



Pišeta:

sdr. Valentina Franca in dr. Anja Strojín Štampar

Kako do delavskih predstavnikov v organih d.o.o.

V zvezi z uresničevanjem pravice delavcev do sodelovanja v organih družb z omejeno odgovornostjo – za razliko od uresničevanja te pravice v delniških družbah – tako v pravni teoriji kot v sodni praksi zaenkrat ostajajo nerešene še številne dileme.

V zadnjih letih je v slovenskem gospodarstvu opaziti precej preoblikovanj delniških družb v družbe (d.d.) z omejeno odgovornostjo (d.o.o.). Omeniti velja zlasti bolj izpostavljene primere preoblikovanj, kot so Aerodrom Ljubljana (sedaj Fraport Ljubljana, d.o.o.), Helios, Trimco, Merkur, Gorenje ipd. Čeprav uradnih podatkov o dejanskem obsegu tovrstnih preoblikovanj nimamo, podatki Statističnega urada RS kažejo, da je med leti 2008 in 2017 upadlo število delniških in delniških komanditnih družb, hkrati pa se je (z vmesnimi nihanjem) povečalo število d.o.o.¹ Čeprav slovenska ureditev delavskega soupravljanja ne ločuje med pravno organizacijskimi oblikami gospodarskih družb glede izvolitve oziroma imenovanja tako sveta delavcev kakor tudi delavskih predstavnikov v organe vodenja in nadzora, se v praksi zaradi zakonske nedorečenosti kažejo bistvene večje prepreke v d.o.o. pri imenovanju delavskih predstavnikov v organe nadzora in vodenja v primerjavi z delavci, zaposlenimi v delniških družbah.

V prispevku se osredotočamo na možnosti, ki jih imajo delavci v d.o.o. do ures-

ničevanja ustavne pravice do soodločanja v primeru imenovanja delavskih predstavnikov v organe vodenja in nadzora.²

1. Kje so težave v praksi?

Pri imenovanju delavskih predstavnikov v organe nadzora je treba upoštevati tako Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Uradni list RS, št. 42/93, 61/00, 56/01, 26/07, 45/08) kakor Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1, Uradni list RS, št. od št. 42/06 do 22/19). ZSDU namreč v 84a. členu določa, da imajo delavci **pravico imenovati svoje predstavnike v organe vodenja in nadzora v gospodarskih družbah**, ki se uvrščajo med srednje in velike družbe po merilih, določenih v 55. členu ZGD-1³ oziroma več kot 500 zaposlenih za delavskega direktorja (81. člen ZSDU). To pomeni, da imajo lahko delavci svoje predstavnike v nadzornem svetu in upravi v dvotirnem sistemu upravljanja ter v upravnem odboru v enotirnem sistemu upravljanja d.d. S preoblikovanjem d.d. v d.o.o. pa to pravico dejansko "izgubijo", saj ZGD-1 za d.o.o. ne določa obveznosti ime-

novanja nadzornega sveta in veččlanskega poslovnega organa, ZSDU pa nima posebnih določb o tem. Torej, ker v ZSDU ni določil o postopku in načinu imenovanja delavskih predstavnikov v organe vodenja in nadzora v d.o.o., se postavlja vprašanje, **kako lahko delavci v d.o.o. uresničujejo pravico do imenovanja delavskih predstavnikov v organe vodenja in nadzora.**

ZSDU postavlja enako izhodišče za uresničevanje delavskega soupravljanja tako v d.d. kakor v d.o.o. Poleg tega v nobenem členu ne omenja posamezne oblike gospodarske družbe, pri katerem koli vidiku uresničevanja delavskega soupravljanja in tudi upoštevajoč ustavno načelo enakosti, lahko zavzamemo stališče, da je **zakonodajalec predvidel enak pravni položaj delavcev tako v d.d. kot v d.o.o. pri uresničevanju delavskega soupravljanja.**

