

Nekatera odprta vprašanja pravnega položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja

VALENTINA FRANCA

Povzetek Prispevek se osredotoča na pravni položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb in odpira nekatera trenutno aktualna vprašanja v praksi. Predstavljeni so trendi na trgu dela in njihov morebitni vpliv na uresničevanje delavskega soupravljanja in s tem tudi na položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja. Analiza zakonodaje, raziskav ter drugih sekundarnih virov je pokazala, da je mogoče tudi s pravnega vidika znatno prispevati k večji legitimnosti delavskih predstavnikov v organih upravljanja. Vsekakor bi k večji učinkovitosti delovanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja prispevala tudi prenovljena zakonodaja, saj je obstoječa znatno zastarela.

Ključne besede: • Delavski predstavniki v organih upravljanja • delavski direktor • nadzorni svet • uprava • upravni odbor • sindikati •

NASLOV AVTORICE: dr. Valentina Franca, izredna profesorica, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management, Cankarjeva 5, p.p. 761, 6101 Koper, Slovenija, e-pošta: info@fm-kp.si.

DOI 10.18690/2463-8005.3.1.1-16(2017)

ISSN 2386-0219 tiskana izdaja / 2463-8005 spletna izdaja © 2017 ANALI PAZU^{HD} (Murska Sobota)

Dostopno na <http://hd.anali-pazu.si>

Some actual questions of the legal position of board-level employee representatives

VALENTINA FRANCA

Abstract The paper focuses on the legal position of board-level employee representatives and raises some actual questions in this regard. The trends on the labour market are presented as well as their potential impact on the implementation of employee participation including board-level employee representatives. According to the analysis of national legislation, researches and other secondary data, there are significant legal possibilities to contribute to a greater legitimacy of board-level employee representatives. Anyhow a revised legislation is needed in order to achieve a greater efficiency of board-level employee representatives since the existing law is outdated.

Keywords: • Board-level employee representatives • employee director • supervisory board • management board • board of directors • trade unions •

CORRESPONDENCE ADDRESS: Valentina Franca, Ph.D., Associate Professor, University of Primorska, Faculty of Management, Cankarjeva 5, p.p. 761, 6101 Koper, Slovenia, e-mail: info@fm-kp.si.

DOI 10.18690/2463-8005.3.1.1-16(2017)

ISSN 2386-0219 Print / 2463-8005 On-line © 2017 ANALI PAZU^{HD} (Murska Sobota)

Available at: <http://hd.anali-pazu.si>

Delavski predstavniki v organih upravljanja predstavljajo pomemben del slovenskega sistema delavske participacije. Temelj za to najdemo v 75. členu Ustave¹, ki določa, da imajo delavci pravico do sodelovanja pri upravljanju. Na tej podlagi je bil leta 1993 sprejet Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU),² ki v ospredje slovenskega sistema delavskega soupravljanja postavlja svet delavcev kot delavsko voljeno predstavništvo, katero ima tudi pravico do izbire in imenovanja delavskih predstavnikov v organe upravljanja. Od začetka veljavnosti ZSDU do danes se je poslovno okolje znatno spremenilo, velike spremembe se dogajajo tudi na trgu dela, kar ima določen vpliv tudi na sistem delavskega soupravljanja, vključno z delovanjem delavskih predstavnikov v organih upravljanja. Zato je namen tega prispevka prikazati ter analizirati zunanje vplive ter jih smiselno ovrednotiti z vidika položaja delavskih predstavnikov v organih upravljanja. Ob tem velja omeniti, da v Sloveniji ne razpolagamo z uradnimi podatki, kakšno je dejansko uresničevanje delavskega soupravljanja, čeprav bi bilo to več kot potrebno in koristno, na kar je že bilo opozorjeno (Franca, 2016: 361-377). Obstajajo sicer raziskave, ki so poskusile podati odgovor na to vprašanje, vendar nobena ni bila izvedena tako, da bi podatke lahko posplošili oziroma da bi ponudila verodostojen odgovor o dejanskem stanju uresničevanja delavskega soupravljanja v Sloveniji. Takšno mnenje je zaslediti tudi v poročilu Državnega zbora Republike Slovenije o uresničevanju ZSDU iz leta 2014 (Državni zbor RS, 2014). V navedenem poročilu je citirana ocena Slovenskega združenja svetov delavcev, da je svet delavcev prisoten v okrog 80 odstotkih srednjih in velikih podjetij. Nasprotno pa Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer Eurofound (2013) navaja, da je temu tako med 50 in 75 odstotki večjih družb; po nekaterih drugih raziskavah je ta odstotek celo nižji (Franca, 2009).

Delavski predstavniki v organih upravljanja (kot nasploh delavsko soupravljanje) niso bili v Sloveniji nikoli predmet širšega raziskovanja, zato je tudi težko oblikovati trditve, kako se v praksi uresničuje njihova vloga, ki jim jo priznava zakonodaja. Iz splošnega poznavanja področja je mogoče sklepati, da sistem v nekaterih, zlasti večjih družbah, deluje učinkovito, v nekaterih (tudi državnih) družbah pa ne. Razlogov je lahko več, od nezainteresiranosti ter nerazumevanja posloводства do nepripravljenosti delavcev za oblikovanje sveta delavcev. Slednje je lahko tudi posledica strahu za uresničevanje participativnih pravic, predvsem zaradi bojzani pred izgubo zaposlitve ali pred drugimi neprijetni ukrepi s strani delodajalca, kot so mobing, opravljanje dela v manj ugodnih delovnih pogojih in podobno. Domnevati je mogoče, da se je ta problematika z nedavno ekonomsko krizo, različnimi varčevalnimi ukrepi in privatizacijo poglobila, na kar kažejo tudi izkušnje drugih evropskih držav (Waddington in Conchon, 2016). Slovenija, za razliko od nekaterih drugih evropskih držav (na primer Grčije, Irska in Španije), ne omejuje pravice do imenovanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja na družbe v (pretežni) državni lasti. ZSDU namreč ne določa kriterija lastništva kot pogoja za imenovanje delavskih predstavnikov v organe upravljanja. Delavci lahko torej to participativno pravico uresničujejo ne glede na to, ali je družba v zasebni ali državni lasti. Zato nedavna privatizacija nekaterih večjih družb iz pravnega vidika ni imela vpliva na

¹ Uradni list RS, št. 33I/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006.

