Dr. Rado Bohinc

**Za celostno posodobitev ZSDU**

**Sodelovanje delavcev pri upravljanju - razlaga in uporaba pravnih pravil v praksi**

*Temeljni namen tega prispevka je – skozi prikaz nekaterih odprtih vprašanj uporabe veljavnega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) v praksi - pridružiti se prizadevanjem za temeljitejšo revizijo oziroma celostno prenovo tega zakona, ki je po dveh desetletjih od njegovega sprejema več kot nujna in lahko veliko prispeva tudi k danes aktualnim razpravam o novi razvojni paradigmi na spremenjenih razmerjih med delom in kapitalom. Obenem pa lahko v prispevku predstavljena stališča služijo kot pripomoček soupravljalski praksi pri razlagi in uporabi ZSDU, dokler ta ne bo ustrezno spremenjen in dopolnjen.*

**Uvod**

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju – v nadaljevanju ZSDU, ali kar zakon (Uradni list RS, št. 42/93), ki je začel veljati 15 dni po objavi z dne 22. 7. 1993, je bil odtlej dvakrat dopolnjen, in sicer z novelo ZSDU-A (Uradni list RS, št. 56/01 z dne 6. 7. 2001) in ZSDU-B (Uradni list RS, št. 26/07 z dne 23. 3. 2007)[[1]](#footnote-1).

ZSDU je pomembno prispeval k uveljavitvi sodobnih prijemov participativnega upravljanja v slovensko korporativno upravljanje. Vendar, kljub temu, da se že dlje časa pojavljajo težave pri razlagi številnih njegovih določb, doslej ni bila sprejeta **celostna posodobitev tega predpisa**, npr. takšna, kot smo ji bili priča v primeru ZGD-1 leta 2006, čeprav predlog zanjo že nekaj let obstaja[[2]](#footnote-2).

Prav gotovo je napočil čas za temeljito novelacijo nekaterih določb ZSDU, ki preprečujejo učinkovitejšo uresničevanje ustavne pravice delavcev, da sodelujejo pri upravljanju gospodarskih družb. Izkušnje v delovanju svetov delavcev in predstavnikov delavcev v organih družb in stroka, ki budno spremlja ta vprašanja, je že večkrat nanizala, kaj in kako je treba ZSDU izboljšati[[3]](#footnote-3).

V tem prispevku je izbranih le **nekaj primerov odprtih vprašanj**, kjer zaradi tolikšne nejasnosti pravil tudi s pravili interpretacije pravnih norm ne pridemo do enoznačnih razlag. Prav to pa je zagotovo eden temeljnih razlogov za nujnost omenjene novelacije ZSDU.

**Splošna vprašanja uporabe ZSDU**

**Ali je participacijski dogovor obvezen, ali ne?**

Glede na ne dovolj določno določbo 5. čl. ZSDU, se v praksi zastavlja vprašanje, ali je (t.i. participacijski) dogovor obvezen akt, oz. ali je od delodajalčeve dobre volje odvisno ali bo dogovor sklenil ali ne? Zakon niti izrecno ne določa, da je sklenitev dogovora obvezna, niti ne določa sankcij, ali drugih pravnih posledic za primer, da do sklenitve ne pride.

ZSDU določa, da se s pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem lahko (zakon ne uporablja besedice: mora):

- podrobneje uredi uresničevanje pravic ter

- druga vprašanja, za katera je z ZDSU tako določeno,

- lahko pa se dogovori tudi več soupravljalskih pravic delavcev, kot jih določa ZSDU.

Za nobeno od navedenih vprašanj zakon ne določa, da z dogovorom morajo biti urejena.

Poleg načinov določenih z 2. členom zakona[[4]](#footnote-4) se lahko s (participacijskim) dogovorom med svetom delavcev (v nadaljevanju SD) in delodajalcem določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju (5.čl.). Torej lahko, ni pa obvezno.

Vendar pa je po 5. čl. ZSDU predmet (participacijskega) dogovora tudi  
podrobnejša ureditev uresničevanja pravic, ki jih določa že zakon (npr. individualnih participacijskih pravic iz 88. člena ZSDU); ter druga vprašanja, za katera je z zakonom tako določeno (npr. obseg finančnih sredstev po 65. členu ZSDU). Glede teh dveh področij, sprejemamo razlago, da je to **obvezno, čeprav zakon tega izrecno ne določa**[[5]](#footnote-5); prav pa bi bilo, da bi z novelacijo ZSDU, to tudi izrecno zapisali.

