

EKONOMSKA **D**EMOKRACIJA ▶▶

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU
SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

**Poročilo Ministrstva za delo nazorno
potrjuje »ničevost« varstva delavskih
predstavnikov v Sloveniji**

Stran 19

Resna grožnja integriteti ustavne demokracije

V članku z gornjim naslovom (Delo, 17. 8. 2019) smo lahko prebrali, da je, kot izhaja iz Poročila Ustavnega sodišča RS za leto 2018, trenutno v Sloveniji nespoštovanih oziroma neuresničenih kar 14 odločb ustavnega sodišča. Groza, prav zares. Kajti, tudi če bi bila samo ena, bi bilo to za »pravno« državo čisto preveč in dejansko pomeni nenormalno hudo grožnjo ustavni demokraciji v Sloveniji. Problem pa je v resnici še bistveno hujši, kajti v tem »seznamu nespoštovanih in pre-zrtih« manjkata – ni jasno zakaj – še dve od zelo pomembnih nerealiziranih ustavnih odločb (ena že iz leta 1994, druga pa iz leta 2005), ki se nanašata na delavske pravice.

Pri obeh pa je v igri ena od najbolj elementarnih ustavnih pravic, ki je sicer v teh odločbah Ustavnega sodišča opredeljena kot »človekova pravica«, konkretno pravica do sodelovanja pri upravljanju, za katero je danes še vedno prikrajšanih kakih 120 tisoč delavcev v slovenskih zavodih. A zanimivo in, upošteva aktualno širšo družbeno klimo glede problematike varstva delavskih pravic – po svoje tudi nadvse simptomatično: obe sta, kot kaže, očitno preprosto kar izginili iz vseh teh evidenc kot »nerelevantni«. In to ne samo pri Vladi in Državnem zboru, ampak tudi pri Ustavnem sodišču samem. Nad tem pa bi se vsekakor veljalo še dodatno globoko zamisliti. Za kaj pravzaprav gre?

Ustava RS v 75. členu določa, da »delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon.« A medtem ko je bila za delavce v gospodarskih družbah ustavna pravica realizirana že leta 1993 s sprejetjem Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), sodelovanje delavcev pri upravljanju zavodov po vsem tem času še vedno ni ustrezno normativno urejeno ne v ZSDU ne v zakonu o zavodih in ne v morebitnem posebnem zakonu o soupravljanju v zavodih. O tem je Ustavno sodišče RS, kot rečeno, doslej izdalo že dve zelo jasni in povsem nedvoumni odločbi (opr. št. U-I-104/92 z dne 7. 7. 1994 in opr. št. U-I-160703-8 z dne 19. 5. 2005), s katerima je ugotovilo, da neobstoj posebne zakonske ureditve, ki bi ustrezno normirala tudi soupravljanje delavcev v zavodih, predstavlja hudo oziroma, kot temu

pravi Ustavno sodišče, »težjo protiuustavnost«. Z obema pa je Državnemu zboru naložila odpravo te neustavnosti. Na žalost tega tudi po 25 letih od prve tovrstne ustavne odločbe še nismo dočakali.

Na to nesporno ugotovljeno nedopustno protiuustavno stanje zlasti Združenje svetov delavcev Slovenije, kot vemo, že leta (žal povsem brez uspeha) opozarja in piše pobude Vladi in Državnemu zboru, naj se končno vendarle lotita realizacije omenjenih sistemsko pomembnih ustavnih odločb. Toda, psi lajajo, karavana gre dalje. Zadnja takšna decidirana pobuda združenja Vladi in pristojnim ministrstvom, denimo, datira iz letošnjega junija, v celoti pa je bila objavljena tudi v 3. letošnji številki te revije. Toda odgovora – niti vsaj vljudnostnega – kajpak tudi tokrat od nikoder. Skratka, popolna ignoranca. Teh pobud nihče od pristojnih, vključno z Vlado, katere predsednik sicer na vsakem koraku javno razpreda o nujnosti doslednega spoštovanja sodnih in ustavnih odločb v pravni državi Sloveniji, očitno pač ... **preprosto ne jemlje resno.**

A vse to je pravzaprav tudi za to revijo že tako zelo »oguljena tema«, da bi mi bilo o njej zagotovo povsem odveč ponovno pisati, če ne bi zadnjič do konca zgroženo prebral uvodoma omenjenega članka. Preprosto namreč nisem mogel verjeti, zato sem šel seveda nemudoma še sam posebej prebrat Poročilo Ustavnega sodišča za leto 2018, da bi preveril, ali res drži, da ti dve ustavni odločbi enostavno sploh niti omenjeni nista

med tistimi, ki po vseh teh letih še vedno čakajo na realizacijo. A, **saj ni res, pa je ...** na svoje veliko presenečenje sem ugotovil, da to povsem drži – celo pri Ustavnem sodišču samem sta čudežno izginili s seznama njegovih nerealiziranih odločb(?!).

Težko me bo seveda kdo prepričal, da gre pri tem zgolj za kako morebitno naključno »administrativno« pomoto. Če ni to, pa je stvar brez dvoma **naravnost zastrašujoča**. Kot vse kaže, smo namreč zdaj priča kar nekakšnemu povsem »političnemu« rangiranju družbene pomembnosti posameznih problematik, ki so bile kdajkoli predmet ustavnosodnih presoj, in njihovem kategoriziranju po tem kriteriju na »relevantne« in na sistemsko povsem »irelevantne«. In **delavske pravice** so pri tem očitno padle v to drugo kategorijo »**niti omembe vrednih**«. Pa ne samo pri Ustavnem sodišču v aktualni sestavi, temveč tudi širše. Ko je šlo, denimo, za vprašanje državnega financiranja peščice zasebnih šol in varstva svobodne gospodarske pobude njihovih lastnikov, je bila (in je še) v zvezi s tozadevno ustavno odločbo vsa slovenska pravna stroka in politika dobesedno »na lestencih«. Ko je šlo v prej omenjenih dveh primerih za elementarne ustavne pravice na desetine tisočev slovenskih delavcev, pa vse tiho je bilo (in bo, kot kaže, vse tiho še naprej).

Nad takšnim trendom razvoja – ne samo ustavne, ampak predvsem tudi ekonomske – demokracije v Sloveniji pa smo vsekakor res lahko **zelo upravičeno nadvse zaskrbljeni**.



Piše:
dr. Mato Gostiša

»Splošna participacijska shema«

Za razumevanje celovitosti sistema sodobne delavske participacije oziroma t. i. organizacijske participacije zaposlenih je ključnega pomena predvsem poznavanje »splošne participacijske sheme«, ki jo (zaradi preglednosti le v najbolj grobi obliki) predstavljamo v nadaljevanju. Skozi to shemo je med drugim nazorno opredeljena tudi celotna vsebinska zasnova te revije. Vanjo je namreč mogoče v ožjem ali vsaj v širšem smislu vsebinsko umestiti tematiko prav vseh člankov, ki jih objavljamo v tej reviji.

I.

Obstajata **dve temeljni obliki sodobne »delavske participacije«**, to je t. i. organizacijske participacije zaposlenih oziroma vključevanja zaposlenih v organizacijo (podjetje/zavod), in sicer:

1. upravljska participacija zaposlenih (sodelovanje delavcev pri upravljanju organizacije ali delavsko soupravljanje);

2. finančna participacija zaposlenih, ki se deli na:

- udeležbo delavcev pri dobičku oziroma drugih rezultatih (profit sharing, gain sharing itd.) in
- udeležbo delavcev v lastništvu podjetij oziroma t. i. notranje lastništvo zaposlenih (delavsko delničarstvo in delavsko zadružništvo).

II.

Upravljska participacija zaposlenih/delavsko soupravljanje po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) se glede na organizacijske nivoje in subjekte njenega uresničevanja deli na:

1. individualno/neposredno participacijo delavcev kot posameznikov, ki se vsebinsko nanaša na konkretne problematike na ravni posameznega delovnega mesta oziroma ožjih delovnih enot;

2. predstavniško/posredno participacijo, ki se vsebinsko nanaša na širše pro-

blematike na ravni organizacije kot celote, uresničuje pa se prek izvoljenih delavskih predstavništev, in sicer (v odvisnosti od tega, ali je za odločanje pristojno poslovodstvo ali nadzorni svet/upravni odbor oziroma drug organ družbe/zavoda)

- prek **sveta delavcev** kot »splošnega« delavskega predstavništva in
- prek **delavskih predstavnikov v organih družbe/zavoda**, ki jih v gospodarski družbi izvoli in odpokliče svet delavcev, v zavodu pa praviloma delavci neposredno v skladu z zakonom o zavodih in specialnimi zakoni za posamezna področja negospodarskih dejavnosti, kajti v zavodih sveti delavcev zaenkrat še niso tudi zakonsko urejeni.

Opomba: Zbor delavcev, ki po določbi 69. člena ZSDU lahko le »obravnava« vprašanja iz pristojnosti sveta delavcev oziroma njegovega odbora, vendar pa o njih ne more »odločati«, sistemsko ne sodi med »predstavniške« oblike delavskega soupravljanja, temveč ga je mogoče v tem pogledu šteti le kot eno izmed oblik individualne/neposredne delavske participacije, oziroma kot posebno obliko t. i. osebnega izjavljanja delavcev.

III.

Predstavniki delavcev v organih družbe/zavoda so **načeloma povsem enako-**

pravni člani teh organov in s tem tudi povsem enakopravni soodločevalci pri sprejemanju vseh sklepov teh organov.

Sveti delavcev kot neposredno izvoljena splošna delavska predstavništva pa se po ZSDU lahko vključujejo v poslovno odločanje na dva osnovna »**participacijska načina**«, in sicer bodisi s t. i. proaktivnim (samoiniciativnim) bodisi t. i. reaktivnim (odzivnim) delovanjem, pri čemer:

1. o proaktivnem (samoiniciativnem) načinu delovanja sveta delavcev govorimo takrat, ko svet delavcev skladno z določbo druge alineje 87. člena ZSDU na lastno iniciativo in ne čakajoč na takšne ali drugačne predloge poslovodstva sproža različne »predloge, ki so v korist delavcev«,

2. o reaktivnem (odzivnem) načinu delovanja sveta delavcev pa takrat, ko se skladno z določili 89. do 98. člena ZSDU s svojimi pripombami in predlogi le vključuje v oblikovanje odločitev, za sprejemanje katerih je sicer po zakonu pristojno poslovodstvo, ki jih tudi predlaga in posreduje svetu delavcev v obravnavo.

IV.

V okviru omenjenega reaktivnega načina delovanja imajo sveti delavcev po zakonu **pet temeljnih »participacijskih pravic«**, to so:

1. pravica do obveščенosti (89. in 90. člen ZSDU), ki se deli na:

- *pravico do obveščeniosti o »dejavstvih«*, kot so splošni gospodarski položaj družbe, razvojni cilji družbe, stanje proizvodnje in prodaje in splošni gospodarski položaj panoge (prva do četrta alineja 89. člena),
- *pravico do predhodne obveščeniosti o »nameravanih odločitvah delodajalca«* (glede vprašan iz pete do desete alineje 89. v zvezi z 90. členom ZSDU), ki seveda že po logiki stvari vključuje tudi pravico in dolžnost podajanja mnenj, ter pobud in predlogov za ustrezno upoštevanje tudi interesov delavcev v zvezi s temi odločitvami;

2. pravica do skupnega posvetovanja (91. do 94. člen ZSDU);

3. pravica do soodločanja s soglasjem (95. in 96. člen ZSDU);

4. pravica do začasnega zadržanja odločitve delodajalca in hkratne sprožitve arbitražnega spora (98. člen ZSDU), dodatno in ne nazadnje pa seveda zlasti tudi

5. pravica do samoiniciativnega podajanja predlogov, ki so v korist delavcev (druga alineja 87. člena ZSDU).

Opomba: Zadnjenavedena pravica do samoiniciativnega podajanja predlogov v korist delavcev v zakonu ni posebej razdelana v smislu dolžnosti delodajalca glede ravnanja s prejetimi pobudami in predlogi sveta delavcev, vendar pa gre brez dvoma za eno od najpomembnejših pravic, uresničevanju katere bi morali sveti delavcev posevčati še posebno pozornost. Svet delavcev, ki deluje zgolj **reaktivno**, ne pa v

čim večji meri tudi **proaktivno**, kajpak nikoli ne more biti res dober zastopnik avtentičnih interesov delavcev v organizaciji. A prav zaradi dejstva, da v zakonu ni posebej razdelana v omenjenem smislu, se nanjo v praksi žal pogosto kar pozablja.

Formalno gledano se pravice, zgoraj navedene v točkah 1 do 3, glede na stopnjo možnega participacijskega vpliva sveta delavcev na sprejete odločitve delodajalca, ki ga potencialno omogočajo, **stopnjujejo od šibkejših proti vedno močnejšim** – vsaka »višja« participacijska pravica na gornji lestvici zaradi zahtevnejših zakonsko določenih postopkovnih pravil glede načina njenega sprejemanja načeloma omogoča tudi večji potencialni vpliv sveta delavcev na vsebino sprejetih odločitev delodajalca. Najnižjo stopnjo možnega formalnega participacijskega vpliva sveta delavcev seveda omogoča pravica zgolj do »obveščeniosti o dejstvih«, najvišjo pa pravica do »soodločanja s soglasjem«, ko delodajalec predlagane odločitve v primeru zavrnitve tega soglasja s strani sveta delavcev po zakonu (97. člen ZSDU) sploh niti ne more sprejeti. Tako imenovana »pravica veta« pod točko 4 zgoraj, ki je formalnopravno gledano res »močna« pravica, je namreč v bistvu le nekakšna varovalna pravica oziroma oblika »samopomoči« sveta delavcev, torej pravica, s katero lahko svet delavcev zagotavlja dosledno uresničevanje ostalih participacijskih pravic v primeru morebitnih kršitev s strani delodajalca, ni pa participacijska pravica sama po sebi.

Treba pa se je zavedati, da v realnosti lahko »učinkovit« sistem delavskega so-

upravljanja, ki je v obojestranskem interesu delavcev in delodajalca, v resnici temelji le na »moči argumentov«, ne na »argumentu moči«. Ključna oblika uresničevanja delavskega soupravljanja, ki seveda lahko ne glede na tak ali drugačen zakon v praksi funkcionira le med resnično »benevolentnimi« partnerji, je torej predvsem nenehno »skupno posvetovanje in medsebojno usklajevanje interesov«. Če tega ni, pa osnovnega smisla in namena delavskega soupravljanja kajpak ne more »na silo« spraviti v življenje noben zakon. Prav iz tega razloga na to obliko soupravljanja še posebej in izrecno napotuje tudi ZSDU, ki v svojem 86. členu pravi: »Delodajalec in svet delavcev ali njegov odbor se sestajata na zahtevo delodajalca ali sveta delavcev. Praviloma enkrat mesečno se sestajata zaradi uresničevanja pravic in obveznosti, ki jih imata po tem zakonu.«

Zakon je torej v resnici lahko le v pomoč in podporo pri uresničevanju sistema delavskega soupravljanja v praksi, v nobenem primeru pa ga ne more kar sam po sebi zagotoviti mimo dejanske volje in iskrenih sodelovalnih interesov obeh udeleženi partnerjev. Zato si morata obe strani – tako delodajalska kot delavska – skozi svoje vsakodnevno delovanje v praksi neprestano prizadevati za postopno in strpno izgrajevanje **resničnih »sodelovalnih« medsebojnih odnosov**. Samo to je pot, ki vodi v resnično, tudi vsebinsko, ne samo formalno kakovostno delavsko soupravljanje.

FINANČNA PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH

Vpliv lastništva zaposlenih na zadovoljstvo in zdravje pri delu

Lastništvo zaposlenih je uspešen in konkurenčen del trajnostno naravnega gospodarstva. Podjetja z lastništvom zaposlenih imajo višjo stopnjo zadovoljstva in zavzetosti zaposlenih, večje število zadovoljnih strank, boljšo finančno uspešnost, večjo produktivnost, višjo kakovost dela, visoko stopnjo produktivnega angažiranja zaposlenih, nižje stopnje odsotnosti, sposobnost hitrejšega ustvarjanja delovnih mest ter večjo odpornost na tržna nihanja in recesije.

Lastništvo zaposlenih in zadovoljstvo zaposlenih

V Veliki Britaniji je bila objavljena študija, ki se je osredotočala na to, kakšna je

povezanost lastništva zaposlenih z zdravjem pri delu, zadovoljstvom zaposlenih in njihovim odnosom do podjetja. V nadaljevanju so **predstavljeni izsledki omenjene**

študije in primeri dobrih praks vključevanja zaposlenih v procese sprejemanja odločitev, skrbi za zdravje na delovnem mestu in zadovoljstvo zaposlenih v neka-



Piše:
mag. Leja Drogenik Štibelj

terih britanskih podjetjih, ki so v lasti zaposlenih.

McQuiad in drugi (2012) so v svoji raziskavi analizirali različne vidike zadovoljstva zaposlenih v podjetjih v lasti zaposlenih in podatke je primerjali z rezultati nacionalnih raziskav glede primerljivih vidikov zadovoljstva zaposlenih v konvencionalnih podjetjih. Rezultati primerjave so pokazali, da imajo podjetja v lasti zaposlenih **višjo stopnjo zadovoljstva zaposlenih pri delu kot podjetja, ki niso v lasti zaposlenih**, zaposleni so bolj zadovoljni z delom, višja je varnost zaposlitve, večji je občutek osebne

Zaposleni v podjetjih, ki so v lasti zaposlenih imajo večji nadzor nad svojim delom, nad delovnimi nalogami, ki jih izvajajo in imajo dovolj časa, da opravijo svoje delo.

izpolnitve, več zaposlenih v podjetjih, ki so v lasti zaposlenih, bi svojega delodajalca priporočilo drugim.

Zaposleni v podjetjih, ki so v lasti zaposlenih, imajo večji nadzor nad svojim delom, nad delovnimi nalogami, ki jih izvajajo in imajo dovolj časa, da opravijo svoje delo. Podjetja v lasti zaposlenih imajo boljše komunikacijsko prakso in boljše prakso vključevanja zaposlenih v procese odločanja. Vodje upoštevajo stališča svojih zaposlenih, odgovarjajo na predloge zaposlenih, zaposlenim omogočajo vpliv na sprejemanje končnih odločitev, imajo visoko stopnjo razumevanja stališč zaposlenih. Vključitev zaposlenih v **sprejemanje odločitev na splošno velja za sestavni del dela podjetij**, ki so v lasti zaposlenih, saj je lastništvo zaposlenih običajno povezano z okrepljenim sodelovanjem zaposlenih z vodstvom in daje občutek večje vključenosti zaposlenih, pozitivno povezan z njihovo bla-

ginjo (Davies v Nuttall 2012). Nadalje ugotavlja, da bo do dobrega počutja podrejenih z večjo verjetnostjo prihajalo v podjetjih z lastništvom zaposlenih, ki zaposlenim zagotavljajo večji delež lastništva in možnost sodelovanja pri uresničevanju dolgoročnih skupnih ciljev.

Večina zaposlenih v podjetjih, ki so v lasti zaposlenih, je bolj zadovoljna z delom, ima občutek, da ima več vpliva na sprejete odločitve in večjo podporo svojega neposrednega vodje in je bolj motivirana za dobro opravljanje svojega dela. Ravni zdravja v podjetjih, ki so v lasti zaposlenih, so bile precej visoke, celo višje od povprečja celotnega prebivalstva. Večina vprašanih je menila, **da imajo njihova podjetja dobre politike, ki podpirajo zdravje in dobro počutje zaposlenih**. Na splošno je večina zaposlenih poročala, da delodajalci v podjetjih, ki so v lasti zaposlenih, z razumevanjem sprejmejo njihovo odsotnost z dela, kadar so odsotni zaradi zdravstvenih razlogov (McQuiad in drugi 2012).

Do podobnih ugotovitev sta prišla tudi Peel in Wilson (v Nuttall 2012), ki sta proučevala podatke o zaposlenih v proizvodni dejavnosti v Veliki Britaniji in ugotovila, da imajo podjetja z vpeljanimi she-

procesne sprejemanja odločitev, skrbi za zdravje na delovnem mestu in zadovoljstvo zaposlenih v nekaterih britanskih podjetjih, ki so v lasti zaposlenih (McQuiad in drugi 2012).

SCOTT BADER

Je mednarodno kemijsko podjetje, ki je bilo ustanovljeno leta 1921, 30 let kasneje je postopoma prešlo v last zaposlenih. Danes je podjetje v celoti v lasti zaposlenih. Delnice podjetja so zbrane v posebnem skladu podjetja. Vsi novo zaposleni takoj postanejo pridruženi člani sklada, **po letu dni delovne dobe pa postanejo polnopravni člani, ki uživajo vse bonitete polnega članstva**.

Zaposleni so intenzivno vključeni v procese sprejemanja odločitev; imajo predstavnike delavcev, ki se posvetujejo z vsemi zaposlenimi v podjetju, kar podjetju zagotavlja odprtost in dober dostop do znanja. Zaradi narave dela imajo močan podudarek na zdravju in varnosti pri delu. Na dobro počutje zaposlenih gledajo s širše perspektive, ki vključuje tudi rast in razvoj zaposlenih ter celovit poudarek na politiki socialne varnosti za pomoč zaposlenim v času, ko jo ti potrebujejo. Zaposlenim so na voljo številne bonitete: restavracija, bazen, športni in družabni klubi ter nenazadnje privlačno delovno okolje. Na splošno **zaposleni občutijo, da so del posebnega delovnega okolja** in te prednosti tudi cenijo. Bonitete, ki jih uživajo zaposleni v podjetju, pripomorejo k zmanjševanju fluktuacije in odsotnosti zaposlenih z dela ter povečujejo uspešnost podjetja.

JOHN LEWIS PARTNERSHIP

John Lewis Partnership (v nadaljevanju JLP) je eden izmed najbolj uspešnih trgovcev na drobno v Veliki Britaniji. Vsi redno zaposleni so člani sklada. V statutu podjetja je določeno, da je »temeljni cilj JLP sreča zaposlenih, ki izvira iz zadovoljstva na delovnem mestu...«, zato je jasno, da je za JLP zadovoljstvo zaposlenih oz. partnerjev (vsi zaposleni so „partnerji“) osrednjega pomena za njihovo poslovanje.

Komunikacija med zaposlenimi je zelo razvita in vključuje vse zaposlene v celotni organizaciji; od zaposlenega v posamezni prodajalni do vodilnih v podjetju. Na primer, **vsak oddelek ima svoj forum, ki ima pooblastilo za razveljavitev upravljalške odločitve**. V JLP uporabljajo različne načine obveščanja partnerjev, na primer dnevno posodobljene oglasne deske, obveščanje

mami finančne participacije **občutno manjši delež absentizma med zaposlenimi**. Podjetja z udeležbo zaposlenih v dobičku imajo za okoli 8 odstotkov nižjo stopnjo odsotnosti z dela od povprečja, podjetja z opsijskim načrtom nagrajevanja pa za približno 13 odstotkov. Podatki iz John Lewis Partnership (v Reeves 2007) kažejo, da je bila stopnja absentizma pri njih 3,4 odstotka, medtem ko je povprečna stopnja absentizma v prodaji na drobno v povprečju 7,8 odstotka. V podjetjih v lasti zaposlenih ni le nižja stopnja absentizma glede na povprečje, ampak je **razlika tudi glede stopnje fluktuacije**, ki je v John Lewis Partnership znašala 21 odstotkov, medtem ko je bila pri njegovih dveh glavnih konkurentih 38 in 43 odstotkov.

Primeri dobrih praks

V nadaljevanju predstavljamo primere dobrih praks vključevanja zaposlenih v

na zaslonu v jedilnici, publikacije in glasilo zaposlenih, ki je posodobljeno vsak teden.

Eden od njihovih glavnih pristopov, ki jih ločuje od mnogih drugih organizacij, je zagotavljanje ugodnosti zunaj delovnega mesta, kot so npr. subvencionirane počitnice, gledališke in kino vstopnice. Partnerji lahko tudi ustanovijo lastne klube, saj v JLP

tem vrednot igra pomembno vlogo pri vsakdanjem obnašanju zaposlenih: zaposleni se morajo medsebojno spoštovati, **biti odprti in pošteni drug do drugega in ne spodkopavati drug drugega**. Uvedba pozitivnih vrednot je v veliki meri spremenila odnose zaposlenih na delovnem mestu v smeri izboljšanja odnosov, bolj

Na splošno je večina zaposlenih poročala, da delodajalci v podjetjih, ki so v lasti zaposlenih, z razumevanjem sprejmejo njihovo odsotnost z dela, kadar so odsotni zaradi zdravstvenih razlogov.

verjamejo, da **če se partnerji zunaj dela bolj izklopijo, lahko v službi prispevajo več k uspešnemu delu**. Višji menedžerji JLP verjamejo, da ima lastništvo zaposlenih pozitiven učinek na dobro počutje partnerjev, zato se zavedajo pomembnosti vlaganja v svoje zaposlene.

