

MINISTRSTVO ZA GOSPODARSTVO, TURIZEM IN ŠPORT
SVET VLADE RS ZA KORPORATIVNO UPRAVLJANJE
Kotnikova ulica 5, Ljubljana

ZADEVA: Odziv Združenja nadzornikov Slovenije na predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (EVA 2025-2611-0054)

Spoštovani,

Predlagan zakon je po mnenju Združenja nadzornikov Slovenije (ZNS) izrazito neuravnotežen, strokovno nedodelan in bi imel resne negativne posledice za delovanje slovenskih gospodarskih družb in širše poslovno okolje.

Ker predlog v veliki večini členov posega v temeljna upravljavska načela, porazdelitev odgovornosti in pravice deležnikov, ga ni mogoče ustrezno dopolniti ali popraviti v okviru obstoječe zasnove. ZNS zato meni, da predlog ni primeren za nadaljnjo obravnavo in bi ga morala Vlada RS zavrniti že pred začetkom zakonodajnega postopka.

Predlog ZSDU bistveno širi upravljavske pravice enega deležnika (zaposlenih) na način, ki nesorazmerno posega v pravice drugih deležnikov (družbenikov, upnikov, strank, dobaviteljev, poslovnega in ekološkega okolja). Takšen premik pa ruši temeljni koncept ravnotežja interesov, na katerem sloni sodobno korporacijsko upravljanje. Posledično se zmanjšuje zaupanje investitorjev in drugih deležnikov v slovenske družbe, kar neposredno vpliva na njihovo uspešnost in konkurenčnost.

Otežen bo njihov dostop do lastniškega kapitala. Predlog zakona tako globoko posega v upravljavske pravice družbenikov, da je po našem mnenju nesorazmerno omejil celo temeljni pravici do zasebne lastnine in svobodne gospodarske pobude. Interes domačih in tujih investitorjev za naložbe v slovenske družbe bo to seveda odražal. To bo po našem mnenju zmanjšalo obseg investicij v slovenska podjetja, in dokončno pokopalo tudi prizadevanja za razvoj slovenskega kapitalnega trga.

Otežen bo dostop do dolžniškega kapitala. Vzpostavlja se sprejemanje upravljalških, nadzornih in celo vodstvenih odločitev s strani oseb, ki niso zavezane interesu družbe, niti ne odgovarjajo za svoje odločitve. Na ta način se razgrajujejo nekateri temeljni instituti ZGD-1 in ZFPPIPP, kar bi seveda vplivalo na percepcijo tveganja s strani bank in ceno in dostopnost dolžniškega financiranja slovenskih podjetij.

Poleg tega bi predlagana ureditev posegla tudi v sistem trajnostnega poročanja skladno s CSRD in standardi ESRS, ki predstavlja enega ključnih mehanizmov transparentnosti poslovanja. Vključevanje trajnostnih poročil med zadeve, o katerih se obvešča svet delavcev, je neprimerno in strokovno neutemeljeno – podobno, kot če bi bilo treba svet delavcev obveščati o nerevidiranih finančnih izkazih po SRS/MSRP. Takšna ureditev bi v praksi otežila pripravo revidiranih letnih poročil v zakonskih rokih ter oslabilo zaupanje deležnikov v verodostojnost in neodvisnost trajnostnega poročanja. Posledično bi se zmanjšalo tudi zaupanje ekoloških, poslovnih in drugih trajnostnih iniciativ v slovenska podjetja.

Porušeni bodo ključni upravljavski mehanizmi, na katerih temelji korporacijsko upravljanje. Predlog tako ruši standard skrbnosti, odškodninsko odgovornost dejanskih odločevalcev, članske pravice slovenskih družbenikov, institut varovanja poslovnih skrivnosti s strani članov organov. Njegovo sprejetje bi ogrozilo učinkovito upravljanje slovenskih družb in s tem tudi njihovo poslovanje.

Razgradnja sistema varovanja poslovnih skrivnosti pa bi ogrozila zaupanje strank, dobaviteljev in poslovnih partnerjev. Sistem varovanja poslovnih skrivnosti, ki je trenutno skladen z evropsko direktivo implementirano v ZPosS, namreč ne varuje le slovenskih družb, temveč tudi njihove poslovne partnerje. Če se ti ne morejo zanesti na varovanje zaupnosti s strani slovenskih podjetij, z njimi enostavno ne bodo poslovali.

