ZADEVA: **Načelno mnenje ZSDS glede pristojnosti za imenovanje predstavnikov delavcev v NS/UO koncerna**

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

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

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

Že na začetku naj omenimo, da niti gramatikalna, niti sistematska, niti logična ali katerakoli druga pravnointerpretacijska metoda ne utemeljuje (v tej zvezi pogosto uporabljenega)

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

V zvezi s tem velja posebej opozoriti na odločbo Ustavnega sodišča RS**, opr. št. U-I-140/01 z dne 4. 12. 2003**, ki ugotavlja, da v resnici prav nobena določba ZSDU (konkretno se na sodelovanje delavcev v nadzornem svetu nanašajo 78., 79. in 80. člen) ne vsebuje prepovedi, da za predstavnike delavcev v organih družbe ne bi smele biti izvoljene osebe, ki niso zaposlene v družbi. Iz te **odločbe USRS** izhaja (citat iz obrazložitve, str. 8): *»Iz navedenega je mogoče povzeti, da ZSDU v vseh določbah, ki se nanašajo na sodelovanje delavcev v nadzornem svetu družbe, govori o predstavnikih delavcev, ne da bi pri tem določal kakršnekoli omejitve v zvezi s tem, kdo so lahko te osebe. V samem ZSDU ni videti ovir za to, da ne bi mogli biti predstavniki delavcev v nadzornem svetu tako zaposleni v družbi kot zunanji člani. Takšna omejitev tudi ne izhaja iz določb 263. in 268. člena ZGD, s katerima so določeni posebni pogoji za člane nadzornega sveta, ki jih je treba upoštevati tudi pri izbiri predstavnikov delavcev, ki bodo člani nadzornega sveta. Ob tem velja dodati, da je v literaturi mogoče zaslediti stališča, da bi bilo treba svete delavcev kot organe, ki volijo predstavnike delavcev, ki so člani nadzornega sveta (drugi odstavek 79. člena ZSDU), celo vzpodbuditi k imenovanju predstavnikov delavcev izven kroga zaposlenih v podjetju.«*

1.
Bistvenega pomena pri urejanju tega vprašanja je predvsem »**ekonomska« in »upravljavska«, ne statusnopravna enotnost kapitalsko povezanih družb**.

Čeprav ZSDU koncernske oblike povezanih podjetij specifično obravnava le v določbah v zvezi s "svetom delavcev kapitalsko povezanih družb" (73. do 77. člen), je seveda logično, da je treba nesporne specifike tako povezanih družb ustrezno upoštevati tudi pri sestavi in načinu izvolitve delavskih predstavnikov v nadzorne svete obvladujočih družb znotraj koncernov. Bistvo koncernov je namreč prav v tem, da gre za odvisne družbe, povezane pod enotnim (upravljavskim) vodstvom obvladujoče družbe, kar pomeni, da gre za **ekonomsko - poslovne celote,** s tem pa tudi za *de facto* ekonomske subjekte, čeprav kot taki niso tudi pravni subjekti v smislu samostojnih gospodarskih družb. Nesporno pa je, da jih v tem smislu (t.j. kot specifične »družbe«) obravnava tudi zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), ki v določbi zadnjega odstavka 55. in 1. odstavka 56. člena obvladujoče koncernske družbe **uvršča v kategorijo velikih družb**, s čimer posredno tudi celotne koncerne pravno priznava kot ekonomsko enotne subjekte, oziroma, dejstvu ekonomske enotnosti koncernskih družb priznava tudi konkretne pravne konsekvence. Po teh določbah se namreč kot velike družbe v vsakem primeru štejejo družbe, ki morajo pripraviti konsolidirano letno poročilo. To pa so med drugim tudi vse družbe s sedežem v Republiki Sloveniji, ki so obvladujoče eni ali več družbam s sedežem v Republiki Sloveniji ali zunaj nje (odvisne družbe), pri čemer morajo biti v konsolidacijo vključene tako obvladujoča družba kot tudi vse odvisne kapitalske družbe. Da zakon **kot »veliko družbo« obravnava koncern kot celoto** (tj. obvladujočo družbo skupaj z odvisnimi, ne pa zgolj obvladujočo družbo samo kot tako!) pa je popolnoma jasno razvidno zlasti iz določbe petega odstavka 56. člena ZGD-1, ki se glasi: *»Obvladujoča družba, ki*

skupaj z odvisnimi družbami ne dosega pogojev za velike družbe iz petega odstavka 55. člena tega zakona, pri čemer ....«.

Z vidika obravnavane problematike pa je še bolj kot dejanska ekonomska povezanost pomembna iz nje izhajajoča »**upravljavska« enotnost** koncernskih družb, za katero je, kot rečeno, značilno »enotno (upravljavsko) vodstvo obvladujoče družbe«, oziroma drugače povedano, upravljavska nadrejenost obvladujoče družbe odvisnim družbam. Zdravorazumske logike, po kateri je torej objektivni interes delavcev odvisnih družb za sodelovanje v organih (tj. v poslovodstvu in nadzornem svetu) obvladujoče družbe znotraj koncerna popolnoma samoumeven, legitimen in po ZSDU upravičeno tudi »pravno predpostavljen«, pa verjetno ni treba še posebej utemeljevati in dokazovati.

