**Pripombe in predlogi ZSDS**

**k osnutku Priporočil dobre prakse sodelovanja delavcev pri upravljanju družb**

**Združenja nadzornikov Slovenije**

**I. Splošna ocena**

V Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS) načelno zelo pozdravljamo odločitev ZNS, da poskuša na strokovnih podlagah oblikovati posebna priporočila dobrih praks tudi za delovanje predstavnikov delavcev v organih družb (upoštevaje pri tem nesporne specifike te skupine deležnikov in njihovega vključevanja v upravljanja družb), in sicer s **»pozitivno« predpostavko**, da je to vključevanje lahko pomemben prispevek k izboljšanju korporacijskega upravljanja v Sloveniji.

Že ta izhodiščna predpostavka sama po sebi pomeni, da omenjena priporočila brez dvoma prinašajo številne, za nadaljnji razvoj tega vidika korporacijskega upravljanja **zelo koristne napotke praksi**. Zato jih bomo v ZSDS vsekakor skušali ustrezno upoštevati tudi pri dograjevanju že sprejetih lastnih tovrstnih priporočil ter jih v čim večji meri implementirati tudi skozi razne »vzorce« splošnih in drugih aktov (zlasti poslovnikov SD in participacijskih dogovorov), ki jih sicer pripravljamo za potrebe učinkovitejšega delovanja delavskih predstavništev v podjetjih. V zvezi s tem v nadaljevanju podajamo tudi nekaj **pobud in predlogov za dodatno izpopolnitev** teh priporočil ZNS. Glede tistih konkretnih priporočil, pri katerih opažamo, da se pogledi obeh združenj nekoliko razhajajo, pa predlagamo, da jih - v izogib različnim usmeritvam glede istih vprašanj, ki bi jih obe združenji vsako po svoje in ločeno naslavljali na različne deležnike, kar lahko le-te samo zmede in v praksi še poglobi nasprotja med njimi, namesto nasprotno - poskušamo pred dokončnim sprejetjem **kolikor mogoče uskladiti**. Prav s tem namenom bomo skušali svoje v nadaljevanju svoje podane predloge in pripombe tudi nekoliko obširneje strokovno-teoretično utemeljiti.

**II. Pripombe in predlogi**

**1. Naslov in uvod**

a) Naslov priporočil je glede na njihovo dejansko vsebino nekoliko preširok. Ta priporočila namreč zadevajo samo en segment celovitega sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju (delavskega soupravljanja), ki ga sicer ZSDU ureja v posebnem poglavju z naslovom *»V. Sodelovanje delavcev v organih družbe«.* Zato predlagamo, da se naslov preoblikuje tako, da se bo glasil **»Priporočila dobrih praks sodelovanja delavcev v organih družbe«,** kar bi vsekakor ustrezneje odražalo njihovo dejansko vsebino.

Drugače pa smo mnenja, da bi bilo zelo dobrodošlo in koristno, če bi delovanje sistema delavskega soupravljanja kot celota (ne samo v segmentu sodelovanja v »organih družb«), ki sicer postaja vse pomembnejša **integralna sestavina sodobnega korporacijskega upravljanja**, v prihodnje tudi v resnici postalo predmet tudi kodeksov upravljanja in vseh drugih priporočil dobrih praks korporacijskega upravljanja. V ZSDS smo v tem smislu skupaj s še nekaterimi civilnodružbenimi organizacijami že pred nekaj leti pripravili poseben ***»Kodeks sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb«*** (<http://www.delavska-participacija.com/priloge/2087-1.pdf> in podali pobudo, da se morda ustrezno **vključi tudi v vse že veljavne slovenske kodekse** (Kodeks upravljanja javnih delniških družb, Kodeks upravljanja nejavnih družb, Kodeks upravljanja SDH itd.), in sicer bodisi v obliki posebnega poglavja bodisi v obliki priloge ali pa v obliki dopolnitve oziroma razširitve posameznih sedanjih določb teh kodeksov. Zato izkoriščamo to priložnost za ponoven predlog, da se v zvezi z obravnavo konkretnih priporočil ZNS morda hkrati opravi tudi **širši razmislek o tej pobudi**, čeprav presega neposredno vsebino tokratne javne razprave.

Celo več, menimo, da bi se veljalo poleg priporočil za razvoj sistema delavskega soupravljanja v okviru kodeksov upravljanja čim prej lotiti tudi priprave ustreznih priporočil dobrih praks za širši razvoj še **obeh ostalih dveh temeljnih oblik sodobne delavske participacije v Sloveniji**, glede katerih sicer močno zaostajamo za razvitejšim delom Evrope, to sta:

* *udeležba delavcev pri dobičku in*
* *notranje lastništvo zaposlenih oz. delavsko delničarstvo.*

Dejstvo je namreč, da po ugotovitvah številnih empiričnih študij s področja poslovnih ved vse tri omenjene oblike delavske participacije (posebej, če se razvijajo hkrati in v medsebojni povezavi) zaradi svojih nespornih motivacijskih učinkov na zaposlene kot nosilce t. i. človeškega kapitala (znanje in delovne zmožnosti, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost oz. »zavzetost« zaposlenih) **signifikantno pozitivno vplivajo na poslovno uspešnost in konkurenčnost podjetij**. In če je temu res tako, se zdi kar nekoliko nenavadno, da jih slovenska (in žal tudi večinska tuja, po kateri pa se zaenkrat morda kar malce preveč slepo zgledujemo) korporacijsko-upravljalska teorija s svojimi priporočili še vedno **praktično povsem ignorira** kot nekaj, kar naj bi bilo z vidika učinkovitega korporacijskega upravljanja bolj ali manj nepomembno. In to kljub nespornemu izjemno hitremu naraščanju produkcijskega pomena **človeškega kapitala podjetij** vis a vis finančnemu v sodobnih pogojih gospodarjenja (najpomembnejši »kapital« podjetij postajajo visoko kvalificirani in »zavzeti«, tj. motivirani in pripadni, zaposleni, kar že dolgo ni več zgolj prazna teoretična floskula!).

A o tem, kot rečeno, zgolj mimogrede v morebiten dodaten razmislek vzporedno s tokratno javno razpravo o osnutku konkretno obravnavanega dokumenta ZNS.

b) **Opredelitev bistva oziroma »poslovnih koristi«** sodelovanja predstavnikov delavcev v organih družb v uvodu priporočil, je po našem mnenju **bistveno preozka** in vsebinsko pokriva **le enega od ključnih vidikov** vsestranske koristnosti tega sodelovanja za učinkovitost korporacijskega upravljanja. Pravi namreč takole: *»Delavci opravljajo pomembno vlogo pri upravljanju gospodarskih družb. Aktivno sodelovanje delavcev v organih družb izboljšuje korporativno upravljanje družbe, saj predstavniki delavcev prinaša poglobljen vpogled v delovanje družbe in tudi specializirano znanje s področja dejavnosti družbe.«*

