

## Vprašanje zaupnosti informacij med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu ter svetom delavcev

Valentina Franca\*

UDK: 331.107.3:347.775

349.2:331.107

**Povzetek:** Prispevek analizira pravna vprašanja, ki se pojavljajo v odnosu med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu in svetom delavcev kot organom, ki je te delavske predstavnike imenoval oziroma izvolil. Zlasti je pereče sporočanje informacij, ki so hkrati označene kot poslovna skrivnost, a se neposredno dotikajo položaja delavcev v družbi. Pri presoji, ali je določena informacija poslovna skrivnost, je treba poleg korporativnih pravil in interesa družbe upoštevati tudi interes delavcev ter temeljna načela delavske participacije.

**Ključne besede:** poslovna skrivnost, zaupnost informacij, delavski predstavniki v nadzornem svetu, nadzorni svet, svet delavcev

### **The Question of Confidentiality of Information between Employees' Representatives in the Supervisory Board and the Works Council**

**Abstract:** The article analyses legal matters that appear in relationships between employees' representatives in the supervisory board and the works council as the body that appoints or elects such employees' representatives. Communication of information, which is marked as a trade secret but which directly relates to the position of employees in the company, is a particularly pressing issue. When determining if a specific piece of information is a trade secret, the interest of employees and fundamental principles of employee participation must be taken into account, in addition to corporate rules and the company's interest.

---

\* Valentina Franca, doktorica znanosti, izredna profesorica, Fakulteta za management Univerze na Primorskem  
valentina.franca@fm-kp.si  
Valentina Franca, PhD, Associate Professor, Faculty of Management, University of Primorska, Slovenia

**Key words:** *trade secret, confidentiality of information, employees' representatives in the supervisory board, supervisory board, works council*

## 1. UVOD

Pri preučevanju delavske participacije, zlasti kolektivne, se vedno odpre vprašanje interesov delavcev pri sprejemanju poslovnih odločitev glede na avtonomijo delodajalca. Z vidika nacionalne ureditve gre že na ustavni ravni za pravico delavcev do sodelovanja pri upravljanju (75. člen Ustave RS)<sup>1</sup> ter na drugi strani pravico do svobodne gospodarske pobude (74. člen Ustave RS), ki je temelj podjetniškega delovanja. Ti dve pravici se odražata skorajda pri vseh vidikih delavske participacije, vključno z vlogo delavskih predstavnikov v organih upravljanja. Namen njihove prisotnosti v organih upravljanja je med drugim tudi možnost dejanskega vpliva na sprejem odločitev,<sup>2</sup> pri svojem delovanju pa naj bi upoštevali tudi interes delavcev. Nenazadnje to od njih pričakujejo tudi delavci oziroma delavska predstavništva, ki so jih v te organe imenovali oziroma izvolili. Vendar se delavski predstavniki v organih upravljanja pri tem srečujejo s podatki, ki so označeni kot poslovna skrivnost ali kot zaupne informacije. Če je prisoten visok delež označevanja gradiv in informacij kot takšnih, lahko to oteži komunikacijo z delavskimi predstavništvi (zlasti s svetom delavcev, ki imenuje oziroma predlaga delavske predstavnike v organe upravljanja) in tako pod vprašaj postavlja uresničevanje delavske participacije. Kajti povezava in pretok informacij med delavskimi predstavniki v organih upravljanja ter ostalimi delavci in delavskimi predstavništvi je ključna za njihovo učinkovito delovanje. Po drugi strani je mogoče razumeti težnjo delodajalca po visokem označevanju dokumentov kot zaupnih, saj so znani primeri iz prakse, ko so bodisi delavski predstavniki bodisi predstavniki kapitala posredovali zaupno informacijo tretjim osebam oziroma medijem. Vendar kljub temu nimamo še nobenega sodnega

<sup>1</sup> Uradni list RS, št. od 33/91 do 75/16.

<sup>2</sup> Koliko so dejansko vplivni, je preučevala tudi študija Waddington in Conchon (2016, 121 – 153), v kateri je bilo ugotovljeno, da je v Sloveniji le petina vprašanih delavskih predstavnikov (anketiranje je potekalo leta 2009) navedla, da so kot delavski predstavniki vplivni pri sprejemanju odločitev. Ostali menijo, da je njihov vpliv manjši ali ga sploh ni. Odgovor na vprašanje, zakaj je ta vpliv tako nizek, raziskave ne dajejo. Nedvomno je razlogov več, iskati pa jih je treba tako na nacionalni ravni kot na ravni posameznih gospodarskih družb, organov upravljanja ter nenazadnje tudi med samimi delavskimi predstavniki.

primera, ki bi obravnaval izdajo poslovne skrivnosti, kar pa še ne pomeni, da do tega ne prihaja v praksi.

