DEZAP
druženje za lastništvo zaposlenih
Employee Ownership Association

ŠCID - ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO
ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

Slovenski forum socialnega podjetništva

Kodeks sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb

Bled, 20. oktober 2014

Kodeks sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb je bil vsebinsko dokončno oblikovan in sprejet na strokovnem posvetu Združenja svetov delavcev Slovenije dne 20. oktobra 2014 na Bledu, na katerem so sodelovali tudi pooblaščeni predstavniki Združenja za lastništvo zaposlenih DEZAP in Slovenskega foruma socialnega podjetništva kot sopodpisnikov kodeksa. Podpisniki so ob tem sklenili povabiti tudi druge zainteresirane organizacije, organe in stanovska združenja, ki se tako ali drugače ukvarjajo s problematiko korporacijskega upravljanja v Sloveniji, kakor tudi posamezne gospodarske družbe, da se pridružijo kot podpisniki, obenem pa posebej pozvati podpisnike Kodeksa upravljanja javnih delniških družb in Kodeksa upravljanja kapitalskih naložb Republike Slovenije, da vsebino Kodeksa sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb po morebitnem dodatnem usklajevanju z njegovimi podpisniki glede posameznih konkretnih rešitev vključijo – v celoti kot »prilogo« ali vsaj njegove ključne določbe – kot sestavino obeh omenjenih že veljavnih kodeksov upravljanja.

V S E B I N A

PREAMBULA 3

SPLOŠNI OKVIRI ZA UREJANJE SISTEMA PARTICIPACIJE ZAPOSLENIH 6

1. Načelni odnos družbe do razvoja različnih oblik participacije zaposlenih 6
2. Izhodišča interne politike razvoja participacije zaposlenih v družbi 6
3. Način urejanja in preverjanja delovanja sistema participacije zaposlenih v družbi 6

NEPOSREDNA (INDIVIDUALNA) PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH 7

4. Zagotavljanje organizacijskih pogojev za razvoj individualne participacije 7
5. Uresničevanje zakonskih določil o individualnih participacijskih pravicah 7

PRAVICE, NAČINI IN OBLIKE KOLEKTIVNE PARTICIPACIJE ZAPOSLENIH 8

6. Pristop k uresničevanju ZSDU v skladu z izhodišči iz 2. točke Kodeksa 8
7. Izpopolnjevanje učinkovitosti različnih načinov vključevanja delavskih predstavnikov 9

MATERIALNI IN DRUGI POGOJI ZA DELO DELAVSKIH PREDSTAVNIKOV 10

8. Splošno 10
9. Pogoji za delo sveta delavcev 11
10. Pogoji za delo predstavnikov delavcev v organih družbe 12
11. Ustanovitev stalne arbitraže v družbi 12

KONČNE DOLOČBE

12. Sprejem, veljavnost in spreminjanje kodeksa 13

PREAMBULA

Kodeks sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb (skrajšano: Kodeks ali Kodeks soupravljanja) predstavlja zbirko »priporočil dobrih praks« s področja uveljavljanja in razvoja sodobne delavske participacije kot nujnega integralnega elementa učinkovitega korporacijskega upravljanja in doseganja večje konkurenčnosti podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. Po svojih ciljih, namenu in pravni naravi se ta kodeks torej v ničemer ne razlikuje od obeh v Sloveniji že uveljavljenih kodeksov upravljanja, tj. Kodeksa upravljanja javnih delniških družb in Kodeksa upravljanja kapitalskih naložb Republike Slovenije, pač pa ju le vsebinsko dopolnjuje na področju, ki zaenkrat ni predmet njunega podrobnejšega urejanja.

Vse bolj očitna potreba po omenjeni bistveni vsebinski nadgraditvi obstoječe avtonomne in zakonsko nezavezujoče pravne ureditve korporacijskega upravljanja v obliki kodeksov, ki učinkujejo po – prostovoljno sprejetem – načelu »spoštuj ali pojasni« (angl. comply or explain), je utemeljena predvsem z naslednjimi objektivnimi dejstvi in sprejetimi smernicami iz dokumentov EU in OECD:

I.

V družbenoekonomskih razmerah 21. stoletja, ko smo priča izredno hitremu prehodu v družbo znanja in informacijsko družbo, postaja človeški kapital podjetij (znanje in veščine, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih), katerega nosilci in »ekonomski lastniki« so zaposleni, nesporno najpomembnejši produkcijski dejavnik, ki ustvarja konkurenčno prednost podjetij. Po ugotovitvah ekonomske znanosti intelektualni kapital na splošno (človeški, strukturni, relacijski) danes v povprečju predstavlja že kar okoli 85 % tržne vrednosti podjetij in s tem njihove dejanske »produkcijske moči«. Zato seveda postaja motivacija nosilcev tega kapitala za njegovo optimalno angažiranje v poslovnih procesih vse bolj ključno vprašanje učinkovitega korporacijskega upravljanja. Najmanj toliko kot ekonomska motivacija lastnikov finančnega kapitala podjetij.

Paradoksalno pa je, da je celotna pravna ureditev sistema korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti kljub povedanemu še danes zasnovana izključno na lastništvu nad finančnim kapitalom podjetij, medtem ko so nosilci človeškega (in širše intelektualnega) kapitala v bistvu še vedno postavljeni v položaj klasične »mezdne delovne sile« brez kakršnihkoli korporacijskih pravic, kar pa nanje seveda motivacijsko učinkuje izrazito kontraproduktivno. Ta sistem torej nima več popolnoma nobene podlage v objektivni družbenoekonomski realnosti sedanjosti in je pravno popolnoma arhaičen, predvsem pa je začel že izrazito zaviralno vplivati tudi na hitrejši ekonomski razvoj.

Če torej človeškemu kapitalu podjetij teoretično že priznavamo status kapitala v pravem pomenu besede (opomba: v ekonomski teoriji zadnjih dvajsetih let o tem ni več praktično nobenih razhajanj), potem je po temeljni logiki kapitalizma treba zaposlenim kot njegovim nosilcem tudi sistemsko priznati v načelu enake korporacijske pravice kot nosilcem finančnega kapitala, to je pravico do soupravljanja poslovnih procesov, v katerih so udeleženi, ter pravico do udeležbe pri dobičku, ki ga soustvarjajo. Posebej še, ker to tudi znanstveno dokazano pozitivno vpliva na poslovno uspešnost podjetij in je zato v sodobnih pogojih gospodarjenja postalo že bolj ali manj nujna predpostavka za doseganje hitrejšega ekonomskega (pa tudi socialnega) razvoja.

Sodobne poslovne znanosti v svetu so namreč že zdavnaj dokazale, da je za visoko motivacijo in pripadnost »sodobnih delavcev z znanjem« nujno potreben tudi visoko razvit sistem njihove vsestranske vključenosti v organizacijo oziroma sistem t. i. organizacijske participacije zaposlenih (»delavske participacije«), in sicer

- tako pri upravljanju (poslovnem odločanju),
- kot pri razdelitvi poslovnih rezultatov,
- po možnosti pa čim širše tudi pri (notranjem) lastništvu podjetij.

Brez pospešenega razvijanja t. i. ekonomske demokracije, ki se manifestira skozi omenjene konkretne oblike organizacijske participacije zaposlenih, si je torej danes praktično že nemogoče predstavljati želeni prehod v neko ekonomsko učinkovitejšo, hkrati pa socialno pravičnejšo in kohezivnejšo družbo.

Rezultat teh spoznanj so nekateri zakoni, s katerimi so posamezne države tudi formalno priznale zaposlenim nekaj »soupravljalskih« pravic ter (p)odprle možnosti za njihovo udeležbo tudi pri dobičku in pri (notranjem) lastništvu na prostovoljni podlagi. Vendar pa so celo v najrazvitejših državah te uzakonjene (»standardne«) pravice in možnosti še zelo daleč od tega, da bi bile vsaj približno premosorazmerne današnjemu dejanskemu ekonomskemu pomenu človeškega kapitala vis a vis finančnemu ter s tem pogojenim objektivnim potrebam po optimalnejši izrabi neizmernih še neizkoriščenih produkcijskih potencialov zaposlenih za doseganje višje konkurenčnosti podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja.

