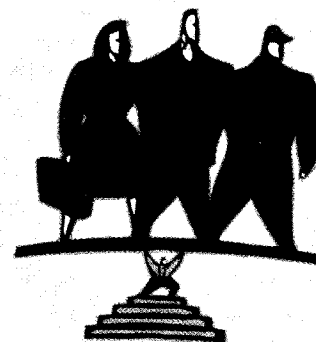




# AKTUALNA VPRAŠANJA DELOVNOPRAVNEGA POLOŽAJA POSLOVODNIH OSEB IN VODILNIH DELAVCEV

## POSEBNOSTI POGODBE O ZAPOSLOTVI Z DIREKTORJI IN VODILNIMI DELAVCI

**P**rispevek obravnava posebnosti delovnopravnega položaja poslovodnih oseb in vodilnih delavcev. Pri poslovodnih osebah Zakon o delovnih razmerjih upošteva dejstvo, da so le-ti hkrati člani poslovodnega organa ter delavci, in zanje izrecno ureja nekatere posebnosti, prav tako pa dopušča drugačno pogodbeno ureditev. Problemi pa se pojavljajo v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi ob prenehanju funkcije poslovodne osebe. Če pogodbeni stranki tega vprašanja ne uredita v pogodbi o zaposlitvi, je treba uporabiti zakonsko ureditev, ki pa za vse primere ni ustrezna. Pri vodilnih delavcih je zakonsko določenih posebnosti manj, saj se nanašajo le na delovni čas in na možnost sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ki pa ni ustrezna rešitev, saj vodilni delavci niso imenovani za časovno omejen mandat, kot to velja za poslovodne osebe.



### Poslovodne osebe in vodilni delavci

V vodstveno strukturo gospodarske družbe, pa tudi drugih pravnih subjektov, spadajo poleg članov poslovodnega organa (poslovodnih oseb oziroma direktorjev) praviloma tudi vodilni delavci.

Iz 10. člena Zakona o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 42/2006, 10/2008, 68/2008 in 42/09 – ZGD-1) izhaja, da se organ, ki v gospodarski družbi opravlja aktivnosti poslovanja, s skupnim (zbirnim) izrazom imenuje poslovodstvo. Upošteva se navedeno določbo, se za poslovodstvo štejejo or-

gani ali osebe, ki so po ZGD-1 ali po aktih družbe pooblašteni, da vodijo njene posle. Pri družbi z omejeno odgovornostjo se za **poslovodstvo** (in s tem za poslovodne osebe) štejejo en ali več poslovodij, pri delniški družbi pa uprava ali upravni odbor in izvršni direktorji (ti sicer formalno niso organ družbe, po svojih značilnostih pa spadajo k poslovodstvu).

**Vodilni delavci** so posebna skupina delavcev, ki se od drugih delavcev razlikujejo po tem, da imajo določene pristojnosti v zvezi z vodenjem poslova in zastopanjem družbe (tudi profi drugim delavcem), po čemer se približujejo poslovodnim osebam. So med poslovodnimi

osebami in drugimi delavci. Razmejitev kategorije vodilnih delavcev od kategorije poslovodnih oseb je jasna, večji problem pa je vprašanje razmejitev vodilnih delavcev od drugih delavcev.

V slovenski delovni zakonodaji vse do nedavnega meril za opredelitev vodilnih delavcev (prej imenovanih delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi) ni bilo. Opredelitev vodilnih delavcev, pravzaprav vodilnih delovnih mest, je bila prepuščena delodajalcem – ureditvi v njihovih statusnopravnih aktih (statutu, pravilih) ali splošnih aktih. Tudi leta 2003 uveljavljeni Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 – ZDR) ni določil

meril za opredelitev vodilnih delavcev. Za vodilne delavce so se tudi po njegovi uveljavitvi v praksi še vedno šteli delavci, ki jih kot take določi delodajalec s svojimi splošnimi akti, taka opredelitev vodilnih delavcev pa izhaja tudi iz veljavnih kolektivnih pogodb dejavnosti.