Ugotavljamo, da predlagane rešitve sploh ne zasledujejo opisanih ciljev in načel, kot so podani v obrazložitvenem delu predloga novele zakona. V uvodnem delu zakona so torej opisani cilji novega zakona, ki jim predlog kasneje očitno ne sledi.

1. **Načelo ohranitve obstoječega sistema delavskega soupravljanja:** To naj bi bilo temeljno načelo, ki je predstavljajo tudi temeljno izhodišče za pripravo predloga tega zakona. Načelo naj bi pomenilo, da se obstoječe participacijske pravice zaposlenih naj ne bi bistveno povečevale.

Besedilo predloga sprememb in dopolnitev zakona načela ne upošteva:

Predlog novele skoraj na vseh delih konkretno in bistveno širi oz. povečuje participacijske in druge pravice delavcev in delavskih predstavništev:

A) Širitev kroga oseb, v katerih se organizira delavska participacija: predlog razširja obveznost uresničevanja delavske participacije:

- na vse delodajalce, tudi pod 50 zaposlenih,
- na zavode,
- na podružnice tujih podjetij,
- na gospodarske zbornice, GIZ-e ipd.

Posledica:

To predstavlja **močno povečanje regulativnega bremena**, tudi v okoljih, kjer transparentna participacija **ni smiselna** (npr. mikro podjetja, start-upi), kjer ni kapitalskega interesa – **zavodi** (javni sektor že ima svet zavodov, v katerem so po Zakonu o zavodih tudi delavski predstavniki). Prav tako pa **ni smiselna v gospodarski zbornici in drugih raznih interesnih združenjih**, ki zastopajo interese gospodarstva in delodajalcev, saj gre za izrazita interesna združenja, ki zastopajo interese gospodarstva, pri katerih odločanju ne morejo participirati interesi delavcev teh združenj.

Nameravana sprememba ZSDU bi bila še dodatna spodbuda za **prenos sedeža oz. ustanovitev družbe izven Slovenije** (npr. na Hrvaško, ki ni bila zajeta v analizo držav članic EU pri prikazu ureditve v drugih pravnih sistemih, če gre pri njih za ureditev brez takšnih predlaganih administrativnih in finančnih bremen).

V predlogu spremembe zakona v prikazu drugih pravnih sistemov za **Nemčijo niso navedene težave zaradi izogibanja ureditvi participacije delavcev, s katerimi se srečujejo**¹. Predlagane zakonske rešitve torej niso ovrednotene glede na realna tveganja, ki jih prinašajo, ne le za družbenike in gospodarske družbe, temveč tudi za same delavce.

B) Širitev pristojnosti sveta delavcev (npr. spremembe 89., 92. člena, itd.): predlog svetom delavcev daje dodatne pravice obveščenosti o poslovnih odločitvah družb, kot npr. v predlaganem 89. členu (trajnostni skrbni pregled ter poročila in druge informacije o trajnostnem upravljanju družbe, spremembo dejavnosti ali obsega poslovanja družbe, letne, srednjeročne in dolgoročne poslovne načrte ter letno poročilo družbe.«. Prav tako pravica do

¹ »In Germany, there are many cases in which companies become SEs or conduct a cross-border merger shortly before reaching a co-determination threshold. Others use a foreign legal form from the outset in order to circumvent co-determination. Other structural possibilities in this context are the change of legal form and the division in order to convert the company into a foreign legal form (free of co-determination).« C. Teichmann, Cross-border Conversions, Mergers and Divisions Based on Directive (EU) 2019/2121 (2023), str. 6, dostopno na: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4445498.

pisnega nestrinjanja, ki ga mora delodajalec posredovati tudi Inšpektoratu (sprememba 92. člena).

Posledica:

Gre za poskus širitev vpliva sveta delavcev na poslovno odločanje in dodatna birokracija ter vmešavanje Inšpektorata o zadevah, ki so stvar odločanja gospodarske družbe in za katere ne more imeti prav nobene pristojnosti, pri čemer Svet delavcev ne nosi nobene odgovornosti za svoje odločanje in postopanje.

