**USTAVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE**

Beethovnova ulica 10

P.P. 1713

1000 LJUBLJANA

ZADEVA: **Pobuda in zahteva za oceno ustavnosti ZSDH**

**Pobudnika** ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENSKIH PODJETIJ,

 Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj, ki ga zastopa generalni sekretar Mato Gostiša, in

 SKUPNI SVET DELAVCEV SKUPINE HSE, d.o.o.,

 Koprska ulica 92, 1000 Ljubljana, ki ga zastopa predsednik Vladimir Šega, ter

**predlagatelj** ZVEZA REPREZENTATIVNIH SINIDKATOV SLOVENIJE,

 Slovenski trg 3, 4000 Kranj, ki jo zastopa predsednik Rajko Bakovnik

vlagajo pri naslovnem sodišču

**p o b u d o i n z a h t e v o:**

1.

za začetek postopka za **oceno ustavnosti** **Zakona o Slovenskem državnem holdingu – ZSDH** (Uradni list RS, št. 105/2012), ki je - zlasti v 21. členu - po njihovem mnenju v nasprotju z načelom enakosti pred zakonom v smislu 14. člena Ustave RS, ker delavcem delniške družbe Slovenski državni holding, d.d. (v nadaljevanju: SDH) onemogoča uresničitev pravice do sodelovanja njihovih predstavnikov v nadzornem svetu skladno z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), čeprav za takšen ožji obseg zakonskih pravic delavcev do sodelovanja pri upravljanju ni najti stvarnih in razumnih razlogov. Iz podobnih razlogov utegne biti po njihovem mnenju ustavno sporna tudi določba 22. člena ZSDH, ki ne predvideva možnosti uveljavitve funkcije delavskega direktorja kot člana uprave SDH.

2.

Pobudnika in predlagatelj tudi predlagajo, da Ustavno sodišče v skladu z 39. členom Zakona o ustavnem sodišču **do dokončne odločitve zadrži vsaj uresničevanje spornega 21. člena ZSDH** (in s tem tudi morebitno dokončno oblikovanje in začetek delovanja nadzornega sveta SDH), in sicer zaradi težko popravljivih škodljivih posledic. Neutemeljenega prikrajšanja delavcev za pravico do sodelovanja pri pomembnejših odločitvah nadzornega sveta SDH, ki so neposredno povezane z življenjskimi interesi delavcev, namreč kasneje ne bo mogoče z ničemer več popraviti, če jih bo ta sprejel brez njihove udeležbe pri odločanju (in bodo zato morda drugačne in bolj v škodo delavcev kot bi bile v nasprotnem primeru). Za takšno prikrajšanje delavcev za njihove soodločevalske pravice pa sicer ni videti prav nobenega tehtnega razloga. Morebiten sprejem potrebnih sprememb ZSDH po skrajšanem postopku je objektivno izvedljiv zelo hitro, zato to ne more bistveno vplivati na ustanovitev in začetek delovanja celotnega projekta SDH. Nobenega razloga torej ni, zaradi katerega bi moral (in smel) NS SDH začeti z delovanjem **prej, preden bo v njem omogočena tudi ustrezna udeležba predstavnikov delavcev.**

3.

Če je po mnenju Ustavnega sodišča 21. člen ZSDH morda treba razlagati tako, da je ZSDH v tem členu določil samo sestavo »lastniškega« dela NS SDH, glede »delavskega« (najmanj ena tretjina delavskih predstavnikov) pa mora stvari urediti šele statut družbe SDH, d.d. v skladu s 1. odst. 79. člena ZSDU, pa je treba takojšnjo statutarno ureditev tega vprašanja pristojnim državnim organom postaviti kot **pogoj za začetek delovanja konkretnega holdinga** **v skladu z zakonom**. Aktualni postopki Vlade RS in Državnega zbora RS v zvezi z imenovanjem nadzornega sveta SDH namreč kažejo, da je ZSDH s strani pristojnih državnih organov razumljen povsem neodvisno od ZSDU in da nimajo namena v nadzorni svet SDH pritegniti tudi delavskih predstavnikov. Zato brez intervencije ustavnega sodišča tudi ni pravočasno pričakovati omenjene statutarne ureditve.

4.