² Uradni list RS, št. 42/1993, 61/2000, 56/2001, 26/2007, 45/2008.

uresničevanje delavskega soupravljanja in s tem tudi na položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja. Povsem mogoče pa je, da so oziroma se bodo zgodile praktične posledice, ki se bodo kazale v tem, da sveti delavci bodisi ne bodo oblikovani bodisi ne bodo imenovali delavskih predstavnikov v organe upravljanja. V nekaterih evropskih državah, denimo na Poljskem, Portugalskem, Irskem, v Grčiji in Španiji je privatizacija v določeni meri prinesla tudi slovo od delavskih predstavnikov v organih upravljanja, saj le-ta ni pravno urejena za družbe, ki so v povsem zasebni lasti.

Slovenija se je od osamosvojitve dalje soočala s precejšnjimi spremembami na trgu dela, vključno z nihanji števila zaposlenih in brezposelnih, premiki v sestavi delovne sile glede na spol, starost in panogo (Domadenik in drugi, 2013), povečanjem števila pogodb o zaposlitvi za določen čas ter agencijskega dela.³ V zadnjih letih pa se srečujemo z zelo pomembnim dogajanjem na trgu dela, ki ima morda od vseh navedenih največji in hkrati ogrožajoči vpliv ne samo na delavske predstavnike v organih upravljanja, temveč na celoten sistem delavskega soupravljanja ter tudi sindikalnega gibanja. To je naraščanje opravljanja dela na podlagi civilnih pogodb, zlasti samostojnih podjetnikov, ki imajo formalno sklenjeno podjetniško pogodbo z naročnikom, dejansko pa gre za prikrito delovno razmerje.⁴ Da število samostojnih podjetnikov narašča, potrjuje tudi uradna statistika, saj je delež samozaposlenih med delovno aktivnim prebivalstvom narasel iz 9,9 odstotka v 2008 na 12,7 odstotka v 2014 (Statistični urad RS, 2016). Največkrat so v takšne oblike dela vključeni mladi; ravno tako narašča študentsko delo (MDDSZ, 2016), ki v vedno več primerih ne gre za občasno in začasno delo, temveč za prikrito delovno razmerje. Vse navedene oblike močno ogrožajo sistem delavskega soupravljanja, kajti po trenutno veljavnem ZSDU nekdo, ki ni zaposlen v družbi, ne more biti udeležen v sistemu delavskega soupravljanja, saj ZSDU veže tako aktivno kot pasivno volilno pravico na zaposlitev v družbi.⁵ Čeprav presega namen tega prispevka, velja izpostaviti izrazito individualno naravo takšnih pogodbenih odnosov, ki so daleč do kolektivizma, ki je značilen zlasti za sindikate oziroma sindikalno gibanje. Podobno kot pri delavskem soupravljanju v Sloveniji nimamo uradne statistike, ki bi ponudila odgovor, kolikšno je pri nas sindikalno članstvo. Na podlagi podatkov Centra za

³ O obsegu agencijskega dela pri nas nimamo uradne statistike, obstajajo pa določene ocene, katerim je skupna ugotovitev, da agencijsko delo v Sloveniji narašča, več v OECD. 2016. *Connecting People with Jobs: The Labour Market, Activation Policies and Disadvantaged Workers in Slovenia*. [Http://www.oecd.org/slovenia/connecting-people-with-jobs-the-labour-market-activation-policies-and-disadvantaged-workers-in-slovenia-9789264265349-en.htm](http://www.oecd.org/slovenia/connecting-people-with-jobs-the-labour-market-activation-policies-and-disadvantaged-workers-in-slovenia-9789264265349-en.htm) (11. februar 2017).

⁴ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Uradni list RS, št. 42/2002, 79/2006, 103/2007, 45/2008, 21/2013, 78/2013, 47/2015, 22/2016, 52/2016) v 4. členu določa elemente delovnega razmerja v 22. členu pa izrecno določa, da če obstajajo elementi delovnega razmerja, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, razen v primerih, ki jih določa zakon. O prikritem delovnem razmerju tako govorimo, ko se delo formalno opravlja na podlagi pogodbe civilnega prava, dejansko pa ima vse elemente delovnega razmerja, kakor jih določa ZDR – 1.

⁵ Po 12. členu ZSDU imajo aktivno volilno pravico vsi, ki so v družbi zaposleni nepretrgoma najmanj šest mesecev; za pasivno volilno pravico pa ZSDU zahteva najmanj 12 mesečno nepretrgano zaposlitev (13. člen).

raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij je sindikalno članstvo ocenjeno na okrog 20 odstotkov (CJMMK, 2016), kar je bistveno manj od dveh tretjin v letu 1991, ko je Slovenija postala samostojna. Sindikati so v Slovenji precej fragmentirani, saj je po podatkih iz leta 2017 kar 49 reprezentativnih sindikatov zlasti na panožni in poklicni ravni (MDDSZ, 2017). Podobno kot ZSDU je tudi zakonodaja na področju sindikatov zastarela in bi bila več kot potrebna celovite prenove.⁶

Zakonodajni okvir

Temeljna značilnost slovenskega sistema delavskega soupravljanja je izbirnost oziroma izbirna pravica delavcev do izvolitve članov sveta delavcev oziroma oblikovanja sveta delavcev ter imenovanja delavskih predstavnikov v organe upravljanja. Torej, delavci niso obvezani ne k oblikovanju sveta delavcev niti k imenovanju delavskih predstavnikov v organe upravljanja. Ravno tako poslovodstvo nima nobene obveznosti do delavcev glede oblikovanja sveta delavcev ter pri imenovanju delavskih predstavnikov v organe upravljanja. ZSDU določa le spodnjo mejo števila zaposlenih, ko se lahko oblikuje svet delavcev (več kot 20 delavcev z volilno pravico, 8. člen) ter ko ima svet delavcev pravico imenovati svoje predstavnike v organe upravljanja (majhne družbe, kakor jih določa Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1),⁷ niso zavezane k uporabi določb poglavja, ki se nanašajo na sodelovanje delavcev v organih družb, 84a. člen).