Treba pa je upoštevati **posebnosti posamezne pravno organizacijske družbe**, kakor jih določa ZGD-1. V primeru d.o.o. je kot obvezen organ določen samo poslovodja, kar je v praksi direktor oziroma več direktorjev. Nadzorni svet ni obvezen; v tem primeru družbeniki prek skupščine izvajajo nadzor na delom direktorjev. Če organ družbe ni nadzorni svet, oblikovan po zgledu določb ZGD-1 za d.d., ne veljajo določbe ZSDU. Delavcem tako ostane zgolj možnost posebnega dogovora za uresničevanje te svoje pravice. **Sporno je torej, da je pravica, ki pripada delavcem po zakonu in ima ne nazadnje svoj temelj v Ustavi**

¹ Statistični urad RS. 2019. Podjetja po pravnoorganizacijski obliki in velikosti glede na število oseb, ki delajo, Slovenija, letno. Dostopno na: https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/20_Ekonomsko/20_Ekonomsko_14_poslovni_subjekti_p01_14188_podjetja/1418803S.px/table/tableViewLayout2/ (21. 7. 2019).

² Avtorici sta objavili daljši prispevek o pravnih izzivih imenovanja delavskih predstavnikov v organe nadzora in vodenja v d.o.o. v reviji Delavci in delodajalci, let. 19, št. 4, 2019, str. 515–539.

³ Majhne družbe po merilih iz ZGD-1 niso zavezane k uporabi določb poglavja o sodelovanju delavcev v organih družbe (84a člen ZSDU), enaka izjema pa velja tudi za mikro družbe, tj. družbe, ki ne izpolnjujejo kriterijev niti za majhne družbe po ZGD-1 (tako tudi Ivanjko v Ivanjko in drugi, 2009, str. 293).

RS, podvržena dogovarjanju oziroma, morda bolje rečeno, pogajanjem med delavci in delodajalcem oziroma družbeniki. Upoštevati je namreč treba, da ne gre za dogovarjanje dveh enako močnih strank, ampak da je položaj delavcev v primerjavi s položajem delodajalca šibkejši. Tudi imenovanje poslovodje je v d.o.o. v pristojnosti skupščine družbenikov, razen če je imenovan nadzorni svet, pa tudi v tem primeru lahko pristojnost za imenovanje ohranijo družbeniki, saj te določbe niso kogentne.

2. Kaj je mogoče dogovoriti s participacijskim dogovorom?

Na prvi pogled ter delno tudi na podlagi določbe tretjega odstavka 81. člena ZSDU se zdi, da bi lahko delavci oziroma svet delavcev uredili imenovanje delavskih predstavnikov v organe vodenja in nadzora v d.o.o. **s participacijskim dogovorom.** Vendar temu ni mogoče pritruditi. Treba je namreč upoštevati, da imajo delavski predstavniki v organih vodenja in nadzora tudi korporativno vlogo, zato mora biti njihovo imenovanje skladno tako z ZGD-1 kakor tudi z ustanovitvenim aktom. To pomeni, da je treba to vprašanje ustrezno urediti tudi s sodelovanjem družbenikov oziroma s spremembo družbene pogodbe kot temeljnega ustanovitvenega akta d.o.o.; zgolj dogovor med svetom delavcem in delodajalcem v tem primeru ne zadostuje.

S participacijskim dogovorom je tako mogoče urediti sodelovanje delavcev pri nadzoru družbe, **če je le-ta urejen kako drugače kot z nadzornim svetom po ZGD-1.** Delavske predstavnike se lahko po dogovoru vključi v morebitne interne revizijske komisije ali v poseben organ, ki svetuje poslovodstvu pri izvajanju njegovih nalog. Svet delavcev in poslovodstvo se lahko dogovorita tudi za imenovanje posebnega delavskega predstavnika kot povezovalca med poslovodstvom in svetom delavcev, vendar je treba njegov položaj natančno opredeliti tako v participacijskem dogovoru kakor tudi s pogodbo o zaposlitvi. Položaj takšnega predstavnika ni mogoče enačiti s položajem delavskega direktorja, kakor ga določata ZSDU in ZGD-1. Ker zakonodaja ne postavlja nobenih omejitev v tem primeru, se svet delavcev in poslo-

vodstvo lahko dogovorita za kakršno koli drugo obliko sodelovanja delavcev pri upravljanju, vse dokler s tem ne posežeta v zavezujoče norme ZGD-1.

