



Piše:
dr. Mato Gostiša

Nesmisli o odškodninski odgovornosti članov organov družb in svetov delavcev

Silne razprave o domnevno hudem bremenu odškodninske odgovornosti uprav in nadzornikov z vsem njihovim premoženjem zaradi morebitnih ravnanj v nasprotju s »skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika« (263. člen ZGD-1) so bolj kot ne zgolj brezpredmetno akademsko teoretiziranje, namenjeno opravičevanju njihovih astronomskih prejemkov iz tega naslova. Ne samo, da je v praksi to oblika odgovornosti, ki je nekaj povsem drugega kot navaden »kriminal«, za kakršnega gre, na primer, v razvpitih »tajkunskih procesih«, skoraj nemogoče dokazati, ampak je v praksi največkrat tudi ustrezno zavarovana s strani družb. Prava grozljivka pa je, ko začne potem na ta način »zavarovani« menedžment s tovrstno odškodninsko odgovornostjo navzdol zastraševati člane svetov delavcev. A če naj bi enaka odgovornost res veljala tudi za člane svetov delavcev, potem bi jih morale družbe pač – po enaki logiki kot menedžerje in nadzornike – zanj najprej obilno nagraditi, nato pa jih še obilno zavarovati, precizneje, sebe pred njihovimi »škodnimi« odločitvami. Ni tako? Vprašanje je kajpak zgolj provokativno. Niti najmanj pa »neresno«.

Zavarovana odgovornost uprav in nadzornikov

Kako izgleda omenjeno zavarovanje odgovornosti?

Zavarovana sta **strošek obrambe in škoda, ki nastane zaradi uvida omenjenih protipravnih ravnanj članov uprave ali nadzornega sveta**, če jih sodišče obsodi na plačilo odškodnine. Zavarovanje za člane svojih organov vodenja in nadzora seveda plačuje družba. Zavarovalnica torej v takšnem primeru oškodovani družbi izplača odškodnino in obenem krije stroške obrambe zavarovane osebe. Zavarovanje krije tudi morebitne zahteve tretjih oseb in nadzornih organov do zavarovanih oseb. Zakonsko odbitno franšizo (minimalno deset odstotkov povzročene škode, največ pa 1,5-kratnik letnih fiksnih prihodkov zavarovane osebe) pa je mogoče dodatno zavarovati posebej.

Skratka, celo če bi se jim v praksi res (lahko) dokazala tovrstna odškodninska odgovornost, je možnost, da bodo poslovodniki in nadzorniki sami iz svojega pre-

moženja krili nastalo škodo, minimalna. Vse skupaj je torej **bolj pesek v oči kot neka dejansko gospodarsko koristna in praktično uporabna pravna varovalka**. Zato bi vsekakor veljalo zelo resno razmisliti o tem, da se ti »brezpredmetni« členi o osebni odškodninski odgovornosti menedžmenta in nadzornikov preprosto črtajo iz veljavne zakonodaje. V glavnem ne služijo ničemu drugemu kot zgolj povečevanju njihove domnevne velikanske odgovornosti, s katero se »urbi et orbi« blagoslovljajo njihove astronomske plače in nenehne zahteve po še večjih. Nikomur pa seveda ne pride niti na misel, da bi morala družba, ki na ta način zavaruje odgovornost svojih menedžerjev in nadzornikov, po logiki stvari potem **ustrezno znižati tudi njihove prejemke iz tega naslova**, kar bi bilo pravno in ekonomsko seveda edino logično. Skratka, absurd brez primere.

Največ tovrstnih zavarovanj imajo v Sloveniji menda, kot je bilo mogoče prebrati v Delovi prilogi Kapital z dne 2. 6. 2017, sklenjene **družbe v posredni ali neposredni lasti države**, konkretne zavarovalne pre-

mije pa seveda niso od muh: Skupina HSE plačuje letno premijo v višini 270.000 evrov, DUTB 211.000 evrov in tako naprej.