Prav tako pobudniki in predlagatelj predlagajo Ustavnemu sodišču, da v zvezi z obravnavano problematiko posebej naloži zakonodajalcu tudi ustrezno rešitev vprašanja, **kateri svet delavcev je pristojen za izvolitev delavskih predstavnikov v nadzorni svet konkretnega holding koncerna**, s čimer bo rešeno tudi pomembno načelno vprašanje delovanja celotnega sistema delavske participacije pri upravljanju v Sloveniji.

***Utemeljitev pravnega interesa pobudnikov in predlagatelja***

**1.**

Sveti delavcev so na podlagi zakona oblikovana in neposredno izvoljena osrednja delavska interesna predstavništva v sistemu sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki so med drugim **pristojna tudi za imenovanje in odpoklic predstavnikov delavcev v organih družb**. Takšna ali drugačna zakonska ureditev delavskih predstavništev v organih gospodarskih družb, ki je osrednji predmet tega ustavnega spora, je torej brez dvoma v neposrednem interesu tudi (in zlasti) svetov delavcev kot zastopnikov interesov delavskih kolektivov v podjetjih oziroma gospodarskih družbah. **Skupni svet delavcev Skupine HSE, d.o.o. je svet delavcev kapitalsko povezanih družb, ki so ga v skladu z določili 73. do 77. člena** ZSDU ustanovili sveti delavcev družb, ki tvorijo Skupino Holding Slovenske elektrarne d.o.o. (HSE), kateri v tem ustavnem sporu nastopa kot eden od pobudnikov za ustavno presojo, ima seveda pri vprašanju ureditve delavskega predstavništva v nadzornem svetu SDH tudi neposreden pravni interes. HSE s svojimi hčerinskimi družbami je namreč v 100-odstotni državni lasti, kar pomeni, da ga lastniško upravlja SDH, To pa seveda pomeni tudi, da bodo številne odločitve organov upravljanja SDH posredno ali neposredno zelo močno krojile tudi usodo delavcev družb, vključenih v HSE.

**2.**

**Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij** je prostovoljno interesno združenje, katerega kolektivni člani so – poleg večine svetov delavcev družb iz okvira HSE - tudi številni drugi sveti delavcev družb, katerih delni ali večinski lastnik je SDH, d.d. (npr., Telekom, Zavarovalnica Triglav, Luka Koper, itd.). Po pravilih združenja je kot eden temeljnih ciljev združevanja med drugim opredeljeno tudi *»organizirano vključevanje svetov delavcev v pripravo zakonodaje in drugih ukrepov širšega značaja, ki vplivajo na razvoj in uresničevanje sistema delavske participacije pri upravljanju v Sloveniji«*. S tem pa je utemeljeno tudi pravni interes tega združenja v zvezi s problematiko, ki je predmet ustavnega spora.

**3.**

**Zveza reprezentativnih sindikatov Slovenije** je reprezentativni sindikat za območje države in s tem v konkretnem primeru - glede na to, da so v danem primeru ogrožene ustavne pravice delavcev - tudi upravičeni predlagatelj začetka postopka za oceno ustavnosti v smislu 23. člena zakona o ustavnem sodišču. Zveza je vpisana v seznam reprezentativnih sindikatov pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve.

***Utemeljitev ustavne spornosti ZSDH in predlogi sodišču***

***1. Nedopustnost izključitve delavskega predstavništva iz NS (21. člen ZSDH)***

Sodelovanje delavcev pri upravljanju je ena temeljnih ustavnih pravic (75. člen Ustave RS), ki jo ureja poseben zakon, to je Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Po ustaljeni ustavnosodni presoji je z vidika ustavnega načela enakosti pred zakonom mogoče s specialnimi predpisi določiti ožji obseg pravic, kakor jih delavcem zagotavlja ZSDU (kot »lex generalis« za to področje), samo v primerih, ko za to obstajajo **stvarni in razumni razlogi**.