Temeljno bistvo celotnega sistema delavskega soupravljanja po ZSDU, vključno s sodelovanjem predstavnikov delavcev v organih družb, je namreč v tem, da le-to predstavlja **konkreten sistemski mehanizem**, ki naj bi zagotavljal učinkovito sprotno »prelivanje« avtentičnih interesov delavcev kot ene od ključnih skupin t. i. notranjih deležnikov družbe v procese sprejemanja vseh pomembnejših poslovnih (upravljalskih) odločitev in možnost njihovega tekočega vključevanja v te odločitve, s tem pa tudi ustrezno **»interesno ravnotežno« upravljanje družbe**, ki brez dvoma predstavlja enega temeljnih pogojev za poslovno uspešnost družb v sodobnih pogojih gospodarjenja. Podrobneje o tem razpravljamo v prilogi pod naslovom »Lastniški koncept - interesi delavcev - točka b)«, na tej podlagi pa predlagamo ustrezno dopolnitev omenjene opredelitve v uvodu priporočil. Zgolj okvirni predlog dopolnjene opredelitve v navedenem smislu bi bil lahko nekako naslednji:

*»Delavci opravljajo pomembno vlogo pri upravljanju gospodarskih družb. Aktivno sodelovanje delavcev v organih družb izboljšuje korporativno upravljanje družbe, saj predstavniki delavcev prinaša poglobljen vpogled v delovanje družbe in tudi specializirano znanje s področja dejavnosti družbe,* ***predvsem pa zagotavljajo upoštevanje avtentičnih interesov zaposlenih kot ene od ključnih skupin deležnikov družbe pri sprejemanju vseh pomembnejših upravljalskih odločitev in s tem tudi ustrezno interesno uravnoteženo korporativno upravljanje***.«

**2.2 Interes družbe**

Kot temeljno izhodišče za oblikovanje takšnih ali drugačnih konkretnih priporočil na tem področju je brez dvoma ključnega pomena prav takšna ali drugačna teoretična opredelitev do vprašanja, **kaj je oziroma naj bi bil »interes družbe«**. Temu izhodišču je namreč podrejen tudi takšen ali drugačen pristop k uresničevanju sistema korporacijskega upravljanja in v okviru tega tudi delavskega soupravljanja. Zato ugotavljamo, da vsa razhajanja v pogledih med ZNS in ZSDS na posamezne vidike obravnavane problematike, kolikor jih pač vendarle je, v bistvu **izhajajo prav iz nekoliko različnega konceptualnega pogleda na to temeljno vprašanje**. Iz tega razloga smo podrobnejšemu teoretičnemu razmisleku o temu vprašanju namenili tudi največ pozornosti, kajti če bi morda uspeli zbližati naša - za zdaj nekoliko različna - stališča v tem pogledu, bi se verjetno razmeroma zlahka uskladili tudi o vseh posameznih konkretnih priporočilih.

Podrobnejšo teoretično analizo, v kateri pojasnjujemo naše videnje te problematike, smo zaradi njene obsežnosti izločili v **posebno prilogo**, ki pa je zaradi ustreznega razumevanja teh naših pripomb in predlogov njihov nujen sestavni del. Na tem mestu pa samo v kratkem povzemamo glavne poudarke iz te priloge.

\* \* \*

Odgovor na zgoraj postavljeno vprašanje o vsebini pojma »interes družbe« je po našem mnenju, v celoti odvisen od **izhodiščnega teoretičnega** **koncepta podjetja/gospodarske družbe/korporacije**[[1]](#footnote-1) **in korporacijskega upravljanja**, kateremu pač sledimo pri razmišljanju o obravnavani konkretni problematiki. Kot vemo, namreč obstajata dva diametralno nasprotna in medsebojno praktično povsem nezdružljiva tovrstna teoretična koncepta (oba pa sta danes tako v teoriji kot v praksi še v celoti aktualna), in sicer:

1. klasični **»lastniški« oziroma t. i. friedmanovski koncept podjetja in korporacijskega upravljanja**, po katerem je podjetje izključno »ekonomski« subjekt, katerega edino družbeno poslanstvo je ***maksimiranje vrednosti za svoje »lastnike«*** (po M. Friedmanu kot najvidnejšem predstavniku tega teoretičnega koncepta je namreč podjetje/družba *»izključno instrument delničarjev, ki so njeni lastniki«,* zato naj bi *»v tržnem gospodarstvu obstajala s strani podjetja ena sama samcata odgovornost – uporabljati svoje resurse na način, da maksimira svoje dobičke«*);
2. sodobnejši **deležniški koncept podjetja in korporacijskega upravljanja**, temelječa na t. i. teoriji o družbeni odgovornosti podjetij, po kateri je podjetje »družbenoekonomski« subjekt, katerega poslanstvo je uravnoteženo služiti ***interesom vseh njegovih - notranjih in zunanjih - deležnikov*** (ne samo lastnikov kapitala, ki so pri tem samo ena izmed enakovrednih deležniških skupin), katerim je tudi ***odgovorno***, kajti podjetje vse svoje poslovne vire v resnici črpa neposredno iz svojega družbenega in naravnega okolja, zato seveda ne more služiti samo interesom tistih, ki za njegovo delovanje prispevajo kapital, temveč mora ustrezno ***vračati temu okolju kot celoti***.

Kot rečeno, sta ta dva koncepta že v osnovi medsebojno nezdružljiva, zato morebitne »nenačelne« kombinacije med njima seveda v nobenem primeru ne morejo privesti do smiselnih in praktično učinkovitih rešitev (temveč lahko v praksi le še dodatno odpirajo številne nove dileme), ampak je mogoče do uporabnih priporočil za potrebe prakse priti le tako, da pri oblikovanju predlaganih rešitev **striktno sledimo bodisi enemu bodisi drugemu**. In vsaj na načelni ravni danes v Sloveniji nekako že obstaja bolj ali manj splošen konsenz, da naj bi razvoj korporacijskega upravljanja sledil temu drugemu, to je **sodobnemu deležniškemu konceptu**.

Temeljno vprašanje, ki se v zvezi s tem odpira, pa je vprašanje kaj konkretno torej pomeni **»dobro družbe«** oziroma **»osnovni cilj družbe«** (kot ga opredeljuje Slovenski kodeks upravljanja javnih delniški družb - v nadaljevanju: kodeks) oziroma **»splošni interes družbe«** (kot je opredeljen v predmetnih priporočilih - v nadaljevanju: interes družbe) kot tisti

* *»nadinteres«*, kateremu morajo člani organov družbe pri odločanju podrejati vse morebitne drugačne parcialne interese tistih deležnikov, katerih zastopniki so, in
* *generalni kriterij* po katerem se potem presoja ravnanje članov organov družb »v dobro družbe« po prvem odstavku 253. člena ZGD-1 ter njihova morebitna odškodninska odgovornost.

Poanta vsega pa je v naslednjem:

1. če sledimo klasičnemu »lastniškemu« konceptu upravljanja, potem je odgovor na to vprašanje res vnaprej jasen in popolnoma nedvoumen - interes družbe je pač ***maksimiranje (bilančnih in kapitalskih) dobičkov za delničarje***;
2. če sledimo sodobnemu »deležniškemu« konceptu, pa je odgovor seveda bistveno drugačen - interes družbe je lahko le ***»rezultanta« konkretnih in načeloma med seboj povsem enakovrednih parcialnih interesov vseh ključnih deležnikov****,* katere naj bi čim bolj uravnoteženo zadovoljevala družba (in torej že po logiki stvari ne more biti že kar vnaprej znan in generalno »zapovedan«, temveč se lahko konkretno izoblikuje šele skozi proces usklajevanja med zastopniki teh interesov - zlasti delničarjev in delavcev - v organih družbe v zvezi z vsako posamično konkretno upravljalsko odločitvijo, ki je predmet razprave in sklepanja).

