



Emira Abdić

Šepave individualne pogodbe

Pogodbe o zaposlitvi poslovnih ljudi pogosto vsebujejo pravni paradoks, da pri direktorju (poslovodni osebi) le s težavo govorimo o delovnem razmerju oziroma vsaj ne o delovnem razmerju z vsemi elementi, ki jih predvideva zakon.

Pojem poslovodne osebe v nobeni veljavni delovnopравни zakonodaji ni opredeljen. Po definiciji, ki izhaja iz zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR), 5. člen določa, da je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi, delavec. Kriteriji za individualne pogodbe o zaposlitvi menedžerjev pa opredeljujejo poslovodnega delavca kot delavca, ki opravlja naloge poslovodnega organa pri delodajalcu. Iz 10. člena zakona o gospodarskih družbah (v nadaljevanju ZGD-1) pa izhaja, da se za poslovodstvo štejejo osebe, ki so po ZGD-1 ali aktih družbe pooblašene, da vodijo njene posle.

Delovno razmerje je po zakonu o delovnih razmerjih (ZDR) razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se »delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca«. Pri tem je izražena odvisnost dela delavca in nadzorstvo nad njegovim delom, kar pa se ne sklada denimo z direktorjevim samostojnim delom z lastno odgovornostjo, ki pa mora sicer ustrezati dobremu in vestnemu pogodbeniku



gospodarske družbe. Te ugotovitve napeljujejo na paradoks, da pri direktorju (poslovodni osebi) lahko le s težavo govorimo o delovnem razmerju oziroma vsaj ne o delovnem razmerju z vsemi elementi. Prav tako je čas opravljanja dela pri poslovodni osebi omejen z mandatom, odmori in počitki pridejo v poštev, ko je delo opravljeno, plačilo je vezano na rezultate dela, disciplinska odgovornost je zaradi tega, ker je poslovodna oseba sama disciplinski organ, nesmiselna, prenehanje pogodbe o zaposlitvi mora biti ustrezno dogovorjeno, saj odpovedni razlogi za kolektivno pogodbo pri individualnih pogodbah s poslovnimi osebami niso uporabni. Poleg tega pa je uspeh ali neuspeh podjetja odvisen od delovanja direktorja oziroma poslovodne osebe in njegove vodstvene funkcije.

Zaradi posebnosti pogodbe o zaposlitvi s poslovnimi osebami ZDR v 72. členu določa, da lahko stranki (poslovodna oseba in delodajalec) drugače uredita določene pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, in sicer: pogoje in omejitve delovnega razmerja za določen čas,

delovni čas, zagotavljanje odmora in počitkov, plačilo za delo, disciplinsko odgovornost, prenehanje pogodbe o zaposlitvi.

Drugod po svetu je položaj poslovodne osebe pogosto urejen s pogodbo o poslovdstvu (management contract), ki je sestavljena iz elementov pogodbe o delu in mandatne pogodbe. Pri nas imamo tako imenovano pogodbo o zaposlitvi s poslovnimi osebami (individualna pogodba), ki pa je še vedno samo pogodba o zaposlitvi s posebnostmi 72. člena ZDR.

Poslovodna funkcija se lahko opravlja v obliki delovnega razmerja (pogodba o zaposlitvi po ZDR) ali civilnega razmerja (civilnoppravna pogodba). Pri slednjem je v ospredju avtonomija strank, medtem ko gre pri prvem za delovno razmerje, kjer se ščiti predvsem delojemalca.

Gospodarska družba in poslovodna oseba lahko čas trajanja pogodbe določita na različne načine: za čas trajanja mandata ali za čas trajanja datumsko določenega mandata (pogodbeni časovni okvir).

