

Slamnata podjetja so spremenila »poslovni model«

Pogovor z Natašo Trček *Delodajalci prevaranti*

ustvarijo verigo podjetij za izigravanja

delavcev – Utanovil je kar 200 podjetij

LJUBLJANA – V Sloveniji je registriranih več kot 193.500 podjetij. Od tega jih ima več kot 170.000 v povprečju zaposlene le 1,2 delavca, kar pomeni, da le okrog 23.500 podjetij zaposluje večje število delavcev. Med preostalimi je veliko slamnatih podjetij, ki so nastala zato, da bi lažje izigrali delavce, je pojasnila glavna inšpektorica za delo Nataša Trček.

ERIKA REPOVŽ

Zakaj je veriženje podjetij oziroma ustanavljanje tako imenovanih slamnatih podjetij tako velik problem?

Delodajalci se poslužujejo različnih načinov, da se izognejo izplačilu plač in drugih obveznosti, ki jih imajo do zaposlenih. Pri tako imenovanem veriženju podjetij delodajalec delavce za določen čas zaposli v enem podjetju, potem pa ustanovi drugo, na katero jih po dveh letih prezaposli, da se izogne finančnim obveznostim in podpisu pogodb za nedoločen čas. Po izteku dveh let spet nadaljuje veriženje. Formalni lastniki verižnih podjetij s temi podjetji večinoma sploh niso povezani. Včasih je v taki verigi tudi do 60 podjetij, nalleteli pa smo na primer, ko je nekdo za ta namen ustanovil kar 200 podjetij.

V zadnjem letu sicer ne odkrivamo več toliko tako imenovanih slamnatih podjetij, ki delavce iz enega podjetja v drugo predstavljajo na podlagi prevzemne pogodbe, saj je moralo drugo podjetje v tem primeru do delavcev eno leto redno izpolnjevati vse obveznosti. Šele po enem letu, ko jih zakon k temu ni več obvezoval, so lahko začeli delati po svoje.

Po novem delodajalci ustanovijo več podjetij, ki med seboj sklenejo le pogodbo o sodelovanju, kar pomeni, da podjetja med seboj niso lastniško povezana. V tem primeru se matično podjetje ponavadi dogovori z delavci, da jih bo prerazporedilo v drugo podjetje,

ki jim bo zagotavljalo redno izplačilo plač in podobno. Če delavci v to privolijo in sporazumno prekinejo delovno razmerje, s tem izgubijo vse pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja pri prvem delodajalcu, kot so prijava na zavod za zaposlovanje, odpravnina, pravica do izplačila neizplačanih plač.

Kaj bi bilo treba spremeniti v zakonu, da bi se izognili takšnim primerom?

V zakonu o gospodarskih družbah lahko iz pristojnosti Inšpektorata za delo predlagamo, da če bi bil neki delodajalec že kaznovan (in če so te kršitve že pravnomočne), ne bi smel več ustanovljati novih podjetij.

Omenili ste, da se delodajalec, ko napoti delavce na drugo podjetje, s katerim ima sklenjeno pogodbo o sodelovanju, »dogovori« z delavci. Kako naj ravnajo zaposleni v primerih, ko ugotovijo, da gre za veriženje podjetij s ciljem, da bi se jih izigralo?

Nova delovnoppravna zakonodaja je delavce po mojem mnenju dobro zaščitila. Obstaja pa nevarnost, ker delavci, ko se zavedo, da bodo izgubili službo, to dejstvo težko sprejmejo. V teh primerih smo ljudje pripravljene privoliti v vse, čeprav zakon jasno določa, da ima delavec pravico do izredne odpovedi delovnega razmerja, če mu delodajalec dvakrat zapored ne izplača plače, pri čemer obdrži vse pravice, vključno s prejemanjem nadomestila in prijavo na zavodu. Kljub temu se nekateri ne morejo sprijazniti, da so ostali brez službe, in se odločijo, da se bodo v zamenjavo za ponudbo v novem, spornem podjetju, ki sicer ni lastniško povezano s podjetjem, v katerem delajo, odrekli odpravnini in neizplačanim plačam. Velikokrat kmalu ugotovijo, da so jih izigrali, da novi delodajalec prav tako ne izpolnjuje svojih obveznosti – delavci pa zaradi sporazumne prekinitve delovnega razmerja pri prvem delodajalcu ostanejo brez vseh pravic.

