

# Položaj radnika u postupku preuzimanja dioničkih društava

---

Zubović, Antonija

Source / Izvornik: **Pravni vjesnik : časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku, 2022, 38, 23 - 44**

Journal article, Published version

Rad u časopisu, Objavljena verzija rada (izdavačev PDF)

<https://doi.org/10.25234/pv/22024>

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:118:523113>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-17**

**PRAVNI**

Pravni fakultet Faculty of Law



Sveučilište u Rijeci  
University of Rijeka

Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Law](#)  
[- Repository University of Rijeka, Faculty of Law](#)

**uniri** DIGITALNA  
KNJIŽNICA

  
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

Antonija Zubović\*

Izvorni znanstveni rad

UDK 347.72.04: 349.22

DOI: <https://doi.org/10.25234/pv/22024>

Rad primljen: 2. svibnja 2022.

Rad prihvaćen: 5. rujna 2022.

# POLOŽAJ RADNIKA U POSTUPKU PREUZIMANJA DIONIČKIH DRUŠTAVA\*\*

**Sažetak:** *Jedan od načina stjecanja glasačke kontrole nad dioničkim društvom je kroz provođenje korporativne akvizicije preuzimanja dioničkog društva. Stjecanjem glasačke kontrole većinski dioničar stječe mogućnost utjecati na donošenje ključnih odluka u društvu, čime može značajno utjecati na položaj ne samo manjinskih dioničara, već i znatno šireg kruga osoba. Nesporno je da provođenje ove korporativne akvizicije značajno utječe na položaj radnika, stoga se u radu analizira regulatorni okvir kojim je uređen položaj radnika u postupcima preuzimanja u europskom i hrvatskom zakonodavstvu. Analizirana rješenja uspoređuju se s rješenjima zauzetima u slovenskom i francuskom zakonodavstvu. Dok je slovensko zakonodavstvo usvojilo rješenja koja su vrlo slična hrvatskom, francuski je zakonodavac dao veća prava radnicima kako u postupku preuzimanja, tako i u postponudbenom periodu. U radu se iznose i rezultati provedenog istraživanja na hrvatskom tržištu kapitala o korištenju radnika pravima koja su im dana Zakonom o preuzimanju dioničkih društava. Zaključuje se da se radnici koriste navedenim pravima, međutim u nedovoljnoj mjeri.*

**Ključne riječi:** *preuzimanje dioničkih društava, ponuda za preuzimanje, položaj radnika, prava radnika, Direktiva o ponudama za preuzimanje, Zakon o preuzimanju dioničkih društava*

## 1. UVOD

Jedan od načina stjecanja glasačke kontrole nad dioničkim društvom je kroz stjecanje dionica u postupku preuzimanja. Riječ je o postupku u kojem je dioničar koji je prešao kontrolni

\* Dr. sc. Antonija Zubović, izvanredna profesorica Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Hahlić 6, 51000 Rijeka. E-adresa: [antonija.zubovic@uniri.hr](mailto:antonija.zubovic@uniri.hr). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8238-3495>.

\*\* Ovaj rad je financiralo Sveučilište u Rijeci projektom Pravni aspekti restrukturiranja trgovačkih društava i tranzicija prema novoj kulturi korporativnog upravljanja (uniridrustv-18-43).

prag, koji je u hrvatskom pravu postavljen na 25 % dionica s pravom glasa,<sup>1</sup> dužan objaviti ponudu za stjecanje svih preostalih dionica ciljnog društva s pravom glasa<sup>2</sup> po minimalnoj cijeni koja je definirana zakonom.<sup>3</sup> Osoba koja stekne kontrolu nad društvom imat će kontrolu nad donošenjem ključnih odluka u poslovanju društva, a to će se ujedno reflektirati i na interese, ne samo drugih dioničara koji tu kontrolu nemaju, već i na interese šireg kruga osoba, interese radnika, dobavljača, kreditora, klijenata, interese lokalne zajednice, kao i gospodarstva u cjelini.<sup>4</sup> Preuzimanja su iznimno važna za radnike jer promjena kontrolnog dioničara obično dovodi do restrukturiranja društva i to najčešće s ciljem smanjivanja troškova ciljnog društva, što može uključivati mjere kao što su smanjenje broja radnika i prava koja im pripadaju, mijenjanje uvjeta rada, povećanje opsega rada, prijenos mjesta obavljanja djelatnosti na tzv. „jeftinije“ lokacije ili smanjivanje ulaganja.<sup>5</sup> To će osobito biti naglašeno ako je ciljno društvo prezaduženo ili u drugim financijskim teškoćama.<sup>6</sup> Čak i kada se objektivna radna situacija radnika ne mijenja, preuzimanja mogu uzrokovati znatan stres i gubitak motivacije i povjerenja u menadžment zbog nedostatka informacija i neizvjesnosti o ishodu. Kada je ponuditelj drugo društvo, takve mjere često utječu ne samo na radnu snagu ciljnog društva, već i na radnu snagu društva ponuditelja, budući da strateški planovi koje ponuditelj ima u odnosu na ciljno društvo i moguće posljedice provedbe tih planova, mogu utjecati na politiku zapošljavanja i radnopravni status radnika društva ponuditelja. Stoga je ključno da radnici imaju pravo dobiti pravodobne i potpune informacije o planiranom preuzimanju kako bi mogli intervenirati u ranoj fazi postupka preuzimanja s krajnjim ciljem zaštite svojih interesa.

Uočavajući utjecaj postupaka preuzimanja na radnike, zakonodavci na nacionalnoj i europskoj razini razmatrali su davanje prava radnicima i njihovim predstavnicima na informiranje, savjetovanje i sudjelovanje u donošenju odluka u postupcima preuzimanja. Na nacionalnoj ra-

- 1 Članak 9. stavak 1. Zakona o preuzimanju dioničkih društava (NN 109/2007, 36/2009, 108/2012, 90/2013, 99/2013, 148/2013) (HR). Ponuditelj koji nije prešao kontrolni prag može objaviti dobrovoljnu ponudu za preuzimanje.
- 2 Ponuditelj ponudom ne mora obuhvatiti povlaštene dionice bez prava glasa. O položaju dioničara koji drže povlaštene dionice u postupku preuzimanja vidjeti više kod Antonija Zubović, 'Position of the holders of non-voting shares in corporate takeovers – a comparison of Croatian and EU Law' (2015) 1(2) SGEM Conference Proceedings on Political Sciences, Law, Finance, Economics & Tourism 639.–646.
- 3 O određivanju cijene u ponudi za preuzimanje vidjeti više kod Nina Tepeš, 'Cijena u ponudi za preuzimanje' (2022) 72(1–2) Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu 421.–453.
- 4 Edita Čulinović-Herc i Antonija Zubović, 'Upravnosudski nadzor nad nezavisnim regulatornim agencijama: Aktualnosti u postupcima' (2013) 50(2) Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, 371.–392., 380.
- 5 O učincima preuzimanja na radne odnose i zapošljavanje vidi više kod Xiaoyang Li, 'Productivity, restructuring, and the gains from takeovers' (2013) 109 Journal of Financial Economics 250.–271.; Olivier Dessaint, Andrey Golubov and Paolo Volpin, 'Employment Protection and Takeovers' (2017) 125(2) Journal of Financial Economics 369.–388.; Tommaso Colussi and Livio Romano, 'Is There a Preferential Treatment for Locals in the Labor Market? Evidence from Takeovers' *IZA Discussion Paper No. 10418* <https://ssrn.com/abstract=2889664> pristupljeno 10. ožujka 2022.; Andrew Pendleton, 'The employment effects of takeovers' in Jan Cremers and Sigurt Vitols (eds), *Takeovers with or without worker voice: workers' rights under the EU Takeover Bids Directive* (ETUI series – Workers' rights in company law, 2016) 78.–79.; Christophe Clerc, Fabrice Demarigny, Diego Valiante and Mirzha de Manuel Aramendia, 'A Legal and Economic Assessment of European Takeover Regulation', (Marcus Partners and Centre for European Policy Studies 2012) 233.; Paige Ouimet and Rebecca Zarutskie, 'Acquiring Labor' SSRN (9 March 2016) <https://ssrn.com/abstract=1571891> pristupljeno 12. ožujka 2022.; Ashwini K. Agrawal and Prasanna Tambe, 'Takeovers and Endogenous Labor Reallocation' SSRN (9 April 2019) <https://ssrn.com/abstract=3369831>, pristupljeno 12. ožujka 2022.
- 6 Séverine Picard, 'European company law and the Takeover Bids Directive – the need for a change' in Jan Cremers and Sigurt Vitols (eds), *Takeovers with or without worker voice: workers' rights under the EU Takeover Bids Directive* (ETUI series – Workers' rights in company law, 2016) 90, gdje navodi podatak da u prosjeku zaposlenost opada u razdoblju od dvije do tri godine nakon preuzimanja. Shunyu Chi, 'Augmenting Employee Protection during Hostile Takeovers of Private Sector Companies in China: Lessons from the German Co-determination Model' (Doctoral Thesis, University of Edinburgh 2019) <https://era.ed.ac.uk/bitstream/handle/1842/37101/Chi2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, pristupljeno 11. ožujka 2022.

zini, ta su prava obično ugrađena u katalog prava koja su dana predstavničkim tijelima radnika. Na europskoj razini, glavni instrument za definiranje prava radnika posebno u situacijama preuzimanja jest Direktiva o ponudama za preuzimanje,<sup>7</sup> koja je u hrvatsko zakonodavstvo prenesena odredbama Zakona o preuzimanju dioničkih društava<sup>8</sup> (dalje u tekstu: ZPDD) dok će za postponudbeni period biti relevantne odredbe Direktive 2001/23/EZ o pravima zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona,<sup>9</sup> Direktive 98/59/EZ o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje<sup>10</sup> te Direktive 2002/14/EZ o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima,<sup>11</sup> odredbe kojih su prenesene u hrvatsko zakonodavstvo odredbama Zakona o radu<sup>12</sup> (dalje u tekstu: ZOR).

U radu se analizira regulatorni okvir mjerodavan za položaj radnika u postupku preuzimanja, ali i u postponudbenom periodu kada se treba provesti ono što je ponuditelj naznačio u ponudi za preuzimanje. Ističe se da temeljna prava radnika u postupcima preuzimanja usvojena Direktivom o ponudama za preuzimanje ne pružaju radnicima adekvatnu zaštitu. Budući da je Direktiva o ponudama za preuzimanje direktiva minimalne harmonizacije, nacionalni zakonodavci pristupili su uređenju ovoga pitanja na različite načine, pružajući učinkovitiju zaštitu pravima radnika uključivanjem radnika u ranoj fazi i davanjem snažnijih prava na savjetovanje i sudjelovanje u postupcima preuzimanja. Stoga se u radu, uz analizu europskog i hrvatskog zakonodavstva, analizira i slovensko zakonodavstvo koje je ova pitanja uredilo na sličan način kao i hrvatski zakonodavac te francusko zakonodavstvo koje je išlo korak dalje dajući veća prava radnicima u postupku preuzimanja, ali i u postponudbenom periodu.

U radu se iznose rezultati istraživanja o korištenju radnika pravima koja su im dana u postupcima preuzimanja na hrvatskom tržištu kapitala. Istraživanje je obuhvatilo referentni period od 1. siječnja 2014. godine do 31. prosinca 2021. godine. Zaključno se iznose rezultati istraživanja i daju prijedlozi *de lege ferenda*.

