

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

MAGISTRSKA NALOGA

JASNA ISTENIČ

2018

MAGISTRSKA NALOGA

JASNA ISTENIČ

KOPER, 2018



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Magistrska naloga

URESNIČEVANJE DELAVSKEGA  
SOUPRAVLJANJA V BANČNIŠTVU

Jasna Istenič

Koper, 2018

Mentorica: izr. prof. dr. Valentina Franca



## POVZETEK

Magistrska naloga proučuje vidike uresničevanja delavskega soupravljanja v bankah na podlagi obstoječe pravne ureditve. Naloga je bila izvedena na podlagi analize mednarodne in nacionalne pravne ureditve s področja delovanja delavskih predstavnikov banke v organih upravljanja. Neposredno sodelovanje bančnih delavcev pri upravljanju je v Sloveniji omejeno na avtonomijo opravljanja dela in možnosti vplivanja na delovni proces. V sprejem omejenega dela odločitev, ki zahtevajo poslovanje in upravljanje banke kot celote, pa se lahko zaposleni vključijo prek izvoljenih delavskih predstavništev. Za večjo motivacijo in pripadnost delavcev je treba razviti sistem učinkovite vključenosti delavcev v procese vodenja in upravljanja bank, pri čemer moramo posvetiti posebno pozornost nacionalni pravni ureditvi, ki določa obveznosti in odgovornosti managementa bank.

*Ključne besede:* delavsko soupravljanje, delavska predstavništva, management bank, industrijska razmerja, pravna ureditev.

## SUMMARY

The master's thesis studies the aspects of the realization of workers' participation in banks based on the existing legal regulation. The task was carried out on the basis of a study of international and national regulation from the field of operating of the bank's employees' representatives in the management bodies. Direct participation of bank employees in management is in Slovenia limited to the autonomy of work and the ability to influence on the working process. However, employees can only be included in part of the decision-making processes regarding the operations and management of the bank as a whole, through their elected labor representatives. In order to increase the motivation and belonging of employees, it is necessary to develop a system of effective employee involvement in the management and steering committees of banks, paying special attention to the national legislation, which defines the obligations and responsibilities of the banks' management.

*Key words:* worker's participation, workers' representatives, bank management, industrial relations, legislation.

UDK: 331.107:336.71(043.2)



## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod.....</b>	<b>1</b>
1.1	Opredeitev obravnavanega problema in teoretična izhodišča .....	2
1.2	Namen, cilji in temeljna teza magistrske naloge.....	5
1.3	Raziskovalna vprašanja.....	6
1.4	Predstavitev metod raziskovanja.....	7
1.5	Predvidene predpostavke in omejitve .....	7
1.6	Struktura magistrske naloge.....	8
<b>2</b>	<b>Opredeitev sodelovanja zaposlenih pri upravljanju .....</b>	<b>9</b>
2.1	Oblike soupravljanja zaposlenih .....	9
2.2	Učinkovitost soupravljanja zaposlenih .....	11
<b>3</b>	<b>Mednarodna in nacionalna pravna ureditev soupravljanja.....</b>	<b>13</b>
3.1	Mednarodna pravna ureditev soupravljanja .....	14
3.1.1	Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju: MOD) .....	14
3.1.2	Svet Evrope.....	17
3.1.3	Evropska unija .....	18
3.2	Nacionalna pravna ureditev .....	21
3.2.1	Ustava Republike Slovenije.....	22
3.2.2	Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju .....	23
3.2.3	Zakon o gospodarskih družbah.....	28
3.2.4	Zakon o delovnih razmerjih.....	31
3.2.5	Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku .....	32
3.2.6	Zakon o evropskih svetih delavcev.....	32
<b>4</b>	<b>Analiza mednarodne pravne ureditve sodelovanja zaposlenih pri upravljanju .....</b>	<b>34</b>
4.1	Ureditev delavskega soupravljanja v Nemčiji .....	35
4.2	Ureditev delavskega soupravljanja v Švici .....	39
<b>5</b>	<b>Raziskava delovanja sveta delavcev v izbranih bankah – študija primera .....</b>	<b>41</b>
5.1	Delovanje sveta delavcev v banki Deutsche bank .....	41
5.2	Delovanje sveta delavcev v banki UBS v Švici .....	42
5.3	Predstavniki delavcev v organih upravljanja bank v Sloveniji .....	44
5.4	Delovanje Sveta delavcev NLB, d. d. ....	46
<b>6</b>	<b>Sklepni del .....</b>	<b>48</b>
	<b>Literatura.....</b>	<b>53</b>
	<b>Pravni viri .....</b>	<b>57</b>

## **PREGLEDNICE**

Preglednica 1:	Število članov sveta delavcev glede na število zaposlenih z aktivno volilno pravico.....	25
Preglednica 2:	Število članov sveta delavcev, ki funkcijo opravljajo poklicno glede na število zaposlenih.....	26
Preglednica 3:	Število članov sveta delavcev glede na število zaposlenih.....	37
Preglednica 4:	Število članov sveta delavcev, ki glede na število zaposlenih funkcijo opravljajo poklicno .....	38
Preglednica 5:	Pregled delovanja sindikatov in svetov delavcev v izbranih bankah v Sloveniji 31. 12. 2017 .....	45



## KRAJŠAVE

ESD	Evropski svet delavcev
ESL	Evropska socialna listina
KZ	Kazenski zakonik
MOD	Mednarodna organizacija dela
SE	Evropska delniška družba
ZBan	Zakon o bančništvu
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZESD	Zakon o evropskih svetih delavcev
ZGD	Zakon o gospodarskih družbah
ZSDU	Zakon o sodelovanju zaposlenih pri upravljanju
ZUDDob	Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku



## 1 UVOD

Sedanje družbenoekonomske razmere od uspešnih podjetij zahtevajo ekonomsko učinkovitost, znanje in sledenje napredku. Sredstva podjetij namesto finančnih vložkov lastnikov vse bolj postajajo znanje, motivacija in predanost zaposlenih. Način, kako motivirati zaposlene in jih vključiti v celotni poslovni proces, pa postaja ključni izziv učinkovitega upravljanja podjetij. Konkurenčne prednosti družb danes ne predstavljajo le novi izdelki in optimizirani delovni procesi, temveč tudi zaposleni. V podjetjih, kjer zaposleni lahko razvijajo svoje sposobnosti in napredujejo tako osebno kot poklicno, kjer se počutijo pripadne delovni skupini in vključeni v podjetje ter imajo možnost vplivati na poslovne rezultate, se krepi njihov interes za delo. Management, ki se zaveda, da zadovoljni zaposleni prispevajo k dobrim poslovnim rezultatom družbe, skrbi za zaposlene z ustreznim sistemom nagrajevanja in tudi z nedenarnimi oblikami motivacije, pri čemer je pravica zaposlenih do soodločanja sestavni del sodobnega managementa in hkrati ena od oblik nedenarne motivacije zaposlenih. Kadar podjetje uspe povezati željo zaposlenih po soupravljanju s participativnim načinom vodenja s strani managementa družbe, lahko vzpostavi razmerje, ki omogoča obojestransko korist in zadovoljstvo.

Gostiša (1999, 26) loči dve ravni sodelovanja zaposlenih pri upravljanju: individualno in kolektivno. Individualno sodelovanje poteka na delovnem mestu in se uresničuje skozi vpliv zaposlenih na cilje, pogoje in način opravljanja dela. O kolektivnem sodelovanju pri upravljanju pa govorimo takrat, ko zaposleni prek izvoljenih delavskih predstavništev soodločajo o kadrovskih, socialnih in ekonomskih vprašanjih družbe (Gostiša 1999, 162).

Bakovnik (2005, 1) pravi, da se »z razvojem sistema delavskega soupravljanja uresničujejo tako neposlovni cilji, ki jih predstavljajo dostojno delo, ustrezni pogoji dela, družbena odgovornost družbe, kot poslovni cilji družbe, ki so zadovoljstvo, prizadevnost in učinkovitost zaposlenih ter poslovna uspešnost družbe«. Če želijo zaposleni enakopravno in samoiniciativno sodelovati pri uresničevanju ciljev družbe, morajo imeti ustrezna znanja in izkušnje ter biti seznanjeni s problematiko poslovanja družbe. Avtor (prav tam) tudi poudarja, da to še posebej velja za člane svetov delavcev, saj se mora svet delavcev vključevati v vsa področja odločanja v podjetju. Pri tem opozarja, da svet delavcev ne sme in ne more prevzeti dela in odgovornosti organov upravljanja družbe glede sprejemanja odločitev in vodenja poslov, ampak le sodeluje pri odločanju.

Zaposleni v svet delavcev običajno imenujejo osebe, ki jim zaupajo in za katere vedo, da so strokovne in zanesljive. Njihova prednost pred ostalimi kandidati naj bi bila poznavanje problemov (to lahko izhaja že iz njihovega predhodnega delovanja v sindikatu družbe) in dolgoletno delo v podjetju. Vendar se po izvolitvi lahko soočijo z različnimi vprašanji s področja upravljanja in vodenja družbe, ki zahtevajo tudi drugačna znanja (Bakovnik 2005, 1). Zato je nujno potrebno, da se delavskim predstavnikom omogoči ustrezno in pogosto

izobraževanje, posvetovanje z ostalimi sveti delavcev in dostop do vseh informacij, ki so pomembne za odločanje, ne glede na stopnjo zaupnosti.

## **1.1 Opredelitev obravnavanega problema in teoretična izhodišča**

Po podatkih Banke Slovenije (2018) v Sloveniji leta 2018 deluje dvanajst bank in tri hranilnice. Ker je število bank po mnenju guvernerja Banke Slovenije Boštjana Jazbeca (Makovec 2015) previsoko za slovenski trg, banke spreminjajo poslovne modele na način, da bodo lahko zagotavljale dolgoročno finančno vzdržnost, če bodo želele obstati na trgu in se razvijati. Včasih so banke ustvarjale prihodek z naslova razlike v obrestni meri med prejetimi sredstvi v obliki tujih posojil in depozitov ter danimi krediti. Od leta 2015 dalje pa morajo zaradi nizkih obrestnih mer ponujati nove storitve, na podlagi katerih lahko ustvarjajo višji neobrestni prihodek. Poleg tega so bile banke prisiljene racionalizirati in optimizirati svoje poslovanje tudi na račun zmanjševanja števila poslovalnic (Štiblar 2016) in posledično zmanjševanja števila zaposlenih in krčenja njihovih ugodnosti.

Zakon o bančništvu (ZBan-2, Uradni list RS št. 99/10, 52/11, 9/11, 35/11, 59/11, 85/11, 48/12, 105/12, 56/13, 63/13, 25/15, 27/16, 44/16, 77/16) v 4. členu opredeljuje banko kot kreditno institucijo s sedežem v Republiki Sloveniji, ki je pridobila dovoljenje Banke Slovenije za opravljanje bančnih storitev. Pravnoorganizacijsko obliko delovanja banke kot delniške družbe ali evropske delniške družbe določa 25. člen ZBan-2. Dejavnost banke pa je v skladu s 30. členom ZBan-2 lahko le opravljanje bančnih, finančnih in dodatnih finančnih storitev ter posebej opredeljenih pomožnih storitev. Pomožne storitve so upravljanje premoženja banke, vodenje zbirk podatkov in opravljanje podpornih poslov kreditnih institucij.

Zaposleni lahko sodelujejo pri soupravljanju na podlagi mednarodnih in nacionalnih pravnih aktov. Obseg delavskega soupravljanja v posameznih evropskih državah je še vedno odvisen od družbenega konsenza in se razlikuje od države do države. Gostiša (2014, 2) pravi, da je stopnja razvitosti delavskega soupravljanja odvisna od prizadevanja sindikatov za širitev družbenoekonomskih pravic zaposlenih in pa zavedanja delodajalcev, da bodo s sodelovanjem zaposlenih pri upravljanju dosegli boljše poslovne rezultate, ne da bi s tem bistveno posegli v dosedanje pravice lastnikov finančnega kapitala.

Tudi zaposleni v bankah so, kot eni izmed deležnikov, zainteresirani za dolgoročen razvoj bank in njihovo uspešno poslovanje. Zato je potrebno, da so vključeni v proces odločanja glede poslovanja in razvoja bank. Osnovo za ustanovitev delavskega soupravljanja v slovenski pravni ureditvi opredeljuje 75. člen Ustave Republike Slovenije (Ustava RS, Uradni list RS št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13, 75/16), ki ureja, da zaposleni lahko sodelujejo pri upravljanju podjetij tako, kot to določa zakon. Ustava RS tako predstavlja podlago za zakone, ki sodelovanje zaposlenih pri upravljanju oziroma naloge in pristojnosti sveta delavcev opredeljujejo bolj podrobno. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Uradni list

RS št. 42/93, 61/00, 56/01, 26/07, 42/07, 23/09) ureja načine in pogoje sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb, ne določa pa obveznega oblikovanja sveta delavcev in sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb, saj 8. člen tega zakona sodelovanje zaposlenih pri upravljanju opredeljuje kot njihovo izbirno pravico. V kolikor torej zaposleni ne uveljavijo pravice do sodelovanja pri upravljanju, tudi ne morejo uveljaviti pravice do obveščenosti s strani managementa oziroma ne morejo biti vključeni v posvetovanje in odločanje o poslovanju družbe (Franca 2008, 123). ZSDU tudi ne določa, da podjetje, ki sicer zadostuje pogojem za ustanovitev sveta delavcev, vendar le-tega ne ustanovi, ne more poslovati.

Čeprav je banka po obliki delniška družba, zanjo ne veljajo vse določbe Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1, Uradni list RS, št. 42/06, 60/06, 26/07, 33/07, 67/07, 100/07, 10/08, 68/08, 23/09, 42/09, 65/09, 83/09, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13, 82/13, 55/15), kot sicer veljajo za ostale delniške družbe, temveč se pri njenem poslovanju smiselno uporabljajo predvsem določbe ZBan-2. Enako načelo velja tudi pri upoštevanju določb ZSDU. Pravico do soupravljanja zaposlenih v bančništvu določa ZSDU v drugem odstavku 1. člena, vendar hkrati tudi omogoča drugačno urejanje pravic zaposlenih glede sodelovanja pri upravljanju v podjetjih, kot so gospodarske javne službe, banke in zavarovalnice na podlagi posebnih zakonov. Ker ZBan-2 v četrtem odstavku 33. člena določa, da za banke ne veljajo določila ZSDU glede predstavnikov zaposlenih v organih upravljanja banke, zaposleni v bankah ne morejo v celoti uveljavljati vseh pravic do soupravljanja, saj ne morejo imenovati svojih predstavnikov v upravo in nadzorni svet banke. Tako nastajajo znatne razlike na področju uresničevanja pravic zaposlenih pri soupravljanju med gospodarskim in bančnim sektorjem.

Kljub temu da trenutna zakonodaja ne omogoča sodelovanja predstavnikov zaposlenih v upravi in nadzornem svetu banke, pa zaposleni prek svetov delavcev lahko uresničujejo pravice do obveščenosti glede sprememb v banki, imajo pravice do pojasnil in odgovorov s področja pravic iz delovnega razmerja ter pravice do dajanja mnenj, predlogov in pobud.

Neskladje glede pravic zaposlenih v delniških družbah in pravic zaposlenih v bankah je na zahtevo Zveze svobodnih sindikatov Slovenije presojalo Ustavno sodišče RS in na seji decembra 2003 odločilo z Odločbo U-I-140/01 (Ustavno sodišče RS 2003), da drugi odstavek 29. člena Zakona o bančništvu (ZBan) ni v neskladju z Ustavo RS. Razlog za posebno ureditev je specifičnost bančne dejavnosti, kar je razvidno tudi iz ZBan, ki v 25. členu opredeljuje, da se določbe, ki veljajo za gospodarsko družbo, uporabljajo le, če z ZBan ni določeno drugače.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je v vlogi z dne 21. 6. 2002 nasprotovala omejitvi sodelovanja zaposlenih v bankah pri upravljanju in zatrjevala kršitev 75. člena Ustave RS ter smiselno tudi kršitve drugega odstavka 14. člena Ustave RS. Menila je, da se funkcija nadzornega sveta v banki ne razlikuje od funkcije nadzornih svetov v drugih družbah. Delovski predstavniki imajo v nadzornih svetih družb enake dolžnosti in odgovornosti kot predstavniki lastnikov družb. Zato na podlagi 29. člena ZBan zaposleni v bankah nimajo enakih pravic kot zaposleni v drugih gospodarskih družbah. Predlagala je tudi da, v kolikor obstajajo utemeljeni

formalni in vsebinski razlogi za odločitev, da zaposleni v bankah ne morejo biti delavski predstavniki v nadzornem svetu banke, ZBan omogoča, da zaposlene v nadzornem svetu banke lahko zastopajo predstavniki, ki niso zaposleni v banki.

Ustavno sodišče je v obrazložitvi Odločbe U-I-140/01 (Ustavno sodišče RS 2003) povzelo odgovore Državnega zbora, Vlade Republike Slovenije, Banke Slovenije, Ministrstva za finance in Združenja bank Slovenije. Državni zbor je v odgovoru navedel, da je zakonodajalec lahko soupravljanje zaposlenih v bankah uredil drugače od splošne ureditve, pri čemer je drugače opredelil le sodelovanje zaposlenih v organih bank zaradi posebnosti bančne dejavnosti. Državni zbor je tudi izpostavil, da bančna dejavnost ni enaka gospodarski dejavnosti, kar izhaja iz 14. člena ZBan, ki določa, da se določbe ZGD-1, ki sicer veljajo za delniške družbe, uporabljajo za bančno dejavnost le takrat, kadar ZBan ne določa drugače. Ker je ZBan v 29. členu določil, da predstavniki zaposlenih ne morejo biti imenovani za člane nadzornih svetov bank, razlikovanju med bankami in gospodarskimi družbami ni možno očitati samovoljnosti in kršitve načela enakosti, ki ga ureja drugi odstavek 14. člena Ustave RS.

Vlada Republike Slovenije (Ustavno sodišče RS 2003) je pritrdila mnenju Zvezi svobodnih sindikatov, da 78. člen ZSDU res ureja, da se sodelovanje zaposlenih pri upravljanju uresničuje z imenovanjem predstavnikov zaposlenih v nadzorni svet družbe. Hkrati pa je menila, da je to pravico v skladu s 1. členom ZSDU možno urediti drugače oziroma tudi izključiti. Razlog za izključitev predstavnikov zaposlenih v nadzornem svetu banke naj bi bila nezdržljivost opravljanja nadzorne funkcije v banki s statusom delavca v tej banki. Vlada RS je podala tudi mnenje, da so zaposleni sicer obveščeni o vseh pomembnih zadevah v banki.

Tudi Banka Slovenije (Ustavno sodišče RS 2003) je menila, da je razlog za drugačno ureditev pravice do soupravljanja v posebnih nalogah nadzornega sveta bank, ki izhajajo iz 30. in 31. člena ZBan. Pri tem je opozorila na konflikt interesov, ko delavec hkrati nastopa kot član nadzornega sveta v vlogi oblikovalca poslovne politike banke in kot izvajalec te politike. Banke namreč opravljajo dejavnost upravljanja s tujim denarjem, pri poslovanju pa so izpostavljene številnim tveganjem, zato tudi ZBan v 29. členu postavlja posebne omejitve glede oseb, ki so lahko člani nadzornih svetov bank. Tako člani nadzornih svetov bank ne morejo biti osebe, katerih interesi so nasprotni interesom banke ali pa so dolžniki te banke. Banka Slovenije je podala tudi mnenje, da bi prisotnost predstavnika zaposlenih v nadzornem svetu banke lahko celo zmanjšala zaupanje varčevalcev v banke, v skladu z jezikovno razlago pa bi bili zaposleni v nadzornem svetu bank lahko zastopani po zunanjih predstavnikih, s čimer pa namen soupravljanja ne bi bil dosežen.

Ministrstvo za finance (Ustavno sodišče RS 2003) je v odgovoru navedlo, da je zaradi posebne dejavnosti bank, kot sta zbiranje depozitov in dajanje kreditov iz teh sredstev, potrebno posebno skrbno in varno poslovanje, kar je tudi razlog za drugačno zakonsko ureditev.

Podoben odgovor je podalo tudi Združenje bank (Ustavno sodišče RS 2003). Menilo je, da ni možno, da bi zaposleni imeli svoje predstavnike v nadzornih svetih bank, saj dejavnost bank zaradi gospodarjenja z javnimi sredstvi zahteva posebno varnost poslovanja (30., 81. in 83. člen ZBan), zaradi varovanja zaupnih podatkov pa zaposleni tudi ne morejo biti zastopani po zunanjih predstavnikih.

Ustavno sodišče ni presojalo ustavnosti ureditve, v skladu s katero so lahko zaposleni v nadzornih svetih bank zastopani le po zunanjih predstavnikih, saj iz navedb Zveze svobodnih sindikatov Slovenije izhaja, da takšni ureditvi ne nasprotuje. Zato je o zadevi odločalo zgolj v okviru zahteve predlagateljice. V obrazložitvi je sodišče dodalo, da izpodbijana določba sicer res preprečuje, da bi bili kot predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu določene banke izvoljeni zaposleni v tej banki, hkrati pa ne izključuje možnosti, da bi jih zastopali zunanji predstavniki (Ustavno sodišče RS 2003).

Gostiša (2004, 1) meni, da takšna odločitev Ustavnega sodišča RS pomeni, da so sedanji nadzorni sveti bank sestavljeni v nasprotju z zakonodajo, saj so še vedno sestavljeni le iz predstavnikov delničarjev. Zato je Svet delavcev NLB, d. d., v letu 2016 na Ustavno sodišče vložil Pobudo za začetek postopka za oceno ustavnosti ZBan-2 (Svet delavcev NLB d. d. 2018b). Meni namreč, da četrti odstavek 33. člena ZBan-2 ni v skladu z določbami ZSDU, saj izloča delavsko participacijo pri upravljanju v bančni panogi. Ustavno sodišče o vloženi pobudi do zaključka pisanja te naloge (september 2018) še ni odločilo.

Raziskovalni problem, ki ga v nalogi analiziramo, je, ali nacionalna zakonodaja omogoča zadostno sodelovanje zaposlenih pri soupravljanju v bankah z vidika možnosti imenovanja delavskih predstavnikov v organe upravljanja in ali je usklajena z mednarodno zakonodajo in priporočili s tega področja.

## **1.2 Namen, cilji in temeljna teza magistrske naloge**

Namen magistrske naloge je proučiti vlogo in položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja banke, zlasti kako lahko svet delavcev banke na podlagi veljavne zakonodaje uresničuje pravico do imenovanja svojih predstavnikov v upravo in nadzorni svet banke.

Cilji magistrske naloge:

- analizirati mednarodno in nacionalno pravno ureditev s področja delovanja delavskih predstavnikov banke v organih upravljanja;
- na podlagi proučitve strokovne literature in analize pravnih aktov opredeliti pravne možnosti imenovanja delavskih predstavnikov v organe upravljanja banke;
- analizirati izbrane primere dobre prakse delovanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja;
- oblikovati priporočila za morebitne spremembe zakonodaje.

Kot navaja Gostiša (1999, 19), se tako teorija kot praksa sodobnega managementa zavedata omejenih učinkov zgolj materialnih spodbud zaposlenih. Delavcem mora biti z namenom doseganja večje poslovne uspešnosti družbe zagotovljena vsestranska vključenost v podjetje in možnost čim širšega sodelovanja pri sprejemanju poslovnih odločitev družbe kot celote.

