

Current Challenges. Zborniki prispevkov / Proceedings. Maribor: IRDO. www.IRDO.si/Pink, D. H. (2011): Zagon; presenetljiva resnica o tistem, kar nas dejansko motivira. Videotop, Maribor.

Stanič, G. (2012). Tovarne delavcem, zemljo kmetom. *Nedeljski dnevnik*, 23. 10. 2012. Poročilo posveta 29. 11. 2011, Kako z inovativnimi rešitvami iz krize.

Šarotar Žižek, S. (2012). Vpliv psihičnega dobrega počutja na temelju zadostne in potrebne osebne celovitosti zaposlenega na uspešnost organizacije. Doktorska disertacija, Univerza v Mariboru.

Šarotar Žižek, S. in Mulej, M., urednika (v tisku): *Pametno podjetje*.

Štrukelj, T., Mulej, M., O'Sullivan, G. ur. (v tisku): *Corporate Social Responsibility and Corporate Governance – a 21st Century Challenge*.

Schwab, K. (2016). Četrta industrijska revolucija, *World Economic Forum*, Ženeva; slovenski prevod: Igor Pauletič; objavljeno na spletu 10. 5. 2017.



Piše:
dr. Karolina Babič

Prenosi podjetij na delavske zadruge

Prenosi ali prevzemi ali odkupi obstoječih podjetij s strani delavcev/zaposlenih, z namenom prenosa lastništva, upravljanja in izvajanja v roke tistih, ki delajo v podjetju, so v svetu poznani pod različnimi nazivi. Kot delavski odkupi v obliki delavskih zadrug (ang. WBOs – Worker Buy Outs) ali kot prenosi podjetij na delavske zadruge in preoblikovanja podjetij v zadruge (ang. Transfer-toCOOPS ali BTEC – Business Transfer to Employees under the Form of a Cooperative ali Transformation of Companies into Cooperatives). Ti modeli in procesi so v Evropi in svetu pomemben del gospodarskega dinamizma, tako v primerih vprašanja nasledstva v družinskih podjetjih, primerih lastniškega in/ali upravljalškega prestrukturiranja podjetij, kot včasih tudi v primerih reševanja podjetij v težavah. Tovrstni odkupi, prenosi in preoblikovanja bi lahko tudi v Sloveniji postali pomemben faktor pri zagotavljanju razvoja ter stabilnosti in trajnosti podjetij in delovnih mest, ter še posebej faktor zviševanja nivoja ekonomske demokracije.

Kaj je zadruga in kaj delavska zadruga?

Mednarodno usklajena in potrjena definicija zadruga v *Izjavi o združni identiteti* iz leta 1995 zadrugo definira takole: »Zadruga je avtonomno združenje oseb, prostovoljno povezanih z namenom, da na skupne ekonomske, družbene in kulturne potrebe ter prizadevanja odgovarjajo prek podjetja v skupni lasti, ki ga upravljajo demokratično.«¹ Zadruga je torej najprej združenje oseb, in šele nato je podjetje (združenje kapitala). Je združenje oseb (fizičnih in/ali pravnih), ki prek podjetja uresničujejo določene skupne in skupnostne interese.

V svetu je več kot milijarda ljudi članov kakšne zadruga, več kot 270 milijonov ljudi

¹ Izjava o združni identiteti.

je zaposlenih v zadrugah, zadruga delujejo na vseh gospodarskih in družbenih področjih: zavarovalništvo, zdravstvo, industrija, storitve, kultura in umetnost, šolstvo, zdravstvo in sociala, kmetijstvo, gozdarstvo in ribištvo, bančništvo. V Evropi je vsak peti prebivalec član kakšne zadruga, saj obstaja 130.000 združnih podjetij, 4 milijone Evropejcev je zaposlenih v zadrugah, 990 milijard letnega prometa v Evropi se zgodi skozi zadruga. Na svetu je 3 milijone zadrug, pri čemer vse zadruga ne nastanejo *ex-nihilo*, ampak tudi s preoblikovanji iz klasičnih podjetij ali drugih organizacij.

Obstaja mnogo vrst zadrug: zadruga producentov, socialne zadruga, uporabniške zadruga, potrošniške zadruga, delavske zadruga itd. Za **delavske zadruga** veljajo poleg ustreznosti splošni definiciji, omenjeni

zgoraj, še dodatne značilnosti, mednarodno usklajene in sprejete v obliki *Deklaracije o delavskih zadrugah* iz leta 2005:

»1. Njihov cilj je ustvarjanje in ohranjanje vzdržnih delovnih mest in ustvarjanje premoženja z namenom, da izboljšajo kakovost življenja delavcev članov, ustvarijo dostojanstveno človeško delo, omogočajo delavsko demokratično samoupravljanje in spodbujajo skupnost in lokalni razvoj.

2. Svobodno in prostovoljno članstvo njihovih članov, ki prispevajo svoje osebno delo in gospodarske vire, je pogojeno z obstojem delovnih mest.

3. Velja splošno pravilo, da delo opravljajo člani. To implicira, da je večina delavcev v posameznem delavskem združnem podjetju članov in obratno.

4. Razmerje med delavci člani in njihovo zadrugo se mora obravnavati kot raz-

lično od tistega pri konvencionalnem delu proti plačilu in kot pri avtonomnem individualnem delu.

5. Njihova **notranja ureditev temelji na pravilih, ki so demokratično dogovorjena in sprejeta s strani delavcev članov.**

6. Pri delovnih razmerjih in upravljanju ter pri uporabi in upravljanju proizvodnih sredstev morajo biti avtonomne in neodvisne od države in tretjih oseb.²

Delavske zadrugе so torej kot vse zadrugе združenja oseb, v tem primeru pretežno ali izključno fizičnih oseb (delavcev/zaposlenih), ki predstavljajo večino članov. Delavci člani imajo torej v delavski zadrugi večinsko lastništvo in upravljanje **po načelu en član en glas**, pri čemer delavci člani tudi imenujejo svoje **menedžerje**.

Delavski odkup v obliki delavske zadrugе ali preoblikovanje podjetja v zadrugo

Prenos podjetja na delavsko zadrugo v obliki delavskega odkupa in preoblikovanje v delavsko zadrugo ali kombiniranje obojega so med seboj rahlo različni mehanizmi **prevzema podjetja v delavsko lastništvo in upravljanje**. V formalnem smislu gre za postopkovne in konceptualne razlike, v vsebinskem smislu pa lahko govorimo enotno o prenosih podjetij na delavske zadrugе. Ti prenosi pa se lahko izvedejo kot odkupi ali statusna preoblikovanja. Postopki lahko potekajo različno, odvisno od posameznega primera. Na primer tako, da se delavci/zaposleni povežejo v zadrugo ter s to zadrugo kot **pravno osebo od prejšnjega lastnika odkupijo podjetje, v katerem so zaposleni**. V tem primeru je novoustanovljena delavska zadruga, katere večinski člani so ti zaposleni, tudi edina lastnica tega podjetja. Drug možen postopek je, da **delavci izvedejo notranji odkup podjetja** (kupi večino deležev d.o.o. ali delnic d.d.) in se nato statusno preoblikujejo v zadrugo. Po Zakonu o zadrugah in Zakonu o gospodarskih družbah se lahko d.o.o. ali d.d. statusno preoblikuje v zadrugo, pri čemer je izveden celovit prenos prejšnjega podjetja.

² World Declaration on Worker Cooperatives.

³ Podrobnejše razlage postopkov prenosov podjetij na zadrugę, še posebej glede na metode in izkušnje Les Scop – francoske konfederacije delavskih zadrug, najdete na spletnih straneh Les Scop in projekta TransfertoCOOPS, navedenih v virih tega članka. V grobem lahko ta postopek prenesemo tudi v Slovenijo ter ga primerno prilagodimo za naše primere prenosov podjetij na delavske zadrugę.

⁴ Transferring your business to your employees. Spletna stran projekta TransfertoCOOPS.

⁵ Transferring your business to your employees. Spletna stran projekta TransfertoCOOPS.

⁶ Les Scop. Spletna stran francoske konfederacije delavskih zadrug.

Pri delavskih odkupih v obliki zadrug, kjer delavci najprej ustanovijo zadrugo in z njo odkupijo podjetje, pa je možen tudi delni prenos, npr. odkup zdravih jeder v primeru podjetij v težavah, kjer seveda zakonodaja to dopušča.

