

Sodelovanje delavcev pri upravljanju v enotirnem sistemu upravljanja delniške družbe

Anja Strojin Štampar*

UDK: 349.2:331.107:347.7

Povzetek: Prispevek obravnava ključne pristojnosti in odgovornosti predstavnikov zaposlenih v upravnem odboru in v vlogi izvršnih direktorjev delniške družbe z enotirnim sistemom upravljanja na podlagi analize določb ZGD-1 in ZSDU ter sodne prakse. Posebne pristojnosti upravnega odbora in delavskih predstavnikov v primerjavi z dvotirnim sistemom upravljanja se odražajo v razširjeni odgovornosti članov upravnega odbora za vodenje in poslovno uspešnost družbe. Primernost zakonske ureditve delavskega soupravljanja v enotirnem sistemu upravljanja je potrdilo tudi Ustavno sodišče RS z oceno, da je urejeno na primerljivi ravni kot v dvotirnem sistemu upravljanja.

Ključne besede: korporativno upravljanje, delniška družba, enotirni sistem upravljanja, upravni odbor, delavski izvršni direktor, delavsko soupravljanje, skrbnost in odgovornost.

Employee Participation in a One-tier Corporate Governance System of a Stock Company

Abstract

The article contains an overview of the key duties and liability of employee representatives on the board of directors and of employee executive directors in a stock company with one-tier governance system, based on the analysis of the relevant Slovenian legislation and jurisprudence. Special duties of board of directors and employee representatives result in the extended liability of board of directors for overall management and business performance of a company. The appropriateness of the employee

* Anja Strojin Štampar, doktorica znanosti s področja prava in magistrica poslovnih ved, Odvetniška pisarna Štampar Strojin, Ljubljana.

Anja Strojin Štampar, PhD and Master's Degree in Business Administration, Law office Štampar Strojin, Ljubljana.

anja.strojin@siol.net

representation model in the one-tier corporate governance system has also been confirmed by the Slovene Constitutional Court, which has held that the employee participation in the one-tier governance system had been regulated on a comparable but not identical level as employee participation in the two-tier governance system

Key words: corporate governance, stock company, one-tier governance system, board of directors, employee executive director, employee participation, director's duties and liability.

1. UVOD

Enotirni sistem upravljanja delniške družbe v Sloveniji poznamo od uveljavitve novele *Zakona o gospodarskih družbah* (v nadaljevanju ZGD-1) v letu 2006.¹ V slovenski pravni red je bil uveden na podlagi *Uredbe Sveta (ES) št. 2157/2001 z dne 8. oktobra 2001 o statutu evropske delniške družbe (SE)* (v nadaljevanju Uredba SE), na podlagi katere je morala Slovenija v svoji nacionalni zakonodaji urediti tudi to obliko upravljanja delniške družbe, poleg že urejenega dvotirnega sistema upravljanja, ta obveznost pa se je sicer nanašala le na primere, kadar gre za evropske delniške družbe in ne nacionalne. Eden izmed glavnih razlogov za počasno sprejemanje Uredbe SE (uredba se je sprejemala skoraj tri desetletja) je bila prav ureditev sodelovanja delavcev pri upravljanju SE, kar je zaradi raznolikosti modelov delavskega soupravljanja v državah članicah Evropske unije pripeljalo do sprejema posebne direktive, tj. *Direktive št. 2001/86 o udeležbi delavcev* (v nadaljevanju Direktiva SE)², ki je bila prenesena v slovenski pravni red z *Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (SE)* (v nadaljevanju ZSDUEDD).³ ZSDUEDD se uporablja za SE, ki imajo sedež v

¹ Zakon o gospodarskih družbah – ZGD-1 (Ur.l. RS, št. 65/2009 – UPB3, 33/2011, 91/2011, 32/2012, 57/2012, 44/2013 – odl. US, 82/2013, 55/2015, 15/2017).

² Direktiva SE dopolnjuje Uredbo SE, ki vprašanj delavskega soupravljanja ne ureja zaradi raznolikosti nacionalnih ureditev. Temeljni načeli Direktive SE sta prosto urejanje udeležbe delavcev v SE (izbira modela soupravljanja je predmet dogovora med družbo in delavci) in načelo ohranitve udeležbe na obstoječi ravni (glede na najvišjo obstoječo raven – načelo »prej-pozneje«). Glej tudi Rajgeli, Barbara, 2007, str. 317–330; Prelič, Saša in Prostor, Jerneja, 2009, str. 183–204; Bedrač, Janja, 2004, str. 646.

³ Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (SE) (Ur.l. RS, št. 28/2006).

Republiki Sloveniji (v nadaljevanju RS), in za delavce, ki so zaposleni v udeleženih družbah, odvisnih družbah in podružnicah SE s sedežem v RS (2. člen).

V prispevku bom obravnavala sodelovanje delavcev pri upravljanju v domači delniški družbi, tj. delniški družbi, ustanovljeni v skladu z ZGD-1, s sedežem v RS, z enotirnim sistemom upravljanja. V prvih dveh razdelkih prispevek obravnava primerjalno-pravni pregled delavskega soupravljanja in sistem delavskega soupravljanja v RS. V tretjem razdelku sledi podrobnejša pravna analiza določb ZSDU o sodelovanju delavskih predstavnikov v organih delniške družbe z enotirnim sistemom upravljanja v povezavi z določbami ZGD-1, zlasti z vidika postopka imenovanja, nalog in odgovornosti delavskih predstavnikov. Temo sem obravnavala v okviru svoje doktorske disertacije z naslovom »Enotirni sistem upravljanja delniške družbe«, ⁴ izvajanje enotirnega sistema upravljanja v praksi pa sem raziskovala v magistrskem delu z naslovom »Analiza stroškov korporativnega upravljanja v enotirnem sistemu upravljanja delniške družbe«. ⁵

2. SOUPRAVLJANE ZAPOSLENIH V ENOTIRNEM SISTEMU UPRAVLJANJA – PRIMERJALNO PRAVNI POGLED

Enotirni sistem upravljanja se je razvil v anglosaškem pravnem redu (ZDA, Kanada in Združeno kraljestvo) in zanj ni značilno sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb. Prevzele so ga tudi nekatere države civilne pravne tradicije v Evropi in ga razvile v skladu z načeli in značilnostmi svojih pravnih ureditev. V Evropi tako poznamo več različnih oblik enotirnega sistema upravljanja, v katerih so različno poudarjeni značilni elementi enotirnega sistema upravljanja (npr. razdelitve poslovodnih pristojnosti med upravnim odborom in izvršnimi direktorji in vpliv skupščine na vodenje družbe). ⁶

Iz novejših študij korporativnega upravljanja v Evropi ⁷ izhaja, da soupravljanje v enotirnem sistemu upravljanja poznajo na Norveškem, Švedskem in v Luksemburgu, Grčiji, Španiji ter v nekaterih pravnih redih z obema sistemoma

⁴ Strojín Štampar, Anja, 2017a.

⁵ Strojín Štampar, Anja, 2017b.

⁶ Več o tem Strojín Štampar, Anja, 2017a, str. 48–89; Bohinc, 2010; Gerner-Beuerle, Carsten, Paech, Philipp & Schuster, Edmund Philipp, 2013.