### 1.3 Raziskovalna vprašanja

Raziskovalni problem, ki ga v nalogi analiziramo, je, ali nacionalna zakonodaja omogoča zadostno sodelovanje zaposlenih pri soupravljanju v bankah z vidika možnosti imenovanja delavskih predstavnikov v organe upravljanja in ali je usklajena z mednarodno zakonodajo in priporočili s tega področja. Predstavniki zaposlenih v organih upravljanja so pomemben element delavskega soupravljanja, prek katerih zaposleni lahko celovito uresničujejo svoje interese in hkrati delujejo kot enakopraven deležnik v podjetju. Osrednja tema naloge je torej prikaz pravne ureditve vloge delavskih predstavnikov v upravi in nadzornem svetu banke. Problematika sodelovanja zaposlenih v organih vodenja in upravljanja je v Sloveniji dokaj dobro obravnavana na področju gospodarskih družb, zelo malo pa se razpravlja o problemu neskladja glede zakonsko omejenih pravic zaposlenih v banki do imenovanja svojega predstavnika v organe upravljanja banke.

Na osnovi podanih problemskih izhodišč smo postavili prvo raziskovalno vprašanje magistrske naloge: *Kateri pravni viri v Republiki Sloveniji urejajo imenovanje delavskih predstavnikov v organe upravljanja v bančnem sektorju?* Proučili smo veljavno nacionalno zakonodajo s področja imenovanja delavskih predstavnikov v organe upravljanja ter predstavili pogoje in omejitve za uresničevanje te pravice. Na vprašanje smo odgovorili z analizo zakonodaje.

Zanima nas tudi, ali imajo zaposleni v drugih evropskih državah več soupravljalnih pravic in ali zakonodaja drugih evropskih držav omogoča imenovanje delavskih predstavnikov v organe upravljanja bank. Glede na navedeno smo postavili drugo raziskovalno vprašanje: *Na kakšen način lahko zaposleni imenujejo svoje predstavnike v organe upravljanja v izbranih evropskih državah?*, pri čemer smo se omejili na Nemčijo in Švico. Odgovor na raziskovalno vprašanje smo poiskali z analizo posamezne tuje zakonodaje.

Področje bančnega poslovanja je specifično, pogoje za imenovanje organov vodenja bank v Sloveniji podrobneje opredeljuje Z-Ban-2. Banka Slovenije (Ustavno sodišče RS 2003) zagovarja stališče, da bi, ko bi delavec hkrati nastopal v vlogi oblikovalca politike banke in hkrati kot izvajalec te politike, lahko prišlo do konflikta interesov. Zato smo postavili tretje raziskovalno vprašanje: *Kako je sodelovanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja banke povezano z njeno poslovno politiko in varovanjem poslovnih skrivnosti?* Odgovor smo pridobili na podlagi analize teorije tuje in domače literature.



## **1.4 Predstavitev metod raziskovanja**

V magistrski nalogi smo proučili predvsem domače in pa tudi mednarodne pravne akte s področja delavskega soupravljanja. To so veljavni zakoni, pravni in drugi akti že ustanovljenih svetov delavcev bančnega sektorja v Sloveniji. Med tujimi viri smo proučili zakonodajo, priporočila in usmeritve, ki se nanašajo na možnosti imenovanja delavskih predstavnikov v organe upravljanja v Nemčiji in Švici.

Kot temeljna metoda je uporabljena metoda analize dokumentov, s katero smo primerjali in analizirali pravne vire, ki urejajo področje delovanja bank in položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja v bančnem sektorju. Z metodo deskripcije so predstavljeni posamezni pravni pojmi s področja delavskega soupravljanja, uporabili pa smo tudi metodo komparacije, s katero smo primerjali možnost imenovanja delavskih predstavnikov v organe upravljanja bank v Sloveniji, Nemčiji in Švici. V sklepnem delu smo uporabili metodo kompilacije, s katero smo povzeli stališča nekaterih avtorjev s področja delavskega soupravljanja in lastne ugotovitve ter oblikovali smernice in priporočila za morebitne spremembe zakonodaje.

## **1.5 Predvidene predpostavke in omejitve**

Magistrska naloga je omejena na proučevanje možnosti imenovanja delavskih predstavnikov v organe upravljanja delovanja svetov delavcev v bančnem sektorju. Pri pisanju naloge izhajamo iz predpostavke, da sveti delavcev v bančnem sektorju ne morejo aktivno sodelovati pri upravljanju, saj jih obstoječa nacionalna zakonodaja pri tem omejuje. Predpostavljamo, da je sodelovanje svetov delavcev pri upravljanju sicer močno zastopano v nekaterih podjetjih, da se o delavskem soupravljanju razmeroma veliko piše, ni pa bilo dovolj storjenega na področju pravne ureditve sodelovanja zaposlenih v organih upravljanja v bančništvu. Predpostavljamo tudi, da zakonodaja v tujini ne omejuje sodelovanja zaposlenih v organih upravljanja v bančnem sektorju in da bi lahko našli smernice, s katerimi bi ustrezno nadgradili že obstoječo nacionalno zakonodajo.

Glavno omejitev predstavlja ZBan-2, ki v četrtem odstavku 33. člena določa, da se za banko ne uporabljajo določbe ZSDU glede predstavnikov delavcev v upravi in nadzornem svetu banke. To pomeni, da zaposleni v bankah ne morejo v celoti uveljavljati pravic do soupravljanja, saj ne morejo imenovati svojih predstavnikov v upravo in nadzorni svet banke.

V magistrski nalogi smo se osredotočili predvsem na proučevanje pravnih virov, pri čemer predpostavljamo, da bomo omejeni pri izboru strokovne literature, saj je področje delavskega soupravljanja zastopano v strokovni literaturi predvsem z vidika gospodarskih družb in ne bančnega sektorja, poleg tega pa obstoječa literatura obravnava problem soupravljanja predvsem z vidika ekonomskih odnosov in manj s pravnega vidika. Prav tako predvidevamo,

da zaradi omejenosti dostopa ne bomo mogli vključiti vseh tujih pravnih aktov, pri čemer lahko omejitev predstavlja tudi ustrezen prevod in tolmačenje pravnih predpisov.

Omejitev predstavlja tudi dejstvo, da je svet delavcev v bančnem sektorju ustanovljen le v dveh slovenskih bankah. Raziskava je omejena na delovanje sveta delavcev izbrane banke, pri čemer imamo dostop le do internih aktov, kot so Poslovnik sveta delavcev, Etični kodeks sveta delavcev in Dogovor o sodelovanju s sindikatom in delodajalcem, čeprav obstajajo še drugi dokumenti, do katerih pa nimamo dostopa.

Na koncu velja omeniti, da je v času pisanja magistrske naloge na Ustavno sodišče vložena Pobuda za začetek postopka za oceno ustavnosti ZBan-2 (Svet delavcev NLB d. d. 2018b). Svet delavcev NLB d. d. namreč meni, da četrti odstavek 33. člena tega zakona ni v skladu z določbami ZSDU, saj izloča imenovanje delavskih predstavnikov v organe upravljanja v bančni panogi. Ustavno sodišče o vloženi pobudi do zaključka pisanja te naloge (september 2018) še ni odločilo. Morebitne spremembe bomo lahko vključili v magistrsko nalogo in jih teoretično analizirali, če bodo vključene v zakonodajo. Posledic sprememb zakonodaje pa zaradi časovno prekratkega obdobja ne bo možno proučiti.

## **1.6 Struktura magistrske naloge**

V magistrski nalogi je uvodoma prikazan vpliv soupravljanja zaposlenih na ekonomsko učinkovitost podjetij. Podana so teoretična izhodišča glede možnosti uresničevanja pravice do sodelovanja zaposlenih pri upravljanju v bankah in oblikovana raziskovalna vprašanja glede zakonske osnove za imenovanje delavskih predstavnikov v organe upravljanja v bančnem sektorju tako v Sloveniji kot v dveh izbranih evropskih državah ter problematike varovanja poslovnih skrivnosti v primeru sodelovanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja. V drugem poglavju so predstavljene oblike soupravljanja zaposlenih ter njegove prednosti in pomanjkljivosti. Tretje poglavje vsebuje prikaz mednarodne in nacionalne ureditve soupravljanja. Četrto poglavje je namenjeno analizi pravne ureditve sodelovanja delavskih predstavnikov v organih družb. V petem poglavju je predstavljeno delovanje svetov delavcev v bankah v Sloveniji, Švici in Nemčiji. V sklepnem delu so podani odgovori na zastavljena raziskovalna vprašanja.

## **2 OPREDELITEV SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI UPRAVLJANJU**

Zaposleni sodelujejo pri soupravljanju na podlagi mednarodnih in nacionalnih pravnih aktov. Stopnja delavskega soupravljanja v posameznih evropskih državah je še vedno odvisna od družbenega konsenza in se razlikuje od države do države. Gostiša (2014, 2) pravi, da je »stopnja razvitosti delavskega soupravljanja odvisna od sindikalnega boja za širitev družbenoekonomskih pravic zaposlenih in pa spoznanja delodajalcev, da soupravljanje prinaša boljše ekonomske rezultate, ne da bi bistveno poseglo v dosedanje pravice lastnikov finančnega kapitala«.

Franca (2016a, 1) navaja, da se v Evropi še vedno pojavljajo zelo različna mnenja glede uspešnosti in upravičenosti soupravljanja zaposlenih in posledično delovanja delavskih predstavnikov v organih družb. Avtorica (2016a, 1) izpostavlja mnenja sindikalnih predstavnikov, da delavski predstavniki nimajo dovolj moči in ne morejo vplivati na odločitve organov upravljanja. Hkrati pa managerji in lastniki podjetij menijo, da delavski predstavniki lahko zavirajo proces odločanja ali pa se ne odločajo v skladu s poslovnimi interesi družbe.

V Kodeksu sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb (Kodeks, Združenje svetov delavcev 2014) je navedeno, da je za visoko motivacijo in pripadnost zaposlenih potreben visoko razvit sistem njihove vključenosti v podjetje na področju poslovnega odločanja, razdelitve poslovnih rezultatov in lastništva podjetij. Demokratičen način vodenja in odprto ter pogosto komuniciranje z zaposlenimi predstavljata pomembni sredstva za uresničevanje sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družbe in hkrati zagotavljata stabilno poslovanje družbe.

Sistem upravljanja družb mora biti urejen tako, da so pri vseh poslovnih odločitvah upoštevane koristi vseh najpomembnejših deležnikov družbe: lastnikov, zaposlenih, družbenega okolja in pa družbe same (Gostiša 1999, 87).

Zakonska ureditev sodelovanja zaposlenih pri upravljanju je v Evropi v zadnjih dvajsetih letih usmerjena k večji vključenosti zaposlenih pri upravljanju podjetij. Posledično sodelovanje zaposlenih pri upravljanju, v skladu z dognanji in izvedenimi raziskavami tako slovenskih kot tujih avtorjev, vse bolj postaja sredstvo za uveljavljanje demokratičnega načina vodenja managementa, socialne vključenosti zaposlenih in ekonomske uspešnosti podjetij. Za namen proučevanja sodelovanja zaposlenih pri upravljanju bank so v nadaljevanju predstavljene oblike soupravljanja zaposlenih ter prikazane njegove prednosti in pomanjkljivosti.

### **2.1 Oblike soupravljanja zaposlenih**

Zaposleni lahko sodelujejo pri upravljanju na več načinov. Kot posamezniki lahko sodelujejo na način, da dajejo pobude in postavljajo vprašanja neposredno vodstvenim delavcem v ustnih razgovorih in na sestankih delovnih skupin, v pisni obliki pa delodajalcu ali na zboru delavcev.

Individualno soupravljanje omogoča večjo avtonomijo in večjo ustvarjalnost zaposlenih, kar posledično pomeni večjo delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost podjetju (Združenje svetov delavcev 2014, 9). Druga oblika je kolektivno soupravljanje, kjer zaposleni lahko sodelujejo pri upravljanju prek izvoljenih delavskih predstavništev.

Medik (2015, 1) meni, da ima večji pomen in moč sodelovanje v organizirani obliki prek delavskih predstavništev, kot sta svet delavcev in sindikat. Zaposleni lahko prek delavskih predstavnikov z znanjem in informacijami prispevajo h kakovostnejšim odločitvam oziroma omogočijo pravočasno uskladitev interesov zaposlenih z interesi družbe. Tudi Franca (2016b, 1) ugotavlja, da so predstavniki zaposlenih v organih upravljanja družb pomembna oblika soupravljanja. Takšno sodelovanje tudi omogoča hitrejše uvedbe sprememb in manjši odpor zaposlenih ob njihovem uveljavljanju (Združenje svetov delavcev 2014, 11). Vendar Franca (2016b, 2) poudarja, da zgolj prisotnost delavskih predstavnikov v organih upravljanja podjetij ne zagotavlja sodelovanja pri odločanju in vpliva na sprejem poslovnih odločitev, temveč sta ključna dejavnika aktivnost delavskih predstavnikov in njihova vključenost v odločanje.

Literatura razlikuje več oblik delavskega soupravljanja (Franca 2009, 45). Avtorica glede na način uresničevanja loči neposredno in posredno soupravljanje, glede na področje uveljavljanja pa sodelovanje zaposlenih pri upravljanju podjetij ter finančno in lastniško participacijo.

Franca (2009, 45) opisuje *neposredno soupravljanje* kot osebno komunikacijo med zaposlenimi in vodstvom družbe. Uresničuje se na ravni delovnega mesta, je individualno in se uporablja za sprejemanje odločitev, ki so povezane z delovnim procesom. Primeri neposrednega soupravljanja so pogovori z nadrejenim in ostalimi zaposlenimi glede urejanja pogojev dela, pravica do obveščanja, letnega pogovora in dajanja pobud.

V *posredni obliki soupravljanja* so zaposleni vključeni v komunikacijo z vodstvom družbe prek izvoljenih predstavnikov, ki v imenu vseh zaposlenih izvajajo dogovorjene aktivnosti. Posredno soupravljanje je kolektivno in poteka na področju ekonomsko poslovnih vprašanj družbe. Izvoljeni predstavniki so svet delavcev, delavski zaupniki, predstavniki zaposlenih v organih upravljanja in podobno (Franca 2009, 46).

Upoštevajoč vključenost delavskega soupravljanja v pravne akte, ločimo določeno, obvezno in prostovoljno soupravljanje (Franca 2009, 47–48). Kadar je soupravljanje zaposlenih določeno s pravnimi predpisi, govorimo o *določenem soupravljanju*. Soupravljanje, ki je določeno in poleg tega tudi obvezno in velja za vse vključene, imenujemo *obvezno soupravljanje*. *Prostovoljno soupravljanje* pa je zasnovano na (kolektivnih) dogovorih med zaposlenimi in delodajalci.

*Oblika soupravljanja je tudi finančna participacija*, ki pomeni udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe kot izplačilo denarnih nagrad ali v nedenarni obliki, pri čemer Zupan (2009, 560) navaja, da so denarne nagrade pri zaposlenih sicer zelo zaželene, vendar pa lahko hitro postanejo

samoumevne ali pa zaposleni pričakujejo vedno višjo nagrado. Nedenarne nagrade, kot so možnost dodatnega izobraževanja, javna pohvala, dodatni dan dopusta, pa so lahko eden izmed boljših načinov nagrajevanja zaposlenih (Mihalič 2010, 12). Pri *lastniški participaciji* se zaposlenim izplača dobiček v obliki lastniškega deleža v podjetju.

Gostiša (1999, 33) pravi, da zaposleni sodelujejo pri upravljanju z različnimi načini in oblikami udeležbe, ki pa se med seboj razlikujejo tudi po stopnji intenzivnosti. Stopnja intenzivnosti je najnižja, ko lahko zaposleni uveljavljajo le pravico do obveščenosti o pomembnejših ekonomskih vprašanjih v podjetju. Najvišja stopnja udeležbe pri soupravljanju pa je dosežena, ko zaposleni enakopravno sodelujejo pri odločitvah managementa ali pa imajo celo možnost samostojno odločati o določenih zadevah.

## **2.2 Učinkovitost soupravljanja zaposlenih**

Oman (2002, 1) opisuje soupravljanje zaposlenih kot uspešno takrat, ko ga upoštevajo in priznajo vsi ključni udeleženci v podjetju: zaposleni, sindikat, delodajalci in management. Hkrati je soupravljanje smiselno le, ko zaposleni oziroma delavski predstavniki sodelujejo pri sprejemu vseh odločitev glede poslovanja družbe, torej takrat, ko management del svojih pooblastil in zadolžitev prenese na zaposlene. Vendar je pogoj za učinkovito sodelovanje zaposlenih pri upravljanju pravočasno in ustrezno obveščanje delavskih predstavnikov, ki pa morajo imeti strokovno znanje in izkušnje.

Kavčič (Gostiša 1996, 74) kot prednost sodelovanja zaposlenih pri upravljanju navaja, da vpliva na produktivnost, izboljšuje organizacijsko klimo in krepi odnos med zaposlenimi in vodstvom družbe. Pravi, da zaposleni razvijejo občutek »psihološke lastnine« in skrbno ravnajo z delovnimi sredstvi in materialom ter pazijo na porabljen delovni čas, s čimer se poveča produktivnost. Ker so zaposleni zadovoljni z delom, organizacijo dela in svojim dohodkom, na katerega imajo več vpliva, se izboljša organizacijska klima. Posledično se zmanjšata fluktuacija in odsotnost zaposlenih, povečajo pa se možnosti uvajanja sprememb v družbi, ki so nujne zaradi nenehnega prilaganja spremembam na trgu. Zaposleni tudi bolje sprejmejo odločitve in jih dosledno izvajajo, če pri njihovem sprejemanju tudi sami sodelujejo. Ker so vključeni v poslovne procese družbe, se poveča tudi komunikacija med zaposlenimi in vodstvom družbe. Na podlagi pogostejše komunikacije vodstvo dobi več in boljše povratne informacije o razmerah v družbi. Vse to so podlage za kakovostno sprejemanje odločitev, ki lahko podjetju prinašajo konkurenčno prednost.

Kot prednost sodelovanja zaposlenih pri upravljanju Bakovnik (2000, 63–64) izpostavlja tudi preventivno funkcijo, kajti vsak sistem soudeležbe zaposlenih prisili vodstvo, da pojasni in upraviči svoje odločitve predstavnikiškemu organu zaposlenih. Zaradi tega vodstvo vse poslovne odločitve vnaprej dobro pretehta in preveri, kar posledično tudi vpliva na kakovost vodenja družbe. Na takšen način sodelovanje zaposlenih pri upravljanju preprečuje namerno samovoljo

vodstva družbe pri odločanju in preprečuje nastanek kasnejših sporov. Hkrati soodločanje usmerja vodstvo družbe k uvajanju takšnih načinov vodenja, ki upoštevajo tudi socialne posledice njihovih odločitev.

Kot kritike soupravljanja zaposlenih Kavčič (Gostiša 1996, 77) navaja predvsem managerje podjetij, ki mu nasprotujejo zaradi manj učinkovitega odločanja. Izpostavljajo, da kadar pri odločitvah sodelujejo tudi predstavniki zaposlenih, je treba predčasno pripraviti gradivo, sklicati zaposlene oziroma njihove predstavnike, kar je manj učinkovito, kot če se sestane in odloča le v krogu vodstva družbe. Sprejem poslovnih odločitev, ki traja dlje časa, lahko podjetju povzroči gospodarsko škodo, zato vse odločitve tudi niso primerne za takšno odločanje. V vodstvih podjetij, ki še vedno uporabljajo klasičen način vodenja, ki temelji na strogi kontroli, sankcioniranju in ukazovanju, menijo, da naj bi zaposleni s soupravljanjem uresničevali predvsem svoj interes po čim višji plači, in zagovarjajo stališče, da pravica do predstavitve in zagovarjanja različnih interesov povzroča konflikte in destruktivne učinke za organizacijo kot celoto.

V letu 2016 je bilo v 18 državah članicah EU sodelovanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja podjetij tudi pravno urejeno (Franca 2016a, 6). Poleg opredelitve števila delavskih predstavnikov v organih upravljanja imajo nekatere države, kot na primer Grčija in Španija, v izogib njihovi neučinkovitosti zaradi prepoznih in vsebinsko neustreznih informacij tudi zakonsko določeno, da morajo delavski predstavniki prejeti gradiva vsaj dva tedna pred sejo organov družb (Franca 2016b, 2). Ker v večini evropskih držav zakonodaja ne določa rokov za seznanitev delavskih predstavnikov s problematiko, ki bo obravnavana na sejah organov upravljanja (Franca 2016b, 2), delavski predstavniki težje sprejemajo poslovne odločitve. Franca (2016b, 2) tudi navaja, da le fizična prisotnost delavskih predstavnikov na sejah organov upravljanja ne pomeni uresničevanja sodelovanja zaposlenih pri upravljanju.

Druga ovira, s katero se srečujejo delavski predstavniki v organih upravljanja, je varovanje poslovnih skrivnosti (68. člen ZSDU). Informacije, ki jih delavski predstavniki prejmejo kot osnovo za odločanje, so lahko opredeljene kot poslovna skrivnost, kar pomeni, da se glede teme, ki bo obravnavana na seji organa upravljanja, delavski predstavniki ne morejo posvetovati s svetom delavcev in pridobiti njihovega mnenja. Franca (2018, 317) pravi, da je vloga delavskih predstavnikov v organih upravljanja družb zelo zahtevna, saj morajo upoštevati določila korporativnega prava in skrbeti za ustrezen odnos s svetom delavcev in organom, ki jih je imenoval, ter z vsemi ostalimi delavci. Poleg tega delavski predstavniki v organih upravljanja zaradi pomanjkanja informacij in tudi zaradi specifične odločanja, kot so odločitve s področja računovodstva in financ ali pa pravnih poslov, potrebujejo dodatna strokovna izobraževanja, pomoč neodvisnih strokovnjakov ali pa se lahko posvetujejo z delavskimi predstavniki drugih družb.

### 3 MEDNARODNA IN NACIONALNA PRAVNA UREDITEV SOUPRAVLJANJA

Delovnopravna zakonodaja je zasnovana na zagotavljanju zaščite in osnovnih pravic šibkejši stranki na trgu dela. Njen namen je vzpostaviti pravičen položaj zaposlenega pri pogajanju za ustrezno plačilo za opravljeno delo in primerne pogoje dela. Osnovni okvir predstavljajo mednarodni standardi dela, ki kot pravni instrumenti uveljavljajo osnovne minimalne standarde. Sistem mednarodnih standardov dela temelji na konvencijah, priporočilih in protokolih (Pernat Lesjak in Vrhovec 2014, 7). Konvencije so pravno zavezujoče mednarodne pogodbe, ki jih morajo države podpisnice spoštovati, in določajo minimalne standarde na določenem področju. Priporočila velikokrat dopolnjujejo konvencije in se uporabljajo kot smernice ravnanja na določenem področju ter niso predmet ratifikacije države.

Med ratificiranimi mednarodnimi pogodbami so najpomembnejše konvencije Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju: MOD), akti Sveta Evrope, kot na primer Evropska socialna listina (ESL, Uradni list RS, št. 7/99), Evropska konvencija o človekovih pravicah (Uradni list RS, št. 33/94) in drugi akti Sveta Evrope ter nekateri temeljni akti Organizacije združenih narodov (Vodovnik 2006, 49).

V zakonodaji se je sodelovanje zaposlenih pri upravljanju začelo uveljavljati šele v obdobju po drugi svetovni vojni, ko so evropske države z ustavo, zakoni, kolektivnimi pogodbami in sodno prakso zopet uvedle svete delavcev in delavske predstavnike v družbah (Franca 2008, 77).

