

PREDLOG ZAKONA O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU (ZSDU-1)

I UVOD

1. Ocena stanja in razlogi za sprejem zakona

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/93, št. 56/01 in št. 26/07; v nadaljevanju: ZSDU), ki določa načine in pogoje, pod katerimi delavci sodelujejo pri upravljanju, je bil sprejet leta 1993. Kljub temu, da so se od takrat pogoji dela in gospodarjenja bistveno spremenili, ta zakon v vseh tridesetih letih svoje veljavnosti ni doživel nobenih resnejših vsebinskih modifikacij. Spremenjen in dopolnjen je bil le z dvema v tem pogledu bolj ali manj nebitvenima novelama: ZSDU-A v letu 2001 (Uradni list RS, št. 56/2001) in ZSDU-B v letu 2007 (Uradni list RS, št. 26/2007). Prva je bila pripravljena na podlagi odločbe Ustavnega sodišča RS glede števila predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe in zaradi uskladitve s takrat novim Zakonom o varnosti in zdravju pri delu ter z Direktivo 2001/23/ES.¹ Druga pa je pomenila dopolnitev zakona glede sodelovanja delavcev v organih družb z enotirnim sistemom upravljanja, ki ga je v naš pravni sistem alternativno uvedel Zakon o gospodarskih družbah (v nadaljevanju: ZGD-1), obenem pa je bila z njo opravljena še najnujnejša terminološka uskladitev z drugo novo zakonodajo: ZGD-1, Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1), Zakonom o prekrških (ZPre). Kot tak veljavni ZSDU postaja čedalje bolj zastarel pravni predpis, ki s svojimi rešitvami že dolgo ne sledi več dejanskim potrebam sodobne družbenoekonomske realnosti.

Dosedanja več kot tridesetletna praksa izvajanja zakona je pokazala njegove številne slabosti. Te slabosti, ki so tako vsebinske kot nomotehnične, zavirajo hitrejši razvoj sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju v Sloveniji. V tem času je bilo v Sloveniji opravljenih tudi več empiričnih raziskav o uresničevanju zakona v praksi,² ki so opozorile na številne pomanjkljive in neustrezne rešitve v veljavnem zakonu, in sicer na različnih področjih, ki jih ureja. Prav tako velja v zvezi s tem posebej opozoriti tudi na dejstvo, da je bilo od zadnje novele tega zakona v Sloveniji sprejetih kar nekaj novih zakonov ali njihovih novel (predvsem spremembe

¹ Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov. Uradni list EU, L 82, str. 16–20.

² Med temi raziskavami velja kot najpomembnejše omeniti zlasti naslednje: »Analiza uresničevanja zakona o soupravljanju« (B. Kavčič in drugi), »Vpliv delavske participacije na poslovno uspešnost« (R. Bakovnik in drugi), »Materialni in drugi pogoji za delo svetov delavcev in varstvo soupravljalnih pravic« (ŠCID), »Upravljanje človeških virov – mednarodna primerjalna študija« (Černigoj Sadar in drugi, FDV), »Struktura, način kadrovanja in usposobljenost delavskih predstavnikov v nadzornih svetih« (ZSDS), »Vloga kadrovskih služb pri razvoju delavske participacije« (ZSDS), »Finančni in drugi pogoji za delo svetov delavcev« (ŠCID) in še nekatere druge. Opozoriti velja tudi na številne strokovne članke priznanih slovenskih avtorjev, objavljenih v revijah Pravna praksa in Ekonomska demokracija ter na spletni strani ZSDS (<http://www.delavska-participacija.com>).

in dopolnitve ZGD-1, ZDR-1, Zakona o arbitraži, Zakona o varnosti in zdravju pri delu in drugih), s katerimi veljavni ZSDU v nekaterih elementih ni ustrezno usklajen, kljub že omenjenim dvema novelama, ki sta bili žal vsebinsko zelo parcialno zasnovani.

Celovitejša analiza vseh zgoraj navedenih virov je pokazala, da bi bilo treba prenoviti in dopolniti več kot tri četrtine vseh členov veljavnega ZSDU. Po tridesetih letih veljavnosti in preizkušanja v praksi je torej ta zakon resnično že potreben temeljitejše modernizacije. Takšen, kot je zdaj, namreč gotovo ne ustreza več potrebam prakse po hitrejšem razvoju sistema delavske participacije kot pomembnega elementa doseganja večje poslovne uspešnosti in stabilnosti podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. Zgolj parcialni posegi formalno uskladitvene narave v ta zakon, kakršnega predstavlja tudi zadnja novela (ZSDU-B) iz leta 2007, ne zadostujejo več za njegovo učinkovito prilagajanje potrebam tega razvoja.

Temeljni razlog za sprejem predlaganega zakona je torej precejšnja terminološka, vsebinska in nomotehnična zastarelost ter nedodelanost veljavnega ZSDU, ki se kaže v:

- številnih pravnih vrzelih,
- terminološki in vsebinski neuskklajenosti z različnimi kasneje sprejetimi zakoni,
- popolnem pomanjkanju ureditve določenih pomembnih vprašanj,
- vsebinski nedorečenosti oziroma neustreznosti številnih posameznih rešitev,
- nedoslednem sankcioniranju kršitev ter
- številnih drugih ugotovljenih vsebinskih in nomotehničnih pomanjkljivostih.

Vse to, kot rečeno, zahteva njegovo celovito prenovo. Omenjene pomanjkljivosti veljavnega zakona namreč povzročajo njegovo nezadostno učinkovitost v praksi, zaradi česar razvoj sistema delavske participacije pri upravljanju v Sloveniji ni več sposoben slediti objektivnim potrebam uspešnega gospodarskega in socialnega razvoja v pogojih, v katerih motiviranje in vključevanje delavcev v poslovne procese vse bolj predstavlja enega ključnih predpogojev za poslovno uspešnost in stabilnost podjetij, pa tudi gospodarstva v celoti. Visoko razvit sistem delavske participacije pri upravljanju tako postaja integralna sestavina sodobnega korporacijskega upravljanja, brez katere si razvitih gospodarstev preprosto ni več mogoče zamisliti. A praksa kaže, da je razvoj tega sistema na podlagi veljavnega ZSDU zaradi zgoraj omenjenih pomanjkljivosti v Sloveniji že dosegel svoje meje in da brez njegove temeljite ter celovite prenove nadaljnji napredek na tem področju skorajda ni več mogoč.

Številne strokovne študije s področja poslovnih ved dokazujejo značilno pozitivno korelacijo med stopnjo razvitosti sodelovanja delavcev pri upravljanju (pa tudi drugih oblik participacije zaposlenih, kot sta finančna participacija oziroma udeležba pri dobičku ter lastniška participacija oziroma udeležba v lastništvu) in »zavzetostjo« (tj. delovno motivacijo in organizacijsko pripadnostjo) zaposlenih, posledično pa seveda tudi poslovno uspešnostjo in dolgoročno stabilnostjo podjetij.

Razvoj učinkovitega sistema delavske participacije pri upravljanju je torej brez dvoma izjemno pomembno ekonomsko vprašanje, ki bi mu v okviru vsesplošnih prizadevanj za gospodarski preboj Slovenije ter za njeno konkurenčnost na globalnem trgu veljalo nameniti še posebno pozornost. Tega sistema nikakor ne gre več – kot se je večkrat dogajalo – obravnavati zgolj kot nekakšno »nujno zlo«, ki posega v avtonomijo lastnikov podjetij in njihovih managerjev. Razumevati ga bo treba začetni ravno obratno, tj. kot ekonomski imperativ, brez katerega ni več

mogoče zagotavljati ustrezne poslovne uspešnosti in stabilnosti podjetij. Sodelovanje delavcev pri upravljanju tako že dolgo ni več zgolj obrobno vprašanje, ki bi bilo omejeno na njihov delovnopравни položaj, temveč mora zajemati vse ključne vidike dela in poslovanja podjetij.

Vsa ta spoznanja sodobnih poslovnih ved in prakse so novejšega datuma kot veljavni ZSDU in zato v njem še niso upoštevana v polni meri. Potrebujemo torej ne le popravljen in dopolnjen, ampak tudi konceptualno prenovljen zakon.

Predlog ZSDU-1 je pripravljen na podlagi dosedanjih tridesetletnih izkušenj iz prakse uresničevanja tega zakona. Glede naslovov, vsebine, obsega ter vrstnega reda posameznih poglavij ter števila in »lokacije« posameznih členov predlog novele skuša čim bolj slediti prvotni zasnovi veljavnega ZSDU, z namenom lažje uporabe novega zakona vsem tistim, ki so ga v svoji vsakdanji praksi uporabljali že doslej. Zaradi tega so sicer nekateri členi postali dokaj obsežni in bi jih v nomotehničnem smislu veljalo razdeliti v več členov, po drugi strani pa ohranitev prvotne zasnove in številčenja pomeni lažji prehod iz stare v novo ureditev.

2. Cilji, načela in pogloblitve rešitve osnutka zakona

2.1 Cilji predloga zakona

Cilj, ki ga želi doseči predlagani Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1), je odprava glavnih ugotovljenih pomanjkljivosti veljavnega zakona, ki se kažejo bodisi v neurejenosti nekaterih pomembnih vprašanj delovanja sistema delavske participacije (pravnih vrzelih), bodisi v neustreznosti ali nepopolnosti nekaterih veljavnih rešitev, ki resno zavirajo ali celo onemogočajo učinkovit nadaljnji razvoj tega področja.

Osnovna cilja predlaganega zakona sta torej: a) celovita vsebinska prenova in b) izboljšanje veljavnega ZSDU, tako da bo v praksi lahko čim bolj učinkovito služil svojemu namenu, tj. spodbujanju razvoja učinkovitega in naprednega participativnega upravljanja podjetij. Zakon bo prispeval k bolj učinkoviti uveljavitvi participacijskih pravic v praksi, s tem pa tudi k demokratizaciji gospodarstva in družbe. Doprinesel bo tudi k izboljšanju kakovosti delovnega življenja in dobrega počutja delavcev, kar pozitivno vpliva na doseganje večje poslovne uspešnosti in stabilnosti podjetij, obenem pa tudi na uravnotežen socialni razvoj ter večjo družbeno kohezivnost.

Vse predlagane vsebinske rešitve, ki jih novi zakon vpeljuje, temeljijo na poglobljenih strokovnih analizah dosedanje prakse pri uresničevanju tega zakona. Bistvene ugotovitve teh analiz so zajete in ustrezno pojasnjene v obrazložitvah k posameznim členom. Poleg tega naj bi se s tem zakonom opravile še nekatere dodatne nujne terminološke uskladitve, ki so bile spregledane ob prejšnjem noveliranju ZSDU (npr. ustrezna nadomestitev zastarelega pojma »razporejanje« v 94. členu, ipd.). Pomembno vsebinsko usmeritev za pripravo predlaganih zakonskih sprememb pa brez dvoma predstavlja tudi Kodeks sodelovanja delavcev pri upravljanju družb, ki so ga oktobra 2014 sprejele štiri civilnodružbene organizacije s področja delavske participacije (ZSDS, FSP, DEZAP in RISE) in ki predstavlja »zbirko dobrih praks« pri uresničevanju sistema delavskega soupravljanja v Sloveniji ter s tem avtonomno pravno nadgradnjo veljavnega ZSDU, temelječo na dosedanjih praktičnih izkušnjah pri njegovem uresničevanju.

Eden od bistvenih ciljev prenovljenega zakona je povečanje njegove učinkovitosti v praksi. Dejstvo je namreč, da je veljavni ZSDU precej »nepopoln zakon« (*lex imperfecta*). Vsebuje vrsto norm, ki so na videz kogentnega značaja, v bistvu pa so (med drugim tudi zaradi pomanjkanja sankcij) bolj ali manj le napatilne norme. Zato celoten zakon v praksi deluje bolj kot »resolucija o dobrih nameni« namesto kot predpis v pravem pomenu besede. Bistvena nomotehnična novost tega predloga zakona v primerjavi z veljavnim ZSDU je zato predvsem tudi »izpopolnjenost« posameznih norm, tj. večje število t. i. kogentnih določb v primerjavi z napatilnimi in striktna določitev sankcij za njihovo kršenje. Samo na ta način lahko ta zakon postane t. i. razvojni zakon v pravem pomenu besede.

2.2 Načela predloga zakona

Temeljno načelo, iz katerega izhajajo predlagane vsebinske rešitve, ki jih novi zakon vpeljuje, je načelo ohranitve pravic. To je skladno z aktualnimi trendi razvoja ekonomske demokracije v EU; na tem načelu slonijo tudi evropske direktive s tega področja, zlasti Direktiva o obveščanju in posvetovanju z delavci (Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2002/14/ES), Direktiva o udeležbi delavcev v evropski delniški družbi (Direktiva Sveta 2001/86/ES) in številne druge. Posamezne rešitve torej ne smejo zmanjševati že obstoječih participacijskih in drugih pravic delavcev ter delavskih predstavništev, saj bi to pomenilo korak nazaj v razvoju sodobne delavske participacije v Sloveniji.

V skladu z zgoraj opredeljenimi razlogi za sprejem tega zakona in njegovimi cilji bi bilo na nekaterih področjih treba te pravice celo še nekoliko razširiti. Na ta način bi zagotovili ustrezen vpliv delavcev in njihovih predstavništev na vseh tistih področjih, pri katerih je objektivno prisoten njihov močan interes, obenem pa lahko bistveno prispevajo k višji kakovosti sprejetih poslovnih in drugih upravljavskih odločitev. To je nenazadnje tudi osnovni smisel razvijanja delavske participacije pri upravljanju, ki predpostavlja čim višjo stopnjo upoštevanja interesov zaposlenih pri sprejemanju vseh pomembnejših poslovnih odločitev v družbi. Kar je, kot že omenjeno, po empirično dokazanih ugotovitvah organizacijskih ved tudi eden temeljnih pogojev za ustvarjanje višje stopnje njihovega zadovoljstva pri delu ter s tem seveda tudi njihove višje delovne motivacije in pripadnosti podjetju (»zavzetosti«) kot ključnega pogoja za večjo poslovno uspešnost in stabilnost podjetij in gospodarstva.

2.3 Poglavitne rešitve predloga zakona

Med pomembnejšimi novimi rešitvami so vsekakor tiste, katerih namen je tudi dejansko, ne samo deklarativno, zagotoviti ustrezne materialne in druge pogoje za delo svetov delavcev in drugih delavskih predstavništev. Raziskave namreč kažejo, da je prav v tem delu, podobno kot tudi na področju spoštovanja participacijskih pravic svetov delavcev, veljavni ZSDU nedvomno eden tistih slovenskih zakonov, ki zaradi svoje nedorečenosti bolj ali manj ostajajo mrtva črka na papirju. Brez ustreznih materialnih pogojev, vključno z določenimi finančnimi sredstvi, s katerimi lahko sveti delavcev samostojno razpolagajo, ni mogoče pričakovati njihovega učinkovitega delovanja, ki je pogojeno predvsem z ustrezno strokovno usposobljenostjo članov in zunanjo strokovno podporo pri sprejemanju njihovih odločitev.

S tem so povezane tudi nekatere predlagane izboljšave zakona v smislu učinkovitejšega delovnopravnega varstva delavskih predstavnikov, natančneje

opredelitve posameznih dolžnosti delodajalcev do svetov delavcev glede uresničevanja njihovih participacijskih pristojnosti (npr. dopolnitve 87. in 89. člena), razširitve razpoložljivih ukrepov »samopomoči« svetov delavcev (npr. spremembe in dopolnitve 98. člena), učinkovitejšega arbitražnega reševanja soupravljalških sporov ter doslednejšega sankcioniranja kogentnih norm prek kaznovalnih določb zakona.

Precej sprememb in dopolnitev je predlaganih v zvezi s postopki izvolitve in odpoklica ter zaostrovanja odgovornosti svetov delavcev. Zelo pomembne in za prakso nujno potrebne so tudi predlagane izboljšave v zvezi s sveti delavcev povezanih družb, ki jih je v Sloveniji vse več (zlasti holdinških), soupravljanje v njih pa je za zdaj zelo pomanjkljivo urejeno, zato v praksi na tem področju prihaja do precejšnje neučinkovitosti ter celo do nekaterih hudih nesmislov in anomalij.

Ustrezno je treba prenoviti tudi nekatere določbe o predstavnikih delavcev v poslovodnih in nadzornih organih družb, zlasti o delavskem direktorju kot zelo pomembni obliki delavskega soupravljanja, ki pa v slovenski praksi nikakor ne more zaživeti v želeni obliki in obsegu.

Nekaj pa je med predlaganimi novimi oziroma spremenjenimi in dopolnjenimi določbami tudi takih, katerih osnovni namen je odprava terminoloških in nomotehničnih pomanjkljivosti zakona, zlasti pa jasnejša opredelitev posameznih pojmov ter medsebojnih pravic in obveznosti udeležencev soupravljalškega procesa.

3. Prilagojenost ureditve pravu EU in prikaz ureditve v drugih pravnih sistemih

3.1 Prilagojenost predlagane ureditve pravnem redu Evropske unije

Predlagana ureditev posameznih vprašanj v tem osnutku zakona je v celoti skladna z dvema evropskima direktivama s tega področja, ki sta navedeni v 1. členu veljavnega zakona, prav tako pa v ničemer ne odstopa od primerljivih nacionalnih ureditev te problematike v posameznih državah članicah EU.

Slovenski sistem (model) sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki ga ureja ta zakon, je v celoti primerljiv zlasti z nemškim, avstrijskim in nizozemskim sistemom (modelom). Gre za sisteme (modele), v katerih je sodelovanje delavcev pri upravljanju urejeno prvenstveno prek posebej izvoljenega delavskega predstavništva (sveta delavcev), ki na različne načine (prek pravice do obveščeniosti in dajanja mnenj, skupnih posvetovanj in soodločanja s soglasjem) omogoča vključevanje tega predstavništva v procese poslovnega odločanja v družbi. Prav tako pa omogoča tudi sodelovanje predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora v družbi kot pomembne sestavine delavskega soupravljanja.

Poleg navedenega sta sicer v Evropi poznana in uveljavljena še dva nekoliko drugačna temeljna modela »delavskega soupravljanja«, in sicer:

- oblikovanje skupnih, dvopartitnih organov, sestavljenih s strani izvoljenih delavskih predstavnikov in predstavnikov delodajalca, ki bodisi povsem »paritetno« (Norveška, Danska) bodisi pod predsedstvom delodajalca (Francija) soodločajo o pomembnejših vprašanjih dela in življenja v podjetju, in

- vključevanje delavcev v sistem upravljanja podjetij neposredno prek sindikatov; ta model je značilen zlasti za nekatere nordijske države z – še vedno – razmeroma visoko, nadpovprečno stopnjo sindikaliziranosti zaposlenih (Švedska, Finska, Norveška).

Med temi tremi osnovnimi modeli delavskega soupravljanja v Evropi obstajajo tudi različne kombinacije, ki jih uporabljajo posamezne države v odvisnosti od svojih konkretnih okoliščin. V naslednjih fazah razvoja tega sistema v Sloveniji bi vsekakor veljalo vse te izkušnje temeljito proučiti in jih po možnosti ustrezno vgraditi v naš sistem delavske participacije. Številne od teh izkušenj so sicer že upoštevane v tem osnutku zakona. A v splošnem se za zdaj zdi, da že uveljavljeni model delavske participacije v Sloveniji (prek posebnega delavskega predstavništva in hkrati prek predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora družb) v osnovi povsem ustreza konkretnim slovenskim razmeram in ga ne kaže v temelju spreminjati, temveč morda le »izpopolnjevati« z dobrimi praksami iz drugih že uveljavljenih evropskih sistemov (modelov). Pri tem pa bi seveda veljalo slediti najrazvitejšim modelom, zlasti tudi glede soodločanja v organih družb, kajti znanstvene študije dokazujejo značilno korelacijo med soodločanjem zaposlenih in gospodarsko uspešnostjo posameznih držav.

3.2 Prikaz ureditve v drugih pravnih sistemih

V nadaljevanju so na kratko predstavljeni nekateri od značilnih evropskih nacionalnih sistemov sodelovanja delavcev pri upravljanju. Nekatero zanimivo dobre rešitve in pozitivne izkušnje iz teh sistemov pa so v ustrezno prilagojeni obliki upoštevane tudi v predlogu tega zakona.

Nemčija³

Delavsko soupravljanje ima v Nemčiji bogato zgodovino. Že med prvo svetovno vojno (1916) so bila z državno uredbo uvedena obratna zastopstva kot pogajalski partner nasproti podjetniku, da bi dosegli pripravljenost sindikatov za sodelovanje pri nujnih posebnih naporih in se izognili konfliktom z delavci. Iz tega so leta 1920 nastali sveti delavcev kot interesna zastopstva zaposlenih, ki so bili priznani z zakonom. Soupravljanje delavcev je bilo od vsega začetka povezano s ciljem demokratizacije gospodarstva. Uveljavili naj bi se interesi zaposlenih v podjetju ter v panogi in celotnem gospodarstvu, ki naj bi se uravnotežili z gospodarskimi cilji lastnikov. Tem izrazitejšim socialnodemokratskim zasnovam v weimarski republiki so se po drugi svetovni vojni pridružile še krščanske socialistične ideje o enakopravnosti dela in kapitala, pa tudi potreba po mobilizaciji vseh razpoložljivih družbenih sil za obnovo porušenega gospodarstva.

Iz te prakse ponovnega oživljanja gospodarstva po drugi svetovni vojni, pri katerem so bili zelo dejavni tudi sindikati, je s soglasjem odločilnih lastnikov kapitala in kasneje zmerne konservativne vlade pod vodstvom zveznega kanclerja Konrada Adenauerja in zveznega parlamenta leta 1951 nastal prvi zakon o soodločanju v rudarski, železarski in jeklarski industriji (nem. *Montan-Mitbestimmungsgesetz*). Predvidel je povsem enakopravno paritetno soodločanje v nadzornih svetih podjetij, ki jih v enakem številu sestavljajo predstavniki delavcev in lastnikov kapitala, in delavskega direktorja kot člana uprave. Vendar se je ta ureditev ohranila le v rudarski, železarski in jeklarski industriji (»montan model«). Zakon o ureditvi podjetij

³ Povzeto po M. Gostiša, *Splošni priročnik za delavsko soupravljanje*, 1999, ŠCID.

(nem. *Betriebsverfassungsgesetz*) iz leta 1952 je uredil svete delavcev kot voljena predstavništva delavcev in pogajalskega partnerja nasproti delodajalcem.

Zakon je bil noveliran v letih 1972 in 1989, s tema novelama pa so bile pravice svetov delavcev še dodatno razširjene. Prav tako je bilo z Zakonom o soodločanju (nem. *Mitbestimmungsgesetz*) iz leta 1976 paritetno soodločanje v nadzornih svetih na ravni podjetja razširjeno na druga velika podjetja (z več kot 2.000 zaposlenimi), medtem ko je v ostalih podjetjih z več kot 500 zaposlenimi delavsko predstavništvo v nadzornih svetih enotretjinsko. Nemški model kolektivne participacije zaposlenih je torej zelo razvejan, vendar pa ni enoten, ampak veljajo različni režimi za posamezna gospodarska področja in za različne kategorije velikosti podjetij. Sodelovanje delavcev pri upravljanju je uveljavljeno tudi v javnem sektorju.

Poseben element, ki je v precejšnji meri določil smer razvoja nemškega modela delavske participacije, je tudi dejstvo, da je bilo v Nemčiji (podobno velja tudi za Avstrijo) po drugi svetovni vojni delovanje sindikatov, ki so se povezali v enotno zvezo, izločeno iz podjetij in preneseno izključno na panožno in centralno (državno) raven. Zato sveti delavcev v Nemčiji opravljajo številne funkcije, ki jih v drugih državah opravlja sindikat na nivoju podjetja (npr. sklepanje tarifnih dogovorov oziroma t. i. obratnih sporazumov z vsebino, ki je pri nas predmet t. i. podjetniških kolektivnih pogodb). Prav drugačna organiziranost in položaj sindikatov je tudi tisti ključni element, po katerem se slovenski model razlikuje od nemškega in avstrijskega.

V nemškem modelu delavske participacije so uveljavljene tri temeljne oblike uresničevanja participacijskih pravic zaposlenih v organizaciji, in sicer:

1. svet delavcev,
2. predstavništvo zaposlenih v nadzornem svetu,
3. delavski direktor.

Svet delavcev volijo vsi zaposleni v organizaciji in v odvisnosti od velikosti organizacije lahko šteje od enega (delavski zaupnik v manjših organizacijah) do 31 članov, v podjetjih z več kot 9.000 zaposlenimi pa celo še več (na vsakih nadaljnjih 3.000 zaposlenih po dva dodatna člana sveta delavcev). Delovnih obveznosti je lahko oproščenih do 11 članov sveta delavcev (profesionalci). Poleg sveta delavcev je v podjetju izvoljeno tudi zastopstvo mladih delavcev in vajencev (do 25 let) ter zastopstvo težkih invalidov. Če ima podjetje več obratov, se ustanovi centralni svet delavcev, ki ga sestavljajo člani vsakokratnih obratnih svetov delavcev.

Posamezne pravice (načine) prek katerih svet delavcev sodeluje pri upravljanju podjetja, bi lahko kategorizirali v naslednje skupine odločitev:

- obveščanje (npr. o kadrovskem načrtovanju, kadrovske spremembah pri vodilnih uslužbencih itd.),
- pridobitev mnenja (npr. o izjemnih odpustih),
- posvetovanje (npr. o gospodarskih zadevah v podjetju, izobraževanju ipd.),
- soodločanje s pravico veta (npr. o uvrstitvi v plačilne razrede, premestitvah in nastavitvah) in
- obvezno soodločanje (npr. o razporeditvi delovnega časa, prisilnem krajšanju delovnega časa ipd).

Svet delavcev ima nalogo zaščititi delojemalce, kadar so ogroženi. Vendar pa sveti delavcev v novejši praksi svojo klasično zaščitno funkcijo vse bolj nadgrajujejo tudi

s konstruktivnim vključevanjem v oblikovanje pogojev, ki pomembno vplivajo na položaj podjetja in zaposlenih. Slednje velja predvsem za oblikovanje dela in večjo samostojnost zaposlenih pri opravljanju vsakodnevnega dela (npr. skupinsko delo itd.). Prav to pa predstavlja pomemben trend razvoja nemškega sistema participacije od zgolj politično-demokratizacijskih k pravih organizacijskim ciljem sodobnega participativnega menedžmenta.

Predstavništvo zaposlenih v nadzornem svetu lahko, kot rečeno, obsega od ene tretjine članov do ene polovice članov, ki povsem enakopravno sodelujejo pri sprejemanju odločitev v tem organu. V »montan modelu« je celo zagotovljena popolna pariteta moči odločanja, in sicer tako, da je predsednik nadzornega sveta, katerega glas je odločilen v primeru neodločenega izida glasovanja, nevtralna oseba. V drugih primerih je predsednik nadzornega sveta vedno predstavnik lastnikov kapitala.

Delavski direktor je po zakonu obvezen član uprave, in sicer po »montan modelu« v družbah z več kot 1.000, po Zakonu o soodločanju pa v družbah z več kot 2.000 zaposlenimi. Funkcija v zakonu ni natančno opredeljena. Zato se tudi v Nemčiji v teoriji pojavljajo različni pogledi, v praksi pa več različnih »tipov« te funkcije – od konvencionalne, po kateri je to direktor za kadrovske in socialno področje, ki naj bi užival zaupanje delavcev in sindikatov, do sodobnejše, ki se neformalno vse bolj približuje delavskemu predstavništvu v upravi družbe v pravem pomenu besede. V »montan modelu« je imenovanje delavskega direktorja pogojeno s soglasjem delavskih predstavnikov v nadzornem svetu, v ostalih podjetjih pa tega pogoja ni. Glede vsebine in načina dela zakon določa le, da mora delavski direktor, tako kot ostali člani organa, pooblaščenega za zakonito zastopanje podjetja, izvrševati svoje naloge v okvirih dogovora s celotnim organom, podrobnosti pa določa poslovnik.

Po vzoru sodelovanja delavcev pri upravljanju v zasebnem sektorju je v Nemčiji urejen tudi sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju v javnem sektorju. Ureja ga poseben zvezni zakon o predstavništvu osebja (nem. *Bundespersönalvertretungsgesetz*), podrobneje pa še tovrstni zakoni posameznih zveznih dežel, ki se uporabljajo za vse organe javne uprave (zvezne, deželne, občinske), sodišča, zavode, korporacije in druge osebe javnega prava. Medtem ko se voljena delavska predstavništva v zasebnih podjetjih imenujejo »obratni sveti (delavcev)« (nem. *Betriebsräte*), se voljena delavska predstavništva zaposlenih v javnem sektorju, ki se oblikujejo pod pogojem, da je več kot pet zaposlenih, imenujejo »odbori osebja (uslužbencev)« (nem. *Personalräte*). Njihova temeljna funkcija, tj. varovanje interesov zaposlenih, je - upošteva značilnosti javnega sektorja - smiselno enaka kot v zasebnih podjetjih.

Francija⁴

V Franciji lahko na ravni podjetja zaposlene zastopajo tako sindikati kot sveti delavcev. V podjetjih, v katerih so prisotni sindikati, so za urejanje področja delovnih razmerij (pogajanja o plačah in drugih pogojih dela) pristojni predvsem sindikalni zaupniki. Če je v istem podjetju prisotnih več sindikatov, je lahko tudi več t. i. sindikalnih sekcij, ki so deležne posebnih pravic. Na te pravice je sicer vplivala zakonodaja o reprezentativnosti sindikatov iz leta 2008, po kateri predstavniki sindikatov nimajo reprezentativnih pravic, v kolikor ne predstavljajo vsaj 10 % zaposlenih, kar se presoja glede na podporo, ki jo posamezen sindikat doseže na

⁴ Povzeto po J. Hojnik, »Sistem delavske participacije v Franciji«, *Ekonomska demokracija*, št. 5/2002.

volitvah delavskih predstavnikov. Predstavniki sindikata, ki ni reprezentativen, imajo precej bolj omejeno vlogo. Sicer lahko delijo gradivo med zaposlenimi in zbirajo člane, a v imenu zaposlenih se lahko pogajajo zgolj izjemoma, tj. če ne obstaja sindikalni zaupnik ali kakšen drug delavski predstavnik, ki bi imel pravico do pogajanj. V kolikor predstavniki nereprezentativnih sindikatov z delodajalcem dosežejo kakšen sporazum, ga mora potrditi večina zaposlenih.

Kot zastopniki vseh zaposlenih (na ravni družbe kot celote ali posameznega obrata) pa se pojavljajo voljeni:

- delavski zaupniki (fr. *délégué du personnel* – DP), katerih glavna vloga je skrb za izvajanje delovnopравnih predpisov in pogodb ter reševanje pritožb zaposlenih in njihovo posredovanje delodajalcu, in
- sveti delavcev (fr. *comité d'entreprise* – CE), za katere je značilno, da se sestajajo pod predsedstvom delodajalca.

Običajno so eni in drugi ločeni, ker imajo tudi ločene funkcije, čeprav je mogoče, da je posameznik nosilec obeh funkcij, torej tako delavskega zaupnika kot člana sveta delavcev. V podjetjih z manj kot 200 zaposlenimi pa lahko delodajalec odloči, da bosta obe funkciji združeni v enotnem predstavniškem telesu (fr. *délégation unique du personnel* – DUP).

Poleg teh dveh voljenih delavskih predstavništev obstaja v podjetjih še poseben odbor za vprašanja zdravja in varnosti pri delu (CHSCT), posamezni zaposleni pa imajo pravico do izražanja, zato lahko odprto povejo svoje mnenje o delovnih pogojih. Kako se ta pravica izvršuje, je prepuščeno pogajanjem s sindikati, lahko pa se tudi povsem neformalne skupine zaposlenih obrnejo na nadzornika pri delu.

Te strukture so prisotne v večini srednjih in velikih podjetjih. DARES, raziskovalno telo francoskega ministrstva za delo, je objavil statistiko, po kateri ima v družbah z več kot 50 zaposlenih 63 % zaposlenih vsaj enega sindikalnega zaupnika, v 81 % podjetij obstaja svet delavcev ali DUP, 87 % podjetij je imelo delavskega zaupnika ali DUP ter 72 % jih je imelo odbor za zdravje in varnost pri delu. V družbah z več kot 500 zaposlenimi vse navedene številke presegajo 95 %.

Za dve izvoljeni telesi, ki zastopata vse zaposlene, tj. delavske zaupnike in svete delavcev, zakonodaja predpisuje različne prage. Delavski zaupniki se lahko izvolijo v primeru vsaj 11 zaposlenih, pri 1000 zaposlenih je lahko izvoljenih 9, nadalje pa še po en delavski zaupnik na vsakih 250 zaposlenih. V primeru, ko je delodajalec odločil, da bodo delavski zaupniki delovali tudi kot svet delavcev (t. i. DUP), so številke nekoliko višje, tako da je predstavnikov delavcev več. Delodajalec se mora z delavskimi zaupniki sestati enkrat mesečno, lahko pa slednji tudi zahtevajo izredne sestanke za nujne zadeve. Poleg tega se lahko delavski zaupniki posamično obrnejo na delodajalca. Podatki DARES-a kažejo, da so delavski zaupniki najbolj razširjena oblika delavskega predstavništva v Franciji. Kar 72 % vseh zaposlenih v podjetjih z nad 20 zaposlenimi pozna to obliko predstavništva, v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi pa kar 87 %. Sveti delavcev pa morajo biti v skladu z zakonodajo ustanovljeni v družbah z vsaj 50 zaposlenimi, pri čemer zakonodaja prav tako podrobneje določa število članov sveta v odvisnosti od števila zaposlenih. Najvišje mogoče število članov sveta delavcev je 15, kar pomeni, da v družbah z več kot 10.000 zaposlenimi število članov svetov delavcev ne narašča več.

Svet delavcev je kolektivno predstavniško telo delavcev, predseduje pa mu, kot rečeno, delodajalec ali predstavnik delodajalca, kar je posebnost francoske ureditve. Sekretar sveta je zaposleni, katerega izmed sebe na prvi seji izvolijo predstavniki zaposlenih. Na sejah običajno sodelujejo tudi sindikalni zaupniki. V večjih družbah imajo podsvete, zadolžene za vprašanja, kot so izobraževanje, stanovanjska politika, finančne zadeve ipd., sestajali pa naj bi se vsaj enkrat mesečno.

Glavna vloga delavskih zaupnikov je skrbeti za posamezne in kolektivne težave in pritožbe zaposlenih. Te se lahko nanašajo na plačilo za delo, pravilno izvajanje obsežne francoske delovnopravne zakonodaje ali na izvajanje kolektivnih pogodb. Udeleženi so lahko tudi v reševanju medosebnih težav, ko so povezane z zaposlitvijo. Delavski zaupniki sicer zgodovinsko niso imeli pravice do pogajanj, a nova zakonodaja jim (poleg svetov delavcev) to omogoča v primerih, ko v podjetju ne obstaja sindikalni zaupnik in tudi v nekaterih drugih primerih.

Sveti delavcev imajo pravico biti obveščeni in pravico do posvetovanja glede široke množice vprašanj. V določenih primerih, čeprav redko, se lahko tudi pogajajo za sklenitev kolektivnih pogodb. Pravica do obveščeni obsega tako socialne (delovne) kot ekonomske in finančne zadeve. Socialna vprašanja zadevajo informacije glede števila in tipa zaposlenih, razloge za uporabo začasnih delavcev, glede zaposlitvenih obetov, razmerja med številom moških in žensk, sprememb v kolektivni pogodbi in usposabljanja. Ekonomska in finančna vprašanja pa zadevajo lastništvo družbe, prodajo in dobiček, stopnjo produktivnosti, investicije, državne pomoči, uporabo podpogodbениkov, strukturo plače, načrte za spremembo proizvodne opreme ali metod dela, pregled prihodnjih obetov ipd. Svetom delavcev je potrebno dati iste informacije kot delničarjem ali revizorjem.

Pravice do posvetovanja so bolj omejene. Obstaja splošna zahteva, da se delodajalec vnaprej posvetuje s svetom delavcev, v kolikor načrtovani ukrepi znatno prizadevajo obseg in strukturo zaposlenih, delovni čas, delovne pogoje, vključno z usposabljanjem. S svetom delavcev se je potrebno posvetovati glede vprašanj zmanjšanja delovne sile, o pomembnih strukturnih spremembah, kot so združitve, glede politike raziskav in razvoja, obsežnih odpuščanjih, novih tehnologij, zdravju in varnosti pri delu ipd. Posvetovanja ne pomenijo, da mora svet delavcev soglašati z načrtovanimi ukrepi, preden se lahko izvedejo, ampak mora samo dobiti priložnost podati svoje stališče, običajno s pisno vlogo, naslovljeno na delodajalca, ter odlog pred izvedbo ukrepa, da se lahko vzpostavi dialog med obema stranema. Področja, na katerih mora delodajalec pridobiti soglasje sveta delavcev, pa so zelo omejena, denimo glede spremembe ustanove, ki za zaposlene zagotavlja zdravstvene storitve.

Ena od posebnosti francoske ureditve je tudi v tem, da sveti delavcev samostojno izvajajo tudi družbene in kulturne dejavnosti v okviru podjetja, denimo vodenje kantine, počitniških domov za zaposlene, organizacije knjižnice, izvajanje športnih in družabnih dogodkov ipd.

Člani svetov delavcev dobijo 20 plačanih ur mesečno, ko so lahko odsotni z delovnega mesta za izvajanje svoje funkcije. V času mandata jim pripada tudi pet prostih dni za usposabljanje. Sveti delavcev imajo znatna sredstva. Imajo pravico do posebne opremljene sobe za svoje dejavnosti, ki jo mora zagotavljati delodajalec. Slednji mora svetu delavcev tudi zagotavljati proračun v višini 0,2 % skupnega zneska za plače, svet delavcev pa lahko zaposluje tudi svoje ljudi, v kolikor to želi in si jih lahko privošči. Ta sredstva se zagotavljajo poleg tistih, ki jih

delodajalec zagotavlja za izvajanje družbenih in kulturnih aktivnosti v podjetju. Nadaljnja pomembna pravica je pravica do finančnega strokovnjaka. Slednjega je mogoče poklicati v družbah z več kot 300 zaposlenimi, in sicer na račun delodajalca z namenom, da poda analizo finančnih poročil in oceno finančnih napovedi. Lahko tudi preučijo predloge za obsežna odpuščanja ipd. V družbah z več kot 300 zaposlenimi lahko svet delavcev tudi zaprosi za pomoč tehnološkega strokovnjaka. Teh pravic se sveti delavcev sicer zmeraj ne poslužujejo, so pa te pravice vodile do tega, da so se oblikovale nacionalne organizacije strokovnjakov, ki so povezane z glavnimi sindikalnimi konfederacijami.

V primerih, ko ima posamezna družba več obratov, vsak od njih pa svoj svet delavcev, se običajno ustanovi še osrednji (centralni) svet delavcev (CCE), ki povezuje predstavnike zaposlenih iz različnih obratov. V družbah z več obrati in preko 2000 zaposlenimi lahko imajo tudi sindikati centralnega sindikalnega zaupnika. Podobno velja tudi za skupine družb. Pri teh se ustanovi svet delavcev skupine, ki pokriva vse hčerinske družbe in druge družbe pod nadzorom skupine.

Upoštevanje veljavno zakonodajo, so predstavniki zaposlenih lahko člani organov gospodarskih družb na tri načine:

- tako, da jih izvolijo vsi zaposleni,
- kot predstavniki zaposlenih, ki so imetniki delnic ali poslovnih deležev družbe (predstavniki zaposlenih delničarjev so obvezno člani uprave, v kolikor imajo zaposleni vsaj 3 % delnic oziroma poslovnih deležev, kar pa v Franciji, ki ima edina uveljavljen sistem »zakonsko obvezne« udeležbe delavcev pri dobičku, vključno seveda z delniškimi shemami, ni redkost),⁵
- tretja možnost pa je, da samo sodelujejo na sestankih uprave oz. upravnega odbora, brez statusa članov, pri čemer imajo zgolj pravico postavljati vprašanja.

Predstavniki zaposlenih v odboru družb so običajno prisotni zgolj v družbah v državni lasti, od nedavnega pa tudi v nekaterih zasebnih družbah. V družbah v državni lasti, ki imajo med 200 in 1.000 zaposlenih, so tri mesta v upravi pridržana predstavnikom zaposlenih. V tistih z več kot 1.000 zaposlenimi pa imajo predstavniki zaposlenih tretjino mest. V obeh primerih predstavnike izvolijo zaposleni izmed kandidatov, ki jih predlagajo reprezentativni sindikati ali vsaj 5 % zaposlenih (oz. vsaj 100 zaposlenih v družbah z 2.000 in več zaposlenimi). Pri tem je treba upoštevati, da je bil javni sektor v Franciji od leta 1986 znatno zmanjšan, saj so tako leve kot desne vlade privatizirale državna podjetja. Kljub temu delavska udeležba v organih privatiziranih družb ni bila avtomatično ukinjena. V nedavno privatiziranih družbah morajo zaposleni imeti tri sedeže v upravah z manj kot 15 člani (dva predstavnika izvolijo vsi zaposleni, enega pa zaposleni z delnicami ali poslovnimi deleži). V upravah, ki imajo 15 ali več članov, imajo zaposleni štiri člane (tri izvoljene s strani vseh zaposlenih, enega pa s strani zaposlenih delničarjev). Vendar pa je potrebno izpostaviti, da v novoprivatiziranih družbah ne obstaja dolžnost ohranitve delavskih predstavnikov v upravi, ampak lahko družba to spremeni s sprejemom sklepa na prvi naslednji skupščini. Preostale družbe se lahko prostovoljno odločijo imeti delavske predstavnike v upravi, kar pa je redko. V družbah, ki se za to odločijo, imajo predstavniki delavcev največ štiri mesta (pet v

⁵ Evropska raziskava iz leta 2009 je pokazala, da ima v Franciji 35 % zasebnih gospodarskih družb, ki zaposlujejo 10 ali več ljudi, vzpostavljen sistem delitve dobička z zaposlenimi. To Francijo postavlja na prvo mesto v Evropi (povprečje za 30 držav je namreč 14 %). Pogostost shem finančne participacije zaposlenih se povečuje z velikostjo družb, tako da ima kar 82 % družb z več kot 200 zaposlenimi tovrstne sheme.

primeru družb, katerih delnice kotirajo na borzi), njihovo število pa ne sme presegati tretjine vseh članov uprave.

Zakon poleg tega tudi predvideva, da se lahko dva do štirje člani sveta delavcev udeležujejo sej uprave ali nadzornega sveta, kjer ta obstaja. V kolikor v upravi obstajajo redni člani, ki zastopajo zaposlene, ima pravico do obiskov sej zgolj en član sveta delavcev. Slednji ni član uprave in nima glasovalne pravice, lahko zgolj postavlja vprašanja in izpostavlja probleme v družbi.

Norveška in Danska⁶

Norveški in danski sistem delavske participacije pri upravljanju sta primer uvodoma navedenega modela »paritetno« sestavljenih skupnih odborov delodajalca in voljenih delavskih predstavnikov (»odborov podjetja« oziroma »odborov za sodelovanje« ali »kooperacijski odbori«) kot osrednjega telesa, preko katerega se izvajajo obveščanje in posvetovanje z delavci ter drugi načini njihovega intenzivnega vključevanja v procese poslovnega odločanja v podjetjih. Ti odbori se ne ukvarjajo s kolektivnimi pogajanja, ki so v pristojnosti sindikatov, glede vseh ostalih vprašanj dela in poslovanja podjetij ter interesov zaposlenih v njih pa njihovo delovno področje – razen vprašanj, ki so v izključni pristojnosti skupščin družb – praktično nima nobenih vnaprejšnjih vsebinskih omejitev. V zvezi s tem pa velja posebej omeniti tudi izrazito posebnost norveškega modela delavske participacije, to so t. i. mešane skupščine, o katerih bomo na kratko spregovorili še v nadaljevanju.

Paritetno sestavljeni »odbori podjetij« (enako število izvoljenih delavskih predstavnikov in predstavnikov delodajalca) se na Norveškem oblikujejo v vseh podjetjih z več kot 100 delavci ali tudi z manj kot 100 delavci, če ena stran to zahteva, na Danskem pa v podjetjih z več kot 35 delavci. Število članov odborov je odvisno od števila delavcev, in sicer štejejo v podjetjih z do 1.000 delavcev od 6 do 14 na Norveškem in 4 do 12 članov, pri večjih podjetjih pa se to število ustrezno poveča. Med izvoljenimi delavskimi predstavniki v odboru je (poleg določenega števila delavcev in uslužbencev) na Norveškem obvezno tudi določeno število sindikalnih zaupnikov, na Danskem pa se sindikalni zaupniki odboru priključijo avtomatično. Na Norveškem odbori vsako leto izvolijo enega predsednika in enega tajnika (ter njuna namestnika), ki zastopata poslovodstvo in delavce in pripravljata dnevne rede sej, na Danskem pa je predsednik odbora postavljen s strani delodajalca, namestnika pa določijo delavci. Na Norveškem so uveljavljeni tudi t. i. oddelčni odbori, koncernski odbori in posebni odbori za posamezna področja (npr. za varnost in zdravje pri delu). Vse stroške delovanja odborov krijejo delodajalci. V obeh državah imajo uveljavljena tudi delavska predstavništva v organih družb.

Na Danskem sta uveljavljena dvotirni sistem za delniške družbe ter možnost izbire med enotirnim in dvotirnim sistemom za zasebne družbe z omejeno odgovornostjo. V manjših podjetjih je upravni odbor neposredno odgovoren za poslovanje, v večjih podjetjih pa za to skrbijo izvršni direktorji, medtem ko upravni odbor izvaja nadzorno vlogo. Zakonodaja iz leta 1989 določa, da so v soupravljanje delavcev prek organov družb zajeta vsa podjetja, ki zaposlujejo 35 ali več delavcev. Število predstavnikov v upravnem odboru, ki jih izvolijo zaposleni, mora ustrezati polovici tistih, ki jih izvolijo lastniki družbe na skupščini delničarjev, in mora

⁶ Viri: 1) *Sociales Europa*, Europäische Kommission, Brüssel, 1995, 2) Janja Hojnik, »Delavska participacija na Danskem«, *Ekonomska demokracija* št. 5/2011, 3) <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Denmark/Board-level-Representation> (12. 5. 2016).

obsegati najmanj dva delavska predstavnik. To torej ustreza tretjini članov upravnega odbora. Vendar pa je lahko, če lastniki določijo neparno število članov upravnega odbora, delež članov uprave, ki predstavljajo zaposlene, nekoliko višji od tretjine.

Za primer: v osemčlanskem odboru pravila predvidevajo pet predstavnikov delničarjev in tri člane, ki zastopajo delavce. Vendar pa ni potrebno zastopanje zaposlenih v upravnem odboru, če tega ne zahtevajo delavci te družbe sami, pri čemer mora zahtevo podpisati vsaj 10 odstotkov vseh zaposlenih. V praksi ima večina zaposlenih (55 %) v podjetjih, ki imajo upravni odbor, svojega predstavnika v odboru. Vendar pa so predstavniki delavcev v odboru veliko bolj verjetni v večjih podjetjih. Predstavnike zaposlenih v odborih ima tako le 12 % podjetij z manj kot 100 zaposlenih, 38 % podjetij z med 100 in 200 zaposlenih, 55 % podjetij z med 200 in 500 zaposlenih ter 81 % podjetij z več kot 500 zaposlenih.

Tudi na Norveškem imajo delavci pravico, če to zahtevajo, izvoliti svoje predstavnike v upravni odbor družbe. V podjetjih s 30 do 50 delavcev lahko dve tretjini delavcev predlaga, da so en član upravnega odbora, en opazovalec in njuna namestnika izvoljeni s strani delavcev in tudi iz njihovih vrst. V podjetjih z več kot 50 delavci lahko večina delavcev zahteva, da sta najmanj dva člana oziroma do ene tretjine članov upravnega odbora z njihovimi namestniki izvoljeni s strani in iz vrst delavcev.

Posebnost norveškega modela sodelovanja delavcev pri upravljanju prek organov družb pa so, kot že rečeno, t. i. mešane skupščine, ki se oblikujejo v podjetjih z več kot 200 delavci. Število članov mešane skupščine mora biti deljivo s številom 3 in višje ali vsaj enako 12. Dve tretjini članov in zastopnikov izvoli »občni zbor delničarjev«, tretjino pa delavci. Večina delavcev ali sindikatov, ki zastopajo dve tretjini delavcev, lahko sklene, da se morajo prav tako izvoliti namestniki in opazovalci; število opazovalcev v mešani skupščini pa sme biti le pol tako visoko kot število članov delavcev. Večina delavcev ali sindikatov, ki zastopajo dve tretjini delavcev, lahko sprejme sporazum, s katerim se odpovejo oblikovanju mešane skupščine. V tem primeru delavci dodatno izvolijo enega zastopnika delavcev in enega namestnika (ali dva opazovalca) v upravni odbor. Mandat mešane skupščine je praviloma dve leti, volitev delavskih predstavnikov pa se smejo udeležiti vsi delavci, razen poslovodstva.

Glavna pristojnost mešanih skupščin je izvolitev upravnega odbora in njegovega predsednika. Na zahtevo tretjine članov mešane skupščine lahko dva oziroma do ene tretjine članov upravnega sveta izvolijo delavci. Poleg volitev upravnega odbora in njegovega predsednika mešana skupščina izvaja nadzor nad opravljanjem dolžnosti članov upravnega odbora in izvršnih direktorjev. Med sejo mešane skupščine lahko vsak član zahteva informacije o poslovnih dejavnostih podjetja, ki se mu zdijo potrebne. Mešana skupščina ima pravico sprožati tudi razne »preiskave«. Mešana skupščina mora na »občnem zboru delničarjev« tudi podati svoje stališče o sprejetju letnega zaključnega računa in o prikazu dobičkov in izgub, lastne sklepe pa lahko sprejema zlasti v zvezi z:

- a) daljnosežnimi investicijami ob upoštevanju resursov družbe,
- b) ukrepi glede na proizvodno zmogljivost in spremembe, ki so povezane z bistvenimi spremembami ali s spremembami v zaposlitveni strukturi,
- c) drugimi pomembnimi vprašanji organizacije dela in poslovanja družbe po svoji presoji.

V statutih je lahko določeno tudi, da določeni posli zahtevajo privolitev mešane skupščine.

Švedska⁷

Švedski model delavske participacije pri upravljanju podjetij, ki mu v veliki meri sledi zlasti tudi Finska, je – čeprav visoko razvit – zelo specifičen v primerjavi z ostalimi evropskimi modeli. Značilno zanj je, da ne pozna posebnih voljenih struktur delavskih predstavnikov po vzoru na svete delavcev v večini drugih držav, temveč zastopanje tudi soupravljalških (ne zgolj delovnopравnih) interesov delavcev v celoti poteka prek sindikatov. Prav tako ne temelji na zakonodaji, pač pa predvsem na sporazumih oziroma pogodbah, ki jih sklepajo sindikati in delodajalci na prostovoljni podlagi. Razlog pa je v tem, da je stopnja sindikaliziranosti švedskih delavcev še vedno visoko nad evropskim povprečjem, saj znaša okoli 71 %. Iz tega razloga se sindikati tudi pri urejanju področja delavske participacije zanašajo predvsem na svojo objektivno pogajalsko moč, ne na zakonodajo.

Zakonodaja, kolikor se sploh dotika tega področja, je zato zelo ohlapna in ne zahaja v urejanje podrobnosti. Delodajalce zavezuje le, da so se dolžni, kadar se »načrtujejo pomembne spremembe« (ne samo o delovnopравnih vprašanjih, ki so običajno predmet kolektivnih pogajanj, temveč tudi o vprašanjih dela in poslovanja podjetij), glede teh na lastno pobudo začeti predhodno pogajati s sindikati, na njihovo zahtevo pa tudi o kakršnemkoli manj pomembnem vprašanju na kateremkoli nivoju organiziranosti. Zakonodaja torej na splošno napotuje na kolektivna pogajanja tudi o problematiki zaposlovanja, organizacije dela ter drugih aspektov poslovanja. Tudi v primerih, ko delodajalec nima kolektivne pogodbe s sindikatom, še vedno obstaja obveznost, da se pogaja s posameznimi delavci, če gre za pomembne spremembe v njihovem delovnopравnem statusu ali delovnih pogojih.

Zakon, ki daje sindikatom ta široka pooblastila za zastopanje interesov delavcev na delovnem mestu oziroma v podjetjih je Zakon o soodločanju pri delu iz leta 1976 (MBL). Poleg tega obstajajo posebne kolektivne pogodbe, katerih namen je povečati vpliv sindikatov na odločitve podjetij. V zasebnem sektorju je najpomembnejša med njimi pogodba iz leta 1982 o učinkovitosti in sodelovanju, ki je v švedščini znana kot *Utvecklingsavtalet* (UVA) in ki je bila nato implementirana v pogodbah na ravni posameznih panog in podjetij.

