

Večja kot je vaša povezovalna moč, večja je tudi vaša informacijska moč oziroma dostop do informacij, zato nenehno grajenje networkinga predstavlja izjemno orodje za izgradnjo osebnega kot tudi timskega socialnega kapitala.

## Namesto zaključka

Menim, da prispevek ne potrebuje zaključka, niti ne povzetka. Zato namesto tega podajam namig za samoaktivacijo.

Poskusite v naslednjem mesecu vpeljati vsaj eno izmed zgoraj naštetih pravil in

videli boste, da uspeh ne bo izostal. Toda, za pravilo, ki ga boste izbrali, velja, da boste pri njegovem izvajanju dosledni in vztrajni.



Piše:  
dr. Mato Gostiša

# Delavski direktor v družbi z omejeno odgovornostjo

*Zaradi precejšnje nedorečenosti veljavnega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) se je v praksi žal razširilo precej nenavadno stališče, da so določbe ZSDU glede imenovanja delavskega direktorja neposredno uporabljive samo za delniške družbe, ne pa tudi za družbe z omejeno odgovornostjo, in da je vzpostavitev te funkcije v d.o.o.-jih zato možna izključno le, če je to predhodno posebej dogovorjeno s participacijskim dogovorom po 5. členu ZSDU. A to stališče, ki seveda močno zavira širitev in razvoj te pomembne oblike delavske participacije, v resnici nima podlage v zakonu.*

## Zakonska opredelitev te oblike soupravljanja

To stališče namreč temelji izključno zgolj na **strogo gramatikalni (jezikovni) razlagi določbe 78. člena ZSDU**, ki se glasi:

»Sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe se uresničuje preko predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora družbe, in sicer:

1. v dvotirnem sistemu upravljanja preko predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe ali nadzornem odboru zadruga (v nadaljnjem besedilu: nadzorni svet), lahko pa tudi preko predstavnika delavcev v upravi družbe ali v upravnem odboru zadruga (v nadaljnjem besedilu: delavski direktor);

2. v enotirnem sistemu upravljanja preko predstavnikov delavcev v upravnem odboru in v komisijah upravnega odbora, lahko pa tudi preko predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji družbe ali zadruga.«

Res je sicer, da ta določba govori o delavskem direktorju kot predstavniku delavcev v »**upravi družbe**« (ali – v primeru enotirnega upravljanja – »**med izvršnimi direktorji**«), kar naj bi glede na to, da sta uprava ali upravni odbor z izvršnimi direktorji po ZGD-1 opredeljena izključno kot poslovodstvo v delniški družbi, ob uporabi omenjene pravno-interpretacijske metode pomenilo, da je tudi funkcija delavskega direktorja možna izključno le v delniških družbah. A takšna razlaga je nedopustno poenostavljeno izvzeta iz konteksta drugih določil in »duha« (tj. smisla in namena) zakona kot celote. Zato je treba za ustrezen odgovor na predmetno vprašanje uporabiti tudi **druge ustrezne pravno-interpretacijske metode**, zlasti logično in teleološko oziroma namen-sko.

## Razlaga zakona

1.

Kot prvo, **zakon vedno namerava tisto, kar ustreza razumnemu preudarku** (lat.

*lex semper intendit, quod convenit rationi*). V danem primeru je očitno, da je imel zakonodajalec namen uzakoniti posebno obliko delavskega predstavnštva v poslovodstvih večjih družb (z več kot 500 zaposlenimi) in s tem zagotoviti možnost vpliva interesov zaposlenih kot ene od ključnih skupin deležnikov podjetij tudi na **pomembnejše poslovodne odločitve**, kar je povsem v skladu s sodobnimi trendi na področju korporacijskega upravljanja. Logično vprašanje, ki se postavlja, je torej: *kakšen razumen preudarek bi pravzaprav sploh lahko zakonodajalec vodil do zaključka, da je – glede na samo poslovno bistvo in namen oziroma cilj uvedbe sistema delavskega soupravljanja na splošno – smiselno in potrebno takšno obliko soupravljanja (tj. funkcijo delavskega direktorja) uzakoniti le v delniških družbah, ne pa tudi v enako velikih družbah z omejeno odgovornostjo in drugih oblikah gospodarskih družb?*