Za celovitejše razumevanje položaja delavskih predstavnikov v organih upravljanja je treba pojasniti spremembe ZSDU od prvotnega besedila 1993 do zadnje spremembe v letu 2007. Prvotno besedilo ZSDU, ki je veljalo med leti 1993 in 2001, je bolj striktno sledilo nemškemu sistemu delavskega soupravljanja (t. i. Mitbestimmung), kajti zahtevalo je, da v družbah, kjer je bilo zaposlenih več kot 1000 delavcev, je moralo biti delavskih predstavnikov v nadzornem svetu vsaj polovica, medtem kot v družbah s 500 zaposlenimi vsaj tretjina.⁸ Ustavno sodišče je na pobudo več vlagateljev takšno ureditev presodilo kot neustavno z glavnim argumentom, da je to prekomeren (nesorazmeren) poseg v pravico lastnikov do lastnine in svobodne gospodarske pobude, zato je naložilo zakonodajalcu, da mora to neskladnost odpraviti.⁹ Kajti če je bilo v nadzornem svetu polovica članov predstavnikov delavcev vključno s predsednikom, ki je imel dvojni glas v primeru izenačenega glasovanja, so lahko delavski predstavniki preglasili predstavnike

⁶ To se nanaša zlasti na Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin, Uradni list št. 13/93), Zakon o stavki (ZStk, Uradni list SFRJ, št. 23/91), pa tudi Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKOLP, Uradni list RS, št. 43/06, 45/08).

⁷ Uradni list RS, od št. 42/06 do št. 55/15. Po 55. členu ZGD so to družbe, ki izpolnjuje dve od treh meril: povprečno število zaposlenih v poslovnem letu ne presega 50; čisti prihodki od prodaje ne presegajo dva milijona evrov in vrednost aktive ne presega dva milijona evrov.

⁸ Takrat veljavni 79. člen ZSDU (Uradni list RS, št. 42/93) je določal, da število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu se določi s statutom družbe, vendar ne more biti manjše od tretjine članov nadzornega sveta v družbi, kjer je zaposlenih do 1000 delavcev, in ne manjše od polovice članov nadzornega sveta v družbi, kjer je zaposlenih več kot 1000 delavcev.

⁹ Odločba Ustavnega sodišča RS št. U-I-302/97, Uradni list RS, št. 61/00.

lastnikov. Po spremembi ZSDU iz leta 2001¹⁰ to ni bilo več mogoče, kajti četudi je delavskih predstavnikov v nadzornem organu polovica, mesto predsednika nadzornega sveta vselej pripada predstavnikom lastnikov. Delavski predstavniki imajo tako lahko najmanj tretjino in največ polovico predstavnikov v nadzornem svetu, natančnejša določila pa so prepuščena statutu družbe.

Sprememba ZSDU iz leta 2007¹¹ je uredila položaj delavskih predstavnikov v upravnem odboru v enotirnem sistemu upravljanja. To je bilo posledica sprememb ZGD-1 iz leta 2006,¹² ki je na zakonski uredil enotirni sistem upravljanja gospodarskih družb. Medtem ko je ureditev v dvotirnem sistemu ostala v osnovi nespremenjena, je zakonodajalec v noveli ZSDU določil, kako delavski predstavniki sodelujejo v organih upravljanja v enotirnem sistemu upravljanja. Tako 79. člen ZSDU določa, da je v upravnem odboru najmanj eden izmed članov predstavnik delavcev. Število predstavnikov delavcev v upravnem odboru se tako kot v dvotirnem sistemu določi s statutom družbe, vendar ne sme biti manjše od enega predstavnika delavcev izmed vsakokratnih treh dopoljenih članov upravnega odbora. Ureditev je bila predložena v obravnavo Ustavnemu sodišču z glavnim argumentom, da delavski predstavniki v enotirnem sistemu upravljanja niso v enakem oziroma so v slabšem položaju kot delavski predstavniki v dvotirnem sistemu upravljanja, vendar je Ustavno sodišče odločilo, da ureditev ni v neskladju z Ustavo RS.¹³

Glede delavskega direktorja pa na podlagi 81. člena ZSDU velja, da ga lahko v upravo družbe predlaga svet delavcev v družbi, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev; potrdi pa ga nadzorni svet. V enotirnem sistemu upravljanja pa lahko svet delavcev v družbah z več kot 500 delavci predlaga enega izmed predstavnikov delavcev v upravnem odboru za izvršnega direktorja. Pravni položaj delavskega direktorja je bil v preteklosti večkrat izpostavljen in problematiziran (Bohinc in Ivanjko, 1999: 1-7; Franca, 2009; Franca, 2016: 361-377) in ravno zaradi nedorečenosti njegovega pravnega položaja je v praksi imenovanih bistveno manj delavskih direktorjev, kot bi jih lahko bilo glede na možnosti, ki jih določa ZSDU.

Zaenkrat slovenska zakonodaja ne določa ženskih kvot za člane organov upravljanja. Raziskave sicer potrjujejo, da so ženske še vedno v manjšini v organih upravljanja (Kanjuro-Mrčela, 2015), čeprav je Slovenija tradicionalno znana po visoki stopnji participacije žensk na trgu dela, zlasti med visoko izobraženimi (Domadenik in drugi, 2013). Zaenkrat ženske kvote, kar vključuje tudi delavske predstavnike v organih upravljanja, v Sloveniji ostajajo na ravni priporočil, čeprav nekatere evropske države, kot so Norveška, Nemčija in Francija, so to že uzakonile (Franca, 2016: 361-377; Kresal, 2013: 847-860).

¹⁰ Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-A). *Uradni list RS*, št. 56/01.

¹¹ Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-B). *Uradni list RS*, št.26/07.

¹² *Uradni list RS*, št. 42/06.

¹³ Odločba Ustavnega sodišča št. U-I-268/06, *Uradni list RS*, št. 23/09.