V juliju 2005 je bil MBL dopolnjen tako, da upošteva EU direktivo o obveščanju in posvetovanja (2002/14/ES) in zagotavlja, da so v te obveznosti zajeti tudi delodajalci, ki jih ne zavezuje nobena kolektivna pogodba. Ti delodajalci so zdaj dolžni, da obveščajo in se pogajajo z delavci in sindikati v podjetju o številnih vprašanjih, čeprav nimajo kolektivne pogodbe z njimi. Vprašanja, ki jih ta obveznost zajema, so »vse zadeve, ki se nanašajo na prenehanje delovnega razmerja kot posledica pomanjkanja dela ali prenos podjetja, obrata ali dela obrata«. Ta zahteva, ki daje sindikatom, ki nimajo dogovora z delodajalcem enake pravice na tem področju, kot tistim, ki ga imajo, sicer kršit švedsko tradicijo, v skladu s katero imajo sindikati, ki so podpisali kolektivno pogodbo, izključne pogajalske pravice.

Vendar pa je treba poudariti, da – čeprav se mora delodajalec pogajati pred sprejetjem prej omenjenih sprememb – ne obstaja njegova obveznost ta pogajanja

⁷ Povzeto po <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden> (12. 5. 2016)

tudi dejansko končati s sporazumom. V večini primerov sindikat nima pravico veta na načrte delodajalcev. Končna pravica menedžmenta do upravljanja, prepoznana in priznana že pred več kot stoletjem v osrednji kolektivni pogodbi iz leta 1906 (t. i. »decembrski kompromis«), še vedno velja. A če delodajalec sprejme odločitev pred pogajanjem – in tako deluje v nasprotju z MBL – odločitev ni veljavna. Delodajalec mora izpolniti svoje pogajalske obveznosti. Če tega ne stori, to lahko povzroči znatno škodo.

Tudi zastopanje zaposlenih v organih družb, je na Švedskem, ki ima uveljavljen enotirni sistem upravljanja, zelo razširjeno. V skladu z Zakonom o predstavnikih delavcev v upravnih odborih iz leta 1987, ki velja v zasebnem sektorju, imajo zaposleni v skoraj vseh družbah z več kot 25 zaposlenimi pravico, da izvolijo dva člana upravnega odbora (tri v podjetjih z več kot 1.000 zaposlenimi) in enako število namestnikov, pri čemer pa ti predstavniki zaposlenih nikoli ne morejo biti v večini. Predstavnike zaposlenih v upravnem odboru imenuje lokalni sindikat, ki ima z delodajalcem sklenjeno kolektivno pogodbo.

4. Ocena finančnih posledic predloga zakona za državni proračun in druga javna finančna sredstva

V delu, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih organizacij, s predlaganim zakonom ne bodo nastale finančne posledice za državni proračun ali za druga javna finančna sredstva.

V delu, ki - zaradi realizacije odločb Ustavnega sodišča RS, opr. št. U-I-104/92 z dne 7. 7. 1994 in opr. št. U-I-160703-8 z dne 19. 5. 2005 - na novo določa smiselno uporabo tega zakona tudi za svete delavcev v zavodih, bo treba zavodom zagotoviti posebna finančna sredstva za delovanje njihovih svetov delavcev v obsegu, ki ga določa ta zakon. Kar pa ne bo zahtevalo povečevanje integralnega proračuna, temveč bodo sredstva za te namene zagotovljena z ustreznimi proračunskimi prerazporeditvami.

5. Navedba, da so sredstva za izvajanje zakona v državnem proračunu zagotovljena

Za izvajanje zakona niso potrebna dodatna proračunska sredstva.

6 Druge posledice, ki jih bo imel zakon

Zakon ne bo imel drugih posledic, razen pričakovanih pozitivnih učinkov na razvoj sistema delavske participacije in s tem na hitrejši gospodarski razvoj ter blaginjo Slovenije.

II. BESEDILO ČLENOV

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

(1) Ta zakon določa načine in pogoje za sodelovanje delavk in delavcev (v nadaljnjem besedilu: delavcev) pri upravljanju gospodarskih družb, samostojnih podjetnikov posameznikov in zadrug (v nadaljnjem besedilu: družba), ne glede na dejavnost in obliko lastnine, in v pravni red Republike Slovenije prenaša Direktivo 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL L št. 80 z dne 23. 3. 2002, str. 29) in Direktivo Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (UL L št. 82 z dne 22. 3. 2001, str. 16).

(2) Ta zakon se smiselno uporablja tudi za sodelovanje delavcev pri upravljanju drugih gospodarskih organizacij, ki imajo status delodajalca po predpisih o delovnih razmerjih, pri čemer se ustrezno prilagojene rešitve za potrebe njegove takšne uporabe podrobneje uredijo s pisnimi dogovori po 5. členu tega zakona.

(3) Če ni s tem ali s posebnim zakonom določeno drugače, se določbe tega zakona smiselno uporabljajo tudi za uresničevanje pravice do sodelovanja delavcev pri upravljanju v zavodih, vključno s pravico do sodelovanja v organih zavodov. Posebnosti glede smiselne uporabe tega zakona v posameznih zavodih se uredijo s pisnimi dogovori po 5. členu tega zakona.

(4) S posebnimi zakoni ni mogoče zmanjševati pravic delavcev in njihovih izvoljenih predstavnikov do sodelovanja pri upravljanju po tem zakonu. Izjemoma se lahko s posebnim zakonom omejita le pravici sveta delavcev do soodločanja s soglasjem ali do zadržanja odločitev delodajalca, če bi njuno polno uresničevanje lahko objektivno onemogočilo uresničevanje javnega interesa.

(5) Ta zakon se ne uporablja za sodelovanje delavcev pri upravljanju v evropskih svetih delavcev, v evropski delniški družbi in v evropski zadrugi, če ni s posebnim zakonom tako določeno.

2. člen

(1) Izrazi, uporabljeni v tem zakonu, imajo naslednji pomen:

a) »delodajalec« je fizična ali pravna oseba iz prejšnjega člena, za katero se uporablja ta zakon, vsebinsko enak pomen pa ima tudi pojem »družba«, ki se v tem zakonu uporablja kot splošen izraz za vse pravnoorganizacijske oblike gospodarskih subjektov iz prejšnjega člena, razen če iz vsebine posameznih določb izhaja, da se izrecno nanaša le na gospodarske družbe;

b) »delavci« oziroma »zaposleni« so osebe, ki delajo v družbi na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali kot delavci, napoteni s strani delodajalca za zagotavljanje dela, ali kot ekonomsko odvisne osebe po predpisih o delovnih razmerjih;

c) »poslovodstvo« so organi in osebe, ki so po zakonu ali po splošnih aktih delodajalca pooblašteni, da vodijo njegove posle;

d) »organi vodenja in/ali nadzora družbe« so organi vodenja in/ali nadzora, kakor jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, oziroma zakon, ki ureja zadruge;

e) »konzerni« so z enotnim vodstvom povezane družbe, kakor jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, pri čemer se glede kolektivnih oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju konzern po tem zakonu šteje kot družba;

f) »konzernske družbe« so posamezne pravno samostojne družbe, vključene v konzern, kakor jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe.

(2) Kadar ta zakon določa kakršnokoli dolžnost delodajalca, ki ni samostojni podjetnik posameznik, do delavcev in njihovih predstavnikov glede omogočanja njihovega sodelovanja pri upravljanju, se šteje, da gre za dolžnost posloводства, če ni za posamezne primere izrecno določeno, da gre za dolžnost drugega organa delodajalca.

3. člen

(1) Sodelovanje delavcev pri upravljanju se uresničuje predvsem na naslednje načine:

- z obveščenostjo s strani delodajalca in postavljanjem vprašanj, podajanjem mnenj ter pobud in predlogov na podlagi prejetih informacij,
- s podajanjem pobud, predlogov in zahtev delodajalcu na lastno iniciativo,
- z izvajanjem skupnih posvetovanj zaradi usklajevanja stališč z delodajalcem,
- s podajanjem soglasja k predlogom posameznih odločitev delodajalca,
- z možnostjo zadržanja odločitev delodajalca pod določenimi pogoji,
- s sodelovanjem pri odločanju prek predstavnikov v organih družbe,
- s samostojnim sprejemanjem odločitev o vprašanih, glede katerih je tako določeno s tem zakonom ali dogovorjeno z delodajalcem.

(2) Vsebina in obseg konkretnih pravic delavcev v zvezi s posameznimi načini sodelovanja pri upravljanju sta določena s tem zakonom in z dogovorom iz 5. člena tega zakona.

(3) Če ni s tem ali s posebnim zakonom določeno drugače, imajo delavci pravico do sodelovanja pri upravljanju skladno s prvim odstavkom tega člena glede vseh vprašanj dela ter organizacije in poslovanja družbe, ki sodijo v širši okvir pojma upravljanje in so v pristojnosti organov družbe oziroma družbenikov, pri čemer jim mora biti še posebej intenzivno vključevanje omogočeno pri odločitvah:

- katere bistveno vplivajo na različne vidike kakovosti njihovega delovnega življenja in glede katerih imajo izrazitejši neposreden interes,
- glede katerih lahko ustrezna pravočasna uskladitev interesov delavcev z interesi drugih deležnikov družbe bistveno olajša njihovo učinkovito uveljavitev v praksi ter prispeva k družbeno odgovornemu poslovanju družbe,
- pri katerih lahko s svojim znanjem, neposrednim poznavanjem delovnih in poslovnih procesov, izkušnjami in informacijami iz prakse konstruktivno prispevajo k njihovi večji kakovosti in s tem k večji poslovni uspešnosti družbe.

4. člen

Pravice do sodelovanja pri upravljanju uresničujejo delavci glede svojih individualnih interesov v zvezi z organizacijo in pogoji dela na njihovem delovnem mestu oziroma v ožji organizacijski enoti kot posamezniki, glede svojih skupnih interesov pa kolektivno prek:

- zborov delavcev, posvetovalnih referendumov in drugih oblik osebnega izjavljanja o skupnih zadevah,
- sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika,
- predstavnikov delavcev v organih družbe,
- skupnih organov in delovnih teles, sestavljenih iz predstavnikov delavcev in delodajalca, ter

- drugih oblik sodelovanja, določenih s tem zakonom ali dogovorjenih med delodajalcem in svetom delavcev.

5. člen

(1) S pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju: participacijski dogovor) se podrobneje uredi uresničevanje pravic iz tega zakona ter druga vprašanja, za katera je s tem zakonom tako določeno, lahko pa se dogovori tudi večji obseg soupravljalских pravic delavcev, kot jih določa ta zakon.

(2) Razen pravic, načinov in oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju, določenih s tem zakonom, se lahko s participacijskim dogovorom dodatno določijo tudi druge pravice, načini in oblike sodelovanja delavcev pri upravljanju. Če zaradi statusnih, organizacijskih ali drugih posebnosti pri delodajalcu objektivno ni možno neposredno uveljaviti posameznih pravic, načinov in oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju skladno s tem zakonom, je nadomestna ureditev danim okoliščinam smiselno prilagojenih drugih pravic, načinov in oblik sodelovanja, obvezna sestavina participacijskega dogovora, ki je za delodajalca zavezujoča tudi pri kasnejši avtonomni pravni ureditvi vprašanj iz tretjega odstavka 78. člena tega zakona.

(3) Dogovor o manjšem obsegu pravic, načinov in oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju, kot jih določa ta zakon, je ničen.

(4) Delodajalec mora odgovoriti na pobudo sveta delavcev za sklenitev participacijskega dogovora s priloženim predlogom besedila dogovora najkasneje v 15 dneh, pristopiti k pogajanju in si v pogajanjih prizadevati za uskladitev morebitnih spornih določb. Če participacijski dogovor ni podpisan v 60 dneh od dne, ko je svet delavcev podal svoj predlog besedila dogovora, lahko vsaka od obeh strank dogovora sproži arbitražni postopek po tem zakonu.

(5) Če v arbitražnem postopku ni mogoče doseči sporazuma med strankama, arbitraža s svojo odločitvijo v okvirih predlagateljevega zahtevka nadomesti dogovor med delodajalcem in svetom delavcev o vseh vprašanjih, ki so po tem zakonu predmet obvezne ureditve v participacijskem dogovoru. Pri tem upošteva potrebe sveta delavcev in delodajalca ter splošni družbeni interes za razvoj sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju. O morebitni določitvi več participacijskih pravic ali o dodatni določitvi tudi drugih pravic, načinov in oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju, kot jih določa že zakon (v nadaljevanju: soupravljalški nadstandard), lahko arbitraža odloča le, če stranki s tem soglašata, v nasprotnem pa lahko glede ureditve teh vprašanj strankama poda le priporočila.

(6) Hkrati z odločitvijo o spornih določbah predloga participacijskega dogovora arbitraža ugotovi tudi, katere določbe predloga med strankama niso sporne, in določi besedilo, ki se šteje kot sklenjen participacijski dogovor.

(7) Participacijski dogovor je sklenjen za nedoločen čas, vsaka stranka pa lahko kadarkoli predlaga njegove spremembe in dopolnitve, pri čemer pa se že dosežena raven dogovorjenih pravic delavcev in njihovih predstavnikov ne sme znižati, če za to ni stvarnih in utemeljenih razlogov. Nobena od obeh strank dogovora ne more odpovedati v celoti, ampak ga lahko z enoletnim odpovednim rokom odpove samo glede posameznih rešitev in hkrati predlaga začetek pogajanj za njihovo spremembo oziroma dopolnitev, pri čemer mora odpoved in konkretne predlagane nove rešitve pisno utemeljiti.

(8) V primeru odpovedi po prejšnjem odstavku tega člena se morata stranki takoj začeti pogajati za spremembe in dopolnitve dogovora v delih, v katerih je bil odpovedan. Če do konca odpovednega roka nove rešitve niso usklajene, se šteje, da sta stranki za rešitev teh vprašanj pooblastili arbitražo po tem zakonu, do odločitve arbitraže pa ostanejo v veljavi dotedanje določbe.

(9) Če je predmet arbitražnega spora iz prejšnjega odstavka tega člena že uveljavljeni soupravljalni nadstandard, ga lahko arbitraža s svojo odločitvijo zniža le, če za to obstajajo stvarni in utemeljeni razlogi.

(10) Participacijski dogovor se javno objavi na način, ki je v družbi običajen za objavo splošnih aktov, uporablja pa se neposredno in je pravno zavezujoč za obe stranki.

(11) Začasno odstopanje delodajalca od zagotavljanja materialnih pravic sveta delavcev, določenih s tem zakonom in participacijskim dogovorom, je možno samo s soglasjem sveta delavcev, ki velja do preklica, najdalj pa do konca mandata sveta delavcev.

6. člen

(1) Svet delavcev kot zastopnik delavcev in delodajalec lahko sklepata tudi druge pravno zavezujoče pisne dogovore o urejanju določenih vprašanj v družbi.

(2) S participacijskim dogovorom iz prejšnjega člena ter z dogovori iz prejšnjega odstavka tega člena se pri delodajalcu ne morejo določati pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, plače in tisti pogoji dela, ki se skladno s predpisi urejajo s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami.

(3) Glede objave in uresničevanja dogovorov in sporazumov iz prvega odstavka tega člena se smiselno uporabljata določbi devetega in desetega odstavka prejšnjega člena tega zakona.

7. člen

(1) Funkcije izvoljenih predstavnikov delavcev po tem zakonu ne zajemajo dejavnosti, ki so priznane kot izključna pravica sindikatov.

(2) Svet delavcev se mora vzdržati kakršnihkoli oblik in metod sindikalnega boja.

(3) Sveti delavcev in sindikati urejajo medsebojna razmerja in način sodelovanja pri uresničevanju interesov delavcev pri delodajalcu z medsebojnimi dogovori.

II. SVET DELAVCEV IN DELAVSKI ZAUPNIK

1. Oblikovanje, sestava, mandat in izvolitev sveta delavcev

8. člen

(1) Delavci imajo pravico izvoliti svet delavcev v skladu s tem zakonom.

(2) Svet delavcev se oblikuje, če je pri delodajalcu zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico.

9. člen

(1) V družbi, v kateri je zaposlenih do 20 delavcev z aktivno volilno pravico, delavci sodelujejo pri upravljanju prek delavskega zaupnika, kateremu morajo biti zagotovljene enake participacijske pravice in pristojnosti ter pogoji dela kot po tem zakonu pripadajo svetu delavcev.

(2) Za postopek izvolitve delavskega zaupnika, vključno s kandidacijskim postopkom, se smiselno uporabljajo določbe tega zakona, ki se nanašajo na svet delavcev. Delavski zaupnik se s tajnim glasovanjem lahko izvoli tudi na zboru delavcev, če je na njem prisotnih vsaj tretjina vseh delavcev z aktivno volilno pravico.

(3) Če pri delodajalcu ni izvoljen svet delavcev ali delavski zaupnik s pristojnostmi sveta delavcev po prvem odstavku tega člena, je dolžan delodajalec, ki zaposluje več kot 5 delavcev, v roku treh mesecev od začetka veljavnosti tega zakona, v novoustanovljeni družbi pa v roku treh mesecev od začetka opravljanja dejavnosti družbe sklicati zbor delavcev, na katerem delavci predlagajo in na tajnem glasovanju z večino glasov prisotnih izvolijo delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu, katerega funkcija glede sodelovanja pri upravljanju je omejena le na uresničevanje zakonskih pristojnosti delavskih predstavnikov pri odločanju o vprašanih varnosti in zdravju pri delu, določenih s tem in s posebnim zakonom za to področje.

(4) Ne glede na določila 17. člena tega zakona se lahko delavci na zboru iz prejšnjega odstavka tega člena namesto za izvolitev delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu odločijo tudi za oblikovanje sveta delavcev v družbi in sprejmejo sklep o razpisu volitev po drugem odstavku 18. člena tega zakona, na kar jih mora sklicatelj zbora posebej opozoriti.

10. člen

(1) Svet delavcev sestavlja naslednje število članov glede na skupno število delavcev z aktivno volilno pravico na dan razpisa volitev:

- v družbi z do 50 delavcev - trije člani;
- v družbi z več kot 50 do 100 delavcev - pet članov;
- v družbi z več kot 100 do 200 delavcev - sedem članov;
- v družbi z več kot 200 do 400 delavcev - devet članov;
- v družbi z več kot 400 do 600 delavcev - enajst članov;
- v družbi z več kot 600 do 1.000 delavcev - trinajst članov.

V družbi z več kot 1.000 delavcev se število članov sveta delavcev poveča za enega člana na vsakih dodatnih 500 delavcev.

(2) S participacijskim dogovorom se lahko, če je to potrebno zaradi prilagajanja sestave sveta delavcev notranji organizacijski strukturi družbe ali strukturi posameznih interesnih skupin delavcev, določi tudi večje število članov sveta delavcev, v primerih iz 32. člena tega zakona pa se lahko izjemoma izvoli tudi svet delavcev z manjšim številom članov, vendar ne manjšim od dveh tretjin števila iz prejšnjega odstavka (v nadaljevanju: svet delavcev z minimalnim številom članov).

(3) Število članov sveta delavcev se v času mandatne dobe ne spremeni, ne glede na spremembo števila delavcev z aktivno volilno pravico v družbi.

- (4) Mandat članov sveta delavcev traja pet let in so lahko ponovno izvoljeni.
- (5) Mandat sveta delavcev iz prejšnjega odstavka se podaljša po samem zakonu, če:
- zaradi nastanka vojnih ali izrednih razmer ali drugih objektivnih okoliščin ni možna pravočasna izvedba novih volitev - do izvedbe novih volitev, ki morajo biti opravljene največ 90 dni po prenehanju razlogov za nemožnost njihove izvedbe;
 - se mandat izteče v času njegovega sodelovanja v začasem skupnem svetu delavcev po prvem odstavku 11. člena tega zakona - do izvolitve in konstituiranja novega sveta delavcev skladno z drugim odstavkom navedenega člena;
 - se je že pred iztekom mandata začel postopek statusnega preoblikovanja družbe z delitvijo ali združitvijo, zaradi česar bi morali delavci prej kot v roku enega leta po izvolitvi novega sveta delavcev ponovno voliti svet delavcev pri novem delodajalcu oziroma delodajalcih - do izvolitve novega oziroma novih svetov delavcev skladno z določili drugega in tretjega odstavka 11. člena tega zakona.
- (6) Svet delavcev mora tudi po izteku mandata začasno opravljati nujne tekoče naloge po tem zakonu, če:
- je odprt dopolnilni kandidacijski postopek po četrtem odstavku 32. člena tega zakona, ali če je volilna komisija na podlagi drugega in tretjega odstavka 34. člena tega zakona odredila ponovitev kandidacijskega postopka ali preložila datum izvedbe glasovanja na volitvah na čas po izteku njegovega mandata - do dneva konstituiranja novoizvoljenega sveta delavcev, vendar največ šest mesecev;
 - so bile volitve za nov svet delavcev neveljavne po prvem odstavku 43. člena tega zakona – do izvedbe ponovljenih volitev po prvem odstavku 44. člena tega zakona;
 - so bile volitve za nov svet delavcev razveljavljene s sklepom volilne komisije ali s sodno odločbo na podlagi 53. člena tega zakona – do izvedbe ponovljenih volitev;
- (7) Med nujne tekoče naloge sveta delavcev po prejšnjem odstavku ne spada sklepanje ali spreminjanje participacijskega dogovora in drugih pravno zavezujočih pisnih dogovorov iz 6. člena tega zakona ter odpoklic in zamenjava predstavnikov delavcev v organih družbe, lahko pa svet delavcev v okviru opravljanja teh nalog imenuje nove člane volilne komisije, če je to potrebno za njeno nemoteno delovanje.
- (8) Če je volitve razveljavilo sodišče po tem, ko je novoizvoljeni svet delavcev na podlagi ugotovitve volilne komisije o veljavnosti volitev že začel izvrševati svoje pravice in dolžnosti po tem zakonu, nujne tekoče naloge v skladu s tem členom začasno opravlja ta svet delavcev.
- (9) Svet delavcev preneha z delom, če se število delavcev z aktivno volilno pravico zmanjša pod število 20, vendar mora prej razpisati volitve za delavskega zaupnika.

11. člen

(1) V primeru združitve družb že izvoljeni člani svetov delavcev družb, ki se združujejo, ohranijo svoj status in ne glede na svoj dotedanji mandat do izvolitve in konstituiranja novega sveta delavcev delujejo naprej tudi pri novem delodajalcu na način, da se obstoječi sveti delavcev začasno združijo v skupno delavsko predstavništvo pri novem delodajalcu (v nadaljevanju: začasni skupni svet delavcev), ki mu predseduje predsednik sveta delavcev družbe z največjim številom delavcev in ki sprejme tudi svoj začasen poslovnik.

(2) Začasni skupni svet delavcev iz prejšnjega odstavka razpiše volitve za nov svet delavcev pri novem delodajalcu najprej po preteku dvanajstih mesecev in najkasneje v osemnajstih mesecih od vpisa združitve družb v sodni register.

(3) V primeru delitve družbe z razdelitvijo ali oddelitvijo dotedanji svet delavcev družbe še naprej obdrži status izvoljenega predstavnštva delavcev z vsemi pravicami po tem zakonu tudi v vseh novonastalih družbah (v nadaljevanju: začasni enotni svet delavcev), in sicer do izvedbe volitev samostojnih svetov delavcev v teh družbah. Te mora razpisati za vse družbe hkrati najkasneje v šestih mesecih po izvedeni delitvi družbe.

(4) Novi sveti delavcev, izvoljeni po določbah tega člena, morajo v 60 dneh po izvolitvi predlagati sklenitev participacijskega dogovora pri novem delodajalcu, do takrat pa se začasno uporabljajo prej veljavni participacijski dogovori. Če participacijski dogovori družb, ki se združujejo, posamezna vprašanja urejajo različno, se glede teh vprašanj začasno uporabljajo določbe dogovora, ki delavcem in njihovim izvoljenim predstavnikom zagotavlja več participacijskih pravic in ugodnosti glede pogojev dela, z novim participacijskim dogovorom pa jih je mogoče zmanjšati le, če za to obstajajo stvarni in utemeljeni razlogi.

12. člen

(1) Pravico voliti predstavnike v svet delavcev (aktivna volilna pravica) imajo vsi delavci, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev, bodisi na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali kot delavci, napoteni s strani delodajalca za zagotavljanje dela, ali kot ekonomsko odvisne osebe po predpisih o delovnih razmerjih. Ta pogoj mora biti izpolnjen na dan volitev.

(2) Člani vodilnega osebja pri delodajalcu nimajo aktivne volilne pravice za svet delavcev. Za člane vodilnega osebja se po tem zakonu štejejo:

- člani poslovodstva družbe kot ga določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, razen delavskega direktorja, in prokuristi,
- vodilni delavci, ki vodijo poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in imajo pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve ter so po obstoječi organizaciji delovnih in poslovnih procesov neposredno odgovorni poslovodstvu,
- drugi delavci z vodstvenimi pooblastili in odgovornostmi iz prejšnje alineje, če so zaradi teh posebnih pooblastil in odgovornosti njihove pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja s pogodbo o zaposlitvi urejene drugače kot je določeno s kolektivnimi pogodbami ali s splošnimi akti delodajalca, ki so podlaga za sklepanje pogodb o zaposlitvi z drugimi delavci pri delodajalcu.

(3) Prav tako nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev družinski člani vodilnega osebja. Za družinske člane po tem zakonu se štejejo zakonec oziroma zunajzakonski partner, partner iz sklenjene oziroma nesklenjene partnerske zveze, otroci, posvojenci in pastorki, vnuki, starši (oče, mati, očim in mačeha), posvojitelji ter bratje in sestre.

(4) Seznam delavcev z aktivno volilno pravico ter vodilnega osebja in njihovih družinskih članov za potrebe sestave volilnega imenika je dolžan volilni komisiji posredovati delodajalec, volilna komisija pa ima v primeru dvoma pravico od njega zahtevati ustrezne dodatne preveritve podatkov v zvezi z aktivno volilno pravico posameznih delavcev po tem členu.

(5) Volilna komisija volilni imenik v družbi javno objavi na način, dostopen vsem delavcem, najmanj 15 dni pred dnevom volitev, vsak delavec pa ima pravico v petih dneh pisno zahtevati, da ga volilna komisija na podlagi določil prvega do tretjega odstavka tega člena dodatno uvrsti na volilni imenik oziroma ga iz njega izbriše, pri čemer mora zahtevo utemeljiti z ustreznimi pisnimi dokazili. Takšno popravo volilnega imenika glede posameznih volilnih upravičencev lahko zahtevajo tudi predlagatelji kandidatov, kandidati in njihovi pooblaščen predstavniki iz 22. člena tega zakona.

(6) Volilna komisija o zahtevi iz prejšnjega odstavka odloči v treh dneh in o tem pisno obvesti zahtevatelja, ta pa ima pravico v nadaljnjih treh dneh njeno odločitev izpodbijati pred sodiščem. Če delavec s svojo zahtevo za vpis v volilni imenik iz opravičenih razlogov zamudi rok iz petega odstavka tega člena, lahko volilna komisija tej zahtevi izjemoma ugotovi tudi naknadno.

(7) O morebitnih spremembah objavljenega volilnega imenika je volilna komisija dolžna nemudoma obvestiti volilni odbor.

13. člen

(1) Pravico biti izvoljeni v svet delavcev (pasivna volilna pravica) imajo vsi delavci, zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki imajo aktivno volilno pravico, razen delavskega direktorja kot člana posloводства.

(2) Napoteni delavci, ekonomsko odvisne osebe ter delavci po pogodbi o zaposlitvi za določen čas, krajši od 6 mesecev, ki delajo v družbi, lahko na svojem zboru, z zbiranjem podpisov ali na drug primeren način, ki legitimno izraža njihovo voljo, imenujejo svojega predstavnika, ki lahko kot pridružen član sodeluje na sejah sveta delavcev s pravico do razprave in brez pravice glasovanja. Svet delavcev lahko oblikuje tudi poseben odbor za reševanje problematike navedenih skupin delavcev, ki mu praviloma predseduje pridružen član.

(3) Za pridruženega člana sveta delavcev iz prejšnjega odstavka se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o materialnih in drugih pogojih za delo članov sveta delavcev. Njegov mandat je vezan na čas njegovega dela v družbi, po izteku mandata pa ga nadomesti drug pridružen član, imenovan skladno z določbo drugega odstavka tega člena.

(4) Delodajalec je dolžan na pisni poziv najmanj treh delavcev iz drugega odstavka, sveta delavcev ali volilne komisije predložiti seznam delavcev iz drugega odstavka za potrebe imenovanja njihovega predstavnika v svetu delavcev ter sklicevanja zborov in drugih oblik medsebojnega komuniciranja v zvezi z uresničevanjem pravice do sodelovanja pri upravljanju v skladu s tem zakonom.

(5) Če pride do pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, katerega delavci so imeli v svetu delavcev delodajalca prenosnika svoje izvoljene predstavnike, na drugega delodajalca, ti predstavniki ohranijo svoj status in po samem zakonu postanejo pridruženi člani sveta delavcev delodajalca prevzemnika za čas trajanja mandata tega sveta delavcev. Če tega predstavnika v prejšnjem svetu delavcev niso imeli, pa ga pri novem delodajalcu lahko na novo izvolijo ob smiselni uporabi določbe drugega odstavka tega člena.

(6) Pridruženi člani sveta delavcev iz tega člena uživajo polno delovnopravno varstvo po določilih 67. člena tega zakona.

14. člen

V novoustanovljeni družbi se pri ugotavljanju aktivne in pasivne volilne pravice za svet delavcev ne upošteva pogoj šestmesečnega nepretrganega dela v družbi iz prvega odstavka 12. člena tega zakona.

15. člen

(1) Člani sveta delavcev se volijo s tajnim in neposrednim glasovanjem.

(2) Vsak delavec ima en glas.

(3) Delavci glasujejo osebno.

16. člen

(1) Svet delavcev mora objaviti sklep o razpisu volitev največ 90 in najmanj 60 dni pred iztekom mandatne dobe članov sveta delavcev.

(2) V sklepu o razpisu volitev mora biti določen dan volitev, skupno število članov sveta, ki se volijo, število in način izvolitve članov iz posameznih organizacijskih enot oziroma posebnih skupin delavcev, če je svet oblikovan skladno z 28. členom tega zakona, ter roki, upravičenci in način predlaganja kandidatov za člane sveta. S sklepom o razpisu volitev se imenuje tudi nova volilna komisija.

(3) Sklep o razpisu volitev se mora objaviti na način, dostopen vsem delavcem. Šteje se, da je ta pogoj izpolnjen, če je sklep objavljen na oglasnih deskah v družbi ali na spletnih straneh, namenjenih obveščanju delavcev družbe, ali na drug v družbi običajen način.

(4) Če objavljeni sklep o razpisu volitev ni skladen s poslovníkom ali če ne vsebuje vseh predpisanih sestavin, lahko volilna komisija zahteva, da ga svet delavcev v osmih dneh ustrezno popravi in ponovno objavi. Če svet delavcev tega ne stori, volilna komisija v nadaljnjih osmih dneh s svojim sklepom nadomesti sklep sveta delavcev o razpisu volitev in ga objavi.

(5) Če prejšnji svet delavcev do izteka svojega mandata ne razpiše volitev za nov svet delavcev, jih mora v roku 90 dni od prenehanja njegovega mandata razpisati volilna komisija.

17. člen

(1) V družbi, v kateri še ni izvoljen svet delavcev, lahko najmanj trije delavci ali v družbi zastopani reprezentativni sindikat skličejo zbor delavcev zaradi sprejema odločitve o ustanovitvi sveta delavcev v družbi.

(2) V primeru, da obrazloženo pisno pobudo za ustanovitev sveta delavcev s predlogom sklepa o razpisu volitev, vključno s predlogom članov volilne komisije, podpiše več kot četrtina delavcev družbe z aktivno volilno pravico, v ta namen ni treba sklicati zbora delavcev.

18. člen

(1) V primeru iz prvega odstavka prejšnjega člena se v dogovoru s poslovodstvom družbe skliče zbor delavcev v delovnem času. Delavci morajo biti na vsem dostopen način obveščeni o sklicu najmanj 8 dni pred zborom.

(2) Če objektivne okoliščine ne omogočajo neposredne udeležbe vsem delavcem, mora biti delavcem, ki se zbora ne bi mogli udeležiti, na njihovo zahtevo in v okviru danih tehničnih možnosti omogočeno sodelovanje na zboru na daljavo s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije. Če je to utemeljeno z naravo in tehničnimi možnostmi konkretnega delovnega procesa ter drugimi objektivnimi okoliščinami, pa se lahko zbor delavcev po potrebi skliče in izvede na daljavo tudi v celoti.

(3) Na zboru delavcev se delavci z večino glasov prisotnih oziroma sodelujočih delavcev z aktivno volilno pravico odločajo o ustanovitvi sveta delavcev. Če je bil zbor delavcev sklican skladno s prvim odstavkom tega člena, se sklepčnost zbora ne ugotavlja.

(4) Če je sklep o ustanovitvi sveta delavcev izglasovan, zbor delavcev sprejme tudi sklep o razpisu volitev v skladu z drugim odstavkom 16. člena tega zakona.

(5) Sklep zbora delavcev o razpisu volitev se javno objavi na način, dostopen vsem delavcem.

Volilni organi

19. člen

(1) Postopek volitev in odpoklica članov sveta delavcev, v zavodih pa tudi postopek volitev predstavnikov delavcev v organih zavoda, vodijo volilna komisija in volilni odbori (v nadaljnjem besedilu: volilni organi).

(2) Volilna komisija je imenovana za pet let, v primerih iz šestega odstavka 16. člena tega zakona pa njen mandat po samem zakonu traja še devet mesecev od dneva prenehanja mandata obstoječemu svetu delavcev, vendar najdalj do imenovanja nove volilne komisije na konstitutivni seji novoizvoljenega sveta delavcev.

(3) Glede prenehanja članstva v volilni komisiji se smiselno uporablja določba 46. člena tega zakona, svet delavcev pa je dolžan nadomestne člane ali namestnike članov volilne komisije, ki jim je prenehal mandat, imenovati v 30 dneh.

(4) Volilni odbori se imenujejo za izvedbo glasovanja na vsakih volitvah posebej.

20. člen

(1) Volilne organe sestavljajo predsednik in člani ter njihovi namestniki. Člani volilnih organov in njihovi namestniki so lahko le delavci, ki imajo aktivno volilno pravico.

(2) Člani volilnih organov in njihovi namestniki ne morejo biti kandidati za člane sveta delavcev.

(3) Članstvo v volilnih organih je prostovoljno. Pisni pristanek kandidata za člana volilnega organa je potrebno pridobiti pred sprejemom sklepa o njihovem imenovanju.

21. člen

(1) Volilni organ je sklepčen, če sta navzoči dve tretjini članov volilnega organa oziroma namestniki tistih članov, ki so odsotni.

(2) Če tudi tako ni mogoče zagotoviti sklepčnosti volilnega organa, je volilni organ sklepčen, če so namesto odsotnih članov ali njihovih namestnikov navzoči namestniki prisotnih članov.

(3) V primeru odsotnosti predsednika ali njegovega namestnika, prisotni člani in namestniki volilne komisije izmed sebe izvolijo predsedujočega seje.

(4) Svet delavcev mora skrbeti za sprotno imenovanje nadomestnih članov volilne komisije, če posameznim članom iz kakršnega koli razloga članstvo preneha.

22. člen

(1) Pri delu volilnih organov so lahko navzoči tudi predstavniki kandidatov za člane sveta delavcev in predstavniki sindikatov v družbi.

(2) Predstavnik iz prejšnjega odstavka sam ne more biti kandidat za člana sveta delavcev.

23. člen

Volilno komisijo sestavljajo predsednik in najmanj dva člana ter njihovi namestniki.

24. člen

(1) Volilna komisija:

- skrbi za zakonitost volitev članov sveta delavcev in odloča o ugovorih, podanih ustno na zapisnik, oziroma o pisnih pritožbah kandidatov in njihovih predlagateljev ter pooblaščenih predstavnikov kandidatov in sindikatov iz 22. člena tega zakona v zvezi z morebitnimi kršitvami volilnega postopka,
- ugotavlja, ali so predlogi kandidatov za člane sveta delavcev v skladu s tem zakonom in jih objavi,
- določa volišča,
- določa volilni imenik za celotno družbo in za posamezna volišča,
- imenuje volilne odbore,
- spremlja potek volitev na dan glasovanja in na zahtevo volilnih odborov sproti odloča o morebitnih nepredvidenih zapletih pri izvedbi glasovanja,
- ugotavlja rezultate izida glasovanja na voliščih in razglaša, kateri kandidati so izvoljeni v svet delavcev,
- vodi neposredno tehnično delo v zvezi z volitvami,
- v izjemnih primerih, ki jih določa ta zakon, namesto sveta delavcev razpisuje redne volitve za nov mandat,
- razpisuje in organizira ponovitev izvedbe neveljavnih volilnih opravil v skladu s tem zakonom,
- izvaja referendumne in druge oblike osebnega izjavljanja delavcev, ki jih organizira svet delavcev,
- opravlja druge naloge, ki jih določa ta zakon.

(2) Volilna komisija mora vse svoje sklepe in druge odločitve ter obvestila volivcem po tem zakonu, ki so potrebna za zakonito izvedbo volitev, v družbi javno objaviti na način, dostopen vsem delavcem.

(3) Volilna komisija je dolžna objavljati tudi vse zapisnike svojih sej.

25. člen

(1) Glasovanje na voliščih vodijo volilni odbori, ki skrbijo za pravilnost in tajnost glasovanja.

(2) Za vsako volišče se praviloma imenuje en volilni odbor, če so za različna volišča določeni različni termini glasovanja, pa se lahko isti volilni odbor tudi premika po lokacijah volišč.

(2) Volilni odbor sestavljajo predsednik in parno število članov; vsak od njih ima namestnika.

26. člen

(1) V družbi z do 50 delavci z aktivno volilno pravico ni potrebno imenovati namestnikov članov volilnih organov.

(2) Če je v družbi organizirano samo eno volišče, se lahko naloge volilne komisije in volilnih odborov združijo in jih opravlja volilna komisija.

Kandidiranje članov sveta

27. člen

(1) Pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev imajo:

- v družbi z več kot 20 do 50 delavci – najmanj trije delavci z aktivno volilno pravico,
- v družbi z več kot 50 do 300 delavci – najmanj desetina delavcev z aktivno volilno pravico,
- v družbi z več kot 300 delavci – najmanj desetina delavcev z aktivno volilno pravico, vendar je v vsakem primeru veljaven predlog, ki ga poda najmanj 50 delavcev,
- vsak reprezentativni sindikat v družbi.

(2) Če je svet delavcev sestavljen skladno z določbo prvega odstavka 28. člena tega zakona, ima poleg reprezentativnega sindikata pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev iz posamezne posebne skupine delavcev oziroma organizacijske enote družbe najmanj desetina volilnih upravičencev iz te skupine oziroma enote, vendar ne manj kot trije. Vsak kandidat za člana sveta delavcev lahko kandidira le na kandidatni listi posebne skupine delavcev ali organizacijske enote, iz katere izhaja. Poklicni član sveta delavcev lahko kandidira na kandidatni listi tiste skupine ali enote, iz katere je izhajal pred začetkom poklicnega opravljanja funkcije.

(3) Predlogi kandidatov za člane sveta delavcev, ki se predložijo volilni komisiji, morajo biti pisni.

(4) Predlogom kandidatov za člane sveta delavcev iz druge in tretje alineje, ki jih predlagajo delavci, je potrebno priložiti podpise delavcev, pri čemer lahko vsak delavec s podpisom izrazi podporo le toliko različnim kandidatom, kolikor se jih v družbi oziroma v posamezni volilni enoti voli. Upoštevni so tudi kvalificirani elektronski podpisi.

(5) Predlogu kandidatov za člane sveta delavcev morajo biti priložene pisne izjave kandidatov, da se s kandidaturo strinjajo.

28. člen

(1) Svet delavcev lahko s poslovníkom določi, da se kandidati za člane sveta delavcev predlagajo in volijo ločeno za posamezne posebne skupine delavcev (ženske, invalidi, mladi delavci in podobno), za posamezne organizacijske enote ali za dislocirane dele delovnega procesa.

(2) O vseh posameznih kandidatnih listah posebnih skupin delavcev ali organizacijskih enot praviloma glasujejo vsi delavci družbe, v večjih ter organizacijsko in lokacijsko bolj razčlenjenih družbah pa se lahko glasovanje na volitvah izvede tudi tako, da delavci posamezne posebne skupine ali organizacijske enote glasujejo samo o svojih kandidatnih listah.

(3) Sestava sveta delavcev se med trajanjem mandata ne glede na morebitne organizacijske spremembe v družbi ali delovne prerazporeditve članov iz ene v drugo organizacijsko enoto ne spremeni. Svet delavcev lahko s sklepom opravi notranjo prerazporeditev zadolžitvev posameznih članov glede izvajanja posvetovanja skladno s prvim odstavkom 63. člena tega zakona in individualnega zastopanja delavcev po 86. členu tega zakona.

29. člen

(1) Predloge kandidatov za člane sveta delavcev je treba predložiti volilni komisiji v 21 dneh od objave sklepa o razpisu volitev.

30. člen

Ko volilna komisija prejme predloge kandidatov za člane sveta delavcev, najkasneje v treh dneh po preteku roka iz prejšnjega člena preizkusi, če so pripravljeni v skladu s tem zakonom in če so bili pravočasno vloženi.

31. člen

(1) Če volilna komisija ugotovi formalne pomanjkljivosti posameznih predlogov kandidatov za člane sveta delavcev, zahteva od predlagateljev, da jih v treh dneh odpravijo. Če so predlogi vloženi na podlagi zbranih podpisov, se zahteva javno objavi v družbi, rok za odpravo pomanjkljivosti pa začne teči z dnem javne objave.

(2) Če volilna komisija ugotovi, da pomanjkljivosti ni mogoče odpraviti ali ugotovi, da je predlog kandidatov za člane sveta delavcev vložen prepozno, predlog zavrne.

(3) Volilna komisija predlog zavrne tudi v primeru, če ugotovi, da določeni kandidati nimajo pasivne volilne pravice po tem zakonu.

32. člen

(1) Če je kandidatov za člane sveta delavcev manj, kot se jih voli po prvem odstavku 10. člena tega zakona, mora volilna komisija to takoj javno objaviti. Volilna komisija določi rok za vložitev predlogov dodatnih kandidatov za člane sveta delavcev, ki ne sme biti krajši od sedmih in ne daljši od 15 dni od dneva objave.

(2) Volilna komisija pomanjkljive in prepozne predloge kandidatov za člane sveta delavcev iz prejšnjega odstavka zavrne.

(3) Če tudi po preteku roka za vložitev novih predlogov kandidatov za člane sveta delavcev oziroma roka za dopolnitev pravočasno vloženih predlogov ni vloženih najmanj toliko veljavnih predlogov, kolikor je vseh članov sveta delavcev, se razpisane volitve ne morejo opraviti, o čemer volilna komisija takoj obvesti volivce.

(4) V primerih iz prejšnjega odstavka volilna komisija možnosti za morebitno izvedbo volitev ponovno preveri po 30 dneh, v tem času pa imajo upravičeni predlagatelji kandidatov iz prvega odstavka 27. člena tega zakona možnost predlagati dodatne kandidate (dopolnilni kandidacijski postopek), pri čemer že vloženi predlogi ostajajo v veljavi.

(5) Če volilna komisija po izteku roka iz prejšnjega odstavka ugotovi, da je predlogov kandidatov dovolj vsaj za izvolitev sveta delavcev z minimalnim številom članov po določbi drugega odstavka 10. člena tega zakona, določi in objavi datum za izvedbo glasovanja, v nasprotnem pa je dolžna ob smiselni uporabi določil 18. člena tega zakona v 15 dneh sklicati zbor delavcev, ki odloči o morebitnem ponovnem razpisu postopka volitev za svet delavcev ali o njegovi ukinitvi v družbi.

33. člen

(1) V primerih iz drugega in tretjega odstavka 31. člena in drugega odstavka 32. člena tega zakona odloča volilna komisija s sklepom, zoper katerega se lahko predlagatelji in kandidati za člane sveta delavcev pritožijo na pristojno delovno sodišče v treh dneh od vročitve sklepa.

(2) Volilna komisija lahko, če ugotovi, da je pritožba utemeljena, v treh dneh od prejema pritožbe sama razveljavi izpodbijani sklep in ga nadomesti z novim sklepom, ki ga nemudoma vroči pritožniku in pošlje tudi sodišču.

(3) Če je sprožen sodni spor po prvem odstavku, volilna komisija pa svoje odločitve ni razveljavila skladno s prejšnjim odstavkom, s svojim sklepom začasno odloži sestavo in objavo končnega seznama kandidatov oziroma kandidatne liste za člane sveta delavcev ter izvajanje nadaljnjih predvolilnih opravil do pravnomočnosti odločitve sodišča in o tem obvesti delavce.

34. člen

(1) Če so predlogi kandidatov popolni oziroma so bile formalne pomanjkljivosti odpravljene, volilna komisija sprejme sklep o njihovi zakonitosti, sestavi končno kandidatno listo oziroma kandidatne liste, če je kandidacijski postopek potekal skladno s prvim odstavkom 28. člena tega zakona, in jih objavi najkasneje v treh dneh po poteku roka za vlaganje in dopolnjevanje predlogov kandidatov oziroma v treh dneh po pravnomočnosti sodne odločbe iz drugega odstavka prejšnjega člena.

(2) Če kandidat za člana sveta delavcev odstopi od kandidature in vloženih predlogov kandidatov za člane sveta delavcev ni več toliko, kot je članov sveta delavcev, ki se volijo, se kandidacijski postopek za število manjkajočih članov sveta delavcev na podlagi sklepa volilne komisije ponovi v roku iz prvega odstavka 32. člena.

(3) Če zaradi podaljšanja roka za predlaganje dodatnih kandidatov po prvem odstavku 32. in drugem odstavku tega člena, zaradi začasne odložitve sestave in objave kandidatne liste po tretjem odstavku 33. člena ali zaradi začasne prekinitve izvajanja predvolilnih opravil po šestem odstavku 53. člena tega zakona oziroma iz drugih objektivnih razlogov predpisanih predvolilnih opravil ni mogoče izpeljati do dneva volitev, določenega v sklepu sveta delavcev o razpisu volitev, volilna komisija s svojim sklepom datum volitev preloži in o tem obvesti volivce. Pri določanju novega datuma volitev volilna komisija upošteva roke, ki so potrebni za izvedbo teh opravil brez nepotrebnega odlašanja.

Volitve članov sveta delavcev

35. člen

(1) Volilna komisija z javno objavo v družbi na način, ki je dostopen vsem delavcem, najmanj sedem dni pred volitvami obvesti volivce o dnevu volitev in o voliščih za posamezne organizacijske enote, dele delovnega procesa ali za posebne skupine delavcev iz prvega odstavka 28. člena tega zakona. Če glede posameznih delavcev ali skupin delavcev iz drugega odstavka 36. člena tega zakona obstajajo razlogi za dvom o njihovi objektivni možnosti za pravočasno seznanitev z njenim javno objavljenim obvestilom, pa lahko volilna komisija zahteva od delodajalca, da jim to obvestilo dodatno posreduje tudi osebno, in sicer na način, ki ga tudi sam uporablja za redno komuniciranje z njimi.

(2) Volitve morajo biti organizirane tako, da je zagotovljena svoboda in tajnost glasovanja, glasovanje pa mora biti omogočeno samo volivcem, ki so po sklepu volilne komisije vpisani v volilni imenik.

(3) Volilna komisija lahko določi, da volivci, ki bodo na dan volitev predvidoma odsotni, ali ki to želijo iz drugih osebnih razlogov, volijo pred tem dnem in hkrati določi datum in mesto predčasnega glasovanja.

(4) Če se ugotovi, da zaradi bolezni, nepredvidenih službenih in drugih odsotnosti oziroma iz drugih utemeljenih razlogov na dan volitev ni bila omogočena udeležba vsem delavcem, in da bi bilo glasovanje na volitvah iz tega razloga neveljavno zaradi prenizke volilne udeležbe, lahko volilna komisija pred razglasitvijo volilnih izidov naknadno določi še en dopolnilni dan za izvedbo glasovanja, vendar ne več kot 5 dni od izvedenega zadnjega glasovanja.

36. člen

(1) Volitve se praviloma izvedejo z neposrednim, osebnim in tajnim glasovanjem delavcev na voliščih, v primerih in pod pogoji iz tega člena pa lahko tudi z elektronskim glasovanjem, z glasovanjem po pošti ali z glasovanjem na domu.

(2) Elektronsko glasovanje se lahko, če za to obstajajo ustrezni tehnični pogoji in možnosti, na njihovo zahtevo, posredovano volilni komisiji najmanj tri dni pred glasovanjem, omogoči volivcem, ki na dan razpisanih volitev in predčasnih volitev ne bodo prisotni na delu na lokacijah, na katerih so organizirana volišča, kot so, na primer, delavci, ki:

- so dlje časa odsotni zaradi bolezni,
- delajo na domu oziroma na daljavo,
- čakajo na delo doma,

- so na daljši službeni poti ali delajo na terenu izven sedeža družbe oziroma svoje organizacijske enote,
 - so na delu v tujini,
 - iz drugih opravičenih razlogov ne morejo priti na volišče,
- če za to obstajajo utemeljeni razlogi, pa se volitve v družbi izjemoma lahko tudi v celoti izvedejo v elektronski obliki.

(3) Elektronsko glasovanje na volitvah je dopustno le, če je predhodno urejeno s posebnim pravilnikom, ki ga sprejme in objavi volilna komisija, in s katerim je zagotovljena varnost njegove izvedbe tako glede svobode in tajnosti osebnega glasovanja volivcev, kakor tudi z vidika varnosti njihovih osebnih podatkov.

(4) Delavcem iz drugega odstavka tega člena, ki jim ni omogočeno elektronsko glasovanje, mora volilna komisija na njihovo zahtevo, posredovano najmanj pet dni pred dnevom glasovanja, ob enakih predpostavkah glede varnosti glasovanja omogočiti glasovanje po pošti, bolniško odsotnim delavcem pa tudi glasovanje na domu. Volilna komisija lahko za vse te delavce, za katere ji delodajalec posreduje ustrezne podatke, glasovanje po pošti oziroma na domu organizira tudi na lastno pobudo.

37. člen

(1) Voli se z glasovnicami.

(2) Na glasovnici se navedejo imena kandidatov za člane sveta delavcev po abecednem redu priimkov, z navedbo, za koliko kandidatov se glasuje.

(3) Če so volitve organizirane skladno z drugim odstavkom 28. člena tega zakona, se vsebina glasovnice, določena v prejšnjem odstavku, smiselno prilagodi izbranemu načinu glasovanja.

38. člen

Voli se tako, da se obkrožijo zaporedne številke pred imeni tistih kandidatov za člane sveta delavcev, za katere se želi glasovati.

39. člen

(1) Neizpolnjena glasovnica in glasovnica, na kateri ni mogoče ugotoviti volje volivca, sta neveljavni.

(2) Neveljavna je tudi glasovnica, če je volivec glasoval za več kandidatov za člane sveta delavcev, kot jih je potrebno izvoliti.

40. člen

(1) Ko poteče čas volitev, ki je določen, začne volilni odbor takoj šteti glasove.

(2) O delu volilnega odbora se sestavi zapisnik, v katerega se vpiše:

- dan, čas in kraj volitev, sestava volilnega odbora ter imena oseb, navzočih v skladu z 22. členom tega zakona,
- koliko delavcev je imelo pravico voliti na volišču,
- število oddanih glasovnic,
- število neveljavnih glasovnic,
- koliko glasov je dobil posamezen kandidat.

(3) V zapisnik se vpišejo tudi morebitne pripombe predstavnikov iz 22. člena tega zakona.

(4) Zapisnik, ki ga podpišejo vsi člani volilnega odbora, se najkasneje v 24 urah dostavi volilni komisiji, skupaj z volilnim gradivom.

41. člen

(1) Volilna komisija ugotovi, koliko volivcev je imelo pravico voliti v družbi, koliko jih je volilo, koliko glasovnic je bilo neveljavnih in koliko glasov je dobil posamezni kandidat za člana sveta delavcev.

(2) O delu volilne komisije se piše zapisnik, v katerega se vpišejo podatki iz prejšnjega člena, morebitne pripombe predstavnikov iz 22. člena tega zakona, pripombe članov volilne komisije ter osebni podatki izvoljenih kandidatov za člane sveta delavcev.

(3) Zapisnik podpišejo vsi člani volilne komisije.

42. člen

Izvoljenih je toliko kandidatov za člane sveta delavcev, kot je članov sveta delavcev, in sicer tisti, ki so dobili največje število glasov. Če sta dva kandidata za člana sveta delavcev dobila enako število glasov, je izvoljen tisti, ki ima daljšo neprekinjeno delovno dobo v družbi.