Ko se začne blefiranje z odškodninsko odgovornostjo, ki je sicer pomemben pravni institut, v praksi grdo zlorabljeni tudi za **zastraševanje in onemogočanje delavskih predstavništva**, pa je skrajni čas, da se tem vprašanjem nameni tudi resnejša strokovna pozornost.

Nepojmljivo zastraševanje delavskih predstavnikov

To se je nedavno zgodilo prav v eni od državnih družb, kjer imajo člani uprave in nadzornega sveta svojo lastno domnevno odškodninsko odgovornost sami visoko zavarovano v zgoraj opisanem smislu. Uprava je **naročila pravno mnenje**, s katerim je potem grozila članom sveta delavcev, ki so si drznili uporabiti t. i. pravico veta na odločitev delodajalca o odpuščanju večjega števila zaposlenih, in od njih zahtevala, da ga umaknejo, kajti v nasprotnem jih bo »družba« tožila za domnevno povzročeno škodo.

Ni treba biti ravno sindikalist, da človek ugotovi: groza, kaj vse pride na misel nekaterim slovenskim menedžerjem, da bi čim bolj učinkovito ustražovali delavce, njihove predstavnike pa naredili čim bolj pohlevne in ustrezno »benigne«. Predvsem pa, groza, kako zelo **servilna in dobesedno sprostiturana je slovenska stroka**, ki je očitno za primerno plačilo pripravljena skonstruirati kakršnokoli »strokovno« mnenje po željah naročnikov. Saj ne bi bil problem, če bi tudi delavci in sveti delavcev lahko – tako kot menedžment – na stroške družbe naročili enako draga nasprotna mnenja, tako pa ...

Tako je v konkretnem primeru avtor naročenega mnenja, sicer član nekega priznane slovenskega inštituta za p(r)odajanje tovrstnih pravnih mnenj, povsem skladno s pričakovani naročnika stvar primerno poenostavil in zapisal, da je odgovor na vprašanje odškodninske odgovornosti **»kratek in jasen«** in naj bi se glasil: *»ker svet delavcev nima pravne subjektivitete, se odškodninska odgovornost presoja po 186. členu OZ po pravilih o solidarni odgovornosti«*. Ta člen pa se glasi:

186. člen

(1) Za škodo, ki jo je povzročilo več oseb skupaj, odgovarjajo vsi udeleženci solidarno.

(2) Napeljevalec in pomagač ter tisti, ki je pomagal, da se odgovorne osebe ne bi odkrile, odgovarjajo solidarno z njimi.

(3) Solidarno odgovarjajo za povzročeno škodo tudi tisti, ki so jo povzročili, delali pa neodvisno drug od drugega, če ni mogoče ugotoviti njihovih deležev pri povzročeni škodi.

(4) Kadar ni dvoma, da je škodo povzročila neka izmed dveh ali več določenih oseb, ki so na neki način med seboj povezane, ni pa mogoče ugotoviti, katera od

njih jo je povzročila, odgovarjajo te osebe solidarno.

Lahko si samo predstavljate, kako je to »kratko in jedrnatostrokovno mnenje« konkretno učinkovalo na uboge, **prava neuke člane sveta delavcev**, ko so ga prejeli v roke in seveda najprej pomislili na svoje družine, če jim bo – kolikor ne bodo pridni in poslušni – »njihova družba«, v kateri si služijo kruh, res prek sodišča zaplenila in prodala njihove hiše, stanovanja, avtomobile Samo po sebi se seveda postavlja vprašanje, kdo se bo pod temi pogoji sploh še pripravil **»za druge« in »brezplačno« izpostavljati v funkciji izvoljenega člana sveta delavcev?**

Naravnost perfidno početje menedžmenta in njihove »stroke«, prav zares. Tovrstno zastraševanje z nekakšnimi **pravnimi polrenicami**, namreč. A kakorkoli že, prav zato, ker gre za – z vidika nadaljnega razvoja sistema delavske participacije v Sloveniji – zelo nevaren precedens, nad tem pravnim mnenjem, ki je skrbno preračunano ravno prav »pravno površno«, da je lahko učinkovito, ne gre preprosto zamahniti z roko. Z njim je treba (in to pravočasno, preden se eventualno razširi kot nekakšna samoumevna praksa) polemizirati skrajno resno.