***Opomba:***

Izhajajoč iz navedene »deležniške« koncepcije družbenega poslanstva podjetja/družbe, bi bilo torej mogoče generalno opredeliti

* kot njen **osnovni cilj** le ***»čim bolj učinkovito in uravnoteženo zadovoljevanje interesov vseh svojih deležnikov****«*,
* kotmorebitennjen **»lastni interes«**, po katerem se potem lahko presojajo posamezne odločitve organov po kriteriju ravnanja »v dobro družbe«, pa le **»*dolgoročno zagotavljanje lastnega obstoja in razvoja zaradi ohranjanja in povečevanja svoje sposobnosti učinkovitega zadovoljevanja interesov svojih deležnikov«***, pri čemer je ta »interes družbe« iz razumljivih razlogov brez dvoma že po naravi stvari delavcem imanenten najmanj toliko, če ne celo bolj kot delničarjem družbe.

Kakršnakoli konkretnejša vnaprejšnja opredelitev ciljev in splošnega interesa družbe oziroma »dobra družbe« po tej koncepciji, kot rečeno, že v osnovi ni možna.

In izključno v tem se skriva tudi jedro vseh razhajanj med osnutkom predmetnih priporočil ZNS ter že pred časom sprejetih tovrstnih priporočil ZSDS.

**1.**

Zdi se namreč da se načelna opredelitev interesa družbe v teh priporočilih kljub vsemu precej bolj, če ne celo dokaj izrazito **nagiba h klasičnem lastniškemu konceptu**, kar je razvidno zlasti iz naslednje opredelitve v točki 2.2. (citat): *»Splošni interes gospodarske družbe izhaja iz opredelitve gospodarske družbe v 3. členu ZGD-1: gospodarska družba je pravna oseba, ki na trgu opravlja pridobitno dejavnost kot svojo izključno dejavnost, pri čemer za pridobitno dejavnost šteje vsaka dejavnost, ki se na trgu opravlja zaradi pridobivanja dobička.«*

Omenjeni splošni interes družbe naj bi bil torej samoumeven in že zakonsko predpisan, to je **»pridobivanje dobička** (za delničarje, kajti dobiček je po istem zakonu izključno njihov dohodek). Morda v zvezi s tem zgolj mimogrede: v zelo podobno smer gre tudi opredelitev **»osnovnega cilja družbe«** (kar je v bistvu bolj ali manj isto kot splošni interes družbe) po Slovenskem kodeksu upravljanja javnih delniških družb, ki v 1. točki določa (citat): *»Osnovni cilj delniške družbe, ki opravlja pridobitno dejavnost, je dolgoročno in vzdržno ma­ksimiranje vrednosti družbe.«* Le da v tem primeru določba v bistvu govori predvsem o t. i. kapitalskih dobičkih, ne o dobičkih za delničarje na splošno (čeprav posredno pride stvar v končni fazi približno na isto, kajti običajno so pogoj za povečevanje vrednosti družbe investicije, ki se financirajo iz zadržanih dobičkov v okviru bilančnega dobička). Maksimiranje vrednosti družbe samo po sebi namreč nikakor ni nujno v pozitivni korelaciji tudi s hkratnim in sorazmernim izboljševanjem položaja in pravic delavcev kot njihovim interesom.

Ob takšni opredelitvi interesa družbe se seveda že samo po sebi vsiljuje logično načelno vprašanje, čemu naj bi dejansko sploh služila sedanja **»interesno dvopartitna« sestava** nadzornih svetov in upravnih odborov (predstavniki delničarjev in predstavniki delavcev), če naj bi tudi predstavniki delavcev v teh organih tam sedeli predvsem zato, da bodo »maksimirali vrednost družbe« oziroma (po M. Friedmanu) »dobičke za lastnike« (pri katerih pa delavci potem niso udeleženi) in pri odločanju temu cilju podrejali vse dejanske interese delavcev. V tem primeru bi bilo pač po logiki stvari res najbolje, da bi v NS/UO sedeli samo visoko kvalificirani strokovnjaki, ki bi seveda ta »interes družbe« lahko zastopali bistveno bolje kot predstavniki delavcev. Pojem »osnovni cilj« oziroma »interes družbe« bo torej treba **opredeliti bistveno drugače** (naš predlog glede tega je vsebovan v opombi zgoraj!), ali pa sodelovanje delavcev v organih družb preprosto izgubi sleherni smisel.

**2.**

Iz te opredelitve osnovnega cilja oziroma interesa družbe naj bi neposredno izhajala tudi domnevna - izključno zanje specifična **- »interesno dvojna« vloga** **delavskih predstavnikov v organih družb,** ki je po našem mnenju teoretično in praktično močno sporna. V točki 2.2 priporočil je opredeljena takole (citat): *»Delavski predstavniki imajo tako dvojno vlogo: varovati morajo interese družbe v skladu z ZGD-1 in zastopati interese delavcev v skladu z ZSDU; zato je izvrševanje funkcije nadzora ali vodenja za delavske predstavnike še posebej zahtevno.*«

Predpostavka je torej, da naj interesi delavcev - za razliko od interesov delničarjev - načeloma ne bi bili samoumevna **integralna sestavina »interesa družbe« v smislu deležniškega koncepta**, ampak naj bi šlo za dvoje povsem različnih interesov, pri čemer naj bi predstavniki delavcev morali pri odločanju v organih družbe interese delavcev, katere naj bi sicer po izrecni določbi prvega odstavka 80. člena ZSDU »zastopali«, v praksi **že a priori »podrejati«** **(torej ne »usklajevati«,** kar bi bilo - če bi bilo v kodeksu oziroma predmetnih priporočilih zapisano na ta način - vsebinsko nekaj popolnoma drugega) interesom družbe[[2]](#footnote-2), ki so, kot smo videli zgoraj, v bistvu identični z interesi delničarjev. S tem je seveda bolj ali manj pojasnjeno tudi logično vprašanje, zakaj se (na enak način kot vlogo delavskih predstavnikov) teoretično **ne problematizira načeloma sicer povsem enake »interesne dvojnosti« vloge predstavnikov delničarjev** v organih družb. Tudi zanje namreč ZGD-1 v prvem odstavku 274. člena (smiselno povsem enako kot prvi odstavek 80. člena ZSDU za delavske predstavnike) določa, da **»zastopajo interese delničarjev«**, pri čemer jih hkrati enako kot delavske predstavnike zavezuje določba zgoraj omenjenega prvega ostavka 263. člena ZGD-1. Torej naj bi bili v bistvu ravno tako in v enaki meri kot delavski predstavniki v »dvojni« vlogi glede odgovornosti za delovanje »v dobro družbe«.

