ŠCID - ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO
ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE
Bavdkova 50, 4000 Kranj
Tel.: [04] 231 44 70
E-mail: info@delavska-participacija.com
www.delavska-participacija.com

Javno podjetje
VODOVOD KANALIZACIJA SNAGA d.o.o.
Svet delavcev
Vodovodna cesta 90, p.p. 3233
1001 Ljubljana, Slovenija

Na podlagi vašega zaprosila z dne 9. 3. 2021 vam v zvezi z možnostjo imenovanja delavskega direktorja v družbi z omejeno odgovornostjo podajam naslednje

m n e n j e:

Poslovodstvo družbe je v odgovoru svetu delavcev z dne 8. 3. 2021 na njegov predlog za začetek postopkov, ki so potrebni za vzpostavitev funkcije delavskega direktorja v družbi, zapisalo, da so določbe ZSDU glede postopka imenovanja delavskega direktorja neposredno uporabljive samo za delniške družbe, ne pa tudi za družbe z omejeno odgovornostjo, in da je vzpostavitev te funkcije v vaši družbi zato možna izključno le na podlagi predhodno sklenjenega participacijskega dogovora.

I.

Stališče poslovodstva družbe, da določbe ZSDU o imenovanju delavskega direktorja veljajo le za delniške družbe, niso pa neposredno uporabljive za družbe z omejeno odgovornostjo, ni točno. To stališče namreč temelji izključno na zgolj strogo gramatikalni (jezikovi) razlagi določbe 78. člena ZSDU, ki se glasi:

»Sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe se uresničuje preko predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora družbe, in sicer:
1. v dvotirnem sistemu upravljanja preko predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe ali nadzornem odboru zadruge (v nadaljnjem besedilu: nadzorni svet), lahko pa tudi preko predstavnika delavcev v upravi družbe ali v upravnem odboru zadruge (v nadaljnjem besedilu: delavski direktor);
2. 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 zadruge.«

Res je sicer, da ta določba govori o delavskem direktorju kot predstavniku delavcev v »upravi družbe« (ali - v primeru enotirnega upravljanja - »med izvršnimi direktorji«), kar naj bi glede

na to, da sta uprava ali upravni odbor z izvršnimi direktorji po ZGD-1 opredeljena izključno kot poslovodstvo v delniški družbi, ob uporabi omenjene pravno-interpretacijske metode pomenilo, da je tudi funkcija delavskega direktorja možna izključno le v delniških družbah. A takšna razlaga je nedopustno poenostavljeno izvzeta iz konteksta drugih določil in »duha« (smisla in namena) zakona kot celote. Zato je treba za ustrezen odgovor na predmetno vprašanje uporabiti tudi druge ustrezne pravno-interpretacijske metode, zlasti logično in teleološko oziroma namensko.

1.
Kot prvo, zakon vedno namerava tisto, kar ustreza razumnemu preudarku (lat. *lex semper intendit, quod convenit rationi*). V danem primeru je očitno, da je imel zakonodajalec namen uzakoniti posebno obliko delavskega predstavništva v poslovodstvih večjih družb (z več kot 500 zaposlenimi) in s tem zagotoviti možnost vpliva interesov zaposlenih tudi na ključne poslovodne odločitve, kar je povsem v skladu s sodobnimi trendi na področju korporacijskega upravljanja. Logično vprašanje, ki se postavlja, je torej: *kakšen razumen preudarek bi pravzaprav sploh lahko zakonodajalca vodil do zaključka, da je - glede na samo poslovno bistvo in namen oziroma cilj uvedbe sistema delavskega soupravljanja na splošno - smiselno in potrebno takšno obliko soupravljanja (tj. funkcijo delavskega direktorja) uzakoniti le v delniških družbah, ne pa tudi v enako velikih družbah z omejeno odgovornostjo in drugih oblikah gospodarskih družb?*

Takšnega namena torej ZSDU-ju nikakor ni mogoče pripisovati po nobeni pravni logiki, z gramatikalno razlago zgolj ene same iz konteksta iztrgane njegove tozadevne določbe, konkretno zgoraj citirane določbe 78. člena ZSDU, pa tega seveda ni mogoče umetno pravno skonstruirati. Dejstvo je namreč, da ta določba sama (prav tako pa tudi ne nobena druga določba ZSDU) nikjer ne navaja, da jo je mogoče uporabljati samo za delniške družbe in da je njena analogna uporaba tudi za druge oblike enako velikih družb izključena ali celo prepovedana. Omenjena strogo gramatikalna razlaga torej nikakor ne more privesti do pravilne uporabe zakona v skladu z načelom razumnega preudarka. Čeprav ZSDU resda ni izrecno določil obvezne analogne uporabe določbe 78. člena o delavskih predstavnikih v organih vodenja in nadzora družb v vseh oblikah gospodarskih družb, ne samo v delniških, je treba to analogijo upoštevati že po splošnih pravnih pravilih.

Konkretno, če je delavski direktor v delniški družbi predstavnik delavcev v »upravi« ali »med izvršnimi direktorji«, ni prav nobenega razloga, da ne bi bil v družbi z omejeno odgovornostjo pač predstavnik delavcev »med poslovodji« kot obliki poslovodstva d.o.o. po ZGD-1. Tudi po tem zakonu ima d.o.o. namreč lahko več poslovodij, se pravi kolektivno poslovodstvo. Funkcija delavskega direktorja kot predstavnika delavcev med poslovodji v d.o.o., kot rečeno, zagotovo nima prav nič manj smisla kot ga ima, denimo, delavski direktor kot predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji ali v upravi delniške družbe.