TULLIS RUSSELL

Skupina Tullis Russell s sedežem na Škotskem je vodilno podjetje za izdelavo, premazovanje in predelavo papirja, ki je v celoti v lasti zaposlenih. Podjetje zaposlenim omogoča pridobivanje delnic podjetja v okviru odobrene in davčno stimulirane SIP sheme, in **sicer prejemanje brezplačnih delnic ter nakup partnerskih delnic** podjetja pod zelo ugodnimi pogoji.

Lastništvo zaposlenih je osrednjega pomena za vse, kar počnejo v tem podjetju, vključno z zaposlovanjem, trženjem, strate-

profesionalnega okolja, boljšega dela v skupini in večjega spoštovanja na delovnem mestu.

EDWARD CULLINAN

Edward Cullinan je londonski arhitekturni studio z 29 zaposlenimi in je v lasti zaposlenih vse od ustanovitve v letu 1965. Podjetje nima delniške sheme, lastništvo podjetja temelji na združni strukturi, pri kateri so vsi redno zaposleni direktorji podjetja. Dohodek, ki ga podjetje ustvari v okviru finančnega leta, **se razdeli v obliki izplačil plač in delitve dobička**. V podjetju se čuti močna povezava med lastništvom in dobrim počutjem zaposlenih. Dobro počutje je vgrajeno v temeljno strukturo organizacije. Podjetje ima ekipo za dobro počutje, ki ni del kadrovskega oddelka, ampak je sestavljena iz skupine arhitektov, ki skrbi za vse vidike dobrega počutja zaposlenih, za

Zaposleni občutijo, da so del posebnega delovnega okolja in te prednosti tudi cenijo.

gijo in oglaševanjem. Njihova strategija je biti trajnostno naravnano podjetje v lasti zaposlenih. Organizacija ima zelo močan etos skrbi za zaposlene, naravnano v smeri oblikovanja delovnih mest, **ki pozitivno prispevajo k zdravju in dobremu počutju zaposlenih**. Vključenost zaposlenih v procese odločanja in učinkovitost komunikacijskega sistema je eden najbolj izpostavljenih pozitivnih vidikov dela v Tullis Russell. V podjetju vlada močan občutek pripadnosti zaposlenih. Številni zaposleni navajajo, da bi za odhod iz podjetja potrebovali zelo močne spodbude od zunaj, saj so pogoji dela v Tullis Russell tako dobri.

Lastništvo delnic podjetja s strani zaposlenih je močno povečalo občutek lastništva in ponosa zaposlenih v podjetju. Sis-

spremljanje zdravja in dobrega počutja, kot tudi za politiko upravljanja s stresom.

Sprejemanje vseh pomembnih odločitev poteka prek diskusij med zaposlenimi, saj je podjetje močno predano vključenosti vseh zaposlenih in razpravljanju o vseh vprašanih, ki zadevajo sprejemanje končne odločitve. Postopek odločanja je soglasen, **pogosto dolgotrajen, vendar vključuje vse zaposlene v podjetju**. Učinkovita komunikacija se obravnava kot del procesa dojemanja lastništva zaposlenih v praksi in razumevanja glasu vsakega posameznika v organizaciji. Podjetje spodbuja redne odmore med delovnim časom, še posebej v obdobjih, ko je dela največ. Med redne odmore spada vsakodnevni popoldanski čaj in skupno tedensko kosilo. Takšna neformal-

na srečanja predstavljajo **pomemben čas za druženje s sodelavci in izmenjavo informacij**. Z rednimi srečanji se zaposleni seznanijo z dogajanjem v organizaciji.

Podjetje daje velik poudarek na povezanosti med fizičnim delovnim okoljem posameznika in splošnim dobrim počutjem posameznega zaposlenega. Z odprtimi delovnimi mesti, **kjer starejši in mlajši uslužbenci sedijo skupaj**, je podjetje doseglo boljšo komunikacijo med zaposlenimi, večji pregled nad izvajanjem posameznih projektov in boljši prenos izkušenj zaradi odprte strukture.

Zaključek

Rezultati raziskav in primeri dobrih praks kažejo, da so zaposleni v podjetjih, ki so v lasti zaposlenih, bolj zdravi in zadovoljni. Do tega ne prihaja le zaradi lastništva zaposlenih, temveč zaradi zavedanja tovrstnih podjetij, **da se vlaganja v zaposlene in njihovo delovno okolje obrestuje**, saj se na ta način v podjetjih izboljša delovno vzdušje in zmanjša število bolniških odsotnosti (stopnja absentizma). Tovrstna podjetja se tudi zavedajo pomembnosti dobre komunikacije med zaposlenimi in vključevanja zaposlenih v procese sprejemanja odločitev. Zaposleni namreč bolj z razumevanjem sprejemajo spremembe, če so le-te uvedene v soglasju z njimi. Participacija oziroma vključevanje zaposlenih **predstavlja ključ do sprostitve potenciala**, ki ga v sebi nosi lastništvo zaposlenih. Z zakonsko urejenim in davčno spodbujenim področjem lastništva zaposlenih, bi lahko prednosti tovrstne podjetniške oblike bolje izkoristilo tudi marsikatero podjetje, ki deluje v slovenskem okolju.

Viri:

McQuaid, Ronald W, Emma Hollywood, Sue Bond, Jesus Canduela, Alec Richard in Gemma Blackledge. 2012. Fit for work? Health and wellbeing of employees in employee owned businesses. Project Report. Edinburgh: Edinburgh Napier University. Dostopno na: <http://www.napier.ac.uk/employmentresearchinstitute/projects/Documents/NapierHealthWellbeing-A5%20FINAL%20281112.pdf> (15. maj 2013).

Nuttall, Graeme. 2012. Sharing Success: The Nuttall review of Employee Ownership. Dostopno na: <http://www.bis.gov.uk/assets/BISCore/business-law/docs/S/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf> (7. januar 2013).

Richard Reeves. 2007. Coco Companies: Work, Happiness and Employee Ownership. Brough: Employee Ownership Association. Dostopno na: <http://employeeownership.co.uk/publications/coco-companies-work-happiness-and-employee-ownership/> (3. junij 2013).



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Delavska participacija na Češkem in na Slovaškem

Češka in Slovaška sta s svojo pozicijo v osrčju Evrope, z dobrimi transportnimi in infrastrukturnimi povezavami ter rastočo ekonomijo med uspešnejšimi državami bivšega komunističnega bloka. Gospodarsko sta vezani predvsem na Nemčijo, Rusijo in Poljsko. Tradicionalna oblika delavskih predstavništev so sindikati, čeprav se lahko ob njih v podjetjih ustanovijo tudi sveti delavcev. Slednji so maloštevilni in z omejenimi pristojnostmi. Na Slovaškem imajo sveti delavcev širše pristojnosti kakor na Češkem, pri čemer je bilo v preteklih letih na tem področju veliko sprememb. V tem prispevku podrobneje predstavljamo glavne značilnosti delavske participacije v obeh državah.

Češka republika

Značilnosti socialnega partnerstva na Češkem

Po podatkih Eurofunda (2015)¹ je socialni dialog na Češkem zadovoljiv in poteka na treh ravneh: nacionalni, panožni in podjetniški. Na **nacionalni ravni je bil leta 2003 ustanovljen Ekonomsko-socialni svet** (Rada hospodářské a sociální dohody – RHSD)² kot tripartitni organ vlade in socialnih partnerjev. Delavsko stran predstavljata dve reprezentativni sindikalni centrali: Češko-Moravska sindikalna konfederacija (Českomoravská konfederace odborových svazů – ČMKOS)³ ter Združenje neodvisnih sindikatov (Asociace samostatných odborů – ASO).⁴ Delodajalsko stran predstavljajo tri združenja: Češka gospodarska zbornica (Hospodářská komora

České republiky), Konfederacija industrije Češke republike (Svaz průmyslu a dopravy ČR – SP ČR) ter Konfederacija delodajalskih ter podjetniških združenj Češke republike (Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR – KZPS ČR). Ekonomsko-socialni svet ima izključno posvetovalno funkcijo pri sprejemanju različnih nacionalnih strategij in ukrepov, po-

vezanih z ekonomsko in socialno politiko. Na panožni ravni je socialni dialog **bi-partiten in poteka med delodajalskimi in delojemalskimi združenji**, z namenom sklepanja kolektivnih pogodb. Na podjetniški ravni socialni dialog poteka praviloma med sindikatom in delodajalcem, redkeje med svetom delavcev in delodajalcem. Namreč, sveti delavcev so na Češkem ma-

Češka v številkah¹¹

Prebivalstvo	10,505,445
Pokritost s kolektivnimi pogodbami	38 %
Članstvo v sindikatih	17 %
Temeljna raven za kolektivna pogajanja	podjetniška
Predstavništvo na ravni podjetja	sindikati
Zastopanost zaposlenih v organih upravljanja	da
Način korporativnega upravljanja	dvotirni

¹ Eurofound (2008). Working conditions and social dialogue – Czech Republic. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0710019s/cz0710019q.htm>.

² Vladna resolucija št. 858.

³ V angleščini: Czech-Moravian Confederation of Trade Unions.

⁴ V angleščini: The Association of Independent Trade Unions.

⁵ Povzeto po ETUI, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Czech-Republic>.

⁶ Za več pogledj na <https://www.cmkos.cz/>.

loštevilni, saj so kot tradicionalna oblika delavskih zastopništev favorizirani sindikati (več o tem v nadaljevanju).

Sindikaliziranost na Češkem je nizka. V sindikate je vključeno 17 % delovne populacije.⁵ Največja sindikalna konfederacija je ČMKOS⁶, ki je naslednik bivše sindikalne centrale iz nekanje skupne države Čehoslovaške, ČS KOS in v svojih vrstah **zdru-**

žuje približno pol milijona delavcev.⁷ Druga največja sindikalna centrala je ASO,⁸ s približno 200.000 člani.⁹

Pokritost s kolektivnimi pogodbami Na Češkem je 38-odstotna in v zadnjih 20 letih vztrajno pada.¹⁰ Temeljna raven za kolesk-

podlagi zahtev evropske zakonodaje (Direktiva 2002/14/EC). Pred tem so določene pristojnosti na področju varnosti in zdravja **pri delu in mednarodnih aktivnosti imeli zgolj sindikati**. V raziskavi, opravljeni leta 2008 (Hala 2008), je navedeno, da se ures-

na najmanj 3 in največ 15. Natančno število članov sveta delavcev v nekem konkretnem podjetju se določi v postopku posvetovanja med delavci (ki so podali pobudo za ustanovitev sveta delavcev) in delodajalcem. Končno besedo pri tem **ima delodajalec**, v vsakem primeru pa mora to število biti neparno.

Člani sveta delavcev se izvolijo na tajnih volitvah, ki se izvedejo v delovnem času. Mandat članov sveta delavcev traja tri leta in so lahko ponovno izvoljeni.

Sveti delavcev so na Češkem maloštevilni, saj so kot tradicionalna oblika delavskih predstavništev favorizirani sindikati.

itivna pogajanja je podjetniška, pri čemer se kolektivne pogodbe sklepajo tudi na panožni ravni. Za panožne kolektivne pogodbe se uporablja tudi izraz »pogodbe višje ravni«. Veliko večino **podjetij kolektivne pogodbe ne zavezujejo**. Po podatkih ČMKOS (za leto 2013) in ETUI je približno 1,5 milijona delavcev na Češkem »pokritih« s približno 5.000 kolektivnimi pogodbami na podjetniški ravni in približno 620.000 s 24 kolektivnimi pogodbami višje ravni (panožnimi). Pravila o razširjeni veljavnosti panožnih kolektivnih pogodb se nanašajo zgolj na nekatere sektorje (gradbeništvo, tekstilna in usnjarska industrija, prevoznitvo, steklarska industrija) in ne veljajo za podjetja, ki zaposlujejo manj kot 20 delavcev. Češka se s tem uvršča **na rep lestvice držav vzhodnega bloka** glede pokritosti s panožnimi kolektivnimi pogodbami.

Delavska participacija na Češkem

Splošno o delavskih predstavništvih

Na Češkem interese delavcev predstavljajo predvsem sindikati, organizirani na ravni podjetja. Poleg sindikatov se lahko v podjetju ustanovi tudi svet delavcev, ki pa ima manj pristojnosti kot sindikat. Včasih je celo veljalo, da je svet delavcev treba razpustiti v primeru, ko se v podjetju ustanovi sindikat – to pravilo je ustavno sodišče leta 2008 razveljavilo, tako da danes **v nekaterih podjetjih sobivata oba, sindikat in svet delavcev**. Ne glede na to pa so sveti delavcev na Češkem redkost (Hala 2008)¹², tradicionalna oblika delavskega predstavništva so sindikati, pri čemer v večini podjetij **ne delujejo ne eni ne drugi**.¹³

Sestavo, pristojnosti, izvolitev in delovanje delavskih predstavništev ureja češki Zakonik o delovnih razmerjih (Legislativni akt št. 262/2006¹⁴), ki je pričel veljati 1. 1. 2007. Pravica delavskih predstavništev do obveščенosti in posvetovanja (člen 278 in 279 Zakonika o delovnih razmerjih) je bila na Češkem uvedena šele leta 2006 na

ničevanje pravice do obveščенosti in posvetovanja udejanja v odvisnosti od velikosti podjetja. Večja podjetja naj bi določbe zakonodaje na tem področju spoštovala, manjša podjetja pa v manjši meri ali pa sploh ne. Vendar je ob tem treba dodati, da v manjših čeških podjetjih delavska predstavništva pogosto sploh niso vzpostavljena. Raziskava omenja tudi, da nekateri udeleženci raziskave delovanje delavskih predstavništev vidijo kot **časovno in finančno zelo zahtevno** in imajo do tega negativen odnos, medtem ko so drugi temu bolj naklonjeni, oziroma vidijo dodano vrednost v tem, da imajo sogovornika na drugi strani.¹⁵

Izvolitev in sestava sveta delavcev

Za ustanovitev sveta delavcev je potrebno, da pobudo za to izrazi vsaj ena tretjina zaposlenih v podjetju, medtem ko lahko sindikat ustanovijo zgolj trije delavci. Število članov sveta delavcev je omejeno

Pravica do obveščенosti, sodelovanja, soodločanja

Pristojnosti sindikatov in svetov delavcev na Češkem **se v določeni meri prekrivajo**. Tako eni kot drugi morajo biti obveščeni o: gospodarskem položaju družbe in njenih razvojnih ciljih; o vplivih izvajanja dejavnosti družbe na okolje;¹⁶ o načrtovanih spremembah pri dejavnosti družbe, spremembah v strukturi družbe ali statusnih spremembah; načrtovanem prenosu podjetja ali dela podjetja; o delovnih pogojih v podjetju; o načrtovanih spremembah števila zaposlenih; o načrtovanih ukrepih za zagotovitev enakega položaja ženski in moških; o številnih vprašanih ki se tičejo varnosti in zdravja pri delu; o ustanovitvi evropskega sveta delavcev. Poleg tega imajo sindikati še pravico do obveščенosti **glede strukture in višine plač v podjetju** po različnih kategorijah zaposlenih ter o načrtovanih spremembah na tem področju. Prav tako jim mora delodajalec sporočati

⁷ Czech Republic: Representativeness of the European social partner organisations in the crossindustry social dialogue, by Ale Kroupa and Petr Pojer, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2014

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1302018s/cz1302019q.htm>.

⁸ Za več pogledj na <https://www.asocr.cz/>.

⁹ Czech Republic: Representativeness of the European social partner organisations in the crossindustry social dialogue, by Ale Kroupa and Petr Pojer, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2014.

¹⁰ Leta 2005 je bila npr. pokritost s kolektivnimi pogodbami 49,2-odstotna. Povzeto po ETUI.

¹¹ Povzeto po ETUI.

¹² Hala, 2008. Industrial relations in the public sector – the Czech Republic. Dostopno na <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2008/industrial-relations-in-the-public-sector-the-czech-republic>.

¹³ Povzeto po ETUI.

¹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dostopno na: <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>.

¹⁵ Povzeto po Kroupa in ostali (BL): Working Conditions and Industrial Relations in the Central Public Administration: Conducting in-depth case studies in Member States which have joined the EU since 2004. Dostopno na: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2015/06/Case-study-report-Czech-Republic.pdf>.

¹⁶ Ne velja v podjetjih z manj kot 10 zaposlenimi.

višino povprečne plače v podjetju ter število nameravanih novih zaposlitev. Pravica sindikatov do obveščeniosti se razteza še na področja nagrajevanja delovne uspešnosti, vseživljenjskega izobraževanja, skrbi za invalide, pravice staršev, ukrepov na področju skrbi za socialne in kulturne potrebe zaposlenih in podobno.

Poleg pravice do obveščeniosti imajo tako sindikati kot sveti delavcev **pravico do posvetovanja z delodajalcem** o: razvojnih ciljnih podjetja; strukturnih spremembah oziroma racionalizacijah (poseben poudarek na kolektivnem odpuščenju); načrtovanih spremembah na področju zaposlovanja v podjetju; o letnem delovnem koledarju; o določenih vprašanih s področja varnosti in zdravja pri delu. Poleg tega mora delodajalec izvesti posvetovanje s sindikati **še v kopici drugih primerov**: pri sprejemanju pravil o nočnem delu in delu na praznike in nedelje; pri določanju plačilnega dne (kadar to ni urejeno s kolektivno pogodbo); pri določanju načina povrnitve škode, ki jo je delavec povzročil delodajalcu; pri določanju odškodnine za poklicne bolezni; v primerih premestitve delavca, kadar se le-ta s premestitvijo ne strinja. Kadar delodajalec ne more zagotoviti dela za poln delovni čas (primeri zmanjšanja naročil, zmanjšanja prodaje, slabega vremena ipd.), se pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas **lahko sklene šele na podlagi predhodnega dogovora s sindikatom** o višini plačila v teh primerih, ki ne sme biti manjše od 60 % povprečne plače zaposlenega. V primerih, ko je vzrok za »premalo dela« pomanjkanje surovin ali redukcije elektrike, se lahko plačilo za delo zniža na 80 % povprečne plače delavca. Sindikat ima tudi **pravico do soodločanja glede izrabe finančnih sredstev**, ki jih podjetje namenja zadovoljevanju kulturnih in socialnih potreb delavcev. Prav tako mora delodajalec pridobiti soglasje sindikata v primeru sprememb internih aktov podjetja, ki določajo pristojnosti in dolžnosti delavcev oziroma urejajo njihov delovnopравни položaj. Spremembe **brez soglasja sindikata sploh niso možne** oziroma so nične.

Kot vidimo, so pristojnosti delavskih predstavništev na Češkem različne in **odvisne od tega, ali gre za sindikat ali svet delavcev**, pri čemer ima sindikat bistveno več pravic kakor pa svet delavcev.

Pravni položaj članov delavskih predstavnikov in materialni pogoji za delovanje

Diskriminacija članov sveta delavcev ali sindikalnih zaupnikov je prepovedana z zakonom. Z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi sindikalnemu zaupniku **mora soglašati sindikat ali sodišče**, sicer takšna odpoved ni možna. Omenjena delovnopravna zaščita velja za čas trajanja mandata sindikalnega zaupnika ter eno leto po njegovem prenehanju.

Delavski predstavniki **imajo pravico do plačanih ur vsak mesec za opravljanje svoje funkcije**. Za sindikalne zaupnike je ta določba precizirana tako, da v družbah s 400 do 600 člani sindikata sindikalni zaupnik opravlja svojo funkcijo s polovičnim delovnim časom, v družbah z vsaj 600 člani sindikata pa to funkcijo opravlja poklicno. V družbah s 1.500 in več člani sindikata opravlja svojo funkcijo poklicno dva sindikalna zaupnika. Sindikalnim zaupnikom pripada tudi 5 plačanih dni na leto za izobraževanje, razen v primerih, ko je zaradi resnih operativnih razlogov v podjetju to nemogoče zagotoviti. Delodajalec mora tudi **urediti primerne materialne pogoje** za delovanje sindikata, v smislu prostora,

podjetja se lahko natančneje določijo z dogovorom med vodstvom podjetja in sindikatom v podjetju.

Finančna participacija

Na Češkem lastništvo zaposlenih kot oblika finančne participacije **nima pomembne vloge v lastniški strukturi** češkega gospodarstva. Nekoliko pogostejše so sheme delitve dobička. V postopku privatizacije v devetdesetih letih prejšnjega stoletja je zakonodaja kot eno izmed oblik privatizacije sicer predvidevala notranje odkupe s strani zaposlenih, vendar je bil postopek tovrstnega odkupa zelo zapleten, zaposleni pa **niso imeli nobenih popustov ali drugih ugodnosti v primeru odkupa** deleža podjetja. Posledično je delež lastništva zaposlenih v čeških podjetjih zanemarljivo nizek.

Slovaška

Značilnosti socialnega partnerstva na Slovaškem

Socialni dialog na Slovaškem poteka na nacionalni, sektorski in podjetniški ravni. Narava industrijskih razmerij na Slovaškem temelji na kompromisih, poročil o večjih trenjih med socialnimi partnerji ni zaslediti.

Socialni dialog na Slovaškem poteka na nacionalni, sektorski in podjetniški ravni. Narava industrijskih razmerij na Slovaškem temelji na kompromisih, poročil o večjih trenjih med socialnimi partnerji ni zaslediti.

opreme in podobno. Natančnejši obseg te materialne podpore pa zakonsko ni določen in je stvar dogovora med sindikatom in delodajalcem.

Članstvo v poslovnih in nadzornih organih

Delavski predstavniki v nadzornih organih podjetij so predvideni **le v podjetjih v državni lasti**, v katerih je tretjina članov izvoljena s strani in izmed delavcev podjetja. Ta pravica je do januarja 2014 pripadala tudi zaposlenim v podjetjih v zasebni lasti, če so zaposlovala vsaj 50 delavcev.¹⁷ Po novem so lahko delavski predstavniki člani nadzornega odbora podjetja le, **če se podjetje s tem strinja**. Pravila glede volitev delavskih predstavnikov v nadzorni svet

Pravila o reprezentativnosti socialnih partnerjev so določena z zakonodajnim aktom št. 103/2007 in le v zvezi z nacionalnim tripartitnim organom: Ekonomsko-socialnim svetom (HSR). Ekonomsko-socialni svet je, tako kot na Češkem, zgolj posvetovalni organ, pri čemer pa je podpisnik nacionalnega socialnega sporazuma (»generalna dohoda«). V HSR so lahko vključeni le predstavniki sindikatov na najvišji ravni, ki predstavljajo vsaj 100.000 zaposlenih in ki so dejavni v več sektorjih, ter predstavniki delodajalskih združenj na najvišji ravni, ki so prisotni v vsaj petih (od osmih) slovaških regijah. V zvezi s kolektivnimi pogajanjimi in sklenitvijo kolektivnih pogodb ni določenega praga reprezentativnosti sindikatov.

Najmočnejša sindikalna centrala na Slovaškem je Konfederacija slovaških sindikatov (KOZ SR)¹⁸. Po podatkih za leto 2015 je KOZ SR združevala 26 sektorsko

¹⁷ Povzeto po ETUI.

¹⁸ Spletna stran: <http://www.kozsr.sk/>.

organiziranih sindikatov s približno 231.000 člani. Druga največja sindikalna centrala so Neodvisni krščanski sindikati (NKOS) s približno 5.000 člani. Delovanje sindikatov je urejeno z zakonodajnim aktom št. 83/1990, ki se pravzaprav nanaša na združevanje državljanov. Sindikati so sektorsko organizirani in so prisotni tako v javnem kakor tudi v zasebnem sektorju. Sindikaliziranost je po sektorjih zelo različna, vendar vztrajno pada. Viri poročajo o 20 % sindikaliziranosti leta 2006 in zgolj 12 % leta 2016 (Eurofund 2019).¹⁹

Tudi delodajalska združenja ureja zakonodajni akt št. 83/1990. Članstvo je prostovoljno, delodajalci so tradicionalno organizirani po sektorjih, tako kot sindikati. Najmočnejša delodajalska združenja so Nacionalna unija delodajalcev (RUZ SR)²⁰ in Federacija delodajalskih organizacij (AZZZ SR)²¹ Delodajalci v obih skupaj zaposlujejo 520.000 delavcev.

Pokritost s kolektivnimi pogodbami na Slovaškem je 35-odstotna in pada, predvsem zato, ker delodajalci namenoma izstopajo iz delodajalskih organizacij, posledično pa jih sektorska kolektivna pogodba ne zavezuje (ker niso člani delodajalskega društva, ki je podpisnik takšne pogodbe). Ne glede na to pa je pokritost s kolektivnimi

mi vlad. Desno usmerjene vlade so do sedaj zastopale rešitev, da se morajo z razširjeno veljavnostjo kolektivne pogodbe višje ravni strinjati delodajalci, levo usmerjene vlade pa so razširjeni veljavnosti bolj naklonjene. V praksi se seveda sklepajo tudi kolektivne pogodbe na ravni podjetij, ki pa lahko delavcem prinesejo le več pravic kot kolektivne pogodbe višje ravni.

