



ZDRUŽENJE NADZORNIKOV
SLOVENIJE

za učinkovito korporativno
upravljanje

Priporočila dobre prakse
**SODELOVANJA DELAVCEV PRI
UPRAVLJANJU DRUŽBE**

Osnutek za javno razpravo z dne 23. 8. 2018

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

Priporočila dobre prakse sodelovanja delavcev pri upravljanju družbe [Elektronski vir].

Izdajatelj: Združenje nadzornikov Slovenije, Ljubljana, 2018

Dokument so oblikovali člani delovne skupine ZNS:

- dr. Valentina Franca (izredna profesorica, Fakulteta za management, Univerza na Primorskem),
- Samo Fürst, MBA (GEN energija, d. o. o., predstavnik delavcev v NS in predsednik Sveta delavcev),
- mag. Urška Gašperlin (D.S.U., d. o. o., predstavnica delavcev v NS),
- Gorazd Podbevšek (pravnik, specializiran za korporacijsko pravo in korporativno upravljanje, in predsednik Strokovnega sveta ZNS),
- mag. Irena Prijović (izvršna direktorica ZNS),
- Petra Sever (pravnica, Zivko Mijatovic & partners, d. o. o., in
- dr. Anja Stojin Štampar (odvetnica v Odvetniški pisarni Jadek & Pensa v Ljubljani).

Pripombe so prispevali člani ZNS in drugi deležniki korporativnega upravljanja v javni razpravi.

© Združenje nadzornikov Slovenije

Vse pravice pridržane.

Brez predhodnega pisnega dovoljenja Združenja nadzornikov Slovenije je prepovedano reproduciranje, distribuiranje, dajanje v najem, javna priobčitev, predelava ali druga uporaba tega avtorskega dela ali njegovih delov v kakršnemkoli obsegu ali postopku, vključno s fotokopiranjem, tiskanjem, javnim interaktivnim dostopom ali hranitvijo v elektronski obliki.

KAZALO

1. UVOD IN NAMEN PRIPOROČIL	4
2. PRAVNE PODLAGE	5
2.1 Vloga delavcev v organih družbe	5
2.2 Interes družbe	7
3. PRIPOROČILA DOBRE PRAKSE	7
3.1 Pomen izrazov, uporabljenih v Priporočilih	7
3.2 Kandidacijski postopek in postopek imenovanja (izborni postopek) predstavnikov delavcev v organu nadzora (nadzornem svetu ali upravnem odboru)	8
3.3 Pogoji za kandidate za predstavnike delavcev v organu nadzora	10
3.4 Upravljanje nasprotja interesov in neodvisnost predstavnikov delavcev v organu nadzora	12
3.5 Odpoklic predstavnikov delavcev v organu nadzora	13
3.6 Komunikacija predstavnikov delavcev v organih družbe s svetom delavcev	14
3.6.1 Varovanje poslovne skrivnosti	14
3.6.2 Komunikacija med svetom delavcev in delavskimi predstavniki	15
3.7 Sodelovanje predstavnikov delavcev v organu nadzora in njegovih komisijah	15
3.8 Plačilo predstavnikov delavcev v organu nadzora in njegovih komisijah	16
3.9. Delavski direktorji in delavski izvršni direktorji	16
3.9.1 Kandidacijski postopek, imenovanje in odpoklic delavskega direktorja oz. izvršnega direktorja	17
3.9.2 Pravice in dolžnosti – vloga delavskega direktorja oz. izvršnega direktorja	19
3.9.3 Vsebina pogodbe delavskega direktorja oz. izvršnega direktorja	19
3.10 Poročilo o soupravljanju za NS	20
4. VIRI IN PRIPOROČENA LITERATURA	21

1 UVOD IN NAMEN PRIPOROČIL

Delavci opravljajo pomembno vlogo pri upravljanju gospodarskih družb. Aktivno sodelovanje delavcev v organih družb izboljšuje korporativno upravljanje družbe, saj predstavniki delavcev prinašajo poglobljen vpogled v delovanje družbe in tudi specializirano znanje s področja dejavnosti družbe.

Čeprav uradne statistike o prisotnosti delavskih predstavnikov v organih upravljanja v Sloveniji ni, je mogoče sklepati, da je sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb v Sloveniji uveljavljena praksa. Z namenom podrobnejšega poznavanja prakse sodelovanja delavskih predstavnikov v organih družbe je Združenje nadzornikov Slovenije leta 2017 opravilo raziskavo¹ med člani nadzornih svetov in upravnih odborov glede postopkov in kriterijev za imenovanje predstavnikov delavcev v nadzornih organih gospodarskih družb, glede ravnanja z zaupnimi podatki, sodelovanja med svetom delavcem in predstavniki delavcev v organih nadzora, neodvisnosti predstavnikov delavcev od sveta delavcev in posloводства družbe ter glede obravnavanja poročila o soupravljanju delavcev.² Izsledki raziskave so pokazali, da so v praksi najpomembnejši izzivi delavskega soupravljanja v organih družbe pri vzpostavljanju preglednih izbornih postopkov predstavnikov delavcev v organih nadzora ter pri zagotavljanju neodvisnosti predstavnikov delavcev tako od uprave kot od sveta delavcev. Pri slednjem se kot osrednje vprašanje izpostavlja način upravljanja poslovnih skrivnosti družbe.

Hkrati je potekala še kvalitativna raziskava v javnih delniških družbah, ki jo izvedla dr. Valentina Franca v sodelovanju z Združenjem nadzornikov Slovenije. V dvanajstih javnih delniških družbah je bilo izvedenih 36 intervjujev s predsedniki/člani uprav/upravnega odbora, predstavniki delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru ter s člani sveta delavcev, ki niso delavski predstavniki v nadzornem svetu/upravnem odboru. Ravno tako so bili analizirani poslovniki svetov delavcev v delu, ki se nanaša na postopek imenovanja delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru. Iz raziskave izhaja več ugotovitev, med katerimi velja izpostaviti problematiko ter različnost praks sporočanja zaupnih informacij med predstavniki delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru ter člani sveta delavcev. Zato je več kot smiselno okrepiti aktivnosti na tem področju, da bi se spoštovala tako zakonska določila o zaupnosti kakor tudi načela delavske participacije. Poleg tega velja izpostaviti tudi ugotovitev o problemu odvisnosti predstavnikov delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru od sindikatov.³

Namen tega dokumenta je oblikovati priporočila dobre prakse pri sodelovanju delavcev v organih družbe. Priporočila so namenjena uporabi v vseh gospodarskih družbah, v katerih delavci sodelujejo pri upravljanju družbe. Po vsebini niso zavezujoča in tudi ne predstavljajo univerzalne rešitve za vse družbe. Predstavljajo pa pomembne smernice za izvajanje določenih vidikov delavskega soupravljanja

¹ Anketa je potekala od 5. 10. 2017 do 16. 10. 2017 preko spletnega vprašalnika, na katerega je odgovorilo 129 aktivnih članov nadzornih svetov in upravnih odborov. Anketa je bila posredovana vsem članom ZNS s povabilom, da na vprašalnik odgovorijo zgolj tisti člani, ki imajo v družbi vzpostavljeno sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe. V anketi je sodelovalo 53 % predstavnikov delavcev in 47 % predstavnikov kapitala.