ZSDH določa dvotirni sistem upravljanja SDH, pri čemer pa sestava nadzornega sveta te konkretne holdinške delniške družbe (za razliko od drugih gospodarskih družb po ZGD-1) ni prepuščena statutu družbe, temveč jo ZSDH v svojem 21. členu v celoti - tako po številu kot po strukturi članov - **ureja neposredno, vseobsežno in kogentno, pri čemer pa** **ne predvideva možnosti izvolitve tudi predstavnikov delavcev v ta organ**. S tem ZSDH kot »lex specialis« v celoti derogira določbo 1. odstavka 79. člena ZSDU, ki pravi: *»Število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu se določi s statutom družbe, vendar ne sme biti manjše od ene tretjine članov in ne večje od polovice vseh članov nadzornega sveta družbe.«* To pa seveda pomeni tudi negiranje oz. izključitev pravice delavcev, da sodelujejo s svojimi predstavniki v organih družbe, na splošno.

Za zakonsko izključitev navedene pravice delavcev in s tem za bistveno oženje obsega njihove ustavne pravice do sodelovanja pri upravljanju v danem primeru **ni najti nobenih stvarnih in razumnih razlogov**. SDH je namreč v bistvu (vsaj v povezavi z družbami, v katerih ima večinski delež) klasičen holdiški koncern, ki se v osnovi v ničemer ne razlikuje od vseh drugih tovrstnih **»dejanskih koncernov«** v smislu 530. člena ZGD-1. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) pa zanje – povsem razumljivo - ne predvideva nobenih izjem glede možnosti za preprosto izključitev delavcev iz sistema upravljanja preko organov družbe, t.j. preko NS oz. UO obvladujoče družbe. Predvideva le specifično obliko organiziranosti sveta delavcev na ravni koncerna, t.j. svet delavcev kapitalsko povezanih družb (73. do 77. člen ZSDU).

Ker ZSDH ne odkazuje na ureditev števila in strukture članov NS v statutu SDH, temveč to v 21. členu v celoti ureja neposredno, bi torej moral neposredno urediti tudi obseg zagotovljenega delavskega predstavništva v tem organu, upoštevaje pri tem minimum, določen v 79. členu ZSDU. Brez tega je v obravnavanem segmentu vsekakor **ustavno sporen.**

Posebej velja opozoriti, da bi moral zakon hkrati z določitvijo pravice do delavskega predstavništva v NS SDH za delavske predstavnike tudi **smiselno omiliti kriterije in pogoje**, ki jih ZSDH zdaj določa za predstavnike države kot lastnika kapitala družbe. Pobudnika in predlagatelj predlagajo, da ustavno sodišče s svojo odločbo določi zakonodajalcu tudi ustrezna napotila v tem smislu.

***2. Nujnost določitve pristojnosti za izvolitev delavskih predstavnikov v NS***

ZSDU torej ne predvideva možnosti, da bi nadzorni sveti ali upravni odbori obvladujoče družbe v koncernu delovali brez predstavnikov delavcev (razen seveda, če delavci svojih pravic po zakonu ne izkoristijo), kar je upoštevaje bistvo sodobnega sistema delavske participacije vsekakor tudi edino logično. **Edina resna dilema**, ki jo zakon v zvezi s tem pušča odprto in jo je zaradi pravne praznine treba v praksi zaenkrat reševati s pomočjo ustreznih pravnointerpretacijskih metod, je vprašanje, **kateri svet delavcev** je v teh primerih pristojen za izvolitev teh delavskih predstavnikov – skupni svet delavcev kapitalsko povezanih družb z večinskim deležem SDH ali svet delavcev, ki ga med seboj izvolijo le delavci, formalno zaposleni v obvladujoči (v danem primeru holdinški) delniški družbi SDH.