Razlogi in motivi za prenose podjetij na delavske zadrugę

Kontekst, v katerem je smiselno razmišljati o prenosih podjetij na delavske zadrugę, zajema področje »normalnih« prodaj podjetij, vprašanj nasledstva v družinskih podjetjih ali vprašanj dedovanja. Prav tako v vprašanih nasledstva upravljanja in lastništva podjetij v državni lasti (proces privatizacije), v različnih situacijah možnosti za preoblikovanja podjetij (statusna preoblikovanja, združitve, pripojitve, razdružitve), v situacijah lastniških in poslovnih prestrukturiranih podjetij (novi poslovni modeli, **trajnostni poslovni modeli, "sharing" ekonomije**), v procesih iskanja modelov uvedbe delavske participacije (lastniške in upravljalke) v podjetja, v vprašanih podjetjih v težavah in vprašanih ohranjanja delovnih mest v lokalnem okolju.

Vsak prenos podjetja na zaposlene se mora začeti pri razlogih in motivaciji lastnika (prodajalca) za prodajo podjetja svojim zaposlenim ali tretji osebi.³ Hkrati pa mora proces takoj, ko je motivacija lastnika za prenos/prodajo znana, vključiti kot ključne akterje vse ali ožjo skupino zaposlenih/delavcev. Razlogi prodajalca/lastnika za prodajo so lahko različni: prodajalec se upokojuje (vprašanje nasledstva v družinskih podjetjih); prodajalec začenja nov projekt; prodajalec je razpršena skupina ali kombinacija lastnine vključno z državno lastnino (privatizacija); prodajalec želi izvesti lastniško in/ali poslovno prestrukturiranje; podjetje je v težavah; obstaja grožnje izgube delovnih mest v lokalnem okolju ipd.⁴

Če se lastnik (prodajalec) odloči, oziroma ga zaposleni/delavci prepričajo v to, da proda svoje podjetje zaposlenim/delavcem, ima to mnoge koristi za vse deležnike v procesu: lastnik proda/preda družinsko podjetje **tistim, ki so ga soustvarjali** (delavcem/zaposlenim); zagotavlja se trajnost in

stabilnost podjetij in delovnih mest (motiviranost prevzemnikov, tj. delavcev/zaposlenih); zagotavlja se obstoj strokovnega znanja in izkušenj v podjetjih in **ohranjanje delovnih mest v lokalnem okolju**; večja se demokratizacija podjetij (glede lastništva in upravljanja podjetij); zmanjšuje se pojav "izpuhtevanja" družinskih podjetij itd.

Stanje in potenciali v Evropi in v Sloveniji

Po analizah in ocenah v okviru projekta *TransfertoCOOPS* je skoraj 23 milijonov MSP (malih in srednjih podjetij) na ravni EU, od tega je več kot 130.000 združinskih podjetij. Vsako leto se zgodi 450.000 MSP prenosov (prodaj večinoma tretjim osebam), to vključuje več kot 2 milijona zaposlenih. Glede na delež združinskega podjetništva znotraj podjetniške aktivnosti bi lahko po teh ocenah torej 46.000 MSP vsako leto postalo nove in trajne delavske zadrugę.⁵

Primer Francije kaže, da pri prenosih zdravih podjetij na delavske zadrugę daleč prednjači sektor storitev, pri prenosih podjetij v težavah pa sektor industrije. Primer Francije prav tako kaže, da je preživetje podjetij (zdravih podjetij in podjetij v težavah), ki so preoblikovana v delavske zadrugę, **višje od preživetij klasičnih podjetij**. Prav tako primer Francije kaže, da je med vsemi MSP podjetji v Franciji 10 % takšnih, ki »izpuhtijo«, ker ne najdejo primerne lastniškega in upravljalkega nasledstva in bi bila primerna za prenos na delavske zadrugę.⁶

V Sloveniji imamo sicer za sabo kar nekaj primerov neuspešnih poskusov delavskih odkupov v obliki delavskih zadrug v zadnjih letih: Fructal 2012, Večer 2013, Armal 2013, Novoles 2013, Vesna 2013, Adria Tehnika 2015, Adria Airways 2015, Cimos 2016, Alpina 2016; nekaj neuspešnih primerov poskusov preoblikovanj podjetij v delavsko-potrošniške zadrugę: Mercator 2013, Tuš 2015; ter še nekaj trenutno odprtih primerov: Polzela 2016, Peko 2016.

Kljub tem slabim praksam poskusov delavskih odkupov in preoblikovanj v zadrugę v zadnjih letih pa vseeno prepoznavamo mnoge potencialne za razvoj prakse prenosov podjetij na delavske zadrugę. 1.) **Družinska podjetja**: vprašanje nasledstva in upokojevanje menedžerjev (70 % družinskih podjetij ne preživi tranzicije v 2. generacijo, samo 3 % preide v 4. generacijo). 2.) **Prodaja podjetij** (zasebni sektor in SDH – Slovenski državni holding). 3.) **Dvig nivoja ekonomskega dinamizma** (notranji odkupi

zaposlenih doprinejo k stabilnosti in trajnosti podjetij in delovnih mest). 4.) **DUTB – Družba za upravljanje terjatev bank:** potencialno 400 primerov v skupni vrednosti 1,5 milijarde terjatev, ki jih v skladu s svojo strategijo prodaja DUTB do leta 2022; del teh prodaj bi lahko potekal v obliki prenosa podjetij na delavske zadrage. 5.) **Podjetja v težavah:** reševanje podjetij v težavah skozi zadružno delavske odkupe (reševanje zdravih jeder). 6.) **Samozaposleni:** s.p.-ji v Sloveniji dodatno zaposlujejo skoraj 50.000 zaposlenih, pri čemer je prenos na zaposlene namesto spontanega ugašanja s.p. v primerih upokojevanja ali kariernih sprememb samozaposlenih lahko ohranjevalec znanj in delovnih mest. 7.) **Javne gospodarske službe:** prebivalci so v nekaterih primerih nezadovoljni z delovanjem javnih podjetij, ki izvajajo ključne storitve za prebivalce (komunala, energija, sociala itd.) in bi lahko na ta problem odgovorili z preoblikovanjem javnih gospodarskih družb v delavsko-uporabniške oz. delavsko-potrošniške zadrage, ki bi prek soupravljanja **izboljšale storitve za prebivalce.**

Podporno okolje, finančni mehanizmi in zakonodaja za podporo prenosov podjetij na delavske zadrage

Izkušnje iz tujine nas učijo, da je za uspešne prenose podjetij na delavske zadrage potrebno zagotoviti troje, podobno kot v drugih razvojnih zadevah, in sicer: 1.) **Podporno okolje:** znanje in informacije (ekipe strokovnjakov, ki so sposobne z znanjem in informacijami podpreti takšne procese). 2.) **Finančni mehanizmi:** garancije za kredite

za posameznike, ki so/bodo člani delavske zadrage; garancije za kredite za zadrage; posojila; javne subvencije; lastniški vstopi članov in drugih vlagateljev brez glasovalnih pravic; crowdfunding itd., pri čemer se pogosto izkazuje, da so garancije za posojila najbolj učinkovit mehanizem, še posebej, če je dobro kombiniran z drugimi finančnimi mehanizmi in znanjem. 3.) **Primerna zakonodaja:** trenutna zakonodaja sicer tovrstnih prenosov podjetij na delavske zadrage ne onemogoča, zato lahko rečemo, da je zakonodaja *good-enough* za izvedbo prvih uspešnih primerov prenosov podjetij na delavske zadrage, ki jih zaenkrat v Sloveniji žal še nimamo. Seveda pa bo na dolgi rok za razvoj tega področja potrebna specifična zakonodaja, ki bo primerno povezala zadružno, gospodarsko, insolventno in drugo ključno zakonodajo v Sloveniji, da se bo na ta način zagotovilo primerno okolje za razvoj prenosov podjetij na delavske zadrage, ki v svetu že **veliko prispevajo k razvoju ekonomske demokracije** ter preživetju podjetij in ohranjanju delovnih mest v lokalnih okoljih.

Viri:

Business Transfers to Employees under the Form of a Cooperative in Europe. CECOP-CICOPA Europe (2013). Dostopno na: <http://www.cecop.coop/Business-Transfers-to-Employees-under-the-Form-of-a-Cooperative-in-Europe> (na dan 15. 2. 2018).