3. Primer 1: d.o.o. nima nadzornega sveta

D.o.o. lahko posluje brez nadzornega sveta, saj imenovanje nadzornega sveta v d.o.o. ni obvezno. V tem primeru nadzorstveno funkcijo prevzame skupščina družbenikov, kar pomeni, da delavci **ne morejo udeležiti svoje pravice do imenovanja delavskih predstavnikov v nadzorni svet.** Določitev sistema upravljanja oziroma oblikovanje organov vodenja in nadzora je namreč v pristojnosti družbenikov. Delavci torej ne morejo zahtevati, da družba oblikuje nadzorni svet, če ga družbena pogodba oziroma akt o ustanovitvi ne predvideva.

4. Primer 2: d.o.o. ima nadzorni svet

Ustavno sodišče RS je zavzelo stališče, da je treba določbo drugega odstavka 79. člena ZSDU, ki določa pravico do imenovanja delavskih predstavnikov, upoštevati vedno, ko je oblikovanje nadzornega sveta v družbi obvezno, ali če je ta organ oblikovan z avtonomno odločitvijo delničarjev ali družbenikov.⁴ Ta določba je po mnenju Ustavnega sodišča kogentna. Ker pa Ustavno sodišče ne pojasni, ali imajo delavci to pravico neposredno na podlagi ZSDU in imenovanja delavskih predstavnikov zato ni treba posebej urediti v družbeno pogodbi, **je možna tudi razlaga, da je to pravico mogoče uresničevati šele potem, ko je ustrezno urejena v družbeno pogodbi** (npr. določeno število mest v nadzornem svetu, ki pripadajo delavskim predstavnikom).⁵ Teorija in sodna praksa zaenkrat še ne dajeta jasnega odgovora na to vprašanje, zato v nadaljevanju predstavlja obe možnosti.

4.1 Določbe ZSDU se uporabljajo neposredno

Ker so določbe ZSDU obvezne (kogentne), bi jih morale družbe upoštevati neposredno, kar pomeni, da bi delavci lahko imenovali svoje predstavnike v nadzorni svet **neposredno, ne glede na to, ali**

za to obstaja ustrezna podlaga v družbeni pogodbi. Določbe družbene pogodbe, ki niso v skladu z obveznimi zakonskimi določbami, so nične, kar pa pomeni, da se družbeniki nanje ne morejo sklicevati in da jih neposredno nadomestijo obvezne zakonske norme, in sicer v delu, ki določa najmanjše število delavskih predstavnikov, to je tretjina članov nadzornega sveta. Svet delavcev bi tako lahko **imenoval tretjino članov nadzornega sveta neposredno na podlagi ZSDU**, pod pogojem da so izpolnjeni tudi ostali zakonski pogoji. Takšno imenovanje pa ne more biti uspešno, če so na ta mesta že imenovani predstavniki kapitala. V tem primeru je treba počakati do izteka mandata prvemu in naslednjim članom nadzornega sveta.⁶

Ob tem se zastavi vprašanje, ali bi se lahko zahteval tudi **odpoklic že imenovanih članov nadzornega sveta prek sodišča.** ZGD-1 namreč v 276. členu dopušča možnost sodnega odpoklica, kadar za to obstajajo utemeljeni razlogi. Neusklajenost sestave nadzornega sveta z ZSDU je po najinem mnenju takšen **utemeljen razlog.** Vendar pa imajo predlagateljsko pravico v tem primeru le nadzorni svet kot organ ali družbeniki, ki imajo najmanj desetino osnovnega kapitala družbe. Torej, je tudi v tem primeru potrebno sodelovanje družbenikov oziroma nadzornega sveta kot organa, ki mora o tem sprejeti sklep, pred sodiščem pa predlog zastopa predsednik nadzornega sveta. Zakonska dolžnost ravnanja s profesionalno skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika članom nadzornega sveta nalaga sprejem takšnega sklepa in začetek postopka sodnega odpoklica, pri čemer pa se morajo odločiti, odpoklic koga izmed sebe bodo predlagali. Pri tem se bodo člani nadzornega sveta seveda nujno soočili z nasprotjem interesov, upoštevati pa je treba tudi posebne zakonske ali statutarne pravice do imenovanja predstavnikov v nadzornem svetu (npr. predstavnik lokalne skupnosti, predstavnik ministrstva, predstavnik imetnikov imenskih delnic in podobno). **Prostovoljni odstop** vsaj enega izmed članov nadzornega sveta je seveda najboljša rešitev.

