



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Pravni standard »v dobro družbe« in delavsko soupravljanje

V tem prispevku skušam na poenostavljen način predstaviti nekaj temeljnih teoretičnih konceptov o tem, kako razumeti pravni standard »v dobro družbe« v primerih, ko gre za delovanje delavskih predstavnikov v poslovodnih in nadzornih organih družbe. Menim namreč, da slovenska teorija in sodna praksa doslej temu vprašanju nista namenili dovolj pozornosti, slovenska zakonodaja pa je glede tega še vedno precej nejasna.

Jedro problema

V praksi delavskega soupravljanja namreč pogosto srečujemo primere, ko menedžment podjetja (ali lastniki) predstavnike delavcev v organih družb **prepričuje, da morajo pri odločanju v teh organih ravnati izključno v korist družbe, kar (domnevno) pomeni maksimiranje dobička**. Pri tem se sklicujejo na 263. člen Zakona o gospodarskih družbah, v povezavi z njegovim 3. členom. Prvi določa, da mora član organa vodenja ali nadzora pri opravljanju svojih nalog ravnati v dobro družbe. Ker je gospodarska družba skladno s 3. členom taistega zakona že po svoji definiciji ustanovljena za opravljanje pridobitne dejavnosti, to je za pridobivanje dobička¹, naj bi bilo ravnanje »v dobro družbe« **samo tisto ravnanje, ki pomeni ustvarjanje čim večjega donosa**.

Po drugi strani pa taiste predstavnike svet delavcev podučuje, da so pri opravljanju svoje funkcije delavskega predstavnika v poslovodnem ali nadzornem organu dolžni zastopati interese delavcev, tako kot to

piše v 80. členu Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Interes delavcev pa ni maksimiranje dobička, pač pa **stabilnost zaposlitve, dobre plače, varni delovni pogoji, možnosti za napredovanje in izobraževanje** itd.

V praksi se torej delavski predstavniki v organih poslovođenja in nadzora pogosto počutijo, kot da so **med Scilo in Karbido**: od menedžmenta podjetja (ali lastnikov) poslušajo grožnje z odškodninsko odgovornostjo v primerih, ko ne glasujejo v smeri maksimizacije dobička, od sveta delavcev pa grožnje z odpoklicem s funkcije člana poslovodnega ali nadzornega organa, če ne glasujejo skladno z interesi delavcev.

Uvod

Pravica delavcev, da sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih, je ustavna pravica, določena v 75. členu Ustave Republike Slovenije², in konkretizirana v Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju³ (v nadaljevanju: ZSDU). Zakon v V. poglavju ureja **sodelovanje de-**

lavcev v organih družbe, in sicer v poslovodnem in nadzornem organu. V zvezi s tem določa, da člani poslovodnih in nadzornih organov v družbi, ki so predstavniki delavcev,

»zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil tega organa v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe...« (80. člen ZSDU).

Poenostavljeno povedano, predstavniki delavcev v upravi družbe zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil, ki jih upravi družbe daje Zakon o gospodarskih družbah (v nadaljevanju: ZGD-1⁴). Prav tako predstavniki delavcev v nadzornem svetu zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil, ki jih nadzornemu svetu določa ZGD-1. Ta pa o dolžnostih članov organov družb določa:

»Član organa vodenja ali nadzora mora pri opravljanju svojih nalog ravnati v dobro družbe s skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika in varovati poslovno skrivnost družbe (263. člen ZGD-1).

Če obe določbi združimo, bi se »vsota obeh« glasila nekako tako:

Predstavniki delavcev – člani poslovodnih in nadzornih organov, v okviru pooblastil teh organov zastopajo interese vseh delavcev in obenem ravnajo v dobro družbe s skrbnostjo vestnega in poštenega

¹ Namreč, ZGD-1 v 3. členu opredeljuje gospodarsko družbo tako, da jo definira kot pravno osebo, ki na trgu opravlja pridobitno dejavnost kot svojo izključno dejavnost (1. odstavek 3. člena ZGD-1), pridobitna dejavnost pa je vsaka dejavnost, ki se na trgu opravlja zaradi pridobivanja dobička (2. odstavek 3. člena ZGD-1).

² Uradni list RS, št. 33/91 in spremembe.

³ Uradni list RS, št. 42/07 – UPB in 45/08.

