

VLOGA DELAVSKIH PREDSTAVNIKOV V PROCESIH PRESTRUKTURIRANJA PODJETIJ

VALENTINA FRANCA*

UDK: 331.105.44:658:005.591.4(497.4)

Povzetek: Posledice gospodarske krize se kažejo tudi v številnih prestrukturiranih podjetjih, kar pogosto prinaša delavcem manj prijetne spremembe. Zato zakonodaja na več mestih določa obveznost vodstva za sodelovanje z delavskimi predstavniki v nekaterih procesih prestrukturiranja, čeprav je ureditev pomanjkljiva. Smiselno je, da delavski predstavniki izkoristijo možnost kolektivnih dogovorov za večjo vlogo pri procesih prestrukturiranja, kar bi pripomoglo h kakovostnejšemu socialnemu dialogu in graditvi socialnega partnerstva.

Gljučne besede: prestrukturiranje podjetij, sindikati, svet delavcev, obveščanje, posvetovanje, soodločanje, socialni dialog

THE ROLE OF EMPLOYEES' REPRESENTATIVES IN THE RESTRUCTURING PROCESSES IN COMPANIES

Abstract: Restructuring of companies, as a consequence of economic crisis, often brings less pleasant changes for the employees. Although the regulation is incomplete, the legislation does require from the management to cooperate with employees' representatives in certain restructuring processes. It is recommendable that employees' representatives take advantage of the possibilities of collective agreements to reinforce their role in the process of the restructuring of companies. As a result, a more qualitative social dialogue and social partnership will develop.

Key words: restructuring of companies, trade unions, work council, information and consultation of employees, co-determination, social dialogue

* Valentina Franca, doktorica znanosti, univ.dipl.pravn., docentka na Fakulteti za management Univerze na Primorskem. valentina.franca@fm-kp.si

Valentina Franca, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Management (Koper), University of Primorska, Slovenia

1. UVOD

V obdobju gospodarske krize so prestrukturiranja podjetij pogosta in običajna, če ne celo nujna. Podjetja v iskanju novih tržnih možnosti in priložnosti se odločajo za spremembo tržne strategije, preusmeritev v nove dejavnosti, preselitev (de-la) proizvodnje in podobno. Čeprav je cilj tovrstnih aktivnosti izboljšanje tržnega položaja podjetja, lahko za seboj potegne tudi manj prijetne posledice za delavce. S prestrukturiranjem podjetij so pogosto povezane sklenitve novih pogodb o zaposlitvi, ravno tako lahko pride do odpuščanja zaposlenih, zniževanja plače in podobnih, manj prijetnih ukrepov. Naloga vodstva pri tem je, da zagotovi izpeljavo vseh ukrepov na zakonit način, hkrati pa izvede vse aktivnosti tako, da bodo delavci čim manj prizadeti. Eden od uspešnejših načinov za doseganje tega cilja, je zagotoviti čim večje sodelovanje z delavskimi predstavniki. Tem že zakonodaja daje določene pravice in obveznosti v procesu prestrukturiranja podjetij, vendar za gradnjo partnerskega odnosa z vodstvom in z željo izpeljati vse na čim manj boleči način za delavce, je smiselno se poslužiti tudi drugih dobrih praks na področju kadrovskega managementa.

Prestrukturiranje podjetij je zelo širok pojem, ki zajema vrsto različnih aktivnosti. V svojem temelju prestrukturiranje pomeni spremembo strukture, ki se lahko kaže v organizacijskem ali v ekonomsko-poslovnem smislu, zato je mogoče v grobem prestrukturiranje razdeliti na dve večji področji. Prvo gre za statusno preoblikovanje družb, pri čemer se spreminja bodisi pravni status posamezne družbe bodisi njena oblika. Drugo pa gre za razna ekonomsko-poslovna preoblikovanja, ki se ne kažejo nujno v statusnih spremembah, temveč bolj v spremembah vsebine poslov, na primer iskanju tržnih niš, povečevanju dodanih vrednosti, zniževanju stroškov, spremembi dejavnosti in podobno.¹

Posamezne pojavne oblike statusnopравниh preoblikovanj je mogoče opazovati z različnih zornih kotov: z organizacijskega vidika, kot finančno transakcijo, z vidika prenehanja subjekta, z vidika prenosa premoženja, z vidika pravnega nasledstva. S pravnega vidika je pri statusnem preoblikovanju najaktualnejše vprašanje opredelitve pravic, obveznosti in odgovornosti pri prenosu premoženja, tako aktive kot pasive, z enega na drug pravni subjekt.² Ob tem pa velja opozoriti na posledice tudi v odnosu do delavcev. Ti niso pomembni zgolj v samem procesu

¹ Več o ekonomskih vidikih prestrukturiranja slovenskih podjetij v Domadenik, Prašnikar in Svejnar 2008.

² Kocbek v Ivanjko in Kocbek 2003, 878.

prestrukturiranja, ampak tudi po zaključku, ker ravno takrat se pokaže, denimo, da je delavcev preveč in so možne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Sam prenos podjetja po 73. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR)³ ni neposreden razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, vendar kasnejša reorganizacija lahko privede na primer do ukinitve določenih delovnih mest in posledično do redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

Zakonodaja ne določa natančno, kaj pomeni prestrukturiranje podjetij. Še najbližje temu so določila Zakona o pomoči za reševanje in prestrukturiranje gospodarskih družb v težavah (ZPRPGD),⁴ ki določajo namen, vrste državnih pomoči, merila, postopke ter način zagotavljanja sredstev iz proračuna Republike Slovenije za reševanje in prestrukturiranje gospodarskih družb v težavah, ki imajo sedež v Republiki Sloveniji. V drugem členu določa, kdaj se šteje, da je podjetje v težavah,⁵ ne določa pa neposredno, kaj se šteje za prestrukturiranje. V četrtem členu so navedene obvezne sestavine programa za prestrukturiranje, med katerimi je tudi navedba oblike prestrukturiranja (tržno, tehnološko, finančno, kadrovsko, ekološko).⁶

Positivni učinki sodelovanja delavskih predstavnikov v procesih odločanja podjetij se kažejo na več mestih. Izsledki raziskav potrjujejo, da sodelovanje delavskih predstavnikov pripomore k uresničevanju ciljev podjetja prek, med drugim, povečevanja storilnosti in učinkovitosti, tudi z zniževanjem stroškov, ki izhajajo iz nezaželenih pojavov, kot so nizka kakovost in/ali storilnost, absentizem in podobno.⁷ To je še zlasti pomembno pri manj prijetnih ukrepih in posledicah, ki lahko izhajajo

³ Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07.

⁴ Uradni list RS, št. 44/07 – uradno prečiščeno besedilo.