Izjava o zadružni identiteti. Uradni dokument ICA – International Co-operative Alliance (1995). Dostopno na: http://brazde.org/wp-content/uploads/2017/06/ICA-Izjava-o-zadru%C5%BEni-identiteti_DefinicijaVrednoteNa%C4%8Dela-1.pdf (na dan 24. 11. 2017).

Prenos podjetij na delavske zadrage (zloženko). Združenje CAAP, so.p., Maribor 2017. Dostopno na:

http://brazde.org/wp-content/uploads/2017/06/TransferCOOPS_zlo%C5%BEenka_slo.pdf (na dan 24. 11. 2017).

Spodbujanje delavskih, socialnih in storitvenih zadrug v Republiki Sloveniji. Poročilo Evropske konfederacije delavskih in storitvenih zadrug (2016). CECOP – CICOPA Europe. Dostopno na:

<http://brazde.org/wp-content/uploads/2016/11/Poro%C4%8Di%C5%B0-CICOPA-Spodbujanje-delavskih-socialnih-in-storitvenih-zadrag-v-Sloveniji1.pdf> (na dan 24. 11. 2017).

Transferring your business to your employees. Spletna stran projekta TransferCOOPS (2017). Dostopno na: <http://www.transfertocoops.eu/> (na dan 15. 2. 2018).

Les Scop. Spletna stran francoske konfederacije delavskih zadrug. Dostopno na: <http://www.les-scop.coop/sites/en/index.html#> (na dan 15. 2. 2018).

World Declaration on Worker Cooperatives (2005). Dostopno na: http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/world_declaration_on_worker_coops_en.pdf (na dan 15. 2. 2018).

Zadruga – želiš ustanoviti? Kratek vodič (zloženko). Združenje CAAP, so.p., Maribor 2016. Dostopno na: <https://www.scribd.com/document/336464265/Zadruga-%C5%BDel%C5%A1-ustanoviti> (na dan 24. 11. 2017).

Zadruževanje – proces povezovanja v zadružništvu, praktični nasveti za samovodenje skupin (priročnik). Združenje CAAP, so.p., Maribor 2016. Dostopno na: <https://www.scribd.com/document/336463642/Priročnik-ZADRU%C5%BDEVANJE> (na dan 24. 11. 2017).

Zakon o socialnem podjetništvu (ZSoCP). Uradni list RS, št. 20/11. Dostopno na: <https://zakonodaja.com/zakon/zsocp> (na dan 24. 11. 2017).

Zakon o zadrugah (ZZad-UPB2). Uradni list RS, št. 97/2009. Dostopno na: <https://zakonodaja.com/zakon/zzad> (na dan 24. 11. 2017).

UDELEŽBA DELAVCEV PRI DOBIČKU

Vložen predlog novega Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku

Poslanska skupina Levice je 15. februarja v Državni zbor vložila predlog novega Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob), ki med drugim predvideva – pod določenimi pogoji – tudi delno obvezno udeležbo delavcev pri dobičku. Zakon sicer v tem mandatu skoraj zagotovo ne bo sproširan, a ponovna politična aktualizacija te (sicer žal zapostavljene) tematike je zagotovo dobrodošla kadarkoli. V nadaljevanju povzemamo nekaj ključnih utemeljitev in pojasnil iz uvoda k predlogu zakona.

Razlogi za (obvezno) udeležbo

Udeležba delavcev pri dobičku kot oblika finančne participacije zaposlenih, je –

podobno kot notranje lastništvo in delavske zadružništvo – je v Sloveniji **izjemno slabo razvita.** Iz številnih raziskav, kot tudi iz se-

znama, ki ga vodi Ministrstvo za gospodarstvo, je razvidno, da **načelo prostovoljnosti, na katerem temelji veljavni**

zaposlenih doprinejo k stabilnosti in trajnosti podjetij in delovnih mest). 4.) **DUTB – Družba za upravljanje terjatev bank:** potencialno 400 primerov v skupni vrednosti 1,5 milijarde terjatev, ki jih v skladu s svojo strategijo prodaja DUTB do leta 2022; del teh prodaj bi lahko potekal v obliki prenosa podjetij na delavske zadrage. 5.) **Podjetja v težavah:** reševanje podjetij v težavah skozi zadružno delavske odkupe (reševanje zdravih jeder). 6.) **Samozaposleni:** s.p.-ji v Sloveniji dodatno zaposlujejo skoraj 50.000 zaposlenih, pri čemer je prenos na zaposlene namesto spontanega ugašanja s.p. v primerih upokojevanja ali kariernih sprememb samozaposlenih lahko ohranjevalec znanj in delovnih mest. 7.) **Javne gospodarske službe:** prebivalci so v nekaterih primerih nezadovoljni z delovanjem javnih podjetij, ki izvajajo ključne storitve za prebivalce (komunalna, energija, sociala itd.) in bi lahko na ta problem odgovorili z preoblikovanjem javnih gospodarskih družb v delavsko-uporabniške oz. delavsko-potrošniške zadrage, ki bi prek soupravljanja **izboljšale storitve za prebivalce.**

Podporno okolje, finančni mehanizmi in zakonodaja za podporo prenosov podjetij na delavske zadrage

Izkušnje iz tujine nas učijo, da je za uspešne prenose podjetij na delavske zadrage potrebno zagotoviti troje, podobno kot v drugih razvojnih zadevah, in sicer: 1.) **Podporno okolje:** znanje in informacije (ekipe strokovnjakov, ki so sposobne z znanjem in informacijami podpreti takšne procese). 2.) **Finančni mehanizmi:** garancije za kredite

za posameznike, ki so/bodo člani delavske zadrage; garancije za kredite za zadrage; posojila; javne subvencije; lastniški vstopi članov in drugih vlagateljev brez glasovalnih pravic; crowdfunding itd., pri čemer se pogosto izkazuje, da so garancije za posojila najbolj učinkovit mehanizem, še posebej, če je dobro kombiniran z drugimi finančnimi mehanizmi in znanjem. 3.) **Primerna zakonodaja:** trenutna zakonodaja sicer tovrstnih prenosov podjetij na delavske zadrage ne onemogoča, zato lahko rečemo, da je zakonodaja *good-enough* za izvedbo prvih uspešnih primerov prenosov podjetij na delavske zadrage, ki jih zaenkrat v Sloveniji žal še nimamo. Seveda pa bo na dolgi rok za razvoj tega področja potrebna specifična zakonodaja, ki bo primerno povezala zadružno, gospodarsko, insolventno in drugo ključno zakonodajo v Sloveniji, da se bo na ta način zagotovilo primerno okolje za razvoj prenosov podjetij na delavske zadrage, ki v svetu že **veliko prispevajo k razvoju ekonomske demokracije** ter preživetju podjetij in ohranjanju delovnih mest v lokalnih okoljih.

Viri:

Business Transfers to Employees under the Form of a Cooperative in Europe. CECOP-CICOPA Europe (2013). Dostopno na: <http://www.cecop.coop/Business-Transfers-to-Employees-under-the-Form-of-a-Cooperative-in-Europe> (na dan 15. 2. 2018).

Izjava o zadružni identiteti. Uradni dokument ICA – International Co-operative Alliance (1995). Dostopno na: http://brazde.org/wp-content/uploads/2017/06/ICA-Izjava-o-zadru%C5%BEni-identiteti_DefinicijaVrednoteNa%C4%8Dela-1.pdf (na dan 24. 11. 2017).

Prenos podjetij na delavske zadrage (zloženko). Združenje CAAP, so.p., Maribor 2017. Dostopno na:

http://brazde.org/wp-content/uploads/2017/06/TransferCOOPS_zlo%C5%BEenka_slo.pdf (na dan 24. 11. 2017).

Spodbujanje delavskih, socialnih in storitvenih zadrug v Republiki Sloveniji. Poročilo Evropske konfederacije delavskih in storitvenih zadrug (2016). CECOP – CICOPA Europe. Dostopno na:

<http://brazde.org/wp-content/uploads/2016/11/Poro%C4%8Di%C5%BE-CICOPA-Spodbujanje-delavskih-socialnih-in-storitvenih-zadrag-v-Sloveniji1.pdf> (na dan 24. 11. 2017).

Transferring your business to your employees. Spletna stran projekta TransferCOOPS (2017). Dostopno na: <http://www.transfercoops.eu/> (na dan 15. 2. 2018).