Tematika poslovne skrivnosti v odnosu med organi upravljanja in delavskimi predstavniki pridobiva na pomenu tudi v mednarodnem prostoru, čeprav je objavljenih raziskav in znanstvenih prispevkov peščica.<sup>3</sup> V naravi delovanja organov upravljanja je, da delujejo z informacijami, ki so označene kot poslovna skrivnost, saj bi lahko družbi njihovo razkritje povzročilo škodo. Po drugi strani je enako mogoče trditi, da vsi podatki, ki jih posamezen organ upravljanja obravnava, niso zaupni. Vendar v bojazni pred odlivom pomembnih informacij iz družbe, se velikokrat dokumenti označijo kot zaupni, čeprav za to ni utemeljenega razloga. Rezultati mednarodne raziskave, izvedene leta 2009, to potrjujejo tako v splošnem kot tudi za primer Slovenije.<sup>4</sup> Tri četrtine anketiranih slovenskih delavskih predstavnikov je navedlo, da je na dokumentih, ki jih obravnava organ upravljanja, oznaka zaupno oziroma poslovna skrivnost; v desetini primerov pa so kot zaupni in za katere velja prepoved komuniciranja označeni vsi dokumenti. Z vidika delavske participacije se tako postavlja vprašanje, ali lahko takšne prakse onemogočijo oziroma znatno otežijo delovanje delavskih predstavništev v organih upravljanja, zlasti pri njihovi komunikaciji z ostalimi delavskimi predstavništvii in zaposlenimi.<sup>5</sup>

Na teh izhodiščih v prispevku analiziramo pravna vprašanja, ki se pojavljajo v odnosu med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu<sup>6</sup> in svetom delavcev kot organom, ki je te delavske predstavnike imenoval oziroma izvolil. Pri tem izhajamo iz raziskovalnega vprašanja, *kako pravna ureditev ureja odnos med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu in svetom delavcev pri sporočanju zaupnih informacij*, upoštevajoč tako načela korporativnega prava kakor tudi načela delavske participacije. Zato v drugi točki tega prispevka predstavimo pravno ureditev poslovne skrivnosti in zaupnih informacij, nato se osredotočimo na konkretna pravna vprašanja, ki se pojavljajo v odnosu med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu in svetom delavcev. V zaključni točki prispevka podamo nekaj priporočil za ustrezen razvoj prakse na tem področju.

<sup>3</sup> Na primer Gold (2011), Waddington in drugi (2016), Jagodzinski in Rasnača (2018).

<sup>4</sup> Waddington in Conchon (2016, 95-120).

<sup>5</sup> Na to problematiko smo opozorili na Dnevih delovnega prava in socialne varnosti leta 2016 (glej Franca 2016).

<sup>6</sup> Vse navedeno v prispevku velja mutatis mutandi tudi za delavske predstavnike v upravnem odboru.

## 2. PРАВNA UREDITEV POSLOVNE SKRIVNOST IN ZAUPNIH INFORMACIJ

Pri preučevanju pravne ureditev poslovne skrivnosti in zaupnih informacij je treba najprej analizirati določila zakonodaje, nato pa upoštevati tudi vlogo internih pravnih aktov ter posebno odgovornost članov organov vodenja in nadzora v gospodarskih družbah.

### 2.1. Zakonski okvir

*Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1)*<sup>7</sup> v 39. členu določa, da se kot poslovna skrivnost štejejo podatki, za katere tako določi družba s pisnim sklepom. S tem sklepom morajo biti seznanjeni družbeniki, delavci, člani organov družbe in druge osebe, ki morajo varovati poslovno skrivnost. V drugem odstavku je nadalje določeno, da ne glede na to, ali so določeni s sklepi, se za poslovno skrivnost štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala *občutna škoda*, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba. Družbeniki, delavci, člani organov družbe in druge osebe so odgovorni za izdajo poslovne skrivnosti, če so vedeli ali bi morali vedeti za tako naravo podatkov. Ne morejo pa se določiti za poslovno skrivnost podatki, ki so po zakonu javni ali podatki o kršitvi zakona ali dobrih poslovnih običajev. Nadalje ZGD-1 v 40. členu nalaga družbi, da z zgoraj opisanim pisnim sklepom določi tudi način varovanja poslovne skrivnosti in odgovornost oseb, ki morajo varovati poslovno skrivnost.<sup>8</sup> Pri presoji odgovornosti je treba upoštevati *Obligacijski zakonik (OZ)*,<sup>9</sup> ki sicer ne določa poslovne skrivnosti, pomembni pa so člani, ki urejajo odškodninsko odgovornost, zlasti člani 131 (podlage za odgovornost), 132 (škoda) in 168 (navadna škoda in izgubljeni dobiček).

Po mnenju avtorjev<sup>10</sup> dolžnost varovanja poslovne skrivnosti obsega vsa dejstva in podatke, katerih varovanje je v interesu družbe. Posegi v poslovno skrivnost

<sup>7</sup> Uradni list RS, št. 65/09 – UPB, 33/11, 91/11, 32/12, 44/13 – odl US, 82/13, 55/15, 15/17.

<sup>8</sup> Varstvo je razširjeno tudi zunaj družbe, saj drugi in tretji odstavek 40. člena ZGD-1 določa, da podatke, ki so poslovna skrivnost družbe, morajo varovati tudi osebe zunaj družbe, če so vedele ali če bi glede na naravo podatka morale vedeti, da je podatek poslovna skrivnost. Prepovedano je ravnanje, s katerimi bi osebe zunaj družbe poskušale v nasprotju z zakonom in voljo družbe pridobiti podatke, ki so poslovna skrivnost družbe.

<sup>9</sup> Uradni list RS, št. 83/01, 34/04, 28/06, 40/07, 64/16.

<sup>10</sup> Rečnik 2011, str. 60.

so lahko različni,<sup>11</sup> pri čemer se v praksi najpogosteje omenja *izdajo* poslovne skrivnosti kot posredovanje takšne informacije zainteresirani tretji osebi, pri čemer lahko posameznika vodijo k temu tako poslovni kakor osebni motivi. Vendar ravno pri posegih v poslovno skrivnost oziroma pri kršitvah določb ZGD-1 glede poslovne skrivnosti niso predvidene nobene sankcije, kar avtorji<sup>12</sup> navajajo kot eno izmed pomanjkljivosti pravne ureditve poslovne skrivnosti v ZGD-1.

