



Izzivi ureditve in presoje delovno-pravnega položaja poslovodnih oseb in vodilnih delavcev

Darja Senčur Peček*

UDK: 349.2:331.101-057.177.4

Povzetek: V prispevku so obravnavana izbrana vprašanja delovnopravne položaja poslovodnih oseb in vodilnih delavcev v gospodarski družbi, še posebej vprašanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Pri poslovodnih osebah je aktualno predvsem vprašanje posebnosti pogodbene ureditve prenehanja pogodbe o zaposlitvi, vpliv pogodbene določitve pravice do drugega delovnega mesta na ohranitev zaposlitve, pa tudi vprašanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če posebne pogodbene ureditve ni. Analizirano je tudi vprašanje pristojnosti za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi in vprašanje sodne pristojnosti rednih in delovnih sodišč v sporih med družbo in poslovodno osebo. V zvezi z vodilnimi delavci je opozorjeno na pomen opredelitve kroga vodilnih delavcev in na drugačnost njihovega pravnega položaja (od položaja poslovodnih oseb), kar se kaže tudi pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

Gljučne besede: poslovodna oseba, direktor, vodilni delavec, delovno razmerje, prenehanje pogodbe o zaposlitvi, odpoklic, odpravnina

Challenges of Regulating and Assessing the Employment Status of Members of Management Bodies and Managerial Employees

Abstract: This paper explores key issues concerning the employment status of members of management bodies (directors) and managerial employees within a company, with particular emphasis on the termination of employment contracts. The paper covers the specific aspects of

* Darja Senčur Peček, doktorica pravnih znanosti, redna profesorica na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru

darja.sencur-pecek@um.si

Darja Senčur Peček, PhD, Full Professor at the Faculty of Law, University of Maribor

contract arrangements for terminating managerial employment, the effect of contractually defining the right to another job on continued employment, and the implications when no such special arrangements exist. The analysis extends to the authority responsible for terminating employment contracts and examines whether ordinary or labour courts have jurisdiction in disputes between companies and managerial staff. Special attention is paid to the significance of clearly identifying the group of managerial employees and distinguishing their legal position from that of directors, particularly in relation to contract termination.

Key words: *director, managerial employee, employment relationship, termination of employment contract, recall, severance pay*

1. UVOD

Vsaka pravna oseba za delovanje in nastopanje v pravnem prometu potrebuje fizične osebe. To so predvsem poslovodne osebe (direktorji), ki na podlagi zakona vodijo posle pravnega subjekta in ga zastopajo navzven¹ in vodilni delavci, ki so jim v tej zvezi dana določena pooblastila, povezana z njihovim delovnim mestom.²

Poslovodne osebe (direktorji) v gospodarskih družbah³ so člani uprave in izvršni direktorji v delniški družbi in poslovodje (direktorji) družbe z omejeno odgovornostjo.⁴ Njihovo imenovanje, odpoklic, pristojnosti in odgovornosti urejajo statusno-pravni predpisi, predvsem Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1).⁵ Glede varstva osebnega položaja direktorjev zakon napotuje na pogodbo, ki se sklene med gospodarsko družbo in direktorjem. Medtem ko je v mnogih evropskih

¹ Pa tudi prokuristi, ki so v svojem delovnopravnem položaju izenačeni z direktorji, in jih v tem članku posebej ne obravnavam.

² O pojmu poslovodnih oseb in vodilnih delavcev glej D. Senčur Peček, 2008.

³ V prispevku se osredotočam na gospodarske družbe. Glede pravnega položaja poslovodnih oseb v drugih pravnih subjektih (zavodih itd.) veljajo določene posebnosti, ki jih tu ne obravnavam.

⁴ V slovenski praksi so najbolj razširjene družbe z omejeno odgovornostjo, med delniškimi družbami pa tiste z dvotirnim sistemom upravljanja. V družbah z enotirnim sistemom upravljanja se k poslovodstvu uvrščajo tudi izvršni direktorji in člani upravnega odbora (kadar ne imenujejo izvršnih direktorjev in sami vodijo tekoče posle in zastopajo družbo). Glej tudi B. Bratina, M. Kocbek. et. al, 2014, str. 68.

⁵ Ur. l. RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15, 15/17, 22/19 – ZPosS, 158/20 – ZIntPK-C, 18/21, 18/23 – ZDU-10, 75/23, 02/24, 77/25 in – ZdZEETD.

državah tovrstna pogodba praviloma pogodba civilnega prava, slovensko pravo dopušča, da se sklene kot pogodba o zaposlitvi.

Direktor, ki z družbo sklene pogodbo o zaposlitvi je tako hkrati član poslovnega in zastopniškega organa gospodarske družbe in delavec te gospodarske družbe. Navedeno dejstvo terja določene posebnosti njegovega delovno-pravnega položaja. Veljavni Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)⁶ ureja nekaj tovrstnih posebnosti, hkrati pa dopušča, da se s pogodbo o zaposlitvi nekatere pravice in obveznosti direktorja uredijo drugače kot jih določa zakon. Kljub temu dvojnost statusnega in delovnopravnega položaja direktorja sproža številna vprašanja v (sodni) praksi in teoriji. Nekatera od teh so obravnavana v prvem delu prispevka.

Za razliko od direktorjev, vodilni delavci niso člani organa gospodarske družbe, in so z družbo le v delovnem razmerju, imajo pa določene pristojnosti za vodenje poslov in zastopanje družbe. Te pristojnosti vodilnih delavcev, ki izvirajo iz splošnih aktov delodajalca, njihove pogodbe o zaposlitvi ali pooblastil direktorjev, jih približujejo direktorjem in hkrati ločijo od ostalih delavcev. V praksi se zato pogosto skuša njihov delovnopравни položaj s pogodbo o zaposlitvi urejati podobno kot položaj direktorjev, čeprav delovna zakonodaja (ki sicer zanje določa nekaj posebnosti), tega ne dopušča. V tem je tudi vir problemov, ki so povezani predvsem s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, kar je obravnavano v drugem delu prispevka.

2. POGODBENI (DELOVNO-PRAVNI) POLOŽAJ DIREKTORJA

2.1. Razmerje med statusno-pravnim (korporacijskim) in pogodbenim položajem

Statusno pravo (predvsem ZGD-1, pa tudi drugi predpisi in akti družbe) določa, kako oseba postane in preneha biti direktor, določa pristojnosti, obveznosti in odgovornosti osebe kot direktorja gospodarske družbe ter njegova razmerja do drugih organov družbe. Na podlagi te ureditve lahko oseba, ki je bila imenovana

⁶ Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23, 136/23 – ZIUZDS in 70/25 – ZUTD-I.

za direktorja deluje kot organ oziroma član organa gospodarske družbe, oziroma opravlja funkcijo direktorja. Glede ureditve pravic in obveznosti med gospodarsko družbo in direktorjem, ki presegajo ta korporacijski vidik, predvsem glede ureditve obveznosti družbe do direktorja pa ZGD-1 odkazuje na pogodbo med družbo in direktorjem.⁷

Korporacijski položaj direktorja in pogodbeni položaj direktorja sta pravno ločena,⁸ hkrati pa obstajajo med obema položajem določene povezave in medsebojno učinkovanje.

Korporacijski in pogodbeni položaj direktorja nastaneta ločeno, prvi z imenovanjem, drugi s sklenitvijo pogodbe. Sklenitev pogodbe ni nujna, niti obvezna, in lahko direktor svojo funkcijo opravlja tudi, če pogodba ni (veljavno) sklenjena. Veljavno imenovanje osebe za direktorja pa je pogoj za veljavnost pogodbe o opravljanju funkcije direktorja, saj pogodba o opravljanju funkcije direktorja z osebo, ki ni direktor nima podlage (kavze).⁹

Korporacijsko pravo ureja položaj direktorja z vidika njegovega delovanja kot organa družbe, s pogodbo pa je urejeno varstvo osebnega položaja direktorja. Navedena položaja se prekrivata le v določenem delu in le v tem delu mora biti pogodbeni ureditev usklajena s statusno-pravno zakonodajo. Glede na to, da direktor s pogodbo prevzame vse obveznosti, ki sodijo k funkciji direktorja (te pa so določene z določbami ZGD-1), mora biti pri opredelitvi obveznosti direktorja pogodba usklajena s korporacijsko ureditvijo. Enako velja glede določitve prejemkov direktorja, pri katerih se morata pogodbeni stranki ravnati (če gre za pogodbo s članom uprave ali izvršnim direktorjem) po določbah ZGD-1, ki to vprašanje načeloma urejajo.¹⁰ V ostalem delu sta oba položaja med seboj neodvisna, in se presojata vsak po svojih pravilih.¹¹ Korporacijsko

⁷ Glej 2. odstavek 270. člena, 8. in 11. odstavek 290. člena, 3. odstavek 515. člena ZGD-1.

⁸ Gre za v nemškem pravu uveljavljeno t.i. ločitveno teorijo – *Trennungstheorie* (Glej K. Schmidt, 2002, str. 416, F. Scholz, G. Crezelius et al., 2000, str. 251; glej tudi D. Senčur Peček, 2007, str. 102-103), ki je splošno sprejeta tudi v RS.

⁹ Glej D. Senčur Peček, 2007, str. 111.

¹⁰ Glej določbo 270. člena in 11. točke 290. člena ZGD-1. Nadzorni svet lahko v določenih primerih celo zniža s pogodbo določene prejemke uprave v skladu s tretjim odstavkom 270. člena ZGD-1. Glej na primer sodbo VSL II Cpg 391/2011 in VSRS VIII Ips 102/2013.

¹¹ Izjema je na primer odškodninska odgovornost direktorja, ki je hkrati delavec. Ta je urejena tako z ZGD-1 (prvi in drugi odstavek 263. člena) kot z ZDR-1 (prvi odstavek 182. člena). Kot izhaja iz sodne prakse, se v tem primeru pravila ZGD-1 štejejo kot *lex specialis* v razmerju do ureditve v ZDR-1. Glej na primer sklep VSRS VIII Ips 249/2011.

pravo ne posega v to, kakšne pravice ima direktor v pogodbenem razmerju, niti kakšne pravice ima ob prenehanju pogodbe. Po drugi strani pa s pogodbo ni dopustno spreminjati zakonsko urejenega korporacijskega položaja direktorja (na primer razmerij med direktorjem in drugimi organi družbe, načinov prenehanja korporacijskega položaja).

Korporacijski in pogodbeni položaj sta funkcionalno povezana (s prenehanjem korporacijskega položaja pogodbeno razmerje izgubi svoj smisel), zato bo prenehanju korporacijskega položaja nedvomno sledilo prenehanje pogodbe. Pri tem pa se spet pokaže ločenost obeh položajev. Korporacijski položaj (funkcija) direktorja preneha po statusno-pravnih pravilih, medtem ko veljajo za opredelitev trajanja in prenehanja pogodbe pravila, ki veljajo za pogodbo (pravila civilnega ali delovnega prava). Do povezanosti med njima lahko pride le v primeru izrecne pogodbene klavzule, ki veže prenehanje pogodbenega razmerja na prenehanje funkcije direktorja.¹²

Namen korporacijskih pravil je zagotavljati čim uspešnejše funkcioniranje družbe. Temu služi tudi zakonska ureditev prenehanja korporacijskega položaja direktorja, ki zagotavlja pristojnim organom družbe, da svobodno postavljajo in odstavljajo direktorja. Namen pogodbene ureditve položaja direktorja pa je v tem, da varuje direktorja, ne le v času trajanja opravljanja funkcije, ampak tudi v primeru prenehanja funkcije, ki za direktorja pomeni izgubo vira za preživetje. Družba torej lahko direktorja odpokliče (tudi brez razloga, če to korporacijska zakonodaja omogoča), prav tako lahko različne okoliščine direktorja prisilijo v odstop, skratka korporacijski položaj direktorja z določenim dnem preneha. Kljub temu pa praviloma direktorju hkrati s tem ne prenehajo vse pravice, ki so bile dogovorjene s pogodbo. S pogodbo je mogoče upoštevati razlog za prenehanje korporacijskega položaja in direktorju v primerih, ko je do prenehanja funkcije prišlo brez njegove krivde zagotoviti ustrezno varstvo (odpovedni rok, odpravnino). Navedeno bi moralo veljati ne glede na način, na katerega preneha pogodba (redna odpoved, klavzula o povezanosti).

¹² T.i. klavzule o povezanosti. Glej v D. Senčur Peček, 2007, str. 124-125.

2.2. Pogodba o opravljanju funkcije in njena pravna narava

S pogodbo se direktor zaveže, da bo vodil posle družbe, zastopal družbo in opravljal vse druge naloge, ki sodijo k funkciji direktorja, družba pa se zaveže direktorju za to plačati. Gre za t. i. pogodbo o opravljanju funkcije direktorja,¹³ v nemškem pravu poimenovano »namestitvena pogodba (*Anstellungsvertrag*)«.

Obseg varstva, ki se direktorju zagotavlja s pogodbo o opravljanju funkcije je v veliki meri odvisen od tega, ali je pogodbeno razmerje med družbo in direktorjem opredeljeno kot razmerje odvisnega opravljanja dela (in se direktorju prizna položaj delavca), ali kot razmerje dveh prirejenih subjektov (in ima direktor položaj neodvisnega pogodbenika). Navedena opredelitev ima daljnosežne posledice za položaj direktorja, predvsem z vidika veljavnosti delovno-pravne zaščitne zakonodaje in vključevanja direktorja v sisteme socialnih zavarovanj.