Les Scop. Spletna stran francoske konfederacije delavskih zadrug. Dostopno na: <http://www.les-scop.coop/sites/en/index.html#> (na dan 15. 2. 2018).

World Declaration on Worker Cooperatives (2005). Dostopno na: http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/world_declaration_on_worker_coops_en.pdf (na dan 15. 2. 2018).

Zadruga – želiš ustanoviti? Kratek vodič (zloženko). Združenje CAAP, so.p., Maribor 2016. Dostopno na: <https://www.scribd.com/document/336464265/Zadruga-%C5%BDel%C5%A1-ustanoviti> (na dan 24. 11. 2017).

Zadruževanje – proces povezovanja v zadružništvu, praktični nasveti za samovodenje skupin (priročnik). Združenje CAAP, so.p., Maribor 2016. Dostopno na: <https://www.scribd.com/document/336463642/Priročnik-ZADRU%C5%BDEVANJE> (na dan 24. 11. 2017).

Zakon o socialnem podjetništvu (ZSoCP). Uradni list RS, št. 20/11. Dostopno na: <https://zakonodaja.com/zakon/zsocp> (na dan 24. 11. 2017).

Zakon o zadrugah (ZZad-UPB2). Uradni list RS, št. 97/2009. Dostopno na: <https://zakonodaja.com/zakon/zzad> (na dan 24. 11. 2017).

UDELEŽBA DELAVCEV PRI DOBIČKU

Vložen predlog novega Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku

Poslanska skupina Levice je 15. februarja v Državni zbor vložila predlog novega Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob), ki med drugim predvideva – pod določenimi pogoji – tudi delno obvezno udeležbo delavcev pri dobičku. Zakon sicer v tem mandatu skoraj zagotovo ne bo sproširan, a ponovna politična aktualizacija te (sicer žal zapostavljene) tematike je zagotovo dobrodošla kadarkoli. V nadaljevanju povzemamo nekaj ključnih utemeljitev in pojasnil iz uvoda k predlogu zakona.

Razlogi za (obvezno) udeležbo

Udeležba delavcev pri dobičku kot oblika finančne participacije zaposlenih, je –

podobno kot notranje lastništvo in delavske zadružništvo – je v Sloveniji **izjemno slabo razvita**. Iz številnih raziskav, kot tudi iz se-

znama, ki ga vodi Ministrstvo za gospodarstvo, je razvidno, da **načelo prostovoljnosti, na katerem temelji veljavni**



Piše:
Mitja Gostiša

ZUDDob, ne deluje, saj je bilo doslej v register pogodb, ki ga vodi MGRT, vpisanih le 67 sporazumov. Če odštejemo povezane družbe, pa je okvirno število družb, kjer so delavci udeleženi pri dobičku, **le okoli 30**. Razen nekaterih izjem gre za manjša domača podjetja v zasebni lasti.

Neto dobiček slovenskih gospodarskih družb v letu 2016 je znašal **3,187 milijarde evrov**, kar v primerjavi s prejšnjim letom pomenilo 70-odstotno povečanje. Leta 2013 je neto dobiček znašal 169 milijonov, kar pomeni približno 18-kratno povečanje v treh letih.¹ Leta 2015 je bila **realna rast povprečne bruto plače** v zasebnem sektorju 1,0 %, lansko leto pa 1,6 %. V zadnjih petih letih (2013-2017) je bila realna rast produktivnosti dela 5,9 % in realna rast BDP 11,2 %. Kategorija povprečne plače sicer ni dovolj reprezentativna, vendar pa njena počasna rast v primerjavi z rastjo produktivnosti in realno rastjo BDP kaže na to, da si **vse večji del novoustvarjene vrednosti prisvoji kapital, vse manjši pa pripade delu**. Leta 2016 so sredstva za zaposlene in bruto plače narasle le za 1,71 %, bruto poslovni presežek pa za kar 4,59 %. Če to prevedemo v distribucijo BDP, to pomeni, da se je delež dela znižal z 51 % na 50,1 % BDP, delež kapitala pa je narasel s 37,4 na 37,9 % BDP.

Spodbuditev udeležbe delavcev pri dobičku bi prispevala k pravičnejši distribuciji ustvarjenih dobičkov, s tem pa k zmanjšanju družbenih neenakosti. Danes je namreč **človeški kapital** (znanje, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost) najpomembnejši produkcijski dejavnik, ki (so)ustvarja dobiček. Torej so za-

posleni kot njegovi nosilci že po elementarni ekonomski in pravni logiki **upravičeni tudi do (obvezne) udeležbe pri njegovi delitvi**. Sicer pa je že Filadelfijska deklaracija MOD iz leta 1946 določila, da človeškega dela ni dovoljeno obravnavati kot **tržno blago** (plača pa je po svojem ekonomskem bistvu zgolj »tržna cena delovne sile«).

Poleg tega pa številne raziskave s področja poslovnih dokazujejo, da ta udeležba – zaradi celovitejšje integracije zaposlenih v podjetje – **signifikantno pozitivno vpliva na zavzetost, tj. na delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost zaposlenih**. Se pravi, predstavlja tudi pomemben ekonomski ukrep za povečevanje konkurenčnosti podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. Zato ni prav nič nenavadnega, da je uvajanje udeležbe delavcev pri dobičku tudi **predmet številnih priporočil EU**, v razvitejših evropskih gospodarstvih (in v ZDA) pa je tudi že dodobra uveljavljena v praksi.

Pri nas je delež zaposlenih, ki so udeleženi dobičku, skoraj zanemarljiv, zato potrebujemo **prenovljen celoten zakon**, ki bo vpeljal korenite spremembe v dosedanjo normativno ureditev tega področja problematike v Sloveniji, saj so se dosednji poskusi, ki so temeljili zgolj na prostovoljnosti, izkazali za jalove.

Dosedanji normativni poskusi

Veljavni ZUDDob je bil sprejet v času prve Janševe vlade, leta 2008. Do njegovega sprejetja je bila udeležba delavcev pri dobičku sicer mogoča, vendar pa ni bila davčno ali drugače spodbujana. Zaradi številnih disfunkcionalnosti pa je bila že večkrat napovedana novelacija oziroma celostna prenovitev tega zakona.

Vlada RS je maja 2010 v parlamentarno proceduro vložila **nov predlog zakona (ZUDDob-1)**. Ta je poenostavljal postopek delitve dobička, odpravljal odlog izplačila ter na novo urejal davčno obravnavo izplačanega dobička delavcem in davčne olajšave. Predlog zakona je bil v Državnem zboru (vključno z amandmajem k 3. členu, ki je **predvideval tudi – vsaj delno – »obvezno udeležbo**) sprejet, vendar pa je potem Državni svet nanj izglasoval odločilni veto, kar je pomenilo ponovno odločanje. Ker je Vlada zaradi omenjenega amandmaja o ob-

vezni udeležbi podporo zakonu umaknila, ta pri ponovnem odločanju.

Leta 2011 je **prenovljen predlog ZUDDob-1** vložila takratna Poslanska skupina nepovezanih poslancev, vendar zaradi razpusta DZ in predčasnih volitev predlog ni bil obravnavan.

Oba predloga sta vsebovala rešitve, ki bi lahko močno spodbudile delitev dobička delavcem. To je prepoznala tudi vladna Projektna skupina za ekonomsko demokracijo, ki je aprila 2015 kot odziv na informacijo o tem, da se v okviru MGRT pripravlja prenova ZUDDob, pripravila predlog pobud in konkretnih rešitev.

Poglavitne rešitve v zakonu

Aktualni predlog novega ZUDDob je pripravljen na podlagi dosedanjih pobud in predlogov za prenovu, ki pa doslej žal niso bile sprejeti. Predlog **vključuje najnaprednejše rešitve preteklih zakonskih predlogov**, hkrati pa tudi nekatere **dodatne rešitve**, s katerimi bi zagotovili ne le večjo uporabo zakona oziroma delitev dobička, ampak tudi pravično obravnavo vseh delavcev v družbi. Poglavitne rešitve predloga zakona glede na sedanjost ureditev so:

- družbe na podlagi pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku lahko med zaposlene delijo bilančni dobiček;
- udeležba bo v vseh osebnih družbah (in pri samostojnih podjetnikih posameznikov) še naprej prostovoljna, le v kapitalnih družbah bi bila obvezna v primeru delitve več kot 15 odstotkov bilančnega dobička;
- v delitev dobička bodo vključeni vsi delavci, poleg tistih zaposlenih za nedoločen in določen čas, tudi agencijski delavci, ki popolnoma enako prispevajo k dobičkonosnosti podjetja,
- ohranja se eno- oziroma triletni odlog izplačila kot pogoj za pridobitev davčnih olajšav zaradi dodatnih stimulativnih učinkov;
- poenostavlja se postopek sklenitve pogodbe;
- obvezna registracija pogodbe se nadomešča le s posredovanjem obvestila Finančni upravi Republike Slovenije;
- zakon se dopolnjuje s posebnim poglavjem o delavskem delničarstvu, kar pomeni pomembno obogatitev njegove vsebine in povečanje njegove uporabnosti glede razvoja tega področja.

