

## 6. Ali nismo v Sloveniji poznali podobne odkupe podjetij s strani menedžerjev in tajkunov?

Pozornemu bralcu zakonskega predloga bo hitro postalo jasno, da je mehanizem financiranja odkupa prek vzvoda v veliki meri podoben financiranju odkupa podjetij s strani menedžerjev v tranzicijskem in post-tranzicijskem obdobju v Sloveniji in drugih državah. V številnih primerih menedžerskih odkupov je šlo za t. i. tajkunske odkupe, ki so bili **pogosto zaznamovani z zlorabo moči**. Avtorji zakona in zakon sam se strogo distancira od menedžerskih odkupov, ki so financirani s strani prihodkov podjetja. Kot rečeno zakon zagotavlja inkluzivno shemo, kjer lastništvo vključi vse zaposlene (ali veliko večino), zaradi česar postane dolgoročna vizija za celotno organizacijo. Namesto visokih donosov je v primeru inkluzivnega lastniškega modela glavna motivacija novih lastnikov dolgoročni uspeh podjetja ter izboljševanje standardov dela. Ker deleži oziroma delnice niso last fizičnih oseb (zaposlenih), nobena skupina na položaju moči nima možnosti, da zaposlene prepriča v individualno razprodajo, kot se je dogajalo pri prodaji lastniških vavčerjev. Prav tako je vredno opozoriti, da so bila številna podjetja v času menedžerskih odkupov previsoko ovrednotena.

<sup>7</sup> NCEO (2014), Default Rates on Leveraged ESOPs, 2009–2013.

<sup>8</sup> To so ugotavljali domači in tuji ekonomisti, na primer Branko Horvat, Svetozar Pejovich, Erik G. Furubotn, David P. Ellerman in drugi.

Zakon zato predvideva, da cena, po kateri sme lastniška zadruga zaposlenih odkupiti poslovne deleže ali delnice matične družbe, ni stvar notranjih dogovorov med prvotnim lastnikom in zaposlenimi, temveč mora biti potrjena kot poštena s strani pooblaščenega ocenjevalca vrednosti podjetij. Najbolj primerna metoda cenitve ugotavljanje vrednosti po neto vrednosti sredstev, vendar pa ta ni uporabljiva v vseh primerih. Če to zaradi narave podjetja ni smiselno (podjetja, kjer glavno dodano vrednost predstavljajo zaposleni, blagovna znamka in 'know-how'), potem je pri vrednotenju potrebno upoštevati in primerno obtežiti pričakovane prihodke podjetja in dobičkonosnost. Ponovno opozarjamo, da predlog zakona ne sme odpirati teženj po hitri obogatitvi, temveč **mora zagotavljati družbeno odgovorne in dolgoročne interese ustanoviteljev, podjetja ter zaposlenih**. Za konec je potrebno poudariti še dejstvo, da ESOP v ZDA, ki dovoljuje isti mehanizem odkupa prek dolžniškega vzvoda, kaže izredno pozitivne rezultate. Raziskava, ki je primerjala nezmožnost posojilnih odplačil med krizo 2009-2013 je ugotovila, da so stopnje neplačil za ESOP podjetja znatno nižje od stopenj neplačil za primerljiva podjetja.<sup>7</sup>