### *Novela ZDR-A je določila merila za opredelitev vodilnih delavcev.*

Šele novela ZDR-A (Uradni list RS, št. 103/07) je poleg posebnosti delovnopравnega položaja vodilnih delavcev določila tudi merila za opredelitev vodilnih delavcev, na katere se te posebnosti nanašajo. Kot vodilni delavec, na katerega se nanašajo navedene zakonske posebnosti, je v 5. alineji 52. člena ZDR določen »tisti vodilni delavec ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve«.

### **Delovnopravni položaj poslovodnih oseb**

Za poslovodno osebo, ki z družbo sklene pogodbo o zaposlitvi veljajo vse določbe delovne zakonodaje, razen tistih, iz veljavnosti katerih je izrecno izvzeta, oziroma glede vprašanj, ki so zanjo posebej urejena. Dejstvo, da poslovodna oseba ni le delavec te družbe (ni le v delovnem razmerju), ampak je tudi član organa te družbe in opravlja poslovodsko in zastopniško funkcijo, namreč zahteva določene posebnosti pri ureditvi njenega delovnopравnega položaja.

ZDR posebnosti delovnopравnega položaja poslovodne osebe ureja v tretjem odstavku 18. člena (zastopnik delodajalca v razmerju do poslovodne osebe), 24. členu (izjema od objave prostega delovnega mesta), 52. členu, drugem odstavku 53. člena (dopustnost sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas, tudi v daljšem trajanju od splošne zakonske omejitve) in 157. členu (dopustnost drugačne ureditve delovnega časa). Poleg tega **72. člen ZDR**, ki ureja pogodbo o zaposlitvi s poslovodnimi osebami in prokuristi, izrecno določa, da lahko pogodbeni stranki pri ureditvi medsebojnih pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja na nekaterih področjih odstopita od splošne zakonske ureditve. Ta področja so poleg sklepanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas in delovnega časa, zagotavljanja odmorov in počitka (katerih posebnosti so za poslovodne osebe izrecno zakonsko urejene) tudi plačilo za delo, disciplinska odgovornost in prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Pri tem je novela ZDR-A odpravila dilemo, ki se je pojavljala v delu teorije, in izrecno določila, da se poslovodnim osebami

pravice in obveznosti, ki jih navaja 72. člen s pogodbo, lahko uredijo drugače, kot jih določa zakon, ne glede na drugi odstavek 7. člena ZDR (po katerem se s pogodbo o zaposlitvi pravice delavcev lahko uredijo le ugodneje kot v zakonu). Pogodbeni stranki lahko torej pravice, obveznosti in odgovornosti v zvezi z vprašanji v 72. členu ZDR uredita tudi manj ugodno od zakonske ureditve.

### *V poslovni praksi se največ problemov pojavlja v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo.*

ZDR posebnosti v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo izrecno ne določa, v 72. členu pa dopušča, da pogodbeni stranki (gospodarska družbe in poslovodna oseba) pravice in obveznosti v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi uredita drugače, kot to izhaja iz ZDR. V zvezi s tem se je v teoriji in praksi pojavila dilema, kako daleč gre lahko drugačna pogodbeno ureditev, predvsem, ali se lahko pogodbeni stranki dogovorita za drugačen način prenehanja pogodbe o zaposlitvi, kot jih sicer ureja ZDR, da bi ob prenehanju statusnopравnega položaja poslovodne osebe (lahko) prišlo tudi do prenehanja njenega delovnega razmerja.