¹ https://www.ajpes.si/doc/LP/Informacije/Informacija_LP_GD_zadruga_2016.pdf



Piše:
dr. Valentina Franca

Pravni okvir poslovne skrivnosti v povezavi z delavskimi predstavniki

V prejšnji številki revije Ekonomska demokracija smo napovedali, da bomo nadaljevali s preučevanjem vprašanj, povezanih z označevanjem gradiv organov upravljanja, zlasti nadzornega sveta/upravnega odbora, kot zaupnih v odnosu do delavskih predstavnikov. Izpostavljeno je bilo vprašanje, ali obstoječe prakse označevanja gradiva kot zaupnega ovirajo delovanje sveta delavcev oziroma celotnega sistema delavske participacije. Za boljše razumevanje problematike v tokratnem prispevku predstavljamo pravne podlage, ki v nacionalni zakonodaji urejajo področje poslovne skrivnosti. Ob tem velja omeniti, da tematika poslovne skrivnosti v povezavi z delavskimi predstavniki praktično ni bila posebej obravnavana v slovenski strokovni javnosti; ravno tako je začela šele nedavno nekoliko bolj pritegovati raziskovalce v evropskem akademskem prostoru.

Ključne dileme

V naravi delovanja organov upravljanja je, da delujejo z **informacijami, ki so označene kot poslovna skrivnost**, saj bi lahko družbi njihovo razkritje povzročilo škodo. Vendar po drugi strani je enako mogoče trditi, da vsi podatki, ki jih obravnava posamezen organ upravljanja, niso zaupni. Vendar – v bojzani pred odlivom pomembnih informacij iz družbe – se velikokrat dokumenti **označijo kot zaupni, čeprav za to ni nobenega utemeljenega razloga**. Pri teh vprašanjih se zato vedno znova odpirajo vprašanja interesov in sodelovanja delavcev pri sprejemanju poslovnih odločitev glede na avtonomijo menedžmenta. Z vidika ustavne ureditve gre za **pravico delavcev so sodelovanja pri upravljanju** (75. člen Ustave RS)¹ ter na drugi strani **svobodne gospodarske pobude** (74. člen Ustave RS), ki je temelj podjetniškega delovanja. Ta dva vidika se odražata skorajda pri vseh vidikih delavske participacije, vklju-

čno z vlogo delavskih predstavnikov v organih upravljanja. Namen njihove prisotnosti v nadzornem svetu, upravi ali upravnem odboru je med drugim tudi možnost dejanskega vpliva na sprejem odločitev, pri čemer se od njih pričakuje, da bodo izpostavili vidik delavcev. Nenazadnje to od njih pričakujejo tudi delavci oziroma delavska predstavništva, ki so jih v te organe imenovali oziroma izvolili.

V praksi se velikokrat izpostavlja vprašanje, kako naj delavski predstavniki v organih upravljanja ravnajo z informacijami, ki so označene kot poslovna skrivnost, a hkrati imajo lahko močan (bodoči) vpliv na položaj vseh delavcev v podjetju. Za učinkovito delovanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja je povezanost s svetom delavcem (ter v določenih primerih tudi s sindikati) ključna, zlasti je pomembno, da poznajo stališča sveta delavcev ter njihova razmišljanja tako o položaju zaposlenih v družbi, kakor tudi širše o vprašanih razvoja družbe. To je pa lahko oteženo, če delavski predstavniki v organih upravljanja razpolagajo zgolj z gradivi in informacijami, ki so označene kot poslovna skrivnost. Tako se

postavlja teoretično ter praktično vprašanje, kako (morebiti pretirano) označevanje gradiva kot zaupnega (v nekaterih podjetjih je celotno gradivo nadzornega sveta, vključno z dnevnim redom, označeno kot zaupno), vpliva na delovanje sveta delavcev in sistema delavske participacije v celoti. Za odgovor na to vprašanje, je treba vzeti v obzir tako pravne podlage, ki opredeljujejo poslovno skrivnost ter ravnanje z njo, kakor tudi izoblikovane prakse v slovenskem prostoru. Pri tem se kot ključno kaže, kaj se upravičeno šteje kot poslovna skrivnost in kaj ne. Zato predstavljamo tudi sodno prakso, ki sicer ni neposredno povezana z delavskimi predstavniki, a je izredno pomembna pri razumevanju koncepta poslovne skrivnosti. Poleg tega nudi širše razumevanje, ki ga delavski predstavniki potrebujejo pri svojem delovanju za bolj osnovano argumentacijo v odnosu do menedžmenta.

Korporativna zakonodaja

Pri opredelitvi poslovne skrivnosti ima glavno vlogo **Zakon o gospodarskih družbah (ZGD -1)**,² ki v 39. členu določa, da se kot poslovna skrivnost štejejo podatki, za

¹ Uradni list RS, št. od 33/91 do 75/16.

² Uradni list RS, št. 65/09 – UPB, 33/11, 91/11, 32/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15, 15/17.

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. V drugem odstavku je nadalje določeno, da ne glede na to, ali so določeni s sklepi, se za poslovno skrivnost štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedele nepooblaščen osebe. 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. Ne morejo pa se določiti za poslovno skrivnost podatki, ki so po zakonu javni, ali podatki o kršitvi zakona ali dobrih poslovnih običajev. Nadalje ZGD-1 v 40. členu nalaga družbi, da z zgoraj opisanim pisnim sklepom določi tudi način varovanja poslovne skrivnosti in odgovornost oseb, ki morajo varovati poslovno skrivnost.³ Po mnenju avtorjev⁴ dolžnost varovanja poslovne skrivnosti obsega vsa dejstva in podatke, katerih varovanje je v interesu družbe; tudi varovanja tajnosti ali zaupno ravnanje za zaupnimi podatki tretjih.

Pod poslovno skrivnostjo lahko družba določi različne vsebine, denimo postopke proizvodnje, nabavne cene, določeno strokovno znanje, cene izdelkov in storitev do javne objave, trženjske strategije, še neobjavljene poslovne izide in podobno. Od pojma poslovne skrivnosti je treba ločiti pravice iz intelektualne lastnine, kot so patenti, avtorske pravice in blagovna znamka, kajti pri pravicah iz intelektualne lastnine je imetnik pravice njen izključni lastnik, kar pa za poslovno skrivnost ne velja.

Kakor navajajo avtorji,⁵ so posegi v poslovno skrivnost lahko različni: 1) zloraba kot izraba poslovne skrivnosti sebi v prid in v škodo imetnika, pri čemer lahko posameznika vodi želja po uspehu, prihranek pri stroških ipd.; 2) izdaja poslovne skrivnosti s tem, da jo da na voljo zainteresirani tretji osebi, pri čemer ga lahko vodijo različni

motivi, ki niso nujno materialni⁶ ter 3) **gospodarsko vohunstvo**, ki zajema prikrite metode za zbiranje poslovnih informacij. Ravno pri posegih v poslovno skrivnost oziroma pri kršitvah določb ZGD-1 glede poslovne skrivnosti niso predvidene nobene sankcije. Avtorji⁷ to navajajo kot eno izmed pomanjkljivosti pravne ureditve poslovne skrivnosti v ZGD-1. Poslovna skrivnost je tako varovana s kazenskim in delovnim pravom ter z možnostjo zahteve za prenehanje ravnanja in povrnitve škode po določenih civilnega prava.