Če naj bi torej ta »interesna dvojnost« v resnici obstajala, potem to zagotovo ni samo specifika vloge delavskih predstavnikov, ampak v povsem enaki meri velja tudi za predstavnike delničarjev. Se pravi, da iz tega ni mogoče izvajati nekih **posebnih »priporočil dobre prakse« (zgolj) za delavske predstavnike**. Kolikor izhajamo iz »pravega« deležniškega koncepta, pa ta dvojnost iz zgoraj pojasnjenih razlogov v resnici sploh niti ne obstaja. Zato so vsa konkretna s tem povezana priporočila (npr. glede domnevne »neodvisnosti« delavskih predstavnikov od sveta delavcev, v zvezi s katero se pravzaprav odpira tudi največ - po našem mnenju povsem nepotrebnih - dilem ipd.) **močno sporna**.

**3.**

Na podlagi povedanega torej predlagamo, da se ob pripravi končnega predloga priporočil dobrih praks za delovanje predstavnikov delavcev v organih družb upoštevajo predvsem naslednja temeljna izhodišča v zvezi z opredeljevanjem njihove vloge ter pravic in dolžnosti:

1) Ker so delavci ena ključnih skupin deležnikov družbe, so njihovi interesi torej **samoumevna integralna sestavina interesa družbe (ne njegovo nasprotje!)**, tako da o kakršnikoli »interesno dvojni« vlogi delavskih predstavnikov, v kateri bi bili ti pri odločanju razpeti med interes družbe in interesi delavcev, niti teoretično ni mogoče govoriti.

2) Njihova osnovna vloga in poslanstvo je **enakopravno** **sodelovanje pri oblikovanju oziroma sooblikovanje** **interesa družbe** kot »skupnega interesa deležnikov« v zvezi z vsako posamezno poslovno oz. upravljalsko odločitvijo, ki je v pristojnosti organov družbe. Konkretno to pomeni, da so dolžni v organu družbe, katerega člani so,

* predstaviti avtentične interese delavcev v zvezi z obravnavano problematiko in argumente zanje,
* zastopati te interese v fazi njihovega »usklajevanja« (ne pa »podrejanja«!) z morebitnimi drugačnimi interesi delničarjev in morebitnih drugih deležnikov, zastopanih v organih družbe),
* odločiti o tem, kakšen je v konkretnem primeru »skupni interes« deležnikov, in glasovati na podlagi soočenih argumentov, pri čemer nimajo imperativnega mandata s strani tistih, ki so jih izvolili.

3) Ker je svet delavcev sestavljen iz predstavnikov delavcev različnih organizacijskih enot in različnih interesnih skupin delavcev znotraj kolektiva zaposlenih, in ker je - za razliko od predstavnikov delavcev v organih družbe - tudi neposredno izvoljen s strani celotnega kolektiva zaposlenih, je načeloma edino delavsko predstavništvo, ki je **dejansko kvalificirano in pooblaščeno in artikulirati »avtentične« skupne interese (vseh, tj. celotnega kolektiva) zaposlenih** tudiv zvezi s katerokoli problematiko, ki je na dnevnem redu organov družbe.

Če je torej funkcija predstavnikov delavcev v organih družbe predstavljanje in zastopanje avtentičnih interesov, ti načeloma nikakor **ne morejo biti »neodvisni« od sveta delavcev**, zato tudi ni povsem jasno, iz česa naj bi tovrstna zahteva teoretično izhajala in kakšen naj bi bil njen praktični smisel in pomen. Iz navedenih razlogov je namreč lahko le ta organ tisti, ki oblikuje »usmeritve« (ne pa seveda navodila v smislu imeprativnega mandata!) za delovanje predstavnikov delavcev v organih družbe in - ker ima tudi pristojnost morebitnega odpoklica teh predstavnikov - izvaja nadzor nad njihovim delovanjem. Iz tega logično izhajata **t. i.** **usmerjevalna in nadzorna funkcija sveta delavcev** v odnosu do delavskih predstavnikov v organih družbe. Teh svojih funkcij in pristojnosti pa objektivno seveda sploh ne more izvajati, če ga predstavniki delavcev v NS/UO pred sejami ne seznanijo s problematiko, ki bo na dnevnem redu, po sejah pa poročajo o poteku odločanja in sprejetih odločitvah v teh organov. Razprave o **»neodvisnosti«** delavskih predstavnikov v organih družb od sveta delavcev so zato po našem mnenju **že v osnovi odveč in pomenijo precejšen odklon od samega bistva in namena sodelovanja delavcev v organih družb**.

Izjeme seveda potrjujejo pravilo, vendar pa **ne morejo postati pravilo** in so načeloma možne le, če so res smiselne (npr. če so na dnevnem redu NS/UO posebej občutljive poslovne skrivnosti in podobno). Pri tem velja poudariti, da mednje nikakor ne sodi že a priori kar vse, kar je označeno kot »poslovna skrivnost«, temveč le tiste informacije, ki morajo iz takšnih razlogov utemeljeno ostati izključno v krogu NS/UO (teh pa je v resnici bistveno manj kot se to ponekod prakticira. Te izjeme bi bilo treba - ravno zato, da ne bi postale pravilo - v teh priporočilih, če naj ta dosežejo svoj namen, **čim bolj decidirano in tudi čim bolj omejevalno opredeliti.**

4) Neodvisnost delavskih predstavnikov v NS od uprav, katere naj bi nadzirali, pa je v praksi verjetno mogoče doseči samo na en način, to je z **bistveno okrepitvijo t. i. delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov**, ki je zaenkrat po veljavni zakonodaji (ZDR-1) bolj ali manj le navidezna in povsem neučinkovita. Temu vprašanju bi zato veljalo v predmetnih priporočilih nameniti še posebno pozornost.

5) Ta izhodišča smiselno veljajo tudi glede načelnega opredeljevanja vloge ter konkretnih pravic in dolžnosti **delavskih direktorjev** kot predstavnikov delavcev v upravah oziroma med izvršnimi direktorji družb. Predvsem pa bi veljalo kot eno izmed priporočil dobrih praks dodatno sprejeti tudi posebno priporočilo, da se na teh osnovah analogno uvedejo delavska predstavništva tudi v - po pristojnostih primerljivih - **organih tistih družb, ki niso organizirane kot delniške družbe** in nimajo uprav in nadzornih svetov oziroma upravnih odborov, pač pa kakršnekoli druge organe s primerljivimi pristojnostmi. Prav to je namreč zdaj ena od največjih in najbolj očitnih pravnih praznin v veljavnem ZSDU, ki v praksi povzroča izrazito **diskiminatoren soupravljalski položaj** delavcev omenjenih družb v primerjavi z delavci delniških družb. Te družbe pa po drugi strani s tem izgubljajo pomembne koristi in konkurenčne prednosti, ki jih lahko prinaša visoko razvit sistem delavske participacije kot integralni element korporacijskega upravljanja v zgoraj obravnavanem smislu.

Vse naše pripombe k posameznim konkretnim priporočilom v nadaljevanju temeljijo prav na teh izhodiščih.

**3. Kandidacijski postopek in postopek imenovanja**

Morda v zvezi z naslovom in nekaterimi konkretnimi priporočili le splošna opomba, da bi veljalo namesto pojma **»imenovanje«** - tako kot tudi ZSDU - striktno uporabljati (razen pri delavskem direktorju) pojem **»izvolitev«**, kajti v teoriji obstajajo med tema dvema pojmoma določene distinkcije.

