

Pravni položaj vodilnih delavcev v Republiki Sloveniji

Legal position of management in Republic of Slovenia

Darja Senčur Peček

Pravna fakulteta Univerze v Mariboru / Mladinska 9, Maribor

E-Mail: darja.sencur-pecek@uni-mb.si

Povzetek: avtorica se v prispevku ukvarja z opredelitvijo pojma vodilnih delavcev, obravnava veljavno pravno ureditev delovno-pravnega položaja vodilnih delavcev v Republiki Sloveniji in ureditev sodelovanja vodilnih delavcev pri upravljanju. V prispevku so izpostavljene pomanjkljivosti veljavne pravne ureditve in nakazane možne rešitve.

Ključne besede: vodilni delavci; delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi; delovno razmerje; pogodba o zaposlitvi za določen čas; sodelovanje pri upravljanju.

Abstract: the author deals with definition of notion of management (managerial staff), discusses a present legal regulation of employment position of management in Republic of Slovenia and their participation in management. The author exposes some imperfections of present legal regulation and proposes possible solutions.

1. Pojem vodilnega delavca

Vsaka gospodarska družba, pa tudi druga pravna oseba potrebuje fizične osebe, ki vodijo njene posle in jo zastopajo. Poleg članov posloводства (poslovodnih oseb ali direktorjev) sodijo v vodstveno strukturo gospodarske družbe, ki opravlja podjetniške, delodajalske in zastopniške funkcije, praviloma tudi vodilni delavci. Dejstvo, da tako direktorji kot vodilni delavci opravljajo (vsaj v določeni meri) iste funkcije (čeprav na različni pravni podlagi, in v različnem obsegu oziroma na različnem nivoju) se odraža v tem, da jih poslovna praksa pogosto dojema kot enotno strukturo.¹ Bistveno pri razmejitvi med direktorji

(poslovodnimi osebami) in vodilnimi delavci je dejstvo, da imajo direktorji v gospodarski družbi, ki jo vodijo, statusno-pravni položaj, ki izhaja iz Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1)², medtem ko vodilni delavci takšnega položaja nimajo. Direktorji so torej z družbo v dvojem pravnem razmerju – statusno-pravnem in pogodbenem (praviloma delovnem razmerju). Vodilni delavci pa so z gospodarsko družbo (ali drugo pravno osebo) zgolj v delovnem razmerju. Njihove pristojnosti in odgovornosti niso opredeljene v statusno-pravnih predpisih, ampak jih opredeljujejo notranji akti delodajalca, njihove pogodbe o zaposlitvi oziroma odločitve (pooblastila) direktorjev. Upoštevaje navedeni kriterij, razmejitev med direktorji in vodilnimi delavci niti v teoriji niti v sodni praksi v glavnem ni sporna.³

Vodilni delavci so posebna skupina delavcev, ki se od ostalih delavcev razlikuje po tem, da ima določene pristojnosti v zvezi z vodenjem poslov in zastopanjem

¹ K temu je v veliki meri pripomogla tudi delovna zakonodaja, ki je veljala v Sloveniji v preteklih desetletjih (do uveljavitve ZDR), ki je položaj vodilnih delavcev (takrat imenovanih delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi) zelo približala položaju poslovodnih oseb. Podrobneje o tem v Senčur Peček D., Pravni položaj vodilnih delavcev v Republiki Sloveniji, Zbornik Pravne fakultete Univerze v Mariboru, leto I., št. 1, Maribor, 2005, stran 306.

² Uradni list RS, št.65/09 – ZGD-1 UPB-3..

³ Razen glede izvršnih direktorjev. Več o tem glej v Senčur Peček D., Pojem poslovodne osebe, direktorja in vodilnega delavca v gospodarski družbi, Delavci in delodajalci, 1/2008/letnik VIII, Ljubljana, stran 17.

družbe (tudi proti ostalim delavcem), po čemer se približuje direktorjem. Medtem ko je omejitev kategorije vodilnih delavcev navzgor – proti direktorjem jasna, pa večji problem predstavlja vprašanje omejitve kategorije vodilnih delavcev navzdol, se pravi vprašanje razmejitve vodilnih delavcev od ostalih delavcev.