**Pravna sredstva za uveljavitev določb ZSDU**

V primeru kršitve pravic sveta delavcev s strani delodajalca ima svet delavcev na splošno na razpolago **različne pravne možnosti**, zlasti pa:

- sprožitev arbitražnega spora po določilih 99. do 106. člena ZSDU,

- sprožitev kolektivnega spora pred delovnim sodiščem glede »soupravljalskih vprašanj«, določenih z zakonom o delovnih in socialnih sodiščih,

- zahteva za intervencijo inšpekcije za delo po določilih zakona o inšpekciji dela,

- prijava inšpekciji za delo zaradi prekrška po določilih 107. člena ZSDU,

- ovadba za kaznivo dejanje po določbi 200. člena kazenskega zakonika RS.

Načini prisilne (sodne) implementacije (enforcement) delavskih pravic, določenih z ZSDU **v zakonu niso sistematično urejeni**. Razbrati jih moramo v drugih delih zakonodaje, npr. inšpekcijske, kazenske in predpisov o delovnih in socialnih sporih.

To otežuje uveljavljanje participacijskih pravic v konkretnih postopkih, zato bi bilo prav tovrstna pravila **zbrano urediti v posodobljenem ZSDU**. To velja za vsa relevantna področja sodnega in upravnega varstva in tudi za arbitražni postopek kot edino že sedaj.

**Svet delavcev**

**Pogoj za veljavnost volitev sveta delavcev**

Po 42. členu ZSDU je veljavnost volitev potrebna udeležba več kot polovice delavcev z aktivno volilno pravico; če se je volitev udeležila polovica ali manj kot polovica delavcev, je mogoče nove volitve izvesti šele po šestih mesecih.

Ta pravila so zelo stroga in tudi zahtevna in predstavljajo **visoko oviro uveljavljanju odločilnega delavskega organa, sveta delavcev**. Kaj lahko namreč povzroči blokade v delovanju sveta delavcev.

Zastavljajo se tudi številna praktična vprašanja, kot npr.: Kaj je s starim svetom delavcev, ki mu je prenehal mandat? Ali nadaljuje delo v tem času ali pa mu po izteku mandata, kljub neuspešnim volitvam novega, prenehajo vse funkcije? ZSDU tega vprašanja izrecno ne ureja. Je smiselno nadaljevanje opravljanja tekočih nalog prejšnjega SD do izvolitve novega (ne kot podaljšanje mandata, temveč kot vodenje tekočih poslov do izvolitve novega[[6]](#footnote-6))? Ker tega zakon izrecno ne predvideva, bi ga bi bilo potrebno v tem delu dopolniti.

Vsekakor pa se postavlja se **vprašanje smiselnosti** zakonskega določanja 6- mesečnega roka in tudi tako visokega (50%) praga volilne udeležbe za veljavnost volitev v svet delavcev.

**Odgovornost članov SD za kršitve volilnih pravil?**

Prvi odstavek 53. člena ZSDU določa, da v primeru bistvenih kršitev postopka volitev, ki so ali bi lahko vplivale na zakonitost in pravilnost volitev, predlagatelji in kandidati za člane sveta delavcev lahko zahtevajo v osmih dneh na pristojnem sodišču razveljavitev volitev. V nasprotnem se volitve kljub morebitnim nepravilnostim v volilnem postopku štejejo kot veljavne.

Odgovornost članov prejšnjega sveta delavcev zaradi nepravilnosti v postopku volitev za nov svet delavcev z ZSDU ni urejena, kar je slabost zakona. Za uveljavljanje morebitne odškodninske odgovornosti zato ni izrecne zakonske podlage in je treba iskati oporo v splošnih predpisih o odškodninski odgovornosti, kar pa nedvomno ni dovolj.[[7]](#footnote-7)

Odpoklic kot edina zakonsko urejena sankcija za neustrezno opravljanje soupravljalskih funkcij zaradi prenehanja mandata v takšnih primerih ne pride več v poštev[[8]](#footnote-8).