4.2 Obvezna predhodna sprememba družbene pogodbe

Druga možna razlaga pa se opira na prvi odstavek 79. člena ZSDU in daje **prednost predhodni ureditvi v družbeni pogodbi.** Citirano določilo ZSDU določa le najmanjše in največje število delavskih predstavnikov, zato je treba natančno

⁴ Točka 7 obrazložitve odločbe Ustavnega sodišča RS št. U-I-302/97 (Uradni list RS, št. 61/00).

⁵ Prvi odstavek 79. člena ZSDU namreč določa, da se število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu določi z družbeno pogodbo (statutom).

⁶ Sklep skupščine o izvolitvi člana oz. članov nadzornega sveta je ničen, če je izvoljenih več članov, kot je to določeno z družbeno pogodbo (tretja alineja 392. člena ZGD-1).

število delavskih predstavnikov v nadzornem svetu določiti v družbeni pogodbi družbe. Takšna razlaga temelji na upoštevanju ustavne pravice lastnikov kapitala do uživanja njihove lastnine v njeni gospodarski funkciji (67. člen Ustave RS) in do svobodne gospodarske pobude (74. člen Ustave RS), ki nalaga restriktivno tolmačenje 79. člena ZSDU, in sicer da le-ta določa le okvir avtonomnega urejanja, natančno število pa je treba določiti s temeljnim aktom družbe. Poleg tega Ustavno sodišče ugotavlja, da je pravica do imenovanja delavskih predstavnikov v nadzorni svet pravica in ne dolžnost delavcev, ki jo brez volje oziroma zahteve delavcev družbi ni treba uresničevati. Ker 79. člen ZSDU zahteva natančno določitev mest delavskih predstavnikov v nadzornem svetu, je mogoče sklepati, da brez zahteve delavcev in jasnega zapisa števila mest v nadzornem svetu, ki pripadajo delavskim predstavnikom, le-teh ni mogoče imenovati.

V primeru, da družbena pogodba določa število delavskih predstavnikov v nadzornem organu, pa se **uporabijo določila ZSDU o izvolitvi delavskih predstavnikov v nadzorni svet**. Svet delavcev uredi postopek izvolitve kakor tudi predčasnega odpoklica s svojim poslovníkom (sedmi odstavek 79. člena ZSDU). Na splošno prevladuje stališče, da lahko delavci uveljavijo svojo pravico do imenovanja predstavnikov v nadzornem svetu le, če je izvoljen svet delavcev, saj je to njegova izrecna zakonska pristojnost. Zbor delavcev naj ne bi mogel prevzeti te naloge neposredno na podlagi zakona (npr. če ni ustanovljen svet delavcev), razen če bi bilo tako izrecno določeno v družbeni pogodbi. Naj izpostavimo, da je drugačno stališče zavzelo Višje sodišče v Ljubljani v sklepu I Cpg 1074/2005, ki je pravico izvolitve delavskih predstavnikov v nadzorni svet priznalo tudi zboru delavcev z neposrednimi volitvami v primeru, da svet delavcev ni ustanovljen, vendar ne gre za ustaljeno sodno prakso.