Poslovna skrivnost je urejena tudi v delovni zakonodaji. *Zakon o delovnih razmerjih* (ZDR-1) v 38. členu ureja varovanje poslovne skrivnosti v delovnem razmerju,<sup>13</sup> ki je v sodni praksi aktualno zlasti pri izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu, o čemer je odločalo tako Višje delovno in socialno sodišče<sup>14</sup> kakor tudi Vrhovno sodišče.<sup>15</sup> Ravno tako srečamo pojem poslovne skrivnosti v kazenski zakonodaji. *Kazenski zakonik* (KZ-1)<sup>16</sup> v 236. členu določa kaznivo dejanje izdaje in neupravičene pridobitev poslovne skrivnosti, pri čemer kot poslovno skrivnost v četrtem odstavku šteje listine in podatke, ki so z zakonom, statutom, pravili ali drugim splošnim aktom ali odredbo pristojnega organa ali druge upravičene osebe razglašeni za industrijsko, bančno ali drugo poslovno skrivnost in so tako pomembni, da so z njihovo izdajo očitno nastale ali bi lahko nastale hujše škodljive posledice.

Z vidika analize zakonodaje s področja delavske participacije velja zlasti izpostaviti 68. člen *Zakona o sodelovanju zaposlenih pri upravljanju* (ZSDU)<sup>17</sup>, ki določa, da člani sveta delavcev ZSDU morajo varovati poslovno skrivnost družbe.<sup>18</sup> ZSDU torej sledi terminologiji ZGD-1, saj se sklicuje na poslovno skrivnost.

<sup>11</sup> Več v Podbregar 2008 in Šetinc Tekavc 2006.

<sup>12</sup> Lampe 2014.

<sup>13</sup> Ta določa, da delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec, in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način. V drugem odstavku istega člena je določeno, da se za poslovno skrivnost štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj podatkov.

<sup>14</sup> Glej sodbe Pdp 774/2015, Pdp 941/2015, Pdp 180/2016, Pdp 927/2016, Pdp 1132/2013, Pdp 797/2013, Pdp 6/2012, Pdp 996/2011, Pdp 711/2004.

<sup>15</sup> Glej zlasti sodbo in sklep VIII Ips 52/2012 ter sodbi VIII Ips 211/2012 in VIII Ips 16/2016.

<sup>16</sup> Uradni list RS, št. 55/08, 66/08, 39/09, 55/09, 91/11, 54/15, 38/16, 27/17.

<sup>17</sup> Uradni list RS, št. 42/93, 61/00, 56/01, 26/07, 45/08.

<sup>18</sup> Poleg tega so na podlagi istega člena k temu zavezani strokovnjaki iz družbe ali izven nje, vodilno osebje, predstavniki reprezentativnih sindikatov in predstavniki združenj delodajalcev, ki sodelujejo na sejah sveta delavcev na podlagi povabila sveta delavcev (61. člen ZSDU).

Drugače pa je z zakonodajo, ki ureja delovanje evropskih svetov delavcev,<sup>19</sup> saj ta ne uporablja pojma poslovne skrivnosti. *Zakon o evropskih svetih delavcev* (ZESD-1)<sup>20</sup> namreč v drugem odstavku 37. člena določa, da morajo člani evropskega sveta delavcev spoštovati *zaupnost* vseh podatkov o poslovanju, s katerimi so bili seznanjeni kot člani tega sveta in ki jih je glavno poslovodstvo izrecno označilo kot zaupno in se ne smejo objaviti ali uporabiti.<sup>21</sup> ZESD-1 torej dolžnost veže na *zaupnost*, ne pa na poslovno skrivnost. *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe* (SE) (ZSDUEDD)<sup>22</sup> in *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga* (ZSDUEZ) podobno govorita o spoštovanju zaupnosti vseh podatkov, vendar jih vežeta na poslovno skrivnost: morajo spoštovati zaupnost vseh podatkov, ki so jih poslovodstva izrecno označila kot poslovno skrivnost (36. člen ZSDUEDD ter 40. člen ZSDUEZ).

Pri razkrivanju poslovnih informacij velja omeniti še posebej položaj družb, ki kotirajo na borzi. Te morajo pri svojem delu upoštevati tudi *Zakon o trgu finančnih instrumentov* (ZTFI),<sup>23</sup> ki ureja področje vrednostnih papirjev ter delovanja trga finančnih instrumentov. Med drugim določa tudi vse obveznosti glede *razkritja in dostopa do informacij* vezanih na vrednostne papirje, s katerimi se trguje na urejenem in organiziranem trgu vrednostnih papirjev (tretje poglavje ZTFI), ter druga pomembna pravila, vezana na ravnanje s temi informacijami. Hkrati so določene tudi sankcije tako za hujše (558. člen) kakor za lažje kršitve (559. člen). Pomembna so tudi *Pravila borze*,<sup>24</sup> ki med drugim določajo obveznosti svojih članov glede razkrivanja nadzorovanih in drugih informacij ter poročanja borzi in tudi ukrepe, ki jih v razmerju do borznega člana lahko uporabi borza, če ta krši svoje obveznosti (1. člen). V splošnem gre predvsem za sporočanje različnih finančnih poročil, podatke o trgovanju z delnicami, obveznicami in podobno. Z vidika delavskih predstavnikov v organih upravljanja velja izpostaviti določitev, da so borzni člani dolžni borzo obveščati o združitvi, delitvi ali drugem statusnem preoblikovanju ter spremembi dejavnosti (79. člen). Tudi *Pravila*

<sup>19</sup> Po lastnih podatkih (uradne statistike ni) delavski predstavniki iz Slovenije sodelujejo v devetih evropskih svetih delavcev, med katerimi je eden ustanovljen v Sloveniji.