Merodajna je »specialna« ureditev v ZDR-1

Poenostavljena trditev, zapisana v omenjenem pravnem mnenju, seveda **ne drži**. Ravno zato, ker svet delavcev nima pravne subjektivitete, in ker tudi ni organ družbe, temveč le izvoljeno delavsko predstavništvo brez kakih »samostojnih« pooblastil¹ za poslovno odločanje, se odškodninska odgovornost njegovih članov, ki so delavci družbe², presoja **po določilih 177. člena Zakona o delovnih razmerjih**

(ZDR-1), ne po splošnih pravilih iz Obligacijskega zakonika (OZ) ali po pravilih ZGD-1 o odgovornosti organov vodenja in nadzora družb. Ta člen ZDR-1 pa je res zelo jasen in se glasi:

»177. člen

(odškodninska odgovornost delavcev)

(1) Delavec, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je dolžan povrniti.

(2) Če povzroči škodo več delavcev, je vsak izmed njih odgovoren za tisti del škode, ki ga je povzročil.

(3) Če za vsakega delavca ni mogoče ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil, so vsi delavci enako odgovorni in povrnejo škodo v enakih delih.

(4) Če je več delavcev povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem, so za škodo solidarno odgovorni.«

Solidarna odgovornost članov svetov delavcev realno ne pride v poštev

»Solidarna« odgovornost je samo ena, in to najtežja oblika odškodninske odgovornosti, ki pa pri članih sveta delavcev, kot vidimo, pride v poštev samo v enem (in to celo teoretično sploh nemožnem) primeru, **tj. v primeru, da bi člani sveta delavcev to škodo družbi kot delodajalcu povzročili s skupaj storjenim naklepnim kaznivim dejanjem**. Po veljavnem Kazenskem zakoniku RS (KZ RS) namreč kakega konkretnega kaznivega dejanja, ki bi ga lahko skupaj storili člani sveta delavcev v zvezi z izvajanjem svoje funkcije in bi povzročilo njihovo materialno odgovornost delodajalcu, po vsej verjetnosti sploh niti ni. Zagotovo pa ni takšnega, ki bi ga lahko svet delavcev storil v zvezi s konkretno uporabo inštituta zadržanja sklepa delodajalca po 98. členu ZSDU.

Delodajalec bi torej moral, če bi želel uveljaviti **»solidarno«** odškodninsko odgovornost članov sveta delavcev, nesporno dokazati (poleg obstoja škode in vzročne zveze) tudi obstoj naklepnega kaznivega dejanja, storjenega v njihovem sostoritstvu ali udeležbi. Morebitna kolektivna storitev kaznivega dejanja – tudi če bi takšno KD obstajalo – s strani vseh ali večine članov nekega delavskega predstavništva pa je v tej zvezi bolj kot ne le »fantazma«. Posebej pri številčnejših svetih delavcev večjih družb, ki imajo lahko tudi več kot 20 članov je situacija, da bi večina članov naklepno

¹ Sveti delavcev po zakonu niso pristojni za samostojno sprejemanje prav nobene poslovne odločitve, s katero bi lahko povzročili škodo družbi. Dolžnost delodajalca glede obveščanja ali skupnega posvetovanja s svetom delavcev o predlogih nekaterih odločitev je v tem smislu irelevantna, ker pri končni odločitvi ni dolžan upoštevati stališč sveta delavcev. Soodločanje sveta delavcev s soglasjem pa se nanaša izključno le na peščico odločitev, pri katerih lahko »neskrbna« odločitev bistveno bolj kot interese družbe prizadene in oškoduje interese delavcev. Zakon jim torej zagotavlja le možnost učinkovite obrambe lastnih interesov v tistih primerih, za katere je zakonodajalec presodil, da so po pomembnosti in s tem povezani potrebi po pravnem varstvu najmanj enako pomembni kot morebitni drugačni interesi družbe. Mehanizma »zadržanja odločitve delodajalca« v zvezi s tem ne kaže niti posebej omenjati, ker ga svet delavcev lahko sproži le ob postopkovnih kršitvah delodajalca.