Delavska participacija na Slovaškem²³

Splošno o delavskih predstavništvih

Do leta 2002 so bili sindikati tradicionalna in edina oblika delavskih predstavništev na Slovaškem. Zakonodajne spremembe aprila 2002 so dovoljevale ustanovitev svetov delavcev v podjetjih, v katerih ni bilo organiziranega sindikata, nato pa od julija 2003 **tudi v podjetjih, kjer je sindikat že obstajal**. Zakonodajne spremembe leta 2002 in 2003 so se nanašale tudi na spremenjene pristojnosti sindikatov in svetov delavcev: pravica do obveščeniosti in posvetovanja je bila leta 2003 prenesena na svet delavcev, če slednji v podjetju obstaja (sicer pa ti pravici pripadata sindikatu). Nazadnje je reforma delovnopravne zakonodaje leta 2007 to ureditev ponovno

Izvolitev in sestava sveta delavcev

Svet delavcev v podjetju se lahko vzpostavi, če ustanovitev sveta delavcev predlaga vsaj 10 % zaposlenih. Za razliko od tega se za ustanovitev sindikata zahtevajo samo trije delavci. Sveti delavcev se lahko ustanovijo v **podjetjih z najmanj 50 zaposlenimi**. V manjših podjetjih se namesto sveta delavcev izvoli delavski zaupnik. Člani sveta delavcev se volijo na tajnih volitvah, kandidate za svet delavcev predlaga sindikat ali vsaj 10 % zaposlenih. Mandat članov sveta delavcev traja štiri leta.

Število članov v svetu delavcev na Slovaškem je naslednje: v svet delavcev se izvolijo 3 člani v podjetjih z 50 do 100 zaposlenimi, nato pa dodaten član sveta delavcev na vsakih 100 zaposlenih (velja za podjetja z 101-500 zaposlenimi). V podjetjih z 501 do 1.000 zaposlenimi svetu delavcev pripada še en dodaten član sveta delavcev, nato pa dodaten član na vsakih 1.000 delavcev. Navedeno prikazuje tudi spodnja tabela velikosti sveta delavcev:

Število zaposlenih	Število članov sveta delavcev
50-100	3 člani
101-500	1 dodaten član na vsakih 100 zaposlenih
501- 1000	1 dodaten član
1.000 in več	1 dodaten član na vsakih 100 zaposlenih

Pravica do obveščeniosti, sodelovanja, soodločanja

Na Slovaškem imajo delavci prek svojih predstavnikov pravico vplivati na »ustvarjanje pravičnih in zadovoljujočih delovnih pogojev« in sicer prek institutov sodelovanja, posvetovanja, obveščeniosti in nadzora.

Pravica do soodločanja se nanaša zgolj na delovne pogoje in razporejanje delovnega časa. Pravica do posvetovanja se nanaša na zadeve s področja varnosti in zdravja pri delu ter sprememb v organizaciji dela in proizvodnje. Pravica do obveščeniosti se nanaša na vse zgoraj navedeno ter na podatke o gospodarskem položaju družbe. Delavski predstavniki so pristojni tudi za nadzor nad uresničevanjem delovnopravne zakonodaje, kolektivnih pogodb in pogojev ki se tičejo varnega in zdravega delovnega okolja, **pri čemer lahko nepravilnosti na slednjem področju prijavijo le sindikati**

Slovaška v številkah²²

Prebivalstvo	5.404.322
Pokritost s kolektivnimi pogodbami	35 %
Članstvo v sindikatih	17 %
Temeljna raven za kolektivna pogajanja	Sektorska in podjetniška
Predstavništvo na ravni podjetja	Sindikat in svet delavcev
Zastopanost zaposlenih v organih upravljanja	da
Način korporativnega upravljanja	dvotirni

pogodbami višje ravni še vedno dokaj visoka (38,1 %). Pogajanja potekajo tako na podjetniški kakor tudi na panožni ravni. Sektorske kolektivne pogodbe (ki jim prav tako pravijo »kolektivne pogodbe višje ravni«) morajo biti prijavljene pri ministrstvu, pristojnemu za delo. Leta 2012 je bilo registriranih 28 tovrstnih pogodb. Razširjena veljavnost kolektivnih pogodb višje ravni je konstantno predmet političnih sporov od leta 2002 dalje, zakonodajna ureditev se glede tega spreminja hkrati s sprememba-

spremenila in nekatere pristojnosti ponovno prenesla s svetov delavcev na sindikate. Določene spremembe so se dogajale tudi v zvezi s pristojnostjo za sklepanje podjetniških kolektivnih pogodb, pri čemer **trenutno ta pristojnost pripada sindikatom in ne svetom delavcev**. V praksi so sindikati veliko pogostejši kakor sveti delavcev (podatki za leto 2011 kažejo, da so sindikati obstajali v 32,2 % podjetij, sveti delavcev pa v 17,3 % podjetij).

¹⁹ Dostopno na: <https://www.eurofound.europa.eu/country/slovakia#actors-and-institutions>.

²⁰ <https://ruzsr.sk/about-us>.

²¹ Glej <http://www.azzz.sk/en/>.

²² <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovak-Republic>.

²³ Če ni navedeno drugače, so podatki povzeti po ETUI ali Eurofund.

(se obrnejo na pristojno inšpekcijo). Pravkar našteje pristojnosti se delijo med svet delavcev in sindikat glede na to, ali v podjetju obstaja zgolj eden ali oba. Kadar obstajata oba, je svet delavcev pristojen **zgolj za posvetovanje, soodločanje pripada sindikatu**. Pravica do obveščeniosti pa v vsakem primeru pripada obema.

Pravni položaj delavskih predstavnikov in materialni pogoji za delovanje

Delavski predstavniki imajo pravico do plačanih ur vsak mesec za opravljanje svoje funkcije, bodisi kot sindikalni zaupniki bodisi kot člani sveta delavcev. Količina teh ur je lahko predmet pogajanj med delodajalcem in svetom delavcev oziroma sindikatom. V primeru, da dogovor o tem ni dosežen, pripada skupno vsem delavskim predstavnikom **plačanih 15 minut na mesec za vsakega zaposlenega v podjetju**. Tako določena količina plačanih ur se nato

razdeli med vse delavske predstavnike (člane sindikata in člane sveta delavcev). V primeru spora med delavskimi predstavniki glede razdelitve te količine ur o tem odloča arbitraž. Delodajalec lahko nadzira, ali je omenjeni čas dejansko izkoriščen v skladu z namenom zakona. Možen je tudi dogovor med delodajalcem in delavskim predstavništvom, da **se neizkoriščene ure ovrednotijo v denarju in izplačajo**. Delodajalec mora tudi zagotoviti primerne materialne pogoje za delovanje sindikata oziroma sveta delavcev.

Članstvo v poslovnih in nadzornih organih

Delavski predstavniki v nadzornih organih so predvideni tako v podjetjih v državni lasti kakor tudi v podjetjih v zasebni lasti. Vendar imajo v podjetjih v državni lasti delavci pravico izvoliti polovico članov nadzornega sveta, pri čemer **predsednik nad-**

zornega sveta ne more biti predstavnik delavcev. Delavski predstavniki so izvoljeni s strani in izmed delavcev podjetja v državni lasti. V podjetjih v zasebni lasti je število delavskih predstavnikov v nadzornem svetu podjetja odvisno od velikosti podjetja in statusne oblike podjetja. Zgolj v delniških družbah z vsaj 25.000 EUR osnovnega kapitala in vsaj 50 zaposlenimi so **delavski predstavniki v nadzornem svetu obvezni**. V takih podjetjih imajo zaposleni pravico izvoliti tretjino članov nadzornega sveta. V ostalih podjetjih so delavski predstavniki v nadzornem organu stvar dogovora.

Finančna participacija

Na Slovaškem je delež lastništva zaposlenih v podjetjih zanemarljivo nizek, podobno kakor to velja za Češko. Večina podjetij je v lasti tujega kapitala.

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE



Piše:
Mitja Gostiša

Priporočila za sklepanje participacijskega dogovora (2)

Celovita ureditev pravice sveta delavcev do »skupnega posvetovanja«

V prejšnji številki Ekonomske demokracije smo v okviru napovedane serije člankov, namenjenih priporočilom za celovito avtonomno urejanje temeljnih »participacijskih pravic« svetov delavcev (tj. pravic do obveščeniosti, do skupnega posvetovanja, do soodločanja, do zadržanja odločitve delodajalca in do samoiniciativnega podajanja predlogov v korist delavcev) v t. i. participacijskih dogovorih na ravni posameznih podjetij, obravnavali prvo od navedenih pravic. V tokratnem članku pa se bomo v tem smislu podrobneje posvetili drugi od teh pravic, to je pravici do skupnega posvetovanja, ki jo ZSDU ureja v določbah od 91. do 94. člena.

Splošno o pomenu skupnega posvetovanja

Pravica do "skupnega posvetovanja" vsekakor daje svetu delavcev – seveda pod pogojem njegovega res argumentiranega

nastopanja – zelo pomembne možnosti za pravočasno vplivanje na oblikovanje odločitev delodajalca (konkretno glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu po 91. členu ZSDU) še preden pride

do sprejetja dokončne odločitve. Zakonska obveznost izvedbe predhodnega skupnega posvetovanja namreč izrecno terja od vodstva podjetja, da nameravane odločitve o teh vprašanjih predhodno **pojasni in "upraviči"** tudi osrednjemu predstavnike-

mu organu zaposlenih ter se z njim poskuša o vsebini teh odločitev predhodno **usklađiti**. Čeprav ta obveznost za delodajalca na videz predstavlja le neko dodatno »breme«, ker mora iz navedenega razloga vse odločitve pač predhodno še posebej temeljito pretehtati, preveriti in utemeljiti, pa to v resnici lahko samo **pozitivno vpliva na kakovost vodenja in upravljanja podjetja**. V tem smislu ima skupno posvetovanje sveta delavcev in delodajalca pri poslovnem odločanju tudi neke vrste preventivno funkcijo, ki preprečuje morebitno nesprejemljivo zapostavljanje interesov zaposlenih pri posameznih poslovnih odločitvah, predvsem pa pomaga pri iskanju najustrežnejših kompromisnih odločitev, še preden bi morda prišlo do kakih resnejših interesnih sporov v podjetju.

Stalen argumentiran dialog med delodajalcem in osrednjim delavskim predstavništvom torej vzpodbuja »prava« participativna razmerja v podjetju in z upoštevanjem avtentičnih interesov in realnih potreb zaposlenih izboljšuje medsebojne odnose, ki naj bi temeljili predvsem na sodelovanju. V okolju, v katerem se s stalnim posvetovanjem in usklajevanjem **upoštevajo tudi specifični interesi zaposlenih**, bo svet delavcev s pravimi argumenti lahko dosegel veliko več kot z morebitnimi pravnimi postopki oziroma z zakonsko prisilo.

Pogosta napačna gledanja na skupno posvetovanje

V praksi se pogosto pojavlja zelo napačno prepričanje nekaterih svetov delavcev, da gre pri institutu skupnega posvetovanja za manj pomembno participacijsko pravico, češ da jim **ne daje dovolj moči** za vplivanje na predvidene odločitve delodajalca in je zato bolj ali manj brezpredmetna, saj glede tega zagotavlja le »posvetovalno«, ne pa tudi neposredno »sodločevalsko« vlogo sveta delavcev. Delodajalec namreč na stališča sveta delavcev **ni zakonsko vezan**, ampak je po določbi drugega odstavka 92. člena ZSDU zavezan le »**prizadevati si za uskladitev stališč**«. To v praksi pomeni, da se lahko kljub opravljenemu skupnem posvetovanju, na katerem, recimo, ne pride do poenotenja stališč, odloči po svoje.

Vsekakor je takšno gledanje svetov delavcev **napačno** in ni v duhu osnovne ideje o delavskem soupravljanju, kakršni sicer sledi tudi ZSDU. Soupravljanje namreč temelji na skupnem cilju vseh ključnih udeležencev poslovnega procesa oziroma t. i.

notranjih deležnikov v podjetju (lastniki, menedžerji, zaposleni), to pa je večja poslovna uspešnost podjetja, kajti samo v okviru poslovno uspešnega podjetja lahko vsak izmed teh deležnikov učinkovito realizira tudi svoje specifične interese. In prav ta **skupni cilj, ne morebitna zakonska prisila**, je lahko tudi edino pravo izhodišče za njihovo učinkovito sodelovanje v smislu medsebojnega usklajevanja in upoštevanja teh njihovih različnih specifičnih interesov pri pomembnejših poslovnih odločitvah.

Pri tem so glavna moč sveta delavcev, kot že rečeno, seveda **argumenti**. S pravimi argumenti bo svet delavcev (če ima seveda opravka z benevolentnim vodstvom) lahko dosegel bistveno več kot pa z morebitnimi pravnimi sredstvi in postopki. Če ti ne zaležejo, potem pač ne bo dosti pomagala niti zakonska prisila. »Pravega« soupravljanja v tem primeru ne bo.

Seveda pa jasno, da mora biti iskrena volja po takšnem sodelovanju prisotna tudi na strani delodajalcev, kajti sicer so lahko vsa tovrstna prizadevanja svetov delavcev dejansko brezpredmetna. Tudi na tej strani je namreč v obravnavanem smislu zaslediti nekatera zelo napačna gledanja. Številni delodajalci namreč še vedno razumejo skupno posvetovanje s svetom delavcev le kot poslovno nepotrebno obremenjevanje poslovodstev oziroma kot nekakšno »**nujno zlo**« in ga zato v praksi tudi uresničujejo **zgolj »po sili zakona«**, torej zgolj formalno in brez nekega dejanskega namena po morebitni resnični uskladitvi stališč in interesov. Ne zavedajo pa se, da takšne »enostranske« odločitve posledično potem nimajo zadostne podpore v podjetju, na zaposlene delujejo nemotivacijsko in zato z vidika večje poslovne uspešnosti podjetja učinkujejo prej škodljivo kot koristno. A tudi ta gledanja se v praksi – že zaradi objektivnih sprememb v družbenoekonomski realnosti 21. stoletja, tj. zaradi izjemno hitro naraščajočega pomena človeškega kapitala in zavzetosti (delovne motivacije in organizacijske pripadnosti) zaposlenih kot njegovih nosilcev – počasi vendarle spreminjajo v pozitivno smer.

Skupno posvetovanje kot osrednja oblika soupravljanja

Iz teh razlogov dejstvo, da pač njegova stališča za delodajalca niso že kar po zakonu absolutno »zavezujoča«, nikakor ne pomeni, da se potemtakem svetu delavcev **niti ne izplača resneje angažirati** v okviru skupnih posvetovanj z najrazličnejšimi mo-

žnimi argumentiranimi predlogi in pobudami, ki bi utegnile biti v korist delavcem. Nasprotno. Izhajajoč iz zgoraj omenjenega bistva sistema delavskega soupravljanja je – če ga primerjamo z »obveščanjem« in »sodločanjem s soglasjem« – prav nenehno »skupno posvetovanje« med sveti delavcev in delodajalci pravzaprav **osrednja in perspektivno najpomembnejša oblika njegovega učinkovitega uresničevanja**, na katero zato posebej napotuje tudi ZSDU v svojem 86. členu. Ta pravi: »*Delodajalec in svet delavcev ali njegov odbor se sestajata na zahtevo delodajalca ali sveta delavcev. Praviloma enkrat mesečno se sestajata zaradi uresničevanja pravic in obveznosti, ki jih imata po tem zakonu.*»

Kakovostna obveščena sveta delavcev v smislu 89. in 90. člena ZSDU je namreč v bistvu le »predpogoj« za učinkovito soupravljanje, sodločanje sveta delavcev s soglasjem po 95. in 96. členu ZSDU pa le »izjema« za primere tistih poslovnih odločitev, ki se zelo neposredno tičejo nekaterih najbolj pomembnih specifičnih interesov delavcev (variabilni del plač, razporejanje letnega delovnega časa, sistem napredovanja, počitniške zmogljivosti, kolektivni odpusti iz poslovnih razlogov itd.). **Vse ostalo pa naj bi bilo pravzaprav eno samo samcato skupno posvetovanje z delodajalcem**, pri čemer zakon seveda izhaja iz predpostavke, da je medsebojno usklajevanje interesov delavcev in delodajalca v njunem skupnem interesu in da je soupravljanje odnos med dvema enakovrednima partnerjema, ki sledita istemu poslovnemu cilju.

Skratka, prava in zares učinkovita delavska participacija lahko temelji le na **novi »sodelovalni/participativni kulturi« odnosov**, v kateri je pomembna predvsem »moč argumentov« ne toliko na sami »zakonski prisili« in na »argumentu moči«. V podjetju z visoko participacijsko kulturo bo torej skupno posvetovanje med vodstvom in svetom delavcev predstavljalo prevladujoč način **kolektivnega vključevanja zaposlenih v poslovanje podjetja**. Prav »skupno posvetovanje« naj bi bilo zato tista oblika delavske participacije, ki bi jo bilo treba v prihodnje še posebej skrbno negovati in razvijati.

Vsekakor bi bilo glede tega priporočljivo v podjetjih, kjer imajo resen namen uveljaviti pravi participativni način upravljanja, **uvesti predvsem dvoje**:

a) dogovoriti se za redne skupne seje vodstva in sveta delavcev vsaj enkrat me-

sečno, tako kot je to priporočeno v že citirani določbi 86. člena ZSDU;

b) skupno posvetovanje razširiti tudi na vsa druga poslovna vprašanja (ne samo kadrovske in statusne zadeve ter vprašanja varnosti in zdravja pri delu), ki posredno ali neposredno zadevajo interese zaposlenih.

Zakonska ureditev pravice sveta delavcev do skupnega posvetovanja

Skupno posvetovanje med svetom delavcev in vodstvom podjetja kot eno najpomembnejših soupravljalnih "orodij" Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) ureja v določbah od 91. do 94. člena.

b) Skupno posvetovanje

91. člen

Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu.

Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitev.

92. člen

Skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem predstavlja dolžnost delodajalca, da seznaní svet delavcev o predvidenih odločitvah glede statusnih in kadrovskih vprašanj ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu, se z njim posvetuje in si prizadeva za uskladitev stališč.

93. člen

Za statusna vprašanja družbe iz prvega odstavka 91. člena tega zakona se štejejo:

- statusne spremembe,
- prodaja družbe ali njenega bistvenega dela,¹
- zaprtje družbe ali njenega bistvenega dela,
- bistvene spremembe lastništva
- statusno preoblikovanje družbe, opredeljeno z zakonom, ki ureja gospodarske družbe,
- sprememba sistema upravljanja družb.

94. člen

Za kadrovska vprašanja družbe iz prvega odstavka 91. člena tega zakona se štejejo:

- potrebe po novih delavcih (število in profili),
- sistemizacija delovnih mest,
- razporejanje večjega števila delavcev izven družbe,²
- razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj,³
- sprejemanje aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja,
- zmanjšanje števila delavcev,
- sprejem splošnih pravil o disciplinski odgovornosti.⁴

Za večje število delavcev se šteje 10 % vseh delavcev družbe.

Glavne značilnosti te zakonske ureditve bi torej lahko na kratko povzeli v naslednjih točkah:

1. Zakon določa obveznost skupnega posvetovanja glede t. i. **kadrovskih in socialnih vprašanj**, ki jih taksativno našteva v 93. in 94. členu, ter glede **vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu**, ki pa jih ZSDU sam ne našteva, ampak jih podrobneje opredeljuje Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)⁵. Čeprav se morda zato na prvi pogled zdi, da gre za precej ozko področje možnosti vplivanja sveta delavcev na odločitve delodajalca, pa natančnejša analiza teh določil pokaže, da gre praktično za najpomembnejše odločitve v podjetju, ki tako ali drugače zadevajo vse delavce.

2. Skupno posvetovanje zakon tretira kot **dolžnost delodajalca**. To praktično pomeni, da mora delodajalec samoiniciativno zahtevati skupno posvetovanje.

3. Skupno posvetovanje mora biti napovedano in izvedeno pravočasno (**izvedba 15 dni, »potrebne informacije« pa celo 30 dni pred sprejemom odločitve**), tako da je svetu delavcev zagotovljen potreben čas, konkretno vsaj 15 dni, za ustrezno kakovostno pripravo na skupno posvetovanje in s tem tudi možnost morebitnega uresničevanja dejanskega vpliva na vsebino predlaganih odločitev.

4. Zakon nalaga delodajalcu pravočasno pripravo in posredovanje **»potrebnih informacij«** svetu delavcev, pri čemer ta pojem predpostavlja takšno »optimalno« vsebino teh informacij, ki bo svetu delavcev tudi dejansko omogočila vnaprejšnje oblikovanje jasnih stališč do obravnavane problematike.

5. Končni cilj skupnega posvetovanja naj bi bila po možnosti "uskladitev stališč", za katerega si je **dolžan skladno z izrecno določbo 92. člena ZSDU delodajalec »prizadevati«**. Povsem logično je, da brez iskrenih skupnih prizadevanj za uskladitev morebitnih različnih stališč glede nameravane odločitve delodajalca, takšna skupna posvetovanja ne bi imela nobenega pravega smisla.

Ključne določbe Direktive EU o obveščanju in posvetovanju z delavci

Ko govorimo o zakonski ureditvi pravice sveta delavcev do skupnega posvetovanja, pa velja posebej opozoriti, da je

¹ Če imajo odločitve v zvezi s statusnimi spremembami in prodajo družbe ali njenega bistvenega dela lahko za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev in če gre pri tem za večje število delavcev po predpisih o delovnih razmerjih, pa mora delodajalec v osmih dneh pridobiti tudi soglasje sveta delavcev.

² ZDR instituta razporejanja delavcev izven družbe ne pozna več. Zato je potrebno razlago te določbe ZSDU prilagoditi novemu ZDR. V tem smislu je edina logična razlaga, da gre po vsebini pri vseh oblikah spremembe delodajalca, ki jih novi ZDR-1 določa v prvem odstavku 75. člena, za razporejanje delavcev v drugo družbo, pri čemer je obvezno skupno posvetovanje s svetom delavcev po določilih ZSDU.

³ Podobno kot v prejšnjem primeru novi ZDR tudi tega instituta ne pozna več, saj se takšno razporejanje zdaj lahko izvaja le prek spremembe ali sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi, zato je treba razlago tega določila ZSDU smiselno prilagoditi novi ureditvi "razporejanja" delavcev po ZDR.

⁴ Čeprav je novi ZDR dotedanjo ureditev področja disciplinske odgovornosti, ki je veljala v času sprejemanja ZSDU leta 1993, precej spremenil, ta še vedno ostaja predmet obveznega skupnega posvetovanja sveta delavcev in delodajalca. Skratka, če delodajalec želi izvajati disciplinske postopke v podjetju, mora ne glede na obliko akta v smislu 10. člena ZDR, v katerem so opredeljena splošna pravila o disciplinski odgovornosti, pred sprejemom izpeljati postopek obveščanja in skupnega posvetovanja s svetom delavcev.

⁵ Veljavni ZVZD-1 v 46. členu glede tega določa: »(1) Delodajalec se mora z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu, o izbiri strokovnega delavca, izvajalca medicine dela, delavcev za prvo pomoč, in delavcev oziroma pooblaščenih oseb po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo, ter o obveščanju delavcev in organizaciji usposabljanja.«

treba zgoraj citirane določbe 91. do 94. člena ZSDU v praksi vedno razlagati in uporabljati v povezavi z ustreznimi določili **Direktive 2002/14/ES o obveščanju in posvetovanju z delavci**, katero naj bi ZSDU sicer implementiral v slovensko zakonodajo. Za obravnavano področje so zlasti pomembne naslednje določbe te EU direktive:

Preambula:

(9) Pravočasno obveščanje in posvetovanje je prvi pogoj za uspešno prestrukturiranje in prilagoditev podjetij novim razmeram, ki jih ustvarja globalizacija gospodarstva, zlasti z razvojem novih oblik organizacije dela.

Člen 2:

(g) "posvetovanje" pomeni izmenjavo stališč in uvedbo dialoga med predstavnikoma delavcev in delodajalcem.

Člen 4:

(3) Obveščanje se opravi v času, na način in z vsebino, ki zlasti predstavnikom delavcev omogoča, da informacije ustrezno preučijo in se po potrebi pripravijo na posvetovanje.