**Točka 3.2.4:**

Institut **avtomatičnega članstva predsednika sveta delavcev v NS/UO po funkciji**, ki je sicer sestavni del naših (ZSDS) priporočil za delovanje delavskih predstavnikov v teh organih in je zdaj ponekod dejansko uveljavljen tudi v praksi, je bil z naše strani priporočen ravno zaradi samodejnega zagotavljanja zgoraj omenjene **nujne in tudi edino logične tesnejše povezave** med svetom delavcev in predstavniki delavcev v NS/UO. In sicer v največji meri kot praktični odgovor na nesprejemljive ekstremne poskuse v številnih družbah po »nasilnem« prekinjanju te povezave, konkretno predvsem s striktnim označevanjem prav vseh gradiv (in celo vabil) za seje nadzornega sveta kot »zaupnih«. Ti poskusi pa izhajajo iz - prav tako nesprejemljive in ekstremno poenostavljene - teze, češ da predstavniki delavcev v teh organih ne smejo zastopati interesov delavcev, temveč le »interes družbe«, v nasprotnem pa so odškodninsko odgovorni. In če naj bi bilo tako, potem morajo biti popolnoma »neodvisni« od sveta delavcev, kar pa, kot že rečeno, že v osnovi negira temeljni smisel in namen te oblike delavskega soupravljanja. Ta teza je žal v slovenski teoriji in praksi močno prisotna še danes, obenem pa se ta institut po našem vedenju doslej nikjer, kjer je bil uveljavljen, ni pokazal kot kakorkoli resneje problematičen, temveč ravno nasprotno.

Zato predlagamo, se izrecno priporočilo o njegovi »nepriporočljivosti« **črta iz osnutka predmetnih priporočil ZNS** ali se **formulacija vsaj omili** na ta način, da se uporaba tega instituta pogoji z izpolnjevanjem pogojev predsednika SD za članstvo tudi v NS/UO. S tem bi bil ohranjen zgoraj omenjeni temeljni namen in konkretne prednosti tega instituta, obenem pa dosežen tudi namen omenjenega priporočila, tj. zagotoviti, da bodo vsi predstavniki delavcev izpolnjevali tudi priporočene pogoje za člane NS/UO. Naš predlog dopolnjene formulacije tega priporočila bi bil torej naslednji:

*3.2.4 Z namenom imenovanja delavskih predstavnikov v nadzornem svetu ali upravnem odboru naj svet delavcev vedno izvede kandidacijski in izborni postopek. Ne priporoča se avtomatično imenovanje delavskih predstavnikov na podlagi članstva oziroma mesta predsednika ali podpredsednika sveta delavcev ali imenovanja na funkcijo sindikalne organizacije, kot je predsednik sindikata, sindikalni zaupnik in podobno,* ***če kandidat ne izpolnjuje posebnih pogojev v smislu točke 3.2.5 teh priporočil****..*

**Točka 3.2.6:**

Prvi stavek tega priporočila bi bilo nujno treba preoblikovati, kajti zdaj je stvar mogoče razumeti tako, da se lahko zaposleni **kandidati kar sami »prijavijo na razpis« za člane NS** (tako kot za »delovno mesto«), kar je seveda z vidika bistva te funkcije nesprejemljivo. Ne gre namreč za delovno mesto, ampak za delavsko-predstavniško funkcijo, za katero so kandidati lahko le predlagani s strani zaposlenih ali njihovih predstavništev (sindikat, svet delavcev). Predlagani pristop lahko torej povsem izkrivi bistvo in namen te funkcije.

**Točka 3.2.7:**

Posebej **pozdravljamo** priporočilo iz te točke, ki neposredno zadeva eno od zelo pomembnih vprašanj korporacijskega soupravljanja v koncernih in glede katerega je v ZSDU popolna pravna praznina, to je vprašanje, kateri svet delavcev **- SD krovne družbe ali skupni svet delavcev, če je oblikovan** - je pristojen za imenovanje predstavnikov delavcev v NS/UO krovne družbe. V praksi namreč obstajajo primeri velikih koncernov (npr. Holding slovenske elektrarne), kjer se kljub vsem opozorilom in pozivom zadnja dva mandata namenoma prakticira prva od navedenih možnosti, ki pa je seveda povsem izven pravne logike. Zato bi morda veljalo tovrstno pristojnost skupnega sveta delavcev koncerna za imenovanje celo še bolj poudariti in izpostaviti, npr. z dodatkom na koncu besedila, tako da bi se priporočilo v celoti glasilo:

*3.2.7 V primeru skupine družb se priporoča, da svet delavcev krovne družbe h kandidaturi povabi tudi delavce iz družb v skupini in da ob imenovanju upošteva tudi te kandidate, razen če je oblikovan skupni svet delavcev,* ***ki je v tem primeru primarno pristojen za imenovanje.***

**Točka 3.2.9:**

Priporočilo podpiramo, vendar za vsak primer predlagamo **ponoven temeljitejši razmislek** glede vprašanja, ki se je v zvezi s tem pogosto pojavlja v praksi, in sicer, ali svet delavcev lahko na ta način (torej z zavrnitvijo kandidature zaradi neizpolnjevanja pogojev, ki jih je sam določil) morda nedopustno posega v volilno pravico. Ne gre namreč za delovno mesto z razpisanimi pogoji, temveč za funkcijo, ki naj bi bila načeloma dostopna vsem zaposlenim.

Doslej se je ravno iz tega razloga v praksi tovrstne pogoje s strani svetov delavcev v poslovnikih določalo le v obliki **»priporočljivih«** kriterijev za samo izbiro, ne **»zavezujočih«** pogojev že za samo kandidaturo. A če bo ugotovljeno, da stvar pravno ni sporna, kot rečeno, priporočilo podpiramo.

**Točka 3.12:**

Dikcijo drugega stavka priporočila »naj se delavski predstavniki predstavijo« je razumeti tako, da so se delavski predstavniki dolžni po izvolitvi v okviru seznanitve skupščine delničarjev na zasedanju skupščine **tudi osebno predstaviti**, za kar ni najti razumnega razloga, kajti skupščina v zvezi s tem ne sprejema nobenih sklepov, ampak se z njihovo izvolitvijo samo seznani. Tega priporočila torej ne kaže sprejeti, vsaj ne brez izrecne določitve, da gre za pisno, ne za »osebno« seznanitev, kajti v nasprotnem bi bilo treba uveljaviti recipročno dolžnost enake predstavitve tudi za predstavnike delničarjev v NS/UO na seji sveta delavcev. Zato predlagamo drugačno, v tem smislu preciznejšo formulacijo drugega stavka tega priporočil, ki naj bi se glasil: **»V pisni seznanitvi skupščine delničarjev naj bodo delavski predstavniki predstavljeni …«**

V istem stavku, kjer se omenja enakost načina predstavitve kot po ZGD-1 velja za predstavnike kapitala bi kazalo **navesti tudi konkretno določbo ZGD-1,** ki to ureja. Sami je ob hitrem brskanju po tem zakonu namreč nismo našli in podobno se utegne dogajati tudi drugim uporabnikom teh priporočil, kar seveda zmanjšuje njihovo uporabnost.

**3.3 Pogoji za kandidate za predstavnike delavcev v organu nadzora**

**Točka 3.3.2:**

Izključiti je treba možnost, da bi se posebni pogoji za delavske predstavnike **določali v statutu družbe**, kar bi pomenilo nesprejemljiv poseg v avtonomijo delavcev, da sami volijo svoje predstavnike, na vsebino statuta, ki ga sprejema skupščina delničarjev pa nimajo nikakršnega vpliva. Delničarji preprosto ne morejo določati pogojev za delavsko-predstavniške funkcije.