Če pa **družbena pogodba ni usklajena z določbami ZSDU**, čeprav so izpolnjeni zakonski pogoji za sodelovanje delavcev v organih družbe, meniva, da morajo delavci (prek sveta delavcev ali tudi zbora delavcev) nasloviti na družbo ali neposredno na njene družbenike zahtevo za ustrezno spremembo družbene pogodbe. Poslovodstvo, ki je dolžno ravnati kot vesten in pošten gospodarstvenik v dobro družbe ter zato upoštevati obvezne zakonske določbe, bi moralo po najinem mnenju nemudoma

predlagati spremembe družbene pogodbe in v ta namen sklicati skupščino družbenikov. Če družbeniki delavskih pravic v skladu z ZSDU ne upoštevajo pri ureditvi sestave organov družbe, pa bi morali imeti delavci možnost sodnega uveljavljanja svojih pravic. Pri tem se zastavijo naslednja vprašanja: **kdo lahko vloži takšen zahtevek** (aktivna procesna legitimacija), **zoper koga naj bo zahtevek uperjen** (pasivna procesna legitimacija) in **v katerem sodnem postopku**. Meniva, da je treba aktivno procesno legitimacijo priznati svetu delavcev, pasivno procesno legitimacijo pa družbi, kot v primeru izpodbijanja sklepov skupščine družbe, saj je sprememba družbene pogodbe v pristojnosti skupščine družbe (delničarjev ali družbenikov), le-ta pa je organ družbe, zato se zahtevek lahko uperi zoper družbo, ne pa nujno (tudi) zoper vse družbenike. Ker sodišče v pravdnem postopku ne more samo spreminjati družbene pogodbe, bi bilo ponovno potrebno sodelovanje družbenikov, saj bi sodišče spremembo družbene pogodbe naložilo družbi, v izvršilnem postopku pa bi se pod grožnjo denarne kazni (izvršba na nedenarno terjatev) družbi naložila ustrezna sprememba družbene pogodbe. V tem primeru bi bil poslovodja (direktor) kot zakoniti zastopnik družbe dolžan pripraviti ustrezen predlog spremembe družbene pogodbe in sklicati skupščino, da sprejme ustrezne spremembe družbene pogodbe oziroma akta o ustanovitvi.

Ker v primeru uskladitve družbene pogodbe s kogentnimi normami ZSDU pravzaprav ne gre za spor med dvema strankama (ZSDU namreč jasno določa pravico delavcev do sodelovanja v organih družbe), ampak za spreminjanje oziroma urejanje pravnih razmerij, ki je v interesu vseh strank, meniva, da bi bil primeren tudi nepravdni postopek. Zakon o nepravdnem postopku (ZNP-1, Uradni list RS, št. 16/19) v drugem odstavku 1. člena namreč določa, da se lahko nepravdni postopek uporablja tudi v drugih zadevah, za katere zakon tega sicer izrecno ne določa (ZSDU tudi nima o tem posebnih določb), če jih glede na njihovo naravo ni mogoče obravnavati v kakem drugem postopku. Po najinem mnenju bi v tem primeru **sodišče lahko samo spremenilo družbeno pogodbo oziroma bi sklep sodišča nadomestil voljo strank**, s čimer bi se ustrezno skrajšal postopek spremembe družbene pogodbe in njene uskladitve z ZSDU in s tem tudi zagotovilo učinkovito sodno varstvo pravic.

5. Primer 3: Druge vrste organov v d.o.o.

Ker pa lahko v d.o.o. družbena pogodba predvidi tudi oblikovanje drugih organov (npr. upravni odbor, posvetovalni kolegij, kolegij direktorjev, družinski svet), bi lahko delavci imenovali svoje predstavnike tudi v takšne, zakonsko neopredeljene organe. Pri tem je ključnega pomena, kakšne pristojnosti ima takšen organ po družbeni pogodbi. Če ima takšen poseben organ pretežno nadzorstvene pristojnosti, je mogoče šteti, da gre za **nadzorni organ, v katerem imajo pravico sodelovati tudi delavski predstavniki**. Če pa gre za druge vrste organa, npr. posvetovalni kolegij, pa te pravice ni mogoče sodno uveljaviti, seveda pa je možnost sodelovanja delavskih predstavnikov v takšnem organu dopustno dogovoriti s participacijskim dogovorom. Pri tem izpostavljam, da v primeru, ko takšen organ, v katerem sodeluje delavski predstavnik, ni nadzorni svet ali temu enakovreden organ, ampak drug organ (npr. posvetovalni organ, kot je kolegij direktorjev ali svet družbenikov), ni mogoče uporabiti določb ZSDU in pravnega položaja tovrstnih predstavnikov ne moremo enačiti s pravnim položajem delavskih predstavnikov v nadzornem svetu v skladu z ZSDU. V tem primeru je treba njegove pristojnosti, pravice in obveznosti urediti s participacijskim dogovorom. Če pa naj bi ta ureditev učinkovala tudi zoper družbenike, pa je treba njihov pravni položaj urediti v družbeni pogodbi, za kar pa je potreben predhodni dogovor z družbeniki.