**Začasno prenehanje oz prekinitev mandata**

ZSDU v 47. členu določa, kdo postane član sveta delavcev, ko izvoljenemu članu sveta delavcev preneha članstvo. V tem primeru, postane član sveta delavcev za preostanek mandatne dobe tisti kandidat za člana sveta delavcev, ki je med neizvoljenimi kandidati za člane sveta delavcev dobil največ glasov, vendar ne manj kot 5% glasov tistih, ki so glasovali. Vendar pa zakon ne ureja **primera začasnega prenehanja oz prekinitve mandata** (npr. zaradi službenega odhoda v tujino, ali pa zaradi odhoda na porodniški dopust).

ZSDU vprašanja morebitnega »začasnega nadomeščanja« članov sveta delavcev neposredno ne ureja. Tudi instituta »namestnikov članov sveta delavcev« zakon ne pozna[[9]](#footnote-9). Bilo pa bi prav, da bi tudi takšne primere začasnega nadomeščanja zakon uredil na smiselno enak način.

Dotlej bi sprejeli razlago (za katero ni čvrste opore), da bi bila možna **smiselna uporaba določil o nadomeščanju** članov sveta delavcev, ki jim preneha mandat, o čemer govori 47. člen ZSDU. To pomeni, da lahko začasno odsotne člane sveta delavcev v času odsotnosti nadomestijo tisti kandidati za člane sveta delavcev, ki so na volitvah med neizvoljenimi kandidati dobili največ glasov (vendar ne manj kot 5%).

V času nadomeščanja bi morali imeti nadomestni člani vse pravice in obveznosti članov sveta delavcev, vključno s pravico do morebitne nagrade za opravljanje te funkcije.

Vendar pa so volitve lahko izvedene na podlagi t.i. zaprte kandidatne liste; v tem primeru začasno odsotnih članov sveta delavcev ni mogoče nadomestiti z naslednjim na listi. Tudi takšne primere bi moral urediti dopolnjeni ZSDU (npr., da svet delavcev začasno deluje v okrnjeni sestavi, ali pa se izvedejo nadomestne volitve za »začasne člane sveta delavcev« (npr. kolikor manjka več kot tretjina članov).

**Disciplinski postopek zoper predsednika in člana sveta delavcev?**

Vprašanje t.i. delovnopravne imunitete članov sveta delavcev je uredila določba 67. člena ZSDU, ki je bila sprejeta v okviru novele ZSDU-B in se glasi: »Članu sveta delavcev ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi.«

S to določbo je bila **ukinjena prejšnja obvezna pridobitev predhodnega soglasja sveta delavcev**. Spremenjena ureditev je pravno vprašljiva, saj v bistvu določa delovnopravno imuniteto pod pogojem, da prizadeti ne krši predpisov in pogodbe; v tem je določba sama s seboj v nasprotju, saj imuniteta ni potrebna, če kršitev predpisov ne obstaja. Na drugi strani je odprto vprašanje ali je treba za pridobitev imunitete predhodno pravnomočno izpeljati postopek, v katerem se ugotovi ali kršitev obstaja ali ne, kar je seveda povsem neučinkovito varstvo člana sveta delavcev?

Seveda pa je možna razlaga, da je disciplinski postopek dopusten samo, če je bila kršitev zakona, kolektivne pogodbe ali pogodbe o zaposlitvi predhodno že nesporno dokazana v kakem drugem (npr. kazenskem) postopku. Takšna razlaga spreminja delovnopravno imuniteto delavskih predstavnikov v nesprejemljiv privilegij[[10]](#footnote-10).

Vsekakor je treba to vprašanje ponovno premisliti in drugače urediti v dopolnjenem ZSDU.

**Pogoji za imenovanje sveta delavcev pri novem delodajalcu**

Kaj ZSDU misli s pogoji za imenovanje sveta pri novem delodajalcu po 67. a členu, oziroma v katerem primeru se članstvo ohrani? Načeloma so pogoji za izvolitev sveta delavcev izpolnjeni pri vsakem delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 delavcev (1. členu ZSDU). Pogoji za novo imenovanje sveta delavcev niso izpolnjeni, dokler ne poteče mandat sedanjemu svetu delavcev.[[11]](#footnote-11)

Pogoj za novo imenovanje sveta delavcev niso izpolnjeni, če so le posamezni člani SD prešli k novemu delodajalcu; svet delavcev pri njem lahko nadaljuje z opravljanjem svojih zastopniških funkcij do konca mandata le kot celota.