Imenovanje delavskih predstavnikov s strani sveta delavcev

Imenovanje delavskih predstavnikov v nadzorni svet oziroma v upravni odbor je prepuščeno svetu delavcev. ZSDU namreč v 79. členu določa, da predstavnike delavcev, ki so člani nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, izvoli in odpokliče svet delavcev ter s tem seznaniti skupščino družbe. Kako pa do imenovanja teh predstavnikov pride, ZSDU zgolj določa, da se način izvolitve in odpoklic članov nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, podrobneje določi s poslovnikom sveta delavcev. Takšna zakonska določba omogoča svetu delavcev relativno široke možnosti pri določanju, kako bodo imenovali svoje predstavnike. Iz sodne prakse namreč izhaja, da sodišče zakonitost volitev (tudi v svet delavcev) presoja glede na to, ali in kako so bile spoštovane tako zakonske določbe kakor tudi določila poslovnika (Franca, 2012: 14-17). Zato so se v praksi izoblikovali različni pristopi in načini imenovanja delavskih predstavnikov, ki jih same po sebi ne moremo označiti kot nezakonite, a po drugi strani nedvomno pustijo določen pečat tako na legitimnost volitev kakor tudi na njihov položaj v organih upravljanja. Prakse so namreč zelo različne. Denimo, v nekaterih družbah poslovnik sveta delavcev ne določa ničesar in se predstavnike organov upravljanja imenuje na eni izmed rednih sej sveta delavcev na predlog predsednika ali člana sveta delavcev. Nadalje, prisotna je tudi praksa, da je predsednik sveta delavcev avtomatično tudi predstavnik delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru in do dejanskega postopka predlaganja in imenovanja za vsaj enega predstavnika sploh ne pride. Na drugi strani pa so se izoblikovale tudi bolj transparentne prakse, ko svet delavcev v poslovniku določi pogoje, ki jih mora izpolnjevati delavski predstavnik v organih upravljanja, ter javno objavi poziv za podajo predlogov za delavske predstavnike v organih upravljanja. Velikokrat takšnemu pristopu sledi tudi osebna predstavitev kandidatov ter pogovor s svetom delavcev.

Ob tem se velja dotakniti nedavnih mnenj in teženj, da bi statut družbe določil dodatne pogoje (poleg tistih, ki jih določa ZGD-1 v 255. členu) za imenovanje delavskih predstavnikov v organe upravljanja.¹⁴ Takšen pristop je vprašljiv, saj lahko zaostrovanje pogojev za zasedbo te funkcije, npr. izobrazba, zahteva po določenem številu let delovnih izkušenj na vodilnih delovnih mestih in podobno, nasprotuje temeljnemu načelom delavske participacije in zakonski ureditvi. Nekateri avtorji¹⁵ so že leta 1999 trdili, da bi bilo

¹⁴ Za primer delavskega direktorja več v Študijski center za industrijsko demokracijo. 2016. Nasprotno mnenje o določanju pogojev za imenovanje delavskega direktorja. <http://www.delavska-participacija.com/priloge/2329-1.pdf> (4. Junij 2017).

¹⁵ Bohinc, R. in Ivanjko, Š. 1999. *Direktor gospodarske družbe*. Ljubljana: Gospodarski vestnik. Avtorja v nadaljevanju navajata, da je dolžnost uprave družbe, da postopke, ki ji sproži svet delavcev, izpelje v skladu z zakonom oziroma da uvede pogoje za imenovanje delavskega direktorja. Kaj natančneje mislita s tem, ne pojasnita. Vendar nedvoumno trdita, da delničarji ne morejo preprečiti imenovanja delavskega direktorja ter da je ZSDU glede na ZGD tako *lex posteriora* kot *lex specialis*, zato ga je treba upoštevati kot kogentno pravilo pri določanju

nasprotju z zakonom morebitno oviranje delničarjev in uprave, da se uvedejo pogoji za imenovanje delavskega direktorja (na primer sprememba statuta), kadrovske pogoji in podobno. Enako je tako mogoče trditi, da nerazumno omejevanje izbire delavskega predstavnika v organih upravljanja je v nasprotju z zakonom, saj ovira delavce oziroma svet delavcev pri izbiri svojih predstavnikov. Kako bi v tem primeru odločilo sodišče, ni znano, saj (še) ni bilo sodnega spora s tega področja. ZGD – 1 sicer res v 273. členu določa posebne pogoje za člane nadzornega sveta, kjer je v zadnji alineji prvega odstavka zapisano, da član nadzornega sveta ne more biti oseba, ki ne izpolnjuje pogojev, ki jih določa statut. Iz tega vidika bi lahko sklepali, da če statut določi posebne pogoje za člana nadzornega sveta, bi to veljalo tudi za delavske predstavnike. Takšno razlago je treba zavrniti. Kajti lastniki bi tako lahko v statutu določili takšne pogoje, ki bi svetu delavcev praktično onemogočili izbiro svojih predstavnikov v organih upravljanja. Določanje morebitnih dodatnih pogojev (poleg tistih, ki jih določa ZGD – 1) je avtonomija delavcev oziroma sveta delavcev, kar utemeljujemo zlasti z ustavno pravico delavcev do sodelovanja pri upravljanju kakor tudi s tem, da je ZSDU *lex specialis* v odnosu do ZGD – 1 kot *lex generalis*.

Glede načina imenovanja delavskih predstavnikov s strani sveta delavcev ZSDU ne določa ničesar. Torej, v zakonskih določbah ni mogoče najti odgovora, ali naj imenovanje poteka z glasovanjem članov sveta delavcev, ali naj bo le-to javno ali tajno, ali je imenovan tisti, ki prejme največje število glasov v absolutnem smislu ali pa je imenovan tisti, ki prejme večino glasov oziroma ali mora dobiti vsaj polovico vseh glasov sveta delavcev in podobno. Kako bo torej potekal sam postopek imenovanja, je v diskreciji sveta delavcev oziroma poslovnika sveta delavcev. Razpon teh praks je z vidika ZSDU pravno dopusten; pomembno je le, da se svet delavcev drži določil, ki jih je sprejel v svojem poslovniku in da seveda le-ta niso nasprotju z zakonom. Način imenovanja delavskih predstavnikov v nadzorni svet oziroma upravni odbor je torej avtonomna odločitev sveta delavcev, postopek izvolitve mora biti skladen s sprejetim poslovníkom ter z zakonodajo.¹⁶ Kajti morebitna nezakonitost volitev v obliki hujših kršitev bi lahko vodila do ničnosti imenovanja delavskega predstavnika v organe upravljanja. Teoretično bi to lahko imelo tudi širši vpliv na odločanje samega organa upravljanja. Kajti če bi bil glas tako imenovanega delavskega predstavnika pri določenem sklepu odločilen (da torej sklep ne bi bil izglasovan, če zanj ne bi glasoval tudi tako imenovani delavski predstavnik), bi to lahko vodilo tudi v ničnost sprejetega sklepa. Po drugi strani pa ni mogoče zaobiti dejstva, da bolj transparentni in dorečeni načini imenovanja delavskih predstavnikov imajo določen vpliv na njihov dejanski položaj v družbi. Glede na izbirno pravico delavcev do imenovanja svojih predstavnikov bi bilo smiselno ohraniti takšno široko možnost odločanja s tem, da bi morda ZSDU vsaj napotil, katera vprašanja, naj se uredijo s poslovníkom, npr. način predlaganja kandidatov, glasovanje in podobno.