43. člen

(1) Glasovanje na volitvah je veljavno, če se ga je udeležila najmanj tretjina (*varianta*: četrtnina) delavcev z aktivno volilno pravico.

(2) Preden volilna komisija razglasi rezultate volitev ali morebitno neveljavnost izvedenega glasovanja zaradi prenizke volilne udeležbe, mora preveriti, ali je bilo glasovanje dejansko omogočeno vsem delavcem družbe in po potrebi ukrepati v smislu določbe petega odstavka 35. člena tega zakona.

44. člen

(1) V primerih iz prejšnjega člena se lahko glasovanje na volitvah ponovi šele po preteku treh mesecev, volilna komisija pa lahko v odvisnosti od ugotovljenih vzrokov za prenizko udeležbo odloči, da se pred tem ponovi tudi kandidacijski postopek, pri čemer pa že vloženi predlogi kandidatov ostajajo v veljavi. Volilna komisija te kandidate izrecno pozove, da se izjasnijo, če so pripravljeni ponovno kandidirati.

(2) Datum izvedbe ponovljenega glasovanja na volitvah določi in objavi volilna komisija takoj po zaključku morebitnega ponovljenega kandidacijskega postopka, najkasneje pa v 15 dneh po izteku trimesečnega obdobja iz prejšnjega odstavka.

(3) Če je zaradi prenizke udeležbe neveljavno tudi ponovno glasovanje o predlaganih kandidatih, mora volilna komisija ob smiselni uporabi določil 18. člena tega zakona sklicati zbor delavcev, ki odloči o morebitnem ponovnem razpisu volitev za nov svet delavcev oziroma o njegovi ukinitvi v družbi.

45. člen

(1) Volitve v svet delavcev se praviloma opravijo najmanj 15 dni pred iztekom mandatne dobe članov sveta delavcev.

(2) Volilne rezultate z javno objavo zapisnika razglasi volilna komisija po izteku tridnevnega roka iz drugega odstavka 53. člena tega zakona, vendar najkasneje v osmih dneh po izvedbi volitev, upravičeni pritožniki iz prvega odstavka 53. člena pa lahko ob smiselni uporabi določil 33. člena tega zakona pred pristojnim delovnim sodiščem zahtevajo odpravo morebitnih napak pri njihovem ugotavljanju.

(3) Po en izvod zapisnika o delu volilne komisije se vroči poslovodstvu družbe ter drugim predstavnikom iz 22. člena tega zakona.

(4) Z razglasitvijo volilnih izidov se šteje svet delavcev za izvoljenega, pravice in obveznosti pa izvršuje od dneva, ko prejšnjemu svetu delavcev preneha mandat. Če je zaradi zamude instruktorskega roka iz prvega odstavka novi svet delavcev izvoljen šele po tem, ko je prejšnjemu že potekel mandat, se za začetek mandata novega sveta delavcev šteje datum njegove prve seje, na kateri sta bila izvoljena predsednik in namestnik predsednika.

Prenehanje članstva v svetu delavcev

46. člen

(1) Delavcu preneha članstvo v svetu delavcev, če:

- umre,
- mu preteče mandat,
- izgubi pravico biti voljen v svet delavcev,
- je odpoklican,
- odstopi,
- mu preneha delovno razmerje v družbi,
- se pred potekom njegovega siceršnjega mandata izvedejo nove volitve sveta delavcev v primeru združitve družb skladno z določbo drugega odstavka 11. člena tega zakona.

(2) Odstop je veljaven, ko svet delavcev prejme pisno izjavo delavca o odstopu.

47. člen

(1) Če delavcu preneha članstvo v svetu delavcev po prejšnjem členu, postane član sveta delavcev za preostanek mandatne dobe tisti kandidat za člana sveta delavcev, ki je med neizvoljenimi kandidati dobil največ glasov, vendar ne manj kot 5 odstotkov glasov tistih, ki so glasovali. Če sta dva kandidata za člana sveta delavcev dobila enako število glasov, postane član sveta tisti, ki ima daljšo neprekinjeno delovno dobo v družbi.

(2) Če pred potekom mandatne dobe iz kakršnegakoli razloga preneha članstvo več kot tretjini članov sveta delavcev in jih ni mogoče nadomestiti skladno s prejšnjim odstavkom, mora volilna komisija brez nepotrebnega odlašanja razpisati nadomestne volitve.

(3) Če je svet delavcev sestavljen skladno z določbo 28. člena tega zakona, člani pa se volijo ločeno za posamezne posebne skupine delavcev oziroma organizacijske enote,

lahko manjkajoče člane sveta delavcev nadomestijo le kandidati z iste liste kandidatov. Če delavcem posamezne posebne skupine oziroma organizacijske enote na ta način ni mogoče zagotoviti predstavnika v svetu delavcev, volilna komisija v roku iz prejšnjega odstavka razpiše nadomestne volitve, ki se izvedejo samo znotraj te skupine oziroma enote.

(4) Na način, določen v prvem odstavku tega člena, lahko volilna komisija s svojim sklepom začasno nadomesti tudi člana sveta delavcev, ki bo iz objektivnih razlogov (porodniški dopust, daljša bolniška odsotnost, napotitev na delo v tujino in podobno) predvidoma dalj časa odsoten in objektivno ne bo mogel opravljati svoje funkcije.

(5) Če pred potekom mandatne dobe iz kakršnegakoli razloga preneha mandat več kot polovici članov sveta delavcev in jih ni mogoče pravočasno nadomestiti skladno s prvim odstavkom tega člena ali z razpisom nadomestnih volitev, svet delavcev ne more več veljavno odločati, volilna komisija pa mora v 30 dneh razpisati volitve za nov svet delavcev.

48. člen

(1) Postopek za odpoklic posameznega ali več članov sveta delavcev se začne na podlagi zahteve

- sveta delavcev,
- najmanj 10 odstotkov delavcev družbe z aktivno volilno pravico, izražene s podpisi,
- zbora delavcev, če je na njem prisotna vsaj tretjina delavcev družbe z aktivno volilno pravico,
- reprezentativnega sindikata v družbi, če gre za člana sveta, ki ga je kandidiral ta sindikat.

(2) Če gre za odpoklic na podlagi zahteve delavcev, morajo biti zahtevi priloženi podpisi delavcev iz prejšnjega odstavka.

(3) V zahtevi se navedejo in obrazložijo razlogi za odpoklic za vsakega člana posebej, zahteva pa se pošlje volilni komisiji. Enotna zahteva za kolektivni odpoklic skupine članov ali sveta delavcev kot celote ni možna.

(4) Volilna komisija v postopku za odpoklic člana sveta delavcev ne presoja utemeljenosti razlogov za odpoklic, vendar pa se morajo ti nanašati na opravljanje funkcije, v nasprotnem lahko volilna komisija predlog zavrne.

49. člen

(1) Če volilna komisija zahteve za odpoklic ne zavrne, v 30 dneh razpiše glasovanje o odpoklicu člana sveta delavcev in določi dan glasovanja.

(2) Glede načina postopanja volilne komisije v zvezi s preizkusom skladnosti zahteve za odpoklic z določili prejšnjega člena se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o postopku preizkusa predlogov za kandidate za člane sveta delavcev.

(3) Volilna komisija mora hkrati z razpisom glasovanja objaviti tudi besedilo predloga za odpoklic, na podlagi katerega je razpisala glasovanje o odpoklicu. Članom sveta delavcev, katerih odpoklic se predlaga, mora biti omogočeno podati pisni odgovor na predlog za odpoklic, ki ga volilna komisija objavi hkrati s predlogom za odpoklic.

50. člen

Odpoklic je izglasovan, če je zanj glasovala večina udeleženih volivcev, vendar pa najmanj tretjina vseh delavcev z aktivno volilno pravico.

51. člen

Za izvedbo glasovanja o odpoklicu se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o volitvah članov sveta delavcev, razen določb o predlaganju in glasovanju za posamezne posebne skupine delavcev ali organizacijske enote.

2. Varstvo volilne pravice in stroški volitev

52. člen

- (1) Volivcu morata biti zagotovljeni svoboda in tajnost volitev.
- (2) Nihče ne sme ovirati volitev članov sveta delavcev.
- (3) Delodajalec oziroma organi vodenja in nadzora družbe ter druge osebe, ki po tem zakonu nimajo aktivne in pasivne volilne pravice za svet delavcev, ne smejo v zvezi z volitvami delavcem obljubiti kakršnihkoli koristi oziroma jim ne smejo groziti z izgubo koristi in na ta način vplivati na glasovanje, prav tako pa se morajo vzdržati tudi kakršnekoli druge oblike neposrednega ali posrednega (prek svojih podrejenih delavcev) vmešavanja v volilni postopek, zlasti še v postopek predlaganja kandidatov za člane sveta delavcev oziroma odpoklic članov sveta delavcev.
- (4) Delavci imajo pravico izraziti svoje mnenje o volitvah, volilnih organih in kandidatih za člane sveta delavcev in za to ne morejo biti disciplinsko odgovorni.
- (5) Nihče ne sme od delavca zahtevati, naj pove, kako je volil oziroma zakaj ni volil.

53. člen

- (1) Glede vseh zaznanih možnih kršitev pravil tega zakona o postopku volitev sveta delavcev pred razglasitvijo volilnih izidov in zoper vse sprejete odločitve sveta delavcev in volilnih organov v tem postopku, za katere s tem zakonom ni določena neposredna pritožba na pristojno sodišče, imajo predlagatelji kandidatov, kandidati in pooblaščeniki predstavniki iz 22. člena tega zakona (v nadaljevanju: upravičeni pritožniki) pravico do pritožbe na volilno komisijo v prekluzivnem roku treh delovnih dni od dneva, ko so zanje izvedeli, oziroma od dneva, ko so pridobili status upravičenega pritožnika, če naj bi kršitve nastale že pred tem.
- (2) Zadnji prekluzivni rok za vlaganje pritožb po prejšnjem odstavku poteče tretji dan po izvedbi glasovanja na volitvah, po razglasitvi volilnih izidov pa je mogoče po pravni poti zahtevati samo še odpravo morebitnih napak pri njihovem ugotavljanju skladno z drugim odstavkom 45. člena tega zakona.
- (3) Volilna komisija mora o pritožbi odločiti v treh delovnih dneh in o svoji odločitvi nemudoma pisno obvestiti pritožnika, pritožnik pa ima pravico to odločitev v roku nadaljnjih treh delovnih dni izpodbijati pred pristojnim delovnim sodiščem.

(4) Volilna komisija oziroma pristojno sodišče lahko zaradi ugotovljenih bistvenih kršitev pravil postopka volitev, določenih s tem zakonom, ki so oziroma bi v danih okoliščinah lahko vplivale na izide volitev, razveljavi posamezna predvolilna opravila ali glasovanje na volitvah delno ali v celoti in odredi njihovo ponovno izvedbo. Če se kršitve nanašajo samo na postopek volitev v posamezni organizacijski oziroma volilni enoti ali na izvedbo glasovanja na posameznem volišču, se ta ponovi le v obsegu, ki je potreben za odpravo ugotovljenih nepravilnosti.

(5) V primeru delne razveljavitve volitev po prejšnjem odstavku se lahko svet delavcev, če je vsaj dve tretjini njegovih članov veljavno izvoljenih, konstituira in začasno deluje tudi v nepopolni sestavi.

(6) Če je volilna komisija zavrnila pritožbo, ki se nanaša na domnevne kršitve pri izvajanju predvolilnih opravil do dneva glasovanja na volitvah, pritožnik pa njeno odločitev izpodbija pred sodiščem, volilna komisija začasno prekine nadaljnje izvajanje teh opravil in po potrebi tudi preloži datum izvedbe glasovanja na volitvah ter o tem obvesti volivce, po pravnomočnosti sodne odločbe pa z njimi nadaljuje brez nepotrebnega odlašanja.

(7) Ponovitev razveljavljenih volilnih opravil iz tretjega odstavka tega člena se izvede najkasneje v 60 dneh od dneva razveljavitve, razpiše in organizira pa jo volilna komisija.

54. člen

(1) Delodajalec mora zagotoviti volilnim organom vso potrebno administrativno in tehnično podporo ter kriti stroške za izvedbo volitev.

(2) Čas, porabljen za delo volilnih organov in volitve, se plača, kot da bi delavci delali.

(3) Volitve se morajo izvesti v delovnem času tako, da je kar najmanj moten delovni proces.

3. Način dela sveta delavcev

55. člen

(1) Predsednik volilne komisije mora sklicati ustanovno sejo novoizvoljenega sveta delavcev najkasneje v osmih dneh od dneva prenehanja mandata prejšnjemu svetu delavcev, oziroma v osmih dneh od dneva objave volilnih izidov, če je bil izvoljen kasneje.

(2) Če predsednik volilne komisije ne skliče seje v roku iz prejšnjega odstavka, jo lahko skliče predsednik reprezentativnega sindikata, ki je v kandidacijskem postopku predlagal svoje kandidate, ali najmanj trije novoizvoljeni člani sveta.

(3) Svet delavcev na seji izmed svojih članov izvoli predsednika in enega ali več namestnikov, v primerih, ko je volitve razpisala volilna komisija s podaljšanim mandatom po drugem odstavku 19. člena tega zakona, pa na tej seji imenuje tudi novo volilno komisijo.

(4) Predsednik zastopa in predstavlja svet delavcev.

(5) Namestnik zastopa in predstavlja svet delavcev v odsotnosti predsednika.

56. člen

(1) Svet delavcev in člani sveta delavcev kot posamezniki s strani delodajalca ne smejo biti kakorkoli ovirani oziroma jim ne sme biti onemogočeno opravljanje njihovih aktivnosti v svetu delavcev, kot tudi ne njihovo redno delo.

(2) Nedovoljena je kakršnakoli oblika izvajanja formalnega ali neformalnega pritiska delodajalca na svet delavcev ali njegove posamezne člane pri njihovem odločanju.

(3) Delodajalec mora redne delovne obveznosti člana sveta delavcev prilagoditi tako, da jih ta lahko usklajuje z obveznostmi v svetu delavcev.

57. člen

(1) Način dela sveta delavcev se uredi s poslovnikom.

(2) S poslovnikom se uredijo zlasti naslednja vprašanja:

- notranja sestava in način izvolitve članov sveta delavcev, če je ta oblikovan v skladu z določbo prvega odstavka 28. člena tega zakona,
- način sklicevanja in vodenja sej ter pogoji za njihovo morebitno snemanje,
- sklepčnost in način sprejemanja odločitev,
- vodenje in način objave zapisnika,
- način konstituiranja odborov sveta delavcev,
- postopek izvolitve predstavnikov delavcev v organih družbe,
- način izvajanja nadzora nad delom delavskih predstavnikov v organih družbe,
- sklicevanje in način dela zbora delavcev,
- način posvetovanja članov sveta z delavci in organiziranje oblik osebnega izjavljanja delavcev,
- odgovornost članov sveta delavcev za opravljanje njihovih funkcij,
- etični kodeks in način uresničevanja odgovornosti članov sveta delavcev za opravljanje njihovih funkcij,
- sodelovanje s sindikati v družbi,
- načini sklicevanja in izvajanja sej ter drugih oblik internega komuniciranja med člani sveta delavcev in sveta delavcev z zaposlenimi na daljavo s pomočjo informacijsko-komunikacijskih sredstev.

58. člen

(1) Svet delavcev lahko ustanovi odbore za obravnavo posameznih vprašanj iz svojega delovnega področja.

(2) Svet delavcev v družbi z več kot 50 delavci obvezno ustanovi najmanj tričlanski odbor za varnost in zdravje pri delu, katerega člani so praviloma hkrati tudi člani skupnega odbora za varnost in zdravje pri delu iz drugega odstavka 60. člena tega zakona, v družbi z manj kot 50 delavci pa lahko svet delavcev izmed svojih članov imenuje le pooblaščenega poverjenika za varnost in zdravje pri delu.

(3) Odbori sveta delavcev se lahko ustanovijo tudi za obravnavo tistih vprašanj, ki so pomembna za posebne skupine delavcev (ženske, invalidi, mladi delavci ipd.), ali za posamezne organizacijske enote družbe oziroma dele delovnega procesa, ki so izven

sedeža družbe (dislocirane enote), če je v dislocirani enoti najmanj 20 delavcev z aktivno volilno pravico.

(4) Svet delavcev lahko v posameznih organizacijskih enotah iz prejšnjega odstavka, ki zaposlujejo več kot 200 delavcev, namesto odborov ustanovi obratne svete delavcev. Člane obratnega sveta na predlog sveta delavcev izvolijo delavci organizacijske enote s tajnim glasovanjem na svojem zboru, predseduje pa mu eden od članov sveta delavcev iz konkretne organizacijske enote.

(5) Glede vsebine in načina dela ter pravic in pristojnosti obratnih svetov delavcev iz prejšnjega odstavka tega člena se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o svetu delavcev, upošteva se pri tem vsebino in obseg upravljavskih odločitev, ki se lahko skladno z organizacijskimi akti družbe sprejemajo na ravni organizacijske enote, natančneje pa se uredijo v participacijskem dogovoru, sklenjenem med obratnim svetom delavcev in vodstvom konkretne organizacijske enote.

59. člen

(1) Pristojnosti odborov sveta delavcev določi svet delavcev s poslovnikom.

(2) Odbori so sestavljeni predvsem po načelu strokovnosti članov, predsednik odbora pa je praviloma eden izmed članov sveta delavcev.

(3) Poslovodstvo družbe se obvesti o ustanovitvi odborov sveta delavcev, njihovi sestavi in pristojnostih.

(4) Odbori sveta delavcev obravnavajo vprašanja iz svoje pristojnosti in o svojih zaključkih ter predlogih obvestijo svet delavcev, ki o tem sprejme končno odločitev.

(5) Svet delavcev lahko pooblasti odbor, da glede vprašanj iz svoje pristojnosti tudi samostojno nastopa v razmerju do poslovodstva v imenu sveta delavcev. V tem primeru se način uresničevanja teh pristojnosti uredi s participacijskim dogovorom.

60. člen

(1) Svet delavcev in delodajalec lahko za usklajevanje odločitev o posameznih vprašanih oblikujeta skupne odbore ali komisije, v katere imenujeta vsak svoje predstavnike, lahko pa tudi zunanje strokovnjake. S participacijskim dogovorom se lahko določijo tudi morebitne pristojnosti paritetno sestavljenih stalnih skupnih odborov ali komisij za samostojno sprejemanje odločitev, ki zavezujejo delodajalca.

(2) V družbi z več kot 50 svet delavcev in delodajalec obvezno ustanovita skupni odbor za varnost in zdravje pri delu kot stalno delovno telo, v katerem sodelujeta tudi strokovni delavec za to področje in izvajalec medicine dela. Odbor deluje pod predsedstvom delodajalca, predstavniki delavcev pa imajo pravico zahtevati sklic seje in obravnavo določenih vprašanj v odboru.

(3) V družbi z več kot 50 delavci svet delavcev in delodajalec praviloma ustanovita kot skupno delovno telo tudi odbor za pravno varnost delavcev, ki mu predseduje predstavnik sveta delavcev in ki:

- nadzira izvajanje zakonov, kolektivnih pogodb in sprejetih dogovorov v družbi,
- sprejema opozorila na konkretne kršitve ter pripombe in predloge delavcev glede izvajanja pravnih postopkov in predlaga ustrezne ukrepe za odpravo ugotovljenih nepravilnosti,

- z izvajanjem intervjujev in anket, pridobivanjem poročil strokovnih služb in na druge načine analizira ter ocenjuje splošno stanje na področju pravne varnosti delavcev v družbi,
- pripravlja letna poročila o stanju in programe ukrepov ter aktivnosti za izboljšanje nivoja pravne varnosti v družbi,
- spremlja in nadzira izvajanje ukrepov iz letnega programa.

(4) Pravico do sodelovanja s svojimi predstavniki v stalnih odborih iz drugega in tretjega odstavka tega člena imajo tudi zainteresirani reprezentativni sindikati v družbi.

61. člen

(1) Svet delavcev ima pravico na svoje seje povabiti strokovnjake iz družbe ali izven nje, vodilno osebje, predstavnike reprezentativnih sindikatov in predstavnike združenj delodajalcev.

(2) Svet delavcev ima pravico, da si glede obravnave vprašanj, ki so v njegovi pristojnosti po tem zakonu, priskrbi pomoč zunanjih strokovnjakov oziroma institucij po lastni izbiri.

(3) Če lastna sredstva sveta delavcev, ki jih zagotavlja delodajalec po 65. členu tega zakona, ne zadostujejo za kritje stroškov oseb oziroma institucij iz prvega in drugega odstavka tega člena, svet delavcev pa v posameznem primeru potrebuje njihovo pomoč za učinkovito izvajanje svojih zakonskih funkcij, se o načinu kritja teh stroškov svet delavcev in delodajalec dogovorita posebej. V primeru, da o tem ne dosežeta soglasja, je za odločitev pristojna arbitražna.

(4) Na zahtevo reprezentativnih sindikatov mora svet delavcev obravnavati katerokoli vprašanje iz svoje pristojnosti in se do njega opredeliti.

62. člen

(1) Svet delavcev se sestaja v delovnem času, upošteva potrebe delovnega procesa. Družba mora zagotoviti članom sveta delavcev pravico do plačanih ur za udeležbo na sejah, vključno s časom, potrebnim za prihod na sejo, in do povrnitve morebitnih potnih stroškov.

(2) Če svet delavcev v posameznih primerih ne odloči drugače, je udeležba na sejah omejena na vabljenе osebe, snemanje sej pa je ob izrecni privolitvi vseh sodelujočih dovoljeno le pod pogojem, da so dopustni nameni snemanja ter čas in način hrambe ter dostopnost posnetkov predhodno urejeni s poslovníkom skladno s predpisi o varstvu osebnih podatkov.

(3) Poslovodstvu družbe je treba pravočasno sporočiti čas seje.

(4) Če je seja sveta delavcev izjemoma sklicana izven delovnega časa, ker potrebe delovnega procesa ne dopuščajo drugače, se čas seje in prihoda na sejo šteje za delovni čas.

(5) Član sveta delavcev, ki se zaradi izmenskega dela ali odsotnosti zaradi dopusta udeleži seje sveta delavcev v svojem prostem času, je poleg plačanega delovnega časa v skladu s prejšnjim odstavkom tega člena upravičen tudi do povrnitve morebitnih potnih stroškov.

63. člen

(1) Vsak član sveta delavcev ima pravico do treh plačanih ur na teden za posvetovanje z delavci, pravico do treh plačanih ur na mesec in pravico do 40 plačanih ur na leto za izobraževanje, predsednik sveta delavcev pa ima pravico do dodatnih petih plačanih ur na mesec za pripravo sej in druge aktivnosti, povezane s to funkcijo.

(2) S participacijskim dogovorom se lahko določi večje število ur za delo članov sveta delavcev, daljša odsotnost z nadomestilom ali brez nadomestila plače zaradi izobraževanja, potrebnega za učinkovito delo sveta delavcev, večje število ur v okviru delovnega časa, namenjenih posvetovanju članov sveta delavcev z delavci, ter druge ugodnosti, povezane z delom sveta delavcev.

(3) Člani sveta delavcev si lahko medsebojno odstopajo plačane ure iz prvega odstavka tega člena.

(4) Člani odborov oziroma poverjeniki sveta delavcev za varnost in zdravje pri delu iz drugega odstavka 58. člena tega zakona imajo pravico do dodatnih 40 ur letno za specializirano usposabljanje s tega področja, ki je hkrati tudi njihova dolžnost v tej funkciji, delodajalec pa mora zagotoviti tudi njihovo dejansko napotitev na ustrezne oblike usposabljanja najmanj v tem obsegu.

(5) O udeležbi članov sveta delavcev na izobraževanjih iz prejšnjega odstavka samostojno odloča predsednik sveta delavcev. Odsotnost člana sveta delavcev z dela zaradi udeležbe na izobraževanju se šteje za upravičeno odsotnost z dela, če je delodajalcu napovedana vsaj dva dni pred predvidenim izostankom. Članu sveta delavcev morajo biti za čas udeležbe na izobraževanjih ustrezno zmanjšane redne delovne obveznosti na njegovem delovnem mestu, tako da udeležba na izobraževanjih nima za posledico dodatne delovne obremenitve.

(6) Če to narekujejo nujne potrebe delovnega procesa, lahko prepoved izostanka z dela zaradi udeležbe na izobraževanju članu sveta delavcev izjemoma izreče le poslovodstvo. Prepoved mora biti pisna in obrazložena. Poslovodstvo mora v primerih, ko posamezen član sveta delavcev dobi prepoved nadrejenega delavca glede udeležbe na pravočasno napovedanem izobraževanju, na zahtevo predsednika sveta delavcev zagotoviti nemoteno uresničevanje te pravice člana sveta delavcev.

(7) Družba mora zagotoviti članom sveta delavcev za čas posvetovanja z delavci ter opravljanje drugih nalog za svet delavcev enako plačo, kot če bi delali. Čas in kraj izvajanja posvetov, če gre za redno obliko posvetovanja z delavci, se sporazumno določita med poslovodstvom in svetom delavcev, upošteva potrebe delovnega procesa.

64. člen

(1) Delodajalec mora na zahtevo sveta delavcev omogočiti določenemu številu članov sveta delavcev, da svojo funkcijo opravljajo poklicno s polnim ali polovičnim delovnim časom, in sicer:

- v družbi s 50 do 100 delavci – en član s polovičnim delovnim časom,
- v družbi s 100 do 300 delavci – en član s polnim delovnim časom,
- v družbi z 300 do 600 delavci – en član s polnim in en član s polovičnim delovnim časom,
- v družbi s 600 do 1000 delavci - dva člana s polnim delovnim časom,
- na vsakih dodatnih 500 delavcev pa še po en član s polnim delovnim časom.

(2) O višini plače in drugih pogojih za opravljanje dela poklicnega člana sveta delavcev se dogovorita delodajalec in svet delavcev s participacijskim dogovorom.

(3) Plača poklicnega člana sveta delavcev se določi na podlagi metodologije za vrednotenje delovnih mest v družbi, vendar ne sme biti nižja od povprečne plače v družbi za zadnje tri mesece. Če je to zanj ugodneje, je poklicni član sveta delavcev upravičen do povprečne plače, ki jo je prejemal zadnje tri mesece pred izvolitvijo za člana sveta delavcev, ali do povprečne plače, ki so jo zadnje tri mesece prejemali zaposleni v družbi z enako stopnjo (*varianta*: in vrsto) izobrazbe, ne upošteva pri tem vodilne delavce iz drugega odstavka 12. člena tega zakona.

(4) Poklicnemu članu sveta delavcev pripada plača po prejšnjem odstavku tega člena od dneva, ko delodajalec prejme zahtevo sveta delavcev iz prvega odstavka tega člena.

(5) Če je poklicnih članov sveta delavcev več, je plača poklicnega predsednika sveta delavcev petnajst odstotkov višja od plače, določene na podlagi prejšnjega odstavka.

(6) Poklicni član sveta delavcev ima v času trajanja mandata pravico do strokovnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v svojem poklicu na stroške delodajalca in do drugih ukrepov za ohranjanje zaposljivosti, določenih s participacijskim dogovorom. Po končanem mandatu pa ima pravico do:

- vrnitve na delo, ki ga je opravljal pred nastopom dela poklicnega člana sveta delavcev, oziroma, če to ni možno, do sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi za drugo ustrezno delo,
- priznanja morebitnih plačnih napredovanj, ki bi jih bil ob uspešnem delu deležen na svojem prejšnjem delovnem mestu,
- razlike v plači, če je ta na drugem ustreznem delu nižja od plače, ki jo je prejemal pred nastopom dela poklicnega člana sveta delavcev,
- ustrezne dokvalifikacije ali prekvalifikacije, če je to potrebno za njegovo ponovno vključitev v delovni proces,
- drugih ugodnosti v zvezi s ponovnim vključevanjem v delovni proces, določenih s participacijskim dogovorom ali s pogodbo o zaposlitvi.

(7) Poklicni član sveta delavcev je za opravljanje svoje funkcije odgovoren svetu delavcev in pri svojem delu ni vezan na navodila delodajalca. Delodajalec mu mora omogočiti dostop do delavcev med delovnim časom, če to ne moti delovnega procesa. O razporeditvi delovnega časa ter izrabi letnega dopusta in o drugih odsotnosti poklicnega člana sveta delavcev z dela odloča svet delavcev skladno z zakonom in kolektivnimi pogodbami, o čemer obvešča delodajalca.

(8) Svet delavcev in delodajalec se lahko s participacijskim dogovorom dogovorita, da bodo namesto poklicnih članov sveta delavcev strokovna in druga dela za potrebe delovanja sveta s polnim ali polovičnim delovnim časom opravljali delavci, ki niso člani sveta delavcev. Prav tako se lahko v okvirih iz prvega odstavka tega člena dogovorita, da bosta namesto člana sveta delavcev s polnim delovnim časom funkcijo opravljala dva člana sveta delavcev s polovičnim delovnim časom.

(9) Nagrada za delo pripada tudi nepoklicnim članom sveta delavcev. S participacijskim dogovorom se uredi tudi višina skupnih sredstev za nagrajevanje dela nepoklicnih članov sveta delavcev, in sicer najmanj v višini 10 odstotkov povprečne plače v družbi mesečno na vsakega člana sveta delavcev in 20 odstotkov na predsednika sveta delavcev. Svet delavcev razdeli ta sredstva med člane glede na njihove aktivnosti po

vnaprej dogovorjenih kriterijih. Z dogovorom se lahko določijo tudi primeri in pogoji, pod katerimi se zaradi slabših poslovnih rezultatov te nagrade začasno, vendar največ za obdobje enega leta, ne izplačujejo oziroma se izplačujejo v ustrezno zmanjšanem obsegu.

65. člen

(1) Delodajalec neposredno na podlagi zakona krije nujne stroške za delo sveta delavcev, najmanj pa stroške potrebnih prostorov za seje, sprejem strank, delo poklicnih članov sveta delavcev ter dogovorjene nagrade za delo nepoklicnih članov sveta delavcev, stroške materialnih sredstev, ki jih svet delavcev uporablja, stroške administrativnega osebja za delo sveta delavcev, stroške neodvisne zunanje pravne pomoči v pravnih postopkih in druge stroške arbitražnih in drugih pravnih postopkov skladno z določbo 105. člena tega zakona ter stroške za izobraževanje članov sveta delavcev (nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela zaradi izobraževanja, kotizacije, potni in drugi stroški) v okvirih iz prvega odstavka 63. člena tega zakona.

(2) Če mora svet delavcev za potrebe odločanja v okviru izvajanja svojih nalog in pristojnosti po tem zakonu ovrednotiti predvideno uvedbo ali uporabo naprednih tehnologij v družbi z vidika potencialnih negativnih vplivov na zaposlene z vidika varnosti in zdravja pri delu, varstva osebnih podatkov ter njihovega ekonomskega in socialnega položaja in pravic, se šteje, da stroški za vključitev ustreznega strokovnjaka iz 61. člena pomeni nujni strošek.

(3) Poleg kritja nujnih stroškov iz prvega odstavka tega člena mora delodajalec zagotoviti svetu delavcev tudi lastna finančna sredstva, s katerimi svet delavcev samostojno razpolaga, vendar le za potrebe svojega dela.

(4) Minimalna višina zagotovljenih lastnih finančnih sredstev, ki letno pripadajo svetu delavcev po drugem odstavku tega člena, je ena povprečna mesečna plača v Republiki Sloveniji v preteklem letu na člana sveta delavcev. Razpoložljiva sredstva, ki niso porabljena v tekočem letu, se ne prenesejo v naslednje leto. S participacijskim dogovorom se lahko določi tudi večji obseg letno zagotovljenih sredstev za delovanje sveta delavcev.

(4) Pooblaščen naročnik blaga in storitev, podpisnik pogodb in drugih pravnih poslov, ki zavezujejo delodajalca, ter neposredni odredbodajalec za izvedbo plačil v zvezi z uporabo lastnih finančnih sredstev sveta delavcev v okvirih iz prejšnjega odstavka tega člena je predsednik sveta delavcev, o opravljenih plačilih pa mora tekoče obveščati poslovodstvo družbe, ki lahko posamezno izplačilo po odredbi predsednika sveta delavcev zavrne le, če to presega okvire zagotovljenih letnih sredstev sveta delavcev po tem zakonu in participacijskem dogovoru, ali če bi izplačilo pomenilo očitno nenamensko porabo zagotovljenih sredstev.

(5) Pri ugotavljanju obsega že izkoriščenih razpoložljivih sredstev sveta delavcev po tem členu se ne upošteva davek na dodano vrednost, obračunan pri posameznih plačilih, če ga delodajalec lahko knjži kot vhodni davek.

66. člen

Določbe tega zakona o pogojih za delovanje sveta delavcev se smiselno uporabljajo tudi za delovanje predstavnikov delavcev v organih družbe, podrobneje pa se uredijo s participacijskim dogovorom.

67. člen

(1) Člani sveta delavcev, delavski zaupniki in predstavniki delavcev v organih družbe uživajo posebno delovno-pravno varstvo.

(2) Ravnanja delavskih predstavnikov pri opravljanju soupravljalških funkcij po tem zakonu ne štejejo kot uresničevanje delovnih obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi in zanje delavski predstavniki niso odgovorni delodajalcu po predpisih o delovnih razmerjih. Delodajalec zaradi teh ravnanj zoper delavskega predstavnika ne sme ukrepati disciplinsko ali mu podati opozorila pred redno odpovedjo oziroma redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

(3) Delodajalec mora na zahtevo sveta delavcev nemudoma preprečiti ali opustiti vsako ravnanje oziroma postopek zoper delavske predstavnike, ki bi bil zanje škodljiv, ali spremeniti svoje že sprejete odločitve, ki so zanje škodljive.

(4) Člani sveta delavcev, delavski zaupniki in predstavniki delavcev v organih družbe uživajo posebno varstvo pred odpovedjo, tako kot to določa zakon, ki ureja delovna razmerja.

(5) Članom sveta delavcev, delavskim zaupnikom in predstavnikom delavcev v organih družbe je mogoče znižati plačo, proti njim začeti disciplinski ali odškodninski postopek, jim odrediti delo v drugem kraju ali drugi organizacijski enoti, jim izreči pisno opozorilo pred odpovedjo ali izredno odpoved ali jih kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj samo ob predhodnem soglasju sveta delavcev.

(6) Pravno varstvo delavskih predstavnikov po tem členu traja ves čas opravljanja funkcije ter še leto dni po prenehanju opravljanja funkcije.

(7) Skrb za zagotavljanje delovnopravnega varstva delavskih predstavnikov po tem členu je pristojnost sveta delavcev, spori iz tega naslova pa se štejejo kot medsebojni spori med svetom delavcev in delodajalcem in jih razrešuje arbitraža po tem zakonu. Arbitražni postopek v teh sporih je hiter.

(8) V primerih, ko gre za varstvo delavskega zaupnika, pristojnosti sveta delavcev po tem členu izvršuje zbor delavcev družbe.

68. člen

Delavski predstavniki uživajo pravno varstvo po prejšnjem členu tudi pri novem delodajalcu, če pride do spremembe delodajalca zaradi pravnega prenosa dela podjetja, izvedenega na podlagi zakona, drugega predpisa, pravnega posla ali pravnomočne sodne odločbe, ali zaradi statusnih sprememb z združitvijo ali razdelitvijo oziroma oddelitvijo družbe

69. člen

(1) Člani sveta delavcev, predstavniki delavcev v organih družbe in osebe iz 61. člena tega zakona so dolžni varovati poslovno skrivnost družbe, za katero so izvedeli pri opravljanju svojih pristojnosti in dolžnosti po tem zakonu.

(2) Za poslovno skrivnost se štejejo informacije, ki izpolnjujejo zahteve za poslovno skrivnost v skladu z zakonom, ki ureja poslovne skrivnosti.

(3) Člani sveta delavcev, predstavniki delavcev v organih družbe in osebe iz 61. člena tega zakona so dolžni varovati tudi druge informacije, ki jih kot zaupne določi za to pristojni organ družbe. Kot zaupnih informacij pa ni dopustno določiti tistih informacij, ki jih svet delavcev, delavski zaupnik ali predstavnik delavcev v organih družbe potrebuje za uresničevanje svojih pristojnosti in odgovornosti po tem zakonu.

III. ZBOR DELAVCEV IN OSEBNO IZJAVLJANJE DELAVCEV

70. člen

(1) Svet delavcev lahko skliče zbor delavcev, ki ga sestavljajo vsi delavci z aktivno volilno pravico. Zbor delavcev lahko skliče tudi najmanj 10 odstotkov delavcev družbe z aktivno volilno pravico, ki v tem primeru določijo tudi dnevni red in organizirajo delo zbora. Delavci brez volilne pravice lahko sodelujejo na zboru brez glasovalne pravice.

(2) Zbor delavcev se lahko skliče za celotno družbo ali po posameznih organizacijskih enotah oziroma delih delovnega procesa v družbi. Zbor delavcev dislocirane enote ima pravico sklicati tudi odbor sveta delavcev dislocirane enote.

(3) Zbor delavcev lahko obravnava vprašanja iz pristojnosti sveta delavcev oziroma njegovega odbora, tako da se do njih opredeljuje ali v zvezi z njimi sprejema ustrezne pobude in priporočila.

(4) Svet delavcev enkrat letno na zboru delavcev poroča o svojem delu in predstavi svoj program dela za naprej, zbor delavcev pa se ima pravico do poročila opredeliti in k predlogu programa dela prispevati svoje pobude in predloge. Posamezni člani sveta delavcev poročajo svojem delu na delnih zbore delavcev v volilnih enotah, iz katerih izhajajo.

(5) Če zbor delavcev kritično oceni poročilo o delu sveta delavcev ali predstavnika posamezne enote v svetu delavcev, ima pravico s tajnim glasovanjem sprejeti tudi konkretne predloge za odpoklic v skladu z 48. členom tega zakona.

(6) Zbor delavcev lahko enkrat letno pozove predstavnike delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru oziroma njunih komisijah, da mu poročajo o svojem delu.

71. člen

(1) Svet delavcev oziroma odbor sveta delavcev lahko povabi na zbor delavcev osebe iz 61. člena tega zakona.

(2) Poslovodstvo družbe je potrebno obvestiti o sklicu zbora delavcev. Predstavnik poslovodstva družbe ima pravico sodelovati na zboru delavcev, na zahtevo sveta delavcev pa mora na zboru podati tudi poslovne informacije, povezane z dnevnim redom zbora.

(3) Svet delavcev oziroma njegov odbor mora sklicati zbor delavcev, če tako zahteva poslovodstvo družbe in uvrstiti na dnevni red vprašanja, ki jih poslovodstvo predlaga.

72. člen

(1) Zbor delavcev se lahko skliče, upošteva potrebe delovnega procesa, enkrat letno med delovnim časom.

(2) Zbor delavcev mora biti sklican na način, da se ga lahko udeležijo vsi zainteresirani delavci, po potrebi tudi v več terminih in na različnih lokacijah.

(3) Način sklica in delo zbora delavcev se podrobneje uredita s poslovnikom sveta delavcev, sklepi pa se sprejemajo z navadno večino prisotnih delavcev z aktivno volilno pravico, če ni za sprejem posameznih odločitev s tem zakonom določeno drugače.

73. člen

(1) Svet delavcev lahko glede pomembnejših vprašanj iz svoje pristojnosti v družbi organizira posvetovalni referendum, podpisovanje posebnih izjav, anketiranje ali drugo obliko osebnega izjavljanja delavcev, pri čemer mora zagotoviti, da njihova izvedba ne bo bistveno ovirala delovnega procesa.

(2) Delodajalec mora omogočiti izvedbo osebnega izjavljanja delavcev iz prejšnjega odstavka ob smiselni uporabi določb tega zakona o volitvah sveta delavcev.

IV. SVET DELAVCEV KONCERNA

74. člen

(1) Svet delavcev koncerna oziroma koncernski svet delavcev se ustanovi z dogovorom, ki ga sklenejo sveti delavcev koncernskih družb.

(2) V svetu delavcev koncerna sodelujejo predstavniki svetov delavcev vseh koncernskih družb, ki to želijo, za njegovo ustanovitev in delovanje pa zadostuje sodelovanje predstavnikov dveh ali več svetov delavcev, če zastopajo več kot tretjino skupnega števila delavcev z aktivno volilno pravico v koncernu.

(3) Če ima posamezna odvisna družba v koncernu položaj obvladujoče družbe nasproti svojim odvisnim družbam, s katerimi tvori samostojen koncern nižje ravni, se lahko tudi na tej ravni oblikuje svet delavcev koncerna. Sveti delavcev odvisnih družb se vključujejo v koncernske svete delavcev na višjih ravneh koncernskih povezav med družbami.

(4) V primerih iz prejšnjega odstavka se sveti delavcev odvisnih družb ne morejo neposredno vključevati v koncernske svete delavcev na višjih ravneh koncernskih povezav.

75. člen

(1) Člane sveta delavcev koncerna imenujejo sveti delavcev koncernskih družb. Število članov in sestava sveta delavcev koncerna se določita z dogovorom o ustanovitvi skladno s številom zaposlenih v koncernskih družbah. Z dogovorom se lahko določi tudi, da svet delavcev koncerna sestavljajo vsi člani sodelujočih svetov delavcev koncernskih družb, pri čemer število članov ne sme biti večje od 30.

(2) Člani sveta delavcev koncerna so lahko le člani svetov delavcev koncernskih družb.

(3) Za način dela sveta delavcev koncerna se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o načinu dela sveta delavcev družbe.

(4) Mandat posameznih članov sveta delavcev koncerna se veže na njihov mandat v svetih delavcev koncernskih družb, iz katerih so imenovani.

76. člen

(1) Svet delavcev koncerna je pristojen za obravnavanje vprašanj, ki se nanašajo na delovanje vseh ali več koncernskih družb, katerih sveti delavcev so vključeni v svet delavcev koncerna, in interese delavcev v njih, zlasti pa vprašanj glede:

- konsolidiranega letnega poročila koncerna,
- splošnega gospodarskega položaja koncerna,
- strategije razvoja in poslovne politike koncerna na posameznih področjih, vključno s politiko zaposlovanja;
- letnih, srednjeročnih in dolgoročnih planskih dokumentov koncerna;
- socialne problematike v koncernu;
- sprememb dejavnosti oziroma proizvodnih programov znotraj koncerna ali njihovega obsega,
- prodaje posameznih družb oziroma deležev v njih, prevzemov in drugih bistvenih sprememb lastništva,
- ustanavljanja ali prevzemanja novih koncernskih družb,
- sprememb organiziranosti koncerna in sistema upravljanja v koncernskih družbah;
- morebitne skupne kadrovske in socialne politike v koncernu,
- statusnih sprememb v koncernu,
- morebitnih skupnih izhodišč in usmeritev za urejanje posameznih vprašanj položaja in pravic delavcev znotraj koncerna (skupna metodologija za sistemizacijo, razpolaganje s skupnimi sredstvi standarda delavcev, politika izobraževanja, varstvo in zdravje delavcev, razvoj kadrov itd.),
- programov in ukrepov na področju izgrajevanja sistema internega komuniciranja z delavci v koncernu;
- drugih zadev, ki se nanašajo na interese delavcev koncernskih družb in o katerih se odloča na ravni koncerna.

(2) V razmerju do posloводства in organov koncerna ima svet delavcev koncerna smiselno enak položaj ter pravice in dolžnosti (pravica do obveščeniosti, pravica skupnega posvetovanja, pravica soodločanja in pravica zadržanja odločitve vodstva, pravica imenovanja predstavnikov delavcev v organe koncerna) kot jih imajo sveti delavcev posameznih povezanih družb v razmerju do poslovodstev in organov teh družb. Položaj, pravice in pristojnosti ter način njihovega uresničevanja in pogoji za delo sveta delavcev koncerna se podrobneje uredijo s participacijskim dogovorom med poslovodstvom in svetom delavcev koncerna ob smiselni uporabi določb tega zakona o svetih delavcev družb.

77. člen

(1) Če ni s sporazumom med sveti delavcev določeno drugače, je svet delavcev koncerna pristojen za izvolitev predstavnikov delavcev v organe vodenja in nadzora koncerna (delavski direktor, predstavniki delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru ali drugem organu vodenja in nadzora) po določbah 78. do 84. člena tega zakona. Organi vodenja in nadzora v dejanskem koncernu so organi vodenja in nadzora obvladujoče družbe, organi vodenja v pogodbenem koncernu in v koncernu z

razmerjem enakopravnosti pa so organi, ki po veljavni pogodbi o obvladovanju ali drugem pravnem aktu opravljajo funkcijo enotnega vodstva koncernskih družb.

(2) Če svet delavcev koncerna ni oblikovan, pristojnost iz prejšnjega odstavka tega člena uresničujejo zainteresirani sveti delavcev koncernskih družb na skupnih sejah, na katerih sprejmejo poslovnik o svojem delu ter pravila o postopku za imenovanje delavskega direktorja ter skladno z njimi opravijo imenovanje. Prvo skupno sejo lahko skliče in vodi predsednik sveta delavcev katerekoli koncernske družbe s tem, da mora biti vabilo na skupno sejo vsem svetom delavcev koncernskih družb posredovano najmanj 30 dni pred sejo. Skupna seja je sklepčna, če so na njej prisotni člani vsaj dveh zainteresiranih svetov delavcev koncernskih družb, ki skupaj zastopata več kot tretjino delavcev v koncernu, za izvolitev predstavnikov delavcev v nadzorni svet ali upravni odbor koncerna pa je potreba absolutna večina glasov vseh članov udeleženih svetov delavcev.

V. SODELOVANJE DELAVCEV V ORGANIH DRUŽBE, ZADRUGE ALI ZAVODA

78. člen

(1) Pravico do sodelovanja v organih družbe, zadruge ali zavoda delavci uresničujejo preko svojih predstavnikov v organih vodenja in nadzora kot enakopravnih članov teh organov, pri čemer ta pravica načeloma pripada delavcem vseh družb ne glede na njihovo konkretno pravno-organizacijsko obliko po zakonu, ki ureja gospodarske družbe.

(2) Pravico iz prvega odstavka delavci uresničujejo:

- a) v družbi z dvotirnim sistemom upravljanja ali v zadrugi prek predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe ali nadzornem odboru zadruge (v nadaljnjem besedilu: nadzorni svet) in njegovih komisijah ter v upravnem odboru zadruge in njegovih komisijah, lahko pa tudi prek delavskega direktorja kot predstavnika delavcev v upravi oziroma med poslovodji družbe ali med direktorji zadruge;
- b) v družbi z enotirnim sistemom upravljanja prek predstavnikov delavcev v upravnem odboru in v komisijah upravnega odbora, lahko pa tudi prek delavskega direktorja kot predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji oziroma med poslovodji družbe;
- c) v zavodu preko predstavnikov delavcev v svetu oziroma drugem primerljivem organu zavoda (v nadaljnjem besedilu: svetu zavoda) in njegovih delovnih ali posvetovalnih telesih, lahko pa tudi prek delavskega direktorja zavoda kot predstavnika delavcev v poslovodnem organu zavoda, kakor ga opredeljuje zakon, ki ureja zavode.

(3) Določbe drugega odstavka tega člena o pravici delavcev do sodelovanja v organih vodenja in nadzora delniške družbe se smiselno uporabljajo tudi za sodelovanje predstavnikov delavcev v ustreznih organih drugih oblik gospodarskih družb s primerljivimi pristojnostmi za vodenje poslov in izvajanje nadzora, pri čemer se ta pravica delavcev podrobneje uredi v aktu o ustanovitvi družbe oziroma v družbeni pogodbi na podlagi predhodno sklenjenega participacijskega dogovora.

(4) Če akt o ustanovitvi ali družbena pogodba ne ureja pravic delavskih predstavnikov v primerljivih organih vodenja in nadzora skladu s četrtem odstavkom tega člena ali jih ne ureja v zadostnem obsegu, ima svet delavcev pravico zahtevati, da to na podlagi njegovega predloga s svojo sodbo uredi sodišče v nepravdnem postopku.

(5) Predsednik ali drug pooblaščen predstavnik sveta delavcev ima pravico sodelovati tudi na sejah skupščine družbe oziroma občnega zbora zadruga in predstaviti stališča ter izraziti mnenja sveta delavcev do posameznih točk dnevnega reda, če pravočasno priglasijo svojo udeležbo v skladu z zakonom. Če družba nima posebnih organov nadzora, pa mora biti predstavnik sveta delavcev k sodelovanju pri odločanju skupščine družbenikov o vprašanih, za katera so po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, pristojni nadzorni sveti delniških družb, posebej povabljen. V družbah z enim družbenikom mora biti predstavniku sveta delavcev omogočeno podati pisno mnenje o sklepih skupščine, preden so ti sprejeti in vpisani v knjigo sklepov.

(6) Koncerni se glede števila delavcev, kadar je to število določeno kot pogoj za pridobitev pravice do predstavnikov delavcev (npr. delavskega direktorja) v organih vodenja in nadzora koncerna, določenih v prvem odstavku 78. člena tega zakona, štejejo kot statusno enovite družbe, tako da se upošteva število delavcev vseh koncernskih družb, vključno z njihovimi odvisnimi družbami.

(7) Kandidati za predstavnike delavcev v organih družbe, zadruga ali zavoda morajo izpolnjevati splošne pogoje, ki jih za člane organa vodenja in nadzora določa zakon, morebitni dodatni pogoji, ki jih določajo splošni akti družbe, zadruga ali zavoda pa se zanje ne uporabljajo.

79. člen

(1) Število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu oziroma v upravnem odboru se določi s statutom družbe oziroma s pravili zadruga, vendar ne sme biti manjše od ene tretjine članov in ne večje od polovice vseh članov nadzornega sveta oziroma upravnega odbora.

(2) Število predstavnikov delavcev v svetu zavoda se določi z ustanovitvenim aktom in statutom zavoda v skladu z zakonom, ki ureja zavode, ali posebnim zakonom, vendar ne sme biti manjše od ene tretjine članov in ne večje od polovice vseh članov organa zavoda.

(3) Za predstavnika delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru družbe ali svetu zavoda ne more biti izvoljena v družbi zaposlena oseba, ki po tem zakonu nima volilne pravice za svet delavcev.

(4) Če je s poslovníkom sveta delavcev določeno, da predsednik sveta delavcev postane predstavnik delavcev v nadzornem svetu po funkciji, je trajanje njegovega mandata v nadzornem svetu vezano na začetek in konec njegovega opravljanja funkcije predsednika sveta delavcev.

(5) Predstavnik delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru oziroma svetu zavoda ne more biti predsednik tega organa.

(6) V komisije nadzornega sveta oziroma upravnega odbora ali sveta zavoda mora biti imenovan vsaj po en predstavnik delavcev na predlog sveta delavcev.

(7) Predstavnike delavcev, ki so člani nadzornega sveta ali upravnega odbora ali sveta zavoda izvoli in odpokliče svet delavcev in s tem preko poslovodstva družbe ali zavoda seznanijo skupščino družbe oziroma ustanovitelja zavoda.

(8) Način izvolitve in odpoklica članov nadzornega sveta oziroma upravnega odbora ali sveta zavoda oziroma njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, se podrobneje določi s poslovníkom sveta delavcev, pri čemer pa mora biti zagotovljena preglednost kandidacijskega postopka in tajnost glasovanja.

(9) Svet delavcev lahko pred izvolitvijo predstavnikov delavcev v nadzorni svet oziroma upravni odbor družbe ali v svet zavoda organizira javno predstavitev kandidatov in njihovih programov na zborih delavcev ter posvetovalno glasovanje o kandidatih med delavci.

80. člen

(1) Člani nadzornega sveta oziroma upravnega odbora in njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, pri sprejemanju odločitev teh organov zastopajo interese delavcev na podlagi okvirnih usmeritev sveta delavcev, kateremu so dolžni tudi tekoče poročati o svojem delu, vendar pa pri usklajevanju stališč in glasovanju v nadzornem svetu niso vezani na njegova stališča.

(2) Nadzorni svet oziroma upravni odbor nadzoruje uresničevanje tega zakona v družbi in v zvezi s tem tekoče spremlja delovanje poslovodstva, se odziva na pobude in predloge delavskih predstavništev ter periodično, najmanj pa enkrat letno na podlagi poročila sveta delavcev obravnava stanje na področju izvajanja tega zakona, se do njega opredeli in sprejme ustrezne ukrepe za izboljšanje stanja. Če svet delavcev poročila ne predloži, ga nadzorni svet k temu posebej pozove.

81. člen

(1) Delavski direktor se skladno z določili tega zakona imenuje v družbah, zadrugah in zavodih (v nadaljnjem besedilu: družbah) z več kot 500 (*varianta*: 250) delavci, v družbah z manjšim številom delavcev pa se lahko imenovanje delavskega direktorja določi s participacijskim dogovorom.

(2) Delavski direktor se imenuje tudi v družbi z več kot 200 (*varianta*: 100) delavci, če družba razen skupščine in poslovodstva nima drugih organov upravljanja, v katere bi lahko svet delavcev imenoval predstavnike delavcev.