V tem pogledu se zato odpira precejšen prazen prostor za možno uveljavljanje »nadstandardne« ravni delavske participacije prav prek kodeksov upravljanja, kar bi lahko vsaj deloma nadomestilo in omililo negativne posledice omenjenega objektivnega zaostajanja zakonodaje za dejansko družbenoekonomsko realnostjo in pospešilo dvig konkurenčnosti vsaj tistih podjetij oziroma gospodarskih družb, ki bi to želele in bi bile pripravljene v ta namen slediti tovrstnim priporočilom »dobrih praks«. To je tudi namen in cilj tega Kodeksa, ki pa bo – čeprav se na prostovoljni podlagi lahko v celoti uporablja tudi samostojno – seveda lahko še bistveno bolj učinkovit, če bo kot celota ali vsaj v pretežnem delu sprejet in smiselno vključen tudi kot sestavni del omenjenih že uveljavljenih kodeksov upravljanja, ki sta – vsaj glede družb, s katerih vrednostnimi papirji se trguje na organiziranem trgu – prek določbe 70. člena ZGD-1 že tudi zakonsko podprta.

II.

Če torej visoko razviti sistemi in modeli sodobne organizacijske participacije zaposlenih dejansko predstavljajo eno od dokazano učinkovitih poti za ustvarjanje konkurenčne prednosti in doseganje večje poslovne uspeš-

nosti družb, ki bi bila v končni posledici lahko zanimiva tudi za finančne vlagatelje, si to področje korporacijskega upravljanja zagotovo zasluži ustrezno mesto tudi v kodeksih upravljanja. Na to med drugim opozarjajo tudi številni usmeritveni dokumenti EU in OECD s tega področja, pri čemer velja omeniti zlasti tri:

a) Že Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci iz leta 2002 je v 7. točki preambule ugotovila: »(7) Treba je okrepiti dialog in spodbuditi medsebojno zaupanje znotraj podjetij, da se izboljša predvidevanje tveganja, da postane organizacija dela prilagodljivejša in da se delavcem omogoči usposabljanje v okviru podjetja, pri čemer se ohranja varnost, da se delavci zavedajo potrebe po prilagoditvah, da se poveča sposobnost delavcev za izvajanje ukrepov in dejavnosti, s katerimi bi povečali svojo zaposljivost, ter da se spodbudi vključevanje delavcev v delovanje in prihodnost podjetja in poveča njegova konkurenčnost.« Direktiva vsebuje tudi nekatere pomembne standarde (npr. kdaj se neka informacija delavskim predstavnikom šteje za »obveščanje«), ki jih ZSDU ne povzema in so zato neposredno vključeni v ta kodeks.

b) Evropska komisija je v dokumentu *Zelena knjiga: Okvir EU za upravljanje podjetij* iz leta 2011, kasneje pa podobno tudi v svojem akcijskem načrtu za razvoj evropskega prava družb in upravljanja podjetij iz leta 2012 med drugim izrecno zapisala: »Interes zaposlenih za dolgoročno vzdržnost podjetja, v katerem delajo, je vsekakor dejavnik, ki bi ga morali upoštevati v okviru upravljanja podjetja. Vključevanje zaposlenih v posle podjetja bi lahko bilo v obliki obveščanja, posvetovanj in udeležbe v odboru. Lahko pa se povezuje tudi s finančnim vključevanjem, in sicer tako, da zaposleni postanejo delničarji.«

c) V *Načelih korporacijskega upravljanja OECD* iz leta 2004, ki med drugim posebej poudarjajo tudi pomen kodeksov pri zboljševanju tega sistema, pa je – razen v preambuli – pomen razvoja različnih oblik participacije zaposlenih posebej izpostavljen tudi v okviru IV. načela, ki govori o vlogi deležnikov pri korporacijskem upravljanju. Točka IV/C tega načela se namreč glasi: *»Dovoljen mora biti razvoj mehanizmov za spodbujanje participacije zaposlenih.«* V opombah oziroma pojasnilih k tej točki pa je izrecno poudarjeno, da mehanizmi za spodbujanje sodelovanja zaposlenih pri korporativnem upravljanju prinašajo neposredne ali posredne koristi družbam, saj zaposleni kažejo večjo pripravljenost za pridobivanje specifičnih strokovnih znanj, ki jih družbe potrebujejo. Mehanizmi za spodbujanje sodelovanja zaposlenih so na primer: zastopanost zaposlenih v odborih in procesi upravljanja, kot so posvetovanja z delavci ob določenih pomembnih odločitvah. V mnogih državah pa uporabljajo za motivacijo tudi načrte za lastniško udeležbo zaposlenih ali druge instrumente delitve dobička.

Navedena točka načel OECD vsekakor predstavlja ključno usmeritev tudi za pripravo ustreznih kodeksov za obravnavano področje korporacijskega upravljanja. Posebej še v zvezi s točkami IV/A, IV/D in IV/E, ki se (skupaj z opombami oziroma pojasnili) glasijo takole:

»A. Pravice deležnikov, ki temeljijo na zakonih ali medsebojnih sporazumih, se morajo spoštovati.« Pravice deležnikov so v vseh državah članicah OECD zagotovljene z zakonodajo (delovnim, gospodarskim in trgovinskim pravom ter pravom o plačilni nesposobnosti) ali z medsebojnimi pogodbami. Celo na področjih, kjer interesi deležnikov niso uzakonjeni, sklepajo mnoge družbe z deležniki dodatne dogovore in v skrbi za ugled in poslovanje družbe pogosto priznavajo širše interese.

»D. Deležniki, ki sodelujejo v procesu korporativnega upravljanja, morajo imeti pravočasen in reden dostop do ustreznih, zadostnih in zanesljivih informacij.« Kjer zakonodaja in praksa sistemov korporativnega upravljanja omogočata sodelovanje deležnikov, je pomembno, da imajo deležniki za izvajanje svojih nalog dostop do potrebnih informacij.

»E. Deležniki, vključno posamezni zaposleni in njihova predstavniška telesa, morajo imeti možnost svobodno obveščati odbor o svojih opažanjih nezakonitega in neetičnega ravnanja, zaradi česar njihove pravice ne smejo biti ogrožene.« Z neetičnim in nezakonitim ravnanjem vodstveni delavci ne samo kršijo pravice deležnikov, ampak škodujejo tudi družbi in njenim delničarjem s krnjenjem ugleda in povečevanjem rizika pri potencialnih finančnih obveznostih. Za družbo in njene delničarje je zato koristno, da uvedejo postopke in varne načine za posredovanje pritožb zaposlenih, posameznikov ali njihovih predstavniških teles, kot tudi drugih subjektov zunaj družbe, ki se nanašajo na nezakonito in neetično ravnanje. V mnogih državah imajo v zakonodaji ali v Načelih vgrajeno zaščito posameznikov in njihovih predstavniških teles ter možnost za neposreden dostop do zaupnika, ki je neodvisen od odbora in je običajno član revizijskega ali etičnega odbora. V nekaterih družbah so za obravnavanje pritožb uvedli varuha človekovih pravic. Mnogi regulatorni organi so v ta namen uvedli tudi zaupne telefone in e-poštne naslove. V posameznih državah, kjer nalogo obveščanja o nepravilnostih opravljajo predstavniški organi zaposlenih, zaposleni posamezniki ne smejo biti omejevani ali manj zaščiteni, če to pravico uporabijo sami. *Smernice OECD za mednarodne družbe* predlagajo, da se v primeru neustreznega odziva na pritožbe o kršenju zakonov, prijavi *bona fide* pritožbe ustreznim javnim organom. Družba se mora vzdržati diskriminatornih ali disciplinskih ukrepov proti zaposlenim ali njihovim predstavniškim organom.

Visoko razvit sistem različnih oblik organizacijske participacije zaposlenih (delavske participacije), torej nedvomno vse bolj postaja eden izmed splošno prepoznanih pomembnih standardov kakovostnega sodobnega korporacijskega upravljanja.

III.

Iz v nadaljevanju pojasnjenih razlogov se vsebina konkretnih priporočil tega Kodeksa v glavnem nanaša predvsem na področje participacije zaposlenih pri upravljanju (delavskega soupravljanja), medtem ko se glede ostalih dveh oblik te participacije (udeležba zaposlenih pri dobičku in širše notranje lastništvo zaposlenih) omejuje le na nekaj načelnih priporočil organom družb pri obliko-

vanju »Politike upravljanja družbe« v smislu 2. točke Kodeksa upravljanja javnih delniških družb.