## 7. Je to povratek v socialistično samo-upravljanje?

Zdi se, da je to eno izmed najbolj pogostih stereotipov, ki se držijo našega predloga zakona, hkrati pa tudi najbolj jasno kaže na vsebinsko nerazumevanje tako predlaganega kot tudi samega jugoslovanskega samoupravljanja. Ključni razliki sta dve. Prvič, govorimo o **privatnem lastništvu zaposlenih**, medtem ko je bila v Jugoslaviji lastnica sredstev v podjetjih država. Ker delavci v Jugoslaviji niso imeli individualizirane pravice do neto vrednosti podjetja, hkrati pa so imeli pravico izplačil presežka, so se samoupravna podjetja pogosto soočala s kapitalsko podhranjenostjo.<sup>8</sup> Prav tako je potrebno poudariti, da predvideni model lastništva zaposlenih ne ukinja specializacije dela in profesionalnega menedžmenta, prav tako ne uvaja političnega menedžmenta, ki je bil značilen za samoupravna podjetja v Jugoslaviji. Strukture avtoritete se v podjetjih v lasti zaposlenih običajno ohranijo, **spremeni pa se odgovornost menedžmenta, ki po spremembi odgovarja novim, notranjim lastnikom in njihovim interesom**. Za uspeh lastništva zaposlenih je ključen tudi mehki del. Medtem ko so v jugoslovanskih podjetjih delavci dobili predvsem formalne pravice participacije, sodobne oblike demokratizacij podjetja predvidevajo ključno vlogo za finančno opismenjevanje in druge izobraževalne programe za zaposlene.

## ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

# Nujna prenova Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)

*Novi ZSDU je po skoraj treh desetletjih od njegovega sprejema več kot nujen in lahko veliko prispeva tudi k danes aktualnim razpravam o novi razvojni paradigmi na spremenjenih razmerjih med delom in kapitalom.*

### Zakon je potreben preнове<sup>1</sup>

ZSDU je pomembno prispeval k uveljavitvi in umeščanju **sodobnih prijemov**

**participativnega upravljanja** v slovensko korporativno upravljanje. Čeprav se že dlje časa pojavljajo težave pri razlagi številnih

njegovih določb, pa do zdaj ni bila sprejeta celostna posodobitev tega predpisa, na primer takšna, kot smo ji bili priča v primeru ZGD-1 leta 2011 in 2016, čeprav predlog zanjo že nekaj let obstaja<sup>2</sup>. V zakonu pa je vrsta pomanjkljivosti, kar omogoča različne razlage njegovih zapovedi kot izgovor za neuresničevanje njegovih določb v praksi. Poizkusi izigravanja delavske participacije

<sup>1</sup> Članek je povzet po delu: Bohinc R. DRUŽBENA ODGOVORNOST, monografija, Založba FDV, 2018

<sup>2</sup> Predlog zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1); predlagatelj mag. Franc Žnidaršič, takratni poslanec DZ. Še nekoliko dodatno izpopolnjeno verzijo ZSDU-1 pa je leta 2016 v zakonodajni postopek vložila poslanska skupina poslank in poslancev s prvopodpisanim Luko Mesecem, vendar je bil predlog v DZ zavrnjen.



Piše:  
dr. Rado Bohinc

### Škodljivo vplivajo na kakovost korporativnega upravljanja v RS.

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 ter stroka, ki budno spremlja ta vprašanja, so že večkrat nazivali, kako je treba ZSDU izboljšati<sup>3</sup>.

V nadaljevanju navajam nekaj vprašanj, ki so v zakonu pomanjkljivo in nepopolno urejena in terjajo novelacijo ZSDU.

### Obveznost participacijskega dogovora

V praksi se zastavlja vprašanje, **ali je participacijski dogovor obvezen akt**, oziroma ali je od delodajalčeve dobre volje odvisno, ali bo dogovor sklenil ali ne. Zakon 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 deloda-

jalcem lahko (zakon ne uporablja besede »mora«) **podrobneje uredi** uresničevanje pravic ter druga vprašanja, za katera je z ZSDU tako določeno, lahko pa se dogovori tudi **več soupravljaljskih pravic delavcev**, kot jih določa ZSDU<sup>4</sup>.

Za nobeno izmed navedenih vprašanj zakon ne določa, da morajo biti urejena z dogovorom. Poleg načinov, določenih z 2. členom zakona, se lahko s participacijskim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju (5. člen) – torej **lahko, ni pa obvezno**.

Vendar pa so po 5. členu 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). Prav bi bilo, da bi **z novelacijo ZSDU to tudi izrecno zapisali**.