<sup>20</sup> Uradni list RS, št. 49/11.

<sup>21</sup> Ta določbe zavezujejo tudi nekdanje člane evropskega sveta delavcev, vendar v praksi takšna informacija postane prej javna, preden preneha njihov mandat.

<sup>22</sup> Uradni list RS št. 28/06.

<sup>23</sup> Uradni list RS, št. od 67/07 do 9/17.

<sup>24</sup> Uradni list RS, št. od 88/10 do 76/17.

borze določajo ukrepe zoper borzne člane v primeru kršitev obveznosti iz Pravil borze ali drugih navodil (člen 182), med katerimi je tudi izključitev borznega člana. Preslepitev pri poslovanju z vrednostnimi papirji je na podlagi 231. člena KZ-1 tudi kaznivo dejanje.

Zakonodaja prvenstveno ureja poslovno skrivnost ter nekatere posledice neustreznega ravnanja z njo. Ne določa pa eksplicitno, kaj se šteje za zaupno informacijo, ampak to prepušča ureditvi v notranjih pravnih aktih družbe. Vprašanje je torej, ali je zaupna informacija isto kot poslovna skrivnost oziroma ali izdaja zaupne informacije pomeni isto kot izdaja poslovne skrivnosti. Vse poslovne skrivnosti so zaupne, saj je to bistvo poslovne skrivnosti. Na drugi strani pa se postavlja vprašanje, *ali je vsaka zaupna informacija tudi poslovna skrivnost*. Ob tem je treba izhajati iz ZGD-1, ki določa, da poslovna skrivnosti pomeni podatke, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba. Torej, če za zaupno informacijo velja, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba, lahko sklepamo, da je to tudi poslovna skrivnost. Sicer pa so lahko zaupne informacije tudi druge, ki so namenjene interni razpravi, ni pa nujno, da bi povzročila škodo, če bi zanje izvedele nepooblaščen osebe.

## 2.2. Interni pravni akti

Interni pravni akti družbe imajo pomembno nalogo tako pri določitvi konkretne vsebine poslovne skrivnosti v posamezni družbi kakor tudi pri določanju zaupnih informacij. Družbe pri tem lahko taksativno naštejejo, kaj se šteje kot poslovna skrivnost, lahko pa določijo splošno klavzulo z morebitnimi primeri, ki naj bi jih zajemala; lahko pa tudi odločijo, da se bodo za poslovno skrivnost šteli vsi podatki, za katere je s sklepom pooblaščen osebe tako določeno. Če se družba odloči za uporabo splošne klavzule z možnostjo kasnejše določitve poslovne skrivnosti s sklepom, je smiselno določiti *kriterije* kot podlago za določitev podatka kot poslovna skrivnost oziroma posledic, ki jih lahko prinese razkritje takšnega podatka oziroma informacije (npr. nastanek poslovne škode, tržno občutljiva informacija in podobno) ter *pooblaščen osebe*, ki lahko s sklepom določijo, kaj se bo štelo kot poslovna skrivnost.

Pri zaupnih informacij pa je naloga družbe, da opredeli, kaj šteje kot zaupno informacijo, lahko določi tudi različne stopnje zaupnosti ter posledice kršitev

neupoštevanja internih določil. Kako striktno bo družba določila obseg poslovne skrivnosti in zaupnosti informacij, je odvisno od mnogih dejavnikov, strategije družbe, organizacijske klime, panoge, kotacije na borzi, v kolikšni meri razpolaga s podatki, ki so javno dostopni in podobno. Pomembno pa je, da so določila jasna, razumljiva ter da so posledice kršitve sorazmerne s težo kršitve.

### 2.3. Odgovornost članov organov vodenja in nadzora

Pri preučevanju položaja delavskih predstavnikov v nadzornem svetu je treba opozoriti tudi na posebno odgovornost<sup>25</sup> članov organov vodenja in nadzora. Ti morajo pri opravljanju svojih nalog ravnati v dobro družbe s skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika in varovati poslovno skrivnost družbe (prvi odstavek 263. člena ZGD-1). V nadaljevanju 263. člen ZGD-1 določa odškodninsko odgovornost članov organov vodenja in nadzora ter pravila njenega uveljavljanja. Pri tem je pomembno določilo tretjega odstavka, da članom organa vodenja ali nadzora ni treba povrniti škode, če dejanje, s katerim je družbi povzročena škoda, temelji na zakonitem skupščinskem sklepu. Namen tovrstnih določb je izravnava škode, preprečevanje nastanka škode, zaščita premoženja in kapitala. Člani organov vodenja in nadzora se lahko zavarujejo za odgovornost, kar je običajna praksa.<sup>26</sup>

Glede skrbnosti vestnega in poštenega gospodarstvenika velja, da gre za objektivno merilo skrbnosti, pri čemer za člane organov vodenja velja strožja skrbnost, ki se nanaša na usposobljenega in v poslih vodenja veččega človeka. Enako velja za opustitev. V sodni praksi so primeri, ko se je uveljavljala odškodninska odgovornost članov organov vodenja in nadzora,<sup>27</sup> vendar se niti eden ne nanaša na odškodninsko odgovornost kot posledico neupoštevanja oziroma izdaje poslovne skrivnosti, kajti upravi jo je v tem primeru težko dokazati, članom nadzornega sveta pa še težje.<sup>28</sup> Pomembno pa je, da zakonodaja ne razlikuje med člani organov vodenja in nadzora glede na to, ali so bili imenovani s strani kapitala ali dela.