Kot izhaja iz dikcije prvega odstavka 73. člena veljavnega ZDR-1 (»če *poslovodna oseba ali prokurist sklepa pogodbo o zaposlitvi...*«), je v Republiki Sloveniji pogodba, ki se sklene med direktorjem in gospodarsko družbo lahko pogodba o zaposlitvi, ni pa to nujno.

Navedeno zakonsko ureditev možnosti sklepanja pogodb o zaposlitvi z direktorji, je treba razumeti v zgodovinskem kontekstu. V času sistema družbene lastnine in samoupravljanja je bila ureditev gospodarskih subjektov in položaja oseb, ki so te subjekte vodile, prilagojena temu družbeno-ekonomskemu sistemu. Vsi člani poslovodnih organov (direktorji) so bili v delovnem razmerju in v svojem delovnopravnem položaju v veliki meri izenačeni s preostalimi delavci. Po uveljavitvi prvega Zakona o gospodarskih družbah (ZGD iz 1993), ki je v slovenski pravni red uvedel gospodarske družbe, urejene po zgledu drugih evropskih držav (predvsem držav germanskega pravnega kroga), je tudi v RS postalo aktualno vprašanje, ali je primerno, da se pogodbeni položaj direktorjev presoja kot delovno razmerje.¹⁴ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR iz 2002),¹⁵ ki je bil sprejet deset let po ZGD, je tako s »salomonskim« 72. členom ohranil možnost, da direktor sklene pogodbo o zaposlitvi, hkrati pa dopustil tudi možnost, da sklene pogodbo, ki ni pogodba o zaposlitvi. V praksi so se direktorji tudi po

¹³ Tak izraz (»pogodba o opravljanju funkcije« oziroma »pogodba o opravljanju funkcije poslovodje«) uporablja tudi ZGD-1 (v 8. odstavku 290. člena 3. odstavku 515. člena).

¹⁴ Glej T. Dobrin, 1995, str. 1120-1121; R. Bohinc, 1999, str. 290-292; D. Senčur Peček, 2001, str. 298-300.

¹⁵ Ur. l. RS, št. 42/02 s spr. in dop.

Uveljavitvi ZDR večinoma odločali za delovno razmerje in enako velja danes. Razlog za to ni le močna zakoreninjenost delovnopravnega položaja direktorjev v slovenskem pravnem prostoru, ampak tudi s tem povezano močnejše varstvo njihovega položaja.

Čeprav se je v teoriji¹⁶ ves čas problematizirala splošna možnost sklenitve pogodbe o zaposlitvi z direktorji (tudi ko v njihovem razmerju očitno ni elementov delovnega razmerja), je tudi leta 2013 uveljavljeni (in še danes veljavni) ZDR-1 v že omenjenem prvem odstavku 73. člena ohranil dikcijo 72. člena ZDR, v drugem odstavku 73. člena pa celo izrecno dopušča delovnopравни položaj direktorjev-edinih družbenikov. Gre za določbo, ki je v direktnem nasprotju z navedenimi stališči teorije, pa tudi z dotedanjo prakso Vrhovnega sodišča RS¹⁷ in prakso Sodišča EU.¹⁸ S to določbo se direktorjem enoosebnih družb izrecno priznava položaj delavca, ne glede na to, da je očitno, da elementov delovnega razmerja tu ni (predvsem ni mogoče najti elementa dela po navodilih in pod nadzorom delodajalca, saj je direktor hkrati predstavnik delodajalca in delavec). Ker direktor-edini družbenik (ustanovitelj) delovno-pravnega varstva (v razmerju do samega sebe) ne potrebuje, je mogoče namen te določbe iskati v zagotovitvi večjega obsega pravic iz socialnih zavarovanj.¹⁹

Hkrati je zakonodajalec s tem status delavca izrecno priznal tudi drugim direktorjem. Če se status delavca (ne glede na elemente delovnega razmerja) priznava direktorju enoosebne družbe z omejeno odgovornostjo, to toliko bolj velja za direktorje v ostalih družbah z omejeno odgovornostjo, mogoče pa je razumeti v tem smislu, da tudi za vse direktorje v delniški družbi in za direktorje v drugih pravnih osebah. Očitno je namen zakonodajalca, da se direktorjem omogoči sklenitev pogodbe o zaposlitvi, ne glede na to, ali v njihovem razmerju obstajajo elementi delovnega razmerja, se pravi, ali potrebujejo delovno-pravno varstvo ali ne. Če pravna oseba in direktor svoje medsebojno razmerje uredita s pogodbo o zaposlitvi, je direktor delavec, zato jo varuje delovno pravo.

¹⁶ Glej npr. B. Kresal, 2001, str. 325; D. Senčur Peček, 2008a; D. Senčur Peček, 2010.

¹⁷ Glej sodbo VS RS opr. št. VIII lps 167/2008 iz 29. oktobra 2009 in druge podobne sodbe, iz katerih izhaja, da direktor-družbenik enoosebne družbe ne more biti vključen v socialno zavarovanje kot delavec.

¹⁸ Sodišče EU, ki sicer pojem delavca pojmuje zelo široko (tudi v primeru direktorjev), je pri tem izvzelo direktorja, ki je edini družbenik, saj ta ne more biti v razmerju podrejenosti (glej sodbo v zadevi C-107/94, *Asscher*, z dne 27. junija 1996, točka 26, ki se citira tudi v novejših odločitvah).

¹⁹ Več o tem glej D. Senčur Peček v N. Belopavlovič et al.(ur.), 2024, str. 486.

V primeru, da pravna oseba in poslovodna oseba skleneta pogodbo o opravljanju funkcije kot pogodbo civilnega prava, se direktor praviloma šteje za samozaposleno osebo in zanj delovno pravo ne velja.

Ob tem kaže opozoriti na novejšo prakso Sodišča EU, ki je v primeru uporabe nekaterih direktiv EU začelo oblikovati enotni evropski pojem delavca. Nekatere od odločitev Sodišča EU so se nanašale ravno na direktorja (npr. C-232/09, *Danosa*, 11. 11. 2010, C-229/14, *Balkaya*, 9. 7. 2015). Sodišče ga je (upoštevaje ohlapne kriterije) štelo za delavca ne glede na to, da je imel z gospodarsko družbo sklenjeno pogodbo civilnega prava in se po nacionalnem pravu ni štel za delavca.²⁰ Novejše direktive celo izrecno določajo, da je treba kljub nacionalnemu pojmu delavca, pri presoji, ali se oseba šteje za delavca, upoštevati tudi kriterije iz sodne prakse SEU. To pomeni, da se tudi v primeru, če je direktor sklenil civilno pogodbo, in po slovenskem pravu ni delavec, zanj uporabljajo direktive EU (in nacionalno pravo, s katerim so le-te implementirane),²¹ če so v njegovem razmerju z družbo izpolnjeni ohlapni kriteriji glede pojma delavca, razviti v okviru sodne prakse SEU.²²

2.3. Delovno-pravni položaj direktorja (poslovodne osebe)

Za direktorja, ki z družbo sklenu pogodbo o zaposlitvi veljajo vse določbe delovne zakonodaje, razen tistih, iz veljavnosti katerih je izrecno izvzet oziroma glede vprašanj, ki so zanj posebej urejena.²³ Dejstvo, da direktor ni le delavec te družbe (ni le v delovnem razmerju), ampak je tudi član organa te družbe in opravlja poslovodsko in zastopniško funkcijo namreč terja določene posebnosti pri ureditvi njegovega delovno-pravnega položaja.

2.3.1. Zastopnik družbe (delodajalca) v razmerju do direktorja (delavca)

Glede na to, da praviloma direktor zastopa gospodarsko družbo (delodajalca) pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi z delavci, mora biti v primeru, ko se pogodba o

²⁰ Glej tudi D. Senčur Peček, 2013.

²¹ Na primer v zvezi z letnim dopustom, kolektivnimi odpusti, spremembo delodajalca itd.

²² Glej D. Senčur Peček, 2016.

²³ Praviloma pa zanje ne veljajo kolektivne pogodbe, saj jih izrecno izvemajo iz svoje veljavnosti.

zaposlitvi sklepa z direktorjem, za zastopanje delodajalca določena druga oseba. ZDR-1 v tretjem odstavku 20. člena za ta primer določa, da v imenu delodajalca nastopa organ, ki je po zakonu oziroma aktih družbe pristojen za zastopanje delodajalca proti direktorju, če tega ni, pa lastnik.²⁴

Navedeno določbo, ki se glasi: »kadar se sklepa pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo, nastopa v imenu delodajalca organ ...« je treba razumeti tako, da splošno določa, kateri organ zastopa delodajalca v razmerju do delavca-direktorja. Ne gre torej za organ, ki nastopa v imenu delodajalca zgolj pri sklenitvi te pogodbe o zaposlitvi, ampak za organ, ki nastopa v imenu delodajalca v vseh vprašanih, ki se tičejo pogodbe o zaposlitvi oziroma delovnega razmerja, vključno z odpovedjo te pogodbe o zaposlitvi.²⁵

Takšno stališče zavzema tudi Vrhovno sodišče RS v odločitvah, ki se nanašajo na primere, v katerih je bila direktorju odpovedana pogodba o zaposlitvi v času, ko je še opravljal funkcijo direktorja (in je bil šele po podaji odpovedi razrešen s funkcije).²⁶

V primerih, ko gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi direktorju, ki je bila pred tem odpoklican, pa iz odločitev VS RS izhaja, da za odpoved ni pristojen organ, določen na podlagi tretjega odstavka 20. člena ZDR-1, ampak zakoniti zastopnik družbe – novi direktor.²⁷ S takšnim stališčem sodne prakse ni mogoče soglašati.²⁸ Čeprav je bil direktor odpoklican, in formalno več ne opravlja te funkcije, gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki je bila sklenjena za opravljanje funkcije direktorja. Organ družbe, ki je po statusni zakonodaji pristojen za imenovanje in odpoklic direktorja in za zastopanje družbe proti direktorju, je v skladu s tretjim odstavkom 20. člena ZDR-1 pristojen tudi za podpis pogodbe o zaposlitvi z direktorjem. Menim, da bi morali ta organ šteti kot pristojni organ tudi za odpoved te iste pogodbe o zaposlitvi, ne glede na to, kdaj do te odpovedi pride. Še vedno gre za nastopanje družbe v razmerju do osebe, ki je opravljala poslovodno funkcijo

²⁴ Po določbah ZGD-1 je tak organ v razmerju do predsednika in članov uprave delniške družbe nadzorni svet oziroma njegov predsednik, v razmerju do poslovodje družbe z omejeno odgovornostjo pa skupščina družbenikov (oziroma nadzorni svet, če ga družba ima).

²⁵ Razlog je v tem, da sicer praviloma poslovodna oseba oziroma poslovodni organ kot zastopnik nastopa v imenu delodajalca, torej bi prišlo do konflikta interesov

²⁶ Glej na primer sodbo VS RS VIII Ips 57/2013, 14. 10. 2013) in sodbo VS RS VIII Ips 29/2019, 3. 12. 2019.

²⁷ Gre za ustaljeno sodno prakso. Glej na primer sodbo VSRS VIII Ips 41/2018, 20. 9. 2018.

²⁸ V strokovni literaturi pa je najti tudi pritrjevanje navedenemu stališču VS RS. Glej T. Tacol, M. Fortin, 2017.

in glede vprašanj, ki se nanašajo na pogodbo glede poslovodne funkcije. Takšno je tudi stališče nemške teorije in sodne prakse, ki temelji na nemški korporacijski zakonodaji (ki ji je sledil ZGD-1).²⁹ V nemškem pravu uveljavljeno stališče, da je pristojnost za sklenitev in odpoved pogodbe s poslovodno osebo pridružena pristojnosti za imenovanje in odpoklic te osebe,³⁰ se kaže tudi v slovenski poslovni praksi, kjer se o odpoklicu poslovodne osebe in o prenehanju njenega pogodbenega (delovnega) razmerja pogosto odloča na isti seji oziroma v istem dokumentu. Upošteva se uveljavljeno sodno prakso VSRS bo sklep (nadzornega sveta, upravnega odbora, skupščine družbenikov) o odpoklicu poslovodne osebe veljaven, odločitev o odpovedi in pooblastilo za podpis odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa ne.³¹ Glede na stališče slovenske sodne prakse, so v primeru, ko nadzorni svet delniške družbe razreši člana veččlanske uprave (oziroma skupščina družbenikov enega od poslovdij), o odpovedi pogodbe o zaposlitvi in o njegovih pravicah iz te pogodbe pristojni odločati dotedanji kolegi tega člana uprave (poslovodje), pri razrešitvi enočlanske uprave (ali edinega poslovodje družbe z omejeno odgovornostjo) pa je nova uprava oziroma poslovodja tisti (tista), ki bo morala odpovedati pogodbo o zaposlitvi svojemu predhodniku in razlagati določbe pogodbe, pri nastanku katere ni sodeloval(a). S takšno razlago se umetno deli pristojnost za odpoklic s funkcije direktorja in pristojnost za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki je bila sklenjena za opravljanje te iste funkcije in se organu, ki je pristojen za zastopanje družbe v razmerju do direktorja, odvzema del pristojnosti. Menim, da bi bilo potrebno razlago spremeniti. Kot pristojni organ za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za opravljanje funkcije poslovodne osebe (po 73. členu ZDR-1), bi morali šteti organ, ki je po statusnih predpisih in aktih delodajalca pristojen za zastopanje delodajalca proti poslovdnim osebam, ne glede na to, ali se odpoved poda v času, ko še opravlja to funkcijo, hkrati z odpoklicem ali pa po tem, ko je bila odpoklicana (še posebej, ker praviloma do odpovedi pride zaradi odpoklica).³²

²⁹ Glej W. Goette, 2019, § 112 Rn 12–14, ki navaja, da je bilo stališče sodne prakse, po katerem naj bi bila za odpoved pogodbe in za urejanje razmerij z odpoklicanim članom uprave pristojna nova uprava, spremenjeno že pred več desetletji. Za družbo z omejeno odgovornostjo glej A. Baumbach et al., 2017, § 56, Rn. 36–40.