(4) Posvetovanje se opravi:

(a) tako, da se zagotovi primeren čas, način in vsebina posvetovanja;

(b) na ustreznih ravni uprave in predstavnikov delavcev, odvisno od teme razprave;

(c) na podlagi informacij, ki jih delodajalec priskrbi v skladu s členom 2(f), in mnenja, ki ga imajo predstavniki delavcev pravico oblikovati;

(d) tako, da se predstavnikom delavcev omogoči, da se sestanejo z delodajalcem ter dobijo odgovor na vsako mnenje, ki ga oblikujejo, in razloge za tak odgovor;

(e) da bi dosegli dogovor o odločitvah, v okviru pooblastil delodajalca iz odstavka 2(c).

V omenjenem interpretacijskem smislu glede skupnega posvetovanja sta izjemnega pomena zlasti 2. člen (točka g) in 4. člen (3. in 4. odstavek), ki predstavljata tudi **splošen kriterij za presojo ustreznosti uresničevanja omenjenih členov ZSDU**. Njuna določila so namreč jasna – skupno posvetovanje sveta delavcev in delodajalca ni samo sebi namen, ampak je njegov namen lahko dosežen le, če pri ključnih vpra-

šanjih delodajalec omogoča svetu delavcev dejansko kvalificirano vključevanje v oblikovanje ustreznih poslovnih odločitev z vidika interesov delavcev. To pa mora biti hkrati tudi temeljno vodilo in cilj, ki naj mu sledi avtonomna pravna ureditev te problematike v participacijskem dogovoru. Vsaka njegova določba mora imeti torej svoj točno določen namen v smeri doseganja tega cilja.

Glavna odprta vprašanja in priporočila za njihovo reševanje v praksi

Glede konkretnega uresničevanja zgoraj navedenih določil ZSDU v praksi pa se odpirajo nekatera pomembna vprašanja, ki jih ZSDU neposredno ne rešuje, in ki jih je zato treba pač **ustrezno rešiti v participacijskem dogovoru** kot avtonomnem pravnem aktu na ravni posameznih podjetij. Poglejmo si nekaj glavnih priporočil v tem smislu.

1. Kdo in kako naj »sklicuje« skupna posvetovanja

Že omenjeno dejstvo, da mora skupno posvetovanje zahtevati delodajalec, seveda še ne pomeni, da ga lahko tudi **enostransko »organizira«**, se pravi po svoji presoji določi datum skupne seje in jo tudi neposredno skliče. O tem se morata predhodno **dogovoriti poslovodstvo in predsednik sveta delavcev**, ki morata – ker gre formalno pač za »skupno sejo« dveh organov – že po logiki stvari takšno posvetovanje načrtovati in sklicati skupaj. Le na tak način se namreč obe strani lahko ustrezno in temeljito pripravita, kar je nujno potrebno, če se želi doseči pravi smisel in učinek skupnega posvetovanja. Predvsem pa je edino na tak način mogoče zagotoviti tudi zadostno udeležbo z obeh strani. V praksi namreč niso redki primeri, ko delodajalec zahteva skupno sejo v povsem neprimeren terminu (npr. v času letnih dopustov ipd.), ko svet delavcev ni sposoben zagotoviti niti svoje sklepčnosti, kaj šele ustrezno predhodno pripravo, tj. pravočasno oblikovanje jasnih stališč, ki naj bi jih na skupni seji potem usklajeval z delodajalcem.

Opomba: Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za ureditev te problematike predstavlja 2. odstavek 1. člena vzorca participacijskega dogovora (PDog), predstavljenega v nadaljevanju tega prispevka.

2. Kako reševati morebitne »spore o pristojnosti«

V praksi so zelo pogosti primeri, ko svet delavcev in delodajalec nista soglasna glede vprašanja, **ali določena odločitev delodajalca po zakonu sploh sodi med vprašanja, za katera je po zakonu potrebno skupno posvetovanje, ali ne**. Na primer: ali je v primerih zmanjšanja števila delavcev, kar je po 94. členu ZSDU predmet skupnega posvetovanja, to posvetovanje potrebno tudi v primerih, ko gre le za enega delavca, in podobno. Teh primerov, tudi precej pomembnih, je veliko, so pa v bistvu nerešljivi brez dolgotrajnih in zapletenih, predvsem pa običajno povsem nepotrebnih pravnih postopkov. Ti pa zagotovo niso v interesu ne ene ne druge stranke.

Za hitro in učinkovito reševanje teh spornih primerov v praksi bi se bilo zato vsekakor smiselno **v participacijskih dogovorih posebej in vnaprej dogovoriti**. Možnosti je več, morda še najprimernejši pa je dogovor, da se v teh primerih zaprosi za mnenje Inšpektorata za delo, ki je takšna mnenja v okviru nudenja pravne pomoči delodajalcem in delavcem po zakonu dolžno tudi podati, stranki pa se zavežeta pridobljeno mnenje. kakršnokoli že je, spoštovati.

Opomba: Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za ureditev te problematike predstavlja 5. člen vzorca participacijskega dogovora (PDog), predstavljenega v nadaljevanju tega prispevka.

3. Predhodno posredovanje »potrebnih informacij« svetu delavcev

Če odmislimo problem že omenjenega morebitnega zgolj »strogo formalističnega« pristopa nekaterih delodajalcev k skupnemu posvetovanju izključno zaradi zadostitve črki zakona in brez pravega namena po tudi dejanski »uskladitvi stališč«, ki pa s pravnimi normami ni rešljiv, ampak ga je v praksi mogoče rešiti samo s strpnim in postopnim izgrajevanjem »prave« sodelovalne (participacijske) kulture v konkretnih okoljih, se večina glavnih problemov pri uresničevanju **dolžnosti delodajalcev** v zvezi s skupnim posvetovanjem v praksi nanaša na:

- pravočasnost in
- obliko ter obseg in kakovost

svetu delavcev posredovanih »potrebnih informacij« v smislu drugega odstavka 91.

člena ZSDU. Te bi morale v celoti ustrezati zahtevam iz zgoraj citiranih določb 3. in 4. odstavka 4. člena Direktive 2002/14/ES. Če naj bi namreč skupno posvetovanje pomenilo poskus "uskladitve stališč" med svetom delavcev in delodajalcem, kot to izhaja iz opredelitve 92. člena ZSDU, potem je logično, da **mora svet delavcev na posvetovanje priti z nekimi že izdelanimi jasnimi stališči in predlogi ter pobudami**. V nasprotnem pač ni nobene razlike med "obveščanjem" sveta delavcev po 89. in 90. členu ZSDU in "skupnim posvetovanjem" (kot višjo obliko intenzivnosti vključevanja svetov delavcev v sprejemanje konkretnih poslovnih odločitev), osnovni smisel instituta skupnega posvetovanja pa se sploh izgubi. Če predhodne informacije niso pravočasne in »popolne«, pa svet delavcev svojih stališč preprosto ne more ustrezno kakovostno oblikovati.

V praksi se glede tega največkrat srečujemo ne toliko s problemom pravočasnosti, ampak **predvsem s problemom »nepopolnosti« svetu delavcev posredovanih potrebnih informacij**. Zato je treba ustrezni avtonomni pravni ureditvi te problematike posvetiti še posebno pozornost. V participacijskem dogovoru je treba za te primere izrecno določiti predvsem naslednje:

- da ima predsednik sveta delavcev morebitno »nepopolno« gradivo za skupno posvetovanje pravico zavrniti in od delodajalca zahtevati pripravo novega, ali pa od delodajalca zahtevati vsaj potrebne dopolnilne informacije, in sicer bodisi v pisni obliki bodisi v ustni obliki podane na seji sveta delavcev;
- da 30-dnevni rok iz drugega odstavka 91. člena ZSDU v tem primeru začne teči šele z dnem, ko svet delavcev prejme vse potrebne informacije za oblikovanje svojih stališč,
- da se svet delavcev se ni dolžan udeležiti napovedane skupne seje zaradi posvetovanja, če delodajalec zahteve po predhodnih dopolnilnih informacijah ne izpolni;
- da lahko svet delavcev v primeru, če delodajalec kljub neizpolnitvi te zahteve predlagano odločitev sprejme brez izvedenega skupnega posvetovanja, uporabi pravico do zadržanja te odločitve v smislu 98. člena ZSDU.

Opomba: Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za ureditev te problematike predstavljata 3. in 4. odstavek 1. člena vzorca PDog.

4. Udeležba posloводства na skupnem posvetovanju

Za kakovostno izvajanje skupnih posvetovanj je potrebno zagotoviti, da se svet delavcev pri tem pogovarja s **kompetentnim sogovornikom**, tako da je morebitna dosežena uskladitev stališč potem tudi **dokončna**. Zato je edini pristojen sogovornik v tem smislu le poslovodstvo ali vsaj njegov pooblaščen predstavnik.

V praksi se namreč dogaja, da delodajalec na skupno posvetovanje pošlje posamezne strokovne delavce, in sicer **brez ustreznih pooblastil** za sprejemanje kakršnih koli odločitev glede sprejetja ali zavrnitve stališč sveta delavcev. V takih okoliščinah pomen skupnega posvetovanja "zvoedeni" zgolj, in v najboljšem primeru, na nivo obveščanja, ti strokovni delavci pa imajo več ali manj samo vlogo prenašalca informacij oziroma »pogajalca« brez ustreznih pooblastil za sklenitev takšnega ali drugačnega končnega dogovora. Takšen način "posrednega" posvetovanja v praksi seveda ne more delovati optimalno, kajti v bistvu se nikoli ne ve, **ali je morebitna dosežena uskladitev »veljavna« ali ne**. Oba sodelujoča organa morata biti torej v takšni sestavi, da lahko tudi veljavno odločata (brez potrebe po morebitnem naknadnem potrjevanju njunih odločitev s strani kogarkoli), v nasprotnem se ne moreta dokončno uskladiti o ničemer.

Je pa v lahko v posameznih primerih koristno, da ima predsednik sveta delavcev možnost na posvetovanje poleg uprave povabiti tudi posamezne **vodilne ali strokovne delavce**, če je potrebno bolj specifično in podrobnejše poznavanje problematike po posameznih področjih.

Opomba: Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za ureditev te problematike predstavljata 5. odstavek 1. člena ter 3. člen vzorca PDog.

5. Obvezen interni sestanek sveta delavcev pred skupnim posvetovanjem

Vse zgoraj zahtevane dolžnosti delodajalcev glede pravočasnosti (najmanj 30 dni pred sprejemom predlagane odločitve) in kakovosti »potrebnih informacij« svetu delavcev pa so seveda **popolnoma brez pomena**, če svet delavcev potem na podlagi njih tudi dejansko ne oblikuje nobenih posebnih stališč za skupno posvetovanje. Predpostavlja se torej, da **mora svet de-**

lavcev imeti pred skupnim posvetovanjem še posebno sejo v ta namen. Vsekakor se torej v praksi ne sme zgoditi, da bi na skupni posvet z delodajalcem svet delavcev prišel nepripravljen in medsebojno neuskkljen, se pravi, da bi namesto »**skupnih stališč sveta delavcev**«, ki naj bi jih zastopali in usklajevali z delodajalcem, člani sveta delavcev prišli vsak s »svojim lastnim stališčem«. Z vsakim posamičnim članom in njegovimi stališči se namreč delodajalec pač ni dolžan usklajevati, pa tudi smisla takšno skupno posvetovanje ne bi imelo prav nobenega.

Večkrat se namreč zgodi, da se tudi stališča posameznih članov pred posvetom med seboj razlikujejo, vendar pa bi izpadlo neresno, če bi tudi kasneje na posvetu z delodajalcem svet delavcev deloval neuskkljeno in razdeljeno. V tem primeru pač ne bi bilo mogoče govoriti o vnaprej oblikovanih stališčih sveta delavcev (samo ta pa so, kot rečeno, po logiki stvari lahko predmet usklajevanja z delodajalcem). Zato je bistvenega pomena, da se že pred samo izvedbo posvetovanja najprej uskladijo ter poenotijo svoja stališča **člani sveta delavcev sami med seboj**.

Predvsem pa je priporočljivo, da svet delavcev v okviru priprav na skupno posvetovanje po potrebi angažira tudi svoje **odbore**, pristojne za konkretna vprašanja, in eventualno **zunanje strokovnjake**, v določenih primerih (npr. ob sprejemanju ali spreminjanju sistemizacije delovnih mest ipd.) pa tudi **delavce, ki jih predlagana odločitev delodajalca neposredno zadeva**. Zlasti v omenjenem primeru spreminjanja sistemizacije delovnih mest si je, denimo, nemogoče predstavljati, kako bi svet delavcev sploh lahko oblikoval kaka kvalificirana stališča, ne da bi (prek svojih članov) predhodno opravil potrebna posvetovanja z delavci, ki konkretno opravljajo posamezna dela in edini tudi zares poznajo probleme, ki so v zvezi z njihovo opredelitvijo v sistemizaciji. In še nekaj takih vprašanj bi bilo mogoče naštet.

Za učinkovito uresničevanje bistva instituta skupnega posvetovanja morajo biti torej nujno **izpolnjene določene predpostavke z obeh strani**, ne samo s strani delodajalcev.

Opomba: Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za ureditev te problematike predstavlja 6. odstavek 1. člena vzorca PDog.

6. Redno sestajanje poslovodstva in sveta delavcev vsaj enkrat mesečno

Ena pomembnejših rednih aktivnosti vsakega sveta delavcev je **spremljanje stanja in aktualnega dogajanja v podjetju**, obenem pa tudi **tekoče reševanje** aktualnih problemov delavcev, kar lahko učinkovito izvaja le v primeru, da je na tekočem tudi s podatki, mnenji ter argumenti poslovodstva. V praksi pa se večkrat dogaja, da se sestanki med upravo in svetom delavcev izvajajo **bolj po potrebi** in v ne-definiranih, daljših časovnih intervalih, kar marsikdaj onemogoča kakovosten in sproten pretok informacij in tekoče reševanje aktualnih problematik delavcev.

S tega vidika je torej smiselno, da se poslovodstvo družbe in svet delavcev zaradi izmenjave informacij in stališč ter **uvedbe permanentnega dialoga** z namenom doseči dogovor o vseh drugih pomembnejših vprašanjih v skupnem interesu družbe in zaposlenih redno sestajata enkrat mesečno, pri čemer za te redne seje praviloma določita tudi stalen termin. Na to, kot že rečeno, izrecno napotuje tudi 86. člen ZSDU. Problematik, o katerih se je smiselno pogovarjati na tej relaciji, je seveda v vsakem podjetju ogromno, tako da zagotovo ni nobene bojazni, da bi lahko kdaj eventualno preprosto zmanjkalo tem za tovrstne redne skupne sestanke.

Za primere, ko je morda potrebno tovrstno usklajevanje in ukrepanje tudi izven rednih terminov sestankov, je smiselno imeti s participacijskim dogovorom urejeno tudi pravico, da se lahko na pobudo katere koli od obeh strani skliče **izredna skupna seja**.

Opomba: Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za ureditev te problematike predstavlja 2. člen vzorca PDog.

7. Obvezna opredelitev delodajalca do sprejetih stališč sveta delavcev

Že iz same logike in glavnega namena skupnega posvetovanja izhaja, da naj bi vsako mnenje, stališče, predlog ali pobuda z ene ali druge strani **naletelo na ustrezen odziv drugega partnerja v tem dialogu**. Nesmiselno bi bilo torej, če bi se svet delavcev trudil opozarjati na konkretne interese zaposlenih v zvezi z določenimi problematikami in nameravanimi odločitvami ter podajati predloge za morebitne oboje-

stransko sprejemljive ustrežnejše rešitve, delodajalec pa bi vse to zgolj **vljudno jemal »na znanje«**, ne da bi se na omenjene iniciative sploh kakorkoli odzval tudi z ustrežno (pozitivno ali negativno) opredelitvijo. Na ta način praktično ni mogoče vzpostaviti nobenega konstruktivnega dialoga in sodelovanja v skupnem interesu.

Zato je, izhajajoč tudi iz omenjene Direktive 2002/14, ki v točki 4/d 4. člena pravi: »(d) tako, da se predstavnikom delavcev omogoči, da se sestanejo z delodajalcem ter **dobijo odgovor na vsako mnenje, ki ga oblikujejo, in razloge za tak odgovor;**« dolžnost delodajalca, da se izrecno opredeli do – v okviru skupnega posvetovanja podanih – stališč sveta delavcev. Morebitno neupoštevanje teh stališč sveta delavcev mora torej delodajalec svetu delavcev ustrezno obrazložiti. V nasprotnem skupno posvetovanje lahko izpade kot navaden formalizem, ki je sam sebi namen, oziroma ga delodajalec izpelje le po »sili zakona« brez resnega namena upoštevati morebitne tehtne predloge in pobude sveta delavcev.

Opomba: Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za ureditev te problematike predstavlja 4. člen vzorca PDog.

8. Možna določitev širših pravic glede obveznega skupnega posvetovanja

Dober participacijski dogovor bi moral nekako že po intenciji drugega odstavka 5. člena ZSDU samoumevno stremeti tudi k morebitni določitvi **dodatnih ali večjih soupravljaljskih (participacijskih) pravic delavcev**, kot jih (v obliki minimuma) določa zakon sam. To pomeni, da je treba za uveljavitev čim kakovostnejše posvetovalne prakse s participacijskimi dogovori znotraj posameznih podjetij poskusiti po možnosti **razširiti krog vprašanj**, pri katerih naj bi obstajala dolžnost skupnega posvetovanja s strani delodajalca, v primerjavi s tistim, ki je že zdaj določen v 93. in 94. členu ZSDU ter v ZVZD-1. **Praksa sama** je nakazala že kar nekaj takšnih vprašanj, glede katerih bi bilo vsekakor smiselno uveljaviti pravico sveta delavcev do skupnega posvetovanja, precej dodatnih pa vsebuje tudi **predlog novele ZSDU-1** iz leta 2016, ki pa v Državnem zboru takrat žal ni bil sprejet, tako da bi jih vsekakor veljalo za zdaj po možnosti v praksi uveljaviti vsaj skozi dopolnjene participacijske dogovore.

Gre za precej **obsežen nabor teh vprašanj**, zato na tem mestu ni mogoče vsa-

kega posebej obširneje utemeljevati, ampak jih v okviru vzorca participacijskega dogovora v nadaljevanju samo naštevamo. Seveda pa je njihova konkretna umestitev v participacijski dogovor v večjem ali manjšem obsegu izključno stvar pogajanj med delodajalcem in svetom delavcev.

Opomba: Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za ureditev te problematike predstavlja 1. odstavek 1. člena vzorca PDog.

Vzorec konkretne ureditve skupnega posvetovanja v participacijskem dogovoru

Za zaključek si torej pogledajmo še **vzorčni primer** poglavja o ureditvi pravice sveta delavcev do skupnega posvetovanja v participacijskem dogovoru, tako da bi ta vključeval tudi zgoraj predlagane rešitve.

VZOREC:

Skupno posvetovanje

(1) ... člen

(Opomba: Nekatero spodaj navedene zadeve so prenesene na raven skupnega posvetovanja, čeprav zakon zanje v 89. členu zahteva le obveščanje, druge pa so določene dodatno, poleg tistih, ki jih za obvezno skupno posvetovanje predvideva že zakon. V obeh primerih gre torej za avtonomno uveljavljanje "nadstandardne ravni participacijskih pravic" prek tega dogovora.)

(1) Razen o vprašanjih, določenih z zakonom, je poslovodstvo dolžno zahtevati skupno posvetovanje s svetom delavcev tudi pred sprejemom odločitve o:

- spremembi dejavnosti družbe,
- zmanjšanju gospodarske dejavnosti družbe,
- spremembi proizvodnega programa,
- spremembi tehnologije,
- spremembi organizacije poslovnega procesa in delovnega časa v družbi ali v posameznih delih poslovnega procesa,
- delovnih pogojih,
- metodologiji za vrednotenje delovnih mest na podlagi sistemizacije delovnih mest,
- ukrepih za izboljšanje delovne klime v družbi,

- analizi tehnološkega procesa z vidika počutja delavcev in s tem povezane delovne motivacije,
- napotitvi delavcev na obvezno izobraževanje v interesu delodajalca, napotitvi delavcev na delo v tujino, uvedbi večizemskega dela in drugih podobnih enostranskih ukrepih delodajalca, ki posegajo v ustaljeni način izvajanja delovnih obveznosti delavcev, če niso posebej predvideni s pogodbo o zaposlitvi,
- izbiri delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, razen članov posloводства,
- kratkoročnih, srednjeročnih in dolgoročnih programih in ukrepih na področju zaposlovanja ter izobraževanja, motiviranja, napredovanja in drugih elementov upravljanja s človeškimi viri,
- programih in ukrepih na področju socialnih dejavnosti v družbi,
- programih in ukrepih na področju izgrajevanja sistema internega komuniciranja v družbi,
- notranjih organizacijskih ukrepih, ki imajo za posledico spremembe posameznih elementov pogodb o zaposlitvi posameznih ali določenega števila delavcev družbe (npr. sprememba iz določenega v nedoločen čas ipd.),
- uvajanju oz. povečevanju t. i. fleksibilnih (prekarnih) oblik dela, kot so delo za določen čas, delo s krajšim delovnim časom, delo prek agencij za posredovanje dela ipd.),
- vprašanjih v zvezi z varstvom osebnih podatkov,
- izločitvi in prenosu dela dejavnosti oziroma delovnega procesa na drugega delodajalca,
- ustanavljanju hčerinskih družb ali vzporednih družb z enako dejavnostjo oziroma potencialnih prevzemnih družb, katerih lastniki so delavci oziroma posloводство družbe,
- spremembi delodajalca po predpisih o delovnih razmerjih za del delavcev družbe,
- ponudbi večjemu številu delavcev za spremembo pogodbe o zaposlitvi, s katero se spremeni kraj opravljanja dela,
- vsebini morebitnih prospektov o prevzemu družbe in mnenjih posloводства v zvezi z njimi, preden so ta

posredovana potencialnim prevzemnikom,

- ureditvi sestave in pristojnosti organov družbe ter sistema delitve dobička v statutu družbe ali družbeni pogodbi,
- predvideni sklenitvi pogodbe o obvladovanju, pogodbe o prenosu dobička ali druge podjetniške pogodbe po zakonu, ki ureja gospodarske družbe,
- zmanjšanju ali povečanju osnovnega kapitala družbe,
- prodaji ali oddaji v najem sredstev družbe, če ima za posledico zmanjšanje števila delavcev,
-

(2) Predsednik sveta delavcev in predsednik posloводства se pred skupnim posvetovanjem skupaj dogovorita o pripravi konkretne skupne seje (datum, dnevni red, gradiva, morebitna udeležba strokovnjakov itd.). Skupna seja z namenom izvedbe skupnega posvetovanja se lahko skliče le v terminu, ki objektivno omogoča zagotovitev sklepčnosti sveta delavcev.

(3) Če gradivo za skupno posvetovanje ni ustrezno pripravljeno v skladu z določili tega dogovora o gradivih v zvezi z obveščanjem sveta delavcev in če ne vsebuje vseh informacij, nujnih za oblikovanje stališč sveta delavcev do predlagane odločitve:

- ga ima predsednik sveta delavcev pravico zavrniti in od delodajalca zahtevati pripravo novega ali pa zahtevati vsaj potrebne dopolnilne informacije, in sicer bodisi v pisni obliki bodisi v ustni obliki podane na seji sveta delavcev;
- tridesetdnevni rok iz drugega odstavka 91. člena ZSDU pa začne teči šele z dnem, ko svet delavcev prejme vse potrebne informacije za oblikovanje svojih stališč.

(4) Svet delavcev se ni dolžan udeležiti napovedane skupne seje zaradi posvetovanja, če delodajalec zahteve po predhodnih dopolnilnih informacijah iz prejšnjega odstavka ne izpolni. V primeru, če delodajalec kljub neizpolnitvi te zahteve predlagano odločitev sprejme brez izvedenega skupnega sveta delavcev, lahko svet delavcev uporabi pravico do zadržanja te odločitve v smislu 98. člena ZSDU.

(5) S strani delodajalca se skupnega posvetovanja udeležijo predstavniki posloводства, ki imajo pooblastilo za sprejem dokončne odločitve o morebitni uskladitvi stališč.

(6) Svet delavcev se je dolžan pred skupnim posvetovanjem ločeno sestati na svoji seji zaradi oblikovanja svojih stališč do konkretnih vprašanj, ki bodo na skupni seji predmet usklajevanja s stališči posloводства.

(2) ... člen

(1) Svet delavcev in posloводства se praviloma redno sestajata enkrat mesečno zaradi posvetovanj in dogovorov o uresničevanju različnih participacijskih pravic delavcev, pri čemer se lahko za te redne seje določi stalen termin. Redne skupne seje sklicuje predsednik sveta delavcev v dogovoru s poslovodstvom.

(2) Na zahtevo posloводства ali na lastno pobudo pa lahko predsednik sveta delavcev po potrebi skliče tudi izredno skupno sejo sveta delavcev in posloводства. Sklic skupne seje s svetom delavcev lahko zahteva tudi nadzorni svet/upravni odbor.