⁴ Uradni list RS, št. 65/09 – UPB in spremembe.

gospodarstvenika (in varujejo poslovno skrivnost družbe⁵).

Kot sem zapisala zgoraj, so predstavniki delavcev v poslovnih in nadzornih organih pri svojem delovanju v praksi velikokrat postavljeni pred (umetno) dilemo, kako obenem upoštevati 263. člen ZGD-1 in 80. člen ZSDU. Menim, da je ta dilema umetna (neprava), saj **izhodiščno predpostavlja, da ravnanje v dobro družbe pomeni zgolj ravnanje v smeri maksimizacije dobička**. Zdi se tudi, kot da so predstavniki delavcev v poslovnih in nadzornih organih v nekakšnem konfliktu interesov – kot da bi bili interesi delavcev diametralno nasprotni interesom družbe. Ali so res? Kaj pa sploh to pomeni: »v dobro družbe« (teorija uporablja tudi izraz »v interesu družbe«)? Ali je interes družbe resnično enak profitnim interesom lastnikov (delničarjev, družbenikov), v smislu: interes družbe = interes lastnikov? Menim, da ne, kar pojasnujem v nadaljevanju.

Teoretični koncept družbe/podjetja in korporacijskega upravljanja

Odgovor na zgoraj postavljeno vprašanje, kako sploh razumeti pojem »v dobro družbe« (gre za pravni standard, več o tem v naslednjem podglavju), je odvisen od izhodiščnega teoretičnega koncepta podjetja oziroma družbe in korporacijskega upravljanja. Teoretični pogledi na družbo in podjetje so se skozi čas spreminjali in razvijali.

Po klasični oziroma lastniški teoriji podjetja je podjetje **premoženje, ki je organizirano s pridobitnim namenom v lastnikovo korist**. Podjetje je torej pogodba med lastniki, obenem je tudi objekt lastninske pravice in z njim lastnik razpolaga po svoji volji (Bohinc 2008, 786).

Ta tradicionalni pogodbeni koncept se je (v devetdesetih letih prejšnjega stoletja) umaknil sodobnejšemu konceptu, po katerem je družba oblika pravne organizacije podjetja (institucijska teorija). Podjetje (kot

ekonomski oziroma poslovni pojem) v pravnem prometu nastopa v pravno-organizacijski obliki družbe ali samostojnega podjetnika (Ivanjko 1994, 21–24). Podjetje kot institucija ima svoje organe, ti pa so pooblašteni uresničevati namen podjetja (Bohinc 2008, 790). V sodobni teoriji podjetja in družbe je podjetje predvsem **ekonomski in poslovni pojem, mestoma tudi sociološki pojem**. Podjetje je pravni pojem le toliko, kolikor se nanj nanaša zakonodaja. Po drugi strani pa je res, da se tudi pravni pomen podjetja širi, saj zakonodaje vse bolj uporabljajo izraz podjetje in ga razlikujejo od družbe kot njegove pravne organizacije. (Bohinc 2008, 791).

Obenem je podjetje **stičišče raznih interesov**. Najprej je to interes ustanoviteljev. Vendar se od trenutka ustanovitve oziroma delovanja podjetja krog interesov razširi (na poslovne partnerje, upnike, zaposlene, investitorje ipd.). Pravni red je z zakonodajo postopoma poleg interesa lastnikov vnašal tudi druge interese do končne vzpostavitve družbinega lastnega interesa, v katerega dobro mora ravnati uprava.

Po »klasičnem« oziroma lastniškem konceptu je interes podjetja enak interesom lastnikov: maksimiranje vrednosti za lastnike.⁶ Po **novejšem, deležniškem konceptu**, ki temelji na družbeni odgovornosti podjetij, pa je poslanstvo podjetja služiti interesom vseh njegovih deležnikov. Podrobneje sta bili obe teoriji že predstavljeni v tej reviji.⁷ Pri slednjem (deležniškem) konceptu govorimo tudi o interesno uravnoteženem korporacijskem upravljanju, ki je značilen za Evropo in je, v primerjavi z ZDA, manj osredotočen na ustvarjanje profita (Smallmann 2004). Zanj velja, da **prepoznavna interese vseh deležnikov**, poleg delničarjev tudi zaposlenih, menedžerjev, ponudnikov, kupcev in skupnosti (Festić et al 2019). Mazzucato (2018) celo meni, da je upoštevanje deležniškega koncepta razvojna zahteva.