³⁰ T.i. *Annexkompetenz*. Glej A. Baumbach et al., 2017, § 56, Rn. 36–40.

³¹ Glej npr. sodbo VDSS Pdp 719/2017, 21. 12. 2017, ECLI:SI:VDSS:2017:PDP.719.2017).

³² V primeru takšne razlage tretjega odstavka 20. člena ne bi prišlo do umetne delitve pristojnosti za odpoved iste pogodbe o zaposlitvi med več oseb (glede na to, ali je podana pred ali po odpoklicu poslovodne osebe), in s tem do dileme glede teka roka za podajo odpovedi (glej VSRS Sodba VIII Ips 29/2019, 3. 12. 2019).

Drugače pa je v primeru, kadar se z odpoklicano poslovodno osebo sklene nova pogodba o zaposlitvi za drugo delovno mesto (ali če oživi prejšnja pogodba o zaposlitvi, ki je mirovala v času opravljanja funkcije direktorja). Za odpoved te pogodbe o zaposlitvi je nedvomno pristojen novi direktor (zakoniti zastopnik) oziroma njegov pooblaščenec. V tem primeru namreč ne gre za pogodbeno razmerje v zvezi z opravljanjem statusopravne funkcije in je bivši direktor kot delavec (na drugem delovnem mestu) izenačen z drugimi delavci.

2.3.2. Izjema od objave

Delodajalec je praviloma dolžan javno objaviti vsako prosto delovno mesto. Med zakonsko določene izjeme, ko javna objava ni potrebna, sodi tudi primer sklenitve pogodbe o zaposlitvi z direktorjem.³³ Glede na to, da je pristojni organ gospodarske družbe pri imenovanju direktorjev praviloma prost in kandidatov ni dolžan iskati preko javnih razpisov, tudi javna objava delovnega mesta direktorja ne bi imela smisla. Pogodba o zaposlitvi se v tem primeru namreč sklene z osebo, ki je bila s strani pristojnega organa že imenovana na funkcijo direktorja.

2.3.3. Konkurenčna klavzula

Konkurenčna klavzula, s katero se delavec zaveže, da določen čas po prenehanju pogodbe o zaposlitvi svojemu bivšemu delodajalcu ne bo konkuriral na nelojalen način (z uporabo znanj in zvez, ki jih je pri njem pridobil), lahko delavca zavezuje le v primerih, ko pogodba o zaposlitvi preneha na enega od načinov, ki so taksativno navedeni v drugem odstavku 40. člena ZDR-1. Med njimi ni prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas.

Upošteva tretji odstavek 40. člena ZDR-1 se konkurenčna klavzula lahko dogovori tudi za primer izteka pogodbe o zaposlitvi za določen čas, vendar le v primeru pogodb o zaposlitvi z določenimi kategorijam delavcev, med katerimi so tudi direktorji. Glede na to, da direktorji v času opravljanja svoje funkcije pridobijo za delodajalca pomembna znanja in zveze, je zakonska možnost vključitve konkurenčne klavzule v njihovo pogodbo o zaposlitvi, tudi če je ta sklenjena za določen čas in uveljavitev klavzule ob prenehanju te pogodbe, ustrezna.

³³ Glej predzadnjo alinejo prvega odstavka 26. člena ZDR-1.

2.3.4. Mirovanje pravic in obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas

V primeru, da je za direktorja imenovana oseba, ki ima s tem delodajalcem že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas (za opravljanje drugega dela), se lahko njen pogodbeni položaj uredi v skladu s četrtnim odstavkom 49. člena ZDR-1. Z direktorjem se za določen čas (za čas mandata) sklene pogodba o zaposlitvi po 73. členu ZDR-1, pravice in obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas pa medtem mirujejo. Po prenehanju pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za določen čas (do česar praviloma pride zaradi poteka mandata direktorja ali predčasne razrešitve s funkcije direktorja), te pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas spet »oživijo«. Pri tem kaže poudariti, da gre za kogentno zakonsko določbo, ki je pogodbeni stranki ne moreta obiti niti z drugačno določbo v pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni po 73. členu ZDR-1.³⁴

2.3.5. Posebnosti pri pogodbeni ureditvi pravic in obveznosti

Upošteva je prvi odstavek 73. člena ZDR-1, se lahko s pogodbo o zaposlitvi z direktorjem pravice in obveznosti iz delovnega razmerja v zvezi z nekaterimi, taksativno navedenimi vprašanji uredijo drugače, kot je to določeno v ZDR-1. Pogodbena ureditev teh pravic in obveznosti je lahko za direktorja bolj ali manj ugodna od zakonske.³⁵ Namen drugačne pogodbene ureditve po tem členu ni v priznavanju več pravic tem osebam (to je na podlagi splošno uveljavljenega načela *in favorem* možno pri vseh delavcih, in glede vseh pravic in obveznosti), ampak v ustrežnejši ureditvi nekaterih pravic, obveznosti in odgovornosti, katerih zakonska ureditev je neustrezna z vidika hkratnega statusnega položaja direktorja.

Pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo se lahko sklene za *določen čas*, ki je lahko daljši od dveh let, kar je sicer splošna časovna omejitev.³⁶ S takšno

³⁴ Glej sodbo in sklep VSRS VIII Ips 91/2019, 9. 5. 2019.

³⁵ To je edini primer, ko je dopustno s pogodbo o zaposlitvi določiti manj pravic za delavca, kot izhaja iz zakona. Splošno pravilo je, da se lahko s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo določijo ugodnejše pravice od zakonskih (2. odstavek 9. člena ZDR-1), manj ugodna ureditev pa je dopustna le v zakonsko določenih primerih, in to s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti (in ne s pogodbo o zaposlitvi). Glej tretji odstavek 9. člena ZDR-1.

³⁶ Glej prvo alinejo prvega odstavka 73. člena ter prvi odstavek 54. člena, drugi odstavek 55. člena ZDR-1.

ureditvijo ZDR-1 omogoča pogodbenim strankam, da trajanje pogodbenega razmerja direktorja vežejo na predvideno trajanje statusno-pravnega razmerja. Statusno-pravni položaj (funkcija) direktorja je namreč običajno časovno omejen z mandatnim obdobjem (pri članu uprave in izvršnem direktorju že na podlagi zakona, pri poslovodji pa, če je tako določeno v družbeni pogodbi), ki praviloma traja več kot dve leti.³⁷

Pogodbeni stranki lahko drugače uredita *delovni čas, odmore in počitke* direktorja. Pri tem je upoštevan poseben položaj direktorja, za katerega je značilno, da mu glede na naravo njegovega dela delovnega časa ni mogoče vnaprej razporediti (s strani kakšnega drugega organa v družbi) oziroma si ga razporeja sam. Kljub temu, da v primeru direktorjev v pogodbi o zaposlitvi ni treba upoštevati posamičnih zakonskih določb v zvezi z delovnim časom, ki so namenjene varstvu ostalih delavcev, jim morata biti zagotovljena varnost in zdravje pri delu.³⁸

Upoštevaje 73. člen ZDR-1 se v pogodbi o zaposlitvi z direktorjem *plačilo za delo* lahko uredi drugače, kot to sicer ureja ZDR-1. Če navedene določbe ne bi bilo, se pogodbeni stranki ne bi mogli ravnati po določbah ZGD-1, ki določajo pravila za določitev prejemkov člana uprave in izvršnega direktorja, prav tako ne bi mogli slediti Priporočilom Združenja Manager pri sklepanju managerskih pogodb,³⁹ ki odstopajo od zakonske ureditve plačila za delo. Pogodbeni stranki, ki pri tem nista vezani na sestavine plače, kot jih določa ZDR-1, lahko direktorju s pogodbo o zaposlitvi prosto določita višino in obliko plačila za delo (plačo, nagrade, nagrajevanje z delnicami in opcijami, razne bonitete) in pri tem upoštevata njegov položaj v družbi – predvsem dejstvo da kot član poslovnega organa vodi posle družbe z veliko samostojnostjo in ima možnost vplivati na rezultate družbe. Glede tistih vprašanj, povezanih z nagrajevanjem direktorja, ki so izrecno urejena v pogodbi o zaposlitvi, velja pogodbeni (in ne zakonski) ureditev, glede vseh ostalih vprašanj pa tudi za direktorje veljajo določbe ZDR-1).⁴⁰ Za direktorje pa praviloma ne veljajo (panožne in podjetniške) kolektivne

³⁷ Glej prvi odstavek 255. člena, prvi odstavek 290. člena in drugi odstavek 515. člena ZGD-1.

³⁸ Glej tudi 157. člen ZDR-1, ki glede posebnosti delovnega časa pri poslovnih osebah sledi 17. členu Direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Glej D. Senčur Peček v N. Belopavlovič et al. (ur.), 2024, str. 499.

³⁹ Glej <https://www.zdruzenje-manager.si/assets/Baza-znanja/Prirocniki/Priporocila-Zdruzenja-Manager-pri-sklepanju-managerskih-pogodb.pdf> (dostop dne 8. 3. 2026)

⁴⁰ Prav tako tudi za direktorja (kot za vse ostale delavce) velja Zakon o minimalni plači (ZMinP, Ur. l. RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18).

pogodbe. Če te kolektivne pogodbe za delavce določajo višji nivo pravic na posameznih področjih, to za direktorja ne velja, razen če se njegova pogodba o zaposlitvi sklicuje na kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca, ali če se mu enak (ali višji) nivo pravic, kot izhajajo iz kolektivne pogodbe, izrecno priznava s pogodbo o zaposlitvi).

Disciplinska odgovornost delavca kot institut, urejen z ZDR-1 se nanaša tudi na poslovodno osebo kot delavca, v praksi pa ni praviloma ne bo prišla v poštev. Dokler med organom, ki zastopa družbo in direktorjem obstaja zaupanje, se vprašanje morebitnih (manjših) kršitev direktorja rešuje brez uporabe formalnih postopkov. Za primer, da bi direktor huje kršil svoje obveznosti, pa ima gospodarska družba na voljo tudi druge, iz statusno-pravnega položaja izhajajoče možnosti ukrepanja (na primer odpoklic). To so po mojem mnenju tudi razlogi, zaradi katerih je ZDR-1 v 73. členu dopustil, da pogodbeni stranki v pogodbi o zaposlitvi z direktorjem disciplinsko odgovornost drugače uredita.

Iz 73. člena ZDR-1 izhaja, da lahko pogodbeni stranki drugače uredita tudi *prenehanje pogodbe o zaposlitvi*. V preteklosti so obstajala različna mnenja o tem, na kaj se lahko nanaša drugačna pogodbena ureditev, predvsem ali se lahko pogodbeni stranki dogovorita za drugačen način prenehanja pogodbe o zaposlitvi, kot jih sicer ureja zakon, z namenom, da bi ob prenehanju statusno-pravnega položaja direktorja (lahko) prišlo tudi do prenehanja njenega delovnega razmerja.⁴¹ Navedeno vprašanje je bilo za prakso zelo pomembno, saj v primeru nekrivdne razrešitve direktorja ali ob poteku njegovega mandata pogodbe o zaposlitvi (ki je bila praviloma sklenjena za nedoločen čas), na podlagi zakonske ureditve ni bilo mogoče odpovedati. Danes dvoma o tem, da je dopustno v pogodbi o zaposlitvi z direktorjem drugače urediti tudi način prenehanje pogodbe o zaposlitvi ni več. Kljub temu pa je na podlagi obsežne sodne prakse mogoče ugotoviti, da stranke vedno te možnosti ne izrabijo, ali pa kljub drugačni pogodbeni ureditvi prihaja do nejasnosti in sporov.⁴²

⁴¹ Glej D. Senčur Peček v I. Bečan, et. al, 2008, stran 317. Glej tudi D. Senčur Peček, 2008a, str. 296-299.

⁴² Glej M. Lubinič, 2022; M. Debelak, 2023.