### *Če v pogodbi o zaposlitvi s poslovodno osebo prenehanje pogodbe o zaposlitvi ni urejeno, velja zakonska ureditev.*

Kljub nekaterim drugačnim stališčem v teoriji (Klampfer, 2001, str. 344; Cvetko, 2005, str. 1617), menim, da je treba drugačno pogodbeno ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo dopustiti (več o tem v: Senčur Peček, str. 165, 166). Dobro bi bilo, če bi ZDR razloge oziroma način prenehanja pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo določneje uredil (bodisi z izrecno napotitvijo na pogodbeno ureditev bodisi podrobnejšo zakonsko ureditvijo) in pri tem upošteval, da mora prenehanju funkcije poslovodne osebe nujno slediti prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Hkrati pa menim, da je tudi zdaj veljavni 72. člen ZDR lahko ustrezna podlaga za pogodbeno ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi na način, ki bo prilagojen hkratnemu statusnopравnemu položaju poslovodne osebe. Pogodbeni stranki bi lahko prenehanje funkcije poslovodne osebe določili kot razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Odvisno od načina oziroma razloga prenehanja statusnega položaja (odpoklic po-

BISTVENO PRI RAZMEJITVI MED POSLOVODNIMI OSEBAMI IN VODILNIMI DELAVCI JE DEJSTVO, DA IMAJO POSLOVODNE OSEBE V GOSPODARSKI DRUŽBI, KI JO VODIJO STATUSNOPRAVNI POLOŽAJ, KI IZHAJA IZ ZGD-1, VODILNI DELAVCI PA TAKEGA POLOŽAJA NIMAJO. POSLOVODNE OSEBE SO Z DRUŽBO V DVOJNEM PRAVNEM RAZMERJU – STATUSNOPRAVNEM (KI NASTANE S TEM, DA JIH PRISTOJNI ORGAN IMENUJE ZA ČLANA POSLOVODNEGA ORGANA) IN POGODBENEM, PRAVILOMA DELOVNEGA RAZMERJU (KI NASTANE S SKLENITVIJO POGODBE O ZAPOSLITVI). VODILNI DELAVCI PA SO Z GOSPODARSKO DRUŽBO LE V DELOVNEM RAZMERJU. NJIHOVE PRISTOJNOSTI IN ODGOVORNOSTI NISO OPREDELJENE V STATUSNOPRAVNIH PREDPISIH AMPAK JIH OPREDELUJEJO NOTRANJNI AKTI DELODAJALCA, NJIHOVE POGODBE O ZAPOSLITVI OZIROMA ODLOČITVE (POOBLASTILA) POSLOVODNIH OSEB.

IZ NEKATERIH SODB Vrhovnega sodišča JE MOGOČE SKLEPATI, DA TO SODIŠČE DOPUŠČA MOŽNOST, DA SE S POGODBO O ZAPOSLITVI DOLOČIJO DRUGAČNI ODPOVEDNI RAZLOGI, KOT SO DOLOČENI V ZDR. IZ OBRAZLOŽITVE SODBE VIII IPS 460/2006 Z DNE 18. 6. 2007 DENIMO IZHAJA: »V PRIMERU, DA JE POGODBA O ZAPOSLITVI S TAKŠNO POSLOVODNO OSEBO SKLENJENA ZA NEDOLOČEN ČAS IN V NJEJ NISO POSEBEJ UREJENI RAZLOG ZA NJENO PRENEHANJE, JE LAHKO ZAKONITO ODPOVEDANA LE NA PODLAGI ENEGA OD UTEMELJENIH ODPOVEDNIH RAZLOGOV.« STALIŠČE O DOPUSTNOSTI DRUGAČNE POGODBENE UREDITVE ODPOVEDNIH RAZLOGOV ZA POSLOVODNE OSEBE JE MOGOČE NAJTI TUDI V SODBAH VIŠJEGA DELOVNEGA IN SOCIALNEGA SODIŠČA, V ZADEVAH Pdp 995/2008 z 21. 1. 2009, Pdp 506/2008 z 2. 12. 2008, Pdp 124/2008 z 10. 9. 2008.

slovodne osebe brez krivde poslovodne osebe, odstop poslovodne osebe, potek mandata ...) bi lahko s pogodbo o zaposlitvi določili tudi pravice, ki ji ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi pripadajo (odpravnina, odpovedni rok).