So te izgubljene pravice pri prvem

delodajalcu izterljive na sodišču?

So, če se delavec odloči, da bo delodajalca tožil. Velikokrat se zaplete, ko se zadeva na sodišču že zaključuje in ko delavec dobi tožbo, ne pa tudi pravice – saj večinoma ugotovijo, da delodajalec nima več denarja za plačilo delavca. Tujci, ko jim razlagamo o teh problemih, nam težko verjamejo, saj se v tujini kaj takega le redko zgodi. Zaradi drugačne, veliko bolj razvite podjetniške kulture se neko podjetje, ki se kaj ceni, ne bi nikoli strinjalo s tovrstnim poslovnim sodelovanjem.

Ali imajo izigrani delavci vsaj pravico do izplačil iz jamstvenega in preživninskega sklada?

Če delavci izgubijo delo zaradi stečaja podjetja in se ravnajo v skladu z zakonodajo, jim sklad izplača neizplačane plače in odpravnine, skupaj v višini največ štirih minimalnih plač in pol. Pri sporazumni prekinitvi delovnega razmerja pravice do izplačil iz tega sklada nimajo. Problem je tudi, da gre večinoma za delavce, ki o svojih možnostih niso dobro poučeni in nimajo dovolj informacij. Ti delavci so v zelo slabem položaju, v velikem stresu in se zato težko znajdejo.

Koliko prijav delavcev dobite na leto?

Lani smo na področju delovnih razmerij prejeli 6515 novih prijav, kar je 50 odstotkov več kot leto prej. To pomeni, da so ljudje vedno bolj ozaveščeni, pa tudi da so razmere na trgu dela vse trše.

Se pri nas do podjetja pride na prelahak in prepoceni način?

Med podjetji bi morali ločevati. Pri velikih podjetjih, ki izpolnjujejo obveznosti do svojih zaposlenih, ki imajo velik kapital in razvejeno poslovanje, ne vidim težav, da jih ne bi smeli ustanovljati veliko.

Določeni znesek ustanovnega kapitala 7500 evrov je precej nizek. Znano je, da se zaradi tega pri nas prijavlja veliko tujih podjetij. Če gre kaj narobe, je potem njihove lastnike, tudi s pomočjo mednarodnih povezav, zelo težko izslediti.

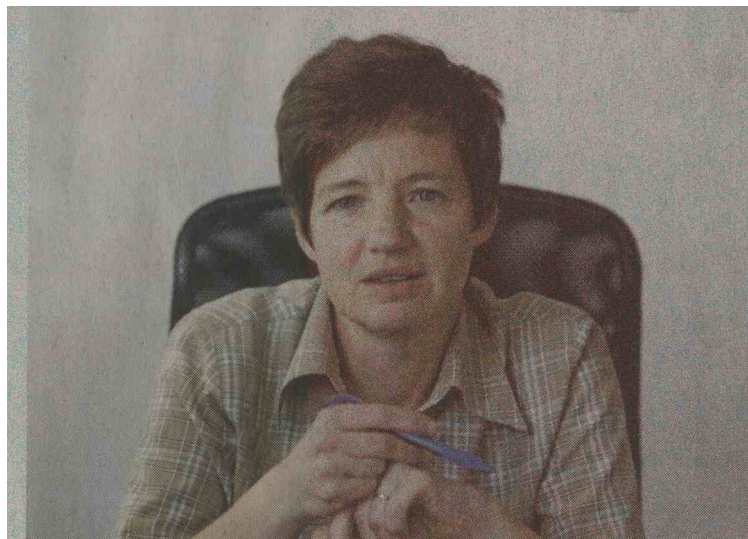
Page: 3

Reach: 143000

Country: SLOVENIA

Size: 435 cm2

2 / 2



Glavna delovna inšpektorica Nataša Trček FOTO MATEJ DRUŽNIK