Tudi na ravni obvladujoče družbe zakon ne predpisuje obvezne sklenitve participacijskega dogovora, čeprav bi bilo to 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. Zakon mora urediti, kaj se zgodi, če do dogovora med sveti delavcev kapitalsko povezanih odvisnih družb ne pride, oz. če ne pride do participacijskega dogovora na krovni ravni. Dopolnjeni ZSDU bi moral določeneje urediti tudi vprašanje, kdo izvoli predstavnike delavcev v nadzorni svet obvladujoče družbe – SD obvladujoče družbe ali skupni SD kapitalsko povezanih družb. Pristojnost **centralnega sveta delavcev** bi morala biti po dopolnjenem zakonu tudi v tem, da **omogoči vpliv zaposlenih iz od-**

**visnih družb na odločitve organov obvladujoče družbe**.

### Sankcije za (ne)izvolitev predstavnikov delavcev v nadzorni svet

Delničarji nimajo nobenih pristojnosti v povezavi z izvolitvijo delavskih predstavnikov v organe družbe. Po ZSDU predstavnike delavcev, ki so člani nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, **izvoli in odpokliče svet delavcev** in s tem le seznanijo skupščino družbe. Delničarji se torej le seznanijo in nimajo možnosti razveljaviti ali kakor koli drugače spremeniti te odločitve sveta delavcev. Način izvolitve in odpoklica članov nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, se podrobneje določi s poslovnikom sveta delavcev<sup>5</sup>.

V praksi se je dogajalo, da **statut družbe**, ki ga sprejmejo delničarji na skupščini, **ni določil predstavnštva delavcev v nadzornem svetu**. Zastavilo se je vprašanje, katere možnosti imajo zaposleni v takšnem primeru izigravanja zakona. Izhajati je treba iz tega, da je uprava gospodarske družbe po zakonu odgovorna za zakonitost, torej tudi za skladnost statuta gospodarske družbe z zakonom (ZSDU). Zato v takšnih primerih lahko svet delavcev 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. 6/1d člen Zakona o delovnih in socialnih sodiščih določa, da nemožnost sodelovanja delavcev pri upravljanju predstavlja podlago za mogočo sprožitve kolektivnega spora. Seveda pa ni nobenih sankcij zoper delničarje, ki glasujejo proti spremembi statuta, ki omogoča sestavo organov vodenja in nadzora skladno z zakonom, in ki s tem ne izglasujejo potrebnih določb statuta. V tej zvezi bo treba ZSDU nadgraditi.

### Navskrižje interesov

ZSDU ne vsebuje izrecnih določil glede **omejitve pasivne volilne pravice za predstavnike delavcev v nadzornem svetu** (z izjemo izključitvenih razlogov), lahko pa jih določa statut družbe.

Sodna praksa pravi, da ne more biti član nadzornega sveta nekdo, ki mu je v družbi poverjeno delo (npr. izdelava perio-

<sup>3</sup> Združenje svetov delavcev, vprašanja in odgovori s področja delavskega soupravljanja (odgovori na vprašanja iz soupravljaljske prakse, objavljeni v reviji Industrijska demokracija od leta 1997 naprej), (<http://www.delavska-participacija.com/html/vprasanja.asp> (v nadaljevanju: Mnenje ZSDS).

<sup>4</sup> Predmet (participacijskega) dogovora so 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), zato bi zakon moral z novelacijo ZSDU obveznost participacijskega dogovora tudi izrecno določiti.

<sup>5</sup> V praksi se pojavljajo ugovori uprav, ki trdijo, da ni mogoče zamenjati (odpoklicati enega in imenovati drugega) predstavnika delavcev v nadzornem svetu do prve naslednje skupščine. Ti ugovori nimajo zakonske podlage. Nasprotno: po določbi 79/2. čl. ZSDU predstavnike delavcev v nadzorni svet družbe imenuje in razrešuje svet delavcev in o tem obvesti skupščino družbe; odločitev o razrešitvi enega in imenovanju drugega predstavnika delavcev v nadzorni svet je v celoti pristojnost sveta delavcev. Obstaja le dolžnost obvestitve skupščine o takšni odločitvi (dopis, naslovljen na skupščino družbe, se vroči upravi družbe). S tem je novoizvoljeni član nadzornega sveta uradno imenovan in s tem dnem mu tudi začne teči mandat, uprava pa je dolžna opraviti vpis v sodni register; skupščina o tem nič več ne odloča. To pravilo je izpeljano tudi v registrskem postopku. Po 26. čl. Uredbe o vpisu v sodni register je predlogu za vpis spremembe članov nadzornega sveta, ki so predstavniki delavcev, treba priložiti le sklep sveta delavcev o njihovem imenovanju, ne pa tudi ugotovitvenega sklepa skupščine o seznanitvi z njihovo izvolitvijo.