Če poslovodni osebi preneha funkcija in želi družba doseči prenehanje pogodbe o zaposlitvi, mora družba (delodajalec) pri tem upoštevati splošno zakonsko ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Načinov prenehanja funkcije poslovodne osebe je več, v nadaljevanju je prikazan primer v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi ob odpoklicu poslovodne osebe.

Po ZGD-1 je mogoče člana uprave odpoklicati ob obstoju katerega od v 268. členu na-

vedenih razlogov (če član uprave huje krši svoje obveznosti, če ni sposoben voditi poslova, če mu skupščina izreče nezaupnico (razen če jo je izrekla iz očitno neutemeljenih razlogov) ali iz drugih ekonomsko-poslovnih razlogov (pomembnejše spremembe v strukturi delničarjev, reorganizacija ipd.), izvršnega direktorja in poslovodje pa je mogoče odpoklicati kadarkoli, razen če pri poslovodji družbena pogodba določa posebne razloge za odpoklic (osmi odstavek 290. člena ZGD-1; tretji odstavek 515. člena ZGD-1).

### *Razlog za odpoklic direktorja ne pomeni nujno tudi zakonitega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi z njim.*

Iz sodne prakse jasno izhaja, da razlog za odpoklic direktorja ne pomeni nujno tudi zakonitega razloga za odpoved pogodbe o zaposlitvi z njim. Da bi bila odpoved pogodbe o zaposlitvi zakonita, mora delodajalec dokazati enega od možnih (v ZDR določenih) odpovednih razlogov za redno ali izredno odpoved.

Če je poslovodna oseba odpoklicana iz krivdnih razlogov, so ti razlogi za odpoklic lahko sočasno razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki izhajajo iz 111. člena ZDR, in pogodba o zaposlitvi preneha z izredno odpovedjo. Redna odpoved iz krivdnega razloga pride v tej zvezi manj v poštev, saj se kot ovira pojavlja obveznost predhodnega opozorila kot pogoj za odpoved.

Če je poslovodna oseba odpoklicana iz razloga, ker ni sposobna voditi poslova, bo praviloma dan tudi odpovedni razlog nesposobnosti po 2. alineji prvega odstavka 88. člena ZDR in bo mogoče poslovodni osebi pogodbo o zaposlitvi odpovedati po postopku, ki velja ob redni odpovedi iz razloga nesposobnosti.

Če pa je poslovodna oseba odpoklicana iz razloga, ki ni na njeni strani, se zastavlja vprašanje, iz katerega od v ZDR določenih odpovednih razlogov je mogoče poslovodni osebi odpovedati pogodbo o zaposlitvi. V poštev bi lahko prišla razlog nesposobnosti (zaradi neizpolnjevanja pogojev) ali poslovni razlog.

Za razlog nesposobnosti po 88. členu ZDR gre tudi, ko delavec več ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni ali izvršilnimi predpisi na podlagi zakona, zato ne more izpolnjevati svojih pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Če je poslovodna oseba odpoklicana, to dejansko pomeni, da več nima funkcije poslovodne osebe. To je iz ZGD-1 izhajajoč pogoj za opravljanje dela poslovod-

ne osebe, zato odpoklicana poslovodna oseba več ne more opravljati svojih obveznosti po pogodbi o zaposlitvi in to na prvi pogled ustreza zakonskemu opisu razloga nesposobnosti. Vendar menim, da kljub temu v tem primeru ni mogoče govoriti o razlogu nesposobnosti po ZDR. Razlog nesposobnosti je namreč razlog, ki nastane pri delavcu – bodisi, ker ta nima psihofizičnih sposobnosti za opravljanje dela, bodisi ne izpolnjuje (več) zakonskih pogojev za opravljanje dela (z zakonom se denimo zviša izobrazba, potrebna za opravljanje določenega dela; delavec mora občasno izpolniti določene pogoje za to, da lahko opravlja delo – recimo pogoje za habilitacijo pri visokošolskih učiteljih). V vseh teh primerih, ko delavec ne izpolnjuje več pogojev za opravljanje dela, je ta sicer imel možnost izpolniti ta pogoj (recimo v določenem času pridobiti zahtevano izobrazbo; doseči pogoje za habilitacijo), vendar ga ni izpolnil, razlog je torej na njegovi strani. Če je poslovodna oseba odpoklicana iz razloga, ki ni na njeni strani, več ne izpolnjuje pogojev za opravljanje svojega dela po pogodbi o zaposlitvi po volji delodajalca (ker jo je odpoklical), gre torej za razlog, ki izhaja iz sfere delodajalca, delavec pa nanj ni mogel vplivati.