V slovenski delovni zakonodaji vse do novele Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) ⁴ kriterijev za opredelitev vodilnih delavcev (prej imenovanih delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi) ni najti.

Čeprav je zakonodaja vse do leta 1990⁵ na enak način kot za poslovodne osebe določala posebnosti delovno-pravnega položaja vodilnih delavcev, kategorije oseb, na katere so se te posebnosti nanašale ni opredeljevala. Opredelitev vodilnih delavcev, pravzaprav vodilnih delovnih mest je bila prepuščena delodajalcem - ureditvi v njihovih statusno-pravnih aktih (statutu, pravilih) ali (samoupravnih) splošnih aktih

Tudi po tem, ko zakonodaja posebnosti delovno-pravnega položaja vodilnih delavcev več ni urejala, so se v praksi ohranile z ureditvijo v pogodbah o zaposlitvi.⁶ Z delavci, ki so delali na vodilnih delovnih mestih so se sklepale atipične, t.i. individualne pogodbe o zaposlitvi, ki so se bistveno razlikovale od pogodb o zaposlitvi z ostalimi delavci.⁷ Vse do uveljavitve ZDR je tako imela iz aktov delodajalca izhajajoča opredelitev določenega delovnega mesta za vodilno delovno mesto pomembne posledice za delovno-pravni položaj vodilnega delavca.

Tudi leta 2003 uveljavljeni ZDR ni določil kriterijev za opredelitev vodilnih delavcev. Za vodilne delavce se v praksi še vedno štejejo delavci, ki jih kot take določi delodajalec s svojimi splošnimi akti, takšna opredelitev vodilnih delavcev pa izhaja tudi iz veljavnih kolektivnih pogodb dejavnosti.⁸ Čeprav se s tako opredeljenimi vodilnimi delavci sklepajo atipične pogodbe o zaposlitvi, pa pogodbeni stranki pri določanju vsebine te pogodbe več nista prosti, saj je ZDR natančno uredil sklepanje, vsebino in prenehanje pogodbe o zaposlitvi, pri tem pa za vodilne delavce ni določil posebnosti (razen možnosti drugačne ureditve delovnega časa).

Šele novela ZDR-A je poleg posebnosti delovno-pravnega položaja vodilnih delavcev (možnost drugačne ureditve vprašanj, povezanih z delovnim časom in dopustnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas) določila tudi kriterije za opredelitev vodilnih delavcev, na katere se te posebnosti nanašajo. Kot vodilni delavec je v peti alineji 52. člena ZDR določen »tisti vodilni delavec ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve«. Kako širok krog (vodilnih) delavcev bodo zajele navedene posebnosti, je odvisno od razlage pete alineje 52. člena ZDR.

2. Posebnosti delovnopravnega položaja vodilnih delavcev

Položaj vodilnih delavcev v hierarhiji gospodarske družbe v določeni meri vpliva na njihove pravice in obveznosti iz delovnega razmerja. Od vodilnih delavcev se pričakuje bistveno večja delovna pripravljenost in angažiranost na delovnem mestu kot od ostalih delavcev, hkrati pa se jim zaradi pomembnosti in narave njihovih nalog oziroma funkcij priznava višje plačilo. Glede na to, da poslovodne osebe na vodilne delavce prenašajo določen del podjetniških (delodajalskih) funkcij, je za razmerje med poslovodnimi osebami in ključnimi vodilnimi delavci značilen odnos zaupanja, s čimer je povezan tudi interes poslovodnih oseb v zvezi s kadrovanjem teh oseb.

Slovenska delovna zakonodaja in poslovna praksa je navedene značilnosti vodilnih delavcev v različnih

⁴ Uradni list RS, št. 42/02, 103/07 – ZDR-A.

⁵ Ko so bile z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakon o temeljnih pravicah iz delovnih razmerij (Ur. l. SFRJ, št. 42/90) navedene posebnosti pri vodilnih delavcih črtane, in so se ohranile le še za poslovodne osebe.

⁶ Glede na to, da vsebina pogodb o zaposlitvi ni bila določena v delovno-pravni zakonodaji, ampak v kolektivnih pogodbah, ki za vodilne delavce (in poslovodne osebe) niso veljale, je bila ureditev vsebine pogodbe o zaposlitvi za vodilne delavce dejansko prepuščena pogodbenim strankam.