(3) ... člen

Na povabilo predsednika sveta delavcev so se seje sveta delavcev dolžni udeležiti posamezni vodilni delavci, zadolženi za poslovno področje, v katerega sodijo vprašanja, ki so na dnevnem redu seje.

(4) ... člen

Morebitno neupoštevanje mnenj in stališč sveta delavcev mora delodajalec svetu delavcev ustrezno obrazložiti tako, da svet delavcev dobi utemeljen odgovor na vsako svoje stališče in pojasnitev razlogov za tak odgovor.

(5) ... člen

V primerih, ko med svetom delavcev in delodajalcem ni doseženo soglasje, ali določena predlagana odločitev delodajalca sploh sodi med vprašanja, za katera je po zakonu potrebno predhodno skupno posvetovanje ali ne, lahko vsaka stranka zahteva, da se o tem pridobi mnenje Inšpektorata za delo RS. Stranki se s tem dogovorom zavezujeta, da bosta pridobljeno mnenje spoštovali.

Analiza stanja kot priprava na sklepanje participacijskega dogovora

Enako, kot smo v prejšnji številki revije zapisali glede pravice do obveščeniosti, **velja tudi za analizo uresničevanja pravice do skupnega posvetovanja**, in sicer: Če želi svet delavcev pripraviti kakovosten participacijski dogovor za učinkovitejše uresničevanje pravice do skupnega posvetovanja v zgoraj opisanem smislu, mora seveda najprej temeljito analizirati obstoječe stanje na tem področju v svojem podjetju in ugotoviti konkretne pomanjkljivosti v dosedanji praksi uresničevanja te pravice.

Kot pripomoček za pripravo omenjene analize v nadaljevanju navajamo nekatera bistvena vprašanja, na katera si mora svet delavcev v tej zvezi odgovoriti. Gre pa zlasti za naslednje:

1. Ali vodstvo podjetja dosledno spoštuje svojo zakonsko dolžnost, da zahteva skupno posvetovanje (1. odst. 91. člena ZSDU) s svetom delavcev glede statusnih in kadrovskih vprašanj, določenih v 93. in 94. členu ZSDU ter glede vprašanj varnosti in zdravja pri delu, določenih 46. členu ZVZD-1?

2. Ali ste s participacijskim dogovorom uspeli dodatno določiti kot predmet obveznega skupnega posvetovanja tudi druga vprašanja (poleg tistih, ki jih določa ZSDU) in s tem okrepiiti participativno vlogo sveta delavcev v podjetju?

3. Ali se pojavljajo dileme v zvezi z interpretacijo zakonskih določb glede tega, katera vprašanja morajo biti predmet obveznega skupnega posvetovanja? Evidentirajte konkretne primere!

4. Ali imate dogovorjeno možnost, da se lahko obvezno skupno posvetovanje skliče tudi na zahtevo sveta delavcev in v katerih primerih?

5. Kolikokrat letno se v povprečju sestajata vodstvo in svet delavcev na skupnih posvetovanjih?

6. Ali ste v vašem podjetju sposobni realizirati napotilo določbe 86. člena ZSDU, po kateri naj bi se svet delavcev in vodstvo praviloma sestajala enkrat mesečno? Če ne, v čem je razlog?

7. Kdo formalno sklicuje skupne posvete (predsednik sveta delavcev, direktor, izmenično ali oba skupaj)?

8. Ali se predsednik sveta delavcev in direktor (predsednik posloводства) pred sklicem sestaneta zaradi vsebinske priprave skupnega posvetovanja (dogovor o terminu in dnevnem redu, vsebina in način priprave ter posredovanja gradiv, morebitno povabilo zunanjim strokovnjakom k udeležbi itd.)?

9. Kako dosledno svet delavcev vztraja na spoštovanju rokov, določenih v 2. odst. 91. člena ZSDU (gradivo s potrebnimi informacijami – najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve; skupni posvet – najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve)?

10. Ali se skupnih sej udeležuje celotno vodstvo, ali le njegovi predstavniki?

11. Ali in kako se svet delavcev predhodno temeljito pripravi na skupno posvetovanje (angažiranje pristojnih odborov in po potrebi zunanjih strokovnjakov za oblikovanje stališč, predhodna posvetovanja članov sveta delavcev z delavci, sklic pripravljalne seje sveta delavcev itd.)?

12. Kakšna je po vaši oceni dosedanja učinkovitost sveta delavcev pri uveljavljanju interesov zaposlenih v okviru skupnih posvetovanj z vodstvom (Opomba: kolikšen del pripomb in zahtev sveta delavcev vodstvo dejansko upošteva pri svoji končni odločitvi):

- a) zelo zadovoljliva
- b) zadovoljliva
- c) nezadovoljliva?

13. Če niste povsem zadovoljni z "izkupičkom" sveta delavcev glede vpliva na končne odločitve vodstva po opravljenih skupnih posvetovanjih, v čem je po vašem mnenju glavni razlog:

- a) apriorna nepripravljenost vodstva za resnejše upoštevanje interesov delavcev, izraženih prek sveta delavcev;
- b) slaba predhodna pripravljenost sveta delavcev na argumentirano zagovarjanje lastnih stališč;
- c) neusposobljenost članov sveta delavcev za učinkovito poslovno komuniciranje;
- d) drugo?

14. Katere slabosti in nedoslednosti pri praktičnem uresničevanju skupnih posvetovanj z vodstvom v vašem podjetju ugotavljate na podlagi gornjega opomnika in kaj bi bilo treba ukreniti za izboljšanje stanja, predvsem v smislu ustrezne izpopolnitve veljavnega participacijskega dogovora?

Viri:

Splošni priročnik za delavsko soupravljanje, Študijski center za industrijsko demokracijo, 1999.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju – uradno prečiščeno besedilo (Ur. list RS, št. 42/2007).

»Drage dame in gospodje, čas je za novo menedžersko teorijo. Za novo evropsko menedžersko teorijo,« je šeststo udeležencev mednarodne konference o menedžmentu maja 2008 v Sloveniji nagovoril **dr. Ichak Adizes**. Na vprašanje: »Ali bi lahko novo evropsko menedžersko smer utemeljila vaša teorija o participativnem menedžmentu, ki bi se v največji meri začela uresničevati prav v Sloveniji,« je dr. Adizes odgovoril pritrdilno. »Ste država, ki je izkusila samoupravljanje, in participativni menedžment izvira prav iz te ideje. Imate potencial, da utemeljite novo, evropsko, menedžersko teorijo.« Četudi sprememba organizacijske kulture sama po sebi ni v rokah **svetov delavcev**, so ti lahko katalizator sprememb. Prav participativnost namreč predstavlja DNK in temeljni vzvod delovanja svetov delavcev. Poslovno okolje pritiska k sodelovanju in morda odprtost menedžmenta k preobrazbi organizacijske kulture še nikoli v zgodovini ni bila tako visoka. Zato je potrebno izkoristiti ta čas. Ponuja nam **priložnost, da oblikujemo drugačno kulturo**. Kulturo, v kakršni želimo delati mi in kakršno bi želeli za svoje otroke. Ti bodo ponosni in bodo cenili, da smo spodbudili in prispevali k razvoju podjetij, ki se odlikujejo kot prožna, hitra in učinkovita participativna okolja. In predstavljajo zgled organizacije nove dobe.

mag. Edita Krajnović, Čas je za participativna okolja: povečajte svoj vpliv!

Poročilo Ministrstva za delo nazorno potrjuje »ničevost« varstva delavskih predstavnikov v Sloveniji

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju: MDDSZ ali Ministrstvo za delo) je na zahtevo Odbora DZ za delo, družino, socialne zadeve in invalide (v nadaljevanju: Odbora DZ za delo), ki je bila sprejeta na 19. nujni seji Odbora, pripravilo poročilo o stanju varstva delavskih predstavnikov pred povračilnimi ukrepi delodajalcev, ki ga zaradi njegove pomembnosti v nadaljevanju tudi v celoti objavljamo, in sicer skupaj s kritičnimi ugotovitvami, stališči in predlogi Predsedstva Združenja svetov delavcev Slovenije. Vsebuje namreč koristen celovitejši pregled mednarodne in slovenske pravne ureditve varstva delavskih predstavnikov, obenem pa tudi nadvse nazorno potrjuje dejstvo, da je ta ureditev v Sloveniji – vsaj, kar zadeva varstvo pred »krivdno« odpovedjo – res dobesedno ... ničeva!

Že v letošnji 2. številki Ekonomske demokracije je bila v članku z naslovom »**Ne-rešen problem delovnopravne imunitete delavskim predstavnikom resno jemlje pogum in zavzetost**« obširneje predstavljena čedalje bolj pereča problematika varstva delavskih predstavnikov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki je bila tudi predmet omenjene nujne seje Odbora DZ za delo dne 17. 4. 2019, sklicane na zahtevo PS Levice na podlagi predhodne skupne pobude Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) in Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS). V njej je bilo – podprto z navedbo številnih konkretnih primerov iz prakse, ki v Sloveniji očitno postajajo že kar nekakšen »množični pojav« – zelo jasno opozorjeno na **popolno odsotnost t. i. posebnega pravnega varstva delavskih predstavnikov** v Sloveniji pred raznimi oblikami »krivdnih« odpovedi pogodbe o zaposlitvi. To je pred neutemeljenimi

- izrednimi odpovedmi,
- rednimi odpovedmi iz krivdnega razloga, in
- opozorili pred redno odpovedjo po 85. členu ZDR-1,

z namenom šikaniranja, zastraševanja (»discipliniranja«) in/ali kaznovanja zaradi opravljanja delavskopredstavniške funkcije, ki jih lahko delodajalci po splošno uveljavljeni interpretaciji aktualne slovenske zakonodaje brez kakršnihkoli omejitev in povsem po svoji prosti presoji (vedno kajpak skrito oziroma utemeljevano pod krinko

takšnih ali drugačnih domnevnih kršitev »delovnih« obveznosti) podajajo tudi delavskim predstavnikom, čeprav naj bi ti po mednarodnem delovnem pravu v tem pogledu – iz razumljivih razlogov – uživali posebno, kar pomeni ustrezno »**močnejše pravno varstvo** v primerjavi z ostalimi delavci.

Osnovna poanta te problematike je bila v omenjenem članku jedrnato predstavljena takole: *Tako kot se stvari na področju varstva delavskih predstavnikov sučejo zdaj, ne vodi več nikamor. Po veljavni zakonodaji, tako kot se jo interpretira zdaj, lahko vsak delodajalec, ki mu to pride na misel, po mili volji delovnopravno zmaltrretira vsakega zanj »motečega« člana sveta delavcev ali delavskega zaupnika do onemoglosti. In ljudem, vsaj tistim, ki mislijo pošteno, se kajpak pod temi pogoji počasi začinja – žal povsem upravičeno – zdeti trapasto, da bi svoje delo, kariero, preživetje, zasebno življenje in še kaj postavljali na kocko za to, da bi se šli take ali drugačne delavske predstavnike v podjetjih. Če pristojni organi ne bodo nemudoma tako ali drugače ukrepali za zagotovitev doslednega uresničevanja Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike, bo iz delavskega soupravljanja in podjetniškega sindikalizma nastala le še navadna farsa, Slovenija pa se bo lahko začela kar poslavljati od t. i. evropskega modela socialnega partnerstva in industrijske demokracije. Skrajni čas je torej za resno akcijo na tem področju.*

Ko človek prebere poročilo, ki ga je na podlagi sklepa omenjene seje Odboru DZ za delo pripravilo Ministrstvo za delo, si ne more kaj, da temu ne bi pritrdil. To poročilo namreč – če ga preberemo tudi »med vrsticami« in ob hkratnem upoštevanju na desetine konkretnih primerov omenjenih »odpovedi«, ki so jih samo v zadnjih letih prejeli (in sicer, ne da bi jih pred tem lahko kdorkoli kakorkoli »preventivno« zavaroval) razni sindikalni in voljeni delavski predstavniki v podjetjih – **nazorno razgalja vso bedo pravne /ne/ureditve te problematike v Sloveniji**, predvsem pa **nedosledno uresničevanje določbe 1. člena konvencije MOD št. 135** o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike v podjetniški in sodni praksi. Ta določba se, kot vemo, sicer glasi takole: »*Predstavniki delavcev v podjetju morajo biti učinkovito zavarovani pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv, kamor spada tudi odpuščanje zaradi njihovega statusa ali aktivnosti kot predstavnikov delavcev ali zaradi članstva v sindikatu ali zaradi udeležbe v sindikalnih aktivnostih, če ravnajo v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami ali drugimi skupno dogovorjenimi sporazumi.*«

Ali povedano drugače, to (spodaj objavljeno) poročilo je žal **v celoti uresničilo pričakovanja**, ki jih je avtor zgoraj omenjenega članka ob poročanju o omenjeni seji Odbora DZ za delo malce za šalo malce zares izrazil takole: »*Drugi predlagani sklep pa je bil zavržen, kajti predstavniki Minis-*

trstva za delo so vztrajali na tem, da je sedanja pravna ureditev varstva delavskih predstavnikov dobra, le v praksi da se ne spoštuje, kar pa je treba reševati pač po predvidenih postopkih. Inšpektorat za delo RS naj bi imel po mnenju Ministrstva menda na razpolago zadosten »arzenal« ukrepov za učinkovito preprečevanje morebitnih kršitev določil o varstvu delavskih predstavnikov pred odpovedjo(!?), le prijav da ni praktično nobenih(!). ... Ker nam večini ta domnevni »arzenal učinkovitih ukrepov Inšpektorata RS za delo« žal ne iz zakona ne iz dosedanje prakse ni poznan (kljub številnim primerom tovrstnih kršitev namreč doslej nismo zaznali še prav nobenega konkretnega primera njihove dejanske uporabe), nam pač zaenkrat preostane le

verjeti Ministrstvu za delo na besedo in počakati na njegovo omenjeno poročilo, v katerem bodo ti – bojda razpoložljivi – učinkoviti ukrepi zagotovo podrobneje naštet in pojasnjeni. Vsekakor bo to izjemno zanimivo in poučno branje, kajti za vse tiste, ki se v praksi že leta brezuspešno ukvarjajo z reševanjem tovrstnih kršitev, je omenjeni »arzenal« ukrepov zaenkrat očitno še popolna neznanka.«

V tem poročilu MDDSZ namreč zdaj dejansko ni najti enega samega samcatega **pooblastila in ukrepa** iz tega domnevnega arzenala«, s katerim naj bi inšpektorat za delo lahko kateremukoli delodajalcu preprečil izrek kakršnekoli, lahko tudi najbolj očitno sporne »krivdne« odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavskemu predstavniku. Po-

ročilo torej, kot v svojih – v nadaljevanju prav tako v celoti objavljenih – stališčih do tega poročila ugotavlja Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSSS), v bistvu **v celoti pritrjuje zahtevalcem sklica omenjene nujne seje Odbora DZ za delo** in dobesedno kliče po takojšnjem učinkovitem ukrepanju pristojnih državnih organov v zvezi z obravnavano problematiko.

Iskreno torej upamo, da se bo Odbor po proučitvi tega poročila zdaj vendarle resneje zamislil in zganil ter sklenil kaj konkretnega za zagotovitev doslednega uresničevanja določil mednarodnega prava o varstvu delavskih predstavnikov: Ta je zdaj v Sloveniji v bistvu res **popolnoma »ničeva«**.

* * *

Poročilo MDDSZ o stanju varstva delavskih predstavnikov pred povračilnimi ukrepi delodajalcev

I. PRAVNI OKVIR

1. MEDNARODNI DOKUMENTI

- **Konvencija Mednarodne organizacije dela (v nadaljnjem besedilu: MOD) št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju in istoimensko Priporočilo MOD št. 143**
- **Evropska socialna listina, spremenjena (v nadaljnjem besedilu: MESL)**
- **Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti**

Zahteva za učinkovito varstvo delavskih predstavnikov, vključno z varstvom pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, zaradi njihovega statusa oziroma delovanja izhaja že iz mednarodnega prava in prava EU. Namen in cilj zakonske ureditve posebnega varstva delavskih predstavnikov je omogočiti učinkovito izvrševanje njihove dejavnosti in njihovo učinkovito varstvo pred neutemeljenimi posegi delodajalcev.

Iz določbe 1. člena Konvencije MOD št. 135 izhaja, da morajo biti predstavniki delavcev v podjetju učinkovito zavarovani pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv, kamor spada tudi odpuščenje zaradi njihovega statusa ali aktivnosti kot predstavnikov delavcev, zaradi članstva v sindikatu ali zaradi udeležbe v sindikalnih dejavnostih, če ravnajo v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami ali drugimi skupno dogovorjenimi sporazumi. Istoimensko Priporočilo MOD št. 143, ki dopolnjuje to konvencijo, kot enega od možnih ukrepov za zagotovitev učinkovitega varstva priporoča zahtevo po posvetovanju ali po pridobitvi posvetovalnega mnenja ali soglasja od neodvisnega subjekta (javnega ali zasebnega) ali skupnega subjekta, preden odpoved pogodbe o zaposlitvi delavskemu predstavniku postane dokončna (2. točka 6. člena Priporočila). Iz 3. člena Konvencije MOD št. 135 izhaja, da se varstvo nanaša na obe vrsti delavskih predstavnikov (voljene in sindikalne predstavnike), ki imajo tak status po državnih zakonih ali v praksi, ne glede na to:

- ali so sindikalni predstavniki ali predstavniki, ki so jih imenovali ali izvolili sindikati ali njihovi člani
- ali so izvoljeni predstavniki oziroma predstavniki, ki so jih svobodno izvolili delavci podjetja v skladu z državnimi zakoni ali predpisi ali kolektivnimi pogodbami in katerih funkcije ne zajemajo dejavnosti, ki so priznane kot izključna pravica sindikatov v ustrezni državi.

Zahteva po ureditvi učinkovitega varstva za delavske predstavnike pred neutemeljenimi posegi, med drugim v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, izhaja tudi iz 28. člena MESL.

Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. 3. 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti v 7. členu zavezuje države članice, da zagotovijo, da so predstavniki delavcev pri opravljanju svojih nalog zaščiteni, in jim omogočajo primerno opravljanje nalog, ki so jim bile dodeljene. Nadalje morajo države članice na podlagi 8. člena te direktive predvideti ustrezne ukrepe za primer, da delodajalec ali predstavniki delavcev ne upoštevajo omenjene direktive, s tem v zvezi še zlasti zagotoviti, da so na razpolago ustrezni sodni in drugi postopki, da se omogoči izvrševanje obveznosti po tej direktivi, sankcije za kršitve, ki jih predvidijo države pa morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne. Tudi iz drugih evropskih direktiv, ki urejajo sodelovanje, obveščanje in posvetovanje delavcev (pri upravljanju evropske zadruga, evropske delniške družbe in o evropskih svetih delavcev), izhaja zahteva, da uživajo enako varstvo in zagotovila kot predstavniki delavcev po nacionalni zakonodaji in/ali običajih, ki veljajo v državi, v kateri so zaposleni, tudi delavski predstavniki po teh direktivah. Zahteve iz navedenih direktiv so v slovensko pravno ureditev prenesene z ureditvijo, ki glede varstva pred odpovedjo odkazuje na ureditev v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 - ZZSDT, 33/16 -PZ-F, 52/16, 15/17- odl. US in 22/19- ZPosS; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1).

2. ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

• Varstvo pred diskriminacijo, nadlegovanjem in trpinčenjem (6., 7. in 47. člen)

ZDR-1 določa splošno prepoved diskriminacije ter spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu za vse delavce. (glej 6. in 7. člen ZDR-1). ZDR-1 tudi natančneje definira pojem spolno in drugo nadlegovanje – opredeljeno je kot vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino (tudi članstvo v sindikatu ali sindikalna funkcija), z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje. Trpinčenje na delovnem mestu pa je opredeljeno kot vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

ZDR-1 med temeljnimi obveznostmi delodajalca poudarja obveznost varovanja in spoštovanja delavčeve osebnosti (46. člen ZDR-1). Skladno s 47. členom ZDR-1 je delodajalec dolžan varovati dostojanstvo delavca pri delu, kar pomeni, da je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu. V zvezi s tem posebej poudarjamo določbo tretjega odstavka 47. člena ZDR-1, ki določa, da je dokazno breme na strani delodajalca, če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju z določbo ZDR-1 o varovanju dostojanstva delavca pri delu. Delodajalec bo torej tisti, ki bo moral dokazati, da je zagotovil takšno delovno okolje, v katerem delavec ni mogel biti izpostavljen nadlegovanju ali trpinčenju na delovnem mestu.

Spolno in drugo nadlegovanje se šteje za diskriminacijo po določbah ZDR-1, za kar je zagrožena globa od 3.000 do 20.000 EUR. Za kršenje prepovedi trpinčenja je prav tako zagrožena najstrožja globa v višini od 3.000 do 20.000 EUR. Nadzor izvaja Inšpektorat RS za delo.

Upoštevanje navedeno lahko ugotovimo, da je delodajalec tisti, ki mora delavcu zagotavljati enako obravnavo in zagotavljati takšno delovno okolje, da delavec ne bo izpostavljen diskriminatornemu ravnanju ali trpinčenju na delovnem mestu s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

V povezavi s kršitvami navedenega člena daje ZDR-1 delavcu naslednje možnosti:

- uveljavljanje varstva pravic v skladu z 200. členom ZDR-1 neposredno pri delodajalcu oziroma pred pristojnim delovnim sodiščem;
- prijava prekrška pri Inšpektoratu RS za delo, za katerega sme inšpektorat izreči globo skladno s prvim odstavkom 217. člena ZDR-1;
- vložitev odškodninskega zahtevka zoper delodajalca zaradi kršenja pravic iz delovnega razmerja, skladno z 8. členom ZDR-1;
- izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delavca, skladno z 8. alinejo prvega odstavka 111. člena ZDR-1 (delavec je v primeru, ko upravičeno poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, upravičen do odpravnine in nadomestila za brezposelnost).

• Posebno varstvo pred odpovedjo sindikalnih predstavnikov (112. in 113. člen)

ZDR-1 je v letu 2013 opredelil prenovljeno ureditev za sindikalne predstavnike, ki uživajo posebno varstvo pred odpovedjo in enako velja tudi za voljene delavske predstavnike (člane sveta delavcev, delavske zaupnike).

Namen posebnega varstva je, da se prepreči možnost diskriminatorne obravnave predstavnikov zaradi njihove sindikalne dejavnosti ter da se omogoči učinkovito zastopanje interesov delavcev, tako da se zavaruje položaj njihovih predstavnikov. Delavskemu predstavniku zato delodajalec ne more odpovedati pogodbe o zaposlitvi brez soglasja sveta delavcev ali delavcev, ki so ga izvolili, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi. V določenih primerih se soglasje ne zahteva (v primeru odpovedi iz poslovnega razloga, če delodajalec hkrati z odpovedjo ponudi drugo ustrezno delo pri delodajalcu, v primeru odpovedi v postopkih za prenehanje delodajalca).

Po uveljavljeni sodni praksi predhodno soglasje tudi ni potrebno, če gre za odpoved iz krivdnih razlogov ali za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, z utemeljitvijo, da delavec v teh primerih ne ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi.

Če sindikat poda negativno mnenje v zvezi z odpovedjo pogodbe sindikalnemu predstavniku (v primeru razloga nesposobnosti, krivdnega razloga ali izredne odpovedi) in sindikalni predstavnik zahteva zadržanje učinkovanja odpovedi, prenehanje pogodbe ne učinkuje 30 dni od vročitve odpovedi oz. do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo.

Posebno varstvo pred odpovedjo uživajo delavski predstavniki ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju. Število sindikalnih predstavnikov, ki uživajo to varstvo se določi v skladu s kriteriji, dogovorjenimi v kolektivni pogodbi oziroma dogovorjenimi med delodajalcem in sindikati. Ni torej nujno, da so do posebnega varstva pred odpovedjo upravičeni vsi sindikalni zaupniki, ki jih imenuje ali izvoli sindikat, temveč le takšno število izmed njih, kot je dogovorjeno v skladu z merili s kolektivno pogodbo ali sporazumom med delodajalcem in sindikatom ter pod pogojem, da je sindikat o tem obvestil delodajalca.

Sindikalni zaupnik lahko tako kot ostali delavci ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi zahteva neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.

• Inšpekcijsko nadzorstvo (215. člen)

V okviru 215. člena ZDR-1 je predvideno, da lahko inšpektor za delo, da se prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljiva škoda, zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo oziroma do izvršljive arbitražne odločitve, oziroma če delavec v sodnem postopku najkasneje ob vložiti tožbe zahteva izdajo začasne odredbe, do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe.