Edini razlog za odpoved, ki izvira iz sfere delodajalca, je poslovni razlog, opredeljen v 1. alineji prvega odstavka 88. člena ZDR. Bistvo tega razloga pa je, da delodajalec več ne potrebuje opravljanja določenega dela pod pogoji iz pogodbe o zaposlitvi. Nepotrebno je delo, ne pa delavec, ki to delo opravlja (tako stališče je mogoče najti v teoriji – Cvetko et al., 2004, str. 245, pa tudi sodni praksi – iz sodbe VS RS VIII/ Ips 72/97 z dne 23. 9. 1997 izhaja, da delo delavcev ne more postati trajno nepotrebno zaradi nujnih operativnih razlogov, če organizacija za delo, ki jih opravlja odvečni delavec, zaposluje druge delavce). V primeru odpoklicane poslovodne osebe pa družba nedvomno še potrebuje delo vodenja poslovne družbe oziroma delo opravljanja funkcije poslovodne osebe, le osebe, ki je doslej to delo opravljal, ne potrebuje več, ker ta oseba več ni poslovodna oseba (direktor). Tudi poslovni razlog, kot je opredeljen v ZDR, ni ustrezen za odpoved pogodbe o zaposlitvi poslovodni osebi, ki je bila odpoklicana iz razloga na strani delodajalca.

Čeprav noben od zakonskih razlogov ni v celoti ustrezen, je primeru, ko pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo vprašanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi ne ureja, poslovodna oseba pa je odpoklicana, delodajalec primoran izbrati enega od njih (praviloma izbrati med poslovnim razlogom in razlogom nesposobnosti), sodišče pa presoditi zakonitost njegove izbire. Iz sodbe Višjega delovnega in socialnega sodišča,

opr. št. Pdp 163/2004 iz 23. 11. 2005, je mogoče razbrati, da sodišče poslovnega razloga v navedenem primeru ni štel za nezakonitega, ampak je odpoved razveljavilo, ker delodajalec poslovodni osebi ni ponudil drugega dela, čeprav je to obstajalo. Vrhovno sodišče pa se je v sodbi VIII Ips 460/2006 z 18. 6. 2007 postavilo na stališče, »če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače določeno, razrešitev poslovodje s strani skupščine družbenikov pomeni, da tak delavec ne izpolnjuje več pogojev za opravljanje dela poslovodje d.o.o., zaradi česar ne more izpolnjevati obveznosti iz dotedanje pogodbe o zaposlitvi. Tako že sama razrešitev poslovodje d.o.o., ki ni predmet delovnega spora, z vidika pogodbe o zaposlitvi za to delovno mesto pomeni utemeljen razlog za odpoved iz razloga nesposobnosti. Če stranki na postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi na razlog odpovedi ne moreta več vplivati in ko zagovor v tem pogledu ne more imeti smisla, je od delodajalca neutemeljeno pričakovati, da delavcu omogoči zagovor«.

Menim, da bi pri tehtanju med poslovnim razlogom in razlogom nesposobnosti kazalo dati prednost razlogu nesposobnosti, saj vsebinsko bolj ustreza okoliščinam, ko delavec izgubi funkcijo poslovodne osebe, zato pogodbenih obveznosti več ne more opravljati (če seveda zanemarimo prej izražene pomisleke).