Takšnega namena torej ZSDU-ju nikakor ni mogoče pripisovati po nobeni pravni logiki, z gramatikalno razlago zgolj ene

same iz konteksta iztrgane njegove tozadevne določbe, konkretno zgoraj citirane določbe 78. člena ZSDU, pa tega seveda ni mogoče umetno pravno skonstruirati. Dejstvo je namreč, da ta določba sama (prav tako pa tudi ne nobena druga določba ZSDU) nikjer ne navaja, da jo je mogoče uporabljati samo za delniške družbe in da je njena **analogna (smiselna) uporaba tudi za druge oblike enako velikih družb** izključena ali celo prepovedana. Omenjena strogo gramatikalna razlaga torej nikakor ne more privedi do pravilne uporabe zakona v skladu z načelom razumnega preudarka. Čeprav ZSDU resda ni izrecno določil obvezne analogne uporabe določbe 78. člena o delavskih predstavnikih v organih vodenja in nadzora družb v vseh oblikah gospodarskih družb, ne samo v delniških, je treba **to analogijo upoštevati že po splošnih pravnih pravilih**.

Konkretno, če je delavski direktor v delniški družbi predstavnik delavcev v »upravi« ali »med izvršnimi direktorji«, ni prav nobenega razloga, da ne bi bil v družbi z omejeno odgovornostjo pač **predstavnik delavcev »med poslovodji«** kot obliki poslovodstva d.o.o. po ZGD-1. Tudi po tem zakonu ima d.o.o. namreč lahko več poslovdij, se pravi kolektivno poslovodstvo. Funkcija delavskega direktorja kot predstavnika delavcev med poslovodji v d.o.o. pa, kot rečeno, zagotovo nima prav nič manj smisla kot ga ima, denimo, delavski direktor kot predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji ali v upravi delniške družbe.

## 2.

In kot drugo, zakon tudi sicer nikjer direktno **ne omenja zgolj »delniške« družbe**, uporablja pa po drugi strani v citirani določbi 78. člena splošni pojem »**organi vodenja in nadzora družb**«, kar še dodatno govori v prid zgoraj predstavljenemu stališču in bi lahko predstavljalo tudi drugo plat morebitne strogo gramatikalne razlage konkretne in drugih določb ZSDU v poglavju »V. Sodelovanje delavcev v organih družbe«. Torej, če zakon ne določa, da delavci lahko sodelujejo le v organih delniške družbe, potem razlage, ki skušajo na ta način zožiti njegovo uporabo, pomenijo »nasilje nad zakonom« in so nedopustne. Po kakšni logiki bi namreč lahko strogo gramatikalno razlagali samo tisti (drugi) del konkretnega člena, ki uporablja nazive organov delniške družbe, ne pa tudi tistega njegovega (prvega) dela (in tudi naslova poglavja kot celo-

te), ki govori o »organih vodenja in nadzora družb« na splošno?

## Pristojnost in postopek za imenovanje

Svet delavcev ima torej tudi v družbi z omejeno odgovornostjo nesporno vso pravico **predlagati kandidata** za delavskega direktorja kot enega izmed poslovdij družbe in **zahtevati njegovo imenovanje**, po potrebi tudi prek sodišča. Po kakšnem postopku se to imenovanje opravi in kdo je zanj pristojen, pa je stvar družbe same, ne (več) stvar sveta delavcev. Zakon nikjer ne zahteva, da mora imeti družba v kakem svojem aktu posebej določen postopek za imenovanje delavskega direktorja, kar bi bilo pravno tudi nelogično. Delavski direktor je namreč eden izmed (povsem enakopravnih) članov poslovodstva, zato se tudi njegovo imenovanje pač opravi **na povsem enak način kot imenovanje ostalih**, le da na predlog sveta delavcev. V družbi z omejeno odgovornostjo, ki nima nadzornega sveta, je za imenovanje (tudi) delavskega direktorja na predlog sveta delavcev, pač pristojna skupščina družbe.