⁷ Pogodbe o zaposlitvi z vodilnimi delavci so bile sklenjene za nedoločen čas, medtem ko je bilo opravljanje vodilnega delovnega mesta časovno omejeno (bodisi z opredelitvijo mandata ali z vezanostjo na mandat poslovodnih oseb), opredeljeni so bili razlogi za predhodno razrešitev z vodilnega delovnega mesta, pravica do razporeditve na drugo ustrezno delovno mesto, pa tudi določena ustrezna odpravnina v primeru razrešitve oziroma izteka mandata.

⁸ Kolektivne pogodbe dejavnosti za vodilne delavce praviloma štejejo delavce, ki jih kot take določi delodajalec, včasih pa pri tem navajajo tudi akte, s katerimi jih delodajalec določi (na primer statut, pogodba o ustanovitvi, akt o sistemizaciji).

obdobjih različno upoštevala,⁹ predvsem pa je bilo vse do uveljavitve sedanjega ZDR vidno izenačevanje položaja vodilnih delavcev z direktorji (poslovodnimi osebami).

Šele ZDR je položaj poslovodnih oseb in vodilnih delavcev različno uredil, s tem ko je poslovodnim osebam dopustil s pogodbo o zaposlitvi odstopiti od zakonske ureditve (in zanje določil še nekaj posebnosti – na primer možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas),¹⁰ medtem ko je za vodilne delavce določil posebnost le glede delovnega časa.

Delodajalec in (s splošnim aktom delodajalca določen) vodilni delavec lahko tudi po uveljavitvi ZDR skleneta pogodbo o zaposlitvi, imenovano »individualna pogodba o zaposlitvi«, a ureditev pravic in obveznosti vodilnega delavca (razen delovnega časa) mora biti v skladu z ZDR.¹¹ Upošteva se dosledno izpeljan pogodbeni koncept, po katerem se delovno razmerje sklene s pogodbo o zaposlitvi, katere obvezna sestavina je tudi delovno mesto, za spremembo pogodbe o zaposlitvi pa je potrebno soglasje volj pogodbenih strank, po uveljavitvi ZDR s pogodbo o zaposlitvi tudi več ni mogoče določiti, da vodilni delavec, ki je v delovnem razmerju za nedoločen čas, vodilno delovno mesto opravlja določen čas. Prav tako vodilnega delavca ni mogoče enostransko razporediti na drugo delovno mesto. Pogodba o zaposlitvi z vodilnim delavcem lahko preneha veljati le na način, in po postopku, določenem v ZDR, s pogodbo pa ni mogoče odstopiti od zakonske ureditve.

Poslovna praksa je zakonsko ureditev, po kateri poslovodne osebe več niso mogle vplivati na kadrovanje vodilnih delavcev ostro kritizirala. Zakonodajalec je kot kaže novela ZDR, kritikam prislusnil in dopustil, da se z ožjim krogom vodilnih delavcev sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Posebnosti delovno-pravnega položaja vodilnih delavcev v primerjavi z ostalimi delavci po veljavnem ZDR sta torej dve – z vodilnimi delavci je dopustno skleniti pogodbo o zaposlitvi za določen čas, ki je lahko

daljši od dveh let¹² (52. in 53. člen ZDR), dopustna pa je tudi drugačna ureditev delovnega časa, saj pri vodilnih delavcih ni treba upoštevati vseh varstvenih določb glede delovnega časa, nočnega dela, odmorov in počitkov, če si vodilni delavec lahko samostojno razporeja delovni čas in če sta mu zagotovljena varnost in zdravje pri delu (157. člen ZDR). Navedeni posebnosti pa se ne nanašata na vse delavce, ki jih kot vodilne opredelijo delodajalci v svojih aktih, ampak le na tiste, ki izpolnjujejo kriterije, določene v peti alineji prvega odstavka 52. člena ZDR. Navedeno zakonsko ureditev je mogoče razumeti v tem smislu, da je dopustno pogodbo o zaposlitvi za določen čas skleniti le s tistimi vodilnimi delavci, ki so glede na svoje pristojnosti najbližje poslovodnim osebam, zato so poslovodne osebe posebej zainteresirane, da imajo vpliv na njihovo kadrovanje. Menim, da je treba kriterije za opredelitev kroga tistih vodilnih delavcev, na katere se nanaša 52. člen ZDR restriktivno razlagati, saj pomeni možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas bistven poseg v delovno-pravni položaj teh delavcev.¹³