dičnih obračunov, letnih poročil, planskih aktov, sooblikovanje poslovne politike...), zaradi katerega je tesno povezan z upravo in zaradi katerega je pod neposrednim nadzorom nadzornega sveta. Vendar je to omejitve, ki načelno velja na splošno za vse »notranje« člane nadzornega sveta (npr. predstavnike notranjih delničarjev), ne samo za predstavnike zaposlenih.

Tudi po mnenju stroke, osebe, ki po določilih ZSDU nimajo pasivne volilne pravice za svet delavcev (vodilno osebje in njihovi družinski člani), načelno ne morejo biti izvoljene za predstavnike delavcev v nadzornem svetu.

ZSDU mora zato **uzakoniti prepoved hkratnega opravljanja funkcij**, katerih interesi in dolžnosti so si v nasprotju in te funkcije tudi določiti (nasprotja interesov v razmerju med participacijskimi in sindikalnimi funkcijami pa tudi med funkcijami v svetu delavcev ter organih vodenja in nadzora pa tudi preostalega izvršilnega, direktorskega) osebja.

Pridružujemo se stališču, da **osebe, ki po določilih ZSDU nimajo pasivne volilne pravice za svet delavcev** (vodilno osebje in njihovi družinski člani), načelno tudi **ne morejo biti izvoljeni za predstavnike delavcev v nadzornem svetu**.<sup>6</sup> To sicer ni zakonska norma, čeprav bi jo bilo koristno oblikovati v postopku novelacije ZSDU; vendar tudi po zdajšnjem ZSDU, **se s statutom družbe ali pa s poslovnikom o delu SD** kandidati za predstavnike delavcev v nadzornem svetu, ki so v tovrstnih nasprotjih interesov, lahko izključijo od možnosti postati člani nadzornega sveta. Vendar bi bilo treba, nasprotja interesov v povezavi s kandidaturo za člane organov vodenja in nadzora **posebej in celovito urediti v noveli ZSDU**, in sicer tako, da osebe, ki po določilih ZSDU nimajo pasivne volilne pravice za svet delavcev (vodilno osebje in njihovi družinski člani), načelno tudi ne morejo biti izvoljeni za predstavnike delavcev v nadzornem svetu.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Mnenje ZSDS.

<sup>7</sup> Niti ZGD niti ZSDU ne vsebujeta izrecnih določil o tem vprašanju (z izjemo izključitvenih razlogov), lahko pa jih določa statut družbe, kar bi bilo vsekakor priporočljivo. Statutarna omejitev bi morala veljati na splošno za vse »notranje« člane nadzornega sveta (npr. predstavnike notranjih delničarjev), ne samo za predstavnike zaposlenih.

<sup>8</sup> Vprašanje t. i. delovnopravne imunitete članov sveta delavcev je uredila določba 67. člena ZSDU, ki je bila sprejeta v okviru novele ZSDU-B in ki 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 skladno z zakonom, s kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi.«<sup>9</sup> Mnenje ZSDS.

<sup>9</sup> Mnenje ZSDS.

<sup>10</sup> Odločba US, št. U-I-268/06.

## Materialni in drugi pogoji ter delovnoppravna imuniteta

Zakon **ne zagotavlja ustreznih materialnih in drugih pogojev za delo delavskih predstavnikov v nadzornem svetu**, podobno kot jih zagotavlja članom SD (npr. čas za priprave na seje, možnost in ustrezno število prostih delovnih dni za izobraževanje, možnosti koriščenja zunanje strokovne pomoči itn.). To so pomanjkljivosti ZSDU; zakon je v tem delu nedosleden v primerjavi s tistim delom, ki podrobneje ureja način in pogoje za delo sveta delavcev; treba ga je dopolniti na smiselno enak način.