## 2. SHAREHOLDER VS STAKEHOLDER PRISTUP

U trenutku kada određena osoba stekne kontrolu nad društvom na način da može utjecati na donošenje ključnih odluka koje će se odraziti kako na preostale manjinske dioničare, tako i na druge dionike tzv. *stakeholdere*, među kojima su i radnici, postavlja se pitanje kome od tih dviju skupina treba pružiti zaštitu i u kojoj mjeri. Pitanje postaje složenije ako uzmemo u

7 Direktiva 2004/25/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 21. travnja 2004. o ponudama za preuzimanje (2004) OJ L142/12 (dalje u tekstu: Direktiva o ponudama za preuzimanje).

8 Zakon o preuzimanju dioničkih društava (NN 109/2007, 36/2009, 108/2012, 90/2013, 99/2013, 148/2013) (HR).

9 Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (2001) OJ L82

10 Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (1998) OJ L225/16.

11 Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (2002) OJ L80/29.

12 Zakon o radu (NN 93/2014, 127/2017, 98/2019) (HR).

obzir postojanje sukoba ili potencijalnog sukoba interesa između dioničara i radnika.<sup>13</sup> Jedan od pristupa koji se ističe jest da radnici imaju dugoročniji interes za uspjeh društva u odnosu na dioničare društva koji mogu biti motivirani prvenstveno kratkoročnim interesom te stoga radnicima treba pružiti odgovarajuću zaštitu.<sup>14</sup> Razlog za takav stav jest taj što dioničari mogu „izaći“ iz društva prodajom svojih dionica, a to je upravo ono što vrlo često čine. Naime, praksa pokazuje da dioničari sve kraće drže dionice društva.<sup>15</sup>

Nesporno je da je cilj donošenja Direktive o ponudama za preuzimanje bio zaštita interesa manjinskih dioničara ciljnog društva kroz propisivanje obveze objavljivanja ponude za preuzimanje (engl. *mandatory bid rule*), definiranje cijene prema kojoj je ponuditelj dužan platiti dionice u ponudi za preuzimanje, vremena trajanja ponude za preuzimanje, usvajanje načela neutralnosti članova uprave i nadzornog odbora, odredbe o prijenosu dionica manjinskih dioničara (engl. *squeeze out*) te pravu prodaje dionica manjinskih dioničara (engl. *sell out*). Međutim, Direktivom se isto tako pruža zaštita radnicima i ostalim dionicima na koje se reflektiraju učinci preuzimanja kroz odredbe o informiranju i obavještanju radnika te odredbe o transparentnosti postupka preuzimanja. U praksi i doktrini otvara se pitanje jesu li interesi radnika dovoljno zaštićeni usvojenim regulatornim okvirom i u kojoj mjeri im je potrebno pružiti odgovarajuću zaštitu?

Godine 2012. pristupilo se preispitivanju odredaba Direktive o ponudama za preuzimanje, gdje je, među ostalim, otvoreno i pitanje utjecaja postupaka preuzimanja na cjelokupno gospodarstvo, uključujući i radnike.<sup>16</sup> U postupku revizije odredaba Direktive sudjelovali su i predstavnici radnika putem *European Trade Union Confederation* (ETUC) koji su istaknuli sljedeće: „Direktiva ne štiti dovoljno radnike od rizika promjene uvjeta rada ili otpuštanja nakon preuzimanja.“<sup>17</sup> Naglašava se da je „glas radnika“ za vrijeme trajanja ponude za preuzimanje izuzetno slab. Budući da postupci preuzimanja imaju značajan utjecaj na radne odnose na području cijele Europske unije zaključuje se da Direktiva o ponudama za preuzimanje ne štiti dovoljno položaj radnika kod provođenja ovih korporativnih akvizicija, stoga se predlaže izmjena odredaba Direktive tako da se zaštitom obuhvati širi krug osoba, među ostalim, i radnike ciljnog društva. Dakle ETUC zagovara tzv. *stakeholder* pristup (engl. *stakeholder-oriented approach*). I Komisija u svom Izvješću o primjeni Direktive o ponudama za preuzimanje iz lipnja 2012. godine ističe potrebu daljnjeg dijaloga s predstavnicima radnika s ciljem postizanja mogućih unaprjeđenja i poboljšanja prava radnika.<sup>18</sup>

13 Petar Miladin, 'Protupunuditeljske mjere prema Nacrtu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o preuzimanju dioničkih društava' (2018) 39(3) Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 1319.-1323., 1322., ističe: „Iskustvo govori, da će dioničari ciljnog društva u pravilu podrediti interese dobiti ciljnog društva svojim privatnim ekonomskim interesima, osim ako se pravopolitičkom intervencijom ne osigura ravnoteža između interesa dobiti ciljnog društva, na jednoj strani, i privatnih ekonomskih interesa dioničara ciljnog društva, na drugoj.“

14 Chris Rees and Michael Gold, 'Re-connecting capitalism: prospects for the regulatory reform of the employee interest in UK takeovers' (2020) 51(6) *Industrial Relations Journal* 502.-516.

15 Hans Schenk, 'The Takeover Bids Directive's flawed economics jeopardises our wealth' in Jan Cremers and Sigurt Vitols (eds), *Takeovers with or without worker voice: workers' rights under the EU Takeover Bids Directive* (ETUI series – Workers' rights in company law, 2016) 63.

16 Report from the European Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and social committee and the committee of the regions, Application of Directive 2004/25/EC on takeover bids, (Brussels, 28 June 2012) [http://ec.europa.eu/internal\\_market/company/takeoverbids/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/company/takeoverbids/index_en.htm), pristupljeno 20. ožujka 2022. European Parliament resolution of 21 May 2013 on the application of Directive 2004/25/EC on takeover bids (2012/2262(INI)) (2016) OJ C55/01.

17 ETUC position on Directive 2004/25/EC on takeover bids adopted at the Executive Committee on 5-6 December 2012 [https://www.etuc.org/sites/default/files/EN-Takeovers\\_Final\\_Position2012\\_2.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/EN-Takeovers_Final_Position2012_2.pdf), pristupljeno 7. ožujka 2022.

18 Report (n 16).

### 3. POLOŽAJ I ZAŠTITA PRAVA RADNIKA U POSTUPCIMA PREUZIMANJA PREMA EUROPSKOM I HRVATSKOM REGULATORNOM OKVIRU

Odredbе kojima se štite interesi radnika u postupku preuzimanja u Direktivu o ponudama za preuzimanje u dugotrajnom postupku njezina usvajanja, ušle su na inicijativu Europskog parlamenta. Tako se već u t. 13. Preambule propisuje pravo radnika na obaviještenost o ponudi za preuzimanje, dok se u t. 17. Preambule zahtijeva od članova uprave da se u svom mišljenju osvrnu na učinak koji će postupak preuzimanja imati na radnike. Valja istaknuti da Direktiva ne uvodi nova prava na savjetovanje s radnicima ciljnog društva, već se poziva na postojeće izvore koji uređuju ova pitanja.<sup>19</sup>

Zaštita prava radnika pronašla je svoje mjesto u općim načelima koja se primjenjuju u postupku preuzimanja, gdje je izričito propisano da kada savjetuje dioničare, uprava ciljnog društva mora podijeliti svoja stajališta o učincima provedbe ponude na zapošljavanje, uvjetima radnog odnosa i mjestima obavljanja djelatnosti ciljnog društva, a što u konačnici može utjecati na odluku dioničara o prodaji dionica, osobito ako su dioničari ujedno i radnici ciljnog društva.<sup>20</sup> Odredbom čl. 6. st. 1. Direktive o ponudama za preuzimanje nametnuta je obveza upravama ciljnog društva i društva ponuditelja obavijestiti o ponudi za preuzimanje predstavnike radnika ili, u slučaju da nema takvih predstavnika, same radnike i to odmah nakon što je objavljena ponuda za preuzimanje. Uprave ciljnog društva i društva ponuditelja dužne su, nakon što je ponuda objavljena, dostaviti ju predstavnicima radnika ili, u slučaju da nema takvih predstavnika, samim radnicima (čl. 6. st. 2. Direktive o ponudama za preuzimanje).<sup>21</sup>

Prema hrvatskom regulatornom okviru obveza dostave obavijesti nametnuta je ciljnom društvu dok je trenutak kada radnici dobivaju obavijest o ponudi za preuzimanje već po objavljivanju obavijesti o nastanku obveze objavljivanja ponude za preuzimanje.<sup>22</sup> Dakle, mnogo ranije nego što se to traži prema odredbama Direktive. Stoga, nakon što je putem tržišnog operatera uređenog tržišta objavljena obavijest da je za ponuditelja nastala obveza objavljivanja ponude za preuzimanje, ciljno društvo je obvezno bez odgode o sadržaju objavljene obavijesti obavijestiti predstavnike radnika ili u njihovoj odsutnosti radnike. Ujedno je ciljno društvo obvezno u roku od tri dana nakon što je putem tržišnog operatera uređenog tržišta objavljena obavijest o nastanku obveze objavljivanja ponude za preuzimanje, dostaviti HANFA-i dokaz da je izvršena propisana obveza obavještavanja radnika.<sup>23</sup> Na taj se način žele zaštititi i interesi

19 Sukladno odredbi čl. 14. Direktive o ponudama za preuzimanje ova Direktiva ne dovodi u pitanje pravila koja se odnose na obavješćivanje i savjetovanje s predstavnicima radnika ponuditelja i ciljnog društva i, ako to države članice odrede, na suodlučivanje s radnicima ponuditelja i ciljnog društva propisanim relevantnim nacionalnim odredbama, a posebno odredbama donesenim na temelju direktiva 94/45/EZ, 98/59/EZ, 2001/86/EZ i 2002/14/EZ.

20 Članak 3. st. 1 (b) Direktive o ponudama za preuzimanje.

21 Direktiva proširuje dužnost objave svih podataka i isprava iz čl. 6. na predstavnike radnika ili, gdje nema takvih predstavnika, samim radnicima u svim državama članicama gdje su uvršteni vrijednosni papiri ciljnog društva (čl. 8. st. 2. Direktive o ponudama za preuzimanje).

22 Članak 11. st. 2. ZPDD-a.

23 Članak 11. st. 2. i 3. ZPDD-a.

radnika u ciljnom društvu, kako bi bili pravodobno obaviješteni o učincima preuzimanja na radne odnose.<sup>24</sup>

Direktivom je propisan obvezni minimalni sadržaj ponude za preuzimanje, koja treba sadržavati namjeru ponuditelja u pogledu budućeg poslovanja ciljnog društva i, u mjeri u kojoj na to utječe ponuda za preuzimanje, u pogledu budućeg poslovanja društva ponuditelja te strateške planove ponuditelja u odnosu na ciljno društvo i moguće posljedice provedbe tih planova na politiku zapošljavanja i radnopravni status radnika ciljnog društva i društva ponuditelja, kao i na moguće promjene vezane uz mjesta u kojima ciljno društvo i društvo ponuditelj obavljaju svoje djelatnosti.<sup>25</sup> Ova je odredba prenesena u hrvatsko zakonodavstvo odredbom čl. 22. st. 2. t. 15. ZPDD-a.