<sup>25</sup> Denimo Bohinc 2014; Podgorelec 2014; Rečnik 2011.

<sup>26</sup> Natančnejša analiza problematike odgovornosti članov organov vodenja in nadzora presega namen tega prispevka.

<sup>27</sup> Po podatkih baze IUS-Info (<http://www.iusinfo.si> na dan 24. 1. 2018) je bila odškodninska odgovornost članov organov vodenja in nadzora obravnavana v 87 primerih na višjih sodiščih in 13 na Vrhovnem sodišču.

<sup>28</sup> Rečnik 2011, str. 60.



### 3. KOLIKO ZAUPNOSTI DO SVETA DELAVCEV

Vloga delavskih predstavnikov v organih upravljanja je izrazito zahtevna, kajti po eni strani jih zavezujejo pravila korporativnega prava, po drugi pa morajo skrbeti za ustrezen odnos s svetom delavcev kot organom, ki jih je imenoval, ter z vsemi ostalimi delavci. ZSDU v 82. členu pravi, da člani nadzornega sveta in upravnega odbora ter njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, zastopajo *interese vseh delavcev* v okviru pooblastil tega organa v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, ali zakonom, ki ureja zadruge, in statutom družbe. Ker ZGD-1 ne razlikuje med člani organov upravljanja in nadzora, tudi za delavske predstavnike v nadzornem svetu velja, da morajo pri odločanju ravnati v interesu družbe (prvi odstavek 263. člena ZGD-1). V splošnem bi lahko rekli, da sta dolgoročno ta dva interesa enaka, to je stabilnost družbe in uspešno poslovanje, kratkoročno pa lahko pri določenih odločitvah pride do razkoraka, zlasti pri odločitvah, ki so za delavce bolj občutljive, na primer nižanje stroškov dela, prestrukturiranje s posledicami odpuščanja in podobno. Ob tem se izpostavljajo nekateri vidiki odnosa med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu in svetom delavcev, ki terjajo podrobnejšo analizo.

#### 3.1. Problematika vezanosti delavskih predstavnikov na svet delavcev, neodvisnost in odpoklic

Svet delavcev je edini organ, ki lahko delavske predstavnike v nadzornem svetu tudi odpokliče (6. odstavek 79. člena ZSDU). Navidezno logična in nevtralna določba lahko v praksi povzroča številne izzive. Prvič, s tem ko je svet delavcev edini, ki ima možnost odpoklica delavskih predstavnikov v nadzornem svetu, si s tem tudi pridržuje možnost, da če ta predstavnik v nadzornem svetu ne bo uresničil pričakovanj sveta delavcev, bo lahko ob mandat. Vprašanje je torej, kakšna so lahko legitimna pričakovanja sveta delavcev. Združenje svetov delavcev<sup>29</sup> meni, da gre za t. i. *usmerjevalno in nadzorno funkcijo*, ko svet delavcev usmerja njihovo konkretno delovanje, in kateremu so za svoje delovanje tudi odgovorni. Po njihovem mnenju so predstavniki delavcev v nadzornem svetu dolžni v zvezi s posameznimi vprašanji na seji nadzornega sveta izrecno prezentirati in argumentirati stališča sveta delavcev ter jih skušati uveljaviti, vendar

<sup>29</sup> Združenje svetov delavcev (2017).

pa pri glasovanju nimajo imperativnega mandata. Vsekakor tako iz teorije kakor iz prakse izhaja, da so sveti delavcev tesno povezani z delavskimi predstavniki v nadzornem svetu, vendar so pri opravljanju svoje vloge *samostojni*. Upoštevanje interesa delavcev ne pomeni nujno tudi težnje po uveljavitvi stališč sveta delavcev. Delavski predstavniki v organih upravljanja razpolagajo z drugačnim naborom informacij, ki jih lahko vodijo do drugačnih odločitev, kakor jih pričakuje svet delavcev. Ravno tako je njihova odgovornost drugačna, kakor je pojasnjeno v točki 3.2. Drugič, postavljajo se vprašanja o *neodvisnosti* delavskih predstavnikov v nadzornem svetu. Čeprav je neodvisnost članov organov upravljanja in nadzora temeljni postulat, pri delavskih predstavnikih ni mogoče govoriti o povsem neodvisnem delovanju, kajti že ZSDU jim nalaga zastopanje *interesov vseh delavcev*. Neodvisnost je mogoče zato razumeti kot samostojnost odločanja, da se torej delavski predstavniki samostojno odločajo na podlagi vseh informacij, znanja in usposobljenosti, da torej niso vezani na navodila o glasovanju, kakor tudi ne na dolžnost neposrednega prenosa mnenj in stališč svetov delavcev, čeprav morajo pri svojem delovanju upoštevati interes delavcev.