To lahko stori **samo zakon**, vendar so se tudi dosedanji tovrstni zakonodajni posegi (npr. v Zakonu o zavarovalništvu) izkazali za sila problematične in z vidika bistva sistema delavskega soupravljanja celo izrazito škodljivi. Omenjeni zakon je namreč določil takšne pogoje, kot je, na primer, *»ustrezne delovne izkušnje s področja nadzora, vodenja ali upravljanja podjetij ali s področja dejavnosti, s katerimi se ukvarja družba«*, in ki v bistvu pomeni, da so lahko delavski predstavniki v NS **praktično samo sedanji ali bivši menedžerji**, kar je seveda povsem nesprejemljivo. To seveda nima nobenega smisla in - namesto, da bi ga spodbujalo - zgolj omejuje učinkovitost sistema delavske participacije. Bistvo tega sistema je namreč, kot rečeno, v učinkovitem predstavljanju in zastopanju interesov delavcev ter njihovem usklajevanju znotraj organov družbe, kar je seveda nekaj povsem drugega kot »vodenje« družbe. S tega vidika sicer, kot rečeno, podpiramo priporočila o določitvi ustreznih izobrazbenih in drugih pogojev za učinkovitejše opravljanje te zahtevne funkcije tudi za delavske predstavnike, vendar s tem ne kaže pretiravati do nesmislov.

**Enak pogoj** (in dodatno, na primer, še *»celovito poslovno znanje«*) je namreč določen tudi v določbi tretje alineje točke 10.1. kodeksa, na katero se sklicuje konkretno priporočilo kot vodilo svetom delavcev pri določanju omenjenih pogojev v svojih poslovnikih. Zato je treba v izogib morebitnim zapletom v praksi, vsaj glede tega pogoja nujno izrecno zapisati, da to priporočilo kodeksa velja »razen glede tretje alineje točke 10.1. kodeksa«, torej:

3.3.2 Pri določitvi pogojev naj svet delavcev poleg zakonskih pogojev, določenih v 2. odstavku 255.

člena ZGD-1 in 1. odstavku 273. člena, smiselno upošteva še posebne pogoje, določene v statutu

družbe in s priporočili dobre prakse, kot npr. določa točka 10.1 Kodeksa javnih družb (2016), **razen glede njene tretje alineje.**

**3.4 Upravljanje nasprotja interesov in neodvisnost predstavnikov delavcev**

**Točka 3.4.6:**

Predlagamo **črtanje priporočila pod to točko**, ker v celoti izhaja iz uvodoma analizirane sporne opredelitve interesa družbe vis a vis interesov delavcev.

Zelo pa po drugi strani **podpiramo priporočilo iz naslednje točke 3.4.7**, kajti ZSDU v svojem 12. členu zdaj - s sklicevanjem izključno na bivši 72. člen ZDR (po novem 73. člen ZDR-1), ki ga tudi sodna praksa razlaga v najožjem smislu - »vodilno osebje« opredeljuje bistveno preozko. 73. člen ZDR-1 se namreč, če ga razlagamo gramatikalno, nanaša le na poslovodstvo v ožjem pomeni te besede in prokuriste, kar pomeni, da že naslednji nivo menedžmenta, ki je sicer neposredno odgovoren poslovodstvu, ne pade več pod to določbo.

**Točka 3.4.9:**

Menimo, da bi veljalo razmisliti o omejitvi opravljanja funkcije delavskega predstavnika v nadzornem organu **na samo dva mandata**, kajti opravljanje te funkcije več kot 8 let lahko privede do negativnih pojavov (zlasti v odnosih z upravo, če je ta ves ta čas ista), ki bi se jim kazalo v praksi izogibati.

**3.6 Komunikacija predstavnikov delavcev v organih družbe s svetom delavcev**

Kot je bilo omenjeno že uvodoma, se naša glavna konceptualna razhajanja v zvezi s temi priporočili, kolikor jih pač je, prvenstveno nanašajo predvsem na vprašanje domnevne »interesne dvojnosti« vloge delavskih predstavnikov v organih družb in njihove s tem povezane **»neodvisnosti« nasproti svetu delavcev**, ki lahko ob preveč vulgarnem razumevanju v praksi povzroči popolno izgubo temeljnega smisla in namena te oblike delavske participacije pri upravljanju.

Če stvar nekoliko poenostavimo, gre predvsem za to, da je po našem mnenju generalni pristop k urejanju te problematike v predmetnih priporočilih v osnovi ravno nasproten od tistega, ki naj bi - skladno z uvodoma obširneje pojasnjenimi argumenti - predstavljal **osnovno pravilo omenjene komunikacije**, in sicer (če ga še enkrat povzamemo v dveh stavkih): *Ker je svet delavcev - zaradi svoje sestave in načina izvolitve - edino delavsko predstavništvo v družbi, ki lahko kvalificirano in pooblaščeno artikulira dejanske »skupne« interese kolektiva kot celote do katerekoli problematike (tudi tiste, ki je predmet odločanja organov družbe), mora imeti, če naj se uresniči osnovni smisel delavskega soupravljanja, v odnosu do teh predstavnikov tudi t. i. usmerjevalno in nadzorno vlogo. To pa lahko opravlja le ob stalni in (z raznimi poslovnimi skrivnostmi, ki so lahko samo izjema, ne pa pravilo) kolikor mogoče čim bolj neomejeni in vsestranski komunikaciji z temi predstavniki, ki naj bi omenjene avtentične interese zastopali v organih družbe.*

Ključna smer teh priporočil bi morala biti torej po našem mnenju **izrecna uveljavitev tega osnovnega pravila** in odstranjevanje raznih nepotrebnih komunikacijskih ovir, ki se danes v tem smislu pogosto postavljajo v praksi. A ob prebiranju v tem poglavju predlaganih priporočil se zdi, da je njihova preokupacija predvsem vprašanje, česa vse delavski predstavniki v komunikaciji s svetom delavcev **ne smejo, ne kaj morajo početi**. Tako je, denimo, predlagana cela vrsta prepovedi in opozoril, ki se nanašajo na dolžnosti delavskih predstavnikov glede **varovanja poslovnih skrivnosti** (konkretno v točkah 3.6.1.1, 3.6.1.3, 3.6.2.1, 3.6.2.2, torej kar v štirih od skupno sedmih v tem poglavju), čeprav je ta sicer dovolj jasno in zavezujoče določena že z zakonodajo in jo je po našem mnenju povsem odveč tako obsežno podkrepljevati še v obliki »priporočil dobrih praks« (glede tega bi lahko povsem zadostovala ena sama določba, npr. tista v točki 3.6.1.1).

