



# Obveščanje delavcev v prevzemnih postopkih

Piše:

dr. Janja Hojnik

*Na ravni EU se v zadnjem času diskutira o možnostih za povečanje vloge zaposlenih pri sprejemanju odločitev v prevzemnih postopkih gospodarskih družb. Obstoječa direktiva (in s tem tudi slovenska implementacijska zakonodaja) namreč zaposlene v teh postopkih postavlja na stran in v prvi vrsti sledi interesom delničarjev. V luči splošnih prizadevanj po povečanju družbene odgovornosti gospodarskih družb se preučujejo možnosti za spremembo takšne ureditve. In kako je s tem pri nas?*

## Direktiva EU o prevzemih v luči družbene odgovornosti podjetij

Tenzije med različnimi interesi, ki se pojavljajo v okviru prevzemnih postopkov – interesi delničarjev in drugih deležnikov (zlasti zaposlenih) – so razvidne že iz dolgotrajnih pogajanj, ki so vodila do sprejema *Direktive EU o prevzemih (2004/25)*. Potreba po harmonizaciji evropske zakonodaje na tem področju se je namreč pokazala že v 70. letih prejšnjega stoletja, direktiva pa je bila sprejeta šele leta 2004. Osem let po uvedbi te direktive je Evropska komisija izdala poročilo o uporabi direktive ter spremljajočo študijo, ki so jo pripravili v mednarodni pravni pisarni Marcuss Partners. Oba dokumenta poudarjata **potrebo po povečani diskusiji o družbenih odgovornosti podjetij** v okvirih prevzemnih postopkov.

Direktiva v členu 3 navaja temeljna načela, spoštovanje katerih morajo države članice zagotoviti v prevzemnih postopkih. Člen 3(1) direktive določa: »Uprava ciljne družbe mora delovati v interesu družbe v celoti in imetnikom vrednostnih papirjev ne sme odreči možnosti za odločitev glede vsebine ponudbe«. Marcussovo poročilo glede tega poudarja, da je potrebno **pojem »interesi družbe«** nujno razlagati širše od **zgolj interesov delničarjev**. Študija izpostavlja, da direktiva omenja zgolj dve kategoriji deležnikov, tj. zaposlene in lokalno skupnost, a v okvir pojma »družbe v celoti« bi morali vključiti tudi upnike, pogodbenike in okolje. Predvsem pa je po-

membrno to, da Marcussovo poročilo izpostavlja, da so drugi deležniki razen delničarjev zelo slabo zaščiteni z direktivo.

**Sodišče EU** je glede tega sicer odločilo, da je potrebno splošna načela prevzemne direktive razumeti kot okvirna vodila za države članice pri implementaciji te direktive in ne kot splošna pravna načela EU. To pomeni, da ne dajejo neposredno izvršljivih pravic, na katere bi se lahko posamezniki sklicevali pred nacionalnimi sodišči, kar obenem tudi daje državam članicam določeno avtonomijo pri natančni opredelitvi pomena teh načel. To potrjuje tezo Enriquesa, da se evropsko pravo družb izvaja »različno po državah članicah, odvisno od lokalne pravne kulture in predhodno veljavnimi korporacijskimi določbami«. Ker direktiva ne določa, kako naj se rešujejo konflikti med interesi delničarjev in deležnikov, Marcussovo poročilo priznava, da imajo države članice »nalogo določiti meje dovoljenega in prepovedanega.«

Navedeno pa nikakor ne pomeni, da direktiva o prevzemih ne vsebuje določb, ki bi državam članicam že danes nalagale **upoštevanje interesov zaposlenih** v okviru prevzemnih postopkov. Tako je denimo med splošnimi načeli direktive navedeno, da morajo imetniki vrednostnih papirjev ciljne družbe »imeti na voljo dovolj časa in zadosti informacij za sprejem odločitve o ponudbi na podlagi zadostnega poznavanja dejanskega stanja; kadar uprava ciljne družbe svetuje imetnikom vrednostnih papirjev, mora **podati svoja stališča glede vpli-**