² Poročilo je objavljeno na spletni strani <http://www.zdruzenje-ns.si/knjiznica/raziskave-in-studije>.

³ Poročilo je objavljeno na spletni strani <http://www.zdruzenje-ns.si/knjiznica/raziskave-in-studije>.

v praksi, ki jih lahko svet delavcev ter organi vodenja in nadzora upoštevajo pri svojem delovanju v obsegu, kot je primeren in smiseln za posamezno družbo.

Ta priporočila se dopolnjujejo z drugimi priporočili dobre prakse, zlasti s Slovenskim kodeksom upravljanja javnih delniških družb (v nadaljevanju: Kodeks javnih družb),⁴ Kodeksom korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države (v nadaljevanju: Kodeks SDH)⁵, Praktičnim vodnikom po nasprotnih interesov,⁶ Praktičnimi napotki za oblikovanje politike raznolikosti organov vodenja in nadzora⁷ ter z drugimi nacionalnimi avtonomnimi pravnimi viri s področja upravljanja družb in delavskega soupravljanja.

2 PRAVNE PODLAGE

V Sloveniji sodelovanje delavcev pri upravljanju v gospodarskih podjetjih urejata tako ustava kot tudi zakonodaja.

2.1 Vloga delavcev v organih družbe

Sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe temelji na 75. členu Ustave RS,⁸ ki določa, da »delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon«. Način in pogoji sodelovanja delavcev pri upravljanju so natančneje urejeni v *Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju* (v nadaljevanju ZSDU).⁹ ZSDU v 1. členu določa, da v skladu z ZSDU pravico do sodelovanja pri upravljanju uresničujejo delavci, ki so zaposleni v gospodarskih družbah, pri samostojnih podjetnikih z najmanj 50 delavci, v zadrugah, v zavarovalnicah in v podjetjih, ki opravljajo gospodarsko javno službo.¹⁰ Temeljno načelo delavskega soupravljanja je *načelo izbirnosti* oziroma *avtonomije delavcev*, ki je zapisano v 5. členu ZSDU. Sodelovanje pri upravljanju družbe je delavska pravica in ne dolžnost, zato jo delavci uresničujejo po svoji presoji in volji, pri čemer jih poslovodstvo ne sme ovirati. Delavci se lahko o načinu izvrševanja svojih pravic pri soupravljanju ter o večjem obsegu pravic, kot jih določa ZSDU, dogovorijo s poslovodstvom družbe z dogovorom o soupravljanju (t. i. participacijski dogovor).

Prvi in drugi odstavek 5. člena ZSDU določata:

⁴ Slovenski kodeks upravljanja javnih delniških družb, Ljubljanska borza, d. d., in Združenje nadzornikov Slovenije, 27. 10. 2016.

⁵ Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države je sprejel Slovenski državni holding, d. d., Ljubljana (v nadaljevanju: SDH); zadnja različica je stopila v veljavo maja 2017.

⁶ Združenje nadzornikov Slovenije, 2018.

⁷ Združenje nadzornikov Slovenije, 2017.

⁸ Ur. l. RS, št. 33/91-I, s spremembami in dopolnitvami.

⁹ Ur. l. RS, št. 42/2007 – UPB1, s spremembami in dopolnitvami.

¹⁰ Poseben zakon ureja sodelovanje delavcev v evropski delniški družbi: Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (SE) – ZSDUEDD (Ur. l. RS, št. 28/2006). Izjema velja tudi za evropske zadruge: Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruge (Ur. l. RS, št. 79/06). Sodelovanje delavcev pri upravljanju je izključeno v bankah (četrti odstavek 33. člena ZBan-2).

»(1) Poleg načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, določenih z 2. členom tega zakona, se lahko z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju.

(2) S pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se podrobneje uredi uresničevanje pravic iz tega zakona ter druga vprašanja, za katera je s tem zakonom tako določeno, lahko pa se dogovori tudi več soupravljalških pravic delavcev, kot jih določa ta zakon.«

Sodelovanje v organih družbe je le ena izmed oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju družbe. Pravice v zvezi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju uresničujejo delavci kot posamezniki ali kolektivno prek (3. člen ZSDU):

- sveta delavcev ali delavskega zaupnika,
- zbora delavcev,
- predstavnikov delavcev v organih družbe.

ZSDU v 4. členu z generalno klavzulo določa pravico delavcev do sodelovanja pri vseh zadevah, ki vplivajo na vsebino in organizacijo dela ter na določitev in izvajanje aktivnosti, namenjenih izboljševanju delovnih razmer oziroma humanizaciji delovnega okolja in doseganju uspešnega poslovanja družbe.

Sodelovanje delavcev v organih družbe je podrobneje urejeno v členih 78 do 84a ZSDU.¹¹ Natančno število predstavnikov v organih družbe se določi s statutom družbe, vendar ne sme biti manjše od ene tretjine članov in ne večje od polovice vseh članov nadzornega sveta družbe, v upravnem odboru pa ne sme biti manjše od enega predstavnika delavcev izmed vsakokratnih treh dopoljenih članov upravnega odbora (prvi in drugi odstavek 79. člena ZSDU). Svet delavcev ima pravico imenovati tudi predstavnika delavcev v komisije nadzornega sveta in upravnega odbora (peti odstavek 79. člena ZSDU).

Glede sodelovanja delavcev v organih družbe 78. člen ZSDU določa:

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

- v dvotirnem sistemu upravljanja preko predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe ali nadzornem odboru zadruga (v nadaljnjem besedilu: nadzorni svet), lahko pa tudi preko predstavnika delavcev v upravi družbe ali v upravnem odboru zadruga (v nadaljnjem besedilu: delavski direktor);
- v enotirnem sistemu upravljanja preko predstavnikov delavcev v upravnem odboru in v komisijah upravnega odbora, lahko pa tudi preko predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji družbe ali zadruga.

¹¹ ZSDU ni usklajen s spremembo 55. člena ZGD-1, ki je uvedla kategorijo mikro družb, vendar pravna teorija uporabo te izjeme razširja tudi na mikro družbe (npr. Ivanjko v Ivanjko, Kocbek in Prelič, 2009, str. 293). Navedena določila tako ne veljajo za majhne in mikro družbe po kriterijih iz 55. člena ZGD-1 (primerjaj 84.a člen ZSDU). Ustavno sodišče je v odločbi, opr. št. U-I 268/06, ugotovilo, da tovrstna izključitev delavske participacije v 84.a členu ZSDU ni v neskladju z Ustavo RS. Navedena določila se prav tako ne uporabljajo za sodelovanje delavcev v evropski delniški družbi, saj to ureja ZSDUEDD.