C) Sodelovanje delavcev v organih vodenja in nadzora (78., 82., 84. člen): Predlog uvaja in širi pravico delavcev do predstavnikov **v vseh pravno-organizacijskih oblikah družb**, daje možnost delavskega direktorja **tudi v d.o.o.**, nesistemske vključuje predstavnike zaposlenih v organe, ki sploh niso organi korporacijskega nadzora in vodenja, razširja pravico sodelovanja v koncernih, itd.

Posledica:

Taka širitev modela soupravljanja je unikum v EU – nikjer ni tako široko in nesistemske. Ne držijo pojasnila primerjalnopravne analize, ki so splošna in dajejo zavajajoč vtis, da je takšen predlog povsem primerljiv z drugimi ureditvami v EU.

D) Uvajanje oblik sindikalnega boja, ki so za Svet delavcev prepovedane, in povzročanje mikromanagementa v družbah, ki povečuje administracijo, obremenitev zaposlenih ter stroške družb, in sicer predlog predvideva pravico Sveta delavcev, da bi lahko glede pomembnejših vprašanj iz svoje pristojnosti organiziral **posvetovalne referendume, podpisovanje izjav, anketiranje in druge oblike** osebnega izjavljanja delavcev.

E) Izkrivljanje vloge in položaja delavskega direktorja ter članov organov nadzora, predstavnikov zaposlenih (spremembe 78, 78.a, 82. člen): Predlog uvaja sui generis pravni položaj predstavnikov zaposlenih v organih vodenja in nadzora družb, kjer se spreminja temeljni koncept zakona o gospodarskih družbah glede trdnosti mandatov članov organov vodenja in nadzora, medsebojnih zavor in ravnovesij ter izkrivlja individualno in kolektivno odgovornost članov organov vodenja in nadzora za poslovanje in nadzor. Položaj predstavnikov zaposlenih se približuje delegatskemu sistemu, kjer ti izven kroga organa vodenja ali nadzora širijo informacije in se predhodno »posvetujejo« o zadevah organa vodenja ali nadzora. Prav tako se spreminja trdnost mandata, kjer se ta rahlja za razliko od drugih članov organa vodenja ali nadzora z željo po doseganju večje poslušnosti predstavnika zaposlenih do Sveta delavcev. Temeljno poslanstvo in odgovornost organov vodenja in nadzora, da ravnajo v interesu in v dobro družbe, za predstavnike zaposlenih ne bo veljalo več, saj bodo lahko odpoklicani takoj, ko ne bodo odločali v interesu Sveta delavcev (čeprav bodo odločali v interesu in v dobro družbe). Rahljanje stabilnosti organov vodenja in nadzora ima lahko resne posledice na celotno dinamiko korporativnega upravljanja družb, kolektivne in individualne odgovornosti posameznih članov organov vodenja in nadzora ter posega v temelje gospodarskih družb. Gre za poskus podreditve članov organov vodenja in nadzora Svetu delavcev, ki pa za svoje odločanje in postopanje ne prevzema nobene odgovornosti.

F) Register svetov delavcev (106a. člen): Register naj bi omogočal inšpekciji aktivno nadzorovanje.

Posledice:

Gre za pretvarjanje prostovoljne participacije s strani zaposlenih v dejansko obvezno – kar je protustavno, ker ZSDU temelji na načelu izbirnosti. Delavci naj bi imeli svobodno izbiro ali svoje pravice iz soupravljanja konzumirajo, kar zdaj dejansko ne bo več res.

2. Načelo sorazmernosti in nujnosti ukrepov

Pri pripravi predlaganega zakona naj bi bili vsi ukrepi oblikovani ob upoštevanju načela sorazmernosti, ki zahteva, da se za doseg zakonodajnih ciljev uporabijo le **tisti ukrepi, ki so nujni in primerni ter najmanj posegajo v pravice in obveznosti subjektov**. V konkretnem primeru predloga zakona gre za **(grob) poseg v svobodno gospodarsko pobudo, ki jo zagotavlja 74. člen Ustave RS**, pri čemer predlagani ukrepi po naši oceni ne prestanejo testa sorazmernosti, ki izhaja iz uveljavljene sodne prakse Ustavnega sodišča in ki ga mora sicer prestati vsak poseg v ustavno zagotovljene pravice.

G) Predlog uvaža na novo obveznost zaupnika za varnost in zdravje pri delu pri vseh delodajalcih, ki imajo več kot 20 zaposlenih: Gre za jasno spremembo obstoječega sistema delavske participacije, kjer ni povsem jasno kaj je vloga tega zaupnika in kakšne ima odgovornosti. V nasprotju z načelom izbirnosti delavcev se zaupnik uvaža obligatorno za vse delodajalce ne glede na dejavnost in tveganja za zdravje in varnost pri delu. Zakon ne predvidi, da je za dodatno delo potrebno zaupnika tudi nagraditi oz. ustrezno plačati. Prav tako ne ureja vprašanja njegovih delovnih ur, ko dela kot zaupnik. Vsekakor gre za nesorazmeren ukrep, ker ne bi bil potreben za vse delodajalce, ampak samo tam kjer je povečano tveganje za zdravje ljudi. Prav tako ukrep povečuje stroške družb in administrativne zahteve. Odgovornost delodajalcev za zdravje in varnost delavcev je jasna in že ustrezno urejena v zakonodaji.

Poleg tega predlog posega celo v pravice družbenikov na skupščini, ki sploh ne bodo mogli več svobodno izvrševati svojih glasovalnih pravic, kar bi bil unikum v EU in razvitih tržnih gospodarstvih.

3. Načelo najmanjše obremenitve gospodarstva in načelo ekonomičnosti

Predlagane rešitve naj bi bile pripravljene tako, da ne povzročajo dodatnih administrativnih ali finančnih obremenitev gospodarskih subjektov. Na področju financiranja svetov delavcev naj bi zakon celo zmanjševal finančno obremenitev delodajalcev, kar nikakor ne drži.

H) Predlog uvaža dodatno finančno breme delodajalcev, in sicer v spremenjenem 63. členu bistveno širi obveznost plačila za izobraževanja članov odborov (ki niso nujno člani Sveta delavcev) in predstavnika sveta delavcev za varnost in zdravje pri delu Sveta delavcev na minimalno 40 ur letno.

Poleg tega v spremenjenem 65. členu bistveno širi in povečuje finančno breme vseh delodajalcev, kjer našteva kaj vse bodo morali delodajalci zagotoviti in plačati:

Nujne stroške za delo sveta delavcev, najmanj pa stroške potrebnih prostorov za seje, sprejem strank, delo poklicnih članov sveta delavcev ter dogovorjene nagrade za delo nepoklicnih članov sveta delavcev, stroške materialnih sredstev, ki jih svet delavcev uporablja, stroške administrativnega osebja za delo sveta delavcev, stroške neodvisne zunanje pravne pomoči v pravnih postopkih in druge stroške arbitražnih in drugih pravnih postopkov, ki izvirajo iz tega zakona, ter stroške za izobraževanje članov sveta delavcev v obsegu iz prvega odstavka 63. člena tega zakona.

Poleg kritja nujnih stroškov mora delodajalec zagotoviti svetu delavcev tudi lastna finančna sredstva, za potrebe njegovega delovanja. Za samostojno odločanje o njihovem razpolaganju in za odrejanje računovodskih izplačil, je po samem zakonu pooblaščen predsednik sveta delavcev, ki mora o namenski porabi teh sredstev redno obveščati poslovodstvo družbe. Minimalna višina zagotovljenih lastnih finančnih sredstev, ki letno pripadajo svetu delavcev, je povprečna mesečna plača v Republiki Sloveniji v preteklem letu na člana sveta delavcev, svet delavcev in delodajalec pa se lahko avtonomno dogovorita tudi za večji obseg teh sredstev.

Gre za bistveno povišanje stroškov glede na trenutni zakon. Predlog zakona bi moral oceniti finančne učinke na gospodarstvo in družbe. Nekateri delodajalci ne bodo mogli zagotoviti vse zgoraj naštetu in bo ogrozilo njihovo solventnost.

4. Načelo skladnosti s pravom EU

Predlog zakona ne uvaja pravil, ki bi odstopala od evropskih standardov, **temveč jih nadgrajuje, pri čemer zelo površno in nenatančno želi** uporabo najboljših praks držav članic (zavajajoče se in zelo površinsko se sklicuje na rešitve nemškega, avstrijskega in nizozemskega modela soupravljanja). Trenutni zakon ni v ničemer v nasprotju z zakonodajo EU in ne potrebuje dodatne uskladitve. Predlog pa bi dejansko pomenil celo odmik od evropskih direktiv na področju varovanja poslovnih skrivnosti.

5. Načelo pravne varnosti, določnosti in preglednosti

Predlog zakona naj bi odpravljal terminološko in vsebinsko zastarelost veljavnega ZSDU ter številne pravne vrzeli, ki so v praksi povzročale neenotno razlago in pravno negotovost. Poudarek je tudi na določitvi kogentnih pravil tam, kjer je to potrebno za zagotovitev pravne učinkovitosti ter na poenotenju terminologije z drugimi sistemskimi zakoni

I) Predlog spremembe 82. člena ZSDU, ki se nanaša na **imenovanje in odpoklic delavskega direktorja predstavlja zelo pomembno kolizijo z 263. in 268. členom ZGD-1**, ki zahtevata samostojno in skrbno odločanje nadzornega sveta v interesu družbe. Predlog krepi vlogo sveta delavcev pri imenovanju in odpoklicu delavskega direktorja do te mere, da se postavlja vprašanje de facto imperativnega mandata, čeprav je ta formalno zavržen. Predlog odpira tveganja za neodvisnost nadzornega sveta in za neodvisnost delavskega direktorja².

Ne glede na to, da se predlog ZSDU skliče na razloge, ki jih za odpoklic določa ZGD-1, pa je predlagana sprememba z vidika neodvisnega delovanja članov nadzornega sveta zelo sporna, saj predlog sprememb 82. člena ZSDU nadalje predvideva, da je nadzorni svet dolžan upoštevati odločitev sveta delavcev o odpoklicu delavskega direktorja in v skladu s tem brez odlašanja sprejeti ustrezne ukrepe v okviru svojih pristojnosti. V nasprotnem primeru ima svet delavcev pravico zahtevati, da delavskega direktorja odpokliče sodišče v nepravdnem postopku.

Navedeni predlog spremembe torej **izničuje diskrecijsko pravico nadzornega sveta, ki jo sicer daje ZGD-1**. Če bi bil nadzorni svet prisiljen v odpoklic tudi, ko po objektivni oceni razlogi ne bi bili podani (ali kadar bi bil odpoklic očitno v nasprotju z interesi družbe kot celote), bi to

² Položaj delavskega direktorja je presojalo tudi **Ustavno sodišče RS v zadevi št. U-I-186/21-12 z dne 18.12.2024** in pri tem presodilo tako razmejitve pristojnosti med posameznimi organi v družbi (v zadevi U-I-186/21-12 je šlo za presojo ustavnosti določb ZBan-3 in delavskega direktorja v banki kot finančni instituciji, ki je predmet podobne regulacije kot zavarovalnice) kot tudi naloge in obseg odgovornosti delavskega direktorja. Ustavno sodišče je zavzelo stališče, da nadzorni svet na predlog sveta delavcev za odpoklic delavskega direktorja ni vezan. Ustavno sodišče je poudarilo, da vse dolžnosti in odgovornosti, ki veljajo za člane organa vodenja družbe, veljajo tudi za predstavnike delavcev v teh organih. Delavski direktor je tako član uprave, ki ima enake pravice in obveznosti kot drugi člani uprave in z njimi vodi posle družbe. Poleg splošnih pravic in obveznosti, ki jih imajo vsi člani uprave v skladu z zakonom in statutom, pa je delavski direktor zadolžen za zastopanje in predstavljanje interesov delavcev glede kadrovske in socialne vprašanj. Gre torej zgolj za dodatno nalogo, kar izhaja že iz določbe 84. člena ZSDU. Dolžnost zvestobe vseh članov uprave, vključno z delavskim direktorjem, pa pomeni ravnanje v najboljšem interesu družbe, katerega posledica sta čim večja vrednost v družbo vloženega premoženja ter čim večji donos nanj. **Položaj vseh članov uprave glede njihovih nalog pri vodenju družbe in dolžnosti po 263. členu ZGD-1 je torej bistveno enak in prav nobenega razloga ni, da bi za odpoklic delavskega direktorja veljala povsem drugačna pravila kot za odpoklic ostalih članov uprave.**

trčilo ob načelo delovanja v korist družbe in dolžnost skrbnega in poštenega gospodarstvenika iz 263. člena ZGD-1.

Svet delavcev tudi nima odškodninske odgovornosti za škodo, ki bi nastala družbi zaradi neutemeljenega odpoklica. Nadzorni svet pa takšno odgovornost ima. Če bi z ZSDU prisilili nadzorni svet, da sledi odločitvi sveta delavcev, mu bi de facto naložili, da prevzame posledice odločitve, ki je ni sam sprejel. V tem delu je predlog ZSDU tudi v dejanski koliziji z ZGD-1 na ravni porazdelitve pristojnosti in odgovornosti.

J) Predlog spreminja prvi odstavek 107. člena, ki ureja prekrške, in dopolnjuje primere, ko je za posamezne prekrške odgovoren delodajalec. Ob takšnem predlogu sprememb zakona bo samo delodajalec odgovoren za morebitne kršitve zakona, pri čemer Svet delavcev ali predsednik Sveta delavcev ne odgovarja za nobeno kršitev zakona in ni predvidena globa za nobeno kršitev zakonodaje. Predlog spremembe zakona je v temu delu povsem neuravnotežen in krši ustavno načelo enakost.

Drugi dodatni predlogi in pripombe ZNS na predlog sprememb in dopolnitev zakona:

Predlog novele zakona pravice delavske participacije na posameznih mestih konkretno razširi. Utemeljitev naj bi izhajala iz predpostavke, da bo na ta način zagotovljen ustrezen vpliv delavcev in njihovih predstavništev na vseh tistih področjih, pri katerih je objektivno prisoten njihov močan interes, obenem pa bi to lahko bistveno prispevalo k višji kakovosti sprejetih poslovnih in drugih upravljavskih odločitev. Novela zakona želi na ta način razvijati delavsko participacijo pri upravljanju, ki predpostavlja čim višjo stopnjo upoštevanja interesov zaposlenih pri sprejemanju vseh pomembnejših poslovnih odločitev v družbi.

Upošteva se navedeno v Združenju nadzornikov Slovenije menimo, da bi bilo za zagotovitev višje kakovosti sprejetih poslovnih in drugih upravljavskih odločitev potrebno hkrati tudi **predvideti zahtevano skrbnost članov sveta delavcev**, da morajo pri izvrševanju svojih participacijskih upravičenj, še zlasti ko gre za zadeve soodločanja in zadržanja odločitev posloводства **ravnati tudi v dobro družbe in vsaj v skladu z načelom vestnosti in poštenja**. Če se bodo sveti delavcev namesto vodstev, nadzornikov in celo lastnikov odločali o vseh bistvenih vidikih upravljanja družb, bi morali za svoje odločitve, ki bi povzročile škodo, tudi odgovarjati.

Delavsko soupravljanje pri svojem odločanju ne bi smelo spregledati zavezanosti posloводства k izpolnjevanju strateških ciljev družbe ter letnih planov družbe, kolikor niso v nasprotju z veljavno zakonodajo, veljavnimi kolektivnimi pogodbami, dogovoru o sodelovanju oziroma niso v interesu vseh zaposlenih. V primeru razširjenih pristojnosti in pravic soodločanja ter možnosti zadržanja odločitev posloводства bi veljalo razmisliti tudi o bolj **jasno opredeljeni solidarni odškodninski odgovornosti članov sveta delavcev**, v kolikor člani sveta delavcev za opravljanje funkcije prejemajo kakršnokoli plačilo, in sicer za škodo, ki nastane kot posledica kršitve njihovih obveznosti ali ker svet delavcev ni podal soglasja na predloge posloводства in je to imelo za posledico nastanek škode družbi ali ker so sprejeli sklep zadržanju odločitve posloводства in je to imelo za posledico nastanek škode družbi, **razen če dokažejo, da so pošteno in vestno izpolnjevali dolžnosti** oziroma so izrecno glasovali proti takšnim odločitvam oziroma odškodninska odgovornost ni podana skladno z merili svobodne podjetniške presoje, kot velja tudi za odločitve posloводства.

K bolj uravnoteženem širjenju pravic delavskega soupravljanja bi prispevalo tudi določilo zakona, ki bi bolj **določno in jasno uredilo vprašanje morebitnega kršenja notranjih aktov družbe oziroma obveznosti iz participacijskega dogovora o sodelovanju s strani članov sveta delavcev** kot kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.

Ocenjujemo, da bi z navedenimi dopolnitvami zakona delavsko soupravljanje dvignili še na višji nivo, kar bi pozitivno prispevalo k nadaljnjemu razvoju delavske participacije.

V zvezi z urejanjem vprašanj uvajanje delavskega sveta na ravni koncerna predlagamo, da se **izogne prepletanju in podvajanju pristojnosti med sveti delavcev posamezne družbe in koncernskim svetom delavcev**. Koncern se mora biti sposoben odzivati na hitre spremembe v okolju in prilagoditi svojo strukturo na način, da je to najbolj optimalno. Pretirano širjenje pristojnosti na ravni koncernskega delavskega sveta lahko privede do popolne ohromitve procesov korporativnega upravljanja koncernov. Že tako relativno slab konkurenčno pravni položaj koncernov v Sloveniji bi se še dodatno poslabšal in za posledico bi imelo selitev sedežev koncernov in družb v okolje, ki je bolj konkurenčno in omogoča koncernom, da obvladujejo tveganja, katerim so izpostavljeni na učinkovit način.

Koncernski svet delavcev bi moral biti telo, ki predstavlja interese delavcev v vseh podjetjih, ki so del koncerna. Njegove naloge in pooblastila pa bi morale biti bolj usmerjene v koordinacijo in zastopanje delavskih interesov na koncernski ravni, zlasti kadar gre za vprašanja, ki zadevajo celotni koncern in presegajo posamezne družbe. Nesmotno pa je postavitev pristojnosti na način, da bi se npr. soodločanje podvajalo pri delavskih svetih posamezne družbe in koncernskem delavskem svetu.

Združenje nadzornikov Slovenije ocenjuje, da **skupščine delničarjev niso primeren čas in kraj za razpravljanje o internih zadevah gospodarske družbe**, saj je med delničarji in svetom delavcev velika informacijska diskrepanca glede internih oz. notranjih zadevah delavskega soupravljanja. Uprava je odgovorna za poslovanje družbe. V Upravi je tudi delavski direktor, ki se skupščine lahko udeleži že danes in lahko tudi kaj pove, če želi. Upravo nadzira Nadzorni svet, v katerem so tudi predstavniki Sveta delavcev in lahko svoja stališča predstavijo tudi v Poročilu o delu Nadzornega sveta, ki je priloženo letnemu poročilu. Razpravljanje na skupščinah bi ustvarjalo nezaupanje v Upravo in posledično krnilo zaupanje delničarjev, kar bi vplivalo na manjše zanimanje za delnice slovenskih družb.

Poleg tega bi bilo v noveli ZSDU nujno opredeliti rešitve, ki so v interesu družb in delavskih predstavnikov v njih. Novela tako nima kvalificirane večine za odpoklic predstavnikov zaposlenih v NS, odpoklic delavskega direktorja je urejen v nasprotju z ZGD-1, niso urejeni mehanizmi za obvladovanje nasprotij interesov, mandat članov organov vodenja in nadzora se spreminja v delegatski mandat, namesto, da bi se krepila njihova neodvisnost, ni urejeno kopičenje sindikalnih, soupravljalških in korporativnih funkcij s strani istih oseb...

Delavsko soupravljanje je dandanes že prepoznano kot pomemben in koristen element korporacijskega upravljanja, ki zagotavlja ustrezen nivo delavske participacije ter prispeva k boljšemu upravljanju družb, vendar pa je potrebno poleg povečevanja pravic zaposlenih upoštevati tudi pravice drugih deležnikov in integriteto slovenskega korporacijskega upravljanja.

Lep pozdrav,

mag. Irena Prijović,
izvršna direktorica

Gorazd Podbevšek,
predsednik ZNS

Ljubljana, 27. 11. 2025