2.3.6. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi

a.) V primeru posebne pogodbene ureditve

Pogodbene stranke na različne načine urejajo prenehanje pogodbe o zaposlitvi ob prenehanju mandata direktorja, tudi tako da s prenehanjem mandata preneha tudi pogodba o zaposlitvi ali tako, da je prenehanje mandata razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi.⁴³

V praksi so različno določene tudi pravice direktorja ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi (odpravnina, odpovedni rok, pravica do ponudbe drugega dela). Iz sodnih primerov izhaja, da so te pravice praviloma vezane na razlog za odpoklic in direktorju pripadajo le v primeru, če do odpoklica ni prišlo iz razloga na njegovi strani.⁴⁴

Če si poslovodna oseba s pogodbo izrecno dogovori način odpovedi pogodbe o zaposlitvi, sodišče strogo presoja, ali je bila odpoved izpeljana v skladu s pogodbo oziroma zakonito, in v primeru nezakonitosti ohrani delovno razmerje poslovodne osebe oziroma ga sodno razveže. V pogodbah o zaposlitvi je pogosto najti tudi (še iz preteklosti znano) obveznost delodajalca, da poslovodni osebi ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto poslovodne osebe (tudi če je ta sklenjena za določen čas) zagotovi drugo delovno mesto. Po presoji VSRS je zelo pomembno, kako sta stranki pogodbe o zaposlitvi to delodajalčevo obveznost opredelili. Zgolj dogovor, da je pogodba o zaposlitvi s poslovodno osebo sklenjena za določen čas (čas mandata), hkrati pa je delavec v delovnem razmerju za nedoločen čas (brez opredelitve delovnega mesta)⁴⁵ po stališču VSRS delodajalca ne zavezuje, če delodajalec drugega dela nima (glej na primer sodbo in sklep VSRS VIII Ips 73/2019).⁴⁶ Če je za primer odpoklica in s tem prenehanja pogodbe o zaposlitvi za delovno mesto poslovodne osebe določeno, da se delavca razporedi na drugo delovno mesto oziroma se z njim sklene pogodba o zaposlitvi za delovno mesto, ki ustreza njegovi izobrazbi, znanju in zmožnostim, pa VSRS takšno obveznost šteje kot nepogojno, neodvisno od

⁴³ Pri tem je zelo pomembno, kako je prenehanje pogodbe o zaposlitvi opredeljeno v pogodbi. Glej na primer sodbo VSRS VIII Ips 139/2018.

⁴⁴ To glede odpravnine v primeru direktorjev v delniški družbi izhaja tudi iz drugega odstavka 270. člena ZGD-1.

⁴⁵ Takšne formulacije temeljijo na stari praksi, ko je bila v zakonodaji (kasneje pa zgolj v pogodbi o zaposlitvi) določena pravica direktorja do razporeditve na ustrezno delovno mesto (ob poteku mandata ali predčasni razrešitvi z direktorskega delovnega mesta).

⁴⁶ V tem primeru je sodišče štel za zakonito odpoved iz poslovnega razloga.

tega, ali delodajalec razpolaga s takim delovnim mestom, in je od izpolnitve te obveznosti odvisna zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi (glej sodba in sklep VSRS VIII Ips 11/2023, že prej tudi Sodba VSRS VIII Ips 298/2015). Kot navaja Debelak, je raznolika pogodbeno ureditev prenehanje pogodbe o zaposlitvi »predstavljala večje izzive sodni praksi, ki pa je že več ali manj izdelana.«⁴⁷

Ugotovimo lahko, da je ohranitev delovnega razmerja direktorja odvisna od ustrezne pogodbene ureditve. Poslovodne osebe (ki pred prevzemom funkcije niso bile zaposlene pri tem delodajalcu, ki morda niti ne izpolnjujejo elementov delovnega razmerja in glede na svojo pogajalsko moč niso potrebne delovnopravne zaščite) imajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi lahko močnejše varstvo zaposlitve kot ga imajo ostali delavci na podlagi zakona.⁴⁸ V nekaterih primerih pa so določbe v pogodbah o zaposlitvi, s katerimi se družbe zavežejo odpoklicanimi poslovodnimi osebami ohraniti delovno razmerje bolj kot ohraniti zaposlitve namenjene zagotavljanju denarnih prejemkov odpoklicanim direktorjem (včasih tudi v primerih, ko jim zaradi korporacijskih omejitev odpravnina ne gre).⁴⁹

Kakšna je pogodbeno ureditev pa ni pomembno samo za direktorja, ampak tudi za organ družbe, ki je pristojen za zastopanje družbe v razmerju do direktorja. Za zakonitost prenehanja pogodbe o zaposlitvi direktorja je ključno, da pristojni organ razume, kaj je določeno v pogodbi in da ob odpoklicu oziroma prenehanju mandata direktorja ravna v skladu s pogodbo.

Kot na podlagi poznavanja sodne prakse ugotavlja Debelak, so »pogodbene rešitve prenehanja pogodbe o zaposlitvi poslovodnih oseb zelo različne, večkrat zelo nejasne, včasih že kar bizarne, tudi v škodo delodajalca.«⁵⁰

b.) Če drugačne pogodbene ureditve ni

Če v pogodbi o zaposlitvi z direktorjem prenehanje pogodbe o zaposlitvi ni urejeno, velja zakonska ureditev (določbe ZDR-1). V primeru krivdnega prenehanja funkcije direktorja praviloma pride v poštev izredna odpoved pogodbe

⁴⁷ M. Debelak, 2023, str. 269.

⁴⁸ Delavcem pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha na podlagi zakona; pa tudi v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas iz razloga nesposobnosti in poslovnega razloga na podlagi ZDR-1 ponudba nove zaposlitve ni več pogoj za zakonitost odpovedi.

⁴⁹ Glej na primer zadevo VDSS Pdp 121/2025 (sodba in sklep iz 7. 5. 2025, kjer je viden primer takšne določbe pogodbe o zaposlitvi). Podobno glej tudi VDSS Pdp 120/2025.

⁵⁰ M. Debelak, 2023, str. 269.

o zaposlitvi, v primeru odpoklica zaradi nesposobnosti, odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti in v primerih kot je zmanjšanje števila članov uprave, odpoved iz poslovnega razloga. V primeru, ko je direktor odpoklican iz razloga, ki ni na njegovi strani⁵¹ ali mu preneha mandat in ni ponovno imenovan, noben od zakonsko urejenih načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi ni čisto ustrezen.⁵² V poslovni praksi se je v tej zvezi uveljavila redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, Vrhovno sodišče RS pa je v več zadevah potrdilo zakonitost tovrstne odpovedi z utemeljitvijo, da odpoklicani direktor več ne izpolnjuje z zakonom (ZGD-1) določenih pogojev za opravljanje svojega dela, zato ne more izpolnjevati obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi.⁵³

Po pregledu sodnih odločitev Vrhovnega sodišča RS in Višjega delovnega in socialnega sodišča je mogoče ugotoviti, da je prišlo do zanimive prakse.⁵⁴ Gospodarske družbe namreč odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ne uporabljajo le v primeru nekrivdnega odpoklica direktorja, ampak tudi v primeru odpoklica iz krivdnih razlogov.⁵⁵ Ker so odpravnina in druge pravice praviloma vezane na nekrivdni odpoklic, direktorju v takšnem primeru ne izplačajo odpravnine. Direktor mora pravico do odpravnine uveljavljati pred delovnim sodiščem, ki pri tem presoja obstoj krivdnih razlogov za odpoklic.⁵⁶ Po drugi strani pa delovna sodišča praviloma zavračajo zahteve direktorjev, ki uveljavljajo nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, saj jo štejejo za utemeljeno s samim dejstvom odpoklica. Odločanje o veljavnosti sklepa o odpoklicu je v pristojnosti rednih sodišč, ki pa glede na ustaljeno sodno prakso⁵⁷ lahko zgolj ugotovijo ničnost sklepa, ne odločajo pa o njegovi

⁵¹ Član uprave zaradi drugih ekonomsko-poslovnih razlogov po četrti alineji drugega odstavka 268. člena ZGD-1, poslovodja pa brez krivde oziroma brez navedbe razloga.

⁵² Podrobneje o tem D. Senčur Peček, 2009.

⁵³ Glej sodbo VSRS VIII Ips 460/2006, 18. 6. 2007, ki je bila prva tovrstna odločitev, pa tudi na primer sodbi VIII Ips 114/2014, 29. 9. 2014 in VIII Ips 298/2015, 19. 4. 2016. Ob tem kaže pojasniti, da je razlog nesposobnosti v smislu 89. člena ZDR-1 podan tudi v primeru, ko delavec več ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni ali izvršilnimi predpisi na podlagi zakona in zaradi tega ne more izpolnjevati svojih pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Če je direktor odpoklican, to dejansko pomeni, da več nima funkcije direktorja, kar je iz ZGD-1 izhajajoč pogoj za opravljanje dela direktorja, zato odpoklicani direktor več ne more opravljati svojih obveznosti po pogodbi o zaposlitvi

⁵⁴ Glej tudi F. Očepek, 2014.

⁵⁵ Glej na primer sodbo VS RS VIII Ips 204/2014, 8. 6. 2015.

⁵⁶ Na primer sodbi VS RS VIII Ips 181/2014, 13. 1. 2014 in VIII Ips 204/2014, 8. 6. 2015

⁵⁷ Glej sodbo in sklep VS RS III Ips 243/2008, 27. 1. 2011, sodbo VSK Cpg 43/2015, 20. 8. 2015, sodbo VSRS III Ips 56/2016, 19. 9. 2017

razveljavitvi (zaradi nezakonnosti oziroma neutemeljenosti).⁵⁸ Tudi če redno sodišče ugotovi ničnost sklepa o odpoklicu direktorja, glede na ustaljeno sodno prakso to ne vpliva na zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, podane na podlagi tega sklepa.⁵⁹ Sodišča to utemeljujejo s tem, da zaradi nezmožnosti vrnitve na funkcijo direktorja tudi ohranitev delovnega razmerja ni mogoča.⁶⁰ Za primer neutemeljenega odpoklica (ki mu avtomatsko sledi odpoved pogodbe o zaposlitvi) je direktor praviloma zaščiten le z odpravnino, dogovorjeno s pogodbo o zaposlitvi.⁶¹

Ugotovimo lahko, da glede na razvoj sodne prakse direktor, ki je v delovnem razmerju, glede varstva svojega pogodbenega položaja v primeru prenehanja statusnega položaja zakonsko ni nič bolj zaščiten od direktorja, ki ima sklenjeno civilnopravno pogodbo o poslovođenju.⁶²

2.3.7. Sodna pristojnost

Dejstvo, da je direktor v korporacijskem in hkrati v delovnem razmerju z družbo, vpliva tudi na določitev stvarne sodne pristojnosti v sporih med družbo in direktorjem. Če bi imel direktor sklenjeno civilnopravno pogodbo, bi bilo tako glede statusnega kot pogodbenega položaja pristojno redno sodišče, tako pa je treba razmejiti pristojnost rednega in delovnega sodstva.

⁵⁸ ZGD-1 namreč te možnosti ne določa.

⁵⁹ Glej na primer odločitev VSRS VIII Ips 105/2018.

⁶⁰ V zvezi s tem stališčem kaže opozoriti na različen namen korporacijskih pravil o odpoklicu in pravil delovnega prava. Korporacijska pravila so namenjena temu, da družba nemoteno deluje (zato ni mogoče delničarjem oziroma družbenikom vsiliti direktorja, ki ga nočejo), prav tako zagotavljajo pravno varnost (starega direktorja ni mogoče reintegrirati, saj bi to postavilo pod vprašaj imenovanje in vse odločitve medtem postavljenega novega direktorja). Pogodba med družbo in direktorjem pa je sklenjena z namenom varstva položaja direktorja. Če je to pogodba o zaposlitvi, je treba upoštevati pravila delovnega prava, ki ščitijo osebo, ki je v šibkejšem položaju (delavca). Če se ugotovi, da je bil odpoklic ničen, ni razloga, zakaj ne bi to vplivalo na zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi in ohranitev delovnega razmerja. Tudi če ne gre za direktorja, in se zaradi nezakonnosti odpovedi ohrani delovno razmerje, ni nujno, da delodajalec tega delavca še potrebuje. V tem primeru sodišče ne prizna reintegracije delavca, in pride v poštev institut sodne razveze.

⁶¹ Če posebna odpravnina v pogodbi o zaposlitvi ne bi bila določena, bi bil direktor upravičen le do odpravnine za primer odpovedi iz razloga nesposobnosti po ZDR-1.

⁶² Močnejšo zaščito (tudi ohranitev delovnega razmerja) si lahko zagotovi z vključitvijo zaščitnih klavzul (pravice do drugega delovnega mesta v pogodbo o zaposlitvi (glej predhodni razdelek članka).

Tudi glede tega vprašanja so se stališča spreminjala, tako kot se je spreminjala pravna ureditev položaja direktorja. V času, ko v slovenskem pravu še ni bila uveljavljena ločitev med statusnim in pogodbenim razmerjem direktorja, je bilo sprejeto stališče VSRS VIII R 26/98 iz 14. 1. 1999, da če je direktor v delovnem razmerju, je glede vseh zadev (tudi statusnih) pristojno delovno sodišče. Kasneje je bil to stališče preseženo z novejšimi stališči VSRS, ki se je moralo večkrat ukvarjati z vprašanjem pristojnosti v tovrstnih sporih.