⁵ Po ZPRPGD je družba v težavah, kadar ni zmožna z lastnimi sredstvi ali sredstvi, ki jih lahko pridobi od svojih družbenikov, delničarjev ali upnikov, ustaviti negativnih gibanj poslovanja, ki bi brez posredovanja države ogrozila obstoj družbe. Državna pomoč pa se po ZPRPGD dodeli kot pomoč v času priprave prestrukturiranja (pomoč za reševanje) oziroma kot pomoč za izvajanje programa prestrukturiranja za obnovo dolgoročne sposobnosti preživetja družbe (pomoč za prestrukturiranje).

⁶ Ostale obvezne sestavine programa za prestrukturiranje so analiza vzrokov za nastale težave z oceno gospodarskih in socialnih posledic v primeru stečaja družbe, predstavitev ciljev družbe in strategijo za doseg ciljev po posameznih področjih, projekcije poslovanja za petletno obdobje (variantno: optimistična, realna, pesimistična), časovni razpored aktivnosti in izravnalne ukrepe, s katerimi se zmanjšujejo škodljivi učinki dodeljene državne pomoči na pogoje poslovanja in preprečujejo motnje konkurence na trgu. Natančnejšo vsebino programa prestrukturiranja in listine, s katerimi dokazujejo posamezne trditve, določi vlada.

⁷ Cushman 1994; Armstrong 1996; Milkovich in Boudreau 1997; Keller 1995; Taira 1996; Bratton in Gold 2003.

iz procesov prestrukturiranja podjetij. Zato je smiselno in koristno, da se vodstvo zavzema za čim tesnejše sodelovanje z delavskimi predstavniki, pri čemer mora imeti resničen (in ne navidezen) namen sodelovanja. Vloga delavskih predstavnikov pri procesu prestrukturiranja je pomembna pred, med in po prestrukturiranju. Aktivnosti pred samo odločitvijo se kažejo v ustvarjanju take klime in podpore, da bo te procese mogoče izpeljati. Vse to pripomore h kakovostnejšemu socialnemu dialogu kot ključnemu dejavniku uspešnega sodelovanja med predstavniki dela in kapitala, kar je v kriznih časih še toliko pomembnejše.

Namen članka je preučiti zakonske možnosti sodelovanja delavskih predstavnikov v procesih prestrukturiranja podjetij ter pri tem izpostaviti zakonske obveznosti vodstva do delavskih predstavnikov in obratno. Cilj članka je tako ugotoviti, kakšne pravice in dolžnosti ima vodstvo v odnosu do delavskih predstavnikov v procesih prestrukturiranja oziroma kakšne so pravice in obveznosti delavskih predstavnikov na drugi strani ter kakšne so pravne možnosti za uresničevanje njihovih pravic. Ravno tako je cilj članka opozoriti na pozitivne prakse s področja kadrovskega managementa, ki pripomorejo k učinkoviti in za delavce čim manj boleči izvedbi začrtanih aktivnosti pri prestrukturiranju podjetja. Po uvodnem delu je v članku predstavljen pomen socialnega dialoga v kriznih časih. Temu sledi analiza prestrukturiranja podjetij z vidika statusnega prestrukturiranja, spremembe delodajalca in drugih ekonomsko-poslovnih prestrukturiranj. V sklepu so podane glavne ugotovitve in predlogi za morebitne zakonske spremembe.

2. POMEN SOCIALNEGA DIALOGA V KRIZNIH ČASIH

Socialni dialog pomeni različne oblike komunikacij med predstavniki države, delavcev in delodajalcev (socialni partnerji)⁸ zaradi sporazumevanja o pomembnih gospodarskih in socialnih vprašanjih v družbi in na mednarodni ravni.⁹ Čeprav se kolektivna pogajanja kot oblika komuniciranja med delavci in delodajalci najbolj izpostavljajo,¹⁰ obstajajo tudi drugi načini komunikacije, kot je komunikacija z delavskimi voljenimi predstavništvi. Slovenska pravna ureditev tako pozna dve obliki delavskih predstavnikov: sindikalne predstavnike, ki delujejo v okviru sindikalnega

⁸ V zadnjem času se pojavlja tudi četrti partner socialnega dialoga. To so civilne družbe oziroma druge nevladne organizacije in združenja, s čimer se socialno partnerstvo širi.

⁹ Vodovnik 2004, 247.

¹⁰ Običajen izid kolektivnih pogajanj med socialnimi partnerji je sklenjena kolektivna pogodba, kar pri nas ureja Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKPol, Uradni list RS, št. 43/06).

gibanja na vseh ravneh, in delavske voljene predstavnike, ki delujejo v oblikah po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).¹¹ Na ravni podjetja lahko sindikat, ki ima člane zaposlene pri določenem delodajalcu, imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, ki ga bo zastopal pri delodajalcu (prvi odstavek 208. člena ZDR). Po ZSDU pa lahko delavci izvolijo svet delavcev oziroma delavskega zaupnika¹² ter imenujejo predstavnike delavcev v organe vodenja in nadzora.¹³

Vpliv socialnih partnerjev na urejanje ekonomskih in socialnih razmerij je socialnim partnerjem zagotovljen v Ustavi RS,¹⁴ podpira ga tudi Lizbonska pogodba.¹⁵ Avtorji menijo, da je razvitost socialnega dialoga na vseh ravneh (nacionalna, panožna, poklicna, lokalna in podjetniška) pokazatelj demokratizacije in razvitosti družbe.¹⁶ Razvijanje socialnega dialoga in s tem socialnega partnerstva pomembno prispeva k uveljavljanju načela demokratičnosti, zato ne more biti sporno, da so legitimna prizadevanja sodobnih družb, ki na področju socialnega partnerstva poskušajo čim bolj uveljaviti načelo univerzalnosti kot usmeritev za vzpostavljanje demokratičnosti in učinkovitosti na področju ekonomsko – socialnih razmerij.¹⁷

Delodajalci se v procese socialnega dialoga lahko vključujejo na vseh ravneh: neposredno znotraj podjetja, sicer pa prek delodajalskih organizacij, v katere se vključujejo prostovoljno.¹⁸ Naklonjenost delodajalcev socialnemu dialogu je pomemben

¹¹ Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo.

¹² Svet delavcev se oblikuje, če je v družbi zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico (8. člen ZSDU), v družbi, kjer je zaposleni do 20 delavcev z aktivno volilno pravico, pa sodelujejo pri upravljanju prek delavskega zaupnika (9. člen ZSDU).

¹³ V dvotirnem sistemu upravljanja sodelujejo prek predstavnikov v nadzornem svetu in v upravi družbe; v enotirnem pa v upravnem odboru in v komisijah upravnega odbora, lahko pa tudi prek predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji družbe (78. – 84. a člen ZSDU).

¹⁴ Uradni list RS, št. 33/91, 42/97, 66/00, 43/03, 68/06. Podpora socialnemu dialogu v slovenski ustavi najdemo predvsem v členih: 1. (demokratičnost), 75. (soodločanje), 76. (sindikalna svoboda) in 77. (pravica do stavke).

¹⁵ Uradni list EU, št. C 306/07. V Lizbonski pogodbi pa najdemo podporo predvsem v členih 136, 136a, 137 in 138.