2.2 Interes družbe

Predstavniki delavcev mora kot član organa vodenja ali nadzora pri opravljanju svojih nalog ravnati v dobro družbe s skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika in varovati poslovno skrivnost družbe (prvi odstavek 263. člena ZGD-1).¹² ZGD-1 torej predstavnikom delavcev nalaga, da pri izvajanju svojih nalog upoštevajo interese družbe, ti pa so opredeljeni zlasti s statutom družbe (cilji), strateškim in poslovnim načrtom družbe ali s posebnim zakonom. Za skrbno ravnanje v interesu družbe predstavniki delavcev, tako kot drugi člani organov vodenja ali nadzora, družbi odgovarjajo s svojim celotnim premoženjem.

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.¹³

Poleg interesov družbe pa morajo predstavniki delavcev v nadzornem svetu in upravnem odboru ter v njihovih komisijah zastopati tudi interese vseh delavcev v okviru pooblastil tega organa v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe (ZGD-1), ali zakonom, ki ureja zadrage, in statutom družbe (prvi odstavek 80. člena ZSDU). Podobno velja tudi za delavske direktorje in delavske predstavnike med izvršnimi direktorji (84. člen ZSDU). 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.

3 PRIPOROČILA DOBRE PRAKSE

Priporočila dobre prakse se nanašajo na sodelovanje delavcev v organih vodenja in nadzora, torej na predstavnike delavcev v organu nadzora (nadzornem svetu ali upravnem odboru) ter na delavske direktorje in predstavnike delavcev med izvršnimi direktorji.

3.1 Pomen izrazov, uporabljenih v Priporočilih

- a) Izrazi, ki so uporabljeni v teh Priporočilih, imajo vsebinsko enak pomen, kot jim ga določata zakonodaja in Kodeks javnih družb.
- b) Kadar ta Priporočila v besedilu določb uporabljajo besedne zveze »mora«/»je dolžna« ipd., to pomeni, da Priporočila povzemajo veljavno zakonodajo. Takšne zakonske določbe morajo družbe in predstavniki delavcev obvezno spoštovati.
- c) Kadar ta Priporočila v besedilu določb uporabljajo besedne zveze »naj«/»priporoča se« ipd., imajo takšne določbe naravo priporočila dobre prakse.

¹² Zakon o gospodarskih družbah (Ur. l. RS, št. 65/2009 – UPB3, s spremembami in dopolnitvami).

¹³ Za gospodarsko družbo šteje tudi vsaka osebna ali kapitalaska družba po tretjem odstavku 3. člena ZGD-1, ki delno ali v celoti opravlja neprofitno dejavnost (četrti odstavek 3. člena ZGD-1).

3.2 Kandidacijski postopek in postopek imenovanja (izborni postopek) predstavnikov delavcev v organu nadzora (nadzornem svetu ali upravnem odboru)

7. odst. 79. člena ZSDU določa, da se način izvolitve in odpoklica predstavnikov delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru in predstavnikov v komisijah določi s poslovníkom sveta delavcev. Delničarji se z imenovanjem ali odpoklicem predstavnika delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru seznanijo na zasedanju skupščine (šesti odstavek 79. člena ZSDU). Podatki o predstavnikih delavcev se priglášajo v sodni register v enakih rokih in na enak način, kot velja za predstavnike kapitala, in sicer v 15 dneh od izpolnitve pogojev za vpis v sodni register (tretji odstavek 47. člena ZGD-1).

3.2.1 Svet delavcev naj s poslovníkom (ali s posebnim aktom) natančno uredi kandidacijski postopek ter postopek izbire in imenovanja (izborni postopek) predstavnikov delavcev. Določitev teh postopkov je v avtonomiji sveta delavcev, upoštevati mora le določbe ZGD-1, ZSDU in posebne področne zakonodaje (npr. ZZavar-1).¹⁴ Pri opredelitvi postopkov naj svet delavcev sledi naslednjim načelom: (i) transparentnost in odprtost kandidacijskega postopka, (ii) enake možnosti in enaka obravnava kandidatov, (iii) strokovnost in raznolikost sestave organa nadzora ter (iv) omejevanje tveganja obstoja nasprotja interesov.

3.2.2 **Kandidacijski postopek** vključuje vsa dejanja, ki so potrebna za pridobitev kandidatov za predstavnike delavcev v organih vodenja in nadzora ter vključuje zlasti: določitev pogojev, objavo poziva h kandidaturi, oblikovanje prijavníc, vlaganje kandidatur, evidentiranje kandidatur ipd. Kandidacijski postopek se zaključí z evidentiranjem prispelih kandidatur.

3.2.3 **Izborni postopek** vključuje vsa dejanja, ki so potrebna za končni izbor predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora, zlasti: preverjanje izpolnjevanja pogojev, predstavitve kandidatov, oblikovanje seznama kandidatov, način izbiranja, seznanitev z izbranim predstavnikom delavcev ipd. Izborni postopek se zaključí z izbiro predstavnika delavcev v organu nadzora oziroma z oblikovanjem predloga predstavnika delavcev v organu vodenja.

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.

¹⁴ Zakon o zavarovalništvu (Ur. l. RS, št. 93/15).

3.2.5 Določila poslovnika ali posebnega akta sveta delavcev o **kandidacijskem postopku** naj vključujejo zlasti:

- določitev posebnih pogojev (poleg zakonskih), ki naj jih izpolnjujejo kandidati (glej točko 3.3 teh Priporočil);
- način objave poziva h kandidaturi;
- rok za objavo poziva in rok za vložitev kandidatur;
- določitev podatkov, izjav in dokazil, ki naj jih kandidati priložijo h kandidaturi. Priporoča se, da svet delavcev za kandidate pripravi poseben obrazec, v katerem navede vse zahtevane podatke, izjave in dokazila.

3.2.6 Priporoča se, da svet delavcev zaposlene h kandidaturi povabi z javnim pozivom, ki je naslovljen tako na delavce v družbi kakor tudi na delavce v skupini te družbe. H kandidaturi je mogoče povabiti tudi osebe, ki v družbi niso zaposlene. Povabilo lahko na zunanje strokovnjake naslovi svet delavcev ali delavci sami. Ob izbiri delavskega predstavnika naj se upoštevajo tudi posebni pogoji za člane komisij (npr. revizijske komisije – glej prvi odstavek 280. člena ZGD-1), tako da bo lahko izbrani predstavnik delavcev sodeloval tudi v komisijah nadzornega organa.

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.

3.2.8 Določila poslovnika ali posebnega akta sveta delavcev o **izbornem postopku** naj uredijo zlasti:

- način obravnave prejetih kandidatur;
- predstavitev kandidatov in razgovor s kandidati;
- preverjanje izpolnjevanja pogojev prijavljenih kandidatov (glej točki 3.3 in 3.4 teh Priporočil),
- oblikovanje seznama kandidatov, o katerih bo odločal svet delavcev z glasovanjem;
- odločanje oziroma glasovanje o kandidatih;
- objavo oziroma seznanitev delavcev in posloводства z izbiro delavskih predstavnikov v nadzornem svetu ali upravnem odboru in
- način seznanitve skupščine družbe z izbiro delavskih predstavnikov v nadzornem svetu ali upravnem odboru.