3. ZAKON O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU

V okviru zakona, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju, je bil namen predlagatelja v povezavi s predlagano in na koncu tudi sprejeto spremembo ureditve varstva članov sveta delavcev, da se varstvo predstavnikov delavcev po Zakonu o sodelovanju delavcev

pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZARbit; v nadaljnjem besedilu: ZSDU) uredi enakovredno varstvu sindikalnih predstavnikov po Zakonu o delovnih razmerjih. Pred tem je namreč ZSDU določal, da člana sveta delavcev ni mogoče v času opravljanja njegove funkcije, če ravna v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami in dogovorom po tem zakonu, brez soglasja sveta delavcev prerazporediti na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu in uvrstiti med presežke delavcev. Poleg tega pa članu sveta delavcev, ob prej navedenih pogojih tudi ni bilo možno znižati plače, začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka, ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.

Glede na dejstvo, da instituta prerazporeditve veljavna delovno-pravna zakonodaja že od uveljavitve ZDR z letom 2003 ne pozna več in da je ZDR uveljavil tudi drugačen sistem posebnega varstva v primeru razreševanja presežnih delavcev, je postal prvi odstavek 67. člena nepotreben. Posebno varstvo pred odpovedjo pa je za člane sveta delavcev, delavskega zaupnika in člana nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, uredil ZDR v 113. členu, in sicer enako kot za sindikalne zaupnike. Izpostaviti velja dejstvo, da se delavskemu zaupniku, ki je lahko izvoljen v družbi z do 20 delavci, zagotavljajo enake pravice kot članom sveta delavcev, kar pomeni, da se tudi določbe o posebnem varstvu članov sveta delavcev nanašajo na delavskega zaupnika. Delavski direktor je izvzet iz omenjenega varstva, saj se obravnava kot enakopravni član uprave, kar pomeni, da zagotavljanje varstva pred odpovedjo na podlagi tega člena zanj ni smiselno. Enako pa velja tudi za predstavnike delavcev v upravnem odboru.

II. UGOTOVITVE IZ INŠPEKCIJSKEGA NADZORA INŠPEKTORATA RS ZA DELO

Inšpektorat RS za delo na področju varstva predstavnikov delavcev beleži zgolj posamične prijave domnevnih nepravilnosti. Glede delodajalcev, ki so bili izpostavljeni v okviru gradiva za sklic in tudi na sami nujni seji Odbora za delo, družino, socialne zadeve in invalide, iz informacijskega sistema inšpektorata izhaja, da v vseh izpostavljenih primerih Inšpektorat RS za delo z domnevnimi nepravilnostmi glede odpovedi predstavnikom delavcev ni bil seznanjen, v nekaj primerih pa so se na inšpektorat obrnili s predlogom za mediacijo, od tega je bilo nekaj zadev uspešno zaključenih, v večini primerov pa ni bilo soglasja za mediacijo z obeh strani.

Iz evidenc Inšpektorata RS za delo (v nadaljnjem besedilu: IRSD) sicer izhaja, da inšpektorji v zadnjih dveh letih¹ niso ugotovili diskriminacije, ki bi imela za povod osebno okoliščino članstvo v sindikatu oz. da bi šlo za predstavnika delavcev. Kljub temu v nadaljevanju navajamo podatke o ugotovljenih kršitvah v zvezi z diskriminacijo/viktimizacijo. Število ugotovljenih primerov kršitve prepovedi diskriminacije po 6. členu ZDR-1 so inšpektorji v letu 2017 evidentirali v 11 primerih.

V tem letu pa so ugotovili tudi eno kršitev 7. člena ZDR-1, ki določa prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu. V petih primerih se je kršitev prepovedi diskriminacije nanašala na kandidate pri zaposlovanju, v ostalih (šestih) primerih pa je šlo za diskriminacijo delavcev v času trajanja delovnega razmerja v zvezi s pravicami iz naslova delovnega razmerja

(regres za letni dopust, javna objava prostega delovnega mesta, napotitev delavcev na čakanje na delo doma in podobno).

V primerih, ko so bile žrtve diskriminacije kandidati za zaposlitev, so inšpektorji ugotovili, da je prišlo do diskriminacije zaradi naslednjih osebnih okoliščin: vera ali prepričanje, spol in sorodstveno razmerje oziroma osebno poznanstvo z odgovorno osebo pri delodajalcu. V primerih, ko so inšpektorji ugotovili kršitev prepovedi diskriminacije v zvezi z že zaposlenimi delavci, pa so bili razlogi za diskriminacijo naslednje osebne okoliščine: delavec je predhodno uveljavljal varstvo svojih pravic pri delodajalcu zaradi trpinčenja na delovnem mestu, čas trajanja zaposlitve pri delodajalcu (delavci, zaposleni v letu 2017, so bili neupravičeno obravnavani slabše od delavcev, ki so bili zaposleni pri delodajalcu že pred tem letom), dolgotrajna odsotnost z dela iz zdravstvenih razlogov, več osebnih okoliščin hkrati (delodajalec je pri odločanju o obsegu ene od pravic za delavce upošteval tudi kriterije, ki bi lahko bili diskriminatorni za določene skupine delavcev (starši, invalidi in podobno).

V večini od navedenih primerov je šlo za neposredno diskriminacijo (sedem primerov), v treh primerih za posredno diskriminacijo, v enem pa za viktimizacijo. V enem od ugotovljenih primerov posredne diskriminacije je šlo hkrati tudi za večkratno oziroma množično diskriminacijo na podlagi več osebnih okoliščin, ki bi lahko vključevale nosečnost, materinstvo, starševstvo, invalidnost in podobno.

V zvezi s posebnim varstvom pred odpovedjo so inšpektorji v letu 2017 ugotovili 12 primerov kršitev. Šlo je za primere v zvezi z varovano kategorijo staršev (7) in invalidov oz. delavcev, odsotnih z dela zaradi bolezni (5). V nobenem izmed obravnavanih primerov niso bili udeleženi predstavniki delavcev, prav tako pa ni bilo evidentiranih kršitev določb 113. člena ZDR-1, ki določa zadržanje učinkovanja odpovedi. Ob tem je treba upoštevati, da do tovrstnih kršitev v katerih so udeleženi tudi predstavniki delavcev, v praksi najbrž prihaja, vendar pa glede na to, da je za presojo utemeljenosti/zakonitosti odpovedi pristojno delovno sodišče, se delavci obračajo neposredno na sodišče.

V letu 2018 so inšpektorji ugotovili 17 primerov kršitev 6. člena ZDR-1. Veliko večino kršitev so ugotovili pri delodajalcih v zasebnem sektorju, le dve pri delodajalcih iz javnega sektorja. Dva primera sta se nanašala na diskriminacijo kandidatov za zaposlitev, v ostalih 15 primerih je šlo za diskriminacijo delavcev v času trajanja delovnega razmerja. Pri kandidatih za zaposlitev se je diskriminacija v enem od primerov nanašala na osebno okoliščino družinskega stanja, v drugem primeru pa je delodajalec javno objavil prosto delovno mesto samo za kandidatke ženskega spola, pri čemer pa ženski spol ni predstavljal bistvenega in odločilnega pogoja za delo (šlo je za delo v marketingu in urejanje spletnih strani). Diskriminacijo delavcev v času trajanja delovnega razmerja so inšpektorji v obravnavanih primerih zabeležili na podlagi naslednjih osebnih okoliščin: osebno poznanstvo z odgovorno osebo delodajalca oziroma simpatičnost (delavci, ki niso bili priljubljeni pri vodstvu, so morali opraviti več nadur, kot je dovoljeno v skladu z določbami ZDR-1, delo pa so za razliko od bolj priljubljenih sodelavcev opravljali tudi v času, ki je bil manj ugoden in neenakomerno razporejen), v drugem primeru je bil regres za letni dopust izplačan le enemu delavcu, ki je bil v sorodu z zakonitim zastopnikom delodajalca, v tretjem primeru pa si je dodatek za delovno dobo izplačeval le zakoniti zastopnik, drugi delavci ga niso prejeli, v nekaj primerih je delodajalec izplačal božičnico ali del plače za delovno oziroma poslovno uspešnost samo delavcem, ki so bili pri njem zaposleni na določen dan, drugim

¹ Podatki Inšpektorata RS za delo se nanašajo na obdobje od 1. 1. 2017 do 31. 5. 2019.

pa ne, ne glede na njihov dejanski prispevek k uspešnosti poslovanja delodajalca, v dveh primerih je bilo ugotovljeno, da je delodajalec neenakopravno obravnaval delavce v želji, da bi prej izplačal regres za letni dopust tistim, ki so bili v slabšem socialno-ekonomskem položaju, drugim delavcem je regres izplačal kasneje. Več primerov ugotovljene diskriminacije se je v letu 2018 nanašalo na denarne terjatve delavcev, in sicer na izplačilo regresa za letni dopust – ta je bil delavcem izplačan v različnih terminih (6 primerov) – in na izplačilo plače na različne dneve (2 primera), diskriminacija pa je bila v nekaj primerih ugotovljena tudi glede izplačevanja dodatka za delovno dobo in povračil stroškov v zvezi z delom (za prehrano med delom in prevoz na delo ter z dela). Ugotovljen je bil tudi primer diskriminacije na podlagi osebne okoliščine zdravstvenega stanja. Vsi primeri ugotovljenih kršitev prepovedi diskriminacije, v katerih je bilo mogoče razbrati določeno osebno okoliščino kot podlago za neenako obravnavo, so se nanašali na neposredno diskriminacijo.

Tudi v letu 2018 je bilo ugotovljenih nekaj kršitev v zvezi s posebnim pravnim varstvom pred odpovedjo. Skupaj je bilo ugotovljenih 15 kršitev, od tega 7 v zvezi z varovano kategorijo delavcev – staršev, v 8 primerih pa je šlo za delavce s statusom invalida oz. delavce, odsotne z dela zaradi bolezni.

V obdobju od 1. 1. do 31. 5. 2019 je bilo ugotovljenih 9 primerov kršitev določb 6. člena ZDR-1, ki prepoveduje diskriminacijo in povračilne ukrepe. V tem obdobju sta bila evidentirana 2 primera kršitev 116. člena ZDR-1, ki določa posebno varstvo invalidov in delavcev, odsotnih z dela zaradi bolezni pred odpovedjo. Kršitev določb 112. (predstavniki delavcev) in 113. člena ZDR-1 (zadržanje učinkovanja odpovedi) v prvih petih mesecih nismo evidentirali. Sta pa bili v tem obdobju ugotovljeni 2 kršitvi določb 203. člena ZDR-1, ki opredeljuje obveznosti delodajalca do sindikata.

V zvezi z ugotovljenimi kršitvami določb Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) je treba upoštevati, da je preverjanje izvajanja določb tega predpisa možno le v družbah, v katerih je ta predpis obligatoren oz. se je delodajalec zavezal k sodelovanju z delavci po ZUSD. ZSDU namreč izrecno ne določa, da je sklenitev t. i. participacijskega dogovora obvezen, niti ne določa sankcij, ali drugih pravnih posledic za primer, da do sklenitve ne pride (glej 5. člen ZSDU).

Inšpektorji so preverjali spoštovanje izvajanja tega predpisa ter ugotovili, da je bilo v letu 2016 takšnih kršitev 5, v letu 2017 sta bili ugotovljeni 2 kršitvi, v letu 2018 pa 12 kršitev tega predpisa. Prav tako smo v mesecu marcu 2018 izvajali usmerjen nadzor v okviru Akcije nadzora izvajanja sodelovanja delavcev pri upravljanju. Inšpektorji so pri delodajalcih, pri katerih obstaja participacijski dogovor, preverjali, ali spoštuje tako pravico delavcev do obveščanja, kot določbe v zvezi s svetom delavcev/delavskim zaupnikom, varstvom volilne pravice, omogočanje dela sveta delavcev ter soodločanje sveta delavcev.

V okviru usmerjene akcije je bilo opravljenih 41 inšpekcijskih nadzorov, na podlagi katerih sta bili izdani 2 upravni odločbi, ter izrečeno eno opozorilo po ZIN. Kršitve so bile ugotovljene v 8 primerih, in sicer v zvezi s: pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem glede podrobnejšega opredeljevanja uresničevanja pravic po tem zakonu ter v zvezi z objavo sklenjenega dogovora (5. člen ZSDU), z organizacijo volitev, ki morajo biti organizirane tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci (52. člen), s stroški volitev, ki jih je dolžna plačati družba (54. člen ZSDU), z oviranjem članov sveta delavcev pri opravljanju njihovih aktivnosti (56. člen ZSDU). Evidentirali smo tudi en primer kršitev določb 67. člena ZSDU, ki pravi, da članu sveta delavcev ni mogoče znižati plače, ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka, ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi. To pomeni, da delodajalec ni omogočil članu sveta delavcev posebnega varstva zaradi njegove aktivnosti.

V obdobju od 1. 1. do 31. 5. 2019 sta bili ugotovljeni 2 kršitvi ZSDU, in sicer določb 88. člena, ki zavezuje delodajalca, da mora delavcu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju.

V enem primeru je bila kršena delavčeva pravica do pobude in odgovorov na to pobudo, v drugem pa pravica zahtevati, da delodajalec delavcu pojasni vprašanja s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij ter iz vsebine tega zakona.

Podatki za leto 2019 imajo v času poročanja status začasnih podatkov.

* * *

Stališča Predsedstva ZSDS do poročila Ministrstva za delo

Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) je na seji dne 19. 8. 2019 obravnavalo »**Poročilo o stanju varstva delavskih predstavnikov pred povračilnimi ukrepi delodajalcev**«, ki ga je na podlagi sklepa 19. nujne seje Odbora za delo, družino, socialne zadeve in invalide« (v nadaljevanju: Odbora) z dne 17. 4. 2019 pripravilo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju: MDDSZ), in v zvezi s tem na podlagi njegove temeljitejšje analize sprejelo naslednje

ugotovitve, stališča in predloge:

I.

Ugotavljamo, da predmetno poročilo v bistvu **v celoti potrjuje utemeljenost navedb in opozoril** iz pisne zahteve za sklic 19. nujne

seje Odbora glede nujnosti takojšnjega ukrepanja pristojnih državnih organov v zvezi s čedalje bolj perečo problematiko neučinkovitega »**posebnega**« varstva delavskih predstavnikov pred »**krivdno**« odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki vse bolj resno postavlja pod vprašaj smiselnost in perspektivnost celotnega veljavnega sistema socialnega dialoga in delavskega soupravljanja v Sloveniji na ravni podjetij.

Iz poročila namreč – deloma posredno, deloma povsem neposredno, v vsakem primeru pa zelo nazorno – **izhaja, da:**

1.

Veljavna slovenska zakonodaja, kolikor se jo v praksi – tako kot zdaj – interpretira in uporablja zgolj strogo gramatikalno, se pravi zgolj »*po črki, ne po duhu zakona*«, res zagotavlja »**posebno**«, tj.

močnejše kot za ostale delavce², varstvo delavskih predstavnikov v smislu določbe 1. člena Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike ter istoimenskega Priporočila MOD št. 143 (konkretno v obliki zahtevanega predhodnega soglasja pristojnega delavskega predstavništva po 112. členu ZDR-1³) izključno le za primere odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, **ne pa tudi za primere raznih »krivdnih« oblik odpovedi**, tj. za primere podanih

- izrednih odpovedi,
- rednih odpovedi iz krivdnega razloga, in
- opozoril po 85. členu ZDR-1 (kot neposredne grožnje z redno odpovedjo in prve faze že začetega postopka za tovrstno odpoved),

čepprav so ravno ti primeri v praksi v resnici **daleč najpogostejša** in za prizadete posameznike tudi potencialno **»najnevarnejša« in najbolj problematična** oblika možnega ukrepanja delodajalcev s (prikritim dejanskim) namenom

- šikaniranja,
- kaznovanja oziroma maščevanja in/ali
- zastraševanja oziroma »discipliniranja« delavskih predstavnikov v povezavi z njihovo funkcijo, posredno pa tudi celotnih kolektivov zaposlenih.

² Samo v tem primeru je sploh mogoče govoriti o »posebnem« varstvu.

³ Le-to pomeni konkretno implemetacijo 6/b točke omenjenih priporočil, ki kot enega od možnih tovrstnih varstvenih mehanizmov omenja zahtevo po posvetovanju s svetovalnim mnenjem ali sporazumom neodvisnega organa, javnega ali zasebnega ali skupnega organa, preden postane odpoved predstavnika delavcev dokončna.

⁴ Morebiten odpust iz poslovnega razloga je, čeprav morda neutemeljen, za vsakega delavca, torej tudi za delavskega predstavnika, v vseh pogledih dosti manj »problematičen« kot krivdni odpust, ker: (1) je že po določbi šeste alineje 94. člena ZSDU podvržen obveznemu predhodnemu skupnemu posvetovanju s svetom delavcev in s tem vsaj delnemu preverjanju njegove utemeljenosti; (2) delavcu – za razliko od krivdnega odpusta – v vsakem primeru pripada tako pravica do odpovednega roka kot tudi pravica do odpravnine ter morebitne pravice iz naslova brezposelnosti; (3) zanj ne predstavlja morebitne tudi osebne žalitve, kot to sicer nujno velja v primeru neutemeljenih obtožb o kršenju delovnih obveznosti; (4) na njegovi delovni karieri ne pušča nobene »moralne packe« itd.

⁵ Logika tovrstnega, po svoje povsem »razumljivega« ukrepanja delodajalcev, če si ga v sedanjem pravnem sistemu pač lahko privoščijo, je bila podrobneje pojasnjena že v sami zahtevi za sklic 19. nujne seje Odbora. V osnovi pa ge za to, da:

- lahko delodajalec na ta način vsakega zanj »motečega« delavskega predstavnika brez kakršnekoli pravne ovire oziroma »varovalke« (zadostuje zgolj formalna obtožba o domnevni kršitvi delovnih obveznosti) takoj in dokončno odstrani iz podjetja, pri čemer se ta potem (po nekaj letih sodnega pravnega boja z delodajalcem) kljub morebitnemu uspehu v pravi običajno niti sam ne želi nikoli več vrniti v isto delovno okolje,
- nikomur od preostalih delavcev ne pride več niti na misel, da bi v tem podjetju poskušal igrati vlogo »resnega« delavskega predstavnika,

delodajalcev menedžer, ki si zavestno privoščijo tovrsten ukrep, čeprav ve, da ga utegne sodišče kasneje razveljaviti, pa s strani lastnikov praviloma nikoli ni terjanz za povračilo škode, ki jo je podjetje po njegovi krivdi utrpelo zaradi izplačila dosojene odškodnine nezakonito odpuščenemu delavskemu predstavniku. Gre torej v bistvu za povsem zavestna špekulativna protipravna ravnanja z »nepopravljivimi« posledicami, kajti objektivno »nenadomestljive« nematerialne škode, ko je z realizirano dokončno odpovedjo enkrat povzročena (tako konkretnemu delavskemu predstavniku kot tudi sindikalizmu in delavskemu soupravljanju v podjetju na splošno), ne more več za nazaj odpraviti oziroma popraviti nobena sodna odločba.

Kar je seveda že na prvi pogled povsem **nesmiselna interpretacija**, kajti izven sleherne zdravorazumske in s tem tudi pravne logike bi bilo, če bi zakonodajalec delavske predstavnike res želel učinkovito zavarovati izključno le pred neko **manj »problematično«**, obenem pa prosto dopuščati **bistveno bolj »problematično«** obliko njihovega možnega neutemeljenega odpuščanja.⁴

V zvezi s tem želimo posebej opozoriti na – že na prvi pogled izrazito paradoksalno – dejstvo, ki pa nesporno **pritrjuje gornji ugotovitvi**, to je:

- da prav vsi izmed – vsekakor nedopustno /pre/številnih, če ne že kar »množično« zaznanih – spornih primerov odpovedi pogodb o zaposlitvi delavskim predstavnikom z možnim »dvomljivim ozadjem«, na katere opozarjamo ZSDS in sindikati (in ki seveda še zdaleč ne zajemajo vseh dejanskih primerov, katerih je v praksi najbrž še bistveno več kot je bilo konkretno navedenih v zahtevi za sklic 19. nujne seje Odbora!), temeljijo na **domnevni »krivdni« razlogi**,
- da pa hkrati – tudi upošteva ugotovitve iz poročila MDDSZ – v praksi v zadnjih letih ni bilo zaznati niti enega samega samcatga primera morebitne sporne odpovedi delavskim predstavnikom iz **»poslovnega« razloga**, za katero se sicer izrecno zahteva predhodno soglasje pristojnih delavskih predstavništev,

kar je seveda brez dvoma neposredna in po svoje tudi povsem logična posledica uvodoma omenjenih nesmiselnih pravnih razlag veljavne zakonodaje.

Popolnoma »normalno« je namreč, da se pod temi pogoji sporne prakse odpuščanja delavskih predstavnikov pač **logično selijo tja**, kjer zakon domnevno naj ne bi imel nobenih ustreznih **pravnih »varovalk«** zoper morebitne zlorabe instituta odpovedi pogodbe o zaposlitvi tudi za uresničevanje morebitnih nedopustnih, tj. šikanoznih, povračilnih in/ali zastraševalnih namenov delodajalcev in kjer naj bi bil zato želeni »uspeh« njihovega tovrstnega ukrepanja zoper delavske predstavnike že vnaprej zagotovljen brez kakršnihkoli pravnih ovir. A osnovni namen posebnega varstva delavskih predstavnikov, kot ga na načelni ravni lepo opredeljuje in izpostavlja tudi poročilo MDDSZ, to je **»da se prepreči možnost diskriminatorne obravnave delavskih predstavnikov zaradi njihove sindikalne dejavnosti ter da se omogoči učinkovito zastopanje interesov delavcev, tako da se zavaruje položaj njihovih predstavnikov«**, je s tem v Sloveniji kajpak **definitivno že v temelju sfizen**.

Celo nepravnikom je verjetno jasno, da se celoten problem učinkovitega varstva delavskih predstavnikov v bistvu skriva izključno v vprašanju, kdo naj bi bil tisti, ki je **pristojen »pošteno« presoјati /ne/obstoj domnevne kršitve delovnih obveznosti** kot pogoja za njihov utemeljen krivdni odpust. In da vsaj zanje – če naj bi res uživali neko »posebno« varstvo – iz razumljivih razlogov v nobenem primeru ne bi smelo veljati, da je lahko po načelu **»kadija toži, kadija (dokončno) /raz/sodi«** to kar sam delodajalec (brez zagotovljene kakršnekoli in kogaršnekoli pravočasne »kontrolne« njegove proste presoje). Prav to je namreč tisto, kar v praksi edino tudi dejansko odpira objektivne možnosti in potencialno nevarnost za morebitno **»diskriminatorno obravnavo«** delavskih predstavnikov, in pred čemer bi morali biti ti zato res nujno tako ali drugače učinkovito zavarovani. In če ne zagotovimo tega, je pač govoričenje o njihovem učinkovitem »posebnem« varstvu kajpak lahko le čisto navadna pravna demagogija.

Prav ustvarjanje **lažnega vtisa** oziroma zgolj nekakšnega **priveda** zagotovljenosti učinkovitega varstva delavskih predstavnikov

pred povračilnimi ukrepi delodajalcev pa je sistemsko seveda daleč najbolj škodljivo, kajti na ta način se v resnici le odvrta pozornost od jedra problema in posledično tudi **onemogoča ustrezno ukrepanje**. In ravno na to, bolje rečeno, izključno na to – brez dvoma nadvse zaskrbljujoče – dejstvo, ki smo mu sicer v Sloveniji v bistvu priča že vse od sprejetja ZDR iz leta 2002 naprej, pravzaprav želimo obrniti pozornost pristojnih državnih organov pobudniki in zahtevalj sklica 19. nujne seje Odbora na to temo. Negativne praktične posledice tega dejstva – tako za prizadete posameznike kot za nadaljnji razvoj kakovostnega socialnega dialoga in delavskega upravljanja na ravni podjetij – so namreč **čedalje bolj katastrofalne**.

2.