V Sloveniji je namreč področje delavske participacije, kot ga razumejo tudi zgoraj predstavljeni dokumenti EU in OECD, urejeno z dvema zakonskim predpisoma, in sicer z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-UPB1, Uradni list RS, št. 42/07) in Zakonom o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob, Uradni list RS, št. 25/2008), medtem ko področje širitve in utrjevanja notranjega lastništva zaposlenih – za razliko od številnih razvitih kapitalističnih držav v Evropi in Ameriki – zakonsko ni posebej podprto. Od tega pa je v praksi deloma zaživel le ZSDU, medtem ko bo ZUDDob verjetno potreben temeljitejše prenove, preden bo glede realizacije njegovih ciljev sploh mogoče izoblikovati kakršnekoli »dobre prakse«, ki bodo še v večji meri kot zakon sam spodbujale delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost (»zavzetost«) zaposlenih.

Prav dejstvo, da je sodelovanje delavcev pri upravljanju urejeno tudi z zakonom, pa ne pušča več nobenega dvoma o tem, ali je delavsko soupravljanje v resnici sploh šteti kot pomembno integralno sestavino pravno reguliranega celovitega sistema korporacijskega upravljanja v Sloveniji in ali ga je torej – enako kot »lastniško« upravljanje – smiselno in potrebno urejati tudi s kodeksi upravljanja. Nasprotno, nobenih razumnih razlogov pravzaprav ni najti, zaradi katerih ga oba že omenjena veljavna slovenska kodeksa upravljanja za zdaj preprosto skoraj v celoti ignorirata kot nekaj, kar naj bi bilo za učinkovito sodobno korporacijsko upravljanje praktično irelevantno. ZSDU namreč ni del slovenskega delovnega prava, kot se velikokrat napačno kategorizira, temveč je del prava, ki ureja delovanje korporacij oziroma gospodarskih družb in zato sodi v isto kategorijo zakonskih predpisov kot Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1) s svojimi določili o upravljanju družb. Oba zakona sta v tem pogledu medsebojno tesno povezana in komplementarna pravna predpisa, smisel in namen njunega nadgrajevanja tudi s »kodeksi« pa je pri obeh povsem enak.

Zgolj načelne določbe o tem, da »družbe pri konkretnih odločitvah preučijo in upoštevajo legitimne interese vseh deležnikov, zlasti zaposlenih«, s kakršnimi se v tem smislu zadovoljita oba omenjena veljavna kodeksa upravljanja, pa za tovrstno nadgrajevanje ZSDU seveda niso dovolj. To je bistveno premalo celo z vidika – sicer zelo splošnih – zgoraj navedenih načel in priporočil OECD. Pri tem velja posebej poudariti, da celoten sistem participacije zaposlenih, ki je, kot rečeno, v Sloveniji tudi zakonsko urejen, po svojem bistvu ni prav nič drugega kot konkreten mehanizem za uresničevanje družbene odgovornosti podjetij in sodobne deležniške koncepcije korporacijskega upravljanja. Če je že zakonodajalec ugotovil, da je zaradi ključnega pomena zaposlenih za poslovno uspešnost treba vključevanje te skupine »notranjih« deležnikov v upravljanje družb – za razliko od kupcev, dobaviteljev in drugih »zunanjih« deležniških skupin – natančneje normativno urediti s posebnim zakonom (ZSDU), je še toliko manj razlogov, da temu ne bi sledili tudi kodeksi upravljanja. Najmanj toliko kot ZGD-1, ki ureja sistem »lastniškega« upravljanja družb, je namreč vsebinsko »nepopoln« tudi ZSDU.

IV.

Tudi ZSDU je po svoji naravi le pravni okvir, ki ga je mogoče, koristno in tudi potrebno ustrezno nadgrajevati prek ustreznih kodeksov upravljanja in drugih avtonomnih pravnih aktov. Posebej še, ker

- kot t. i. razvojni zakon vsebuje precejšnje število zgolj napotilnih norm nekogentnega značaja,
- v številnih določbah že sam neposredno odkazuje na potrebno avtonomno ureditev oziroma dograditev določenih rešitev,
- je glede posameznih rešitev vsebinsko in nomotehnično precej nedorečen, zaradi česar je uresničevanje njegovega smisla in namena v praksi precej oteženo,
- obenem pa je zelo medlo sankcioniran celo glede svojih kogentnih določb in je zato posledično v praksi eden najpogosteje kršenih zakonov.

V tem smislu naj bi predmetni kodeks pomembno pripomogel tako k ozaveščanju poslovodstev in organov nadzora družb o pomenu doslednega uresničevanja veljavnega ZSDU vsaj v »minimalnem« (zapovedanem) obsegu, kot tudi k razvijanju »nadstandardne« ravni sodelovanja delavcev pri upravljanju v praksi, ki jo sicer ZSDU (zlasti prek določbe svojega 5. člena), izhajajoč pri tem iz zgoraj omenjenih spoznanj poslovnih ved o pozitivnih učinkih visoko razvitega sistema delavske participacije na konkurenčnost in poslovno uspešnost družb, tudi izrecno sugerira. Eno od temeljnih načel, na katerih temelji ZSDU, je namreč t. i. načelo zakonskega minimuma. Le-to pomeni, da so participacijske oblike, načini in pravice, ki jih določa zakon, le obvezni minimum, ki pa ga je mogoče in priporočljivo z avtonomnimi pravnimi viri neomejeno nadgrajevati v skladu s potrebami, interesi in objektivnimi možnostmi. In v tem pogledu je lahko vloga tega Kodeksa in njegovih priporočil velikega pomena.

Iz navedenih razlogov je Kodeks nomotehnično zasnovan tako, da ne povzema zakonskih določil, pač pa dejansko zakon le nadgrajuje z nekaterimi načelnimi zavezami in konkretnimi priporočili za izgrajevanje učinkovitega sistema delavske participacije pri upravljanju družb zaradi doseganja višje konkurenčnosti in poslovne uspešnosti v skupnem interesu vseh deležnikov. Pri tem se osredotoča na priporočila »dobrih praks« glede urejanja položaja, pravic in materialnih ter drugih pogojev za delovanje voljenih delavskih predstavništev (sveti delavcev, predstavniki delavcev v organih družb) in glede urejanja njihovih medsebojnih sodelovalnih razmerij s poslovodstvom in organi družbe.

Iz enakih razlogov, kot so navedeni v preambuli Kodeksa upravljanja javnih delniških družb, se v tem Kodeksu ne opredeljujejo posebne rešitve za primere družb z enotirnim sistemom upravljanja, temveč naj se v teh družbah za upravni odbor in izvršne direktorje smiselno uporabljajo določbe Kodeksa, ki se nanašajo na nadzorni svet in upravo (poslovodstvo) družbe.

* * *

SPLOŠNI OKVIRI ZA UREJANJE SISTEMA PARTICIPACIJE ZAPOSLENIH V DRUŽBI

1. Načelni odnos družbe do razvoja različnih oblik participacije zaposlenih

1.1.

Družba sprejema sistem sodelovanja zaposlenih pri upravljanju, ki ga ureja ZSDU, kot integralno sestavino sodobnega korporacijskega upravljanja po načelih družbene odgovornosti podjetij, ki lahko pomembno prispeva k njeni konkurenčnosti in poslovni uspešnosti.

1.2.

Družba na lastno pobudo ali na pobudo predstavnikov zaposlenih najmanj enkrat letno, praviloma ob pripravi letnega poročila, prouči tudi možnosti za uveljavitev sistema udeležbe zaposlenih pri dobičku v odvisnosti od doseženih in pričakovanih poslovnih rezultatov ter za morebitno širitev notranjega lastništva zaposlenih (delavskega delničarstva), ki ju prav tako šteje kot pomembni obliki sodobne organizacijske participacije zaposlenih v okviru prizadevanj za dvig konkurenčnosti poslovanja.

1.3.

Če družba v skladu s Kodeksom upravljanja javnih delniških družb oblikuje in sprejme »Politiko upravljanja družbe«, v njej posebej opredeli tudi usmeritve glede razvoja različnih oblik organizacijske participacije zaposlenih, navedenih v točkah 1.1. in 1.2.

2. Izhodišča interne politike razvoja participacije zaposlenih v družbi

2.1.

Družba zagotavlja primerne materialne in druge pogoje za učinkovito delovanje delavskih predstavnikov, z njimi prek poslovodstva in organov konstruktivno komunicira ter razvija ustrezne mehanizme za učinkovito uresničevanje tudi neposredne (individualne) participacije zaposlenih pri poslovnem odločanju, pri čemer si prizadeva njihove izražene individualne in kolektivne interese v čim večji meri tudi dejansko upoštevati pri svojih odločitvah.