Bohinc (2008, 787) je že pred poldruhim desetletjem opozarjal, da sta podjetniš-

ka in korporativna kultura vedno odraz prostora in časa in da kapitalistično podjetje že zdavnaj **ni več zgolj gospodarski oziroma pravni mehanizem lastnika za zadovoljevanje njegovih osebnih interesov**. Če smo v preteklem tisočletju govorili, da je osrednja vrednota delničarjev profit in tekmovalnost oz. konkurenca, stopata na prvo mesto vrednot pri delničarjih »milenijcih« družbena blaginja in šele nato profit (Barzuza et al. 2020). Ob upoštevanju dejstva, da so milenijci »opremljeni« z drugačnim sistemom vrednot kot starejše generacije, bodo razprave o lastniškem in deležniškem konceptu ter dileme o tem, kaj razumeti kot »**interes podjetja**« čez desetletje ali dve, najbrž že povsem obsoletne. Tako tudi Monbiot (2020) meni, da danes dobiček ni več primarna vrednota, oziroma se dobiček »vrednoti« (presoja) tudi skozi prizmo družbene odgovornosti in blaginje celotne družbe. Tudi sicer je v teoriji zaslediti razprave o približevanju lastniškega in deležniškega modela (glej npr. Goergen et al., 2008). Hilb (2001, 175) pa zagovarja, da podjetja ustvarijo trajni napredek le, če uspejo ustvariti dodano vrednost pri vseh svojih aktivnostih tako za delničarje, stranke, zaposlene in tudi družbo. Zato je Hilb (prav tam) oblikoval nov model korporativnega upravljanja: »KISS model« (kontrola, integracija, strategija, situacija). Hilb pri tem poudarja, da se uspeh podjetja odraža skozi kot zagotavljanje vrednosti za vse njegove deležnike.

Interes družbe kot skupek (ravnovesje) različnih interesov

Če pustimo najnovejše teorije o približevanju modelov korporativnega upravljanja ob strani (potrebovale bodo nekaj časa, da prodrejo tudi v prakso) in se osredotočimo na ugotovitve slovenskih korporativno-pravnih teoretikov, lahko zapišemo, da domača teorija korporacijskega upravljanja ugotavlja **obstoj temeljnih nasprotujočih si interesov znotraj gospodarske družbe oziroma pri njenem upravljanju**. Pri tem ne gre zgolj za nasprotujoče si interese podjetja kot ekonomske entitete in podjetja kot pravne osebe, pač pa tudi družbenikov, delavcev, upnikov, širše skupnosti (spomnimo samo na interese varovanja okolja) in drugih (prim. Kocbek et al 2010, 27). Pravzaprav lahko govorimo kar o **interesnem pluralizmu**, v katerem so organi družbe nosilci različnih interesov (Bohinc 2008, 373; Kocbek et al. 2010, 30–49).

⁵ O poslovni skrivnosti in delavskem soupravljanju glej članek Bohinc R. 2019. Participativne pravice delavcev v novi ureditvi poslovne skrivnosti. *Ekonomska demokracija*, št 5/19, str. 10–13. O poslovni skrivnosti in delavski participaciji sta pisali tudi Franca V. in Zirnstein E., vendar še pred uveljavitvijo novega Zakona o poslovni skrivnosti leta 2019.

⁶ Glej npr Kodeks SDH, točka 3.1.: »Temeljni cilj družbe s kapitalsko naložbo države je maksimiranje vrednosti družbe ter ustvarjanje tem višjega donosa za lastnike na dolgi rok, če iz zakona oziroma akta o ustanovitvi ne izhaja kaj drugega. Družbe poleg temeljnega cilja zasledujejo tudi druge cilje, ki jih za posamezno družbo opredeljuje zakon oziroma akt o ustanovitvi družbe.«

⁷ Glej »Pripombe in predlogi ZSDS k osnutku Priporočil dobre prakse sodelovanja delavcev pri upravljanju družb Združenja nadzornikov Slovenije iz leta 2018 (<https://www.delavska-participacija.com/priloge/2846-1.docx>).