Države članice EU različno urejajo delavsko soupravljanje. V normativni ureditvi soupravljanja večine evropskih držav se po navedbah Bakovnika (2003, 4) pojavljajo razlike v:

- pravicah delavskih predstavnikov pri tarifnih oziroma kolektivnih pogajanjih (ta pravica je opredeljena kot sredstvo sindikatov);
- pravicah zaposlenih in njihovih predstavnikov do obveščanja, posvetovanja in soodločanja pri upravljanju podjetij. Ta pravica je opredeljena kot pravica vseh delavcev, ki pa pri upravljanju podjetij delujejo prek posebej izvoljenih delavskih predstavništev.

Delavsko soupravljanje je glede na pravno ureditev v EU razdeljeno na (Franca 2008, 78):

- *rimsko-nemški sistem*, kjer ima glavno vlogo v urejanju razmerij med zaposlenimi in delodajalci država. Človekove pravice in temeljne svoboščine, kot temelj ureditve industrijskih razmerij, so zapisane v ustavi. Dopolnjene so z zakoni, kot na primer zakon s področja delavskega soupravljanja. Takšen sistem je uveljavljen v Nemčiji, Franciji, na Nizozemskem, v Belgiji in Italiji, pa tudi v Sloveniji. Glede na njegove lastnosti bi ga lahko opisali kot sistem, ki je značilen za EU kot celoto;
- *anglo-irski sistem*, za katerega velja omejena vloga države, ki dopušča, da stranke same določijo medsebojna razmerja, in je obseg zakonodaje manjši. Država se v urejanje razmerij vključi samo v primeru ogrožanja nacionalnih interesov ali šibkejših skupin, kot so otroci, zato je ureditev poimenovana tudi sistem prostovoljnosti. Uveljavljena je v Veliki Britaniji in na Irskem;

- *nordijski sistem*, pri katerem zaposleni in delodajalci svobodno sklepajo dogovore na nacionalni ravni in na ravni dejavnosti. Tako sprejeti dogovori so osnova za ureditev razmerij med zaposlenimi in delodajalci in država poseže v dogovore le na zahtevo obeh pogajalskih strani. Sistem je značilen za Dansko, Švedsko in Finsko.

### **3.1 Mednarodna pravna ureditev soupravljanja**

V poglavju so predstavljene konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela kot posebne ustanove Združenih narodov, v okviru katere enakopravno sodelujejo tako predstavniki zaposlenih, predstavniki delodajalcev in predstavniki vlad (ILO 2018a). V nadaljevanju so opisana določila Pogodbe o delovanju EU, in sicer v delu, ki se nanaša na sodelovanje zaposlenih pri upravljanju, in predstavljene tiste direktive EU, ki tvorijo osnovo za pravno ureditev razmerij med zaposlenimi in delodajalci v državah EU.

#### **3.1.1 Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju: MOD)**

MOD je bila ustanovljena leta 1919 kot del Pariške mirovne pogodbe in je v letu 1946 postala ena od specializiranih ustanov Združenih narodov. Njeni cilji so določeni v ustavi MOD in Deklaraciji o ciljih in nalogah MOD, ki je bila sprejeta leta 1944 v Filadelfiji. Organizacija je bila ustanovljena z namenom spodbujanja socialne pravičnosti, razvoja politik in programov na področju zaposlovanja in dostojnega dela. Ukvarja se s proučevanjem različnih problemov, ki se nanašajo na človekove in delovne pravice. Za namen razvijanja delovnopravne zakonodaje sodeluje s predstavniki vlad, zaposlenih in delodajalcev. Osnova za delovanje MOD je sodelovanje med vlada in organizacijami delodajalcev in zaposlenih pri spodbujanju socialnega in gospodarskega napredka (ILO 2018b).

#### *Konvencije in priporočila MOD*

Slovenija je bila sprejeta v MOD leta 1992 (ILO 2018c) in je kot njena članica ratificirala določeno število konvencij. Za sodelovanje delavcev pri upravljanju so predvsem pomembne konvencije, ki urejajo delovanje delavskih predstavništev.

*Konvencija MOD št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic* (Uradni list FLRJ št. 8/58) v 2. členu določa, da imajo zaposleni in delodajalci pravico ustanoviti organizacijo in postati njen član brez predhodne odobritve, vendar morajo spoštovati statute organizacij. Konvencija v naslednjih členih tudi določa, da lahko zaposleni in delodajalci takšno organizacijo ustanovijo svobodno in za njihovo ustanovitev ni potrebna predhodna odobritev državne oblasti. Država s svojimi organi tudi ne sme te pravice onemogočiti ali ovirati njenega izvrševanja. V organizacijo se vsak posameznik lahko včlani prostovoljno. Nadalje konvencija v desetem členu določa, da izraz organizacija pomeni združenje organizacije zaposlenih in



delodajalcev, ki je bilo ustanovljeno z namenom izboljšanja in varovanja interesov zaposlenih in delodajalcev, pri čemer pa ne omenja pojma voljenih delavskih predstavništev.

Ker pa je namen konvencije zagotoviti uresničevanje pravic tako zaposlenih kot delodajalcev ne glede na obliko organiziranja, se določila tega člena lahko ustrezno uporablja tudi za delavska predstavništva (Franca 2009, 63).

*Konvencija MOD 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja* (Uradni list FLRJ št. 11/58) v prvem členu opredeljuje, da morajo biti zaposleni kot člani sindikalnih organizacij zavarovani pred diskriminacijo, še zlasti kadar delodajalec pred zaposlitvijo od iskalca zaposlitve zahteva, da se ne včlani v sindikat, da v primeru članstva izstopi iz sindikata ali pa kadar delodajalec zaposlenega zaradi članstva v sindikatu odpusti. Konvencija tudi ne dovoljuje, da bi organizacije zaposlenih in delodajalske organizacije posegale v delo nasprotne stranke, in prepoveduje, da bi delodajalske organizacije financirale organizacije zaposlenih. Nadalje spodbuja urejanje medsebojnih odnosov s kolektivnimi pogodbami, s katerimi se urejajo delovni pogoji in določa, da takšni pogovori potekajo v pristojnosti socialnih partnerjev.

Franca (2009, 64) navaja, da v konvenciji ni neposredno navedeno sodelovanje zaposlenih pri upravljanju družb in delavskih predstavništvih, vendar že iz vsebine in ciljev te konvencije lahko sklepamo, da določila konvencije delno veljajo tudi za voljena predstavništva. Konvencija res spodbuja dogovarjanje s kolektivnimi pogodbami, ki jih sklepajo zaposleni in organizacije zaposlenih, vendar dogovarjanje z delodajalci velja predvsem za delavska predstavništva.

*Konvencija MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju* (Uradni list FLRJ, št. 14/82) in istoimensko *Priporočilo MOD št. 143* (ILO 1971) določata, da delavski predstavniki uživajo posebno varstvo pred vsakim postopkom delodajalca, še posebej pred odpovedjo, kadar delujejo skladno z zakonom, kolektivno pogodbo ali drugimi skupaj dogovorjenimi akti. Z namenom hitrega in učinkovitega opravljanja nalog jim pripadajo primerne olajšave, kot so pravica do plačane odsotnosti, pravica do izobraževanja in podobno, vendar dogovorjene olajšave ne smejo vplivati na učinkovitost poslovanja družbe. Hkrati konvencija v 5. členu naroča, da je treba zagotoviti, da izvoljeni predstavniki ne bodo izkoriščeni za namen ogrožanja položaja zainteresiranih sindikatov ali njihovih predstavnikov. V skladu s konvencijo so delavski predstavniki varovani tudi pred odpovedjo, vendar konvencija pri tem postavlja omejitve: delavski predstavniki so varovani pred odpovedjo le v primeru, kadar je odpoved posledica njihovega delovanja oziroma članstva v sindikalnih organizacijah in kadar pri delovanju ne kršijo zakonodaje, kolektivnih pogodb ali sporazumov.

*Priporočilo MOD št. 143 o delavskih predstavnikih* (ILO 1971) dopolnjuje Konvencijo MOD 135. V primeru, ko nacionalna pravna ureditev ne zapoveduje enakega pravnega varstva delavskih predstavnikov, je treba v skladu s priporočilom uvesti posebne ukrepe z namenom

njihovega učinkovitega zavarovanja. Poleg tega so v priporočilu predlagani možni dodatni ukrepi za zaščito delavskih predstavnikov in pa opredeljene norme, ki jih morajo pri svojem delovanju upoštevati tako delavski predstavniki kot delodajalci, da ne bi škodili drug drugemu.

*Konvencija MOD 144 o ratifikaciji Konvencije o tristranskih posvetovanjih za spodbujanje izvajanja mednarodnih delovnih standardov* (Uradni list RS, št. 5/11) v 2. členu zavezuje države, ki so ratificirale to konvencijo, da spodbujajo učinkovito posvetovanje med predstavniki delavcev, delodajalcev in vlade glede problematike, ki je v povezavi z delovanjem MOD. Konvencija MOD 144 nadalje v 3. členu določa, da morajo predstavniki delavcev in delodajalcev izvoliti prosto njihove reprezentativne organizacije. Predstavniki obeh strani morajo biti tudi enakopravno zastopani v posvetovalnih organih.

*Konvencija MOD št. 154 o pospeševanju kolektivnega pogajanja* (Uradni list RS, št. 12/05) in istoimensko Priporočilo MOD št. 163 (ILO 1981) spodbujata prostovoljno in svobodno kolektivno dogovarjanje in socialni dialog za vse gospodarske dejavnosti. Izvzete so oborožene sile, policija in javni sektor, kjer se kolektivno pogajanje in socialni dialog lahko določi z notranjo zakonodajo. Konvencija v 2. členu opredeljuje izraz kolektivno pogajanje kot dogovarjanje med delodajalcem ali skupino delodajalcev ter na drugi strani z eno ali skupino organizacij z namenom določitve delovnih pogojev in pogojev zaposlitve ter urejanja medsebojnih odnosov. Nadalje konvencija v 3. členu določa, da kadar nacionalna zakonodaja priznava obstoj predstavnikov delavcev v skladu s točko b 3. člena Konvencije MOD št. 135, lahko nacionalna zakonodaja dovoli termin kolektivno pogajanje tudi za pogajanja s predstavniki delavcev.

Franca (2009, 66) navaja, da konvencija prepušča odločitev zakonodajalcu, ki lahko z notranjo zakonodajo ali sodno prakso razširi pogajanja tudi na predstavnike delavcev, ki sicer niso sindikalni predstavniki, ali pa se odloči, da tega ne stori. Nadalje pravi, da za takšno ureditev v notranjih pravnih aktih ni določil in je tako kolektivno pogajanje z delavske strani omogočeno samo sindikatom. ZSDU namreč v 7. členu določa, da pravica do sodelovanja zaposlenih pri upravljanju ne sme omejevati in vplivati na pravice in obveznosti sindikatov in združenj delodajalcev. Hkrati nalaga svetu delavcev obveznost, da se vzdrži kakršnih koli oblik sindikalnega boja.

*Priporočilo MOD 163* (ILO 1981) dopolnjuje Konvencijo MOD št. 154. Namen tega priporočila je pospeševati svobodno in prostovoljno kolektivno pogajanje, ki naj bo prilagojeno nacionalnim razmeram.

*Cilj Priporočila MOD 94 o posvetovanju in sodelovanju med delodajalci in delavci na ravni družbe* (ILO 1952) je vzpostavitev pogojev, ki bodo spodbudili razpravo in povezovanje med zaposlenimi in delodajalci in bodo temeljili na prostovoljnih dogovorih med zaposlenimi in delodajalci.

### 3.1.2 Svet Evrope

Svet Evrope je bil ustanovljen 5. maja 1949 in je najstarejša evropska mednarodna organizacija. Danes šteje 47 držav članic, ki so se zavezale k spoštovanju človekovih pravic, demokracije in pravne države.

Svet Evrope je sprejel dva akta, ki sta povezana z delovnopravnim področjem, in sicer v letu 1950 Evropsko konvencijo o varstvu človekovih pravic in svoboščin, ki je bila kasneje dopolnjena s protokoli) in ESL, sprejeto leta 1961 in tudi dopolnjeno s protokoli.

*Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in svoboščin* v 11. členu ureja svobodo zbiranja in združevanja. V skladu z določili Evropske konvencije ima vsakdo pravico do zborovanja in svobodnega združevanja. Poleg tega ima tudi vsakdo pravico, da ustanovi sindikat ali se mu pridruži z namenom zavarovanja svojih interesov. Izvrševanje pravice do zborovanja in svobodnega združevanja lahko države članice Sveta Evrope omejijo z zakonom samo v nujnih primerih, kadar je treba zagotoviti državno ali javno varnost za preprečitve kaznivih dejanj, za zaščito zdravja ali javne morale ter za ohranitev pravic in svoboščin drugih ljudi.

*ESL* zavezuje države podpisnice, da si prizadevajo za ustvarjanje razmer, v katerih je mogoče učinkovito uresničevati temeljne pravice in načela, ki so opredeljeni v prvem delu listine. Med osnovnimi pravicami ureja tudi pravico zaposlenih do sodelovanja pri upravljanju družb (Franca 2009, 68). Poleg tega *ESL* v 5. členu določa pravico do organiziranja, katere obseg je sicer opredeljen z notranjimi zakoni ali predpisi držav podpisnic, vendar pa ta pravica z notranjo zakonodajo ne sme biti tako omejena, da bi omejevala svobodo organiziranja. Način, kako posamične države zagotavljajo pravico do kolektivnih pogajanj, je opredeljen v 6. členu *ESL*, pravica do obveščanja in posvetovanja pa je opredeljena v 21. členu *ESL*. Države podpisnice *ESL* morajo delavcem in njihovim predstavnikom omogočiti, da bodo ustrezno obveščeni o gospodarskem in finančnem položaju družbe, pri čemer je ta pravica omejena z načeloma zaupnosti oziroma nedostopnosti podatkov. Prav tako je treba zagotoviti pravočasno posvetovanje z zaposlenimi glede poslovnih odločitev, ki imajo večji vpliv na koristi zaposlenih, zlasti glede njihovega zaposlitvenega položaja v podjetju.

Države podpisnice so z 22. členom *ESL* zavezane urediti pravico zaposlenih do sodelovanja pri odločanju in izboljšanju delovnih pogojev in delovnega okolja. Zaposlenim in predstavnikom delavcev morajo omogočiti, da bodo v skladu z nacionalno zakonodajo sodelovali pri določanju in izboljšanju delovnih pogojev, ureditvi dela in delovnega okolja, varovanju zdravja in vzpostavljanju varnih delovnih pogojev v podjetju, vzpostavljanju socialno-kulturnih dejavnosti ter sodelovali pri nadzoru glede upoštevanja predpisov s tega področja. 28. člen *ESL* ureja pogoje, v skladu s katerimi lahko predstavniki delavcev uveljavljajo varstvo in ugodnosti, ki jim pripadajo. Predstavnike delavcev varuje pred dejanji, zaradi katerih bi bili v manj ugodnem položaju in pred odpuščanjem, v kolikor bi jim bile te pravice omejene zaradi njihove

funkcije predstavnika delavcev, in zagotavljajo ugodnosti za učinkovito opravljanje funkcij glede na odnose med socialnimi partnerji v državi, v skladu s potrebami, velikostjo in možnostmi v družbi. Pravica do obveščanja in posvetovanja v postopkih kolektivnega odpuščanja je urejena v 29. členu ESL. Države podpisnice zavezuje k pravočasnemu obveščanju predstavnikov delavcev in posvetovanju z njimi glede načina in možnosti za omejitve odpuščanja in omilitev posledic s prezaposlitvijo ali prekvalifikacijo zaposlenih.

### ***3.1.3 Evropska unija***

V Evropski uniji, kjer je eno izmed bistvenih načel možnost prostega zaposlovanja v okviru držav EU, je bila v 70. letih 20. stoletja na področju delavske participacije izpostavljena pravica zaposlenih do obveščeniosti in do sodelovanja pri sprejemanju odločitev v družbi (Franca 2009, 69). Z namenom ureditve tega področja je EU sprejela tudi poseben sklop direktiv, ki urejajo kolektivno delovno pravo na področju obveščanja, posvetovanja in soodločanja, kar kaže na to, da evropska politika uvršča sodelovanje zaposlenih pri upravljanju družb med svoje glavne elemente (Korpič Horvat 2008, 33).

#### *Pogodba o delovanju EU*

Elemente urejanja sodelovanja delavcev pri upravljanju vsebuje tudi Pogodba o delovanju EU (Uradni list EU št. L 59), ki v 151. členu določa, da si EU in države članice prizadevajo za spodbujanje zaposlovanja, izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev, tako da se ob ohranitvi izboljšav omogoči njihova harmonizacija, ustrezno socialno zaščito, dialog med socialnimi partnerji, razvoj človeških virov za trajno visoko zaposlenost in boj proti izključenosti. Nadalje v 152. členu spodbuja vlogo socialnih partnerjev in podpira dejavnosti držav članic glede obveščanja in posvetovanja z zaposlenimi (153. člen). Komisija se v 154. členu zavezuje, da bo spodbujala posvetovanja med socialnimi partnerji na ravni EU, pri čemer bo partnerjem zagotovila uravnoteženo podporo. Kadar socialni partnerji tako želijo, lahko njihov dogovor v okviru EU privede do pogodbenih razmerij, tudi sporazumov (člen 155).

Pogodba o delovanju EU omogoča sprejetje pogodb oziroma sporazumov s področja delavske participacije na ravni EU, vendar se omejuje zgolj na obveščanje in posvetovanje z zaposlenimi, ne pa tudi na ureditev sodelovanja delavcev v organih upravljanja in nadzora družb.

#### *Direktive EU*

Pred sprejetjem direktiv s področja kolektivnega delovnega prava je EU že uredila obveščanje in posvetovanje z zaposlenimi z dvema sprejetima direktivama s področja individualnega delovnega prava. Prva direktiva ureja obveščanje in posvetovanje z zaposlenimi v primeru

kolektivnega odpuščanja zaposlenih, druga pa varstvo pravic zaposlenih v primeru prenosa podjetij. Sprejeta je bila tudi direktiva, ki ureja ukrepe za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu (Korpič Horvat 2008, 33).

*Direktiva Sveta 2009/38/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z zaposlenimi v podjetjih ali povezanih družbah na območju Skupnosti* (Uradni list EU št. L 122/28) je bila sprejeta z namenom prenove *Direktive Sveta 94/45/ES* (Uradni list EU št. L 254/94). Da bi se zagotovilo pravice do nadnacionalnega obveščanja in posvetovanja z zaposlenimi, povečalo delež ustanovljenih evropskih svetov delavcev in hkrati omogočilo nadaljnje delovanje obstoječih sporazumov, je bilo treba posodobiti zakonodajo EU in odpraviti pravno negotovost, ki je nastaja zaradi nekaterih določb direktive Sveta 94/45/ES. Cilj direktive Sveta 2009/38/ES je izboljšati pravico zaposlenih do obveščanja in posvetovanja v podjetjih in povezanih družbah, ki poslujejo v EU.

Skladno s petim členom Direktive Sveta 2009/38/ES je evropski svet delavcev lahko ustanovljen v podjetjih, ki poslujejo v EU in imajo najmanj 1000 zaposlenih, od tega najmanj 150 zaposlenih v vsaj dveh državah članicah EU. Direktiva obvezuje management družb, da na podlagi lastne pobude ali na podlagi pisne zahteve najmanj 100 zaposlenih oziroma njihovih predstavnikov, zaposlenih v najmanj dveh podjetjih, ter lociranih v najmanj dveh državah, začne pogajanja za ustanovitev evropskega sveta delavcev ali začne dogovor glede ureditve načina obveščanja in posvetovanja z zaposlenimi. Dolžnost države članice EU je zagotoviti, da tako management kot predstavniki zaposlenih ali zaposleni spoštujejo obveznosti iz te direktive, ne glede na to, če je sedež družbe ali glavnega posloводства na njenem ozemlju ali ne. Poleg tega morajo države članice zagotoviti ustrezne ukrepe za primer kršitve Direktive Sveta 2009/38/ES (11. člen).

Nadalje Direktiva Sveta 2009/38/ES v 10. členu omogoča članom evropskega sveta delavcev pravico do sredstev, ki jih potrebujejo za uresničevanje pravic iz te direktive, in določa, da uživajo enako varstvo in zagotovila kot predstavniki delavcev po nacionalni zakonodaji in/ali običajih, ki veljajo v državi, v kateri so zaposleni.

Pomembno določilo Direktive Sveta 2009/38/ES je zapisano v drugi točki 1. člena, ki ureja, da se postopek obveščanja in posvetovanja z zaposlenimi uredi na način, da se zagotovi njihova uporabnost in omogoči učinkovito odločanje v družbi ali povezani družbi. To pomeni, da mora management delavce vključiti v obveščanje in posvetovanje, vendar na takšen način, da bo podjetje še vedno lahko učinkovito in posledično konkurenčno.

Direktiva Sveta 2009/38/ES v tretji točki 1. člena tudi ureja, da morajo biti zaposleni in njihovi predstavniki ustrezno obveščeni ter da se morajo predstavniki vodstva podjetja posvetovati z njimi glede poslovnih odločitev. Zato so pristojnosti evropskega sveta delavcev ter obseg obveščanja in posvetovanja z zaposlenimi v skladu s to direktivo omejeni na problematiko, ki je relevantna za družbo ali povezano družbo v okviru EU, najmanj dve družbi ali podružnici

oziroma povezani družbi v dveh različnih državah članicah (četrta točka 1. člena Direktive Sveta 2009/38/ES).

*Direktiva 2001/86/ES o dopolnitvi Statuta evropske delniške družbe glede udeležbe zaposlenih* (Uradni list EU, št. L 294/01) ureja soupravljanje zaposlenih v evropskih delniških družbah (v nadaljevanju: SE). Direktiva dopolnjuje Uredbo št. 2157/2001 (Uradni list EU, št. L 294/01) o statutu in določa, da je treba v vsaki SE sprejeti dogovor o soupravljanju zaposlenih skladno s pogajalskim postopkom, ki ga ureja ta direktiva, oziroma v primeru izrednih razmer v skladu s postopki, ki jih direktiva opredeljuje v Prilogi. Cilj te direktive je zaščita že pridobljenih pravic zaposlenih s področja soupravljanja. To pomeni, da se ob preoblikovanju družbe v SE predhodno pridobljeni obseg pravic zaposlenih ne sme zmanjšati.

V nasprotju z Direktivo 2009/38/ES, kjer pogajanja o ustanovitvi sveta delavcev lahko začne management na lastno pobudo ali na zahtevo ustreznega števila zaposlenih, Direktiva 2001/86/ES o dopolnitvi evropske delniške družbe glede udeležbe zaposlenih v prvi točki 3. člena določa, da mora management ob načrtovanju ustanovitve SE narediti vse potrebno, da lahko začne pogajanja s predstavniki delavcev družb o pogojih in načinu njihove udeležbe v SE. Kadar med pogajanja management in zaposleni ne dosežejo sporazuma, direktiva določa, da v takšnem primeru veljajo standardna pravila sodelovanja zaposlenih.

Namen *Direktive 2002/14/ES* (Uradni list EU, št. L 080/02) o *določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z zaposlenimi EU* je določiti minimalne standarde glede pravice do obveščanja in posvetovanja z zaposlenimi v podjetjih ali podružnicah v EU. Postopki obveščanja in posvetovanja med delodajalci in zaposlenimi v posameznih državah članicah se uredijo v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso, tako da se zagotovi njihova učinkovitost. Direktiva določa minimalni okvir, ki ga države članice lahko razširijo s sprejetjem lastne zakonodaje, kar pomeni, da se učinkovitost postopkov obveščanja in posvetovanja z zaposlenimi, zaupnost informacij ter varovanje delavskih predstavnikov lahko razlikujejo od države do države. Direktiva v 4. členu določa tri glavna področja obveščanja in posvetovanja: o predvidenem razvoju dejavnosti in gospodarskem položaju družbe, o predvidenem novem zaposlovanju oziroma o predvidenih ukrepih glede zmanjševanja števila zaposlenih, kadar je zaposlovanje ogroženo, ter o odločitvah glede sprememb organizacije dela in pogodbenih razmerjih. Direktiva poudarja tudi vzajemno delovanje delavskih predstavništev in managementa družbe in velja za družbe z najmanj 50 zaposlenimi oziroma podružnicami z najmanj 20 zaposlenimi v kateri koli državi EU. Nadalje direktiva v prvi točki 8. člena zavezuje države članice EU, da z ustreznimi sankcijami kaznujejo delodajalce ali predstavnike delavcev, če kršijo določila te direktive. Določa, da morajo biti sankcije učinkovite, sorazmerne in odvračilne.