**va ponudbe na zaposlovanje, pogoje zaposlovanja in sedeže poslovanja družbe**«.

Člen 6(3)(i) določa, da morajo biti v dokumentu o ponudbi med drugim razvidni tudi »namenjena ponudnika glede prihodnjega poslovanja ciljne družbe in, če ponudba nanj vpliva, družbo ponudnika, in **glede varovanja delovnih mest njenih zaposlenih in vodstva, vključno z vsako bistveno spremembo pogojev zaposlovanja, in zlasti strateški načrti ponudnika za obe družbi in mogoče posledice za zaposlovanje in sedeže poslovanja družbe**«. Člen 8(2) direktive zahteva, da države članice določijo razkritje vseh informacij in dokumentov, »tako, da so imetnikom vrednostnih papirjev vsaj v tistih državah članicah, na organiziranih trgih katerih so uvrščeni vrednostni papirji ciljne družbe, in **predstavnikom zaposlenih ponudnika in ciljne družbe, ali če jih ni, zaposlenim samim, neovirano in takoj na razpolago**.«

Člen 9(5) zahteva, da »uprava ciljne družbe pripravi in javno objavi dokument o svojem mnenju o ponudbi in razlogih, na katerih temelji, vključno s stališči o učinkih izvedbe ponudbe na vse interese podjetja, **še zlasti zaposlovanja, in o strateških načrtih ponudnika za ciljno družbo, in njihovih mogočih posledicah na zaposlovanje in sedeže poslovanja družbe** (...). Uprava ciljne družbe obenem **posreduje to mnenje predstavnikom svojih zaposlenih, ali če jih ni, zaposlenim samim**. Kadar uprava ciljne družbe pravočasno prej-

Page: 4

Reach: 0

Country: SLOVENIA

Size: 1083 cm2

2 / 3

*me ločeno mnenje predstavnikov svojih zaposlenih o učinkih ponudbe na zaposlovanje, to mnenje priloži dokumentu.*«

Po padcu predloga direktive v Evropskem parlamentu leta 2001 pa je bila v direktivo vključena tudi določba člena 14, ki potrjuje, da direktiva **ne posega** v predpise glede informiranja in posvetovanja s predstavniki zaposlenih, in, če države članice to predvidijo, soodločanja z zaposlenimi ponudnika in ciljne družbe, ki jih urejajo ustrezne nacionalne določbe, zlasti tiste, sprejete v skladu z direktivami 94/45/ES, 98/59/ES, 2001/86/ES in 2002/14/ES. Namen te določbe je bil potrditi, da je tesna in učinkovita vključitev zaposlenih pomemben dejavnik ne le za uspešen prevzem, ampak tudi za ustrezen premislek o različnih interesih, v katere poseže prevzem.

Kljub vsemu je večina držav članic zavzela t. i. **delničarski pristop**, medtem ko imajo določbe o udeležbi zaposlenih v okviru prevzemnih določb relativno postranski pomen.

## Slovenski zakon o prevzemih

Prvi slovenski zakon o prevzemih kot specifična zakonodaja na področju prava družb je bil sprejet relativno zgodaj – leta 1997, tj. le štiri leta po sprejemu Zakona o gospodarskih družbah. Zakon o prevzemih je temeljil na britanskem "City Code on Takeover and Mergers". V tem pogledu je Slovenija prehitela celo nekatere države z dolgo tradicijo na področju korporacijskega prava, ki so sicer veljale za vzornice pri oblikovanju slovenske korporacijske zakonodaje, npr. Avstrijo in Nemčijo.

Direktiva EU o prevzemih je bila v slovenski pravni sistem implementirana z **Zakonom o prevzemih (ZPre-1)**, ki je začel veljati 11. avgusta 2006 in je bil doslej petkrat noveliran. Ker je bil eden od osrednjih ciljev prevzemnega zakona implementirati direktivo o prevzemih, temeljita zakon in direktiva na številnih skupnih načelih, kot je enaka obravnava imetnikov vrednostnih papirjev, zagotavljanje obveščenih odločitev, zavarovanje interesov gospodarske družbe kot celote, zaščita delavcev rele-

vantnih družb in druga. Zakon o prevzemih izvaja Agencija za trg vrednostnih papirjev, ki je bila vzpostavljena in deluje na osnovi Zakona o trgu finančnih instrumentov in ki predstavlja regulatorno in nadzorno oblast tako v smislu direktive o prevzemih kot direktive o prospektu.

V skladu s 4. členom slovenskega Zakona o prevzemih se postopek o prevzemnih ponudbah uporablja, če je ciljna družba javna družba in če se z njenimi delnicami z glasovalno pravico trguje na organiziranem trgu, pa tudi če je ciljna družba delniška družba, s katere delnicami se na organiziranem trgu ne trguje, če ima:

- na zadnji dan leta pred letom, ki je pomembno za presojo uporabe tega zakona, najmanj 250 delničarjev ali
- več kot 4 milijone evrov celotnega kapitala, ki je razviden iz zadnje javne objave letnega poročila te družbe.

