

KDO NADOMEŠČA DIREKTORJA KOT ČLANA UPRAVNEGA ODBORA

Vprašanje: Ali je lahko oseba, ki nadomešča direktorja podjetja v času njegove odsotnosti, tudi njegov namestnik v funkciji člana upravnega odbora?

Odgovor: Veljavni pravni predpisi niso izrecno regulirali tega vprašanja in tako lahko odgovorimo nanj samo na temelju razlage, ki je zasnovana na smislu predpisov.

Dobra delovna organizacija v podjetju terjaja, da je že vnaprej določena oseba, ki je pooblaščen nadomeščati direktorja v času njegove odsotnosti. Če je v podjetju posebno delovno mesto namestnika ali pomočnika direktorja, tedaj bo praviloma direktorja nadomeščal njegov namestnik ali pomočnik. V podjetjih, v katerih organizaciji tako delovno mesto ni določeno, je mogoče s pravili določiti, katera izmed vodilnih oseb nadomešča direktorja v primeru njegove odsotnosti. Če pravila ne vsebujejo take določbe, bi moral direktorjevega namestnika na predlog direktorja določiti upravni odbor glede na to, da spada v njegovo pristojnost nastavljanje delavcev na vodilna delovna mesta.

Direktorjevemu namestniku bi morali priznati pravice, da nadomešča direktorja tudi v funkciji člana upravnega odbora, razumljivo samo v času, dokler traja direktorjeva odsotnost in če traja ta odsotnost dalj časa, a ne samo dan ali dva. Res je sicer, da lahko ima upravni odbor sejo tudi v odsotnosti direktorja, ker določa zakon samo toliko, da je sejo mogoče izvesti, če je navzočih več kakor polovica članov upravnega odbora. Direktor pa mora na seji upravnega odbora podati poročilo o važnejših dogodkih v času od zadnje seje, pripraviti podatke in obrazložitve za posamezne točke dnevnega reda itd. V primeru, da je kakšen predlog v nasprotju z veljavnimi predpisi, je dolžan opozoriti na to upravni odbor oziroma ustaviti izvršitev protizakonitega sklepa upravnega odbora. Po drugi strani se lahko pokaže potreba po naglem sklicanju seje tudi, ko je direktor odsoten. Vsi ti razlogi govorijo za razloženo stališče, da naj direktorjev namestnik nadomešča začasno direktorja tudi v funkciji člana upravnega odbora, posebno če gre za odsotnost, ki traja dalj časa.

VLOGA URADOV ZA POSREDOVANJE DELA PO NOvem ZAKONU O DELOVNIH RAZMERJIH

Vprašanje: Kakšna je vloga urada za posredovanje dela po novem zakonu o delovnih razmerjih?

Odgovor: Novi zakon o delovnih razmerjih regulira tudi pravico na zaposlitev in materialno varstvo oseb, ki so začasno izven delovnega razmerja. Te pravice se uveljavljajo preko urada za posredovanje dela.

Po tem zakonu se razširja vloga in poveča odgovornost urada za posredovanje dela.

Po prejšnjih predpisih so uradi na temelju evidence brezposelnih in prijav gospodarskih organizacij o prostih delovnih mestih posredovali med brezposelnimi osebami in gospodarskimi organizacijami. Po novem zakonu vodijo uradi evidenco brezposelnih, gospodarske organizacije pa so še naprej dolžne prijavljati prosta delovna mesta in jih obvezno zasedati po uradih za posredovanje dela. Pri pošiljanju delavcev se uradi dolžni, da pošljejo na

prosta delovna mesta tiste delavce, ki telesno in strokovno ustrezajo za ta delovna mesta. To hkrati pomeni tudi večjo odgovornost uradov pri pošiljanju delavcev, da se ne bi zgodilo, da dobi gospodarstvo delovno silo, ki ne ustreza. Zato je nujno, da se uradi dobro spoznajo s potrebami gospodarstva kakor tudi z delavci, ki jih pošljejo na določena delovna mesta. Naloga urada je razen tega, da zagotavlja gospodarstvu potrebno delovno silo in da v tem smislu stori potrebne ukrepe, kakor so povezovanje z drugimi uradi, prijavljanje delavcev za zaposlitev s strokovnim usposabljanje in drugim.