sestave in tudi pri imenovanju uprave (prav tam, 445 – 446). Glede na različna mnenja v teoriji in praksi bi bilo smiselno to vprašanje celovito predstaviti in analizirati v samostojnem prispevku.

¹⁶ Tako tudi Sodba in sklep Višjega sodišča Cpg 160/2014 z dne 14. 5. 2014.

Pri preučevanju položaja delavskih predstavnikov v organih upravljanja se pogosto izpostavlja ter preučuje, kakšno vlogo in vpliv imajo pri tem sindikati.¹⁷ ZSDU sindikatom ne priznava nobene formalne vloge pri imenovanju delavskih predstavnikov v organe upravljanja. Čeprav so sindikalne aktivnosti strogo ločene od aktivnosti delavskega soupravljanja, imajo sindikati nedvomno določen vpliv na uresničevanje delavskega soupravljanja. To je zlasti vidno iz njihove vloge pri oblikovanju sveta delavcev, saj ZSDU v 27. členu priznava pravico reprezentativnim sindikatom do predlaganja kandidatov za člane sveta delavcev.¹⁸ S tem je sindikatom priznan kvečjemu posreden vpliv na imenovanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja, saj svet delavcev imenuje delavske predstavnike v organe upravljanja. Od tu dalje vplivnost sindikatov odvisna zlasti od poslovnika oziroma načina delovanja sveta delavcev pri imenovanju delavskih predstavnikov v organe upravljanja ter od njihovega dejanskega položaja v posamezni družbi. Hkrati ne gre zaobiti dejstva, da je lahko povezanost med sindikatom v družbi in svetom delavcem lahko zelo močna. Pogosto se namreč dogaja, da so, denimo sindikalni zaupniki tudi člani sveta delavcev in/ali predstavniki delavcev v organih upravljanja. Z vidika zastopanja interesov delavcev je lahko skupno delovanje sindikata in sveta delavcev koristno, po drugi strani pa je vprašljivo združevanje teh funkcij v eni osebi, zlasti v odnosu do posloводства.¹⁹ Poleg tega, kakor kažejo tudi mednarodne raziskave (Waddington in Conchon, 2016), sindikati predstavljajo delavskim predstavnikom v organih upravljanja pomembno oporno točko za opravljanje te funkcije, zlasti pri pridobivanju in analiziranju informacij ter pri zagotovitvi ustreznega usposabljanja in izobraževanja. Ni pa mogoče mimo dejstva, da je položaj delavskega predstavnika v organih upravljanja privlačen tudi zaradi finančne nagrade. Čeprav podatki o višini sejin in drugih nagrad ter nadomestil članov organov upravljanja niso javno dostopni, je vseeno mogoče sklepati, da v primerjavi z mesečnimi plačami delavci, predstavljajo v splošnem dober vir zaslužka. S tem se odpre nevarnost interesa po teh položajih tudi za takšne, ki jih bolj kot učinkovito zastopanje interesov delavcev v organih upravljanja zanima zaslužek. Zato je še toliko bolj pomembno, kako se določi in izvede imenovanje delavskih predstavnikov v organe upravljanje.

¹⁷ Vprašanje je zanimivo tudi iz primerjalno pravnega vidika, kajti v enotirnem sistemu delavskega soupravljanja imajo sindikati večji vpliv, recimo na Švedskem. Več o tem v Waddington, J. in Conchon, A. *Board-level Employee Representation in Europe* New York in London: Routledge.

¹⁸ Vsak reprezentativni sindikat v družbi ima na podlagi 27. člena ZSDU pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev. Poleg reprezentativnega sindikata lahko kandidate predlaga določeno število delavcev z aktivno volilno pravico glede na število vseh delavcev v družbi, kakor določa 27. člen ZSDU.

¹⁹ Čeprav to ni predmet tega prispevka, velja opozoriti na določeno problematičnost dualnega sistema delavskih predstavništev, kot ga poznamo pri nas. Gre zlasti za primere, ko je en posameznik hkrati sindikalni zaupnik in član sveta delavcev in/ali predstavnik delavcev v organih upravljanja. Problematičnost je zlasti v ločitvi vloge, ki jo ima tak posameznik kot sindikalni zaupnik in kot predstavnik zaposlenih na podlagi ZSDU zlasti v odnosu do posloводства. Sindikalne aktivnosti so namreč po naši zakonodaji strogo ločene od aktivnosti sveta delavcev kot osrednjega organa delavskega soupravljanja.

Vse navedeno velja *mutatis mutandi* za imenovanje delavskega direktorja s to razliko, da svet delavcev kandidata predlaga v imenovanje nadzornemu svetu oziroma upravnemu odboru (82. člen ZSDU). ZSDU ureja tudi situacijo, ko svet delavcev in nadzorni svet oziroma upravni odbor ne soglašata o kandidatu za delavskega direktorja oziroma izvršnega direktorja v upravnem odboru (83. člen). O izzivih teh situacijah se je izoblikovala tudi določena sodna praksa (Franca, 2012: 21-25).