Problem nastane, če sta v pogodbi določena oba časovna mejnika: določen čas mandata in datum, do katerega naj bi mandat trajal. Tako se lahko pride do nejasnosti (tudi v povezavi z obličnostjo in pogoji pogodbe), ko se je poslovodni osebi mandat podaljšal, nove pogodbe o zaposlitvi za določen čas pa poslovodni delavec z novim datumom trajanja delovnega razmerja ni podpisal, ampak je naprej opravljal delo poslovodne osebe do konca mandata. Sodna praksa stoji na stališču, da je treba morebitne nejasnosti razlagati v korist delavca; v primeru spora se šteje, da če ostane delavec na delu tudi po poteku časa, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se šteje, da je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

ZDR določa, da se v pogodbi o zaposlitvi s poslovodnimi osebami drugače uredijo obveznosti in odgovornosti v zvezi z disciplinsko odgovornostjo. Tu pa je prišlo do anomalije, saj ZDR določa, da disciplinsko odgovornost delavca ugotavlja delodajalec, če je fizična oseba, v primeru, da je delodajalec pravna oseba, pa v imenu delodajalca njegov zastopnik, določen z zakonom ali aktom o ustanovitvi ali oseba, ki jo on pisno pooblasti. Z zakonom določena oseba pa je ponavadi poslovodna oseba, ki je glede na

določbe zakona pristojna voditi disciplinski postopek. Že zakon sam torej preprečuje vodenje disciplinskega postopka zoper poslovodno osebo, ker bi ga vodil proti samemu sebi. Določba o tem, da se stranki lahko dogovorita drugače, je na tem mestu smiselna. Naj se dogovorita, da disciplinski postopek proti poslovodni osebi vodi nekdo drug.

ZDR se premalo posveča poslovodnim osebam in njihovem položaju pri sklenitvi pogodbe. Tako je »delovnemu razmerju«¹ poslovodnih oseb posvečena le ena določba ZDR, kar je občutno premalo glede na njihovo vlogo v sodobnih gospodarstvih. Glede na zgoraj povedano in na delovnopravno zakonodajo v Republiki Sloveniji bi bilo treba premisliti, ali je sploh pravilno in primerno, da govorimo o delovnem razmerju poslovodnih oseb. Razmerju med poslovodno osebo in gospodarsko družbo namreč manjka kar nekaj bistvenih elementov delovnega razmerja; delo v takem razmerju je v nasprotju z opredelivitvijo ZDR samostojno, z osebno in neposredno odgovornostjo, kar izraža predvsem močno vsebinsko razlikovanje, prav tako je način nadzora drugačen pri poslovodni osebi in navadnem delavcu; poslovodni organ

je tisti, ki družbo de facto vodi in nadzira, pristojnost nadzornega sveta pa se razteza le do pregledovanja dokumentacije in dajanja soglasja k večjim odločitvam. Problem nastane tudi pri dosledni uporabi členov ZDR, saj ti določajo, da se lahko za delavca drugače določajo samo zanj ugodnejše pravice od zakonskega minimuma, kar pa je v nasprotju z 72. členom ZDR, saj ta določa, da se lahko drugače določi delovni čas, drugačen čas odmorov, počitka – kar večkrat za poslovodno osebo ni ugodnejše. Že v samem zakonskem besedilu naletimo na nasprotja, kar dodatno otežuje urejanje slednjih razmer v praksi, v skrajnih primerih lahko pride celo do paradoksalnih sporov, ko se vsaka stranka upravičeno naslanja na nasprotujoče si določbe ZDR. Stojim na stališču, da bi se morale razmerje med poslovodnim organom in gospodarsko družbo pogosteje urejati na podlagi civilnih pogodb, ki bi imele za posledico poslovodno (managersko) razmerje. Tako razmerje bi lahko v celoti in materialno korektno uredilo vsa do zdaj sporna vprašanja, od ureditve trajanja mandata, odpoklica, odgovornosti za delo menedžerja pa do plačila za opravljeno delo. Z menedžerji naj bi predstavniki lastnikov sklepali takšne individualne pogodbe, ki jasno določajo nagrajevanje in njihove odgovornosti.