Problematika razmejitve sodne pristojnosti v primerih, ko direktor izpodbija odpoklic s funkcije direktorja, uveljavlja nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi (do katere je prišlo zaradi odpoklica) in uveljavlja pravico do odpravnine, določene s pogodbo o zaposlitvi je vidna iz jedra sklepa VSRS VIII Ips 396/2007. »V sporih članov organov družb, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, se v zvezi z njihovim odpoklicem lahko pojavljajo tako elementi gospodarskega statusnega spora kot elementi individualnega delovnega spora. Pri tem je treba upoštevati, da je za spore med družbami in člani organov upravljanja družb, za katere je potrebno uporabiti pravo gospodarskih družb, na podlagi 1. točke prvega odstavka 482. člena ZPP stvarno pristojno sodišče splošne pristojnosti v gospodarskem sporu,⁶³ za spore iz pogodbe o zaposlitvi med temi osebami pa na podlagi prvega odstavka 5. člena ZDSS-1 delovno sodišče v individualnem delovnem sporu.⁶⁴ Določitev stvarne pristojnosti je torej odvisna od tega, na katero pravno področje se nanaša zahtevek in kje je urejena pravna podlaga za rešitev spora oziroma za odločitev o zahtevku. Če je odločitev o zahtevku odvisna tudi od odločitve o predhodnem vprašanju, ki po svoji vsebini spada v drugo pravno področje, sodišče zgolj za potrebe odločitve o zahtevku lahko odloča tudi o takem predhodnem vprašanju (13. člena ZPP).« V tej zvezi je nato VSRS na občni seji z dne 12. 6. 2008 sprejelo načelno pravno mnenje, da je »v sporih o odpoklicu članov organov gospodarskih družb z družbami stvarno pristojno okrožno sodišče, tudi če imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.«

⁶³ Iz 482. člena Zakona o pravnem postopku (ZPP, Ur. l. RS, št. 73/07 s spr. in dop.) izhaja, da gre za gospodarski spor med drugim tudi, ko gre za spor med družbo in člani organov upravljanja družbe, za katerega je treba uporabiti pravo gospodarskih družb. V gospodarskih sporih upošteva 32. člen ZPP odločajo okrožna sodišča.

⁶⁴ Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1, Ur. l. RS, št. 2/04, s spr. in dop.) v 5. členu določa, da je delovno sodišče pristojno v individualnih delovnih sporih, med drugim tudi o sklenitvi, obstoju, trajanju in prenehanju delovnega razmerja; o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem oziroma njihovimi pravnimi nasledniki in v zvezi s postopkom zaposlovanja delavca med delodajalcem in kandidatom.

Glede na navedeno je razmejitev med pristojnostjo rednega sodstva in specializiranega delovnega sodstva načeloma jasna. Ko gre za spor v zvezi s korporacijskim razmerjem med družbo in direktorjem, se uporablja ZGD-1 in gre za pristojnost sodišča splošne pristojnosti, ko gre za spor iz delovnega razmerja med direktorjem (delavcem) in družbo (delodajalcem), pa se uporabljajo pravila delovnega prava in pogodba o zaposlitvi, in je pristojno delovno sodišče. Kljub temu v tej zvezi še vedno prihaja do kompetenčnih sporov.⁶⁵

O odpoklicu direktorja torej odloča redno sodišče, o zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa delovno sodišče. Prav tako glede na 5. člen ZDSS-1 delovno sodišče odloča o pravicah iz delovnega razmerja, kamor sodijo tudi vsi prejemki, ki so dogovorjeni s pogodbo o zaposlitvi. S pogodbo o zaposlitvi med družbo in direktorjem je lahko dogovorjen variabilni del plače, nagrada za poslovno uspešnost, izplačilo nakupne opcije delnic, odpravnina in morebitni drugi prejemki. Čeprav ZGD-1 določa pravila glede določitve prejemkov člana uprave in izvršnega direktorja delniške družbe,⁶⁶ to niso prejemki, ki bi imeli podlago v ZGD-1. Če niso dogovorjeni s pogodbo, poslovodna oseba do njih ni upravičena. Glede na to, da gre za pravice, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, se pravi za plačilo za delo (ki se lahko v primeru direktorja določi drugače kot to določa ZDR-1) oziroma za druge prejemke iz delovnega razmerja, je za odločanje v sporih v zvezi s temi prejemki pristojno delovno sodišče. V tej zvezi kaže opozoriti na sklep VS RS III R 10/2024, ki se nanaša na pristojnost v zvezi s prejemki direktorja.⁶⁷

Posebej je treba poudariti, da enako pravilo velja tudi v zvezi z odpravnino ob prenehanju mandata oziroma odpoklicu direktorja. Odpravnina že dolgo ni več pravica, ki bi imela podlago v Zakonu o gospodarskih družbah.⁶⁸ ZGD-1 sicer določa pravila (omejitve) glede izplačila odpravnine članu uprave in izvršnemu

⁶⁵ Glej na primer VSRS sklep VIII R 2/2012, VDSS Sklep Pdp 474/2024.

⁶⁶ Glej 270. člen ZGD-1.

⁶⁷ VSRS v vseh zadevah, ki so se nanašale na prejemke ni sledilo temu stališču. Glej na primer sodbo VSRS VIII Ips 9/2020, ki se nanaša na nagrado za poslovno uspešnost in sklep VSRS VIII Ips 62/2020, ki se nanaša na variabilni del plače. Pri tem kaže opozoriti na dejstvo, da tudi če gre za s pogodbo o zaposlitvi določene prejemke, ki so značilni za poslovodne osebe, to niso prejemki, ki bi izhajali iz korporacijskega razmerja poslovodne osebe, saj ji brez pogodbene določitve ne bi pripadali.

⁶⁸ V ZGD iz leta 1993 je bila za primer neupravičenega odpoklica določena odpravnina, kasneje pa je bilo to iz zakona črtano.

direktorju delniške družbe,⁶⁹ a če odpravnina ni določena s pogodbo o zaposlitvi, direktor do nje nima pravice. Odločanje o odpravnini je tako v pristojnosti delovnega sodišča, kar potrjuje tudi VSRS v zadevi VIII R 16/2012 iz 6. 11. 2012.

Čeprav je razmejitev glede stvarne pristojnosti načeloma jasna, in temelji na tem, da se v gospodarskem sporu odloča o razmerju med družbo in direktorjem kot organom družbe (kjer je na podlagi ZGD-1 treba zagotoviti nemoteno delovanje družbe), v delovnem sporu pa o razmerju med delodajalcem in delavcem (kjer specializirano sodišče upošteva minimalne standarde, določene z delovno zakonodajo), je razvoj sodne prakse pripeljal do zanimive situacije. Odločanje o odpoklicu je v pristojnosti rednega sodišča. Glede na to, da direktor ne more doseči razveljavitve sklepa o odpoklicu, ampak samo njegovo ničnost,⁷⁰ tudi na podlagi ničnost sklepa pa ne bo prišlo do direktorjeve reintegracije, direktor nima pravnega interesa za ugotovitveno tožbo v zvezi z ničnostjo sklepa o odpoklicu.⁷¹ Direktor ima namreč v tej zvezi dajatveni zahtev glede odpravnine, o katerem pa bo odločalo delovno sodišče. Delovno sodišče, ki je pristojno tudi za odločanje o zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kljub ugotovljeni ničnosti sklepa o odpoklicu, ne bo presojalo zakonitosti odpovedi (po pravilih ZDR-1), ampak jo bo štelo za zakonito zaradi samega dejstva, da je korporacijsko razmerje z odpoklicem prenehalo.⁷² Bo pa delovno sodišče presojalo razloge za odpoklic (kar je sicer v pristojnosti rednega sodišča), ko bo odločalo o odpravnini (saj je pravica do odpravnine vezana na razlog za odpoklic).⁷³

Glede na to, da delovno sodišče v sporih, ki se nanašajo na razmerje med delodajalcem in delavcem (direktorjem) zelo redko uporablja delovno zakonodajo, v večini primerov pa sodi na podlagi same pogodbe (glede pravic, glede prejemkov, glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi), in v primeru člana uprave delniške družbe in izvršnega direktorja tudi ob upoštevanju določb ZGD-1 (glede razlogov za odpoklic, odpravnine, višine prejemkov itd.), se tudi na ta način kaže utemeljenost v teoriji zavzetega stališča o neprimernosti delovnopravnega varstva direktorjev v delniški družbi.⁷⁴

⁶⁹ Iz drugega odstavka 270. člena ZGD-1 izhaja, da se lahko odpravnina izplača le v primeru predčasne prekinitve pogodbe. Prav tako je odpravnina lahko izplačana le v primeru nekrivdnega odpoklica.

⁷⁰ Glej VSRS sodba III Ips 56/2016.

⁷¹ VSL sklep I Cpg 543/2021.

⁷² Glej VSRS sodba VIII Ips 105/2016, VIII Ips 47/2019. Razen v primeru pogodbene ureditve prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ko bo upoštevalo pogodbo.

⁷³ Glej VSRS VIII Ips 159/2016.

⁷⁴ Glej D. Senčur Peček, 2010 in tam navedeno literaturo.

3. DELOVNO-PRAVNI POLOŽAJ VODILNIH DELAVCEV

3.1. Posebnosti delovno-pravnega položaja vodilnih delavcev po ZDR-1

Poleg direktorjev sodijo v vodstveno strukturo gospodarske družbe praviloma tudi vodilni delavci. Dejstvo, da opravljajo (vsaj v določeni meri) iste funkcije (čeprav na različni pravni podlagi, in v različnem obsegu oziroma na različnem nivoju) se odraža v tem, da jih poslovna praksa pogosto dojema kot enotno strukturo.⁷⁵ Posledica tega je pogosto tudi enotno poimenovanje – ne le direktorji, tudi vodilni delavci se v praksi poimenujejo z izrazom direktor.⁷⁶ S takšnim poimenovanjem pa se ne spreminja pravni položaj teh oseb. Vodilni delavci so z gospodarsko družbo (ali drugo pravno osebo) le v delovnem razmerju. Njihove pristojnosti in odgovornosti niso opredeljene v ZGD-1, ampak jih opredeljujejo notranji akti delodajalca, njihove pogodbe o zaposlitvi oziroma odločitve (pooblastila) direktorjev.

Posebnosti, ki jih ZDR-1 dopušča za vodilne delavce ne veljajo za vse delavce, ki jih kot vodilne opredelijo delodajalci v svojih aktih, ampak le za ključne vodilne delavce, tiste, ki izpolnjujejo kriterije, določene v prvem odstavku 74. člena ZDR-1. Gre za vodilne delavce, ki vodijo poslovno področje (na primer finance, marketing) ali organizacijsko enoto (posamezno službo, obrat) in imajo pri tem bodisi pooblastila za sklepanje pravnih poslov (za samostojno zastopanje delodajalca v razmerju navzven) ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve (na primer za samostojno sklepanje in odpovedovanje pogodb o zaposlitvi, za odločanje o spremembi razporeditve delovnega časa v posamezni enoti, in podobno). V slovenski sodni praksi⁷⁷ so primeri, kjer se je presojalo vprašanje, ali v konkretnem primeru gre za vodilnega delavca ali ne, redki.⁷⁸ Pri

⁷⁵ K temu je v veliki meri pripomogla tudi delovna zakonodaja, ki je veljala v Sloveniji v preteklih desetletjih (do uveljavitve ZDR), ki je položaj vodilnih delavcev (takrat imenovanih delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi) zelo približala položaju poslovnih oseb. Podrobneje o tem v D. Senčur Peček, 2005, str. 306.

⁷⁶ V splošnih aktih gospodarskih družb se vodilna delovna mesta označujejo z izrazi kot so »direktor finančnega sektorja«, »direktor pravne službe«, »direktor obrata«, »izvršni direktor za finance«.

⁷⁷ Medtem ko je na primer v nemški sodni praksi obravnavana vprašanja, ali se delavec šteje za vodilnega delavca in se zanj uporabljajo zakonske posebnosti, pogosta. Glej na primer A. Schöberle, L. Berlitz, 2025; M. Fuhlrott, 2011.

⁷⁸ Glej na primer sodbo in sklep VSRS v zadevi VIII Ips 3/2021, 5. 10. 2021. V tej zvezi kaže opozoriti na odklonilno ločeno mnenje vrhovnega sodnika mag. Marijana Debelaka z dne 5. 10. 2021, ki se je nanašalo ravno na vprašanje, ali je oseba vodilni delavec.

presoji, ali gre za vodilnega delavca ni dovolj zgolj takšna opredelitev v pogodbi o zaposlitvi, da gre za vodilno delovno mesto, ampak je ključno, ali je imel delavec v okviru vodenja področja ali enote dejanska pooblastila, ki jih je tudi izvrševal, kar je treba v konkretnem primeru ugotoviti.⁷⁹

ZDR-1 za te ključne vodilne delavce določa bistveno manj posebnosti, kot za poslovnih osebe, saj pri vodilnem delavcu ni potrebe, da bi se delovnopравни položaj uskladil s korporacijskim položajem. Z vodilnim delavcem se tako ne more skleniti atipična pogodba o zaposlitvi na podlagi 73. člena ZDR-1 (ki se nanaša na poslovnih osebe in prokuriste), prav tako ZDR-1 ne ureja posebne pogodbe z vodilnim delavcem.

Področji, kjer so vodilni delavci pri pogodbeni ureditvi izenačeni s poslovnimi osebami, sta določitev konkurenčne klavzule in opredelitev delovnega časa, odmorov in počitkov. Tudi vodilni delavci lahko glede na naravno svojega dela tudi v omejenem časovnem obdobju pridobijo pomembna znanja in zveze, zato se lahko tudi v njihovi pogodbi o zaposlitvi konkurenčna klavzula dogovori tudi za primer izteka pogodbe o zaposlitvi za določen čas.⁸⁰ Prav tako se glede na to, da se od ključnih vodilnih delavcev pričakuje bistveno večja delovna pripravljenost in angažiranost na delovnem mestu kot od ostalih delavcev, v skladu s 157. členom ZDR-1 v pogodbi o zaposlitvi z vodilnim delavcem delovni čas, nočno delo, odmori in počitki lahko dogovorijo drugače, kot to določa zakon. Pogoj za posebno ureditev pa je, da si lahko vodilni delavec sam razporeja delovni čas,⁸¹ in da sta mu kljub drugačni pogodbeni ureditvi, zagotovljena varnost in zdravje pri delu. Navedena zakonska določba tako ne pomeni, da je mogoče pri vseh vodilnih delavcih avtomatsko drugače urediti delovni čas in odstopiti od minimalnih zakonskih standardov. Prav tako ta določba ne ureja plačila za delo, in ne daje podlage za odrejanje nadurnega dela brez pravice do dodatka za nadurno delo.⁸²

ZDR-1 namreč za vodilne delavce ne določa nobenih posebnosti glede plačila za delo, prav tako ne dopušča, da bi delodajalec in vodilni delavec s pogodbo

⁷⁹ Glej D. Senčur Peček v N. Belopavlovič et al., 2024, tudi M. Lubinič, 2022, str. 371.