(3) V družbi z enotirnim sistemom upravljanja je za delavskega direktorja lahko imenovana le oseba, ki ni član upravnega odbora družbe.

(4) Če individualno poslovodstvo z imenovanjem delavskega direktorja po samem zakonu postane dvočlansko poslovodstvo, je v primeru nesoglasja pri odločanju odločilen glas poslovnega direktorja, način delovanja dvočlanskega poslovodstva pa se podrobneje uredi s poslovníkom poslovodstva, na katerega mora biti podano soglasje sveta delavcev.

82. člen

(1) Delavski direktor je enakopraven član poslovodstva družbe, kakor ga zanj opredeljuje zakon, ki ureja gospodarske družbe, le pri delniških družbah z enotirnim sistemom upravljanja se za poslovodstvo po določilih tega zakona štejejo samo izvršni direktorji. Delavski direktor predstavlja in zastopa interese delavcev pri kolegijem delu in odločanju poslovodstva o vodenju poslov družbe, individualno pa je pooblaščen in odgovoren za samostojno vodenje interne socialne funkcije in za zastopanje družbe v pravnih poslih, povezanih z izvajanjem te funkcije.

(2) Če izvršni direktorji delniške družbe ali poslovodje družbe z omejeno odgovornostjo skladno s statutom oziroma z družbeno pogodbo poslov družbe ne vodijo skupaj, temveč posamično, se način enakopravnega soodločanja delavskega direktorja s posameznimi člani poslovodstva pri sprejemanju njihovih odločitev ob upoštevanju pravila iz četrtega odstavka prejšnjega člena uredi s poslovnikom poslovodstva, sprejetim s soglasjem sveta delavcev. Delavskemu direktorju mora biti s poslovnikom zagotovljena možnost pravočasnega vključevanja v oblikovanje predlogov vseh pomembnejših poslovodnih odločitev in pravica glasovanja o njih enako kot če bi poslovodstvo delovalo kolektivno.

(3) V okvir interne socialne funkcije v smislu prvega odstavka tega člena spada izvajanje ukrepov, dejavnosti in projektov, ki so neposredno namenjeni uresničevanju družbene odgovornosti družbe do zaposlenih, izboljševanju različnih vidikov kakovosti njihovega delovnega življenja ter izgrajevanju socialnega kapitala družbe, in ki načeloma niso interesno nezdružljivi s funkcijo delavskega predstavnika v družbi, kot na primer:

- sistemski razvoj različnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih (sodelovanje pri upravljanju, udeležba pri dobičku, širše notranje lastništvo) in socialnega dialoga v družbi,
- izgrajevanje učinkovitega sistema obveščanja in internega komuniciranja z zaposlenimi ter izvajanje drugih ukrepov za izgrajevanje socialnega kapitala družbe,
- organiziranje in vodenje področja standarda delavcev (prehrana med delom, šport in rekreacija, sociala v ožjem smislu, itd.),
- priprava predlogov za izboljševanje delovnih pogojev in humanizacijo dela,
- skrb za učinkovito zagotavljanje delovnopravne varnosti zaposlenih in spoštovanja človekovih pravic,
- sodelovanje s pristojnimi direktorji in službami za kadrovske poslovno področje pri načrtovanju sistema izobraževanja, napredovanja in motiviranja zaposlenih ter njihovega kariernega razvoja,
- priprava ukrepov za zagotavljanje učinkovitega varstva dostojanstva zaposlenih, preprečevanje in odpravljanje posledic trpinčenja na delovnem mestu ter drugih psihosocialnih tveganj,
- nadzor nad celotnim področjem zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu ter priprava pobud za potrebne izboljšave,
- skrb za učinkovito usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zaposlenih,
- neposredno reševanje različnih individualnih in kolektivnih problematik delavcev, ki jih imajo ti pravico ustno ali pisno nasloviti nanj v zvezi s svojimi pogoji dela ter medsebojnimi odnosi v družbi, in podobno.

(4) Delavski direktor je odgovoren tudi za zagotavljanje ustreznih materialnih in drugih pogojev dela voljenih in sindikalnih delavskih predstavništev v družbi ter za organiziranje in vzdrževanje stalnih povezav med njimi in poslovodstvom ter strokovnimi službami družbe, ki so se dolžne tekoče odzivati na njihove pobude in predloge ter jim zagotavljati vse potrebne informacije za njihovo delo. Pri tem mora še posebno pozornost namenjati krepitvi sodelovanja med svetom delavcev in strokovno službo za kadrovske področje ter omogočanju intenzivnega vključevanja sveta delavcev v pripravo in sprejemanje ukrepov in odločitev s tega področja.

(5) Delavski direktor ne more zastopati delodajalca pri kolektivnih pogajanjih v družbi, pri sklepanju participacijskega dogovora in drugih pisnih dogovorov ter sporazumov s svetom delavcev ali sindikati.

(6) Način nagrajevanja delavskega direktorja, ki mora biti primerljivo z nagrajevanjem drugih članov posloводства, se določi s participacijskim dogovorom, vendar pa delavski direktor ne more biti nagrajen v obliki udeležbe pri dobičku družbe, kadar ta pripada ostalim članom posloводства, če svet delavcev na podlagi opravljene predhodne analize njegovega dela ne poda izrecne pozitivne pisne ocene učinkovitosti njegovega delovanja v interesu delavcev.

(7) Položaj ter pravice, pristojnosti in odgovornosti delavskega direktorja se podrobneje uredijo s participacijskim dogovorom in na tej podlagi sklenjeno pogodbo o zaposlitvi po predhodni pridobitvi soglasja sveta delavcev. Če participacijski dogovor te ureditve v času, ko svet delavcev imenuje delavskega direktorja, še ne vsebuje, se pogodba o zaposlitvi začasno sklene neposredno na podlagi določil prvega do četrtega odstavka tega člena.

(8) V družbah z manj kot 500 (*varianta*: 250) delavci je lahko delavski direktor na podlagi aneksa k obstoječi pogodbi o zaposlitvi, sklenjenega ob predhodnem soglasju sveta delavcev, imenovan le za neizvršnega člana posloводства brez individualnih pooblastil in odgovornosti za samostojno vodenje interne socialne funkcije družbe. Za neizvršnega delavskega direktorja ne more biti imenovan vodilni delavec družbe, ki nima pasivne volilne pravice za svet delavcev, družba pa je dolžna ustrezno zavarovati njegovo morebitno odškodninsko odgovornost za odločitve, sprejete v tej funkciji.

83. člen

(1) Pogoje in postopek za imenovanje in odpoklic delavskega direktorja določi svet delavcev s svojim poslovníkom, o začetku postopka imenovanja oziroma odpoklica pa je dolžan najmanj 15 dni pred sprejetjem dokončne odločitve pisno obvestiti delodajalca.

(2) Svet delavcev s svojim sklepom o imenovanju oziroma odpoklicu delavskega direktorja pisno seznaní organ družbe, ki je pristojen za imenovanje drugih članov posloводства družbe oziroma izvršnih direktorjev v družbi z enotirnim upravljanjem.

(3) Z dnem notifikacije po prejšnjem odstavku tega člena je odpoklicani delavski direktor tudi razrešen funkcije, imenovani delavski direktor pa nastopi svojo funkcijo z naslednjim dnem, če ni med svetom delavcev in organom iz prejšnjega odstavka predhodno dogovorjen drug datum začetka opravljanja te funkcije.

(4) Pogodbo o zaposlitvi oziroma aneks iz sedmega odstavka 82. člena tega zakona z delavskim direktorjem v imenu delodajalca formalno sklene organ iz drugega odstavka tega člena.

84. člen

Delavski direktor se mora o problematikah iz svojega delovnega področja tekoče posvetovati s svetom delavcev in ga obveščati o svojem delu ter o stališčih, ki jih zagovarja v zvezi s posameznimi pomembnejšimi odločitvami posloводства. Pri sprejemanju odločitev predstavlja in zastopa interese delavcev na podlagi okvirnih usmeritev sveta delavcev, vendar pa pri odločanju ni vezan na njegova stališča.

VI. NEPOSREDNO SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU IN SODELOVANJE PREK SVETA DELAVCEV

1. Neposredno sodelovanje delavcev pri upravljanju

85. člen

(1) Delodajalec mora delavcu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju in razvijati takšno organizacijo delovnega procesa in metode vodenja ljudi, ki omogočajo čim večjo avtonomijo in ustvarjalnost posameznika pri delu, ter uveljavljati druge oblike vključevanja delavcev kot posameznikov v sprejemanje delovnih in poslovnih odločitev na ravni delovnega mesta ter ožjih organizacijskih enot.

(2) Način uresničevanja individualnega sodelovanja delavcev pri upravljanju iz prvega odstavka se podrobneje uredi s participacijskim dogovorom.

86. člen

(1) Delavec kot posameznik ima pravico:

- dajati pobude in predloge za izboljšave, ki se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto,
- biti pravočasno, praviloma vsaj 15 dni pred sprejemom odločitve, obveščen o predvidenih spremembah na svojem delovnem področju,
- izraziti svoje mnenje o vseh vprašanih, ki se nanašajo na njegovo delo in na organizacijo ter vodenje delovnega procesa, in zahtevati izboljšave,
- zahtevati, da mu delodajalec oziroma od njega pooblaščen delavec pojasni vprašanja s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij ter iz vsebine tega zakona,
- zahtevati izvedbo potrebnih ukrepov s področja varnosti in zdravja pri delu na njegovem delovnem mestu oziroma v ožjem delu delovnega procesa, v katerem sodeluje,
- od delodajalca zahtevati pomoč pri reševanju drugih težav, povezanih z njegovim delom, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na kakovost delovnega življenja.

(2) Če ni z zakonom ali s participacijskim dogovorom določeno drugače, mora delodajalec na zahteve, prošnje in pobude delavca iz prvega odstavka odgovoriti najkasneje v 15 dneh.

2. Sodelovanje delavcev pri upravljanju preko sveta delavcev

87. člen

(1) Svet delavcev ima predvsem naslednje naloge in pristojnosti:

- v sodelovanju s sindikati skrbi za izvajanje zakonov in drugih predpisov, splošno veljavnih kolektivnih pogodb, splošnih aktov delodajalca ter doseženih dogovorov med svetom delavcev in delodajalcem ter v sodelovanju s sindikati in delodajalcem razvija sistem pravne varnosti delavcev v družbi, pri čemer ima v zvezi s tem pravico sprožati tudi ustrezne kolektivne delovne spore;
- se intenzivno vključuje v procese poslovnega odločanja v družbi, razen odločanja v okviru kolektivnih pogajanj in drugih oblik socialnega dialoga med delodajalcem in sindikatom, in skrbi za to, da se pri sprejemanju vseh

pomembnejših upravljavskih odločitev ustrezno upoštevajo interesi delavcev;

- na lastno pobudo predlaga delodajalcu ukrepe, ki so v korist delavcev oziroma družbe;
- sprejema predloge in pobude delavcev ter jih v primeru, da so upravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem;
- posreduje vprašanja delavcev, za katera oceni, da so relevantna, delodajalcu, ki mora nanje odgovoriti v razumnem roku;
- pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo;
- skrbi za spoštovanje dostojanstva delavcev v družbi ter za preprečevanje in odpravljanje posledic trpinčenja na delovnem mestu (mobinga) in drugih oblik stresa v zvezi z delom;
- skrbi za razvoj in nadzira delovanje sistema udeležbe delavcev pri dobičku in notranjega lastništva delavcev v družbi;
- skrbi za razvoj tudi individualne oziroma neposredne participacije delavcev v družbi v skladu s prejšnjim členom tega zakona,
- posebej tesno sodeluje s službo za razvoj kadrov v družbi, predlaga ukrepe s tega področja in nadzira njihovo uresničevanje;
- analizira vodstvene odnose v družbi in predlaga poslovodstvu ukrepe za njihovo izboljševanje v smeri razvoja participativnega vodenja ljudi v poslovnem procesu;
- proaktivno sodeluje pri sprejemanju in izvajanju ukrepov s področja varnosti in zdravja pri delu ter izboljševanja pogojev dela in delovnega okolja, pri čemer ima pravico zahtevati izdelavo ergonomskih in drugih študij, če oceni, da so obstoječi pogoji dela neprimerni;
- proaktivno sodeluje pri izpopolnjevanju sistema stimulativnega nagrajevanja in napredovanja delavcev v družbi;
- analizira sistem obveščanja in internega komuniciranja v družbi in predlaga ustrezne ukrepe;
- v sodelovanju s sindikati skrbi za razvoj standarda delavcev in si tudi na splošno prizadeva za sprejemanje in uresničevanje ukrepov za izboljševanje vseh vidikov kakovosti delovnega življenja delavcev v družbi ter njihovega delovnega zadovoljstva in zavzetosti.

(2) Delodajalec mora v razumnem roku, najkasneje pa v 30 dneh, odgovoriti na vsako pisno vprašanje, opozorilo, pobudo, predlog ali zahtevo sveta delavcev, ki jo ta poda v okviru izvajanja svojih zakonskih funkcij in pristojnosti.

(3) Če se vprašanje, opozorilo, pobuda, predlog ali zahteva sveta delavcev nanaša na uresničevanje zakonov in drugih predpisov ter kolektivnih pogodb iz prve alineje prvega odstavka tega člena oziroma na morebitne kršitve teh pravnih aktov, mora delodajalec nanje pisno odgovoriti najkasneje v osmih dneh. V primeru, da delodajalec na zahtevo sveta delavcev najkasneje v tem roku ne odpravi morebitnih kršitev in njihovih pravnih posledic, ima svet delavcev pravico in dolžnost v nadaljnjih osmih dneh zahtevati ukrepanje pristojnega inšpektorata ali drugega pooblaščenega državnega nadzornega organa, pri čemer se šteje kot stranka v inšpekcijskem postopku.

(4) Delodajalec lahko svetu delavcev na podlagi sklenjenega participacijskega dogovora prepusti tudi samostojno upravljanje področja standarda delavcev in sociale (reševanje stanovanjskih in drugih socialnih vprašanj, kulturne, športne, rekreacijske in počitniške dejavnosti, socialne pomoči), vključno z odločanjem o uporabi sredstev, ki jih nameni za potrebe, ter sprejemanje splošnih aktov s tega področja. O višini in

dinamiki porabe teh sredstev se vsako leto dogovorijo poslovodstvo, svet delavcev in sindikat s posebnim sporazumom.

88. člen

(1) Svet delavcev in poslovodstvo se redno sestajata praviloma enkrat mesečno zaradi posvetovanj in usklajevanj o različnih vprašanjih dela in poslovanja družbe, pri čemer se lahko za te redne skupne seje določi tudi stalen termin.

(2) Redne mesečne skupne seje po predhodnem usklajevanju s poslovodstvom sklicuje predsednik sveta delavcev, na dnevni red pa morajo biti uvrščena vsa vprašanja, katerih obravnavo zahteva svet delavcev ali delodajalec. Predsednik sveta delavcev in poslovodstvo lahko pripravita tudi plan glavnih vsebin rednih skupnih sej za določeno obdobje vnaprej.

(3) Poslovodstvo delodajalca se mora udeležiti sklicane redne mesečne skupne seje in pripraviti vse potrebne informacije ter gradiva za kakovostno obravnavo predvidenih vsebin.

(4) Dogovori in sklepi, sprejeti na rednih mesečnih skupnih sejah so za delodajalca obvezujoči.

(5) Način izvajanja rednih skupnih sej po tem členu, kakor tudi način uresničevanja pravic sveta delavcev do obveščeniosti, predhodnih skupnih posvetovanj in soodločanja po določbah 89. do 97. člena tega zakona se podrobneje uredi s participacijskim dogovorom.

Obveščanje in pridobivanje mnenj sveta delavcev

89. člen

(1) Delodajalec mora obveščati svet delavcev predvsem o vprašanjih, ki se nanašajo na:

- gospodarski položaj družbe,
- stanje proizvodnje in prodaje,
- splošni gospodarski položaj panoge,
- nepredvidene in nebitvene spremembe lastniških deležev družbe, s katerimi poslovodstvo ni bilo predhodno seznanjeno,
- morebitne pričakovane prevzeme in druge predvidene spremembe lastništva družbe, ki po kriteriju iz drugega odstavka 93. člena ne spadajo med bistvene spremembe lastništva,
- bistvene spremembe lastništva oziroma prodajo družbe ali njenega dela, na katere poslovodstvo družbe nima neposrednega vpliva,
- vizijo, strategijo in razvojne cilje družbe,
- letne, srednjeročne in dolgoročne poslovne načrte družbe,
- spremembo dejavnosti,
- zmanjšanje gospodarske dejavnosti,
- spremembe v organizaciji poslovnega procesa in delovnega časa v družbi ali v posameznih delih delovnega procesa,
- spremembe drugih delovnih pogojev ali delovnega okolja,
- spremembe tehnologije,

- ukrepe za varstvo zaupnosti in osebnih podatkov zaposlenih v družbi,
- letno poročilo družbe, katerega sestavni del mora biti tudi poročilo o uresničevanju tega zakona v družbi,
- trajnostni skrbni pregled ter poročila in druge informacije o trajnostnem upravljanju družbe;
- vprašanja, določena s participacijskim dogovorom.

(2) Na zahtevo sveta delavcev mora delodajalec omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščenost o zadevah iz prvega odstavka tega člena, ter mu posredovati informacije tudi o vseh drugih vprašanjih, ki se nanašajo na uresničevanje nalog in pristojnosti sveta delavcev po tem zakonu.

(3) Vse pisne ali ustne informacije, ki jih dobi svet delavcev v zvezi z izvajanjem svojih nalog in pristojnosti po tem zakonu, morajo biti popolne, tako da mu omogočajo seznaniti se z zadevo, jo preučiti in po potrebi oblikovati svoja mnenja in stališča ter pobude in predloge delodajalcu. V nasprotnem primeru lahko svet delavcev zahteva njihovo dopolnitev in ustrezno podaljšanje zakonsko določenih rokov za sprejem svoje odločitve.

(4) Delodajalec obvešča svet delavcev v ustni obliki na skupni seji, ki jo na njegovo zahtevo skliče predsednik sveta delavcev, na zahtevo predsednika sveta delavcev pa mora pravočasno pripraviti tudi pisno gradivo, ki se članom sveta delavcev posreduje hkrati z vabilom za sejo.

(5) Na zahtevo sveta delavcev se v družbi hkrati z letnim poročilom za delničarje in za druge zunanje uporabnike pripravi tudi posebno letno poročilo za zaposlene, ki na dostopen in razumljiv način prikazuje poslovanje in pričakovani razvoj družbe in ga prejmejo vsi delavci.

90. člen

(1) Delodajalec obvešča svet delavcev o vprašanjih iz prve do pete alineje prvega odstavka prejšnjega člena enkrat letno, o vprašanjih iz šeste in sedme alineje tekoče, o vseh drugih vprašanjih iz prvega odstavka prejšnjega člena pa mora obveščati svet delavcev in zahtevati njegovo mnenje pred sprejemom dokončne odločitve, in sicer v razumnem roku, ki omogoča pravočasno oblikovanje mnenja sveta delavcev.

(2) Svet delavcev je v zvezi z vsemi posredovanimi informacijami dolžan oblikovati svoje mnenje z morebitnimi pobudami in predlogi in ga posredovati delodajalcu.

(3) Delodajalec se mora, preden sprejme dokončno odločitev, do mnenja ter pobud in predlogov sveta delavcev iz prvega in drugega odstavka tega člena opredeliti in pojasniti razloge za njegovo morebitno neupoštevanje.

(4) Delodajalec ne more sprejeti odločitev, če predhodno ni zahteval mnenja sveta delavcev v skladu s prvim odstavkom tega člena.

Skupno posvetovanje

91. člen

(1) Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje o:

- statusnih in kadrovskih vprašanjih družbe iz 93. in 94. člena tega zakona,
- predlogih ukrepov za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu preden jih svetu delavcev v skladu s 95. členom tega zakona predloži v soglasje,
- vplivu uporabe obstoječe ali vpeljave nove tehnologije na varstvo osebnih podatkov delavcev,
- vseh vidikih problematike organizacije dela na domu oziroma na daljavo.

(2) Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev v pisni, po potrebi in na zahtevo sveta delavcev pa tudi v ustni obliki najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve s tem, da mora imeti svet delavcev najmanj 10 dni časa za proučitev prejetih informacij in izoblikovanje stališč za skupno posvetovanje .

(3) Informacije iz prejšnjega odstavka morajo biti vsebinsko popolne in morajo vsebovati vse podatke, ki svetu delavcev omogočajo podrobno seznaniti se z zadevo, jo preučiti in do predlaganih odločitev oblikovati jasna stališča za potrebe usklajevanja z delodajalcem. Svet delavcev mora svoja stališča praviloma izoblikovati na posebni seji pred skupnim posvetovanjem.

(4) Če informacije, ki jih je prejel svet delavcev, niso pravočasne ter vsebinsko popolne v smislu prejšnjega odstavka tega člena in jih delodajalec na zahtevo sveta delavcev ne dopolni v roku 8 dni, se šteje, da pogoji za skupno posvetovanje niso izpolnjeni, delodajalec pa ne sme sprejeti odločitve.

(5) Če je predmet skupnega posvetovanja predlog delodajalca za zmanjšanje števila delavcev po 94. členu tega zakona zaradi racionalizacije delovnih procesov, ki ni neposredna posledica zmanjšanja obsega konkretnega dela, mora delodajalec svetu delavcev predložiti tudi analizo dopustnosti psihofizičnih obremenitev delavcev, ki naj bi prevzeli dodatno delo.

92. člen

(1) Skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem predstavlja dolžnost delodajalca, da seznaní svet delavcev o predvidenih odločitvah glede vprašanj iz prvega odstavka prejšnjega člena, se z njim posvetuje in si prizadeva za uskladitev stališč.

(2) V primeru neupoštevanja stališč sveta delavcev mora delodajalec to svojo odločitev obrazložiti.

93. člen

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

- statusne spremembe,
- bistvene spremembe lastništva oziroma prodaja družbe ali njenega dela, če je pobudnik teh sprememb poslovodstvo oziroma je to aktivno vključeno v njihovo pripravo in lahko nanje tudi vpliva;
- prevzemne ponudbe s ponudbenim dokumentom prospekti oziroma prospekti po zakonu, ki ureja prevzeme družb, ter mnenja poslovodstva v zvezi z njimi, preden so ta posredovana potencialnim prevzemnikom,
- prenehanje družbe ali zaprtje njenega dela,
- statusno preoblikovanje družbe po zakonu, ki ureja gospodarske družbe,

- ureditev sestave in pristojnosti organov družbe ter sistema delitve dobička v statutu družbe ali družbeni pogodbi;
- sprememba sistema upravljanja družbe,
- izločitev in prenos dela dejavnosti oziroma delovnega procesa na drugega delodajalca,
- ustanavljanje odvisnih oziroma vzporednih družb, na katere naj bi bila prenesena dejavnost oziroma del dejavnosti družbe oziroma vsi ali del delavcev družbe,
- ustanavljanje potencialnih prevzemnih družb, katerih lastniki so delavci oziroma poslovodstvo družbe,
- predvidena sklenitev pogodbe o obvladovanju, pogodbe o prenosu dobička ali druge podjetniške pogodbe po zakonu, ki ureja gospodarske družbe,
- zmanjšanje ali povečanje osnovnega kapitala družbe;
- prodaja ali oddaja v najem sredstev družbe, če ima za posledico zmanjšanje števila delavcev;
- druga vprašanja, določena s participacijskim dogovorom.

(2) Za bistvene spremembe lastništva gre, kadar kupec pridobi več kot 10 odstotkov delnic ali deležev oziroma poveča svoj delež na več kot 25 odstotkov kapitala družbe.

(3) V primeru prevzemnih postopkov se ne uporabljajo določbe 91. člena tega zakona o rokih za obveščanje in skupno posvetovanje, temveč je treba te roke smiselno prilagoditi zakonu o prevzemih, tako da ima svet delavcev možnost pravočasnega vplivanja na vsebino odločitev ključnih udeležencev tega postopka. Predstavnikom sveta delavcev mora biti omogočeno aktivno sodelovanje v vseh fazah prevzemnega postopka, zlasti pa v vseh razgovorih in pogajanjih med predstavniki ciljne in prevzemne družbe ter morebitnimi posredniki pri izvedbi prevzema.

(4) Predlogu za vpis statusnih preoblikovanj v sodni register mora biti priloženo tudi dokazilo o pravočasno opravljenem skupnem posvetovanju s svetom delavcev.

94. člen

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

- potrebe po novih delavcih (število in profili), ne glede na njihovo število in pravno podlago njihovega dela,
- zmanjšanje števila delavcev, ne glede na njihovo število,
- sistemizacija delovnih mest in drugi organizacijski splošni akti ter navodila delodajalca,
- izbira delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi (vodilnih delavcev), razen članov poslovodstva ter delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi za kadrovske področje v družbi,
- kratkoročni, srednjeročni in dolgoročni programi in ukrepi na področju zaposlovanja ter izobraževanja, motiviranja, napredovanja in drugih elementov upravljanja s človeškimi viri,
- programi in ukrepi na področju socialnih dejavnosti v družbi,
- programi in ukrepi na področju izgrajevanja sistema internega komuniciranja v družbi,
- notranji organizacijski ukrepi, ki imajo za posledico spremembe pogodb o zaposlitvi glede vsebine dela in plačila za delo,
- uvajanje videonadzora in drugih vrst nadzora,

- splošni akti, ki urejajo varstvo osebnih podatkov v družbi,
- splošni akti, ki urejajo interne kanale za prijavo nepravilnosti, korupcije in goljufij ter postopke njihove obravnave in zaščito prijaviteljev,
- sprememba delodajalca po predpisih o delovnih razmerjih za del delavcev družbe,
- ponudba večjemu številu delavcev za spremembo pogodbe o zaposlitvi, s katero se spremeni kraj opravljanja dela,
- sprejemanje aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja,
- določanje disciplinskih kršitev in sankcij ter splošnih pravil o disciplinski in odškodninski odgovornosti,
- napotitve delavcev na obvezno izobraževanje v interesu delodajalca, napotitev delavcev na delo v tujino, uvedba večizemskega dela in drugi podobni enostranski ukrepi delodajalca, ki posegajo v ustaljeni način izvajanja delovnih obveznosti delavcev, če niso posebej predvideni s pogodbo o zaposlitvi;
- uvajanje naprednih tehnologij (umetne inteligence) v delovne procese, presoja njihovih možnih vplivov na različne vidike dela v družbi ter načrt ukrepov za preprečevanje njihovih morebitnih negativnih posledic za položaj in pravice zaposlenih;
- druga vprašanja, določena s participacijskim dogovorom.

(2) V primeru spreminjanja ali sprejemanja nove sistemizacije mora delodajalec v okviru informacije iz drugega odstavka 91. člena tega zakona svetu delavcev posredovati tudi izračun vpliva predvidenih sprememb na plače delavcev po posameznih delovnih mestih, delavcem in svetu delavcev pa mora biti zagotovljena tudi možnost aktivnega sodelovanja že v fazi priprave predloga nove ali spremenjene sistemizacije. Delodajalec mora v zvezi s tem omogočiti:

- sodelovanje predstavnikov sveta delavcev v strokovni komisiji ali drugem delovnem telesu za pripravo predloga,
- predhodno osebno izjasnjevanje delavcev kot posameznikov o predlogih novih opisov vsebine in zahtevnosti del za njihovo delovno mesto z možnostjo podajanja mnenj ter pobud in predlogov.

(3) Kdaj gre za večje število delavcev v smislu prvega odstavka, se ugotavlja po predpisih o delovnih razmerjih.

Soodločanje

95. člen

(1) Delodajalec mora pisno predložiti v predhodno soglasje svetu delavcev predloge odločitev v zvezi z:

- letnim razporedom delovnega časa (letnim delovnim koledarjem) ter navodili in drugimi sklepi posloводства, ki so podlaga za odločanje o izrabi letnega dopusta delavcev in drugih odsotnosti z dela v skladu s predpisi o delovnih razmerjih,
- spremembami sistemizacije delovnih mest, če naj bi imele za posledico znižanje plač delavcev;
- osnovami, merili in kriteriji za določanje delovne uspešnosti delavcev;
- splošnimi akti, s katerimi se ureja sistem napredovanja delavcev,
- določanjem kriterijev za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi v splošnih aktih,

- upravljanjem, določanjem pogojev in načina uporabe ter razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi, obrati za prehrano, otroškimi vrtci in drugimi objekti ter ustanovami standarda delavcev,
- spremembo delodajalca po predpisih o delovnih razmerjih, če gre za večje število delavcev, razen če je delodajalec upravljanje teh dejavnosti in objektov prenesel na sindikat,
- imenovanjem in razreševanjem delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi za vodenje kadrovskega področja v družbi,
- spremembami akta, s katerim se določajo naloge in pravice delavskega direktorja, če spremembe ne izhajajo iz participacijskega dogovora;
- sklenitvijo pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku družbe,
- drugimi vprašanji, določenimi s participacijskim dogovorom.

(2) Po opravljenem predhodnem skupnem posvetovanju in uskladitvi stališč v skladu z določili 91. in 92. člena tega zakona mora delodajalec predložiti svetu delavcev v soglasje tudi končni predlog izjave o varnosti z oceno tveganja ter drugih odločitev s področja varnosti in zdravja pri delu, če gre za odločitve, ki niso neposredno predpisane že z zakonom ali drugimi predpisi.

(3) Svet delavcev ima pravico tudi na lastno iniciativo predlagati odločitve o vprašanjih iz prvega odstavka, delodajalec pa se mora do njegovih predlogov opredeliti v roku 30 dni. Če se v tem roku do predloga sveta delavcev ne opredeli ali predlog zavrne, ima svet delavcev pravico zahtevati, da o tem odloči arbitražna v interesnem sporu.

(4) Predlogi odločitev iz prvega odstavka tega člena morajo biti pisno obrazloženi, pred predložitvijo svetu delavcev v soglasje pa mora delodajalec o njih opraviti tudi predhodno obveščanje sveta delavcev po določenih 90. člena tega zakona.

96. člen

(1) Delodajalec mora pridobiti predhodno soglasje sveta delavcev tudi za organizacijske in poslovne odločitve, ki bodo imele za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, če gre za večje število delavcev po predpisih o delovnih razmerjih. Predlog te odločitve delodajalca, posredovan svetu delavcev v soglasje, mora biti utemeljen z ustreznim strokovnim elaboratom, ki vsebuje:

- utemeljitev ekonomskih, tehnoloških, organizacijskih, strukturnih ali drugih vzrokov za nastanek presežka delavcev,
- navedbo konkretnih delovnih procesov, v katerih je prenehala potreba po delu določenega števila ali vseh delavcev,
- konkretna delovna mesta, ki bodo ukinjena v celoti,
- konkretna delovna mesta, na katerih bo dosedanje število delavcev le zmanjšano,
- skupno število in kategorije presežnih delavcev po vrsti in stopnji strokovne izobrazbe ter zahtevanih drugih delovnih zmožnostih, katerih delo je pod pogoji iz veljavnih pogodb o zaposlitvi postalo nepotrebno,
- število in kategorije presežnih delavcev, ki bi jih bilo mogoče interno prezaposliti oziroma z njimi skleniti novo pogodbo o zaposlitvi pod spremenjenimi pogoji ali s poprejšnjo prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo,
- število in kategorije presežnih delavcev, s katerimi pod nobenimi pogoji ne bo več mogoče nadaljevati delovnega razmerja in jim bodo pogodbe o zaposlitvi odpovedane brez ponudbe nove,
- načrt organizacije delovnega procesa po izvedenem zmanjšanju števila delavcev,
- analizo sprememb glede psihofizičnih delovnih obremenitev delavcev v predvideni bodoči organizaciji delovnega procesa po zmanjšanju njihovega

števila in oceno sprejemljivosti in dopustnosti teh sprememb z vidika tveganj za varnost in zdravje pri delu ob upoštevanju priporočil medicinske stroke, ter

- oceno vplivov teh sprememb na različne vidike kakovosti delovnega življenja.

(2) Svet delavcev lahko z obrazloženim sklepom zavrne soglasje k odločitvi iz prejšnjega odstavka, če meni, da razlogi za odločitev niso utemeljeni, ker bi bilo mogoče predvidene poslovne cilje doseči tudi brez oziroma z manjšim povečanjem ali zmanjšanjem števila delavcev od predvidenega, ali če meni, da bi predvideno zmanjšanje števila delavcev pomenilo nesprejemljivo povečano obremenitev preostalih delavcev, ki bi lahko ogrožala njihovo zdravje ali življenje.

(3) Če delodajalec meni, da je svet delavcev soglasje po tem členu zavrnil neutemeljeno, lahko zahteva, da o tem interesnem sporu odloči arbitražna in s svojo odločbo nadomesti soglasje sveta delavcev.

97. člen

(1) Svet delavcev se mora glede soglasja k predlogom odločitev delodajalca pisno izjasniti v 15 dneh od predložitve v soglasje.

(2) Delodajalec ne sme sprejeti odločitve, če predloga odločitve iz 95. in 96. člena tega zakona ni predložil v predhodno soglasje svetu delavcev, ali če je svet delavcev v 15 dneh soglasje zavrnil.

(3) Odločitev delodajalca, sprejeta v nasprotju z določbo prejšnjega odstavka tega člena je nična. Ničnost ugotavlja arbitražna na zahtevo sveta delavcev

(4) Svet delavcev mora svoj sklep o zavrnitvi soglasja ustrezno obrazložiti, po možnosti pa hkrati predlagati ustrežnejše rešitve, ki bi bile lahko zanj sprejemljive, oziroma navesti pogoje, pod katerimi bi bil pripravljen z odločitvijo soglašati.

(5) Če se svet delavcev kljub izrecnemu pisnemu predlogu delodajalca za izdajo soglasja k predlagani odločitvi do nje ne opredeli v roku iz prvega odstavka, se šteje, da z njo soglašata.

(6) Če svet delavcev zavrne soglasje k predlagani odločitvi, lahko delodajalec:

- odločitev v celoti umakne,
- spremeni prvotno odločitev ob upoštevanju pripomb in predlogov sveta delavcev in jo ponovno predloži v soglasje svetu delavcev,
- zahteva pogajanja s svetom delavcev zaradi uskladitve stališč in oblikovanja sporazumne rešitve,
- predlaga svetu delavcev arbitražno reševanje spora in sklenitev ustreznega arbitražnega dogovora, razen če je arbitražna že na podlagi tega zakona pristojna za reševanje konkretnega interesnega spora.

Pravica zadržanja odločitve delodajalca

98. člen

(1) Svet delavcev ima pravico s sklepom zadržati izvršitev sprejete odločitve delodajalca v osmih dneh od dneva, ko je bil o njej obveščen, in istočasno sprožiti arbitražni postopek po določilih tega zakona, če delodajalec:

- ne opusti začetih postopkov ali ne spremeni odločitev iz tretjega odstavka 67. člena tega zakona, škodljivih za člana sveta delavcev, v osmih dneh od podane zahteve sveta delavcev;
- ne obvesti sveta delavcev pred sprejemom dokončne odločitve in ne zahteva njegovega predhodnega mnenja o vprašanih iz 10. do 14. alineje prvega odstavka 89. člena tega zakona;
- sprejme odločitev iz prvega odstavka 91. člena tega zakona brez predhodne izvedbe skupnega posvetovanja ali pri njegovi izvedbi ne spoštuje postopkovnih določil iz drugega do petega odstavka 91. člena, 92. člena in drugega odstavka 94. člena tega zakona;
- delavcem in svetu delavcev ni omogočil aktivnega sodelovanja že v fazi priprave predloga nove ali spremenjene sistemizacije skladno z določbo drugega odstavka 94. člena tega zakona;
- predlogov odločitev iz prvega odstavka 95. in 96. člena tega zakona ni predložil v predhodno soglasje svetu delavcev, oziroma, če je v teh primerih sprejel odločitev kljub zavrnitvi soglasja s strani sveta delavcev;
- sprejme odločitev, ki je v nasprotju s pisnimi dogovori, pogodbami ali sporazumi iz prvega odstavka 6. člena tega zakona.

(2) V primerih iz prejšnjega odstavka delodajalec ne sme izvršiti odločitve oziroma mora nemudoma opustiti njeno nadaljnje izvrševanje vse do dokončne odločitve arbitraže.

(3) Če je odločitev iz prvega odstavka tega člena v trenutku, ko je bil svet delavcev o njej obveščen, deloma ali v celoti že izvršena, lahko svet delavcev v roku iz prvega odstavka zahteva, da jo arbitraža razveljavi in hkrati naloži delodajalcu odpravo in saniranje njenih že nastalih pravnih posledic, oziroma da ugotovi njeno ničnost in vzpostavi prejšnje stanje.

VII. RAZREŠEVANJE MEDSEBOJNIH SPOROV

99. člen

(1) Pravne spore med svetom delavcev in delodajalcem v zvezi z uresničevanjem tega zakona razrešuje arbitraža, pri čemer ta določba nadomešča sporazum med strankama o pristojnosti arbitraže.

(2) Če s tem zakonom ni določeno drugače, je za reševanje interesnih sporov med svetom delavcev in delodajalcem arbitraža pristojna le, če je med strankama glede tega sklenjen poseben arbitražni dogovor.

(3) Svet delavcev delodajalec se lahko dogovorita tudi za predhodno posredovanje inšpektorja za delo v sporu ob smiselni uporabi določil 216. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13).

100. člen

(1) Arbitražni senat je sestavljena iz enakega števila arbitrov, ki jih imenujeta svet delavcev in delodajalec, ter nevtralnega predsednika arbitražnega senata, ki ga imenujejo arbitri strank. Če ni z arbitražnim sporazumom izrecno določeno drugače, vsaka stranka imenuje po enega arbitra.

(2) Glede postopka pred arbitražo in drugih vprašanj, ki niso posebej določena s tem zakonom, se uporabljajo določbe zakona, ki ureja arbitraže.

101. člen

(1) Z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se lahko v družbi ustanovi stalna arbitraža.

(2) Če je v družbi ustanovljena stalna arbitraža, svet delavcev in delodajalec določita vsak svojo listo, s katere v primeru spora imenujeta svoje arbitre, sporazumno pa tudi skupno listo nevtralnih arbitrov, s katere se določajo predsedniki vsakokratnega arbitražnega senata.

102. člen

(1) Če v družbi ni ustanovljena stalna arbitraža, ali če med strankama ni sklenjen drugačen arbitražni dogovor, je za razreševanje sporov med sveti delavcev in delodajalci pristojna stalna arbitraža pri ministrstvu, pristojnem za delo, ustanovljena z odlokom pristojnega ministra.

(2) Minister, pristojen za delo, z odlokom določi tudi listo arbitrov na predlog reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev, posebej pa tudi listo neodvisnih strokovnjakov, s katere arbitri, ki so jih imenovala stranke, imenujejo predsednika arbitraže.

103. člen

(1) S predlogom za začetek arbitražnega postopka, ki ga vroči nasprotni stranki, istočasno pa tudi vloži pri pristojni stalni arbitraži, mora predlagatelj imenovati tudi svojega arbitra, predlog pa mora že vsebovati vse elemente tožbe po določbah zakona, ki ureja arbitraže.

(2) Nasprotna stranka mora svojega arbitra imenovati v treh dneh od prejema predloga za začetek arbitražnega postopka in to sporočiti predlagatelju, najkasneje v osmih dneh pa podati tudi pisni odgovor na predlog.

(3) Če nasprotna stranka ne imenuje svojega arbitra v roku iz prejšnjega odstavka tega člena, lahko predlagatelj zahteva, da arbitra z ustrezne liste arbitrov določi pristojno sodišče. Sodišče mora arbitra imenovati v treh dneh in o tem v nadaljnjih treh dneh obvestiti predlagatelja.

(4) Predlagatelj mora oba arbitra nemudoma pisno obvestiti o njunem imenovanju, svojega arbitra pa posebej pozvati, da v sodelovanju z arbitrom nasprotne stranke zagotovi takojšnje imenovanje predsednika arbitražnega senata.

(5) Postopek pred arbitražo je hiter in mora biti praviloma končan v 30 dneh od dneva, ko je bil sprožen, če to ni mogoče iz objektivnih razlogov, pa se ta rok lahko podaljša še za 30 dni.

(6) Če arbitraža ne odloči v roku iz prejšnjega člena in če se stranki ne sporazumeta drugače, lahko predlagatelj v nadaljnjih 30 dneh zahteva, da o sporu odloči pristojno sodišče.

104. člen

- (1) Odločba arbitraže je v družbi dokončna, njeno izvršljivost pa v skladu z zakonom, ki ureja arbitraže, razglasi pristojno sodišče.
- (2) Stranki lahko izpodbijata arbitražno odločbo pred pristojnim sodiščem iz razlogov in po postopku, ki je določen z zakonom, ki ureja arbitraže.
- (3) Za pristojno sodišče po tem zakonu se šteje sodišče, pristojno za delovne spore.

105. člen

Stroške arbitražnih in sodnih postopkov v sporih, ki izvirajo iz tega zakona, vključno z izvajanjem pristojnosti sveta delavcev iz prve alineje 87. člena, nosi delodajalec, pri čemer stroški za zunanjo pravno pomoč, ki jo ima svet delavcev pravico najeti samostojno in po svoji izbiri, izvedence in drugi stroški sveta delavcev v teh postopkih štejejo med nujne stroške za delo sveta delavcev po prvem odstavku 65. člena tega zakona.

VIII. EVIDENCA SVETOV DELAVCEV IN PREDSTAVNIKOV DELAVCEV V ORGANIH DRUŽB

106. člen

- (1) Ministrstvo, pristojno za delo, vodi evidence o delujočih svetih delavcev, delavskih zaupnikih in delavskih predstavnih v organih družb v Sloveniji za namene spremljanja uveljavljanja participacijskih pravic v državi.
- (2) Vsebino in način vodenja evidence iz prejšnjega odstavka predpiše minister, pristojen za delo.

IX. KAZENSKE DOLOČBE

107. člen

- (1) Z globo od 10.000 do 25.000 evrov se kaznuje za prekršek pravna oseba:
 1. če ne omogoči smiselne uporabe določb tega zakona v zavodu (tretji odstavek 1. člena);
 2. če ne odgovori na pobudo in predlog sveta delavcev najkasneje v 15 dneh in ne pristopi k pogajanju s svetom delavcev za sklenitev participacijskega dogovora (tretji odstavek 5. člena);
 3. če brez soglasja sveta delavcev odstopa od uresničevanja sklenjenih dogovorov in sporazumov s svetom delavcev (osmi odstavek 5. člena in četrti odstavek 6. člena);
 4. če ne omogoči dela in ne zagotovi pravic delavskemu zaupniku (tretji odstavek 9. člena);
 5. če svetu delavcev onemogoča začasno opravljanje tekočih nalog po izteku njegovega mandata (peti odstavek 10. člena)

6. če kot novi delodajalec ne omogoči nadaljevanje dela sveta delavcev in ohranitve statusa njegovih članov (11. in 69. člen);
7. če ne zagotovi volilni komisiji potrebnih podatkov za določitev volilnega imenika (četrti odstavek 12. člena);
8. če ne omogoči sklica zbora delavcev zaradi odločanja o oblikovanju zbora delavcev (17. člen);
8. če ne omogoči organizirati volitve tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci (tretji odstavek 35. člena);
9. če na kakršenkoli način ovira volitve članov sveta delavcev ali če volivcu krši svobodo in tajnost volitev (drugi, tretji, četrti in peti odstavek 52. člena);
10. če ne zagotovi kritja nujnih in potrebnih stroškov za tehnično izvedbo volitev (prvi odstavek 54. člena);
11. če ne zagotovi plačila delavcem za čas, porabljen za delo volilnih organov ali za čas, porabljen za volitve (drugi odstavek 54. člena);
12. če ovira ali onemogoča delovanje sveta delavcev oziroma opravljanje funkcij posameznih članov sveta delavcev ali njihovo redno delo, ali če nanje izvaja kakršnekoli pritiske pri njihovem odločanju (56. člen);
13. če ne zagotovi plačila članom sveta za udeležbo na sejah sveta delavcev in morebitnih potnih stroškov (62. člen);
14. če članom sveta delavcev ne omogoči izrabe prostih ur za posvetovanje z delavci in za izobraževanje v zakonsko ali s participacijskim dogovorom določenem obsegu (prvi in tretji odstavek 63. člena);
15. če onemogoča izvrševanje pravice predsednika sveta delavcev, da samostojno odloča o udeležbi članov sveta delavcev na izobraževanjih, ali če ne zmanjša delovnih obveznosti člana sveta delavcev za potrebe udeležbe na izobraževanju v skladu s tem zakonom (četrti odstavek 63. člena);
16. če na kakršenkoli način sankcionira kot kršitev delovnih obveznosti pravočasno najavljeno udeležbo člana sveta delavcev na izobraževanju (četrti odstavek 63. člena);
17. če ne izvede potrebnih ukrepov za zagotovitev udeležbe člana sveta delavcev na želenem izobraževanju (peti odstavek 63. člena);
18. če ne zagotovi plačila članom sveta delavcev za čas posvetovanja z delavci in za delo izven delovnega časa (šesti in sedmi odstavek 63. člena);
19. če določenemu številu članov sveta delavcev na zahtevo sveta delavcev ne omogoči poklicnega opravljanja funkcije ali ustreznega števila poklicnih strokovnih sodelavcev sveta delavcev (prvi in drugi odstavek 64. člena);
20. če ne določi plače in ne zagotovi drugih pravic poklicnim članom sveta delavcev v skladu s tem zakonom (tretji do peti odstavek 64. člena);

21. če nedopustno posega v vsebino in način delovanje poklicnih članov sveta delavcev ali mu onemogoča njegovo delovanje med delavci (šesti odstavek 64. člena);
22. če ne zagotovi sredstev za nagrajevanje neprofesionalnih članov sveta delavcev (sedmi odstavek 64. člena);
23. če ne krije nujnih stroškov za delo sveta delavcev (prvi odstavek 65. člena);
24. če svetu delavcev ne zagotovi finančnih sredstev za kritje drugih stroškov dela sveta delavcev (drugi in tretji odstavek 65. člena);
25. če ne omogoči prostega razpolaganje sveta delavcev s sredstvi v zakonsko določenih oziroma dogovorjenih okvirih ali izvršitev izplačila po odredbi predsednika sveta delavcev v teh okvirih, ali če v nasprotju z zakonom zavrne oziroma onemogoči posamezna izplačila (peti odstavek 65. člena);
26. če ne zagotovi materialnih in drugih pogojev za delo predstavnikov delavcev v organih družbe (66. člen);
27. če svetu delavcev onemogoči dostop do gradiv za seje in do sklepov nadzornega sveta oziroma upravnega odbora (drugi odstavek 69. člena);
28. če kakor koli ovira ali onemogoči svetu delavcev sklic zbora delavcev ali organizacijo drugih oblik osebnega izjavljanja delavcev v skladu z zakonom (70. in 73. člen);
29. če ovira ali onemogoča imenovanje delavskih predstavnikov v organe obvladujoče družbe prek sveta delavcev koncerna (prvi odstavek 77. člena);
30. če ne zagotovi ustreznih analognih oblik sodelovanja delavcev v organih družbe, ki ni organizirana kot delniška družba ali zadruga (drugi odstavek 78. člena);
31. če ne omogoči sodelovanja predstavnikov delavcev na skupščini družbe (peti odstavek 78. člena);
32. če na zahtevo predstavnikov delavcev ne zagotovi obravnave enkrat letno poročila sveta delavcev o stanju na področju uresničevanja tega zakona v družbi s predlogom ukrepov na nadzornem svetu oziroma upravnem odboru (drugi odstavek 80. člena);
33. če delavskemu direktorju na kakršenkoli način onemogoča vsestransko enakopravno sodelovanje pri delu in odločanju posloводства (prvi in drugi odstavek 82. člena);
34. če z imenovanim delavskim direktorjem ne sklene pogodbe o zaposlitvi ali aneksa k njej s soglasjem sveta delavcev (sedmi in osmi odstavek 82. člena);
35. če imenovanemu delavskemu direktorju ne omogoči nastopa funkcije v skladu zakonom (tretji odstavek 83. člena);
36. če kakorkoli krši pravice delavcev kot posameznikov do sodelovanja pri upravljanju, oziroma če ne spoštuje zastopniške vloge članov sveta delavcev pri

reševanju individualnih zadev delavcev in si ne prizadeva za njihovo rešitev (86. člen);

37. če v primeru razumno utemeljene zahteve sveta delavcev zavrne izdelavo ergonomskih in drugih študij v zvezi s podoji dela (dvanajsta alineja prvega odstavka 87. člena);

38. če ne odgovori na pisno pobudo, predlog ali mnenje sveta delavcev v roku 30 dni ali ne omogoči sodelovanja sveta delavcev kot stranke na strani delojemalcev pri sklepanju kolektivne pogodbe in urejanju drugih delovnih razmerij pri delodajalcu (drugi in tretji odstavek 87. člena);

39. če ne zagotavlja udeležbe posloводства na rednih mesečnih skupnih sejah s svetom delavcev ali če ne uresničuje sprejetih sklepov in dogovorov (tretji in četrti odstavek 88. člena);

40. če ne obvešča sveta delavcev o vprašanih, določenih s tem zakonom, v predpisani obliki, pravočasno ter popolno in celovito ali mu ne omogoča vpogleda v dokumentacijo oziroma mu ne zagotavlja ustreznih informacij za odločanje (89. člen);

41. če ne zahteva predhodnega mnenja sveta delavcev ali se ne opredeli do tega mnenja pred sprejemom odločitve (90. člen);

42. če ne obvešča sveta delavcev pravočasno, popolno in celovito in ne zahteva skupnega posvetovanja glede statusnih in kadrovskih vprašanj ter vprašanj varnosti in zdravja pri delu v predpisanem roku pred sprejemom odločitve (91. člen);

43. če ne poda odgovora na mnenja in stališča sveta delavcev oziroma ne pojasni razlogov za njihovo morebitno neupoštevanje (92. člen).

44. če delavcem in svetu delavcev ne omogoči sodelovanja pri pripravi predloga nove ali spremenjene sistemizacije (drugi odstavek 94. člena);

45. če ne omogoči svetu delavcev samostojnega najema neodvisne zunanje pravne pomoči neutemel

(2) Z globo od 5.000 do 15.000 evrov se kaznuje za prekršek tudi samostojni podjetnik posameznik, ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 4.000 do 10.000 evrov se kaznuje odgovorna oseba pravne osebe, ki stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

108. člen

(1) Z globo od 15.000 do 40.000 evrov se kaznuje za prekršek pravna oseba:

1. če krši zakonske dolžnosti glede posebnega varstva delavskih predstavnikov (67. in 68. člen);

2. če ne zagotovi dodatnega specializiranega izobraževanja in usposabljanja članom odborov oziroma poverjenikom sveta delavcev za varnost in zdravje pri delu (drugi odstavek 63. člena);

3. če pred sprejemom ne predloži svetu delavcev obrazloženih predlogov odločitev v soglasje (tretji odstavek 6. člena, prvi odstavek 95. člena in prvi odstavek 96. člena).

4. če sprejme odločitev oziroma ne opusti njenega nadaljnjega izvrševanja kljub temu, da je svet delavcev v predpisanem roku zavrnil soglasje (97. člen);

5. če izvrši začasno zadržano odločitev pred dokončno odločitvijo arbitraže (drugi odstavek 98. člena).

(2) Z globo od 8.000 do 20.000 evrov se kaznuje za prekršek tudi samostojni podjetnik posameznik, ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 6.000 do 15.000 evrov se kaznuje odgovorna oseba pravne osebe, ki stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

X. NADZOR NAD IZVAJANJEM ZAKONA

109. člen

Za nadzor nad izvajanjem tega zakona je pristojen inšpektorat za delo.

XI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

110. člen

Minister, pristojen za delo, sprejme odlok o stalni arbitraži za reševanje sporov po tem zakonu ter odlok o vsebini in načinu vodenja evidenc iz 106. člena tega zakona v roku treh mesecev po uveljavitvi zakona.

111. člen

Z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit).

112. člen

(1) Določba četrtega odstavka 10. člena tega zakona o petletnem mandatu članov sveta delavcev se uporablja tudi za svete delavcev, ki jim na dan uveljavitve zakona mandat še ni potekel.

(2) Ministrstvo, pristojno za delo, je dolžno v roku enega leta po uveljavitvi tega zakona pripraviti strokovno analizo tujih izkušenj s tako imenovanimi socialnimi volitvami, ki so uveljavljene v nekaterih evropskih državah, in s tem povezanih možnosti in potrebnih ukrepov za morebiten prehod na to obliko sočasnih volitev svetov delavcev tudi v Sloveniji.

113. člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

III. OBRAZLOŽITEV ČLENOV

K 1. členu

Določbe tega člena urejajo vsebino in stvarno veljavnost zakona, pri čemer so spremembe v primerjavi z ureditvijo teh vprašanj v veljavnem ZSDU predvsem naslednje:

1) Ukinja se meja najmanj 50 zaposlenih delavcev kot spodnji prag za uporabo določb tega zakona pri samostojnih podjetnikih, ki delavce pri samostojnih podjetnikih glede pravice do - individualnega in kolektivnega - sodelovanja pri upravljanju postavlja v izrazito diskriminatoren položaj v primerjavi z delavci v gospodarskih družbah in zadrugah, za kar pa z vidika bistva in namena te pravice ni najti stvarnih in razumnih razlogov. Sedanja zakonska ureditev delavce pri samostojnih podjetnikih z manj kot 50 zaposlenimi v celoti izključuje iz sistema delavske participacije po tem zakonu, kar je brez dvoma ustavno sporno z vidika načela enakosti pred zakonom. Prav tako pa je ta ureditev tudi v nasprotju z Direktivo 2002/14/ES o obveščanju in posvetovanju z delavci, ki teh pravic delavcev ne ločuje glede na konkretno statusno obliko njihovega delodajalca, ampak se na splošno nanaša na vsa - javna ali zasebna - »podjetja« (in obrate kot njihove poslovne enote) v državah članicah, pri čemer ta pojem vključuje tako gospodarske družbe kot tudi vse druge oblike podjetij, torej tudi podjetja samostojnih podjetnikov. Zato kakršnekoli načelne razlike med delavci družb, zadrug in samostojnih podjetnikov v tem pogledu niso dopustne, temveč mora biti z nacionalno zakonodajo vsem zagotovljen enak obseg participacijskih pravic. V Sloveniji mora torej glede tega za vse vrste podjetij veljati enak splošni princip, kot ga je v zvezi z implementacijo Direktive uveljavil ZSDU za gospodarske družbe in zadruge, to je:

- t. i. individualne participacijske pravice delavcev kot posameznikov v smislu 88. člena pripadajo vsem delavcem ne glede na število zaposlenih pri konkretnem delodajalcu,
- v podjetjih z več kot 20 zaposlenimi imajo delavci pravico izvoliti svet delavcev, v nasprotnem pa delavskega zaupnika z vsemi pristojnostmi, ki jih ima po tem zakonu svet delavcev.

2) Uporaba tega zakona se z novo določbo drugega odstavka tega člena razširja tudi na vse druge »gospodarske organizacije« po 75. členu Ustave RS (poleg gospodarskih družb, zadrug in samostojnih podjetnikov), ki imajo status delodajalca po predpisih o delovnih razmerjih, konkretno po prvem odstavku 20. člena ZDR-1, in ki jih 1. člen veljavnega ZSDU niti ne omenja (npr. podružnice tujih podjetij, gospodarske zbornice, gospodarska interesna združenja ipd.), kar v praksi povzroča številne nepotrebne dileme glede obstoja tozadevnih pravic njihovih zaposlenih. Ustavna pravica delavcev do sodelovanja pri upravljanju namreč ni in ne more biti vezana na takšno ali drugačno konkretno pravno-organizacijsko obliko opravljanja gospodarske dejavnosti njihovega delodajalca, temveč jim pripada že iz naslova delovnega razmerja pri tem delodajalcu. Po določbi 2. člena Direktive 2002/14/ES o obveščanju in posvetovanju z delavci pa pojem »delodajalec« pomeni vsako fizično ali pravno osebo, ki je stranka v pogodbah o zaposlitvi ali delovnih razmerjih z delavci, v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso. Pravico delavcev do sodelovanja pri upravljanju kot sestavni del pravic iz delovnega razmerja sicer obravnava tudi veljavni ZDR-1 (glej npr. 5. odstavek 65. člena, 1. odstavek 69. člena ZDR-1).

Pri navedenih »drugih gospodarskih organizacijah« je zaradi njihovih specifik v primerjavi z gospodarskimi družbami, zadrugami in samostojnimi podjetniki seveda načeloma možna zgolj smiselna uporaba določb tega zakona. Delavci podružnic tujih podjetij lahko, denimo, prek sveta delavcev podružnice že objektivno gledano sodelujejo le pri sprejemanju tistih odločitev, ki so po aktih matičnega podjetja v pristojnosti zastopnika podružnice, lastnih organov upravljanja, v katerih bi lahko sodelovali s svojimi predstavniki, pa podružnica nima. Gospodarska interesna združenja, ki uresničujejo določene skupne interese svojih članov, in gospodarske zbornice, ki uresničujejo skupne interese posameznih gospodarskih panog oziroma gospodarstva kot celote, pa imajo že v osnovi povsem drugačno upravljavsko strukturo kot gospodarske družbe, tako da določbe ZSDU o sodelovanju delavcev v organih družb zanje niso neposredno uporabne, ampak v tem pogledu potrebne ustrezne prilagoditve. Te pa so načeloma možne le prek sklepanja t. i. participacijskih dogovorov po 5. členu tega zakona, ki imajo zato v omenjenih organizacijah še poseben pomen.

3) Določba 75. člena Ustave RS zahteva ustrezno zakonsko ureditev sodelovanja delavcev pri upravljanju tako v gospodarskih organizacijah kot tudi v zavodih, pri čemer le-te za zavode še ni. Veljavni ZSDU pa zaenkrat v določbi tretjega odstavka 1. člena dopušča neposredno uporabo tega zakona v zavodih le glede uresničevanja individualnih participacijskih pravic delavcev, glede kolektivnih pa v svojem 110. členu odkazuje le na možnost ustrezne normativne ureditve v kolektivnih pogodbah, kar po ugotovitvah Ustavnega sodišča RS (odločbi US RS, opr. št. U-I-104/92 z dne 7. 7. 1994 in opr. št. U-I-160703-8 z dne 19. 5. 2005) ne zadostuje za ustrezno realizacijo navedene ustavne določbe in predstavlja »težjo protiustavnost«. Zato je zakonodajalcu naložilo takojšnjo zakonsko ureditev, ki bi odpravila to protiustavno stanje. Ker pa glede tega ni mogoče računati na morebiten hiter sprejem posebnega zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju zavodov, se zdi najprimernejši način realizacije teh ustavnih odločb ustrezna dopolnitev veljavnega ZSDU.

V tem smislu je v tretjem odstavku tega člena predlagana uzakonitev smiselne oziroma analogne uporabe ZSDU tudi za uresničevanje kolektivnih pravic do sodelovanja delavcev pri upravljanju v zavodih prek svetov delavcev. S to rešitvijo bi bila v celoti odpravljena omenjena protiustavnost, utemeljena pa je z dejstvom, da se je v nekaterih zavodih, v katerih je že uveljavljena (npr. RTV Slovenija), tudi v praksi v osnovi potrdila kot povsem primerna in učinkovita. Zlasti spričo dejstva, da je morebitne specifikke, ki veljajo za zavode v primerjavi z gospodarskimi organizacijami mogoče na primeren način avtonomno urediti s t. i. participacijskimi dogovori po 5. členu tega zakona.

4) Določba drugega odstavka 1. člena veljavnega ZSDU, ki predpostavlja, da se v podjetjih, ki opravljajo gospodarske javne službe, ter v bankah in zavarovalnicah ta zakon uporablja le, če ni s posebnim zakonom drugače določeno, torej zgolj subsidiarno, že v temelju predstavlja napačno izhodišče za urejanje pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju podjetij/družb, ki s svojo dejavnostjo uresničujejo (tudi) javni interes. Ta predpostavka namreč navaja na sklepanje, da prisotnost javnega interesa v dejavnosti podjetja že sama po sebi in samoumevno terja in opravičuje omejevanje pravic delavcev do sodelovanja pri upravljanju, ki jih določa ZSDU, in da omenjena določba pooblašča zakonodajalca za prosto urejanje obsega teh pravic v okviru posebnih zakonov za navedene gospodarske dejavnosti. Na podlagi takšnega napačnega sklepanja je bilo tako v dosednji zakonodajni sprejetih že kar nekaj spornih rešitev (npr. v Zakonu o zavarovalništvu, v Zakonu o bančništvu in v Energetskem zakonu), ki so brez kakršnekoli stvarne potrebe bodisi povsem izključevale predstavnike delavcev iz organov vodenja in nadzora bank in zavarovalnic ter energetskih družb bodisi bistveno omejevale njihovo število in pristojnosti glede enakopravnega soodločanja v teh organih (čeprav ti sicer nesporno odločajo tudi o vprašanjih, ki zadevajo zaposlene, in ne zgolj o vprašanjih uresničevanja javnega

interesa), a jih je Ustavno sodišče RS vse po vrsti razveljavilo kot protiustavne (glej odločbe USRS št. U-I-131/00-22 z dne 6.3.2003, U-I-250/00-14 z dne 15. 5. 2003 in U-I-55/16-19 z dne 13. 6. 2019). Podobno sporen zakonodajni pristop je še vedno zaslediti, na primer, tudi v veljavni določbi prvega odstavka 39. člena Zakona o slovenskem državnem holdingu, ki *a priori* izključuje uporabo določb ZSDU za nadzorni svet SDH.

Določbo drugega odstavka 1. člena veljavnega ZSDU je torej v izogib morebitnim tudi bodočim tovrstnim zakonodajnim anomalijam, ki jih kot taka zdaj omogoča, nujno spremeniti tako, da bodo kakršnekoli morebitne omejitve pravic delavcev do sodelovanja pri upravljanju, ki jih določa ZSDU, prek posebnih zakonov dopustne samo izjemoma in pod pogojem, če se utemeljeno ugotovi, da bi lahko njihovo polno uresničevanje objektivno onemogočilo uresničevanje javnega interesa. Kar pomeni, da je izhodiščna predpostavka ravno obratna od zgoraj navedene. In sicer: pravica delavcev do sodelovanja pri upravljanju gospodarskih organizacij po 75. členu Ustave RS je »neodtujljiva« človekova pravica, ki je lahko omejena izključno le s pravicami drugih, tj. v danem primeru z javnim interesom, pri čemer pa ni prav nobene podlage za pravno domnevo, da sedanji obseg te pravice po ZSDU že *a priori* onemogoča ustrezno uresničevanje tudi javnega interesa oziroma je z njim v koliziji in da jo zato lahko zakonodajalec s tem »izgovorom« (v nasprotju z določbo petega odstavka 15. člena URS, ki se glasi: »Nobene človekove pravice ali temeljne svoboščine, urejene v pravnih aktih, ki veljajo v Sloveniji, ni dopustno omejevati z izgovorom, da je ta ustava ne priznava ali da jo priznava v manjši meri.«) s posebnimi zakoni poljubno omeji. Že zakon sam mora torej izrecno določiti, katere participacijske pravice delavcev je v navedenem smislu s posebnimi zakoni izjemoma sploh dopustno kakorkoli omejiti in pod kakšnimi pogoji.

Dejstvo je namreč, da »sorazmerno« sodelovanje delavcev pri upravljanju zaradi svojih pozitivnih motivacijskih učinkov na zavzetost (tj. na delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost) zaposlenih lahko samo pozitivno vpliva na učinkovito uresničevanje kakršnihkoli, tj. bodisi javnih bodisi zasebnih, konkretnih ciljev konkretnih družb, ustrezna »sorazmernost« te pravice s pravicami in interesi drugih - javnih in/ali zasebnih - ključnih deležnikov podjetij pa je na podlagi doslej sprejetih ustavnih odločb (npr. na podlagi odločbe USRS opr. št. U-I-302/97 z dne 15. 6. 2000 o ugotovitvi neskladnosti 79. člena ZSDU z ustavo) zagotovljena že po samem ZSDU. In sicer konkretno predvsem prek omejitve števila delavskih predstavnikov v organih vodenja in nadzora družb na največ polovico ob istočasni izključitvi možnosti predstavnikov delavcev, da bi lahko predsedovali tem organom s pravico do odločilnega glasu v primeru neodločenega izida glasovanja, kar izključuje sistemsko možnost njihovega preglasovanja zastopnikov javnega interesa pri odločanju v teh organih. Iz tega razloga je skladno z zgoraj že navedenimi ustavnimi odločbami morebitno omejevanje ali celo popolno izključevanje pravic iz V. poglavja ZSDU glede sodelovanje delavcev v organih družbe prek posebnih zakonov (zaradi domnevne ogroženosti javnega interesa) že v osnovi povsem neutemeljeno, ampak so glede tega lahko sporne zgolj nekatere veljavne pravice sveta delavcev po ZSDU. Vendar pa, kot jasno izhaja iz odločbe opr. št. U-I-250/00-14 z dne 15. 5. 2003, to v nobenem primeru ne moreta biti pravici do obveščeniosti in do skupnega posvetovanja, temveč predvsem pravica do zadržanja odločitev delodajalca po veljavnem 98. členu ZSDU. Teoretično pa bi morda lahko v tem smislu prišla *de lege ferenda* v poštev edinole še pravica sveta delavcev do soodločanja s soglasjem, če bi se ta eventualno nanašala na vprašanja v javnem interesu.

Zgoraj navedene spremembe so vsebovane v novem četrtem odstavku 1. člena, ki glede na povedano izhaja iz naslednjih predpostavk:

- da se tudi v podjetjih, ki opravljajo gospodarske javne službe, ter v bankah in zavarovalnicah (pri katerih je deloma prisoten tudi javni interes) glede pravic do

sodelovanja delavcev pri upravljanju primarno uporablja ta zakon, s posebnimi zakoni pa je mogoče vanje posegati le izjemoma in pod jasno določenim pogojem;

- s posebnimi zakoni ni mogoče *a priori* in po prosti presoji zakonodajalca zmanjševati pravic delavcev po tem zakonu, ampak sta v duhu zgoraj citirane odločbe USRS predmet morebitnih omejitev lahko le dve od štirih temeljnih participacijskih pravic sveta delavcev, to sta pravica do soodločanja s soglasjem in pravica do začasnega zadržanja sklepa delodajalca (nikoli pa, denimo, pravici do obveščenosti in do skupnega posvetovanja, še manj pravica do izvolitve predstavnikov delavcev v organih družbe), pri čemer je kakršnakoli tovrstna možna le, če bi polno uresničevanje omenjenih dveh pravic po tem zakonu lahko objektivno onemogočilo uresničevanje javnega interesa.

Možnosti nedopustnega poseganja zakonodajalca s posebnimi zakoni v participacijske pravice delavcev po tem zakonu, kakršnim smo bili, kot rečeno, pogosto priča doslej, so torej z novopredlagano določbo četrtega odstavka tega člena bistveno omejene.

5) Sedanji četrti odstavek 1. člena veljavnega ZSDU v tem predlogu postane peti odstavek, vsebinsko pa se ne spreminja.

K 2. členu

Člen vsebuje pojmovnik uporabljenih izrazov v tem predlogu zakona, ki je sicer tudi terminološko ustrežno usklajen s kasneje sprejetim ZGD-1. V tem smislu so nekateri v veljavnem besedilu ZSDU uporabljeni zastareli ali vsebinsko preširoki pojmi (npr. »organ upravljanja« oziroma »direktor«, »kapitalsko povezane družbe«) v celotnem besedilu tega predloga zakona nadomeščeni z novimi, preciznejšimi pojmi »poslovodstvo«, »organi vodenja in nadzora« ter »koncern« in »koncernske družbe«, v tem členu pa je zgolj pojasnjena njihova vsebina.

V zvezi s tem velja morda posebej izpostaviti določbo iz b) točke prvega odstavka tega člena, ki pojem »delavci« oziroma »zaposleni«, za katere se uporablja ta zakon, razširja tudi na napotene delavce oziroma t. i. agencijske delavce po 59. členu ZDR-1 (tj. delavce, napotene s strani delodajalca za zagotavljanje dela) in na ekonomsko odvisne samozaposlene osebe po 213. členu ZDR-1, torej na dve ključni kategoriji t. i. prekarne delavcev, ki po določilih veljavnega ZSDU ne uživajo pravic do sodelovanja pri upravljanju. To pomeni, da tudi ti delavci avtomatično pridobijo vse t. i. individualne participacijske pravice, določene v 86. členu predloga zakona (pravice do podajanja pobud in predlogov, izražanja mnenj ter postavljanja vprašanj s pravico do odgovora glede organizacije in pogojev dela na lastnem delovnem mestu in v ožji organizacijski enoti ipd.), skladno z novopredlaganima določbama prvega odstavka 12. člena in drugega odstavka 13. člena pa naj bi bili v okviru objektivnih možnosti ustrezno vključeni tudi v kolektivno uresničevanje sodelovanja pri upravljanju (omogočeno naj bi jim bilo imenovanje svojega predstavnika kot »pridruženega« člana sveta delavcev, tisti, ki nepretrgoma delajo v družbi več šest mesecev pa tudi aktivno pravico za svet delavcev. S to rešitvijo se torej zapolnjuje pomembna vrzel v sedanjem ZSDU, kajti obseg prekarne dela, ki konkretne delavce med drugim prikrajšuje tudi za obravnavane delavske pravice, v praksi nikakor ni več zanemarljiv, temveč ravno nasprotno.

Drugi odstavek določa konkretnega relevantnega in pooblaščenega »sogovornika« svetu delavcev v imenu delodajalca, kar je - zaradi pristojnosti različnih organov delodajalca za sprejemanje različnih upravljavskih odločitev o vprašanih, ki so predmet tega zakona - v praksi sicer pogost problem, ki povzroča nepotrebne dileme in zmanjšuje učinkovitost tega zakona. Pogosto se namreč dogaja, da v primerih, ko so posamezne odločitve v pristojnosti drugih organov delodajalca ali celo družbenikov

samih in ne neposredno posloводства (npr. prodaja družbe ali njenega bistvenega dela, zaprtje družbe ali njenega bistvenega dela, bistvene spremembe lastništva po 94. členu veljavnega ZSDU ipd.), dolžno obveščanje delavcev in sveta delavcev ter predhodno skupno posvetovanje z njim kljub izrecni zakonski zavezi izostane z izgovorom, da to pač že po naravi stvari ne more biti predmet soupravljanja, ker presega tudi pristojnosti posloводства. Kar seveda pomeni kršitev smisla in namena tega zakona ter nekaterih izrecno določenih dolžnosti delodajalca iz 89. do 96. člena tega zakona. Pri vseh teh odločitvah gre namreč za odločitve, ki vsekakor zadevajo tudi zaposlene, zato morajo biti o njih v vsakem primeru najmanj vsaj predhodno obveščeni in konzultirani, čeprav so, denimo, v pristojnosti nadzornega sveta/upravnega odbora oziroma skupščine ali neposredno družbenikov samih, ki sicer po veljavnem ZSDU (razen morda po drugem odstavku njegovega 80. člena) nimajo nasproti svetu delavcev nobenih posebej predpisanih neposrednih obveznosti. Iz teh razlogov je nujno treba v izogib kakršnimkoli tovrstnim dilemam v tem zakonu tudi izrecno določiti, da se v vseh primerih, ko ta zakon določa neko dolžnost »delodajalca« nasproti delavcem in njihovim predstavnikom, šteje, da gre za dolžnost posloводства, če ni za posamezne primere posebej določeno, da gre za dolžnost drugega organa delodajalca.

K 3. in 4. členu

Z noveliranimi določbami teh dveh členov se poskuša vzpostaviti jasnejša vsebinska distinkcija med pojmom »načini« ter »oblike« v povezavi s »praviciami« do sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki je v veljavnem ZSDU precej zamegljena, predvsem pa pomanjkljiva. Sedanja ureditev namreč v teh uvodnih členih ne predvideva niti možnosti do sodelovanja delavcev v organih družb (čeprav ga v V. razdelku zakona sicer posebej ureja) niti možnih različnih skupnih organov oziroma delovnih teles sveta delavcev in delodajalca ali možnosti samostojnega sprejemanja določenih odločitev prek sveta delavcev. Predlagana nova ureditev te pomanjkljivosti odpravlja ter jasneje določa, kaj so »načini«, kaj »oblike« in kaj »pravice« do soupravljanja, ki jih ureja ta zakon.

Obenem je s predlaganim tretjim odstavkom 3. člena jasno rešeno načelno vprašanje, kaj je (lahko) in kaj ne more biti predmet delavskega soupravljanja, ker naj ne bi sodilo v sfero legitimnih interesov zaposlenih, ki pa je v bistvu povsem »umetno«. Zlasti še, če izhajamo iz sodobne teorije družbene odgovornosti podjetij in deležniške koncepcije korporacijskega upravljanja ter iz spoznanj sodobnih poslovnih ved o »poslovnem bistvu« in dokazano pozitivnih učinkih visoko razvite delavske participacije na konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetij. Iz določbe nedvoumno izhaja, da vsebina področja njihovega možnega vključevanja v upravljanje oziroma soupravljanja ni omejena praktično z ničemer, kajti v nobenem podjetju v bistvu ni prav nobenih t. i. upravljalških, tj. predvsem organizacijskih in poslovnih vprašanj družbe (ne glede na to, v pristojnost katerega organa družbe-delodajalca po zakonu in splošnih aktih sodijo), ki ne bi tako ali drugače zadevala tudi interesov njenih zaposlenih kot - poleg lastnikov kapitala in menedžmenta - ključne skupine notranjih deležnikov družb. Tudi odločitve, ki sicer po ZGD-1 sodijo v izključno pristojnost skupščine lastnikov družbenikov, pri tem niso nobena izjema. Tudi pri teh bi morale biti zagotovljena takšna ali drugačna, bolj ali manj intenzivna oblika sodelovanja zaposlenih v procesih njihovega sprejemanja. Vprašanje je torej lahko le večja ali manjša »intenzivnost« njihovega formalnega vključevanja pri sprejemanju določenih odločitev oziroma močnejše ali šibkejše priznane participacijske pravice, ki so pač odvisne od »moči« njihovega neposrednega interesa za posamezna vprašanja, razpoložljivosti potrebnih znanj in informacij ter od drugih objektivnih okoliščin, pomembnih za kvalificirano odločanje. Segajo pa od interesa in potrebe zaposlenih zgolj po obveščeni o določenih zadevah, prek konzultativnega

vključevanja v procese odločanja z možnostjo izražanja mnenj in stališč, pa vse do soodločanja o vprašanjih, pri katerih je njihov interes najmočnejši in najbolj neposreden, kar se odraža skozi konkretno ureditev različnih participacijskih načinov in pravic v določbah III. do VI. dela tega zakona. Osnovna intencija te določbe pa je, da interesa delavcev pri nobenem vprašanju dela in poslovanja organizacije (podjetja) ni mogoče na splošno in a priori izključevati. Delavci se lahko tudi na lastno iniciativo vključijo v razreševanje katerekoli problematike podjetja, kar je seveda lahko samo dobrodošlo, kajti o tem, da so zaposleni za obstoj in uspešnost »svojih« podjetij zainteresirani najmanj toliko kot lastniki in drugi deležniki, če ne celo bolj, niti teoretično ne more biti nobenega dvoma.

Pomembna novost v 4. členu, ki opredeljuje konkretne »oblike« kolektivnega sodelovanja delavcev pri upravljanju, je njihova razširitev tudi z refererendumi in drugimi oblikami t. i. osebnega izjavljanja delavcev (npr. podpisovanje posebnih izjav, anketiranje ipd.), ki jih v nadaljevanju potem posebej opredeljuje 73. člen tega predloga zakona. Kot je pojasnjeno v obrazložitvi 73. člena, gre za pomembne oblike t. i. neposredne participacije zaposlenih. Zato se, podobno kot pri zboru delavcev, v zvezi z njimi teoretično odpira vprašanje, ali jih je sistemsko gledano primerneje šteti med oblike individualne ali med oblike kolektivne participacije zaposlenih, pri čemer pa se predlagana določba v zvezi s to dilemo postavlja na drugonavedeno stališče. Res je namreč, da se v teh primerih glede konkretne odločitve neposredno izjasnjuje vsak delavec kot posameznik (kar bolj navaja na »individualno« participacijo), vendar pa je končna odločitev v vsakem primeru sprejeta z večino oziroma s seštevkom izraženih volj posameznikov, se pravi kolektivno. A to je, kot rečeno, zgolj teoretično vprašanje, ki je za samo bistvo in namen tega zakona bolj ali manj postranskega pomena.

K 5. členu

Ta člen ureja eno od najpomembnejših načel, na katerih temelji ta zakon, tj. »načelo zakonskega minimuma«. To pomeni, da so participacijske pravice, načini in oblike, kogentno določene s tem zakonom, zagotovljene kot minimum, ki zavezuje delodajalca, medtem ko se stranki (svet delavcev in delodajalec) z avtonomnimi pravnimi akti lahko dogovorita za poljubno višje standarde delavske participacije pri upravljanju družbe. Takšna je tudi intencija zakona, ki sicer izhaja iz že omenjenih spoznanj sodobnih poslovnih ved o pozitivnih poslovnih učinkih visoko razvitega sistema delavske participacije na konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja.

Najpomembnejši izmed omenjenih avtonomnih pravnih aktov je vsekakor »pisni dogovor med svetom delavcev in delodajalcem« iz tega člena, ki ga glede na njegovo vsebino lahko skrajšano poimenujemo »participacijski dogovor«, kajti njegova vsebina je izključno le:

- podrobnejša ureditev uresničevanja posameznih pravic, ki jih sicer ureja ta zakon,
- ureditev vprašanj, na katera posebej odkazuje že zakon,
- morebitna določitev večjega obsega zakonsko določenih participacijskih pravic,
- morebitna (dodatna ali nadomestna) določitev tudi drugih pravic, načinov in oblik participacije, kot jih določa zakon,

tako po določbi petega odstavka 5. člena veljavnega ZSDU kot tudi po predlagani določbi drugega odstavka 6. člena predloga tega zakona pa se z njim ne morejo določati pravice iz delovnega razmerja, plače in tisti pogoji dela, ki se skladno s predpisi urejajo s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami. Ker je ta akt v nadaljevanju tega predloga zakona posebej omenjen še v približno 20 različnih

določbah, se v vseh nadaljnjih členih zaradi razbremenitve teksta uporablja njegov skrajšani naziv »participacijski dogovor«.

Prav zaradi njegovega velikega pomena za avtonomno pravno urejanje sistema delavske participacije pri upravljanju (v nadaljevanju tudi samo: delavske participacije) pa je v tem členu posebna pozornost namenjena tudi postopku njegovega sklepanja, ki naj bi (po potrebi tudi s pomočjo arbitraže) zagotovil, da bo do njegove sklenitve pri vseh delodajalcih tudi dejansko prišlo. Vsaj v delu, kjer zakon odkazuje neposredno na ureditev določenih ključnih vprašanj za učinkovito in nemoteno delovanje svetov delavcev in celotnega sistema delavskega soupravljanja (npr. določitev konkretnega obsega finančnih sredstev in drugim materialnih pogojev za potrebe delovanja delavskih predstavništev ipd.) oziroma na podrobnejšo ureditev uresničevanja posameznih zakonsko določenih pravic v njem, je namreč to v nekem smislu »obvezen« pravni akt z vsemi značilnostmi splošnega akta.

Obvezna sestavina participacijskega dogovora naj bi bila po predlagani določbi drugega odstavka tega člena tudi ureditev drugih oziroma drugačnih pravic, načinov in oblik sodelovanja kot (danim okoliščinam smiselno prilagojenih) »nadomestnih« rešitev za primere, ko zaradi statusnih, organizacijskih ali drugih posebnosti pri delodajalcu objektivno ni možno neposredno uveljaviti posameznih pravic, načinov in oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju skladno s tem zakonom (npr. nemožnost delavskega predstavništva v upravah in NS/UO družb, ki niso organizirane kot delniške družbe ipd.). Cilji ter smisel in namen zakona naj bi se na ta način kolikor mogoče celovito ohranjali tudi v teh primerih. Gre sicer za eno ključnih sistemskih novosti v tem zakonu, katere prvenstveni cilj in namen je odpraviti sedanjo eklatantno diskriminatorno ureditev pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju prek organov družbe. To pravico namreč zdaj veljavni zakon v 78. členu izrecno in decidirano zagotavlja izključno samo delavcem v delniških družbah (bodisi z eno- bodisi z dvotirnim sistemom upravljanja), ki imajo kot organe vodenja in nadzora ustanovljene uprave in nadzorne svete ali pa enovite upravne odbore z izvršnimi in neizvršnimi direktorji, v katerih so z zakonom predvidena in zagotovljena tudi ustrezna predstavništva delavcev. Ne velja pa to tudi za vse druge oblike - kapitalskih in osebnih - gospodarskih družb, ki načeloma nimajo nobenih posebnih »vmesnih« organov med poslovodstvom in skupščino. Torej so delavci teh družb avtomatično prikrajšani za eno od dveh temeljnih oblik »kolektivnega« soupravljanja (poleg sodelovanja prek sveta delavcev), tj. sodelovanje prek predstavnikov delavcev v organih družb. Kar je seveda ogromna »sistemska praznina« v veljavnem ZSDU. Podrobneje pa je problematika avtonomne pravne ureditve ustreznih »nadomestnih« rešitev za nemožnost uveljavitve zakonsko določenih oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju prek organov družb predstavljena in analizirana še v obrazložitvi k 78. členu tega predloga zakona. Zlasti v zvezi z določbo njegovega tretjega odstavka, ki se glasi: »(3) Določbe drugega odstavka tega člena o pravici delavcev do sodelovanja v organih vodenja in nadzora delniške družbe se smiselno uporabljajo tudi za sodelovanje predstavnikov delavcev v ustreznih organih drugih oblik gospodarskih družb s primerljivimi pristojnostmi za vodenje in izvajanje nadzora, pri čemer se ta pravica delavcev podrobneje uredi v aktu o ustanovitvi družbe oziroma v družbeni pogodbi na podlagi predhodno sklenjenega participacijskega dogovora.« Omenjene nadomestne rešitve naj bi bile torej najprej dogovorjene s participacijskim dogovorom, s čimer se zagotavlja ustrezen vpliv zaposlenih na njihovo vsebino, nato pa po potrebi, tj. če zakon izrecno zahteva njihovo ureditev v ustanovitvenem aktu oziroma v družbeni pogodbi, prenesene tudi v te avtonomne pravne akte družbe.

Prav tako je iz navedenih razlogov posebna pozornost v tem členu namenjena tudi postopku morebitnega spreminjanja tega dogovora. Predlagane rešitve pri tem izhajajo

iz že omenjenega dejstva, da gre za (vsaj deloma tudi »obvezen«) akt, brez katerega svet delavcev, posledično pa tudi celoten sistem kolektivne delavske participacije v družbi preprosto niti ne more delovati, zagotovo pa ne vsaj približno uspešno. Obenem pa akt, ki ni sklenjen samo za čas trajanja mandata konkretnemu svetu delavcev, ki ga je sklenil, temveč za nedoločen čas. Zato je nujno že z zakonom preprečiti situacije, ko bi morebitna odpoved že sklenjenega dogovora s strani delodajalca lahko povzročila, da bi ta - bodisi začasno bodisi trajno - sploh prenehal obstajati in da torej vprašanja, ki jih je z njim treba urediti, ne bi bila (več) urejena ne tako ne drugače. Hkrati je treba sistemsko preprečiti tudi situacije, ko bi se s spreminjanjem veljavnega dogovora že doseženi nivo delavske participacije v družbi brez razumnih in utemeljenih razlogov (tj. zgolj v odvisnosti od »/ne/naklonjenosti« vsakokratnega poslovodstva razvoju delavske participacije) lahko tudi zniževal, namesto obratno, kar je sicer osnovna intencija tega zakona. Temu so namenjene predlagane rešitve sedmega in osmega odstavka tega člena.

K 6. členu

Določba 6. člena predloga zakona ureja možnost sklepanja tudi drugih zavezujočih dogovorov in sporazumov med svetom delavcev kot zastopnikom delavcev in delodajalcem, tudi takšne, ki bodo veljali za delavce, ne samo za stranki. Participacijski dogovor je specifičen akt, ki ima z zakonom točno določeno vsebino (tj. urejanje sistema delavske participacije v družbi, ne pa tudi individualnih pravic delavcev iz delovnega razmerja), zato se že iz tega razloga z njim ne morejo urejati pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, plače in tisti pogoji dela, ki se skladno s predpisi urejajo s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami. Zaradi preprečevanja morebitnega »konkurenčnega« delovanja svetov delavcev in sindikatov na ravni posameznih delodajalcev pa mora to načeloma veljati tudi za vse druge vzajemno obveznostne pravne akte, ki jih lahko po tem členu z delodajalcem sklepa svet delavcev. Svet delavcev torej že v osnovi ne more nadomestiti vloge sindikata pri dvostranskem urejanju vrste in obsega pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, ki sodijo v materijo kolektivnih pogodb.

K 7. členu

V Sloveniji imamo uveljavljen t. i. dualni sistem delavskih predstavništev na ravni posameznih družb in drugih delodajalcev, kar pomeni, da na tej ravni delujejo tako sveti delavcev kot tudi sindikati, ki seveda zato že po logiki stvari ne morejo imeti enakih delovnih področij ter zastopniških funkcij in pristojnosti. To namreč ne bi imelo nobenega systemskega smisla, obenem pa bi v mnogih primerih lahko imelo za posledico njihovo medsebojno rivalsko oziroma »konkurenčno« delovanje, kar bi vsekakor zgolj zmanjševalo učinkovitost celotnega sistema socialnega partnerstva in delavskega soupravljanja. V osnovi so torej »elementarno« področje dela ter funkcije in formalne delavskozastopniške pristojnosti svetov delavcev in sindikatov ločene in se načeloma ne prekrivajo, temveč se dopolnjujejo in nadgrajujejo oziroma so med seboj komplementarni. Upoštevaje razlike

- med t. i. delovnimi razmerji med delodajalci in delojemalci na trgu dela in t. i. participativnimi/soupravljaljskimi notranjeorganizacijskimi razmerji med neposrednimi udeleženci delovnih in poslovnih procesov oziroma notranjimi deležniki organizacije kot dvema vrstama družbenoekonomskih razmerij, v katere vstopajo ljudje v zvezi s svojim delom,
- ter med sindikalnimi in (iz)voljenimi delavskimi predstavništvimi z vidika njihovih temeljnih značilnosti, izhajajočih iz načela sindikalne svobode in prostovoljnosti članstva v sindikatih ter njihove pravice do uporabe stavke in drugih »borbenih« metod delovanja, katere voljena delavska predstavništva nimajo,

naj bi kolektivne interese delavcev pri urejanju delovnih razmerij načeloma zastopali sindikati, pri urejanju participativnih razmerij pa sveti delavcev in predstavniki delavcev v organih vodenja in nadzora družb in zavodov.

Ker naj bi določba prvega odstavka (v povezavi tudi z drugim odstavkom) 7. člena veljavnega ZSDU predstavljala enega temeljnih kriterijev za čim bolj jasno razmejevanje funkcij in pristojnosti med sveti delavcev in sindikati v praksi, jo je nujno v tem smislu ustrezno precizirati in jo uskladiti z določbo točke b) 3. člena Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju, ki pravi, da funkcije delavskih predstavnikov *»ne zajemajo dejavnosti, ki so priznane kot izključna pravica sindikatov v ustrezni državi«*, pri čemer je poudarek seveda na besedici *»izključna«*. Veljavna določba *prvega odstavka 7. člena ZSDU*, pa se zdaj glasi: *»Pravica do sodelovanja delavcev pri upravljanju ne posega v pravice in obveznosti sindikatov in združenj delodajalcev, da ščitijo interese svojih članov.«* Kar je nekaj povsem drugega in kar v bistvu popolnoma izkrivlja dejansko bistvo omenjene konvencijske določbe. V predlagani novi določbi je vsebinsko dosledno povzeta dikcija omenjene konvencijske določbe.

Kar zadeva določbo drugega odstavka tega člena o prepovedi uporabe metod sindikalnega boja s strani svetov delavcev je treba v zvezi z njo posebej poudariti, da pa kot taka po drugi stani v ničemer ne izključuje pravice sindikata, da s svojimi tovrstnimi aktivnostmi po potrebi podpre svet delavcev pri uresničevanju njegovih participacijskih pravic in pristojnosti po tem zakonu, kadar so te s strani delodajalca kršene. Dejstvo je namreč, da je svet delavcev (zaradi izrecne in načelne prepovedi uporabe kakršnikoli oblik in metod sindikalnega boja, ki je sicer - glede na izrazito sodelovalno naravo participativnih/soupravljaljskih razmerij - bolj ali manj logična) praktično nemočen, da bi si zagotovil dosledno spoštovanje svojih pravic in participacijskih pristojnosti po tem zakonu, kadar so te s strani delodajalca eventaulno kršene. Ta problem je, upošteva hkratno razmeroma šibko zakonsko sankcioniranost tovrstnih kršitev delodajalcev v smislu 107. člena ZSDU, v praksi zelo pereč v številnih podjetjih, izraža pa se zlasti skozi pogosto nepriznavanje vsaj elementarnih zakonsko zagotovljenih materialnih in drugih pogojev za njegovo normalno delo, in/ali stalnem oziroma vsaj zelo pogostem ignoriranju njegovih pravic do obveščeniosti, do skupnega posvetovanja in do soodločanja ter drugih njegovih zakonsko priznanih participacijskih pravic, ki so na drugi strani dolžnosti delodajalca.

Čeprav je zakon ne določa izrecno, je torej pravica sindikata, da na omenjeni način podpre uresničevanje pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju, samoumevna in se predpostavlja. Spričo v Sloveniji uveljavljenega dvotirnega modela delavskih predstavništev pri delodajalcih sindikati sicer iz razumljivih razlogov sami načeloma nimajo nobenih neposrednih delavskozastopniških pristojnosti, imajo pa (že na podlagi svojega zgoraj omenjenega temeljnega družbenega poslanstva, tj. uveljavljanje ekonomskih in socialnih interesov delavcev, med katere načeloma vsekakor sodi tudi njihova čim bolj intenzivna organizacijska vključenost oziroma udeležba/participacija pri upravljanju podjetij in zavodov) ključno odgovornost za delovanje *»sistema«*, ki jim to omogoča. Na podlagi teh teoretičnih predpostavk zakon izrecno določa tri ključne tovrstne pravice/funkcije sindikatov, in sicer gre za tako imenovane:

- iniciativno
- kadrovske in
- nadzorne funkcije⁸,

⁸ Gre za njihove zakonsko določene pravice: a) sklicati zbor delavcev zaradi oblikovanja sveta delavcev pri delodajalcu; b) pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev; in c) pravico predlagati odpoklic članov sveta delavcev, izvoljenih na njihov predlog.

četrta, to je *t. i. varstvena funkcija* (v obliki pravice do uporabe t. i. varstvene stavke in drugih metod sindikalnega boja za zavarovanje morebitno kršenih pravic in pristojnosti svetov delavcev) pa se predpostavlja. S tem se zaokroža ureditev učinkovitih konkretnih mehanizmov za uresničevanje omenjenega poslanstva sindikatov v zvezi z zagotavljanjem doslednega uresničevanja pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju.

Novost v primerjavi z veljavnim ZSDU pa predstavlja tudi določba novega tretjega odstavka tega člena, ki ob upoštevanju v osnovi različnih delovnih področij in pristojnosti sindikatov in svetov delavcev in v duhu določbe 5. člena Konvencije MOD št. 135 (*»Kadar so v istem podjetju sindikalni predstavniki in izvoljeni predstavniki, je treba ukreniti vse, kar je potrebno, da se izvoljeni predstavniki ne izkoristijo za ogrožanje položaja zainteresiranih sindikatov njihovih predstavnikov, pač pa da se spodbudi sodelovanje med izvoljenimi predstavniki in zainteresiranimi sindikati ter njihovimi predstavniki glede vseh ustreznih vprašanj.«*) napotuje na sporazumno urejanje medsebojnih razmerij in načinov sodelovanja med obema vrstama delavskih predstavništva pri uresničevanju interesov delavcev. Na tem področju namreč v praksi - zlasti zaradi nerazumevanja omenjenih razlik - pogosto prihaja do nepotrebnih, predvsem pa tudi kontraproduktivnih nasprotij, kar otežuje učinkovito delovanje obojih interesu zaposlenih. Takšni medsebojni dogovori so hkrati tudi edini možen mehanizem za reševanje morebitnih nejasnosti ter učinkovito medsebojno koordinacijo aktivnosti na »skupnih«, »mejnih« in »deljenih« področjih dela, obravnavanih v drugem odstavku te obrazložitve zgoraj.

K 8. členu in 9. členu

V 8. členu je določen pogoj za oblikovanje sveta delavcev kot osrednjega delavskega predstavništva v odvisnosti od števila zaposlenih z aktivno volilno pravico pri delodajalcu (tj. več kot 20). Pri delodajalcih z manjšim številom zaposlenih pa delavci skladno s prvim odstavkom 9. člena sodelujejo pri upravljanju prek delavskega zaupnika, kateremu morajo biti zagotovljene enake participacijske pravice in pristojnosti ter pogoji dela kot po tem zakonu pripadajo svetu delavcev.

Bistvena novost v primerjavi z veljavnim ZSDU, ki je predlagana v tretjem odstavku 9. člena, pa je dolžnost delodajalca, da v primerih, ko delavci na lastno iniciativo ne izvolijo sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika po tem zakonu, skliče zbor delavcev zaradi morebitne izvolitve vsaj delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu z ožjimi soupravljaljskimi pooblastili in pristojnostmi, ki so omejene na zastopanje interesov delavcev zgolj na tem področju. Ta rešitev je predvidena zaradi posebnega pomena varnosti in zdravja delavcev pri delu kot življenjskega interesa delavcev in hkrati tudi pomembne splošne družbene vrednote, ki je kot taka zato brez dvoma tudi v javnem interesu.

Izhaja pa iz predpostavke, da učinkovito zagotavljanje optimalno varnega in zdravega delovnega okolja - čeprav je to po zakonu v osnovi dolžnost delodajalca - nujno zahteva tudi vsestransko in enakopravno vključevanje ter upoštevanje avtentičnih potreb in interesov delavcev pri sprejemanju tozadevnih odločitev. Ne nazadnje gre za njihovo zdravje in življenje, zato odločanje o teh vprašanjih (za razliko od tipično »poslovnih« vprašanj, ki so izvirno v pristojnosti delodajalca) že po elementarni pravni logiki v nobenem primeru ne more biti sistemsko v celoti prepuščeno nikomur tretjemu, ne njihovim delodajalcem in ne državi. Iz teh razlogov že »Okvirna direktiva EU o varnosti in zdravju pri delu« izrecno narekuje urejanje tega področja »v sodelovanju z delavci in njihovimi predstavniki«, torej dvostransko (in načeloma tudi enakopravno). Kar pomeni, da so za učinkovito upravljanje tega specifičnega področja v duhu

omenjene EU direktive že z vidika same »odločevalske tehnike« praviloma v vsakem primeru nujno potrebna tudi ustrezna delavska predstavništva pri delodajalcih, kajti morebitno neposredno vključevanje vseh zaposlenih v odločanje je objektivno možno le pri /naj/manjših delodajalcih. Če torej pri delodajalcu ni izvoljen svet delavcev kot »splošno« delavsko predstavništvo oziroma delavski zaupnik z enakimi pristojnostmi, ki med drugim vključujejo tudi pravico do soodločanja o vprašanih varnosti in zdravja pri delu, je treba po možnosti zagotoviti izvolitev vsaj »delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu« kot specialnega delavskega predstavništva z ožjimi zastopniškimi pooblastili zgolj za to področje.

Na tej predpostavki sicer temelji tudi veljavni model urejanja področja varnosti in zdravja pri delu po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki v zvezi s tem v drugem odstavku 45. člena določa: »(2) Pravico iz prejšnjega odstavka tega člena uresničujejo delavci neposredno, s svojimi predstavniki v svetu delavcev, v skladu s predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju ali z delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu.« Iz te določbe torej jasno izhaja, da je poseben delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu predviden kot alternativa svetu delavcev oziroma »splošnemu« delavskemu zaupniku po ZSDU. (Vsaj) delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu bi torej moral praviloma obstajati prav pri vseh - razen pri najmanjših - delodajalcih, vključno z zavodi, državnimi organi in vsemi drugimi zaposlovalci. Zato vzpostavitev vsaj tega delavskega predstavništva ne bi smela biti sistemsko odvisna izključno le od večje ali manjše lastne tovrstne iniciativnosti zaposlenih, ampak bi moral to v čim večji meri zagotavljati že zakon sam. In sicer na način, da bi bil neobstoj tega delavskega predstavništva pri posameznem delodajalcu načeloma možen samo, če bi delavci njegovo izvolitev - bodisi izrecno bodisi konkludentno - zavrnil.

Vendar pa sam ZVZD-1 neposredno ne določa ne ukrepov za zagotovitev njegove izvolitve in tudi ne konkretnega postopka izvolitve. Zato je treba to vprašanje v ZSDU (vsaj za delodajalce, za katere se ta zakon uporablja) rešiti posebej. V zvezi s tem tudi predlagana rešitev iz tretjega odstavka 9. člena seveda ne določa kogentno »obveznosti« izvolitve delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu s strani delavcev, ki jih v to pač ni mogoče prisiliti v nobenem primeru. Zagotavlja pa ustrezno »formalno iniciativo« za to izvolitev, kar je lahko v tem pogledu ključnega pomena. Kajti samoiniciativa delavcev za sklic zbora delavcev zaradi izvolitve sveta delavcev ali »splošnega« delavskega zaupnika s pristojnostmi sveta delavcev v praksi iz razumljivih razlogov pogosto izostane, posebej še, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata. V danem primeru pa k sklicu zbora delavcev zaradi izvolitve (vsaj) posebnega delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zakon neposredno zavezuje delodajalca, kar lahko učinkovito nadomesti morebitno pomanjkanje tovrstne lastne iniciative delavcev. Teoretično pa ta rešitev ni v ničemer sporna, kajti omenjena EU direktiva, kot že rečeno, tudi delodajalce izrecno zavezuje k »obveznemu« sodelovanju z delavskimi predstavništvi pri urejanju sistema varnosti in zdravja pri delu, kar pomeni, da brez teh predstavništev tudi sami ne morejo dosledno izvajati omenjene direktive. Torej so lahko povsem upravičeno tudi pobudniki za njihovo izvolitev.

Logično pa je, da se lahko delavci na tem zboru, če je že enkrat organiziran - čeprav je bil sklican prvenstveno z namenom izvolitve (najmanj vsaj) delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu - namesto tega odločijo tudi za izvolitev sveta delavcev s polnimi soupravljaljskimi pristojnostmi po tem zakonu, kar je z vidika obsega njihovih participacijskih pravic, ki jih nudi ta zakon, zanje vsekakor ugodnejše. Dejstvo, da je formalni sklicatelj tega zbora - po sili zakona - delodajalec in ne »delavski« subjekti, predvideni v 17. členu, pa tudi v tem primeru seveda ne more biti teoretično v ničemer sporno, kajti:

- sama odločitev delavcev za morebitno oblikovanje sveta delavcev, sprejeta na tem zboru, je vsekakor tudi v tem primeru povsem prostovoljna;
- ker je učinkovito delavsko soupravljanje z dokazano pozitivnimi poslovnimi učinki brez dvoma ne samo objektivni obojestranski interes delodajalca in zaposlenih, temveč kot tak nesporno tudi »splošni družbeni interes«, katerega uresničevanje mora zagotavljati zakon, je vsekakor smiselno, da zakon zagotovi vsaj odločanje delavcev o tem vprašanju, ne da bi jim pri tem kakorkoli »vsiljeval« tudi samo odločitev.

K 10. členu

Pomembnejše predlagane novosti v tem členu so predvsem naslednje:

a) preciziranje določbe prvega odstavka, ki zdaj jasno določa, da se število članov svetov delavcev določa glede na skupno število delavcev »z aktivno volilno pravico« (torej brez upoštevanja vodilnega osebja in njihovih družinskih članov, ki te pravice nimajo), s čimer se odpravljajo dileme pri ugotavljanju predpisanih kvorumov;

b) bolj smiselna rešitev glede povečevanja števila članov sveta delavcev v družbah z več kot 1000 delavci, tako da je namesto dosedanje formule, ki predvideva dva nova člana na vsakih nadaljnjih 1000 zaposlenih, predviden po en dodatni član na vsakih nadaljnjih 500 zaposlenih (po dosedanji rešitvi je imelo, denimo, podjetje s 1999 delavci enako število članov sveta delavcev kot podjetje s 1000 delavci);

c) omogočen je morebitni dogovor med svetom delavcev in delodajalcem o večjem številu članov sveta delavcev, kot jih predvideva prvi odstavek tega člena (zaradi ustrezne prilagoditve njegove sestave notranji organizacijski strukturi družbe), prav tako pa se - za primere, ko ni dovolj kandidatov - omogoča izvolitev sveta delavcev z manjšim številom članov (vendar ne manjšim od dveh tretjih števila, predvidenega v prvem odstavku), ki pa ima kljub temu polna pooblastila po tem zakonu;

d) podaljšanje sedanjega štiriletnega mandata članov sveta delavcev na pet let, kar pomeni vsaj delno usklajitev z ureditvijo mandata organov vodenja in nadzora (ta sicer v ZGD-1 ni določena neposredno, kar zakon prepušča statutom, ampak le v obliki zgornje meje »največ šest let«), smiselna in utemeljena pa je tudi zaradi številnih praktičnih razlogov, zlasti upoštevanje vlaganja v izobraževanje in usposabljanje članov, ki se v praksi začne obrestovati šele po določenem času;

e) uveljavitev instituta »podaljšanja mandata sveta delavcev po samem zakonu« (ob uporabi analogij z rešitvami iz drugega odstavka 81. člena in tretjega odstavka 103. člena Ustave RS) v primerih, določenih v petem odstavku tega člena, ko iz objektivnih razlogov, na katere delavci nimajo vpliva, pravočasen razpis in izvedba novih volitev nista mogoča oziroma ne bi bila smiselna;

f) uveljavitev instituta »opravljanja nujnih tekočih nalog sveta delavcev« (tudi ta sicer v veljavnem pravnem sistemu ni nikakršen morebiten *sui generis* - glej npr. 115. in 116. člen Ustave RS) v primerih iz šestega odstavka tega člena, ko bi nepravočasna izvolitev novega sveta delavcev, ki je posledica takšnih ali drugačnih napak v postopku volitev, povzročila nastanek nedopustnega in škodljivega t. i. »soupravljalnega vakuum« v času, ko obstoječemu svetu delavcev preneha mandat, novi pa še ni izvoljen. Zato mora zakon - kljub dejstvu, da gre v navedenih primerih za razloge, ki so sicer na strani delavcev in volilnih organov samih - vsebovati ustrezen mehanizem, ki bo tudi v takšnih situacijah zagotavljal ustrezno kontinuiteto delovanja sveta delavcev vse dotlej, dokler ni ta eventualno v družbi dokončno »ukinjen« kot institucija (tj. po

odločitvi delavcev na zboru, sklicanem skladno z določbo drugega odstavka 44. člena tega predloga zakona). Omenjenih napak v postopku, vključno z morebitno prenizko udeležbo delavcev na volitvah, namreč (kot bo podrobneje pojasnjeno še v okviru obrazložitve k 16. in 46. členu) nikakor ni mogoče samodejno šteti kot izraz volje delavcev po - bodisi začasnem bodisi trajnem - prenehanju uresničevanja svojega kolektivnega sodelovanja pri upravljanju prek sveta delavcev.

Kljub povedanemu pa seveda institut opravljanja nujnih tekočih nalog ne pomeni isto kot enostavno »podaljšanje mandata«, tako da njegova uvedba v nobenem primeru ne pomeni morebitne preproste »sanacije« storjenih napak v volilnih postopkih na ta način, da bi svet delavcev, ki mu je formalno potekel mandat, lahko do izvolitve novega kljub temu še naprej deloval s polnimi pooblastili. V tem času skladno s predlaganim sedmim odstavkom tega člena zato ne more sprejemati nobenih odločitev, ki bi lahko imele dolgoročneje »sistemske« posledice in ki bi kot take posegale v pristojnost bodočega novega sveta delavcev (konkretno: sklepanje ali spreminjanje participacijskega dogovora in drugih pravno zavezujočih pisnih dogovorov, pogodb in sporazumov iz 6. člena tega zakona ter odpoklic in zamenjava predstavnikov delavcev v organih družbe).

K 11. členu

Z novopredlaganimi določbami tega člena se rešuje vprašanje »prehoda« na novo organiziranost sveta delavcev ter zagotavljanja nemotenega nadaljevanja uresničevanja že pridobljene pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju prek sveta delavcev v primerih združitve dveh ali več družb oziroma delitve družbe na dve ali več novih družb. Neurejenost tega vprašanja v veljavnem ZSDU namreč v praksi povzročala številne probleme, zaradi katerih je v omenjenih primerih pogosto prihajalo tudi do neutemeljenega ugašanja že obstoječih svetov delavcev, od katerih se mnogi potem niso več vzpostavili ne v takšni ne v drugačni obliki.