6. Možnosti imenovanja delavskega direktorja v d.o.o.

V družbah z več kot 500 zaposlenimi imajo delavci pravico do imenovanja svojega predstavnika v poslovodni organ družbe. ZSDU izrecno ureja primer d.d., vendar se ta določba smiselno uporablja tudi za druge gospodarske organizacije. V d.o.o. je treba imenovati vsaj enega direktorja. Tudi v tem primeru sta možni dve razlagi: imenovanje delavskega direktorja neposredno na podlagi ZSDU ali imenovanje na podlagi družbene pogodbe. Druga razlaga je v primeru delavskega direktorja pravno ustrenejša, saj je treba v družbeni pogodbi določiti število poslovodij, sodni register pa bo vpisal le toliko zakonitih zastopnikov, kot jih določa družbena pogodba. V družbeni pogodbi mora biti določeno posebno poslovodno (direktorsko) mesto za delavskega direktorja, sicer njegovo imenovanje ni

mogoče. Tako kot v d.d. bi tudi v tem primeru delavci morali zahtevati **priznanje pravice do imenovanja delavskega direktorja prek sodišča in doseči ustrezno spremembo družbene pogodbe**. Če je torej v družbeni pogodbi določeno imenovanje le enega direktorja, to mesto ni "rezervirano" za delavskega direktorja, ampak ga je treba zapisati v družbeno pogodbo.⁷

Odgovor na vprašanje, ali imajo delavci pravico do delavskega direktorja v d.o.o., je pritrdilen, vendar je treba njegovo imenovanje predvideti v družbeni pogodbi. V d.o.o. direktorja imenujejo družbeniki (skupščina) ali pa nadzorni svet, če je imenovan in ima takšno pristojnost po družbeni pogodbi (515. člen ZGD-1). Vse ostale določbe o delavskem direktorju veljajo enako kot za delavskega direktorja v d.d. V primeru družbe z manj kot 500 zaposlenimi imenovanje delavskega direktorja seveda ni obvezno, lahko pa se ta pravica dogovori s participacijskim dogovorom (81. člen ZSDU) in tudi ustrezno zapiše v družbeno pogodbo. Tudi v tem primeru velja, da zgolj dogovor med svetom delavcem in delo-

dajalcem ne zadostuje; to vprašanje je treba ustrezno urediti z družbeno pogodbo kot temeljnim ustanovitvenim aktom d.o.o. Če je torej pravica do imenovanja delavskega direktorja zapisana v družbeno pogodbo, so jo družba in njeni organi dolžni spoštovati.

Če pa si svet delavcev s participacijskim dogovorom zagotovi drugo vrsto predstavnika, ki pa ni delavski direktor v smislu ZSDU, se lahko njegov položaj prosto ureja s participacijskim dogovorom. Če takšen predstavnik opravlja svojo funkcijo profesionalno (podobno kot člani sveta delavcev na podlagi 64. člena ZSDU), je treba skleniti novo pogodbo o zaposlitvi; prvotna pa miruje. Poudariti velja, da če ne gre za delavskega direktorja v skladu z ZSDU, ta pravica ni iztožljiva in družbenikov oziroma družbe ni mogoče prisiliti, da bi to zapisali v družbeno pogodbo. V tem primeru takšen delavski predstavnik tudi ni upravičen do pogodbe o zaposlitvi za poslovodno osebo skladno s 73. členom ZDR-1, opravljanje dodatnih nalog pa je treba ustrezno urediti s pogodbo zaposlitvi.