Ovdje se valja osvrnuti na pitanje odgovornosti za točnost i istinitost podataka u ponudi za preuzimanje. Nužno je naglasiti da Direktiva o ponudama za preuzimanje ne određuje vrste sankcija za nepostupanje prema njezinim odredbama, već samo određuje da sankcije moraju biti učinkovite, razmjerne i odvrćajuće te daljnje uređenje prepušta državama članicama. Ističe se da Direktivi nedostaju učinkovite sankcije kada ponuditelj prekrši izričita obećanja u pogledu radnih odnosa u ponudi za preuzimanje. Također, izjave u ponudi u praksi su vrlo često prilično nejasne, primjerice kada se koristi formulacija da ponuditelj „ne predviđa“ negativne utjecaje na zapošljavanje.

Hrvatski zakonodavac pitanje odgovornosti za netočne i neistinite podatke u ponudi za preuzimanje uređio je odredbom čl. 26. ZPDD-a gdje je izričito propisao da „ako u ponudi za preuzimanje nedostaju podaci koji bi mogli utjecati na odluku o prihvaćanju ponude za preuzimanje ili su u ponudi za preuzimanje navedeni neistiniti ili netočni podaci, sve osobe koje su sudjelovale u izradi ili pripremi ponude za preuzimanje, solidarno odgovaraju dioničarima za moguću štetu koja bi zbog toga nastala.“ Iz dikcije Zakona proizlazi da su aktivno legitimirani za naknadu štete samo dioničari društva, budući da su oni ti koji odlučuju o prihvaćanju ili neprihvaćanju ponude za preuzimanje. Što se tiče radnika, oni nisu aktivno legitimirani tražiti naknadu štete na temelju odredbe ZPDD-a, već bi imali pravo tražiti naknadu štete na temelju Zakona o obveznim odnosima prema odredbama o izvanugovornoj odgovornosti za štetu.<sup>26</sup> Što se tiče pasivno legitimiranih osoba, to će biti sve osobe koje su sudjelovale u izradi ili pripremi ponude za preuzimanje. Dakle, to ne moraju biti samo članovi uprave društva ponuditelja, već i sve druge osobe koje su uključene u postupak izrade i pripreme ponude za preuzimanje.<sup>27</sup> Ovdje smatramo da bi prema uzoru kako je to učinjeno kod odgovornosti za točnost sadržaja mišljenja uprave i mišljenja radnika, trebalo upotpuniti zakonsku odredbu tako da se odgovornost uvjetuje znanjem da su navedeni podaci neistiniti ili netočni.<sup>28</sup> Isto tako, *de lege ferenda* trebalo bi propisati subjektivni rok zastare koji bi tekao od saznanja da

24 Ipak, ovdje je položaj radnika ciljnog društva ograničen na savjetodavnu ulogu.

25 Članak 6. st. 3. Direktive o ponudama za preuzimanje.

26 Zakon o obveznim odnosima (NN 35/2005, 41/2008, 125/2011, 78/2015, 29/2018, 126/2021) (HR).

27 Odgovarat će neovisno o tome jesu li preuzele odgovornost za točnost i potpunost podataka u ponudi za preuzimanje.

28 Stajalište je Radne skupine Ministarstva financija koja raspravlja i priprema Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama ZPDD-a (Odluka KLASA: 011-01/16-01/22 URBROJ: 513-06-03-16-2 od 5. svibnja 2016.) da se zakonska odredba upotpuni formulacijom da se „oslobadaju odgovornosti ako dokažu da nisu znale ni morale znati za to da ponuda za preuzimanje sadrži netočne ili nepotpune podatke odnosno isprave“.

ponuda sadrži netočne ili nepotpune podatke i objektivni rok zastare koji bi tekao od objave ponude za preuzimanje.<sup>29</sup>

Kako bi dioničari mogli donijeti ispravnu odluku o prodaji dionica koja se temelji na potpunim informacijama, Direktivom je dalje nametnuta obveza upravi ciljnog društva da izradi i objavi svoje mišljenje o ponudi i navede razloge na kojima se to mišljenje temelji.<sup>30</sup> Vodeći računa o tome da će se učinci preuzimanja odraziti na širi krug osoba, uprava se u svom mišljenju treba osvrnuti i na učinke koje će izazvati prihvaćanje ponude na svim područjima od interesa za društvo, uključujući radne odnose radnika te na strateške planove ponuditelja u odnosu na ciljno društvo, a osobito njihov učinak na radne odnose radnika i mjesto obavljanja djelatnosti ciljnog društva. Pri davanju mišljenja, uprava ciljnog društva dužna je štititi interese ciljnog društva kao cjeline, a ne samo vlastite interese.<sup>31</sup> Ako postoje okolnosti koje upućuju na neki sukob interesa uprave i dioničara ili ciljnog društva, on se kao takav mora navesti u mišljenju uprave. Hrvatski zakonodavac ne prepušta članovima uprave samostalno odrediti pitanja o kojima će se očitovati, već to uređuje tako da izričito propisuje njegov minimalni sadržaj i pitanja o kojima se uprava mora očitovati.<sup>32</sup> Sukladno odredbi čl. 41. ZPDD-a uprava ciljnog društva dužna je u roku od deset dana od objave ponude za preuzimanje, objaviti obrazloženo mišljenje o ponudi za preuzimanje<sup>33</sup> koje, među ostalim, mora sadržavati mišljenje o strateškim planovima ponuditelja u odnosu na ciljno društvo i mogućim posljedicama provedbe tih planova na politiku zapošljavanja i radnopravni status radnika ciljnog društva, kao i na moguće promjene vezane uz mjesta u kojima društvo obavlja svoje djelatnosti.<sup>34</sup> Prije objave mišljenja, uprava ciljnog društva to mišljenje obvezna je dostaviti predstavnicima radnika ili samim radnicima.<sup>35</sup> Prema hrvatskom regulatornom okviru ona je to dužna učiniti u roku od pet dana od dana objave ponude za preuzimanje. Predstavnici radnika, odnosno radnici ako nema pred-

29 Isto stajalište zauzela je Radna skupina Ministarstva financija koja raspravlja i priprema Nacrt Zakona o izmjenama i dopunama ZPDD-a (Odluka KLASA: 011-01/16-01/22 URBROJ: 513-06-03-16-2 od 5. svibnja 2016.).

30 Članak 9. st. 5. Direktive o ponudama za preuzimanje.

31 Sukladno općim načelima postupka preuzimanja uprava i nadzorni odbor ciljnog društva dužni su u razdoblju provođenja postupka preuzimanja postupati u najboljem interesu ciljnog društva (čl. 3. st. 1. t. 3. ZPDD-a).

32 HANFA je izradila Smjernice za sastavljanje mišljenja uprave ciljnog društva o ponudi za preuzimanje koje su stupile na snagu 1. siječnja 2020. godine <https://www.hanfa.hr/media/4597/smjernice-za-sastavljanje-mi%C5%A1ljenja-uprave-ciljnog-dru%C5%A1tva.pdf>, pristupljeno 19. ožujka 2022., gdje izričito ističe: „Uprava ciljnog društva vodi poslove društva i raspolaže svim podacima o financijskom i poslovnom položaju društva te njegovim razvojnim potencijalima pa stoga može nabolje ocijeniti ponudu ponuditelja. Uprava može radi izrade mišljenja dodatno angažirati i odgovarajuće vještake koji će ocijeniti informacije navedene u ponudi u odnosu na ciljno društvo. Izjave uprave navedene u mišljenju trebaju biti argumentirane konkretnim podacima. Osim komentiranja navoda iz ponude i davanja izjava koje se odnose na obvezni sadržaj mišljenja, uprava ciljnog društva je dužna i upozoriti na nejasnoće, nelogičnosti i nedosljednosti koje je uočila u ponudi.“

33 U slučaju kad je ponuditelj ili osoba koja s njim djeluje zajednički ujedno i član uprave ciljnog društva, isti će se izuzeti od izrade obrazloženog mišljenja o ponudi za preuzimanje. U slučaju da preostali članovi uprave ciljnog društva bez sudjelovanja izuzetog člana ne mogu zastupati ciljno društvo, obrazloženo mišljenje o ponudi za preuzimanje daje nadzorni odbor ciljnog društva pri čemu se sve odredbe članka 41. ZPDD-a koje vrijede za upravu na odgovarajući način primjenjuju na nadzorni odbor ciljnog društva.

34 U Smjericama (n 32) se izričito navodi: „(...) uprava ciljnog društva trebala bi, kao i kod iznošenja mišljenja o namjeri ponuditelja u pogledu poslovanja ciljnog društva, polazeći od sadašnjeg i budućeg poslovanja ciljnog društva, dati obrazloženo mišljenje o strateškim planovima ponuditelja u odnosu na ciljno društvo ističući moguće pozitivne i negativne posljedice provedbe tih planova u odnosu na politiku zapošljavanja i radnopravni status radnika ciljnog društva kao i u odnosu na moguće promjene mjesta u kojima ciljno društvo obavlja svoje djelatnosti... Uprava ciljnog društva se ne bi trebala ograničiti samo na komentiranje strateških planova ponuditelja u odnosu na neko kraće razdoblje, već bi trebala ocijeniti strateške planove ponuditelja i predvidive posljedice istih u nekom duljem razdoblju.“

35 Članak 9. st. 5. Direktive o ponudama za preuzimanje, čl. 41. st. 2. ZPDD-a.



stavnika radnika, mogu u roku od tri dana od dana kada im je predloženo mišljenje uprave, dati svoje mišljenje o ponudi za preuzimanje. Kada uprava ciljnog društva pravovremeno primi zasebno mišljenje predstavnika radnika, to se mišljenje prilaže mišljenju uprave kod objave.<sup>36</sup>

Valja istaknuti da hrvatski zakonodavac izričito propisuje odgovornost osoba koje su izradile ili sudjelovale u izradi mišljenja. Odredbom čl. 41. st. 4. ZPDD-a izričito je propisano: „Ako mišljenje o ponudi za preuzimanje ili mišljenje radnika sadrži lažne informacije ili informacije koje mogu dovesti u zabludu, osobe koje su izradile ili sudjelovale u izradi mišljenja, bit će solidarno odgovorne dioničarima za štetu ukoliko su znale ili trebale znati da su te informacije lažne ili dovode u zabludu.“ Ovdje kao i kod odgovornosti za neistinite i netočne podatke u ponudi za preuzimanje, treba istaknuti nekoliko ključnih aspekata ove odredbe. Prije svega, odredbom su obuhvaćena oba mišljenja, mišljenje uprave i mišljenje radnika. Odgovorne će biti osobe koje su izradile ili sudjelovale u izradi mišljenja.<sup>37</sup> Što se tiče načina odgovornosti, ovdje kao i kod odgovornosti za točnost i istinitost podataka u ponudi za preuzimanje, zakonodavac propisuje solidarnu odgovornost svih odgovornih osoba, što je opće građanskopravno pravilo o odgovornosti više štetnika za štetu.<sup>38</sup> Međutim, da bi određena osoba bila doista i odgovorna ona mora ili bi trebala znati da su dane informacije lažne ili dovode u zabludu. Zakonodavac kao potencijalnog oštećenika navodi samo dioničare društva. Gledano s aspekta radnika, a i formulacije same odredbe o odgovornosti kojom su obuhvaćena oba mišljenja, mišljenje uprave i mišljenje radnika, kao i pitanja o kojima se oni moraju očitovati u svojim mišljenjima, osobe kojima bi mogla nastati šteta bili bi i radnici društva, ako bi primjerice oni svoju odluku da ostanu raditi u društvu temeljili na danim informacijama, stoga bi trebalo *de lege ferenda* razmisliti treba li i njih obuhvatiti ovom zakonskom odredbom. Svakako njima stoji na raspolaganju regulatorni okvir ZOO-a o izvanugovornoj odgovornosti za štetu.