² Čeprav v vlogi članov sveta delavcev ne opravljajo neposredno dela po pogodbi o zaposlitvi, pa ne more biti nobenega dvoma o tem, da so tudi v tej funkciji še vedno delavci konkretnega delodajalca. Zato njihove odškodninske odgovornosti ni mogoče presojati izven pravil, ki veljajo za delavce po ZDR-1. Opravljanje funkcije člana sveta delavcev je vsekakor »v zvezi z delom«, tako da v celoti spada pod dikcijo prvega odstavka 177. člena ZDR-1.

glasovala za nek sklep, ki bi pomenil kaznivo dejanje, torej skupinsko kriminalno ravnanje izven realnosti.

Toda, mimogrede, prav **grožnje z omenjeno »solidarno« odškodninsko odgovornostjo** na podlagi kritiziranega konkretnega pravnega mnenja so se v danem

jeni ukrep, oziroma da je bil sporni sklep o zadržanju sprejet **objektivno protipravno**, bi bilo torej članom sveta delavcev dokazati tudi, da je bil sprejet iz hude malomarnosti ali naklepno. Kar je seveda v praksi skoraj **»misija nemogoče«**, zlasti v primerih (in ti so daleč najpogostejši), ko se glede pra-

cije v Sloveniji, kajti v resnici lahko služi le takšnim ali drugačnim zlorabam s strani delodajalcev.

Odgovornost glede uporabe ukrepa »zadržanja odločitve delodajalca«

Ko smo že pri obravnavi nekega konkretnega, ne namišljenega primera, pa velja ta primer izkoristiti tudi za nekaj opozoril v zvezi z odgovornostjo glede uporabe ukrepa začasnega zadržanja odločitve delodajalca in istočasne sprožitve arbitražnega postopka po 98. členu ZSDU, ki je bil v danem primeru predmet kritiziranega pravnega mnenja.

Zadržanje odločitve delodajalca pomeni obliko »samopomoči«

Ta ukrep v bistvu ni prav nič drugega kot **oblika »samopomoči«**, ki jo zakon zagotavlja svetom delavcev za primere, ko delodajalec krši svoje dolžnosti glede predhodnega obveščanja in skupnega posvetovanja. Ne gre torej za neko samostojno pristojnost poslovnega odločanja, ampak zgolj za obrambo lastnih zakonitih participacijskih pravic sveta delavcev, ki jo je treba presojeti kot **»dovoljeno samopomoč«** v smislu 139. člena OZ, ki se glasi:

»Dovoljena samopomoč 139. člen

(1) Kdor pri dovoljeni samopomoči povzroči škodo tistemu, ki je povzročil potrebo po samopomoči, je ni dolžan povrniti.

(2) Z dovoljeno samopomočjo je mišljena pravica vsakogar, da odvrne kršitev pravice, ko grozi neposredna nevarnost, če je takšna zaščita nujna in če način odvratanja kršitev ustreza okoliščinam, v katerih nastaja nevarnost.«

Glede na vse doslej predstavljene ugotovitve bi seveda katerakoli arbitražna v danem in v podobnih primerih brez dvoma izjemno težko argumentirano ugotovila, da takšna zaščita pravic sveta delavcev »ni bila nujna« in da »način odvratanja kršitve pravic sveta delavcev ne ustreza okoliščinam, v katerih je nastajala nevarnost«, in da je torej svet delavcev s svojim ukrepanjem **eventualno prekoračil** po citiranem členu dovoljeno samopomoč.