¹⁶ Kresal Šoltes 2005. Avtorica nadalje meni, da je pomen socialnega dialoga tudi v tem, da poteka na demokratičnih principih, kot so vključenost, sodelovanje, iskanje soglasja in usmerjenosti h kompromisu, s tem pa zagotavljanje možnosti za reševanje sicer temeljno različnih interesov kapitala in dela. S tem se krepi socialni mir in se zagotavlja možnost za skladen ekonomsko socialni razvoj. Socialni dialog je prepleten s standardi sindikalne svobode, zato stopnja razvoja socialnega dialoga na nacionalni ravni vpliva tudi na njen razvoj in obratno.

¹⁷ Vodovnik 1998, 334.

¹⁸ Zakonodajalec je s sprejemom Zakona o gospodarskih zbornicah (ZGZ, Uradni list RS, št. 60/06) odpravil obvezno članstvo v Gospodarski zbornici Sloveniji in s tem dopustil svobodno združevanje delodajalcev. Ostaja pa še vedno obvezno članstvo v Obrtni zbornici Slovenije na podlagi Obrtnega zakona (ObrZ, Uradni list RS, št. 40/04, 102/07).

element organizacijske kulture. Pogoje za razvijanje tega elementa mora na različnih področjih svojega delovanja podpirati tudi sodobna država. Po drugi strani ga lahko zavirajo nekateri negativni pojavi, ki otežujejo ustrezno sporazumevanje v podjetjih, na primer težnje delodajalcev, da bi delavskim predstavnikom prikrivali potrebne informacije, težnje po pretiranem podpiranju enih sindikatov in zavračanju sodelovanja z drugimi in podobno.¹⁹ Pri tem ima pomembno vlogo zakonodaja, ki lahko bolj ali manj podpira razvoj in sodelovanje med delavskimi predstavništvi in delodajalci.

Na ravni Evropske unije (EU) poteka veliko razprav o evropskem modelu socialnega dialoga kot možnosti za demokratično in socialno Evropo. V nasprotju z individualizmom, iskanjem dobička in vrednostjo delničarjev, ki so značilni za ameriški sistem, so v ospredju evropskega socialnega dialoga socialne pravice, solidarnost vključevanje socialnih partnerjev in delavska participacija.²⁰ Prizadevanje EU za razvoj socialnega dialoga dokazuje tudi v številnih dokumentih,²¹ iz katerih izhaja, da so odnosi med delavci in delodajalci ključni za učinkovito upravljanje gospodarskih družb in gonilna sila gospodarskih in socialnih reform. Vloga delavcev pri odločanju ter potreba po prenovi in razširitvi obstoječih načinov delavske participacije sodi med osnovne in bistvene naloge EU. To je še toliko bolj pomembno v kriznih časih, ko se z zategovanjem pasu s strani delodajalcev lahko zmanjšujejo delavske pravice. Brez ustreznega dialoga lahko takšno ravnanje vodi v večanje socialnega nemira in posledično v slabšanje odnosa med delodajalci in delavci. To zajema tudi procese prestrukturiranja, ko je kakovosten socialni dialog predpogoj za izvedbo načrtovanih ukrepov. Zakonodaja pri tem določa splošne okvirje, ki jih lahko socialni partnerji dogradijo v okviru kolektivnih dogovorov.

3. STATUSNO PREOBLIKOVANJE PO ZGD – 1

Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1)²² v 579. členu določa, da se lahko družba statusno preoblikuje z združitvijo, delitvijo, prenosom premoženja ali s spremembo

¹⁹ Vodovnik 2005, 317.

²⁰ Blanpain v Blanpain in drugi 2007, 284.

²¹ Denimo v sporočilih komisije EU The European Social Dialogue, a force for innovation and change (2002), Anticipating and managing change: a dynamic approach to the social aspects of corporate restructuring (2002), Partnership for change in a enlarged Europe – Enhancing the contribution of European Social Dialogue (2004), Communication from the Commission on the Social Agenda (2005) in Restructuring and Employment - Anticipating and accompanying restructuring in order to develop employment: the role of EU (2005).

²² Uradni list RS, št. 60/06, 26/07, 33/07, 67/07, 10/08, 68/08.

pravnoorganizacijske oblike. V nadaljevanju so prikazane navedene oblike preoblikovanj ter vloge, ki jo imajo pri tem delavski predstavniki.

3.1 Združitev

Prva oblika statusnega preoblikovanja, ki ga ureja ZGD-1, je združitev. Ta se lahko zgodi s pripojitvijo ali spojitvijo (580. člen ZGD). Pripojitev se opravi s prenosom celotnega premoženja ene ali več delniških družb (prevzeta družba) na drugo delniško družbo (prevzemna družba). ZGD – 1 se delavskih predstavnikom dotika v 592. členu, kjer je urejeno varstvo upnikov. V tretjem odstavku je določeno, da kadar je pri pripojitvi udeležena družba, ki je imetnik več kot četrtnine delnic katere koli druge pri pripojitvi udeležene družbe (delnice ciljne družbe), in je te delnice dala ali obljubila dati v zastavo ali v zavarovanje za dobljena posojila ali podobne pravne posle, s katerimi si je zagotovila sredstva za pridobitev teh delnic ciljne družbe (prevzemna družba), je za veljavnost pogodbe o pripojitvi potrebno tudi soglasje delavcev, vsake pri pripojitvi udeležene družbe, v imenu katerih poda izjavo o soglasju njihov predstavnik, v skladu z ZSDU.²³ Upoštevajoč ZSDU lahko tako izjavo poda svet delavcev oziroma delavski zaupnik.

V četrtem odstavku 592. člena je določeno, da se šteje, da je podano večinsko soglasje, če dajo soglasje upniki, katerih terjatve znašajo skupaj vsaj tri četrtnine vsote obveznosti družbe, izkazanih v bilanci stanja na dan obračuna pripojitve, ki jo je potrdil revizor. V vsoto obveznosti, ki je podlaga za izračun večinskega soglasja, je treba prišteti vrednost odpravnin, do katerih bi bili upravičeni delavci družb, če bi družba na ta dan prenehala. V imenu delavcev poda izjavo, ki se upošteva pri izračunu večinskega soglasja, njihov predstavnik, v skladu z ZSDU, torej svet delavcev oziroma delavski zaupnik. Upniki in predstavnik delavcev dajo izjavo o soglasju v obliki notarskega zapisa (peti odstavek 592. člena).