V slovenski korporacijski teoriji je torej nesporno, da se v družbi oblikujejo razne interesne sfere tako na ravni interesov družbenikov (delničarjev) kot tudi na ravni družbe kot celote, pa tudi zunanjih deležnikov. Za interes družbe kot celote je značilno, da je ta interes pravzaprav **skup različnih interesov**, ki so posredno ali neposredno povezani z gospodarsko družbo (Kocbek et al 2010, 25). Zakonodajalec se tega zaveda, zato poskuša **te interese usklajevati**. V 274. členu ZGD-1 kot interesno sfero izpostavlja **lastnike kapitala**, torej delničarje, v ZSDU pa kot posebno interesno sfero izpostavlja **tudi delavce** (izrecno v 80. členu ZSDU). Delavce kot interesno sfero omenja tudi Kodeks upravljanja javnih delniških družb (glej točko 3.3.2.). Torej: interesi v gospodarski družbi so »polivalentni, konfliktni, dinamični in kontradiktorni« (Kocbek et al 2010, 23).⁸

Da gre za skup različnih interesov, je razvidno tudi iz statusno-pravne zakonodaje. Zakonski predpisi o registraciji, dejavnosti, osnovnem kapitalu in podobni, varujejo upnike. Zakonski predpisi o pravicah manjšinskih delničarjev varujejo slednje. Zakonski predpisi o oblikovanju zakonskih rezerv, ohranjanju osnovnega kapitala, o poslovnih knjigah, varujejo podjetniški interes (celo pred interesi družbenikov/delníčarjev) ipd. Kocbek to polivalentnost (skup) različnih interesov označuje kot »poseben skupni interes« (Kocbek et al 2010, 25). Povedano drugače: **interes družbe je rezultanta interesov vseh deležnikov družbe in se dejansko oblikuje šele skozi procese oblikovanja posameznih konkretnih odločitev znotraj organov družbe**. Oblikovanje posameznih konkretnih odločitev je torej posledica usklajevanja mnogoterih, v skrajnih primerih tudi diametralno nasprotnih interesov različnih deležnikov družbe.

Ko govorimo o interesu družbe (ZGD-1 govori o odločanju »v dobro družbe«), govorimo o pravnem standardu. **Pravni standard »v dobro družbe«** je kot vsebinsko merilo vključen v obvezujoče pravno pravilo (*ius cogens*), vendar pa se njegova vsebina prepozna (določi) šele v vsakem konkretnem primeru. To v praksi seveda povzroča nejasnosti in težave.

0 pravnih standardih

⁸ Da gre za skup različnih interesov, je razvidno tudi iz statusno-pravne zakonodaje. Zakonski predpisi o registraciji, dejavnosti, osnovnem kapitalu in podobni, varujejo upnike. Zakonski predpisi o pravicah manjšinskih delničarjev varujejo slednje. Zakonski predpisi o oblikovanju zakonskih rezerv, ohranjanju osnovnega kapitala, o poslovnih knjigah, varujejo podjetniški interes (celo pred interesi družbenikov/delníčarjev) ipd.

⁹ Uradni list RS, št. 97/07 – UPB1.

Pravni standardi so abstraktna pravila ravnanja, ki jih je treba napolniti (ugotoviti) v vsakem posamičnem primeru. Zakonodajalec pravni standard uporabi, ko v zakonski normi ne more dovolj natančno in določno opisati vsebine zapovedi ali prepovedi (tega ne more storiti niti primeroma), vsebino pravnega standarda pa je mogoče objektivno prepoznati. Dejansko gre pri pravnih standardih za **nedoločene pravne pojme**, ki se sklicujejo na strokovne, poklicne, krajevne in druge standarde in ravnanja, kot so v veljavi na različnih področjih človekovega udejstvovanja (na primer: »skrbnost vestnega in poštenega gospodarstvenika«, »pošteno ravnanje«, »vestno zdravljenje«, »krajevno običajna mera« in podobno).