Gospodarske organizacije so dolžne po novem zakonu, da prijavljajo odvečne delavce. Na podlagi tega lahko uradi storijo določene ukrepe zaradi čim bolj uspešne zaposlitve začasno brezposelnih, kakor so povezovanje z gospodarskimi organizacijami in uradi izven svoje teritorialne pristojnosti in druge.

Materialno varstvo oseb, ki so začasno izven delovnega razmerja, je nadalje važna naloga urada za posredovanje dela. To so pravica na nadomestilo, ki znaša 50 od-

stotkov od plače, pravica na zdravstveno zavarovanje, znižano vožnjo in priznavanje časa prebitega izven delovnega razmerja v staž za realizacijo pravic, za katere je pogoj nepretrgani delovni staž, razen pravice na letni dopust in pokojnino.

Osebe, ki so dobivale denarno nadomestilo šest mesecev, lahko urad pošlje na delo nižje kvalifikacije, dolžan pa je ohraniti take osebe v evidenci in jim iskati zaposlitev, ki ustreza njihovi strokovni izobrazbi.

Uradi morajo delati tudi za poklicno usmerjanje mladine (poklicno prosvetljevanje), kar je nova naloga uradov. Organizatorji in iniciatorji so tega dela, pri katerem sodelujejo tudi druge ustanove in organizacije, kakor so šole, organi za prosveto, ustanove za poklicno usmerjanje in drugi.

DELAJSKO SAMOUPRAVLJANJE V OBRATIH POSLOVNIH ZVEZ

Vprašanje: Ker so dobila podjetja, ki so pridružena poslovnim zvezam kmetijskih zadrug status obratov s samostojnim obračunom in imajo svoje organe delavskega samoupravljanja, se zastavlja vprašanje, ali morajo ti obrati izvoliti nove organe delavskega samoupravljanja (delavski svet in upravni odbor) ali ostanejo organi, ki so bili izvoljeni pred njihovo pridružitvijo k poslovni zvezi. Razen tega, ali je treba ponovno nastaviti poslovodjo samostojnega obrata ali naj opravlja dolžnost poslovodje še naprej bivši direktor pridruženega podjetja?

Odgovor: Po točki 2 začasne odločbe o pogojih in postopku za pridružitve podjetij, delavnic in obratov k združnim poslovnim zvezam (Službeni list FLRJ, št. 49/56) je določeno, da dob pridruženo podjetje položaj obrata s samostojnim obračunom in svoje organe delavskega upravljanja. V 13. točki začasnega odloka je napisano, da se ne izvaja postopek likvidacije pridruženega podjetja, izdelava pa se likvidacijska bilanca podjetja, ki se pridruži, kakor tudi, da prevzame pravice in obveznosti pridruženega podjetja združna poslovna zveza, kateri se podjetje pripoji. To pomeni, da je treba navedene predpise razumeti tako, da je podjetje s pripojitvijo k poslovnj zvezi prenehalo pravno obstajati in so potemtakem prenehale tudi funkcije dotedanjih organov delavskega upravljanja. Torej je treba izvoliti nove organe delavskega samoupravljanja.

Če na osnovi navedenih predpisov štejemo, da je podjetje prenehalo pravno obstajati in da je treba izvoliti nove organe delavskega upravljanja, je treba prav tako šteti, da je tudi funkcija dosedanjega direktorja prenehala s pripojitvijo podjetja k poslovnj zvezi in da je treba postaviti novega poslovodjo obrata, ki ga postavi upravni odbor poslovne zveze.