⁷ Glej Gerner-Beuerle, Carsten, Paech, Philipp & Schuster, Edmund Philipp, 2013, str. 9, in Guide to Corporate Governance Practices in the European Union, 2015, str. 15.

upravljanja delniške družbe (Finska, Francija). V evropskih državah z dvotirnim sistemom (ali obema) upravljanja delniške družbe poznajo obsežne pravice delavske participacije v Avstriji, Nemčiji, na Češkem, Danskem, Madžarskem, Nizozemskem, Hrvaškem, Slovaškem in v Sloveniji, omejene pravice pa tudi na Poljskem. Delavci sodelujejo pri upravljanju gospodarskih družb v zelo omejenem obsegu v pravnih redih Belgije, Cipra, Združenega kraljestva, Irske, Bolgarije, Romunije, Malte, Portugalske, Italije, Litve, Estonije in Latvije, zlasti preko sindikalnega delovanja.

3. SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU V RS

Zakonska ureditev sodelovanja delavcev pri upravljanju delniških družb v Sloveniji temelji na 75. členu Ustave RS⁸, natančneje pa je urejena v *Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju* (v nadaljevanju ZSDU).⁹ Temeljno načelo delavskega soupravljanja je načelo izbirnosti oziroma avtonomije delavcev, ki je zapisano v 5. členu ZSDU.¹⁰ Delavci so avtonomni v odločitvi, katere pravice iz ZSDU bodo izvrševali in v kakšnem obsegu (ali sploh), o čemer se dogovorijo s poslovodstvom družbe z dogovorom o soupravljanju (t.i. participacijski dogovor). Več slovenskih pravnih strokovnjakov poudarja, da je sodelovanje pri upravljanju družbe delavska pravica in ne dolžnost, zato jo delavci uresničujejo po svoji presoji in volji.¹¹

Zadeve, ki so predmet delavskega soupravljanja, niso izrecno določene, ampak jih zakon opredeljuje načelno kot zadeve, »ki vplivajo na vsebino in organizacijo dela ter na določitev in izvajanje aktivnosti, namenjenih izboljševanju delovnih razmer oziroma humanizaciji delovnega okolja in doseganju uspešnega

⁸ 75. člen Ustave RS določa: »Delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon.«

⁹ Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju – ZSDU (Ur.l. RS, št. 42/2007 – UPB1).

¹⁰ Primerjaj prvi in drugi odstavek 5. člena ZSDU: »(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 soupravljalских pravic delavcev, kot jih določa ta zakon.«

¹¹ Glej Ivanjko v Ivanjko, Šime, Kocbek, Marijan in Prelič, Saša, 2009, str. 295. Tudi Končar v Komentarju ZSDU, 1993, str. 17, in Franca, Valentina, 2016, str. 361.

poslovanja družbe« (4. člen ZSDU). ZSDU v VI. poglavju določa omejitve soupravljanja na način, da izrecno opredeljuje zadeve, o katerih se odloča v okviru posamezne oblike delavske participacije (na primer zadeve, ki so predmet skupnega posvetovanja ali soodločanja), vendar pa takšna zakonska ureditev ne onemogoča drugačnega dogovora o načinu in predmetu delavskega soupravljanja, vendar ne v smislu, da se dogovorijo, da ni treba obveščati ali se posvetovati o zadevah, ki so določene v ZSDU.

Ob formalno-pravni uvedbi enotirnega sistema upravljanja je bilo delavsko soupravljanje najprej začasno urejeno v 703. členu ZGD-1, kar je veljalo do uveljavitve novele ZSDU-B¹² v letu 2007, ko je bilo v 78. členu ZSDU izrecno urejeno tudi sodelovanje zaposlenih v organih delniške družbe z enotirnim sistemom upravljanja. Tudi v Sloveniji je bila uvedba enotirnega sistema upravljanja predmet daljšega strokovnega usklajevanja prav zaradi vprašanj, povezanih z ureditvijo delavskega soupravljanja, saj je bila ob prvem predlogu izražena ocena stroke, da sodelovanje delavcev pri upravljanju ni na ustrezni ravni v primerjavi z dvotirnim sistemom upravljanja.¹³ Na koncu je bilo sprejeto stališče, da prehodne določbe ZGD-1 in dopolnitev ZSDU urejajo delavsko participacijo v delniških družbah z enotirnim sistemom upravljanja na primerljivi ravni z ureditvijo v delniških družbah z dvotirnim sistemom upravljanja.¹⁴ Z odločbo, opr. št. U-I-268/06T, je to stališče v letu 2009 potrdilo tudi Ustavno sodišče RS, ki je v postopku za presojo ustavnosti odločilo, da določbe drugega odstavka 79. člena in drugega odstavka 81. člena ZSDU niso v neskladju z Ustavo RS in da pravica delavcev do soupravljanja v enotirnem sistemu upravljanja ni kršena: »Iz splošnega načela enakosti pred zakonom iz drugega odstavka 14. člena Ustave ne izhaja zahteva, da mora zakonodajalec različne položaje urejati enako, temveč le, da naj bistveno enake položaje ureja enako. V tem primeru ne gre za enaka položaja. Položaja in vloge nadzornega sveta v dvotirnem sistemu namreč ni mogoče enačiti s položajem in z vlogo upravnega odbora v enotirnem sistemu upravljanja v delniški družbi in s tem tudi ne položajev in participacije delavcev v navedenih organih.«

¹² Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju - ZSDU-B (Ur.l. RS, št. 26/07).

¹³ Glej Gostiša, Mato, 2005, str. 6–8.

¹⁴ ZSDU je bil oblikovan po vzoru nemškega modela sodelovanja delavcev pri odločanju in soodločanju. Glej Uvod h komentarju ZSDU, 1993, str. 13.

4. SODELOVANJE DELAVCEV V ORGANIH DELNIŠKE DRUŽBE Z ENOTIRNIM SISTEMOM UPRAVLJANJA

78. člen ZSDU določa, da imajo delavci pravico do imenovanja svojih predstavnikov v upravni odbor družbe in v njegove komisije, na njihov predlog pa lahko upravni odbor imenuje tudi delavskega izvršnega direktorja. To pravilo ne velja za majhne in mikro družbe po kriterijih iz 55. člena ZGD-1 (primerjaj 84.a člen ZSDU),¹⁵ prav tako pa se ne uporablja za sodelovanje delavcev v evropski delniški družbi, saj to ureja ZSDUEDD.

4.1. Upravni odbor

V enotirnem sistemu upravljanja upravni odbor vodi družbo in nadzoruje izvajanje njenih poslov (prvi odstavek 285. člena ZGD-1). Upravni odbor tako izvršuje vse tri funkcije upravljanja družbe: nadzorstveno, poslovodno in zastopniško funkcijo. Kot nosilec nadzorstvene funkcije upravni odbor izvaja vse naloge nadzornega sveta v dvotirnem sistemu upravljanja (drugi odstavek 285. člena ZGD-1), kot nosilec poslovodne funkcije pa izvršuje pristojnosti uprave v dvotirnem sistemu upravljanja. Na izvršne direktorje lahko prenese le del svojih poslovodnih pristojnosti, in sicer tiste, ki so določene v četrtem odstavku 290. člena ZGD-1. Ostale poslovodne pristojnosti upravnega odbora so neprenosljive, bodisi na podlagi izrecne zakonske določbe (npr. 267. člen v zvezi z drugim odstavkom 285. člena, oba ZGD-1) bodisi implicitno, upošteva taksativno našteje prenosljive pristojnosti v četrtem odstavku 290. člena ZGD-1).¹⁶ Na podlagi prvega odstavka 286. člena upravni odbor tudi predstavlja in zastopa družbo,

¹⁵ ZSDU ni usklajen s spremembo 55. člena ZGD-1, ki je uvedla kategorijo *mikro* družb, zato je na podlagi razlogovanja *a fortiori* pri razlagi 84.a člena ZSDU treba zajeti tudi to vrsto družb, saj ne izpolnjujejo niti kriterijev za majhne družbe, za katere je participacija izrecno izključena (tako tudi Ivanjko v Ivanjko, Šime, Kocbek, Marijan in Prelič, Saša, 2009, str. 293). 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.