Direktiva o prevzemih ureja zgolj prevzemne ponudbe za glasovalne vrednostne papirje gospodarskih družb v primerih, ko so vsaj določeni vrednostni papirji družbe sprejeti na borzo, a nacionalno pravo lahko razširi uporabo direktive tudi na vrednostne papirje, s katerimi se ne trguje na borzi. To je storil tudi slovenski Zakon o prevzemih.

## Varstvo interesov delavcev v okviru prevzemnih postopkov

Slovenski zakon o prevzemih je dosledno implementiral določbe direktive o prevzemih, ki se nanašajo na obveščanje delavcev in druge oblike udeležnosti pri sprejemanju odločitev. Prva relevantna določba za delavce je v tem pogledu člen 24 Zakona o prevzemih, ki se nanaša na **prevzemno namero**, ki določa, da mora prevzemnik pred objavo prevzemne ponudbe o tem, da namerava dati tako ponudbo, obvestiti agencijo, poslovodstvo ciljne družbe in organ, pristojen za varstvo konkurence, ter jo isti dan objaviti. Ob tem je določeno tudi, da **morata poslovodstvo ciljne družbe in prevzemnik o prevzemni nameri takoj obvestiti predstavnike delavcev, če teh ni, pa delavce**. Prevzemniki, ki dosežejo prevzemni prag, morajo obveznosti

glede objave prevzemne namere izpolniti v treh delovnih dneh od dneva, ko doseže ta prag.

Nadalje 28. člen Zakona o prevzemih, ki določa podrobnosti o prospektu, določa, da mora prevzemnik objaviti prevzemno ponudbo hkrati s ponudbenim dokumentom najpozneje v 30 dneh in ne prej kakor v desetih dneh po objavi prevzemne namere. Prospekt mora vsebovati vse podatke, ki so potrebni, da imetniki vrednostnih papirjev oblikujejo ustrezno odločitev glede sprejema prevzemne ponudbe, vključno z navedbo namena prevzemnika glede prihodnjega poslovanja ciljne družbe in družbe prevzemnika, če prevzemna ponudba vpliva nanjo, **glede varovanja delovnih mest delavcev in posloводства, vključno z vsako spremembo pogojev zaposlovanja ter njegov strateški načrt za obe družbi z možnimi posledicami za zaposlovanje in sedež družbe**.

33. člen Zakona o prevzemih se nanaša na dostopnost prospekta in določa, da mora prevzemnik prospekt hkrati z njegovo objavo med drugim poslati tudi predstavnikom delavcev, če teh ni, pa delavcem takoj in brezplačno izročiti izvod prospekta.

34. člen Zakona o prevzemih določa podrobnosti o mnenju poslovodstva ciljne družbe in določa, da mora poslovodstvo ciljne družbe v desetih dneh od objave prevzemne ponudbe objaviti o njej svoje mnenje in ga utemeljiti. Mnenje o prevzemni ponudbi mora med drugim vsebovati oceno učinkov, ki jih bo morebitna izvedba prevzemne ponudbe imela na uresničevanje vseh interesov ciljne družbe, še zlasti zaposlovanje, ter oceno strateških načrtov prevzemnika za ciljno družbo in njihovih možnih posledic na zaposlovanje v njej in kraje opravljanja poslov, kakor so določeni v prospektu. Poslovodstvo ciljne družbe mora mnenje o prevzemni ponudbi hkrati z njegovo objavo posredovati predstavnikom delavcev, če teh ni, pa delavcem. Če poslovodstvo ciljne družbe do dneva objave prejme ločeno mnenje predstavnikov delavcev o učinkih prevzemne ponudbe na zaposlovanje, mora to mnenje priložiti mnenju o prevzemni ponudbi. V drugih primerih ga mora objaviti takoj po prejemu. Če so v

Page: 4

Reach: 0

Country: SLOVENIA

Size: 1083 cm2

3 / 3

mnenju o prevzemni ponudbi ali mnenju delavcev navedeni neresnični ali zavajajoči podatki, so osebe, ki so ga izdale ali sodelovale pri njegovi izdaji, solidarno odgovorne imetnikom vrednostnih papirjev za škodo, če so vedele ali bi morale vedeti za neresnično ali zavajajočo naravo podatkov.