⁸⁰ Glej tretji odstavek 40. člena ZDR-1. Glej tudi D. Senčur Peček v N. Belopavlovič et al., 2024, str. 271.

⁸¹ Pri tem kaže opozoriti, da glede na stališče Sodišča EU pri razlagi 17. člena Direktive 2003/88/ES, ki je služil kot podlaga za 157. člen ZDR-1, ta odstop pride v poštev samo, če si delavec v celoti sam razporeja delovni čas, in ne v primerih, ko si ga samo delno razporeja sam. Glej D. Senčur Peček v N. Belopavlovič et al., 2024, str. 1031

⁸² Glej v tej zvezi sodbo VSRS VIII Ips 22/2022, 29. 11. 2022..

o zaposlitvi odstopila od zakonske ureditve in se dogovorila za manj pravic, kot jih določa zakon.⁸³ Na enak način kot pri ostalih delavcih, pa se lahko tudi v pogodbi o zaposlitvi z vodilnim delavcem na podlagi 2. odstavka 9. člena določi več pravic, kot jih določa zakon (ali kolektivna pogodba).

Delodajalec in vodilni delavec sicer lahko skleneta pogodbo o zaposlitvi, v poslovni praksi imenovano »individualna pogodba o zaposlitvi«,⁸⁴ a ureditev pravic in obveznosti vodilnega delavca mora biti v skladu z ZDR-1 in kolektivnimi pogodbami, ki zavezujejo delodajalca.

3.2. Sklepanje in prenehanje pogodbe o zaposlitvi z vodilnim delavcem

3.2.1. Zgodovinski kontekst

Podobno kot pri poslovnih osebah, je tudi pri vodilnih delavcih za razumevanje pravnih problemov, ki se pojavljajo v poslovni praksi, treba poznati zgodovinski kontekst.⁸⁵ Čeprav je od sprejema prvega zakona o delovnih razmerjih v RS (ZDR iz 2002) minilo več kot dvajset let, se v praksi z vodilnimi delavci še vedno sklepajo pogodbe o zaposlitvi, ki so odsev pretekle ureditve. Značilnost te ureditve je bilo izenačevanje položaja vodilnih delavcev z direktorji. Tudi vodilna delovna mesta so bila opredeljena v statusno-pravnih (samoupravnih) aktih. Mandat za obe kategoriji je bil do leta 1990 opredeljen v zakonu, predviden je bil javni

⁸³ V tej zvezi je zanimiva sodna praksa v zvezi z obračunom dodatka za delovno dobo (ob sicer višjih plačah vodilnih delavcev), ki temelji na sodbi VSRS VIII Ips 10/2013 z dne 16. 9. 2013. Glej VDSS Pdp 516/2024 iz 5. 3. 2025, a tudi Pdp 349/2024 iz 25. 9. 2024.

⁸⁴ Ta izraz se je v preteklosti uveljavil zato, ker do sprejema ZDR (2002) delovna zakonodaja ni določala vsebine pogodbe o zaposlitvi, ampak je to bilo urejeno v Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti (SKPgd, Ur. l. RS, 40/97. s spr. in dop; veljavna do 31. 12. 2005) in panožnih kolektivnih pogodbah. Ker kolektivne pogodbe takrat (zaradi zakonsko drugače urejenega položaja vodilnih delavcev in poslovnih oseb), zanje niso veljale, je bila ureditev vsebine pogodbe o zaposlitvi za vodilne delavce prepuščena strankam pogodbe o zaposlitvi. Vsebina pravic in obveznosti vodilnih delavcev je torej bila zanje urejena »individualno«, v pogodbi o zaposlitvi in ne (kot za ostale delavce) kolektivno, v kolektivni pogodbi. Vse od leta 2002, odkar ZDR ureja vsebino pogodbe o zaposlitvi, in to velja tudi za vodilne delavce, prav tako pa zanje veljajo kolektivne pogodbe, ni niti potrebe niti pravne možnosti za specifično ureditev pravic in obveznosti v »individualni« pogodbi o zaposlitvi. Izraz »individualna pogodba« (kar je v bistvu nesmisel, saj je vsaka pogodba o zaposlitvi individualna) se je tako ohranil bolj kot oznaka za pogodbo z vodilnim delavcem.

⁸⁵ Več o tem glej D. Senčur Peček, 2005, stran 298 in naslednje.

razpis prostega delovnega mesta, o izbiri med kandidati je odločal drug organ kot o izbiri ostalih delavcev.⁸⁶ Tudi po spremembi zakonodaje v letu 1990 je bil v praksi položaj vodilnih delavcev urejen na enak način kot prej, s sklepanjem t.i. individualnih pogodb. Vodilni delavci so (enako kot direktorji v tistem času) imeli sklenjeno delovno razmerje za nedoločen čas,⁸⁷ t.i. individualno pogodbo o zaposlitvi za vodilno delovno mesto pa za določen čas (mandatno obdobje), pri čemer so imeli v primeru prenehanja mandata pravico do razporeditve na drugo ustrezno delo,⁸⁸ v primeru predčasne razrešitve pa tudi pravico do odpravnine.⁸⁹

Šele ZDR 2002 je položaj poslovnih oseb in vodilnih delavcev različno uredil, s tem ko je samo poslovnim osebam dopustil s pogodbo odstopiti od ureditve v ZDR, in jim s tem omogočil uskladitev s korporacijskim položajem. Upošteva je 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 volj pogodbenih strank, po uveljavitvi ZDR s pogodbo o zaposlitvi tudi več ni bilo mogoče določiti, da vodilni delavec, ki je v delovnem razmerju za nedoločen čas, vodilno delovno mesto opravlja določen čas. Prav tako vodilnega delavca ni bilo mogoče enostransko razporediti na drugo delovno mesto.

Zaradi potreb prakse po prožnejši ureditvi kadrovanja vodilnih delavcev je bila z novelo ZDR-A (iz 2007) določena možnost sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas s ključnimi vodilnimi delavci. ZDR-1 je na podlagi ugotovitev, da v primeru nove zaposlitve vodilnega delavca pogodba o zaposlitvi za določen čas ni najboljša rešitev⁹⁰, to možnost ohranil le za tiste, ki so že zaposleni pri delodajalcu, hkrati pa predvidel mirovanje njihovih pravic po dotedanji pogodbi o zaposlitvi. S tem se poslovni praksi omogoča podobna rešitev, kot so jo vsebovale nekdanje »individualne pogodbe o zaposlitvi« (delovno razmerje za nedoločen

⁸⁶ To je veljalo do leta 1990 (ko je bil sprejet Zakon o spremembah in dopolnitvah Temeljnega zakona o pravicah iz delovnih razmerij (Ur. l. SFRJ, št. 42/90), ko so bile te posebnosti za vodilne delavce iz zakona črtane.

⁸⁷ Sklenjeno je bilo delovno razmerje, ne da bi bilo opredeljeno delovno mesto.

⁸⁸ Če so ponujeno ustrezno zaposlitev odklonili, jim je prenehalo delovno razmerje.

⁸⁹ Zanimivo je, da so se tudi po tem, ko je bil z novelo ZTPDR iz leta 1990 za vodilne delavce ukinjen mandat in ko je prenehal veljati Zakon o podjetjih, ki je določal pristojnost direktorja za razrešitev vodilnih delavcev, v praksi vse te posebnosti delovno pravnega položaja vodilnih delavcev ohranile.

⁹⁰ Ob tem kaže omeniti, da v nemški pravni ureditvi tudi za vodilne delavce veljajo enaka pravila glede sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas kot za ostale delavce (vodilno delovno mesto ni samo po sebi za razlog sklenitve pogodbo o zaposlitvi za določen čas, daljši od dveh let). Glej M. Rennpferdt v G. Schaub, 2025, § 40. Rn. 33; tudi sodbo BAG 7 AZR 151/21 iz 1. 6. 2022.

čas, vodilno delo za določen čas). Na enak način je urejen tudi pravni položaj ključnih vodilnih delavcev, ki jih opredeljujejo akti o ustanovitvi (praviloma v javnih zavodih). Zakonodajalcu pa ni uspel poskus ureditve prenehanja pogodbe o zaposlitvi na novo zaposlenih ključnih vodilnih delavcev v gospodarstvu, saj določbe tretjega odstavka 74. člena ZDR-1 niti gramatikalno niti sistematično ni mogoče razložiti, kar je potrdila tudi sodna praksa.⁹¹

3.2.2. Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Upošteva se šesto alinejo prvega odstavka 54. člena ZDR-1 in prvi odstavek 74. člena ZDR-1 je dopustno pogodbo o zaposlitvi za določen čas (ki je lahko daljši od dveh let) skleniti le s ključnimi vodilnimi delavci, ki sodijo v eno od dveh navedenih kategorij.

Prva kategorija so vodilni delavci, ki so na vodilno delo imenovani v skladu z zakonom ali z aktom o ustanovitvi.⁹² Praviloma gre za vodilne delavce, opredeljene v aktih o ustanovitvi javnih zavodov (npr. pomočniki direktorja za različna področja, predstojniki klinik, oddelkov).⁹³ V aktu o ustanovitvi je določen tudi mandat vodilnega delavca, ki je lahko vezan na mandat direktorja, pogosto je tudi v aktu določeno, da se pogodba o zaposlitvi sklene za določen čas. Pogodba o zaposlitvi se torej sklene obdobje trajanja mandata, kot je določen v zakonu ali v aktu o ustanovitvi.

V drugo kategorijo spadajo vodilni delavci, ki so pri delodajalcu že zaposleni za nedoločen čas za druga dela. V primeru, ko je takšnemu delavcu ponujeno opravljanje vodilnih del, se lahko z njim sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas za vodilno delovno mesto.⁹⁴ Ta delavec ima torej z delodajalcem sklenjeni

⁹¹ Glej razdelek 3.2.3.

⁹² Tak akt je lahko tudi statut delniške družbe ali družbena pogodba družbe z omejeno odgovornostjo. Menim, da bi v takem primeru s pogodbo o zaposlitvi morale biti (podobno kot pri direktorjih) določene tudi pravice vodilnega delavca za primer predčasnega prenehanja pogodbe o zaposlitvi (na primer zaradi predčasne razrešitve, če je ta predvidena s tem istim aktom).

⁹³ Na primer Šklep o ustanovitvi javnega zavoda Arboretum Volčji potok, Ur. l. RS, št. 111/03, 112/08, 15/17, Odlok o preoblikovanju javnega zdravstvenega zavoda Klinični center v javni zdravstveni zavod Univerzitetni klinični center, Ur. l. RS, št. 52/15.

⁹⁴ Upošteva se predzadnja alinejo prvega odstavka 26. člena ZDR-1 se nova pogodba o zaposlitvi za določen čas v tem primeru lahko sklene brez javne objave prostega delovnega mesta ali vrste dela. Taka ureditev je logična, saj gre za novo pogodbo o zaposlitvi med delodajalcem in že zaposlenim delavcem (podobno kot v primeru, ko se med delavcem in delodajalcem sklene nova pogodba o

dve pogodbi o zaposlitvi. V času, ko delavec opravlja vodilno delo po pogodbi o zaposlitvi za določen čas, mu pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas mirujejo. Ko pogodba o zaposlitvi za določen čas preneha, oživijo pravice in obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.⁹⁵

V tej zvezi se lahko zastavi vprašanje, za kakšen čas se sklene nova pogodba o zaposlitvi. V skladu s prvim odstavkom 55. člena ZDR-1 se pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene za omejen čas, ki je potreben, da se delo v primerih, ko je sklepanje tovrstne pogodbe dopustno, opravi. V primeru delavcev, za katere zakon ali akt o ustanovitvi določa obdobje trajanja mandata, se pogodba o zaposlitvi sklene za to obdobje. V primeru drugih delavcev bi lahko bila smiselna navezava na mandat posloводства (ki z vodilnim delavcem tudi sklene pogodbo o zaposlitvi). Če štejemo kot dopustno, da kljub odsotnosti zakonske ureditve, delodajalci s svojimi splošnimi akti določijo »mandat« za vodilne delavce, potem se pogodba o zaposlitvi sklene za obdobje tako določenega mandata.

Na podlagi javno objavljenih sodnih odločitev VSRS in VDSS je namreč mogoče sklepati, da se v praksi gospodarske družbe še vedno poslužujejo rešitev, znanih iz časov pred ZDR (2002), in vodilne delavce imenujejo za določeno obdobje – mandat (ki je določen v splošnem aktu, s sklepom posloводства itd.). Prav tako prihaja do tega, da vodilne delavce (praviloma iz razlogov, določenih v pogodbi o zaposlitvi ali splošnem aktu) predčasno (pred potekom mandata) razrešijo. Iz ustaljene sodne prakse⁹⁶ izhaja, da VSRS takšno prakso šteje za zakonito, ne glede na to, da za imenovanje in razrešitev vodilnih delavcev ni izrecne zakonske podlage. Razrešitev je glede na odločitve VSRS zakonita tudi v primeru, če v aktih delodajalca oziroma v pogodbi o zaposlitvi razlogi za razrešitev niso opredeljeni, če uspe delodajalec dokazati utemeljenost razloga za razrešitev.⁹⁷ Po stališču VSRS z razrešitvijo preneha mandat vodilnega delavca in s tem preneha pogodba o zaposlitvi za določen čas (sklenjena za čas mandata), s tem pa oživijo pravice in obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas,

zaposlitvi, ki nadomesti dotedanjo, kar je izjema po prvi alineji prvega odstavka 26. člena). Ta izjema pa ne pride v poštev pri preostalih vodilnih delavcih, ki pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za vodilno delo (za določen ali nedoločen čas) še niso bili zaposleni pri tem delodajalcu.