### 3.2 Nacionalna pravna ureditev

Tako kot v EU tudi v Sloveniji posegajo industrijska razmerja na področje delovnega prava, zdravja in varnosti pri delu ter ukrepov proti diskriminaciji (European commission 2009, 133). V Sloveniji področje delovanja podjetij in odnosov med podjetji in deležniki urejajo številni predpisi, ki segajo na različna pravna področja, kot so ustavno pravo, delovno pravo, upravno pravo, kazensko pravo, statusno pravo.

Delovnopravna pravila urejajo delo zaposlenih v gospodarskih družbah. Tičar in Vodovnik (2016, 14) med temeljne cilje teh pravil uvrščata varstvo zaposlenih in ureditev njihovega položaja v razmerju do managementa in delodajalca, pa tudi ureditev položaja skupin zaposlenih na področju spodbujanja socialnega dialoga tako na ravni družbe kot tudi na različnih ravneh zunaj družbe, vendar pravna ureditev ne sme postati ovira za učinkovito izvajanje dejavnosti družbe.

Izhodišče za delavsko soupravljanje v slovenski pravni ureditvi postavlja Ustava RS, ki v 75. členu omogoča sodelovanje zaposlenih pri upravljanju v gospodarskih družbah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon. Ustava RS tako določa osnovo za uvajanje delavskega soupravljanja, pravice pa so dodatno opredeljene z drugimi ustavnimi določbami in implementirane v zakonih, med katerimi izpostavljamo ZSDU. V njem so opredeljeni pogoji za sodelovanje zaposlenih pri upravljanju gospodarskih družb ne glede na obliko lastnine in zadrug.

ZSDU zaposlenih ne obvezuje k organizaciji in oblikovanju sveta delavcev in sodelovanju pri upravljanju družb, saj v skladu z 8. členom velja sodelovanje pri upravljanju kot njihova izbirna pravica. To pomeni, da v kolikor zaposleni pravice do sodelovanja pri upravljanju ne uveljavljajo, jim tudi ne pripada pravica, da so s strani managementa obveščeni in vključeni v posvetovanje in odločanje o poslovanju družbe (Vodovnik 2001, 57). Kadar pa se zaposleni odločijo za sodelovanje pri upravljanju, se organizirajo in izvolijo svoje predstavnike v svet delavcev in v organe upravljanja, jim ZSDU v 5. členu omogoča tudi druge načine sodelovanja in več soupravljaljskih pravic. Vendar morajo sveti delavcev drugačne oblike sodelovanja in dodatne pravice urediti z delodajalcem v obliki dogovora.

V nadaljevanju so analizirani glavni nacionalni pravni akti, ki opredeljujejo področje delavskega soupravljanja, to so Ustava RS, ZGD-1, ZBan-2, Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08 in 83/09) in Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD-1, Uradni list RS, št. 59/02, 103/07, 49/11). Ostali zakoni, ki tudi obravnavajo področja, ki so povezana s sodelovanjem delavcev pri upravljanju, so obravnavani v skupni točki.

### **3.2.1 Ustava Republike Slovenije**

V okviru delovnih razmerij Ustava RS varuje vse udeležence, tako delavce kot delodajalce. Pravni položaj in pravice delodajalca ureja 67. člen Ustave RS, ki se nanaša na lastnino in določa, da se lastnino pridobiva in uživa na način, da je zagotovljena njena gospodarska in socialna funkcija. Nadalje Ustava RS s 74. členom omogoča svobodo gospodarske pobude in določa, da se gospodarska dejavnost ne sme izvajati v nasprotju z javno koristjo.

Pravico do sodelovanja delavcev pri upravljanju ureja 75. člen Ustave RS, ki omogoča sodelovanje zaposlenih pri upravljanju skladno z zakonom. Franca (2009, 82) opominja, da ustavna določba o sodelovanju delavcev pri upravljanju velja tako za delavce kot za management in jih zavezuje, da si prizadevajo za izvajanje sodelovanja zaposlenih pri upravljanju v skladu u ustavo. Obseg in način delavskega soupravljanja lahko dogovorijo ne samo ozko na podlagi zakonskih določb, temveč tudi z upoštevanjem ostalih ustavnih načel.

Poleg tega Ustava RS opredeljuje še druga ustavna načela, ki zagotavljajo in urejajo delavsko participacijo, kot je načelo demokratičnosti, ki je zapisano v prvem členu in se ne nanaša zgolj na politično ureditev države, temveč na družbo nasploh (Franca 2006, 81).

Stopnja demokratičnosti vpliva na obseg, v okviru katerega lahko zaposleni vplivajo na sprejemanje poslovnih odločitev. Lastnikom sredstev oziroma managementu pripada pravica do odločanja glede poslovanja družbe, vendar pa sta dober poslovni rezultat in dolgoročna uspešnost družbe odvisna tudi od aktivnosti in zavzetosti zaposlenih, zato so tudi zaposleni upravičeni, da sodelujejo pri sprejemanju odločitev (Tičar in Vodovnik 2016, 22).

Ustava RS jamči vsem enake pravice in temeljne svoboščine, kar ureja v prvem odstavku 14. člena, ki določa, da so vsem zagotovljene enake pravice in svoboščine ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katero koli drugo osebno okoliščino. Prepoved diskriminacije v prvem odstavku in določba drugega odstavka 14. člena, ki določa, da so vsi pred zakonom enaki, ščitita delavce in njihove predstavnike, ki so zaradi udejstvovanja na področju soupravljanja še toliko bolj izpostavljeni pred neprimernim ravnanjem managementa.

V 2. členu Ustave RS je Slovenija opredeljena kot pravna in socialna država. Načelo pravne države pomeni, da morajo delodajalci urediti delovna razmerja s pogodbami, v primeru kršitev pa so delovnopravne norme tudi osnova za delovanje različnih državnih organov, kot so delovni inšpektorji in delovna sodišča.

Pravno varstvo pravic Ustava RS ureja v 22. členu, v katerem določa, da je vsakomur zagotovljeno enako varstvo njegovih pravic v postopku pred sodiščem in drugimi državnimi organi, ki odločajo o njegovih pravicah, dolžnostih ali pravnih interesih, ker je pomembno tudi pri uveljavljanju delavskega soupravljanja. Nadalje v 23. členu določa pravico vsakogar do



sojenja pred neodvisnim, nepristranskim in z zakonom ustanovljenim sodiščem. Pravno varstvo pravic je pomembno tako za zaposlene kot za predstavnike delavcev oziroma delavce, ki so jim bile podeljene funkcije v organih upravljanja in nadzora. Poleg Ustave RS pravno varstvo delavskim predstavnikom urejata tudi ZDR-1 v 113. členu in ZSDU v 67. členu.

### **3.2.2 Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju**

ZSDU je Državni zbor sprejel leta 1993 (Uradni list RS, št. 42/93), spremenjen je bil leta 2001 (Uradni list RS, št. 56/01) in leta 2007 (Uradni list RS, št. 26/07). Uradno prečiščeno besedilo je Državni zbor RS potrdil in objavil v Uradnem listu RS, št. 42/07.

Spremembe ZSDU v letu 2001 so se nanašale predvsem na predstavnike delavcev v nadzornem svetu, v letu 2007 pa je bil ZSDU usklajen z določbami Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), Zakona o prekrških (ZP, Uradni list RS št. 29/11, 21/13, 111/13, 74/14, 92/14, 32/16, 15/17) in z Zakonom o gospodarskih družbah (ZGD-1). Franca (2009, 84–85) navaja, da je bila s spremembami ZSDU v letu 2007 dana možnost sodelovanja delavcev pri upravljanju tudi v enotirnem načinu vodenja družb, hkrati je bila članom sveta delavcem znižana imuniteta.

ZSDU, ki je bil sprejet v letu 1993, je uredil vzpostavitev drugačnega načina delavskega soupravljanja v družbah, kot je bil urejen v samoupravnem sistemu. Sprememba lastništva družb je po letu 1988 prinesla tudi spremembo organizacije družb. V letu 1988 je bil namreč sprejet Zakon o podjetjih (Uradni list SFRJ, št. 77–1021), s katerim je tedanja jugoslovanska vlada poskušala odpraviti družbeno lastnino. Zakon o podjetjih je omogočil spremembo, na podlagi katere so imetniki lastninske pravice do družbe imeli tudi pravico do vodenja in nadzora družbe. Omejil je pravice delavcev, ki so sicer še lahko upravljali družbe v družbeni lasti, pravico do upravljanja družb v zasebni lasti pa je dodelil lastnikom (3. člen). Na podlagi te določbe so zaposleni lahko sodelovali pri upravljanju družb v zasebni lasti le, če je bilo tako določeno s kolektivno pogodbo družbe.

ZSDU je v splošnih določbah uredil pravico, načine in pogoje sodelovanja zaposlenih pri upravljanju v gospodarskih družbah ne glede na obliko lastnine, pri samostojnih podjetnikih z najmanj 50 zaposlenimi in pa v zadrugah. Skladno z zakonom lahko pravico do soupravljanja uresničujejo tudi zaposleni v gospodarskih javnih službah, bankah in zavarovalnicah, razen kadar poseben zakon sodelovanje zaposlenih pri upravljanju ureja drugače. ZSDU je usklajen z Direktivami Evropskega parlamenta in Evropskega sveta, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju (ZSDU, 1. člen). Sodelovanje delavcev pri upravljanju je omogočeno na način, da zakon določa različne oblike predstavniških organov, kot so svet delavcev, delavski zaupnik, zbor delavcev in predstavnik delavcev v organih družbe (ZSDU, 3. člen). Tičar in Vodovnik (2016, 184) pravita, da zakon določa tudi različne načine posvetovanj, kot npr. skupna posvetovanja sveta delavcev in managementa ali celo soodločanje.

V skladu z 2. členom ZSDU se sodelovanje delavcev pri upravljanju uveljavlja s pravico do dajanja pobud in s pravico prejeti odgovor na podano pobudo, pravico biti obveščen, s pravico posredovanja mnenj in podajanja predlogov ter s pravico do odgovora nanje, s pravico do skupnih posvetovanj z delodajalcem, s pravico soodločanja in s pravico do zadržanja odločitev delodajalca. Medik (2015, 1) navaja, da zaposleni pravice z naslova sodelovanja pri upravljanju lahko uveljavljajo individualno ali pa kolektivno prek zbora delavcev, v svetu delavcev ali prek delavskega zaupnika in predstavnikov zaposlenih v organih družbe, še zlasti glede vsebine in organizacije dela, izboljšanja delovnih razmer in delovnega okolja ter uspešnega poslovanja družbe.

Uresničevanje pravic iz ZSDU se podrobneje uredi s pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem, pri čemer se lahko dogovorita tudi za več soupravljaljskih pravic, kot jih določa ta zakon (5. člen). Pravice, ki jih zaposleni uresničujejo individualno, so pravočasna obveščenost o spremembah na delovnem področju, pravica do podajanja mnenj glede organizacije njihovega delovnega mesta in delovnega procesa. Zaposleni imajo pravico do pojasnil glede višine in načina obračuna plače in z drugih področij delovnih razmerij, med katere lahko prištevamo tudi pravico do soupravljanja, ki je urejena s tem zakonom. Kolektivno uresničevanje pravic prek sveta delavcev ureja ZSDU od 8. do 68. člena, kjer določa oblikovanje, sestavo, mandat in način izvolitve članov sveta delavcev, varstvo volilne pravice in pokrivanje stroškov volitev ter način dela sveta delavcev.

Pravica zaposlenih do pobude ni omejena, pravico do odgovora na pobudo pa omejuje 88. člen. Zaposleni ima na podlagi tega člena pravico do odgovora na pobudo le, če se le-ta nanaša na njegovo delovno mesto oziroma na njegovo delovno ali organizacijsko enoto. Naslednja pravica je pravica do obveščeniosti, ki jo podrobneje določajo členu 88, 89 in 90 ZSDU. Zakon v 88. členu zaposlenemu kot posamezniku daje pravico, da je pravočasno seznanjen s spremembami na svojem delovnem področju. Področja, o katerih mora delodajalec obveščati svet delavcev, so podrobneje opredeljena v 89. členu, hkrati pa ZSDU z 90. členom zavezuje management, da o določenih vprašanjih, kot so sprememba dejavnosti, sprememba organizacije in sprememba tehnologije, seznanijo svet delavcev pred sprejemom odločitve. Pravico do dajanja mnenj in predlogov ter pravico do odgovora nanje lahko v skladu s 85. členom zaposleni izvajajo neposredno ali pa posredno prek delavskega zaupnika ali sveta delavcev. Možnost ali obveznost skupnih posvetovanj z delodajalcem obravnavajo členu 91. do 94. ZSDU. Namen skupnih posvetovanj med zaposlenimi in managementom je, da se zaposleni seznanijo s problematiko in posredujejo managementu stališča pred sprejemanjem poslovnih odločitev. ZSDU v 92. členu določa obveznost posvetovanja managementa s svetom delavcev glede statusnih in kadrovskega vprašanj ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu. Če delodajalec tega ne stori, ima svet delavcev skladno z 98. členom pravico s sklepom zadržati odločitev delodajalca. Pravica do soodločanja zavezuje delodajalca, da mora pred sprejemom odločitve v zvezi z vprašanji, ki jih opredeljujeta 95. in 96. člen ZSDU, pridobiti soglasje sveta delavcev.

Franca (2009, 83) opredeljuje to pravico kot najbolj intenziven način delavske participacije. Navaja, da ZSDU obravnava tri različne oblike soodločanja. V primerih, ki jih določa ZSDU v 95. in 96. členu, mora management podati predloge odločitev v pregled svetu delavcev. Svet delavcev mora podane predloge obravnavati in se do njih opredeliti in v kolikor odgovora ne poda v določenem roku, se šteje, da s predlogi soglaša (95. člen ZSDU). Kadar svet delavcev ne soglaša s predlogi managementa, lahko spor rešita z arbitražo (členi 99. – 104 ZSDU). Druga oblika soodločanja je sklenitev pisnega dogovora med svetom delavcev in delodajalcem glede vprašanj, ki niso opredeljena kot obvezna v skladu s 95. in 96. členom ZSDU. Tretja oblika soodločanja je možnost zadržanja odločitev delodajalca. Kdaj lahko svet delavcev zadrži odločitev delodajalca, ureja 98. člen ZSDU, ki tudi določa, da delodajalec ne sme izvršiti odločitve vse do dokončne odločitve pristojnega organa.

ZSDU poleg pravic in načina sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb v 10. členu določa, koliko delavskih predstavnikov lahko zaposleni izvolijo v svet delavcev glede na velikost družbe. Število članov sveta delavcev, ki jih lahko imenujejo zaposleni v družbah, je prikazano v preglednici 1.

**Preglednica 1: Število članov sveta delavcev glede na število zaposlenih z aktivno volilno pravico**

Število zaposlenih z aktivno volilno pravico	Število članov sveta delavcev
21–50	3
51–100	5
101–200	7
201–400	9
401–600	11
601–1000	13

Vir: ZSDU

V družbah, v katerih je zaposlenih do 20 delavcev, uresničujejo pravico do soupravljanja prek delavskega zaupnika. V družbah, kjer je več kot 50 zaposlenih, lahko imenujejo tri člane sveta delavcev. Nato se njihovo število povečuje na način, kot je prikazano v preglednici 1. V družbi, kjer je število delavcev višje od 1000, se število članov sveta delavcev poveča za dva za vsakih dodatnih 1000 delavcev.

Mandat člana sveta delavcev traja štiri leta z možnostjo ponovne izvolitve. Pravico do volitev članov sveta delavcev imajo vsi zaposleni (aktivna volilna pravica), ki so v podjetju zaposleni nepretrgoma šest mesecev. Pravico do izvolitve pa imajo zaposleni z aktivno volilno pravico in so v podjetju zaposleni najmanj 12 mesecev (pasivna volilna pravica). Direktor in zaposleni, ki imajo v skladu z 72. členom ZDR-1 sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, in prokuristi nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev. Prav tako te pravice nimajo njihovi družinski člani

(12. člen ZSDU). Člane sveta delavcev volijo zaposleni s tajnim in neposrednim osebnim glasovanjem, pri čemer ima vsak delavec en glas (15. člen ZSDU). Stroške volitev in nujne stroške za delo sveta delavcev, kot so prostori, material in administrativno osebje, v skladu s 65. členom nosi delodajalec.

Svet delavcev se sestaja v okviru delovnega časa, vendar morajo člani upoštevati potrebe delovnega procesa. Člani sveta delavcev imajo pravico do petih plačanih ur mesečno za udeležbo na sejah sveta delavcev, treh ur za posvetovanje z zaposlenimi in štirideset ur za izobraževanje (63. člen ZSDU).

Člani sveta delavcev pod določenimi pogoji lahko opravljajo svojo funkcijo tudi poklicno. Število članov sveta delavcev, ki svojo funkcijo lahko opravljajo tudi poklicno, je omejeno s številom zaposlenih (64. člen ZSDU) in je razvidno iz preglednice 2.

**Preglednica 2: Število članov sveta delavcev, ki funkcijo opravljajo poklicno glede na število zaposlenih**

Število zaposlenih	Število članov sveta delavcev, ki funkcijo opravljajo poklicno
50–100	1 – polovično
101–300	2 – polovično
301–600	1
601–1000	2

Vir: ZSDU

V družbah do 300 zaposlenih opravljajo člani sveta delavcev funkcijo poklicno s polovičnim delovnim časom, v družbah nad 300 zaposlenimi pa poklicno, in sicer glede na število zaposlenih. Število poklicnih članov sveta delavcev v podjetjih z več kot 1000 zaposlenimi narašča za vsakih dodatnih 600 delavcev za enega poklicnega člana sveta delavcev.

Udeležba predstavnikov zaposlenih v organih vodenja in nadzora družbe je zelo pomembna oblika soupravljanja zaposlenih. To pravico lahko uresničujejo v skladu z 78. členom ZSDU. V družbah z dvotirnim sistemom upravljanja lahko zaposleni imenujejo svoje predstavnike v nadzorni svet družbe in delavskega direktorja v upravo družbe. V družbah z enotirnim sistemom upravljanja pa lahko imenujejo svoje predstavnike v upravni odbor družbe kot izvršne direktorje in za člane komisij upravnega odbora. Način upravljanja družbe in sestava organov vodenja in nadzora sta določena v statutu družbe, število predstavnikov delavcev v organih družbe pa ureja 79. člen ZSDU. Število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu se določi s statutom družbe, vendar ne sme biti manjše od ene tretjine vseh članov nadzornega sveta in ne večje od polovice. Tudi število članov sveta delavcev v upravnem odboru se določi s statutom družbe, vendar je najmanj eden izmed članov upravnega odbora predstavnik zaposlenih. Kot predstavnik sveta delavcev v organe družb ne sme biti imenovana oseba, ki nima pravice voliti in biti izvoljena v

svet delavcev (nima aktivne in pasivne volilne pravice). To določilo tako izključuje osebe, ki so v družbi nepretrgoma zaposlene manj kot šest mesecev, člane organov upravljanja družbe in njihove ožje družinske člane. V organe družb imenuje in odpokliče svoje predstavnike svet delavcev, prav tako ima pravico imenovati tudi predstavnika delavcev v komisije nadzornega sveta in upravnega odbora (79. člen ZSDU).

V skladu z 81. členom ZSDU ima družba z več kot 500 zaposlenimi v dvotirnem sistemu upravljanja delavskega direktorja oziroma v enotirnem sistemu upravljanja izvršnega direktorja, ki ju ima pravico predlagati in odpoklicati svet delavcev. V okviru splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo vsem članom uprave družbe ali izvršnim direktorjem družbe, in v skladu s posebnim zakonom in statutom družbe delavski ali izvršni direktor zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj.

Delodajalec mora pred sprejemom odločitev glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter glede vprašanj s področja varstva in zdravja pri delu obveščati in se posvetovati s svetom delavcev (91. člen ZSDU). Prav tako mora delodajalec v soglasje svetu delavcev predložiti predlog kriterijev za določitev letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela, kriterijev za ocenjevanje delovne uspešnosti, kriterijev za nagrajevanje inovacijske dejavnosti, kriterijev za napredovanje, kriterijev za razpolaganje s stanovanjskih skladom in počitniškimi objekti ter drugimi objekti standarda delavcev (95. člen ZSDU). V kolikor svet delavcev predlog delodajalca zavrne, delodajalec ne sme sprejeti odločitve glede zgornjih vprašanj (97. člen ZSDU).

Prav tako ima svet delavcev pravico do zadržanja posamezne odločitve delodajalca in pravico do sprožitve postopka za razreševanje medsebojnega spora v primerih, kot so gospodarski položaj družbe, sprememba dejavnosti družbe, spremembe tehnologije in ostale spremembe v skladu z 98. členom ZSDU.

Medsebojne spore na podlagi 99. člena ZSDU rešujeta svet delavcev in delodajalec z arbitražo, v katero imenujeta vsak enako število predstavnikov. Dogovorita se tudi o predsedniku arbitraže, ki je nevtralen.

Bohinc (2013, 3–7) opozarja, da ZSDU ne ureja položaja, kadar statut družbe ne vsebuje določil o predstavnikih delavcev v organih družbe. Navaja možnost, da svet delavcev naslovi pisno zahtevo na upravo družbe, s katero od uprave zahteva pripravo predloga za spremembo statuta družbe in sklic skupščine družbe, ki je pristojna sprejemati spremembe in dopolnitve statuta. V kolikor uprava družbe tega ne stori, lahko svet delavcev zahteva ustrezno ukrepanje inšpekcije za delo. Ker so takšni postopki sicer možni, vendar neučinkoviti, avtor predlaga spremembo ZSDU na način, da bi bilo delovanje nadzornega sveta družbe onemogočeno, dokler družba ne spremeni statuta. Izpostavlja tudi, da ZSDU predstavnikom delavcev v organih družbe ne omogoča ustreznih materialnih in ostalih pogojev za delo (prostih delovnih dni za izobraževanje, možnost posvetovanja z zunanjimi strokovnjaki ...) na način, kot jih zagotavlja

članom sveta delavcev, in jim tudi ne zagotavlja delovnopravne imunitete tako, kot jo določa ZSDU v 67. členu za člane svetov delavcev. Predstavnik zaposlenih v organih družbe varuje le 113. člen ZDR-1.

Slovenska zakonodaja s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju je podobna nemški zakonodaji, tudi v Sloveniji imamo eno- in dvotirni način upravljanja in pa dualni predstavniški sistem: sindikate in svet delavcev. Vendar delovanje sindikatov v Nemčiji ne poteka v podjetjih, ampak le na panožni ravni, z možnostjo nadzora, dajanja pobud in s pravico do vstopa predstavnikov sindikata v podjetje, medtem ko je v Sloveniji uveljavljen dualizem delavskih predstavništev. To pomeni, da v podjetjih lahko delujeta tako sindikat kot svet delavcev, vendar imata različne funkcije in področja dela. ZSDU v 7. členu določa, da mora biti delovanje sveta delavcev ločeno od delovanja sindikatov in združenj delodajalcev, prav tako se mora svet delavcev vzdržati kakršnih koli oblik sindikalnega boja. To pomeni, da v podjetjih lahko delujeta dve delavski predstavništvi – sindikat in svet delavcev, ki pa imata različne pravne temelje, funkcije in področja dela. Namen delovanja sindikata je predvsem varstvo ekonomskih in socialnih interesov delavcev, članov sindikata in se financira s članarino. V nasprotju z delovanjem sindikata pa svet delavcev zastopa vse zaposlene, sredstva za njegovo delovanje v skladu z ZSDU zagotavlja delodajalec, namen delovanja sveta delavcev pa je sodelovanje med zaposlenimi in upravo družb.