Dejstvo je namreč, da vodilni delavci za razliko od poslovodnih oseb niso v korporacijskem razmerju z družbo in niso imenovani za mandatno obdobje. Zato se nam lahko zastavi vprašanje, kako bo sploh mogoče določiti čas, za katerega se sklene pogodba o zaposlitvi z vodilnim delavcem.¹⁴ Praksa je zainteresirana za rešitev, po kateri bi se pogodba o zaposlitvi z vodilnimi delavci sklepala za čas mandata (mandatnega obdobja) poslovodnih oseb, kar bi pomenilo, da je trajanje delovnega razmerja vodilnih delavcev odvisno od trajanja delovnega razmerja poslovodnih oseb. Pri tem pa je vprašanje, ali se bodo vodilnim delavcem s pogodbo o zaposlitvi zagotavljale podobne pravice, kot jih imajo v svojih pogodbah zagotovljene poslovodne osebe za primer, da so predčasno odpoklicane, ali po izteku mandatnega obdobja niso več imenovane in jim tudi pogodba o zaposlitvi preneha (odpovedni rok, odpravnina).

Menim, da je treba pozdraviti dejstvo, da je zakonodajalec omejil krog vodilnih delavcev, na katere se nanaša posebna zakonska ureditev. Prav tako je mogoče

⁹ Več o tem glej Senčur Peček, 2005, stran 298 in naslednje.

¹⁰ Glej 52., 54, 72., 157. člen ZDR.

¹¹ Navedeno velja tudi glede plačila za delo (ki je bilo v tovrstnih pogodbah praviloma urejeno drugače kot za ostale delavce). Pogodbeni stranki ne moreta odstopiti od kogentnih zakonskih določb (kot so na primere tiste, ki urejajo strukturo plače, način določanja osnovne plače in delovne uspešnosti, plačilni dan, zadrževanje in pobot plače in drugo), v skladu z 2. odstavkom 7. člena ZDR pa lahko s pogodbo o zaposlitvi določita pravice, ki so za delavce ugodnejše, kot jih določa ZDR.

¹² Kar je sicer splošna omejitev pri pogodbah o zaposlitvi za določen čas. Glej 2. odstavek 53. člena ZDR.

¹³ Enako pa velja glede drugačne ureditve delovnega časa. Zato je le pri vodilnih delavcih, ki si lahko samostojno razporejajo delovni čas dopustno odstopiti od varovalnih določb glede delovnega časa. Glej 157. člen ZDR.

¹⁴ Upošteva se 1. odstavek 53. člena ZDR se pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene za omejen čas, ki je potreben, da se delo v primerih, ko je sklepanje tovrstne pogodbe dopustno, opravi.

razumeti interes posloводства v zvezi z vplivanjem na kadrovanje ključnih vodilnih delavcev. Vprašanje pa je, ali je dopustitev sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas prava rešitev.

Možno bi bilo na primer urediti poseben primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi ključnim vodilnim delavcem (bodisi ob nastopu mandata novega posloводства oziroma v primeru porušenega zaupanja med posloводstvom in vodilnim delavcem), ob hkratni obveznosti ponudbe ustrezne zaposlitve (analogno 88. in 90. členu ZDR) ali zagotovitvi ustreznih pravic (odpravnine).