Po logiki stvari je v danem primeru iz razumljivih razlogov to lahko le svet delavcev kapitalsko povezanih družb (podrobnejša obrazložitev tega načelnega stališča, ki ga je že pred časom sprejelo Združenje svetov delavcev Slovenije, je v prilogi). Ker pa je ureditev tega vprašanja v ZSDU izrazito pomanjkljiva, so zaradi omenjene pravne praznine v praksi možne tudi nasprotne, manj logične razlage, ki lahko povzročajo le nepotrebne pravne spore in dolgotrajne postopke njihovega reševanja. Predvsem pa tudi **neustavna stanja**, ki se v praksi kažejo v neutemeljenem prikrajšanju tistih skupin delavcev koncernskih družb, o interesih katerih tako ali drugače odloča NS obvladujoče družbe v koncernu, a v njem ne morejo imeti svojih predstavnikov. V izogib temu bi v ZSDH veljalo zato posebej in izrecno posebej določiti tudi **pogoje in način za oblikovanje »sveta delavcev kapitalsko povezanih družb« oz. »sveta delavcev koncerna« ter njegove pristojnosti**, zlasti pristojnost za izvolitev predstavnikov delavcev v nadzorni svet SDH kot obvladujoče družbe v koncernu. Predlaga se zlasti rešitev, da lahko koncernski svet delavcev z omenjeno (in drugimi) participacijskimi pristojnostmi, določenimi po analogiji s sveti delavcev posamičnih koncernskih družb, ustanovijo najmanj trije zainteresirani sveti delavcev koncernskih družb, v katerih ima SDH d.d. večinski delež.

Pobudnika in predlagatelj predlagajo ustavnemu sodišču, da iz zgoraj navedenih razlogov zakonodajalcu posebej naloži ureditev tudi teh vprašanj v ZSDH in mu v zvezi s tem poda ustrezna napotila v zgoraj navedem smislu.

***3. Delavski direktor?***

Zelo podobno vprašanje kot v zvezi z ureditvijo nadzornega sveta SDH v 21. členu ZSDH se načelno odpira tudi v zvezi z ureditvijo uprave SDH **(brez delavskega direktorja kot predstavnika delavcev)** v 22. členu ZSDH. Tudi ta člen namreč neposredno in kogentno določa sestavo uprave in s tem kot »lex specialis« in »lex posterior« derogira določbo 81. člena ZSDU o imenovanju delavskega direktorja v družbah z več kot 500 zaposlenimi. Zato se glede tega predlaga ustavnemu sodišču podobna presoja in ukrepanje kot v primeru ureditve delavskega predstavništva v NS SDH.

V zvezi s tem pobudnika in predlagatelj stojijo na stališču, da je treba tudi glede vprašanja števila delavcev (500), ki je določeno kot pogoj za imenovanje delavskega direktorja, izhajati iz **opredelitve koncerna kot ekonomske, ne kot pravne celote**. To pomeni, da je treba upoštevati skupno število delavcev obvladujoče in vseh tistih odvisnih družb, v katerih ima SDH večinski delež.

Datum: 15. 1. 2013

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Združenje svetov delavcev****Slovenije**Generalni Sekretardr. Mato Gostiša | **Skupni svet delavcev HSE d.o.o.**PredsednikVladimir Šega | **Zveza reprezentativnih sindikatov Slovenije**Predsednikmag. Rajko Bakovnik |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

**Priloga:**

* *Načelno stališče Združenja svetov delavcev Slovenije glede pristojnosti za imenovanje predstavnikov delavcev v NS holdinga*

**Priloga!**

****

ZADEVA: **Načelno stališče glede pristojnosti za imenovanje predstavnika**

 **delavcev v NS/UO holdinga**

Zlasti v holding koncernih se pogosto pojavlja vprašanje, kateri svet delavcev je pristojen za izvolitev **predstavnikov delavcev v nadzorni svet (ali upravni odbor)** družbe matere oziroma nadrejene družbe, ki je lastnica večinskih deležev v več odvisnih oziroma podrejenih družbah in katere edina dejavnost je upravljanje teh deležev (holding koncern), pri čemer je v njej formalno zaposlenih le manjše število delavcev, ki opravljajo njeno dejavnost, medtem, ko je pretežni – običajno nekajkrat večji - del delavcev zaposlen v njenih odvisnih družbah. Gre torej za vprašanje ali ima omenjeno pristojnost svet delavcev, ki zastopa interese delavcev družbe matere, ali skupni svet delavcev vseh koncernskih družb, oblikovan v skladu z določili 73. do 77. člena ZSDU, ki zastopa interese vseh zaposlenih v koncernu? Zelo podobno pa je tudi vprašanje ali ima takšna družba tudi **delavskega direktorja oz. predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji** v smislu 1. odst. 81. člena ZSDU, če je skupno število delavcev v vseh koncernskih družbah večje od 500.