### **3.2. Kaj lahko delavski predstavniki v nadzornem svetu sporočajo svetu delavcev**

Predstavniki delavcev v nadzornem svetu se pri svojem delu soočajo s številnimi podatki, med katerimi je – vsaj po podatkih sodeč – večina zaupnih oziroma so označeni kot poslovna skrivnost. Ob tem se izpostavlja vprašanje, kje je meja med sporočanjem med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu in svetu delavcev. Kajti, če je celotno gradivo in celotna razprava na nadzornem svetu označena kot poslovna skrivnost, je komunikacija popolnoma onemogočena, pod vprašaj se tudi postavi smisel delavskih predstavnikov v nadzornem svetu. Če je namreč pretrgana vez med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu in svetom delavcem, je praktično nemogoče uresničevati to vlogo ter pričakovati dodano vrednost delavskega soupravljanja. Po drugi strani pa delavske predstavnike zavezuje poslovna skrivnost oziroma zaupnost informacij.

Vprašanje je torej, ali ima svet delavcev na podlagi 68. člena ZSDU pravico do vpogleda v gradivo nadzornega sveta ter do drugih informacij, ki so sicer namenjene nadzornemu svetu. Ob tem Združenje svetov delavcev (2017)<sup>30</sup> meni,

---

<sup>30</sup> Združenje svetov delavcev (2017).

da če ni s (posamičnim ali pa splošnim) sklepom (aktom) izrecno prepovedano, imajo člani sveta delavcev na podlagi 68. člena ZSDU načeloma pravico dostopa do njih tako, da delavskim predstavnikom v nadzornem svetu ni mogoče očitati »izdaje poslovne skrivnosti« in jo sankcionirati. A vendarle je treba upoštevati dve dejstvi. Prvič, članom sveta delavcev za izvolitev *ni treba izpolnjevati nobenih pogojev* (razen 12 mesečne zaposlitve v družbi). Po drugi stani pa morajo člani nadzornega sveta izpolnjevati pogoje, kot jih določa ZGD-1, ter morebitne druge pogoje, če jih za delavske predstavnike določi svet delavcev v svojem poslovniku ali drugem aktu.<sup>31</sup> Drugič, odgovornost članov sveta delavcev *ni enaka odgovornosti* članov nadzornega sveta. Odškodninska odgovornost nadzornega sveta je vzpostavljena na podlagi ZGD-1; člani nadzornega sveta so odgovorni za svoje delovanje v nadzornem svetu z vsem svojim premoženjem; kar velja tudi za delavske predstavnike, saj morajo vsi ravnati z enako skrbnostjo.<sup>32</sup> Poleg tega so tudi kazensko odgovorni za svoja ravnanja kot člani organa nadzora. Na podlagi tega je mogoče domnevati, da je usposobljenost delavskih predstavnikov v organih upravljanja drugačna kot je usposobljenost članov sveta delavcev. Zato se postavlja vprašanje, ali bi znali člani sveta delavcev ravnati s poslovno skrivnostjo in drugimi zaupnimi informacijami ter kaj bi se zgodilo v primeru razkritja le-teh. ZSDU jih res zavezuje k varovanju poslovne skrivnosti, kar velja za tisto poslovno skrivnost, ki se njim razkrije, ne pa za vsako poslovno skrivnost v družbi. Ravno tako ta določba ne daje neposredne pravice članom sveta delavcev do vpogleda v gradiva nadzornega sveta. To sta dva različna organa z različnimi pristojnostmi, različnimi postopki imenovanja oziroma izvolitve ter posledično z različnimi odgovornostmi. A vendar je treba upoštevati osrednjo vlogo delavskih predstavnikov v organih upravljanja ter temeljna načela delavske participacije. Zato je treba zavriniti prakso, da so vnaprej vse informacije, ki jih obravnava nadzorni svet poslovna skrivnost in da jih ni mogoče sporočati. Namesto tega bi bilo treba začeti razvijati prakso, katere so tiste informacije, ki so pomembne za delavce, in bi bilo smiselno, da se z njimi svet delavcev seznanja, ker so njihov primarni interes ter hkrati upoštevati zaupnost,

<sup>31</sup> Običajno svet delavcev to uredi v svojem poslovniku. V praksi je mogoče srečati primere, ko ni določenega nobenega drugega pogoja ter na drugi strani takšne, ki določajo več pogojev ter tudi podrobnejši postopek imenovanja oziroma izvolitve. Po drugi strani vztrajamo na stališču, da ni dopustno postavljati pogojev za delavske predstavnike v organih upravljanja s statutom ali drugimi akti družbe, zlasti če je njihov namen omejevanje uresničevanja delavske participacije (več v Franca 2016).

<sup>32</sup> Zavzemamo se za takšno ureditev, saj bi v nasprotnem primeru tvegali »drugorazrednost« delavskih predstavnikov v organih upravljanja nasploh.

ki jo nadzornemu svetu nalaga zakonodaja. Tako v nobenem primeru ne bi bilo dopustno obveščati sveta delavcev, na primer, o finančnih poročilih pred javno objavo (upoštevati je treba tudi enako obveščenost vseh deležnikov), enako ne o poslovno občutljivih informacijah, katerih razkritje bi lahko vodilo v ne-izvedbo kakšnega posla, kot je na primer prevzem druge družbe, dogovor s strateškimi partnerji in podobno. Korak v pravo smer bi bilo namensko uporabljati določila ZGD-1 o poslovni skrivnosti tako, da bi kot poslovna skrivnost ostalo res tisto, kar to je (ne pa avtomatsko vse informacije) ter razvijanje prakse tako, da so delavskim predstavnikom dostopne informacije, ki so za njih ključne.