Poglavitne značilnosti pravnih standardov Pavčnik (2001, 58) pojasnjuje tako: »pravni standardi se obračajo na pravne subjekte z zahtevo, naj ravnajo tako, kot je tipično, normalno, povprečno v določenem okolju oziroma na določenem delovnem področju, in s tem vzpostavljajo merilo, ki se kot nalašč prilega pravnemu urejanju in načelu pravne enakosti. Sklicevanje na standarde ravnanja prihaja v poštev povsod tam, kjer je niansiranost vedenja tolikšna, da je ni mogoče ustrezno jezikovno in pravno-tehnično izraziti že v samem zakonu ali drugem formalnem pravnem viru.«

Na podlagi teh spoznanj Plavšak (2016, 19) pravni standard opredeljuje tako: »pravni standard je vsebinsko merilo ravnanja, vključeno v nedoločeni (raztegljivi) pojem in opredeljeno tako, da se sklicuje na ravnanje, ki je tipično, normalno, povprečno (standardno) v določenem okolju (na primer ravnanje, ki ustreza standardu ravnanja v poslovnem prometu) ali na določenem področju človekovega udejstvovanja (na primer ravnanje, ki ustreza strokovnemu ali poklicnemu standardu).

Napolnjevanje pravnega standarda je odvisno od **okolščin konkretnega primera in od izoblikovanih standardov vedenja in ravnanja**, ki so raznoliki in vsebinsko soodvisni od spreminjajočih se dejanskih okoliščin. Ker se življenjske situacije med seboj močno razlikujejo, se lahko tudi razlage istega pravnega standarda v praksi med seboj močno razlikujejo.

Na kratko še o odškodninski odgovornosti

Kot sem pojasnila zgoraj, 263. člen ZGD-1 ureja dolžnosti članov organov družbe tako, da morajo pri opravljanju svojih nalog ravnati v dobro družbe in z vestnostjo poštenega gospodarstvenika. Če svojih nalog ne opravljajo v skladu s temi zahtevami, ima to lahko **za posledico odškodninsko odgovornost**.

Odškodninska odgovornost je v našem pravnem redu urejena v 2. oddelku II. poglavja splošnega dela Obligacijskega zakonika (v nadaljevanju: OZ⁹), v 131. do 189. členu, poslovna odškodninska odgovornost pa še v 1. odseku 1. oddelka III. poglavja OZ (239. do 246. člen). Uvodna določba 131. člena uzakonja krivdno odgovornost z obrnjenim dokaznim bremenom. Predpostavke odškodninske odgovornosti so protipravno ravnanje, škoda, vzročna zveza med enim in drugim ter krivda (oziroma objektivna odgovornost). Določbe OZ o povzročitvi in povrnitvi škode so splošne določbe, ki veljajo za odškodninsko odgovornost tudi v vseh posebnih primerih, če predpisi, ki urejajo odškodninsko odgovornost v teh primerih, ne določajo drugače. Tak predpis je ZGD-1, ki je v razmerju do OZ *lex specialis*. Odškodninsko odgovornost članov organov vodenja in nadzora ureja 263. člen ZGD-1, ki ima v primerjavi z ureditvijo v OZ nekaj posebnosti (več o tem glej Mayr 2015).

Z vidika naše obravnave je pomembno predvsem izpostaviti, da se je za ugotavljanje odškodninske odgovornosti članov organov družb uveljavilo **pravilo podjetniške presoje** (ang. *business judgement rule*). Po tem pravilu člani organov družb ne odgovarjajo za škodo, nastalo družbi na podlagi njihovih podjetniških odločitev, če se dokaže, da so ob sprejemu odločitve z zadostno stopnjo skrbnosti šteli posel kot koristen za družbo, oziroma so verjeli, da ravnajo v njeno dobro. Tudi tu je »**zadostna stopnja skrbnosti**« **pravni standard**, ki ga je treba napolniti v vsakem posamičnem primeru. Pomeni predvsem skrben proces priprave in sprejema odločitve, kamor spada na primer pridobitev zadostnih informacij o poslu, posvetovanje s strokovnjaki, priprava analiz in podobno. Pri uporabi pravila podjetniške presoje je treba nujno izhajati iz stanja, kot je bilo ob sprejemu odločitve, in ne iz vedenj in znanj, ki so na razpolago pozneje.