Druge oblike združitve, ki je ravno tako urejena v 580. členu ZGD-1, je spojitve, ki se opravi z ustanovitvijo nove delniške družbe (prevzemna družba), na katero se prenese celotno premoženje družb, ki se spajajo (prevzete družbe). Prevzete družbe z združitvijo prenehajo, ne da bi bila prej opravljena njihova likvidacija. Z

²³ Poleg tega je potrebno še soglasje večine upnikov vsake pri pripojitvi udeležene družbe (večinsko soglasje) in soglasje upnikov vsake pri pripojitvi udeležene družbe, katerih terjatve presegajo pet odstotni delež vseh obveznosti družbe (posamično soglasje).

združitvijo preide na prevzemno družbo vse premoženje ter pravice in obveznosti prevzete družbe. Prevzemna družba kot univerzalni pravni naslednik vstopi v vsa pravna razmerja, katerih subjekt je bila prevzeta družba. Pri spojitvah ZGD-1 izrecno ne omenja delavskih predstavnikov, le v prvem odstavku 616. člena določa, da se za spojitev delniških družb smiselno uporabljajo določbe ZGD - 1 o pripojitvi, kar vključuje že opisano sodelovanje sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika pri varstvu upnikov.

Pri čezmejnih združitvah pa imajo delavski predstavniki nekoliko močnejšo vlogo, kar je posledica predvsem evropske zakonodaje oziroma Direktive 05/56/ES o čezmejnih združitvah kapitalskih družb.²⁴ Namen direktive je olajšati čezmejne združitve različnih vrst kapitalskih družb, za katere velja zakonodaja različnih držav članic. To zajema tudi ureditev soodločanja delavcev v družbi, nastali s čezmejno združitvijo. Tako ZGD - 1 v četrti alineji drugega odstavka 662. c člena določa, da mora načrt čezmejne združitve vsebovati tudi natančne opis verjetnih vplivov čezmejne združitve na položaj delavcev v družbah, ki se čezmejno združujejo. V poročilu posloводства ali organa vodenja o čezmejni združitvi je treba obrazložiti pravne in ekonomske posledice čezmejne združitve poleg za imetnike deležev in upnikov, tudi za delavce v družbah, ki se čezmejno združujejo (622. č člena ZGD - 1). Ravno tako je treba poročilo o čezmejni združitvi vsaj mesec dni pred zasedanjem skupščine vsake družbe, ki se čezmejno združuje, ki bo odločala o soglasju za čezmejno združitev, predložiti predstavniku, prek katerega delavci, uresničujejo pravice do sodelovanja pri upravljanju, ali če predstavnika ni, delavcem. ZGD - 1 nadalje določa, da kadar poslovodni organ ali organ vodenja katere koli od družb, ki se čezmejno združujejo, pravočasno poda mnenje predstavnikov svojih delavcev, se to mnenje doda poročilu.

V 622. f členu je urejeno soglasje skupščine za čezmejno združitev. Skupščina vsake od družb, ki sodelujejo pri čezmejni združitvi, lahko združitev pogojuje tako, da se način soodločanja delavcev v družbi, ki bo nastala s čezmejno združitvijo, izrecno potrdi pri družbi, ki bo izšla iz čezmejne združitve. Poleg tega ZGD - 1 določa, da je treba pred vpisom čezmejne združitve v register registrski organ preizkusiti tudi, ali so bila v prevzetih družba izvedena pogajanja o udeležbi delavcev pri upravljanju družbe, ki izide iz čezmejne združitve (622. f člen).

²⁴ Uradni list EU, št. L 11704.

3.2. Druge oblike statusnih preoblikovanj

Pri delitvi gospodarskih družb²⁵ ZGD – 1 omenja delavske predstavnike v 629. členu, ki ureja pripravo in izvedbo skupščine. Po tretjem odstavku navedenega člena je treba vsakemu upniku in svetu delavcev, če je ta oblikovan, na njegovo zahtevo najpozneje naslednji delovni dan brezplačno dati prepis delitvenega načrta. Delitveni načrt pa vsebuje vse pomembnejše sestavine delitve gospodarske družbe, kakor jih določa 624. člen ZGD – 1 in kot tak predstavlja pomemben vir informacij za delavske predstavnike.

Pri prenosu premoženja²⁶ in pri preoblikovanju gospodarskih družb²⁷ ZGD – 1 delavskih predstavnikov ne omenja.

4. SPREMEMBA DELODAJALCA PO ZDR

Pri pravnem prenosu podjetja ali dela podjetja, izvedenega na podlagi zakona, drugega predpisa, pravnega posla oziroma pravnomočne sodne odločbe ali zaradi združitve ali delitve do spremembe delodajalca, preidejo pogodbene ali druge pravice in obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, na delodajalca prevzemnika (73. člen). Pri tem ZDR omogoča sodelovanje sindikatom, saj v 74. členu določa, da morata delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik najmanj 30 dni pred prenosom obvestiti sindikate pri delodajalcu o datumu ali predlaganem datumu prenosa, razlogih za prenos, pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa za delavce ter o predvidenih ukrepih za delavce. Ureditev pomeni omejitev načela pogodbene svobode strank pogodbe o zaposlitvi in moči delodajalca, da sam odloča o vseh vprašanih statusne in pogodbene narave tako, da bi čim bolj zmanjšal svojo odgovornost v zvezi z delovnimi razmerji delavcev, s tem pa tudi svojo odgovornost za poslovno tveganje, ki je na njegovi strani.²⁸ Kakor je bilo uvodoma poudarjeno, prenos podjetja sam po sebi ni razlog za prenehanje delovnega razmerja, lahko

²⁵ Po 623. členu ZGD – 1 se kapitalska družba lahko deli z razdelitvijo, oddelitvijo ali izčlenitvijo.

²⁶ Po 640. členu ZGD – 1 lahko delniška družba, komanditna delniška družba ali družba z omejeno odgovornostjo prenese svoje premoženje kot celoto na RS ali na samoupravno skupnost v RS.

²⁷ Gre za spremembe pravno organizacijske oblike gospodarske družbe, na primer iz d.d. v d.o.o. in podobno (642. – 673. a ZGD – 1).

²⁸ Končar v Senčur Peček in ostali 2008, 323.

pa njegove posledice vodijo do nastanka poslovnega razloga pri redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Poleg dolžnosti obveščanja ZDR nalaga, da se morata delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik z namenom, da se doseže sporazum, najmanj 15 dni pred prenosom s sindikati pri delodajalcu posvetovati o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa in o predvidenih ukrepih za delavce.²⁹ Če ni sindikata pri delodajalcu, morajo biti delavci, ki jih prenos zadeva, neposredno obveščeni v roku in o okoliščinah prenosa, v skladu s prvim odstavkom 74. člena.³⁰

Podobno kakor v Direktivi 2001/23/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov³¹ se tudi ZDR omejuje na ustrezno posvetovanje, ne pa na dosego dogovora o predvidenih ukrepih, ki se nanašajo na delavce (sedmi člen direktive). Direktiva se pri tem ne omejuje na sindikate, ampak govori na splošno o delavskih predstavnikih, kar pomeni, da je treba pri tem upoštevati še ZSDU (več o tem v naslednji točki). V peti točki sedmega člena direktiva določa, da lahko države članice omejijo to obveznost na podjetja oziroma obrate, ki zaposlujejo toliko delavcev, da je obvezno kolegijsko delavsko predstavništvo. V skladu z ZSDU so to podjetja, ki zaposlujejo najmanj 20 delavcev.