### **3.3. Zahteva po razkritju informacij**

Odpira se tudi vprašanje, ali lahko svet delavcev zahteva razkritje poslovne skrivnosti ter drugih zaupnih informacij. Nekatere tuje ureditve to vprašanje oziroma postopek urejajo, denimo Velika Britanija, Nemčija in Francija,<sup>33</sup> v slovenski ureditvi pa takega neposrednega zakonskega določila, na katerega bi oprli zahtevo po razkritju informacij, ni. Zato je bolj verjetno, da bi to lahko zahtevali ob zatrjevani kršitvi kakšne druge obveznosti delodajalca. Denimo, da niso bili ustrezno obveščeni, posvetovani ali vključeni v soodločanje po ZSDU. Glavni zahtevek bi torej bil izvedba teh postopkov, kot jih nalaga zakon in drugi akti oziroma dogovori, posredni pa razkritje informacij, ki bi predstavljale podlago za ustrezno odločanje sveta delavcev. V poslovni praksi pa bi bila ustrezna pot naslovitev takšnega zahtevka na tistega, ki je dokument označil kot zaupni, kar je običajno poslovodstvo.

### **3.4. Odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi izdaje poslovne skrivnosti delavskemu predstavniku v nadzornem svetu**

Čeprav ZSDU omogoča, da so delavski predstavniki v organih upravljanja tudi zunanji strokovnjaki, so v praksi to večina zaposleni v družbi. Zato se ob tem izpostavlja vprašanje, ali lahko delavskega predstavnika v nadzornem svetu doleti redna odpoved iz krivdnega razloga ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi,

---

<sup>33</sup> Delavski predstavniki se lahko poslužijo posebnega sodnega ali izvensodnega postopka, v katerem dokazujejo utemeljen interes po določeni informaciji, ki je ključna za njihovo delovanje.

če izda poslovno skrivnost, za katero je izvedel v okviru delovanja nadzornega sveta. Čeprav je treba vsak konkreten primer presojati posebej, bi lahko zavzeli načelno stališče, da je delavec do informacije prišel na podlagi korporativnega in ne delovnopravnega položaja. Kajti druga alineja prvega odstavka 110. člena ZDR-1 pravi, da lahko delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec naklepoma ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti *iz delovnega razmerja*.<sup>34</sup> V tem primeru pa ne bi šlo za kršitev delovnega razmerja, temveč za kršitev obveznosti, ki izhajajo iz položaja člana nadzornega sveta. Upoštevati je treba, da so delavski predstavniki v nadzornem svetu po ZGD-1 odškodninsko odgovorni, morebitna odpoved pogodbe o zaposlitvi v primerih izdaje poslovne skrivnosti pa bi lahko pomenilo dvojno sankcijo. Kako bi sodišča takšne situacije presojala, ni znano, saj sodne prakse na tem področju še ni.<sup>35</sup> Hkrati ne gre prezreti določbe drugega odstavka 276. člena ZGD-1, ki ureja sodni odpoklic članov nadzornega sveta, če gre za utemeljene razloge.<sup>36</sup>

#### 4. ZAKLJUČNE MISLI

Delavski predstavniki v nadzornem svetu imajo na podlagi ZGD-1 enak pravni položaj kot predstavniki kapitala. Vendar jih pri svojem delovanju zavezuje tudi ZSDU, ki jim nalaga upoštevanje interesov delavcev. Da bi to svojo nalogo lahko uresničevali ter s tem načela delavske participacije, jim mora biti omogočena ustrezna komunikacija z organom, ki jih je v nadzorni svet imenoval oziroma izvolil, to je svet delavcev. Zato bi kazalo razvijati takšno poslovno prakso, ki bi resnično varovala poslovno skrivnost kot tiste informacije, ki so za družbo ključne iz različnih vidikov, hkrati pa dopuščala komunikacijo pri tistih vprašanjih, ki se neposredno dotikajo položaja delavcev v družbi. Ob tem je treba opozoriti na

<sup>34</sup> Ob tem se lahko pojavijo tudi vprašanja pravnega varstva žvižgačev, vendar analiza tega vprašanja presega namen tega prispevka. Več v tem v Senčur Peček 2015.

<sup>35</sup> V sodnih primerih v nekaterih drugih evropskih državah, kot so Danska, Nemčija in Francija, so pri takšnih vprašanjih tehtali interes delavcev po ustrezni obveščenosti in na drugi strani dolžnost varovanja poslovne skrivnosti oziroma zaupnih informacij.

<sup>36</sup> Po tej določbi lahko sodišče odpokliče člana nadzornega sveta na predlog nadzornega sveta, če gre za utemeljene razloge. Nepooblaščenno razkrivanje poslovnih informacij bi lahko bilo utemeljen razlog, vendar bi bilo treba v sodnem postopku dokazati, da je do tega dejansko prišlo.

nujnost ustreznega usposabljanja glede razumevanja poslovne skrivnosti, zlasti pa na posledice kršitve teh določil. Kajti s seznanitvijo poslovne skrivnosti je naloženo tudi breme ustreznega ravnanja z njo. To pomeni tudi odgovornost sveta delavcev, da v nadzorni svet imenuje takšne predstavnike, ki so usposobljeni za upravljanje te vloge in imajo za to tudi ustrezno motivacijo. Sočasno bi kazalo razmišljati o okrepitvi komunikacije med svetom delavcem in upravo tako, da bi svet delavcev dobil od uprave potrebne informacije za svoje delovanje, s čimer bi se tudi zmanjšal pritisk na predstavnike zaposlenih v nadzornem svetu po razkrivanju zaupnih informacij.