Če preide le del kolektiva in z njimi le del članov obstoječega sveta delavcev (kadar gre za »prenos dela podjetja«), ti člani sveta delavcev pri novem delodajalcu uživajo le varstvo v smislu 67. a/3 člena ZSDU; vsekakor bi bilo **te nejasnosti treba bolje urediti v dopolnjenem ZSDU.**

**Oblikovanje centralnega oziroma skupnega sveta delavcev**

Temelj za oblikovanje centralnega oziroma skupnega sveta delavcev je po ZSDU dogovor med sveti delavcev vseh kapitalsko povezanih družb. Vprašanje, ki ga zakon ne ureja pa je, kaj se zgodi, če do dogovora ne pride, oz. če ne pride do participacijskega dogovora na krovni ravni. Sprejemamo razlago, da dokler takšen dogovor ni sprejet, centralni oziroma skupni svet delavcev ne more biti oblikovan, kar pa je protizakonito stanje, zato to ne more biti rešitev.

Dogovor je lahko sprejet le s soglasjem (ločenih) sklepov vseh SD in ne kar na **skupni seji** s preglasovanjem po načelu večine. Nobenega od svetov delavcev namreč ni mogoče s preglasovanjem »prisiliti« v sprejem dogovora, s katerim se ne strinja[[12]](#footnote-12). Skupne seje svetov delavcev torej ne morejo nadomestiti formalne ustanovitve sveta delavcev kapitalsko povezanih družb.

Skupne seje vseh svetov delavcev so dopustne; vendar so lahko le oblika skupnega informiranja in posvetovanja, torej sodelovanja svetov delavcev, nikakor pa z večinskim glasovanjem na takšnih sejah ni mogoče sprejemati nikakršnih za kogarkoli zavezujočih sklepov. Po možnosti naj bi centralni svet delavcev praviloma deloval po načelu konsenza med vsemi obstoječimi sveti (vsak svet ima en glas)[[13]](#footnote-13); vsekakor je v izogib pat položajem treba okoliščine, ko do dogovora ne pride, urediti z zakonom, ki ga je v tem delu treba dopolniti.

**Pristojnosti, sestava in oblikovanje SD krovne družbe**

SD krovne družbe nima nobenih pristojnosti za urejanje vprašanj znotraj posameznih hčerinskih podjetij. Vendar pa odločitve obvladujoče družbe zadevajo tudi položaj in pravice delavcev odvisnih družb.

Vloga centralnega SD bi morala po dopolnjenem zakonu biti tudi v tem, da **omogoči vpliv zaposlenih iz odvisnih družb na odločitve organov obvladujoče družbe!**

Tudi sedanji zakon v 2. odst. 59. člena ZSDU izrecno dopušča, da je lahko tretjina članov odborov sveta delavcev sestavljena iz delavcev, ki niso člani sveta delavcev; to daje možnost, da SD obvladujoče družbe za člane svojih odborov imenuje tudi delavce iz odvisnih družb. Svet delavcev lahko za predstavnike delavcev v nadzorni svet obvladujoče družbe izvoli delavce družbe ali pa ljudi, ki niso zaposleni v družbi, torej tudi delavce odvisnih družb ali zunanje strokovnjake.

Tudi na ravni obvladujoče družbe zakon ne predpisuje obvezne sklenitve participacijskega dogovora, čeprav bi to bilo več kot potrebno. Vsa razmerja med upravo obvladujoče družbe in krovnim svetom delavcev so v bistvu enaka kot na ravni odvisne družbe ali kapitalsko nepovezane družbe.

Ureditev pristojnosti sveta delavcev obvladujoče družbe je po zakonu določena v sporazuma o njegovi ustanovitvi, ki pa žal ne zavezuje delodajalca. Zato je **treba skleniti tudi participacijski dogovor** kot dvostransko obvezujoč akt. 75/1. člen sedanjega ZSDU sicer določa, da je svet delavcev obvladujoče družbe pristojen za obravnavo vprašanj, ki se nanašajo na delavce v vseh kapitalsko povezanih družbah[[14]](#footnote-14).