Delovanje delavskih predstavnikov

Za svet delavcev kot osrednji organ delavskega soupravljanja ZSDU določa glavne oblike sodelovanja pri upravljanju, kot so obveščanje, posvetovanje, soodločanje in tudi zadržanje odločitve (85. – 98. člen). Po drugi strani je ZSDU skop glede določil o samem delovanju delavskih predstavnikov v organih upravljanja. Tako temelj za njihovo delovanje predstavljata zlasti ZGD – 1 ter statut družbe. V tem kontekstu je pomemben 80. člen ZSDU, ki določa, da člani nadzornega sveta in upravnega odbora ter njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil tega organa v skladu z ZGD – 1 in statutom družbe. Določba na eni strani odpira vprašanje mandata delavskih predstavnikov v organih upravljanja kot vezanosti na navodila sveta delavcev oziroma delavcev, na drugi pa vprašanje njihove neodvisnosti. Denimo, Slovenski kodeks upravljanja javnih delniških družb²⁰ uvodoma navaja, da je neodvisnost uprave in nadzornega sveta od posameznega delničarja in sveta delavcev še vedno izziv. Tako v točki 7 določa, da sta uprava in nadzorni svet dolžna delovati izključno v dobro družbe in neodvisno od volje ali želje posameznih delničarjev ali drugih deležnikov družbe. Ravnala naj bi izključno po lastni presoji v interesu družbe in s posameznimi delničarji ali drugimi deležniki o svojih odločitvah, bodočem ravnanju ali poslovanju družbe ne komunicirata mimo mehanizmov, določenih v zakonih ali priporočenih v Kodeksu. Hkrati pa v točki 9.2 navaja, da samo dejstvo, da je član nadzornega sveta, ki ga imenuje svet delavcev, v družbi zaposlen, ne pomeni, da ni neodvisen. Kodeks torej izhaja iz predpostavke, da zgolj zaposlitev v družbi ne pomeni odvisnosti delavskega predstavnika v organih upravljanja. Čeprav zakonodaja ne ločuje pravnih položajev delavskih predstavnikov v organih upravljanja glede na njihov način imenovanja, bi pri delavskih predstavnikih vseeno težko govorili o popolni neodvisnosti. Zagotovo mora delavski predstavnik spoštovati zakonska, statutarna ter druga določila, vendar nedvomno je, da je – med drugim – njegova vloga v organu upravljanja zastopanje interesov delavcev. To seveda ne pomeni, da je pravno vezan na navodila sveta delavcev ali posameznega člana sveta delavcev, po drugi strani pa pri odločitvah, ki se sprejemajo, mora vselej pretehtati ter opozoriti na interese zaposlenih. Ob tem trčimo tudi na problem zaupnost informacij, ki je večplasten. Po eni strani delavski predstavniki v organih upravljanja potrebujejo trdno bazo, ki jim bo pomagala ne zgolj z informacijami in predstavitvijo različnih vidikov dogajanja v družbi, ampak tudi z ustreznim usposabljanje in izobraževanjem. Delavski predstavniki v organih upravljanja takšno oporo potrebujejo,

²⁰ Dostopno na <http://www.ljse.si/media/Attachments/Izdajatelj/2016/NovKodeksCG2016.pdf> (3. 6. 2017).

kar poleg sveta delavcev zajema tudi sindikate.²¹ Zlasti slednji imajo običajno široko mrežo, ki je lahko zelo pomembna pri razumevanju ter sprejemanju za družbo pomembnih odločitev. K temu je treba dodati pričakovanja sveta delavcev in/ali sindikata, da jim bo delavski predstavnik v organih upravljanja redno poročal o vsem, kar se dogaja za zaprtimi vrati nadzornega sveta, upravnega odbora ali uprave. Vendar v naravi delovanja organov upravljanje je, da razpolagajo z informacijami, ki so označene kot poslovna skrivnost, saj bi lahko družbi njihovo razkritje povzročilo (znatno in nepopravljivo) škodo. Takih informacij delavski predstavnik v organu upravljanja, četudi jih je imenoval svet delavcev, ne sme razkrivati. Vendar v praksi se delavski predstavniki pogosto srečajo s pričakovanji ostalih delavcev, da bodo z njimi delili tako sprejete sklepe kot vse podrobnosti razprave. A takšna pričakovanja so nerealna, saj delavskega predstavnika – ne glede na to, da ga je imenoval svet delavcev – zavezujejo določila o ne razkrivanju zaupnih informacij. Vendar po drugi strani je treba povedati, da zagotovo niso vse informacije, ki jih posamezni organ obravnava, zaupne. Vendar v bojzani pred odlivom pomembnih oziroma občutljivih informacij iz družbe, se velikokrat dokumenti označijo kot zaupni, čeprav za to ni nobene potrebe. Rezultati mednarodne raziskave to potrjujejo tako v splošnem kot tudi za primer Slovenije (Waddington in Conchon, 2016: 95-120). Kajti tri četrtine slovenskih delavskih predstavnikov je navedlo, da je na dokumentih, ki jih obravnava organ upravljanja, oznaka zaupno oziroma poslovna skrivnost. To pa lahko onemogoči komunikacijo z ostalimi delavskimi predstavništvii, zlasti s svetom delavcev, ki delavske predstavnike v organe upravljanja imenuje. Za učinkovito delo je povezava in pretok informacij med delavskimi predstavniki v organih upravljanja ter ostalimi delavci in delavskimi predstavništvii ključna. Zato lahko pretirano in nerazumno označevanje dokumentov kot zaupnih oziroma kot poslovna skrivnost, ogrozi namen delovanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja in s tem sodelovanja delavcev pri odločanju sploh. Iz različnih strokovnih razprav je bilo večkrat zaznati, da bi bilo treba o praktičnih situacijah, zlasti o izzivih, s katerimi se soočajo delavskih predstavniki, spregovoriti v smeri izoblikovanja dobrih praks. Na konkretnih primerih bi bilo torej treba razjasniti relativno abstraktno določilo o poslovni skrivnosti, kakor je določa 39. člen ZGD – 1, kakor tudi pretehtati možnosti ravnanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja, da ne bi kršili zaupnosti informacij, a hkrati omogočili učinkovito delavsko soupravljanje. Ker na tem področju sodne prakse (še) ni, predstavlja to še večji izziv. Izostanek sodne prakse seveda ne pomeni, da tovrstnih kršitev ni, saj so znani primeri, ko so bodisi predstavniki kapitala bodisi delavski predstavniki v organih upravljanja po seji posameznega organa (zlasti nadzornega sveta) stopili pred kamere ter poročali, o čem so se pogovarjali na seji. Zato je težnja po zaščiti informacij razumljiva, vendar ne more biti takšna, da bi onemogočala tako učinkovito delo kot tudi sam namen delavskih predstavnikov v organih upravljanja.