5. EKONOMSKO-POSLOVNA PRESTRUKTURIRANJA

Na področju ekonomsko-poslovnih prestrukturiranj je treba zlasti upoštevati ZSDU, ki svetu delavcev omogoča sodelovanje pri odločanju v različnih oblikah ter pri različnih vsebinah. Poleg tega ne gre zanemariti vloge sindikatov, kot jo urejata ZDR in ZKPol.

²⁹ Sindikalni zaupniki v primeru prenosa ohranijo svoj status, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za njegovo imenovanje v skladu s kolektivni pogodbo (209. člen ZDR). Podobno določa 67. a člen ZSDU za člana sveta delavcev. Ta ohrani svoj status, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za njegovo imenovanje v skladu z zakonom. Če pa so izpolnjeni pogoji za novo imenovanje sveta delavcev, se ta določba ne uporablja.

³⁰ Če delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, pred prenosom ne obvesti sindikatov oziroma se z njimi ne posvetuje v skladu z 74. členom, se kaznuje z globo od 1500 do 4000 evrov (četrti točka prvega odstavka 230. člena ZDR).

³¹ Uradni list EU, št. L 82.

5.1. Vloga sveta delavcev v procesih prestrukturiranja podjetij po ZSDU

Čeprav ZSDU ne omenja neposredno prestrukturiranja podjetij, to ne pomeni, da delavski voljeni predstavniki pri tem nimajo nobene vloge. ZSDU določa štiri glavne oblike sodelovanja med svetom delavcev in delodajalcem: obveščanje, posvetovanje, soodločanje in pravico do zadržanja odločitve. *Obveščanje* je po intenzivnosti najnižja raven sodelovanja, vendar predstavlja osnovo za vse nadaljnje aktivnosti. Kajti če delavci niso ustrezno in pravočasno obveščeni,³² ne morejo aktivno sodelovati pri nadaljnjih aktivnostih, predvsem pa ne morejo podati svojega mnenja. Raziskave³³ kažejo, da je to največji problem pri uresničevanju delavske participacije in s tem tudi partnerstva z delavskimi predstavniki. Družbe največkrat preskočijo fazo obveščanja delavcev oziroma jih obvestijo šele potem, ko je bila odločitev sprejeta. S tem odtegnejo delavcem možnost izraziti svoje mnenje in posledično sodelovanja pri sprejemanju odločitev. Kot najpogostejši razlog za izključevanje delavcev se navaja izoginitve podaljševanju postopka sprejemanja odločitev.

Po ZSDU je treba pri obveščanju razlikovati med rednim obveščanjem in obveščanjem pred sprejemom odločitve s strani delodajalca, kar je določeno v 89. členu ZSDU. Kot redno obveščanje se šteje obveščanje o gospodarskem položaju podjetja, razvojnih ciljih, stanju proizvodnje in prodaje ter o splošnem gospodarskem položaju panoge. Prestrukturiranje podjetij bi se lahko uvrstilo med skorajda vsa navedena vprašanja. Zlasti je pomembno redno obveščanje o splošnem gospodarskem položaju panoge in samega podjetja ter o vplivu na proizvodnjo ter cilje. Smiselno je, da delodajalec obvešča tudi o morebitnih napovedih oziroma posledicah, ki se obetajo. Hkrati pa je pomembno, da posreduje delavcem zanesljive informacije, ki se kažejo kot gotove. Ni namreč dobro (pre)hitro začeti s sporočanjem slabih novic, saj to lahko (hitro) sproži negotovost med delavci. Po drugi strani pa ni priporočljivo predolgo odlašati z obveščanjem, saj se lahko s tem ogrozi ustrezna priprava predvidenih ukrepov. ZSDU ne določa natančno, kdaj in kako bi moralo to obveščanje potekati. Družba lahko oblikuje sistem notranjega komuniciranja po lastnih željah, smiselno je, da se gradi na obstoječih kanalih komuniciranja oziroma na njihovi ustrezni dograditvi. V postopkih prestrukturiranja bi moralo biti obveščanje oziroma komunikacija še pogostejša.

³² Na pomen ustreznega vsebinskega in časovnega obveščanja opozarja tudi Direktiva 02/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi splošnega okvirja za obveščanje in posvetovanje v Evropski skupnosti, Uradni list EU, št. L 80/02.

³³ Več o tem v Blyton in Turnbull 2004, 273–276, Leat 2007.

Pred sprejemom odločitve je delodajalec zavezan obveščati svet delavcev o spremembi dejavnosti, zmanjšanju gospodarske dejavnosti, spremembah v organizaciji proizvodnje, spremembah tehnologije, letnem obračunu in letnem poročilu ter o drugih vprašanjih, če so se tako dogovorili. Upoštevajoč procese prestrukturiranja in morebitne posledice gre od navedenih tem izpostaviti obveščanje o zmanjšanju gospodarske dejavnosti, spremembah v organizaciji proizvodnje, in o spremembah tehnologije. Zelo pomembno je, da je obveščanje temeljito in resnično. Smiselno je, da delodajalec ne predstavi samo načrtovanih ukrepov, temveč tudi ozadje, torej ekonomske podatke, ki so privedli do obravnavane situacije. Sodelovanje in podpora delavcev je mogoča samo na podlagi ustrezno predstavljenih podatkov.

V povezavi z obveščanjem je pomembno določilo drugega odstavka 89. člena, ki določa, da mora delodajalec na zahtevo sveta delavcev omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščenost o zgoraj izpostavljenih vprašanjih. To je še toliko bolj pomembno pri presoji posledic prestrukturiranja. Smiselno bi bilo določiti, vsaj v participativnem dogovoru, možnost postavljanja vprašanj oziroma dolžnost pojasnil s strani delodajalca, ki se nanašajo na predloženo dokumentacijo.

Posvetovanje kot druga stopnja delavske participacije pomeni, da mora delodajalec pred sprejemom odločitve obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih³⁴ in kadrovskih³⁵ vprašanj ter glede vprašanj varnosti in zdravja pri delu (91. člen ZSDU). Zakon tudi določa, da mora delodajalec posredovati informacije najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni prej sprejemom odločitev. S tem se delavcem omogoči, da se seznanijo z ukrepi oziroma z vsebino odločitev, ki jih želi delodajalec sprejeti. Če delodajalec ne zahteva posvetovanja, ima svet delavcev možnost zadržati odločitev in sprožiti arbitražni postopek.

³⁴ Po 93. členu ZSDU se za statusna vprašanja družbe štejejo statusne spremembe, prodaja družbe ali njenega bistvenega dela, zaprtje družbe ali njenega bistvenega dela in bistvene spremembe lastništva, statusno preoblikovanje družbe, opredeljeno z ZGD-1 (Uradni list RS, št. 42/06, 10/08, 68/2008), in sprememba sistema upravljanja družbe (zadnji dve spremembi sta bili dodani z novelo ZSDU iz leta 2007).