## Podlaga je neposredno zakon, ne participacijski dogovor

Za samo vzpostavitev funkcije delavskega direktorja v družbi, ki ima več kot 500 zaposlenih, torej **ni potreben nikakršen poseben »participacijski dogovor«**, temveč se ta funkcija lahko vzpostavi neposredno na podlagi določil zakona (ZSDU), ki v svojem 84. členu določa tudi njegove pristojnosti. Te, prav tako pa številna druga vprašanja v zvezi s to funkcijo se sicer lahko podrobneje uredijo še s participacijskim dogovorom, kar je vsekakor tudi smiselno in priporočljivo, ni pa tudi »nujni predpogoj« (*conditio sine qua non*) za njeno vzpostavitev. Ureditev te funkcije v participacijskem dogovoru je pogoj za njeno vzpostavitev/realizacijo **samo v družbah z manj kot 500 zaposlenimi**.

Prav tako ni takšen »nujni predpogoj« predhodna sprememba ali dopolnitev **ustanovitvenega akta oziroma družbene pogodbe**, kajti če ta akt ni v skladu z zakonom, se uporablja neposredno zakon. Uveljavitev pravic, ki jih določa zakon, vključno z imenovanjem delavskega direktorja, lahko zato svet delavcev po potrebi kadarkoli doseže **tudi po sodni poti**, čeprav ni predhodno posebej predvidena v družbeni pogodbi ali aktu o ustanovitvi. Na delodajalcu samem (ne na svetu delavcev!) pa je, da ta akt uskladi z zakonom in dejanskim stanjem.

Sklicevanje na potrebo po **obvezni »predhodni« spremembi avtonomnega pravnega akta** seveda že po elementarni pravni logiki ne more ovirati ali celo onemogočiti takojšnje realizacije zakonsko zagotovljenih pravic delavcev, v danem primeru funkcije delavskega direktorja. Na ta način zakonodaje pač ni mogoče razlagati, kajti v nasprotnem bi lahko vsak delodajalec uveljavitev zakonskih pravic delavcev do sodelovanja pri upravljanju – s postavljanjem vedno novih in novih »formalnih pogojev« za njihovo realizacijo, ki bi jih bil sicer dolžan sam vzpostaviti – odlagal v nedogled. Če je neka pravica delavcev določena z zakonom, njena realizacija seveda ne more biti odvisna od pripravljenosti in volje delodajalca, da jo uredi s svojimi avtonomnimi pravnimi akti.

Nasprotna stališča se najpogosteje sklicujejo na to, da je treba kot pogoj za imenovanje delavskega direktorja predhodno v družbeni pogodbi **na novo določiti število članov poslovodstva**. To seveda ne drži. Zgoraj povedano namreč pomeni, da se v primeru, ko funkcija delavskega direktorja pred njegovim imenovanjem (še) ni bila posebej predvidena v družbeni pogodbi, k obstoječemu številu poslovdij neposredno na podlagi zakona pač doda še delavski direktor, ko je imenovan. In da v primeru, če je v družbeni pogodbi določen individualni poslovodni organ (poslovodja, direktor), z imenovanjem delavskega direktorja pač poslovodni organ po samem zakonu postane dvočlanski poslovodni organ. Stvar delodajalca pa je, **kdaj bo svoje akte uskladal s tem »novim dejstvom«** in uredil postopkovne in druge podrobnosti glede načina delovanja »razširjenega« poslovodstva z vključenim (tudi) delavskim direktorjem.

## Zaključek

Skratka, nobenega vsebinskega ali formalnega razloga ni, da svet delavcev ne bi mogel na podlagi ZSDU legitimno zahtevati vzpostavitve funkcije delavskega direktorja – če je izpolnil svojo dolžnost predlaganja kandidata – tudi v družbi z omejeno odgovornostjo, in sicer brez kakršnikoli zahtevanih dodatnih »formalnih« pogojev glede njene avtonomne pravne ureditve. Če te ni in dokler je ni, se pač tudi za delavskega direktorja smiselno uporabljajo veljavni predpisi in splošni akti, ki veljajo za druge člane poslovodstva.