Dopolnjeni ZSDU bi moral določneje urediti tudi vprašanje **kdo izvoli predstavnike delavcev v nadzorni svet obvladujoče družbe** – SD obvladujoče družbe ali skupni SD kapitalsko povezanih družb. Ker ZSDU (79. člen) ne določa, kateri svet delavcev je pristojen za imenovanje predstavnikov delavcev v nadzorni svet obvladujoče družbe, so namreč mogoče različne rešitve, ki jih sveti delavcev kapitalsko povezanih družb opredeliti z medsebojnim dogovorom po 74. členu ZSDU.

Odločitve organov obvladujoče družbe (torej tudi nadzornega sveta) obvladujoče družbe odločilno vplivajo na usodo odvisnih družb in s tem tudi na usodo njihovih delavcev. Zato je imenovanje predstavnikov delavcev v nadzorni svet obvladujoče družbe **v pristojnosti sveta delavcev kapitalsko povezanih družb** (če je ta oblikovan), ne morda v pristojnosti zgolj sveta delavcev družbe matere.

Le če skupni svet delavcev ni oblikovan, bi lahko sprejeli razlago, zakon pa tega izrecno ne določa, da je to pristojnost sveta delavcev obvladujoče družbe.

**Kaj če statut družbe ne določa predstavništva delavcev v nadzornem svetu?**

ZSDU neposredno takšnega položaja ne ureja, čeprav gre povsem jasno za nezakonito stanje. Kako torej premostiti nezakonito stanje oz. kako uveljaviti docela jasna določila ZSDU o predstavnikih zaposlenih v nadzornem svetu.

ZSDU glede tega, sicer dramatičnega položaja, **nima ustrezno učinkovitih določb**. Svet delavcev sicer lahko ukrepa tako, da naslovi pisno zahtevo na upravo družbe, da pripravi predlog za ustrezno dopolnitev statuta in skliče skupščino družbe, ki je pristojna sprejemati spremembe in dopolnitve statuta.

Če uprava ne odpravi protipravnega stanja, mora svet delavcev zahtevati ukrepanje inšpektorja za delo na podlagi določbe 1. in 22. člena Zakona o inšpekciji dela. Po 6/1d. členu Zakona o delovnih in socialnih sodiščih določa nemožnost sodelovanja delavcev pri upravljanju predstavlja podlago za možno sprožitev kolektivnega spora.

207. člen KZ RS določa: “Kdor s kršitvijo predpisov ali splošnih aktov prepreči ali onemogoči delavcem izvrševanje pravic do sodelovanja pri upravljanju ali te pravice zlorabi ali ovira njihovo uresničevanje, se kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporom do enega leta.”

Vsi ti postopki so možni, vendar so nezadostno učinkoviti. ZSDU bi **moral določiti sankcijo**, ki bi onemogočala delovanje nadzornega sveta družbe, dokler se nezakonito stanje ne odprav (npr. da je neizvolitev delavskih predstavnikov ovira konstituiranju nadzornega sveta) in torej sprejmejo spremembe statuta in naložiti odgovornosti za odpravo takšnih nezakonitosti upravi družbe.

**Sodelovanje delavcev v organih družb**

**Pogoji za delo in odgovornost delavskih predstavnikov v organih vodenja in nadzora**

Zakon ne zagotavlja ustrezne **materialne in druge pogoje za delo** delavskih predstavnikov v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru, podobno kot jih zagotavlja članom SD (npr. čas za priprave na seje, možnosti in ustreznega števila prostih delovnih dni za izobraževanje, možnosti koriščenja zunanje strokovne pomoči itd). To je pomanjkljivosti ZSDU; zakon je v tem delu nedosleden v primerjavi s tistim delom, ki podrobneje ureja način in pogoje za delo sveta delavcev in ga je treba dopolniti na smiselno enak način.

Poleg tega ZSDU predstavnikom delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru **ne zagotavlja delovnopravne imunitete**, kot jo v 67. členu zagotavlja članom sveta delavcev, kar ni sprejemljivo in je treba popraviti.

ZSDU tudi na drugačen način **ne ureja odgovornosti** članov organov vodenja in nadzora, ki so delavski predstavniki in morajo pri svojih odločitvah varovati interese zaposlenih, ne le interese gospodarske družbe.

Varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi sicer določa ZDR v 113. členu tudi za te predstavnike delavcev v NS/UO gospodarskih družb, vendar to ni dovolj. Bistveno širše to ureja 67. člen ZSDU, vendar le za člane sveta delavcev.

**Ali je delavski direktor obvezna funkcija; ali se lahko le ta opravlja tudi neprofesionalno?**

ZSDU glede tega vprašanja ni dovolj določen, zato se v teoriji že dalj časa postavljajo ugibanja, praksa pa je na tem področju precej neodločna.

Pridružujemo se sicer mnenju, da je po ZSDU delavski direktor oz. izvršni delavski direktor, če gre za družbo z enotirnim upravljanjem, v večjih gospodarskih družbah **obvezna funkcija**, če so izpolnjeni zakonski pogoji glede števila zaposlenih[[15]](#footnote-15). Enako je stališče ustavnega sodišča.[[16]](#footnote-16)

V praksi se je marsikje uveljavila razlaga, da je imenovanje delavskega (izvršnega) direktorja odvisno od tega, ali svet delavcev takšen predlog poda ali ne. Če npr. predloga sveta delavcev ni, in se delavski (izvršni ) direktor ne imenuje, je to stanje zakonito. **Takšno stališče ni pravilno**, saj zakon uporablja dikcijo:

»Družba z dvotirnim sistemom upravljanja, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, ima delavskega direktorja, ki ga predlaga v upravo družbe svet delavcev. V družbi z enotirnim sistemom upravljanja, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, je na predlog sveta delavcev eden izmed predstavnikov delavcev v upravnem odboru imenovan za izvršnega direktorja. V družbi, kjer je zaposlenih manjše število delavcev, se lahko imenuje delavskega direktorja v upravo družbe ali predstavnika delavcev v upravnem odboru za izvršnega direktorja, če je tako določeno z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem (81. Člen ZSDU)«.

Čeprav torej manjka besedica obvezno, ki bi jo dopolnitev zakona morala dodati, sprejemamo razlago, da je **imenovanje obvezno,** razen v primerih, ko gre za gospodarske družbe z manj kot 500 zaposlenimi, kjer je imenovanje delavskega (izvršnega) fakultativno, oz prepuščeno participacijskemu dogovoru. Pri tem **ni pomembno za kakšne vrste gospodarsko družbo gre**. Če bi zakon želel zožiti delavskega direktorja zgolj na osebne družbe, bi moral to posebej določiti[[17]](#footnote-17).

Ali se funkcija delavskega direktorja lahko opravljala le profesionalno, sicer v zakonu ni izrecno urejeno. Vsekakor pa je iz ZGD možno razlagati le tako, da je delavski direktor po položaju član uprave z vsemi pristojnostmi in odgovornostmi; če bi zakon želel status delavskega člana uprave urediti kakorkoli drugače, bi to moral izrecno določiti, vendar ni, lahko pa bi **morebitne distinkcije** v položaju do drugih članov uprave uredili v dopolnjenem ZSDU.[[18]](#footnote-18)

**Nezdružljivost funkcij**

Prepoved hkratnega opravljanje funkcij, katerih interesi in dolžnosti so si v nasprotju, bi moral določiti zakon. To velja tako za nasprotja interesov v razmerju med participacijskimi in sindikalnimi funkcijami, kot tudi med funkcijami v svetu delavcev in organih vodenja in nadzora in ostalega izvršilnega (direktorskega ) osebja. ZSDU vprašanja nezdružljivosti in nasprotja interesov **ureja pomanjkljivo, saj veže nezdružljivost zgolj na sklenitev individualne pogodbe.**

Pač pa je stališča do nezdružljivosti izoblikovala praksa. Tako, na primer, po mnenju ZSDS **ni združljivo**, da delavski direktor opravlja tudi funkcijo predsednika sindikata ali namestnika predsednika sindikata ali sindikalnega zaupnika oz. predsednika ali člana sveta delavcev v podjetju. Zakon tega vprašanja sicer izrecno ne ureja, vendar funkcija delavskega direktorja v dvotirnem sistemu upravljanja načeloma ni združljiva s funkcijo predsednika oz. namestnika predsednika sindikata ali sveta delavcev v družbi. Delavski direktor je namreč po ZSDU polnopravni član uprave, uprava pa je »sogovornik« v imenu delodajalca tako sindikatu kot svetu delavcev[[19]](#footnote-19).