Predlagane rešitve izhajajo iz stališča, da svet delavcev ni »organ družbe«, ampak legitimno predstavništvo delavcev, ki so ga izvolili za petletno zastopanje njihovih interesov v procesih sprejemanja upravljalnih odločitev (ne glede na to, kdo je njihov trenutni delodajalec), zaradi česar omenjene formalne statusne spremembe družb, na katere delavci praviloma nimajo vpliva, načeloma ne smejo vplivati na (začasno ali celo trajno) izgubo že pridobljenih in uveljavljenih pravic delavcev po tem zakonu. V obeh primerih statusnih sprememb, tj. tako v primeru združevanja kot v primeru delitve družb, mora biti torej zagotovljena kontinuiteta delovanja svetov delavcev, ki so bili že vzpostavljeni v okviru prejšnje organiziranosti družbe oziroma družb. In v to smer gredo tudi predlagane rešitve. Že izvoljeni in delujoči sveti delavcev torej lahko načeloma delujejo naprej tudi v novonastalih družbah-delodajalcih, vse dokler niso izpolnjeni pogoji za izvolitev novega sveta delavcev pri novem delodajalcu.

V primeru združevanja družb je v tem smislu predvidena tudi posledična združitve dotedanjih svetov delavcev, ki - do izvolitve novega sveta delavcev - začasno delujejo kot enotno delovno telo pri novem delodajalcu (začasni »skupni« svet delavcev), pri čemer naj bi bile volitve za novi svet delavcev pri novem delodajalcu razpisane najprej po 12 mesecih /in sicer zato, da se: 1) nova organiziranost delovnih procesov, ki je potem podlaga za določitev »notranje strukture« sveta delavcev po organizacijskih enotah v poslovniku SD in v sklepu o razpisu volitev, najprej ustrezno uteče; 2) ljudje iz prej različnih delovnih sredin med seboj spoznajo, tako da je na tej osnovi mogoče potem oblikovati dejansko »kakovostno« sestavo sveta delavcev za naslednji mandat/, najkasneje pa v roku 18 mesecev.

V primeru delitve družb pa naj bi prej enotni svet delavcev do izvolitve samostojnih svetov delavcev v novonastalih družbah svojo delavskopredstavniško funkcijo začasno opravljal še naprej v vseh teh družbah (začasni »enotni« svet delavcev), pri čemer pa se - obratno kot v zgoraj omenjenem primeru - zasleduje cilj, da se novi sveti delavcev vzpostavijo čim prej, najkasneje pa v šestih mesecih od izvedene statusne spremembe. Načeloma namreč rešitev, ko en svet delavcev opravlja svojo funkcijo hkrati v več družbah in v tem smislu o različnih problematikah komunicira z več poslovodstvi, kar seveda predstavlja dodatno obremenitev, z vidika učinkovitosti dela sveta delavcev ni najbolj priporočljiva. Zato naj bi jo zakon »predpisoval« le v navedenih izjemnih primerih, čeprav naj bi bila sicer na prostovoljni podlagi načelno »dovoljena«.

S predlagano določbo zadnjega odstavka tega člena se posebej rešuje tudi vprašanje uporabe prejšnjega (v primeru delitve družbe) ali prejšnjih (v primeru združitve družb) participacijskih dogovorov v »prehodnem« obdobju, tj. do sklenitve novega participacijskega dogovora pri novem delodajalcu.

K 12. členu

Člen določa, kateri delavci imajo v družbi aktivno volilno pravico za volitve sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika.

1) Spremenjena določba prvega odstavka, kot je bilo že omenjeno v obrazložitvi k 2. členu tega predloga zakona, širi aktivno volilno pravico tudi na napotene (agencijske) delavce (opomba: pri čemer pa ta opredelitev ne zajema tudi dela študentov oziroma študentskega dela), in na t. i. ekonomsko odvisne osebe po predpisih o delovnih razmerjih, če delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev. S tem se zagotavlja enakopravna obravnava teh delavcev pri volitvah delavskih predstavništev. Gre namreč za delavce, ki so vsestransko vključeni v delovni proces podjetja, v katerega so napoteni, in podrejeni njegovemu poslovodstvu ter drugim vodilnim delavcem. S predlagano določbo se torej smiselno izpopolnjuje ureditev iz 63. člena ZDR-1, ki sicer te delavce glede pravic, obveznosti in ugodnosti obravnava načeloma enako kot delavce, zaposlene pri uporabniku. Med te pravice pa potemtakem vsekakor sodi tudi pravica do sodelovanja pri upravljanju v skladu s tem (posebnim) zakonom.

2) Drugi odstavek tega člena prinaša novo in v primerjavi z veljavno bistveno drugačno definicijo članov »vodilnega osebja«, katerim zakon ne priznava aktivne in posledično tudi ne pasivne volilne pravice za svet delavcev. Sedanja definicija, kot jo določa veljavni drugi odstavek 12. člena ZSDU (sprejeta je bila z novelo ZSDU-B iz leta 2007 kot poskus preciziranja prej veljavnega in povsem nedefiniranega splošnega pojma »delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi«), se namreč glede tega v celoti opira izključno le na kriterij obstoja t. i. individualne pogodbe za poslovodne osebe po 72. členu ZDR (opomba: z ZDR-1 iz leta 2013 je bila vsebina tega člena prenesena v 73. člen!), kar pa je - izhajajoč iz samega smisla in namena prepovedi volilne pravice za svet delavcev (tj. preprečevanje »konflikta interesov« pri opravljanju te funkcije) - povsem neustrezno. Po gramatikalni razlagi te določbe, kakršni sicer v celoti sledi tudi aktualna sodna praksa, namreč lahko za člane vodilnega osebja brez volilne pravice za svet delavcev štejejo izključno le člani /naj/ožjega poslovodstva (kakor ga opredeljuje 10. člen ZGD-1) in prokuristi družbe, ne pa tudi drugi vodilni delavci/menedžerji pri delodajalcu,

- čeprav imajo *de facto* »posebna pooblastila in odgovornosti«, ki so po svoji vsebini in obsegu že objektivno nezdružljiva s funkcijo članov sveta delavcev, in
- čeprav imajo na tej podlagi z delodajalcem - skladno s splošno veljavnim načelom *in favorem laboratoris* - prav tako sklenjeno legalno »individualno«

pogodbo z drugačno, specifično ureditvijo plač in nekaterih drugih pravic, obveznosti ter ugodnosti iz delovnega razmerja, ki odstopa od ureditve teh vprašanj v kolektivnih pogodbah in splošnih aktih, veljavnih za ostale delavce pri delodajalcu. (*Opomba*: tovrstne pogodbe se namreč v poslovni praksi, sklicujoč se pri tem na omenjeno splošno načelo delovnega prava in ne na 72. člen ZDR, danes široko uporabljajo tudi za vodilne delavce višjega ranga, ki niso člani ožjega posloводства, pogosto pa celo tudi za nekatere strokovnjake in druge »ključne kadre« brez kakršnihkoli vodstvenih pooblastil, in ne zgolj za člane ožjega posloводства.)

Odločitve, ki jih neposredno sprejema vrhovno posloводство delodajalca (angl. *top management*), seveda niso edine »odločitve delodajalca«, ki (lahko) relevantno vplivajo na pravice in interese zaposlenih, in pri sprejemanju katerih jim ZSDU zato izrecno zagotavlja možnost sodelovanja prek izvoljenega sveta delavcev. Mnoge od teh odločitev v imenu delodajalca so lahko - zlasti pri večjih delodajalcih - tudi v pristojnosti nižjih ravni menedžmenta. Zato je ključnega pomena za smiselno določitev veljavnosti zakonske prepovedi volilne pravice za svet delavcev predvsem konkretna vsebina in obseg vodstvenih pooblastil in odgovornosti posameznika ter njihova potencialna nezdržljivost s funkcijo člana sveta delavcev, ne takšna ali drugačna »specialna« pogodba o zaposlitvi sama po sebi. Ta je lahko, kot bo pojasnjeno v nadaljevanju, določena le kot dodatni pogoj za veljavnost te prepovedi,

Opredelevanje prepovedi volilne pravice izključno le s sklicevanjem na 72. člen ZDR, ki izrecno ureja zgolj tovrstne individualne pogodbe o zaposlitvi za poslovodne osebe, torej nikakor ne ustreza dejanskemu namenu te prepovedi. Nasprotno, ta rešitev lahko v praksi povzroča povsem absurdne situacije. Tako imamo, denimo, v praksi primere, ko iz navedenega razloga zdaj v nekaterih svetih delavcev ter v nadzornih svetih oziroma upravnih odborih družb kot predstavniki delavcev sedijo celo vodilni delavci prvega nivoja menedžmenta pod posloводstvom (tj. direktorji sektorjev, služb, obratov itd. z relativno zelo širokimi pooblastili za samostojno sprejemanje pomembnih organizacijskih in poslovnih odločitev), ki so po obstoječi organizaciji delovnih in poslovnih procesov neposredno podrejeni posloводstvu, kar pomeni, da:

- po eni strani v okviru svojih - praviloma precej obsežnih - pooblastil samostojno sprejemajo nekatere pomembne organizacijske in poslovne odločitve, ki lahko bistveno vplivajo na interese in pravice zaposlenih, po drugi pa o teh istih odločitvah potem »soodločajo« (še) kot člani sveta delavcev, kar seveda pomeni očitni in nedopusten konflikt interesov;
- kot predstavniki delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru (domnevno »neodvisno«) nadzorujejo posloводство, kateremu so v poslovnem procesu sicer neposredno podrejeni in tudi neposredno izvršujejo njegove odločitve, kar seveda pomeni popolno izmaličenje bistva nadzorniške funkcije same po sebi, posebej pa še delavsko-nadzorniške.

Najmanj tudi ti vodilni delavci morajo biti zato poleg članov ožjega posloводства že po logiki stvari (zaradi njihove neposredne organizacijske podrejenosti, s tem pa tudi odločevalske odvisnosti od posloводства kot »zastopnika interesov delodajalca«, kar objektivno že vnaprej determinira tudi njihovo konkretno interesno delovanje ter odločanje v funkciji morebitnih članov sveta delavcev oziroma »delavskih« predstavnikov v organih družbe) v vsakem primeru izvzeti kot možni aktivni in pasivni volilni upravičenci za svet delavcev. In sicer neodvisno od tega ali imajo formalno sklenjeno »običajno« (tipsko) ali t. i. individualno pogodbo o zaposlitvi. Če namreč prepoved volilne pravice ne velja zanje, bi bilo iz navedenih razlogov načeloma bolj ali manj vseeno, če formalno ne bi veljala niti za člane posloводства in njihove družinske člane, oziroma, če je sploh ne bi bilo.

Zlasti v večjih in organizacijsko bolj strukturiranih družbah z večnivojskim sistemom odločanja o vprašanih pa imajo načeloma lahko obsežnejša tovrstna pooblastila in odgovornosti, s katerimi bi kot morebitni člani sveta delavcev utegnili objektivno prihajati v konflikt interesov, tudi vodstveni delavci nekaterih (še) nižjih ravni t. i. srednjega menedžmenta (angl. *middle management*). Zato je treba z zakonom tudi te izločiti kot možne volilne upravičence za svet delavcev (podrobneje o tem v: Gostiša, M., *Koga šteti med »vodilno osebje« po 12. členu ZSDU*, Pravna praksa, št. 19/2011). Vendar pa konkretne presoje vsebine in obsega njihovih odločevalskih pooblastil in odgovornosti za te namene ni mogoče prepustiti prostemu preudarku volilnih komisij v zvezi s sestavo volilnih imenikov, kar bi lahko v praksi privedlo do hudih in težko rešljivih postopkovnih zapletov pri izvedbi volitev, ampak mora že zakon sam določiti ustrezen objektivni kriterij za to presojo. Šele za ta nivo menedžmenta pa lahko v obravnavanem smislu - poleg dejstva obstoja »posebnih« odločevalskih pooblastil in odgovornosti - pride v poštev kumulativna uporaba kriterija hkratnega obstoja tudi »individualne« pogodbe o zaposlitvi. Utemeljeno je namreč predpostaviti, da ta pogodba načeloma že sama po sebi kaže na »pomembnejši« obseg dejanskih odločevalskih pooblastil konkretnega vodilnega delavca v sistemu organizacijskega in poslovnega odločanja v družbi, ki so po tem zakonu hkrati tudi predmet obveznega vključevanja sveta delavcev v sprejemanje teh odločitev. Kajti vodstveni delavci nižjih organizacijskih nivojev (angl. *supervisory management*), ki so pristojni zgolj za razporejanje delovnih nalog znotraj obstoječe organiziranosti delovnih procesov, za dajanje navodil delavcem glede načina njihovega izvajanja ter za nadzor nad njihovim izvajanjem, namreč praviloma takšnih pogodb nimajo in zanje tudi ni videti utemeljenega razloga. Zato tudi ni noben realne potrebe po njihovem apriornem izločanju pri volitvah sveta delavcev, pri čemer je seveda treba pri urejanju tovrstnih splošnih pravil v zakonu izhajati iz načela, da morebitne izjeme pač potrjujejo pravilo.

S tem je tudi »razširjeni« pojem vodilnega osebja opredeljen na način, da so njegovi člani jasno določljivi po vnaprej določenih kriterijih, kar izključuje kakršnokoli morebitno nedopustno arbitriranje volilne komisije ob sestavi volilnega imenika za volitve članov sveta delavcev. Zdi se, da je edinole s takšnim pristopom, kot je predlagan, mogoče ustrezno smiselno, obenem pa tudi povsem decidirano definirati in omejiti vsebino splošnega pojma »delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi«, ki ga je v zvezi z opredeljevanjem vodilnega osebja brez aktivne in pasivne volilne pravice za svet delavcev vsebovala prvotna določba drugega odstavka 12. člena ZSDU iz leta 1993. Ta se je glasila (citirano): *»Direktor, delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ter prokuristi (v nadaljnjem besedilu: vodilno osebje) nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev.«* Iz nje pa povsem nedvoumno izhaja, da dejanski namen zakonodajalca nikakor ni bil omejiti prepovedi volilne pravice za svet delavcev zgolj na člane poslovodstva in prokuriste, kajti že pojem »direktor« po tem zakonu (1. a člen ZSDU) pomeni »poslovodstvo«, delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, pa so v tem členu navedeni kot dodatna skupina članov vodilnega osebja. Že omenjena nadomestitev pojma »delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi« v noveli ZSDU-B s pojmom »delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi v skladu z 72. členom ZDR« pa je iz navedenega razloga iz sedanje določbe drugega odstavka 12. člena (citirano): *»Direktor, delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi v skladu z 72. členom Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02) ter prokuristi (v nadaljnjem besedilu: vodilno osebje) nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev.«*) v bistvu naredila popoln logični nesmisel. Oba, v besedilu sicer kumulativno in ne alternativno uporabljena pojma (*»direktor«* in *»delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi v skladu z 72. členom«*) v resnici pomenita isto, tj. »poslovodstvo«. Že iz tega razloga je to določbo nujno treba ustrezno spremeniti v vsakem primeru. Dodatni formalni razlog za to pa je tudi dejstvo, da je bil medtem sprejet noveliran ZDR-1, ki je vsebino prejšnjega 72. člena prenesel v določbo novega

73. člena in jo dopolnil še s 74. členom, ki govori o t. i. vodilnih delavcih, tako da jo je zdaj mogoče uporabljati le s pomočjo ustreznih pravno-interpretacijskih metod, ne pa tudi neposredno.

3) Opredelitev družinskih članov vodilnega osebja v tretjem odstavku ne prinaša vsebinskih sprememb v primerjavi z veljavnim ZSDU. Novopredlagane določbe četrtega do šestega odstavka tega člena pa so namenjene sestavi volilnega imenika, s katerim se v praksi realizirajo nove določbe tega člena o »razširjeni« aktivni volilni pravici ter o določitvi drugačne definicije »vodilnega osebja«, ki ne uživa te pravice. Določajo dolžnost delodajalca glede priprave ustreznih seznamov za pripravo volilnega imenika in dolžnost posredovanja vseh potrebnih podatkov volilni komisiji za morebitne potrebne dodatne preveritve. Določena je tudi dolžnost predhodne objave volilnega imenika s strani volilne komisije ter pravica vsakega delavca, da lahko do dneva glasovanja zahteva ustrezne popravke volilnega imenika, če ga volilna komisija skladno s prvim, drugim in tretjim odstavkom tega člena nanj ni uvrstila, ali če ga je kot vodilnega delavca nanj uvrstila neupravičeno. To lahko zahtevajo tudi predlagatelji kandidatov, kandidati in njihovi pooblaščenici predstavniki iz 22. člena tega zakona. Tozadevno odločitev volilne komisije imajo zahtevalci, če je bila zahteva pravočasna, izpodbijati pred pristojnim delovnim sodiščem, po izvedbi glasovanja na volitvah pa naknadno uveljavljanje morebitnih kršitev določil tega člena o aktivni volilni pravici neposredno pred sodiščem naj ne bilo več možno. Vse te določbe zasledujejo cilj, da se vsa morebitna sporna vprašanja glede obstoja aktivne volilne pravice posameznikov po možnosti dokončno rešijo že pred dnevom glasovanja na volitvah, in da iz tega razloga naknadno ni več mogoče izpodbijati celotnih že izvedenih volitev, kar je (bil) v dosedanji praksi razmeroma pogost primer.

K 13. členu

Prvi odstavek opredeljuje pasivno volilno pravico za svet delavcev, ki pripada vsem delavcem, zaposlenim na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki imajo aktivno volilno pravico. V zvezi s tem sta predlagani dve novosti, in sicer:

1. najmanj 12 mesecev dela v družbi naj ne bi bilo več določeno kot pogoj za pridobitev pasivne volilne pravice, ker zanj niti ni najti kakih tehtnih razlogov kajti po šestih mesecih dela v družbi je načeloma vsakdo že integriran v kolektiv do te mere, da lahko začne opravljati tudi predstavniške funkcije;
2. izključena je pasivna volilna pravica za delavskega direktorja kot člana posloводства.

Pasivna volilna pravica agencijskih in drugih skupin »prekarnih« delavcev, kamor so po tej določbi uvrščene tudi ekonomsko odvisne osebe ter delavci s pogodbo o zaposlitvi za določen čas, krajši od 6 mesecev, torej ni predvidena. In sicer zato ker je njihov delovni angažma v podjetju zakonsko ali pogodbeno vnaprej omejen, tako da njihovi morebitni izvoljeni predstavniki načeloma niti ne bi mogli dokončati mandata, kar bi zahtevalo nenehno ponavljanje volitev oziroma izvajanje nadomestnih volitev. To pa v praksi objektivno ni uresničljivo.

Zaradi precejšnjega števila prekarnih delavcev pri nekaterih delodajalcih, ki tako predstavljajo pomembno interesno skupino znotraj delovnega kolektiva, pa jim je vendarle treba zagotoviti neko primerno obliko »kolektivnega« predstavništva, prek katerega bodo lahko uresničevali svoje specifične interese. Drugi in tretji odstavek tega člena zato omogočata, da ti delavci izmed sebe imenujejo svojega predstavnika, ki ima pravico sodelovati pri delu sveta delavcev kot »pridružen član« brez glasovalne pravice. Za predstavnika te posebne kategorije delavcev je lahko izbran kateri koli delavec, ki je na ta način vključen v delovni proces podjetja, tudi zanj pa se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o materialnih in drugih pogojih za delo članov sveta

delavcev. Svet delavcev lahko oblikuje tudi poseben odbor za reševanje problematike navedenih skupin delavcev, ki mu praviloma predseduje pridruženi član.

Četrty odstavek nalaga delodajalcu, da na pisni poziv najmanj treh delavcev iz drugega odstavka tega člena, sveta delavcev ali volilne komisije predloži seznam delavcev iz drugega odstavka za potrebe imenovanja njihovega predstavnika v svetu delavcev ter sklicevanja zborov in drugih oblik medsebojnega komuniciranja v zvezi z uresničevanjem sodelovanja pri upravljanju v skladu s tem zakonom. Brez omenjenih podatkov se namreč ti delavci, ki sicer med seboj praviloma nimajo nobenih formalnih povezav, ne morejo ustrezno organizirati.

Peti odstavek posebej naslavlja - v praksi sicer zelo pogoste - primere t. i. outsourcinga, to je primere, ko se iz podjetja izloča nek zaokrožen del delovnega procesa kot celota (npr. čiščenje poslovnih prostorov ipd.), vključno z delavci, ki so bili predstavniki te skupine delavcev v svetu delavcev prejšnjega delodajalca. Predlagana rešitev jim omogoča takojšnjo vključitev v sistem delavskega soupravljanja tudi pri novem delodajalcu.

Šesti odstavek pa tudi pridruženim članom sveta delavcev zagotavlja bolj ali manj logično potrebno delovnopravno imuniteto, kakršno uživajo tudi njegovi »redni« člani.

K 14. členu

Člen določa volilno pravico (aktivno in pasivno) v novoustanovljenih podjetjih, in sicer tako, da določa izjemo glede pogoja najmanj šestmesečne nepretrgane dobe dela v podjetju, ker to po naravi stvari ni mogoče.

K 15. členu

Petnajsti člen določa, da se člani sveta delavcev oziroma delavski zaupniki volijo s tajnim glasovanjem in da delavci glasujejo osebno. V tem členu ni sprememb glede na veljavni zakon.

K 16. členu

Novosti v primerjavi z določbo 16. člena veljavnega ZSDU so predvsem naslednje:

1) Predlagana dopolnjena določba drugega odstavka 16. člena razširja obvezno vsebino sklepa o razpisu volitev za svet delavcev z določbo, da mora ta sklep določati tudi postopek kandidiranja članov sveta delavcev. Delavci in drugi upravičeni predlagatelji kandidatov morajo biti namreč seznanjeni s tem, na kakšen način in v kakšnem roku lahko predlagajo svoje kandidate.

2) Z novim petim odstavkom tega člena se - skladno z njeno temeljno funkcijo zagotavljanja zakonite izvedbe volilnih postopkov - omogoča nadzor volilne komisije tudi nad pravilnostjo sklepa o razpisu volitev kot temeljnega akta za začetek volilnih postopkov.

3) V zadnjem odstavku tega člena je določeno, da mora - če tega ne stori pravočasno prejšnji svet delavcev - tudi »redne« (in ne zgolj morebitne »ponovljene«) volitve za naslednji mandat sveta delavcev razpisati volilna komisija. V nasprotnem bi bilo namreč v omenjenih primerih treba za razpis teh volitev ponovno organizirati zbor(e) delavcev, do česar pa v praksi zelo pogosto potem niti ne pride (več). Kajti zlasti v večjih podjetjih je sklic in izvedba takšnih zborov organizacijsko sila zahtevna naloga,

katere se je - če v podjetju ni močnega in za to tudi ustrezno zainteresiranega sindikata - le malokdo pripravljen lotiti na lastno iniciativo. Kar pomeni, da v obravnavanih primerih svet delavcev, posledično pa tudi celoten že vzpostavljeni sistem kolektivnega soupravljanja v podjetju (vključno z morebitnimi delavskimi predstavništvi v organih družbe) enostavno »ugasne«. Ta določba torej predstavlja neko dodatno varovalko za nadaljnji obstoj in delovanje tega sistema v vseh tistih primerih, ko aktualni svet delavcev iz kakršnihkoli razlogov - bodisi objektivnih (npr. zaradi bolezni predsednika, ki zato ni mogel pravočasno sklicati seje, ipd.) bodisi subjektivnih (npr. zaradi nedopustne malomarnosti aktualne sestave članov sveta delavcev pri opravljanju njihovih zakonsko določenih funkcij) - ni pravočasno razpisal volitev za nov svet delavcev še v času trajanja svojega mandata. Nobene od teh okoliščin za nerazpis novih volitev namreč ni mogoče samodejno šteti kot izraz dejanske volje kolektiva po »ukinitvi« sveta delavcev kot institucije, za obstoj katere(ga) so enkrat že izrazili jasen interes in voljo na svojem zboru, ampak kot nedopustno anomalijo pri uresničevanju te volje kolektiva. Zato mora imeti zakon nujno vgrajene tudi ustrezne mehanizme za preseganje tovrstnih anomalij, ki zagotavljajo permanentno in kontinuirano vzdrževanje oziroma »samobnavljanje« že vzpostavljenih formalnih delavskopredstaviških struktur oziroma institucij sistema kolektivnega sodelovanja pri upravljanju po tem zakonu, ne da bi bilo potrebno v ta namen ponovno sklicevati zbere delavcev zaradi preverjanja njihovega interesa po nadaljnjem obstoju tega sistema. Če torej aktualna sestava sveta delavcev v nasprotju z zakonom iz takšnih ali drugačnih razlogov ne razpiše pravočasno volitev za nov svet delavcev, mora biti to subsidiarno omogočeno vsaj volilni komisiji. Ker pa je njen mandat načeloma vezan na mandat obstoječega sveta delavcev (opomba: nova volilna komisija je namreč lahko imenovana šele s sklepom sveta delavcev o razpisu novih volitev), je treba za te »izredne« primere posebej določiti tudi možnost (omejenega) podaljšanja njenega mandata po samem zakonu. Ta možnost je zato - kot izrazita izjema, pogojena z navedenimi razlogi - posebej določena v tretjem odstavku 19. člena.

K 17. členu

Prvi odstavek določa upravičene predlagatelje za sklic zbora delavcev zaradi ustanovitve sveta delavcev v družbi, tj. najmanj trije delavci ali reprezentativni sindikat, pri čemer (razen nadomestitve pojma »oblikovanje« s pojmom »ustanovitev« sveta delavcev, ki se zdi primernejši) ne prinaša bistvenih novosti glede na sedanjo ureditev.

Bistveno novost prinaša drugi odstavek. Izvedba zbora delavcev med delovnim časom je ne samo stroškovno precej »draga«, ampak v nekaterih družbah glede na naravo in organiziranost delovnega procesa tudi logistično izjemno zahtevna. Zato je smiselno omogočiti tudi kako drugačno možno oziroma alternativno obliko osebne izjavljanja delavcev glede sprejemanja odločitve o ustanovitvi sveta delavcev in o razpisu volitev. V drugem odstavku tega člena je v tem smislu predlagano podpisovanje delavcev pod tovrstno pobudo in predlog sklepa o razpisu volitev, kar predstavlja morda še bolj demokratično in verodostojno obliko izražanja volje delavcev glede omenjene odločitve kot to velja za zbor delavcev. Zakon bi s tem vsekakor precej pridobil na svoji fleksibilnosti in praktični učinkovitosti, vendar pri tem ne sme biti postavljen previsok prag glede potrebnega odstotka podpisov za veljavnost pobude (predlaga se 25 odstotkov podpisov delavcev z aktivno volilno pravico). Morebitna nezainteresiranost večine načeloma namreč ne sme ovirati manjšine, ki bi želela izkoristiti svoje zakonske pravice glede oblikovanja legitimnega kolektivnega delavskega predstavništva v družbi, zlasti ne (že) v fazi oblikovanja ustrezne pobude. Morebitni takšni ali drugačni »pragovi« glede udeležbe pridejo eventualno v poštev šele glede veljavnosti samih volitev, a upoštevaje omenjeno splošno načelo tudi v tem pogledu ne kaže postavljati

prehudih omejitev, podrobneje o tem pa v zvezi s predlagano novo določbo 42. člena predloga tega zakona.

K 18. členu

Veljavni ZSDU je bil sprejet že leta 1993, ko so bile sodobne informacijsko-komunikacijske tehnologije še v povojih, v tem času pa so doživele nesluten razvoj, tako da danes predstavljajo že praktično nepogrešljiv del učinkovitih postopkov odločanja na vseh področjih. Epidemija covid-19 in s tem povezan razmah dela od doma ter dela na daljavo pa je njihovo nepogrešljivost v tem pogledu še dodatno povečala. Zato temeljitejša »modernizacija« tega zakona med drugim nujno zahteva vključitev možne uporabe teh tehnologij tudi v sistemu sodelovanja delavcev pri upravljanju. V tem členu je tako predvidena možnost, da se lahko zbor delavcev, sklican zaradi sprejetja odločitve o ustanovitvi sveta delavcev, s pomočjo informacijsko-komunikacijskih sredstev deloma ali v celoti izvede tudi na daljavo. V nadaljnjih določbah tega predloga zakona pa se možnost uporabe teh sredstev razširja tudi na izvajanje kandidacijskih postopkov in glasovanja na volitvah za člane sveta delavcev ter na same postopke odločanja sveta delavcev.

Skladno s povedanim v obrazložitvi k prejšnjemu členu je v tem členu za odločanje na zboru delavcev o začetku postopka za oblikovanje sveta delavcev - za razliko od podpisovanja pobude iz drugega odstavka 17. člena, kjer je po logiki stvari vendarle treba določiti nek minimalni spodnji prag števila podpisov za veljavnost pobude - predlagano, da se sklepčnost zbora, če je bil »pravilno« sklican, posebej niti ne ugotavlja, ampak se v celoti upošteva splošno načelo volilnih postopkov, da kdor se po lastni volji ne udeleži (v danem primeru zbora delavcev), čeprav mu je to omogočeno, »prepušča odločitev drugim«. To načelo je sicer upoštevano že v veljavnem ZSDU, vendar ni izrecno zapisano, zaradi česar so se v praksi povsem po nepotrebem pojavljali tudi primeri, ko je bila realizacija pobude za začetek postopka za oblikovanje sveta delavcev ustavljena zaradi domnevne »nesklepčnosti« zbora delavcev.

V tem členu se ureja tudi vsebina sklepa o razpisu volitev za svet delavcev in imenovanje volilne komisije.

K 19. do 26. členu

V členih od 19 do 26 se urejajo volilni organi (volilna komisija in volilni odbori), njihova sestava ter naloge in pristojnosti, glavne novosti v primerjavi z veljavno ureditvijo pa so vsebovane predvsem v 19., 20. in 24. členu.

V predlaganem 19. členu so novosti predvsem naslednje:

a) V povezavi z novim določilom tretjega odstavka 1. člena o smiselni uporabi tega zakona tudi za zavode, naj bi volilne komisije, imenovane s strani sveta delavcev, v zavodih poleg volitev članov sveta delavcev vodile tudi postopke za izvolitev predstavnikov delavcev v organih zavodov. Ti se namreč za razliko od predstavnikov delavcev v organih gospodarskih družb skladno z veljavnimi predpisi v zavodih praviloma volijo neposredno in ne prek sveta delavcev.

b) V povezavi z novopredlagano določbo šestega odstavka 16. člena, po kateri je - če tega pred iztekom svojega mandata ne stori svet delavcev - nove »redne« volitve za svet delavcev dolžna razpisati volilna komisija, je dopolnjen drugi odstavek. In sicer z določbo, da v teh primerih njen mandat po samem zakonu traja še šest mesecev od dneva prenehanja mandata obstoječemu svetu delavcev, kajti v nasprotnem tudi sama

ne bi imela več mandata ne za razpis in ne za izvedbo teh volitev. Tudi »redni« mandat volilnih komisij namreč traja le pet let, tako da brez tovrstne rešitve o podalšanju mandata po samem zakonu v teh primerih tudi same ne bi bile več pristojne za razpis in izvedbo novih volitev.

c) Dejstvo je, da iz enakih objektivnih razlogov kot ugaša članstvo v svetih delavcev (prenehanje delovnega razmerja, upokožitev, odstop, smrt ipd.) ugaša članstvo tudi članom volilnih komisij, vendar pa jih sveti delavcev v praksi le redko sproti nadomeščajo z novimi, tako da so mnoge volilne komisije takrat, ko bi bilo treba tekom trajanja mandata izpeljati katero od volilnih opravil, za katere so edine pristojne (npr. izvedba nadomestnih volitev, razpis in izvedba volitev v primerih iz prejšnjega odstavka, izvedba referendumov ali druge oblike osebnega izjavljanja delavcev ipd.), niso več operativne. Zato novopredlagana določba tretjega odstavka tega člena svetom delavcev izrecno nalaga dolžnost, da v obravnavanem smislu sproti izpopolnjujejo njihovo sestavo. Po tej določbi je tako dolžan svet delavcev člane volilnih komisij, ki jim je ob smiselni uporabi 46. člena tega zakona prenehal mandat, v 30 dneh nadomestiti z imenovanjem novih.

Naslednja novost se nanaša na tretji odstavek 20. člena veljavnega ZSDU, ki določa, da je treba pisni pristanek kandidata za člana volilnega organa pridobiti pred sprejemom sklepa o »razpisu volitev«. Ker volitve praviloma razpiše svet delavcev in z njim imenuje le volilno komisijo, pa to ne more veljati za člane volilnih odborov, kajti te potem imenuje šele volilna komisija za vsako izvedbo glasovanja na volitvah posebej. Predmet sklepa sveta delavcev o razpisu volitev je torej lahko le imenovanje volilne komisije, ne pa tudi volilnih odborov, za imenovanje katerih mora njihovo soglasje torej pridobiti le-ta, ne pa že svet delavcev ob razpisu volitev. Zato se na novo določa, da je potrebno pisni pristanek kandidata za člana volilnega organa pridobiti pred sprejemom »sklepa o njegovem imenovanju«.

Določba 24. člena veljavnega ZSDU se v tem predlogu zakona dopolnjuje v dveh pogledih, in sicer:

- med njene naloge in pristojnosti po prvem odstavku tega člena se dodaja, da izvaja tudi »posvetovalne referendumne in druge oblike osebnega izjavljanja delavcev, ki jih organizira svet delavcev« - v povezavi z novostmi, ki jih v tem smislu prinašata 2. in 73. člen tega predloga zakona - in »razpisuje in organizira morebitno ponovitev izvedbe neveljavnih volilnih opravil oziroma volitev v skladu s tem zakonom«, kajti vprašanja pristojnosti za razpis le-teh v primeru nezadostnega števila kandidatov za nove člane sveta delavcev veljavni ZSDU zdaj sploh niti ne ureja (ta pomanjkljivost se odpravlja z novopredlagano določbo petega odstavka 32. člena), ta predlog zakona pa ponovitev volitev, za razpis katere je pristojna volilna komisija, na novo določa tudi za primer neveljavnosti volitev zaradi prenizke volilne udeležbe (44. člen);
- z novima drugim in tretjim odstavkom tega člena pa se zaradi številnih dilem in sporov praksi, ki izhajajo iz domnevne »neobveščenosti« volivcev o sklepih volilne komisije in s tem povezane kršitve volilne pravice) izrecno določa, da mora volilna komisija vse svoje sklepe in druge odločitve ter obvestila volivcem po tem zakonu, ki so potrebna za zakonito izvedbo volitev, ter tudi vse svoje zapisnike, javno objaviti v družbi na način, ki je dostopen vsem delavcem.

K 27. členu

Dosedanja določba tega člena, ki ureja upravičence in način predlaganja kandidatov za člane sveta delavcev, je v predlogu vsebinsko bistveno dopolnjena predvsem z določbo novega drugega odstavka, ki posebej ureja ta vprašanja tudi za primere iz

naslednjega, tj. 28. člena, ko se kandidati predlagajo in volijo za posamezne posebne skupine delavcev oziroma organizacijske enote v družbi, s čimer se odpravlja pomembna pomanjkljivost veljavne ureditve. Po predlagani določbi ima v teh primerih poleg reprezentativnega sindikata pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev iz posamezne posebne skupine delavcev oziroma organizacijske enote družbe najmanj desetina volilnih upravičencev iz te skupine oziroma enote, vendar ne manj kot trije. Vsak kandidat za člana sveta delavcev lahko kandidira le na kandidatni listi posebne skupine delavcev ali organizacijske enote, iz katere izhaja.

Pomembno novost v tem členu pa predstavlja tudi novopredlagana določba četrtega odstavka tega člena, ki skladno s tem, kar je bilo povedano že v okviru obrazložitve k 18. členu, omogoča tudi kvalificirano elektronsko podpisovanje vloženi kandidatur. Na ta način je omogočena udeležba v kandidacijskem postopku tudi delavcem, ki so v času poteka tega postopka iz opravičenih razlogov (bolezen, delo od doma ali na daljavo, delo v tujini itd.) dlje časa odsotni iz svojih delovnih sredin in zato objektivno ne morejo neposredno zbirati ali podajati tovrstnih podpisov.

K 28. členu

Veljavna določba 28. člena ZSDU ureja le možnost, da lahko svet delavcev s poslovníkom določi, da se kandidati za člane sveta delavcev predlagajo in volijo ločeno za posamezne posebne skupine delavcev (ženske, invalidi, mladi delavci in podobno) ali za posamezne organizacijske enote oziroma dele delovnega procesa ter za dele družbe, ki so izven sedeža družbe. Ne ureja pa možnih načinov izvedbe volitev v teh primerih in posledic morebitnih organizacijskih sprememb v družbi na sestavo sveta delavcev v tem primeru, kar je predmet novopredlaganih dopolnilnih določb tega člena. Ta pomanjkljivost se odpravlja z novim drugim in tretjim odstavkom tega člena.

V navedenih primerih sta glede tega načeloma na razpolago dve med seboj bistveno različni varianti izvedbe volitev, od katerih vsaka zahteva drugačna pravila, in sicer:

- kandidati iz posameznih organizacijskih enot se le predlagajo izključno s strani delavcev konkretnih enot, volijo pa vse kandidate vsi delavci družbe, kar je primerno predvsem za manjša in srednja podjetja, kjer se vsi delavci vsaj kolikor toliko poznajo med seboj,
- kandidati iz posameznih enot se predlagajo in tudi volijo izključno samo v tej enoti, ki tako postane tudi samostojna »volilna enota«, kar je primerno predvsem za večje in organizacijsko ter lokacijsko bolj strukturirane organizacije.

Smisel izvedbe volitev po 28. členu naj bi bil v tem, da zagotavlja takšno strukturo članov sveta delavcev, da bodo v njem primerno zastopani specifični interesi vseh ključnih zaokroženih interesnih skupin v družbi. Zato se v praksi v teh primerih pogosto odpira dilema, kaj v primeru, če tekom mandata sveta delavcev pride do morebitne obsežnejše notranje organizacije družbe, s čimer nekateri ali vsi člani sveta delavcev izgubijo svojo prvotno »bazo« (kar se v praksi dogaja zelo pogosto), ali če je posamezen član sveta delavcev, izvoljen v določeni enoti, organizacijsko prerazporejen v drugo enoto, kar pomeni, da je ta enota ostala brez svojega izvoljenega predstavnika. Se pravi, če se prvotna »predstavniška struktura« sveta delavcev tako ali drugače podre. Pogosto in logično dilemo, ali torej to avtomatično zahteva tudi nove volitve (v primeru reorganizacije) oziroma prenehanje mandata članu, ki je bil prerazporejen v drugo enoto, in njegovo nadomestitev, rešuje nova določba tretjega odstavka.

K 29. do 34. členu

Celoten sklop določb od 29. do 34. člena tega predloga zakona, ki urejajo postopanje volilne komisije s prejetimi predlogi kandidatov za člane sveta delavcev in sestavo ter objavo kandidatnih list, je v primerjavi z zdaj veljavnimi po ZSDU sistematično precej preurejen, vsebinsko pa bistveno dopolnjen. In sicer:

a) Spremenjena in dopolnjena določba 30. člena jasneje opredeljuje rok, v katerem mora volilna komisija preizkusiti prejete predloge kandidatov, ki v veljavnem zakonu povzročata dileme glede vprašanja, ali se mora volilna komisija v ta namen sestati in odločiti v roku treh dni po vsakem prejetem predlogu posebej, kar bi brez dvoma pomenilo nepotrebno postopkovno obremenitev, ali pa s tem počaka do izteka 21-dnevnega roka za vlaganje kandidatur in nato v roku treh dni preizkusi vse prejete predloge. Določba veljavnega ZSDU, ki je glede tega povsem nejasna, se namreč glasi: *»Ko volilna komisija prejme predloge kandidatov za člane sveta delavcev, v treh dneh preizkusi, če so pripravljene v skladu s tem zakonom in če so bili pravočasno vloženi.«*

b) V prvem odstavku 32. člena je določen daljši rok za vložitev dodatnih predlogov kandidatov, če je po izteku 21-dnevnega roka teh manj kot se voli članov sveta delavcev. Določba, da ta rok ne sme biti daljši od sedmih dni, se nadomešča z določbo, da ne sme biti krajši od sedmih in ne daljši od 15 dni od dneva objave, kar se zdi glede na zahtevnost pridobivanja morebitnih novih kandidatov (ob dejstvu, da jih prej ni bilo mogoče pridobiti niti v 21 dneh), precej bolj življenjsko. V teh primerih je namreč potrebno precej več osebnega angažiranja predlagateljev, zato je postavljanje prekratkih rokov za vlaganje novih kandidatur lahko kontraproduktivno, realne potrebe za to pa ni videti.

c) Četrty in peti odstavek 32. člena prinašata pomembne novosti glede izvedbe volitev v primerih, ko tudi po preteku roka za vložitev novih predlogov kandidatov za člane sveta delavcev ni vloženi najmanj toliko veljavnih predlogov, kot je vseh članov sveta delavcev. Veljavni ZSDU za te primere določa, da se lahko volitve »ponovno organizirajo« šele po preteku treh mesecev, kar pomeni, da je treba izvajanje volilnih postopkov ustaviti in jih po izteku tega roka razpisati in izpeljati (tj. »organizirati«) povsem na novo, pri čemer pa, mimogrede, iz te določbe ni razbrati, kdo (svet delavcev, ki mu formalni mandat medtem poteče, volilna komisija, ki te pristojnosti po tem zakonu načeloma nima, ali še enkrat spet zbor delavcev) naj bi bil za ta ponovni razpis sploh pristojen. Vendar pa za takšno enostavno »resetiranje« volitev ni videti stvarnih in utemeljenih razlogov, kajti realno je seveda težko pričakovati, da bodo okoliščine, ki so povzročile nemožnost njihove izvedbe zaradi neuspešnega kandidacijskega postopka, po treh mesecih kaj bistveno drugačne in da bo na »novih« volitvah pa kandidatov dovolj samo zato, ker bodo na novo razpisane. Zgolj formalno ponavljanje celotnega postopka volitev z vmesnimi trimesečnimi »oddih« samo po sebi, tj. brez morebitnega dodatnega angažiranja za pridobitev ustreznega števila kandidatov, torej zagotovo nima pomena. Zato je smiselno edinole poskusiti morda z nekimi dodatnimi ukrepi vendarle tako ali drugače pripeljati že začeti postopek zbiranja predlogov kandidatov in posledično tudi razpisanih volitev do uspešnega zaključka (tj. bodisi izvolitev sveta delavcev v predvideni »polni sestavi« skladno z določili prvega odstavka 10. člena bodisi vsaj sveta delavcev v »minimalni sestavi«, se pravi najmanj z dvema tretjinama predvidenih članov v smislu drugega odstavka 10. člena), v nasprotnem pa nadaljnje poskuse za izvedbo razpisanih volitev enostavno opustiti in prepustiti delavcem, da se na svojem zboru še enkrat izjasnijo in odločijo o nadaljnjem institucionalnem obstoju sveta delavcev v družbi. Če je na zboru izražena njihova načelna volja še naprej imeti svet delavcev, se je treba na tem zboru hkrati temeljito pogovoriti tudi o tem, na kakšen način oziroma s kakšnimi neformalnimi pristopi in ukrepi zagotoviti dovolj kandidatov za njegove člane, in ponovno razpisati volitve, če

ne, pa sprejeti sklep, da do nadaljnega svet delavcev kot institucija v družbi preneha obstajati. In v to smer gredo tudi novopredlagane rešitve iz tretjega in četrtega odstavka tega člena za te primere. Konkretno:

- volilna komisija o neuspešnosti kandidacijskega postopka in o nemožnosti izvedbe volitev iz tega razloga na dan, ki je bil z razpisom volitev določen kot dan glasovanja, takoj obvesti volivce;
- možnosti za morebitno izvedbo volitev ponovno preveri po 30 dneh, v tem času pa imajo upravičeni predlagatelji kandidatov iz prvega odstavka 27. člena tega zakona možnost predlagati dodatne kandidate (dopolnilni kandidacijski postopek), pri čemer že vloženi predlogi ostajajo v veljavi;
- če po izteku roka iz prejšnjega odstavka ugotovi, da je dodatnih predlogov kandidatov dovolj, določi in objavi nov datum za izvedbo glasovanja, v nasprotnem pa je dolžna v 15 dneh sklicati zbor delavcev, ki odloči o nadaljnjem institucionalnem obstoju sveta delavcev v družbi.

V zvezi s tem velja posebej opozoriti, da možnost predlaganja dodatnih kandidatov v času do dokončne odločitve volilne komisije o morebitni izvedbi volitev ne pomeni »ponovitve«, temveč zgolj »dopolnitev« že izvedenega kandidacijskega postopka (t. i. dopolnilni kandidacijski postopek). S tem naj bi bilo omogočeno upravičenim predlagateljem, da - če so za to zainteresirani - vložijo še nek dodaten napor in se dodatno angažirajo za morebitno uspešno izvedbo volitev in ohranitev sveta delavcev v družbi kot institucije. Rešitev, da prvotno vložene kandidature ob tem ostajajo v veljavi, namreč lahko precej pripomore k uspešnemu »kompletiranju« kandidatnih list. Kajti morebitno formalno izničenje teh kandidatur bi lahko povzročilo, da zlasti tisti kandidati, ki so kandidirali s podpisi sodelavcev, ne bi bili pripravljeni še enkrat na novo zbirati teh podpisov. Kar je iz razumljivih razlogov celo zelo verjetno. S tem pa bi bila seveda možnost za morebitno uspešno izvedbo volitev v obravnavanih situacijah še precej zmanjšana.

d) Dve bistveni novosti prinaša novopredlagani 33. člen, ki ureja postopek pritožbe zoper sklep volilne komisije o zavrnitvi posameznih kandidatur, katera se vlaga neposredno na sodišče. V zvezi s tem kot prvo omogoča volilni komisiji (po vzoru na podobno rešitev, ki je sicer poznana predvsem iz upravnih postopkov), da lahko v primeru, ko ugotovi, da je vložena pritožba utemeljena, tudi sama razveljavi svoj sklep in ga nadomesti z novim, katerega takoj vroči pritožniku in pošlje tudi sodišču. Na ta način bi se bilo zagotovo možno - vsaj v nekaterih primerih - izogniti sodnemu sporu, kar je iz razumljivih razlogov lahko koristno v vseh pogledih. Kot drugo pa z novo določbo tretjega odstavka nalaga volilni komisiji, da v primerih, ko je sprožen tovrstni sodni spor pred delovnim sodiščem in ko svojega sklepa ni spremenila v skladu z omenjeno možnostjo iz prejšnjega odstavka tega člena, začasno odloži sestavo in objavo končnega seznama kandidatov oziroma kandidatne liste za člane sveta delavcev do pravnomočnosti odločitve sodišča in o tem obvesti delavce. S to določbo se želijo preprečiti številni primeri iz prakse, ko so se tudi v teh primerih predvolilna opravila izvajala naprej in so se do konca izvedle tudi volitve same oziroma glasovanje na volitvah ter razglasitev volilnega izida, kasneje pa so bile s strani sodišča deloma ali v celoti razveljavljene zaradi ugoditve omenjenim pritožbam, čeprav so bile sicer volitve same kot take »uspešne«. Se pravi, delavci so v takšnem primeru prišli volit zaman in bodo morali voliti na volišče še enkrat. Takšnim situacijam pa se je seveda treba iz razumljivih razlogov vsekakor karseda izogibati. Zato je v navedenih primerih, ko je sprožen sodni spor, kar že samo po sebi pomeni tudi potencialno nevarnost za nastanek teh situacij, precej bolj smiselno nadaljnji postopek volitev začasno ustaviti in počakati na pravnomočno sodno odločbo (ter po potrebi tudi preložiti prvotno razpisani datum volitev v skladu s - posebej v ta namen predlagano - novo določbo tretjega odstavka 34. člena), šele na tej podlagi pa ustrezno ukrepati naprej. Se pravi: če je s sodno odločbo zahtevku predlagatelja ugodeno, je treba ugotovljeno kršitev odpraviti in

razveljavljeno volilno opravilo po potrebi ponoviti, če je sodišče zahtevek zavrnilo, pa se lahko s preostalimi volilnimi opravili in tudi samo izvedbo glasovanja na volitvah brez nepotrebnega odlašanja nadaljuje. »Škoda« zaradi morebitne preložitve oziroma začasne odložitve volitev v navedenem smislu je namreč v vsakem primeru bistveno manjša, kot v primeru, če iz navedenih razlogov pride do naknadne razveljavitve že izvedenih volitev in razglašeni volilnih izidov.

Obvezna začasna prekinitve nadaljnega izvajanja predvolilnih opravil in tudi morebitna preložitve datuma razpisanih volitev v primerih, ko je sprožen sodni spor, je torej vsekakor zelo pomembna novost, ki jo prinaša ta predlog zakona v normativno ureditev kandidacijskega postopka in volilnih postopkov za svet delavcev na splošno. Ta novost pa je potem ustrezno vgrajena in še z nekaterimi drugimi novimi rešitvami nadgrajena v 53. členu tega predloga zakona o varstvu volilne pravice, ki uvaja dvostopenjsko odločanje o kakršnihkoli pritožbah glede domnevnih kršitev pravil volilnega postopka, o čemer podrobneje v obrazložitvi k navedenemu členu v nadaljevanju..

e) Več novosti prinaša tudi novopredlagana določba 34. člena. Glavna je, kot že rečeno, predvsem ta, da omogoča volilni komisiji preložitve datuma volitev v primerih, ko je sprožen sodni spor glede veljavnosti zavrnjene kandidature, zaradi čakanja na odločitev sodišča pa objektivno ni mogoče pravočasno izpeljati vseh potrebnih volilnih opravil do datuma, ki je bil določen v sklepu o razpisu volitev. Ta rešitev izhaja iz dejstva, da je izbira najprimernejšega termina za izvedbo samega glasovanja (nekateri termini, zlasti v poletnih dopustniških mesecih, so namreč po izkušnjah iz prakse za to izrazito neprimerni zaradi logično pričakovane nižje volilne udeležbe) v bistvu »tehnično-izvedbeno« vprašanje volitev, zaradi česar ni potrebno, da o njem tudi v obravnavanih primerih obvezno odloča svet delavcev, ampak že po naravi stvari sodi bolj v pristojnost volilnih komisij samih. Pomembna novost v tem členu bi bila tudi predlagana varianta k določbi prvega odstavka, po kateri bi se lahko na zahtevo reprezentativnega sindikata pri delodajalcu ob imeni kandidatov v objavljeni kandidatni listi navede tudi, ali kandidira na predlog delavcev s podpisi ali je predlagan s strani sindikata in katerega. Ta varianta je vsekakor vredna tehtnejšega razmisleka. Nekateri sindikati, ki so se intenzivneje angažirali v kandidacijskem postopku, prav tako pa tudi nekateri kandidati, bi bili za takšno objavo po vsej verjetnosti iz takšnih ali drugačnih razlogov vsekakor zainteresirani. Obenem pa je to lahko pomemben podatek - vsaj za nekatere - volivce za njihovo odločanje med kandidati, ki jih manj poznajo in so zato v dvomih koga bi volili. Novost pa predstavlja tudi rešitev, po kateri se - za razliko od veljavne določbe prvega odstavka 34. člena ZSDU - popolni in zakoniti predlogi kandidatov naj ne bi objavljali sproti in posamično, v čemer sicer ni najti pravega smisla, ampak naj bi volilna komisija po izteku roka za njihovo vlaganje sestavila in objavila končno kandidatno listo oziroma kandidatne liste (če je teh list v primeru izvedbe volitev ločeno po volilnih enotah v skladu z 28. členom več) v celoti. Določba je namenjena temu, da se lahko volivci na ta način pravočasno seznanijo z vsemi predlaganimi kandidati in po potrebi o njih pridobijo tudi dodatne informacije, kar omogoča tudi višjo kakovost njihovega opredeljevanja.

K 35. do 42. členu

Določbe 35. do 41. člena urejajo sam postopek izvedbe glasovanja na volitvah za svet delavcev. Dosedanja praksa je pokazala na nujno potrebo po dopolnitvi te ureditve, s katero bi bilo mogoče v večji meri zagotoviti splošnemu načelu, da morajo biti volitve organizirane tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci.