ETUC predlaže uvođenje postupka savjetovanja u postupku preuzimanja, s ciljem postizanja sporazuma prije donošenja konačne odluke, pri čemu se pod savjetovanjem podrazumijeva uspostavljanje dijaloga između predstavnika radnika i ciljnog društva i ponuditelja.<sup>39</sup> Dalje se predlaže uvođenje učinkovitih sankcija za neispunjavanje obveza nametnutih odredbama Direktive, među ostalim, i obveze o obavještanju radnika o namjerama u pogledu budućeg poslovanja ciljnog društva. Zagovara se stajalište da u slučaju ozbiljnih povreda prava radnika, pravne učinke ponude za preuzimanje treba suspendirati dok se sve obveze ne ispune na odgovarajući način. Ujedno se predlaže da se odredbama Direktive treba dati pravo predstavnicima radnika da zatraže mišljenje stručnjaka (vještaka) kojeg će oni sami izabrati, a koje troškove treba snositi ciljno društvo.

Sukladno odredbi čl. 10. st. 1. Direktive o ponudama za preuzimanje ciljnih društva su dužna objaviti detaljne podatke o sustavu kontrole bilo kojeg plana dioničarstva radnika<sup>40</sup> u slučajevima kada radnici izravno ne izvršavaju kontrolna prava te ugovorima između ciljnog

36 Mišljenje o ponudi za preuzimanje uprava ciljnog društva obvezna je dostaviti HANFI i tržišnom operateru uređenog tržišta na koje su uvrštene dionice ciljnog društva, najkasnije istog dana kada oglašivaču daje narudžbu za objavljivanje (čl. 41. st. 5. ZPDD-a).

37 Tako će primjerice biti odgovorni i vještaci koji su bili angažirani kod izrade mišljenja. Vidi Smjernice (n 32).

38 Članak 1107. ZOO-a.

39 ETUC position (n 17).

40 Na dva se načina može ostvariti sudjelovanje radnika u dioničkom kapitalu, ili putem neposredne ponude ili na temelju tzv. *Stock-Option* plana. Zoran Parać, 'Nedopušteno stjecanje vlastitih dionica i njegove pravne posljedice' (1999) 38(4) Pravo u

društva i članova njegovih tijela ili radnika koji predviđaju naknadu u slučaju njihova opoziva ili otkaza bez valjanog razloga ili u slučaju kada njihov radni odnos prestane zbog ponude za preuzimanje.<sup>41</sup>

U širem smislu kada govorimo o zaštiti položaja radnika valja istaknuti odredbe čl. 9. i 11. Direktive o ponudama za preuzimanje koje usvajaju načelo neutralnosti članova uprave i nadzornog odbora u postupku preuzimanja te pravilo proboja.<sup>42</sup> Sukladno tim odredbama članovi uprave neće biti u mogućnosti suprotstaviti se ponudi za preuzimanje čak i ako bi ona u konačnici išla na uštrb radnika ciljnog društva, pa čak i samog ciljnog društva.<sup>43</sup> Budući da je riječ o odredbama koje su bile kamen spoticanja kod donošenja Direktive, kao kompromisno rješenje usvojena je odredba čl. 12. Direktive kojom se daje mogućnost državama članicama ne primijeniti regulatorni okvir iz čl. 9. st. 2. i 3. i čl. 11. Direktive.<sup>44</sup> Hrvatski zakonodavac usvojio je načelo neutralnosti uprave i nadzornog odbora za vrijeme trajanja ponude za preuzimanje, a što se tiče pravila proboja, prepustio je društvima da samostalno odlučuju o usvajanju ovoga pravila statutom društva.

## 4. POLOŽAJ I ZAŠTITA PRAVA RADNIKA U POSTUPCIMA PREUZIMANJA U POREDBENIM PRAVNIM SUSTAVIMA

### 4.1. SLOVENIJA

Odredbe Direktive o ponudama za preuzimanje u slovensko su zakonodavstvo prenesene 2006. godine odredbama Zakona o prevzemih (dalje u tekstu: ZPrev).<sup>45</sup> Sukladno odredbi čl. 24. st. 2. Zpreva uprava ciljnog društva i ponuditelj dužni su obavijestiti predstavnike radnika, a ako njih nema, radnike, o namjeri objavljivanja ponude za preuzimanje. Valja istaknuti da je ponuditelj dužan objaviti namjeru objavljivanja ponude za preuzimanje u roku od tri dana od dana prelaska kontrolnog praga.<sup>46</sup> U tom smislu slovenski ZPrev, kao i hrvatski ZPDD, nameću obvezu obavještanja radnika o preuzimanju prije nego što se to traži odredbama Direktive. I

gospodarstvu, 602. O stjecanju dionica kroz ESOP plan (engl. *employee stock ownership plans*) vidjeti više kod Antonija Zubović, 'Stjecanje glasačke kontrole nad uvrštenim društvom' (doktorska disertacija, Pravni fakultet u Zagrebu, 2012) 181.–182.

- 41 Riječ je o objavama koje se tiču prava i strukture dioničara u ciljnog društvu. Vidi više kod Eddy Wymeersch, 'The Takeover Bid Directive Light and Darkness' file:///D:/Users/Korisnik/Downloads/The%20Takeover%20 Bid%20Directive%20Light%20 and%20Darkness%20(2).pdf, pristupljeno 13. kolovoza 2022.
- 42 Načelom neutralnosti članova uprave i nadzornog odbora onemogućava se poduzimanje reaktivnih protupreuzimateljskih mjera, dok se pravilom proboja onemogućava poduzimanje preventivnih protupreuzimateljskih mjera. Vidjeti više kod Dionis Jurić i Antonija Zubović, 'Protupreuzimateljske mjere i položaj uprave ciljnog društva u postupku preuzimanja dioničkog društva' (2009) 30(1) Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 291.–331. Miladin (n 13) 1319.–1346.
- 43 Miladin (n 13) 1321 ističe: „Odredba čl. 42. ZPDD-a ne daje upravi prostor da se suprotstavi čak ni očitim neprijateljskim namjerama ponuditelja.“
- 44 Dioničko društvo tada može donijeti odluku o primjeni čl. 9. st. 2. i 3. i čl. 11. Direktive odlukom glavne skupštine, u skladu s propisima države članice u kojoj društvo ima registrirano sjedište i u skladu s pravilima o izmjeni statuta društva. Jurić (n 42) 325, 318. Miladin (n 13) 1322.–1323.
- 45 Zakon o prevzemih (UL 79/2006, 67/2007, 1/2008, 68/2008, 35/2011, 105/2011, 10/2012, 38/2012, 56/2013, 63/2013, 25/2014, 75/2015) (SI).
- 46 U Sloveniji postoje tri praga čijim prelaskom nastaje obveza objavljivanja ponude za preuzimanje. Vidi čl. 12. ZPreva.

u hrvatskom i slovenskom pravu ta obveza je nametnuta ciljnom društvu. Međutim, u slovenskom pravu ta obveza je nametnuta ne samo ciljnom društvu, već i ponuditelju.

Odredbom čl. 28. st. 2. t. 10. ZPreva propisuje se sadržaj ponude za preuzimanje koja mora sadržavati podatke o „namjeri ponuditelja u pogledu budućeg poslovanja ciljnog društva i društva ponuditelja, u mjeri u kojoj na to utječe ponuda za preuzimanje, moguće buduće zalažanje imovine ciljnog društva, zaštita radnih mjesta radnika i uprave, uključujući sve promjene uvjeta rada kao i strateške planove za oba društva s mogućim posljedicama na zapošljavanje i sjedišta društava“.

Pitanje odgovornosti za neistinite podatke u ponudi za preuzimanje u slovenskom pravu uređeno je čl. 29. ZPreva. Izričito je propisana solidarna odgovornost svih osoba koje su izradile ili su sudjelovale u izradi ponude. Odgovornost će postojati ako ponuda sadrži neistinite podatke, a te osobe su znale ili morale znati da su ti podaci neistiniti. Aktivno legitimirani za naknadu štete su dioničari ciljnog društva. Odgovornost će postojati i ako ponuda ne sadrži bitne podatke koji bi mogli utjecati na odluku dioničara o prihvaćanju ponude.

Uprava ciljnoga društva i ponuditelj su obvezni odmah po objavljivanju ponude dostaviti besplatni primjerak ponude predstavnicima radnika ili ako njih nema samim radnicima.<sup>47</sup>

Članak 34. Zpreva propisuje obvezu upravi ciljnog društva u roku od deset dana od objave ponude za preuzimanje da objavi obrazloženo mišljenje o ponudi za preuzimanje, koje mora sadržavati ocjenu mogućih učinaka ponude na ostvarivanje interesa ciljnog društva, posebice zapošljavanja, te ocjenu strateških planova ponuditelja u odnosu na ciljno društvo i njihovih mogućih posljedica na zapošljavanje i mjesta obavljanja djelatnosti, kako je navedeno u ponudi. Uprava ciljnog društva dužna je svoje mišljenje o ponudi istovremeno s njezinom objavom priopćiti predstavnicima radnika ili, ako ih nema, samim radnicima. Ako uprava ciljnog društva do dana objave dobije izdvojeno mišljenje predstavnika radnika o učincima ponude na zapošljavanje, to mišljenje mora priložiti vlastitu mišljenju o ponudi. U drugim slučajevima, mora se objaviti odmah po primitku. Zakon izričito propisuje da ako mišljenja uprave ili radnika o ponudi za preuzimanje sadrže neistinite ili obmanjujuće podatke, sve osobe koje su izradile ili sudjelovale u izradi mišljenja, solidarno odgovaraju dioničarima za štetu ako su znale ili su morale znati da su ti podaci neistiniti ili obmanjujući.

U slovenskoj se doktrini zaključuje da je razina općih prava radnika na uključenost u donošenje odluka u društvima zajamčena slovenskim Zakonom o sudjelovanju radnika u odlučivanju<sup>48</sup> viša od one koju predviđa ZPrev, koji je uglavnom koncentriran na prava na informiranje i transparentnost.<sup>49</sup> U postupcima preuzimanja radnici gotovo da nemaju praktične mogućnosti utjecati na odluke koje se donose tijekom postupka preuzimanja. Čak i ako je ponuditelj preuzeo neke obveze u smislu budućeg povećanja zapošljavanja, ne postoje pravni mehanizmi za sankcioniranje povrede neispunjenja preuzetih obveza.

47 Članak 33. Zpreva.

48 Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (UL 42/2007, 45/2008) (SI).

49 Janja Hojnik, 'An analysis of worker involvement rights under the Slovenian Takeover Act' in Jan Cremers and Sigurt Vitols (eds), *Takeovers with or without worker voice: workers' rights under the EU Takeover Bids Directive* (ETUI series – Workers' rights in company law, 2016) 205.