3.2.9 Priporoča se, da svet delavcev preveri vse prejete kandidate z vidika izpolnjevanja zakonskih in drugih pogojev, ki jih je določil svet delavcev. Vsakemu kandidatu, ki izpolnjuje pogoje, naj se omogoči osebna predstavitev. Vsak kandidat naj ima tudi možnost preveriti, zakaj ni bil uvrščen na kandidatno listo oziroma v ožji izbor kandidatov, o katerih odloča svet delavcev z glasovanjem. Kandidatu naj se omogoči vpogled v zapisnik seje sveta delavcev ali v drugo dokumentacijo, iz katere je razviden razlog za zavrnitev kandidate.

3.2.10 Svet delavcev naj o izvedenem kandidacijskem in izbornem postopku pripravi poročilo in z njim seznaniti delavce na način, ki je v družbi običajen. Pri tem naj zavaruje osebno integriteto ter osebne podatke izbranih in neizbranih kandidatov.

3.2.11 Svet delavcev naj podrobneje določi **postopek odločanja** o izbiri kandidatov:

- določi naj kvorum in način odločanja o kandidatih;
- za izvolitev člana nadzornega sveta ali upravnega odbora naj svet delavcev določi vsaj večino vseh članov sveta delavcev pri odločanju;
- glasuje naj se o vseh kandidatih, ki so uvrščeni na seznam po izbornem postopku skladno s točko 3.2.8 teh Priporočil. Če doseže zahtevano število oziroma delež glasov več kandidatov, kot je število članov organa nadzora, ki ga voli svet delavcev, naj se upoštevajo kandidati, ki so prejeli največ glasov, po vrstnem redu.

3.2.12 Delničarji se seznanijo z imenovanjem ali odpoklicem delavskega predstavnika na zasedanju skupščine. Pri seznanitvi skupščine delničarjev naj se delavski predstavniki predstavijo na enak način, kot ga določa ZGD-1 za predstavnike kapitala. O vsakem delavskem predstavniku naj se na skupščini razkrijejo najmanj naslednji podatki: ime in priimek, izobrazba, ustrezne izkušnje, trenutno delovno mesto ali zaposlitev, če gre za zunanjega predstavnika (prim. 2. točko drugega odstavka 297.a člena ZGD-1), ter neodvisnost skladno s kriteriji iz Kodeksa javnih družb. Priporoča se, da se o izvoljenih predstavnikih delavcev razkrijejo tudi drugi podatki, kot to velja za predstavnike kapitala v organu nadzora, skladno s točko 8.5 Kodeksa javnih družb. Te podatke naj kandidat razkrije že v svoji vlogi.

3.2.13 Zaradi lažjega vpisa v sodni register naj bo sklep sveta delavcev o imenovanju predstavnikov delavcev v organ nadzora oblikovan na enak način, kot je oblikovan sklep skupščine o imenovanju člana nadzornega sveta oziroma upravnega odbora – predstavnika kapitala. (npr. *Za člana nadzornega sveta, predstavnika delavcev, se za mandat let z dnem imenuje (ime in priimek)*). Tak sklep naj se sprejme za vsakega predstavnika delavcev posebej.

3.3 Pogoji za kandidate za predstavnike delavcev v organu nadzora

ZSDU v 3. odstavku 79. člena določa, da predstavnik delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru ne more biti zaposlena oseba, ki nima pravice voliti ali biti voljena v svet delavcev. To določilo izključuje zaposlene osebe, ki so nepretrgoma zaposlene v družbi manj kot šest mesecev, in člane ožjega posloводства družbe (poslovodni organ, prokurist, delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi po 72. členu ZDR/02) ter njihove ožje družinske člane (12. člen ZSDU). Za člana nadzornega sveta ali upravnega odbora tudi ne morejo biti imenovani tisti zaposleni, ki sicer imajo aktivno volilno pravico, vendar niso zaposleni v družbi nepretrgoma najmanj 12 mesecev (prim. 13. člen ZSDU). Navedeno določilo ZSDU pa ne izključuje oseb, ki v družbi niso zaposlene. Predstavniki delavcev v organih družbe morajo izpolnjevati splošne pogoje za člana organa vodenja in nadzora, ki so določeni v drugem odstavku 255. člena ZGD-1, predstavniki delavcev v nadzornem svetu pa tudi določbe 1. odstavka 273. člena.¹⁵

¹⁵ To stališče je potrjeno tako v pravni teoriji (glej npr. Kocbek, Ivanjko, Bratina in Podgorelec, 2010, str. 374) kot v sodni praksi (glej npr. sodbi VDSS z opr. št. X Pdp 699/2011 in opr. št. V Pdp 1183/2010).

3.3.1 Priporoča se, da svet delavcev s posebnim sklepom ali s poslovníkom sveta delavcev vnaprej določi pogoje in merila za presojo izpolnjevanja pogojev za kandidate za predstavnike delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru.

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).

Točka 10.1 Kodeksa javnih družb priporoča:

»Pri presoji ustreznosti kandidata za člana nadzornega sveta se poleg zakonskih čim bolj upošteva še izpolnjevanje naslednjih pogojev:

- ustrezna osebna integriteta in poslovna etičnost;
- najmanj univerzitetna izobrazba (stari program) oziroma magisterij iz stroke (2. bolonjska stopnja);
- ustrezne delovne izkušnje s področja nadzora, vodenja ali upravljanja podjetij ali s področja dejavnosti, s katerimi se ukvarja družba;
- celovito poslovno znanje in ustrezna strokovna znanja;
- sposobnost pri delovanju in odločanju upoštevati predvsem dolgoročni interes družbe in temu podrediti morebitne drugačne osebne ali posamične interese (tretjih oseb, zaposlenih, uprave, delničarjev, javnosti ali države);
- ne opravljajo funkcij vodenja, nadzora, zastopanja ali svetovalnih nalog za konkurenčne družbe in niso večji delničarji ali družbeniki konkurenčnih družb na področju temeljne dejavnosti družbe;
- so časovno razpoložljivi oziroma bodo časovno razpoložljivi v času opravljanja funkcije;
- so sposobni učinkovitega komuniciranja in timskega dela;
- so pripravljene na nenehno izobraževanje in profesionalni razvoj in
- imajo listino, s katero se dokazuje specializirana strokovna usposobljenost za članstvo v nadzornem svetu, kot je na primer Certifikat Združenja nadzornikov Slovenije, ali drugo primerno listino.«

3.3.3 Svet delavcev naj določi tudi druge pogoje, ki odražajo zaposlitveno strukturo v družbi oziroma v njeni skupini ter zagotavljajo enako obravnavo vseh delavcev. Upošteva naj tudi politiko raznolikosti (raznolika zastopanost po spolu, starosti, izobrazbi ipd.), ki jo je sprejela družba v skladu s tretjim odstavkom 70. člena ZGD-1¹⁶ oziroma skladno s priporočili dobre prakse (npr. Praktični napotki za oblikovanje politike raznolikosti organov vodenja in nadzora, Kodeks javnih družb, Kodeks SDH).

¹⁶ Če družba sprejme politiko raznolikosti, mora njeno vsebino razkriti v poslovnem poročilu. Prav tako mora razkriti, če politike raznolikosti ni sprejela.