2.2.

Družba si prizadeva v okviru danih objektivnih okoliščin vzpostaviti najvišjo možno raven vključevanja zaposlenih in njihovih izvoljenih predstavnikov v poslovno odločanje na vseh ravneh in na vseh področjih organiziranosti družbe. Temeljno izhodišče za interno urejanje in razvoj sistema delavske participacije v družbi zato predstavlja podmena, da so zakonsko določene participacijske pravice zaposlenih in predpisani načini njihovega uresničevanja »obvezni minimum«, katerega spoštovanje v družbi v nobenem primeru ne sme biti vprašljivo, cilj avtonomnih prizadevanj družbe pa je vzpostavitev »nadstandardne« ravni teh pravic in načinov, ki lahko še učinkoviteje zagotavlja pričakovane pozitivne učinke delavske participacije na njeno poslovno uspešnost.

2.3.

Nadzorni svet družbe zaradi doseganja navedenega cilja določi kot enega izmed pomembnejših kriterijev za imenovanje članov poslovodstva in drugih vodilnih ter vodstvenih delavcev tudi pozitiven odnos kandidatov do razvoja sodobne delavske participacije.

3. Način urejanja in preverjanja delovanja sistema participacije zaposlenih v družbi

3.1.

(1) Poslovodstvo družbe ob upoštevanju gornjih izhodišč in načel s svetom delavcev sklene t. i. participacijski dogovor po 5. členu ZSDU, s katerim se določijo:

- podrobnejša ureditev uresničevanja tistih participacijskih pravic, ki jih določa že zakon;
- ureditev vseh tistih vprašanj, glede katerih že zakon napotuje na participacijski dogovor;
- morebitni drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju poleg tistih, ki jih določa že zakon;
- morebitne dodatne ali večje participacijske pravice delavcev, kot jih določa že zakon.

(2) V participacijski dogovor kot pravno zavezujoč akt se neposredno ali v smiselni obliki prenesejo po možnosti tudi vsa priporočila tega kodeksa, glede katerih udeleženca soglašata.

(3) Participacijski dogovor se sklene za nedoločen čas in ga – dokler v družbi obstaja svet delavcev – glede na njegovo nepogrešljivost za normalno delovanje sistema participacije zaposlenih v družbi nobena od obeh strank ne more odpovedati v celoti, temveč ga lahko z enoletnim odpovednim rokom odpove samo glede posameznih rešitev in hkrati predlaga začetek pogajanj za njihovo spremembo oziroma dopolnitev, pri čemer mora odpoved in konkretne predlagane nove rešitve pisno utemeljiti.

(4) V primeru odpovedi po prejšnjem odstavku sta se obe stranki dolžni takoj začeti pogajati za spremembe in dopolnitve dogovora v delih, v katerih je bil odpovedan. Če do konca odpovednega roka nove rešitve niso usklajene, se šteje, da sta stranki, tudi če gre za interesni spor, za rešitev pooblastili arbitražo po ZSDU, do odločitve arbitraže pa ostanejo v veljavi dotedanje določbe.

3.2.

Poslovodstvo si prizadeva za sporazumno reševanje različnih internih problematik družbe z zaposlenimi tudi prek sklepanja t. i. socialnih sporazumov in drugih medsebojno obvezujočih dogovorov s svetom delavcev.

3.3.

Če družba ni organizirana kot delniška družba in zato ne more neposredno zagotavljati nekaterih zakonsko predvidenih pravic in načinov sodelovanja pri upravljanju (npr. pravice do določenega števila predstavnikov v nadzornem svetu ali upravi družbe itd.), zagotovi smiselno uporabo teh določb tako, da s participacijskim dogovorom avtonomno zagotovi ustrezne »nadomestne« participacijske pravice in načine, s katerimi je mogoče doseči smiselno enake ali vsaj delno primerljive cilje, kot na primer:

- če v družbi ni nadzornega sveta, se zaposlenim prizna pravica, da imenujejo svoje predstavnike v drug ustre-

zen organ družbe, ki je (med drugim) zadolžen za izvajanje nadzora nad vodenjem poslovanja,
- če v družbi ni možno imenovanje delavskega direktorja kot člana uprave ali kot predstavnika med izvršnimi direktorji, se ta funkcija v večjih družbah z omejeno odgovornostjo vzpostavi kot »predstavnik zaposlenih med poslovodji«, v drugih družbah pa se lahko odsotnost te funkcije vsaj deloma nadomesti z določitvijo pravice predsednika sveta delavcev do sodelovanja na sejah poslovodstva oziroma poslovodnega kolegija
- in podobno.

3.4.

Če ima družba status obvladujoče družbe znotraj dejanskega ali pogodbenega koncerna in je uresničitev določenih pravic po ZSDU (npr. pravica do imenovanja delavskega direktorja v družbah z več kot 500 zaposlenimi) odvisna od števila zaposlenih, se glede obstoja in realizacije teh pravic upošteva skupno število zaposlenih v vseh koncernskih družbah. Poslovodstvo družbe v tem primeru sklene ustrezen participacijski dogovor tudi s svetom delavcev kapitalsko povezanih družb, pri čemer mu med drugim prizna tudi pravico izvolitve predstavnikov delavcev v nadzorni svet obvladujoče družbe v skladu z internim dogovorom med sveti delavcev koncernskih družb, ki so ga oblikovali, in pravico predlagati delavskega direktorja v upravo obvladujoče družbe.

3.5.

(1) Če je družba po zakonu zavezana k pripravi »izjave o upravljanju« v okviru letnega (poslovnega) poročila, temelječe na načelu »spoštuj ali pojasni (razloge za odstopanje od priporočil veljavnih kodeksov upravljanja)«, ali če takšno izjavo v letna poročila vključuje prostovoljno, ta izjava zajema tudi analizo spoštovanja priporočil tega kodeksa.

(2) Če družba kot ločeno poročilo ali kot sestavni del letnega poročila pripravlja in razkriva tudi »trajnostno poročilo« v smislu točke 22.2. Kodeksa upravljanja javnih delniških družb, katerega del je poročilo o družbeni odgovornosti (odgovornosti do zaposlenih, potrošnikov, lokalne skupnosti ter varstva okolja), vanj vključi tudi oceno stanja na področju razvoja participacije zaposlenih v družbi v smislu uresničevanja tega kodeksa.

(3) Če je svet delavcev v skladu z drugim odstavkom 80. člena podal poročilo nadzornemu svetu o stanju na področju uresničevanja ZSDU v družbi, se njegove ugotovitve in opredelitve nadzornega sveta v zvezi z njimi povzamejo tudi v »izjavi o upravljanju oziroma v »trajnostnem poročilu« družbe.

NEPOSREDNA (INDIVIDUALNA) PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH

4. Zagotavljanje organizacijskih pogojev za razvoj individualne participacije

4.1.

Družba v okviru objektivnih možnosti maksimalno razvija takšno organizacijo delovnega procesa in participativne metode vodenja ljudi v poslovnem procesu, ki omogočajo čim večjo avtonomijo in sproščanje ustvarjalnosti vsakega posameznika pri delu, ter uveljavlja druge oblike in metode vključevanja zaposlenih kot posameznikov v sprejemanje delovnih in poslovnih odločitev na ravni delovnega mesta ter ožjih organizacijskih enot (npr. delegiranje pristojnosti, avtonomne delovne skupine, krožki kakovosti itd.), ki skladno s spoznanji sodobne organizacijske znanosti zagotavljajo večje zadovoljstvo zaposlenih pri delu, njihovo delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost podjetju ter s tem tudi večjo individualno in kolektivno delovno uspešnost.

4.2.

Družba zagotavlja ustrezno usposabljanje vodilnih in vodstvenih delavcev vseh ravni v družbi o sodobnih metodah vodenja ljudi v poslovnih procesih, obenem pa omogoča periodično ocenjevanje vodij (tudi) s strani zaposlenih ter po potrebi skladno s temi ocenami tudi ukrepa za izboljšanje sistema vodenja. Pri tem upošteva tudi morebitna opozorila in predloge v zvezi z vodstvenimi odnosi v družbi, ki jih zaposleni posredujejo prek sveta delavcev družbe.

4.3.

Družba posebno pozornost namenja izgrajevanju celovitega sistema participativnega komuniciranja z interno javnostjo, katerega osnova je kakovosten sistem obveščanja kolektiva zaposlenih, vendar mora hkrati zajemati tudi ustrezne oblike neposredne dvostranske komunikacije med vodstvom in zaposlenimi.