ZSDU ureja osnovna razmerja med zaposlenimi in delodajalci na področju industrijskih odnosov. Svetom delavcev omogoča (33. člen), da na podlagi dogovora z delodajalcem dosežejo več pravic, kot jih določa zakon. Vendar zaradi nepripravljenosti managementa na sodelovanje s sveti delavcev takšen dogovor ni sklenjen ali pa dogovorijo samo načine obveščanja in podajanja predlogov, večjega obsega pravic pa ne (Gostiša 2016, 2).

### **3.2.3 Zakon o gospodarskih družbah**

Pravno ureditev gospodarskih družb ureja ZGD-1. Zakon določa temeljna statusna korporacijska pravila ustanovitve, poslovanja in statusnega preoblikovanja gospodarskih družb, samostojnih podjetnikov posameznikov, povezanih oseb gospodarskih interesnih združenj in podružnic tujih podjetij. ZGD-1 ureja postopek ustanovitve gospodarskih družb, vrste gospodarskih družb, organe vodenja in organe nadzora družb. Odločitve glede oblike gospodarske družbe, izbire sistema upravljanja, sestave in števila članov organov vodenja in nadzora so prepuščene ustanoviteljem družbe. Ne glede na to, da se ustanovitelji sami odločijo za ureditev družbe, pa morajo upoštevati določila ZGD-1 in ureditev zapisati v statut družbe.

Sodelovanje zaposlenih pri upravljanju se uresničuje tudi prek sodelovanja delavcev v organih družbe. Načini in pogoji sodelovanja delavcev v organih družbe so opredeljeni v ZSDU in veljajo za vse gospodarske družbe, razen tiste, ki imajo manj kot 50 zaposlenih. Način sodelovanja delavcev v organih družbe je odvisen od izbranega sistema upravljanja in nadzora

družbe, število predstavnikov v organih upravljanja in nadzora pa je odvisno od števila zaposlenih v družbi.

Organi vodenja in nadzora družb so uprava, upravni odbor in nadzorni svet. ZGD-1 določa, da je lahko član organov vodenja in nadzora vsaka poslovno sposobna fizična oseba, razen v primerih, ki jih taksativno določa ta zakon. V skladu z 263. členom mora ravnati v dobro družbe s skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika in varovati poslovno skrivnost družbe. Štampar Strojnik (2010, 122) pravi, da termin dobrega gospodarstvenika označuje osebo, ki ima znanja in izkušnje za vodenje gospodarske družbe, torej računovodska znanja, pravna znanja, ravnanje s strankami, zaposlenimi in poslovna znanja. V kolikor te zahteve člani organa vodenja in nadzora družb tega ne izpolnjujejo, so solidarno odgovorni za škodo.

V družbah z dvotirnim načinom upravljanja sestavljata organe vodenja in nadzora uprava in nadzorni svet. Člani uprave družbe so direktorji, ki zastopajo različna delovna področja, kot na primer kadrovske, tehnične, marketing in prodajne področje. Naloga uprave je vodenje, zastopanje in predstavljanje družbe. Število članov uprave je določeno s statutom družbe. V družbah z več kot 500 zaposlenimi in tudi v družbah z manjšim številom zaposlenih, kjer se o tem pisno dogovorita svet delavcev in delodajalec, lahko svet delavcev predlaga delavskega direktorja kot njihovega predstavnika v upravo družbe. Delavski direktor je enakoveren ostalim direktorjem družbe in poleg ostalih nalog zastopa tudi interese delavcev na področju socialne in kadrovske vprašanj. Vendar mora prav tako kot ostale člane uprave tudi predstavnik delavcev za člana uprave na predlog sveta delavcev imenovati nadzorni svet družbe.

Nadzorni svet je zelo pomemben organ družbe, saj nadzoruje vodenje poslov družbe, torej delo uprave. Vendar v skladu z zakonodajo nima pristojnosti, da bi sprejemal odločitve glede vodenja poslov, razen v posebnih primerih, kjer lahko zahteva, da uprava pred odločanjem in sklepanjem poslov pridobi soglasje nadzornega sveta (281. člen ZGD-1). Naloga nadzornega sveta je zastopanje interesov lastnikov družbe ter imenovanje in razrešitev članov uprave družbe. Prav prek te naloge nadzornega sveta imajo delničarji kot lastniki družbe možnost vplivati na poslovanje družbe. Člane nadzornega odbora imenuje skupščina družbe. V kolikor to omogoča statut družbe, lahko določeno število članov v nadzorni svet imenuje tudi svet delavcev. Število njihovih predstavnikov ne sme biti manjše od ene tretjine članov in ne presega več kot polovico vseh članov nadzornega sveta družbe (79. člen ZSDU). Predstavnik delavcev imajo enake pristojnosti in odgovornosti kot ostali člani nadzornega sveta, vendar v skladu z 80. členom ZSDU delavski predstavniki zastopajo interese zaposlenih. 79. člen ZSDU tudi določa, da predstavnik zaposlenih ne more biti predsednik nadzornega sveta, lahko pa svet delavcev imenuje predstavnike zaposlenih v komisije nadzornega sveta. Isti člen tudi omejuje pravico do imenovanja predstavnikov delavcev v nadzorni svet družbe, saj vanj ne more biti izvoljena oseba brez aktivne in pasivne volilne pravice, torej oseba, ki nima pravice voliti in biti izvoljena v svet delavcev.

V družbah z enotirnim sistemom upravljanja deluje kot organ upravljanja in nadzora upravni odbor. Število predstavnikov delavcev v upravnem odboru se določi s statutom družbe. ZSDU v 81. členu določa, da je v družbah z več kot 500 zaposlenimi na predlog sveta delavcev eden izmed predstavnikov delavcev v upravnem odboru imenovan za izvršnega direktorja. Na predlog sveta delavcev ga v skladu z 82. členom ZSDU imenuje upravni odbor. Kot predstavnik delavcev v skladu z 79. členom ZSDU ne more biti izvoljena v družbi zaposlena oseba, ki nima aktivne in pasivne volilne pravice. Svet delavcev ima v skladu z 79. členom ZSDU tudi pravico do imenovanja predstavnika delavcev v komisije upravnega odbora.

Predstavniki delavcev v organih upravljanja so za svoje odločitve odgovorni svetu delavcev, zato morajo upoštevati njihova mnenja in stališča. Lahko pa v postopkih odločanja glasujejo tudi drugače, saj morajo pri poslovnih odločitvah upoštevati interese družbe in ravnati kot skrben in vesten gospodarstvenik. Vendar jih lahko svet delavcev, kadar niso zadovoljni z njihovim ravnanjem in odločitvami, tudi odpokliče.

ZBan-2 ureja pogoje za ustanovitev, poslovanje in redno prenehanje kreditnih institucij s sedežem v Republiki Sloveniji. V skladu s 25. členom ZBan-2 se za banko smiselno uporabljajo določbe ZGD-1, ki veljajo za delniške družbe, razen če ni s tem zakonom drugače določeno.

Prav v določitvi sistema upravljanja organizacije se ZBan-2 razlikuje od ZGD-1, saj ZBan-2 od 33. do 58. člena podrobneje določa sistem upravljanja banke: upravo banke in nadzorni svet banke. V skladu s 34. členom ZBan-2 mora biti upravljalni organ banke sestavljen na način, da ima kot celota ustrezno znanje, večšine in izkušnje, ki so potrebni za poglobljeno razumevanje dejavnosti banke in tveganj, ki jim je izpostavljena. Nadalje zakon v 38. členu določa lastnosti in pogoje, ki so potrebni za imenovanje člana uprave banke. Na to mesto je lahko imenovana oseba, ki ima znanje, večšine in izkušnje za vodenje poslov banke, ima ugled in je pridobila dovoljenje banke Slovenije za opravljanje funkcije člana uprave. Poleg tega ZBan-2 v 45. členu še dodatno določa dolžnosti in odgovornosti člana uprave banke, kot so profesionalna skrbnost, odkrito, pošteno in neodvisno ravnanje in delovanje v skladu z najvišjimi etičnimi standardi upravljanja, upoštevajoč nasprotja interesov. Če banki nastane škoda zaradi nevestnega ravnanja, so člani uprave banke solidarno odgovorni za škodo, ki je nastala kot posledica opustitve dolžnosti, navedenih v 45. členu, razen kadar dokažejo, da so se izogibali nasprotju interesov in bančne posle vodili skladno s predpisi in profesionalno skrbnostjo.

Tudi za člana nadzornega sveta banke v skladu s 53. členom ZBan-2 veljajo enaki pogoji o imenovanju kot za člana uprave: imeti mora znanje, večšine, izkušnje, ugled in lastnosti za nadzor nad vodenjem poslov banke, prav tako so primerljive dolžnosti in odgovornosti, opredeljene v 55. členu ZBan-2. Tudi člani nadzornega sveta banke solidarno odgovarjajo za škodo, ki je nastala kot posledica opustitve dolžnosti razen v primeru, ko dokažejo nasprotno.

Dodatno ZBan-2 v 58. členu uvaja podzakonski predpis, kjer Banka Slovenije predpisuje podrobnejša pravila glede delovanja upravnega organa in njegovih komisij ter ravnanja



njegovih članov v skladu z etičnimi standardi, skrbnostjo in preprečevanjem nasprotja interesov. Banka Slovenije v skladu s tem členom določa tudi merila za ocenjevanje ustreznosti kandidatov za člane uprave ali nadzornega sveta banke in vsebino dodatne dokumentacije, ki jo morajo predložiti kandidati za opravljanje te funkcije.

Razlika med ZGD-1 in ZBan-2 je v opredelitvi, kdo je lahko član organov vodenja družbe. V skladu z 255. členom ZGD-1 je član organov vodenja družbe vsaka poslovno sposobna fizična oseba, ki ni bila pravnomočno obsojena zoper gospodarstvo, delovno razmerje in socialno varnost, ki ji ni bil izrečen varnostni ukrep prepovedi opravljanja poklica in ki ni bila kot član organa vodenja ali nadzora družbe, nad katerim je bil začel stečajni postopek, pravnomočno obsojena na plačilo odškodnine upnikom v skladu z določbami zakona, ki ureja finančno poslovanje podjetij, o odškodninski odgovornosti, in sicer še dve leti po pravnomočnosti sodbe. Za imenovanje članov organov za vodenje bank pa ZSDU v 33. členu določa, da za banko glede pravice do imenovanja predstavnikov delavcev v upravo in nadzorni svet banke ne veljajo določbe ZSDU. V skladu s tem členom svet delavcev banke torej ne more imenovati svojih predstavnikov v organe upravljanja in nadzora banke, kar pomeni, da zaposleni v bankah ne morejo uveljavljati enakih pravic z naslova sodelovanja zaposlenih pri upravljanju kot zaposleni v gospodarskih družbah.

### **3.2.4 Zakon o delovnih razmerjih**

V skladu z ZDR-1 je delovno razmerje odnos med delavcem in delodajalcem. Osnova za vzpostavitev delovnega razmerja je pogodba o zaposlitvi. Delovno razmerje nastane takrat, ko zaposleni prostovoljno in nepretrgano opravlja delo za delodajalca v skladu z njegovimi navodili in pod njegovim nadzorom, za kar prejme ustrezno plačilo (4. člen).

ZDR-1 obravnava sodelovanje delavcev pri upravljanju le v nekaterih členih, predvsem na področju odpovedi delovnih razmerij. Z namenom, da bi zaščitil delavce kot šibkejšo stranko delovnega razmerja, zakon v naslednjih primerih zahteva od delodajalca, da se pred spremembo organizacije družbe ali sprejemom poslovnih odločitev obvešča, se posvetuje ali pridobi mnenje in soglasje sveta delavcev:

- ob sprejemanju splošnih aktov (10. člen);
- kadar za potrebe dela uporabi napotene delavce, se posvetuje o razlogih in njihovem številu (59. člen);
- v primeru redne in izredne odpovedi o zaposlitvi, če tako zahteva zaposleni (86. člen);
- glede razporeditve delovnega časa in o pogojih za opravljanje nadurnega dela ter o začasni prerazporeditvi delovnega časa (148. člen);
- disciplinskem postopku (174. člen).

Poleg tega na podlagi 6. člena ZDR-1 tudi varuje zaposlene, ki delujejo kot člani sveta delavcev, in sicer pred diskriminacijo in povračilnimi ukrepi delodajalca. V skladu s 112. členom mora

delodajalec pridobiti soglasje sveta delavcev, tudi kadar želi odpovedati pogodbo o zaposlitvi članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku ali članu nadzornega sveta, če ta ni kršil zakonodaje ali določb kolektivne pogodbe oziroma pogodbe o zaposlitvi. Izjemo dovoljuje le, kadar delodajalec predstavniku delavcev iz poslovnega razloga ponudi ustrezno drugo zaposlitev in jo ta odkloni oziroma kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi postopka prenehanja delodajalca. Varstvo pred odpovedjo zaposlitve velja v obdobju opravljanja funkcije člana sveta delavcev in eno leto po njenem prenehanju.

V povezavi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju oziroma zaposlenih, ki delujejo kot predstavniki zaposlenih v organih upravljanja in vodenja, izpostavljamo še 38. člen, ki ureja varovanje poslovnih skrivnosti, pri čemer je družba obvezana, da poslovne skrivnosti opredeli s pisnim sklepom. Določa tudi, da je delavec zavezan varovati poslovne skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec in so mu bile zaupane ali je bil z njimi seznanjen na drug način.

### ***3.2.5 Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku***

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob, Uradni list RS, št. 25/08) ureja udeležbo delavcev oziroma delavk pri dobičku družbe in udeležbo v lastništvu družbe. S sprejemom tega zakona je zakonodajalec razširil pomen participacije zaposlenih tudi na finančno participacijo (Franca 2009, 87). Pravico do udeležbe pri dobičku imajo v skladu z 2. členom ZUDDob zaposleni v vseh kapitalskih družbah, ki so opredeljene v ZGD-1, razen določb o delniški shemi (velja samo za tiste delniške družbe, ki imajo delnice uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev). Pravica do udeležbe pri dobičku je omejena tudi s statutom družbe in z ustrezno pogodbo, ki jo skleneta delodajalec, na strani delavcev pa reprezentativni sindikat v družbi, svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali eden ali več predstavnikov, ki jih zaposleni imenujejo na zboru delavcev. V skladu z določili ZUDDob bi bili lahko pri dobičku bank udeleženi tudi zaposleni v bankah, v kolikor bi bile delnice banke uvrščene na organiziranem trgu vrednostnih papirjev in bi bila udeležba zaposlenih pri dobičku urejena s statutom banke.

### ***3.2.6 Zakon o evropskih svetih delavcev***

ZESD-1 prenaša v nacionalno zakonsko ureditev določila Direktive 2009/38/ES. Zakon ureja ustanavljanje evropskih svetov delavcev ter načine obveščanja in posvetovanja zaposlenih v družbah, ki so ustanovljene na območju EU in poslujejo vsaj v dveh državah članicah EU. Zakon velja za družbe, ki imajo sedež v Republiki Sloveniji in delujejo na območju EU, ter za povezane družbe na območju EU, katerih obvladujoča družba ima sedež v Sloveniji. V skladu s 7. členom ZESD-1 se na pobudo zaposlenih ustanovi posebno pogajalsko telo, ki nato na podlagi pisnega dogovora z delodajalcem ustanovi evropski svet delavcev. Pristojnosti evropskega sveta delavcev zadevajo nadsacionalno problematiko. Na podlagi 20. člena imajo pravico do sedeža v Evropskem svetu delavcev zaposleni tistih družb EU, ki zaposlujejo

najmanj desetino zaposlenih v družbah in povezanih družbah v vseh državah članicah skupaj v času, ko poslovodstvo sporoči podatke o številu zaposlenih v skladu s 5. členom tega zakona. ZESD-1 ne omejuje udeležbe zaposlenih v organih upravljanja bank, zato zaposleni v bankah, ki imajo sedež v EU in podružnice v drugih državah EU, v kolikor jim to dopušča nacionalna zakonodaja, lahko imenujejo svoje predstavnike tudi v organe upravljanja bank.

V Sloveniji so bili z namenom uskladitve nacionalne zakonodaje s sprejetimi direktivami EU s področja sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb poleg ZESD-1 sprejeti naslednji zakoni: Zakon o sodelovanju pri upravljanju evropske delniške družbe (Uradni list RS, št.28/06), Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga (Uradni list RS, št. 79/06) in Zakon o soodločanju delavcev pri čezmejnih združitvah kapitalskih družb (Uradni list RS, št. 56/08).

### *Drugi zakoni*

Nacionalna zakonodaja ureja tudi druga področja, ki so predmet delovanja sveta delavcev, kot na primer varnost in zdravje pri delu, vendar niso neposredno vezana na udeležbo delavcev v organih družb, zato jih v tem delu ne obravnavamo.

#### **4 ANALIZA MEDNARODNE PRAVNE UREDITVE SODELOVANJA ZAPOSLENIH PRI UPRAVLJANJU**

Sodelovanje zaposlenih pri upravljanju je urejeno z nacionalnimi in tujimi pravnimi viri. Kljub temu da veljajo v okviru EU enotne usmeritve in da področje sodelovanja delavcev pri upravljanju urejajo Direktive EU, je pravna ureditev soupravljanja v evropskih državah zelo različna. Države članice EU so obvezane upoštevati zakonodajo EU glede delavskega soupravljanja in so za nespoštovanje sprejete zakonodaje predpisane kazni, vendar ima posamezna država tudi možnost drugačne ureditve delavskega soupravljanja.

V skladu s poročilom National Industrial Relations (Poročilo, ETUI 2016) so se v letu 2014 oblike sodelovanja zaposlenih pri upravljanju v okviru EU razlikovale glede na to, ali so obsegale zastopanje zaposlenih prek sindikatov, prek svetov delavcev oziroma prek podobnih struktur, ki jih izvolijo vsi zaposleni. Poročilo navaja, da je skupna značilnost večine držav članic EU, da zastopanje interesov zaposlenih poteka prek sindikatov.

Tudi Franca (2008, 97) pravi, da je razlika med državami v obliki delavskega predstavništva, ki je lahko sindikat ali pa od sindikata neodvisni organ – svet delavcev. Od oblike delavskih predstavništev je odvisno, kdo zastopa interese zaposlenih (sindikat ali svet delavcev), način volitev in imenovanja ter pristojnosti in pooblastila delavskih predstavnikov.

Bedrač (2005, 2) navaja, da je v enotirnem sistemu delavskih predstavništev kot edini predstavnik delavcev na ravni družbe prisoten sindikat, ki ima pravico, da sodeluje in se pogaja z managementom. V takšnem sistemu tudi volitev v delavsko predstavništvo izvede sindikat, kar pomeni, da so za predstavnike delavcev izvoljeni člani sindikata. V dvotirnem sistemu delavskih predstavništev poleg sindikata deluje tudi svet delavcev. V takšnem sistemu so predstavniki delavcev izvoljeni na ravni cele družbe in ne le v okviru članov sindikata, omejitve pa veljajo za zaposlene prek kadrovskih agencij in zaposlene po posebnih pogodbah. Njihov položaj in pristojnosti določa zakonodaja posameznih držav.

Poročilo (ETUI 2016) navaja, da v Avstriji, Nemčiji, Luksemburgu in na Nizozemskem zastopajo interese zaposlenih sveti delavcev, katerih člane izvolijo vsi zaposleni. Njihova zakonodaja ne predvideva možnosti delovanja sindikata v okviru družbe, zato sindikati lahko delujejo le na panožni ravni. V dvanajstih evropskih državah (Belgiji, Hrvaški, Češki, Franciji, Grčiji, na Madžarskem, Norveškem, Poljskem, Portugalskem, Slovaškem, v Sloveniji in Španiji) interese zaposlenih v okviru družbe zastopajo tako sveti delavcev kot sindikati, vendar obstaja med posameznimi državami velika razlika glede razširjenosti in pravnih osnov za delovanje tako svetov delavcev kot sindikatov. V Belgiji, Estoniji, Latviji, Združenem kraljestvu in na Irskem so v preteklosti lahko zastopali interese zaposlenih le sindikati, sedanja zakonodaja pa omogoča delovanje tudi svetom delavcev. Vendar je njihovo delovanje zakonsko urejeno le v Bolgariji, Estoniji in Latviji, medtem ko je v Veliki Britaniji in na Irskem možnost delovanja svetov delavcev odvisna od dogovora med zaposlenimi in delodajalci. V skladu z

nacionalno zakonodajo Cipra, Malte, Danske, Finske, Italije, Litve, Romunije in Švedske interese zaposlenih zastopajo sindikati, vendar se njihove pravice delovanja močno razlikujejo.

Večje razlike med državami članicami EU pa so glede možnosti imenovanja delavskih predstavnikov v organe družb. Praviloma sodelovanje zaposlenih v organih upravljanja družb ureja zakonodaja posamezne države članice EU. Izjema je Španija, ki to področje ureja z bipartitnimi dogovori za posamezno gospodarsko družbo (Franca 2016a, 7).

V skladu s Poročilom (ETUI 2016) v desetih državah EU možnost imenovanja delavskih predstavnikov v organe družb ni pravno urejena. Te države so Belgija, Bolgarija, Ciper, Estonija, Italija, Latvija, Litva, Malta, Romunija in Združeno kraljestvo. Čeprav sodelovanje delavskih predstavnikov v teh državah ni pravno urejeno, pa ga v nekaterih družbah, kot posledico dvostranskega dogovora, vseeno lahko zasledimo. V šestih evropskih državah je možnost imenovanja delavskih predstavnikov v organe družb omejena na državna ali občinska podjetja. Te države so Češka, Grčija, Irska, Poljska (na Poljskem to velja tudi za podjetja v postopku privatizacije), Portugalska in Španija. Največjo skupino predstavljajo države, kjer je sodelovanje delavskih predstavnikov v organih družbe razširjeno tudi na zasebne družbe. To so Avstrija, Hrvaška, Danska, Finska, Francija, Nemčija, Madžarska, Luksemburg, Nizozemska, Norveška, Slovaška, Slovenija in Švedska.

Nadalje Poročilo (ETUI 2016) obravnava razlike med državami, ki s pravno ureditvijo omogočajo imenovanje delavskih predstavnikov v organe upravljanja družb. Te razlike so glede lastništva podjetij, in sicer zakonodaja v nekaterih državah omejuje možnost imenovanja delavskih predstavnikov le na podjetja v javni lasti, drugje pa to možnost razširja tudi na podjetja v zasebni lasti. Razlike nastajajo tudi glede števila zaposlenih, ki je potrebno, da zaposleni lahko oblikujejo svet delavcev, in se spreminja od zahtevanih 25 zaposlenih na Švedskem, do 1000 zaposlenih v Franciji. Različno je tudi število delavskih predstavnikov v organih družb, in sicer od 1 do 12 v večjih zasebnih podjetjih v Franciji pa do polovice članov organov upravljanja v Sloveniji in Nemčiji. V nekaterih državah, kot so Avstrija, Nemčija in Slovaška, zaposleni lahko imenujejo svoje predstavnike v nadzorne odbore, na Norveškem in Švedskem, kjer velja enotirni sistem upravljanja družb, v upravne odbore, tretjo skupino držav pa predstavljajo Hrvaška, Francija in Slovenija, kjer so delavski predstavniki imenovani v nadzorni svet, če ta obstaja, sicer pa v upravo družbe. Različen obseg pravic delavcev na področju soupravljanja v Evropi lahko opišemo kot posledico različnih razvojev gospodarskih sistemov, družbenih ureditev in pa različne ureditve trga.