3.4 Upravljanje nasprotja interesov in neodvisnost predstavnikov delavcev v organu nadzora

3.4.1 V izbornem postopku naj se preveri tudi obstoj morebitnega nasprotja interesov (glej Praktični vodnik po nasprotjih interesov, 2018).

Nasprotje interesov je opredeljeno v tretjem odstavku 38.a člena ZGD-1:

»Nasprotje interesov člana organa vodenja ali nadzora obstaja, kadar je nepristransko in objektivno opravljanje nalog ali odločanje v okviru izvajanja funkcije ogroženo zaradi vključevanja osebnega ekonomskega interesa, interesa družinskih članov ali zaradi posebne naklonjenosti ali kakršnih koli drugih interesov, povezanih z drugo fizično ali pravno osebo.«

Kodeks javnih družb opredeljuje nasprotje interesov na naslednji način:

Priloga B2 »Vsak član uprave in nadzornega sveta se mora izogibati okoliščinam, ki bi lahko pripeljale do nasprotja interesov. Če do takih okoliščin pride, mora nasprotje nemudoma razkriti skladno z zakonodajo in tem Kodeksom ter sam predlagati ali sprejeti potrebne ukrepe, da se nasprotje interesov odpravi.«

Priloga B3: »Da pri članu nadzornega sveta ne bi prišlo do nasprotja interesov, je treba upoštevati naslednje zahteve:

b) Člani nadzornega sveta ne smejo biti zaposleni v družbi in niso bili na takšnem položaju v zadnjih treh letih, **razen če so bili izvoljeni v upravni odbor ali nadzorni svet v okviru sistema delavskega predstavnštva, ki ga zahteva zakon, in niso vodilni delavci.**«

V točki 9.2 je oblikovano priporočilo za imenovanja neodvisnih članov, ki velja tako za delničarje kot za svete delavcev. Samo dejstvo, da je član nadzornega sveta, ki ga imenuje svet delavcev, v družbi zaposlen, skladno z načelom 23 in Prilogo B3 tega Kodeksa ne pomeni, da ni neodvisen.

KODEKS SDH vsebuje naslednjo opredelitev nasprotja interesov (Pomen izrazov):

»Za nasprotje interesov gre, ko so podane okoliščine, v katerih zasebni interes osebe vpliva ali ustvarja videz, da vpliva na nepristransko opravljanje njenih nalog v družbi. Pri tem je zasebni interes osebe premoženjska ali nepremoženjska korist zanjo, za njene družinske člane in za druge fizične osebe ali pravne osebe ali druge entitete, s katerimi ima ali je imela osebne, poslovne ali politične stike, oziroma interes, ki je posledica vključevanja čustev, politične ali nacionalne (ne)naklonjenosti.«

Definicija neodvisnosti članov organa nadzora iz Kodeksa za nejavne družbe:

Odsotnost vpliva na nepristransko, strokovno, objektivno, pošteno in celovito osebno presojo osebe pri izvajanju nalog ali pri odločanju v okviru funkcije, ki jo ta oseba opravlja. Šteje se, da so osebe odvisne, če izpolnjujejo kriterije, opredeljene v točki 23 tega kodeksa.

3.4.2 Kandidati za predstavnika delavcev v organu nadzora naj ob vložitvi kandidature podpišejo, ali obstaja kateri izmed razlogov iz točk B3 in B4 Priloge B Kodeksa javnih družb, zaradi katerega se štejejo za odvisne.

3.4.3 Kodeks javnih družb v točki B3 b) Priloge B izrecno določa, da zaposlitev v družbi za delavske predstavnike ne predstavlja razloga odvisnosti, vendar pa to ne izključuje možnosti obstoja odvisnosti iz katerega drugega razloga, ki so navedeni v točkah B3 in B4 Priloge B Kodeksa javnih družb, ali druga razmerja odvisnosti (npr. sorodstvene povezave itd.), ki jih kodeks primeroma ne navaja, zato mora kandidat razkriti tudi ta.

3.4.4 Svet delavcev s kandidatom opravi razgovor o morebitnih nasprotjih interesov.

3.4.5 Če pri kandidatu obstaja trajno in relevantno nasprotje interesov, ki onemogoča opravljanje funkcije nadzora, naj se njegova kandidatura zavrne.

3.4.6 Ne priporoča se združevanje funkcij sindikalnih organizacij in članstvo v organu nadzora, saj so sindikalni predstavniki primarno zavezani k zastopanju interesov delavcev, funkcija v organu nadzora pa zahteva delovanje v interesu družbe, kar bi lahko vodilo do nasprotja interesov takega člana organa nadzora.

3.4.7 Prav tako se ne priporoča imenovanje delavskih predstavnikov v organu nadzora izmed vodilnih delavcev, kot jih opredeljuje 74. člen ZDR-1¹⁷ (glej točko B3 b) Priloge B Kodeksa javnih družb).

3.4.8 Priporoča se tudi, da svet delavcev ne imenuje predstavnikov delavcev v organ nadzora le izmed članov sveta delavcev, ampak tudi izmed drugih delavcev ali zunanjih strokovnjakov.

3.4.9 Predstavniki delavcev v nadzornem organu naj ne opravljajo več kot v treh zaporednih mandatih ali več kot 12 let, kadar statut družbe določa za mandat manj kot štiri leta.

3.4.10 Član sveta delavcev, ki kandidira za člana nadzornega sveta ali upravnega odbora, naj se izloči iz kandidacijskega in izbornega postopka ter odločanja o imenovanju na svetu delavcev.

3.5 Odpoklic predstavnikov delavcev v organu nadzora

3.5.1 Svet delavcev naj s poslovnikom določi tudi pogoje in postopek odpoklica predstavnikov delavcev pred potekom mandata.

3.5.2 Priporoča se, da svet delavcev odločitev o predčasnem odpoklicu sprejme s tričetrtinsko ali višjo večino oddanih glasov, kot velja v primeru odpoklica predstavnika kapitala po skupščini (glej prvi odstavek 275. člena ZGD-1).

¹⁷ Vodilni delavec je oseba, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve (prvi odstavek 74. člena ZDR-1; Ur. l. RS, št. 21/13, s spremembami in dopolnitvami).

3.6 Komunikacija predstavnikov delavcev v organih družbe s svetom delavcev

Predstavniki delavcev morajo v komunikaciji s svetom delavcev spoštovati zakonska in interna pravila glede varovanja občutljivih informacij družbe (poslovne skrivnosti) in delavcev (osebni podatki).

3.6.1 Varovanje poslovne skrivnosti

39. člen ZGD-1 opredeljuje pojem poslovne skrivnosti:

»(1) Za poslovno skrivnost se štejejo podatki, za katere tako določi družba s pisnim sklepom. S tem sklepom morajo biti seznanjeni družbeniki, delavci, člani organov družbe in druge osebe, ki morajo varovati poslovno skrivnost.

(2) Ne glede na to ali so določeni s sklepi iz prejšnjega odstavka, se za poslovno skrivnost štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba. Družbeniki, delavci, člani organov družbe in druge osebe so odgovorni za izdajo poslovne skrivnosti, če so vedeli ali bi morali vedeti za tako naravo podatkov.