Poleg tega ZSDU predstavnikom delavcev v nadzornem svetu **ne zagotavlja delovnopravne imunitete**, kot jo zagotavlja članom sveta delavcev, kar ni sprejemljivo, in je zakon treba dopolniti. ZSDU tudi **ne ureja odgovornosti** članov organov vodenja in nadzora, ki so delavski predstavniki, in morajo pri svojih odločitvah varovati interese zaposlenih, ne le interesov gospodarske družbe.

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

ZSDU mora določiti zagotavljanje ustreznih **materialnih in drugih pogojev** za delo delavskih predstavnikov v nadzornem svetu, podobno kot jih zagotavlja članom SD (npr. čas za priprave na seje, možnosti in ustrezno število prostih delovnih dni za izobraževanje, možnosti koriščenja zunanje strokovne pomoči itn.), ter na smiselno enak način urediti delovnopravno imuniteto.

Zakon mora urediti **vprašanje t. i. delovnopravne imunitete** članov sveta delavcev; opredeliti se mora tudi do vprašanja, ali 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.<sup>8</sup>

## Delavski direktor

V praksi se zastavlja vprašanje, **ali je delavski direktor ob izpolnjenem pogoju števila zaposlenih obvezna funkcija** in ali se lahko ta opravlja tudi neprofesionalno. O tem so zaradi nejasnega zakonskega pravila razlage različne. Prevladuje mnenje, da je po ZSDU delavski direktor oz. izvršni delavski direktor, če gre za družbo z enotirnim upravljanjem v večjih gospodarskih družbah, obvezna funkcija.<sup>9</sup>

Ustavno sodišče RS je odločilo, da ZSDU ureja obvezno imenovanje delavskega direktorja oziroma izvršnega direktorja izmed predstavnikov delavcev v upravnem odboru **v družbah, v katerih je zaposlenih več kot 500 delavcev**, oziroma fakultativno v družbah, v katerih je zaposlenih manjše število delavcev (če se tako dogovorita svet delavcev in delodajalec).<sup>10</sup>

Vendar **praksa stališču o obveznem delavskem direktorju ne sledi**; vse je odvisno od sveta delavcev, ki je edini, ki lahko predlaga nadzornemu svetu oz. upravnemu odboru kandidata za delavskega direktorja. Če torej sveta delavcev v podjetju ni, ali če ta delavskega direktorja ne predlaga, delavski direktor ne more biti imenovan. V Sloveniji je tako kljub bistveno večjemu številu podjetij z več kot 500 zaposlenimi danes samo okoli 25–30 delavskih direktorjev. Dopolnjeni ZSDU mora **pogoje za obveznost imenovanja delavskega direktorja opredeliti določneje**.

Sicer pa v ZSDU tudi **ni predpisano, da bi se funkcija delavskega direktorja lahko opravljal le profesionalno**. 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.

Veljavni ZSDU **kot pogoj za imenovanje delavskega direktorja ne postavlja kolektivne uprave**, ampak je bistveno pri tem število zaposlenih v družbi. 81/1. člen ZSDU namreč pravi, da ima delavskega direktorja družba, ki zaposluje več kot 500 delavcev. To pa pomeni, da družbe z več kot 500 zaposlenimi preprosto ne bodo mogle imeti individualne uprave, ampak bo uprava vedno najmanj dvo-osebna (»poslovni« direktor in delavski direktor). Vendar tega ZSDU ne ureja dovolj določno.



ZSDU mora torej eksplicitno določiti, da je delavski direktor obvezen, če so izpolnjeni zakonski pogoji glede števila zaposlenih, ne pa da je imenovanje delavskega (izvršnega) direktorja odvisno od tega, ali svet delavcev takšen predlog poda ali ne. ZSDU mora eksplicitno določiti, da je delavski direktor obvezen tudi pri enočlanski upravi, kar zdaj ni izrecno določeno in povzroča različne razlage.