Končno 72. člen Zakona o prevzemih, ki določa sankcije za kršitev prej opisane zakonodaje, predvideva, da se z globo od 4.000 do 40.000 evrov kaznuje pravna oseba, podjetnik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če mnenja o prevzemni ponudbi hkrati z njegovo objavo ne posreduje predstavnikom delavcev, če teh ni, pa delavcem.

### Udeležba delavcev v prevzemnih postopkih v praksi

Da bi dobili informacije o uporabi prej omenjenih pravil o udeležbi delavcev v okviru prevzemnih postopkih, je bila izvedena praktična raziskava. V prvi fazi raziskave je bila z uporabo internetnega mehanizma za kontaktiranje članov Združenja svetov delavcev Slovenije slednjim poslano vprašanje o tem, ali so bili (predsedniki svetov delavcev zadevnih družb) v času njihovega zadnjega mandata vključeni v prevzemni postopek. Deset predsednikov svetov delavcev je odgovorilo pozitivno. Slednjim so bila nato postavljena naslednja vprašanja:

1) Ali ste tekom prevzemnega postopka pridobili informacije o prevzemu? Ali ste prejeli informacije, ki so presegale navedbe iz dokumenta o prevzemni ponudbi?

2) Ali so prevzemni ponudniki napovedali zmanjšanje števila delovnih mest in zaprtje obratov – ali so običajno rekli, da »niso predvideni nobeni učinki na zaposlovanje«?

3) Kaj so predstavniki delavcev naredili s pridobljenimi informacijami? Ali so pripravili svoje stališče, naslovljeno na delničarje, ali kakršenkoli drug neformalni odziv?

Odzive na postavljena vprašanja so poslali s svetov delavcev Mure, Cetisa, Lekrike, Iskratela, Mladinske knjige trgovine, Save ter Zavarovalnice Maribor. Večina predsednikov svetov delavcev je izrazila **zadovoljstvo z obveščanjem delavskih predstavnikov v prevzemnem postopku**. To informiranje je večinoma sledilo zakonodajnim zahtevam in jih redko presegalo. Deloma je k temu prispevala gospodarska pomembnost nekaterih družb, zaradi česar so tudi mediji podrobno spremljali prevzem in obveščali javnost o tem. Prevzemniki so načeloma realno obveščali zaposlene glede števila zaposlitev po prevzemu. **Pisna stališča svetov delavcev** niso bila pogosta praksa, predstavniki delavcev so se s prevzemniki dobivali na sestankih, informacije s teh pa so nato prenašali na zbor delavcev. Predsedniki svetov delavcev podjetij, ki so bila udeležena v raziskavo, so

večkrat izrazili mnenje, da v prevzemnem postopku niso imeli občutka, da bi lahko **kakorkoli vplivali na potek dogodkov in odločitev**. Določena izjema v tem pogledu je bila Sava, kjer so prodali dve hčerinski družbi češki gumarni ČGS a.s. V Savi so predstavniki delavcev postavili zahtevo, ki je bila pretežno izpolnjena, in sicer, da v treh letih po prevzemu ne bo večjih odpuščanj ter da se vsaj prihodnjih deset let ohranijo razvojni in proizvodni obrati v Sloveniji. Udeležnost zaposlenih pri odločanju o prevzemu je sicer seveda boljša v družbah, kjer imajo zaposleni svoje predstavnike v nadzornih svetih.

Kot izpostavljajo predstavniki interesov delavcev na ravni EU, lahko torej tudi za Slovenijo zaključimo, da **obstoječa pravna ureditev ne zagotavlja zadostne zaščite zaposlenih pred tveganji spremembe delovnih pogojev in odpuščanja zaposlenih po prevzemu**. V kolikor bo Evropska komisija šla v postopke spreminjanja direktive o prevzemih, bi imeli predstavniki interesov delavcev novo priložnost zahtevati širše priznanje pomembnosti njihovega položaja v okviru prevzemnih postopkov in nadomestitev sedanjih načel informiranja in transparentnosti z **bolj učinkovito udeležbo** zaposlenih pri odločanju o bodočem razvoju gospodarske družbe.

*Kot izpostavljajo predstavniki interesov delavcev na ravni EU, lahko torej tudi za Slovenijo zaključimo, da obstoječa pravna ureditev ne zagotavlja zadostne zaščite zaposlenih pred tveganji spremembe delovnih pogojev in odpuščanja zaposlenih po prevzemu.*