(3) Za poslovno skrivnost se ne morejo določiti podatki, ki so po zakonu javni ali podatki o kršitvi zakona ali dobrih poslovnih običajev.«

Varstvo poslovne skrivnosti opredeljuje 40. člen ZGD-1:

»(1) S pisnim sklepom iz prvega odstavka prejšnjega člena družba določi način varovanja poslovne skrivnosti in odgovornost oseb, ki morajo varovati poslovno skrivnost.

(2) Podatke, ki so poslovna skrivnost družbe, morajo varovati tudi osebe zunaj družbe, če so vedele ali če bi glede na naravo podatka morale vedeti, da je podatek poslovna skrivnost.

(3) Prepovedano je ravnanje, s katerim bi osebe zunaj družbe poskušale v nasprotju z zakonom in voljo družbe pridobiti podatke, ki so poslovna skrivnost družbe.«

3.6.1.1 Predstavniki delavcev v organih nadzora gospodarske družbe so dolžni varovati poslovne skrivnosti družbe.

3.6.1.2 Vrste poslovnih skrivnosti in način varovanja poslovne skrivnosti mora urediti poslovodstvo družbe s posebnim sklepom ali notranjim aktom. Pri tem naj poslovodstvo upošteva različno stopnjo občutljivosti poslovnih informacij in namen njihove uporabe.

3.6.1.3 Predstavniki delavcev lahko tretjim osebam (tudi članom sveta delavcev) razkrivajo podatke in gradiva, ki so jih prejeli v zvezi z opravljanjem nalog člana nadzornega sveta ali upravnega odbora, le v skladu z zakonodajo in notranjimi akti družbe.

3.6.1.4 Priporoča se, da poslovodstvo družbe zagotovi svetu delavcev vse informacije, ki so potrebne za uresničevanje pravic do soupravljanja po ZSDU.

3.6.1.5 Če so člani sveta delavcev seznanjeni z informacijami, ki predstavljajo notranje informacije po Zakonu o trgu finančnih instrumentov (ZTFI),¹⁸ jih mora družba obravnavati v skladu z določbami ZTFI.

Varovanje notranjih informacij

Opredelitev notranje informacije je določena v 7. členu Uredbe o zlorabi trga 596/2014/EU. ZTFI določa prekrške v zvezi z varovanjem notranjih informacij v členih 558 in 559.

3.6.2 Komunikacija med svetom delavcev in delavskimi predstavniki

3.6.2.1 Predstavniki delavcev v organih vodenja in nadzora morajo v komunikaciji s svetom delavcev spoštovati zakonska in interna pravila o varovanju poslovnih skrivnosti in osebnih podatkov. Predstavniki delavcev v organih vodenja in nadzora niso delegati sveta delavcev in niso vezani na njegova navodila. 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.

3.6.2.2 Če je po presoji predstavnika delavcev v organu nadzora treba svet delavcev obvestiti o zadevah, ki predstavljajo poslovno skrivnost družbe, naj pozove upravo oziroma poslovodstvo družbe, da o tem obvesti svet delavcev. Če poslovodstvo v razumnem roku ne spoštuje njegovega poziva, naj predstavnik delavcev o tem neukrepanju obvesti nadzorni organ in svet delavcev, ki lahko v zvezi s tem sprejmeta ustrezne ukrepe.

3.7 Sodelovanje predstavnikov delavcev v organu nadzora in njegovih komisijah

3.7.1 Predsednik nadzornega sveta in upravnega odbora naj si prizadeva, da bodo predstavniki delavcev vključeni v razpravo in da bodo svoje mnenje lahko prosto izjavljali.

3.7.2 Če predsednik oceni, da bo razprava tako bolj odprta in kakovostnejša, naj nadzorni svet ali upravni odbor opravi razpravo brez prisotnosti poslovodstva.

3.7.3 Delavskemu predstavniku naj se zagotovi uvajanje v nadzorstveno funkcijo na enak način kot predstavnikom kapitala. Prav tako naj se mu omogoči izobraževanje z namenom boljšega in učinkovitejšega izvrševanja nadzorstvene funkcije, kot to npr. določa 13. točka Kodeksa za javne družbe.

3.7.4 Predstavniki delavcev naj aktivno izvršujejo svojo nadzorstveno funkcijo, npr. z uvrščanjem točk na dnevni red sej nadzornega organa, z zastavljanjem vprašanj poslovodstvu, s predlogi nadzornemu

¹⁸ Ur. l. RS, št. 108/10 – UPB, s spremembami in dopolnitvami.

svetu za dodatna poročila uprave, z neposrednimi zahtevami po dodatnih poročilih, če statut to dopušča, in z drugimi načini aktivnega preverjanja informacij o poslovanju družbe.

3.7.5 Predstavniki delavcev naj pri sprejemanju in opravljanju svoje funkcije smiselno sledijo tudi načelom Kodeksa profesionalne etike.

3.8 Plačilo predstavnikov delavcev v organu nadzora in njegovih komisijah

3.8.1 Predstavniki delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru prejema enako plačilo za opravljanje svoje funkcije kot predstavniki kapitala.

3.8.2 Čas, ki ga predstavnik delavcev porabi za udeležbo na seji nadzornega sveta ali upravnega odbora, naj se všteva v njegov delovni čas, če seja poteka v delovnem času. Udeležba na sejah organa nadzora ali njegovih komisij naj ne predstavlja dela preko polnega delovnega časa (nadurno delo), saj ne gre za izvrševanje delovnih nalog na podlagi delovnega razmerja, ampak nalog na podlagi prevzema korporacijske funkcije člana organa nadzora.

3.9. Delavski direktorji in delavski izvršni direktorji

81. člen ZSDU določa **obveznost imenovanja delavskega direktorja oziroma izvršnega direktorja**, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

- družba z dvotirnim sistemom upravljanja, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, ima delavskega direktorja, ki ga predlaga v upravo družbe svet delavcev;
- v družbi z enotirnim sistemom upravljanja, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, je na predlog sveta delavcev eden izmed predstavnikov delavcev v upravnem odboru imenovan za izvršnega direktorja;
- v družbi, kjer je zaposlenih manjše število delavcev, se lahko imenuje delavskega direktorja v upravo družbe ali predstavnika delavcev v upravnem odboru za izvršnega direktorja, če je tako določeno z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem.

Imenovanje in odpoklic delavskega direktorja ureja 82. člen ZSDU:

»(1) Na predlog sveta delavcev imenuje delavskega direktorja kot člana uprave družbe nadzorni svet, predstavnika delavcev za izvršnega direktorja upravnega odbora pa upravni odbor.

(2) Za odpoklic delavskega direktorja v upravi družbe ali predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji upravnega odbora se smiselno uporabljajo določbe, ki veljajo za njegovo imenovanje.«

Pogodbo, ki jo sklene delavski direktor ali izvršni direktor z družbo, mora potrditi nadzorni svet ali upravni odbor družbe (262. člen ZGD-1).