U rezultatima provedenih istraživanja iznosi se podatak da u Sloveniji dostavljanje mišljenja predstavnika radnika kao odgovor na ponudu za preuzimanje nije uobičajena praksa.<sup>50</sup> Predstavnici radnika navode da nemaju mnogo utjecaja na odluke ili tijek događaja. Stoga se zaključuje da postojeća regulativa o pravima radnika na obaviještenost u postupku preuzimanja ne daje dovoljna jamstva u smislu zaštite od rizika promjene uvjeta rada i otpuštanja. Umjesto toga, oni su najčešće pasivni promatrači u postupku preuzimanja i promjenama koje se uglavnom provode radi ispunjenja interesa dioničara.<sup>51</sup>

## 4.2. FRANCUSKA

Direktiva o ponudama za preuzimanje u francusko pravo prenesena je Zakonom o preuzimanju koji je stupio na snagu 31. ožujka 2006. godine. U Francuskoj se vodila velika rasprava o pravima radnika u postupku preuzimanja kod preuzimanja društva Arcelor za koje je ponudu objavilo indijsko društvo Mittal 2006. godine. Ponuditelj je, ne poštujući dogovor sa sindikatima, najavio da će zatvoriti dva pogona u Florangeu (pokrajina Lorraine), nakon čega je uslijedilo javno negodovanje koje je navelo socijalističkog kandidata za predsjednika François Hollandea da obeća da će ojačati prava radnika u slučajevima preuzimanja, ako bude izabran.<sup>52</sup> Zakon koji je donesen 2014. godine koji je nazvan *Loi Florange*<sup>53</sup> ojačao je prava radnika u postupku preuzimanja. Radničkom vijeću ciljnog društva dano je pravo savjetovanja o strateškim planovima ponuditelja i njihovu utjecaju na zapošljavanje i radna mjesta. Osim toga, dano je pravo upravljačkim i nadzornim tijelima da poduzmu protupreuzimateljske mjere bez prethodne suglasnosti glavne skupštine.<sup>54</sup> Ujedno je novim regulatornim okvirom povećan postotak dionica koje društvo može dati (besplatno) svojim radnicima na 30 % temeljnog kapitala, a koji je prije izmjene zakona bio limitiran na 10 % temeljnog kapitala.<sup>55</sup>

Nakon što ponuditelj dostavi ponudu francuskom regulatornom tijelu (*Autorité des Marchés Financiers*, dalje u tekstu: AMF), uprava ciljnog društva mora odmah sazvati sastanak s radničkim vijećem, navodeći je li riječ o prijateljskoj ili neprijateljskoj ponudi. Ako je namjera objave ponude za preuzimanje javno objavljena prije podnošenja ponude AMF-u, ponuditelj može zatražiti da ciljno društvo sazove radničko vijeće u roku od dva radna dana od objave. Radničko vijeće može odlučiti ispitati ponuditelja na sljedećoj sjednici radničkog vijeća, koja se mora održati u roku od tjedan dana nakon podnošenja ponude AMF-u i prije sazivanja skupštine dioničara. Na sjednici ponuditelj mora predstaviti svoju proizvodnu i financijsku politiku te strateške planove za ciljno društvo, kao i njihov utjecaj na zapošljavanje, mjesta obavljanja djelatnosti kao i mjesta u kojima su sjedišta uprava društava. Radničko vijeće ima

50 Hojnik (n 49) 205.

51 Hojnik (n 49) 215.–216.

52 O ovom slučaju vidjeti više kod Udo Rehfeldt, 'Worker participation rights under the EU Takeover Bids Directive: the case of France' in Jan Cremers and Sigurt Vitols (eds), *Takeovers with or without worker voice: workers' rights under the EU Takeover Bids Directive* (ETUI series – Workers' rights in company law, 2016) 150.–151.

53 Loi n°2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle (JORF 0077) (FR)

54 Poduzimanje protupreuzimateljske mjere ne smije biti protivno interesima ciljnog društva.

55 Broj dionica koji se prenosi pojedinom radniku ne smije prijeći omjer 1:5. Art. L225-197-1 Code de commerce.

pravo angažirati osobu prema svom izboru (stručnjaka, vještaka) na trošak ciljnog društva. U roku od tri tjedna nakon podnošenja ponude, vještak mora dostaviti izvješće u kojem ocjenjuje strateške planove ponuditelja i njihov učinak. U roku od mjesec dana od podnošenja ponude AMF-u mora se sastati radničko vijeće kako bi ispitalo nalaz i mišljenje vještaka i dalo svoje mišljenje o ponudi. Ako radničko vijeće smatra da nije dobilo dovoljno informacija, može zatražiti od predsjednika nadležnog građanskog suda, koji mora donijeti odluku u roku od osam dana, da naloži i ponuditelju i ciljnom društvu dostavu traženih podataka. Ovim postupkom ne produžuje se rok od mjesec dana za davanje mišljenja radničkom vijeću.

Uprava ciljnog društva mora pričekati do kraja razdoblja savjetovanja s radničkim vijećem kako bi AMF-u dostavila svoje mišljenje o ponudi za preuzimanje, koje mora sadržavati izvješće stručnjaka kojeg je imenovalo radničko vijeće i mišljenje radničkog vijeća. Dakle, uprava ne može objaviti svoje mišljenje dok ne dobije mišljenje radničkog vijeća.<sup>56</sup> Ti se dokumenti potom objavljuju na mrežnim stranicama AMF-a i ciljnog društva. Nakon toga, AMF donosi odluku o usklađenosti ponude sa zakonom, koja se zajedno s mišljenjem o ponudi za preuzimanje objavljuje na mrežnoj stranici AMF-a.

Kada AMF odobri ponudu, ponuditelj mora odobrenu ponudu za preuzimanje dostaviti radničkom vijeću ciljnog društva najkasnije tri kalendarska dana od dana objave ponude. Ako je ponuda uspješna, ponuditelj mora u postponudbenom periodu tri puta (nakon šest, dvanaest i 24 mjeseca) izvijestiti radničko vijeće o ispunjavanju svojih obveza i o utjecaju svoje strategije na zapošljavanje, o mjestu obavljanja djelatnosti te mjestu donošenja odluka.

Može se zaključiti da je Francuska primjer države članice EU-a koja je usvojila tzv. *stakeholder* pristup kojim štiti interese šireg kruga dionika u postupku preuzimanja, a ne samo manjinskih dioničara.<sup>57</sup> Dok primjerice u hrvatskom pravu ne postoji obveza ponuditelja sastati se s radnicima ili predstavnicima radnika i s njima raspravljati o njegovim budućim namjerama s ciljnim društvom prije objave ponude za preuzimanje, u Francuskoj je to obavezan korak u postupku preuzimanja. Ujedno ponuditelji koji odbiju otkriti svoje planove ili se poslije utvrdi da su zatajili svoje istinske namjere, mogli bi se u nekim slučajevima suočiti i s kaznenim progonom zbog kršenja zakona.

Valja istaknuti da je taj pristup usvojen i prije donošenja *Loi Florange* 2014. godine, budući da se ponuditelj bio dužan sastati sa svojim radničkim vijećem, ako ga ima i radničkim vijećem ciljnog društva, ako je ono to zatražilo. Ako ponuditelj nije udovoljio toj obvezi i nije se sastao s radničkim vijećem ciljnog društva, nije mogao ostvarivati pravo glasa po dionicama koje je držao sve do ispunjavanja propisane obveze.<sup>58</sup> Tako su francuskim radničkim vijećima dana veća prava od onih zajamčenih Direktivom o ponudama za preuzimanje. Međutim, valja istaknuti da mišljenje radničkog vijeća o ponudi neće imati moć izravno promijeniti ishod ponude, ali mjere su osmišljene kako bi se povećala transparentnost u postupku preuzimanja, smanjila neizvjesnost za radnike ciljnog društva i na neizravan način utjecala na ishod ponude za preuzimanje.

56 Ako ne dostavi mišljenje, pretpostavlja se da je radničko vijeće konzultirano.

57 Rehfeldt (n 52) 154.

58 Article L. 2323-24 Code du travail (Article L. 432-1 §7 – §8 de l'ancien Code du travail). The Takeover Bids Directive Assessment Report, <https://op.europa.eu/hr/publication-detail/-/publication/67501b75-7583-4b0d-a551-33051d8e27c1>, pristupljeno 25. ožujka 2022. Odredba je bila na snazi od 1. svibnja 2008. do 1. siječnja 2016. godine. Izmijenjena je odredbom čl. 18. Loi n°2015-994 od 17. kolovoza 2015. godine.

## 5. KORIŠTENJE PRAVIMA RADNIKA U POSTUPCIMA PREUZIMANJA NA HRVATSKOM TRŽIŠTU KAPITALA – REZULTATI PROVEDENOG ISTRAŽIVANJA

Kako bi utvrdili koriste li radnici prava dana ZPDD-om i u kojoj mjeri, provedeno je istraživanje i analiza postupaka preuzimanja koje je obuhvatilo referentno razdoblje od 1. siječnja 2014. godine do 31. prosinca 2021. godine. U navedenom razdoblju ukupno je objavljena 41 ponuda za preuzimanje.<sup>59</sup> Istraživanje je pokazalo da je mišljenje radnika ili predstavnika radnika objavljeno u ukupno 23 postupka preuzimanja, što bi činilo 56 % provedenih postupaka preuzimanja.<sup>60</sup> Od 23 objavljena mišljenja u 19 slučajeva (82,6 % postupaka preuzimanja) radnici/predstavnici radnika u potpunosti su podržali namjere ponuditelja u pogledu budućeg poslovanja ciljnog društva. U jednom postupku preuzimanja radničko vijeće je istaknulo kako smatra da „interes ponuditelja i ciljevi nisu dovoljno jasni te primaju s velikom rezervom navode ponuditelja o smanjenju troškova rada bez utjecaja na prava radnika te ostaje nejasna namjera o poštivanju radničkih prava propisanih kolektivnim ugovorom (...), ali se radničko vijeće nada da će se bivši i sadašnji radnici izjasniti o zadržavanju svojih dionica...“<sup>61</sup> U tri postupka preuzimanja radničko vijeće se nije izričito suprotstavilo ponudi, niti ju izričito podržalo, već ističu svoje mišljenje, bojazni ili daju prijedloge u pogledu očuvanja prava radnika u ciljnom društvu.<sup>62</sup> U sva četiri postupka u kojima radnici nisu izravno podržali namjere ponuditelja, ponuditelj je bila pravna ili fizička osoba koja ima sjedište (prebivalište) u Republici Hrvatskoj (domaći ponuditelj).

Što se tiče konkretnih namjera ponuditelja u pogledu budućeg poslovanja ciljnog društva, ponuditelji u pravilu ističu kako ponuda neće imati utjecaj na položaj i prava radnika ciljnog društva i društva ponuditelja te da neće doći do promjene u politici zapošljavanja i radnopravnog statusu radnika ciljnog društva i društva ponuditelja. Međutim, u pogledu mogućih posljedica provedbe strateških planova na politiku zapošljavanja radnika ciljnog društva i ponuditelja, u četiri slučaja od ukupno 41, ponuditelj navodi da bi provedba strateških planova mogla kasnije utjecati na izmjenu politike zapošljavanja ciljnog društva,<sup>63</sup> dok u jednom slu-

59 Korišteni su podaci sa mrežne stranice Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga (HANFA). 'Objavljene ponude za preuzimanje' <https://www.hanfa.hr/trziste-kapitala/preuzimanja-dionickih-drustava/objavljene-ponude/>, pristupljeno 31. ožujka 2022.