¹⁶ V slovenski pravni teoriji ni poenoteno stališče glede obsega prenosa poslovodnih nalog na izvršne direktorje, vendar prevladuje stališče, da je nabor prenosljivih poslovodnih nalog v četrtem odstavku 290. člena ZGD-1 določen taksativno in ne zgolj primeroma. Bohinc v Velikem komentarju ZGD-1, 2014, str. 255; Kocbek v Ivanjko, Šime, Kocbek, Marijan in Prelič, Saša, 2009, str. 613; Jovanović v Jovanović, Dušan in Strojin Štampar, Anja, 2007, str. 25; Prelič, Saša in Prostor, Jerneja, 2009, str. 163; Strojin Štampar, Anja, 2017a, str. 138 in 139.

lahko pa pooblastilo za zastopanje delno ali v celoti prenese na izvršne direktorje (drugi odstavek 286. člena ZGD-1).

Najmanj eden izmed članov upravnega odbora mora biti predstavnik zaposlenih, pri čemer ZGD-1 določa tri člane kot najmanjše število članov upravnega odbora. Če statut določi večje število članov, imajo zaposleni pravico do najmanj enega predstavnika na tri dopolnjene člane upravnega odbora (drugi odstavek 79. člena ZSDU). V primeru petčlanskega upravnega odbora bodo tako delavci lahko imenovali najmanj enega predstavnika, v šestčlanskem pa dva predstavnika. Posebnost ureditve v enotirnem sistemu upravljanja je, da zgornje število članov ni določeno (ZSDU uporablja besedo »najmanj«), v dvotirnem sistemu za zakon določa najmanjše in največje število članov nadzornega sveta – predstavnikov delavcev.¹⁷

ZSDU določa, da predstavniki zaposlenih v upravnem odboru »zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil tega organa v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, ..., in statutom družbe« (prvi odstavek 80. člena). Glede pravic in obveznosti članov upravnega odbora – predstavnikov zaposlenih ZGD-1 ne določa posebnih pravil, zato se zanje uporabljajo vse določbe, ki veljajo za člane upravnega odbora – predstavnike kapitala (členi 253–291 ZGD-1). Izjemo določa le četrti odstavek 79. člena ZSDU, ki izključuje imenovanje predstavnika zaposlenih za predsednika upravnega odbora.

4.1.1. Pogoji za imenovanje

ZSDU v 79. členu določa poseben pogoj za delavskega predstavnika v upravnem odboru, in sicer izrecno izključuje možnost imenovanja osebe za predstavnika delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru, ki je sicer zaposlena v družbi, pa po ZSDU nima aktivne in pasivne volilne pravice v svet delavcev (tretji odstavek 79. člena ZSDU).¹⁸ To določilo torej izključuje osebe, ki so nepretrgoma zaposlene v družbi manj kot šest mesecev, in člane ožjega posloводства družbe

¹⁷ Prvi odstavek 79. člena ZSDU določa, da število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu ne sme biti manjše od ene tretjine in ne večje od ene polovice članov, točno število pa se določi s statutom družbe.

¹⁸ Po 12. členu ZSDU imajo aktivno volilno pravico vsi delavci, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev, razen direktorja, delavcev, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi po 72. členu ZDR/02 in prokuristov. Na volitvah tudi ne morejo glasovati družinski člani vodilnega osebeja, to so: zakonci, otroci, vnuki, starši, posvojitelji ter bratje in sestre.

(poslovodni organ, prokurist, delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi po 72. členu ZDR/02) ter njihove ožje družinske člane. Za člana upravnega odbora tudi ne morejo biti imenovani tisti, ki sicer imajo aktivno volilno pravico, vendar niso zaposleni v družbi nepretrgoma najmanj 12 mesecev.¹⁹

V sodni praksi²⁰ in pravni teoriji ni sporno,²¹ da morajo predstavniki zaposlenih v organih družbe izpolnjevati splošne pogoje za člana organa vodenja in nadzora, ki so določeni v drugem odstavku 255. člena ZGD-1. V praksi in teoriji pa ni poenoteno stališče glede vprašanja, ali lahko delničarji s statutom določijo dodatne pogoje za člane upravnega odbora in delavske izvršne direktorje (enako velja za člane nadzornega sveta – predstavnike zaposlenih in delavske direktorje).

Stališče, da imajo delničarji pravico določiti s statutom posebne pogoje tudi za predstavnike zaposlenih, temelji na zakonski izenačenosti članov organov vodenja in nadzora (primerjaj prvi odstavek 80. člena ZSDU), ne glede na to, kateri deležniški skupini pripadajo (delničarjem ali zaposlenim). Upravni odbor je kolektiven organ, katerega člani so enakopravni v svojih pravicah in obveznostih, ki jih določa ZGD-1 v členih 253 do 291. Vsi člani organa vodenja in nadzora morajo ravnati s poklicno skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika, kar predpisuje prvi odstavek 263. člena ZGD-1. Z določanjem posebnih dodatnih pogojev za člane upravnega odbora (ali nadzornega sveta), predstavnike zaposlenih ali kapitala, zlasti z določitvijo posebnih pogojev glede izobrazbe in delovnih izkušenj, delničarji delujejo v smeri povečevanja kompetenc članov organa vodenja in nadzora, s čimer se zmanjšujejo tveganja nestrokovnega ravnanja in morebitnega oškodovanja družbe. To stališče potrjujejo tudi določbe drugih zakonov, na primer Zakona o zavarovalništvu (ZZavar-1), ki v tretjem odstavku 54. člena predpisuje obvezno licenciranje za predstavnike zaposlenih v organih vodenja, za predstavnike zaposlenih v nadzornem organu zavarovalnice pa predpisuje enake posebne pogoje, kot veljajo za predstavnike kapitala (prim. 59. in 67. člen).²²

¹⁹ Primerjaj 13. člen ZSDU.

²⁰ Glej sodbi VDSS z opr. št. X Pdp 699/2011 in opr.št. V Pdp 1183/2010, v kateri sodišče ugotavlja, da morajo delavski direktorji izpolnjevati pogoje iz drugega odstavka 255. člena ZGD-1.

²¹ Glej Podgorelec v Kocbek, Marijan, Ivanjko, Šime, Bratina, Borut in Podgorelec, Peter, 2010, str. 374. Glej tudi Mežnar v komentarju k 84. členu ZSDU, 1993, str. 183.