2.
In kot drugo, zakon tudi sicer nikjer direktno ne omenja zgolj »delniške« družbe, uporablja pa po drugi strani v citirani določbi 78. člena splošni pojem »organi vodenja in nadzora družb«, kar še dodatno govori v prid našemu zgoraj predstavljenemu stališču in bi lahko predstavljalo tudi drugo plat morebitne strogo gramatikalne razlage konkretne in drugih določb ZSDU v poglavju *»V. Sodelovanje delavcev v organih družbe«*. Torej, če zakon ne določa, da delavci lahko sodelujejo le v organih delniške družbe, potem razlage, ki skušajo na ta način zožiti njegovo uporabo, pomenijo »nasilje nad zakonom« in so nedopustne. Zakaj bi gramatikalno razlagali smo tisti (drugi) del konkretnega člena, ki uporablja nazive organov delniške družbe,

ne pa tudi tistega njenega (prvega) dela (in tudi naslova poglavja kot celote), ki govori o »organih vodenja in nadzora družb« na splošno?

II.

Svet delavcev ima torej tudi v družbi z omejeno odgovornostjo vso pravico, tako kot v danem primeru, predlagati kandidata za delavskega direktorja kot enega izmed poslovodij družbe in zahtevati njegovo imenovanje, po potrebi tudi prek sodišča. Po kakšnem postopku se to imenovanje opravi, pa je stvar družbe same, ne (več) stvar sveta delavcev. Zakon nikjer ne zahteva, da mora imeti družba v kakem svojem aktu posebej določen postopek za imenovanje delavskega direktorja, kar bi bilo pravno tudi povsem nelogično. Delavski direktor je namreč eden izmed (povsem enakopravnih) članov poslovodstva, zato se tudi njegovo imenovanje opravi na povsem enak način kot imenovanje ostalih, le da na predlog sveta delavcev. V družbi z omejeno odgovornostjo, ki nima nadzornega sveta, je za imenovanje (tudi) delavskega direktorja na predlog sveta delavcev, pač pristojna skupščina družbe.

III.

Za samo vzpostavitev funkcije delavskega direktorja v družbi, ki ima več kot 500 zaposlenih, torej ni potreben nikakršen poseben »participacijski dogovor«, temveč se ta funkcija lahko vzpostavi neposredno na podlagi določil zakona (ZSDU), ki v svojem 84. členu določa tudi njegove pristojnosti. Te, prav tako pa številna druga vprašanja v zvezi s to funkcijo se sicer lahko podrobneje uredijo še s participacijskim dogovorom, kar je vsekakor tudi smiselno in priporočljivo, ni pa tudi »nujni predpogoj« *(conditio sine qua non)* za njeno vzpostavitev. Ureditev te funkcije v participacijskem dogovoru je pogoj za njeno vzpostavitev/realizacijo samo v družbah z manj kot 500 zaposlenimi.

Prav tako ni takšen »nujni predpogoj« predhodna sprememba ali dopolnitev ustanovitvenega akta oziroma družbene pogodbe, kajti če ta akt ni v skladu z zakonom, se uporablja neposredno zakon. Uveljavitev pravic, ki jih določa zakon, vključno z imenovanjem delavskega direktorja, lahko zato svet delavcev po potrebi kadarkoli doseže tudi po sodni poti, čeprav ni predhodno posebej predvidena v družbeni pogodbi ali aktu o ustanovitvi. Na delodajalcu samem (ne na svetu delavcev!) pa je, da ta akt uskladi z zakonom in dejanskim stanjem.

Sklicevanje na potrebo po obvezni »predhodni« spremembi avtonomnega pravnega akta seveda že po elementarni pravni logiki ne more ovirati ali celo onemogočati takojšnje realizacije zakonsko zagotovljenih pravic delavcev, v danem primeru funkcije delavskega direktorja. Na ta način zakonodaje pač ni mogoče razlagati, kajti v nasprotnem bi lahko vsak delodajalec uveljavitev zakonskih pravic delavcev do sodelovanja pri upravljanju - s postavljanjem vedno novih in novih »formalnih pogojev« za njihovo realizacijo, ki bi jih bil sicer dolžan sam vzpostaviti - odlagal v nedogled.

Nasprotna stališča se najpogosteje sklicujejo na to, da je treba kot pogoj za imenovanje delavskega direktorja predhodno v družbeni pogodbi na novo določiti število članov poslovodstva. To seveda ne drži. Zgoraj povedano namreč pomeni, da se v primeru, ko funkcija delavskega direktorja pred njegovim imenovanjem (še) ni bila posebej predvidena v družbeni pogodbi, k obstoječemu številu poslovodij neposredno na podlagi zakona pač doda še delavski direktor, ko je imenovan. In da v primeru, če je v družbeni pogodbi določen individualni poslovodni organ (poslovodja, direktor), z imenovanjem delavskega direktorja

pač poslovodni organ po samem zakonu postane dvočlanski poslovodni organ. Stvar delodajalca pa je, kdaj bo svoje akte uskladil s tem »novim dejstvom«.

* * *

Skratka, nobenega vsebinskega ali formalnega razloga ni, da svet delavcev ne bi mogel na podlagi ZSDU legitimno zahtevati vzpostavitve funkcije delavskega direktorja - če je izpolnil svojo dolžnost predlaganja kandidata - tudi v družbi omejeno odgovornostjo, in sicer brez kakršnikoli zahtevanih dodatnih »formalnih« pogojev glede njene avtonomne pravne ureditve. Če te ni in dokler je ni, se pač tudi za delavskega direktorja smiselno uporabljajo veljavni predpisi in splošni akti, ki veljajo za druge člane poslovodstva.

Lepo pozdravljeni!

Datum: 15. 3. 2021

Generalni sekretar ZSDS
dr. Mato Gostiša