60 Za usporedbu Rees (n 14) 508, iznose rezultate vlastitog istraživanja u UK koje je obuhvatilo referentni period od 2006. do 2017. godine. U tom razdoblju mišljenja su dana u samo 28 (2,6 %) od 1077 ponuda za preuzimanje.

61 'Mišljenje o ponudi o preuzimanju' (ZSE, 14. srpnja 2014.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/skg7Om9pOdKyimbfLOadBQ==.pdf>, pristupljeno 16. ožujka 2022.

62 U prvom postupku preuzimanja radničko vijeće navodi „za naslutiti je kako će navedene promjene imati negativne posljedice na radnopravni status radnika ciljnog društva. Stoga predlažemo prije pripajanja ciljnog društva, radi očuvanja socijalnog statusa i mira radnika donošenje sporazuma između ciljnog društva i ponuditelja o očuvanju radno-pravnog statusa radnika ciljnog društva.“ 'Mišljenje' (ZSE, 18. ožujka 2016.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/DrK3DGbWhCOncatPd62i2Q==.pdf>, pristupljeno 14. ožujka 2022. U drugom postupku se navodi „mišljenja smo da treba i moraju se očuvati sva radna mjesta u društvu. Citiramo: „Uprava ciljnog društva ocjenjuje kako će radno pravni status radnika u ciljnom društvu ostati isti.“ Isto tako nadamo se i očekujemo da će se status radnika u skoroj budućnosti poboljšati u pogledu budućih kolektivnih pregovora između poslodavca i sindikata.“ 'Odgovor radničkog vijeća' (ZSE, 29. lipnja 2018.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/HTq1cUiubfyfBdi3s8bfkug==.pdf>, pristupljeno 16. ožujka 2022. U trećem postupku preuzimanja radničko vijeće detaljno navodi koja prava radnika je potrebno zaštititi u daljnjem poslovanju ciljnog društva te na koji način unaprijediti poslovanje ciljnog društva. 'Mišljenje predstavnika radnika' (ZSE, 3. svibnja 2019.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/RHVvx1zzVvoMD6OQ5mhudw==.pdf>, pristupljeno 16. ožujka 2022.

63 'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 14. studenog 2016.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/gQE1dzhWUQzhSr6aQ0dlFA==.pdf>, pristupljeno 17. ožujka 2022.; 'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 10. studenog 2017.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/>

čaju navodi da je to teško procijeniti.<sup>64</sup> U dva postupka preuzimanja ponuditelji ne daju jasne procjene o eventualnim promjenama u politici zapošljavanja, već te promjene čine ovisnima o poslovnim kretanjima.<sup>65</sup> U jednom postupku ponuditelj izričito navodi da će doći do smanjivanja broja radnika u postponudbenom periodu,<sup>66</sup> dok se u jednom postupku na temelju korištene formulacije ne može zaključiti hoće li doći do promjene broja radnika po okončanju postupka preuzimanja.<sup>67</sup> Provođenje restrukturiranja izričito je najavljeno u deset postupaka preuzimanja. Vezano za promjenu mjesta obavljanja djelatnosti u jednom postupku preuzimanja najavljena je promjena mjesta obavljanja djelatnosti,<sup>68</sup> dok u jednom postupku ponuditelj nije ni izravno ni neizravno najavio promjene vezane uz mjesta poslovanja.<sup>69</sup>

Na temelju provedenoga istraživanja zaključuje se kako se radnici koriste danim pravima u postupku preuzimanja, međutim u nedovoljnoj mjeri (tek nešto više od polovice objavljenih ponuda za preuzimanje). Oni se u pravilu ne suprotstavljaju ponudi za preuzimanje, već pokušavaju ukazati na potrebu zaštite prava radnika u postponudbenom periodu.

## 6. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA U POSTPONUDBENOM PERIODU PREMA PROPISIMA RADNOGA PRAVA

Prijenosom dionica na većinskog dioničara u postupku preuzimanja ne dolazi do prestanka ciljnog društva, kao što je to kod statusne promjene pripajanja društava ili spajanja, već dolazi do promjene strukture dioničara, čime većinski dioničar stječe glasačku kontrolu nad ciljnim društvom. Većinski dioničar je taj koji će moći svojim odlukama utjecati na buduću položaj radnika u ciljnom društvu, ali ono što valja istaknuti jest da samim preuzimanjem ne dolazi do

novosti/38XkbfQcQrkCzjx3d7DApA==.pdf, pristupljeno 17. ožujka 2022.;

'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 9. ožujka 2018.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/08iXbbdaCdFmkZHh4bH28A==.pdf>, pristupljeno 17. ožujka 2022.; 'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 30. ožujka 2020.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/zXifwx2vuYCXrafrEqM2vw==.pdf>, pristupljeno 17. ožujka 2022.

- 64 'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 30. travnja 2019.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/8rZSU6ePJ3yLvZkdhYJpag==.pdf>, pristupljeno 18. ožujka 2022.
- 65 U prvom slučaju ponuditelj u ponudi navodi: „Ne predviđa da će biti potrebne promjene u politikama zapošljavanja ili radnopravnog statusa radnika ciljnog društva i ponuditelja niti glede mjesta obavljanja djelatnosti, dok god povoljna makroekonomska i poslovna kretanja to dopuštaju“ 'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 27. srpnja 2015.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/b3GR7BLZ0kRM7sqLmWPcbg==.pdf>, pristupljeno 18. ožujka 2022. U drugom postupku ponuditelj u ponudi navodi: „Održavanje zaposlenosti u ciljnom društvu na sadašnjem nivou kao i osiguranje svih postojećih prava ovisi o kretanju u turističkoj grani“ 'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 28. prosinca 2020.) <https://eho.zse.hr/fileadmin/issuers/HJDR/COI-HJDR-4e56654065d68f7dff4b282aab3f6c5d.pdf>, pristupljeno 18. ožujka 2022.
- 66 Ponuditelj u ponudi izričito ističe: „Po okončanju integracije planira provesti selekcijski postupak koji bi osigurao ostanak najboljih kadrova iz ciljnog društva i društva ponuditelja uz poštivanje pojedinačnih ugovora o radu radnika te zakona i podzakonskih akata RH.“ 'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 9. lipnja 2014.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/dOuLXFGiJx5tnBslMTRjw==.pdf>, pristupljeno 18. ožujka 2022.
- 67 Ponuditelj ističe da će doći do „(...) usklađenja razine zaposlenosti s usporedivim kompanijama u državi“. 'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 13. svibnja 2014.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/VaVdJEB0X3stZd6 PpADQ4 A==.pdf>, pristupljeno 18. ožujka 2022.
- 68 'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 19. prosinca 2016.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/vJaBL9dKlq8b LQXpIYKWpW==.pdf>, pristupljeno 18. ožujka 2022.
- 69 (n 67).

promjene poslodavca. Naime, ciljno društvo je i po okončanju postupka preuzimanja poslodavac radnicima ciljnog društva.<sup>70</sup>

U rezultatima provedenih istraživanja najviše se iznose podaci o smanjivanju broja radnika ciljnog društva u postponudbenom periodu,<sup>71</sup> osobito ako se ciljno društvo i društvo ponuditelj bave istim djelatnostima.<sup>72</sup> Međutim, iznose se i podaci koji pokazuju da korporativna akvizicija preuzimanja može rezultirati povećanjem broja radne snage.<sup>73</sup>

U pogledu zaštite prava radnika relevantne će biti odredbe Direktive 2001/23/EZ, Direktive 98/59/EZ te Direktive 2002/14/EZ koje su u hrvatsko zakonodavstvo prenesene odredbama ZOR-a.

Ako bi u postponudbenom periodu došlo do prijenosa poduzeća ili dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, na ponuditelja kao novog poslodavca na njega se, sukladno odredbi čl. 137. ZOR-a, prenose svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prenošenja, odnosno koji su vezani za obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koja je predmet prenošenja.<sup>74</sup> Radnik čiji je ugovor o radu prenesen zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenošenja ugovora o radu.<sup>75</sup> Poslodavac na kojeg se prenose ugovori o radu preuzima s danom prenošenja u neizmijenjenom obliku i opsegu sva prava i obveze iz prenesenog ugovora o radu. Cilj ove odredbe je zadržati kontinuitet radnog odnosa i pri tome očuvati sva prava radnika po prenesenom ugovoru uz istovremeno zabranjivanje otkazivanja ugovora samo zbog prijenosa.<sup>76</sup> U sudskoj je praksi zauzeto stajalište da čak i kada radnik s novim poslodavcem sklopi novi ugovor o radu, s obzirom na to da je sporazumom poslodavca preuzeta obveza preuzimanja radnika, riječ je o prijenosu ugovora o radu na novog poslodavca.<sup>77</sup>

70 Catherine Barnard, *EC Employment Law* (3rd edn, Oxford University Press 2006) 635 ističe da se Direktiva 2001/23/EZ ne primjenjuje na prijenos kontrole kroz postupak preuzimanja. Beate Sjäffell, *Towards a Sustainable European Company Law: A Normative Analysis of the Objectives of EU Law, with the Takeover Directive as a Test Case*, (2009) 2022(25) University of Oslo Faculty of Law Legal Studies Research Paper Series 363.

71 Li (n 5) 109, 250.–271. iznosi podatak da se broj zaposlenika u ciljnim društvima po okončanju postupka preuzimanja smanjuje za 2,1 %, dok se plaće smanjuju za 0,5 %. Dessaint (n 5) 369.–388. gdje analiziraju period od pet godina nakon provođenja korporativne akcije preuzimanja, iznose podatak da je prosječan broj radnika u društvu preuzimatelju i ciljnom društvu nakon preuzimanja smanjen za 6 % u odnosu na ukupan broj radnika u tim društvima prije provođenja postupka preuzimanja. Colussi (n 5) 19 u istraživanju koje je provedeno na uzorku koji je obuhvaćao radnike i poslodavce talijanske regije Veneto zaključuju da ako je preuzimatelj iz istog domicilnog područja kao i ciljno društvo veća je vjerojatnost da će radnici zadržati svoja radna mjesta te da neće doći do prestanka ciljnog društva.

72 Pendleton (n 5) 75, 78.–79. zaključuje da se promjene vezane za položaj radnika u postponudbenom periodu događaju u pravilu unutar godine dana od preuzimanja. Clerc (n 5) 233.

73 Ouimet (n 5); Pendleton (n 5) 76; Dessaint (n 5) 369.–388. govore o pozitivnim sinergijskim učincima restrukturiranja radne snage kao glavnog pokretača tržišta korporativne kontrole i ključnog izvora sinergije korporativnih akcija.

74 Prema stajalištu zauzeto u sudskoj praksi Suda EU-a prijenos između društava unutar iste korporativne grupe koja imaju istu korporativnu i upravljačku strukturu, isti prostor i koji se bave istom djelatnošću, obuhvaćeno je poljem primjene Direktive 2001/23/EZ. Isto je i kada društvo koje je dio grupe ili koncerna odluči podugovorom prepustiti drugom društvu unutar iste grupe dio poslovanja kada transakcija uključuje prijenos gospodarske cjeline između dvaju društava. *G. C. Allen and Others v Amalgamated Construction Co. Ltd.* C-234/98 (European Court of Justice, 2 December 1999).