²² Drugačno stališče pa zastopa Podgorelec, ki meni, da statut za delavske predstavnike ne more določati dodatnih pogojev, saj bi to pomenilo »prevelik poseg delničarjev v svobodo izbire dela

Nedvomno pa lahko posebne pogoje za predstavnike zaposlenih določi svet delavcev s svojim poslovnikom ali posebnim sklepom (primerjaj sedmi odstavek 79. člena ZSDU). V zadnjem času se je v praksi izoblikovala posebna statutarna ureditev, ki predvideva, da svet delavcev in nadzorni svet skupaj določita pogoje za delavskega predstavnika v poslovnem organu (delavskega direktorja), npr. v primeru Krke, d. d. (točka 6.3 Statuta z dne 7. 7. 2016), in Luke Koper, d. d. (točka 29.a Statuta z dne 1. 7. 2016). Takšen pristop bi lahko uporabili tudi v primeru enotirnega sistema upravljanja.

Osebnostno menim, da je statutarno določanje posebnih pogojev za predstavnike zaposlenih v organu vodenja ali nadzora pravno dopustno, vendar v obsegu, ki po vsebini ne onemogoča uresničevanja pravice delavcev do imenovanja svojih predstavnikov v organe družbe. Določitev pogojev, ki dejansko (absolutno) onemogoča izbiro in imenovanje predstavnika zaposlenih v organ družbe, je ničeno, saj nasprotuje določbam ZSDU, ki določajo pravico do sodelovanja pri upravljanju družbe.

Na podlagi šestega odstavka 79. člena ZSDU predstavnike zaposlenih v upravnem odboru in njegovih komisijah neposredno imenuje in odpokliče svet delavcev. Tako kandidacijski postopek kot postopek odpoklica se uređita s poslovnikom sveta delavcev (sedmi odstavek 79. člena ZSDU), predstavnik zaposlenih pa nastopi mandat že s sprejemom sklepa sveta delavcev (ali na datum, ki ga določa sklep sveta delavcev), saj ima sklep konstitutivno pravno naravo. Vpis delavskega predstavnika v sodni register je obvezen, vendar ima le deklaratoren učinek.²³ V skladu s šestim odstavkom 79. člena ZSDU se delničarji seznaniijo z imenovanjem ali odpoklicem predstavnika zaposlenih v upravnem odboru na zasedanju skupščine (včasih se o tem sprejme ugotovitveni sklep), spremembe v imenovanju delavskih predstavnikov pa se priglašajo 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).

članov upravnega odbora, ki ga izvoli svet delavcev«, lahko pa posebne pogoje določi svet delavcev sam. Podgorelec v Kocbek, Marijan, Ivanjko, Šime, Bratina, Borut in Podgorelec, Peter, 2010, str. 374.

²³ V slovenski sodni praksi je ustaljeno stališče, da so vpisi v sodni register deklaratorne narave, razen kadar zakon izrecno določa, da je vpis konstitutivne narave (npr. ustanovitev družbe (prvi odstavek 5. člena ZGD-1), sprememba statuta (tretji odstavek 332. člena ZGD-1)). Ustaljeno sodno prakso je potrdilo tudi Ustavno sodišče v Odločbi, Up-323/05-12 z dne 15. 3. 2007.

4.1.2. Pristojnosti

ZSDU v prvem odstavku 80. člena določa, da člani upravnega odbora in njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil tega organa v skladu z ZGD-1 in statutom družbe. Nekateri slovenski pravni strokovnjaki (Mežnar, Bohinc, Ivanjko, Franca)²⁴ zagovarjajo stališče, da navedene določbe ni dopustno razlagati na način, da imajo predstavniki zaposlenih v tem organu le naloge v zvezi z zaščito in uveljavljanjem interesov zaposlenih, temveč na način, da je to le njihova dodatna naloga. ZSDU določa v 80. členu, da ima delavski predstavnik dolžnost zastopati interese zaposlenih, kar pa ni mogoče razumeti kot zastopanje v smislu splošnih obligacijskih pravil o zastopanju, ki pomenijo »prenos volje tretjega z neposrednimi pravnimi učinki za tretjega« (primerjaj 70. člen *Obligacijskega zakonika*, v nadaljevanju OZ),²⁵ ampak kot dolžnost preverjanja poslovnih odločitev z vidika varstva interesov zaposlenih. Ob tem je treba poudariti, da mora predstavnik zaposlenih paziti na interese vseh zaposlenih, ne le posameznih zaposlenih ali njihovih skupin.

Posebna pravica predstavnikov delavcev je določena tudi v drugem odstavku 80. člena ZSDU, ki določa dolžnost upravnega odbora, da na njihovo zahtevo najmanj enkrat letno obravnava poročilo sveta delavcev o uresničevanju pravic delavcev do soupravljanja v družbi v skladu z ZSDU, skupaj s predlogom ukrepov, in se do njega opredeli.

Člani upravnega odbora - predstavniki zaposlenih torej skupaj z drugimi člani upravnega odbora izvajajo neprenosljive pristojnosti upravnega odbora, na primer celostno vodenje družbe, strateško načrtovanje, finančno in poslovno načrtovanje, upravljanje s kadri, finančno upravljanje (s kapitalsko ustreznostjo in likvidnostjo družbe) in odgovornosti do skupščine družbe;²⁶ v primeru neimenovanja izvršnih direktorjev pa izvajajo vse nadzorstvene in poslovodne pristojnosti ter pristojnost zastopanja družbe. Ker gre za izvirne, neprenosljive pristojnosti upravnega odbora, o njih odloča (sprejema odločitve) upravni odbor, ne le daje soglasje k predlogom odločitev, ki jih oblikujejo izvršni direktorji, kot je to značilno za dvotirni sistem upravljanja, v katerem nadzorni organ (svet) daje

²⁴ Mežnar v komentarju k 84. členu ZSDU v zvezi s položajem delavskega direktorja ugotavlja, da je povsem enakopraven član uprave, ZSDU pa mu nalaga dodatne obveznosti, Komentar ZSDU, 1993, str. 183. Podobno ugotavljajo tudi Bohinc, Rado in Ivanjko, Šime, 1999, str. 446, ter Franca, Valentina, 2016, str. 361.

²⁵ Obligacijski zakonik – OZ (Ur.l. RS št. 97/2007 – UPB1, 64/2016 – odl. US).

²⁶ Stojin Štampar, Anja, 2017a, str. 152.

soglasje k poslovnim odločitvam, ki jih oblikuje uprava (prim. peti odstavek 281. člena ZGD-1).

Glede zastopanja družbe ZGD-1 v enotirnem sistemu upravljanja delniške družbe dopušča visoko stopnjo statutarne avtonomije (prim. drugi odstavek 286. člena ZGD-1). Statut lahko določi, da družbo zastopajo kot zakoniti zastopniki vsi ali le nekateri člani upravnega odbora v kombinaciji z izvršnimi direktorji. Če so imenovani izvršni direktorji, potem ZGD-1 dopušča izključitev od zastopanja za posamezne člane upravnega odbora ali izvršne direktorje, na primer člana upravnega odbora – predstavnika zaposlenih, kar pa v dvotirnem sistemu upravljanja nima učinka *erga omnes* (za delavskega direktorja).²⁷ ZGD-1 v petem odstavku 290. člena za izvršne direktorje dopušča tudi omejitve pooblastil, vendar je treba to zakonsko določbo tolmačiti v skladu z drugim odstavkom 9. člena *Publicitetne direktive*,²⁸ ki izključuje učinek *erga omnes* za vsebinske omejitve pooblastil zakonitih zastopnikov gospodarske družbe (primerjaj 32. člen ZGD-1), tako da je pravno dopustno te omejitve tolmačiti le kot notranje omejitve pristojnosti za zastopanje,²⁹ razen če izvršni direktor družbo zastopa le kot poslovni pooblaščenec.³⁰

4.2. Izvršni direktorji

4.2.1. Pogoji za imenovanje

V družbi, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, lahko delavci zahtevajo imenovanje delavskega izvršnega direktorja. To pravico lahko delavci dogovorijo s poslovodstvom v participacijskem dogovoru tudi v družbi z manj zaposlenimi (tretji odstavek 81. člena ZSDU).