Višje sodišče je o izdaji poslovne skrivnosti odločalo v Sodbi II Cpg 59/2017. Spor je potekal med dvema družbama, ki sta v pogodbi o medsebojnem sodelovanju določili, kdaj se šteje za poslovno skrivnost (podatki o kakršnihkoli postopkih pri naročniku in o strankah) ter pogodbeno kazen. Višje sodišče se je strinjalo s prvostopenjskim, da je bila dolžnost varovanja poslovne skrivnosti kršena s tem, ko se konkurenci razkrije podatke o kontaktni osebi stranke, s katero je tožena stranka poslovno sodelovala, o tem, kako mora do te stranke pristopiti in o tem, koliko prometa je mogoče z njo ustvariti. Poznavanje takšnih podatkov po mnenju sodišča nedvomno pomeni tudi konkurenčno prednost.

Delovna zakonodaja

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 38. členu ureja varovanje poslovne skrivnosti v delovnem razmerju. Določa, da delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo, ali izdati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec, in ki so bile delavcu zaupane, ali s katerimi je bil seznanjen na drug način. V drugem odstavku istega člena je določeno, da se za poslovno skrivnost štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel, ali bi moral

vedeti za tak značaj podatkov. Dodatno je lahko to zapisano v pogodbi o zaposlitvi, zlasti pri vodilnih delavcih; tudi v statusu/družbeni pogodbi ter drugih notranjih aktih družbe.

V sodni praksi je to vprašanje aktualno pri podaji izredne odpovedi delavcu. Vrhovno sodišče je o tem vprašanju odločalo v treh primerih:

- v sodbi in sklep VIII Ips 52/2012 je Vrhovno sodišče menilo, da vsi na kakršenkoli način dostopni podatki o poslovanju družbe ne morejo predstavljati poslovne tajnosti družbe; ti podatki morajo biti tako po ZDR-1 kot iz ZGD-1 določeni, to pomeni tudi dovolj konkretno in jasno; pri čemer ni pomembno, ali gre za podatke, katerih posredovanje spada v delokrog določenega delavca ali ne, saj dejstvo delokroga ni razlikovalni kriterij poslovne skrivnosti;
- sodba VIII Ips 211/2012 je z vidika opredelitve poslovne skrivnosti zelo pomembna, saj poudarja več vidikov poslovne skrivnosti. Prvič, za podatek, ki je predmet poslovne skrivnosti, je značilno, da je znan le omejenemu krogu ljudi. Drugič, predmet poslovne skrivnosti so podatki, ki so za podjetje konkurenčna prednost v kakršnemkoli pogledu. Tukaj gre za prosto presojo delodajalca, pri čemer lahko določi tudi manj pomembne podatke. Tretjič, poslovna skrivnost so podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedele nepooblaščen oseba; gre za izjemoma poslovno skrivnost, kjer je potreba po varstvu očitna, četudi ni zajeta s posebnim sklepom. Pri tem sodišče kot kriterij, ali gre za poslovno skrivnost, postavlja dejstvo, ali je podatek konkurenčna prednost in če da, ali je očitno, da bi z razkritjem takega podatka nastala občutna škoda. Če je odgovor pozitiven, potem to velja za poslovno skrivnost;
- v sodbi VIII Ips 16/2016 je Vrhovno sodišče podobno poudarilo, da so očitno občutljivi oziroma zaupni tisti podatki, ki delodajalcu omogočajo konkurenčni položaj.

Višje delovno in socialno sodišče je o poslovni skrivnosti večinoma odločalo v primerih, povezanih z izredno odpovedjo delavcu. Kot poslovno skrivnost je opredelilo, denimo, datoteke z osebnimi podatki zaposlenih in študentov ter zaupne podatke o poslovanju delodajalca (sodba Pdp 774/2015); povpraševanje po zalogah, ker je to že del dogovarjanja o dobavi in jasno

³ Varstvo je razširjeno tudi zunaj družbe, saj drugi in tretji odstavek 40 člena ZGD-1 določa, da morajo podatke, ki so poslovna skrivnost družbe, varovati tudi osebe zunaj družbe, če so vedele, ali če bi glede na naravo podatka morale vedeti, da je podatek poslovna skrivnost. Prepovedano je ravnanje, s katerim bi osebe zunaj družbe poskušale v nasprotju z zakonom in voljo družbe pridobiti podatke, ki so poslovna skrivnost družbe.

⁴ Rečnik, M. 2011. Skrbnost in odgovornost članov organov vodenja delniške družbe. Podjetje in delo 37(1): 60-82.

⁵ Več v Podbregar, I. 2008. Vohunska dejavnost in gospodarstvo. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede in Šetinc Tekavc, M. 2006. Konkurenčna prepoved v statusnih, pogodbenih in delovnih razmerjih. Ljubljana: Uradni list RS in GV Založba.

⁶ Lahko gre za »maščevanje« zaradi določenih ukrepov, na primer da ni več na položaju, se mu je znižala plača, je bila sprejeta poslovna odločitev, ki je v nasprotju z njegovo vizijo ipd.

⁷ Lampe, R. 2014. Pravna ureditev poslovne skrivnosti. HRM april 2014, str. 12-17.

sporočilo, da ima družba težave pri dobavi določene surovine (sodba Pdp 941/2015), poslovni podatki za kontaktiranje z dobavitelji, poslovnimi partnerji, strankami ali drugimi zaposlenimi v poslovne namene (sodba Pdp 927/2016), cena špedicijskega in carinskega zastopanja, podatki o kontaktih kupcev in kontaktih pristojnih oseb pri kupcih, način poslovanja in obseg poslovanja s kupci ter njihova naročila, seznam stalnih odjemalcev, število reklamacij, težave pri plačilih, modalitete in možnost obročnega plačevanja; če pa je podjetje o cenah komuniciralo s svojimi poslovnimi partnerji za sklenitev posla, to ne šteje za izdajo poslovne skrivnosti (sodba Pdp 797/2013). V sodbi Pdp 180/2016 Višje sodišče ni posebej opredelilo, kaj je poslovna skrivnost, vendar je v povezavi s prepovedjo konkurence (39. člen ZDR-1) mogoče razbrati, da so to informacije in znanja, pridobljena pri delodajalcu, kontakti z dobavitelji, izkušnje, izobraževanja, usposabljanja in baze podatkov, ki so namenjene nemotenemu izvajanju dejavnosti. Opozoriti velja na sodbo Pdp 1132/2013, ki poudarja, da bi morali biti podatki, ki so poslovna skrivnost, določeni *jasno in konkretno*, ter na sodbo Pdp 6/2012, v kateri je višje sodišče presodilo, da je delavec dolžan varovati tudi poslovne skrivnosti, s katerimi je bil seznanjen na kak *drug način, in ne le tiste, ki so mu bile zaupane v zvezi z njegovim delom* (podobno kot pri odločitvi Vrhovnega sodišča VIII Ips 52/2012). Ni pa kršenje poslovne skrivnosti seznanjanje potencialnih kupcev (ne pa tudi konkurenčnega podjetja) z informacijami o cenah in ugodnejših plačilnih pogojih (pogoji prodaje), če to sodi v okvir dela zaposlenega (sodba Pdp 711/2004).

Zakon o sodelovanju zaposlenih pri upravljanju (ZSDU)⁸ v 68. določa, da morajo člani sveta delavcev ZSDU varovati poslovno skrivnost družbe. Poleg tega so na podlagi istega člena k temu zavezani strokovnjaki iz družbe ali izven nje, vodilno osebje, predstavniki reprezentativnih sindikatov in predstavniki združenj delodajalcev,

ki sodelujejo na sejah sveta delavcev na podlagi povabila sveta delavcev (61. člen ZSDU). Sodne prakse na podlagi teh členov ZSDU ni.

Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD-1)⁹ v 7. členu določa, da sodelovanje med glavnim poslovodstvom in posebnim pogajalskim telesom temelji na medsebojnem zaupanju. V 30. členu je urejeno obveščanje in posvetovanje v izrednih okoliščinah, ki mora biti izvedeno ob upoštevanju načela učinkovitosti in spoštovanja zaupnosti. Glede zaupnosti je pomemben 37. člen, ki določa, da mora glavno poslovodstvu evropskemu svetu delavcev dajati informacije o zadevah, za katere se dogovorijo v skladu s 16. členom (dogovor o ustanovitvi in pristojnosti evropskega sveta delavcev) in 18. členom (dogovor o postopku obveščanja in posvetovanja), ali o zadevah iz prvega in drugega odstavka 30. člena (izredne okoliščine). V drugem odstavku je izrecno določeno, da **morajo** člani evropskega sveta delavcev **spoštovati zaupnost** vseh podatkov o poslovanju, s katerimi so bili seznanjeni kot člani tega sveta in ki jih je glavno poslovodstvo izrecno označilo kot zaupno in se ne smejo objaviti ali uporabiti. Ta določba velja tudi za nekdanje člane evropskega sveta delavcev. To pa po tretjem odstavku 37. člena ne velja za stike z drugimi člani evropskega sveta delavcev in za stike s predstavniki delavcev v podružnicah ali družbah v državah članicah, če morajo biti te osebe o vsebini podatkov in rezultatih posvetovanj obveščene v skladu z dogovorom iz 16. člena (dogovor o ustanovitvi in pristojnosti evropskega sveta delavcev) ali 34. člena (obveščanje predstavnikov delavcev);¹⁰ za stike s predstavniki delavcev v nadzornem svetu, s prevajalci ali strokovnjaki, ki pomagajo evropskemu svetu delavcev. Četrti odstavek 37. člena izrecno določa, da dolžnost spoštovanja zaupnosti, kakor je navedena, smiselno velja za člane posebnega pogajalskega telesa; predstavnike delavcev v postopku obveščanja in posvetovanja; strokovnjake in

prevajalce ter predstavnike delavcev v podružnicah in družbah v Republiki Sloveniji. Izjeme glede obveznosti spoštovanja zaupnosti iz tretjega odstavka 37. člena smiselno veljajo za posebno pogajalsko telo glede strokovnjakov in prevajalcev; predstavnike delavcev v postopku obveščanja in posvetovanja glede prevajalcev in strokovnjakov, ki jim po dogovoru pomagajo, ter v stikih s predstavniki delavcev v podružnicah in družbah v Sloveniji, če morajo biti te osebe v okviru dogovora obveščene o vsebini podatkov in rezultatih posvetovanja.

Zakonodaja, ki ureja delovanje evropskih svetov delavcev, **ne uporablja pojma poslovne skrivnosti**, ravno tako ne določa, kaj je skrivnost. Ob tem velja omeniti, da po lastnih podatkih delavski predstavniki iz slovenskih podjetij sodelujejo v osmih evropskih svetih delavcev, med katerimi je samo eden ustanovljen v Sloveniji. Zato so iz tega vidika te določbe manj prisotne v praksi kot pa določbe ZSDU, so pa toliko bolj aktualne v evropskem prostoru tako z vidika odnosa menedžment – evropski svet delavcev kakor tudi evropski svet delavcev – nacionalni sveti delavcev (oziroma drugi podobni organi v državah, ki so po funkciji primerljivi s svetom delavcev).

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (SE) (ZSDUEDD)¹¹ v 35. členu določa sodelovanje med poslovodstvom SE in svetom delavcev SE na temelju medsebojnega zaupanja v dobro delavcev in SE. Enako velja za sodelovanje med organi vodenja ali nadzora SE in predstavniki delavcev v zvezi s postopkom obveščanja in posvetovanja z delavci. V 36. členu pa je določeno, da člani posebnega pogajalskega telesa in svet delavcev SE ter strokovnjaki, ki jim pomagajo, morajo **spoštovati zaupnost vseh podatkov**, ki so jih poslovodstva izrecno označila kot **poslovno skrivnost**. Ta obveza ostane v veljavi tudi po poteku njihovega mandata. To se smiselno uporablja tudi v primeru sklenitve sporazuma o načinih sodelovanja delavcev pri upravljanju SE iz drugega odstavka 9. člena ZSDUEDD.¹²

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadrage (ZSDUEZ)¹³ v 39. členu določa, da poslovodstvo SCE in svet delavcev SCE delujeta v duhu sodelovanja ob primernem upoštevanju njunih vzajemnih pravic in obveznosti. Enako velja za sodelovanje med organi vodenja in nadzora SCE in predstavniki delavcev v zvezi s postopkom obveščanja in posvetovanja

⁸ Uradni list RS, št. 42/93, 61/00, 56/01, 26/07, 45/08.

⁹ Uradni list RS, št. 49/11.

¹⁰ V 34. členu je določeno, da morajo člani evropskega sveta delavcev o postopku obveščanja in posvetovanja poročati predstavnikom delavcev (svetom delavcev in reprezentativnemu sindikatu), ali če taki predstavniki ne obstajajo, vsem delavcem v družbah ali podružnicah v državah članicah.

¹¹ Uradni list RS št. 28/06.

¹² Ta določa, da osebno pogajalsko telo in poslovodstva udeleženih družb se v duhu sodelovanja pogajajo za doseg sporazuma o načinih sodelovanja delavcev pri upravljanju SE. Sporazum mora biti v pisni obliki.

¹³ Uradni list št. 79/06.

z delavci. V 40. členu pa je določeno spoštovanje zaupnosti. Člani posebnega pogajalskega telesa in svet delavcev SCE ter strokovnjaki, ki jim pomagajo, morajo spoštovati zaupnost vseh podatkov, ki so jih posloводства izrecno označila kot poslovno skrivnosti. Ta obveza ostane v veljavi tudi po poteku njihovega mandata. To se smiselno uporablja tudi v primeru sklenitve sporazuma o načinih sodelovanja delavcev pri upravljanju SCE, kakor je določeno v drugem odstavku 9. člena ZSDUEZ).¹⁴

V Sloveniji ni ustanovljena niti ena SE, ravno tako ni podatkov, da bi delavski predstavniki sodelovali pri upravljanju SE in SCE, zato se ta določila v praksi praktično ne uporabljajo, kar pa ne velja za evropski prostor.

Kazenska zakonodaja

Kazenski zakonik (KZ-1)¹⁵ v 236. členu določa, da kdor neupravičeno v nasprotju s svojimi dolžnostmi glede varovanja poslovne skrivnosti sporoči ali izroči komu podatke, ki so poslovna skrivnost, ali mu kako drugače omogoči, da pride do njih, ali jih zbira z namenom, da jih izroči nepoklicani osebi, se kaznuje z zaporom do treh let. Enako se kaznuje, kdor z namenom, da neupravičeno uporabi, protipravno pride do podatkov, ki se varujejo kot poslovna skrivnost. V primeru, da so ti podatki posebej pomembni, če kdo izroči take podatke zato, da jih kdo odnese v tujino, ali je dejanje storjeno iz koristiljubnosti, se storilec kaznuje z zaporom do petih let.¹⁶ Za poslovno skrivnost KZ-1 v četrtem odstavku šteje listine in podatke, ki so z zakonom, statutom, pravili ali drugim splošnim aktom ali odredbo pristojnega organa ali druge upravičene osebe razglašeni za industrijsko, bančno ali drugo poslovno skrivnost in so tako pomembni, da so z njihovo izdajo očitno nastale, ali bi lahko nastale hujše škodljive posledice. V sodni praksi se **člen pojavlja pri delovno pravnih sporih**, kjer se presoja, ali je bila izredna odpoved delavcu zaradi nespoštovanja varovanja poslovne skrivnosti zakonita, npr. Sodbi Višjega delovnega sodišča Pdp 6/2012 in 505/2012.

¹⁴ Ta določa, da posebno pogajalsko telo in posloводства udeleženih pravnih oseb se v duhu sodelovanja pogajajo, da bi dosegli sporazum o načinih sodelovanja delavcev pri upravljanju SCE. Sporazum mora biti v pisni obliki.

¹⁵ Uradni list RS, št. 55/08, 66/08, 39/09, 55/09, 91/11, 54/15, 38/16, 27/17.

¹⁶ Nižja kazen je določena, če je kaznivo dejanje iz prvega in tretjega odstavka 236 člena KZ-1 storjeno iz malomarnosti.

¹⁷ Uradni list RS, št. 83/01, 34/04, 28/06, 40/07, 64/16.

¹⁸ Uradni list RS, št. od 67/07 do 9/17.

¹⁹ Uradni list RS, št. od 88/10 do 76/17.

Višje sodišče v Ljubljani je v sklepu VSL Kp 18870/2015 presojalo kaznivo dejanje izdaje neupravičene pridobitve poslovne skrivnosti po prvem odstavku 236. člena KZ-1. Vendar ker obtožni akt ni vseboval materialnega pogoja kaznivosti, to je nevarnosti za nastanek oziroma nastanek škodljive posledice, dejanje ni imelo vseh znakov kaznivega dejanja. Zato je bila pritožba zavrnjena kot neutemeljena.

KZ-1 v 231. členu določa kot kaznivo dejanje tudi preslepitev pri poslovanju z vrednostnimi papirji (več o tem v spodnjem odstavku).