## **Delovnopравни položaj vodilnih delavcev**

Položaj vodilnih delavcev v hierarhiji gospodarske družbe deloma vpliva na njihove pravice in obveznosti iz delovnega razmerja. Od vodilnih delavcev se pričakuje bistveno večja delovna pripravljenost in angažiranost na delovnem mestu kot od drugih delavcev, hkrati pa se jim zaradi pomembnosti in narave njihovih nalog oziroma funkcij priznava višje plačilo. Ker poslovodne osebe na vodilne delavce prenašajo določen del podjetniških (delodajalskih) funkcij, je za razmerje med poslovodnimi osebami in ključnimi vodilnimi delavci značilno razmerje zaupanja, s čimer je povezan tudi interes poslovodnih oseb v zvezi s kadrovanjem teh oseb. Slovenska delovna zakonodaja in poslovna praksa je navedene značilnosti vodilnih delavcev v različnih obdobjih različno upoštevala, predvsem pa je bilo vse do uveljavitve sedanjega ZDR vidno izenačevanje položaja vodilnih delavcev z direktorji (poslovodnimi osebami). Tudi vodilni delavci so imeli sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas, tako imenovano individualno pogodbo o zaposlitvi za vodilno delovno mesto pa za določen čas (mandatno obdobje), pri čemer so imeli ob prenehanju mandata pravico do razporeditve na drugo ustrežno delo, ob



predčasni razrešitvi pa pravico do odpravnine. Zanimivo je, da so se tudi potem, ko je bil z novelo ZTPDR iz leta 1990 za vodilne delavce odpravljen mandat in ko zakonodaja ni več določala pristojnosti direktorja za razrešitev vodilnih delavcev, v praksi vse te posebnosti delovnopravne položaja vodilnih delavcev ohranile.

Šele ZDR je položaj poslovnih oseb in vodilnih delavcev različno uredil, s tem ko je v 72. členu dopustil, da se pri poslovnih osebah s pogodbo o zaposlitvi odstopi od zakonske ureditve (in zanje določil še nekaj posebnosti – denimo možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas), vodilnih delavcev pa z 72. členom ni zajel in je zanje določil posebnost le glede delovnega časa (in šele z novelo ZDR-A tudi možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas). Delodajalec in vodilni delavec torej lahko še vedno skleneta pogodbo o zaposlitvi, imenovano »individualna pogodba o zaposlitvi«, vendar mora biti ureditev pravic in obveznosti vodilnega delavca v skladu z ZDR. Upoštevata lahko le posebnosti, ki jih za vodilne delavce zakon izrecno določa – to je možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas in možnost drugačne ureditve delovnega časa. Seveda je glede na drugi odstavek 7. člena ZDR s pogodbo o zaposlitvi vodilnemu delavcu vedno mogoče priznati več pravic, kot jih daje zakon.

## Trajanje in prenehanje pogodbe o zaposlitvi z vodilnim delavcem

Z ZDR so se delovna razmerja uredila na novih temeljih. To velja tudi za vodilne delavce. Upoštevajo dosledno izpeljan pogodbeni koncept, po katerem se delovno razmerje sklene s pogodbo o zaposlitvi, katere obvezna sestavina je tudi delovno mesto, za spremembo pogodbe o zaposlitvi pa je potrebno soglasje volje pogodbenih strank, po uveljavitvi ZDR s pogodbo o zaposlitvi več ni mogoče določiti, da vodilni delavec, ki je v delovnem razmerju za nedoločen čas, vodilno delovno mesto opravlja določen čas (kar je bilo prej običajno). Če bi pogodbeni stranki kljub temu v pogodbi zapisali, da ima vodilni delavec delovno razmerje sklenjeno hkrati za nedoločen čas (na splošno) in določen čas (za vodilno delovno mesto), menim, da bi bilo treba tako razmerje šteti za delovno razmerje za nedoločen čas (po načelu *in favorem laboratoris*).