V v zvezi s tem je eno od pomembnih vprašanj, ki jih je treba precizneje urediti zaradi številnih dilem v praksi in iz tega izhajajočih pravnih sporov o kršitvi volilne pravice, je

med drugim tudi vprašanje ustreznega načina obveščanja delavcev s strani volilne komisije o dnevu volitev in o njihovih voliščih. Veljavni ZSDU namreč v prvem odstavku 35. člena določa le, da »volilna komisija obvesti volivce o dnevu volitev in o njihovem volišču«, ne pa tudi v kakšnem roku in na kakšen način. Predvsem se glede tega poraja vprašanje, ali pojem »obvestitev« iz citirane določbe veljavnega ZSDU pomeni osebno obveščanje vsakega volivca na način, kakršen se prakticira, denimo, pri volitvah v državni zbor (osebna obvestila), ali pa pri volitvah sveta delavcev zadostuje javno obvestilo na način, dostopen vsem delavcem. Predlagana rešitev v prvem odstavku 35. člena tega zakona izhaja iz drugonavedenega stališča, kajti v tem pogledu gre za dve precej različni situaciji. Delavci znotraj posameznih podjetij so namreč kljub vsemu povsem drugačna, predvsem medsebojno bistveno bolj povezana družbena skupina z urejenim sistemom obveščanja in internega komuniciranja kot pa to velja za vse državljane kot volivce na splošno. Zato se zdi morebitno posamično neposredno in osebno obveščanje vseh delavcev o datumu volitev za svet delavcev in o njihovem volišču povsem odveč, ampak načeloma zadostuje javna objava tega obvestila na vsem dostopen način. Le če glede posameznih delavcev ali skupin delavcev iz drugega odstavka 36. člena tega zakona obstajajo razlogi za dvom o njihovi objektivni možnosti za pravočasno seznanitev z njenim javno objavljenim obvestilom, je treba te delavcev o tem dodatno obvestiti tudi osebno. V tem primeru lahko volilna komisija zahteva od delodajalca, da jim posreduje to obvestilo na način, ki ga tudi sam uporablja za redno komuniciranje z njimi. Kot rok, v katerem mora volilna komisija objaviti omenjeno obvestilo delavcem, pa je določen »najmanj sedem dni pred volitvami«.

Glede zahteve, da morajo biti volitve organizirane na način, da se jih lahko udeležijo vsi delavci, se je možnost tudi t. i. predčasnega glasovanja v praksi izkazala kot nezadostna. Ta možnost je namenjena tistim, za katere je vnaprej znano, da bodo na dan volitev odsotni. V praksi se namreč pojavljajo številni primeri vnaprej nepredvidenih (službenih, bolezenskih in drugih) izostankov z dela oziroma drugačne zadržanosti volilnih upravičencev tudi na sam dan volitev, kar lahko v skrajnih primerih celo ogrozi veljavnost volitev z vidika predpisane minimalne udeležbe. Zato se za te primere 35. členu ureja tudi možnost, da volilna komisija izjemoma pred razglasitvijo uradnih rezultatov volitev dodatno določi tudi dopolnilni datum za glasovanje. Za primere, ko to narekujejo specifike delovnega procesa, pa je zaradi zagotovitve možnosti za udeležbo na volitvah vsem delavcem v tretjem odstavku tega člena predvidena tudi opcija, da se kot dan volitev lahko določi tudi več delovnih dni, praviloma znotraj enega delovnega tedna.

Bistveno novost v ureditev sistema volitev članov sveta delavcev prinaša določba drugega odstavka 36. člena tega predloga zakona. Skladno z že navedenimi potrebami po vključevanju tudi sodobnih IKT sredstev v sistem delavskega soupravljanja po tem zakonu namreč ta določba omogoča oziroma daje zakonsko podlago za izvajanje - delno ali v celoti - volitev tudi v elektronski obliki (t. i. e-volitve). Te sicer zaenkrat še niso uveljavljene v sistemu »splošnih« volitev za državni zbor in za organe lokalnih skupnosti, nobenega razloga pa ni, da jih ne bi bilo mogoče začeti pod določeni pogoji (tj. zagotovljenost ustreznih tovrstnih tehničnih pogojev in možnosti ter predhodna urejenost v ustreznem pravilniku, tako da je zagotovljeno osebno glasovanje in njegova tajnost ter varstvo osebnih podatkov) uvajati za potrebe volitev svetov delavcev. Posebej še, ker je praksa sama to možnost že začela uspešno uporabljati, in sicer - čeprav zaenkrat iz navedenih razlogov še na meji legalnosti - brez kakršnihkoli večjih problemov (npr. volitve v Svet delavcev NLB za zadnja dva mandata so bile v izvedene celoti elektronsko; ta oblika glasovanja je bila uporabljena tudi pri zadnjih volitvah v Svet delavcev Bankart d.o.o. in še kje). Na novo pa ta člen - ob smiselni uporabi določb

zakona o volitvah v državni zbor - izrecno določa tudi možnost subsidiarne uporabe glasovanja po pošti in glasovanja na domu, česar veljavni ZSDU prav tako še ne ureja.

Nadaljnje določbe tega poglavja se vsebinsko ne razlikujejo bistveno od ureditve o veljavnem ZSDU, pomembnejše novosti pa v tem pogledu prinašata spet 43. in 44. člen.

K 43. in 44. členu

Določbi 43. in 44. člena na novo in bistveno drugače urejata problematiko veljavnosti volitev glede na volilno udeležbo, predvsem pa tudi način reševanja situacij, ko so te zaradi morebitne prenizke volilne udeležbe razglašene za neveljavne.

1) Izhodišče vseh novopredlaganih rešitev predstavlja nadomestitev pojma »volitve« s pojmom »glasovanje na volitvah« v obeh določbah. V veljavnem ZSDU, deloma pa tudi v tem predlogu, se namreč ta dva pojma uporabljata kot sinonima, kar pa je v kontekstu nekaterih zakonskih določb neprimerno in povzroča težave tako pri pravilni razlagi in uporabi teh določb kot tudi pri kreiranju primernih zakonskih rešitev za reševanje različnih konkretnih vprašanj in možnih pravnih situacij, ki naj bi jih zakon urejal. Kar še zlasti velja tudi za zgoraj omenjene primere. Volitve so namreč splošen pojem, ki v svojem najširšem pomenu zajema vsa potrebna posamična volilna opravila za izvolitev sveta delavcev, tj. (če omenimo samo glavne faze volilnega postopka): od samega razpisa volitev, prek izvedbe kandidacijskega postopka, ki se konča z objavo kandidatnih list, priprav za izvedbo glasovanja na volitvah (obveščanje volivcev o datumu volitev in njihovih voliščih, priprava glasovnic, določitev in opremljanje volišč, imenovanje volilnih odborov itd.), do izvedbe samega glasovanja na volitvah in ugotavljanja ter razglasitve volilnih rezultatov. Glasovanje na volitvah je torej zgolj eno od volilnih opravil.

Pojem »neveljavnost volitev«, ki ga uporablja veljavni ZSDU v svojem 42. in 43. členu je torej izrazito preširok in nedorečen glede vprašanja, kaj konkretno je bilo v postopku volitev dejansko neveljavno in mora biti zato ponovljeno, kajti neveljavnost posameznih volilnih opravil (razen morebitne neveljavnosti že samega razpisa volitev) sama po sebi načeloma še ne more imeti za posledico neveljavnost in ponavljanje volitev kot celote. V tej sporni uporabi pojmov je tudi vzrok za nastanek praktično nerešljivih situacij, iz katerih sedanji 43. člen ZSDU, ki določa le, da je »če se je volitev udeležila polovica ali manj kot polovica delavcev, mogoče nove volitve izvesti šele po šestih mesecih«, enostavno ne ponuja prav nobenega smiselnega izhoda. Posledica te določbe je namreč nujen nastanek najmanj šestmesečnega »soupravljskega vakuuma« (tj. je situacije, ko je prejšnjemu svetu delavcev prenehal mandat, nov pa ne more biti izvoljen najmanj še šest mesecev, za kar sicer ni najti nobenega razumnega razloga, prav tako pa tudi ne kakih možnih utemeljenih analogij z zakonsko ureditvijo tega vprašanja v drugih primerljivih volilnih postopkih). Takšne vakuume bi moral zakon, kot je bilo omenjeno že v obrazložitvi k 10. členu, že zaradi svojega temeljnega bistva in namena, tj. spodbujanje ustanavljanja in kontinuiranega delovanja institucij delavskega soupravljanja, skušati s svojimi pravnimi mehanizmi kolikor mogoče preprečevati in ne obratno - jih povsem po nepotrebem in »umetno« celo sam ustvarjati. Opisana situacija, kot bo pojasnjeno v nadaljevanju, namreč v praksi že sama po sebi povzroča veliko nevarnost, da bo že vzpostavljeni svet delavcev kot institucija v družbi enostavno »ugasnil«, dodatno pa jo povečuje še dejstvo, da zakon ob tem, ko jo ustvarja, zanj ne ponuja nobene druge možne rešitve kot le ponoven sklic zbora delavcev po 18. členu ZSDU, in sicer šele po šestih mesecih.

Vendar pa za takšne zaplete, kot rečeno, v resnici ni prav nobene realne potrebe. V ta namen povsem zadostuje vzpostavitev jasne vsebinske distinkcije med uvodoma navedenima pojmom »volitve« (kot splošnim pojmom za skupek vseh volilnih opravil v postopku izvedbe volitev) in »glasovanje na volitvah« (kot zgolj enim izmed teh volilnih opravil) ob hkratnem upoštevanju že omenjenega načela, da je smiselna in potrebna le ponovitev tistih volilnih opravil, ki so bila neveljavna, ne pa volitev kot celote. Če je bila volilna udeležba prenizka, kar ima lahko zelo različne vzroke (o tem več še v nadaljevanju te obrazložitve pod točko 3), je torej treba razveljaviti in ponoviti le izvedbo glasovanja na volitvah, prav nobenega smisla pa nima iz tega razloga razveljavljati, denimo, tudi samega razpisa volitev, s katerim ni bilo nič narobe, in kandidacijskega postopka, ki je bil že uspešno izveden. In to je tudi ključni princip, na katerem temeljijo v nadaljevanju pojasnjene novopredlagane rešitve v 43. in 44. členu tega predloga zakona.

2) Prvi odstavek 43. člena na novo določa spodnji prag volilne udeležbe za veljavnost izvedenega glasovanja na volitvah za člane sveta delavcev, in sicer (namesto »več kot polovice delavcev z aktivno volilno pravico«, kakršen je zdaj - brez kakršnekoli stvarne potrebe in razumnih razlogov - določen v prvem odstavku 42. člena veljavnega ZSDU), naj bi bila po novem v ta namen potrebna udeležba »najmanj tretjine (varianta: četrtnine) delavcev z aktivno volilno pravico«, kar popolnoma zadostuje za njihovo legitimnost.

Zdaj zahtevana več kot 50-odstotna volilna udeležba za veljavnost volitev je v primerjavi, denimo, s parlamentarnimi in drugimi splošnimi volitvami ter referendumi, ki (z izjemo referendumoma za spremembo ustave) kakršnegakoli takšnega pogoja sploh niti nimajo določenega, izrazito nesmiselno visok prag, ki v praksi povzroča zgolj velike probleme pri ustanavljanju in »ohranjanju« že ustanovljenih svetov delavcev ter njihovega kontinuiranega delovanja, nekih možnih stvarnih koristi in smisla pa v njej ni najti. Posebej še upošteva dejstvo, da svet delavcev ni »organ upravljanja družbe«, ki bi lahko samostojno sprejemal kakršnekoli poslovne odločitve (izključno samo v tem primeru pa bi bilo eventualno lahko upravičeno določati tako visok volilni prag za njegovo »legitimnost«), temveč je zgolj delavsko predstavništvo, ki ima predvsem le »konzultativne«, ne pa tudi neposrednih odločevalskih pristojnosti v sistemu upravljanja podjetij.

Bistvo vsakih demokratičnih volitev je namreč v tem, da je vsem članom določene populacije omogočena udeležba in s tem vpliv na sestavo organa, ki se voli, pri čemer ni bistveno koliko jih to pravico tudi dejansko izkoristi. Udeležba na volitvah je povsem prostovoljna, zato načeloma velja, da »kdor se ne udeleži volitev, pač prepušča odločitev drugim«. S svojo pasivnostjo in abstinenco na volitvah torej ne more prepričati drugim (čeprav so v manjšini), da uresničijo pravico do soupravljanja, ki jim jo zagotavljata ustava in zakon. Zato je načeloma vsak organ, izvoljen na splošnih, neposrednih in tajnih volitvah, legitimen ne glede na volilno udeležbo (opomba: nekaj povsem drugega pa je seveda vprašanje določanja minimalnega odstotka glasov tistih, ki so volili, da se posamezen kandidat lahko šteje za veljavno izvoljenega – v danem primeru je to skladno z določbo 47. člena ZSDU najmanj 5 odstotkov glasov vseh tistih, ki so glasovali). In takšna bi vsekakor morala biti tudi intencija tega zakona, kajti ni jasno, zakaj naj bi vsem tem splošno veljavnim načelom navkljub ravno za veljavno izvolitev svetov delavcev pa veljal prag več kot 50-odstotne volilne udeležbe. Zato je, kot že rečeno, v 43. členu predlagano znižanje tega praga na »vsaj tretjino« volilnih upravičencev, vsekakor pa bi morda veljalo razmisliti celo o opustitvi tudi le-tega in glede tega striktno uveljaviti uvodoma omenjeni princip volitev, tako kot pri splošnih parlamentarnih in drugih podobnih »splošnih, neposrednih in tajnih« volitvah.

V drugem odstavku tega člena pa je v kontekstu ugotavljanja veljavnosti glasovanja na volitvah (v povezavi z že obrazloženo novo določbo petega odstavka 35. člena) določena dolžnost volilne komisije, da pred morebitno razglasitvijo neveljavnosti preveri, ali je bilo glasovanje dejansko omogočeno vsem delavcem družbe in po potrebi ukrepa v smislu navedene določbe 35. člena tega zakona.

3) Podobno ni videti pravega smisla, kot že rečeno, tudi v določanju tako dolgega obdobja, tj šest mesecev (prvi odstavek 42. člena veljavnega ZSDU), v katerem ni v primeru prenizke volilne udeležbe mogoče ponoviti glasovanja na volitvah. Nezadostna udeležba na tem glasovanju je namreč lahko posledica zelo številnih različnih razlogov (lahko tudi povsem nepovezanih z dosedanjim delovanjem sveta delavcev, npr. splošno »stanje zadovoljstva« zaposlenih v kolektivu v danem trenutku, slabo pripravljen in izveden kandidacijski postopek ter neprimernost novih kandidatov, itd.), zaradi česar se ni mogoče postaviti na stališče, da nizka volilna udeležba samodejno kaže na nestrinjanje delavcev z nadaljnjim obstojem sveta delavcev, in da je zato treba narediti najmanj šestmesečni »premor v soupravljanju«, nato pa celoten postopek, vključno s ponovnim odločanjem na zboru delavcev o tem ali sploh še želijo imeti svet delavcev ali ne, izpeljati povsem na novo oziroma »iz ničle«, enako kot v novoustanovljeni družbi oziroma v družbi, v kateri sveta delavcev prej sploh še nikoli ni bilo. Kar pa seveda ni niti najmanj enostavno (nasprotno), zato v zelo številnih primerih v praksi do ponovnih volitev v teh primerih sploh niti ne pride več, kar pomeni, da celoten že vzpostavljen institucionalni sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju v družbi, kot že rečeno, preprosto (trajno ali vsaj za daljši čas, dokler se, če sploh, ponovno ne najde ustrezna iniciativna skupina, ki je pripravljena prostovoljno žrtvovati ogromno časa in energije za ponovno izvedbo vseh potrebnih procedur za njegovo ponovno vzpostavitve) ugasne. Kar pomeni, da obravnavana veljavna rešitev v bistvu sama in povsem brez potrebe zmanjšuje obseg uresničevanja tega zakona v praksi namesto da bi ga spodbujala, kar se zdi povsem nelogično.

Iz navedenih razlogov je v določbi 44. člena za te primere predlagana povsem nova rešitev za obravnavane situacije. In sicer:

- ponovi se, kot rečeno, praviloma samo konkretno neveljavno volilno opravilo, tj. izvedba glasovanja na volitvah, ne pa »organizacija volitev« v celoti;
- le če volilna komisija ob analizi vzrokov za nezadostno udeležbo oceni, da je bila morda lahko razlog zanjo tudi neustreznost kandidatov oziroma ne najbolj »kakovostna« kandidatna lista, lahko volilna komisija odredi tudi ponovno izvedbo kandidacijskega postopka, pri čemer pa predlogi kandidatov, o katerih se je odločalo na prejšnjem glasovanju ostajajo v veljavi, razen če posamezni kandidati svoje soglasje h kandidaturi izrecno umaknejo;
- ponovitev glasovanja se izvede že po preteku treh in ne šele šestih mesecev kot to velja zdaj;
- morebitna ponovitev kandidacijskega postopka se izvede že pred potekom tega roka,
- datum izvedbe ponovljenega glasovanja na volitvah (glede na to, da ne gre za ponovitev »volitev«, ampak zgolj za ponovitev konkretnega volilnega opravila) določi in objavi volilna komisija in ne zbor delavcev, in sicer takoj po zaključku morebitnega ponovljenega kandidacijskega postopka, najkasneje pa v 15 dneh po izteku trimesečnega obdobja iz prejšnjega odstavka.
- šele, če je zaradi prenizke udeležbe neveljavno tudi ponovno glasovanje o predlaganih kandidatih, mora volilna komisija (in ne upravičeni predlagatelji na morebitno lastno iniciativo, ki seveda ni »zanesljiva«) ob smiselni uporabi določil 18. člena tega zakona sklicati zbor delavcev, ki potem dokončno odloči o tem, ali delavci želijo še naprej imeti svoj svet delavcev (v tem primeru tudi

ponovno razpiše volitve za nov svet delavcev) oziroma o njegovi institucionalni ukinitvi v družbi.

K 45. členu

Novosti v tem členu v primerjavi z veljavno ureditvijo so predvsem naslednje;

a) V določbi prvega odstavka, ki določa, da se volitve v svet delavcev se opravijo najmanj 15 dni pred iztekom mandatne dobe članov sveta delavcev, je dodana besedica »praviloma«, s čimer je - v izogib morebitnim nepotrebnim sodnim sporom - izrecno poudarjeno, da gre za instrukcijski in ne za prekluzivni rok. V praksi so pogosti primeri, ko svet delavcev nekoliko zamudi z razpisom volitev, ali ko se postopek zavleče iz drugih že pojasnenih možnih razlogov, kar pomeni, da volitve niso izvedene v roku po tem členu, vendar zgolj iz tega razloga seveda ne morejo biti neveljavne.

b) V drugem odstavku je v povezavi z novim 53. členom, ki bo podrobneje obrazložen v nadaljevanju, drugače določen rok za razglasitev volilnih rezultatov kot velja po veljavnem ZSDU (najkasneje v petih dneh po volitvah). In sicer je po novem predviden rok »po izteku (tridnevnega roka za pritožbe iz drugega odstavka 53. člena, vendar pa najkasneje v osmih dneh po izvedbi volitev«.

c) V dopolnjenem zadnjem odstavku tega člena dopolnitev zadnjega odstavka se posebej določa začetek teka mandata novemu svetu delavcev, kadar je zamujen instrukcijski rok za njegovo izvolitev iz prvega odstavka istega člena. Omenjena zamuda je v praksi, kot rečeno, pogost primer, v vseh teh primerih pa se praksa srečuje z dilemo, kateri datum šteti kot začetek (in kasneje tudi kot konec) mandata novoizvoljenega sveta delavcev, ki je seveda zelo pomemben za organizacijo naslednjih volitev.

K 46. členu

Prvi odstavek 46. člena veljavnega ZSDU naj bi bil z novo določbo v tem zakonu dopolnjen še z alinejo, ki določa enega od primerov prenehanja članstva v svetu delavcev pred potekom mandata. In sicer gre za primer, ko se pred potekom njegovega siceršnjega mandata v primeru združitve družb izvedejo nove volitve sveta delavcev skladno z določbo drugega odstavka 11. člena tega zakona. Drugi odstavek pa je dopolnjen z možnostjo, da član sveta delavcev poda svoj odstop tudi v ustni obliki na zapisnik na sami seji sveta delavcev.

K 47. členu

a) V drugem odstavku tega člena je v primerjavi z veljavnim besedilom spremenjena opredelitev roka, v katerem mora volilna komisija razpisati nadomestne volitve. In sicer se 15-dnevni rok, ki je za te primere povsem nerealen (kajti v tem času v praksi pogosto volilna komisija še ni niti obveščena o novonastali situaciji, ki zahteva izvedbo nadomestnih volitev), nadomesti z besedami »brez nepotrebne odlašanja«.

b) Veljavna ureditev v tem členu se dopolnjuje s predlogom novega tretjega in novega četrtega ter petega odstavka, in sicer v naslednjem:

- Če je svet delavcev v skladu z določbo 28. člena sestavljen tako, da odraža dejansko strukturo zaposlenih v družbi bodisi glede zastopanosti delavcev različnih organizacijskih enot bodisi glede posameznih posebnih skupin delavcev (invalidi, ženske, mladi delavci ipd.), člani pa se volijo ločeno za posamezne posebne skupine delavcev oziroma organizacijske enote, se v

primeru prenehanja mandata posameznim članom sveta takšna sestava lahko poruši in izgubi svoj temeljni namen. Zato je treba v primerih, ko posamezna posebna skupina delavcev ali enota iz tega razloga ostane brez vsaj enega predstavnika v svetu delavcev, določiti obveznost nadomestnih volitev, s katerimi se ponovno vzpostavi ustrezna sestava sveta delavcev.

- Praksa se pogosto srečuje s primeri dalj časa trajajoče odsotnosti posameznih članov sveta delavcev (zaradi porodniškega dopusta, daljše napotitve na delo v tujino, dalj časa trajajočega bolniškega staleža in podobno), zaradi katere sveti delavcev delujejo v okrnjeni sestavi. Zlasti v primerih, ko je iz okoliščin primera jasno, da bo takšna odsotnost trajala več mesecev, bi bilo smiselno omogočiti svetu delavcev, da s svojim sklepom začasno kooptirajo nadomestne člane, in sicer do vrnitve odsotnega člana, po potrebi pa tudi do konca mandata.
- Nov peti odstavek ureja - v praksi neredke - situacije, ko pred potekom mandatne dobe iz kakršnegakoli razloga preneha mandat več kot polovici članov sveta delavcev in jih ni mogoče pravočasno nadomestiti skladno s prvim odstavkom tega člena ali z razpisom nadomestnih volitev. V teh primerih svet delavcev ne more več veljavno odločati, ker postane »nesklepčen« in s tem tudi neopreiativen, volilna komisija pa mora v 30 dneh razpisati volitve za nov svet delavcev.

K 48. členu

Predlagana spremenjena in dopolnjena določba 48. člena vsebuje naslednje novosti v primerjavi z veljavno ureditvijo:

1. V okviru izvajanja t. i. interne odgovornosti članov sveta delavcev, ki jo mora zagotavljati prvenstveno svet delavcev sam, je smiselno kot enega izmed ukrepov za zagotavljanje tovrstne odgovornosti predvideti tudi možnost, da svet delavcev za posamezne svoje (predvsem neaktivne člane) sproži postopek odpoklica. Enako velja tudi za zbor delavcev, ko ta obravnava letno poročilo sveta delavcev.

2. V tretjem odstavku je posebej poudarjeno, da morajo biti v zahtevi navedeni in obrazloženi razlogi za odpoklic za vsakega člana posebej, kajti skladno z uveljavljeno sodno prakso se lahko »odpokličejo« le posamezni člani, ne pa organ kot celota. Enotna zahteva za kolektivni odpoklic skupine članov ali sveta delavcev kot celote ni možna.

3. Volilna komisija ne more presojati utemeljenosti razlogov za odpoklic, seveda pa mora kljub vsemu presoditi razloge za odpoklic vsaj v tem smislu, ali so lahko sprejemljiva podlaga za odpoklic. Morebitni razlogi, ki niso povezani z delovanjem posameznika v funkciji člana sveta delavcev (npr. neprimerno ravnanje in obnašanje ali storitev kaznivega dejanja, ki ni povezano z družbo in delovanjem sveta delavcev, ipd.), namreč ne morejo biti podlaga za odpoklic. Razlogi se torej morajo nanašati na delovanje v funkciji člana sveta delavcev in morajo biti v predlogu ne samo navedeni, ampak tudi ustrezno obrazloženi. Zato volilna komisija pač ne more razpisati glasovanja o odpoklicu ne glede na vsebino razlogov, navedenih v zahtevi, čeprav je morda sama zahteva vložena formalno pravilno. Res pa je, da komisija ne more presojati utemeljenosti razlogov za odpoklic, če se ti nanašajo na opravljanje funkcije. O tem lahko odločijo le delavci z glasovanjem. Iz teh razlogov je treba določbo precizirati, kajti v nasprotnem primeru si jo lahko praksa napačno, predvsem preširoko tolmači.

4. Volilna komisija torej predlog za odpoklic preizkusi le v toliko, da presodi, ali so navedeni razlogi ustrezni v tem smislu, da se nanašajo na opravljanje funkcije, ne pa

njihove utemeljenosti. Predlagatelju pa je treba priznati pravico zahtevati sodno presojo morebitnega sklepa o zavrnitvi predloga za odpoklic zaradi »neustreznih« razlogov.

K 49. členu

Določba 49. člena veljavnega ZSDU se dopolnjuje s predlaganim novim tretjim odstavkom. Ta določa, da mora volilna komisija hkrati z razpisom glasovanja objaviti tudi originalen predlog za odpoklic z navedbo in utemeljitvijo razlogov, ki ga je prejela in na podlagi katerega je razpisala glasovanje o odpoklicu. Prav tako mora članom sveta delavcev, katerih odpoklic se predlaga, omogočiti, da glasovalne upravičence na primeren način seznanijo s svojim pisnim odgovorom na predlog za odpoklic. Le na ta način je namreč mogoče zagotoviti, da se bodo volivci ustrezno kvalificirano odločali o predlogu za odpoklic.

K 50. členu

Po veljavni ureditvi se za odpoklic – za razliko od izvolitve - člana sveta delavcev zahteva kvalificirana večina, tj. večina vseh delavcev z aktivno volilno pravico. Se pravi, glasovanja se mora udeležiti več kot polovica delavcev z aktivno volilno pravico, obenem pa morajo praktično vsi tudi glasovati »za«. Kar je glede na to, da je običajno težava že zadostna udeležba sama po sebi, realno gledano »misija nemogoče«. Zato pod temi pogoji - tudi po dosedanjih izkušnjah iz prakse - odpoklic člana sveta delavcev skorajda neizvedljiv (ob več sicer znanih tovrstnih poskusih odpoklica, praktično ni znanih primerov tudi dejansko uspešnih odpoklicev), kar seveda postavlja pod vprašaj smisel instituta odpoklica samega kot takega. Zato se z novo rešitvijo znižuje kvorum potrebnih glasov za odpoklic člana sveta delavcev, in sicer deloma tudi v povezavi z znižanim pragom volilne udeležbe za veljavnost volitev v spremenjenem 42. členu. Po predlagani novi določbi tega člena je za izglasovanje odpoklica potrebna navadna večina udeleženih volivcev, vendar pa najmanj tretjina vseh delavcev z aktivno volilno pravico.

K 51. členu

S predlagano dopolnitvijo 51. člena je v zakonu jasneje opredeljeno načelo, da vsak član sveta delavcev, potem ko je izvoljen, deluje kot zastopnik celotnega kolektiva, ne glede na to, v kateri »volilni enoti« je bil izvoljen.

K 52. členu

Vsebina veljavnega 52. člena ZSDU je v tem predlogu spremenjena tako, da:

- je določba o tem, da morajo biti volitve organizirane tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci, prenesena v predlagani novi 35. člen,
- je posebej poudarjena prepoved vmešavanja delodajalca v volilni postopek, zlasti v kandidacijski postopek in v postopke odpoklica članov sveta delavcev, kar se v praksi kaže kot pogost in resen problem ter razlog številnih sodnih sporov, zaradi česar se kaže potreba po preciznejši ureditvi tega vprašanja.

K 53. členu

Novopredlagana določila 53. člena, ki v zvezi z varstvom volilne pravice urejajo postopek možnega izpodbijanje volitev zaradi ugotovljenih nepravilnosti oziroma bistvenih kršitev pravil tega postopka, prinašajo pomembne »sistemske« spremembe v primerjavi z veljavno ureditvijo te problematike v ZSDU. Osnovni cilj teh sprememb pa je predvsem preprečevanje nesprejemljivih situacij, omenjenih že v obrazložitvi k 35.

členu tega predloga. To je situacij, ko se celotne volitve »uspešno« izpeljejo do konca, nato pa jih lahko zaradi nepravilnosti, storjenih v katerikoli fazi volilnega postopka (vključno že s samim sprejetim sklepom o razpisu volitev in vse naprej) sodišče deloma ali v celoti razveljavi. Kar pomeni ne samo, da je bilo ogromno vanje vložene prostovoljnega aktivističnega dela delavcev, zlasti članov volilnih organov delodajalca dobesedno vrženo stran, ampak tudi, da so tudi volivci, kot že rečeno, zaman prišli na volišča izražati svojo voljo. Obenem pa seveda tudi ogromno, a povsem neproduktivno porabo delovnega časa (tako članov volilnih organov kot tudi samih volivcev) in potrebnih finančnih sredstev, kar predstavlja velik nepotreben strošek tudi za delodajalca. Teh primerov pa je v praksi veliko, pri čemer je vsak, ki bi ga bilo sicer mogoče preprečiti z ustrežnejšo ureditvijo omenjenih postopkov, preveč in odveč.

Temeljni princip, iz katerega izhajajo vse novopredlagane rešitve v tem členu, je torej ta, da morajo biti vse morebitne kršitve volilnih pravil, ki bi utegnile povzročiti naknadno sodno razveljavitev že izvedenih volitev, reševane sproti in po možnosti tudi dokončno rešene še preden so volivci povabljeni k glasovanju in izražanju svoje volje na voliščih, ne šele potem, ko so volitve, vključno z razglasitvijo volilnih izidov, že končane. Predvsem pa, da mora biti, če ni v posameznih utemeljenih primerih s tem zakonom izrecno določeno drugače (konkretno v primerih iz 33. člena tega predloga zakona), zagotovljena obvezna »dvostopnost« odločanja o tovrstnih pritožbah. Kar pomeni, da o njih najprej odloča volilna komisija, ki lahko na ta način po potrebi že sama in brez nepotrebnega zavlačevanja postopka odpravi morebitne ugotovljene nepravilnosti (vključno z morebitnimi lastnimi storjenimi napakami) in ne, tako kot je določeno v veljavnem ZSDU, neposredno sodišče (kar že samo po sebi običajno pomeni med drugim tudi bistveno daljši postopek, obenem pa - lahko tudi povsem brez potrebe - obremenjuje sodišča ter povzroča dodatne stroške strankam in proračunu).

Že iz splošnega načela pravne varnosti izhaja, da morajo biti morebitne postopkovne kršitve načeloma izpodbijane tekoče in v določenem prekluzivnem roku, kajti v nasprotnem lahko nastanejo še bolj nedopustne in še težje pravne posledice od tistih, ki jih ima kršitev sama. In to načelo je treba spoštovati tudi v zvezi z varstvom volilne pravice za svet delavcev. Skladno z omenjenim načelom je torej intencija tega predloga zakona, da je treba vsako fazo volilnega postopka pred začetkom naslednje po možnosti dokončno zaključiti. Kdor od upravičencev za izpodbijanje (t.j. kandidatov in njihovih predlagateljev ter predstavnikov iz 22. člena zakona) torej meni, da je v volilnem postopku - od razpisa volitev do razglasitve rezultatov - prišlo do kakršnekoli bistvene kršitve, jo mora torej uveljavljati takoj, ne šele po koncu volitev, ko je znano ali posameznemu upravičencu volilni izid odgovarja ali ne in se potem v odvisnosti od tega odloča, ali bo volitve, ki so že same po sebi zahteven in tudi »drag« postopek, izpodbijal ali ne. Zato je nesmiselno dopuščati možnost, da se volitve zaradi napak, storjenih, denimo, že ob samem razpisu volitev ali pa v kandidacijskem postopku, lahko izpodbijajo tudi še po objavi volilnih izidov, ampak je treba zagotoviti, da se vsaka zatrjevana kršitev lahko izpodbija le v določenem prekluzivnem roku od dne, ko naj bi nastala oziroma ko je upravičeni pritožnik zanjo izvedel. V tem smislu je v prvem odstavku tega člena predlagan tridnevni prekluzivni rok (po analogiji z roki iz 52. člena ZDSS-1), pri čemer zadnji prekluzivni rok za vlaganje pritožb po tem členu poteče tretji dan po izvedbi glasovanja na volitvah, kar omogoča tudi še »pravočasne« pritožbe zoper morebitne kršitve pri sami izvedbi glasovanja in njihovo eventualno rešitev še pred razglasitvijo volilnih izidov. Prav iz tega razloga je - kot je bilo pojasnjeno že v obrazložitvi k drugemu odstavku 45. člena - na novo določen tudi daljši rok za razglasitev volilnih izidov, ki omogoča, da volilna komisija na podlagi prejetih pritožb, če jih oceni kot utemeljene, lahko že pred to razglasitvijo tudi sama deloma ali v celoti razveljavi ter ponovi glasovanje na volitvah. Na ta način se je mogoče izogniti nepotrebnim sodnim postopkom, predvsem pa sila zapletenim in z vidika uvodoma

omenjenega načela pravne varnosti povsem nedopustnim situacijam (ki pa v sedANJI praksi niso redke), ko bi novi svet delavcev na podlagi uradno razglašanih volilnih izidov že nastopil mandat in začel z delom in sprejemanjem pomembnih odločitev (tudi takšnih s takojšnjimi pravnimi učinki in posledicami), po nekaj mesecih ali še prej, pa jim mandat preneha zaradi sodne razveljavitve volitev. Samo še napake, do katerih je eventualno prišlo v samem postopku ugotavljanja in razglasitve volilnih izidov, naj bi bile torej po predlagani ureditvi lahko predmet tudi naknadnih pravnih sporov po že zaključenih volitvah, kakršnekoli morebitne druge pritožbe na izvedbo volitev pa ne bi bile več možne. Postopek za odpravo teh napak pa je posebej urejen že v drugem odstavku 45. člena tega predloga zakona.

Pomembnejše novosti v tem členu so še:

1) V četrtem odstavku se precizneje določa v pojem »bistvenih kršitev«, ki je v 53. členu veljavnega ZSDU opredeljen povsem nedoločno. Opredeljuje jih kot tiste bistvene kršitve pravil postopka volitev, ki so ali bi lahko vplivale na »zakonitost in pravilnost volitev«, kar je logični nesmisel. Zakonite in pravilne so namreč po logiki stvari v vsakem primeru samo volitve, ki so v celoti skladne z zakonom, kar pomeni, da prav vsaka kršitev »vpliva na zakonitost in pravilnost volitev«. Se pravi, da je kakršnakoli kršitev v vsakem primeru avtomatično tudi »bistvena«. Torej mora zakon - v izogib arbitrarnosti pri odločanju volilnih komisij in sodišč o morebitni razveljavitvi volitev zaradi bistvenih kršitev pravil postopka - jasno povedati, kaj je tisto zares bistveno, kar ne sme biti kršeno, da bi bil še vedno dosežen osnovni smisel in namen teh volilnih pravil. Iz prakse so namreč znane sodne odločbe, ki v tem pogledu v celoti temeljijo izključno le na prostem preudarku sodišča. Tako je, na primer, Delovno in socialno sodišče v Ljubljani z odločbo, opr. X Pd 550/2021, potrjeno tudi na drugi stopnji, naknadno razveljavilo sicer uspešno izvedene ponovne volitve v Svet delavcev RTV Slovenija med drugim tudi zaradi domnevne nezadostne »aktivnosti« volilne komisije pri izvajanju dolžnih volilnih opravil in s tem po presoji sodišča nepotrebnega zavlačevanja volitev (in sicer samo zato, ker je ta - sledeč zakonski zapovedi, da morajo biti volitve organizirane tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci - datum izvedbe glasovanja določila za čas po letnih dopustih, ko je iz tega razloga utemeljeno pričakovana tudi visoka stopnja odsotnosti delavcev), čeprav ob tem ni bila kršen prav noben prekluzivni rok ali kaka druga kogentna zakonska norma. Kar je seveda brez kakršnekoli pravne podlage in z vidika varstva volilne pravice tudi povsem absurdno. Zato je z novo določbo četrtega odstavka tega člena decidirano določeno, da se lahko s strani volilne komisije ali sodišča volitve razveljavijo le zaradi bistvenih kršitev pravil volilnega postopka, ki pomenijo »kršitev volilne pravice«, oziroma, ki so ali bi lahko vplivale na »volilni izid«. Na splošno pa mora zakon izvolitev sveta delavcev čim bolj olajšati in ne obratno, tj. volilne postopke obremenjevati z nepotrebnimi formalizmi, ki so lahko (glede na pretežno zgolj »konzultativne« pristojnosti sveta delavcev in glede na dejstvo, da je njegova ustanovitev in izvolitev v celoti odvisna izključno od samoiniciative in prostovoljnega angažiranja delavcev) le sami sebi namen, obenem pa povečujejo možnost morebitne naknadne razveljavitve sicer uspešno izvedenih volitev. Iz tega razloga velja posebej opozoriti tudi na dikcijo obravnavanega odstavka tega člena, ki pravi, da je mogoče volitve razveljaviti (samo), če gre za bistveno kršitev »pravil postopka volitev, določenih neposredno s tem zakonom«. Kar pomeni, da v tem pogledu ne pridejo v poštev razveljavitve na podlagi analogne uporabe določil zakonov, ki urejajo volitve v državni zbor oziroma organe lokalne samouprave ali podobnih predpisov, in ki so - iz razumljivih razlogov - praviloma bistveno bolj formalizirane. Kot že rečeno, namreč svet delavcev ni »organ upravljanja družbe«, ki bi lahko samostojno sprejemal kakršnekoli poslovne odločitve, temveč je zgolj delavsko predstavništvo brez kakršnihkoli neposrednih odločevalskih pristojnosti v sistemu upravljanja podjetij.

2) V okviru istega odstavka je pomembna tudi določitev možnosti za morebitno ponavljanje zgolj posameznih volilnih opravil oziroma postopkov v najnujnejšem obsegu, tako da vsaka morebitna napaka pri vodenju postopka nima nujno za posledico razveljavitev volitev v celoti, kar je lahko pomembna racionalizacija.

3) Določba petega odstavka tega člena na podlagi izkušenj iz prakse ponuja rešitev, ki bi omogočila začetek delovanja sveta delavcev tudi v situacijah, ko so bile volitve delno razveljavljene in jih je treba ponoviti zgolj v posamezni organizacijski oziroma volilni enoti ali na posameznem volišču. Za te primere je predvideno, da se lahko svet delavcev, če je vsaj dve tretjini njegovih članov veljavno izvoljenih, konstituira in začasno deluje tudi v nepopolni sestavi. Ta rešitev se smiselno zgleduje po tisti iz drugega odstavka 47. člena, ki omogoča delovanje sveta delavcev brez potrebne izvedbe nadomestnih volitev, dokler ne preneha članstvo več kot tretjini njegovih članov. Pomembna je tudi določitev možnosti za morebitno ponavljanje zgolj posameznih volilnih opravil oziroma postopkov v najnujnejšem obsegu, tako da vsaka morebitna napaka pri vodenju postopka nima nujno za posledico razveljavitev volitev v celoti, kar je lahko pomembna racionalizacija.

4) Tudi šesti odstavek tega člena (podobno kot tretji odstavek 34. člena za smiselno podobne primere) določa, da mora v primerih, ko je sprožen sodni spor, volilna komisija začasno prekiniti nadaljnje izvajanje konkretnih volilnih opravil in po potrebi tudi preložiti datum izvedbe glasovanja na volitvah ter o tem obvestiti volivce, po pravnomočnosti sodne odločbe pa z njimi nadaljevati brez nepotrebne odlašanja. V teh primerih lahko po potrebi tudi preloži datum izvedbe glasovanja na volitvah.

5) Določba sedmega odstavka določa rok za razpis ponovne izvedbe po tem členu razveljavljenih volilnih opravil (tj. najkasneje v 60 dneh od dneva razveljavitve), za ta razpis pa iz razlogov, ki so bili že pojasnjeni v obrazložitvah k 24., 32., 34. in 44. členu, pooblašča volilno komisijo.

K 54. členu

Ureditev v 54. členu veljavnega ZSDU se s predlogom tega zakona ne spreminja.

K 55. členu

Dejstvo, da veljavni ZSDU v 55. členu rokovno ne opredeljuje dolžnosti sklica prve (ustanovne/konstitutivne) seje novoizvoljenega sveta delavcev, je v nekaterih primerih v praksi povzročilo, da se novoizvoljeni svet ni konstituiral in ni začel z delom več mesecev. Iz teh razlogov je predlagana dopolnitev tega člena, ki določa skrajni rok za sklic prve seje novoizvoljenega sveta delavcev (v osmih dneh od dneva prenehanja mandata prejšnjemu svetu delavcev, oziroma v osmih dneh od dneva objave volilnih izidov, če je bil izvoljen kasneje). Dodaja se tudi določba novega drugega odstavka, ki določa možne sklicatelje ustanovne, če tega iz kakršnihkoli razlogov ne stori predsednik volilne komisije. V tem primeru lahko sejo skliče predsednik reprezentativnega sindikata, ki je v kandidacijskem postopku predlagal svoje kandidate, ali najmanj trije novoizvoljeni člani sveta. Posebej se določa tudi dolžnost novoizvoljenega sveta delavcev, da že na tej svoji prvi seji imenuje tudi novo volilno komisijo, če je volitve razpisala volilna komisija s podaljšanim mandatom po drugem odstavku 19. člena tega zakona, ki ji je z njegovo izvolitvijo potekel mandat. V nasprotnem bi bila namreč družba brez volilne komisije, kar pa iz že pojasnjenih razlogov (glej obrazložitev k 19. členu) ni dopustno.

K 56. členu

V tem členu so opredeljena nedopustna ravnanja delodajalca v odnosu do sveta delavcev in njegovih članov, ki jih ta zakon prepoveduje.

Veljavna določba 55. člena ZSDU v prvem odstavku glede tega ureja le prepoved oviranja oziroma onemogočanja delovanja posameznih članov sveta delavcev. Praksa pa kaže, da delodajalci lahko na najrazličnejše načine, ki v zakonu niso posebej opredeljeni kot prekršek, prikrito, a učinkovito ovirajo ali onemogočajo tudi delovanje sveta delavcev kot celote. Zato je predlagana določba prvega odstavka tega člena v tem smislu dopolnjena tako, da se ta prepoved nanaša tudi na svet delavcev kot celoto.

Enako nedopustno kot oviranje in onemogočanje njihovega dela, je tudi morebitno izvajanje kakršnihkoli - bodisi formalnih bodisi neformalnih - pritiskov s strani delodajalca na svet delavcev ali njegove posamezne člane pri njihovem odločanju, kar je v praksi sicer prav tako pogost pojav. Zato je v novopredlaganem drugem odstavku posebej dodana tudi izrecna prepoved tovrstnih ravnanj.

Najpogostejši način oviranja posameznih članov, posredno pa tudi sveta delavcev kot celote je zagotovo »delovno preobremenjevanje« posameznikov, ki je sicer zelo težko dokazljivo. Zato je treba v zakonu posebej zapisati dolžnost delodajalcev, da delovne obveznosti članov sveta delavcev ustrezno prilagodijo potrebam učinkovitega opravljanja te funkcije brez podaljševanja rednega delovnega časa ali drugih dodatnih naporov, ki presegajo njegovo delovno obveznost po pogodbi o zaposlitvi. Ta dolžnost delodajalcev je opredeljena v predlaganem tretjem odstavku tega člena.

K 57. členu

Veljavna določba 57. člena ZSDU je oblikovana predvsem kot napolnilna norma, ki naj služi svetom delavcev kot orientacija za pripravo vsebinsko čim popolnejšega poslovnika o svojem delu. Ta namen zakonodajalca pa za zdaj ni dosežen, saj veljavna norma ne nakazuje niti nekaterih sicer najpomembnejših in skorajda neobhodnih sestavin poslovnika. Zato je treba omenjeno sedanjo določbo drugega odstavka dopolniti vsaj še s predlaganimi dodatnimi vsebinami iz 6. do 13. alineje.

K 58. členu

Ta člen se v primerjavi z veljavnim ZSDU dopolnjuje v dveh ogledih, in sicer:

- a) z izrecno zavezo svetom delavcev, da v vseh družbah z več kot 50 delavci obvezno ustanovi najmanj tričlanski odbor za varnost in zdravje pri delu, katerega člani so praviloma hkrati tudi člani skupnega odbora za varnost in zdravje pri delu iz drugega odstavka 60. člena tega zakona (v družbah z manj kot 50 delavci pa lahko svet delavcev namesto odbora imenuje enega od svojih članov kot pooblaščenega poverjenika za varnost in zdravje pri delu);
- b) z opredelitvijo možnosti sveta delavcev, da namesto odborov v posameznih organizacijskih enotah oblikujejo t. i. obratne svete delavcev, ki imajo na ravni obrata smiselno enak status ter pravice in obveznosti kot »centralni« svet delavcev na ravni družbe.

V tem predlogu zakona se področju varnosti in zdravja pri delu kot enemu od elementarnih področij delovanja svetov delavcev namenja posebna pozornost. To naj bi se odražalo tudi v sami organizacijski strukturi svetov delavcev, tj. z imenovanjem posebnih delovnih teles za to področje v zgoraj navedenem smislu.

Zlasti v velikih družbah se številne pomembne organizacijske in druge odločitve, ki so v neposrednem interesu delavcev, sprejemajo tudi na ravni posameznih organizacijskih enot (posebej če so te tudi lokacijsko razpršene), pri čemer »centralni« svet delavcev objektivno ni zmožen dovolj celovito obvladovati tudi vse problematike na teh ravneh odločanja. Zato bi kazalo v zakonu omogočiti oblikovanje posebnih t. i. obratnih svetov delavcev tudi na nižjih ravneh organiziranosti družbe, ki bi na svoji organizacijski ravni delovali podobno kot sveti delavcev na ravni družbe, upoštevajoč pri tem seveda konkretno vsebino in obseg upravljavskih odločitev, ki se v konkretni družbi lahko samostojno sprejemajo na teh ravneh. To bi vsekakor lahko močno obogatilo celoten sitem delavskega soupravljanja v teh družbah in dvignilo njegovo kvaliteto, kar je tudi temeljni namen novo predlaganega 4. odstavka tega člena.

K 59. členu

Predlog tega zakona prinaša predvsem dve novosti v primerjavi z veljavnim 59. členom ZSDU, in sicer:

- a) določba o tem, da je lahko največ tretjina članov odbora »nečlanov« sveta delavcev, za katero ni videti pravega smisla, je nadomeščena z določbo o prvenstveno strokovni sestavi odborov, ki se zdi glede na naravo dela odborov kot specializiranih delovnih teles sveta delavcev precej bolj primerna;
- b) dodana je možnost ureditve, po kateri odbori o vprašanih iz svoje pristojnosti lahko v imenu sveta delavcev tudi samostojno komunicirajo s poslovodstvom družbe, kar lahko poveča njihovo učinkovitost pri opravljanju funkcij na področju, za katerega jih je svet delavcev imenoval.

K 60. členu

Različne variante dvo- ali večpartitno sestavljenih organov (odborov, komisij in drugih podobnih skupnih delovnih teles), ki jih omogoča novo predlagano besedilo 60. člena, so se kot zelo primerna oblika uresničevanja delavskega soupravljanja uveljavili tudi v nekaterih tujih sistemih, zlasti pa v nemškem in francoskem. V Nemčiji zelo pomembno vlogo igrajo predvsem dvopartitne gospodarske komisije, v Franciji pa imajo nadvse zanimive izkušnje z več partitno sestavljenimi "komiteji za higieno in varstvo pri delu ter delovne razmere". Vsekakor velja tudi v naš zakon vključiti ustrezno dispozitivno normo v tem smislu. Če naj bi imeli nekateri stalni odbori in komisije tudi konkretne pristojnosti samostojnega odločanja, bi morali biti obvezno paritetno sestavljeni.

Glede na izjemen pomen področja varnosti in zdravja pri delu bi vsekakor kazalo vsaj poseben skupni odbor za usklajevanje aktivnosti v družbi na tem področju uzakoniti tudi kot obvezen organ. Enako pa velja tudi za odbor za pravno varnost delavcev.

K 61. členu

V primerjavi z veljavno določbo 61. člena ZSDU je v tem predlogu zakona spremenjen drugi odstavek, ki posebej poudarja (sicer nujno potrebno) pravico sveta delavcev, da si pri svojem delu po lastni izbiri priskrbi kakršno koli pomoč zunanjih strokovnjakov oziroma institucij. Gre za pomembno dopolnitev v primerjavi z določbo prvega odstavka tega člena ZSDU, ki govori le o tem, da lahko zunanje strokovnjake povabi na svojo sejo, kar je seveda bistvena razlika. Resno soupravljanje danes zahteva tudi resen strokoven pristop, brez katerega svet delavcev ne more posegati na področje sodelovanja pri zahtevnejših poslovnih odločitvah, čeprav bi interes delavcev to zahteval.

Stroški uveljavljanja te pravice se krijejo iz dveh virov. Načeloma se krijejo iz lastnih sredstev sveta delavcev, ki jih je delodajalec dolžan zagotavljati na podlagi tretjega odstavka 65. člena (najmanj eno povprečno mesečno plačo v RS na člana sveta delavcev na leto). V primeru, da ta sredstva ne zadostujejo za kritje dejanskih potreb po zunanji pomoči, pa drugi odstavek določa, da te dodatne stroške krije delodajalec na podlagi dogovora s svetom delavcev.

Pomembna dopolnitev je tudi nov četrti odstavek tega člena, ki je namenjen krepitvi sodelovanja med sveti delavcev in reprezentativnimi sindikati, kar je eden od pogojev za učinkovito soupravljanje. Področja dela se obeh predstavniških organov se v praksi namreč - čeprav sta načelno ločeni - včasih vsaj v določenih segmentih kljub vsemu prekrivata, zato je smiselno, da se svet delavcev opredeljuje do zadev, ki jih izpostavijo predstavniki sindikatov.

K 62. členu

Ta člen ureja seje kot temeljno obliko dela sveta delavcev in v primerjavi z veljavno ureditvijo prinaša predvsem tri novosti, in sicer:

- a) čas za udeležbo na sejah, priznan kot delovni čas, ni več vnaprej določen, ampak se priznava po dejanskem trajanju;
- b) nov drugi odstavek decidirano rešuje - v praksi sicer zelo pogoste - dileme v zvezi z vprašanjem javnosti sej sveta delavcev ter dopustnosti njihovega morebitnega snemanja,
- c) v četrtem in petem odstavku pa je posebej urejeno tudi vprašanje vštevanja časa udeležbe na sejah, ki so izjemoma sklicane izven delovnega časa, v delovni čas, ter pravice do povrnitve morebitnih potnih stroškov članom, ki se zaradi izmenskega dela ali odsotnosti zaradi dopusta udeležijo seje sveta delavcev v svojem prostem času.

K 63. členu

Prvi odstavek tega člena določa, da imajo člani sveta delavcev poleg treh plačanih ur, namenjenih posvetovanju z delavci, pravico tudi do treh plačanih ur, namenjenih zastopanju delavcev pri izvrševanju njihovih individualnih participacijskih pravic. Z novim 86. členom zakona je namreč (po vzoru na francosko ureditev) predvideno, da člani sveta delavcev nudijo tudi pomoč in zastopanje posameznim delavcem pri reševanju njihovih individualnih »pritožb«, za kar jim je treba zagotoviti tudi ustrezen čas.

Skladno z - v obrazložitvi k 58. členu - že omenjenim posebnim pomenom področja varnosti in zdravja pri delu, je v drugem odstavku tega člena dodana tudi pravica članov odborov oziroma poverjenikov sveta delavcev za varnost in zdravje pri delu do dodatnih 40 ure letno za izobraževanje in usposabljanje s tega področja, ki vsekakor zahteva določena specializirana znanja. Delodajalcu pa nalaga obveznost njihove tudi dejanske napotitve na ustrezne oblike usposabljanja najmanj v tem obsegu. Določba v bistvu pomeni le konkretizacijo določila petega odstavka 48. člena veljavnega Zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki se glasi: »(5) Delodajalec mora za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja.« Poudarek te določbe je namreč prav na besedi »zagotavljati«, kar seveda vsebinsko pomeni nekaj bistveno drugega kot zgolj »omogočiti«. Pomeni namreč, da je delodajalec dolžan (po)skrbeti za to, da se bodo ti delavski predstavniki tudi v resnici udeleževali tovrstnih usposabljanj oziroma se tudi dejansko usposobili za opravljanje te svoje »specifične« funkcije.

Ostale vsebinske izboljšave tega člena so vsebovane predvsem v četrtem in petem odstavku, nanašajo pa se na učinkovitejše zagotavljanje pravice članov sveta delavcev do izobraževanja, ki je ena temeljnih pravic (in tudi dolžnosti) članov sveta delavcev, hkrati pa tudi temeljni pogoj za njihovo uspešno delo v tej funkciji. Zato je pomanjkljiva ureditev zakonskih zagotovil za učinkovito uresničevanje te pravice in dolžnosti vsekakor od temeljnih pomanjkljivosti veljavnega ZSDU. Raziskave, opravljene v okviru združenja svetov delavcev, kažejo, da zaradi dejstva, da je uresničevanje te pravice po sedanjih ureditvi praktično v celoti odvisno od (ne)pripravljenosti posameznega delodajalca, da jo v praksi (delovnopravno, torej v smislu odobritve odsotnosti, in finančno) članom svetov delavcev omogoča ali pa ne. Tako v povprečju vsak član v praksi izkoristi za izobraževanje le 0,94 delovnega dneva, kar je daleč od zakonsko (a za zdaj zgolj načelno) zagotovljenih 40 plačanih ur oziroma 5 delovnih dni na leto. Predlagana dopolnjena ureditev skuša odpraviti najpogostejše težave, s katerimi se v tem pogledu srečujejo člani svetov delavcev v praksi.