#### **4.1 Ureditev delavskega soupravljanja v Nemčiji**

V Nemčiji zakonodaja razločuje med soupravljanjem v obratih, ki je urejeno z Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG, BGBl I S. 1852/72, 2518/01, 2509/17), kjer svet delavcev soodloča glede družbenih, kadrovskih in gospodarskih vprašanj, in soupravljanjem na ravni

družbe v skladu z zakoni o soodločanju z Montan – Mitbestimmungsgesetz (MontanMitbestG, BGB I S. 361/52, BGBl. I S. 642/15), ki velja za gradbeno industrijo, železarstvo in jeklarstvo ter Mitbestimmungsgesetz (MitbestG, BGBl. I S. 1153/76, BGBl. I S. 642/15), ki velja za vse kapitalske družbe z več kot 2000 zaposlenimi, z izjemo političnih, verskih, kulturnih in znanstvenih ustanov.

Bakovnik (2017) poudarja, da nemška zakonodaja posebej ureja tudi sodelovanje zaposlenih pri upravljanju v javnem sektorju (javna uprava, javna podjetja, javni zavodi in ustanove ter sodišča), in sicer s posebnimi zakoni, imenovanimi Personalvertretungsgesetze.

Za Nemčijo velja dualni sistem delavskih predstavništev, vendar je delovanje sindikatov izločeno iz podjetij in sindikati delujejo izključno na panožni ravni. Zato sveti delavcev opravljajo tudi naloge, ki jih v Sloveniji opravlja sindikat (sklepanje sporazumov kot neke vrste kolektivnih pogodb). V Nemčiji sindikat nima neposrednih soupravljalških pravic, ima pa nadzorne pravice, pravico do pobude in dajanja nasvetov na področju soupravljanja ter pravico do vstopa zunanjih predstavnikov sindikata v podjetje (Bakovnik 1998, 1). Avtor nadalje pravi, da v Nemčiji sodelovanje zaposlenih pri upravljanju ni enotno, ker veljajo različni režimi glede na gospodarsko dejavnost podjetij in glede na velikost podjetij. Največ soupravljalških pravic imajo zaposleni v rudarstvu, železarstvu in jeklarstvu ter v podjetjih z več kot 2000 zaposlenimi. Sodelovanje zaposlenih pri upravljanju urejajo različni predpisi na različnih ravneh, in sicer na ravni obrata in na ravni družbe.

Osrednji zakon, ki ureja področje soupravljanja, je BetrVG, ki je bil sprejet leta 1952 in nazadnje dopolnjen 2017. Zakon velja tako za obrate z manjšim številom zaposlenih kot večje družbe (koncerne).

Najmanjše število zaposlenih, ki je potrebno, da zaposleni lahko ustanovijo svet delavcev, je pet. Kandidat za člana sveta delavcev je lahko vsak zaposleni v podjetju, ki je star najmanj 18 let in je zaposlen v podjetju najmanj šest mesecev. Izjemo od tega pravila predstavljajo družbe, ki delujejo manj kot šest mesecev (7. in 8. člen BetrVG). Število članov sveta delavcev glede na število zaposlenih je razvidno iz preglednice 3.

### **Preglednica 3: Število članov sveta delavcev glede na število zaposlenih**

Število zaposlenih z volilno pravico	Število članov sveta delavcev
5–20	1
21–50	3
51–100	5
101–200	7
201–400	9
401–700	11
701–1000	13

Vir: BetrVG

Število članov sveta delavcev je odvisno od velikosti družbe in šteje od enega člana v manjših podjetjih do 13 članov v podjetju z do 1000 zaposlenimi. Nato se število članov sveta delavcev poveča za dva člana za vsakih 500 zaposlenih ter v podjetjih z več kot 9000 zaposlenimi za dva člana na vsakih nadaljnjih 3000 zaposlenih z volilno pravico (9. člen BetrVG). Sestava članov sveta delavcev mora v skladu s 15. členom odražati tako izobrazbeno, strokovno kot tudi spolno strukturo zaposlenih. Prav tako morajo biti ustrezno zastopani posamezni oddelki ali obrati. Stroške volitev predstavnikov zaposlenih v svet delavcev krije delodajalec (20. člen BetrVG).

Člane sveta delavcev v podjetjih s pet do 50 zaposlenimi lahko volijo na poenostavljen način, če pa se volilna komisija in zaposleni o tem dogovorijo, lahko na tak način volijo tudi v podjetjih z 51 do 100 zaposlenimi. To pomeni, da so že izvoljeni člani sveta delavcev tudi predstavniki zaposlenih v organih družbe in niso potrebne dodatne volitve (14. a člen). V dvostopenjskem postopku volitev članov sveta delavcev pa zaposleni najprej izvolijo člane volilnega odbora, na drugi stopnji pa potekajo volitve članov sveta delavcev. Praviloma volitve članov sveta delavcev potekajo vsaka štiri leta v obdobju od 1. marca do 31. maja (13. člen BetrVG).

Na sejah sveta delavcev lahko sodeluje tudi delodajalec s še enim sodelavcem, v kolikor je na seje izrecno povabljen oziroma je seja sklicana na njegovo zahtevo (29. člen BetrVG). Seje sveta delavcev so praviloma sklicane med delovnim časom in niso javne (30. člen BetrVG). Na zahtevo četrte članov sveta delavcev lahko na sejah sodeluje tudi predstavnik tistega sindikata, ki zastopa podjetje (31. člen BetrVG), na vseh sejah je v skladu z 32. členom BetrVG lahko prisoten zastopnik težjih invalidov in pa predstavnik mlajših zaposlenih in vajencev. V kolikor svet delavcev sprejema odločitve, ki se nanašajo na mlajše in vajence, ima njihov predstavnik skladno s 67. členom BetrVG tudi pravico do glasovanja.

V okviru svojega mandata ima vsak član sveta delavcev pravico do plačanega tritedenskega dopusta za izobraževanje, tisti člani sveta delavcev, ki funkcijo opravljajo prvič, pa do štirih tednov plačanega dopusta za izobraževanje (37. člen BetrVG).

BetrVG v 38. členu določa tudi število članov sveta delavcev, ki to funkcijo opravljajo poklicno. Število zaposlenih, ki je potrebno, da lahko nekateri člani sveta delavcev svoje delo opravljajo poklicno, je navedeno v preglednici 4.

**Preglednica 4: Število članov sveta delavcev, ki glede na število zaposlenih funkcijo opravljajo poklicno**

Število zaposlenih	Število članov sveta delavcev, ki funkcijo opravljajo poklicno
200–500	1
501–900	2
901–1500	3
1501–2000	4
2001–3000	5
3001–4000	6
4001–5000	7

Vir: BetrVG

V podjetjih z do 200 zaposlenimi ni poklicnega člana sveta delavcev, nato pa se število povečuje do 1000 zaposlenih. Število poklicnih članov sveta delavcev se na vsakih nadaljnjih 1000 zaposlenih poveča za enega člana oziroma v podjetjih z več kot 10.000 zaposlenimi na vsakih 2000 zaposlenih. Poklicnega člana izvolijo člani sveta delavcev v svoji sredini po posvetovanju z delodajalcem na tajnih volitvah. Skladno s 40. členom BetrVG sredstva za delo sveta delavcev zagotavlja delodajalec, ki mora zagotoviti tudi ustrezne prostore, materialna sredstva, komunikacijsko in informacijsko tehnologijo ter administrativno osebje.

BetrVG v 74. členu določa, da se delodajalec in člani sveta delavcev sestajajo najmanj enkrat mesečno in obema stranema nalaga sporazumno reševanje problemov. Prepoveduje tudi uporabo metod delavskega boja med delodajalcem in svetom delavcev. Za razreševanje nesoglasij med delodajalcem in svetom delavcev se oblikuje poravnalni svet (76. člen BetrVG), ki je lahko tudi stalen, če se obe pogajalski strani o tem dogovorita. Pogajalski svet je sestavljen iz enakega števila članov obeh pogajalskih strani in neodvisnega predsednika. V kolikor se ena izmed pogajalskih strani ne strinja z razsodbo poravnalnega sveta, se lahko pritoži na delovno sodišče.

Pomembno je tudi določilo, da se članov sveta delavcev ne sme ovirati in jim preprečevati njihovega dela, prav tako tudi ne smejo biti oškodovani ali privilegirani, kar velja tudi za njihov poklicni razvoj (78. člen BetrVG).

V skladu z nemško zakonodajo imajo zaposleni pravico do imenovanja delavskih predstavnikov v organe upravljanja družb, in sicer v družbah z najmanj 500 zaposlenimi. Število imenovanih članov delavskih predstavnikov v nadzorni svet družbe se giblje od tretjine števila članov



nadzornega odbora v družbah s 500 zaposlenimi do polovice števila članov nadzornega odbora v družbah, ki imajo nad 2000 zaposlenih, pri čemer veljajo posebni dogovori za gradbeno industrijo, železarstvo in jeklarstvo. BetrVG zagotavlja enakopravno zastopanje zaposlenih v nadzornem svetu, toda čeprav imajo pravico do enakega števila članov nadzornega odbora kot delničarji družbe, je ta pravica zmanjšana, saj mora biti eden od predstavnikov delavcev v nadzornem odboru vodilni delavec, hkrati pa lahko delničarji v primeru neodločenega glasovanja preglasujejo predstavnike zaposlenih s pravico predsednika nadzornega sveta do dveh glasov. Nadzorni odbori imajo glede na velikost družb 12 do 20 članov, predstavniki zaposlenih imajo pravico imenovati šest do 10 članov nadzornega odbora. Od tega dve do tri mesta zasedejo člani sindikata, ki zastopa podjetje, preostala mesta pa so razdeljena med predstavnike delavcev in ostale zaposlene v podjetju (7. člen BetrVG). Član nadzornega odbora je lahko oseba, ki je dopolnila 18 let in je vsaj eno leto zaposlena v podjetju (7. člen BetrVG). Predstavniki delavcev v nadzornem odboru imajo enake pravice in obveznosti kot ostali člani nadzornega odbora. Zaradi članstva v nadzornem odboru ne smejo biti diskriminirani, imajo pravico do povračila stroškov in ustreznega izobraževanja (26. člen BetrVG).

Ker je ena izmed nalog nadzornega odbora tudi imenovanje članov uprave, lahko zaposleni prek svojih predstavnikov vplivajo na sestavo managementa in posledično na gospodarsko in finančno usmeritev ter poslovanje družbe. Nadzorni odbor ima pravico do soglasja pri nekaterih poslovnih odločitvah uprave, ne sme pa opravljati njenih nalog.

V skladu s 33. členom BetrVG je lahko predstavnik delavcev imenovan za enakopravnega člana uprave in postane delavski direktor. Delavski direktor, tako kot drugi člani uprave, pravno zastopa družbo in opravlja svoje naloge na podlagi tesnega posvetovanja s podjetjem kot celoto. Podrobnejše naloge delavskega direktorja določa poslovnik. Ta določba se ne uporablja za zadruge in delniške družbe z omejeno odgovornostjo.

## **4.2 Ureditev delavskega soupravljanja v Švici**

Švica ni članica EU, zato tudi ni bila zavezana implementirati direktiv EU v nacionalno zakonodajo. Kljub temu je njena zakonodaja s področja delavske participacije podobna zakonodaji ostalih evropskih držav (Baumann 2010).

Tudi v Švici so z namenom ureditve sodelovanja delavcev pri upravljanju leta 1994 na podlagi pozitivnega rezultata referendumu sprejeli zakon, imenovan Mitwirkungsgsgesetz (Amtliche Sammlung 1994, 1037). Zakon v petih poglavjih opredeljuje način delavske participacije in velja za vse zasebne družbe, ki stalno zaposlujejo delavce v Švici (1. člen).

Zakon določa, da zaposleni v podjetjih, ki zaposlujejo na ozemlju Švice, lahko ustanovijo svet delavcev, in daje tudi zaposlenim, ki pravice do formiranja sveta delavcev ne uveljavijo, pravico do informiranja in soodločanja (primeri teh pravic so v zakonu taksativno naštet). V nasprotju

s slovensko zakonodajo s področja soupravljanja pa Švica ni zakonsko uredila sodelovanja delavcev v organih družb, niti v upravah niti v nadzornih svetih.

V družbah z več kot 50 zaposlenimi lahko na zahtevo petine zaposlenih izvolijo tudi delavske predstavnike v svet delavcev. V družbah z več kot 500 zaposlenimi pa mora zahtevo po ustanovitvi sveta delavcev izraziti najmanj sto zaposlenih. Volitve, ki so lahko tudi tajne, v skladu s 5. členom izvedejo skupaj tako zaposleni kot delodajalec, prav tako se skupaj dogovorijo glede števila delavskih predstavnikov. Zaposleni lahko v svet delavcev izvolijo najmanj tri delavske predstavnike, pri čemer zakon napotuje (7. člen Mitwirkungsgesetz) na razumno število predstavnikov glede na velikost družbe. Svet delavcev je neodvisen od delovanja sindikatov, čeprav so lahko delavski predstavniki tudi člani sindikata. Baumann (2010) navaja, da so oblikovani sveti delavcev zlasti v večjih podjetjih, v industriji in finančnem sektorju, medtem ko so v trgovini in storitvah ter v malih in srednjih podjetjih le izjema.

V skladu z 9. členom Mitwirkungsgesetz ima svet delavcev pravico do pravočasnih in celovitih informacij o vseh zadevah, katerih poznavanje je nujno za opravljanje njihovih nalog. Delodajalec mora tudi najmanj enkrat letno obvestiti delavske predstavnike o vplivih razvoja družbe na zaposlenost in zaposlene.

Mitwirkungsgesetz v 11. členu zavezuje delodajalce k podpori in pomoči svetu delavcev, in sicer tako, da jim zagotovijo razpolaganje z nujno potrebnimi prostori in pomoč pri administraciji. Predstavniki delavcev lahko opravljajo svoje naloge tudi v okviru delovnega časa, če to zahteva njihovo delo v svetu delavcev in jim njihova narava dela to dopušča (13. člen Mitwirkungsgesetz). Pri svojem delu so v skladu s 14. členom Mitwirkungsgesetz zavezani k varovanju poslovnih skrivnosti in ta obveznost ne preneha po koncu opravljanja dela delavskega zaupnika. Zakon prepoveduje delodajalcem oviranje in diskriminacijo delavskih predstavnikov pri njihovem delovanju, vendar pa jih v primerjavi s slovensko zakonodajo ne varuje tudi pred odpuščanjem. Prav tako zakon svetu delavcev ne omogoča pravice veta na poslovne odločitve managementa.

Baumann (2010) poudarja, da se zakon o sodelovanju delavcev uporablja le na ravni posameznih družb, zato koordinacije predstavnikov zaposlenih na ravni skupine ali zbornic izvajajo sindikati. Le nekaj velikih kolektivnih pogodb v industriji zagotavlja zastopanje interesov zaposlenih nad ravni posamezne družbe. Zakon o sodelovanju delavcev opredeljuje pravico zaposlenih oziroma njihovih predstavnikov do obveščeniosti in podajanja predlogov, ne omogoča pa pravice zaposlenih oziroma njihovih predstavnikov v upravah, upravnih odborih ali nadzornih svetih družb. Zato po navedbah Baumanna (2010) v organih upravljanja družb v Švici ni predstavnikov zaposlenih.

## **5 RAZISKAVA DELOVANJA SVETA DELAVCEV V IZBRANIH BANKAH – ŠTUDIJA PRIMERA**

Naloga sveta delavcev je vključevanje v vse vidike poslovnega odločanja v imenu zaposlenih, še posebej na tistih področjih, kjer obstaja specifičen interes zaposlenih (Gostiša 1998, 1). V nadaljevanju je predstavljeno delovanje svetov delavcev bank v Nemčiji, Švici in Sloveniji. Proučili smo osnove za njihovo delovanje in preverili, kako sodelujejo z managementom bank in ali imajo svoje predstavnike v organih upravljanja bank.

### **5.1 Delovanje sveta delavcev v banki Deutsche bank**

Nemška zakonodaja ne prepoveduje udeležbe zaposlenih v organih upravljanja bank, zato imajo zaposleni, ki so izvolili svoje predstavnike v svet delavcev, tudi pravico do izvolitve svojih predstavnikov v organe upravljanja bank.

V nalogi je predstavljen svet delavcev banke Deutsche bank (v nadaljevanju: DB) kot eni izmed najdlje delujočih in najbolj znanih nemških bank, s 97 tisoč zaposlenimi v poslovalnicah tako v Nemčiji kot drugih evropskih državah, ZDA in Aziji. V banki deluje evropski svet delavcev, poleg tega interese delavcev predstavlja deset njihovih predstavnikov v nadzornem svetu banke (Deutsche Bank 2018a). Banko smo izbrali, ker njeno poslovanje ureja nemška zakonodaja, ki ne prepoveduje udeležbe predstavnikov sveta delavcev v organih upravljanja banke.

V Nemčiji predstavlja interese zaposlenih DB več kot 400 članov sveta delavcev. V banki delujeta dva sveta delavcev: svet delavcev skupine DB, ki vključuje predstavnike vseh družb skupine DB, in generalni svet delavcev DB, ki je sestavljen iz regionalnih svetov delavcev ter sveta delavcev družbe DB AG in sveta delavcev DB za zasebne in poslovne stranke (Svet delavcev Deutsche Bank 2018a).

Osnova za delovanje sveta delavcev skupine DB je sporazum o čezmejnih informacijah in posvetovanju (Svet delavcev Deutsche Bank 2018a), ki je bil sklenjen leta 1996 med DB AG in svetom delavcev skupine DB. Področje delovanja sveta delavcev DB je omejeno na EU. V skladu s sporazumom morajo podružnice DB v EU imeti najmanj 50 zaposlenih, da lahko imenujejo predstavnika v svet delavcev, države z več kot 1000 zaposlenimi lahko imenujejo dva predstavnika, Nemčija pa ima pravico do najmanj sedem delavskih predstavnikov. Pri odločanju se upošteva število glasov glede na število zaposlenih v državi (Svet delavcev Deutsche Bank 2018a).

V skladu s sporazumom (Svet delavcev Deutsche Bank 2018b) ima manjši odbor sveta delavcev, ki je pristojen za redno poslovanje sveta delavcev, pravico do neodvisnih sestankov, dokler so ti potrebni za izpolnjevanje njegovih nalog. Svet delavcev se praviloma srečuje vsako leto, na zahtevo več kot četrtine delegatov, ki morajo zastopati več kot dve državi, pa se lahko dodatno sreča enkrat letno. V kolikor je potrebnih več sestankov sveta delavcev, kot je

dogovorjeno s sporazumom, se mora svet delavcev o tem dogovoriti z DB. Vsako drugo srečanje sveta delavcev poteka v tujini, dnevni red določi odbor sveta delavcev v sodelovanju z DB. Teme, o katerih razpravljajo na srečanjih sveta delavcev, uskladita svet delavcev in DB. Na sestanku se zapišejo dogovori in obljube uprave v tako imenovanem pismu resolucij Beschlussesbrief (Svet delavcev Deutsche Bank 2018b), ki služi svetu delavcev kot osnova za nadaljnje načrtovanje in pogovore z upravo DB. Sporazum (Svet delavcev Deutsche Bank 2018b) določa, da stroške sestankov sveta delavcev, ki so nastali v povezavi s tem sporazumom, krije DB. Prevodi za člane sveta delavcev (dokumenti in prevajanje na sestanku) so na voljo le v petih ključnih jezikih: angleščini, francoščini, španščini, italijanščini in nemščini.

Poleg kritja stroškov srečanj sveta delavcev se je DB v skladu z Direktivo o evropskih svetih delavcev zavezala zagotoviti prostor, material in pisarniško osebje, s katerim svetu delavcev omogoča vsakodnevno poslovanje. Prav tako ima svet delavcev pravico do izmenjave informacij in komuniciranja prek intraneta DB (Svet delavcev Deutsche Bank 2018b).

Svet delavcev ima različne pravice do sodelovanja (kot so pogajanja o sporazumih o ravnovesju med interesi kot del ukrepov prestrukturiranja, pogajanja o višini plač, nadomestilih). Interese delavcev DB uresničuje deset predstavnikov sveta delavcev v nadzornem svetu banke, ki predstavljajo polovico članov nadzornega odbora DB. Naloge in obveznosti članov nadzornega sveta DB so enake nalogam in obveznostim ostalih članov nadzornega sveta DB (Deutsche Bank 2018a).

## **5.2 Delovanje sveta delavcev v banki UBS v Švici**

Kot primer delovanja sveta delavcev v eni izmed švicarskih bank smo za namene raziskave izbrali svet delavcev v banki UBS. UBS je glavna švicarska banka z 58 tisoč zaposlenimi in ima aktivno delujoč svet delavcev (UBS 2009), pridobili pa smo tudi podatke o njihovem delovanju.

Švica je zakonsko uredila področje delavskega soupravljanja, podobno kot ostale evropske države, ni pa zakonsko uredila možnosti sodelovanja zaposlenih v organih upravljanja družb. Posledično so tudi v bankah sicer ustanovljeni sveti delavcev, vendar je njihovo delovanje omejeno zgolj na pravico do obveščenosti, podajanja mnenj, delovnih pogojev in varstva pri delu ter socialne varnosti (pokojninski skladi).

Svet delavcev banke UBS je bil ustanovljen na pobudo zaposlenih leta 2000 in ima predstavništva v 18 evropskih državah. S tem banka UBS izvršuje Direktivo EU 94/45 o ustanovitvi evropskih svetov delavcev. Svet delavcev zastopa vse zaposlene, ki imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi v skladu s švicarskim pravom. Delo sveta delavcev banke UBS AG dodatno opredeljuje sporazum o pogojih zaposlitve bančnega osebja (v nadaljevanju:

sporazum), ki je bil sklenjen med organizacijo bančnih delodajalcev, združenjem zaposlenih v švicarskih bankah in združenjem gospodarskih delavcev (Svet delavcev UBS 2018a).

V skladu z 2. točko sporazuma (Svet delavcev UBS 2018a) ureja posamično delovno razmerje pogodba o zaposlitvi, vendar mora zaposleni ob podpisu pogodbe o zaposlitvi prejeti tudi izvod tega sporazuma ali pa mora biti sporazum sestavni del pogodbe o zaposlitvi.

Sporazum (Svet delavcev UBS 2018a) v prvi točki 36. člena zagotavlja zaposlenim pravico do ustanovitve sveta delavcev ne glede na število zaposlenih, kadar to zahteva večina zaposlenih na sedežu banke ali podružnicah. Interese zaposlenih lahko zastopa en ali več svetov delavcev, tam, kjer je število zaposlenih nižje, pa delavski predstavnik. Pravico do volitev predstavnikov sveta delavcev imajo le zaposleni v banki z aktivno in pasivno volilno pravico.

Skladno z drugo točko 36. člena sporazuma (Svet delavcev UBS 2018a) člani sveta delavcev zastopajo interese zaposlenih v razmerju do managementa banke, v kolikor za to niso pristojne druge organizacije. Predstavniki zaposlenih ne smejo biti diskriminirani, če pravilno opravljajo svoje naloge. Management jim mora omogočiti, da imajo dovolj časa za opravljanje nalog, in zagotoviti pomoč administrativnega osebja.