Dolžnosti in možni ukrepi zoper delodajalca

Delodajalec v danem primeru (in ta primer v praksi ni osamljen) ni spoštoval sklepa sveta delavcev o zadržanju njegove od-

Celo če bi se jim v praksi res (lahko) dokazala tovrstna odškodninska odgovornost, je možnost, da bodo poslovodniki in nadzorniki sami iz svojega premoženja krili nastalo škodo, minimalna. Vse skupaj je torej bolj pesek v oči kot neka dejansko gospodarsko koristna in praktično uporabna pravna varovalka.

primeru, ki ga obravnavamo, po izjavah nekaterih udeležencev uporabljale za izvajanje pritiskov na člane sveta delavcev, naj umakne že sprejet sklep o zadržanju neke konkretne odločitve delodajalca in sprožitvi arbitražnega postopka. Češ, če tega sklepa ne boste umaknili, vas lahko delodajalec vsakega posebej toži za celotno poslovno škodo, ki mu bo objektivno nastala zaradi tega zadržanja njegove odločitve. A če bi do tega umika res prišlo zaradi omenjenih – pravno povsem neutemeljenih – groženj, bi bilo vsekakor treba razmisliti o naznanitvi **suma storitve kaznivega dejanja po 200. členu KZ RS** s strani poslovodstva konkretnega podjetja.

Odškodninska odgovornost svetov delavcev »de lege lata« in »de lege ferenda«

Drugače, torej če ne gre za kaznivo dejanje, pa lahko člani sveta delavcev, tako kot vsi drugi delavci, po veljavni zakonodaji

vilne interpretacije in uporabe ZSDU, ki je, kot vemo, nomotehnično zelo »problematičen«, celo stroka ne more poenotiti, obenem pa delodajalec članom sveta delavcev ni zagotovil ustreznega obsega specializiranega izobraževanja za opravljanje te funkcije, kot to zahteva ZSDU. Zato se zdi zastraševanje članov svetov delavcev z nekakšno odškodninsko odgovornostjo za odločitve, sprejete v tej funkciji, še posebej zavržno in amoralno.

De lege ferenda, torej ob prihodnjem spreminjanju delovnopravne zakonodaje, pa bo vsekakor treba resneje razmisliti o morebitni **specifični specialni ureditvi odškodninske odgovornosti delavcev**, ki so izvoljeni za člane sveta delavcev. Glede na to, da gre za »prostovoljne« funkcije, ki niso plačane skladno z odgovornostjo pri njihovem opravljanju, posamezniki pa jih opravljajo v »korist drugih«, pri čemer so že tako ali tako izpostavljeni do te mere, da jim mora zakon zagotavljati »posebno var-

Ko se začne blefiranje z odškodninsko odgovornostjo v praksi grdo zlorabljeni tudi za zastraševanje in onemogočanje delavskih predstavništev, je skrajni čas, da se temu nameni tudi resnejša strokovna pozornost.

(*de lege lata*) odgovarjajo delodajalcu le za škodo, ki so jo povzročili **namenoma ali iz hude malomarnosti**. Definicija »hude malomarnosti« v zakonu ni opredeljena, je pa sodna praksa izoblikovala stališče, da gre za hudo malomarnost takrat, ko nekdo ne ravna niti s takšno pazljivostjo oziroma skrbnostjo, kot se pričakuje od običajnega, povprečnega človeka. Torej, četudi bi arbitražna v danem primeru ugotovila, da je svet delavcev neupravičeno uporabil omen-

stvo«, bi veljalo to posebno varstvo raztegniti tudi na področje odškodninske odgovornosti. Za doseganje smisla tega instituta v povezavi z obravnavano funkcijo bi verjetno povsem zadostovala opredelitev naklepa kot tiste (edine) oblike krivde, ki bi bila lahko podlaga za odškodninsko odgovornost članov svetov delavcev. Vse drugo je glede na povedano **bolj ali manj nesmiselno in celo objektivno škodljivo za nadaljnji razvoj sistema delavske participa-**

ločitve in sprožitvi arbitražnega. ZSDU namreč v drugem odstavku 98. člena nedvoumno določa, da v primeru, ko svet delavcev sprejme takšen sklep, »**ne sme izvršiti odločitve vse do dokončne odločitve pristojnega organa**« (arbitraže).