²¹ Podobne izkušnje imajo tudi druge evropske države. Več v Waddington, J. in Conchon, A. 2016. *Board-level Employee Representation in Europe* New York in London: Routledge.

Odškodninska odgovor in posebno pravno varstvo

Z vidika odškodninske odgovornosti se pravni položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja ne razlikuje od ostalih, to je predstavnikov kapitala (t. i. equality principle). Podobno ureditev poznajo tudi druge evropske države. Po 263. členu ZGD-1 so člani organov vodenja in nadzora, torej tako predstavniki kapitala kot delavski predstavniki, dolžni ravnati s skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika in varovati poslovno skrivnost družbe. V praksi pa so redki primeri, ko je dejansko prišlo do uveljavljanja odškodninske odgovornosti delavskih predstavnikov v organih vodenja in nadzora. Razlogov za to je več, med drugim tudi relativno težka dokazljivost elementov odškodninske odgovornosti pri vodenju in nadzoru gospodarskih družb. Ne glede na to ni nikoli odveč poudariti pomen ustrezne usposobljenosti delavskih predstavnikov v organih upravljanja, saj je to najboljše zagotovilo za sprejemanje zakonitih ter koristnih odločitev tako z vidika vloge delavskih predstavnikov v organih upravljanja (zastopanje interesov vseh delavcev) kot z vidika celotnega organa upravljanja.

Glede posebnega pravnega varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je treba poudariti, da le-to po ZDR-1 velja zgolj za člane nadzornega sveta.²² Spremembam ZSDU iz leta 2007, ki so določile sodelovanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja v enotirnem sistemu upravljanja, niso sledile spremembe ZDR-1 na področju posebnega pravnega varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Tako 112. člen ZDR-1 določa, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda in imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku, brez soglasja sveta delavcev ali delavcev, ki so ga izvolili ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi.²³ Varstvo pred odpovedjo velja za ves čas opravljanja funkcije in še eno leto po njenem prenehanju. Čeprav je položaj delavskih predstavnikov v nadzornem svetu primerljiv s položajem delavskih predstavnikov v upravnem odboru, ZDR – 1 tega pravnega varstva ni posebej določil. Ker je namen zakonske določbe varovati zaposlene kot delavske predstavnike zaradi svoje vloge, torej da lahko učinkovito ter brez strahu pred izgubo zaposlitve predstavljajo interese delavcev, ni vidnega razloga, da delavski predstavniki v upravnem odboru ne bi imeli posebnega pravnega varstva pred odpovedjo. Tudi v drugih evropskih državah zakonodaja določa posebno pravno varstvo delavskih predstavnikov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, denimo na Danskem, Madžarskem, Norveškem in Švedskem. Večinoma imajo delavski predstavniki v organih upravljanja enak položaj kot člani sveta

²² Posebno pravno varstvo velja v primerih, ko je predstavnik zaposlenih v nadzornem svetu tudi zaposlen v družbi. ZSDU namreč nikjer ne omejuje možnosti sveta delavcev, da za delavskega predstavnika v organih upravljanja in nadzora imenujejo nekoga, ki v družbi ni zaposlen. Če gre za delavskega direktorja, se v praksi v primeru imenovanja, tudi zaposli.

²³ Varstvo ne velja če v primeru poslovnega razloga delavski predstavnik odkloni ponujeno zaposlitev pri delodajalcu ali če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopku prenehanja delodajalca (prvi odstavek 112. člena ZDR-1).

delavcev ali sindikalni zaupniki. Nekoliko drugače je v Nemčiji, kjer delavski predstavniki v organih upravljanja nimajo enakega pravnega varstva po 15. členu Zakona o varstvu zaposlitve (nem. Kündigungsschutzgesetz)²⁴, razen če niso člani sveta delavcev ali drugih podobnih institucij.²⁵ Vendar skladno s 135. členom nemškega civilnega zakonika (nem. Bürgerliches Gesetzbuch)²⁶ bi bila odpoved pogodbe o zaposlitvi delavskemu predstavniku v organih upravljanja nezakonita, če bi jo delodajalec uporabil kot sredstvo za "discipliniranje" zaposlenega v vlogi delavskega predstavnika v organih upravljanja.

Sklepne misli

Čeprav delavski predstavniki v organih upravljanja niso pogosto predmet strokovnih razprav, je nedvomno, da se pri svojem delovanju soočajo z veliki izzivi. Zagotovo velja izpostaviti zastarelo zakonodajo, ki na več mestih otežuje delo delavskih predstavnikov v organih upravljanja. Prenova ZSDU je več kot potrebna, na področju pravnega položaja delavskih predstavnikov v organih upravljanja je trenutna največja šibka točka pravna ureditev položaja delavskega direktorja. Gledano s širše perspektive celotnemu sistemu delavskega soupravljanja, vključno z delavskimi predstavniki v organih upravljanja, predstavlja največji izziv naraščajoče številko prekarnih delavcev, zlasti samozaposlenih, ki večinoma niso podjetniki, ampak delajo v prikritem delovnem razmerju. Ker pa niso zaposleni v družbi, za katero opravljajo delo, po trenutno veljavni zakonodaji nimajo ne aktivne ne volilne pravice. Skupaj s trendom upadanja sindikalnega članstva to pomeni grožnjo celotnemu sistemu delavskega soupravljanja, kot ga trenutno poznamo. Zato je treba za učinkovito in pravočasno ukrepanje nujno preučiti ter temeljito raziskati trenutno uresničevanje delavskega soupravljanja, vključno z delovanjem delavskih predstavnikov v organih upravljanja. To bi predstavljalo verodostojno podlago ter izhodišče za nadaljnje ukrepanje tako na pravni kot dejanski ravni. Ravno tako bi bilo smiselno razmisliti o možnih načinih povezovanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja iz različnih družb. S tem bi jim bila ponujena možnost izmenjave izkušenj, mnenj, dobrih praks ter izoblikovanja priporočil na področjih, kjer se kaže največja potreba za to, kot je denimo problematika zaupnosti informacij.