Pri zastopanju interesov zaposlenih morajo člani sveta delavcev spoštovati zaupnost podatkov in v kolikor podajajo izjave o ukrepih in dosežkih, ki so rezultat dogovarjanja med predstavniki delavcev, sindikati in delodajalci, jih morajo predstaviti skupno (Svet delavcev UBS 2018a).

Pravice članov sveta delavcev so *pravica do informacij* glede vprašanj, ki bodo predmet odločanja upravnega odbora banke, splošnega poslovanja banke, uvedbe novih tehnologij, ki imajo daljnosežne posledice in neposredno vplivajo na odnos med zaposlenimi in delodajalcem. Druga pravica je *pravica do izražanja mnenja*, katere obseg je dogovorjen z medsebojnim dogovorom med zaposlenimi in delodajalcem, predvsem glede varstva pri delu, ureditve dopusta, razporeditve delovnega časa, sistema ocenjevanja delovne uspešnosti, opremljenosti in urejenosti delovnih prostorov, strokovnega usposabljanja in izobraževanja zaposlenih, športa in kulture ter ukrepov, ki jih je treba sprejeti v primeru odpuščanja večjega števila zaposlenih (Svet delavcev UBS 2018a).

Člani sveta delavcev imajo v skladu s tretjo točko 36. člena tudi pravico do soodločanja. Pooblaščenec so za pogajanja glede višine plač z vodstvom podjetja, na podlagi medsebojnega dogovora z vodstvom banke pa imajo člani svetov delavcev posamezne banke tudi pravico soodločati v zadevah, ki so opredeljene z dogovorom, management banke lahko nekatere naloge tudi v celoti prenese na člane sveta delavcev (Svet delavcev UBS 2018a).

Nesoglasja oziroma neupoštevanja sprejetega dogovora rešujeta svet delavcev in delodajalec na arbitražnem sodišču. Sodišče sestavljajo štirje člani, pri čemer vsaka stranka predlaga dva

člana in predsednik arbitražnega sodišča, ki ga izvolijo člani arbitražnega sodišča (Svet delavcev UBS 2018a).

Po podatkih Sveta delavcev banke UBS (Svet delavcev UBS 2018b) je s predstavniki banke UBS sklenil tudi dogovor o soodločanju (v nadaljevanju dogovor), ki članom sveta delavcev omogoča soodločanje in v primeru sprememb internih aktov banke, še posebej s področja kadrov. Svet delavcem ima v skladu s sprejetim dogovorom tudi pravico do soodločanja pri sprejemanju naslednjih poslovnih odločitev banke:

- delovnega časa,
- števila dni dopusta, možnosti koriščenja prostih dni in bolniških odsotnosti,
- spremembe kraja zaposlitve,
- kadrovske politike in predpisov,
- aktov s področja ocenjevanja zaposlenih,
- zmanjševanja števila zaposlenih (odpuščanje večjega števila zaposlenih, priprava socialnega plana),
- kolektivnih posvetovanj,
- reorganizacije banke,
- pridobivanja statističnih podatkov o zaposlenih in
- raziskav o zaposlenih.

V skladu z dogovorom (Svet delavcev UBS 2018b) ima svet delavcev pravico in obveznost ustrezno seznaniti zaposlene glede pomembnih dogodkov in sprememb v okviru banke in njenega delovanja. V ta namen imajo vzpostavljeno intranetno stran, ki je dostopna zaposlenim v banki UBS, hkrati pa izdajajo tudi interni časopis, imenovan Info Extra.

Drugače kot v Sloveniji, kjer pogajanja o plačah in nadomestilih opravljajo sindikati, se delavski predstavniki banke UBS enkrat letno sestanejo z vodstvom banke glede plačne politike, nadomestil in bonusov, zavarovanja zaposlenih, pokojninskih skladov banke UBS ter bonitet pri koriščenju bančnih storitev. Kot je razvidno iz objave banke UBS za leto 2010, je svet delavcev uspel izpogajati za 1,2 odstotka višjo letno plačo za zaposlene in srednji management, niso pa dosegli dogovora, da bi se del variabilne plače prenesel v osnovno plačo (UBS 2009).

### **5.3 Predstavniki delavcev v organih upravljanja bank v Sloveniji**

Kot navajata Pristavec-Đogič in Zeilhofer (2014), podatka o dejanskem številu svetov delavcev v Sloveniji ni. Prav tako ni možno s konkretnimi podatki ovrednotiti zakonsko opredeljene pravice sodelovanja zaposlenih v organih gospodarskih družb, saj podatka o številu predstavnikov delavcev v organih upravljanja ni. Franca (2016b) navaja, da je prisotnost predstavnikov delavcev v nadzornih svetih bolj razširjena kot v upravi. Delavskih direktorjev je v praksi manj, kar pripisuje posledicam nedorečene zakonodaje. Podatke o delujočih svetih

delavcev lahko pridobimo le na spletni strani Združenja svetov delavcev Slovenije (2018), kjer iz tabele razberemo, da je v Združenju evidentiranih 110 svetov delavcev različnih podjetij. Iz bančnega sektorja je naveden le Svet delavcev NLB, d. d.. Vendar podatek ni ustrezen, saj navaja le tiste svete delavcev, ki so člani Združenja svetov delavcev. Predvidevamo, da je svetov delavcev več.

Da bi ugotovili, koliko članov sveta delavcev bi lahko imenovali zaposleni in koliko poklicnih članov sveta delavcev bi lahko delovalo v posameznih bankah v Sloveniji, smo na podlagi predloženih letnih poročil bank za leto 2017 najprej preverili število zaposlenih, število članov uprave in nadzornega sveta. Poiskali smo tudi podatek, ali v izbranih bankah deluje sindikat in ali imajo oblikovan svet delavcev (preglednica 6).

**Preglednica 5: Pregled delovanja sindikatov in svetov delavcev v izbranih bankah v Sloveniji 31. 12. 2017**

	Število zaposlenih	Število članov uprave	Število članov nadzornega sveta	Delujoč sindikat	Delujoč svet delavcev
NLB d. d. (NLB d. d. 2018)	2789	4	8	da	da
NKBM d. d. (NKBM d. d. 2018)	1419	5	6	da	ne
Gorenjska banka d. d. (Gorenjska banka d. d. 2018)	403	2	6	da	ne
A banka d. d. (A banka d. d. 2018)	1047	3	7	da	ne
SKB d. d. (SKB d. d. 2018)	912	5/upravni odbor	/	da	ne
Unicredit d. d. (Unicredit d. d. 2018)	543	6	8	da	Evropski svet delavcev
Intesa San Paolo d. d. (Intesa San Paolo d. d. 2018)	752	6	5	da	ne

Glede na število zaposlenih bi lahko v skladu z ZSDU v Gorenjski banki d. d., v svet delavcev imenovali 11 zaposlenih, od katerih bi en delavec lahko deloval poklicno. V NLB d. d., bi v svet delavcev lahko imenovali 15 zaposlenih, od tega bi trije člani sveta delavcev lahko delovali poklicno. Če bi zakonodaja omogočala imenovanje delavskih predstavnikov v organe vodenja in upravljanja bank in bi to omogočal tudi statut bank, bi sveti delavcev v organe vodenja in upravljanja lahko imenovali tretjino do polovico članov.

Vendar je po podatkih, ki smo jih pridobili iz javno objavljenih letnih poročil bank za leto 2017, svet delavcev oblikovan samo v NLB d. d., banka Unicredit d. d., pa ima ustanovljen Evropski svet delavcev, ki pa po zadnjih podatkih (svet delavcev ni omenjen niti v letnem poročilu banke) v Sloveniji ni posebno aktiven.

#### **5.4 Delovanje Sveta delavcev NLB, d. d.**

V tej točki je predstavljen Svet delavcev NLB, d. d., kot edini aktivni ustanovljeni svet delavcev bank v Sloveniji, za katerega smo pridobili dovoljenje za pregled in objavo podatkov.

Konec leta 2014 je sindikat delavcev NLB, d. d., podal pobudo za ustanovitev sveta delavcev. Zaposlene so obvestili, da poleg lastnikov in managementa predstavljajo eno ključnih skupin notranjih deležnikov banke ter da je poslovna uspešnost banke odvisna prav od motivacije zaposlenih in zadovoljstva pri delu ter da vsaka sprejeta poslovna odločitev posredno ali neposredno vpliva na položaj in interes zaposlenih. Poudarili so, da razen vprašanja glede razdelitve dobička banke, o katerem odločajo njeni lastniki, ni nobenega pomembnejšega poslovnega vprašanja, ki ne bi vplivalo na zaposlene in s tem tudi na svet delavcev kot formalnega zastopnika njihovih interesov. Opozorili so tudi na različne možnosti sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki sežejo od pravice do obveščeniosti (89. in 90. člen ZSDU), pravice do skupnega posvetovanja (91. do 94. člen ZSDU) ter pravice do soodločanja v skladu z določili 95. in 96. člena ZSDU (Svet delavcev NLB d. d. 2018a).

Volitve članov sveta delavcev je sindikat izvedel v začetku leta 2015. V Svet delavcev NLB, d. d., je bilo izvoljenih 16 predstavnikov, ki so na ustanovnem sestanku sprejeli Poslovnik sveta delavcev NLB d. d. (Svet delavcev NLB d. d. 2015), izbrali predsednika in njegovega namestnika ter imenovali člane štirih odborov. Z managementom banke so se dogovorili, da dva člana sveta delavcev delujeta poklicno. Oblikovali so štiri odbore – Odbor za varnost in zdravje pri delu, Odbor za spremljanje izvajanja zakonov, predpisov, kolektivnih pogodb in dogovorov, ter za kadrovske področje Odbor za informiranje in Odbor za urejanje položaja posebnih skupin delavcev. S Poslovnikom so opredelili svoje naloge in pristojnosti, ki se nanašajo predvsem na obravnavanje predlogov in podajanje mnenj upravi banke glede splošnih aktov banke s področja pogojev dela, varstva pri delu, delovnega časa in načina ugotavljanja delovne uspešnosti in pri reorganizaciji banke. Nadaljnje zastavljene naloge so predlaganje ukrepov v korist bančnih delavcev ter spremljanje in seznanjanje zaposlenih o doseženih rezultatih poslovanja banke. Izpostavili so tudi spremljanje predlogov in pobud zaposlenih ter v kolikor so ti predlogi upravičeni, tudi upoštevanje le-teh v dogovorih z delodajalcem. Poudarili so tudi skrb za izvajanje zakonov, kolektivne pogodbe in doseženih dogovorov med svetom delavcev in delodajalcem in pa razmejitev od vseh oblik sindikalnega boja.

V letu 2016 je svet delavcev z Upravo banke podpisal Dogovor o sodelovanju med svetom delavcev in delodajalcem (Svet delavcev NLB d. d. 2016). Z dogovorom se banka kot



delodajalec zavezuje razviti delovni proces in participativne metode vodenja v delovnem procesu na način, ki bo omogočal vključevanje zaposlenih pri sprejemanju poslovnih odločitev. Z Dogovorom sta opredelila način in pravila sodelovanja, pogoje za delo sveta delavcev ter način zagotavljanja finančnih sredstev za njegovo delovanje. Zavezala sta se, da bodo posvetovanja in dogovori glede uresničevanja participacijskih pravic delavcev potekali na rednih mesečnih sestankih, ki jih lahko sklicujeta obe strani in na katerih delodajalec v skladu z vabilom predsednika sveta delavcev poleg Uprave oziroma pooblaščenih oseb zagotovi tudi vodilne delavce, ki so zadolženi za obravnavana področja. Dogovor vsebuje tudi navedbo podatkov in primerov, glede katerih je delodajalec dolžan obveščati svet delavcev ali pred sprejetjem odločitve pridobiti njegovo soglasje, pri čemer ima svet delavcev pravico do vpogleda v dokumentacijo, ki je potrebna za ustrezno obveščenost o obravnavanih zadevah. Soglašala sta, da takšna dokumentacija šteje za poslovno skrivnost banke in bo v skladu z internimi pravilniki delodajalca označena z ustrezno stopnjo zaupnosti. Dogovor vsebuje tudi primer, v katerem ima svet delavcev pravico zadržati odločitev delodajalca.

Svet delavcev banke je z Dogovorom (Svet delavcev NLB d. d. 2016) dobil vlogo razmeroma enakopravnega partnerja pri sprejemanju odločitev s področja statusnih sprememb banke, kot so spremembe dejavnosti banke, prenos oziroma ukinitve posameznih dejavnosti, odpiranje in zapiranje posameznih organizacijskih enot, sprememb tehnologije, nadalje s področja kadrovske problematike in zdravja pri delu, kot so sistemizacija delovnih mest, ukinitve delovnih mest, razporejanje večjega števila delavcev iz enega kraja v drugega, pravila disciplinske odgovornosti in ukrepi v smislu »Družini prijaznega podjetja«. Z namenom reševanja problematike se mesečno sestajajo s predstavniki banke. Dosežki, ki jih izpostavljajo na svoji spletni strani, so ustanovitev skupne komisije (predstavniki banke, sveta delavcev in sindikata) za prenavo politike preprečevanja trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu, podali so pripombe na uvedbo nove sistemizacije delovnih mest, poudarjajo pa tudi, da si prizadevajo za transparentno in učinkovito komunikacijo s predstavniki banke.

Dogovor (Svet delavcev NLB d. d. 2016) med svetom delavcev in banko je sklenjen za določen čas, in sicer za obdobje trajanja mandata sveta delavcev. To pomeni, da bodo po konstituiranju novega sveta delavcev potrebna ponovna pogajanja z banko kot delodajalcem za sklenitev novega dogovora. Ker ZSDU delodajalcev ne zavezuje k sklenitvi dogovora o sodelovanju s sveti delavcev, bodo po poteku mandata sveta delavcev podrobnejša ureditev razmerij in sodelovanja med svetom delavcev in upravo ter tudi morebitne dodatne soupravljalne pravice, odvisne od uspešnosti pogajanj novega sveta delavcev ter usmeritve in pripravljenosti na sodelovanje tedanje uprave banke. Prav tako svet delavcev ni imel možnosti zahtevati razširitev pravic soupravljanja na sodelovanje delavskih predstavnikov v organih banke, ker mu to onemogoča obstoječa zakonodaja.

## 6 SKLEPNI DEL

V skladu s proučevano tematiko uresničevanja sodelovanja zaposlenih v organih upravljanja v bančnem sektorju so v sklepnem delu podani povzetek ugotovitev in odgovori na zastavljena raziskovalna vprašanja.

### *Povzetek ugotovitev*

Nacionalna zakonodaja ne obvezuje niti delodajalcev niti zaposlenih k ustanovitvi sveta delavcev in imenovanju svojih predstavnikov v organe upravljanja. Odločitev glede imenovanja predstavnikov delavcev v organe upravljanja je samostojna odločitev zaposlenih oziroma sveta delavcev, vendar morajo v procesu imenovanja spoštovati zakonodajo. Namen magistrske naloge je bil proučiti vlogo in položaj delavskih predstavnikov v organih upravljanja banke, zlasti kako lahko svet delavcev banke na podlagi veljavne zakonodaje uresničuje pravico do imenovanja svojih predstavnikov v upravo in nadzorni svet banke. Cilji magistrske naloge so bili analizirati mednarodno in nacionalno pravno ureditev s področja delovanja delavskih predstavnikov banke v organih upravljanja, na podlagi proučitve strokovne literature in analize pravnih aktov opredeliti pravne možnosti imenovanja delavskih predstavnikov v organe upravljanja banke, analizirati izbrane primere dobre prakse delovanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja in oblikovati priporočila za morebitne spremembe zakonodaje. V skladu z namenom in cilji magistrske naloge so v nadaljevanju predstavljeni odgovori na zastavljena raziskovalna vprašanja.

### *Kateri pravni viri v Republiki Sloveniji urejajo imenovanje delavskih predstavnikov v organe upravljanja v bančnem sektorju?*

Sodelovanje zaposlenih pri upravljanju družb je urejeno z mednarodno in nacionalno zakonodajo. Med tujimi pravnimi viri izpostavljammo ratificirane konvencije in priporočila MOD ter na področju EU Pogodbo o delovanju EU in direktive EU. Navedeni pravni akti urejajo predvsem pravico do ustanavljanja organizacij in članstvo v organizacijah, pravico do urejanja medsebojnih odnosov med zaposlenimi, predstavniki delavcev in delodajalci ter pravico do podajanja mnenj in do obveščanja. Pravica do imenovanja delavskih predstavnikov v organe upravljanja družb je urejena v nacionalni zakonodaji posameznih držav članic EU.

V Sloveniji sodelovanje zaposlenih pri upravljanju družb ureja 75. člen Ustave RS z določbo, da zaposleni sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način, kot to določa zakon. V skladu z Ustavo RS je bil v letu 1993 sprejet ZSDU, ki ureja pravico zaposlenih do sodelovanja pri upravljanju, vendar zaposlenih ne zavezuje, da to pravico tudi izkoristijo. Omogoča pa, da zaposleni minimalne pravice po tem zakonu lahko razširijo z dogovorom, ki ga sklenejo z delodajalcem. Pravico zaposlenih do imenovanja svojih predstavnikov v organe družb ureja 78. člen ZSDU. V dvotirnem sistemu upravljanja lahko

zaposleni imenujejo svoje predstavnike v nadzorni svet in upravo družbe. V enotirnem sistemu upravljanja pa zaposleni imenujejo svoje predstavnike v upravni odbor (imenujejo izvršnega direktorja družbe) ali v njegove komisije.

ZSDU omejuje imenovanje delavskih predstavnikov v organe upravljanja v bančnem sektorju z določbo 1. člena, ki določa, da pravico do sodelovanja pri upravljanju lahko uresničujejo tudi zaposleni v bankah in zavarovalnicah, razen v primerih, ko je ta pravica urejena drugače s posebnim zakonom. Poslovanje bank ureja ZBan-2, ki pa v 33. členu določa, da pravica zaposlenih do imenovanja svojih predstavnikov v upravo in nadzorni svet v skladu ZSDU ne velja za banke. Tako v skladu s 33. členom ZBan-2 svet delavcev banke ne more imenovati svojih predstavnikov v organe upravljanja banke, lahko pa uveljavlja pravico do obveščeniosti in do dajanja soglasja k posameznim poslovnim odločitvam, če je tako določeno z zakonom oziroma dogovorjeno z managementom banke.

ZSDU tudi napotuje svete delavcev, da sodelovanje z managementom in morebitne dodatne pravice delovanja uredijo v posebnem dogovoru. Ker sodelovanje predstavnikov sveta delavcev v organih upravljanja in vodenja banke ni možno, bi morali z dogovorom povečati obseg dodatnih pravic sveta delavcev in urediti načine sodelovanja sveta delavcev z managementom banke. Pozitiven odnos do sodelovanja s sveti delavcev bi moral management določiti že v strategiji vodenja banke. Zaposleni, ki so vključeni v sprejemanje poslovnih odločitev družb in so obveščeni o poslovnih odločitvah ter imajo možnost do dajanja pobud, so motivirani, pripravljeni na spremembe in izzive. Na tak način bi se banke lažje prilagajale gospodarskim spremembam in dosegale boljše poslovne rezultate.

*Na kakšen način lahko zaposleni imenujejo svoje predstavnike v organe upravljanja v izbranih evropskih državah?*

Možnost imenovanja predstavnikov v organe upravljanja v evropskih državah je različna in odvisna od nacionalne zakonodaje posamezne države. Gostiša (2017, 5–6) meni, da je različna zakonska ureditev odvisna tudi od družbeno-ekonomskih razmer in soodvisnosti sistema odnosov med delodajalci in zaposlenimi. V okviru EU je možnost imenovanja delavskih predstavnikov v organe družb pravno urejena v 19 od 31 držav (ETUI 2018). Nekatere evropske države te pravice niso uzakonile, mednje spadajo Belgija, Italija in Velika Britanija, druge države (Irska, Španija in druge) so pravico do imenovanja predstavnikov v organe upravljanja omejile na državne družbe, v trinajstih državah, npr. v Nemčiji, Sloveniji, na Švedskem, pa imajo zaposleni možnost imenovanja svojih predstavnikov v organe upravljanja ne glede na lastništvo družb. Ostale razlike glede sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb se nanašajo na prag števila zaposlenih, ki omogoča oblikovanje sveta delavcev, in prag števila zaposlenih, ki določa število delavskih predstavnikov v organih upravljanja družb. Kot je razvidno iz poročila ETUI (2018), se razlike v številu delavskih predstavnikov v organih družb pojavljajo tudi glede na to, ali je podjetje v javni ali zasebni lasti, ter glede na enotirni ali dvotirni sistem upravljanja družb.

V Nemčiji zastopajo interese zaposlenih sveti delavcev, ki imajo veliko pogajalsko moč in v določenih primerih tudi pravico veta na nekatere odločitve organov vodenja družb. V skladu z nemško zakonodajo imajo zaposleni pravico do imenovanja delavskih predstavnikov v organe upravljanja družb, in sicer v družbah z najmanj 500 zaposlenimi. Število imenovanih članov delavskih predstavnikov v nadzorni svet družbe se giblje od tretjine števila članov nadzornega odbora v družbah s 500 zaposlenimi do polovice števila članov nadzornega odbora v družbah, ki imajo nad 2000 zaposlenih, pri čemer veljajo posebni dogovori za gradbeno industrijo, železarstvo in jeklarstvo. Nemške člane posebnega pogajalskega telesa za evropski svet delavcev imenuje svet delavcev skupine, če ta obstaja, sicer pa redni svet delavcev. Interese zaposlenih v Sloveniji zastopajo tako sveti delavcev kot sindikati, pri čemer imajo oboji pravico do informiranja in pravico do posvetovanja. Pravico do imenovanja delavskih predstavnikov v organe upravljanja imajo sveti delavcev, in sicer v podjetjih z najmanj 50 zaposlenimi. Število delavskih predstavnikov v organih upravljanja se giblje od tretjine do polovice članov glede na velikost podjetja. Pravica imenovanja delavskih predstavnikov v organe družb ni omejena z lastništvom družb, je pa lahko omejena s posebnimi zakoni, kot je na primer ZBan-2, ki prepoveduje imenovanje delavskih predstavnikov v organe upravljanja bank.

V Švici zastopajo interese zaposlenih sveti delavcev, vendar njihova nacionalna zakonodaja ne omogoča imenovanja delavskih predstavnikov v organe upravljanja. Posebne pravice do obveščanja in posvetovanja imajo sveti delavcev v primeru množičnega odpuščanja, prenosa lastništva in združitve družb. Pravice do dajanja pripomb, obveščanja in posvetovanja imajo sveti delavcev tudi na področju varstva in zdravja pri delu, delovnih mest in delovanja pokojninskih skladov. Delodajalec mora najmanj enkrat letno obvestiti svet delavcev o vplivih razvoja podjetij na zaposlenost in zaposlene.

*Kako je sodelovanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja banke povezano z njeno poslovno politiko in varovanjem poslovnih skrivnosti?*

Združenje bank Slovenije in Ministrstvo za finance sta v mnenju za potrebe razsodbe Ustavnega sodišča izrazila nestrinjanje z imenovanjem delavskih predstavnikov v organe bank, med drugim tudi zaradi problematike varovanja poslovnih skrivnosti.

K varovanju poslovne skrivnosti družb zavezuje 39. člen ZGD-1, ki določa, da poslovno skrivnost obsegajo tisti podatki, ki jih opredeli družba s pisnim sklepom. Družba mora z vsebino sklepa seznaniti družbenike, zaposlene, člane organov družbe in druge osebe, ki so nato zavezani spoštovati poslovno skrivnost družbe. Ne glede na določilo, da posamezna družba s sklepom sama opredeli, kateri podatki veljajo za poslovno skrivnost, pa ZGD-1 v 39. členu dodatno določa, da so to podatki, zaradi katerih bi družbi nastala škoda, če bi se z njimi seznanila nepooblaščen oseba, ter da kot poslovno skrivnost ne moremo upoštevati podatkov, ki so po zakonu javni, podatkov glede kršitev zakona in dobrih poslovnih običajev. Tako družba kot poslovno skrivnost ne more označiti podatkov, ki so razvidni v javnih registrih (Ajpes), kot

so računovodski izkazi, akti o ustanovitvi družbe, podatki o lastninskem prestrukturiranju družbe, podatki o sodnih postopkih in drugi.