3.9.1 Kandidacijski postopek, imenovanje in odpoklic delavskega direktorja oz. izvršnega direktorja

3.9.1.1 Pogoje za imenovanje na funkcijo in postopek izbire kandidatov za delavskega direktorja ali izvršnega direktorja naj opredeli svet delavcev s poslovnikom ali drugim aktom. V poslovniku naj določi zlasti:

- način objave vabila h kandidaturi;
- pogoje, ki naj jih izpolnjujejo kandidati;
- rok za vložitev poziva za vložitev kandidatur in rok za vložitev kandidatur;
- dokazila, ki naj jih kandidat priloži k prijavi;
- način obravnave prejetih kandidatur;
- preverjanje izpolnjevanja pogojev prijavljenih kandidatov;
- predstavitev kandidatov;
- odločanje oziroma glasovanje o kandidatih;
- seznanitev neizbranih kandidatov;
- objavo oziroma način seznanitve delavcev z izbranim kandidatom in
- oblikovanje predloga za nadzorni svet družbe oziroma upravni odbor družbe (predstavitve kandidata, vloga kandidata ipd.).

Pri opredelitvi postopka se lahko svet delavcev smiselno zgleduje po Priporočilih ZNS za kadrovanje in nagrajevanje članov uprav in izvršnih direktorjev.

3.9.1.2 Delavski direktor ali izvršni direktor mora izpolnjevati pogoje iz drugega odstavka 255. člena ZGD-1.

3.9.1.3 Svet delavcev naj pri določitvi drugih pogojev za opravljanje funkcije delavskega direktorja ali izvršnega direktorja upošteva tudi posebne pogoje, določene v statutu družbe ali s priporočili dobre prakse (npr. točka 20 Kodeksa javnih družb).

3.9.1.4 Kandidati naj v svoji vlogi razkrijejo tudi morebitna nasprotja interesov glede na merila, določena v 38.a členu ZGD-1 in v prilogi B Kodeksa javnih družb (glej smiselno točko 2.2.4 teh Priporočil).

3.9.1.5 Svet delavcev naj z vsakim kandidatom opravi razgovor, pri katerem naj ovrednoti zlasti njegovo celovito poslovno znanje in ustrezna strokovna znanja, osebno integriteto in poslovno etičnost, njegove sposobnosti učinkovitega komuniciranja in timskega dela ipd.

3.9.1.6 Svet delavcev naj o izbiri odloči z večino vseh članov sveta delavcev.

3.9.1.7 Član sveta delavcev, ki kandidira za delavskega direktorja ali izvršnega direktorja, naj se izloči iz celotnega postopka.

3.9.1.8 Predlog kandidata in njegovo predstavitev naj svet delavcev posreduje predsedniku nadzornega sveta oziroma upravnega odbora s predlogom za uvrstitev te točke na dnevi red seje.

3.9.1.9. Nadzorni svet ali upravni odbor naj opravi intervju s kandidatom in skrbno preveri predlog kandidata za delavskega direktorja ali izvršnega direktorja ter o tem sestavi posebno poročilo, s katerim seznaní svet delavcev. Če nadzorni svet ali upravni odbor zavrne imenovanje kandidata, ki ga je predlagal svet delavcev, naj svojo odločitev utemelji.

Postopek v primeru neizbire predlaganega kandidata za delavskega direktorja ali izvršnega direktorja po 83. členu ZSDU:

»(1) Če delavski direktor v upravi ali predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji upravnega odbora ni imenovan v skladu s prejšnjim členom, mora odbor nadzornega sveta ali upravnega odbora nadzornemu svetu ali upravnemu odboru v enem mesecu po njegovem glasovanju predlagati skupnega kandidata. Kandidat je imenovan za delavskega direktorja v upravi ali za predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji upravnega odbora, če dobi večino glasov prisotnih članov nadzornega sveta ali upravnega odbora.

(2) Odbor nadzornega sveta oziroma upravnega odbora iz prejšnjega odstavka je sestavljen iz enakega števila predstavnikov lastnikov, imenovanih izmed članov nadzornega sveta oziroma upravnega odbora, in predstavnikov delavcev - članov sveta delavcev, predsednik odbora pa je predstavnik lastnikov.

(3) Če delavski direktor v upravi ali predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji upravnega odbora tudi v skladu s prvim odstavkom tega člena ni imenovan, lahko svet delavcev zahteva, da ga imenuje pristojno sodišče.«

3.9.1.10 Nadzorni svet ali upravni odbor naj postopek imenovanja odbora skladno s 83. členom ZSDU opravi že na isti seji, na kateri zavrne predlaganega kandidata za delavskega direktorja ali izvršnega direktorja, da bo imel odbor dovolj časa za pripravo predloga znotraj zakonskih rokov. Ob imenovanju odbora hkrati določi način njegovega delovanja in odločanja. V odbor naj nadzorni svet ali upravni odbor skladno s 83. členom ZSDU kot predstavnike kapitala imenuje predsednika nadzornega sveta ali upravnega odbora in predsednika kadrovske komisije, če ta obstaja. V odbor naj svet delavcev naknadno čim prej imenuje svoje predstavnike. Svet delavcev naj v odbor imenuje predsednika ali podpredsednika sveta delavcev (če nista že člana organa nadzora) in vsaj enega predstavnika delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru.

3.9.1.11 Odbor naj si skrbno prizadeva odpraviti pomisleke organa nadzora, ki jih je ta navedel v obrazložitvi zavrnitve predloga sveta delavcev. Če je jasno, da organ nadzora zavrnjenega kandidata ne bo imenoval, naj odbor poišče in predlaga drugega kandidata. Predlog kandidata in njegovo predstavitev naj odbor posreduje predsedniku nadzornega sveta ali upravnega odbora s predlogom za uvrstitev te točke na dnevi red seje.

3.9.1.12 Nadzorni svet ali upravni odbor naj kandidata odbora preveri skladno s točko 3.9.1.9 teh Priporočil. O predlogu odbora naj nadzorni svet ali upravni odbor odloči v roku treh mesecev od prejema predloga.

3.9.1.13 Če svet delavcev predlaga odpoklic delavskega direktorja ali izvršnega direktorja organu nadzora, naj v predlogu ustrezno opredeli razloge za odpoklic, ki morajo izpolnjevati oziroma vsebovati zakonske razloge za odpoklic.

3.9.1.14 Nadzorni svet lahko odpokliče delavskega direktorja iz razlogov, ki jih določa ZGD-1 za odpoklic člana uprave ali direktorja. Upravni odbor lahko odpokliče delavskega izvršnega direktorja iz razlogov, ki so določeni v statutu ali drugih internih aktih družbe. Pred odpoklicem naj nadzorni svet ali upravni odbor obvesti svet delavcev o nameravanem odpoklicu z navedbo in obrazložitev razlogov za odpoklic.

3.9.2 Pravice in dolžnosti – vloga delavskega direktorja oz. izvršnega direktorja

3.9.2.1 Delavski direktor je enakopraven član poslovnega organa. Pristojnosti in pooblastila delavskega izvršnega direktorja se lahko razlikujejo od pristojnosti in pooblastil drugih izvršnih direktorjev. Delavski direktor oz. izvršni direktor mora svoje naloge opravljati s poklicno skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika v dobro družbe.