75 U praksi Suda EU-a u odnosu na pitanje ima li radnik pravo protiviti se prijenosu ugovora o radu, zauzeto je stajalište da radnik to pravo ima. Više o tome kod Iris Gović Penić, 'Prenošenje ugovora o radu na novog poslodavca' *IUS-INFO* (9. prosinca 2021.) <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci/prenošenje-ugovora-o-radu-na-novog-poslodavca>, pristupljeno 12. ožujka 2022.

76 (n 75).

77 Presuda Revr 445/05-2 VSRH (6. srpnja 2005.) (HR).



Poslodavac koji na novog poslodavca prenosi poduzeće, dio poduzeća, obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti dužan je novog poslodavca, potpuno i istinito, pisano izvijestiti o pravima radnika čiji se ugovori o radu prenose. Ako on to ne učini, to neće utjecati na ostvarivanje prava radnika čiji su ugovori o radu preneseni na novog poslodavca. Poslodavac je dužan o prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca, pravodobno, prije dana prijenosa, pisano obavijestiti radničko vijeće i sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni.<sup>78</sup>

Ugovori o radu prenose se na novog poslodavca s danom nastupa pravnih posljedica prijenosa, u skladu s propisima koji reguliraju pravni posao na temelju kojega se vrši prijenos poduzeća, dijela poduzeća, obavljanja gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti. Ako je u poduzeću, dijelu poduzeća, gospodarskoj djelatnosti ili dijelu gospodarske djelatnosti koje je preneseno i koje je zadržalo svoju samostalnost utemeljeno radničko vijeće, ono nastavlja s radom, a najduže do isteka mandata na koji je izabrano.

Ako je u poduzeću, dijelu poduzeća, u vezi s obavljanjem gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koje je preneseno, sklopljen kolektivni ugovor, na radnike se do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najdulje godinu dana, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao prije promjene poslodavca.<sup>79</sup>

Radnici čiji se ugovori o radu prenose na novog poslodavca štite se i odredbom kojom je propisana solidarna odgovornost „starog“ poslodavca i „novog“ poslodavca za obveze koje su prema radnicima nastale do dana prenošenja poduzeća, dijela poduzeća, obavljanja gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti.

Budući da po okončanju postupka preuzimanja ponuditelj i ciljno društvo mogu postati povezana društva prema odredbama ZTD-a, s radnopravnog aspekta potrebno se osvrnuti na odredbu čl. 10. ZOR-a kojom je dana mogućnost poslodavcu svoga radnika, ako on nema potrebe za njegovim radom, privremeno ustupiti u s njim povezano društvo.<sup>80</sup> To će moći učiniti u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca<sup>81</sup> i pisane suglasnosti radnika. Pisana suglasnost radnika smatrat će se dodatkom ugovora o radu, kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje poslova kod povezanog poslodavca.<sup>82</sup> Ako bi povezano društvo kod kojega poslodavac upućuje svoga radnika imalo poslovni nastan u inozemstvu, poslodavac može radnika, uz njegovu pisanu

78 U obavijesti moraju biti navedeni podaci o: 1) danu prenošenja ugovora o radu, 2) razlozima prenošenja ugovora o radu, 3) utjecaju prenošenja ugovora o radu na pravni, gospodarski ili socijalni položaj radnika, 4) mjerama predviđenim u vezi s radnicima čiji se ugovori prenose.

79 Ivana Grgurev, 'Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru – (ne)potreban institut?' (2010) 60(5) Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 1081.–1108., 1095.–1096. gdje ističe nedostatke ove zakonske odredbe koje mogu dovesti do diskriminacije radnika. Izričito navodi: „Kako je navedena odredba prisilne naravi, u tom slučaju novi poslodavac mora primijeniti na radnike prenesenog pogona jedan kolektivni ugovor, a na ostale radnike drugi kolektivni ugovor (onaj koji ga obvezuje od prije).“ *De lege ferenda* predlaže: „Trebalo bi u ZOR-u izrijekom predvidjeti da se čl. 133. st. 12. (sada čl. 137. st. 12. ZOR-a, op. autorice) ne primjenjuje u slučaju kada novog poslodavca obvezuje kolektivni ugovor. Time bi se izbjegla konkurencija dvaju kolektivnih ugovora (ili eventualni antidiskriminacijski sporovi...)“

80 Na ustupanje iz čl. 10. st. 3. ZOR-a ne primjenjuju se odredbe poglavlja 6. ZOR-a o privremenom zapošljavanju.

81 Sporazum mora sadržavati podatke o: 1) nazivu i sjedištu povezanih poslodavaca, 2) imenu, prezimenu i prebivalištu radnika, 3) datumu početka i završetka privremenog ustupanja, 4) mjestu rada i poslovima koje će radnik obavljati, 5) plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate, 6) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

82 Sukladno odredbi čl. 10. st. 7. ZOR-a povezani poslodavac se u odnosu na radnika smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi ZOR-a i drugih zakona i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu.

suglasnost, privremeno u trajanju od najdulje dvije godine, ustupiti tom društvu na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca (čl. 18. st. 4. ZOR-a).

Ujedno valja istaknuti odredbu čl. 149. ZOR-a na temelju koje je poslodavac dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovu utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika, kretanju i promjenama u plaćama, broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi, zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, putem agencije za privremeno zapošljavanje, koji su privremeno ustupljeni u s njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva i slično) te razvoju i politici zapošljavanja kao i o drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

## 7. ZAKLJUČAK

Nedvojbeno je da je cilj propisa kojima se uređuje postupak preuzimanja zaštita manjinskih dioničara. Oni su ti koji će imati konačnu riječ u postupku preuzimanja i o čijoj će odluci ovisiti ishod i uspjeh postupka preuzimanja. Kako dioničari mogu biti motivirani isključivo vlastitim ekonomskim interesima, potrebno je pružiti određenu zaštitu radnicima ciljnog društva. Direktiva o ponudama za preuzimanje pruža zaštitu radnicima, međutim ističe se da se ta prava na informacije aktiviraju u kasnoj fazi postupka.<sup>83</sup> Ključna obilježja ponude za preuzimanje već su određena do objave ponude i na njih je u ovoj fazi teško utjecati. Stoga je potrebno dati radnicima pravodobne i potpune informacije te ih što ranije uključiti u postupak preuzimanja. Uočavajući važnost momenta uključivanja radnika u predstojeću korporativnu akviziciju, hrvatski, slovenski i francuski zakonodavac pomicanjem tog trenutka ranije nego što se to traži odredbama Direktive o ponudama za preuzimanje, pružili su bolju zaštitu njihovih interesa.

Daljnje je pitanje opsega prava koji treba osigurati radnicima kod provođenja korporativne akvizicije preuzimanja.<sup>84</sup> Prema postojećem režimu usvojenom u Direktivi, a što slijede i hrvatski i slovenski zakonodavac, radnicima se daje pravo na obaviještenost i davanje mišljenja koje je savjetodavnog karaktera. Daje se prilika radnicima da se njihov glas čuje, ali ne osigurava da će ti glasovi imati utjecaja na konačnu odluku o prihvaćanju ponude za preuzimanje. Upravo zbog toga radnici ostaju pasivni promatrači u postupku preuzimanja. Provedeno istraživanje o korištenim postupcima preuzimanja na hrvatskom tržištu kapitala pokazalo je da se radnici koriste danim pravima, međutim prema autoričinu mišljenju, u nedovoljnoj mjeri te da u najvećem broju slučajeva podržavaju namjere ponuditelja koji u pravilu navode da provedba strateških planova neće utjecati na politiku zapošljavanja i radnopravni status radnika ciljnog društva.

Francuski zakonodavac išao je korak dalje i pružio bolju zaštitu radnicima propisujući obvezu ponuditelju sastati se s radničkim vijećem radi raspravljanja o budućim namjerama s ciljnim društvom, prije no što mu je odobreno objavljivanje ponude za preuzimanje, za razliku od

83 Jan Cremers and Sigurt Vitols (eds), *Takeovers with or without worker voice: workers' rights under the EU Takeover Bids Directive* (ETUI series – Workers' rights in company law, 2016) 244.

84 Dessaint (n 5) 369–388 ističu da povećanje prava radnika utječe na smanjenje postupaka preuzimanja za 14 do 27 %. Jedan od razloga za takvo stajalište povećanje je troškova u ostvarivanju krajnjeg cilja potencijalnog ponuditelja, primjerice ako je taj cilj provođenje restrukturiranja smanjivanjem broja radnika.

hrvatskog i slovenskog uređenja gdje se komunikacija između ponuditelja i radnika, a kako bi se radnike upoznalo s planovima ponuditelja, obavlja isključivo i samo u pisanu obliku. Dakle, ponuditelj se ne sastaje s radnicima ili predstavnicima radnika. Oni tek iz ponude za preuzimanje kada bude objavljena, saznaju za njegove namjere s ciljnim društvom. Daljnji vid zaštite u francuskom se pravu pruža propisivanjem obveze ponuditelju u postponudbenoj fazi obavještavati radnike o onomu na što se obvezao u postupku preuzimanja. Tako je on dužan još tri puta (nakon šest, dvanaest i 24 mjeseca) izvijestiti radničko vijeće o ispunjavanju svojih obveza i o utjecaju svoje strategije na zapošljavanje i radnopravni status radnika ciljnog društva.

Ono što se ističe kao najveći nedostatak u zaštiti prava radnika nepostojanje je učinkovitog mehanizma zaštite interesa radnika ako se ponuditelj ne pridržava onoga što je naznačeno u ponudi za preuzimanje. Predlaže se da se pitanja odgovarajuće razine zaštite prava radnika trebaju rješavati u širem kontekstu, vodeći računa o interesima svih dionika na koje će se odraziti učinci preuzimanja na koji način će se poticati dioničare i štititi njihova ulaganja, ali i pružiti zaštita pravima i interesima radnika.