Po noveli ZDR-A je z vodilnimi delavci dopustno skleniti tudi pogodbo o zaposlitvi za določen čas (5. alineja prvega odstavka 52. člena ZDR), ki se lahko sklene za obdobje, daljše od dveh let (tretji odstavek 53. člena ZDR). Ta možnost se ne nanaša na vse delavce, ki jih kot vodilne opredeljuje delodajal-

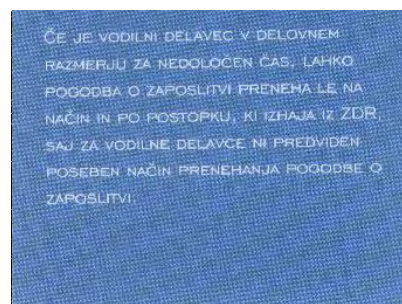
ci v svojih aktih. Pogodbo o zaposlitvi za določen čas je dopustno skleniti le s tistimi vodilnimi delavci, ki izpolnjujejo merila, določena v 5. alineji prvega odstavka 52. člena ZDR. Navedeno zakonsko ureditev je mogoče razumeti v tem smislu, da je dopustno pogodbo o zaposlitvi za določen čas skleniti le s tistimi vodilnimi delavci, ki so glede na svoje pristojnosti najbližje poslovnim osebam, zato so poslovodne osebe posebej zainteresirane, da imajo vpliv na njihovo kadrovanje. Menim, da je treba merila za opredelitev kroga tistih vodilnih delavcev, na katere se nanaša 52. člen ZDR, restriktivno razlagati, saj pomeni možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas bistven poseg v njihov delovnopравни položaj.

Vodilni delavci v nasprotju s poslovnimi osebami namreč niso v korporacijskem razmerju z družbo in niso imenovani za mandatno obdobje. Tudi če imajo delodajalci v svojih splošnih aktih določena mandatna obdobja za vodilne delavce, za to ni podlage v zakonodaji. Zato se lahko pojavi vprašanje, kako bo sploh mogoče določiti čas, za katerega se sklene pogodba o zaposlitvi z vodilnim delavcem. Upoštevajte prvi odstavek 53. člena ZDR, se pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene za omejen čas, potreben, da se delo, ko je sklepanje take pogodbe dopustno, opravi.

*V praksi se je pojavil interes, da bi se pogodba o zaposlitvi z vodilnimi delavci sklepala za čas mandatnega obdobja poslovnih oseb.*

Praksa je zainteresirana za rešitev, po kateri bi se pogodba o zaposlitvi z vodilnimi delavci sklepala za čas mandata (mandatnega obdobja) poslovnih oseb. To bi pomenilo, da je trajanje delovnega razmerja vodilnih delavcev odvisno od trajanja delovnega razmerja poslovnih oseb, pri tem pa je vprašanje, ali se bodo vodilnim delavcem s pogodbo o zaposlitvi zagotavljale podobne pravice, kot jih imajo v svojih pogodbah zagotovljene poslovodne osebe za primer, da so predčasno odpoklicane ali po izteku mandatnega obdobja niso več imenovane in jim tudi pogodba o zaposlitvi preneha (odpovedni rok, odpravnina).

Menim, da je treba pozdraviti to, da je zakonodajalec omejil krog vodilnih delavcev, na katere se nanaša posebna zakonska ureditev. Prav tako je mogoče razumeti interes poslovnosti v zvezi z vplivanjem na kadrovanje ključnih vodilnih delavcev. Vprašanje pa je, ali je dopustitev sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas prava rešitev. Možno bi bilo recimo urediti poseben primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi ključnim vo-



dilnim delavcem (bodisi ob začetku mandata novega poslovnosti bodisi pri porušenem zaupanju med poslovnostjo in vodilnim delavcem), ob hkratni obveznosti ponudbe ustrezne zaposlitve (analogno 88. in 90. členu ZDR) ali zagotoviti ustreznih pravic (odpravnine). Pri delavcih, ki so že zaposleni pri delodajalcu, pa bi – če postanejo vodilni delavci – kazalo razmišljati o suspenzu njihove doseganje pogodbe o zaposlitvi za čas opravljanja vodilnega dela.