Posebej indikativna je v obravnavanem smislu brez dvoma zlasti naslednja ugotovitev iz poročila MDDSZ (citat): »V zvezi s posebnim varstvom pred odpovedjo so inšpektorji v letu 2017 ugotovili 12 primerov kršitev. Šlo je za primere v zvezi z varovano kategorijo staršev (7) in invalidov oz. delavcev odsotnih z dela zaradi bolezni (5). V nobenem izmed obravnavanih primerov niso bili udeleženi predstavniki delavcev, prav tako pa ni bilo evidentiranih kršitev določb 113. člena ZDR-1, ki določa zadržanje učinkovanja odpovedi. Ob tem je treba upoštevati, da do tovrstnih kršitev, v katerih so udeleženi tudi predstavniki delavcev, **v praksi najbrž prihaja**, vendar pa glede na to, da je za presojo utemeljenosti/zakonitosti odpovedi pristojno delovno sodišče, se delavci **obračajo neposredno na sodišče**.«

V nasprotju z zatrjevanjem državnega sekretarja MDDSZ na 19. nujni seji Odbora, da (če bistvo njegovih podanih misli povzamemo v enem stavku):

- je veljavna ureditev posebnega varstva delavskih predstavnikov v duhu mednarodnih konvencij v Sloveniji povsem ustrezna in da »zadeva deluje«, posamične kršitve pa se v praksi – enako kot velja tudi glede vseh drugih predpisov – pač dogajajo, in da
- ima Inšpektorat RS Slovenije (IRSD) za primere morebitnih tovrstnih kršitev na razpolago dovolj širok »arzenal« ukrepov, če bi le dobil ustrezne prijave,

torej poročilo MDDSZ zdaj vendarle povsem odkrito in prostodušno priznava, da:

1. v Sloveniji delavski predstavniki v resnici tudi formalnopravno **ne uživajo prav nobenega »posebnega« (tj. preventivnega) var-**

⁶ Ukrepa zadržanja učinkovanja prenehanja odpovedi po 215. členu ZDR-1 zagotovo ni mogoče šteti med te ukrepe. Prvič ta ukrep ni namenjen posebej le za delavske predstavnike, drugič pa ta identičen ukrep lahko po 113. členu istega zakona uporabi že delavsko predstavništvo samo, torej brez angažiranja inšpektorata. Predvsem pa pri tem ne gre za kako učinkovito preventivno varstvo, ker to zadržanje običajno traja le 30 dni oziroma do odločitve sodišča o morebitnem predlogu za začasno odredbo (sodišča te odredbe po pravilu zavračajo). Zdajšnji pogoji za morebitno izdajo t. i. začasne odredbe (ti se presojujejo po določilih ZIZ – Zakona o izvršbi in zavarovanju) so tako zaostreni, da so tovrstne sodno izdane odredbe v praksi velika izjema, ne pravilo. Ni nam poznan primer, ko bi bila takšna začasna odredba izdana v kateremkoli od dosedanjih primerov odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavskemu predstavniku. Nanje se zato v zvezi z obravnavanimi primeri ne gre niti najmanj zanašati. Za postopek mediacije ali arbitraže pa v teh primerih največkrat niti ni potrebnega soglasja obeh strani.

⁷ Absolutno ne drži, da takšnih prijav ni bilo. Samo ZSDS je v zadnjih letih podalo najmanj štiri takšne prijave zoper delodajalce (Termoelektrarna Šoštanj, Bosch Rexroth, Kovinoplastika, Paloma), le učinkovitih ukrepov IRSD res ni bilo. Ker jih v resnici pač preprosto tudi sploh ni na razpolago.

stva pred morebitnimi neutemeljenimi krivdnimi odpusti, ampak je za presojo zakonitosti tovrstnih že podanih in realiziranih odpovedi ter naknadno odpravljanje negativnih posledic morebitnih neutemeljenih odpovedi – enako kot za vse druge delavce – pristojno /še/le delovno sodišče,

2. do tovrstnih kršitev v praksi »najbrž prihaja«, vendar se iz navedenega razloga, tj. ker IRSD (ali katerikoli drug državni organ) pač v tem smislu v resnici nima na razpolago **popolnoma nobenih zakonskih pooblastil za morebitno zares učinkovito ukrepanje** za morebitno pravočasno preprečitev tovrstnih spornih postopkov zoper delavske predstavnike (tj. za ukrepanje pred dokončno podajo odpovedi, ko je eventualno še čas za odvritev – naknadno vsekakor »nenadomestljive« – škode, zlasti nematerialne)⁶ prizadeti delavci nanj niti ne obračajo (več?), kar pa je seveda nekaj povsem drugega od zgoraj omenjenih zatrdil državnega sekretarja in kar bi vsekakor moralo biti znak za alarm in takojšnje sistemsko ukrepanje.

Dejstvo je namreč, da je sodno varstvo pred neutemeljeno odpovedjo, kot že rečeno, v vsakem primeru zagotovljeno vsem delavcem in ne posebej samo delavskih predstavnikom, zato je – če je to pač edini razpoložljiv »varstveni mehanizem« – govoriti o nekakšnem »posebnem« varstvu delavskih predstavnikov že iz tega razloga popoln **logični, s tem pa tudi pravni in sistemski nesmisel**. Poleg tega pa, kot je bilo prav tako že omenjeno, naknadno (*post festum*) oziroma kurativno sodno varstvo in morebitni šele po nekaj letih sprejeti restitutivni ukrepi sodišča (denarna odškodnina, vrnitev delavskega predstavnika nazaj na delo) nikoli ne morejo niti približno učinkovito **odpraviti oziroma za nazaj popraviti** že nastalih škodljivih, zlasti nematerialnih, posledic neutemeljeno podane in realizirane krivdne odpovedi, in sicer ne za prizadetega delavskega predstavnika, ne za sindikalizem in delavsko soupravljanje na splošno.

Z vidika temeljnega smisla in namena instituta posebnega varstva delavskih predstavnikov je torej tovrstno varstvo v Sloveniji v resnici ... popolnoma »ničevno«. Zgolj pesek v oči, **pravna (samo)prevara**. Pod temi pogoji bi bilo pač bolj ali manj vseeno, če posebno predhodno soglasje pristojnih delavskih predstavništev ne bi bilo predpisano niti za odpuste delavskih predstavnikov iz poslovnega razloga, kajti ničev učinek celotnega obravnavanega sistema »posebnega« varstva v praksi bi bil v končni fazi povsem enak.

3.

S problematiko čedalje pogostejših primerov **zlorabe instituta opozorila pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po 85. členu ZDR-1** za zastraševanje in »discipliniranje« delavskih predstavnikov pa se predmetno poročilo sploh niti ne ukvarja. Razlog za takšno popolno ignoranco te – v praksi zelo pereče – problematike nam ni poznan, zato lahko na tem mestu le še enkrat opozorimo, da gre za sila pomembno sestavino celovitega sistema varstva delavskih predstavnikov in da bi bilo zato treba nujno nekaj ukreniti tudi za učinkovito preprečevanje tovrstnih zlorab.

II.

Popolnoma jasno je, da je o zares učinkovitem sistemu »posebnega« varstva delavskih predstavnikov mogoče govoriti izključno le v primeru, **če ta sistem ne »pušča vode« v prav nobenem pogledu**.

Ravno zato je določba 1. člena Konvencije MOD št. 35 v tem smislu popolnoma decidirana: delavski predstavniki morajo biti učinkovito zavarovani pred »vsakim« zanje škodljivim postopkom odpuščanja (brez izjeme!), ne **zgolj pred nekaterimi**, in to, kot že rečeno, morda v tem smislu celo najmanj »problematičnimi«

oblikami odpuščanja, kot je, na primer, odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti. Če je torej delodajalcem omogočeno na kakršnikoli pravni podlagi in brez kakršnekoli pravne omejitve, tj. brez kakršnekoli in kogaršnekoli (pravočasne) predhodne »kontrolne« utemeljenosti njihovih »krivd-nih« obtožb, delavske predstavnike po svoji prosti presoji kaznovati in disciplinirati bodisi z opozorilom po 85. členu ZDR-1, zoper katerega po veljavni – vsekakor prav tako sila sporni – sodni praksi ti nimajo na razpolago nekega samostojnega pravnega sredstva, bodisi z dokončno (redno ali izredno) odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki jo lahko potem izpodbijajo šele pred delovnim sodiščem, pa gre seveda za pravno očitno »invalidno«, s tem pa tudi **praktično neuporabno ureditev** omenjenega posebnega varstva, ki je kot taka lahko le sama sebi namen in ki si v tem primeru tega naziva v resnici niti ne zasluži.

Opomba: Morebitno »preštevanje« števila in s tem povezano »statistično« ugotavljanje systemske relevantnosti konkretnih primerov tovrstnih potencialno spornih odpustov delavskih predstavnikov, kakršnega je bilo zaznati skozi nekatere razprave na 19. nujni seji Odbora, je v tem pogledu vsekakor povsem zgrešen »politični« pristop k systemski obravnavi te problematike. Število potencialno spornih primerov pri tem ne igra nobene vloge. Prav vsak tak primer, ki ga pravo zavestno »dopusti«, čeprav je očitno, da gre za systemsko nesporno devianten pojav, je že sam zase pravna katastrofa v malem. Tudi če bi torej šlo za en sam samcat tovrsten konkreten potencialno sporen primer, za katerega bi se ugotovilo, da ga veljavno pravo zavestno »dopuščaja«, bi bilo to namreč treba obravnavati kot **nesprejemljivo in absolutno nedopustno vrzel** v veljavni delovnopravni zakonodaji. Kaj šele, če je – kot to izhaja iz gradiva za sklic omenjene seje Odbora – v praksi ugotovljenih zaskrbljujoče veliko in celo čedalje večje, torej naraščajoče število teh primerov, kar v bistvu, kot že rečeno, brez dvoma pomeni že naravnost alarmantno stanje na tem področju.

Očitno je torej, da imamo prav s takšno pravno popolnoma invalidno in zgolj navidezno ureditvijo uresničevanja posebnega varstva delavskih predstavnikov **opravka tudi v Sloveniji**. In da se, če tega problema pristojni državni organi kljub vsemu navedenemu ne bodo vzeli resno, lahko začnemo počasi kar poslavljati od sanj o nekakšnem »evropskem modelu socialnega partnerstva in delavskega soupravljanja«. Rešitev tega absurda pa je seveda možna **samo na dva načina**, in sicer:

- ali z ustrezno spremembo in dopolnitvijo,
- ali pa z ustrezno smiselno avtentično razlago predmetnih zakonskih določb.

III.

Osnovni problem po našem mnenju v resnici ni toliko v nomotehnično sicer res zelo slabo oblikovani določbi 112. člena ZDR-1, ki bi jo zato vsekakor veljalo za potrebe njenega učinko-

⁸ Zakon namreč »ničesar ne predpisuje brez razloga oziroma tja in en dan (lex nihil frustra facit)«, kar je eno temeljnih pravnointerpretacijskih načel. To načelo je treba spoštovati, čeprav se sicer zdi, da se je zakonodajalcu omenjeni sporni dostavek v 112. členu ZDR-1 le »ponesrečil«. Tudi brez takšne izrecne določbe je namreč popolnoma samoumevno, da pravo lahko kogarkoli varuje samo pod pogojem, da ne krši predpisov. A v kontekstu konkretne vsebine 112. člena ZDR-1, kot rečeno, takšna določba seveda dobi povsem drugačen pomen, kot ga ima v kontekstu 1. člena Konvencije št. 135, iz katerega je bila, namesto da bi bil ustrezno implementirana, v ZDR-1 enostavno le prepisana.

vitejšega in doslednejšega uresničevanja v praksi ob prvi naslednji novelaciji tega zakona ustrezno korigirati in izpopolniti, temveč predvsem v uvodoma pojasnjeni **nesmiselni pravni razlagi/interpretaciji in uporabi te določbe v aktualni podjetniški in sodni praksi**.

Res je sicer, da je razlog za uveljavitev te sporne interpretacije v praksi verjetno predvsem v **nomotehnično dejansko nadvse nerodni in izrazito neposrečeni formulaciji** določbe veljavnega 112. člena ZDR-1. Ta namreč pravi, da delodajalec delavskemu predstavniku ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi *brez soglasja sveta delavcev ali delavcev*, ki so ga izvolili, ali sindikata, z dostavkom »*če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi*«. Prav ta dostavek, ki je sicer preprosto le prepisan iz besedila 1. člena Konvencije MOD št. 135, pa se zdaj **v praksi razlaga na uvodoma opisani način**. In sicer nekako takole: na podlagi te določbe lahko s »sklepanjem po nasprotnem razlogovanju (*argumentum a contrario*)« pridemo do zaključka, da v primeru, če delodajalec formalno obtoži delavskega predstavnika kakršnekoli – makar tudi povsem izmišljene – kršitve delovnih obveznosti, za podajo (redne ali izredne) »krivdne« odpovedi pogodbe o zaposlitvi po zakonu pač ne potrebuje nobenega predhodnega soglasja, **ergo** – zakon delavske predstavnike »posebej« varuje le pred odpovedjo iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, za primere krivdnih odpovedi pa enostavno ne predvideva nikakršnega posebnega varstvenega mehanizma. A, če izhajamo iz uveljavljenih pravnointerpretacijskih načel, **na tako pravno vulgaren način zakona kajpak ni možno razlagati nikoli**.

S prvim delom te razlage se je hočeš nočeš res **treba strinjati**, kajti omenjenega spornega dostavka v 112. členu ZDR-1 pač ni mogoče pravno kar spregledati in ga enostavno zanemariti.⁸ Razlaga, po kateri bi bilo mogoče institut obveznega soglasja pristojnega delavskega predstavništva raztegniti tudi na primere »krivd-nih« odpovedi torej verjetno (žal) res ne bi zdržala. Nikakor pa se ni mogoče strinjati z drugim delom te razlage. Ta je namreč v izrazitem nasprotju z najmanj dvema od drugih temeljnih pravnointerpretacijskih načel, veljavnih še iz časov rimskega prava, in sicer z:

1. načelom razumnega preudarka (*lex semper intendit, quod convenit rationi* – zakon vedno namerava tisto, kar ustreza razumnemu preudarku!) in

2. načelom razlage po smislu in namenu, ne zgolj po črki zakona (*sensum, not verbi spectamus* – oziramo se na smisel, ne na besede!).

Skladno z omenjenima načeloma si je namreč praktično nemogoče predstavljati, da bi bilo res mogoče – le s kakšnim razumnim razlogom neki? – obravnavane krivdne oblike odpovedi preprosto izvzeti iz sistema »posebnega« varstva delavskih predstavnikov in zanje predvideti le »splošno« sodno varstvo, ki ga, kot že rečeno, z vidika zgoraj navedenega temeljnega smisla in namena instituta posebnega varstva teh predstavnikov po nobeni pravni logiki ni mogoče šteti za kakršnokoli »**posebno**« varstvo, **zlasti ne »učinkovito**«.

Morebitnega takšnega **očitno pravno absurdnega namena** namreč v danem primeru zagotovo ni mogoče pripisati nobenemu zakonodajalcu:

- ne mednarodnemu (MOD), ki je, kot rečeno, v 1. člen Konvencije št. 135 celo izrecno zapisal zahtevo po »*učinkovitem*« varstvu delavskih predstavnikov **pred »vsakim**«, za delavske predstavnike potencialno škodljivim postopkom, torej ne samo pred nekaterimi;

- ne domačemu (DZ), ki si določbe 112. člena ZDR-1 znotraj poglavja »12. Prenehanje o zaposlitvi« – če bi si jo res tudi sam razlagal na omenjeni sporen način – zagotovo ne bi drznil nasloviti s »Posebno varstvo pred odpovedjo – delavski predstavniki«, in jo razglasiti za ustrezno implementacijo 1. člena Konvencije MOD št. 135, kajti to bi bilo potem kajpak očitno norčevanje iz prava.

Če se je torej slovenski zakonodajalec odločil da bo zahtevo iz 1. člena Konvencije MOD št. 135 implementiral v obliki izrecne določitve »predhodnega soglasja« pristojnega delavskega predstavništva le za primere odpovedi iz poslovnega razloga in iz razloga nesposobnosti, potem mora pač za primere »krivdnih« odpovedi delavskim predstavnikom v skladu z zgoraj navedenimi temeljnimi pravnimi načeli iz zakona pač nujno izhajati **nek drug primeren in ustrezno učinkovit varstveni mehanizem**, čeprav morda v zakonu ni ravno izrecno zapisan in ga je treba iz konteksta celotne vsebine zakona šele smiselno »razbrati«. Druge sprejemljive pravnointerpretacijske opcije v tem pogledu preprosto ni. Še najbolj logična se v tem smislu zdi razlaga, po kateri je (če je kot pogoj za odpust iz poslovnih razlogov kot »manj problematično« obliko odpovedi zakon predpisal obvezno predhodno soglasje pristojnega delavskega predstavništva) kot pogoj za podajo »bolj problematične« krivdne odpovedi pač potrebna **neka še močnejša »varovalka«**, tj. predhodna pravnomočna, torej po potrebi tudi sodno preverjena, ugotovitev dejanskega krivdnega ravnanja delavskega predstavnika.

Konkretno pravno razlogovanje, ki utemeljuje to razlago, pa je naslednje:

- Konvencija MOD št. 135 v 1. členu členu zahteva (in tega ni moč spregledati), da morajo biti delavski predstavniki učinkovito zavarovani »pred« /vsakim zanje škodljivim/ »postopkom«, ne šele »po« že dokončno izvedenem postopku,
- hkrati pa z dostavkom »če ravna v skladu« s predpisi, se pravi a contrario, da jih ne krši, seveda predpostavlja, da mora biti kršitev najprej ugotovljena in delavskemu predstavniku nesporno dokazana, ne šele zgolj enostransko »očitana« in podprta zgolj z argumenti, ki se pač zdijo pomembni delodajalcu kot eni od v to sporno razmerje vpletenih strank;

kar po nobeni pravni logiki ne more pomeniti nič drugega kot to, da je postopek podaje krivdne odpovedi delavskemu predstavniku mogoče formalnopravno izvesti oziroma dokončati šele na podlagi predhodno *pravnomočno ugotovljenega obstoja očitane »kršitve«*, kajti v nasprotnem ni mogoče govoriti o varstvu »pred« (vsakim zanje škodljivim) postopkom. Ko namreč enkrat odpoved postane dokončna in izvršljiva in ko že nastanejo škodljive posledice za delavskega predstavnika (in ostale), ki jih želi zakon s »posebnim« varstvom preprečiti, prve od zgoraj navedenih zahtev Konvencije objektivno sploh **niti ni več mogoče realizirati**. Ni variante, morebiten takšen pravni mehanizem preprosto ne obstaja.

Do prej omenjene in trenutno prevladujoče nesmiselne in nedopustne **pravno-gramatikalne vulgarizacije** pri razlagi določil ZDR-1 o posebnem varstvu delavskih predstavnikov torej očitno prihaja (še)le v fazi njihove uporabe v praksi, ki preprosto spregleduje navedena najbolj elementarna pravno-interpretacijska načela. Zakon(odajalc)u samemu namena uzakonitve takšnih očitnih logičnih nesmislov, kot rečeno, ob upoštevanju teh načel že v osnovi ni mogoče pripisati nikoli in pod nobenim pogojem.

Povsem podobno velja tudi glede interpretacije in uporabe **85. člena ZDR-1 (opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga) za delavske predstavnike**. Če se bo

še naprej vztrajalo pri spornem stališču sodne prakse, da to opozorilo ne uživa samostojnega pravnega varstva, se bo tudi še na veliko zlorabljalo za njihovo učinkovito zastraševanje in discipliniranje.

IV.

Seveda se v zvezi s tem **nujno odpirajo tudi določene dileme**, ki jih bo treba še dodatno nekoliko podrobneje proučiti, zlasti dve:

- kako v praksi reševati eventualne situacije, ko ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank naj ne bi bilo mogoče niti vsaj začasno nadaljevati delovnega razmerja do pravnomočnosti, in
- kako v primerih, ko se podana odpoved v končni fazi izkaže za utemeljeno, rešiti vprašanje škode, ki jo je utrpel delodajalec s tem, da je moral po sili zakona začasno obdržati delavskega predstavnika na delu do pravnomočnosti.

Glede prve, ki je sicer v praksi objektivno gledano v resnici bolj izjema kot pravilo, je vsekakor težko najti kako vsestransko sprejemljivo in za obe stranki povsem »nebolečo« rešitev. Tu se bo treba pač treba načelno odločiti, ali z »učinkovitim posebnim« varstvom delavskih predstavnikov mislimo resno ali ne. Če da, potem se je treba v primerih, ko bi bilo to začasno nadaljevanje delovnega razmerja eventualno »nevzdržno« le s strani delodajalca, enostavno postaviti na izhodiščno stališče delovnega prava, da je v delovnem razmerju delodajalec na splošno (finančno in odločevalsko) močnejša stranka in da je treba v spornih situacijah pravno prvenstveno **varovati delavca kot objektivno šibkejšo stranko**. Možnost, da se delodajalec »motečega« delavskega predstavnika tudi v primeru, da je bila očitana mu kršitev res storjena, ne bo mogel znebiti kar čez noč, ampak bo moral počakati na pravnomočnost ugotovitve o dejanskem obstoju te kršitve, je torej treba preprosto vzeti v zakup kot neizogibno sestavino instituta »posebnega« varstva teh predstavnikov. Druge opcije za učinkovito realizacijo tega instituta v praksi enostavno ni videti. V primerih, ko bi bilo omenjeno vsaj začasno nadaljevanje delovnega razmerja nevzdržno za obe stranki hkrati, pa imata v vsakem primeru možnost ta problem rešiti sporazumno oziroma z eno od **oblik mirnega reševanja sporov** (mediacija, arbitraža).

Druga od navedenih dilem pa je precej manj problematična. Če bo delodajalec kljub temu, da je delavski predstavnik medtem opravil svoje delo, dejansko utrpel kakršnokoli dejansko škodo, ima pravico od njega terjati **odškodnino po splošnih pravilih odškodninskega prava**.

V.

Iz navedenih razlogov **ponovno apeliramo** na Odbor, naj zahtevo za sklic nujne seje Odbora ob obravnavi predmetnega poročila MDDSZ še enkrat prouči tudi s strogo »pravnega«, ne zgolj s »političnega« vidika, in v zvezi s tem sprejme priloženi predlog ZSDS za sprejem **avtentične razlage 85. in 112. člena ZDR-1**, ki bi lahko po našem mnenju učinkovito rešila obravnavani problem tudi brez kakršnihkoli posegov v veljavno delovnopravno zakonodajo. Avtentične razlage, ki jih sprejme Državni zbor, so namreč (tudi za sodišča) zavezujoče enako kot zakon sam.

Omenjeni predlog ZSDS z obširnejšo utemeljitvijo je bil Odboru že posredovan, objavljen pa je bil tudi v 2. letošnji številki Ekonomske demokracije, zato na tem mestu še enkrat povzemamo samo besedilo predlagane avtentične razlage:

I.

Določbo prvega odstavka 112. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013) je treba v delu, ki se glasi »če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi«, razlagati tako, da je lahko redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga (tretja alineja prvega odstavka 89. člena ZDR-1) ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi kršenja pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja (prva in druga alineja 110. člena ZDR-1), delavskemu predstavniku podana /še/le na podlagi pravomočno ugotovljene kršitve.

II.

Opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavskemu predstavniku iz krivdnega razloga po prvem odstavku 85. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013) uživa samostojno pravno varstvo in ne more predstavljati procesne predpostavke za redno odpoved, dokler ni pravomočno.

Varianta: iz zgoraj predlaganega besedila pod tč. II se črtajo besede »delavskemu predstavniku«, tako da se ta avtentična razlaga razširi na vse primere podanih tovrstnih opozoril.

Sklep

Če takšna razlaga ne bo sprejemljiva, potem pač ne bo druge, kot da se takoj pristopi k **ustreznim spremembam ZDR-1**, čeprav separatno odpiranje tega zakona v tem trenutku iz več razlogov zagotovo »politično« ni najbolj priporočljivo. A problem neučinkovitega »posebnega« varstva delavskih predstavnikov je skrajno resen. Na njem namreč stoji ali pa pade celoten sistem sodobnega socialnega dialoga in delavskega soupravljanja. In če bodo v Sloveniji delavski predstavniki sistemsko še naprej tretirani kot »**glinasti golobi**«, na katere lahko delodajalci kot za šalo streljajo po mili volji, naj se ga pač gre, kdor se ga hoče. Teh bedastih tarč bo namreč brez dvoma kmalu preprosto zmanjkalo.

dr. Mato Gostiša



Piše:
mag. Rajko Bakovnik

Ustavno sodišče razveljavilo sporni četrti odstavek 33. člena Zakona o bančništvu

Končno, bi lahko rekli, smo po daljšem času dočakali spet eno od odločitev Ustavnega sodišča RS, ki je v korist delavcev. Na zahtevo Sindikata NLB in na pobudo Sveta delavcev NLB je namreč z odločbo št. U-I-55/16-19 z dne 13. 6. 2019 razveljavilo nadvse sporni četrti odstavek 33. člena Zakona o bančništvu (ZBan-2), ki je določal: »Za banko se ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju, glede predstavnikov delavcev v upravi in nadzornem svetu banke.« Takšni nesmisli seveda res ne sodijo v nobeno od sodobnejših evropskih zakonodaj.