3.9.2.2 Pristojnosti delavskega direktorja naj se določijo s statutom družbe in s poslovnikom o delu uprave, pristojnosti delavskega izvršnega direktorja v enotirnem sistemu upravljanja pa naj se določijo s statutom družbe ali poslovnikom upravnega odbora.

3.9.2.3 Delavski direktor v okviru splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo vsem članom uprave družbe ali izvršnim direktorjem družbe v skladu s posebnim zakonom in statutom družbe, zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj (84. člen ZSDU).

3.9.3 Vsebina pogodbe delavskega direktorja oz. izvršnega direktorja

3.9.3.1 Pogodbo o opravljanju funkcije delavskega direktorja ali delavskega izvršnega direktorja mora potrditi nadzorni svet oziroma upravni odbor.

3.9.3.2 Osnutek pogodbe naj delavski direktor oziroma izvršni direktor prejme pred imenovanjem v funkcijo.

3.9.3.3 V pogodbi o opravljanju funkcije naj bodo jasno določene pristojnosti delavskega direktorja oziroma izvršnega direktorja.

3.10 Poročilo o soupravljanju za organ nadzora

Obveznost obravnave posebnega poročila nalaga drugi odstavek 80. člena ZSDU in 12.4.

člen Kodeksa za javne družbe:

»Nadzorni svet oziroma upravni odbor družbe je dolžan na zahtevo predstavnikov delavcev najmanj enkrat letno obravnavati poročilo sveta delavcev o stanju na področju uresničevanja tega zakona v družbi s predlogom ukrepov in se do njega opredeliti.«

3.10.1 Predsednik nadzornega sveta ali upravnega odbora naj enkrat letno uvrsti na dnevni red obravnavo poročila o sodelovanju delavcev pri upravljanju. To točko mora uvrstiti na dnevni red, če to predlagajo predstavniki delavcev v tem organu nadzora.

3.10.2 Obravnava poročila naj se uskladi s predstavniki delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru. Pri obravnavi te točke naj bosta vedno prisotna tudi predsednik sveta delavcev in delavski direktor.

3.10.3 Priporoča se, da je delavski direktor povabljen na sejo organa nadzora pri obravnavi poročila.

3.10.4 Poročilo o upravljanju naj vsebuje zlasti naslednje podatke:

- informacijo o vsebini participacijskega dogovora,
- kratko predstavitev vseh oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju v družbi;
- oceno uspešnosti sodelovanja delavcev pri upravljanju, in sicer zlasti, v katerih pogledih se sodelovanje delavcev pri upravljanju učinkovito izvaja in glede česa bi bilo treba sodelovanje delavcev pri upravljanju nadgraditi;
- predloge za izboljšavo oziroma področja, na katerih bi lahko izboljšali sodelovanje delavcev pri upravljanju, in
- morebitne predloge za vključitev obravnave posamezne problematike v akcijski načrt dela nadzornega sveta.

3.10.5 V sklepu nadzornega sveta ali upravnega odbora o obravnavi poročila naj se organ nadzora opredeli do poročila in po potrebi v skladu s svojimi pristojnostmi sprejme ukrepe ali oblikuje priporočila za izboljšanje sodelovanja delavcev pri upravljanju.

3.10.6 V poročilu o sprejemu letnega poročila naj nadzorni svet ali upravni odbor pojasni, ali je obravnaval poročilo o sodelovanju delavcev pri upravljanju in svoje najpomembnejše ugotovitve. Obravnavo poročila naj tudi vključi v svoj letni načrt aktivnosti.

3.10.7 Priporoča se tudi, da se v letnem poročilu ali izjavi o upravljanju družbe razkrije sestava sveta delavcev, njihove dodatne funkcije, mandati in prejemki.

4 VIRI IN PRIPOROČENA LITERATURA

- Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države, 2017, objavljeno na [https://www.sdh.si/Data/Documents/upravljanje-nalozb/KODEKS%20SDH%20-%20maj%202017\(1\).pdf](https://www.sdh.si/Data/Documents/upravljanje-nalozb/KODEKS%20SDH%20-%20maj%202017(1).pdf)
- Kodeks profesionalne etike, ZNS, 2014, objavljeno na http://www.zdruzenje-ns.si/uploads/Kodeks_profesionalne_etike_ZNS_2014.pdf
- Kodeks upravljanja za nejavne družbe, ZNS, Ministrstvo RS za gospodarski razvoj in tehnologijo, Gospodarska zbornica Slovenije, 2016, objavljeno na http://www.zdruzenje-ns.si/newsletter/uploadfiles/Kodeks%20upravljanja%20za%20nejavne%20dru%C5%BEbe_za%20javno%20razpravo.pdf
- Navodila za izpolnjevanje izjave o neodvisnosti, ZNS, 2018, objavljeno na <http://www.zdruzenje-ns.si/mediji/aktualne-novice/novo-navodilo-za-izpolnjevanje-izjav-o-neodvisnosti-clana-ozroma-kandidata-za-clana-nadzornega-sveta-in-komisij/>
- Praktični napotki za oblikovanje politike raznolikosti organov vodenja in nadzora, ZNS, 2017, objavljeno na <http://www.zdruzenje-ns.si/mediji/aktualne-novice/novo-prakticni-napotki-za-oblikovanje-politike-raznolikosti-organov-vodenja-in-nadzora>
- Praktični vodnik po nasprotjih interesov, ZNS, 2018, objavljeno na <http://www.zdruzenje-ns.si/stroka/profesionalna-etika/>
- Priporočila za članstvo, delo in plačilo članov nadzornih svetov in upravnih odborov, ZNS, 2007, objavljeno na http://www.zdruzenje-ns.si/db/doc/upl/priporocila_za_clanstvo_delo_in_placilo_ns_in_uo__koncna.pdf
- Slovenski kodeks upravljanja javnih delniških družb, 2016, objavljeno na <http://www.ljse.si/media/Attachments/Izdajatelj/2016/NovKodeksCG2016.pdf>
- Zakon o gospodarskih družbah, Uradni list RS, št. 42/2006 in nasl.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju – ZSDU, Ur. l. RS, št. 42/2007 – UPB1.
- Dr. Franca, Valentina:
 - Board-level employee representation in Slovenia: from the constitution to practice. V Waddington, Jeremy (ur.). *European board-level employee representation: national variations in influence and power*. Bulletin of Comparative labour relations, vol 102. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer, 2018, str. 155–177.
 - Vprašanje zaupnosti informacij med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu ter svetom delavcev. V: Delavci in delodajalci. 2017, let. 17, št. 2–3, str. 309–325.
 - Pravni izzivi vloge delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb. V: Delavci in delodajalci. 2016, let. 16, št. 2–3, str. 361–377.
- Kocbek, M., Ivanjko, Š., Bratina, B., & Podgorelec, P. (2010). *Nadzorni sveti in upravni odbori*. Ljubljana: GV založba.
- Dr. Strojín Štampar, Anja, Sodelovanje delavcev pri upravljanju v enotirnem sistemu upravljanja. V: Delavci in delodajalci. 2018, let. 18, št. 1, str. 107–128.