Civilna in finančna zakonodaja

Obligacijski zakonik (OZ)¹⁷ ne določa poslovne skrivnosti, pomembni pa so člani, ki urejajo odškodninsko odgovornost, zlasti člani 131 (podlage za odgovornost), 132 (škoda) in 168 (navadna škoda in izgubljeni dobiček).

Pri razkrivanju poslovnih informacij velja omeniti še posebej položaj družb, ki kotirajo na borzi. Te morajo pri svojem delu upoštevati tudi **Zakon o trgu finančnih instrumentov (ZTFI)**,¹⁸ ki ureja področje vrednostnih papirjev ter delovanja trga finančnih instrumentov. Med drugim določa tudi vse obveznosti glede *razkritja informacij*, vezanih na vrednostne papirje, s katerimi se trguje na urejenem in organiziranem trgu vrednostnih papirjev (3. poglavje ZTFI). Kot nadzorovane informacije se med drugim štejejo vsa periodična poročila (letno poročilo, polletno poročilo, vmesno poročilo posloводства, četrtletno poročilo), informacije o pomembnih deležih v javni družbi, določene informacije, vezane na delnice in na lastne delnice, informacije v zvezi s skupščino delničarjev in podobno. ZTFI določa pravila glede razkritja in dostopa do teh informacij ter druga pomembna pravila, vezana na ravnanje s temi informacijami. Hkrati so določene tudi sankcije za kršitev določb 3. poglavja, in sicer hujše kršitve (558. člen) in lažje kršitve (559. člen). ZTFI natančno določa višino

globe za posamezne prekrške, pri čemer je razpon glob zelo visok; od 200 evrov do 10 milijonov evrov ali več (ZTFI določene globe veže na višino skupnega letnega prometa družbe ali na dobiček). Kaznovana je lahko tako odgovorna oseba kakor družbe.

Ob tem velja omeniti tudi **Pravila borze**,¹⁹ ki med drugim določajo tudi obveznosti svojih članov glede razkrivanja nadzorovanih in drugih informacij ter poročanja borzi ter tudi ukrepe, ki jih v razmerju do borznega člana lahko uporabi borza, če ta krši svoje obveznosti (1. člen). V splošnem gre predvsem za sporočanje različnih finančnih poročil, podatke o trgovanju z delnicami, obveznicami in podobno. Z vidika delavskih predstavnikov v organih upravljanja velja izpostaviti določitev, da so **borzni člani dolžni borzo obveščati o združitvi, delitvi ali drugem statusnem preoblikovanju ter spremembi dejavnosti** (79. člen). Tudi Pravila borze določajo ukrepe zoper borzne člane v primeru kršitev obveznosti iz Pravil borze ali drugih navodil (členi 182), med katerimi je tudi izključitev borznega člana. Preslepitev pri poslovanju z vrednostnimi papirji je na podlagi 231. člena KZ-1 tudi kaznivo dejanje. Kajti, kdor zaradi trgovanja z delnicami, drugimi vrednostnimi papirji ali drugimi finančnimi instrumenti lažno prikaže premoženjsko stanje, podatke o dobičku ali izgubi ali druge podatke v prospektu, pri objavi letnega poročila ali na drug način, ki pomembno vplivajo na njihovo vrednost, in s tem zapelje eno ali več oseb, da jih kupijo, prodajo ali z njimi na drug način poslujejo, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do dveh let. Če je šlo pri tem dejanju za vrednostne papirje ali druge finančne instrumente velike vrednosti, se storilec kaznuje z zaporom do petih let.

Sklepno

Na podlagi predstavljenih pravnih podlag je mogoče skleniti, da **nacionalna zakonodaja ne loči pojmov poslovna skrivnost in zaupne informacije**. ZGD-1, ZDR-1, KZ-1 in ZSDU govorijo o poslovni skrivnosti, zaupnih informacij ne omenjajo. Kaj je poslovna skrivnost, je določeno v ZGD-1, nato pa družbe same s svojimi internimi akti to konkretizirajo in aplicirajo na svoje poslovanje. Po drugi strani pa ZSD ne uporablja pojma poslovna skrivnost. Določa, da je treba spoštovati zaupnost vseh podatkov o poslovanju, s katerimi so bili seznanjeni kot člani tega sveta in ki jih je glavno posloводство izrecno označilo kot zaupno in se ne smejo objaviti ali

uporabiti. ZSDUEDD in ZSDUEZ podobno govorita o spoštovanju zaupnosti vseh podatkov, vendar jih veže na poslovno skrivnost: spoštovati morajo zaupnost vseh podatkov, ki so jih poslovodstva izrecno označila kot poslovno skrivnost.

Z vidika delovanja delavskih predstavnikov je ključno poznavanje pravnih podlag, ki opredeljujejo poslovno skrivnost ter razumevanje posledic, ki bi jih lahko prineslo

razkritje te informacije za to nepooblaščenim osebam, zlasti medijem in konkurentom. Pri tem zavzemam stališče, da reševanje notranjih problemov in konfliktov ni priporočljivo reševati prek medijev. Morda to ustvari kratkoročen uspeh, vendar dolgoročno to ne prinaša koristi nikomur v družbi. Ravno nasprotno: prav zaradi bojazni odliva informacij medijem se še več dokumentov označuje kot zaupnih. Poleg

navedenega bo treba na tem področju posvetiti še precej pozornosti razvoju takšne poslovne prakse, ki bo resnično varovala poslovne skrivnosti in ne vsega gradiva zgolj zaradi zaščite lastnega položaja. V odnosu do delavskih predstavnikov je to še posebej pomembno, kjer je določeno sodelovanje po ZSDU, ter tudi v izoblikovanju kulture transparentnosti poslovanje ter organizacijske klime spoštovanja delavca.

INFORMACIJE IN TEME IZ SOUPRAVLJALSKE PRAKSE

Izkušnje sodelovanja delavcev pri upravljanju v Premogovniku Velenje

Združenje svetov delavcev Slovenije z namenom spoznavanja in medsebojne izmenjave soupravljalških izkušenj »iz prakse za prakso« vsako leto organizira posebno študijsko srečanje svojih članov neposredno v enem izmed slovenskih podjetij, katerih sveti delavcev so člani združenja. Letos je to srečanje (dne 21. februarja) gostil svet delavcev Premogovnika Velenje, ki je ob podpori in sodelovanju poslovodstva in strokovnih služb družbe udeležencem pripravil zanimivo predstavitev podjetja in delovanja celotnega sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju in socialnega dialoga v njem. Ker so njihove tovrstne izkušnje vsekakor lahko zanimive tudi za menedžment in delavske predstavnike iz drugih podjetij, v nadaljevanju objavljamo povzetke ključnih predstavitev s tega srečanja tudi v tej reviji.

Intervju z generalnim direktorjem družbe

Vključevanje delavcev v upravljanje pozitivno vpliva na zavzetost zaposlenih

Ob obisku članov Združenja svetov delavcev Slovenije v družbi Premogovnik Velenje smo se pogovarjali tudi z njenim generalnim direktorjem mag. Ludvikom Golobom, ki se je prijazno odzval na naše zaprosilo za kratek intervju za Ekonomsko demokracijo.

Široko in aktivno vključevanje delavcev v upravljanje po ugotovitvah sodobnih poslovnih ved signifikantno pozitivno vpliva na zavzetost zaposlenih kot nosilcev človeškega kapitala in s tem na konkurenčnost ter poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. Ali ga torej morda v vašem podjetju skušate v tem smislu tudi samoiniciativno in na-

črtno razvijati kot nujen »poslovni ukrep« (in kako), ali ga izvajate predvsem kot »zakonsko obveznost« in v minimalno predpisanem obsegu po ZSDU?

Strinjamo se, da vključevanje delavcev v upravljanje pozitivno vpliva na zavzetost zaposlenih. Dejstvo je, da se lahko s stvarmi, ki jih sooblikuješ, lažje in močneje po-

vežeš, zainteresiran si za doseg cilja in motiviran za iskanje poti za doseg tega cilja. Tega se v podjetju že zelo dolgo dobro zavedamo in tega nikakor ne izvajamo zgolj zaradi zakonske obveznosti. Socialne partnerje vključujemo v vse pore dela in delovanja družbe, v marsikatero delovno skupino, ki se ukvarja s tematiko, ki se dotika