Kaj vse to, kar sem zgoraj zapisala, pomeni za delovanje **delavskih predstavnikov** v praksi? Kako razumeti pravni standard »v dobro družbe« v primerih, ko gre za

delovanje delavskih predstavnikov v poslovnih in nadzornih organih? Kot sem zapisala zgoraj, so le-ti pri svojem delovanju velikokrat postavljeni pred (umetno) dilemo, kako obenem upoštevati 263. člen ZGD-1 (odločanje v dobro družbe) in 80. člen ZSDU (zastopanje interesa vseh delavcev). Nesporno je namreč, da imajo različni deležniki v družbi različne interese. Celo delavci imajo med seboj lahko različne interese, saj lahko skupine delavcev oblikujejo posebne, pogosto nasprotujoče si interese (Kocbek et al 2010, 25–26). Kako naj torej delavski predstavniki v organih vodenja in nadzora ravnajo v praksi?

Iz teorije v prakso

Bohinc (2007) v zvezi z omenjenim »interesnim nasprotjem« poudarja, da morajo člani poslovnih in nadzornih organov pri svojem odločanju predvsem paziti na to, da ne dajejo prednosti morebitnim osebnim interesom ali interesom tretjih oseb pred cilji družbe. Po njegovem mnenju je bistveno, da pri izvajanju svoje funkcije ne dovolijo vključevanja morebitnih interesov družine, čustev, politične ali kakšne druge (ne)naklonjenosti in podobno (Bohinc 2007, 1455).

Če izhajamo iz koncepta, da je interes družbe sestavljen iz več posamičnih interesov (t. i. interesni pluralizem, glej zgoraj), potem delavski predstavniki skupaj s predstavniki drugih interesnih skupin **interes družbe so-oblikujejo**. Izhajajoč iz 80. člena ZSDU je nesporno in povsem zakonito, da delavski predstavniki v organih poslovanja in/ali nadzora zastopajo interese delavcev. To pa še ne pomeni, samo po sebi, da delavski predstavniki s tem kršijo pravilo »v korist družbe«. Namreč, delavski predstavniki so že po črki zakona **predstavniki interesov delavcev in prelivanje interesa delavcev v poslovodne odločitve je samo bistvo delavskega soupravljanja**. Po drugi strani pa je interes delavcev samo eden izmed interesov znotraj družbe, in interes družbe je skupek (rezultanta) različnih interesov. Ugotavljanje interesa družbe je povezano tudi s tem, kaj je kot cilj družbe zapisano v njenih avtonomnih aktih, predvsem v ustanovitvenem aktu, raznih politikah in strategijah upravljanja. Zelo povedni sta lahko tudi poslanstvo in vizija podjetja, ki se pogosto sklicujeta na družbeno odgovornost, skrb za sodelovanje z lokalno skupnostjo, prepoznavnost v okolju in podobno. Zagotovo pa **interes družbe ni zgolj maksimiranje dobička, kar je splošno sprejeto tudi v teoriji (glej zgoraj)**. Na to se delavski predstavniki v praksi lahko vedno sklicujejo.

Izhajajoč iz vsega zgoraj zapisanega menim in priporočam, naj delavski predstavniki kot člani poslovnih in nadzornih organov pri sprejemanju odločitev skušajo **ravnati ravnovesno (usklajevalno)** tako, da pri opravljanju svoje funkcije vseskozi, predvsem pa pri sprejemanju odločitev, **opravijo celovito osebno presojo vseh relevantnih okoliščin** in pri tem skušajo delovati **strokovno, objektivno in pošteno**. Priporočam jim tudi, da si o presoji vseh relevantnih okoliščin naredijo kakšne osebne, pisne zaznamke, oziroma naj **shranijo dokumentacijo, ki je bila relevantna za sprejem odločitev** (katere okoliščine so vzeli v poštev pri odločanju, katere vidike so proučili, katere dokumente so naštudirali ipd.). To je pomembno predvsem za tiste, ki se soočajo z grožnjami menedžmenta (lastnikov) o uveljavljanju odškodninske odgovornosti po 263. členu ZGD-1. Če dokažejo skrbnost (vestnost) pri sprejemanju poslovnih odločitev, se v praksi nimajo česa bati, ne glede na to, da so pri sprejemu odločitve dali prednost interesu delavcev pred drugimi interesi (interesi lastnikov, interesi upnikov, interesi lokalnega okolja ipd.).

