

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

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

Pri tem je koristno upoštevati, da »razlog za ne vključevanje drugih deležnikov poleg kapitala v upravljanje ni nepremostljiv tehnični problem, ampak gre za **odpore popolnoma ideološke narave** oziroma za vprašanje moči in prevlade v korporaciji ter

od tod v gospodarstvu in družbi« (Bohinc, 2017, 133). Tudi zaradi teh razlogov je nujno širše teoretično, družbeno in politično soglasje za uveljavitev kategorije presežne dodane vrednosti v praksi.

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

Citirana literatura

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DELAVSKA PARTICIPACIJA – MEDNARODNI RAZGLEDI



Piše:
dr. Janja Hojnik

Teritorialno načelo delavske participacije v luči prava EU

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

Dejansko stanje zadeve Erzberger proti TUI

Erzberger je **delničar družbe TUI**, ki vodi skupino družb in ki je dejavna v sektorju turizma. Skupina TUI deluje na svetovni ravni. V Evropski uniji šteje približno 50.000 delavcev, od katerih jih malo

več kot 10.000 dela v Nemčiji. Glede na to, da se za skupino TUI uporablja nemški zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (*Mitbestimmungsgesetz*), to družbo vodita dva organa, in sicer **upravni odbor**, pristojen za upravljanje podjetja, in **nadzorni svet**, ki nadzira upravni svet s sodelovan-

jem delavcev. Ta nadzorni svet šteje 20 članov. Polovico sestavljajo **predstavniki delničarjev**, drugo polovico pa **predstavniki delavcev**.

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

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

sprejeti zaposlitev v drugih državah članicah, razen v Zvezni republiki Nemčiji.

Kammergericht (višje deželno sodišče v Berlinu, Nemčija), ki je odločalo o pritožbi, je razsodilo, da je **obstoj kršitve prava EU mogoč**. Po njegovem mnenju je možno, da nemška zakonodaja o sodelovanju pri upravljanju diskriminira delavce na podlagi državljanstva in je v nasprotju s prostim gibanjem delavcev. Na eni strani namreč v nasprotju z delavci, zaposlenimi v Nemčiji, delavci, ki so zaposleni v drugi državi, v tem primeru 80 % delavcev skupine TUI, niso zastopani v nadzornem odboru družbe TUI. Na drugi strani pa je Kammergericht

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

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

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

teritorialnosti“, na podlagi katerega naj nemška socialna ureditev ne bi mogla segati na ozemlja drugih držav, in na zgodovini nastanka tega zakona.

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

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

menilo, da je možno, da nevarnost morebitne izgube članstva v nadzornem organu odvrta delavce od tega, da bi se prijaviли za dejansko ponujena delovna mesta v drugih državah, razen v Zvezni republiki Nemčiji, in se v ta namen prosto gibali na ozemlju EU. Na podlagi tega je višje deželno sodišče v Berlinu prekinilo odločanje in vprašanje o skladnosti prej omenjenega načela teritorialnosti pri volitvah članov nadzornega sveta s pravom EU **v predhodno odločanje predložilo Sodišču EU**.

Sodba Sodišča EU

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

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

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

Glede tega je izpostavilo, da se v skladu z ustaljeno sodno prakso člen 18 PDEU, ki

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

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

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

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

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

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

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

Sodišče je izpostavilo, da v tej zadevi mehanizem soodločanja, ki je bil uveden z Mitbestimmungsgesetz, katerega namen je vključiti delavce prek izvoljenih predstavnikov v organe odločanja in strateške organe družbe, izhaja hkrati iz nemškega prava družb in prava o kolektivnih delovnih razmerjih, na podlagi katerih ima Zvezna republika Nemčija pravico omejiti področje

uporabe na delavce, zaposlene v poslovnih enotah s sedežem na njenem ozemlju, če ta izločitev temelji na objektivnih in nediskriminatornih merilih.

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

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

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

Odzivi iz Nemčije: velika zmaga za demokracijo v gospodarstvu

Podobni odzivi so prišli tudi iz Nemčije, s pozdravi razjasnitve, da nemški sistem delavske participacije ne krši prava EU. Fundacija Hans-Böckler Stiftung, ki zelo aktivno deluje na področju delavske partici-

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

omeji uporabo nacionalnih pravil na področju soodločanja na delavce, zaposlene v poslovni enoti na nemškem ozemlju.

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

Odziv Evropske sindikalne konfederacije

Evropska sindikalna konfederacija je po sodbi Sodišča EU izpostavila, da so se že

pacije, je izpostavila, da mora politika v Nemčiji in Evropi graditi na tej sodbi, ki pomeni »veliko zmago za demokracijo v gospodarstvu«. Izpostavili so, da je bil namen gospoda Erzbergerja kot delničarja družbe TUI doseči, da bi bili v nadzornih svetih zgolj predstavniki delničarjev.

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

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