## Nezdružljivost funkcij

Prepoved hkratnega opravljanja funkcij, katerih interesi in dolžnosti so si v nasprotju, **bi moral določiti ZSDU**. To velja tako za nasprotja interesov v razmerju med **participacijskimi in sindikalnimi funkcijami** pa tudi med **funkcijami v svetu delavcev in organih vodenja ter nadzora** in preostalega izvršilnega (direktorskega) osebja. ZSDU vprašanja nezdružljivosti in nasprotja interesov ureja pomanjkljivo, saj veže nezdružljivost samo na sklenitev individualne pogodbe. Stališča do nezdružljivosti je izoblikovala praksa<sup>11</sup>.

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 ima delavski (izvršni) direktor individualno pogodbo, kar pa je v praksi redko.

## Prenehanja oziroma prekinitve 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. **Zakon pa ne ureja primera začasnega prenehanja oz. prekinitve mandata** (npr. zaradi službenega odhoda v tujino, ali pa zaradi odhoda na porodniški dopust) in tudi ne vprašanja morebitnega **začasnega nadomeščanja** članov sveta delavcev. Tudi instituta **namestnikov članov sveta delavcev** zakon ne pozna. Bilo pa bi prav, da bi tudi takšne pri-

mere začasnega nadomeščanja zakon uredil na smiselno enak način.

Novelirani zakon mora določiti, **kaj je dolžnost starega sveta delavcev**, ki mu je prenehal mandat, tj. da nadaljuje opravljanje tekočih nalog prejšnjega SD do izvolitve novega – ne kot podaljšanje mandata, ampak kot vodenje sprotne poslovanje do izvolitve novega.

## Odgovornost članov prejšnjega sveta delavcev

Novela ZSDU mora urediti odškodninsko **odgovornost članov prejšnjega sveta delavcev** zaradi nepravilnosti v postopku volitev za nov svet delavcev. Za uveljavljanje morebitne odškodninske odgovornosti ni izrecne zakonske podlage in jo je treba z zakonom vzpostaviti.

53/1. člen ZSDU določa, da lahko predlagatelji in kandidati za člane sveta delavcev ob bistvenih kršitvah postopka volitev, ki so ali bi lahko vplivale na zakonitost in pravilnost volitev, v osmih dneh na pristojnem sodišču zahtevajo razveljavitev volitev. V nasprotnem primeru 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.

## (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 zdajšnji 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 pri-

dobiti predhodno soglasje sveta delavcev k odločitvam iz pete do osme alineje prvega odstavka 89. člena ZSDU (zmanjšanje gospodarske dejavnosti, spremembe v organizaciji proizvodnje, spremembe tehnologije), če imajo 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 oziroma v tem delu spremeniti.

Veljavni ZSDU namreč določa, da svet delavcev lahko zavrne soglasje, samo 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 bilo prav razmisliti ob dopolnjevanju ZSDU.

## Pravna sredstva za uveljavitev določb ZSDU

Ob kršitvah pravic sveta delavcev, ki jih zagreši delodajalec, ima svet delavcev na splošno na voljo **različne pravne možnosti**, zlasti pa sprožitev arbitražnega spora po določilih od 99. do 106. člena ZSDU, sprožitev kolektivnega spora pred delovnim sodiščem glede »sopravljalskih 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** delavskih pravic, določenih z ZSDU, v zakonu **niso sistematično urejeni**. Razbrati jih moramo v drugih delih zakonodaje, npr. inšpekcijski in kazenski predpisi ter predpisi o delovnih in socialnih sporih. To otežuje uveljavljanje participacijskih pravic v konkretnih postopkih. Pravna sredstva za uveljavitev določb ZSDU za primer kršitve pravic sveta delavcev, ki jih naredi delodajalec, **bi bilo treba pregledno urediti v posodobljenem ZSDU**. To velja za vsa relevantna področja sodnega in upravnega varstva pa tudi za arbitražni postopek.

<sup>11</sup> Tako npr. 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 načelno 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 sindikatu in svetu delavcev.