5. Uresničevanje zakonskih določil o individualnih participacijskih pravicah

5.1.

(1) Načini uresničevanja pravic zaposlenih kot posameznikov do sodelovanja pri upravljanju družbe iz 88. člena ZSDU, ki se uresničujejo predvsem

- na zborih delavcev in prek drugih oblik »osebnega izjavljanja zaposlenih« (interni referendumi o pomembnejših splošnih aktih in drugih odločitvah, ki bistveno posegajo v položaj in pravice zaposlenih, podpisovanje posebnih pisnih izjav in podobno),
- na sestankih delovnih skupin, ki jih sklicuje pooblaščeni vodstveni delavci,
- neposredno v ustnih razgovorih z vodstvenimi delavci in po potrebi tudi
- v pisni obliki.

se podrobneje uredijo s participacijskim dogovorom iz 3. točke tega kodeksa.

(2) Poslovodstvo posebej podpira neposredno komunikacijo z zaposlenimi prek zborov delavcev in glede na specifike delovnega procesa po možnosti omogoča sklic zbora (enotnega ali v obliki delnih zborov) med delovnim časom tudi več kot enkrat letno.

5.2.

V primerih kršitev pravic iz 88. člena s strani posameznih vodilnih delavcev na pobudo sveta delavcev ukrepa poslovodstvo družbe.

PRAVICE, NAČINI IN OBLIKE KOLEKTIVNE PARTICIPACIJE ZAPOSLENIH

6. Pristop k uresničevanju ZSDU v skladu z izhodišči iz 2. točke Kodeksa

6.1.

Poslovodstvo družbe v primeru, ko zaradi nedorečenosti ZSDU obstaja dvom o (ne)obstoju kake participacijske pravice sveta delavcev ali o njenem obsegu, razlaga in uporablja zakon – skladno z osnovno intencijo njegovega 5. člena – po načelu »v dvomu v korist stvari« (in dubio pro reo) in šteje, da pravica obstoji.

6.2.

Nadstandardno raven participacije zaposlenih družba v praksi uveljavlja predvsem na štiri načine, in sicer tako, da (prek participacijskega dogovora ali/in neobvezujoče prakse) avtonomno:

A. širi obseg (nabor) konkretnih poslovnih odločitev, pri sprejemanju katerih naj bo na tak ali drugačen »participacijski način« (obveščanje, skupno posvetovanje ali soodločanje) vključen svet delavcev, tudi na tiste odločitve, ki jih zakon neposredno sicer ne določa kot predmet obvezne participacije sveta delavcev;

B. relativno krepi »participacijski vpliv« sveta delavcev pri posameznih poslovnih odločitvah v primerjavi z »zakonskim minimumom«;

C. uveljavlja nove »oblike in načine participacije« delavskih predstavnikov pri poslovnem odločanju v primerjavi z zakonsko določenimi;

D. prepušča določene odločitve v zvezi z uresničevanjem interesov zaposlenih v izključno pristojnost sveta delavcev.

A.

Glede na smisel in namen ter cilje razvoja participacije zaposlenih pri upravljanju si družba prizadeva dodatno vključiti svet delavcev tudi v postopke sprejemanja zlasti naslednjih odločitev, ki sicer niso predmet participacije že po samem zakonu:

- stanje in gibanja na področju zaposlovanja, fluktuacije ter razvoja kadrov (izobraževanje, motiviranje, napredovanje itd.),
- obseg in gibanje nadurnega, nočnega in nedeljskega oziroma prazničnega dela,
- spremembe v organizaciji delovnega časa v družbi ali v posameznih delih delovnega procesa,
- vizija in poslanstvo ter etični kodeks družbe,
- letni plani in strateški načrti poslovanja,
- urejanje delovnih pogojev in delovnega okolja,
- izločitev in prenos dela dejavnosti oziroma delovnega procesa na drugega delodajalca,
- ustanavljanje in »ukinjanje« hčerinskih družb ali podružnic,
- ustanavljanje vzporednih družb z enako dejavnostjo oziroma potencialnih prevzemnih družb,
- organizacijski in delovnopravni splošni akti ter organizacijska navodila v družbi,
- izbira delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi oziroma vodilnih in vodstvenih delavcev,
- kratkoročni, srednjeročni in dolgoročni programi in ukrepi na področju zaposlovanja ter izobraževanja, motiviranja, napredovanja in drugih elementov razvoja kadrov in upravljanja s človeškimi viri,
- programi in ukrepi na področju izgrajevanja sistema internega komuniciranja v družbi,
- notranji organizacijski ukrepi, ki imajo za posledico spremembe pogodb o zaposlitvi glede vsebine dela in plačila za delo,
- vprašanja v zvezi z varstvom osebnih podatkov,
- sprememba delodajalca po predpisih o delovnih razmerjih za del delavcev družbe,
- zmanjšanje števila delavcev, ne glede na njihovo število in razloge za zmanjšanje, če ne gre za »večje število« v smislu prvega odstavka 96. člena ZSDU,
- programi in ukrepi na področju socialnih dejavnosti v družbi,
- letni razpored delovnega časa (letni delovni koledar) ter osnove in merila za določanje trajanja letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela,
- določanje metodologije za vrednotenje delovnih mest na podlagi sistemizacije delovnih mest ter osnov in meril za določanje dela plač iz naslova poslovne uspešnosti,
- imenovanje in razrešitev delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi za kadrovsko in socialno področje v družbi,
- sklenitev pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku družbe.

Odločitve iz prve do tretje alineje so praviloma predmet obveščanja sveta delavcev, odločitve iz četrte do štirinajste alineje predmet skupnega posvetovanja, odločitve iz petnajste do devetnajste alineje pa predmet soodločanja sveta delavcev s soglasjem, kar se podrobneje opredeli s participacijskim dogovorom.

B.

(1) Relativno krepitev participacijskega vpliva (moči) sveta delavcev v primerjavi z »zakonskim minimumom« družba prostovoljno zagotavlja zlasti pri odločitvah, pri katerih v danih okoliščinah obstaja izrazitejši neposreden interes zaposlenih, obenem pa lahko zaposleni s svojimi informacijami in znanjem konstruktivno prispevajo k njihovi večji kakovosti, oziroma pri odločitvah, glede katerih lahko ustrezna pravočasna uskladitev interesov zaposlenih z interesi družbe bistveno olajša njihovo kasnejšo implementacijo v praksi ter zmanjšuje odpor do nujnih sprememb v organizaciji in poslovanju družbe.

(2) V ta namen so lahko s participacijskim dogovorom ali izven njega za posamezne odločitve dogovorjeni tudi bolj zahtevni načini usklajevanja interesov (»participacijski načini«), kot jih sicer zanje predvideva zakon (npr. skupno posvetovanje po posebnem postopku namesto zgolj predvidenega obveščanja sveta delavcev oziroma soodločanje s soglasjem sveta delavcev namesto zgolj predvidenega skupnega posvetovanja).

C.

(1) Družba avtonomno razvija sistem participacije zaposlenih tudi z novimi, dodatnimi oblikami in načini participacije, ki jih zakon ne ureja posebej. V ta namen se na pobudo poslovodstva ali sveta delavcev sporazumno oblikujejo predvsem različni skupni odbori, komisije, komiteji ali druga delovna telesa za proučevanje določenih vprašanj, usklajevanje stališč in po potrebi tudi odločanje v okviru njihovih vnaprej dogovorjenih nalog in pristojnosti.

(2) Za nadzor nad izvajanjem zakonodaje, kolektivnih pogodb, splošnih aktov in dogovorov se v družbi ustanovi skupni »odbor za pravno varnost«, ki ga sestavljajo predstavniki poslovodstva oziroma strokovnih služb, ki pokrivajo pravno področje, ter predstavniki sveta delavcev in sindikatov v družbi. Odbor mora najmanj enkrat letno izdelati celovito oceno stanja pravne varnosti v družbi (analiza izvajanja vseh omenjenih predpisov in dogovorov) in predlagati ustrezne ukrepe za izboljšanje stanja. Odbor rešuje tudi pritožbe delavcev, razen tistih, za reševanje katerih so (kot npr. za pritožbe na odločbe iz delovnega razmerja) predpisani redni pravni postopki.

(3) Po enakih načelih se v družbi oblikuje tudi skupni »odbor za varnost in zdravje pri delu«, ki opravlja naloge v skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu.