*Posebnosti glede delovnega časa veljajo le za vodilne delavce, ki izpolnjujejo merila po 52. členu ZDR.*

Kot zgled lahko služi tudi primer nemške ureditve odpovedi, ki se nanaša na poslovodje, vodje obratov in podobne vodilne delavce, če so pooblaščen za samostojno najemanje ali odpušcanje delavcev. Tudi njim je mogoče pogodbo o zaposlitvi odpovedati le iz razlogov, navedenih v Zakonu o varstvu pred odpovedjo, in po določenem postopku, posebnost pa je v tem, da lahko – če sodišče ugotovi nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi z vodilnim delavcem – delodajalec brez posebne utemeljitve sodišču predlaga prenehanje pogodbe o zaposlitvi ob plačilu odpravnine (gre za prenehanje pogodbe o zaposlitvi na podlagi sodbe sodišča, sodba pa se izda na predlog delodajalca, ki ne potrebuje posebne utemeljitve).

## Delovni čas vodilnih delavcev

157. člen ZDR omogoča, da se pri določenih kategorijah delavcev pri pogodbeni ureditvi delovnega časa odstopi od zakonskih določb glede omejitve delovnega časa, nočnega dela, odmora, dnevnega in tedenskega počitka. Med njimi so tudi poslovodne osebe in vodilni delavci, ki izpolnjujejo merila iz 5. alineje prvega odstavka 52. člena ZDR.

V navedeni določbi ZDR je upoštevan poseben položaj tistih vodilnih delavcev, ki se po pristojnostih zelo približujejo poslovnim osebam. Glede na naravo njihovega dela, jim delovnega časa vedno ni mogoče vnaprej razporediti oziroma si ga pogosto razpore-

Stran / Page: 42

Doseg / Reach: 0

Država / Country: SLOVENIA

Površina prispevka / Size: 1645 cm2

5 / 5

jajo sami. Pri njihovem delovnem razmerju tako ni treba upoštevati posamičnih zakonskih določb, ki se nanašajo na omejitev trajanja delovnega časa, pogoje za nočno delo, minimalni odmor in počitek, namenjenih varstvu drugih delavcev (ki jim delovni čas razporejajo drugi), morata pa jim biti zagotovljena varnost in zdravje pri delu.

Glede na navedeno menim, da je v pogodbi o zaposlitvi z vodilnimi delavci, ki izpolnjujejo merila iz 52. člena, mogoče določiti, da si mora vodilni delavec razporejati delovni čas tako, da izpolnjuje svoje obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, zato do evidenciranja nadur in dodatka zanje praviloma ni upravičen.

## Literatura in pravni viri

Cvetko, A., Odprta vprašanja pri sklepanju in odpovedi pogodb o zaposlitvi s poslovnimi osebami, Podjetje in delo, št. 6-7/2005, str. 1608-1619.

Cvetko, A. et al., Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba, GV Založba Ljubljana, 2004.

Klampfer, M., Položaj managerjev po sodni praksi, Gospodarski subjekti na trgu (IX. posvetovanje o aktualni problematiki s področja gospodarskega prava, 17. do 19. maja 2001, Portorož), Inštitut za gospodarsko pravo, Maribor, 2001, str. 331-350.

Senčur, Peček D., Delovnopравни položaj direktorjev, doktorska disertacija,

Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani, 2007.

Zakon o gospodarskih družbah, Uradni list RS, št. 42/2006, 10/2008, 68/2008, 42/09 – ZGD-1.

Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/02, 103/07 – ZDR.

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, Uradni list SFRJ, št. 60/89, 42/90 – ZTPDR. - Kündigungsschutzgesetz (KSchG), nemški zakon o varstvu pred odpovedjo iz 1969, Nipperdey, 2006, str. 400.

**Dr. Darja Senčur Peček,**  
*docentka na Pravni fakulteti*  
*Univerze v Mariboru*