Izhajajoč iz bistva in namena celotnega sistema delavske participacije pri upravljanju je po našem mnenju gramatikalna razlaga zakona, po kateri lahko svoje predstavnike v organe (katerekoli) družbe lahko delavci volijo izključno v družbi, v kateri imajo formalno sklenjeno delovno razmerje, absolutno preozka. Ne nazadnje je ta razlaga neustrezna ne samo vsebinsko, temveč tudi strogo formalnopravno gledano. Predstavniki delavcev v organih družb namreč niso izvoljeni neposredno (s strani delavcev), temveč posredno (preko svetov delavcev), zaradi česar sta v obravnavanih primerih **formalno možni obe uvodoma navedeni varianti.** Za nobeno ni mogoče trditi, da je v nasprotju s črko zakona, .

ZSDU vprašanja izvolitve delavskih predstavnikov v nadzorni svet obvladujoče družbe v primeru kapitalsko povezanih družb namreč ne ureja neposredno in povsem decidirano, tako da je mogoče do ustreznega odgovora priti le z uporabo ustreznih pravno - interpretacijskih metod. Pri tem je seveda treba vedno izhajati iz enega temeljnih pravnih načel **»lex semper intendit, quod conventit rationi« (zakon vedno namerava tisto, kar ustreza razumnemu preudarku)«.** V obravnavanih primerih pa je bolj ali manj že na prvi pogled jasno, da je razlaga zakona, po kateri naj bi le peščica delavcev znotraj nekega gospodarskega subjekta odločala o imenovanju delavskih predstavnikov v nadzorni svet v imenu večine, popolnoma izven razumnega preudarka. Toda pojdimo po vrsti.

Že na začetku naj omenimo, da niti gramatikalna, niti sistematska, niti logična ali katerakoli druga pravnointerpretacijska metoda ne utemeljuje (v tej zvezi pogosto uporabljenega) stališča, ki pravi, da delavci lahko uresničujejo svoj vpliv na upravljanje preko predstavnikov delavcev v organih družbe le v tisti družbi, v kateri imajo sklenjeno delovno razmerje. V primeru kapitalsko povezanih družb, zlasti še v primeru **t.i. holding koncernov**, to zagotovo ne velja. Zakon namreč za te primere v posebnem poglavju izrecno predvideva možnost ustanovitve »sveta delavcev kapitalsko povezanih družb«, katerega pristojnosti se določijo s sporazumom med sveti delavcev kapitalsko povezanih družb, pri čemer pa iz teh pristojnosti z nobeno določbo ni izključena morebitna pristojnost za imenovanje predstavnikov delavcev v nadzorni svet obvladujoče družbe znotraj koncerna, ki je sicer tudi edino logična.

Bistvenega pomena pri urejanju tega vprašanja je predvsem **ekonomska, ne statusnopravna enotnost kapitalsko povezanih družb**.

1.

Čeprav ZSDU koncernske oblike povezanih podjetij specifično obravnava le v določbah v zvezi s "svetom delavcev kapitalsko povezanih družb" (73. do 77. člen), je seveda logično, da je treba nesporne specifike tako povezanih družb ustrezno upoštevati tudi pri sestavi in načinu imenovanja delavskih predstavnikov v nadzorne svete obvladujočih družb znotraj koncernov. **Bistvo koncernov je namreč prav v tem, da gre za odvisne družbe, povezane pod enotnim vodstvom obvladujoče družbe, kar pomeni, da gre za ekonomsko - poslovne celote**. Nesporno je, da jih v tem smislu (t.j. kot posebne »družbe«) obravnava tudi zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), ki jih v določbi zadnjega odstavka 55. in 1. odstavka 56. člena uvršča v kategorijo **velikih družb.** Po teh določbah se namreč kot velike družbe v vsakem primeru štejejo družbe, ki morajo pripraviti konsolidirano letno poročilo. To pa so med drugim tudi vse »družbe s sedežem v Republiki Sloveniji, ki so nadrejene eni ali več družbam s sedežem v Republiki Sloveniji ali zunaj nje (podrejene družbe), pri čemer morajo biti v konsolidacijo vključene tako nadrejena družba kot tudi vse podrejene kapitalske družbe.