(4) Družba in svet delavcev ustanovita gospodarski odbor kot paritetno sestavljen skupni organ, katerega pristojnosti določita s posebnim dogovorom.

(5) Če družba nima delavskega direktorja, poslovodstvo na svoje seje, kadar se obravnavajo kadrovska in socialna ali druga vprašanja, ki so v neposrednem interesu zaposlenih, praviloma vabi predsednika sveta delavcev.

(6) S statutom družbe se lahko v okviru možnosti in ob upoštevanju formalnosti, ki jih določa ZGD-1, uredi tudi pravica predstavnikov sveta delavcev, da sodelujejo na sejah skupščine družbe s pravico do predstavitve stališč sveta delavcev do posameznih točk dnevnega reda.

(7) Družba dopušča svetu delavcev, da lahko po predhodnem dogovoru s poslovodstvom v posameznih večjih organizacijskih enotah ustanovi svoje obratne odbore oziroma obratne svete, če to lahko pripomore k učinkovitejšemu zastopanju avtentičnih interesov zaposlenih v sistemu korporacijskega upravljanja. Vsebina in način dela ter pravice in pristojnosti obratnih odborov oziroma obratnih svetov se uredi s posebnimi dogovori na tej ravni organizacijskega odločanja, pri čemer se smiselno uporabljajo določbe tega kodeksa o participacijskih dogovorih.

D.

Družba svetu delavcev na podlagi sklenjenega dogovora prepusti samostojno odločanje o uporabi sredstev, ki jih nameni za potrebe standarda zaposlenih in sociale (reševanje stanovanjskih in drugih socialnih vprašanj, kulturne, športne, rekreacijske in počitniške dejavnosti, socialne pomoči), ter o sprejemanju splošnih aktov s tega področja (pravilnik o uporabi počitniških kapacitet, pravilnik o dodeljevanju socialnih pomoči itd.). O višini in dinamiki porabe teh sredstev se vsako leto dogovorita poslovodstvo in svet delavcev s posebnim sporazumom.

7. Izpopolnjevanje učinkovitosti različnih načinov vključevanja delavskih predstavnikov

7.1.

Družba z ustreznimi ravnanji in ukrepi omogoča čim bolj intenzivno vključevanje delavskih predstavnikov v postopke sprejemanja odločitev poslovodstva in organov družbe in hkrati spodbuja tudi njihovo samoiniciativno sprožanje pobud in predlogov za sprejem določenih odločitev.

7.2.

Poslovodstvo pisno ali ustno na seji sveta delavcev obrazloženo odgovori na vsako pobudo, predlog ali zahtevo, ki jo nanj na lastno iniciativo naslovi svet delavcev, in sicer v primernem roku, najkasneje pa v 30 dneh, če ni posebej dogovorjen drugačen rok. Poslovodstvo na podlagi izrecnega zaprosila svetu delavcev posreduje kakršnokoli želeno poslovno informacijo ali podatek, razen strogo zaupnih podatkov, katerih razkrivanje komurkoli izven uprave in nadzornega sveta bi utegnilo – kljub zakonski zavezi članov svetov delavcev glede varovanja poslovnih skrivnosti – povzročiti družbi škodo.

7.3.

(1) Obveščanje sveta delavcev, o vprašanjih, določenih z ZSDU in/ali participacijskim dogovorom, se zaradi doseganja želenih učinkov praviloma izvaja ustno prek predstavnika poslovodstva družbe na seji sveta delavcev, na podlagi zahteve sveta delavcev pa je članom sveta najmanj 7 dni pred sejo posredovano tudi ustrezno gradivo. Gradivo je ustrezno, če je vsebinsko popolno ter pripravljeno pregledno in razumljivo za povprečno izobraženega člana, v nasprotnem primeru pa ga poslovodstvo po potrebi prilagodi.

(2) Poslovodstvo družbe si prizadeva izvesti obveščanje sveta delavcev na način, ki v skladu z Direktivo 2002/14/ES omogoča članom sveta delavcev temeljito seznaniti se z neko zadevo in jo preučiti, tako da lahko na podlagi pridobljenih informacij kvalificirano oblikujejo svoje mnenje (v primerih predhodnega obveščanja po 90. členu ZSDU) oziroma jasna stališča za potrebe morebitnega skupnega posvetovanja.

(3) Poslovodstvo ob zaključku poslovnega leta pripravi tudi posebno, ustrezno prilagojeno »letno poročilo za zaposlene«, v katerem na način, razumljiv vsem zaposlenim predstavi ključne informacije iz letnega poročila družbe. Vsebino in način priprave tega poročila dogovorita svet delavcev in poslovodstvo posebej, svet delavcev pa lahko v njem objavi tudi svoje poročilo o delu in o stanju na področju uresničevanja ZSDU v družbi.

7.4.

Razen o vprašanjih, ki so predmet obveznega skupnega posvetovanja po posebnem postopku iz 91. in 92. člena ZSDU, se poslovodstvo družbe in svet delavcev zaradi izmenjave stališč in uvedbe dialoga z namenom doseči dogovor o vseh drugih pomembnejših vprašanjih v skupnem interesu družbe in zaposlenih redno sestajata enkrat mesečno, pri čemer za te redne seje praviloma določita tudi stalen termin.

7.5.

O vseh odločitvah, ki so po 95. in 96. členu ZSDU predmet soodločanja sveta delavcev s soglasjem, poslovodstvo

družbe, preden jih tudi formalno predloži v soglasje, na lastno iniciativo izvede skupno posvetovanje s svetom delavcev zaradi morebitne pravočasne uskladitve stališč.

7.6.

Nadzorni svet družbe opredeli nadzor nad uresničevanjem ZSDU in razvojem sistema participacije zaposlenih v družbi kot eno svojih rednih nalog v okviru izvajanja nadzorne funkcije. Zato na lastno iniciativo tekoče spremlja delovanje poslovodstva na tem področju, se odziva na pobude in predloge delavskih predstavništev ter periodično (najmanj enkrat letno) na podlagi poročila sveta delavcev iz drugega odstavka 80. člena ZSDU obravnava stanje glede uresničevanja ZSDU v družbi, se do njega opredeli in po potrebi sprejme ustrezne ukrepe. Če svet delavcev omenjenega poročila ne predloži, ga nadzorni svet k temu posebej pozove.

7.7.

Nadzorni svet družbe med drugim zagotovi tudi realizacijo priporočila Evropske komisije o vlogi neizvršnih direktorjev in članov nadzornega sveta, ki se glasi: »Revizijska komisija bi morala pregledati proces, s pomočjo katerega družba ravna v skladu z veljavnimi določbami o možnosti zaposlenih, da s pritožbami ali s pomočjo anonimnih vlog, ki so običajno naslovljene na neodvisnega direktorja, naznanijo domnevne pomembne nepravilnosti v družbi, poleg tega pa bi morala komisija zagotoviti obstoj postopkov za ustrezno in neodvisno preiskavo takšnih zadev ter za njihovo ustrezno spremljanje.«

7.8.

(1) Z namenom omogočanja učinkovitega delovanja delavskih predstavnikov v organih družbe in njihove nujne povezave s sveti delavcev kot njihovo »bazo« (pridobivanje usmeritev in stališč, poročanje), se nadzorni svet izogiba nepotrebno široki uporabi instituta poslovne skrivnosti pri označevanju vabil in gradiv za svoje seje ter zapisnikov sej. Dnevni redi, gradiva, vsebina razprav ter sklepi in zapisniki sej nadzornega sveta se določijo kot poslovna skrivnost le, če nadzorni svet iz utemeljenih razlogov tako odloči s posebnim obrazloženim sklepom. Če predsednik nadzornega sveta 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.

(2) Predstavniki delavcev v organih družbe (nadzorni svet, uprava) lahko člane sveta delavcev, ki jih ZSDU v 68. členu tudi posebej zavezuje k varovanju poslovnih skrivnosti, seznanijo z vsemi podatki iz prejšnjega odstavka, razen s tistimi, ki so utemeljeno označeni kot ”strogo zaupni” in morajo ostati izključno v krogu nadzornega sveta in uprave.

(3) Družba s splošnim aktom uredi varovanje poslovne skrivnosti na način, da le-to ne bo brez utemeljene potrebe omejevalo normalnega delovanja in nujnih medsebojnih povezav med delavskimi predstavništvi v družbi.

7.9.