Že v času sprejemanja ZBan-2 smo tudi prek Združenja svetov delavcev Slovenije zaman opozarjali zakonodajalca, da banke kljub nekaterim nespornim specifikam pač niso v ničemer tako zelo »**družbeno pomembne(jše)**« organizacije od drugih gospodarskih družb, da bi to opravičevalo zakonsko izključitev pravice njihovih zaposlenih do **sodelovanja pri upravljanju prek organov (uprav in nadzornih svetov) bank**. A zakonodajalec je v tem pogledu žal slepo sledil predlagateljem zakona, ki so – če zaradi razumevanja bistva malce poenostavimo – zatrjevali, da je treba pri tem izhajati iz »posebne narave« ter širše družbene pomembnosti, zlasti pa tudi stro-

kovne kompleksnosti in posebne »zahtevnosti« bančne dejavnosti, katere naj ne bi bilo mogoče enačiti z opravljanjem gospodarske dejavnosti v gospodarskih družbah. Banke lahko upravljajo le **vrhunski strokovnjaki** s finančnega področja, ki izpolnjujejo posebne pogoje, katere določajo in preverjajo ustrezne nadzorne institucije (Banka Slovenije). Zato naj že v osnovi ne bi bilo primerno, da bi v organih bank **sodelovali tudi predstavniki zaposlenih**, ki tako zahtevnih upravljalških odločitev pač ne obvladajo in zanje tudi niso dovolj usposobljeni, ampak lahko te odločitve samo »izvajajo«. Njihovi **konkretni delovni in drugi interesi**, katerih uresničevanje je, enako kot tudi v

vseh drugih gospodarskih družbah, sicer v celoti pogojeno s takšnimi in drugačnimi odločitvami organov banke (prav to pa je ne nazadnje tudi osnovno bistvo pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju prek organov družbe po ZSDU!) naj torej v bankah, za razliko od ostalih gospodarskih družb – pač ne bi bili **relevantni za njihovo učinkovito upravljanje**.

Ustavno sodišče tej poenostavljeni logiki (mimogrede, zelo podobna upravljalška logika se že vseskozi pojavlja tudi pri zavarovalnicah kot finančnih organizacijah v zvezi z Zakonom o zavarovalništvu, pri Zakonu o Slovenskem državnem holdingu itd.) kajpak ni sledilo. Poudarilo je, da more-

bitna drugačna ureditev soupravljanja od tiste, ki jo kot »splošno« določa ZSDU, **sama po sebi sicer res ni v neskladju s 75. členom Ustave RS**. Vendar pa v primerih oženja obsega pravic do sodelovanja pri upravljanju navedeno še ne pomeni, da je taka ureditev **skladna tudi z načelom enakosti iz drugega odstavka 14. člena Ustave**. Ta namreč zagotavlja splošno enakost pred zakonom, zakonodajalca pa zavezuje, da enake položaje pravnih subjektov uredi enako, različne pa ustrezno različno. Če zakonodajalec **enake položaje ureja različno**, morajo za tako ureditev obstajati stvarni in razumni razlogi, ki pa jih Ustavno sodišče v primeru bank ni ugotovilo.

Ustavno sodišče torej ne zanika obstoja določenih specifik bančne dejavnosti in bank kot gospodarskih organizacij, prav tako iz teh razlogov načelno dopušča tudi morebitno določitev nekaterih **posebnih zahtev za opravljanje funkcije člana organov bank**, ki v tem primeru veljajo tudi za predstavnike delavcev. Ni pa našlo nobenih stvarnih in razumnih razlogov, zaradi katerih bi bilo mogoče **kar a priori izključiti pravico do sodelovanja predstavnikov zaposlenih v organih bank**. Te bi bilo res težko najti, kajti osnovni smisel pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju prek organov družbe je namreč, kot že rečeno, v bankah in drugih finančnih organizacijah

popolnoma enak kot pri vseh drugih gospodarskih družbah.

Upati je torej, da bo ta ustavna odločba zdaj vendarle nekoliko umirila številne »apetite« tudi nekaterih drugih že omenjenih dejavnosti in organizacij, ki **se imajo za »posebne«**, in ki bi želele v Državnem zboru izsiliti podobno nesmiselno »posebno« zakonsko ureditev pravic delavcev do sodelovanja pri upravljanju, kot je bila do sedanja bančna. Pri **SDH-ju** je to žal uspelo (in tu je tudi Ustavno sodišče z odločbo št. U-I-14/15-19 z dne 18. 10. 2019, čeprav iz drugih in posebej široko utemeljenih razlogov, aktualni zakonski ureditvi pritrnilo). A naj to zdaj res ostane edina »izjema«.



Piše:
Vladimir Šega

Uprava SDH ponovno zavrnila ponujeno sodelovanje s Skupnim svetom delavcev SDH

V tej reviji smo že večkrat in sproti poročali o tem, da so sveti delavcev družb (DARS, HSE, Pošta Slovenije, Luka Koper, Telekom, Slovenske železnice, Zavarovalnica Triglav, NLB, Kontrola zračnega prometa itd.), v katerih ima država s svojimi kapitalskimi naložbami, ki jih na podlagi zakona upravlja Slovenski državni holding (SDH), večinski delež ali prevladujoč vpliv, že pred dobrima dvema letoma ustanovili »Skupni svet delavcev SDH« kot »svet delavcev kapitalsko povezanih družb« v smislu določil 73. do 77. člena ZSDU. A ta potem s prejšnjo Upravo SDH pod vodstvom Lidije Glavina, ki ga enostavno ni želela »priznati«, kljub prizadevanjem ni uspel vzpostaviti nikakršnega sodelovanja. Kot kaže, pa to na žalost tudi z novo upravo ne bo mogoče, kajti tudi ta mu preprosto odreka sleherno legitimnost (!).

Le kdo bi še lahko razumel te **vrle slovenske »vrhunske« menedžerje**, ki se (menda zgolj iz formalno-pravnih razlogov) odrekajo ponujenemu konstruktivnemu sodelovanju z legitimnimi delavskimi predstavništvii podjetij, katera upravljajo? Pa saj to je izven slehernega zdravega razuma, ne samo izven vseh temeljnih spoznanj sodobne teorije o organizaciji in menedžmentu, ki na prvo mesto v sodobnih pogojih gospodarjenja, kot vemo, postavlja prav učinkovito **»učinkovito upravljanje s človeškim kapitalom«**. To pa seveda brez

ustreznih možnosti sodelovanja njegovih nosilcev v procesih poslovnega odločanja kajpak objektivno ni možno.

Skupni svet delavcev SDH (v nadaljevanju: SSD SDH) se je z dopisom z dne 3. 6. 2019 obrnil na novo upravo s **predlogom za skupni sestanek** z izrecno izraženo željo po **»povrnitvi medsebojnega zaupanja in krepitvi sodelovanja vseh deležnikov v družbah SDH z namenom doseganja še boljših rezultatov dela, s strani lastnika pa lažjega doseganja dobrih poslovnih rezul-**

tatov.« V tem dopisu delavskih predstavnikov je zapisano tudi: **»Z veliko mero strokovnosti, pripadnosti družbam in vestnosti pri delu, dosegamo zaposleni v tem sistemu praviloma dobre rezultate. Ponosni smo, da poslanstvo naših družb izpolnjujemo tako, kot bi bilo naše osebno. Do sedaj s strani posloводства SDH ni bilo odziva na naše pozive o sodelovanju. V upanju, da ima novo posloводство pozitivnejši odnos do ekonomske demokracije, vas prosimo za sestanek med vami in predstavnikoma SSD SDH.**« Skratka, šlo je za **res iskreno**

ponudbo delavskih predstavnikov, ki sicer skupaj zastopajo približno 40 tisoč zaposlenih, **za konstruktivno sodelovanje** v duhu uvodoma omenjenih temeljnih spoznanj sodobnih poslovnih ved o pomenu razvijanja najrazličnejših oblik delavske participacije za doseganje večje poslovne uspešnosti v obojestranskem interesu.

A odgovor nove uprave SDH žal ni v ničemer presegel nivoja menedžerskih razmišljanj njene prejšnje predsednice. V svojem jedru pa se glasi takole: »Slovenski državni holding pri uveljavljanju ekonomsko-socialnih interesov delavcev tesno sodeluje z Ekonomsko socialnim strokovnim odborom, ki je skladno z 49. členom Zakona o Slovenskem državnem holdingu posvetovalno telo uprave SDH. ESSO redno in izčrpno obravnava vse teme, ki jih v njegovo pristojnost umešča zakon, uprava SDH pa se do mnenj in predlogov ESSO vedno opredeljuje. Glede Skupnega sveta delavcev SDH uprava SDH ostaja na stališču, da je potrebno citirano določbo ZSDU omejiti zgolj na primere, ko gre za

kapitalsko povezane družbe, kar pa ni v primeru Slovenskega državnega holdinga, saj pri holdingu ne gre za koncernski način upravljanja temveč za holdinški način brez kapitalske povezanosti, kar navsezadnje izhaja iz določb ZSDH-1.« Odgovor je seveda tudi strogo pravno gledano že na prvi pogled očitno povsem nesmiseln, kajti če nekdo trdi, da »pri holdingu ne gre za koncernski način upravljanja«, je jasno, da v resnici ne ve prav veliko o tem, o čemer piše.

Sodbo o tem, ali ta uprava sodeč po zapisanem sploh razume **bistvo delavskega soupravljanja v duhu določil (73. do 77. člena) ZSDU**, tj. sodelovanja pri upravljanju s strani konkretno zaposlenih delavcev odvisnih družb, v primerjavi z **bistvom socialnega dialoga z reprezentativnimi sindikati na ravni države** (ESSO – Ekonomsko socialni strokovni odbor SDH namreč sestavljajo predstavniki reprezentativnih sindikatov na ravni države, SSD SDH pa s strani konkretnih delavcev odvisnih družb izvoljeni predstavniki, pri čemer je sistem-

ska vloga enih in drugih že v osnovi bistveno različna!), prepuščamo bralcu.

Vsekakor pa bo treba to vprašanje zdaj poskusiti **razčistiti v okviru drugih pristojnih institucij**, kajti s to upravo se o tem očitno nima več smisla poskušati pogovarjati oziroma dogovarjati. Svoje bo seveda morala reči najprej Vlada RS v vlogi skupščine SDH, obenem pa tudi v vlogi »nezavezujočega razlagalca« ZSDU, katerega je Državni zbor sprejel na njen predlog, nato Inšpektorat RS za delo kot pooblaščen »nadzornik« nad uresničevanjem določil ZSDU in morda še kdo. Vse dokler ne bo jasno, **na kakšni utemeljeni pravni podlagi je, oziroma naj bi bilo Skupnemu svetu delavcev SDH eventualno res mogoče odrehati status legitimnih predstavnikov interesov konkretnih delavcev konkretnih odvisnih družb v okviru SDH.**

Na tem bo pač SSD SDH zdaj vsekakor prisiljen vztrajati.

VPRAŠANJA – ODGOVORI

Oviranje in onemogočanje opravljanja dela in funkcije članom sveta delavcev

Vprašanje:

V naši družbi smo člani sveta delavcev s strani direktorja pod vse večjim pritiskom, ki se izvaja na več načinov:

- rednega dela na terenu, ki je glede na našo dejavnost osnovna oblika opravljanja delovnih obveznosti, nam ne odobrava neposredno nadrejeni, ampak kar sam direktor neposredno, čeprav to ni njegova »običajna« funkcija, ampak jo po svoji volji izvaja izključno samo glede članov sveta delavcev.
- skozi to nam pogosto to naše redno delo tudi preprečuje oziroma ovira,
- prav tako nam na različne načine posredno preprečuje, ali pa celo izrecno prepoveduje udeležbo na sejah sveta delavcev,
- ukvarja se z našim zdravstvenim stanjem itd.

Kaj nam lahko svetujete, kako naj ukrepamo?

Odgovor:

Iz napisanega gre sklepati, da v vašem primeru s strani delodajalca prihaja do huj-

šega kršenja določbe 56. člena ZSDU, ki pravi: »Člani sveta delavcev ne smejo biti ovirani, oziroma jim ne sme biti onemogočeno opravljanje njihovih aktivnosti v svetu delavcev, kot tudi ne njihovo redno delo.«

Možni načini ukrepanja v teh primerih so lahko:

- bodisi neformalni (običajno se poskuša najprej z njimi, če okoliščine to dopuščajo)
- bodisi formalni oziroma pravni.

Pri tem velja opozorilo, da jih je mogoče uporabiti tudi hkrati in vzporedno v različnih kombinacijah, ali pa v obliki stopnjevanja od »mylejših« neformalnih proti »ostrejšim« formalnim. Vse to je seveda odvisno od konkretnih okoliščin v posameznem podjetju in osebnosti konkretnih akterjev, zato zahteva temeljit premislek pred dejanskim ukrepanjem.

Formalnopravni postopki, ki jih ima svet delavcev na razpolago, so predvsem naslednji:

1. Sprožitev arbitražnega spora po 99. členu ZSDU zaradi kršitve citirane določbe 56. člena. Vendar v danem primeru od arbitraže ni moč pričakovati kakih konkretnih

»pravnih« učinkov (arbitraža namreč lahko le ugotovi kršitev in zapove direktorju, da v bodoče opusti sporna ravnanja, medtem ko sankcij ne more izrehati), temveč kvečjemu »moralne«. Ali bi bili v danem primeru vsaj slednji doseženi, pa je stvar vaše ocene.

2. Prijava IRSD – Inšpektoratu RS za delo zaradi prekrška delodajalca po 8. točki 107. člena ZSDU (»če ovira ali onemogoča opravljanje aktivnosti članov sveta delavcev ali njihovo redno delo (56. člen)«, za katerega je zagrožena globa od 4.000 do 20.000 evrov za pravno osebo in od 1.000 do 2.000 evrov za odgovorno osebo pravne osebe.

3. Ovadba za kaznivo dejanje Kršitve pravic do sodelovanja delavcev pri upravljanju in kršitve sindikalnih pravic po 200. členu Kazenskega zakonika RS, ki se v prvem odstavku glasi: »(1) Kdor s kršitvijo predpisov ali splošnih aktov prepreči ali onemogoči delavcem uresničevanje pravic do sodelovanja pri upravljanju ali te pravice zlorabi ali ovira njihovo uresničevanje, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.«

Možni neformalni ukrepi pa segajo vse od pozivov delodajalca k prenehanju kršenja ZSDU, pa vse do zahteve nadzornemu

svetu, da sprejme ustrezne ukrepe zoper poslovodstvo.

V danem primeru lahko priporočamo naslednji vrstni red ukrepanja:

1. Svet delavcev naj na svoji seji analizira problem s konkretnimi spornimi ravnanji delodajalca, utemelji svojo ugotovitev o kršenju 56. člena ZSDU in ponovno pozove direktorja k spremembi njegovih spornih ravnanj s hkratnim opozorilom, da bo svet delavcev v nasprotnem prisiljen ukrepati z vsemi pravnimi in nepravnimi sredstvi, ki so mu na razpolago v zgoraj navedenem smislu (ta se lahko primeroma tudi navedejo, kajti možno je, da se direktor ne zaveda, da je lahko, če bo s temi svojimi ravnanji nadaljeval, v končni fazi obtožen in kaznovan tudi za zgoraj navedeno kaznivo dejanje).

2. Če to ne bi zaleгло, naj svet delavcev nemudoma pripravi poročilo nadzornemu svetu po 2. odstavku 80. člena ZSDU (*citat: »Nadzorni svet oziroma upravni odbor družbe je dolžan na zahtevo predstavnikov delavcev najmanj enkrat letno obravnavati poročilo sveta delavcev o stanju na področju uresničevanja tega zakona v družbi s predlogom ukrepov in se do njega opredeliti.«*), v katerem naj posebej izpostavi tudi problem eklatantnega kršenja 56. člena ZSDU s strani direktorja ter predlaga nadzornemu svetu ustrezno ukrepanje. (Opomba: Pripravo tega poročila vam predlagamo tudi sicer, torej ne samo zaradi rešitve konkretnega problema, ampak tudi zaradi izboljšanja drugih vidikov soupravljanja v družbi, kar je tudi njegov namen.)

3. V primeru, da se stvari ne bi izboljšale pa se pristopi najprej k prijavi delodajalca IRSD-ju zaradi prekrška po 8. točki 107. člena ZSDU, nato pa v skrajnem primeru tudi k ovadbi za kaznivo dejanje kršitve pravic do sodelovanja pri upravljanju po 200. členu KZ RS.

Skupno posvetovanje v primeru nesklepčnosti SD

Vprašanje:

Zgodilo se nam je, da bo na dan, ko je bilo po dogovoru z delodajalcem vnaprej napovedano skupno posvetovanje o (neki sicer manj pomembni) spremembi sistematizacije več kot polovica članov sveta delavcev nepredvidoma odsotnih (deloma zaradi bolniških, deloma pa nujnih službenih razlogov). Ali se skupno posvetovanje lahko kljub temu izpelje?

Odgovor:

Izvedba skupnega posvetovanja v teh pogojih je – vsaj strogo formalnopravno gledano – seveda problem. Skupno posvetovanje namreč pomeni »usklajevanje stališč z delodajalcem« in to je v končni fazi vendarle neka »odločitev« znotraj zakonskih pristojnosti sveta delavcev (SD). Kajti, delodajalec se bo na to skupno posvetovanje lahko kadarkoli skliceval pri morebitnem dokazovanju, da je bila sistemizacija sprejeta po predpisanem postopku.

Čeprav sam načeloma nisem naklonjen pretiranemu formaliziranju, kolikor za tem ne stojijo kake morebitne vsebinske posledice, bi bil v danem primeru vseeno previden. Sistemizacija je namreč sila pomemben akt, zato je težko reči, da skupno posvetovanje o njem ni vsebinsko pomembna »odločitev« SD, pri sprejemanju katere je njegova sklepčnost povsem postranskega pomena. Predlagam torej, da najprej ocenite, za kakšne spremembe sistemizacije pravzaprav gre in kakšne utegnejo biti njihove posledice za posameznike ali za kolektiv.

Če gre res le za kake manjše popravke in če zato tudi v primeru sklepčnosti SD ne bi bilo pričakovati kakih resnejših vsebinskih pomislekov in debat, potem pač stvar

brez pretiranega kompliciranja izpeljite kljub nesklepčnosti seje. Posebej še, če ste – kar je sicer nujna predpostavka za izvedbo skupnega posvetovanja – svoje jasno stališče do predlagane spremembe sistematizacije, ki naj bi ga skušali skozi skupno posvetovanje potem v duhu določbe 92. člena ZSDU uskladiti z delodajalcem, na eni od predhodnih sej SD že izoblikovali. Skupno posvetovanje kot »usklajevanje stališč« namreč tudi sicer predpostavlja, da oba partnerja prideta nanj z že izdelanimi stališči. To, kot rečeno, še posebej velja za sistemizacijo, ki je zelo občutljiv akt. V tem primeru vsebinsko gledano ni tako zelo problematično, če potem (zaradi nepredvidenih okoliščin) sam proces neposrednega »usklajevanja« stališč z delodajalcem izpelje svet delavcev v okrnjeni sestavi.

V nasprotnem pa se raje poskusite z delodajalcem dogovoriti za preložitve skupnega posvetovanja in se nanj dobro pripravite. To pomeni, da bi bilo treba o predlaganih spremembah sistemizacije izpeljati široko predhodno razpravo med – vsaj konkretno prizadetimi – zaposlenimi, da dobite njihova mnenja pred oblikovanjem »stališč«, s katerimi boste potem štartali v skupno posvetovanje z delodajalcem. Svet delavcev bi torej moral v vsakem primeru tudi sicer (torej tudi, če se ne bi obetala nesklepčnost) poskrbeti za pravočasno predhodno oblikovanje jasnih stališč. Nesmiselno je namreč skupno posvetovanje, če se šele na skupnem sestanku samem člani sveta delavcev seznanjajo s potrebnimi informacijami in usklajujejo med seboj. V tem primeru ni nobene vsebinske razlike med »informiranjem« SD po 89. členu ZSDU ter »skupnim posvetovanjem« po 91. in 92. členu ZSDU.

*Odgovora pripravil:
dr. Mato Gostiša*

AVTORJI PRISPEVKOV: Leja Drogenik Štibelj, magistra sociologije, zunanja sodelavka ŠCID – Študijskega centra za industrijsko demokracijo; **Elizabeta Zirnstein**, doktorica pravnih znanosti, profesorica na Fakulteti za management v Kopru; **Mitja Gostiša**, univ. dipl. organizator za kadrovske področje, vodja projektov pri ŠCID; **Rajko Bakovnik**, magister organizacijskih ved, direktor CPM – Centra za participativni menedžment; **Vladimir Šega**, predsednik Sveta delavcev DEM in Skupnega sveta delavcev SDH; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije s področja industrijskih odnosov, ŠCID.

Izdajatelj revije EKONOMSKA DEMOKRACIJA je ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: dr. Mato Gostiša. Urednik: mag. Rajko Bakovnik. Tehnični urednik: A. Boc. Tisk: Tiskarna Požgaj, Kranj. Naslov uredništva: Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj; tel.: (04) 231 44 70, fax: (04) 231 44 71, <http://www.delavska-participacija.com>, E-naslov: scid@siol.com Revija izhaja kot dvomesečnik, letna naročnina: 36 EUR + DDV. Na podlagi Zakona o davku na dodano vrednost spada revija ED med izdelke, za katere se plačuje 9,5 % DDV.

ISSN 1855-8259



Vabimo vas na strokovno izobraževanje

Plačni sistem in motivacija zaposlenih v luči delavskega soupravljanja

ki bo v **PETEK, 13. septembra 2019, od 09.00 do 14.30**,
konferenčna dvorana, **Bledrose Hotel – BLED**, Cesta svobode 8

Kako zgraditi stimulativen, pravičen, transparenten in hkrati učinkovit plačni sistem v podjetju?

V uspešnih podjetjih sodobni plačni sistemi v največji meri podpirajo osebni razvoj ter krepijo dodatno motivacijo zaposlenih za rast kakovosti dela in življenja v celotni organizaciji.

V slovenskem prostoru je **pri oblikovanju plačnih sistemov lahko ključna prav vloga delavskih predstavništev**, in sicer tako z **vidika varovanja interesov zaposlenih kot tudi z vidika učinkovitega soupravljanja** za doseganje boljših skupnih poslovnih rezultatov ter trajnostnega razvoja podjetij.

Zato je izobraževanje namenjeno predvsem spoznavanju pravnih in podjetniških vidikov sodobnih ter učinkovitih plačnih sistemov, spoznavanju »dobrih praks« in usposabljanju udeležencev za aktivnejšo vlogo v podjetjih.

Iz vsebine

1. Pravni vidik sodobnega in učinkovitega plačnega sistema v podjetju

- Zakonska izhodišča in izhodišča kolektivnih pogodb v zvezi z plačnim modelom
- Metodološki pristopi k vrednotenju delovnih mest
- Vidik vertikalnega in horizontalnega napredovanja kot del plačnega sistema (določanje razponov, avtomatizem, pridobljene pravice,...)
- Vpliv zakona o minimalni plači na plačni sistem v podjetju (relativna razmerja med delovnimi mesti/plačami, ohranitev števila napredovalnih razredov,...)
- **Vloga sveta delavcev pri oblikovanju in sprejemu plačnega sistema v podjetju**

2. Podjetniški vidik sodobnega in učinkovitega plačnega sistema v podjetju

- Poslovni trendi in agilne kadrovske prakse ter njihov vpliv na plačni sistem in nagrajevanje zaposlenih
- Sodobni vidiki nagrajevanja delovne in poslovne uspešnosti – oblike nagrajevanja (enkratne nagrade; timsko nagrajevanje; kaj vrednotimo; problematika zajema podatkov, ki so podlaga za nagrajevanje; pomen usposabljanja ključnih uporabnikov sistema nagrajevanja: vodje, kadrovski strokovnjaki; varovalke v sistemih nagrajevanja; interna komunikacija in promocija sistema nagrajevanja ter ocen, ki jih prejmejo zaposleni,...)
- Predstavitev slovenskih in mednarodnih dobrih praks
- Delavnica – sistem nagrajevanja v vašem podjetju (izmenjava dobrih praks)

3. Zaključna razprava in priporočila za aktivnosti v podjetjih

Izvajalca

Odvetnik mag. Igor Pirc, MBA – z več kot petnajstletnimi izkušnjami s področja upravljanja podjetij, urejanja delovno pravnih razmerij, sistemizacij delovnih mest in nagrajevanja zaposlenih.

Mag. Janez Žezlina, univ. dipl. ekonomist – strokovnjak na področju upravljanja človeških virov in organizacijskega svetovanja, svetovalec na področju razvoja osebnostnih, podjetniških in poslovnih potencialov.

Prijave in kotizacija

Udeležbo lahko prijavite najkasneje **do SREDE, 11. septembra 2019**, po pošti ali faxu na naslov: **CPM izobraževanje d.o.o., Visoko 50, 4212 Visoko**, fax: **(04) 253 60 22** ali po e-pošti: cpm@siol.net ali po spletu: www.delavska-participacija.com.

Natančnejše informacije o izobraževanju lahko dobite tudi po **GSM (041) 398 258**.

Kotizacija z gradivom, osvežilnimi napitki in prigrizkom **za člane ZSDS znaša 185,00 EUR + DDV**, za ostale udeležence pa 215,00 EUR + DDV.

Pri plačilu lahko uveljavljate 10 % popust, če organizacija prijavi najmanj dva udeleženca.