Ko se temu doda še - po našem mnenju pav tako bolj ali manj nepotrebno, predvsem pa tudi vsebinsko precej sporno - opozorilo iz **točke 6.3.2.1**, da delavski predstavniki pač *niso »delegati«* sveta delavcev in da niso vezani na njegova navodila, ampak svojo funkcijo izvajajo osebno, samostojno in na lastno odgovornost, se, kot rečeno, neizogibno poraja vtis, da je temeljni namen teh priporočil sicer samoumevno in nujno komunikacijo med delavskimi predstavniki v organih družbe in svetom delavcev v praksi čim bolj *omejiti ali celo preprečiti, ne pa spodbuditi*. Zlasti priporočilo iz **točke 3.6.2.2**, da lahko delavski predstavniki pozovejo poslovodstvo, naj o kaki izmed poslovnih skrivnosti obvesti svet delavcev, pa je sploh razumeti tako, da naj bi bilo praviloma vse, kar se dogaja in odloča na nadzornem svetu, a priori poslovna skrivnost, morebitna obvestitev sveta delavcev pa **zgolj izjema od tega pravila**. Torej ravno nasprotno od tega, kar bi moralo biti po našem mnenju osnovni princip urejanja razmerij med svetom delavcev in predstavniki delavcev v organih družbe. Upamo, da gre le za pomanjkljivost, ne za načelno usmeritev teh priporočil.

O tem, kakšne naj bi bile ob vseh teh prepovedih in omejitvah na drugi strani pa komunikacijske **»dolžnosti« delavskih predstavnikov do sveta delavcev** glede predhodnega posvetovanja in povratnega informiranja, kadar ne gre za strogo zaupne informacije, namreč v teh priporočilih ni zaslediti niti besedice. V tem pogledu so torej predlagana priporočila po našem mnenju **vsebinsko za zdaj še precej pomanjkljiva**. Predlagamo torej, da se to poglavje ustrezno dopolni tudi s priporočili v omenjenem smislu. Kakšna naj bi bila **konkretna opredelitev** komunikacijskih relacij med svetom delavcev in predstavniki delavcev v organih družbe, pa smo podrobneje pojasnili že v okviru razprave o interesu družbe pod točko 2.2. Gre predvsem za jasno opredelitev t. i. usmerjevalne in nadzorne funkcije sveta delavcev v odnosu do delavskih predstavnikov v organih družbe in konkretnih s tem povezanih medsebojnih pravic in dolžnosti.

Predvsem pa bi veljalo izrecno določiti, da poslovne skrivnosti na obravnavani komunikacijski relacije nikakor **ne morejo postati pravilo, ampak nasprotno - strogo omejena izjema**. V zvezi s tem predlagamo konkretno priporočilo, ki naj bi se glasilo približno takole:*”Predstavniki delavcev v organih družbe (nadzorni svet, uprava) smejo in so na zahtevo sveta delavcev tudi dolžni z dnevnimi redi, gradivi, vsebino razprav ter sklepi organa seznaniti člane sveta delavcev, ki jih zakon posebej zavezuje k varovanju poslovnih skrivnosti, razen s tistimi, ki so utemeljeno označeni kot strogo zaupni in morajo po svoji naravi ostati izključno v krogu članov uprave in nadzornega sveta. Predstavniki delavcev v organih družbe morajo člane sveta delavcev pred obravnavo posameznih vprašanj posebej opozoriti na podatke, ki so poslovna skrivnost.”*

V teh priporočilih bi se bilo vsekakor smiselno v zvezi s tem nekoliko bolj posvetiti ravno poskusu natančnejše opredelitve tistih primerov oziroma izjem, ko naj bi bilo **skrivanje informacij s strani delavskih predstavnikov zares utemeljeno (**tj. kdaj in pod kakšnimi pogoji je neka tovrstna informacija dejansko »strogo zaupna«), z izrecnim priporočilom, da pa v vseh drugih primerih to skrivanje načeloma ni dopustno.

**Točka 3.6.2.1:**

a) Predlagamo črtanje opredelitve, **kaj delavski predstavniki niso**, torej tisti del drugega stavka tega priporočila, ki se glasi »niso delegati sveta delavcev in …«, tako da naj se ta stavek glasi: *»Predstavniki delavcev v organih vodenja in nadzora niso vezani na navodila sveta delavcev.«.*

Če bi se ta priporočila posebej spuščala v vprašanje, kaj delavski predstavniki v organih družbe niso, potem bi bilo seveda treba najprej začeti s tem, da predvsem **niso in ne morejo biti nekakšni »neodvisni in nikomur odgovornih poslanci« delavcev,** kot bi sicer sledilo iz nadaljevanja teksta pod to točko priporočil, in sicer prvič zato, ker jih delavci niso izvolil, drugič pa zato, ker so lahko - v primeru, da svet delavcev z njihovim delom ni zadovoljen - po ZSDU tudi odpoklicani, kar je tudi edino pravilno. Prav tako zagotovo tudi niso zgolj **»poštarji sveta delavcev«**, in sicer zato, ker pač nimajo imperativnega mandata. V resnici je torej - če ga seveda pravilno razumemo - prav pojem **»delegati«** še najbližji pravilni opredelitvi njihove vloge, o kakršni smo razpravljali v zvezi z interesom družbe pod točko 2.2.

b) Glede drugega stavka tega priporočila, ki se glasi *»Vsak član organa vodenja in nadzora izvršuje korporacijski mandat osebno, samostojno in na lastno odgovornost, pri čemer mora ravnati s poklicno skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika, za kar odgovarja z vsem svojim premoženjem.«*, pa **predlagamo njegovo črtanje v celoti**.

Gre namreč za opredelitev, ki je vsekakor močno sporna. Pojem »samostojno in na lastno odgovornost« je sicer povzet po specifični opredelitvi načina izvrševanja **funkcij uprave** v prvem odstavku 265. člena ZGD-1 in je ni mogoče enostavno raztegniti tudi na člane nadzornih svetov. Če to vendarle naredimo, pa pridemo do nesprejemljive opredelitve vloge delavskih predstavnikov kot **»neodvisnih poslancev«**, kakršno smo kritizirali uvodoma. Povsem odveč je med drugim na tem mestu tudi še enkrat brez potrebe poudarjati njihovo, v predhodnem delu teh priporočil že nekajkrat omenjeno odškodninsko odgovornost za ravnanje v »dobro družbe«, posebej če je ta pojem razumljen v tem smislu, kot smo razpravljali uvodoma.

**3.9. Delavski direktorji in delavski izvršni direktorji**

Predlagamo **izpopolnitev priporočil** o delavskem direktorju z naslednjimi opredelitvami:

* delavski direktorji naj se zaradi krepitve in poglabljanja sistema delavske participacije v večji meri vzpostavljajo tudi v družbah z manj kot 500 zaposlenimi;
* funkcija delavskega direktorja kot predstavnika delavcev v poslovodstvu družbe naj se ob analogni uporabi določil ZSDU uveljavi tudi v družbah, ki niso organizirane kot delniške družbe (npr. v družbah z omejeno odgovornostjo kot predstavnik delavcev med poslovodji družbe), in sicer - kadar ni drugih organov družbe, v katerih bi imeli delavci svoje predstavnike - »obvezno« tudi v tovrstnih družbah z manj kot 500 zaposlenimi;
* delavski direktor kot predstavnik delavcev že v osnovi ne more biti istočasno menedžer, torej direktor katerega od poslovnih področij v družbi (neizvršni član poslovodstva);
* funkcija delavskega direktorja se lahko uveljavi tudi kot neprofesionalna (udeležba le pri kolektivnem delu in odločanju uprave).