Predstavniki delavcev naj si pri oblikovanju stališč za sprejem neke konkretne odločitve v svojstvu člana poslovnega ali nadzornega organa **predhodno pridobijo stališče (smernice) sveta delavcev** (ta stališča naj tudi dokumentirajo). Svoje odločitve do posameznih točk dnevnega reda naj na seji ustrezno artikulirajo in v razpravi tudi predstavijo, kaj je v neki konkretni zadevi interes zaposlenih. Nato pa naj, v fazi usklajevanja končne odločitve, upoštevajo vse relevantne okoliščine in opravijo celovito osebno presojo. Smernice in stališča sveta delavcev kot njihove baze so seveda pomembna, **ne pomenijo pa imperativnega mandata**. Predstavniki delavcev – člani poslovnih in nadzornih organov so namreč pri sprejemu končne odločitve (glasovanja /odločanja v organih družbe) popolnoma samostojni, za svoje odločitve pa tudi osebno odgovorni. Pomembno je, da znajo sprejeto odločitev argumentirano zagovarjati kadarkoli in pred komerkoli.

Zaključek

Zastopanje interesov delavcev je **bistvo same ideje sodelovanja delavcev pri upravljanju**. To pa še ne pomeni samo po sebi, da delavski predstavniki s tem kršijo pravilo »v dobro družbe« in da delujejo v nasprotju s predpisanim standardom skrbnosti. Pri svojem delovanju v funkciji člana poslovnega ali nadzornega organa tehtajo med različnimi interesi. Pred spreje-

mom dokončne odločitve naj opravijo celovito osebno presojo vseh relevantnih okoliščin. Med te okoliščine nedvomno spadajo tudi stališča sveta delavcev do posameznih vsebin, ki so predmet odločanja organa družbe. Poleg interesa delavcev pa opozarjam tudi na druge interese. Interes družbe je namreč **rezultanta interesov vseh deležnikov družbe** in se dejansko oblikuje šele skozi procese oblikovanja posameznih konkretnih odločitev znotraj organov družbe. Povedano drugače: interes družbe se oblikuje skozi proces usklajevanja mnogoterih, v skrajnih primerih tudi diametralno nasprotnih interesov različnih deležnikov družbe.

Literatura

- Barzuza, M., Quinn, C., Webber, D. H. 2020. Shareholder value(s): Index fund ESG activism and the new millennial corporate governance. <https://ecgi.global/working-paper/shareholder-values-index-fund-esg-activism-and-new-millennial-corporate-governance> (16. 8. 2022)
- Festić, M., Pašić, P., Bratina, B. 2019. Pomen korporativnega upravljanja bank glede na lastništvo bank. V: *Država kot dober gospodar: družbeno odgovorno upravljanje podjetij v državni lasti*. ur. Rado Bohinc, 133–167. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Goergen, M., Manjon, M. C., Renneboog, L. 2008. Is the German system of corporate governance converging towards the Anglo-American model? https://www.researchgate.net/publication/5151207_Is_the_German_system_of_corporate_governance_converging_towards_the_Anglo-American_model (15. 8. 2022).
- Hilb, Martin. 2012. *New Corporate Governance: Successful Management Board Tools*. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-642-23595-5.pdf> (18. 8. 2022).
- Ivanjko, Š. 1994. Podjetje in družba. *Podjetje in delo: revija za gospodarsko, delovno in socialno pravo* 20 (1), str. 18–32.
- Kocbek, M., Ivanjko, Š., Bratina, B., Podgorelec, P. 2010. *Nadzorni sveti in upravni odbori v delniških družbah in družbah z omejeno odgovornostjo*. Ljubljana: Založba GV.
- Mayr, V. 2015. *Odškodninska odgovornost članov organov vodenja in nadzora*. *Odvetnik* 17 (2), str. 16–22.
- Mazzucato, M. 2018. *The value of everything: Making and taking in the global economy*. United Kingdom: Penguin books.
- Monbiot, G. 2020. *Brexit stems from a civil war in capitalism – we are all just collateral damage*. <https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/nov/24/brexit-capitalism> (17. 8. 2022).
- Pavčnik, M. 2001. *Teorija prava, Prispevek k razumevanju prava, 2., pregledana in dopolnjena izdaja*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Plavšak, N. 2016. *Novela ZFPPIPP-G*. *Odvetnik* 18 (3), str. 17–23.
- Smallman, C. 2004. *Exploring theoretical paradigms in corporate governance*. https://www.researchgate.net/publication/247833440_Exploring_Theoretical_Paradigm_in_Corporate_Governance (15. 8. 2022).