Delavskega izvršnega direktorja imenuje upravni odbor na predlog sveta delavcev, in sicer enega izmed predstavnikov zaposlenih v upravnem odboru

²⁷ Primerjaj prvi in četrti odstavek 266. člena ter drugi odstavek 32. člena, oba ZGD-1.

²⁸ Prva direktiva Sveta z dne 9. 3. 1968, No. 68/151/EGS - Publicitetna direktiva.

²⁹ Stojin Štampar, Anja, 2017a, str. 156; tudi Bohinc v Velikem komentarju ZGD-1, 2014, str. 238, Podgorelec v Kocbek, Marijan, Ivanjko, Šime, Bratina, Borut in Podgorelec, Peter, 2010, str. 353.

³⁰ Izvršni direktorji lahko družbo zastopajo kot zakoniti zastopniki (po zakonu ali po statutu), prokuristi ali poslovni pooblaščeneci. Stojin Štampar, Anja, 2017a, str. 177–184.

(drugi odstavek 81. člena ZSDU). Tudi odpoklic delavskega izvršnega direktorja pred iztekom mandata poteka po enakem postopku.

Ne glede na zakonsko določbo pa imenovanje delavskega izvršnega direktorja ni obvezno, če se upravni odbor odloči, da izvršnih direktorjev ne bo imenoval in bo sam v celoti izvrševal funkcijo upravljanja in nadzora nad poslovanjem v družbi. Imenovanje izvršnega direktorja je namreč na podlagi prvega odstavka 290. člena ZGD-1 fakultativno, razen v javnih delniških družbah (prim. prvi odstavek 291. člena ZGD-1). Pravica do imenovanja delavskega izvršnega direktorja tako nastane šele v primeru, če upravni odbor imenuje vsaj enega (»splošnega«) izvršnega direktorja. Delavski izvršni direktor namreč izvršuje svoje pravice in obveznosti v okviru »*splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo vsem /.../ izvršnim direktorjem družbe*« (84. člen ZSDU), v skladu z ZGD-1 in statutom družbe, zato bo svojo funkcijo izvrševal, če bo družba imenovala izvršne direktorje.³¹

Tako kot v primeru delavskega direktorja ima tudi pri imenovanju delavskega izvršnega direktorja svet delavcev le predlagalno pravico, na katero pa upravni odbor ni vezan pri imenovanju delavskega izvršnega direktorja. Z drugimi besedami: upravni odbor ohrani avtonomnost pri imenovanju izvršnih direktorjev in lahko zavrne predlog za imenovanje kandidata, ki ga je oblikoval svet delavcev. Vendar pa mora biti razlog za zavrnitev utemeljen. Upravni odbor mora namreč pri imenovanju izvršnih direktorjev ravnati kot vesten in pošten gospodarstvenik v dobro družbe (263. člen ZGD-1), zato lahko zavrne le kandidata, za katerega oceni, da ne izpolnjuje zakonskih pogojev ali izkazuje nasprotje interesov.

Avtonomnost pri imenovanju delavskega direktorja je potrdilo Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani s sodbo z opr. št. X Pdp 699/2011, hkrati pa zavzelo stališče, da pri zavrnjenem predlogu lahko vztraja tudi svet delavcev in istega kandidata predloži v imenovanje sodišču. Navedeno sodno prakso lahko smiselno uporabimo tudi v primeru enotirnega sistema upravljanja, saj imenovanje delavskega direktorja v dvotirnem sistemu upravljanja in delavskega izvršnega direktorja v enotirnem sistemu upravljanja poteka po enakem postopku (primerjaj 82. in 83. člen ZSDU). V skladu s 83. členom ZSDU mora upravni odbor v primeru zavrnitve predloga sveta delavcev za imenovanja izvršnega direktorja imenovati posebno delovno telo – odbor, sestavljeno iz enakega števila predstavnikov kapitala v upravnem odboru in članov sveta delavcev, ki ga vodi

³¹ Podobno tudi Kontarščak, Kristjan, 2006, str. 20–21.

predstavnik kapitala (drugi odstavek 83. člena ZSDU). Odbor mora v roku enega meseca od zavrnitve prvotnega predloga oblikovati predlog skupnega kandidata, ki je lahko izvoljen z večino navzočih članov upravnega odbora (prvi odstavek 83. člena ZSDU). Če postopek imenovanja tudi v tem primeru ni uspešen, lahko svet delavcev na podlagi tretjega odstavka 83. člena ZSDU vloži predlog za sodno imenovanje delavskega izvršnega direktorja na pristojno sodišče.

Pri imenovanju delavskega izvršnega direktorja lahko nastopi dodaten zaplet, saj je na to funkcijo lahko imenovan le predstavnik zaposlenih, ki je že imenovan za člana upravnega odbora. Če torej ta kandidat ne izpolnjuje vseh zakonskih pogojev za imenovanje za izvršnega direktorja in njegovo imenovanje upravni odbor zavrne, bi svet delavcev moral odpoklicati tega člana upravnega odbora in imenovati novega, ki bo nastopil kot nov kandidat za delavskega izvršnega direktorja, razen če imajo zaposleni v upravnem odboru več predstavnikov. V primeru sodnega imenovanja pa se zastavi vprašanje, ali mora sodišče primerne kandidata najprej imenovati za člana upravnega odbora (na predlog sveta delavcev) oziroma ali bi morale predlog za imenovanje zavrniti, če predlagani kandidat ni že član upravnega odbora.

V zvezi s predčasnim prenehanjem mandata delavskega izvršnega direktorja velja omeniti še odločbo Vrhovnega sodišča III Ips 10/2013 z dne 2. 9. 2014, ki je v postopku revizije zavzelo stališče, da lahko nadzorni svet odpokliče delavskega direktorja, kadar so podani razlogi iz 268. člena ZGD-1, pri čemer ni vezano na mnenje sveta delavcev. Odločba se sicer nanaša na delavskega direktorja v dvotirnem sistemu upravljanja delniške družbe, vendar je dopustna analogna uporaba tudi v enotirnem sistemu upravljanja, saj se za postopek imenovanja in odpoklica delavskega izvršnega direktorja uporabljajo iste zakonske določbe (primerjaj 82. in 83. člen ZSDU). Citirana sodna odločba je pomembna zlasti v delu, ko sodišče ugotavlja, da lahko nadzorni svet odpokliče delavskega direktorja »(samo) na podlagi lastnih ugotovitev«, ³² saj v enotirnem sistemu upravljanja razlogi za odpoklic izvršnega direktorja niso zakonsko predpisani. V enotirnem sistemu upravljanja namreč velja, da lahko izvršnega direktorja upravni odbor kadarkoli odpokliče (brez razloga). Menim pa, da morajo v primeru odpoklica

³² Glej točko 14 obrazložitve: »Odgovor na vprašanje, glede katerega je bila revizija dopuščena, je na podlagi zgoraj navedenega naslednji: Nadzorni svet (a) mora na podlagi statutarne določbe (velja le za družbe s podobno statutarne ureditvijo) na predlog sveta delavcev zaradi izrečene nezaupnice odpoklicati delavskega direktorja, (b) sme pa ga odpoklicati tudi (samo) na podlagi lastnih ugotovitev o hujših kršitvah obveznosti, ki jih ima delavski direktor kot član uprave.«

delavskega izvršnega obstajati utemeljeni razlogi, ki opravičujejo poseg v delavsko pravico do soupravljanja. Upravni odbor tako sicer lahko postopa na lastno pobudo, ne le na predlog sveta delavcev, in pri tem ni vezan na mnenje sveta delavcev, vendar na podlagi utemeljenih razlogov.