Za predstavnika delavcev v upravi (delavski direktor) in med izvršnimi direktorji v enotirnem sistemu upravljanja velja nezdružljivost s članstvom v svetu delavcev po 12/2 ZSDU, vendar le, če je delavski (izvršni) direktor na individualni pogodbi, kar pa je v praksi redko.

**Individualna uprava in delavski direktor**

ZGD v 265/2. členu dopušča možnost, da ima uprava delniške družbe **enega ali več članov (direktorjev)**, kar se uredi s statutom posamezne družbe. V praksi se zastavlja vprašanje, ali je delavski direktor obvezen tudi, če je s statutom družbe določena enočlanska uprava.

Zakon v tem pogledu ni dovolj ekspliciten in ne bi škodovalo, da se ga v tej opredelitvi dopolni v tem smislu, da **statutarno določena enočlanska uprava ni ovira za imenovanje delavskega direktorja**. ZSDU namreč, kot pogoj za imenovanje delavskega direktorja ne postavlja kolektivne uprave, ampak je bistveno pri tem število zaposlenih v družbi. (81/1. čl.)

ZSDU namreč pravi, da ima delavskega direktorja družba, ki zaposluje več kot 500 delavcev. To pa bi pomenilo, da družbe z več kot 500 zaposlenimi ne bi mogle imeti individualne uprave, ampak bo uprava vedno najmanj dvočlanska (“poslovni” direktor in delavski direktor).

**(Neposredno) sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe**

V praksi je odprto vprašanje, kako razumeti zakonsko opredeljene **»utemeljene razloge«**, zaradi katerih lahko svet delavcev odkloni svoje soglasje k predlogu reševanja presežnih delavcev.

Ob sedanji ubeseditvi se ni se mogoče strinjati z razlago, po kateri je svet delavcev pristojen **dajati soglasje** k programu razreševanja presežnih delavcev. Po določbi 1. odstavka 96. člena (ZSDU) mora delodajalec pridobiti predhodno soglasje sveta delavcev k odločitvam iz pete do osme alinee prvega odstavka 89. člena ZSDU (zmanjšanje gospodarske dejavnosti, spremembe v organizaciji proizvodnje, spremembe tehnologije), če imajo le-te za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev in če gre pri tem za večje število delavcev po predpisih o delovnih razmerjih.

Soglasje sveta delavcev je po veljavnem ZSDU torej določeno za **poslovne odločitve**, ki imajo za posledico presežke delavcev, ne pa sam **program razreševanja presežnih delavcev**. Za drugačno razlago bi bilo torej treba ZSDU dopolniti oz v tem delu spremeniti. Veljavni ZSDU namreč določa, svet delavcev lahko zavrne soglasje samo v primeru, če »predlog odločitev o zmanjšanju števila delavcev ne vsebuje predloga programa o razreševanju presežnih delavcev po predpisih o delovnih razmerjih, ali če razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev niso utemeljeni«.

Kdaj so razlogi za zmanjšanje števila delavcev utemeljeni in kdaj ne, pa je precej **odprto vprašanje**, ki bi ga bil prav razmisliti ob dopolnjevanju ZSDU.

***Viri:***

* *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju –ZSDU (Uradni list RS, št. 42/93),*
* *ZSDU-A (Uradni list RS, št. 56/01 z dne 6. 7. 2001),*
* *ZSDU-B (Uradni list RS, št. 26/07 z dne 23. 3. 2007),*
* *Odločba US o ugotovitvi, da prvi odstavek 1. člena v delu, ki se nanaša na samostojne podjetnike posameznike z najmanj 50 delavci, drugi odstavek 12. člena, 67. člen, drugi odstavek 79. člena, drugi odstavek 81. člena in 84. a člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju niso v neskladju z Ustavo, Ur. l. RS, št.* [*23/2009*](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200923&stevilka=948)*,*
* *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (uradno prečiščeno besedilo) (ZSDU-UPB1),*
* *Predlog zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1), predlagatelj mag. Franc Žnidaršič,*
* *Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (Uradni list Republike Slovenije št. 80 z dne 23.3.2002, str. 29)*
* *Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (Uradni list Republike Slovenije št. 82 z dne 22.3.2001, str. 16).*
* *Direktiva o udeležbi delavcev v evropski delniški družbi (Direktiva Sveta 2001/86/ES)*
* *ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV, VPRAŠANJA IN ODGOVORI S PODROČJA DELAVSKEGA SOUPRAVLJANJA (odgovori na vprašanja iz soupravljalske prakse, objavljeni v reviji Industrijska demokracija od leta 1997 dalje)*
* *(*[*http://www.delavska-participacija.com/html/vprasanja.asp*](http://www.delavska-participacija.com/html/vprasanja.asp)