Dejstvo je torej, da v koncernih odločitve organov (torej tudi nadzornega sveta) obvladujoče družbe odločilno vplivajo na usodo odvisnih družb in s tem tudi na usodo njihovih delavcev. Ne nazadnje so zgolj iz teh razlogov za koncerne predpisane tudi konsolidirana letna poročila, ki sicer brez dvoma ne bi imela prav nobene logike. **Tudi ZGD torej v tem smislu izhaja iz ekonomske, ne iz formalne statusnopravne enotnosti koncernskih družb.** Zato je razumljivo, da je treba kot "družbe" v smislu 79. člena ZSDU obravnavati tudi celotne koncerne, organe obvladujočih družb znotraj koncerna (torej tudi njihove nadzorne svete) pa kot organe takšnih ekonomsko enotnih družb.

Iz navedenih razlogov je tudi imenovanje predstavnikov delavcev v nadzorni svet obvladujoče družbe znotraj koncerna že v principu lahko **le v pristojnosti skupnega "sveta delavcev kapitalsko povezanih družb"** (če je ta oblikovan), ne morda v pristojnosti zgolj sveta delavcev družbe matere. Le če skupni svet delavcev ni oblikovan, torej subsidiarno, pride v poštev tovrstna pristojnost sveta delavcev obvladujoče družbe. Prav tako je seveda jasen tudi odgovor na vprašanje, ali so izpolnjeni pogoji za imenovanje **delavskega direktorja** oziroma predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji v nadrejeni družbi koncerna, če skrupno število zaposlenih v vseh koncernskih družbah presega število 500. Odgovor je kajpak pritrdilen.

2.

Glede na to, da ZSDU (79. člen) ne določa, kateri svet delavcev je pristojen za imenovanje predstavnikov delavcev v nadzorni svet koncernske družbe, pa so mogoče različne rešitve, ki jih morajo sveti delavcev kapitalsko povezanih družb konkretizirati z medsebojnim dogovorom po 74. členu ZSDU v odvisnosti od specifik konkretnega koncerna. Po našem mnenju so smiselne predvsem naslednje osnovne rešitve:

a)
Če gre za **klasični holding koncern**, pri katerem je izključna dejavnost obvladujočega podjetja financiranje drugih podjetij in upravljanje s kapitalskimi deleži v teh podjetjih, ima pravico vse predstavnike zaposlenih v nadzorni svet obvladujoče družbe imenovati (skupni) svet delavcev kapitalsko povezanih družb. Delavci, zaposleni v obvladujoči družbi, namreč opravljajo samo neke vrste servisno službo za upravljanje celotnega koncerna in je tudi njihovo število običajno zanemarljivo v primerjavi s številom delavcev, ki so v delovnem razmerju v odvisnih družbah.

b)
Če pa gre za koncern, pri katerem **obvladujoča družba tudi sama opravlja neko samostojno gospodarsko dejavnost z lastnimi zaposlenimi**, pa naj bi načeloma imeli le-ti priznano pravico do vsaj enega predstavnika v nadzornem svetu »svoje« družbe. Tudi v tem primeru sicer vse predstavnike delavcev v nadzorni svet koncerna imenuje svet delavcev kapitalsko povezanih družb, vendar s tem, da naj bi bil praviloma (to mora biti zapisano v dogovoru o oblikovanju skupnega sveta delavcev) vsaj eden izmed njih delavec matične družbe, ostali pa so lahko delavci odvisnih družb. Če je v nadzornem svetu delavskim predstavnikom namenjeno samo eno mesto, pa je povsem stvar dogovora znotraj sveta delavcev kapitalsko povezanih družb koga bodo imenovali.

Konkretna sestava takih koncernov je namreč zelo različna. Število zaposlenih je lahko v obvladujoči (nadrejeni) družbi bistveno večje kot v vseh ostalih (podrejenih, odvisnih, hčerinskih) družbah skupaj ali obratno, možne pa so tudi različne vmesne situacije. Zato je treba skladno s tem konkretni dogovor o imenovanju predstavnikov v nadzorni svet obvladujoče družbe prepustiti svetom delavcev samim. Vodstvo koncerna se v ta dogovor nima pravice vtikati, kajti, kot rečeno, zakon glede tega ne vsebuje nobenih kogentnih norm, ampak vse prepušča omenjenemu dogovoru.

 