4.2.2. Pristojnosti

Izvršni direktorji imajo lahko na podlagi četrtega odstavka 290. člena ZGD-1 naslednje pristojnosti: (i) vodenje tekočih poslov, (ii) prijave vpisov in predložitve listin registru, (iii) skrb za vodenje poslovnih knjig in (iv) sestava letnega poročila s predlogom uporabe bilančnega dobička. Prenosljive poslovodne naloge so v ZGD-1 navedene taksativno, vendar njihov prenos iz upravnega odbora na izvršne direktorje ni obvezen. Upravni odbor lahko tudi različno razporedi poslovodne pristojnosti med izvršne direktorje, tako da se lahko naloge delavskega in drugih izvršnih direktorjev medsebojno razlikujejo. V vsakem primeru pa morajo delavski izvršni direktorji upoštevati navodila in omejitve, ki jim jih lahko postavi skupščina in upravni odbor s posamičnimi sklepi ali notranjimi akti družbe (peti odstavek 290. člena ZGD-1).

Poleg navedenih poslovodnih pristojnosti pa za delavske izvršne direktorje veljajo tudi določbe ZGD-1 o imenovanju in mandatni dobi (prvi in drugi odstavek 255. člena), obvezni odobritvi posojilne in druge pogodbe (člena 261 in 262), o določitvi prejemkov in udeležbi pri dobičku (člena 269 in 270), prepoved konkurence (271. člen) in dolžnost poročanja upravnemu odboru (272. člen). Zanje prav tako veljajo določbe o zahtevani poklicni skrbnosti pri opravljanju nalog izvršnega direktorja in odškodninski odgovornosti zaradi vpliva tretjih oseb (263. in 264. člen).

Tudi delavski izvršni direktor ima poleg splošnih pravic in obveznosti po ZGD-1 posebno pravico na podlagi 84. člena ZSDU, da »zastopa in predstavlja delavce glede kadrovskih in socialnih vprašanj«, toda le v okviru svojih splošnih pravic in pristojnosti. Enako kot v primeru člana upravnega odbora ne gre za zastopanje v smislu 70. člena OZ, ampak za dolžnost preverjanja poslovodnih odločitev z vidika varstva interesov zaposlenih oziroma za skrb za preučitev kadrovskih in socialnih vidikov poslovodnih odločitev ter ustrezno vključitev sveta delavcev ali delavskega zaupnika v procese sprejemanja odločitev.³³ Tudi v tem

³³ Strojin Štampar, Anja, 2017a, str. 270.

primeru skrb za ustrezno obravnavo kadrovskih in socialnih vprašanj ne pomeni edine obveznosti delavskega izvršnega direktorja, ampak dopolnilno nalogo k splošnim nalogam delavskega izvršnega direktorja po ZGD-1³⁴, razen če je tako določeno s statutom družbe ali s sklepom upravnega odbora, kar je skladno z načelom dispozitivnosti pri določanju pristojnosti izvršnega direktorja (prim. četrty odstavek 290. člena ZGD-1).

Ker je za delavskega izvršnega direktorja lahko imenovan le delavski predstavnik v upravnem odboru, se je zastavilo vprašanje, ali ni s takšno zakonsko ureditvijo zmanjšana vloga delavskih predstavnikov pri nadzoru družbe. Takemu stališču ne gre pritrditi, saj je upravni odbor tudi nadzorni organ in član upravnega odbora, ki je imenovan za izvršnega direktorja (t.i. notranji izvršni direktor), opravlja tudi funkcijo nadzornika, saj funkciji nadzora in poslovođenja v enotirnem sistemu upravljanja nista medsebojno izključujoči (drugače kot v dvotirnem sistemu upravljanja, ko član nadzornega sveta, ki je začasno imenovan za člana uprave, v tem času ne izvršuje funkcije nadzornika). Takšnemu stališču je pritrdilo tudi Ustavno sodišče RS v odločbi U-I-268/06.³⁵

Na podlagi drugega odstavka 286. člena ZGD-1 je lahko omejena tudi pravica delavskega izvršnega direktorja do zastopanja družbe. Prenos pooblastil za zastopanje na izvršnega direktorja namreč ni obvezen. Delavski izvršni direktor lahko družbo zastopa kot zakoniti zastopnik, prokurist ali poslovni pooblaščenec, v pravem ali nepravem skupnem zastopanju.³⁶ Če je imenovan za zakonitega zastopnika ali prokurista, je treba obseg upravičenja za zastopanje prigrasiti v register (drugi odstavek 286. člena v zvezi z drugim odstavkom 290. člena ZGD-1). Na podlagi devetega odstavka 290. člena ZGD-1 mora v pravnem prometu tudi delavski direktor nastopati z oznako »izvršni direktor«.

³⁴ Primerjaj Bohinc, Rado in Ivanjko, Šime, 1999, str. 447.

³⁵ Ustavno sodišče je v tč. 14 obrazložilve odločbe, opr. št. U-I-268/06, ugotovilo: »Izvršni direktor namreč ni organ delniške družbe, temveč je oseba, na katero upravni odbor prenese določene naloge oziroma pristojnosti. Z imenovanjem za izvršnega direktorja ta oseba ostane član upravnega odbora in v njem sodeluje pri nalogah, ki jih ta odbor sicer ima. Če pa bi bil izvršni direktor za kadrovska in socialna vprašanja imenovan izmed nečlanov upravnega odbora (izmed tretjih oseb), ne bi več šlo za sodelovanje delavcev v organu poslovođenja, saj bi bile nanj prenesene zgolj določene (zelo omejene) pristojnosti, vendar pa kot nečlan ne bi bil del upravnega odbora in v njem ne bi mogel sodelovati.«

³⁶ Strojín Štampar, Anja, 2017a, str. 177–183, 270.

4.3. Skrbnost in odgovornost

Ne ZSDU ne ZGD-1 nimata posebnih določb glede odgovornosti delavskih predstavnikov v organih delniške družbe, zato veljajo splošne določbe o zahtevani skrbnosti pri izvrševanju korporacijskega mandata in odškodninski odgovornosti. ZGD-1 v prvem odstavku 263. člena določa: »Član organa vodenja ali nadzora mora pri opravljanju svojih nalog ravnati v dobro družbe s skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika in varovati poslovno skrivnost družbe.« Predstavniki zaposlenih solidarno odgovarjajo skupaj z ostalimi člani upravnega odbora ali izvršnimi direktorji, razen če dokažejo obstoj razbremenilnega razloga, kar jim omogočata določbi drugega in tretjega odstavka 263. člena ZGD-1.