## LITERATURA I IZVORI

1. Agrawal A and Tambe P, 'Takeovers and Endogenous Labor Reallocation' SSRN (9 April 2019) <https://ssrn.com/abstract=3369831>, pristupljeno 12. ožujka 2022.
2. Barnard C, *EC Employment Law* (3rd edn, Oxford University Press, 2006)
3. Chi S, 'Augmenting Employee Protection during Hostile Takeovers of Private Sector Companies in China: Lessons from the German Co-determination Model' (Doctoral Thesis, University of Edinburgh 2019) <https://era.ed.ac.uk/bitstream/handle/1842/37101/Chi2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, pristupljeno 11. ožujka 2022.
4. Clerc C, Demarigny F, Valiante D and Aramendía M, 'A Legal and Economic Assessment of European Takeover Regulation', (Marccus Partners and Centre for European Policy Studies, 2012) 233
5. Colussi T and Romano L, 'Is There a Preferential Treatment for Locals in the Labor Market? Evidence from Takeovers' *IZA Discussion Paper No. 10418* <https://ssrn.com/abstract=2889664>, pristupljeno 10. ožujka 2022.
6. Cremers J and Vitols S (eds), *Takeovers with or without worker voice: workers' rights under the EU Takeover Bids Directive* (ETUI series – Workers' rights in company law, 2016)
7. Čulinović-Herc E i Zubović A, 'Upravnosudski nadzor nad nezavisnim regulatornim agencijama: Aktualnosti u postupcima' (2013) 50(2) Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, 371.–392.
8. Dessaint O, Golubov A and Volpin P, 'Employment Protection and Takeovers' (2017) 125(2) *Journal of Financial Economics* 369.–388.
9. Gović Penić I, 'Prenošenje ugovora o radu na novog poslodavca' *IUS-INFO* (9. prosinca 2021.) <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci/prenosenje-ugovora-o-radu-na-novog-poslodavca>, pristupljeno 12. ožujka 2022.
10. Grgurev I, 'Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru – (ne) potreban institut?' (2010) 60(5) Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu 1081.–1108.
11. Hojnik J, 'An analysis of worker involvement rights under the Slovenian Takeover Act' in Jan Cremers and Sigurt Vitols (eds), *Takeovers with or without worker voice: workers' rights under the EU Takeover Bids Directive* (ETUI series – Workers' rights in company law, 2016) 205

12. Jurić D i Zubović A, 'Protupreuzimateljske mjere i položaj uprave ciljnog društva u postupku preuzimanja dioničkog društva' (2009) 30(1) Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci 291.–331.
13. Li X, 'Productivity, restructuring, and the gains from takeovers' (2013) 109 Journal of Financial Economics 250.–271.
14. Miladin P, 'Protuponuditeljske mjere prema Nacrtu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o preuzimanju dioničkih društava' (2018) 39(3) Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci 1319.–1346.
15. Ouimet P and Zarutskie R, 'Acquiring Labor' SSRN (9 March 2016) <https://ssrn.com/abstract=1571891>, pristupljeno 12. ožujka 2022.
16. Parać Z, 'Nedopušteno stjecanje vlastitih dionica i njegove pravne posljedice' (1999) 38(4) Pravo u gospodarstvu 587.–621.
17. Pendleton A, 'The employment effects of takeovers' in Jan Cremers and Sigurt Vitols (eds), *Takeovers with or without worker voice: workers' rights under the EU Takeover Bids Directive* (ETUI series – Workers' rights in company law 2016) 71
18. Picard S, 'European company law and the Takeover Bids Directive – the need for a change' in Jan Cremers and Sigurt Vitols (eds), *Takeovers with or without worker voice: workers' rights under the EU Takeover Bids Directive* (ETUI series – Workers' rights in company law 2016) 87
19. Rees C and Gold M, 'Re-connecting capitalism: prospects for the regulatory reform of the employee interest in UK takeovers' (2020) 51(6) Industrial Relations Journal 502.–516.
20. Rehfeldt U, 'Worker participation rights under the EU Takeover Bids Directive: the case of France' in Jan Cremers and Sigurt Vitols (eds), *Takeovers with or without worker voice: workers' rights under the EU Takeover Bids Directive* (ETUI series – Workers' rights in company law 2016) 145
21. Schenk H, 'The Takeover Bids Directive's flawed economics jeopardises our wealth' in Jan Cremers and Sigurt Vitols (eds), *Takeovers with or without worker voice: workers' rights under the EU Takeover Bids Directive* (ETUI series – Workers' rights in company law 2016) 51
22. Sjøfjell B, Towards a Sustainable European Company Law: A Normative Analysis of the Objectives of EU Law, with the Takeover Directive as a Test Case, (2009) 2022(25) University of Oslo Faculty of Law Legal Studies Research Paper Series 363
23. Tepeš N, 'Cijena u ponudi za preuzimanje' (2022) 72(1–2) Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu 421.–453.
24. Wymeersch E, 'The Takeover Bid Directive Light and Darkness' file:///D:/Users/Korisnik/Downloads/The%20Takeover%20Bid%20Directive%20Light%20and%20Darkness%20(2).pdf, pristupljeno, 13. kolovoza 2022.
25. Zubović A, 'Position of the holders of non-voting shares in corporate takeovers – a comparison of Croatian and EU Law' (2015) 1(2) SGEM Conference Proceedings on Political Sciences, Law, Finance, Economics & Tourism, 639.–646.
26. Zubović A, 'Stjecanje glasačke kontrole nad uvrštenim društvom' (doktorska disertacija, Pravni fakultet u Zagrebu, 2012)

## PROPISI I DOKUMENTI

1. Code de commerce [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000042339741](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042339741), pristupljeno 20. ožujka 2022.
2. Code du travail

- <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/>, pristupljeno 20. ožujka 2022.
3. Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (2002) OJ L80/29
  4. Direktiva 2004/25/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 21. travnja 2004. o ponudama za preuzimanje (2004) OJ L142/12
  5. Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (2001) OJ L82
  6. Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (1998) OJ L225/16
  7. ETUC position on Directive 2004/25/EC on takeover bids adopted at the Executive Committee on 5-6 December 2012 [https://www.etuc.org/sites/default/files/EN-Takeovers\\_Final\\_Position2012\\_2.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/EN-Takeovers_Final_Position2012_2.pdf), pristupljeno 7. ožujka 2022.
  8. European Parliament resolution of 21 May 2013 on the application of Directive 2004/25/EC on takeover bids (2012/2262(INI)) (2016) OJ C55/01
  9. Loi n°2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle (JORF 0077) (FR)
  10. Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (JORF 0189) (FR)
  11. Report from the European Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and social committee and the committee of the regions, Application of Directive 2004/25/EC on takeover bids, (Brussels, 28 June 2012) [http://ec.europa.eu/internal\\_market/company/takeoverbids/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/company/takeoverbids/index_en.htm), pristupljeno 20. ožujka 2022.
  12. Smjernice za sastavljanje mišljenja uprave ciljnog društva o ponudi za preuzimanje <https://www.hanfa.hr/media/4597/smjernice-za-sastavljanje-mi%C5%A1ljenja-uprave-ciljnog-dru%C5%A1tva.pdf>, pristupljeno 19. ožujka 2022.
  13. The Takeover Bids Directive Assessment Report, <https://op.europa.eu/hr/publication-detail/-/publication/67501b75-7583-4b0d-a551-33051d8e27c1>, pristupljeno 25. ožujka 2022.
  14. Zakon o obveznim odnosima (NN 35/2005, 41/2008, 125/2011, 78/2015, 29/2018, 126/2021) (HR)
  15. Zakon o preuzimanju dioničkih društava (NN 109/2007, 36/2009, 108/2012, 90/2013, 99/2013, 148/2013) (HR)
  16. Zakon o prevzemih (UL 79/2006, 67/2007, 1/2008, 68/2008, 35/2011, 105/2011, 10/2012, 38/2012, 56/2013, 63/2013, 25/2014, 75/2015) (SI)
  17. Zakon o radu (NN 93/2014, 127/2017, 98/2019) (HR)
  18. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (UL 42/2007, 45/2008) (SI)

## PRESUDE I DRUGE ODLUKE

1. *G. C. Allen and Others v Amalgamated Construction Co. Ltd.* C-234/98 (European Court of Justice, 2 December 1999).
2. Presuda Revr 445/05-2 VSRH (6. srpnja 2005.) (HR)

## MREŽNI IZVORI

1. HANFA, 'Objavljene ponude za preuzimanje' <https://www.hanfa.hr/trziste-kapitala/preuzimanja-dionickih-drustava/objavljene-ponude/>, pristupljeno 31. ožujka 2022.
2. 'Mišljenje' (ZSE, 18. ožujka 2016.) [https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/DrK3\\_DGbWhCOnctaFd62i2Q==.pdf](https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/DrK3_DGbWhCOnctaFd62i2Q==.pdf), pristupljeno 14. ožujka 2022.
3. 'Mišljenje o ponudi o preuzimanju' (ZSE, 14. srpnja 2014.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/skg7Om9pOdKyjmbfLOadBQ==.pdf>, pristupljeno 16. ožujka 2022.
4. 'Mišljenje predstavnika radnika' (ZSE, 3. svibnja 2019.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/RHVVx1zzVvoMD6OQ5mhudw==.pdf>, pristupljeno 16. ožujka 2022.
5. 'Odgovor radničkog vijeća' (ZSE, 29. lipnja 2018.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/HTq1cUiubfyfBdi3s8bfkug==.pdf>, pristupljeno 16. ožujka 2022.
6. 'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 10. studenog 2017.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/38XkBfQcQrkCzjx3d7DApA==.pdf>, pristupljeno 17. ožujka 2022.
7. 'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 13. svibnja 2014.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/VaVdJEB0X3stZd6PpADQ4A==.pdf>, pristupljeno 18. ožujka 2022.
8. 'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 14. studenog 2016.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/gQE1dzhWUQzhSr6aQ0dlFA==.pdf>, pristupljeno 17. ožujka 2022.
9. 'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 19. prosinca 2016.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/vJaBL9dKlq8bLQXpLYKWPw==.pdf>, pristupljeno 18. ožujka 2022.
10. 'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 27. srpnja 2015.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/b3GR7BLZ0kRM7sqLmWPcbg==.pdf>, pristupljeno 18. ožujka 2022.
11. 'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 28. prosinca 2020.) [https://eho.zse.hr/fileadmin/issuers/HJDR/COI-HJDR-4e56654065d68f7dff4b282a\\_ab3f6c5d.pdf](https://eho.zse.hr/fileadmin/issuers/HJDR/COI-HJDR-4e56654065d68f7dff4b282a_ab3f6c5d.pdf), pristupljeno 18. ožujka 2022.
12. 'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 30. ožujka 2020.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/zXifwx2vuYCXrafrEqM2vw==.pdf>, pristupljeno 17. ožujka 2022.
13. 'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 30. travnja 2019.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/8rZSU6ePJ3yLvZkdhYJpag==.pdf>, pristupljeno 18. ožujka 2022.
14. 'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 9. lipnja 2014.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/dOuLX-FGiJx5tnBslMtTRjw==.pdf>, pristupljeno 18. ožujka 2022.
15. 'Ponuda za preuzimanje' (ZSE, 9. ožujka 2018.) <https://prev.zse.hr/userdocsimages/novosti/08iXbbdaCdFmkZHh4bH28A==.pdf>, pristupljeno 17. ožujka 2022.

Antonija Zubović\*

## POSITION OF WORKERS IN CORPORATE TAKEOVERS

### Summary

A takeover bid is one of the main methods of acquiring voting control in a listed company. By acquiring the voting control, the majority shareholder gains the power to influence or determine corporate decisions, which can significantly affect not only the position of the shareholders, but also the position of a much wider circle of stakeholders. It is not to be disputed that takeovers significantly affect workers' positions; therefore the paper analyses the regulatory framework governing the position of workers in takeover procedures in European and Croatian law. The analysed solutions are compared with the solutions adopted in Slovenian and French law. While Slovenian legislation has adopted solutions that are very similar to Croatian, the French legislator has given greater rights to workers both in the takeover procedure and in the post-bid period. The paper also presents the results of a survey conducted on the Croatian capital market on the use of workers' rights granted to them by the Croatian Takeover Act. It is concluded that workers exercise these rights, but to an insufficient extent.

*Keywords:* takeovers, takeover bid, position of workers, workers' rights, Takeover Bids Directive, Croatian Takeover Act



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

\* Antonija Zubović, PhD, Associate Professor, Faculty of Law, University of Rijeka, Hahlić 6, 51000 Rijeka, Republic of Croatia. E-mail address: antonija.zubovic@uniri.hr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8238-3495>.