Varovanje poslovne skrivnosti za člane sveta delavcev in zunanje strokovnjake, ki pomagajo svetu delavcev in so vabljeni na njihove seje, določa tudi 68. člen ZSDU. Tako delavski predstavniki kot zunanji strokovnjaki se pri svojem delovanju srečujejo s podatki o podjetju in osebnimi podatki zaposlenih (posredovanje v sporih glede zdravja in varstva pri delu, v primeru odnosov med zaposlenimi, mobinga) in jih poleg zakonodaje k varovanju poslovnih skrivnosti lahko zavezuje tudi vsebina dogovora, ki ga sklenejo z delodajalcem, poslovnik sveta delavcev ali kodeks sveta delavcev.

Tudi ZBan-2 v 126. členu ureja varovanje poslovnih skrivnosti, ki jih morajo varovati banka oziroma člani organov banke, delničarji banke, delavci banke in druge osebe, ki zaradi narave dela lahko dostopajo do teh podatkov. Poslovno skrivnost opredeljuje 125. člen ZBan-2 kot vse podatke, dejstva ali okoliščine o posamezni stranki, s katerimi razpolaga banka. Določa tudi primere, ko dolžnost varovanja podatkov ne velja (poizvedbe sodišč). K enakemu ravnanju zavezuje banke, članice Združenja bank Slovenije tudi Bančni kodeks (Združenje bank Slovenije 2018).

Razkritje poslovnih skrivnosti je lahko tudi kaznivo dejanje in ga obravnava Kazenski zakonik (KZ-1, Uradni list RS, št. 55/08, 66/08, 39/09, 55/09, 91/11, 54/15, 38/16, 27/17) v 236. členu. Izdaja in neupravičena pridobitev poslovne skrivnosti sta opredeljeni kot kaznivo dejanje, kot poslovna skrivnost pa so s tem zakonom opredeljene listine in podatki, ki na podlagi zakona, splošnih aktov ali odredbe pristojnega organa predstavljajo industrijsko, bančno ali drugo poslovno skrivnost ter bi z njihovo izdajo lahko nastala škoda.

Gostiša (2000) meni, da je varovanje poslovnih skrivnosti v današnjih pogojih gospodarjenja sicer pomembno, vendar pa so to obveznost v marsikaterih družbah pričeli zlorabljati. Z oznako »strogo zaupno« na gradivih preprečujejo, da bi se delavski predstavniki v nadzornih svetih o problematiki mogli posvetovati s sveti delavcev.

Varovanje poslovnih podatkov je sicer zelo pomembno za poslovanje banke in morebitna razkritja lahko povzročijo zelo negativno javno podobo banke, vendar pa so zaposleni v banki in posledično člani sveta delavcev zavezani k varovanju poslovnih skrivnosti bolj kot zaposleni v ostalih družbah. Zato so navedbe Združenja bank Slovenije in Ministrstva za finance, da delavski predstavniki v organih banke ne bodo ustrezno varovali poslovnih skrivnosti, neutemeljene.

Bolj kot varovanje poslovnih skrivnosti banke izpostavljam problematiko vodenja poslovne politike banke. Če delavski predstavniki v organih upravljanja bank ne bodo zadostno obveščeni, pri čemer poudarjamo tako zaupnost obravnavanega gradiva kot pravočasno in ustrezno pripravljeno gradivo, se ne bodo mogli posvetovati s sveti delavcev, sindikati ali

zunanji sodelavci. Tudi visoko izobražen in poslovno usposobljen delavski predstavnik zaposlenih v banki brez ustreznih informacij in znanja ne bo mogel sprejemati pravih odločitev, jih argumentirati oziroma vplivati na njihovo sprejetje.

Prispevek magistrske naloge k stroki je analiza zakonodaje in vsebin s področja uresničevanja delavskega soupravljanja v bankah. Poskušali smo pojasniti, kakšne so možnosti sodelovanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja bank, ki do sedaj niso bile preveč pod drobnogledom. Opozorili smo na nedoslednosti zakonodajalca, ki omogoča sodelovanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb, hkrati pa to pravico odreja delavskim predstavnikom v bankah.

Ob pregledu literature smo ugotovili, da obstaja veliko gradiva s področja sodelovanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb, soupravljanje v bankah pa v literaturi ni pogosto predstavljeno. Ker nacionalna zakonodaja sodelovanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja bank ne omogoča, bi bilo smiselno podrobneje proučiti zakonodajo držav v okviru EU, ki udeležbe delavskih predstavnikov v organih upravljanja bank ne prepoveduje. Na ta način bi lahko razrešili dileme pravnega položaja delavskih predstavnikov glede odgovornosti in varovanja poslovnih skrivnosti ter podali predlog za spremembo nacionalne zakonodaje.

## LITERATURA

- A banka d. d.. 2018. *Letno poročilo*.  
[Http://www.abanka.si/.../Letno%20poročilo%20Abanke%20za%20leto%202017.pdf](http://www.abanka.si/.../Letno%20poročilo%20Abanke%20za%20leto%202017.pdf) (2. 6. 2018).
- Bakovnik, Nina. 2017. *Nemški model soupravljanja v javnem sektorju*. [Http://www.delavska-participacija.com/priloge/2692-1.pdf](http://www.delavska-participacija.com/priloge/2692-1.pdf) (10. 7. 2018).
- Bakovnik, Rajko. 1998. *Sodelovanje delavcev pri upravljanju v Nemčiji*.  
[Http://www.delavska-participacija.com/strokovni-clanki/?Sklop=%25&besede=bakovnik+&letnik=1998&stevilka=%25&sort=1&nacin=1&Submit=Iskanje&search=1](http://www.delavska-participacija.com/strokovni-clanki/?Sklop=%25&besede=bakovnik+&letnik=1998&stevilka=%25&sort=1&nacin=1&Submit=Iskanje&search=1) (15. 5. 2018).
- Bakovnik, Rajko. 2000. *Slovenski model delavske participacije kot motivacija za kakovost poslovanja podjetij*. Magistrska naloga, Univerza v Mariboru.
- Bakovnik, Rajko. 2003. *Razvoj sistemov delavske participacije v najrazvitejših delih sveta*.  
[Http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID030210.doc](http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID030210.doc) (15. 5. 2018).
- Bakovnik, Rajko. 2005. Soupravljanje delavcev ne pomeni deprofesionalizacije upravljanja in vodenja podjetij. *Industrijska demokracija* 9 (3): 3-5.
- Banka Slovenije. 2018. *Banke v Sloveniji*. [Http://www.bsi.si/financna-stabilnost/subjekt-nadzora/banke-v-sloveniji](http://www.bsi.si/financna-stabilnost/subjekt-nadzora/banke-v-sloveniji) (15. 3. 2018).
- Baumann, Hans. 2010. *Industrial relations and worker involvement in Switzerland*.  
[Http://www.worker-participation.eu/index.php/National-Industrial-Relations/Countries/Switzerland/Resources/Industrial-Relations-and-Worker-Involvement-in-Switzerland](http://www.worker-participation.eu/index.php/National-Industrial-Relations/Countries/Switzerland/Resources/Industrial-Relations-and-Worker-Involvement-in-Switzerland) (2. 5. 2018).
- Bedrač, Janja. 2005. *Delavska predstavništva v enotirnih sistemih upravljanja v državah EU*.  
[Http://www.delavska-participacija.com/strokovni-clanki/?Sklop=%25&besede=bedra%C4%8D&letnik=%25&stevilka=%25&sort=1&nacin=1&Submit=Iskanje&search=1](http://www.delavska-participacija.com/strokovni-clanki/?Sklop=%25&besede=bedra%C4%8D&letnik=%25&stevilka=%25&sort=1&nacin=1&Submit=Iskanje&search=1) (2. 6. 2018).
- Bohinc, Rado. 2013. *Sodelovanje delavcev pri upravljanju – razlaga in uporaba pravnih pravil v praksi*. [Http:// www.delavska-participacija.com/priloge/1890-1.docx](http://www.delavska-participacija.com/priloge/1890-1.docx) (5. 3. 2018).
- Deutsche Bank. 2018. *Reports and publications*. [Http://www.db.com/cr/en/datacenter/reports-and-publications.htm](http://www.db.com/cr/en/datacenter/reports-and-publications.htm) (15 . 6. 2018).
- ETUI. 2016. *National Industrial Relations*. [Http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Compare-Countries](http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Compare-Countries) (2. 5. 2018).
- ETUI. 2018. *Board level representation*,. [Http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Board-level-Representation2](http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Board-level-Representation2) (16. 7. 2018).
- European Commission. 2009. *Industrial Relations in Europe Report 2008*.  
[Http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=IRIE&mode=advancedSubmit&langId=en](http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=IRIE&mode=advancedSubmit&langId=en) (12. 4. 2018).
- Franca, Valentina. 2006. *Vpliv delovne zakonodaje na ravnanje s človeškimi viri v slovenskih podjetjih*. Magistrska naloga, Univerza v Ljubljani.
- Franca, Valentina. 2008. Pravni položaj managementa pri ustanovitvi sveta delavcev v gospodarskih družbah. V *Pravni položaj managerjev*, ur. Zvone Vodovnik, 121-134. Koper: Fakulteta za management Koper.

- Franca, Valentina. 2009. *Sodelovanje zaposlenih pri poslovnem odločanju*. Ljubljana: Planet GV.
- Franca, Valentina. 2016a. *Položaj in vpliv delavskih predstavnikov v organih gospodarskih družb* (1). [Http://www.delavska-participacija.com/strokovni-clanki/?Sklop=%25&besede=franca&letnik=2016&stevilka=2&sort=1&nacin=1&Submit=Iskanje&search=1](http://www.delavska-participacija.com/strokovni-clanki/?Sklop=%25&besede=franca&letnik=2016&stevilka=2&sort=1&nacin=1&Submit=Iskanje&search=1) (10. 6. 2018).
- Franca, Valentina. 2016b. Aktualna vprašanja pravne ureditve delavskih predstavnikov v organih upravljanja. *Ekonomski demokracija*. X (1): 6.
- Franca, Valentina. 2018. Vprašanja zaupnosti informacij med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu. *Delavci in delodajalci XVII* (2-3) : 311-322.
- Gorenjska banka d. d.. 2018. *Letno poročilo*. [Http://www.gbkr.si/za-vlagatelje/letna-porocila-in-razkritja](http://www.gbkr.si/za-vlagatelje/letna-porocila-in-razkritja) (2. 6. 2018).
- Gostiša, Mato. 1996. *Participativni management: sodobna teorija in praksa organizacijske udeležbe zaposlenih v svetu in pri nas*. Ljubljana: Studio Participatis.
- Gostiša, Mato. 1998. *Vsebinska struktura programa sveta delavcev*. [Http://www.delavska-participacija.com/strokovni-clanki/?Sklop=%25&besede=vsebinska+struktura+programa&letnik=%25&stevilka=%25&sort=1&nacin=1&Submit=Iskanje&search=1](http://www.delavska-participacija.com/strokovni-clanki/?Sklop=%25&besede=vsebinska+struktura+programa&letnik=%25&stevilka=%25&sort=1&nacin=1&Submit=Iskanje&search=1) (25. 8. 2018).
- Gostiša, Mato. 1999. *Splošni priročnik za delavsko soupravljanje*. Kranj: Študijski center za industrijsko demokracijo.
- Gostiša, Mato. 2000. *Je delovanje nadzornih svetov res kar v celoti poslovna skrivnost?* [Http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID001105.doc](http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID001105.doc) (10. 7. 2018).
- Gostiša, Mato. 2004. *Vsi sedanji nadzorni sveti bank so pravzaprav nelegalno sestavljeni organi*. [Http://www.delavska-participacija.com/strokovni-clanki/?Sklop=%25&besede=gosti%C5%A1a&letnik=2004&stevilka=2&sort=1&nacin=1&Submit=Iskanje&search=1](http://www.delavska-participacija.com/strokovni-clanki/?Sklop=%25&besede=gosti%C5%A1a&letnik=2004&stevilka=2&sort=1&nacin=1&Submit=Iskanje&search=1) (3. 4. 2018).
- Gostiša, Mato. 2014. *Teorija ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma*. Kranj: Študijski center za industrijsko demokracijo.
- Gostiša, Mato. 2016. *Participacija je ekonomska pravica delavcev*. Kranj: Študijski center za industrijsko demokracijo.
- Gostiša, Mato. 2017. *Ekonomski demokracija v 21. stoletju*. Kranj: Študijski center za industrijsko demokracijo.
- ILO. 2018a. *How the ILO works*. [Http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en/index.htm) (10. 6. 2018).
- ILO. 2018b. *Origins and History*. [Http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm) (10. 6. 2018).
- ILO. 2018c. *About the ILO in Slovenia*. [Http://www.ilo.org/budapest/countries-covered/slovenia/WCMS\\_483169/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/budapest/countries-covered/slovenia/WCMS_483169/lang--en/index.htm) (10. 6. 2018).
- Intesa San Paolo d. d.. 2018. *Letno poročilo*. [Http://www.intesasanpaolobank.si/.../letna%20porocila/Intesa\\_Sanpaolo\\_Bank\\_Letno\\_p..](http://www.intesasanpaolobank.si/.../letna%20porocila/Intesa_Sanpaolo_Bank_Letno_p..) (2. 6. 2018).
- Kavčič, Bogdan. 1991. Uspešnost participativnih podjetij. *Podjetje in delo* 17 (3): 198-207.



- Korpič Horvat, Etelka. 2008. *Evropsko delovno pravo*. Celje: Visoka komercialna šola.
- Makovec, Urška. 2015. *Jazbec: Bank je v Sloveniji preveč*. [Http://siol.net/posel-danes/novice/jazbec-bank-je-v-sloveniji-prevec-396034](http://siol.net/posel-danes/novice/jazbec-bank-je-v-sloveniji-prevec-396034) (10. 4. 2018).
- Medik, Boštjan. 2015. Zakonske podlage sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju. *Ekonomski demokrati* XIX (2): 14.
- Mihalič, Renata. 2010. *Kako motiviram sodelavce*. Škofja Loka: Mihalič in partner.
- NLB d. d.. 2018. *Letno poročilo*. [Http://www.nlb.si/financna-porocila](http://www.nlb.si/financna-porocila) (2. 6. 2018).
- NKBM d. d.. 2018. *Letno poročilo*. [Http://www.nkbm.si/revidirano-letno-porocilo-2017](http://www.nkbm.si/revidirano-letno-porocilo-2017) (2. 6. 2018).
- Oman, Romana. 2002. *Prednosti in slabosti delavske participacije*. [Http://www.delavska-participacija.com/strokovni-clanki/?Sklop=%25&besede=oman&letnik=%25&stevilka=%25&sort=1&nacin=1&Submit=HIskanje&search=1](http://www.delavska-participacija.com/strokovni-clanki/?Sklop=%25&besede=oman&letnik=%25&stevilka=%25&sort=1&nacin=1&Submit=HIskanje&search=1) (20. 5. 2018).
- Pernat Lesjak, Staša in Pavle Vrhovec. 2014. *Organiziranje in včlanjevanje delavcev v sindikat*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.
- Pristavec Đogić, Mojca in Nina Zeilhofer. 2014. *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) – uresničevanje zakona*. [Http://www.delavska-participacija.com/priloge/2130-1.docx](http://www.delavska-participacija.com/priloge/2130-1.docx) (20. 4. 2018).
- SKB d. d.. 2018. *Letno poročilo*. [Http://www.skb.si/medijsko-sredisce/letna-porocila/letno-porocilo-2017](http://www.skb.si/medijsko-sredisce/letna-porocila/letno-porocilo-2017) (2. 6. 2018).
- Svet delavcev Deutsche Bank. 2018a. *EWC at Deutsche bank*. Interno gradivo, Deutsche Bank.
- Svet delavcev Deutsche Bank. 2018b. *Agreement on cross-border information and consultation*. Interno gradivo, Deutsche Bank.
- Svet delavcev NLB d. d.. 2015. *Poslovniki sveta delavcev NLB d. d.*. Interno gradivo, NLB d. d..
- Svet delavcev NLB d. d.. 2016. *Dogovor o sodelovanju med svetom delavcev in delodajalcem*. Interno gradivo, NLB d. d..
- Svet delavcev NLB d. d.. 2018a. *Predstavitev delovanja delavskih predstavništev v NLB*. Interno gradivo, NLB d. d..
- Svet delavcev NLB d. d.. 2018b. *Pobuda za začetek postopka za oceno ustavnosti četrtega odstavka 33. člena Zban-2*. [Http://www.us-rs.si/neresene-zadeve/vse-neresene-zadeve/?search=o+ban%C4%8Dni%C5%A1tvu&x=0&y=0](http://www.us-rs.si/neresene-zadeve/vse-neresene-zadeve/?search=o+ban%C4%8Dni%C5%A1tvu&x=0&y=0) (20.6.2018).
- Svet delavcev UBS. 2018a. *Agreement on the terms and conditions of employment of bank staff*. Interno gradivo, UBS.
- Svet delavcev UBS. 2018b. *Agreement on co-decision*. Interno gradivo, UBS.
- Štampar Strojnik, Anja. 2010. *Odškodninska odgovornost članov vodenja in nadzora*. Ljubljana: Posvet združenja nadzornikov Slovenije.
- Štiblar, Franjo. 2016. *Solidno gospodarsko stanje kvarijo le banke*. [Http://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-UOPPPXWM/9797baef-f3c8-4c82-a15d-f89a9340e423/PDF](http://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-UOPPPXWM/9797baef-f3c8-4c82-a15d-f89a9340e423/PDF) (20. 5. 2018).

- Tičar, Luka, Zvone Vodovnik. 2016. *Osnove delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: IUS Software, GV založba.
- Unicredit d. d.. 2018. *Letno poročilo*. [Http://www.unicreditbank.si/si/o-nas/banka/financna-porocila.html](http://www.unicreditbank.si/si/o-nas/banka/financna-porocila.html) (2. 6. 2018).
- UBS. 2009. *About us*. [Http://www.ubs.com/global/en/about\\_ubs/about\\_us/news/news-ndp/en-20091208-ubs\\_increases\\_total\\_payroll\\_for\\_employees\\_governed.html](http://www.ubs.com/global/en/about_ubs/about_us/news/news-ndp/en-20091208-ubs_increases_total_payroll_for_employees_governed.html) (10. 7. 2018).
- Vodovnik, Zvone. 2001. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Koper: Visoka šola za management.
- Vodovnik, Zvone. 2006. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo Ljubljana.
- Združenje bank Slovenije. 2018. *Bančni kodeks*. [Http://www.zbs-giz.si/zdruzenje-bank.asp?StructureId=381](http://www.zbs-giz.si/zdruzenje-bank.asp?StructureId=381) (20. 6. 2018).
- Združenje svetov delavcev Slovenije. 2018. *Člani združenja svetov delavcev Slovenije*. [Http://www.delavska-participacija.com/clanizdruzenja.asp](http://www.delavska-participacija.com/clanizdruzenja.asp) (12. 7. 2018).
- Združenje svetov delavcev Slovenije. 2014. *Kodeks sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb*. Kranj: Študijski center za industrijsko demokracijo.
- Zupan, Nada. 2009. *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

## PRAVNI VIRI

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). *BGBl I S 1852/72, 2518/01, 2509/17.*

Direktiva 2002/14/ES o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti. *Uradni list EU*, št. L 080/02.

Direktiva 2009/38/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z zaposlenimi v podjetjih ali povezanih družbah na območju Skupnosti. *Uradni list EU*, št. L 122/28.

Direktiva Sveta 2001/86/ES o dopolnitvi statuta evropske družbe glede udeležbe delavcev. *Uradni list EU*, št. L 294/01.

Direktiva Sveta 94/45/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti. *Uradni list EU*, št. L 254/95.

Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in svoboščin. *Uradni list RS*, št. 33/94.

Evropska socialna listina. *Uradni list RS*, št. 7/99.

ILO. 1952. *Priporočilo MOD 94 o posvetovanju in sodelovanju med delodajalci in delavci na ravni družbe.*

[Http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312432](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312432) (10. 4. 2018).

ILO. 1971. *Priporočilo MOD 143 o delavskih predstavnikih.*

[Http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312481](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312481) (10. 4. 2018).

ILO. 1981. *Priporočilo MOD 163 o pospeševanju kolektivnega pogajanja.*

[Http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R163](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R163) (10. 4. 2018).

Kazenski zakonik (KZ – 1). *Uradni list RS*, št. 55/08, 66/08, 39/09, 55/09, 91/11, 54/15, 38/16, 27/17.

Konvencija MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju. *Uradni list FLRJ*, št. 14/82.

Konvencija MOD št. 144 o ratifikaciji Konvencije o tristranskih posvetovanjih za spodbujanje izvajanja mednarodnih delovnih standardov. *Uradni list RS*, št. 5/11.

Konvencija MOD št. 154 o pospeševanju kolektivnega pogajanja. *Uradni list RS*, št. 12/05.

Konvencija MOD št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu socialnih pravic. *Uradni list FLRJ*, št. 8/58.

Konvencija MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja. *Uradni list FLRJ*, št. 11/58.

Mitbestimmungsgesetz (MitbestG). *BGBl. I S. 1153/76, BGBl. I S. 642/15.*

Mitwirkungsgesetz. *Amtliche Sammlung*. 1994, 1037.

Montan – Mitbestimmungsgesetz (MontanMitbestG). *BGBl I S. 361/52, BGBl. I S. 642/15.*

Pogodba o delovanju EU. *Uradni list EU*, št. L 59.

Uredba 2157/01. *Uradni list EU*, št. L 294/01.

Ustava RS. *Uradni list RS*, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13, 75/16.

Ustavno sodišče RS. 2003. *Odločba U-I-140/01*. [Http://odlocitve.us-rs.si/sl/odlocitev/US22866?q=&vr=R10](http://odlocitve.us-rs.si/sl/odlocitev/US22866?q=&vr=R10) (10. 4. 2018).

Zakon o bančništvu (ZBan). *Uradni list RS*, št. 7/99, 59/01, 55/03.

Zakon o bančništvu (ZBan-2). *Uradni list RS*, št. 99/10, 52/11, 9/114, 35/11, 59/11, 85/11, 4/8/12, 105/12, 56/13, 63/13, 25/15, 27/16, 44/16, 77/16.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08, 83/09.

Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD-1). *Uradni list RS*, št. 59/02, 103/07, 49/11.

Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1). *Uradni list RS*, št. 42/06, 60/06, 26/07, 33/07, 67/07, 100/07, 10/08, 68/08, 23/09, 42/09, 65/09, 83/09, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13, 82/13, 55/15.

Zakon o podjetjih. *Uradni list SFRJ*, št. 77-1021.

Zakon o prekrških. *Uradni list RS* št. 29/11, 21/13, 111/13, 74/14, 92/14, 32/16, 15/17).

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). *Uradni list RS* št. 42/93, 61/00, 56/01, 26/07, 42/07, 23/09).

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga. *Uradni list RS*, št. 79/06.

Zakon o sodelovanju pri upravljanju evropske delniške družbe. *Uradni list RS*, št. 28/06.

Zakon o soodločanju delavcev pri čezmejnih združitvah kapitalskih družb. *Uradni list RS*, št. 56/08.

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob). *Uradni list RS*, št. 25/08.