⁹⁵ Gre za rešitev, ki jo zakon v četrtem odstavku 49. člena predvideva tudi v drugih primerih, ko se z delavcem, zaposlenim za nedoločen čas, sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas za drugo delovno mesto ali vrsto dela.

⁹⁶ Glej sodba in sklep VSRS VIII Ips 18/2017, 24. 10. 2016; sklep VSRS VIII Ips 241/2017, 4. 12. 2018; sklep VSRS VIII Ips 203/2018, 19. 3. 2019.

⁹⁷ Glej M. Lubinič, 2022, str. 374.

ki je v času mandata mirovala. Kot kaže je sodna praksa tako široko dopustila predčasne razrešitve vodilnih delavcev ravno zaradi varstva, ki jim ga ZDR-1 daje z mirovanjem pogodbe o zaposlitvi za neodločen čas, saj kljub »razrešitvi« vodilnemu delavcu ni prenehalo delovno razmerje. Debelak ugotavlja, da se je VSRS v tovrstnih zadevah srečalo z več vprašanji, ki niso urejena, kot je vprašanje, iz katerih razlogov se vodilnega delavca lahko razreši, ali in v katerem roku lahko vodilni delavec izpodbija takšno razrešitev, kakšne so posledice nezakonitosti razrešitve (ali ga je mogoče vrniti na vodilno delovno mesto) itd.⁹⁸

Nedvomno je mogoče razumeti potrebo gospodarskih družb in njihovih poslovodstev po prožnem kadrovanju ključnih vodilnih kadrov, ki jo takšen model omogoča. Prav tako drži, da vodilni delavec (ki ima hkrati sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas) kljub »razrešitvi« ohrani delovno razmerje. Gre torej za podobno rešitev, kot je bila mogoča pred uvedbo ZDR. Ker razlogi in postopek razrešitve niti z zakonodajo niti z aktom o ustanovitvi niso določeni, pa ta model omogoča arbitrarne »razrešitve« in vpliva na pogodbeni položaj vodilnega delavca. Čeprav »razrešitev« v primeru hkratne pogodbe o zaposlitvi za določen čas in mirovanja pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, ne vpliva na obstoj delovnega razmerja,⁹⁹ nedvomno vpliva na plačo in druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja. Tudi ključni vodilni delavci imajo kot delavci pravico do predvidljivih delovnih pogojev. Zato menim, da bi, če se že dopušča časovno omejevanje opravljanja ključnih vodilnih del, bilo treba v tej zvezi vzpostaviti minimalne standarde objektivnosti in predvidljivosti. Trajanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas vodilnega delavca ne more biti odvisno od vsakokratne odločitve poslovodstva, in tudi ne more biti opredeljeno le v pogodbi o zaposlitvi, ampak mora biti v skladu z vnaprej določenimi objektivnimi pravili. Ta bi morala izhajati bodisi iz korporacijskega akta (statuta, družbeni pogodbe), ali pa iz kakšnega drugega splošnega akta družbe (na primer akta o vodilnih delavcih, akta o organizaciji in sistemizaciji),¹⁰⁰ kjer bi morale biti opredeljeno trajanje mandata in tudi razlogi za predčasno razrešitev. Delovno sodišče po ustaljeni sodni praksi zakonitost razrešitve presoja v sporu o zakonitosti prenehanja pogodbe

⁹⁸ M. Debelak, 2023, str. 269.

⁹⁹ Če gre za pogodbo o zaposlitvi za določen čas v primeru vodilnih delavcev, imenovanih na podlagi zakona ali akta o ustanovitvi, pa vpliva tudi na to, ob tem, da vodilni delavci za razliko od poslovodnih oseb v pogodbi praviloma nimajo zagotovljenih nobenih pravic za primer predčasne razrešitve in prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

¹⁰⁰ S čimer se zagotovi, da so pravila objektivno določena glede na delovno mesto in niso določena le za posameznega vodilnega delavca.

o zaposlitvi za določen čas.¹⁰¹ V primeru ugotovljene nezakonitosti razrešitve je nezakonito tudi prenehanje pogodbe o zaposlitvi za vodilno delovno mesto, kar pomeni, da vodilnemu delavcu pravice iz te pogodbe pripadajo do izteka mandata (če je možno, pa tudi vrnitev na vodilno delovno mesto).¹⁰² Druga možnost bi bila dopustitev razrešitve brez utemeljenih razlogov, ob hkratni (pogodbeni) zagotovitvi določene denarne odmene (na primer razlike v plači do izteka mandata).

Glede na to, da v tej zvezi zakonske ureditve ni, ima veliko vlogo sodna praksa. Ta lahko poslovno prakso ustrezno usmerja s tem, da prenehanje pogodbe o zaposlitvi za vodilno delovno mesto kot posledico razrešitve šteje za zakonito le, če so pri tem spoštovani določeni minimalnimi standardi. K določitvi takšnih standardov (glede mandata, razlogov in postopka razrešitve, pravic vodilnega delavca) bi lahko prispevala tudi stanovska združenja (na primer Združenje manager) in delodajalska združenja (Gospodarska zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev).¹⁰³

3.2.3. Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas

Kot velja na splošno v delovnem pravu, velja tudi pri vodilnih delavcih, da se delovno razmerje praviloma sklene za nedoločen čas. Glede na to, da se delovno razmerje vzpostavi s pogodbo o zaposlitvi, ki vsebuje tudi delovno mesto, bi lahko poslovna praksa do rešitve, primerljivi tisti izpred leta 2002 (delovno razmerje za nedoločen čas, vodilno delo za določen čas) prišla le tako, da bi v pogodbi o zaposlitvi hkrati določila delovno mesto za obdobje »mandata« in po poteku tega obdobja (ali v primeru predčasne razrešitve) drugo delovno mesto (ki ni vodilno). Prav tako bi se lahko pogodbene stranki (kot je to običajno v pogodbah s poslovnimi osebami) dogovorili, da ima vodilni delavec v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za vodilno delovno mesto (do katere pride brez njegove krivde), pravico do pogodbe o zaposlitvi za drugo delovno mesto, ustrezno njegovi izobrazbi, znanju in zmožnostim.

¹⁰¹ Glej M. Lubinič, str. 375.

¹⁰² Isto tam.

¹⁰³ Navedena združenja so v preteklosti takšno vlogo že igrala, saj so v odsotnosti zakonske ureditve s sklenitvijo Kriterijev za individualne pogodbe o zaposlitvi managerjev (Uradni list RS, št. 64/97) med drugim usmerjala prakso glede razrešitve in odpravnine (sicer le pri poslovnih osebah).

V obeh navedenih primerih (pa tudi v primeru običajne pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas za vodilno delovno mesto) pa je ključno vprašanje, na kakšen način je dopustno vodilnemu delavcu odpovedati pogodbo o zaposlitvi. Vprašanje se nanaša le na vodilne delavce, ki izpolnjujejo pogoje iz prvega odstavka 74. člena ZDR-1 (ključni vodilni delavci).

Ob sprejemanju ZDR-1 je zakonodajalec sledil predlogom, da bi kazalo posebej urediti odpoved pogodbe o zaposlitvi s ključnimi vodilnimi delavci,¹⁰⁴ a je določba tretjega odstavka 74. člena tako nejasna, da je ni mogoče ustrezno razložiti in uporabiti.¹⁰⁵ Če pustimo ob strani vprašanje, kje je določen mandat in razlogi za predčasno razrešitev vodilnega delavca kot podlaga za odpoved pogodbe o zaposlitvi, je nejasno tudi to, kaj pomeni izraz »odpoved brez volje ali krivde«. Če ga razlagamo tako, kot se v slovenskem delovnem pravu ta pojem običajno razlaga, bi torej ob poteku mandata ali ob razrešitvi vodilnemu delavcu lahko podali odpoved iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, kar je možno že po splošnih pravilih. Po drugi strani pa dikcija »odpoved brez volje ali krivde zaradi razrešitve ali poteka mandata« ne omogoča razlage, po kateri bi lahko delodajalec pogodbo o zaposlitvi odpovedal zgolj zaradi razrešitve oziroma poteka mandata, se pravi kot poseben način odpovedi. Za takšno razlago bi morala biti dikcija drugačna – da je vodilnemu delavcu mogoče zaradi poteka mandata ali razrešitve, do katere je prišlo brez njegove volje ali krivde, odpovedati pogodbo o zaposlitvi in mu pripadajo pravice kot pri odpovedi iz poslovnega razloga. Tudi če določbo razlagamo tako, da se uporablja le za vodilne delavce, ki so bili na vodilno mesto imenovani v skladu z zakonom ali aktom o ustanovitvi, bi težko rekli, da je zakon s tem določil posebno vrsto odpovedi, ki pride v poštev pri vodilnih delavcih. Ni si mogoče predstavljati, da bi bilo tako pomembno vprašanje, kot je poseben način prenehanja pogodbe o zaposlitvi, zgolj omenjeno v 74. členu, ne da bi bilo to ustrezno opredeljeno tudi v poglavju o odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Razlaga te določbe kot delodajalčeve možnosti, da vodilnemu delavcu na tak način odpove pogodbo o zaposlitvi, bi dejansko pomenila, da je po zakonski ureditvi vodilnemu delavcu preprosteje odpovedati pogodbo o zaposlitvi kot poslovodni osebi (pri kateri je treba uporabiti splošne zakonske načine prenehanja, poleg tega pa ima

¹⁰⁴ Glej D. Senčur Peček, 2009.

¹⁰⁵ Iz določbe izhaja, da vodilnemu delavcu v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi brez njegove volje ali krivde zaradi predčasne razrešitve ali ker po poteku mandata ni ponovno imenovan, pripadajo pravice, ki delavcem pripadajo na podlagi zakonskih določb, ki veljajo za odpoved iz poslovnega razloga

direktor v pogodbi o zaposlitvi dogovorjeno višjo odpravnino). Vodilnemu delavcu bi kljub široko opredeljeni možnosti odpovedi (dejansko brez razloga, brez posebnega varstva v primeru, kadar vodilni delavec spada v varovano kategorijo, itd.) pripadala le pravica do odpovednega roka in odpravnine po določbah ZDR-1, saj ponudba drugega dela ni več obvezna. Navedeno stališče¹⁰⁶ potrjuje tudi sodna praksa. Iz sodbe VSRS v zadevi VIII Ips 4/2021 iz 6. 7. 2021 izrecno izhaja, da tretji odstavek 74. člena ZDR-1 ne določa posebnega odpovednega razloga, ki bi ga bilo mogoče uporabiti v primeru razrešitve vodilnega delavca oziroma v primeru, ko po poteku ni ponovno imenovan.

Prav tako v teoriji¹⁰⁷ in sodni praksi¹⁰⁸ ni dvoma o tem, da vodilnemu delavcu, ki mu je potekel mandat ali je bil razrešen z vodilnega delovnega mesta, na katerega ni bil imenovan na podlagi zakona ali drugega predpisa na podlagi zakona, ni mogoče zakonito odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti (kot je to dopustno pri poslovnih osebah). Če je pri poslovnih osebah odpoved iz razloga nesposobnosti mogoče sprejeti kot pogojno ustrezno, saj jo omogoča jezikovna razlaga druge alineje prvega odstavka 89. člena ZDR-1, pri vodilnih delavcih ni tako. Pogodbo o zaposlitvi je mogoče po navedeni alineji iz razloga nesposobnosti odpovedati v primeru, če delavec (več) »ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni ali drugimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar več ne izpolnjuje oziroma ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja«. Pri poslovnih osebah je ta pogoj imenovanje na funkcijo (določeno z ZGD-1, Zakonom o zavodih itd.). Pri vodilnih delavcih (razen v izjemnih primerih) takšnega pogoja, določenega v zakonu ali drugem predpisu, izdanem na podlagi zakona, praviloma ni. Niti ZDR-1 niti npr. ZGD-1 ne določata imenovanja na funkcijo vodilnega delavca. Zato odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti vodilnemu delavcu (npr. v gospodarski družbi), ki ni bil imenovan na podlagi zakona (ali drugega predpisa, izdanega na podlagi zakona) ter ga je delodajalec imenoval in razrešil z vodilnega delovnega mesta na podlagi svojih internih pravil (ali pogodbe o zaposlitvi), nima podlage v ZDR-1. Kot izhaja iz sklepa VSRS VIII Ips 3/2025 iz 11. 3. 2025, velja

¹⁰⁶ Glej D. Senčur Peček v I. Bečan et al. 2016, str. 424-426 in D. Senčur Peček v N. Belopavlovič et al., 2024, str. 500-502.

¹⁰⁷ Glej D. Senčur Peček v I. Bečan et al., 2019, str. 445 in D. Senčur Peček v N. Belopavlovič et al., 2024, str. 502.