Konkretni delodajalec pa je kljub omenjeni izrecni zakonski prepovedi že po tistem, ko je svet delavcev zadržal njegovo sporno odločitev in sprožil arbitražni spor, enostavno nadaljeval s postopki nameravanega izločanja dela dejavnosti in njihovega prenosa na drugega delodajalca (»outsourcinga«) in s tem povezanega odpovedovanja pogodb o zaposlitvi prizadetim delavcem, kot da se ni zgodilo nič. Edino, kar je storil, je bilo to, da je naročil kritizirano pravno mnenje, ki je, kot rečeno, temu primerno izrazito tendenciozno in s katerim je potem, skušal izvajati pritisk na člane sveta delavcev, da prekličejo oziroma umaknejo svoje sklep o zadržanju in sprožitvi arbitražnega postopka.

Svet delavcev ima v takšnih primerih na razpolago zlasti **naslednje možne ukrepe**:

- prijava kršitve delodajalca Inšpektoratu RS za delo,
- predlog Inšpektoratu RS za uvedbo prekrškovnega postopka zoper delodajalca po 19. točki 107. člena ZSDU³;
- obvestitev nadzornega sveta družbe o spornih protizakonitih ravnanjih posloводства s predlogom za ugotovitev poslovodne in morebitne odškodninske odgovornosti⁴.

Vpliv zadržanja na zakonitost individualnih odpovedi pogodb o zaposlitvi

Močno sporno je v zvezi s tem seveda tudi stališče v obravnavanem pravnem mnenju, po katerem kršitev dolžnosti delodajalca, da o nameravanem »outsourcingu« opravi predhodno skupno posvetovanje s svetom **ne vpliva na zakonitost (individualnih) rednih odpovedi pogodb o zaposlitvi delavcem**, ki so delali na delov-

nih mestih, katera so predmet »outsourcinga«. To – pravno precej nelogično – mnenje se sklicuje na sodno prakso, in sicer na sodni odločbi pod opr. št. VIII Ips 71/2016 in VDSS Pdp 1132/2011.

Vendar pri nobenem od sodnih postopkov, na katera se nanašata omenjeni odločbi v resnici ni šlo za vsebinsko identičen primer temu, ki ga obravnavamo. V nobenem od teh primerov namreč **svet delavcev ni sprožil potrebnih postopkov za razveljavitev sporne odločitve delodajalca, sprejete v nasprotju z zakonskimi vezavami o obveznem vključevanju sveta delavcev**, tako da je razlogovanje sodišča (češ, če svet delavcev ni sposoben z uporabo orodij, ki mu jih daje na razpolago zakon, zagotoviti spoštovanja svojih participacijskih pristojnosti po ZSDU, potem je kršitev teh

Namerno zastraševanje članov svetov delavcev z nekakšno odškodninsko odgovornostjo za odločitve, sprejete v tej funkciji, je zavržno in amoralno.

pristojnosti za postopke, ki tečejo po določilih drugih zakonov, pač lahko irrelevantna) v teh primerih pravno dokaj logična in po svoje razumljiva, čeprav bi se dalo z njo tudi polemizirati.

Nekaj povsem drugega pa je, **če svet delavcev pravočasno in v skladu z zakonom reagira zoper to postopkovno kršitev**, tako kot je bilo to v danem primeru. Če bi, denimo:

