

VLOGA NAMESTNIKA ČLANA UPRAVNEGA ODBOŖA
V PODJETJU

Vprašanje: Kakšna je funkcija namestnika člana upravnega odbora? Ali namestnik stopi na mesto člana upravnega odbora, če temu preneha njegov mandat?

Odgovor: Temeljni zakon o upravljanju podjetij (26. člen, 3. odstavek) določa, da se hkrati s člani upravnega odbora izvoli tudi določeno število njihovih namestnikov. Veljavni predpisi pa ne vsebujejo nobene podrobnejše določbe o tem, kakšne so pravice in dolžnosti teh namestnikov. Zato je mogoče na zastavljeno vprašanje odgovoriti le na osnovi tolmačenja zakonskih predpisov z upoštevanjem njihovega duha in pomena, a delno tudi dosedanjih izkušenj iz prakse.

Glede na to, da govori zakon o »določenem« število namestnikov, se predvsem zastavlja vprašanje, koliko namestnikov naj se izvoli, ali toliko, kolikor je članov upravnega odbora, ali pa jih je lahko manj. Po našem mnenju bi morali število namestnikov odrediti s pravili podjetja, a normalno bi bilo, da bi jih bilo toliko, kolikor je članov upravnega odbora.

Zakon izrecno ne zahteva, da se voli namestnik za konkretnega člana upravnega odbora, to je, da se funkcija namestnika poveže z določenim članom upravnega odbora. Izvoliti bi bilo torej mogoče določeno število namestnikov, ne da bi vnaprej odredili, kateri namestnik bo v primeru potrebe nadomestil katerega koli člana upravnega odbora. V takem primeru bi moral upravni odbor, če je kakšen član upravnega odbora zadržan, odločiti, kateri izmed izvoljenih namestnikov bo nadomeščal zadržanega člana upravnega odbora.

Iz samega značaja funkcije namestnika izhaja, da lahko prevzame pravice in dolžnosti članov upravnega odbora le v dveh primerih: 1. v primeručasne zadržanosti in 2. v primeru prenehanja mandata člana upravnega odbora. Gledečasne zadržanosti smo mnenja, da pride zamenjava člana upravnega odbora z namestnikom v pošten le v primeru daljšega trajajočezadržanosti, to je, kadar je mogoče vnaprejracunati s tem, da bo zadržanost trajala daljšega časa, a ne samo nekaj dni. Taka daljšega trajajočezadržanost bo na primer nastopila v primeru daljšegbolezni, odhoda na daljšeg službeno potovanje, na vojaško vezbanje, letni dopust in podobno. V takih primerih mora upravni odbor sprejeti sklep, s katerim povabi namestnika, naj v času odsotnosti ali zadržanosti zamenja člana upravnega odbora. Namestnik ima v času, ko nadomešča člana upravnega odbora, vse pravice in dolžnosti člana upravnega odbora, njegova funkcija pa preneha, ko član upravnega odbora, ki ga nadomešča, znova prevzame svojo dolžnost, to je, ko preneha vzrok njegove zadržanosti. V drugaćnem primeru, če gre za kratkotrajno zadržanost, na primer, da član upravnega odbora ne more biti navzoč na eni seji, bi ne bilo potrebno, da namestnik prevzame funkcijo zadržanega člana upravnega odbora. Temeljni vzrok za tako našeg mnenje je v tem, da bi s takim nadomeščanjem lahko oslabili odgovornost članov upravnega odbora, na-

mestniki pa, ki bi od primera do primera vstopali v funkcijo, ne bi bili dovolj seznanjeni s problemi, za katere je pristojen upravni odbor, kar bi škodljivo vplivalo na kontinuiteto njegovega dela.

Kot najvažnejše pa se postavlja vprašanje, ali naj namestnik prevzame stalno funkcijo člana upravnega odbora v drugem izmed navedenih primerov, to je v primeru prenehanja mandata člana upravnega odbora. Mandat člana upravnega odbora lahko namreč preneha iz več vzrokov: zaradi zapustitve podjetja, zaradi smrti, zaradi upokojitve, zaradi odstopa od dolžnosti v upravnem odboru, a razen tega lahko delavski svet izmenja ne samo upravni odbor v celoti, temveč tudi posamezne njegove člane. Po našem mnenju bi moral namestnik zamenjati člana upravnega odbora, ki mu je prenehal mandat, samo tako dolgo, dokler delavski svet ne izvoli novega člana upravnega odbora, a ne da bi brez posebne izvolitve po delavskem svetu postal član upravnega odbora. Temeljni vzrok za tako stališče je v tem, da je postopek za izvolitev članov upravnega odbora sorazmerno hiter in preprost. Člane upravnega odbora voli in zamenja delavski svet na svoji seji, a sam postopek volitev ali zamenjave terja le malo časa. Zato ni nobenega opravčila zato, da bi se delavski svet vnaprejevzal glede oseb, ki bodo prišle na mesto člana upravnega odbora v primeru prenehanja mandata.