(1) Družba skupaj s svetom delavcev prouči različne možne izvedbene inačice oziroma koncepcije funkcije delavskega direktorja kot člana poslovodstva, se v odvisnosti od konkretnih objektivnih pogojev in okoliščin, v katerih družba deluje, odloči za najprimernejšo in jo podrobneje uredi v participacijskem dogovoru. To funkcijo družba v okviru danih možnosti uveljavi, četudi morda zaposluje manj kot 500 delavcev ali je organizirana kot javno podjetje s specifično obliko poslovodstva.

(2) Pri podrobnejšem opredeljevanju konkretne koncepcije te funkcije družba izhaja iz dejstva, da zakon delavskega direktorja v 78. členu izrecno definira kot »predstavnika delavcev v upravi družbe ali v upravnem odboru zadruge« oziroma kot »predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji«, torej kot obliko delavskega predstavništva v pravem pomenu besede, ki zastopa in predstavlja interese delavcev v procesu sprejemanja odločitev v poslovodstvu. Zato mora biti ta funkcija v vsakem primeru personalno ločena od funkcije kadrovskega direktorja kot člana poslovodstva, odgovornega za vodenje kadrovskega področja, oziroma od funkcije drugih direktorjev, ki vodijo posamezne poslovne funkcije v družbi, njegove morebitne izvršilne pristojnosti in pooblastila v vlogi člana poslovodstva družbe pa ne smejo zajemati neposrednega sprejemanja odločitev, pri katerih bi lahko prišlo do nasprotja interesov z interesi zaposlenih, ki jih je dolžan zastopati.

MATERIALNI IN DRUGI POGOJI ZA DELO DELAVSKIH PREDSTAVNIKOV

8. Splošno

8.1.

Družba si v okviru svojih zmožnosti prizadeva za vzpostavitev čim bolj optimalnih materialnih in drugih pogojev za učinkovito delovanje izvoljenih delavskih predstavništev in mehanizmov za učinkovito mirno reševanje morebitnih sporov v zvezi z uresničevanjem ZSDU v družbi, pri čemer sredstev, porabljenih v ta namen, ne šteje kot »poslovno nepotreben strošek«, temveč kot produktivno naložbo v razvoj svojega človeškega kapitala.

8.2.

Poslovodstvo družbe se izogiba kakršnemukoli vmešavanju v postopke kandidiranja in volitev oziroma odpoklica delavskih predstavnikov v družbi, kakor tudi morebitnemu vplivanju na njihovo delovanje v tej funkciji.

8.3.

Družba si prizadeva redne delovne obveznosti izvoljenih delavskih predstavnikov prilagoditi tako, da jih ti lahko usklajujejo z obveznostmi iz naslova svojih soupravljalskih funkcij brez podaljševanja rednega delovnega časa ali drugih dodatnih naporov, ki časovno presegajo njihovo delovno obveznost po pogodbi o zaposlitvi.

8.4.

Svet delavcev družbe ima pravico, da si glede obravnave vprašanj, ki so v njegovi pristojnosti po tem zakonu, v okviru sredstev, s katerimi samostojno razpolaga, priskrbi ustrezno pomoč zunanjih strokovnjakov oziroma institucij po lastni izbiri.

9. Pogoji za delo sveta delavcev

9.1.

(1) Poslovodstvo družbe in svet delavcev s participacijskim dogovorom ali s posebnim dogovorom podrobneje opredelita »nujne stroške za delo sveta delavcev« iz prvega odstavka 65. člena ZSDU, ki jih je družba dolžna kriti po samem zakonu, a jih ta ne našteva taksativno.

(2) Če s participacijskim dogovorom ni določeno drugače, družba v okviru »nujnih stroškov« zagotavlja svetu delavcev tudi kritje stroškov izobraževanja članov sveta delavcev (kotizacije, potni stroški), ki jih zakon ne ureja neposredno in posebej, a so logična predpostavka uresničevanja zakonske pravice članov sveta delavcev do izobraževanja.

(3) Če je s participacijskim dogovorom kritje stroškov izobraževanja članov sveta delavcev izrecno predvideno v okviru »lastnih finančnih sredstev za delo sveta delavcev« po drugem ali tretjem odstavku 65. člena ZSDU, ki ne sodijo med »nujne stroške« in s katerimi ima svet delavcev po zakonu pravico samostojno razpolagati za potrebe svojega dela, se pri določanju višine teh sredstev kot kalkulacijska postavka upošteva najmanj zakonsko zagotovljen obseg te pravice, to je 40 ur oziroma 5 izobraževalnih dni letno na člana sveta delavcev.

9.2.

(1) Družba v okviru danih možnosti omogoča članom sveta delavcev tudi večji obseg pravice do izobraževanja za uspešno opravljanje soupravljalskih funkcij, kot ga določa zakon, poleg tega pa zagotavlja tudi druge nujne pogoje za učinkovito uresničevanje te zakonske pravice. Pri urejanju teh pogojev v participacijskem dogovoru upošteva predvsem naslednja izhodišča:

- svet delavcev oziroma njegov predsednik lahko v zakonskih oziroma dogovorjenih okvirih in ob upoštevanju konkretnih potreb delovanja sveta delavcev samostojno odloča o tem, koliko in kateri člani se bodo udeležili posameznih izobraževanj;
- odsotnost člana sveta delavcev z dela zaradi udeležbe na izobraževanjih za opravljanje soupravljalskih funkcij se v vsakem primeru šteje kot upravičena odsotnost z dela, če je pristojnemu vodstvenemu delavcu na običajen način sporočena oziroma najavljena vsaj 3 dni pred predvidenim izostankom;
- pod pogojem iz prejšnje alineje mora biti član sveta delavcev s strani nadrejenega vodje pravočasno razbremenjen svojih rednih delovnih obveznosti, in sicer tako, da morebitne v tem času neopravljene delovne naloge ne bodo predstavljale njegove bodoče delovne preobremenitve pri rednem delu;
- neposredni vodja oziroma drug vodstveni delavec v delovnem procesu, ki je sicer pristojen za odobravanje dopustov in drugih odsotnosti z dela, nima pravice prepovedati članu sveta delavcev udeležbe na izobraževanju zaradi »nujnih potreb delovnega procesa« ali iz kakršnihkoli drugih razlogov, zato neupoštevanje morebitne takšne prepovedi s strani člana sveta delavcev tudi ne more biti obravnavano kot kršitev delovnih obveznosti oziroma pogodbe o zaposlitvi;
- v izjemnih primerih ima pravico obrazloženo pisno prepoved izostanka z dela zaradi udeležbe na izobraževanju posameznemu članu sveta delavcev iz navedenih razlogov izreči le predsednik uprave;
- predsednik uprave je dolžan v primerih, ko ima posamezen član sveta delavcev tovrstne težave s svojimi nadrejenimi glede udeležbe na izobraževanjih, na zahtevo predsednika sveta delavcev ustrezno intervenirati za zagotovitev nemotenega uresničevanja zakonskih pravic člana sveta delavcev.

(2) Družba vsakemu članu sveta delavcev že v prvem letu mandata omogoči najmanj udeležbo na osnovnem izobraževanju po posebnem celovito zaokroženem programu (t. i. temeljnem tečaju za člane svetov delavcev) za pridobitev certifikata, ki dokazuje pridobitev ključnih znanj, nujno potrebnih za ustrezno opravljanje soupravljalskih funkcij na ravni podjetij.

9.3.

(1) Če se družba in svet delavcev s participacijskim dogovorom dogovorita, da bosta »lastna finančna sredstva za delo sveta delavcev v določenem časovnem obdobju« v skladu z določbo tretjega odstavka 65. člena ZSDU določili v fiksnem znesku, družba v okviru tega zneska zagotovi sredstva v zadostni višini, da svet delavcev z njimi krije stroške

- potrebnih storitev zunanjih svetovalcev in strokovnih institucij v razumnem obsegu,
- nakupa strokovne literature,
- naročnin strokovnih publikacij in druge strokovne literature,
- članarin v strokovnih združenjih,
- udeležbe njegovih predstavnikov na različnih strokovnih posvetih,
- sodelovanja z drugimi sveti delavcev zaradi izmenjave izkušenj in organiziranja skupnih aktivnosti in podobno,

pri čemer pa se odobrena, a v tekočem letu neporabljena sredstva, ne prenašajo v naslednje leto oziroma se ne kumulirajo, kar omogoča svobodnejše planiranje obsega teh sredstev tako, da bo zanesljivo zadostoval za pokrivanje vseh realnih potreb sveta delavcev, obenem pa družba s tem ne tvega stroškovne neracionalnosti pri financiranju njegovih potreb.