Nenazadnje velja izpostaviti odnos med managementom in delavskimi predstavniki nasploh, ki sicer samo po sebi ni pravno vprašanje, ampak nedvomno vpliva na uresničevanje delavskega soupravljanja v družbah. Nekateri raziskave so namreč pokazale določen odpor managementa do delavskega soupravljanja (Franca in Pahor, 2014: 115-142). Težko je namreč vzpostaviti participativno kulturo, če je management ali v primeru delavskih predstavnikov v organih upravljanja predsednik organa upravljanja ali predsednik uprave oziroma upravnega odbora nasprotuje delavskemu soupravljanju. Zato je na mestu vprašanje, kaj lahko sami delavski predstavniki storijo za boljše razumevanje in sprejemanje participativne kulture. S pravnega vidika bi bilo

²⁴ Dostopno na <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html> (4. junij 2017).

²⁵ Sodba nemškega Zveznega delovnega sodišča z dne 4. 4. 1974, št. 452/73.

²⁶ Dostopno na https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/ (4. junij 2017).

vsekakor smiselno v poslovniku sveta delavcev določiti čim bolj korektno izpeljavo postopka imenovanja delavskih predstavnikov pri čemer je koristno vzeti v obzir ustrezna znanja, veščine in nasploh usposobljenost delavskih predstavnikov za učinkovito delo v organih upravljanja. Izhodišče delovanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja je dodajanje vrednosti razpravi, delu in sprejetim sklepom ter delovati s ciljem izboljšanja postopka odločanja posameznega organa upravljanja.

Literatura in viri

- Bohinc, R. in Ivanjko, Š. (1999). *Direktor gospodarske družbe*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij (CJMMK). (2016). *Slovensko javno mnenje 1991 – 2015*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani.
- Državni zbor Republike Slovenije. (2014). *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) – uresničevanje zakona*. Ljubljana: Državni zbor Republike Slovenije.
- Domađenik, P., Farcnik, D., Kostevc, C., Ograjenšek, I., Redek, T., Simčič, N., Dolenc, P., Laporšek, S. in Vodopivec, M. (2013). *Trg dela v Sloveniji: pregled stanja in analiza izbranih tem*, Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Eurofound. (2013). *National Practices of Information and Consultation in Europe* https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/29/en/3/EF1329EN.pdf (9. september 2016).
- Franca, V. (2009). Sodelovanje zaposlenih pri poslovnem odločanju: pravni in kadrovske vidiki s primeri iz sodne in podjetniške prakse. Ljubljana: Planet GV.
- Franca, V. (2012). Novejša sodna praksa glede uresničevanja ZDSU (1). *Ekonomska demokracija* 16(3): 14-17.
- Franca, V. in Pahor, M. (2014). 'Influence of Management Attitudes on the Implementation of Employee Participation', *Economic and Industrial Democracy* 35(1): 115-142.
- Franca, V. (2016). Pravni izzivi vloge delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb. *Delavci in delodajalci* 16(2/3): 361-377.
- Gostiša, M. (1999). Avtonomna pravna ureditev instituta delavskega direktorja. *Industrijska demokracija* 12 (3): 1 – 7.
- Kanjuo–Mrčela, A., Kogovšek, T., Filipovič Hrast, M., Luzar, B. in Toni, T. (2015). *Enakost spolov na mestih odločanja v gospodarstvu – končno poročilo* Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kodeks upravljanja javnih delniških družb.* (2017). [Http://www.ljse.si/media/Attachments/Izdajatelj/2016/NovKodeksCG2016.pdf](http://www.ljse.si/media/Attachments/Izdajatelj/2016/NovKodeksCG2016.pdf) (3. 6. 2017).
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije. (2016). *Za dostojno delo*. [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/dpd/21_03_2016_Dostojno_delo_final.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/dpd/21_03_2016_Dostojno_delo_final.pdf) (11. februar 2017).
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije. (2017). *Seznam reprezentativnih sindikatov*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/seznam_reprezentativnih_sindikato/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/seznam_reprezentativnih_sindikato/) (2. junij 2017).
- Nemško Zvezno delovno sodišče. Sodba št. 452/73 z dne 4. 4. 1974.
- OECD. (2016). *Connecting People with Jobs: The Labour Market, Activation Policies and Disadvantaged Workers in Slovenia*. [Http://www.oecd.org/slovenia/connecting-people-with-jobs-the-labour-market-activation-policies-and-disadvantaged-workers-in-slovenia-9789264265349-en.htm](http://www.oecd.org/slovenia/connecting-people-with-jobs-the-labour-market-activation-policies-and-disadvantaged-workers-in-slovenia-9789264265349-en.htm) (11. februar 2017).

- Statistični urad Republike Slovenije. (2016). *Podatkovni portal SI-STAT* (28. avgust 2016).
- Študijski center za industrijsko demokracijo. (2016). Nasprotno mnenje o določanju pogojev za imenovanje delavskega direktorja. <http://www.delavska-participacija.com/priloge/2329-1.pdf> (4. junij 2017).
- Višje sodišče. Sodba in sklep 160/2014 z dne 14. 5. 2014.
- Waddington, J. in Conchon, A. (2016). *Board-level Employee Representation in Europe* New York in London: Routledge.

Pravni viri

- Ustava Republike Slovenije*. Uradni list RS, št. 33I/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Uradni list RS, št. 42/2002, 79/2006, 103/2007, 45/2008, 21/2013, 78/2013, 47/2015, 22/2016, 52/2016.
- Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1)*. Uradni list RS, od št. 42/06 do št. 55/15.
- Zakon o kolektivnih pogodbah (ZkolP)*. Uradni list RS, št. 43/06, 45/08.
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin)*. Uradni list št. 13/93.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)*. Uradni list RS, št. 42/1993, 61/2000, 56/2001, 26/2007, 45/2008.
- Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-A)*. Uradni list RS, št. 56/01.
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-B)*. Uradni list RS, št. 26/07.
- Zakon o stavki (ZStk)*. Uradni list SFRJ, št. 23/91.
- Odločba Ustavnega sodišča RS št. U-I-302/97*, Uradni list RS, št. 61/00.
- Odločba Ustavnega sodišča RS U-I-268/06*, Uradni list RS, št. 23/09.
- Nemški Zakon o varstvu zaposlitve* (nem. Kündigungsschutzgesetz). <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html> (4. junij 2017).
- Nemški Civilni zakonik* (nem. Bürgerliches Gesetzbuch) https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/ (4. junij 2017).