Splošna pripomba v zvezi s tem poglavjem pa je, da se priporočila **pretirano naslanjajo na določila ZGD-1 o članih uprave brez upoštevanja specifik te funkcije po ZSDU**, ki je sicer »lex specialis« za področje soupravljanja, zakona pa seveda nista v medsebojni hierarhiji. V nekaterih priporočilih zato kljub vsemu prihaja do malce prehudega poenostavljanja pri uporabi ZGD-1 tudi za delavskega direktorja.

**Točka 3.9.1.10;**

Vprašanje je, če je smiselnov skupni odbor po 83. členu ZSDU vključevati predstavnika delavcev, ki je že sodeloval pri prvem odločanju o /ne(imenovanju delavskega direktorja.

**Točka 3.9.1.13:**

Priporočilo **ni sprejemljivo**. Drugi odstavek 82. člena ZSDU kot lex specialis določa le naslednje: *»Za odpoklic delavskega direktorja v upravi družbe ali predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji upravnega odbora se smiselno uporabljajo določbe, ki veljajo za njegovo imenovanje.«* Torej zadostuje, da mu svet delavcev izreče nezaupnico, pri čemer nadzornemu svetu **ni dolžan pojasnjevati razlogov za predlagani odpoklic**. Ni namreč nujno, da so to tisti, ki jih določa ZGD-1 v 268. členu (tj. *če huje krši obveznosti; če ni sposoben voditi poslov; če mu skupščina izreče nezaupnico, razen če je nezaupnico izrekla iz očitno neutemeljenih razlogov, ali iz drugih ekonomsko-poslovnih razlogov (pomembnejše spremembe v strukturi delničarjev, reorganizacija in podobno))*. Kajti delavski direktor je **delavsko-predstvniška funkcija** (tj. zastopanje interesov delavcev) in za odpoklic zadostuje ocena sveta delavcev, da te svoje funkcije ne opravlja v skladu s pričakovanji. Po logični razlagi citirane določbe ZSDU je na podlagi izrečene nezaupnice NS (analogno kot velja za člane uprave, ki jim nezaupnico izreče skupščina družbe) na predlog sveta delavcev delavskega direktorja »dolžan«odpoklicati.

**Točka 3.9.1.14:**

Priporočilo **ni sprejemljivo**. Delavski direktor ni eden od poslovnih direktorjev, temveč delavski predstavnik med temi direktorji. Zato zanj nobeden izmed razlogov za odpoklic po drugem odstavku 268. člena ZGD-1, razen morda prvonavedenega, v resnici že po logiki stvari sploh niti ne pride v poštev.

**Točka 3.9.2.1:**

Glede na že omenjene specifike te delavsko-predstavniške funkcije v primerjavi s funkcijo »poslovnih« direktorjev - članov uprav se funkcije delavskega direktorja že po logiki stvari »**morajo«, ne »se lahko«** razlikujejo, kot je zapisano v tem priporočilu. Kot rečeno, je funkcija delavskega direktorja v upravi ali med izvršnimi direktorji v principu lahko načeloma le »neizvršna«. Zaupano mu je torej lahko le eventualno vodenje tistih dejavnosti v družbi, kjer ne more priti v konflikt interesov s svojo delavsko-predstavniško funkcijo (npr. področje standarda delavcev, razvoj sistema internega komuniciranja in delavske participacije ipd.).

**Točka 3.9.2.2:**

Priporočilo **ni sprejemljivo**. Pristojnosti delavskega direktorja so določene z zakonom, ki glede tega ne odkazuje na ureditev v statutu. Statut je namreč akt, ki ga sprejemajo izključno delničarji in zato z njim seveda že po logiki stvari ne morejo enostransko zapovedovati vsebine delavsko-predstavniških funkcij. Ta je lahko le predmet t. i. participacijskega dogovora med svetom delavcev in poslovodstvom družbe po 5. členu ZSDU. Posebej še, ker je zakonska opredelitev te funkcije v 84. členu ZSDU povsem »meglena« oziroma nedorečena.

**Točka 3.9.2.3:**

Priporočilo **ni sprejemljivo**, in sicer iz enakega razloga kot pod prejšnjo točko. Poleg tega v ta priporočila ne kaže prenašati opredelitve te funkcije iz določbe 84. člena ZSDU, ki je, kot rečeno, izjemno slaba in nedorečena, tako da je v praksi deležna popolnoma različnih, tudi diametralno nasprotnih in nekaterih povsem nesmiselnih razlag. Med njimi tudi tiste, češ da je delavski direktor v bistvu istočasno **kadrovski menedžer** (član uprave, zadolžen za vodenje kadrovskega in socialnega področja). Večjega interpretacijskega nasilja na nad smislom in namenom zakona, kot ga pomeni ta razlaga, si skorajda ni moč zamisliti, kajti »vodenje« nekega področja, je nekaj povsem drugega kot »predstavljanje in zastopanje interesov delavcev« na tem področju. Če torej v teh priporočilih ne moremo ponuditi kake bolj smiselne in natančnejše opredelitve pristojnosti in vsebine funkcije delavskega direktorja, je bolje ta poskus sploh opustiti in **predlog priporočila črtati v celoti.**

**Točka 3.9.3.1:**

Pogodbo o opravljanju funkcije delavskega direktorja, ki opredeljuje njegove pristojnosti, mora iz že navedenih razlogov **potrditi tudi svet delavcev**.

**3.10 Poročilo o soupravljanju za organ nadzora**

Vsa priporočila pod to točko po našem mnenju pomenijo i**zjemno dragocen prispevek k nadaljnjemu razvoju delavskega soupravljanja v Sloveniji** in jih zato še posebej pozdravljamo.

**Dodatni predlogi**

Predlagamo, da se v priporočilih dodatno uredita **še dve uvodoma sicer načelno že omenjeni vprašanji**, in sicer :

* možnost tudi delavcev gospodarskih družb, ki niso oblikovane kot delniške družbe, da se jim dopusti izvolitev svojih predstavnikov v primerljive organe vodenja in nadzora teh družb ter posebne »nadomestne« rešitve (npr. pravico sveta delavcev do vpogleda v knjigo sklepov ter do predhodnega obveščanja in posvetovanja o teh sklepih), če takih organov ni (med tovrstne priporočljive »nadomestne« rešitve za te primere sodi tudi zgoraj predlagana »obvezna« uvedba funkcije delavskega direktorja v teh družbah);
* način možne krepitve t.i. delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov kot bolj ali manj edinega razpoložljivega mehanizma za krepitev njihove »neodvisnosti od uprav.

V primeru, da ta bodo ti predlogi načelno sprejeti, smo pripravljeni oblikovati tudi konkretne predloge besedila ustreznih priporočil.

Datum priprave: 20. 9. 2018

 

1. Ker je gospodarska družba/korporacija po svojem bistvu le pravno-organizacijska oblika podjetja kot ekonomskega subjekta, ta dva pojma v nadaljevanju uporabljamo kot sinonima. [↑](#footnote-ref-1)
2. Točka 2.2. kodeksa, denimo, pravi: *»Član nadzornega sveta ali uprave pri svojem delovanju in odločanju upošteva cilje družbe in jim podredi morebitne drugačne osebne ali posamične interese tretjih oseb, uprave, delničarjev, javnosti ali države.«* [↑](#footnote-ref-2)