Predstavniki zaposlenih v upravnem odboru in delavski izvršni direktor odgovarjajo za skrbno opravljanje svojih nalog, torej tistih, ki so jim naložene z zakonom, statutom družbe, sklepom skupščine ali upravnega odbora ali s pogodbo. Razlike v pristojnostih lahko nastanejo le pri izvršnih direktorjih, saj so jim lahko poverjene po vsebini in obsegu različne naloge. Delavski izvršni direktor zato ne odgovarja solidarno z ostalimi izvršnimi direktorji za skrbno izvedbo nalog, ki mu niso naložene z zakonom ali drugimi pravnimi akti.

Ravnanje gospodarstvenika pomeni ravnanje veččaka oziroma osebe, večče vodenja poslov. Ureditev v ZGD-1 je skladna z določbami mandatne pogodbe v prvem odstavku 768. člena OZ, ki nalagajo mandatarju ravnanje s skrbnostjo »dobrega gospodarstvenika«, v skladu z interesi naročnika.³⁷ Standard »dobrega gospodarstvenika« ni enak standardu »dobrega gospodarja«, saj skrbno ravnanje »gospodarstvenika« zahteva znanja in izkušnje za vodenje poslov gospodarske družbe.³⁸ Znanja »gospodarstvenika« tako vključujejo poznavanje vodenja poslovnih knjig, upravljanja s poslovnimi procesi, upravljanje s finančnimi sredstvi, osnov statusnega in gospodarskega prava, področne regulative, ravnanja s strankami in trženja produktov ter storitev, poznavanje delovnopravne zakonodaje in upravljanja s človeškimi viri, kakor tudi splošna poslovna znanja, ki jih potrebuje oseba za vodenje družbe in njenih poslov (npr. poznavanje panoge in za konkretno družbo pomembna znanja).³⁹ Ker ZGD-1 ne razlikuje

³⁷ Primerjaj komentar k 6. členu OZ, Obligacijski zakonik s komentarjem, str. 101, in k 13. členu OZ, Obligacijski zakonik s komentarjem, str.146. in nasl.

³⁸ Glej Plavšak v komentarju k 768. členu OZ, Obligacijski zakonik s komentarjem, 2003, str. 223.

³⁹ Podobno tudi Podgorelec (v Kocbek, Marijan, Ivanjko, Šime, Bratina, Borut in Podgorelec, Peter, 2010, str. 239) o pričakovanih znanjih in kompetencah člana nadzornega sveta: »Vsak

med člani upravnega odbora in izvršnimi direktorji, ki so predstavniki zaposlenih in predstavniki kapitala, te zahteve oziroma pravna pričakovanja veljajo tudi za delavske predstavnike – člane upravnega odbora in delavske izvršne direktorje.

Ravnanje vestnega in poštenega gospodarstvenika mora biti skladno z načelom »vestnosti in poštenja« (načelo lojalnosti – 5. člen OZ), ki udeležencem obligacijskih in korporacijskih razmerij nalaga, da pri sklepanju in izvrševanju svojih pravic in obveznosti upoštevajo ne le lastne interese, ampak tudi interese drugih udeležencev.⁴⁰

Po splošnih obligacijskih pravilih mora mandatar pri izvrševanju mandata paziti na naročnikove interese, ki so mu tudi vodilo pri izvrševanju mandata (prvi odstavek 768. člena OZ). To določilo je izvedeno v 263. členu ZGD-1, ki določa, da morajo člani upravnega odbora in izvršni direktorji pri izvajanju svojih nalog ravnati »v dobro družbe«. Upoštevati morajo tipične in posebne interese družbe,⁴¹ izhajajoč iz »deležniškega koncepta« interesov družbe. Pri opredelitvi tipičnih interesov družbe se v Evropi uveljavlja koncept »vrednosti za razsvetljenega delničarja« (angl. *enlightened shareholder value*),⁴² v skladu s katerim se šteje, da so v dobro družbe izvedena tista ravnanja, ki upoštevajo koristi vseh deležnikov (zaposlenih, strank in dobaviteljev, družbene skupnosti in okolja) in zagotavljajo dolgoročno uspešno poslovanje družbe (rast).

ZGD-1 tudi nalaga članom organov vodenja in nadzora varovanje poslovne skrivnosti družbe, pri čemer družbi nalaga dolžnost, da poslovne skrivnosti opredeli s pisnim sklepom (sklepom posloводства ali notranjim aktom).⁴³ Za upravljanje poslovnih informacij družbe je namreč pristojna uprava. Ob tem pa menim, da mora družba urediti varovanje poslovnih skrivnosti na način, da ne onemogoča delavcem uresničevanja pravice do soupravljanja v skladu z ZSDU.

član nadzornega sveta mora imeti vsaj tista minimalna znanja, ki jih nujno potrebuje, da lahko tudi brez tuje strokovne pomoči razume in ustrezno presoja vse običajne poslovne procese v nekem podjetju.«

⁴⁰ Glej Plavšak v komentarju k 768. členu OZ, Obligacijski zakonik s komentarjem, 2003, str. 227.

⁴¹ O tipičnih in atipičnih interesih mandanta razpravlja Plavšakova v komentarju k 768. členu OZ, prav tam, str. 225.

⁴² Več o tem V. Harper Ho, 2010.

⁴³ Glej 39. in 40. člen ZGD-1.

5. SKLEPNO

Podrobnejša analiza določb ZGD-1 in ZSDU kaže, da sta način in obseg sodelovanja delavcev pri upravljanju delniške družbe z enotirnim ali dvotirnim sistemom upravljanja na primerljivi ravni, vendar ne na enaki, saj gre za vsebinsko različna sistema upravljanja. Predstavniki zaposlenih lahko preko svojega predstavnika v upravnem odboru sodelujejo pri nadzoru nad poslovanjem družbe kakor tudi pri sprejemanju najpomembnejših poslovnih odločitev. Pri tem je treba poudariti, da imajo predstavniki zaposlenih enake pravice in obveznosti kot ostali člani upravnega odbora, kar pomeni, da skupaj s predstavniki kapitala odgovarjajo za uspešno vodenje in poslovanje družbe. Ravnati morajo kot vestni in pošteni gospodarstveniki ob upoštevanju interesov družbe, ne zgolj interesov zaposlenih, kar pa je njihova posebna pristojnost in dolžnost na podlagi ZSDU. Čeprav enotirni sistem upravljanja v Sloveniji za zdaj uporabljajo le redke delniške družbe (približno 30), pa je glede na njegove prednosti v primerjavi z dvotirnim sistemom upravljanja (npr. boljši pretok informacije med organi vodenja in nadzora ter pomembnejša vloga upravnega odbora kot nadzornega organa pri sprejemanju najpomembnejših poslovnih odločitev)⁴⁴ pričakovati, da se bo njegova uporaba širila. S tem pa tudi priložnost za razvoj delavske participacije. Kakovostno razlikovanje sistemov upravljanja je pogoj za dobro in učinkovito korporativno upravljanje družbe, kar povečuje uspešnost in vrednost družbe, s tem pa tudi vrednost za vse njene deležnike.

LITERATURA IN VIRI

1. Bedrač, Janja, Sodelovanje delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe. V: Podjetje in delo, 2004, let. 30, št. 3–4, str. 646.
2. Bohinc, Rado, Comparative Corporate Governance. Koper : Fakulteta za management, 2010.
3. Bohinc, Rado, Ivanjko, Šime, Direktor gospodarske družbe. Ljubljana : GV Založba, 1999.
4. Franca, Valentina, Pravni izzivi vloge delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb. V: Delavci in delodajalci. 2016, let. 16, št. 2–3, str. 361–377.
5. Gerner-Beuerle, Carsten, Paech, Philipp, Schuster, Edmund Philipp, Študija o dolžnostih in odgovornosti članov organov vodenja in nadzora (direktorjev), za EK, London School of Economics (Študija LSE), 2013. Najdeno na spletni povezavi http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/board/2013-study-analysis_en.pdf.