SPREMINJANJE POGOJEV
V NATEČAJU
ZA DIREKTORJA

Vprašanje: Ali komisija za razpis natečaja za namestitev direktorja lahko spremeni pogoje glede strokovnih kvalifikacij direktorja, ki jih je predlagal delavski svet?

Odgovor: Po uredbi o ustanavljanju podjetij in obratov (32. člen, 5. točka) morajo biti strokovne kvalifikacije direktorja določene v pravilih podjetja. Pravila podjetja izda delavski svet ob konstituiranju, kasneje pa jih po potrebi lahko spreminja in dopolnjuje. Pravila podjetja ali poznejšeg spremembe mora potrditi občinski ljudski odbor, ki sme odrediti odobritev le, če pravila niso v skladu z veljavnimi predpisi. Občinski ljudski odbor bi torej lahko postavil svoje pripombe k pravilom podjetja glede strokovnih kvalifikacij, ki so v njih določene za direktorja, če te kvalifikacije ne ustrezajo veljavnim predpisom (s predpisi o zunanjetrgovinskem poslovanju je na primer določeno, kakšno strokovno izobrazbo mora imeti direktor zunanjetrgovinskega podjetja).

V zvezi s povedanim smo mnenja, da komisija za razpis in izvedbo natečaja za nastavitev direktorja ni pooblaščena spreminjati pogojev glede strokovnih kvalifikacij direktorja, ki jih je predlagal delavski svet, če ti pogoji ustrezajo določbam, ki jih vsebujejo pravila podjetja. Če pravila podjetja ne vsebujejo zadevnih določb, tedaj mora delavski svet na svoji seji izdati ustrezno dopolnitev pravil in to dopolnitev predložiti v potrditev občinskemu ljudskemu odboru.

Vprašanje: Kakšen je postopek za izvedbo odpoklica delavskega sveta in s katerimi predpisi je ta postopek urejen?

Odgovor: Glede odpoklica delavskega sveta ali njegovih posameznih članov naj naglasimo, da je to ena izmed pomembnih pravic delovnega kolektiva, ki izvira iz dejstva, da je delovni kolektiv kot celota nosilec pravic v zvezi z upravljanjem podjetja. V skladu s tem temeljni zakon o upravljanju podjetij izrecno določa, da ima delovni kolektiv pravico odpoklicati delavski svet v celoti ali posamezne njegove člane. Vendar do danes niso bili uveljavljeni podrobnejši predpisi o postopku, s katerim naj se izvede ta odpoklic. Zato je treba za postopek odpoklica ustrezno uporabljati predpise, ki veljajo za volitve delavskega sveta. Ker se ob izvajanju odpoklica v praksi pogosto greši in se kršijo nekatera demokratična načela delavskega samoupravljanja, bomo na kratko opisali, kako izvajamo postopek odpoklica.

Predlog za razpis glasovanja o odpoklicu lahko poda enako število članov kolektiva, kakršno je potrebno za vložitev kandidatne liste za volitve članov delavskega sveta. To določno pomeni, da je za razpis glasovanja o odpoklicu vsega delavskega sveta potrebno, da podpiše predlog desetina skupnega števila delavcev in uslužbencev, ki imajo volilno pravico, a za odpoklic posameznih članov — polovica tega števila.

Predlog za odpoklic se poda delavskemu svetu, ki določi dan glasovanja o odpoklicu. Pri tem mora upoštevati, da mora biti med dnevom glasovanja in dnevom razpisa zagotovljen ustrezni rok kakor pri volitvah. Hkrati imenuje delavski svet komisijo za sestavo volilnega imenika in komisijo za izvedbo glasovanja o odpoklicu. Sestava in dolžnosti teh organov so podobni tistim, ki jih imajo ustrezni organi za volitve delavskega sveta. Če delavski svet ne razpiše glasovanja o odpoklicu, čeprav mu je bil predlog pravilno predložen, tedaj mora namesto njega razpisati glasovanje o odpoklicu občinski ljudski odbor podobno kakor v primeru, ko delavski svet ne razpiše pravočasno volitev v roku, ki ga je določil republiški izvršni svet.

Glasovanje o odpoklicu se opravi z glasovnicami, na katerih so napisana imena vseh članov delavskega sveta ali samo imena tistih članov delavskega sveta, katerih odpoklic je bil predlagan. Ob imenu, priimku in kraju stanovanja vsakega člana, o katerega odpoklicu se glasuje, se napiše v isti vrsti besede »za odpoklic« in »proti odpoklicu«. Volivec, ki želi glasovati za odpoklic prečrta besede »proti odpoklicu« in obratno. Če volivec ni prečrtal niti besed »za odpoklic«, niti »proti odpoklicu«, se šteje, kakor da ni glasoval.

Šteje se, da so delavski svet ali posamezni člani odpoklicani, če je za odpoklic glasovala večina skupnega števila delavcev in uslužbencev, ki so sodelovali pri glasovanju.

Če so bili člani delavskega sveta izvoljeni po volilnih enotah in gre predlog za tem, da se odpokličejo samo posamezni člani, tedaj je tudi glasovanje o odpoklicu izvesti samo v tistih volilnih enotah, v katerih so bili ti člani izvoljeni.