(2) Poslovodstvo družbe podeli pooblastilo za neposredno odločanje o samostojni uporabi zagotovljenih lastnih finančnih sredstev sveta delavcev po drugem ali tretjem odstavku 65. člena ZSDU znotraj dogovorjenih okvirov predsedniku sveta delavcev, obdrži pa pravico do ukrepanja v primeru nenamenske porabe.

9.4.

(1) Družba v okviru danih možnosti omogoča članom sveta delavcev po potrebi tudi večje število plačanih ur za seje in za posvetovanja z delavci, kot jih zagotavlja zakon. Pravica do plačanih ur za udeležbo na seji sveta delavcev ali do ustrezne kompenzacije teh ur se prizna tudi članom sveta delavcev, ki delajo v drugi izmeni in se morajo zato seje udeležiti v svojem prostem času.

(2) Glede konkretnih načinov izvajanja pravice članov sveta delavcev do posvetovanja z delavci (uradne ure, sklic sestankov med delovnim časom ipd.) se sklene poseben dogovor med predsednikom sveta delavcev in poslovodstvom, pri čemer se upoštevajo specifike delovnega procesa v družbi.

9.5.

(1) Družba posebej sistemizira in skladno s sprejeto splošno metodologijo za vrednotenje delovnih mest v družbi ovrednoti delovno mesto poklicnega predsednika oziroma člana sveta delavcev (v nadaljevanju: poklicnega člana sveta delavcev), pri čemer zahtevnost te funkcije praviloma ovrednoti s VII. stopnjo strokovne izobrazbe. Delovno uspešnost na podlagi smiselne uporabe v družbi veljavnih meril za ocenjevanje delovne uspešnosti določa svet delavcev, drugi prejemki ter pravice in obveznosti poklicnih članov sveta delavcev iz delovnega razmerja pa se določajo skladno z veljavno kolektivno pogodbo in splošnimi akti.

(2) Če je za poklicnega člana sveta delavcev ugodneje, mu družba zagotovi pravico do plače skladno z določbo 64. člena ZSDU, pri čemer se:

- kot »plača, ki jo je prejemal pred izvolitvijo«, šteje povprečni bruto znesek njegovih dejansko prejetih plač (osnovna plača, del plače iz naslova delovne uspešnosti in dodatki ter drugi redni prejemki) za zadnje trimesečje;
- kot plača, ki je enaka »plači, ki jo prejemajo zaposleni v družbi z enako izobrazbo«, šteje znesek, ki je enak trimesečnemu povprečju dejanskih plač vseh tistih delavcev, ki imajo enako stopnjo izobrazbe, med katerimi pa se ne upoštevajo vodilna delovna mesta oziroma dela s posebnimi pooblastili in odgovornostmi na podlagi t. i. individualne pogodbe, za katero ne velja tarifni del kolektivne pogodbe.

(3) Poklicnemu članu sveta delavcev tudi med trajanjem mandata družba omogoča funkcionalno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje v njegovem osnovnem poklicu zaradi ohranitve stika s stroko in lažje ponovne vključitve v delo po končanem mandatu. Po končanem mandatu pa družba poklicnemu članu sveta delavcev priznava pravico do:

- razporeditve na delo, ki je ustrezno njegovi izobrazbi,
- plače v najmanj takšni višini, kot jo je prejemal pred nastopom funkcije,
- ustrezne dokvalifikacije ali prekvalifikacije, če je to potrebno za njegovo ponovno vključitev v delovni proces.

(4) Svet delavcev in poslovodstvo družbe se lahko sporazumeta, da bo namesto poklicnih članov sveta delavcev družba zaposlila ustrezno število strokovnih sodelavcev sveta delavcev, ki formalno niso člani tega organa.

9.6.

Družba poklicnega člana oziroma strokovnega sodelavca sveta delavcev zaveže k spoštovanju splošnih pravil obnašanja ter reda in discipline v družbi, glede vsebine in načina opravljanja svoje funkcije pa ni vezan na njena navodila v vlogi delodajalca, temveč svojo funkcijo opravlja v skladu z zakonom ter usmeritvami in sklepi sveta delavcev, ki neposredno odloča tudi o razporeditvi njegovega delovnega časa, izrabi letnega dopusta in drugih odsotnosti ter o ostalih posebnostih v zvezi z njegovim delom, ki izhajajo iz narave njegove funkcije.

9.7.

V duhu načelne opredelitve iz točke 1.1. tega kodeksa družba zagotavlja tudi primerno nagrajevanje dela nepoklicnih članov sveta delavcev, ki se podrobneje uredi s participacijskim dogovorom.

9.8.

(1) Družba članom sveta delavcev prostovoljno zagotavlja močnejše »posebno varstvo« oziroma tako imenovano delovnopravno imuniteto, kot je predvidena z zakonom, in sicer s tem, da poslovodstvo družbe:

- pred uveljavitvijo kakršnegakoli delovnopravnega ukrepa, ki začasno posega v položaj in pravice člana sveta delavcev, zlasti pa pred morebitno ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi, uvedbo disciplinskega postopka ali pred uvrstitvijo člana sveta delavcev med presežke, skliče skupno posvetovanje s svetom delavcev, pri čemer ga ne zavezujejo roki iz 91. člena ZSDU, in utemeljene pomisleke in stališča sveta delavcev v okviru danih možnosti tudi upošteva;
- pred uveljavitvijo redne odpovedi iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi na lastno iniciativo zahteva soglasje sveta delavcev, v primeru utemeljene zavrnitve tega soglasja pa šteje, da gre za spor med delodajalcem in svetom delavcev po ZSDU in pod pogojem, da svet delavcev s privolitvijo konkretnega člana najkasneje v 8 dneh od zavrnitve soglasja sproži arbitražni postopek po določilih ZSDU, odloži učinkovanje odpovedi do dokončne arbitražne odločbe.

(2) Kot utemeljeni pomisleki v smislu prve alineje oziroma kot utemeljena zavrnitev soglasja iz druge alineje prejšnjega odstavka se šteje, če svet delavcev navede razloge, zaradi katerih meni, da bi utegnil biti konkreten delovnopravni ukrep šikanozne narave v povezavi s funkcijo člana sveta delavcev, oziroma da bo ukrep otežil ali celo onemogočil nemoteno delo sveta delavcev.

10. Pogoji za delo predstavnikov delavcev v organih družbe

10.1.

Določbe tega kodeksa o pogojih za izobraževanje in o delovnopravni imuniteti članov sveta delavcev se smiselno uporabljajo tudi za predstavnike delavcev v nadzornem svetu in za delavskega direktorja.

11. Ustanovitev stalne arbitraže v družbi

11.1.

(1) Zaradi ustrezno učinkovitejšega reševanja morebitnih sporov v zvezi z uresničevanjem ZSDU se v družbi ustanovi stalna arbitraža.

(2) Z dogovorom med svetom delavcev in družbo kot delodajalcem o ustanovitvi stalne arbitraže se določi lista arbitrov, število članov arbitraže, začetek arbitražnega postopka in postopek pred arbitražo.

KONČNE DOLOČBE

12. Sprejem, veljavnost in spreminjanje kodeksa

12.1.

Ta kodeks so sporazumno oblikovali Združenje svetov delavcev Slovenije, Združenje za lastništvo zaposlenih DEZAP in Slovenski forum socialnega podjetništva, sprejet in podpisan pa je bil dne 20. oktobra 2014 na Bledu. Veljati je začel z dnem podpisa.

12.2.

Kot enakopravni sopodpisniki kodeksa lahko naknadno pristopijo tudi druge zainteresirane organizacije, organi in stanovska združenja.

12.3.

Kodeks se s soglasjem vseh podpisnikov spreminja in dopolnjuje skladno s potrebami prakse.

12.4.

Kodeks se javno objavi na spletnih straneh podpisnikov.

Bled, 20. oktober 2014

Podpisniki:

DEZAP - Združenje za lastništvo zaposlenih

Sekretarka
Leja Drofenik Štibelj

DEZAP
Prisojnikova 6 Šavod 1000 Ljubljana

Združenje svetov delavcev Slovenije

Generalni sekretar
dr. Mato Gostiša

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

Slovenski forum socialnega podjetništva

V.d. predsednica
Dušanka Lužar Šajt