¹⁰⁸ Glej sodbo in sklep VSRS VIII Ips 3/2021 iz 5. 10. 2021.

navedeno tudi v primeru, da je podlaga za razrešitev vodilnega delavca v določbi statuta družbe (ki se ne šteje za predpis, izdan na podlagi zakona).

Tudi ključnim vodilnim delavcem je tako mogoče pogodbo o zaposlitvi odpovedati le ob obstoju katerega od utemeljenih odpovednih razlogov, ki jih (v skladu z mednarodnimi akti) določa ZDR1- 1 in ob upoštevanju ostalih zakonskih pravil v zvezi z odpovedjo. Ob tem kaže poudariti, da so odpovedni razlogi v zakonu ohlapno opredeljeni, vsebinsko pa jih napolni sodna praksa, ki mora pri tem upoštevati tudi vsebino in naravo dela, ki ga je vodilni delavec opravljal.¹⁰⁹ Čeprav zakon ne določa posebnosti v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ključnim vodilnim delavcem, lahko delodajalec z uporabo splošnih zakonskih odpovednih razlogov praviloma doseže prenehanje pogodbe o zaposlitvi v vseh življenjskih situacijah (ko vodilni delavec krši svoje obveznosti, škodljivo ravna, ko ni dovolj sposoben za vodilno delovno mesto, pa tudi ko vodilno delo ni več potrebno itd.).

ZDR-1 tudi za primer morebitne nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primeru ključnih vodilnih delavcev ne določa nobenih posebnosti.¹¹⁰ Tudi vodilni delavec ima v primeru nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi pravico do reintegracije. Dejstvo, da gre za ključnega vodilnega delavca pa bi sodišče (med drugim) lahko upoštevalo pri presoji delodajalčevega predloga sodne razveze, seveda pa tudi pri odmeri denarnega povračila.

4. SKLEPNO

Direktorji in vodilni delavci sicer sodijo v vodstveno strukturo gospodarske družbe, pravno pa sodijo v dve ločeni kategoriji. Medtem ko so direktorji z družbo hkrati v korporacijskem in pogodbenem (delovnem ali civilnem) razmerju, so vodilni

¹⁰⁹ Na primer pri kršitvah obveznosti kot podlagi za izredno odpoved ali redno odpoved iz krivdnega razloga. Prepoved škodljivega ravnanje je na primer izrecno vezana na naravo dela, ki ga delavec opravlja pri delodajalcu (glej 37. člen ZDR-1). Tudi pri razlogu nesposobnosti (ko se vodilnemu delavcu očita, da dela ne opravlja strokovno, kvalitetno), je treba upoštevati naravo dela.

¹¹⁰ Za razliko od nemške ureditve, kjer je takšna posebnost urejena. Tudi za ključne vodilne delavce sicer velja Zakon o varstvu pred odpovedjo, posebnost pa je v tem, da v primeru, če sodišče ugotovi nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, delodajalec lahko brez posebne utemeljitve sodišču predlaga prenehanje pogodbe o zaposlitvi ob plačilu ustrezne odpravnine (medtem ko v primeru ostalih delavcev, podobno kot to velja v slovenskem pravu, sodišče presoja utemeljenost delodajalčevega predloga). Glej 3. člen Zakona o varstvu pred odpovedjo (KSchG) in 1. odstavek 9. člena KSchG v povezavi z 2. odstavkom 14. člena KSchG. Glej tudi C. Kallenberg, 2018, str. 111 in nasl.

delavci z družbo le v delovnem razmerju. Od tu izvira tudi razlikovanje v ureditvi pravnega položaja enih in drugih.

V slovenskem pravu se kljub pomislekom teorije direktorjem splošno dopušča sklenitev pogodbe o zaposlitvi, ZDR-1 pa določa nekaj posebnosti njihovega delovno-pravnega položaja, med njimi tudi možnost drugačne pogodbene ureditve nekaterih pravic in obveznosti. Posebej pomembna je možnost drugačne pogodbene ureditve prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Za primer, da drugačne pogodbene ureditve ni, se je v sodni praksi za primer odpoklica direktorja uveljavil kot zakonit razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi razlog nesposobnosti. V tej zvezi oblikovana sodna praksa kaže, da direktorji, ki so v delovnem razmerju zgolj na podlagi ZDR-1 niso bolj varovani od direktorjev, ki imajo sklenjeno civilno pogodbo o poslovanju. Zaščito jim dajejo le določbe pogodbe o zaposlitvi, na podlagi katerih se jim lahko kljub odpoklicu in odpovedi ohrani zaposlitev. Poseben problem predstavlja sodna razlaga vprašanja, kdo je pristojni organ za podajo odpovedi pogodbe o zaposlitvi že odpoklicanemu direktorju. Razvoj sodne prakse je zanimiv tudi z vidika sodne pristojnosti v sporih med družbo in direktorji, saj je kljub jasni razmejitvi pristojnosti med rednimi in delovnimi sodišče spet prišlo do dilem v praksi in do tega, da delovna sodišča (predvsem v sporih v zvezi z direktorji v delniški družbi) praviloma ne odločajo na podlagi ZDR-1, ampak na podlagi ZGD-1 in določb pogodbe o zaposlitvi.

Tudi za vodilne delavce ZDR-1 določa nekaj posebnosti (v zvezi z delovnim časom, konkurenčno klavzulo in možnostjo sklenitve pogodbe o zaposlitvi za določen čas). Navedene posebnosti se nanašajo samo na ključne vodilne delavce, ki izpolnjujejo z zakonom določene kriterije v zvezi z obsegom pristojnosti, ki jih imajo v družbi. Glede na pomanjkljivo in delno neustrezno zakonsko ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi z vodilnim delavcem, ima v tej zvezi pomembno vlogo sodna praksa, ki mora vzpostaviti ustrezno ravnovesje med potrebo poslovne prakse po prožnosti pri kadrovanju vodilnih delavcev in nujnostjo varstva vodilnih delavcev.

LITERATURA:

- Baumbach, A. et al., Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung: GmbHG, Verlag C. H. Beck, München, 2017.
- Bečan, I. et al., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2008.
- Bečan, I. et al., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2016.
- Bečan, I. et al., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2019.

- Belopavlovič, N. et al. (ur.), *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*, Lexpera, GV Založba, Ljubljana, 2024.
- Bohinc, R., *Delovnopравни in korporacijski položaj direktorjev*, *Podjetje in delo*, št. 2/1999, strani 283-306.
- Bratina, B., Kocbek, M. et. al, *Veliki komentar Zakona o gospodarskih družbah, IUS SOFTWARE*, GV založba, Ljubljana, 2014.
- Debelak, M. *Sodna praksa glede prenehanja delovnega razmerja s predlogi za izboljšanje pravne ureditve*, *Delavci in delodajalci*, 2-3/2023, str. 259-280.
- Dobrin, T., *Nekatera vprašanja delovnopravnega in socialnovarstvenega statusa poslovodnih oseb*, *Podjetje in delo*, št. 8/1995, stran 1116-1127.
- Fuhlrott, M., *Die rechtliche Stellung leitender Angestellter*, *Arbeitsrecht Aktuell*, 3/2011, str. 55-59.
- Goette W. et al., *Münchener Kommentar zum Aktiengesetz, Band 2.*, Verlag C. H. Beck, München 2019.
- Kallenberg, C., *Der Status des leitenden Angestellten im Rahmen des gesetzlichen Kündigungsschutzes*, *Münsterscher Verlag für Wissenschaft*, Münster, 2018.
- Kresal, B., *Pravni položaj managerjev v vidika ureditve njihovega plačila*, *Gospodarski subjekti na trgu*, (IX. Posvetovanje o aktualni problematiki s področja gospodarskega prava, 17. do 19. maj 2001, Portorož), *Inštitut za gospodarsko pravo*, Maribor, strani 323 – 330.
- Lubinič, M, *Prenehanje pogodbe o zaposlitvi poslovodnih oseb in vodilnih delavcev*, *Delavci in delodajalci*, 2-3/2022, str. 9-19.
- Lutter, M., Hommelhoff, P., *GmbH-Gesetz Kommentar*, Verlag dr. Otto Schmidt, Köln, 2009
- *Münchener Kommentar zum Aktiengesetz*, Verlag C. H. Beck, München 2019
- Ocepek F., *Direktorjev položaj v korporacijskem in obligacijskem pravu*, *Podjetje in delo*, št. 8, 2014, str. 1462-1504.
- Schaub, G. et al., *Arbeitsrechts-Handbuch*, 21. Auflage , Verlag C. H. Beck, München, 2025
- Schmidt, K., *Gesellschaftsrecht*, Carl Heymanns Verlag KG, Köln, Berlin, Bonn, München, 2002
- Scholz, F., Crezelius G. et al.: *Kommentar zum GmbH-Gesetz, I. Band*, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2000
- Schöberle A., Berlitz, L., *Die Rechtliche Einordnung von leitenden Angestellten in Unternehmen*, Teil 1. *Arbeitsrecht Aktuell*, 11/2025, str. 221-224
- Senčur Peček, D. , *Pravni položaj direktorja gospodarske družbe*, *Gospodarski subjekti na trgu*, (IX. Posvetovanje o aktualni problematiki s področja gospodarskega prava, 17. do 19. maj 2001, Portorož), *Inštitut za gospodarsko pravo*, Maribor, strani 291-310.
- Senčur Peček, D., *Delovnopравни položaj direktorjev*, doktorska disertacija, *Pravna fakulteta Ljubljana*, 2007.
- Senčur Peček, D. (2008), *Pojem poslovodne osebe, direktorja in vodilnega delavca v gospodarski družbi*, *Delavci in delodajalci*, 1/2008/Ietnik VIII, Ljubljana, strani 7-26.
- Senčur Peček, D. (2008a), *Aktualna vprašanja delovnopravnega varstva direktorjev gospodarskih družb in vodilnih delavcev*, *Delavci in delodajalci*, št. 2-3/2008, str. 279–305.
- Senčur Peček, D., *Prenehanje pogodbe o zaposlitvi s poslovodno osebo (direktorjem) v primeru prenehanja funkcije poslovodne osebe*, *Delavci in delodajalci*, 1/2009, strani 7- 34.

- Senčur Peček, D., Je pogodba o opravljanju funkcije direktorja lahko pogodba o zaposlitvi?, Podjetje in delo, 5/2010, strani 835-862
- Senčur Peček, D., Vpliv sodbe v zadevi Danosa na varstvo noseče direktorice pred odpoklicem in odpovedjo pogodbe, Podjetje in delo, 2/2013, str. 268-292.
- Senčur Peček D., Pojem delavca s primerjalnega in EU vidika, Delavci in delodajalci, 2-3/2016, strani 189-215
- Tacol T., Fortin M., Kdo „odpusti“ direktorja, Pravna praksa, št. 22, 2017, str. 12-15.

Challenges of Regulating and Assessing the Employment Status of Members of Management Bodies and Managerial Employees

Darja Senčur Peček*

Summary

Members of management bodies (directors) and managerial employees both constitute company's management structure, yet they are legally regarded as two separate categories. Directors maintain both corporate and contractual (employment or civil law) relationships with the company, while managerial employees are solely in an employment relationship. This distinction directly affects the regulation of their respective legal statuses.

While the director's corporate position is separate from their contractual position, the two are interrelated. The contractual relationship between the company and the director is to a certain extent determined by the status regulation of relations between the director and other bodies in the company and by the position of the director (as a body or member of the company's body). This is particularly the case for directors in a joint-stock company, as the ZGD-1 (Employment Relationship Act-1) not only regulates the reasons for their recall (which consequently affects the termination of the contract and severance pay), but also sets out the framework for determining their remuneration (which is otherwise determined by the contract between the company and the director).

According to Slovenian law, the agreement between a company and a director (for the performance of their function) may take the form of a civil contract or an employment contract. When the director concludes an employment contract, as is common practice, the ZDR-1 provides specific provisions regarding their employment status, allowing for alternative contractual arrangements concerning certain rights and obligations. The purpose of this flexibility is to allow the parties to adapt the contractual (labour-law) status of the manager to their statutory status. Such contractual arrangements may even be less favourable than those set out by law. Particularly important is the possibility of negotiating alternative terms for contract termination. If the employment contract does not provide otherwise, in cases of non-culpable dismissal, case law has established the possibility of

* Darja Senčur Peček, PhD, Full Professor at the Faculty of Law, University of Maribor.

termination of the director's employment on the grounds of incompetence (i.e., not meeting ZGD-1 requirements). When a director is dismissed or their mandate ends, the competence of the company body responsible for dismissal becomes significant. Jurisprudence holds that a dismissed director is only protected (e.g., by a right to another suitable job) if this is specifically agreed in their contract; otherwise, they are only entitled to severance pay. In this context, the question of whether ordinary or labour courts have jurisdiction in such matters is also noteworthy.

For managerial employees who satisfy statutory criteria (particularly in terms of their scope of authority), the ZDR-1 lays down only a few specific provisions. These relate mainly to the possibility of agreeing to different working time arrangements (if managers determine their own working hours) and, for those already employed (or appointed to managerial roles under the law or founding articles of the company), the option to conclude a fixed-term employment contract for longer than two years. Entering into such a fixed-term contract suspends rights from any prior indefinite-term employment contract, which may explain why case law permits the dismissal of a manager and consequent termination of the fixed-term contract. However, for managers with indefinite-term contracts, the current ZDR-1 provisions do not allow termination solely due to recall from the managerial position, nor is dismissal due to incapacity (as permitted for directors) possible.