³⁵ 94. člen ZSDU določa, da se za kadrovska vprašanja štejejo potrebe po novih delavcih (število in profili), sistemizacija delovnih mest, razporejanje večjega števila delavcev izven družbe, razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj, sprejemanje aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja, zmanjšanje števila delavcev in sprejem splošnih pravil o disciplinski odgovornosti. Za večje število delavcev se šteje deset odstotkov vseh delavcev družbe.

V povezavi s prestrukturiranjem podjetij je mogoče pričakovati posvetovanje pri vprašanih morebitne prodaje ali celo zaprtja podjetja ali njenega bistvenega dela, spremembe lastništva, statusnega preoblikovanja podjetja po ZGD – 1 in sistema upravljanja družb. Na kadrovskem področju pa predvsem glede vprašanja zmanjšanja števila delavcev. ZSDU ne določa, kaj se šteje kot zmanjšanje števila delavcev. Sodna praksa³⁶ je izoblikovala stališče, da v tem delu ZSDU ne govori o zmanjšanju večjega števila delavcev (zgolj zmanjšanje števila). Uporablja pa množino, kar pomeni, da obveščanje in skupno posvetovanje v primeru odpovedi enega delavca ni potrebno, ampak jih mora biti več.³⁷ Čeprav se pri posvetovanju zahteva aktivno sodelovanje obeh strani, lahko delodajalec sprejme odločitev ne glede na mnenje sveta delavcev, saj k temu ni pravno zavezan. Vprašanje pa je, kakšne posledice ga doletijo, če (vztrajno) zavrača predloge delavske strani oziroma jih ignorira.

Posvetovanje se lahko nadgradi v soodločanje po 96. členu ZSDU, če imajo odločitve o spremembi dejavnosti, zmanjšanja gospodarske dejavnosti, spremembe v organizaciji proizvodnje, spremembi tehnologiji, statusne spremembe in prodaja podjetja ali njegovega bistvenega dela za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, če gre za večjo število delavcev po ZDR. Svet delavcev lahko zavrne zgoraj opisano soglasje samo v primeru, če predlog odločitev o zmanjšanju števila delavcev ne vsebuje predloga programa o razreševanju presežnih delavcev po ZDR, ali če razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev niso utemeljeni. Če svet delavcev zavrne takšno soglasje, ta zavrnitev nima učinka na pravilnost in zakonitost odločitve delodajalca.

Soodločanje pa pomeni najbolj intenzivno sodelovanje med svetom delavcev in delodajalcem, saj delodajalec ne more sprejeti odločitve brez soglasja delavcev. Torej v tem primeru gre tudi za pravno vezanost na mnenje sveta delavcev. ZSDU v 95. členu določa, kaj mora delodajalec predložiti v soglasje svetu delavcev.³⁸ Pri soodločanju ni navedenih vprašanj, ki bi se (ne)posredno navezovala na prestrukturiranje. Vendar lahko se spodbudi razprava o nagrajevanju za delovno uspešnost, podjetja lahko v želji po doseganju večje konkurenčnosti razmišljajo o spodbudah

³⁶ Višje delovno in socialno sodišče, sklepa Pdp 413/04 in Pdp 523/04.

³⁷ Glede na to, da zakon uporablja množino, menim, da mora zmanjšanje števila delavcev zajemati vsaj tri delavce.

³⁸ To so osnove za odločanje o izrabi letnega dopusta in odločanje o drugih odsotnostih z dela, merila ocenjevanja delovne uspešnosti delavcev, kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi, razpolaganje s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev in kriteriji za napredovanje delavcev.

za večjo inovativnosti.³⁹ Predvsem bi bilo smiselno razmišljati o konkretno usmerjenih projektih, ki bi podpirali razvoj inovativnih rešitev kot eno od možnosti izhoda iz krizne situacije ali vsaj izboljševanja položaja družbe na trgu.

Svet delavcev mora predloge obravnavati in se do njih opredeliti v osmih dneh od predložitve v soglasje. Če se svet delavcev ne opredeli do predlogov v tem roku, se šteje, da z njimi soglaša. Soglasje, sprejeto s strani sveta delavcev in v pisni obliki podano delodajalcu k njegovemu predlogu, se šteje kot dogovor med svetom delavcev in delodajalcem. Skladno z načelom dograditve participativnih razmerij je krog teh vprašanj vedno mogoče razširiti s participativnim dogovorom.

5.2. Vloga sindikatov

Ena od glavnih aktivnosti sindikata na področju delovnih razmerij je sklepanje kolektivnih pogodb, s katerimi se lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ZDR.⁴⁰ Če želijo podjetja ožati pravice delavcev, je treba v skorajda vseh primerih ustrezno spremeniti kolektivne pogodbe. Sprememb se je treba lotiti od spodaj navzgor oziroma je treba natančno proučiti, katero pravico in kako ureja določena kolektivna pogodba. Če podjetje zavezuje kolektivna pogodba dejavnosti in bi želeli spremeniti na primer delovni čas delavcev, lahko podjetje to stori le, če mu to omogoča kolektivna pogodba na ravni dejavnosti. Kolektivno pogodbo pa je mogoče spreminjati samo s sodelovanjem sindikata,⁴¹ pri čemer delodajalec ne more brezpogojno zahtevati, da sindikat na spremembe pristane. Ključno vlogo pri tem imajo finančni podatki družbe, ki terjajo določene spremembe in resnična namera delodajalcev, da s predlaganimi ukrepi želijo ohraniti družbo na trgu.

Sodelovanje sindikata pri delodajalcu⁴² se po osmem členu ZDR zahteva pri sprejemanju *splošnih aktov* delodajalca. To so normativni akti, ki jih delodajalec sprejme

³⁹ Več o vlogi delodajalca pri inovativnosti v delovnem razmerju v Zirnstein 2007, o nagrajevanju inovativnosti pa v Zirnstein, Franca 2008.

⁴⁰ Po drugem odstavku sedmega člena ZDR se s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo lahko določijo pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa ZDR.

⁴¹ Pri spremembah kolektivne pogodbe je treba upoštevati vsa ustrezna določila ZKPol.

⁴² Po ZDR se za sindikat pri delodajalcu šteje reprezentativni sindikat, ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika po 208 členu ZDR. Pridobite lastnosti reprezentativnega sindikata pa določa Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin, Uradni list RS, št. 13/93). Odločitev o reprezentativnem sindikatu sprejem delodajalec in jo objavi na običajen način, če so delavci (1) člani reprezentativnega

ob sodelovanju s sindikatom ali ob sodelovanju vseh delavcev.⁴³ ZDR v osmem členu namreč določa, da mora delodajalec predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi določa *organizacijo dela* ali *obveznosti*, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, pred sprejemom posredovati v mnenje sindikatom pri delodajalcu. S tem ZDR določa *dihotomni* sistem avtonomnih pravnih virov, saj poleg kolektivnih pogodb veljajo tudi enostransko določeni splošni akti.