Kot zgled lahko služi tudi primer nemške ureditve odpovedi, ki se nanaša na posloводje, vodje obratov in podobne vodilne delavce, v kolikor so pooblašteni za samostojno najemanje ali odpuščanje delavcev. Tudi tem vodilnim delavcem je mogoče pogodbo o zaposlitvi odpovedati le iz razlogov, navedenih v Zakonu o varstvu pred odpovedjo in po določenem postopku, posebnost pa je v tem, da v primeru, ko sodišče ugotovi nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, delodajalec lahko brez posebne utemeljitve sodišču predlaga prenehanje pogodbe o zaposlitvi ob plačilu ustrezne odpravnine (gre za prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča, sodba pa se izda na predlog delodajalca, ki ne potrebuje posebne utemeljitve)¹⁵

3. Sodelovanja vodilnih delavcev pri upravljanju

Iz Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)¹⁶ izhaja, da delavci svojo ustavno pravico do sodelovanja pri upravljanju kolektivno uresničujejo prek posebnega organa – sveta delavcev, preko zbora delavcev, z izvolitvijo predstavnikov zaposlenih v nadzorni svet oziroma upravni odbor in s predlaganjem delavskega direktorja oziroma predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji. Vse kolektivne oblike sodelovanja pri upravljanju so na nek način povezane s svetom delavcev, zato jih v primeru, da svet delavcev ni izvoljen, ni mogoče izvajati.¹⁷

Pravico voliti predstavnike v svet delavcev imajo vsi delavci, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev (aktivna volilna pravica), pravico biti izvoljen v svet delavcev pa imajo vsi delavci z aktivno volilno pravico, ki so zaposleni v družbi nepretrgoma najmanj 12 mesecev (pasivna volilna pravica).¹⁸

12. člen ZSDU je pred novelo ZSDU-B določal, da aktivne (in s tem tudi pasivne) volilne pravice nimajo direktor, delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ter prokuristi (skupaj imenovani vodilno osebje) in njihovi družinski člani. Sedaj veljavni ZSDU pa v 12. členu določa, da aktivne volilne pravice nimajo direktor, delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi v skladu z 72. členom ZDR ter prokuristi (skupaj imenovani vodilno osebje) in njihovi družinski člani. Glede na to, da pogodbo o zaposlitvi po 72. členu ZDR lahko sklepajo le posloводne osebe (direktorji) in prokuristi, so le-ti v navedeni določbi ZSDU dvakrat navedeni, medtem ko vodilni delavci (prej imenovani delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi) po novem več ne sodijo k vodilnemu osebju.

Ne glede na namen zakonodajalca in okoliščine priprave novele ZSDU-B,¹⁹ je dejstvo, da 12. člen ZSDU k vodilnemu osebju uvršča le posloводne osebe (direktorje) in prokuriste in njihove družinske člane. S tem, ko zakon vodilnemu osebju ne daje aktivne in pasivne volilne pravice, jim onemogoča, da bi vplivali na sestavo predstavnškega organa delavcev, ali da bi bili celo vključeni v ta organ. Razlog je v različnosti interesov vodilnega osebja, ki izvaja podjetniške funkcije in interesov ostalih delavcev.

Kljub temu, da tudi vodilni delavci po svojem položaju v gospodarski družbi in po pooblastilih, ki jih imajo dejansko sodijo k vodilnemu osebju, jih veljavni ZSDU mednje ne uvršča. Za vodilne delavce tako iz ZSDU ne izhajajo nobene posebnosti. Če izpolnjujejo splošne (časovne) pogoje za pridobitev aktivne in pasivne volilne

¹⁵ Glej 3. člen Zakona o varstvu pred odpovedjo (KSchG) in 1. odstavek 9. člena KSchG v povezavi z 2. odstavkom 14. člena KSchG. Glej tudi Schaub G.: *Arbeitsrechts - Handbuch*, Verlag C. H. Beck, München, 2009, stran 1390.

¹⁶ Uradni list RS, št. 42/93, 56/01, 26/07 – ZSDU-B, 42/07, ZSDU– UPB-1.

¹⁷ Svet delavcev skliče zbor delavcev, izvoli predstavnike v nadzorni svet oziroma upravni odbor in predlaga delavskega direktorja oziroma izvršnega direktorja iz vrst delavcev.

¹⁸ 1. odstavek 12. člena in 13. člen ZSDU.