Dejstvo je torej, da v koncernih odločitve organov (torej tudi nadzornega sveta) obvladujoče družbe odločilno vplivajo na usodo odvisnih družb in s tem tudi na usodo njihovih delavcev. Ne nazadnje so zgolj iz teh razlogov za koncerne predpisane tudi **konsolidirana letna poročila**, ki sicer brez dvoma ne bi imela prav nobene logike. In da torej tudi ZSDU, enako to ZGD-1, v tem smislu konceptualno izhaja iz ekonomske in upravljavske, ne iz (neobstoječe) formalne statusnopravne enotnosti koncernskih družb. Zato je razumljivo, da je treba kot "družbe" v smislu 79. člena ZSDU obravnavati tudi celotne koncerne, organe obvladujočih družb znotraj koncerna (torej tudi njihove nadzorne svete) pa kot organe takšnih ekonomsko enotnih družb. Če že ZGD-1 v zgoraj navedenih določbah koncerne kot celote, tj. »obvladujoče družbe skupaj z odvisnimi družbami«, tudi izrecno obravnava kot **»(velike) družbe«**, ni jasno, po kakšni pravni logiki bi bilo treba pojem »družba« v smislu ZSDU, ki seveda ni statusnopravni predpis tako kot ZGD-1, obravnavati zgolj v najožjem smislu »obvladujočih družb« znotraj koncernov, ločeno od odvisnih družb, kot da med njimi ni nobenih ekonomskih in upravljavskih povezav. Koncerni so torej - vsaj z vidika ZSDU - tudi strogo pravno gledano specifična oblika »družb«, čeprav jim pravni red ne priznava statusa samostojnih pravnih subjektov. Kar pomeni, da imajo z vidika tega zakona vsi zaposleni v vseh koncernskih družbah status zaposlenih v tej »družbi« in imajo polno pravico do svojih predstavnikov v organih te družbe v smislu 79. člena ZSDU, ki sicer nikjer ne govori izrecno (zgolj) o družbi, v kateri imajo delavci »uradno« sklenjeno delovno razmerje. Prav to pa v zvezi z obravnavano problematiko tudi dopušča (in hkrati narekuje!) razlago in uporabo tega zakona v skladu z že omenjenim načelom razumnega preudarka.

* * *

Iz navedenih razlogov je tudi izvolitev predstavnikov delavcev v nadzorni svet obvladujoče družbe znotraj koncerna že v principu lahko **le v pristojnosti skupnega "sveta delavcev kapitalsko povezanih družb"** (če je ta oblikovan), ne morda v pristojnosti zgolj sveta delavcev družbe matere. Le če skupni svet delavcev ni oblikovan, torej subsidiarno, pride v poštev tovrstna pristojnost sveta delavcev obvladujoče družbe.

Prav tako je seveda jasen tudi odgovor na vprašanje, ali so izpolnjeni pogoji za imenovanje **delavskega direktorja** oziroma predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji v nadrejeni družbi koncerna, če skupno število zaposlenih v vseh koncernskih družbah presega število 500. Odgovor je kajpak pritrdilen.

2.
Glede na to, da ZSDU (79. člen) ne določa, kateri svet delavcev je pristojen za imenovanje predstavnikov delavcev v nadzorni svet koncernske družbe, pa so seveda možne različne

rešitve, ki jih morajo sveti delavcev kapitalsko povezanih družb konkretizirati z medsebojnim dogovorom po 74. členu ZSDU v odvisnosti od specifik konkretnega koncerna. Po našem mnenju so smiselne predvsem naslednje osnovne rešitve:

a)
Če gre za **klasični holding koncern**, pri katerem je izključna dejavnost obvladujočega podjetja financiranje drugih podjetij in upravljanje s kapitalskimi deleži v teh podjetjih, ima pravico vse predstavnike zaposlenih v nadzorni svet obvladujoče družbe imenovati (skupni) svet delavcev kapitalsko povezanih družb. Delavci, zaposleni v obvladujoči družbi, namreč opravljajo samo neke vrste »servisno službo« za upravljanje celotnega koncerna in je tudi njihovo število običajno zanemarljivo v primerjavi s številom delavcev, ki so v delovnem razmerju v odvisnih družbah. Izven razumnega preudarka je torej, da bi bilo mogoče pravno šteti njihove parcialne interese za skupne interese vseh zaposlenih v vseh koncernskih družbah, s strani njihovega ožjega sveta delavcev (obvladujoče družbe) izvoljene predstavnike pa kot legitimne predstavnike in zastopnike vseh zaposlenih v vseh koncernskih družbah.

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

Konkretna sestava takih koncernov je namreč zelo različna. Število zaposlenih je lahko v obvladujoči (matični, nadrejeni) družbi bistveno večje kot v vseh ostalih (podrejenih, odvisnih, hčerinskih) družbah skupaj ali obratno, možne pa so tudi različne vmesne situacije. Zato je treba skladno s tem konkretni dogovor o izvolitvi predstavnikov v nadzorni svet obvladujoče družbe **prepustiti svetom delavcev koncernskih družb samim**. Vodstvo koncerna (ki je hkrati tudi vodstvo obvladujoče družbe) se v ta dogovor nima pravice vtikati, kajti, kot rečeno, zakon glede tega ne vsebuje nobenih kogentnih norm, za uresničevanje katerih bi se moralo počutiti odgovorno poslovodstvo (ali pa posamezni večji delničarji oziroma družbeniki, ki bi se potem lahko počutili poklicane tudi za morebiten odpoklic legitimno izvoljenih delavskih predstavnikov v smislu določbe drugega odstavka 276. člena ZGD-1), ampak vse prepušča omenjenemu dogovoru.

Marec, 2022

Generalni sekretar ZSDS
dr. Mato Gostiša

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE