

## Ali lahko delavski svet spremeni ali razveljavi vsak sklep upravnega odbora

Ker so v teoriji in praksi različna pojmovanja o tem, ali lahko delavski svet spremeni ali razveljavi vsak sklep upravnega odbora, a upravni odbor vsak akt direktorja, bom povedal mnenje o tem vprašanju, in to ne da bi imel pretenzije, da je to mnenje edino pravilno. Vprašanje je nedvomno takega značaja, da zasluzi, da o njem razpravljamo.

Predvsem je treba poudariti, da lahko delavski svet ne samo razveljavi, temveč tudi spremeni sklep upravnega odbora, a upravni odbor odloči direktorja v vseh tistih primerih, ko je to izrecno določeno s predpisi. Tako je na primer doslej po temeljnem zakonu o upravljanju podjetij upravni odbor sklepal o pritožbah proti odloku direktorja o odpovedi delovnega razmerja ali o razporedu na drugo delo. Če je odlok o delovnem razmerju sprejel v prvi stopnji upravni odbor (za vodilne uslužbenke), tedaj je prav tako na drugi stopnji odločal delavski svet. V teh primerih so sami predpisi določali razmerje med direktorjem in upravnim odborom ali razmerje med upravnim odborom in delavskim svetom kot tako imenovano instančno razmerje, v katerem višji organ lahko razveljavi ali pa spremeni akt nižjega organa. Toda po teh predpisih je to samo izjema, ker določajo predpisi praviloma pristojnost delavskega sveta, upravnega odbora in direktorja na tak način, da izhaja iz njega, da ima vsak izmed teh organov pravico in dolžnost, da v določenih zadevah samostojno odloča, pri čemer se mora ravnati po smernicah višjega organa. V takih zadevah potemtakem delavski svet po mojem mnenju nima pravice razveljavljati ali spreminjati sklepov upravnega odbora podjetja, a upravni odbor nima pravice razveljavljati ali spreminjati odločbe, ukaza ali odloka direktorja.

Razumljivo je, da ima višji organ pravico spreminiti predlog nižjega organa v vprašanih, ki spadajo izključno v pristojnost višjega organa. Tako je na primer upravni odbor pooblaščen, da izdela predlog letnega gospodarskega plana, zaključnega računa, tarifnega pravilnika kakor tudi da podaja predloge glede vseh drugih vprašanj iz pristojnosti delavskega sveta. Take predloge določa upravni odbor s svojim sklepom in je popolnoma jasno, da lahko delavski svet tak sklep spremeni, to je, da predloga upravnega odbora ne sprejme. Prav tako upravnemu odboru ni treba sprejeti predloga direktorja glede vprašanj, ki spadajo v njegovo pristojnost, ali pa ga lahko sprejme samo delno.

To pa ne pomeni, da delavski svet nima pravice razpravljati o kateremkoli sklepu ali odloku upravnega odbora, ki ga je ta sprejel v okviru svoje samostojne pristojnosti, in da ne bi smel o njem povedati svoje stališče ter tako hkrati dati upravnemu odboru smernice, da sam spremeni svoj sklep. Kot najvišji organ upravljanja podjetja ima delavski svet pravico nadzorstva na delom upravnega odbora, upravni odbor pa nad delom direktorja. Po zakonu razpravlja delavski svet o poročilu upravnega odbora, sprejema sklepe glede odobritve njegovih dela kakor tudi o ukrepih upravnega odbora. Upravni odbor je dolžan ravnati

po sklepih delavskega sveta, delavski svet pa ne more sam spreminiti sklepa upravnega odbora. Če upravni odbor ne ravnava po sklepu delavskega sveta, to je, če ne ravnava po njegovih smernicah, je delavski svet upravičen zamenjati upravni odbor in izvoliti drugega, za katerega misli, da bo ravnal po njegovih smernicah.

Podobno je treba gledati tudi na razmerje med upravnim odborom in direktorjem podjetja. Direktor ima po zakonu svojo samostojno pristojnost, ki mu je ne moreta odvzeti niti delavski svet niti upravni odbor. Direktor je na primer pooblaščen sklepati pogodbe v imenu podjetja. Pri tem je dolžan, da sklepa te pogodbe tako, da ravnava po smernicah delavskega sveta in upravnega odbora, to je v skladu s določeno politiko, ki so jo v tem pogledu sprejeli organi upravljanja. Direktorju pa ni treba, niti mu to ne bi bilo mogoče, da bi za vsako pogodbo, ki jo sklene, terjal poprej mnenje ali soglasje upravnega odbora. Če direktor sklene pogodbo, ki v svojih določbah odstopa od načel, ki jih je določil upravni odbor, je taka pogodba za drugo pogodbeno stran polnoveljavna, razen če je s predpisi izrecno določeno, da mora odločbo o sklenitvi pogodbe sprejeti delavski svet ali upravni odbor. Drugačna rešitev bi ogrozila varnost pravnega prometa. Če se direktor pri opravljanju zadev iz svoje samostojne pristojnosti ne ravnava po sklepih in smernicah delavskega sveta ali upravnega odbora, imajo vsi organi pravico, da ga pokličejo na odgovornost, v skrajnem primeru pa, da predlagajo zamenjavo direktorja glede na to, da krši veljavne pravne predpise, ker ravnava v nasprotju s sklepi organov delavskega samoupravljanja.

Lahko se zastavi vprašanje, ali je taka razlaga pravilna in smotrna. Ali ne bi bilo bolje, da bi delavskemu svetu priznali neomejeno pravico spreminjati sklepe upravnega odbora ali upravnemu odboru spreminjati odločbe, ukaze in odloke direktorja, ne pa, da se morajo ti poslužiti najtežje sankcije, to je zamenjave organa, ki odklanja, da bi ravnal po njegovih sklepih. Mnenja sem, da prej razloženo stališče najbolj ustreza načelom, na katerih je zasnovana organizacija upravljanja podjetja po veljavnih predpisih in da ustreza potrebam prakse in specifičnim poslovanja gospodarskih organizacij, ki se bistveno razlikujejo od poslovanja upravnih organov. Tako upravni odbor kakor direktor morata imeti določeno samostojnost v poslovanju, če naj od njih pričakujemo določeno iniciativo in odgovornost za rezultate poslovanja. Če bi sprejeli stališče, da lahko delavski svet sam razveljavi ali pa spremeni katerikoli sklep upravnega odbora, ali če bi enako pravico priznali upravnemu odboru v razmerju do aktov direktorja, bi to pripeljalo do znatne omejitve njihove odgovornosti in iniciative. Razumljivo je, da lahko delavski svet razpravlja o vsakem vprašanju iz pristojnosti upravnega odbora, a upravni odbor o vsakem vprašanju iz pristojnosti direktorja in da glede tega vprašanja zavzame svoje stališče. Storit pa morata to samo tedaj, kadar je nujno, da z opre-

delitvijo stališča v konkretnem vprašanju iz pristojnosti nižjih organov opozorita, kakšno politiko mora voditi upravni odbor, direktor ali drugi pristojni organi podjetja. Tudi v tem primeru mora konkretno odločbo sprejeti organ, v katerega pristojnost spada vprašanje, pri čemer ravnava po smernicah, ki jih je dal delavski svet ali upravni odbor. Nasprotno stališče omogoča ne samo odvzem samostojne pristojnosti nižjemu organu, temveč višji organ lahko po nepotrebnem obremenjuje z odločanjem o velikem številu konkretnih primerov (na primer raznih prošelj in pritožb), kar neizbežno pripelje do tega, da so zapostavljene zadeve, ki spadajo v njegovo izključno pristojnost.

Za zgled navajamo, da je bila doslej v velikem številu podjetij praksa, da je delavski svet odločal v tretji stopnji glede pritožb proti direktorjevim odlokom s področja delovnih razmerij (določanje tarifne postavke, odpoved, razpored na drugo delo in podobno). Po našem mnenju taka praksa ni bila pravilna, ker predpisi niso določali, da se je mogoče proti direktorjevim odlokom s področja delovnih razmerij pritožiti na delavski svet.

Po novem zakonu o delovnih razmerjih bo odločal o sprejemu in odpušcanju delavcev in uslužbencev, razen vodilnih, v prihodnje delavski svet ali njegova komisija za ustanavljanje in odpoved delovnih razmerij. Proti odločbi te komisije je direktor upravičen pritožiti se na upravni odbor, vendar samo glede strokovne sposobnosti in drugih pogojev, ki jih mora delavec izpolnjevati. V zvezi s stališčem, ki smo ga razložili prej, pa ne bi bil upravičen, da bi se proti odloku upravnega odbora, ki bi ga sprejel na njegovo pritožbo, pritožil naprej na delavski svet. Kakor pa smo že poudarili, to ne pomeni, da bi delavski svet ne smel razpravljati o nekem konkretnem odloku upravnega odbora in terjati od njega, da svoj odlok spremeni. V tem primeru bo stališče delavskega sveta služilo upravnemu odboru kot smernica za odločanje v zvezi z drugimi podobnimi primeri tako, da delavski svet ne bo primoran stalno razpravljati o posameznih odlokih upravnega odbora.

Kar se tiče postavljanja delavcev na vodilna delovna mesta, sprejme tudi po novih predpisih odločbo o njihovi nastavitvi upravni odbor, ki hkrati razpiše tudi natečaj za zasedbo takih mest. Natečaj izvaja komisija za ustanavljanje in odpovedi delovnih razmerij in nato predlaga upravnemu odboru kandidate za ustrezna vodilna delovna mesta. Na podlagi odločbe upravnega odbora sklene direktor pogodbo o delovnem razmerju s sprejetim vodilnim delavcem. Direktor prav tako sklene pogodbo o ustanovitvi delovnega razmerja na temelju pravnomočne odločbe komisije za ustanavljanje in odpovedi delovnega razmerja. Delavec se lahko proti odloku direktorja o odpovedi pritoži na upravni odbor. Po mojem mnenju ni niti po novih predpisih možnosti nadaljnje pritožbe na delavski svet proti odloku upravnega odbora, ki ga je ta sprejel v drugi stopnji. Nasprotno, delavec na vodilnem položaju, ima proti odloku direktorja o odpovedi službe, ki je bila sprejeta na podlagi sklepa upravnega odbora, pravico, da vloži pritožbo neposredno na delavski svet podjetja.

dr. Pavle Kovač