## LITERATURA IN VIRI

- Bohinc, R. 2014. Primerjava pravne ureditve odgovornosti direktorjev v zasebnem in javnem sektorju. *Podjetje in delo* 40(8): 1383-1403.
- Franca, V. 2016. Pravni izzivi vloge delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb. *Delavci in delodajalci* 16(2/3): 361-377.
- Gold, M. 2018. "Taken on board": An evaluation of the influence of employee board-level representatives on company decision-making across Europe. *European Journal of Industrial Relations* 17(1): 41-56.
- Jagodzinski, R. in Z. Rasnača. 2018. *Confidentiality and workers' rights to information and consultation*. Predstavitev izsledkov raziskave na ETUI Expert Seminar, Bruselj, 31. 1. 2018.
- Lampe, R. 2014. Pravna ureditev poslovne skrivnosti. *HRM* april, str. 12 – 17.
- Rečnik, M. 2011. Skrbnost in odgovornost članov organov vodenja delniške družbe. *Podjetje in delo* 37(1): 60-82.
- Podbregar, I. 2008. *Vohunska dejavnost in gospodarstvo*. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede.
- Podgorelec, P. 2014. Odgovornost direktorjev in nadzornikov v Evropski uniji. *Podjetje in delo* 40(5): 704-729.
- Senčur Peček, D. 2015. Delovnopravno varstvo žvižgačev (whistleblowing). *Delavci in delodajalci* 15(2/3): 223-248.
- Šetinc Tekavc, M. 2006. *Konkurenčna prepoved v statusnih, pogodbenih in delovnih razmerjih*. Ljubljana: Uradni list RS in GV Založba.
- Waddington, J. in A. Conchon. 2016. *Board-Level Employee Representation in Europe*. New York: Routledge.
- Waddington, J. in drugi. 2016. *Managers, BusinessEurope and the development of European Works Councils*. ETUI: Bruselj.
- Združenje svetov delavcev. 2017. Priporočila ZSDS glede delovanja predstavnikov delavcev v nadzornih svetih oziroma upravnih odborih družb. *Ekonomski demokracija* 21(6): 14 – 20.

## PRAVNI VIRI

- Ustava RS. *Uradni list RS*, št. od 33/91 do 75/16.
- Obligacijski zakonik (OZ). *Uradni list RS*, št. 83/01, 34/04, 28/06, 40/07, 64/16.
- Kazenski zakonik (KZ-1). *Uradni list RS*, št. 55/08, 66/08, 39/09, 55/09, 91/11, 54/15, 38/16, 27/17.
- Zakon o trgu finančnih instrumentov (ZTFI). *Uradni list RS*, št. od 67/07 do 9/17.
- Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1). *Uradni list RS*, št. 65/09 – UPB, 33/11, 91/11, 32/12, 44/13 – odl US, 82/13, 55/15, 15/17.
- Zakon o sodelovanju zaposlenih pri upravljanju (ZSDU). *Uradni list RS*, št. 42/93, 61/00, 56/01, 26/07, 45/08.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (SE) (ZSDUEDD). *Uradni list RS*, št. 28/06.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga (ZSDUEZ). *Uradni list RS*, št. 79/06.
- Zakon o trgu finančnih instrumentov (ZTFI). *Uradni list RS*, št. od 67/07 do 9/17.
- Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije (ZintPK). *Uradni list RS*, št. 45/10, 26/11, 30/1, 43/11.

## **The Question of Confidentiality of Information between Employees' Representatives in the Supervisory Board and the Works Council**

**Valentina Franca\***

### **Summary**

In Slovenian legislation, the definition and protection of a trade secret is governed by several laws in different legal fields, which address individual legal positions in different ways. This also applies to employees' representatives in supervisory boards, who are tasked with a challenging duty to respect the rules of corporate law as well as the legislation in the area of employee participation. They are bound by the legislation to represent the interests of all employees throughout their activities in management and supervisory bodies, which can be achieved only by appropriate bilateral communication with the works council as the body that appoints or elects employees' representatives in supervisory boards. As a result, employees' representatives in supervisory boards encounter difficulties, because the data and the practical experience show that in most cases the material of the supervisory board or a major part thereof is labelled as a trade secret. In such cases, communication between employees' representatives in the supervisory board and the works council is severely impaired, which compromises the fulfilment of their role and purpose in the supervisory board. In fact, excessive and irrational labelling of documents as a trade secret undermines the purpose of the functioning of employees' representatives in supervisory boards and the participation of employees in decision making in general. On the one hand, it must be acknowledged that a portion of the material of the supervisory board is certainly a trade secret, which particularly applies to financial and other commercially sensitive information and even more so to public limited companies. However, the provisions of the Worker Participation in Management Act should not be overlooked, as they urge members of the works council to protect trade secrets. Nevertheless, despite such legal diction,

---

\* Valentina Franca, PhD, Associate Professor, Faculty of Management, University of Primorska, Slovenia  
valentina.franca@fm-kp.si



we cannot accept the interpretation that such legal provision suggests access of the works council to materials and other information, which are discussed by the supervisory board. Namely, the conditions for the appointment to both bodies differ, and so does the responsibility arising from those functions. On the other hand, a thorough consideration is required when developing a practice, which would enable communication between employees' representatives in the supervisory board and the works council regarding the contents that relate directly to the position of employees. Namely, Slovenian legislation does not define a special procedure for the works council to be able to demand from the management to disclose information they have no access to, but are, in their opinion, important for the functioning of the works council and for achieving employee participation in general. This could be demanded indirectly, claiming alleged violation of rights to information, consultation or co-decision.