1. Glejte: Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (uradno prečiščeno besedilo) (ZSDU-UPB1), stran 5777. Dodati velja še: [Odločbo o ugotovitvi, da prvi odstavek 1. člena v delu, ki se nanaša na samostojne podjetnike posameznike z najmanj 50 delavci, drugi odstavek 12. člena, 67. člen, drugi odstavek 79. člena, drugi odstavek 81. člena in 84. a člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju niso v neskladju z Ustavo](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r05/predpis_ODLU1245.html), Ur. l. RS, št. [23/2009](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200923&stevilka=948). [↑](#footnote-ref-1)
2. Predlog zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1), vložen v DZ leta 2011, predlagatelj mag. Franc Žnidaršič [↑](#footnote-ref-2)
3. Združenje svetov delavcev Slovenije, Vprašanja in odgovori s področja delavskega soupravljanja (odgovori na vprašanja iz soupravljalske prakse, objavljeni v reviji Industrijska demokracija od leta 1997 dalje), *(*[*http://www.delavska-participacija.com/html/vprasanja.asp*](http://www.delavska-participacija.com/html/vprasanja.asp) *(*v nadaljevanju Mnenje ZSDS) [↑](#footnote-ref-3)
4. 2. Člen ZSDU: Sodelovanje delavcev pri upravljanju se uresničuje na naslednje načine:

   – s pravico do pobude in s pravico do odgovora na to pobudo,

   – s pravico do obveščenosti,

   – s pravico dajanja mnenj in predlogov ter s pravico do odgovora nanje,

   – z možnostjo ali obveznostjo skupnih posvetovanj z delodajalcem,

   – s pravico soodločanja,

   – s pravico zadržanja odločitev delodajalca. [↑](#footnote-ref-4)
5. Tako tudi Mnenje ZSDS [↑](#footnote-ref-5)
6. Tako tudi Mnenje ZSDS [↑](#footnote-ref-6)
7. Korporacijsko pravna odškodninska odgovornost je npr. z ZGD izrecno in dovolj podrobno urejena, kot specifična oblika odškodninske odgovornosti. [↑](#footnote-ref-7)
8. Tako tudi Mnenje ZSDS [↑](#footnote-ref-8)
9. Tako tudi Mnenje ZSDS [↑](#footnote-ref-9)
10. Tako tudi Mnenje ZSDS [↑](#footnote-ref-10)
11. Tako tudi Mnenje ZSDS [↑](#footnote-ref-11)
12. Tako tudi Mnenje ZSDS [↑](#footnote-ref-12)
13. Tako tudi Mnenje ZSDS [↑](#footnote-ref-13)
14. Tako tudi Mnenje ZSDS [↑](#footnote-ref-14)
15. Mnenje ZSDS [↑](#footnote-ref-15)
16. Ustavno sodišče RS je v odločbi št. U-I-268/06: » 81/1,2. čl. ZSDU urejata obvezno imenovanje delavskega direktorja oziroma izvršnega direktorja izmed predstavnikov delavcev v upravnem odboru v družbah, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, oz. fakultativno v družbah, kjer je zaposlenih manjše število delavcev, (če se tako dogovorita svet delavcev in delodajalec).« [↑](#footnote-ref-16)
17. V Sloveniji je tako kljub bistveno večjemu številu podjetij z več kot 500 zaposlenimi danes samo okoli 25 do 30 delavskih direktorjev. [↑](#footnote-ref-17)
18. Po mnenju ZSDS, v praksi delavski direktor to funkcijo opravlja le »dodatno«, ob svojem rednem delu (predvsem z udeležbo na sejah in v drugih kolektivnih oblikah dela uprave oz. upravnega odbora), za kar prejema tudi posebno nagrado. [↑](#footnote-ref-18)
19. Mnenje ZSDS [↑](#footnote-ref-19)