⁴⁴ Glej Stojin Štampar, Anja, 2017b, str. 45–48.

6. Gostiša, Mato, Enotirni sistem upravljanja in delavsko soupravljanje. V: Pravna praksa. 2005, let. 24, št. 43, str. 6–8.
 7. Guide to Corporate Governance Practices in the European Union, 2015. Najdeno na spletni povezavi http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c44d6d0047b7597bb7d9f7299ede9589/CG_Practices_in_EU_Guide.pdf?MOD=AJPERES.
 8. Harper Ho, Virginia E., Enlightened Shareholder Value: Corporate Governance Beyond the Shareholder-Stakeholder Divide, 2010. Najdeno na spletni povezavi <http://ssrn.com/abstract=1476116>.
 9. Ivanjko, Šime, Kocbek, Marijan, Prelič, Saša, Korporacijsko pravo (2. izdaja). Ljubljana : GV Založba, 2009.
 10. Jovanovič, Dušan, Strojin Štampar, Anja, Enotirni sistem upravljanja gospodarskih družb. Ljubljana : Planet GV, 2007.
 11. Kocbek, Marijan, Ivanjko, Šime, Bratina, Borut in Podgorelec, Peter, Nadzorni sveti in upravni odbori, GV založba, Ljubljana, 2010.
 12. Kontarščak, Kristijan Anton, Sodelovanje delavcev pri upravljanju v enotirnem sistemu. V: Pravna praksa. 2006, let. 25, št. 39–40, str. 20–21.
 13. Obligacijski zakonik s komentarjem/ Nina Plavšak ... [et al.]; ur. Miha Juhart in Nina Plavšak. Ljubljana : GV Založba, 2003.
 14. Prelič, Saša, Prostor, Jerneja, Evropska delniška družba. Ljubljana : GV Založba, 2009.
 15. Prva direktiva Sveta z dne 9. 3. 1968, No. 68/151/EGS - Publicitetna direktiva. Najdeno na spletni povezavi <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX:31968L0151>.
 16. Rajgelj, Barbara, Pravo gospodarskih družb v EU. Ljubljana : GV Založba, 2007.
 17. Statut družbe Gorenje, d. d., 2016. Najdeno na spletni povezavi http://static14.gorenje.com/files/default/corporate/Statut%20druzbe%20Gorenje_8.7.2016.pdf.
 18. Statut družbe Krka, d. d., 2016. Najdeno na spletni povezavi http://www.krka.si/media/doc/si/za_vlagatelje/2016/Statut%20julij%202016%20cistopis.pdf.
 19. Strojin Štampar, Anja, Enotirni sistem upravljanja delniške družbe, doktorska disertacija, Evropska pravna fakulteta, Nova univerza, Nova Gorica, 2017a.
 20. Strojin Štampar, Anja, Analiza stroškov korporativnega upravljanja v enotirnem sistemu upravljanja delniške družbe, magistrsko delo, Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani, Ljubljana, 2017b.
 21. Veliki komentar Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1)/ Marijan Kocbek ... [et al.]; ur. Marijan Kocbek. Ljubljana : GV Založba, 2014.
-
1. Direktiva št. 2001/86 o udeležbi delavcev (Direktiva SE).
 2. Obligacijski zakonik, Uradni list RS št. 97/2007 – UPB1 in nasl.
 3. Uredba Sveta (ES) št. 2157/2001 z dne 8. oktobra 2001 o statutu evropske delniške družbe (SE).
 4. Ustava RS, Uradni list RS, št. 33/91-I, in nasl.
 5. Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju, Uradni list RS, št. 126/2007, in nasl.
 6. Zakon o gospodarskih družbah, Uradni list RS, št. 42/2006, in nasl.

7. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju – ZSDU, Ur.l. RS, št. 42/2007 – UPB1.
 8. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju s komentarjem; ur. Drago Mežnar. Ljubljana : Gospodarski vestnik, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti, 1993.
 9. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (SE), Uradni list RS, št. 28/2006.
 10. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju - ZSDU-B, Ur.l. RS, št. 26/07.
-
1. Odločba Ustavnega sodišča RS, opr.št.: Up-323/05-12 z dne 15. 3. 2007, Uradni list RS, št. 29/2007.
 2. Odločba Ustavnega sodišča RS, opr.št.: U-I-268/06 na dan 5. 3. 2009. Najdeno na spletni povezavi <http://odlocitve.us-rs.si/sl/odlocitev/US28639?q=U-I-268%2F06>.
 3. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, opr. Št. X Pdp 1183/2010, z dne 14. 10. 2010. Najdeno na spletni povezavi [http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2010040815254370&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&_submit=išči&page=0&id=2010040815254370](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2010040815254370&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=išči&page=0&id=2010040815254370).
 4. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, opr. Št. X Pdp 699/2011, z dne 29. 7. 2011. Najdeno na spletni povezavi http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2010040815262542&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2010040815262542.

Employee Participation in a One-tier Corporate Governance System of a Stock Company

Anja Strojin Štampar*

Summary

Europe is characterized by a variety of one-tier corporate governance systems of a stock company on the one hand and a variety of models of employee participation in companies, on the other. Slovenia has followed the German model of employee participation. The Slovenian Act on the Employee Participation, among other, defines employee participation in the board of directors and appointment of an employee executive director in stock companies with one-tier governance system. The appropriateness of the employee participation model in the one-tier corporate governance system has also been considered and approved by the Slovenian Constitutional Court. The analysis of the Slovenian Companies Act and the Act on the Employee Participation shows a comparable but not identical level of employee participation in the one-tier governance system as compared to the two-tier governance system. Employees have a right to appoint at least one representative out of three members of the board (mandatory employee representation) however, a higher number of employee representatives may be defined by the Articles of the company. The process of appointment and removal of the employee representative from the board of directors is defined by the workers' council; the general meeting takes no active part in the process and is only informed of employee representative's appointment or removal. The employee representative on the board of directors must meet the requirements prescribed by legislation (Companies Act), Articles of the company and workers council's resolutions. The employee representative on the board of directors has the same duties and liability as other non-executive directors, in addition to the special duty to consider decisions, taken by the board of directors, in the light of employees' best interest. An employee representative on the board of directors may be (not mandatory) invested with duties of executive director such as management of day-to-day business, submission of documents to the registry,

* Anja Strojin Štampar, PhD and Master's Degree in Business Administration, Law office Štampar Strojin, Ljubljana.
anja.strojin@siol.net

administration of accounting book, annual report drafting or representation of the company to the extent defined by Articles of the company or internal rules, if he (or she) is also appointed executive director. Within the so defined duties, the employee executive directors have a special duty to represent employees regarding social and labor issues. Employee representatives have to act with the diligence of a conscientious and fair Manager in the interest of the company and safeguard the trade secrets of the company. However, the internal rules defining the safeguarding of the company's trade secrets should not infringe the rights of employee participation as defined by law. Employee representatives are jointly and severally liable with other directors to the company for damage arising from breach of their duties unless they can prove that they acted with the required duty of care.