Sindikatom mora svoje mnenje o predlogu splošnega akta posredovati v osmih dneh. Če je to storil, mora delodajalec mnenje pred sprejemom splošnih aktov obravnavati in se do njega opredeliti, ni ga pa dolžan vsebinsko upoštevati. Velja torej dolžnost sodelovanja s sindikatom, vendar pravno formalno delodajalec ne samo da ni vezan na izražena stališča sindikatov, ampak tudi opustitev te dolžnosti ne more pomeniti neveljavnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi v individualnem sporu, saj gre le za mnenje o splošnih aktih.⁴⁴

Sindikatom pri delodajalcu ima pomembno vlogo pri *odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov*.⁴⁵ Po 97. členu ZDR mora delodajalec o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev, ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev čim prej *obvestiti* sindikate pri delodajalcu. Poleg tega je določena še obveznost *posvetovanja*. Delodajalec se predhodno, z namenom, da se doseže sporazum posvetuje s sindikati o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.⁴⁶ ZDR ne določa posebnih

sindikata na ravni države (10 odstotkov) ali na ravni panoge (15 odstotkov) ali (2) če je v sindikat včlanjenih najmanj 15 odstotkov delavcev (8. in 9. člen ZRSin, Uradni list št. 13/1993). Iz tega izhaja, da ni nujna (samo in zgolj) organiziranost sindikata na ravni družbe, ampak je lahko tudi na višji ravni. Mora pa mu biti v skladu z ZRSin priznana lastnost reprezentativnega sindikata.

⁴³ Kalčič v Cvetko in drugi 2004, 396.

⁴⁴ Višje delovno in socialno sodišče RS, 2004, sklep Pdp 413/04.

⁴⁵ Za večje število delavcev ZDR v 96. členu šteje:

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

Enako velja za delodajalca, ki ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov v obdobju treh mesecev postalo nepotrebno delo 20 ali več delavcev.

⁴⁶ ZDR v 98. in 101. členu določa še obveznost obveščanja zavoda za zaposlovanje in njegovo vlogo pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev.

časovnih rokov, kdaj mora delodajalec obvestiti sindikate in se z njimi posvetovati. Smiselno je, da to stori v čim prej, ko se odloči za odpoved pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov.

6. SKLEP

Sodelovanje delavskih predstavnikov pri procesih prestrukturiranja podjetij je urejeno v različnih zakonih. V postopkih statusnega preoblikovanja ZGD – 1 ne daje pomembne vloge delavskim predstavnikom. Vendar po drugih strani lahko delavci izvršujejo določen (omejen) vpliv prek svojih predstavnikov v organih vodenja in nadzora (uprava, nadzorni svet, upravni odbor), če so ti imenovani. Smiselno bi bilo razmišljati o smeri večje vloge delavskih predstavnikov, zlasti o večji aktivnosti z vidika obveščanja oziroma komuniciranja z delavci. ZGD – 1 na več mestih nalaga dolžnost poslovodstvu, da mora obveščati delničarje o posameznih aktivnosti, nima pa te dolžnosti do delavcev, čeprav jih tako teorija kot praksa obravnavata kot pomembno skupino deležnikov v podjetju. Zlasti je to pomembno, ker ima običajno prestrukturiranje velike posledice za delavce, zato bi bilo ustrezno, da bi obstajala večja dolžnost obveščanja ter tudi posvetovanja ali soodločanja. ZDR se dotika tega vprašanja samo pri spremembi delodajalca, ko določa dolžnost delodajalca, da obvešča in se posvetuje s sindikatom pri delodajalcu. Večjo vlogo daje ZSDU svetu delavcev pri vseh stopnjah delavske participacije, to je pri obveščanju, posvetovanju in soodločanju.

Glede na skopost zakonskih določil pri sodelovanju delavskih predstavnikov v procesih prestrukturiranja podjetij imajo veliko možnosti pri avtonomnem dogovarjanju. Tako lahko sindikati v kolektivnih pogodbah in sveti delavcev v participativnih dogovorih dogovorijo druge način sodelovanja, predvsem obveščanja, ki bi veljali v časih prestrukturiranja. Ne glede na to bi kazalo okrepiti vlogo delavcev kot skupine deležnikov v zakonodaji, ravno tako je treba večje napore vložiti v kakovosten socialni dialog kot podlago za iskanje kompromisnih rešitev in za ustvarjanje dobre organizacijske klime.

LITERATURA:

- Armstrong, Micheal. 1996. *A handbook of personnel management practise*. London: Kogan Page.
- Blanpain, Roger in drugi. 2007. *The global workplace: international and comparative employment law, cases and materials*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Blyton, Pauland in Peter Turnbull. 2004. *The dynamics of employee relations*. New York: Palgrave Macmillan.
- Bratton, John in Jeffrey Gold. 2003. *Human resource management: theory and practice*. New York: Palgrave Macmillan.
- Cushway, Barry. 1994. *Human resource management*. London: Kogan Page.
- Cvetko, Aleksej in drugi. 2004. *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba*. Ljubljana: GV Založba.
- Domadenik, Polona, Janez Prašnikar in Jan Svejnar. 2008. Restructuring of firms in transition: ownership, institutions and openness to trade. *Journal of International Business Study*, 1-22.
- Franca, Valentina in Zirnstein Elizabeta. 2008. Inovativnost v delovnem razmerju. V *Učinkovit plačni sistem po novem*, ur. Šlamberger, Miha in Jasna Car. Maribor: Forum Media.
- Franca, Valentina. 2008. *Vloga in položaj delodajalca pri delavskem soupravljanju v gospodarskih družbah*. Doktorska disertacija. Koper: Fakulteta za Delodajalec, Univerza na Primorskem.
- Ivanjko, Šime in Marijan Kocbek. 2003. *Korporacijsko pravo*. Ljubljana: GV Založba.
- Kanjo Mrčela, Aleksandra. 2006. *Capacity building for social dialogue in Slovenia*. [Http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef06519.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef06519.htm) (2. 10. 2007).
- Keller, Berndt. 1995. Rapporteur's report: emerging models of worker participation and representation. *British journal of industrial relations* 33 (3): 317-327.
- Kresal Šoltes, Katarina. 2005. Pravna razmerja med predstavniki delavcev in vodstvom podjetja. V *Upravljanje odnosov med predstavniki delavcev in vodstvom podjetja*, 1-13. Ljubljana: GV založba.
- Leat, Mike. 2007. *Exploring employee relations*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Milkovich, George T. in John W. Boudreau. 1997. *Human resource management*. Boston: Irwin/McGraw-Hill.
- Senčur Peček, Darja in ostali. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Taira, K. 1996. Compatibility of human-resource management, industrial-relations and engineering under mass-production and lean production: an exploration. *Applied psychology - an international review* 45 (2): 97-117.
- Vodovnik, Zvone. 1998. Načelo univerzalnosti na področju socialnega partnerstva. *Zbornik znanstvenih razprav* 58: 329-345.
- Vodovnik, Zvone. 2004. Kolektivne pogodbe v javnem sektorju. *Delavci in delodajalci* 4 (2-3): 245-258.
- Vodovnik, Zvone. 2005. Položaj in vloga menedžmenta na področju delovnih razmerij. V *Gospodarski subjekti na trgu dela - posodobitev gospodarskega prava, 13. posvetovanje o aktualni problematiki s področja gospodarskega prava*, 307-319. Maribor: Pravna fakulteta, Inštitut za gospodarsko pravo.