7. Kako naprej?

Tako teoretični kot praktični izsledki kažejo **izrazite pomanjkljivosti pri uresničevanju pravice do imenovanja delavskih predstavnikov v organe nadzora in vodenja v d.o.o.** Veljavna ureditev omogoča precej enostavno uporabo v d.d., saj določa možnosti uresničevanja te pravice tako v enotirnem kot v dvotirnem sistemu upravljanja, težja pa je uporaba zakona v d.o.o., kjer organ nadzora ni posebej predpisan in določen, zato imajo delavci bistveno manjše možnosti uresničevanja te pravice. Ravno tako ni obvezno opredeljen veččlanski organ vodenja. Z vidika pravnega varstva svetu delavcev vedno ostaja možnost naslovitve zahteve na poslovodstvo, vendar je končna odločitev v rokah družbenikov. Poleg tega zakonodaja neposrednega odnosa med svetom delavcev in lastniki ne določa. Ker gre za ustavno pravico, ki je izvedena v ZSDU, bi delavci morali imeti možnost učinkovitega sodnega varstva pri uresničevanju svojih pravic do soupravljanja. Slednje bi bilo nesporno lažje na podlagi zakonskih sprememb, ki bi zagotovile dvočlansko poslovodstvo v d.o.o., za katere velja ZSDU.

⁷ Na nedorečenost zakona opozarja tudi Bohinc v knjigi Družbena odgovornost (2016, str. 301), ki ugotavlja, da ZSDU "ni dovolj ekspliciten in ne bi škodovalo, da se ga v tej opredelitvi dopolni v smislu, da statutarna določena enočlanska uprava ni ovira za imenovanje delavskega direktorja... To bi pomenilo, da družbe z več kot 500 zaposlenimi ne bi mogle imeti individualne uprave, ampak bo uprava vedno najmanj dvočlanska ("poslovni" in delavski direktor)."

Kaj se zgodi, ko vrata odprejo tako menedžerji kot predstavniki delavcev?

Enotna ugotovitev udeležencev nedavnega sestanka med predstavniki Združenja Manager in Združenja svetov delavcev Slovenije je bila, da je dobro sodelovanje med menedžmentom in sveti delavcev v podjetjih, pa tudi med obema krovni organizacijama menedžerjev in svetov delavcev, pomembno in dobrodošlo – za podjetja in za zaposlene. Vrata za to sodelovanje smo na široko odprli.

O vrednotah in ciljih Združenja Manager

V **Združenju Manager** smo v lanskem letu praznovali trideseto obletnico obstoja. Malo starejši od države smo. Ob tem pomembnem jubileju smo povzeli našo prehojeno pot in si zadali cilje za prihodnost. S članicami in člani smo definirali naše temeljne vrednote, za katere želimo, da jih živi čisto vsak od nas v dejanjih, ne samo besedah: spoštovanje, zaupanje, odgovornost, etika in sodelovanje. S tem zasle-

dujemo naše poslanstvo, ki ga lahko povzamemo »z odgovornim voditeljstvom in strokovnim menedžmentom do skupnega napredka« in z našim sloganom »**Dobri rezultati na pravi način**«.

Skupni napredek lahko razumemo na različnih ravneh – v podjetju, v lokalnem okolju, v družbi. Zavedamo se, da je ta mogoč samo na vključujoč način, v okoljih, ki so naravnana sodelovalno in povezovalno. Družbeni razvoj je šel v smer, ki se odmika od strogih hierarhij, človeku so vse bližje

participativna okolja. To gre z roko v roki s tehnološko revolucijo in drugimi spremembami, ki pomembno vplivajo na poslovanje, agilno organizacijsko kulturo in odnose v podjetjih. Kot je pred meseci dejala izvršna direktorica Združenja Manager, **Saša Mrak Hendrickson**: »Podjetja počasi prehajajo iz tipično delovnega in hierarhičnega okolja v misleče, kjer je v strateško odločanje vključenih več ljudi, izvaja se sodelovalni način pristopa, pomembni so odnosi in človek v podjetju.«