- arbitraža v tem primeru ugotovila, da ima svet delavcev prav, in da je bila konkretna odločitev posloводства o oddaji prevoznih linij zaradi očitnih postopkovnih napak sprejeta nezakonito, oziroma, da je delodajalec skladno z drugim odst. 98. člena ZSDU v času do dokončne odločitve arbitraže delodajalec sploh ne bi smel izvajati;
- obenem pa bi se delavci v individualnih delovnih sporih na to kršitev izrecno sklicevali,

je zelo težko verjetno, da bi lahko delovno sodišče v individualnem sporu to postopkovno kršitev preprosto **ignoriralo kot pravno irelevantno**. Ni namreč pravno logično, da bi nekaj, kar je »nezakonito« po enem zakonu, lahko predstavljalo »zakonito« podlago za sprejem določene odločitve po drugem zakonu. Če, denimo, po določbi drugega odstavka 98. člena ZSDU v konkretnem primeru do dokončne arbitražne odločitve družba-delodajalec nameravanega outsourcinga v nobenem primeru sploh ne bi smela izvršiti, kako naj bi bil potem takšen »absolutno nezakonit« (ničnen) prenos lahko po drugi strani pa »zakonita« podlaga oziroma razlog za eventualno odpoved pogodbe o zaposlitvi (s ponudbo nove ali brez) konkretnim delavcem po ZDR. Pravo je namreč **enoten sistem, in kar je nezakonito po enem, seve-**

da ne more biti istočasno zakonito po drugem zakonu.

Čemu naj bi torej sploh služil ZSDU s svojimi kogentnimi normami o nujnosti vključevanja svetov delavcev v postopke sprejemanja določenih odločitev, če bi bilo kršenje teh norm lahko brez posledic za presojo zakonitosti teh odločitev (in na njihovi podlagi sprejetih drugih odločitev). V tem primeru bi bil ZSDU **sam sebi namen**, to pa bi nasprotovalo tudi najbolj elementarnim načelom pravnega sistema. Noben zakon namreč nikoli ne more določati nekaj tja v en dan, torej nekaj, kar bi bilo brezpredmetno in pravno irelevantno (»lex nihil frustra facit«), obenem pa zakon vedno namerava tisto, kar ustreza razumnemu preudarku (»lex semper intendit, quod conuenit rationi«).

Morebitno poenostavljeno stališče, da je za zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi po ZDR-1 povsem irelevantno, ali je bil postopek ugotavljanja zakonitosti odločitve, ki predstavlja razlog za odpoved, izpeljan skladno z ZSDU ali ne, bi bilo torej lahko hudo zgrešeno. Zato bi veljalo poslovodstvom (na splošno) priporočiti, da se v podobnih primerih **ne ravna po njem**. Takšno njihovo nezakonito ravnanje bi namreč lahko predstavljalo temelj za odškodninske zahtevke delavcev zoper družbo, v končni posledici pa tudi za morebitno uveljavljanje odškodninske odgovornosti družbe zoper njih same na podlagi uvodoma že omenjenega 263. člena ZGD-1.

³ Ta se glasi: »19. če (delodajalec) izvrši odločitev pred dokončnostjo odločitve pristojnega organa (drugi odstavek 98. člena)«. Zagrožena globa za ta prekršek pa je od 4.000 do 20.000 evrov za pravno osebo in 1.000 do 2.000 evrov za odgovorno osebo pravne osebe.

⁴ Tako po ZSDU kot po Kodeksu upravljanja javnih delniških družb so nadzorni sveti dolžni v okviru svoje nadzorne funkcije bdeti tudi nad uresničevanjem sistema delavskega soupravljanja v družbi. Pa ne samo zato, ker je ta urejen s posebnim zakonom, nadzorni sveti pa nadzorujejo tudi dosledno uresničevanje veljavne zakonodaje v družbi, pač pa tudi zato, ker je visoko razvit in dobro delujoč sistem delavske participacije v družbi hkrati (po empirično dokazanih ugotovitvah poslovnih ved) eden temeljnih pogojev za konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. Kljub temu velja posebej opozoriti na določbo drugega odstavka 80. člena ZSDU, ki pravi: »Nadzorni svet oziroma upravni odbor družbe je dolžan na zahtevo predstavnikov delavcev najmanj enkrat letno obravnavati poročilo sveta delavcev o stanju na področju uresničevanja tega zakona v družbi s predlogom ukrepov in se do njega opredeliti.