¹⁹ Vprašanje je, kakšen je bil namen zakonodajalca pri tej spremembi 12. člena ZSDU. Skoraj nemogoče se zdi, da bi vodilne delavce namenoma izpustil. Bolj verjetno je, da so v času priprave novele ZSDU-B (ki je bila časovno pred novelo ZDR-A) računali s tem, da bo novela ZDR-A veljavnost 72. člena ZDR (ki ureja posebnosti pogodbe o zaposlitvi s posloводnimi osebami) razširila tudi na vodilne delavce (saj so takšne težnje v praksi obstajale, medtem ko je temu teorija nasprotovala). To pa se ni zgodilo, saj je novela ZDR-A 72. člen razširila le na prokuriste.

pravice, lahko volijo predstavnike v svet delavcev, prav tako pa lahko sodelujejo pri kandidiranju članov sveta, lahko so člani volilnih organov ali njihovi namestniki in lahko so izvoljeni v svet delavcev. Prav tako so lahko vključeni v zbor delavcev, lahko so kot predstavniki delavcev imenovani v nadzorni svet ali upravni odbor oziroma za delavskega direktorja ali izvršnega direktorja.

4. Sklepno

Ugotoviti je mogoče, da slovenska zakonodaja pri določanju pravnega položaja vodilnih delavcev ni sistematična. Vodilni delavci so skupina delavcev, ki jim poslovodstvo prenese del poslovodskih in zastopniških funkcij, zaradi česar je po eni strani vidna njihova povezanost s poslovodstvom (ki želi imeti vpliv na njihovo kadrovanje), po drugi strani pa njihovo oddaljevanje od ostalih delavcev oziroma celo interesno nasprotje z ostalimi delavci. Medtem ko novela ZDR pomeni približevanju položaja vodilnih delavcev položaju poslovodnih oseb, novela ZSDU vodilne delavce popolnoma izenačuje z ostalimi delavci.

Posebnosti, ki jih določa ZDR se res nanašajo samo na vodilne delavce, ki izpolnjujejo z zakonom določene kriterije v zvezi z obsegom pristojnosti, ki jih imajo v družbi. Čeprav bo ob ustrezni (restriktivni) razlagi navedenih kriterijev pogodbo o zaposlitvi za določen čas dopustno skleniti le s ključnimi vodilnimi delavci, se kljub temu zastavlja vprašanje, ali ne bi bilo mogoče vpliva poslovodnih oseb na kadrovanje vodilnih delavcev doseči na kakšen drug, za vodilne delavce bolj ustrezen način.

Tudi ključni vodilni delavci, tisti, ki imajo pooblastila za samostojno nastopanje v imenu delodajalca (lahko na primer sklepajo pogodbe o zaposlitvi z delavci, odpuščajo delavce) imajo pravico skupaj z drugimi delavci sodelovati pri upravljanju, vplivati na sestavo sveta delavcev oziroma biti njegov član. Tak vodilni delavec tako po eni strani nastopa na delodajalski strani, hkrati pa (lahko) nastopa tudi na delavski strani. Menim, da bi kazalo sedanjo ureditev spremeniti. Treba bi bilo določiti kriterije, po katerih bi se iz kolektivnega sodelovanja pri upravljanju izvzeli vsi tisti vodilni delavci, ki imajo glede na svoja pooblastila in pristojnosti v družbi nasprotne interese kot ostali delavci. Hkrati pa bi bilo potrebno vodilnim delavcem omogočiti uveljavljanje njihovih interesov nasproti delodajalcu, morda preko posebnega predstavniškega organa.

Literatura in pravni viri:

1. Schaub G.: Arbeitsrechts - Handbuch, Verlag C. H. Beck, München, 2009

2. Senčur Peček D., Pravni položaj vodilnih delavcev v Republiki Sloveniji, Zbornik Pravne fakultete Univerze v Mariboru, leto I., št. 1, Maribor, 2005, strani 295-326.
3. Senčur Peček D., Pojem poslovodne osebe, direktorja in vodilnega delavca v gospodarski družbi, Delavci in delodajalci, 1/2008/letnik VIII, Ljubljana, strani 7-24.
4. Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1, Uradni list RS, št. 65/09 – ZGD-1 UPB-3..
5. Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/02, 103/07
6. Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, Uradni list SFRJ, št. 60/89, 42/90
7. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Uradni list RS, št. 42/93, 56/01, 26/07 – ZSDU-B, 42/07, ZSDU– UPB-1
8. Zakon o varstvu pred odpovedjo (Kündigungsschutzgesetz; KschG) iz 10. avgusta 1951 (nemški)