Weiss, Manfred. 2004. Enlargement and industrial relations: building a new social partnership. *The international journal of comparative labour law and industrial relations* 20 (1): 5–26.

Zirnstein, Elizabeta in Franca Valentina. 2008. Nagrajevanje inovativnosti v delovnem razmerju. HRM 6 (22): 60 – 66.

Zirnstein, Elizabeta. 2007. Vpliva delodajalca na inovativnost v delovnem razmerju – pravni vidiki. V *Delodajalec in pravo*, ur. Zvone Vodovnik, 89 – 196. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za delodajalec in Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta.

PRAVNI VIRI:

Lizbonska pogodba. *Uradni list EU*, št. C 306/07.

Pogodba o Evropski uniji. *Uradni list RS*, št. 7/04.

Direktiva 02/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi splošnega okvirja za obveščanje in posvetovanje v Evropski skupnosti. *Uradni list EU*, št. L 80/02.

Direktiva 05/56/ES o čezmejnih združitvah kapitalskih družb. *Uradni list EU*, št. L 310/05.

Direktiva 01/23/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov. *Uradni list EU*, št. 82/01.

Ustava RS. *Uradni list RS*, št. 33/91, 42/97, 66/00, 43/03, 68/06.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07.

Zakon o gospodarskih družbah – 1 (ZGD – 1). *Uradni list RS*, št. 60/06, 26/07, 33/07, 67/07, 10/08, 68/08.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). *Uradni list RS*, št. 42/07 - uradno prečiščeno besedilo.

Zakona o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin). *Uradni list RS*, št. 13/93.

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKPol). *Uradni list RS*, št. 43/06.

Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPPIPP). *Uradni list RS*, št. 126/07.

Zakon o pomoči za reševanje in prestrukturiranje gospodarskih družb v težavah (ZPRPGD), *Uradni list RS*, št. 44/07 – uradno prečiščeno besedilo.

Zakon o gospodarskih zbornicah (ZGZ). *Uradni list RS*, št. 60/06.

Obrtni zakon. (ObrZ). *Uradni list RS*, št. 40/04, 102/07).

Pogodba o ustanovitvi Ekonomsko-socialnega sveta RS, *Uradni list RS*, št. 23/94.

Pravila delovanja ESS. *Uradni list RS*, št. 59/94, 64/94, 32/95, 40/07.

VIRI:

Communication from the EU Commission. 2002. *Anticipating and managing change: a dynamic approach to the social aspects of corporate restructuring*.

[Http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/changement_1_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/changement_1_en.pdf) (31. 8. 2007).

Communication from the EU Commission. 2002. *European social dialogue, a force for innovation and change*.

[Http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jul/socdial_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jul/socdial_en.pdf) (31. 8. 2007).

Communication from the EU Commission. 2004. *Partnership for change in an enlarged Europe – Enhancing the contribution of European social dialogue*.

[Http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2004/com2004_0557en01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2004/com2004_0557en01.pdf) (31. 8. 2007).

Communication from the EU Commission. 2005. *Communication from the Commission on the Social Agenda*.

[Http://ec.europa.eu/employment_social/social_policy_agenda/spa_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_policy_agenda/spa_en.pdf) (31. 8. 2007).

Communication from the EU Commission. 2005. *Restructuring and employment Anticipating and accompanying restructuring in order to develop employment: the role of the European Union*.

[Http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/apr/com_restruct_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/apr/com_restruct_en.pdf) (31. 8. 2007).

Višje delovno in socialno sodišče RS, 2004. *Sklep Pdp 413/04*.

Višje delovno in socialno sodišče RS, 2004. *Sklep Pdp 523/04*.

THE ROLE OF EMPLOYEES' REPRESENTATIVES IN THE RESTRUCTURING PROCESSES IN COMPANIES

VALENTINA FRANCA*

SUMMARY

During the economic crisis restructuring of companies is quite common and usual, if not even urgent. Though the aim of such activities is to improve the market position of the company they often bring about less pleasant consequences for the workers, i.e. cancellation of work contract, reduction of salary and other benefits arising from the employment relationship, etc. It is the responsibility of the management to guarantee the implementation of such measures in a legal way and that the workers concerned are as little as possible adversely affected. Undoubtedly cooperation with workers' representatives is one of the successful modes of communicating less advantageous measures, since they represent a link between the management and the workers.

Restructuring of companies is a very comprehensive notion including a wide range of activities. Roughly it could be divided into two major fields: 1) transformation of the status of the company and 2) economic reorganization of the business of the company, whereby the latter does not necessarily involve the change of the status, but more so a change of the contents of the business, which may involve searching for gaps in the market, a change of activity and similar. Participation of workers' representatives, i.e. trade unions and elected representatives is partially regulated by the Companies Act -1, the Employment Relationships Act and Worker Participation in Management Act.

The Companies Act - 1 does not anticipate any decisive role of the workers' representatives during the process of the transformation of the company's status, their role is but rarely mentioned. On the other hand, workers can exercise a certain (though limited) influence through their appointed representatives in the managerial and supervisory bodies (the management, the supervisory board, the management board). Further considerations should be made in the direction of

* Valentina Franca, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Management (Koper), University of Primorska, Slovenia. valentina.franca@fm-kp.si

increasing the influence of workers' representatives, especially regarding better information of, and communication with the workers. Several articles of the Companies Act lay down the obligations of the management on having to inform the shareholders, but there is no such obligation towards the workers, though the latter are both in theory and practice regarded as important stakeholders. This issue is particularly important because a restructuring of the company usually has significant consequences for the workers. It would therefore be appropriate to introduce more obliging regulations regarding informing the workers, consultation with them and their participation in decision making.

This issue is covered by the Employment Relationships Act only for the case of change of the employer. The above act requires from the employer to inform the workers on the issue and to consult with the trade unions. However, there are no provisions regarding obligations towards the workers' council. Contrary to that, several provisions in the Workers' Participation in Management Act requires from the management to inform, consult and allow participation of the workers about the issues (in)directly related to the restructuring of the company. In the above mentioned act there is an explicit provision according to which any transformation of the status of the company according to the Company Act has to be consulted with the workers' council.

In view of insufficient legal provisions, the importance of an autonomous regulation of relationships between the workers' representatives and the management during the period of restructuring is particularly important. It is recommendable that the trade-unions come to an arrangement regarding their participation in the restructuring process in their respective collective agreements; the workers' councils on the other hand should negotiate about diverse forms of cooperation during the process. Such approach could contribute essentially to the promotion of social dialogue and partnership between the management and workers' representatives.