Na to problematiko se navezujejo tudi nekatere predlagane novosti v 65. členu tega zakona glede kritja neposrednih stroškov izobraževanja (kotizacije, potni stroški), o čemer več v obrazložitvi k navedenemu členu v nadaljevanju..

K 64. členu

Določbe tega člena, ki urejajo število članov sveta delavcev, ki imajo pravico opravljati svojo funkcijo poklicno, s polnim ali polovičnim delovnim časom (drugi in tretji odstavek), so zelo podobne kot v doslej veljavnem zakonu. Novost je le v formuli za določanje pravice članov sveta delavcev, da funkcijo opravljajo poklicno. Veljavni zakon predvideva, da lahko v družbi z od 100 do 300 delavci dva člana sveta delavcev opravljata to funkcijo poklicno, a s polovičnim delovnim časom, medtem ko lahko v družbi v družbi s 300 do 600 delavci funkcijo poklicno opravlja en član s polno zaposlitvijo. Praksa kaže, da se zelo malo članov odloča za poklicno opravljanje funkcije, posebej če gre za polovično zaposlitev, ki pa - zaradi nejasne razmejitve običajno v resnici ni polovična, ampak so redne delovne obremenitve bistveno obsežnejše, za naloge v zvezi s poklicno funkcijo pa zmanjka časa oziroma ga mora konkretni posameznik opraviti v svoje prostem delovnem času. Zato se v podjetjih z od 100 do 300 delavci omogoča eno polno zaposlitev namesto dveh polovičnih. Vendar pa se po drugi strani omogoča tudi »fleksibilnejša« ureditev teh vprašanj s participacijskim dogovorom, upošteva konkretne okoliščine v posamezni družbi (npr. vzpostavitev funkcije strokovnih sodelavcev sveta delavcev namesto poklicnih članov; *dogovor, da bosta namesto člana sveta delavcev s polnim delovnim časom funkcijo opravljal dva člana sveta delavcev s polovičnim delovnim časom ipd.*).

Novost je v tem, da naj bi se plača poklicnih članov sveta delavcev posebej določala s participacijskim dogovorom kot podlago za pogodbo o zaposlitvi, pri čemer ne sme biti nižja od povprečne plače v družbi za zadnje tri mesece. Kar pomeni, da naj bi bilo skladno z načelom plačila po dejanskem delu delo na funkciji poklicnega člana sveta delavcev - ob uporabi siceršnje metodologije za vrednotenje delovnih mest v družbi - praviloma ovrednotena ločeno in povsem neodvisno od prejšnjega dela konkretnega posameznika. (*Opomba: zaradi »zagotovila«, da bodo pri tem ustrezno upoštewane in pošteno ovrednotene specifike te funkcije, pa naj bi bilo to urejeno s participacijskim dogovorom, o katerem se z delodajalcem »pogaja« svet delavcev kot organ, ne pa predvideni poklicni član - kot šibkejša stranka v primerjavi z delodajalcem - sam ob sklepanju pogodbe o zaposlitvi. Poleg tega tako dogovorjena plača velja »sistemsko«, torej tudi za vse bodoče poklicne člane sveta delavcev v času veljavnosti sklenjenega participacijskega dogovora.*) Kako je bilo ovrednoteno njegovo prejšnje delo pri tem ne igra nobene vloge in je povsem nepomembno. Le če je to zanj ugodneje, je poklicni

član sveta delavcev seveda upravičen do povprečne plače, ki jo je prejemal zadnje tri mesece pred izvolitvijo za člana sveta delavcev, ali do povprečne plače, ki so jo zadnje tri mesece prejeli zaposleni v družbi z enako stopnjo (*varianta*: in vrsto) izobrazbe, ne upoštevajo pri tem vodilne delavce iz drugega odstavka 12. člena tega zakona.

V zvezi s tem torej predlagana določba tretjega odstavka tega člena izrecno rešuje dosedanjo pogosto dilemo prakse v zvezi z vprašanjem, ali se v omenjeno »specialno povprečje« plač delavcev z isto izobrazbo štejejo tudi plače vodilnih delavcev družbe, ki imajo plačo sicer določeno s t. i. individualno pogodbo, pri kateri se ne uporablja splošna metodologija za vrednotenje delovnih mest (po kolektivni pogodbi) v družbi. Odgovor je nikalen. Delo poklicnih članov sveta delavcev, vključno z delom predsednika tega organa, namreč kljub svoji nesporni zahtevnosti načeloma ni primerljivo s »posebnimi pooblastili in odgovornostmi« članov posloводства po 73. členu ZDR-1 (v povezavi z 10. členom ZGD-1) ter »vodilnih delavcev« po 74. členu ZDR-1. Načeloma naj bi se namreč pri tovrstnih zakonskih rešitvah smiselno upoštevalo le tisto, kar je objektivno gledano tudi dejansko »primerljivo«.

Določbe petega odstavka poklicnemu članu zagotavljajo, da z izpopolnjevanjem in izobraževanjem v svojem osnovnem poklicu ohranja svojo zaposljivost, delodajalcu pa nalaga, da članu sveta delavcev to materialno omogoči. Določajo tudi, da mora delodajalec poklicnemu članu sveta delavcev po koncu mandata omočiti vrnitev na delovno mesto, ki ga je opravljal pred profesionalizacijo, oziroma na ustrezno drugo delovno mesto, če to ni več mogoče. Brez takšnih zagotovil za čas po preteku njegovega mandata, se namreč zlasti visoko strokovni kadri težko odločajo za sprejem profesionalne funkcije v svetu delavcev, kar predstavlja resno oviro za hitrejši razvoj sistema delavske participacije na splošno.

Šesti odstavek je namenjen natančnejši opredelitvi »neodvisnega« delovnopravnega statusa poklicnih članov sveta delavcev odnosu do delodajalca, ki je sicer v praksi pogosto problem, čeprav naj bi bil bolj ali manj samoumeven. Izrecno je določeno, da je poklicni član sveta delavcev za opravljanje svoje funkcije odgovoren svetu delavcev in da pri svojem delu ni vezan na navodila delodajalca. Se pravi, da ni pod t. i. delovnopravno oblastjo delodajalca, temveč sveta delavcev. Prav tako je na podlagi nekaterih »anomalčnih« izkušenj iz prakse izrecno določeno tudi, da mu mora delodajalec omogočiti dostop do delavcev med delovnim časom, če to ne moti delovnega procesa, in da o razporeditvi delovnega časa ter izrabi letnega dopusta in o drugih odsotnosti poklicnega člana sveta delavcev z dela odloča svet delavcev.

Posebej je (v sedmem odstavku tega člena) predlagana tudi ureditev nagrajevanja dela neprofesionalnih članov svetov delavcev, pri čemer izhajamo iz primerjave s podobnimi funkcijami v nadzornih svetih in upravnih odborih družb. Aktivno članstvo v svetu delavcev je namreč povezano s številnimi obremenitvami in ne predstavlja nikakršne »ljubitelske« dejavnosti. Delavsko soupravljanje je del celovitega sistema korporacijskega upravljanja, zato jih je v tem pogledu načeloma treba obravnavati enako kot funkcije v nadzornih svetih/upravnih odborih, ki se v vsakem primeru tudi nagrajujejo.

K 65. členu

Člen natančneje ureja financiranje delovanja sveta delavcev in prinaša precej sprememb. Brez zagotovljenih ustreznih materialnih pogojev uspešno soupravljanje namreč objektivno ni mogoče, veljavna ureditev v sedanjem 65. členu ZSDU pa se je v praksi izkazala za izrazito pomanjkljivo in v nekaterih pogledih v bistvu tudi povsem neuporabno. In sicer je že v osnovi sila problematična predvsem z dveh vidikov:

1) Svetom delavcev razen kritja t. i. nujnih stroškov neposredno po zakonu ne »zagotavlja«, in sicer niti v obliki nekega smiselnega minimuma, praktično nobenih lastnih finančnih sredstev, nujno potrebnih za tudi dejansko učinkovito uresničevanje njihovih zakonskih funkcij (tj. za kritje stroškov strokovnega izobraževanja članov, potrebnih storitev zunanjih svetovalcev in strokovnih institucij, naročin strokovnih publikacij in druge strokovne literature, članarin v strokovnih združenjih in udeležbe na različnih strokovnih posvetih ter izmenjavah izkušenj z drugimi sveti delavcev itd.), ampak pravico do vseh teh sredstev pogojuje izključno le s predhodno sklenjenim dogovorom z delodajalcem. Določbi drugega in tretjega odstavka 65. člena veljavnega ZSDU se namreč glasita: »(1) Stroške oseb iz 61. člena tega zakona krije družba le, če je bilo tako predhodno dogovorjeno z delodajalcem in v obsegu, ki je bil dogovorjen, najmanj pa 50% povprečne plače mesečno na zaposlenega v družbi na vsakega člana sveta delavcev. (2) Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi fiksni znesek sredstev za delo sveta v določenem časovnem obdobju.« *Argumentum a contrario*: če ni dogovora, ni sredstev. Zlasti pa ne v višini šest povprečnih plač letno na člana kot bi to sicer izhajalo iz citiranega drugega odstavka (če bi bil seveda po zakonu res »zagotovljen«, ne samo »priporočen« za primer doseženega dogovora), in kar je po drugi strani seveda nerazumno visok znesek, ki močno presega dejanske potrebe sveta delavcev ter kot tak upravičeno vzbuja odpor delodajalcev. Se pravi, zakon v tem pogledu svetu delavcev v resnici ne zagotavlja prav ničesar. Takšna zakonska ureditev pa seveda nima nobenega smisla in v praksi v pretežni večini podjetij tudi ne deluje, kar vsekakor predstavlja eno temeljnih ovir za uspešen nadaljnji razvoj delavskega soupravljanja v duhu tega zakona.

2) Veljavni ZSDU ne ureja in celo sploh niti ne omenja, kritja tudi neposrednih stroškov izobraževanj članov sveta delavcev (kotizacije, potni stroški), ampak v zvezi s tem ureja samo pravico članov sveta delavcev do »plačanih ur« za izobraževanje. Formalno torej zakon pravice do kritja teh stroškov sploh niti ne določa, obenem pa tudi ne pove, iz katerih sredstev sveta delavcev naj bi se financirali - iz sredstev za »nujne« stroške po prvem odstavku 65. člena ZSDU, kar bi se sicer zdelo edino logično, ali iz »lastnih« sredstev sveta delavcev po zgoraj citiranem drugem in tretjem odstavku. Gre torej za veliko pravno praznino, čeprav je jasno, da brez ustreznega izobraževanja članov svet delavcev v današnjih razmerah niti približno ne more uspešno delovati, in da prav omenjeni stroški v bistvu predstavljajo daleč največjo postavko znotraj potrebnih sredstev za delovanje sveta delavcev. Kar pomeni, da bi morali biti kot taki že po logiki stvari priznani kot eden od »nujnih« stroškov po prvem odstavku tega člena (enako kot stroški prostorov in drugih materialnih pogojev za delo, stroški za delo poklicnih članov, administrativni stroški ipd., ki jih delodajalec krije neposredno po samem zakonu in ne le po eventualnem predhodnem dogovoru, kateri je seveda »negotov«. Sveti delavcev namreč - za razliko od sindikatov - objektivno gledano nasproti delodajalcu nimajo prav nobene »pogajalske moči«, tako da ureditve elementarnih pogojev za njihovo delo in za uresničevanje funkcij, kakršne jim nalaga zakon, po nobeni pravni logiki ni mogoče prepustiti njihovim »pogajanjem« z delodajalci. Če zakon svetu delavcev neposredno zagotavlja pravico do izobraževanja članov v določenem obsegu (konkretno 40 ur letno), potem mora vsekakor zagotoviti tudi njeno zanesljivo financiranje. Kar v celoti velja tudi za vse ostale njegove »pravice« po tem zakonu. Kajti v nasprotnem to potem ni več zakonska »pravica«, ampak zgolj samo še nekakšno »priporočilo«. Spričo navedenega ima večina svetov delavcev s financiranjem teh izobraževanj hude probleme, zato je treba to vprašanje v zakonu nujno tudi izrecno urediti.

Zelo podobno velja tudi glede stroškov za plačilo neodvisne pravne pomoči oziroma odvetnikov (ti načeloma štejejo med zunanje strokovnjake iz 61. člena) ter za druge stroške vodenja takšnih ali drugačnih pravnih - zlasti arbitražnih in sodnih - postopkov v zvezi z uresničevanjem tega zakona. Tudi stroški ti bi morali po logiki stvari šteti za

nujne stroške delovanja sveta delavcev, o čemer posebej govori tudi 105. člen tega predloga zakona. Brez takšne »neodvisne« zunanje pravne pomoči (ter kritja drugih s temi postopki povezanih stroškov) namreč sveti delavcev ne morejo učinkovito voditi ne arbitražnih postopkov za varstvo svojih lastnih pravic v zvezi z uresničevanjem tega zakona ter sklepanjem participacijskih dogovorov, še manj pa morebitnih pravnih postopkov v zvezi z izvajanjem svoje pristojnosti glede učinkovitega zagotavljanja »pravne varnosti zaposlenih« iz prve alineje 87. člena tega predloga zakona. Poudarek je v tem, da delodajalec glede tega ne more »ponujati« za pomoč svetu delavcev lastne pravne službe, kar je seveda logični nesmisel, a je v praksi pogost primer. Še pogostejši pa so primeri, ko si svet delavcev takšno zunanjo pomoč priskrbi, delodajalec pa nato zavrne plačilo njenih stroškov (češ, da veljavni zakon v drugem odstavku 65. člena svetu delavcev te stroške priznava le, če je tako predhodno dogovorjeno), kar seveda pomeni nov pravni spor, ki spet povzroči dodatne stroške. Vse to pa gre le v škodo učinkovitosti pri izvajanju nalog in pristojnosti sveta delavcev po tem zakonu, kajti posledica povedanega je lahko le ta, da se bodo sveti delavcev omenjenim pomembnim funkcijam, ki jim jih nalaga zakon pač v praksi enostavno izogibali.

Novopredlagana ureditev naslavlja in decidirano rešuje oba omenjena ključna problema ureditve financiranja delovanja svetov delavcev, in sicer tako, da:

- navedene neposredne stroške izobraževanj članov sveta delavcev (kotizacije, potni stroški) ter za arbitražne in sodne postopke prenaša med »nujne stroške« za delo sveta delavcev po prvem odstavku tega člena,
- obenem pa na račun tega bistveno znižuje minimalno višino priznanih »lastnih« finančnih sredstev sveta delavcev, ki mu letno pripadajo za druge zgoraj navedene potrebe in s katerimi samostojno razpolaga, in sicer je ta (namesto v višini 50% povprečne plače mesečno na zaposlenega v družbi na vsakega člana sveta delavcev v smislu zgoraj citiranega drugega odstavka 65. člena veljavnega ZSDU, kar bi pomenilo šest plač letno na člana) določena le v višini ene povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji v preteklem letu na člana sveta delavcev,

s tem, da se razpoložljiva sredstva iz prejšnje alineje, ki niso porabljena v tekočem letu, ne prenesejo v naslednje leto. Na ta način priznana »razpoložljiva« sredstva svetu delavcev torej z vidika delodajalca niso nujno hkrati že tudi njegov dejanski strošek financiranja delovanja sveta delavcev, kar je za delodajalce lahko precej bolj sprejemljiva rešitev. Pomembno je, da ima svet delavcev ta sredstva zagotovljena in na razpolago, če jih ne porabi v celoti, pa se preostanki ne »kumulirajo«, ampak to pač pomeni manjši strošek za delodajalca. V zvezi s tem je pomembna tudi določba, ki dopušča, da se lahko zakonsko zagotovljena minimalna sredstva za kritje stroškov sveta delavcev po dogovoru med delodajalcem in svetom delavcev izjemoma tudi zmanjšajo, če to narekuje ekonomski položaj podjetja.

Izkušnje kažejo, da je za dosledno uresničevanje pravice sveta delavcev, da omenjena sredstva uporablja »po lastni presoji« (četrti odstavek 65. člena veljavnega ZSDU), nujno treba že v zakonu izrecno določiti tudi, da je pooblaščen naročnik blaga in storitev, podpisnik pogodb in drugih pravnih poslov, ki zavezujejo delodajalca, ter neposredni odredbodajalec v zvezi z uporabo lastnih finančnih sredstev sveta delavcev v dogovorjenih okvirih predsednik sveta delavcev, ne poslovodstvo. Samo na ta način je mogoče o res samostojnem razpolaganju sveta delavcev z vnaprej dogovorjenim obsegom »lastnih« sredstev. Čeprav se zdi to povsem samoumevno, pa se takšen način uporabe obravnavanih sredstev v praksi preprosto ne izvaja oziroma se izvaja le izjemoma, s čimer pa pravica kot taka v celoti izgubi svoj smisel in pomen. Ker ni izrecne zakonske določbe, se tovrstna pooblastila predsednikom svetova delavcev v resnici ne dodeljujejo, ampak o konkretnih s strani sveta delavcev zahtevanih plačilih še vedno v končni fazi odločajo poslovodstva po svoji presoji. Praktične posledice tega pa so seveda jasne in razumljive. To pooblastilo mora torej dati neposredno že zakon,

ali pa je določitev pravice do samostojnega razpolaganja sveta delavcev s temi sredstvi pač lahko le sama sebi namen. Obenem pa je seveda treba izrecno določiti tudi možnost učinkovitega nadzora delodajalca nad namensko uporabo teh sredstev, čemur naj bi služila predlagana določba, da mora predsednik sveta delavcev o odrejenih plačilih tekoče obveščati poslovodstvo družbe, ki pa lahko posamezno izplačilo izjemoma zavrne le, če le-to presega okvire zagotovljenih letnih sredstev sveta delavcev po tem zakonu in participacijskem dogovoru, ali če bi izplačilo pomenilo očitno nenamensko porabo zagotovljenih sredstev.

V predlogu tega člena je dodana še določba glede /ne/upoštevanja davka na dodano vrednost pri ugotavljanju obsega že izkoriščenih razpoložljivih sredstev sveta delavcev (tj. upošteva se neto strošek plačanih proizvodov in storitev za potrebe sveta delavcev po odbitku DDV kot dejanski strošek delodajalca), kar je sicer v praksi pogosto predmet sporov. DDV je »nevtralen« davek in za delodajalca ne pomeni dejanskega »stroška delovanja sveta delavcev«, zato ga pri navedenem ugotavljanju obsega že izkoriščenih sredstev sveta delavcev ni mogoče upoštevati.

K 66. členu

Glede na predlagane spremembe 5. in 65. člena ter glede na splošno določbo prvega odstavka 99. člena je sedanja določba 66. člena povsem brezpredmetna in jo je mogoče brez škode v celoti črtati oziroma jo nadomestiti z drugo določbo. Minimalni obseg razpoložljivih sredstev za delo sveta delavcev skladno s povedanim v obrazložitvi k prejšnjemu členu neposredno določa že zakon, spor o njihovem morebitnem večjem obsegu pa bi bil t. i. interesni spor, o katerem arbitražna načeloma lahko odloča le na podlagi sklenjenega arbitražnega dogovora.

Novi 66. člen je zato namenjen izrecni ureditvi materialnega položaja in pogojev za delo delavskih predstavnikov v nadzornem svetu in upravnem odboru oziroma upravi. Veljavni zakon tega področja sploh ni urejal, novi pa predvideva pravico do izobraževanja in druge pravice, s katerimi se zagotavlja uspešno opravljanje njihovih funkcij in poslanstva.

K 67. členu

Ena največjih pomanjklivosti veljavnega ZSDU je izjemno šibka delovnoppravna zaščita (t. i. delovnoppravna imuniteta) voljenih delavskih predstavnikov, ki je predmet 67. člena. Zato je v tem členu predlagana dopolnitev pravne ureditve te problematike.

Izhodiščno načelo, na katerem temelji predlagana nova ureditev te problematike, je opredeljeno v drugem odstavku tega člena in sicer: ravnanja delavskih predstavnikov pri opravljanju soupravljalških funkcij po tem zakonu ne štejejo kot uresničevanje delovnih obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi in zanje delovski predstavniki niso »delovnoppravno« odgovorni delodajalcu po predpisih o delovnih razmerjih, zato delodajalec zaradi teh ravnanj zoper delavskega predstavnika ne sme ukrepati disciplinsko ali mu podati opozorila pred redno odpovedjo oziroma redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Opravljanje delavskopredstavnških funkcij pri delodajalcu - tako sindikalnih kot soupravljalških po ZSDU - namreč ne pomeni opravljanja »dela« in izvrševanja »delovnih« obveznosti delavca, za katere je ta sklenil pogodbo o zaposlitvi, zato iz tega naslova nasproti delodajalcu - razen seveda splošne civilnoppravne odgovornosti po predpisih obligacijskega prava - nima nobene posebne delovno-pogodbene odgovornosti. Torej ta zoper njega zaradi ravnanj v tej funkciji načeloma na nobeni pravni podlagi tudi ne more »delovnoppravno« ukrepati. Ne z disciplinskimi ukrepi, ne z opozorili po 85. členu ZDR-1 in ne z redno ali izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Tozadevna pravna razmerja med delodajalci in delavskimi predstavniki, ki nimajo značaja delovnega razmerja, so generalno regulirana s Konvencijo MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike v podjetjih, ki v svojem 1. členu ureja t. i. delovnopravno imuniteto delavskih predstavnikov, in sicer 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.*« V nacionalni pravni red pa je mogoče to določbo dosledno implementirati izključno samo na ta način, da je morebitno delovnopravno ukrepanje delodajalca zoper delavskega predstavnika izrecno dopuščeno samo v primeru kršenja njegovih »delovnih« obveznosti, izhajajočih iz zakona (ki ureja delovna razmerja, ne kar iz kateregakoli zakonskega predpisa!), kolektivne pogodbe in pogodbe o zaposlitvi. Kar je seveda lahko tudi edino logično. Če bi namreč lahko delodajalec po svoji lastni presoji »delovnopravno« sankcioniral tudi ravnanja delavca, storjena v njegovi delavskopredstavniški funkciji, bi seveda institut t. i. delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov po 1. členu Konvencije MOD št. 135 avtomatično izgubil sleherni smisel, tovrstnih funkcij pa pod temi pogoji (tj. če bi lahko zaradi svojih prostovoljnih aktivnosti v dobro zastopanih sodelavcev v končni fazi ostal tudi brez službe in materialne eksistence) pač verjetno ne bi bil pripravljen prevzeti nihče. Bistveno je torej postaviti jasno ločnico med pravno obravnavo:

- 1) ravnanj delavca v vlogi »delojemalca« v pogodbenem delovnem razmerju z družbo - delodajalcem, tj. v okviru uresničevanja medsebojnih pravic in obveznosti, ki so neposredno pravno regulirana s pogodbo o zaposlitvi in drugimi predpisi o delovnih razmerjih, na katerih temelji ta pogodba, in
- 2) ravnanj delavca v vlogi »predstavnik« delavcev in njihovih interesov v sistemu socialnega dialoga z delodajalcem in delavskega soupravljanja (slednje je sicer tudi povsem samostojno regulirano s posebnim zakonom), ki torej že načelno v nobenem primeru ne sodijo pod pravni režim ZDR-1.

Pravna položaja/statusa delavca po pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni po določitih ZDR-1, in delavca – delavskega predstavnika, katerega status glede njegovih pravic in obveznosti v tej funkciji je urejen s posebno mednarodno konvencijo ter s posebnim zakonom (ZSDU), ki je v tem pogledu *lex specialis* v odnosu do ZDR-1, torej nikakor nista enaka. In zato seveda tudi ne moreta biti enako pravno obravnavana pri uporabi delovnopravnih ukrepov po ZDR-1, kajti skladno z ustaljeno ustavnosodno prakso je treba enake pravne položaje obravnavati enako, različne pa različno.

Skratka, ravnanje delavca, ki že v osnovi sploh ni njegova »delovna« obveznost nasproti delodajalcu, pač po nobeni pravni logiki tudi ne more biti sankcionirano kot kršitev te obveznosti. Možna je samo njegova morebitna odškodninska odgovornost po splošnih pravilih o odškodninski odgovornosti. Delavec namreč za opravljanje svoje – praviloma neprofesionalne in neplačane – funkcije člana oziroma predsednika sveta delavcev s svojim delodajalcem ne sklene nobene, zlasti pa ne delovne pogodbe, zato nasproti delodajalcu tudi nima prav nobenih »delovnih« obveznosti, ki bi jih v tej funkciji eventualno sploh lahko kršil. V zvezi z opravljanjem te delavskopredstavniške funkcije namreč ni in že po naravi stvari tudi ne more biti pod delovnopravno, tj. ne pod normativno ne pod direktivno in ne pod disciplinsko oblastjo delodajalca, kakršna sicer izhaja iz pogodbe o zaposlitvi za sodelovanje delavca v rednem delovnem procesu delodajalca na podlagi ZDR-1. Zato je kakršnakoli obtožba/očitek, da je s svojimi ravnanji v tej funkciji kršil svoje »delovne« obveznosti po pogodbi o zaposlitvi, pravno gledano že v osnovi logični nesmisel.

Z zgoraj obravnavano - bolj ali manj logično - določbo drugega odstavka tega člena, ki ravnanja delavca v zvezi u uresničevanjem funkcije delavskega predstavnika striktno ločuje od njegovih ravnanj v vlogi izvajalca dela po pogodbi o zaposlitvi in že vnaprej izključuje njihovo (poenostavljeno) pravno obravnavo kot »kršitev delovnih obveznosti«, se seveda v ničemer ne posega v posebno varstvo delavskih predstavnikov pred odpovedjo po določbi 112. člena ZDR-1, ki pravi, da članu sveta delavcev ali drugemu predstavniku delavcev ni mogoče 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, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev pri delodajalcu ali če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopku prenehanja delodajalca.«* Za odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi morebitne kršitve delavskega predstavnika, ki jo ta stori v zvezi z izvajanjem svojega dela (in s tem svojih »delovnih« obveznosti), za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, še vedno velja, da delodajalcu zanjo ni treba pridobiti predhodnega soglasja sveta delavcev po tem členu. Gre le za preciziranje določbe 112. člena ZDR-1, ki se zdaj v praksi v tem pogledu povsem nekritično in nedopustno uporablja tudi za tista ravnanja, ki ne morejo biti obravnavana kot delovna obveznost delavskega predstavnika.

Z novim petim odstavkom tega člena se nekoliko spreminja tudi določba veljavnega 67. člena ZSDU. In sicer tako da se po eni strani med »prepovedane« delovnopravne ukrepe delodajalca zoper delavske predstavnike po eni strani dodajajo še odreditev dela v drugem kraju ali v drugi organizacijski enoti, pisno opozorilo pred odpovedjo in izredna odpoved, po drugi strani pa pri tem ne gre več za apriorne prepovedi, temveč za ukrepe, ki so lahko sprejeti le ob prehodni pridobitvi soglasja sveta delavcev.

Poudariti pa velja, da ta dopolnjena ureditev seveda ne pomeni morebitne uveljavitve drugega (prav tako nesprejemljivega) ekstrema, tj. absolutne delovnopravne nedotakljivosti delavskih predstavnikov. Gre le za to, da delodajalec ne more po načelu »kadija toži, kadija sodi« sam prosto presojati in sankcionirati domnevnih spornih ravnanj delavskih predstavnikov, ampak je ta presoja v primeru nesoglasja med njim in svetom delavcev prepuščena arbitraži. Če je ukrepanje delodajalca zoper delavskega predstavnika utemeljeno, ga torej lahko delodajalec kljub nasprotovanju sveta delavcev prek arbitraže vendarle uveljavi, s čimer je dovolj učinkovito zavarovan tudi utemeljen interes delodajalca. Drugačna ureditev učinkovitega delovnopravnega varstva delavskih predstavnikov pa je v pogojih, ko je delodajalec a priori močnejša stranka v delovnem razmerju, skorajda neizvedljiva.

K 68. členu

Ta člen ureja vsebino, ki je v veljavnem ZSDU urejena v tretjem odstavku 67. a člena, medtem ko je vsebina prvega in drugega odstavka omenjenega člena v predlogu tega zakona smiselno prenesena v 11. člen, ki ureja »usodo« svetov delavcev in njihovih članov v primeru statusnih preoblikovanj družbe (združitve ali delitve).

K 69. členu

Prvi odstavek tega člena povzema besedilo veljavnega 68. člena veljavnega ZSDU, drugi odstavek pa je namenjen preprečevanju zlorab instituta poslovne skrivnosti za preprečevanje logičnih povezav med svetom delavcev in predstavniki delavcev v NS/UO družbe, ki se danes v praksi pogosto dogajajo. Svet delavcev ima v odnosu do teh predstavnikov, ki jih sam imenuje in razrešuje, usmerjevalno in nadzorno funkcijo, katere pa seveda ne more uresničevati, če so vsa gradiva, zapisniki in celo vabila za seje nadzornega sveta že a priori označeni kot »poslovna skrivnost«. S tem se seveda

izgublja smisel obstoja delavskih predstavništev v organih družbe in njihove vloge, določene v prvem odstavku 80. člena tega zakona.

K 70. do 73. členu

Členi določajo način sklicevanja, delo in pravice zbora delavcev. Dosedanja ureditev problematike se v predlogu tega zakona dopolnjuje v naslednjem:

1. Na novo določena obveznost sveta delavcev in posameznih članov, da vsaj enkrat letno poročajo o svojem delu in predstavijo svoj program dela zaposlenim, ki so jih izvolili, ima več namenov. Predvsem se na ta način lahko zagotavlja večja informiranost celotnega kolektiva o stanju na področju soupravljanja in njihova večja vključenost (s pobudami in predlogi) v celotno dogajanje oziroma tesnejša povezava med svetom delavcev in zaposlenimi na eni strani, na drugi strani pa se krepi občutek odgovornosti posameznih članov in sveta kot celote za lastno delovanje v interesu tistih, ki so jih izvolili. V ta namen po novem delavci na zboru delavcev lahko predlagajo, da se izvede glasovanje o zahtevi za odpoklic enega ali več članov sveta delavcev skladno s 48. členom, s čimer se poenostavi izvedba tega postopka.

2. Izrecno se določa tudi dolžnost posloводства, da na zahtevo sveta delavcev delavcem na zboru poda poslovne in druge informacije v zvezi z vprašanji, ki so na dnevnem redu zbora.

3. Precizneje se ureja sklic zbora delavcev in način sprejemanja sklepov, najpomembnejša novost je, da ga lahko skliče tudi kvalificirano število delavcev in ne več le svet delavcev.

5. Zbor delavcev lahko enkrat letno pozove predstavnike delavcev v organih družb, da mu poročajo o svojem delu. Na ta način se zmanjšuje vrzel med kolektivom zaposlenih in njihovimi predstavniki v organih družbe.

4. Poleg pravice sklica zbora delavcev kot ene izmed t. i. oblik osebnega izjavljanja delavcev se svetu delavcev omogoči tudi organiziranje drugih oblik takšnega izjavljanja delavcev, kot so posvetovalni referendum, podpisovanje posebnih pisnih izjav, anketno opredeljevanje delavcev in podobno. Gre za izjemno pomembno obliko razvijanja t. i. neposredne participacije zaposlenih, ki je bila v preteklosti v slovenskih podjetjih dobro razvita, zdaj pa je skoraj zamrla in jo je v interesu nadaljnjega uspešnega razvoja sistema vključevanja zaposlenih v upravljanje podjetij nujno ponovno obuditi. Te oblike osebnega izjavljanja delavcev so lahko tudi pomembna opora svetu delavcev v zvezi s sprejemanjem pomembnejših odločitev z dolgoročnejsimi posledicami, v zvezi s katerimi je zato izjemno koristno predhodno preveriti mnenja in razpoloženje v kolektivu. Glede na to, da je organizacijska izvedba tovrstnega izjavljanja delavcev, zlasti še pri referendumih, v mogočem podobna organizaciji volitev, se glede tozadevnih dolžnosti delodajalca smiselno uporabljajo določbe tega zakona o volitvah sveta delavcev.

K 74. do 77. členu

Poglavje veljavnega ZSDU o »svetu delavcev kapitalsko povezanih družb« je v predlogu tega zakona na podlagi izkušenj v zvezi z njegovim uresničevanjem bistveno spremenjeno in dopolnjeno. Neustreznost dosedanje ureditve te problematike se jasno kaže v dejstvu, da tovrstnih svetov delavcev danes v praksi praktično ni, čeprav obstaja veliko število koncernov in drugih oblik kapitalsko povezanih družb. Spremembe in dopolnitve tega poglavja se nanašajo na naslednje:

1. Naslov poglavja se spremeni tako, da se glasi »IV. Svet delavcev koncerna«, v besedilu vseh členov pa se izraz »kapitalsko povezane družbe« nadomesti z izrazoma »koncern« in/ali »koncernske družbe«. Po zakonu o gospodarskih družbah namreč ločimo več vrst kapitalsko povezanih družb, pri čemer je oblikovanje skupnega sveta delavcev seveda smiselno samo v koncernih, ne pa v vseh vrstah kapitalsko povezanih družb (npr. v primeru vzajemne kapitalske udeležbe ipd.). Koncern je namreč tista oblika povezave, kjer sta dve ali (je) več družb povezanih z enotnim vodstvom in na tem je glavni poudarek. Zato pridejo dejansko v poštev tudi koncerni, ki temeljijo na pogodbenem odnosu med obvladujočimi in odvisnimi družbami (pogodbeni koncern) oziroma med sicer enakopravnimi družbami, ne samo na kapitalski odvisnosti. Hkrati pa je povezovanje svetov delavcev zaradi uresničevanja skupnih interesov v odnosu do »skupnega posloводства« seveda smiselno samo v koncernskih oblikah medsebojno povezanih družb. V povezanih družbah, ki nimajo enotnega vodstva, je takšno povezovanje vsekakor povsem brezpredmetno.

Izraz »kapitalsko povezane družbe« se v veljavnem zakonu uporablja v dveh različnih pomenih, in sicer tako za koncerne, kakor tudi za posamezne pravno samostojne družbe znotraj koncerna oziroma koncernske družbe. S predlaganimi spremembami naj bi se uveljavila vsebinsko smiselna uporaba obeh pojmov.

2. V zvezi z oblikovanjem sveta delavcev koncerna je treba zakonsko predvideti tudi situacijo, ko v praksi (zlasti v večjih koncernih) v svetu delavcev koncerna ne bodo zainteresirani sodelovati sveti delavcev iz vseh koncernskih družb ali sveti delavcev povsod v teh družbah niti ne bodo izvoljeni. To ne bi smelo predstavljati formalne ovire za oblikovanje sveta delavcev koncerna s strani svetov delavcev preostalih povezanih družb, pri čemer pa je seveda smiselno postaviti pogoj, da skupaj zastopajo več kot tretjino vseh delavcev koncerna.

Poleg tega je treba v zakonu posebej rešiti tudi vprašanje, kako je z oblikovanjem koncernskega sveta, kadar imamo opravka z »večnivojskimi« koncerni, torej, kadar ima posamezna odvisna družba v koncernu tudi svoje odvisne družbe, s katerimi tvori svoj koncern. Smiselna rešitev je, da tudi ti podrejeni koncerni oblikujejo svoje svete delavcev in da lahko le ti imenujejo predstavnike v koncernski svet delavcev na najvišji ravni.

3. Sedanja določba prvega odstavka 74. člena veljavnega ZSDU postavlja dva vzporedna kriterija za določitev števila predstavnikov posameznega udeleženega sveta delavcev v svetu delavcev koncerna, tj. velikost družbe in število članov sveta delavcev. Kriterij velikosti družbe pa poleg tega v zakonu ni preciziran, tako da ni jasno ali je mišljena velikost glede na število zaposlenih, na višino osnovnega kapitala, višino ustvarjenih letnih prihodkov itd. ali celo morebitna kombinacija različnih tovrstnih kriterijev za določanje velikosti družb v smislu ZGD-1.

S predlagano določbo prvega odstavka 75. člena odpravljamo to nejasnost. Kriterij za določanje velikosti in strukture koncernskega sveta delavcev je število zaposlenih v koncernskih družbah, kar je tudi sicer splošen kriterij za določanje velikosti sveta delavcev. Ker velikost sveta delavcev odraža število zaposlenih, je bil ta kriterij torej upoštevan že zdaj. Prednost nove rešitve je jasnost in preprostost, poleg tega pa bo neposredna uporaba tega merila omogočila bolj reprezentativno zastopanje koncernskih družb. (Odstopanja med specifično težo posamezne koncernske družbe po neposrednem ali posrednem kriteriju je lahko precejšnje.)

Kot alternativa se predlaga možnost, da člani koncernskega sveta delavcev postanejo vsi člani svetov delavcev koncernskih družb, kar je v praksi najlažje izvedljivo, hkrati pa

posredno še vedno odraža velikost koncernskih podjetij. Omejitev je le, da naj tak skupni svet zaradi operativnosti ne bi presegal 30 članov.

4. Ker imajo obstoječi koncernski sveti delavcev v praksi precejšnje težave z opredeljevanjem t. i. skupnih nalog in pristojnosti na ravni koncerna, je smiselno v zakon dodati ustrezno normo, ki sicer po eni strani zavezuje, vendar pa ne hkrati tudi taksativno določa te naloge in pristojnosti. Hkrati je treba v zakonu jasneje urediti vprašanje načina podrobnejše ureditve pristojnosti koncernskega sveta delavcev, načina uresničevanja teh pristojnosti (opredelitev vprašanj, o katerim mora biti svet delavcev koncerna obveščen, o katerih mora biti konzultiran in o katerih mora poslovodstvo koncerna pridobiti predhodno soglasje koncernskega sveta delavcev) ter pogojev za njegovo delovanje. V tem pogledu je nujno vzpostaviti smiselno enak položaj in pravice koncernskih svetov v odnosu do poslovodstva obvladujoče družbe kot ga imajo sveti delavcev na ravni posamezne koncernske družbe v odnosu do poslovodstev teh družb.

Jasno je namreč, da je ustanavljanje svetov delavcev na ravni koncernov nesmiselno, če poslovodstva koncernov do njih ne bodo imela nikakršnih obveznosti, česar pa zakon zaenkrat ne rešuje. Veljavna določba 75. člena ZSDU predvideva, da se s sporazumom med sveti delavcev povezanih družb določijo pristojnosti, ki jih bodo ti sveti skupno uresničevali na ravni koncerna. Vendar pa je ta sporazum enostranski akt, ki lahko zavezuje le konkretne svete, ne pa tudi vodstva koncerna. Zato ta rešitev ni ustrezna, ampak je potrebno v zakonu tudi za to raven delavskega soupravljanja določiti obveznost sklenitve participacijskega dogovora kot dvostransko obvezujočega akta s smiselno podobno vsebino kot jo imajo ti akti na ravni posameznih družb, kar pa zaenkrat nima zakonske podlage in se zato v praksi tudi ne udejanja. To pomanjkljivost naj bi odpravila novo predlagana določba drugega odstavka 76. člena ZSDU-1, ki se seveda pri tem opira na analogno uporabo določb o svetih delavcev družb tudi za koncernske svete delavcev.

5. V skladu s povedanim je izjemnega pomena v zakonu ustrezno rešiti tudi vprašanje pristojnosti sveta delavcev koncerna za izvolitev predstavnikov delavcev v nadzorni svet oziroma upravni odbor obvladujoče družbe v koncernu, ki ga veljavni zakon ne rešuje, kar v praksi povzroča hude anomalije (zlasti v t. i. holding koncernih, kjer je v obvladujoči družbi običajno zaposlenih le peščica delavcev v primerjavi s številom zaposlenih v odvisnih družbah). Temu sta namenjeni novopredlagani določbi prvega in drugega odstavka 77. člena predloga ZSDU-1, ki bosta podrobneje utemeljeni v obrazložitvi k določbi šestega odstavka 78. člena tega zakona.

K 78. členu

V primerjavi z veljavno ureditvijo se določba 78. člena v predlogu tega zakona spreminja in dopolnjuje predvsem v naslednjem:

1. Pravica delavcev do sodelovanja pri upravljanju prek predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora, katere izvoli svet delavcev, se skladno z določbo 1. člena predloga tega zakona o smiselni uporabi tega zakona, prenaša tudi na svete (ali druge primerljive) organe zavodov, in sicer tako, da se tako glede njihovega števila kot tudi načina njihove izvolitve določajo isti principi kot zdaj veljajo za gospodarske družbe. S tem se odpravlja neustavnost, ugotovljena z dvema odločbama ustavnega sodišča (odločba US RS, opr. št. U-I-104/92 z dne 7. 7. 1994 in odločba opr. št. U-I-160703-8 z dne 19. 5. 2005). Prav tako se pravica do predstavnikov delavcev v organih družbe načelno razširja na vse družbe, ne glede na njihovo konkretno pravno-organizacijsko obliko po zakonu, ki ureja gospodarske družbe. To načelo je konkretizirano skozi

določbo tretjega odstavka 78. člena, ki določa smiselno uporabo določb tega zakona o predstavnikih delavcev v organih vodenja in nadzora delniške družbe tudi za druge družbe in v zvezi s tem zahteva, da se v njihovem aktu o ustanovitvi oziroma v družbeni pogodbi ustrezno uredi pravica delavcev do sodelovanja prek tistih njihovih organov, ki imajo primerljive pristojnosti glede vodenja in izvajanja nadzora nad vodenjem družbe. Se pravi, ta oblika soupravljanja delavcev naj ne bi več veljala izključno samo za delniške družbe, ki imajo konkretno uprave in nadzorne svete oziroma upravne odbore (in za zadrage z nadzornimi in upravnimi odbori ter direktorji), ampak tudi za vse druge gospodarske družbe, ki imajo organe s primerljivimi pristojnostmi. Ne nazadnje ima vsaka družba oblikovane takšne ali pa drugačne organe, pristojne za vodenje (poslovodstva) in tudi za nadzor poslovanja. Kadar takšni organi v družbi obstajajo, ni videti razloga, zaradi katerega delavci že *a priori* ne bi mogli na primeren oziroma ustrezen prilagojen način tudi v vseh drugih družbah (poleg delniške) uresničevati te oblike kolektivnega sodelovanja pri upravljanju (poleg sodelovanja prek sveta delavcev).

Tako je, na primer, v družbah z omejeno odgovornostjo, mogoče s participacijskim dogovorom vzpostaviti funkcijo delavskega direktorja kot enega izmed poslovodij družbe oziroma predstavnika delavcev med poslovodji (kadar se sprejemajo kolektivne poslovodne odločitve), predstavništvo delavcev v nadzornem svetu, kadar le-tega ni (obenem pa v družbi ni vzpostavljen kak drug primerljiv organ), pa vsaj deloma nadomestiti s pravico predstavnika delavcev do sodelovanja pri delu skupščine družbe (v skladu s petim odstavkom tega člena). Se pravi, načeloma so prav v vseh oblikah gospodarskih družb odprte možnosti za ustrezne avtonomno določene analogne ter nadomestne rešitve (zaradi objektivne nemožnosti izvolitve predstavnikov delavcev v upravo in NS/UO, ki sta pač specifična organa delniških družb kot zgolj ene izmed konkretnih pravno-organizacijskih oblik gospodarskih družb po ZGD-1). Prav dejstvo, da veljavni ZSDU ne zapoveduje obvezne smiselne uporabe določil tega zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju prek organov delniške družbe tudi za vse druge gospodarske družbe, je ena njegovih velikih pomanjkljivosti, katere posledica je seveda izrazita diskriminatornost sedanje ureditve te oblike soupravljanja, ki zanjo prikrajšuje praktično vse delavce družb, ki niso organizirane kot delniške družbe. Število slednjih pa se po uradnih podatkih nenehno zmanjšuje, tako da zaradi te pomanjkljivosti v bistvu nenehno slabi tudi sama ideja in temeljni namen zakona. Bistvo razvijanja sistema delavskega soupravljanja je namreč enako ne glede na konkretno pravno-organizacijsko obliko po ZGD-1, v kateri deluje posamezna družba.

2. V prvi točki drugega odstavka, kjer se naštevajo delavska predstavništva v organih družb z dvotirnim upravljanjem, je treba skladno z določbo veljavnega petega odstavka 79. člena (enako kot pri družbah z enotirnim upravljanjem v drugi točki tega člena) zaradi celovitosti vsebine med temi opredeliti tudi predstavnike delavcev v komisijah nadzornega sveta. Treba pa je tudi urediti predstavništvo delavcev v zavodu, preko predstavnikov delavcev v svetu oziroma drugem primerljivem organu zavoda in njegovih delovnih ali posvetovalnih telesih, lahko pa tudi prek delavskega direktorja zavoda.

3. Dopusčena je tudi možnost sodelovanja predstavnika sveta delavcev na skupščini družbe, a le v razpravi z izražanjem mnenj, ne pa tudi pri odločanju. V družbi načeloma ni prav nobene pomembnejše poslovne odločitve v pristojnosti katerega koli organa družbe, ki ne bi tako ali drugače, posredno ali neposredno zadevala tudi zaposlenih kot ene najpomembnejših skupin déležnikov družbe. To seveda v celoti velja tudi glede odločitev, ki so sicer v pristojnosti skupščine lastnikov, a imajo lahko zelo pomembne posledice tudi za položaj in pravice delavcev (statusna preoblikovanja, delitev dobička in morebitna udeležba delavcev pri tej delitvi itd.). Tudi za odločanje lastnikov pa je

lahko po drugi strani zelo pomembno, da poznajo stališča in poglede zaposlenih do tovrstnih odločitev. Zato ni videti razlogov, zaradi katerih zakon ne bi posebej omogočal tudi predstavitve stališč sveta delavcev do posameznih točk dnevnega reda skupščine družbe, seveda brez pravice glasovanja, kar lahko pomeni pomembno vsebinsko obogatitev sistema delavske participacije in njegovih pozitivnih učinkov na poslovno uspešnost podjetij. Tovrstne rešitve so sicer, kot rečeno, v pravnih redih nekaterih razvitejših držav na tem področju že uveljavljene (Nizozemska, Švedska itd.). Norveška zakonodaja, denimo, pa gre še korak naprej in je v tem smislu uveljavila celo institut t. i. korporacijske skupščine z mešano sestavo (mešane skupščine) - 2/3 predstavnikov lastnikov, ki jih imenuje t. i. splošna skupščina (lastnikov), ter 1/3 izvoljenih predstavnikov delavcev. Za primere družb, ki nimajo posebnih organov nadzora, ampak to funkcijo opravlja skupščina, pa je pravica do sodelovanja predstavnika delavcev na skupščini (v primeru enoosebnih družb pa pravica do predhodnega mnenja k sklepom družbenika pred njihovim vpisom v knjigo sklepov) pomembna predvsem kot analogna oziroma »nadomestna« rešitev v zgoraj omenjenem smislu.

5. Veliko pomanjkljivost veljavnega zakona predstavlja tudi dejstvo, da ni ustrezno urejeno vprašanje sodelovanja delavcev v organih koncernsko (kapitalsko ali pogodbeno) povezanih družb oziroma koncernov. Ključnega pomena pri tem sta zlasti dve vprašanji, in sicer:

- kdo oziroma kateri svet delavcev je pristojen za imenovanje predstavnikov delavcev v nadzorni svet oziroma upravni odbor koncerna oziroma njegove obvladujoče družbe (to dilemo zdaj rešuje zgoraj že obravnavani novi 77. člen) in
- kdaj so v koncernu izpolnjeni pogoji (glede števila delavcev) za imenovanje delavskega direktorja oziroma izvršnega delavskega direktorja ter kdo ga lahko predlaga.

Hudo anomalijo v sedanji praksi, ki je posledica pomanjkljive sedanje zakonske ureditve, tako predstavlja dejstvo, da predstavnike delavcev tudi v nadzorne svete (in upravne odbore) obvladujočih družb v okviru koncernov običajno volijo le sveti delavcev teh družb, medtem ko delavci odvisnih družb na to nimajo nobenega vpliva niti v primeru, ko je v njih zaposlena večina vseh delavcev znotraj koncerna. Še posebej nesmiselni, kot je bilo omenjeno že v obrazložitvi k 77. členu, so primeri t. i. holding koncernov, v katerih je znotraj obvladujoče družbe običajno zaposlena le peščica delavcev. In ta peščica delavcev je (preko svojega nekajčlanskega sveta delavcev ali celo samo delavskega zaupnika) po gramatikalni razlagi sedanjih določb tega zakona pristojna za izvolitev predstavnikov delavcev v nadzorni svet oziroma upravni odbor koncerna kot »skupnega organa vodenja in/ali nadzora« koncernsko povezanih družb, ki odloča o številnih ključnih vprašanjih, katera se sicer tičejo tudi delavcev vseh drugih, torej odvisnih koncernskih družb. Običajno je v takšnih razmerah ob tej izvolitvi za nameček iz razumljivih razlogov seveda močno prisoten tudi vpliv posloводства koncerna.

Poseben problem pa nastaja tudi glede imenovanja delavskih direktorjev kot članov posloводства koncerna, ki jih po veljavnem zakonu zdaj na ravni koncerna ni mogoče imenovati, čeprav je v vseh koncernskih družbah skupaj zaposleno več kot 500 delavcev. Bistvenega pomena pri urejanju tega vprašanja je namreč predvsem ekonomska, ne statusno pravna enotnost koncernsko povezanih družb. Kajti bistvo koncernov, ki sicer niso samostojne pravne osebe, je prav v tem, da gre za odvisne (pri pogodbenih koncernih pa lahko tudi za medsebojno enakopravne) družbe, povezane pod enotnim vodstvom obvladujoče družbe, kar pomeni, da gre za ekonomsko-poslovne celote. Nesporno je, da jih v tem smislu obravnava tudi zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), ki jih v določbi 8. odstavka 55. člena uvršča v kategorijo velikih družb. Tudi koncerni so torej specifična oblika »družb« in jih je treba po tem zakonu,

čeprav niso samostojne pravne osebe, glede na njegov temeljni smisel in namen obravnavati enako kot družbe, ki so hkrati tudi samostojne pravne osebe.

6. Sedmi odstavek predlaganega 78. člena na splošno rešuje problem, ko posamezni statuti družb določajo posebne, praviloma zahtevnejše, pogoje za člane njihovih organov vodenja in nadzora, ki pa so z vidika delavskih predstavnikov in njihovih funkcij v teh organih nesmiselni in nepotrebni, pa tudi nedopustni, ker se z njimi omejuje pravica do soupravljanja.

7. V zvezi s splošnimi določbami o oblikah delavskih predstavništev v organih družb je treba opozoriti, da je iz besedila tega predloga zakona v celoti črtana določba veljavnega 84. a člena ZSDU, ki se glasi: »Majhne družbe, kakor jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, niso zavezane k uporabi določb tega poglavja, ki se nanašajo na sodelovanje delavcev v organih družbe.« Za takšno omejitev soupravljalnih pravic delavcev majhnih družb namreč ni videti nobenih stvarnih in razumnih razlogov, kajti po drugi strani je ZGD-1 v primerjavi s prejšnjo ureditvijo določb obligatorno oblikovanje organov vodenja in nadzora tudi v teh družbah. Če ti organi v omenjenih družbah so, ni jasno, čemu v njih ne bi (nujno) sodelovali tudi predstavniki delavcev, kot to velja za vse ostale družbe.

K 79. členu

Ta člen ureja način imenovanja in delovanja predstavnikov delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru družbe oziroma zadruge ter v svetu oziroma drugem primerljivem organu zavoda.

S predlaganim novim besedilom prvega odstavka 79. člena, s katerim se nadomeščata dosednji prvi in drugi odstavek, se izenačuje pravica delavcev družb z enotirnim in dvotirnim sistemom upravljanja do izvolitve predstavnikov v organe družbe, ki zagotavlja spoštovanje ustavnega načela enakosti pred zakonom. Ta ureditev v celoti sledi logiki, ki je uporabljena tudi v Uredbi Sveta (ES) št. 2157/2001 o statutu evropske družbe (SE). Uredba namreč v tem pogledu ne dela nobenih neutemeljenih razlik med nadzornimi sveti družb z dvotirnim sistemom in upravnimi odbori družb z enotirnim sistemom upravljanja, temveč v obeh primerih (glej 42. in 45. člen Uredbe!) omogoča, da imajo zaposleni v teh organih polovico članov. Posebej določa le, da je lahko v tem primeru za predsednika NS ali UO izvoljen le član, ki ga imenuje skupščina delničarjev.

Z novelo ZSDU-B je bila namreč v ta zakon nekritično povzeta ureditev delavskih predstavništev v organih družb z enotirnim sistemom iz prehodne določbe 703. člena ZGD-1, ki pa je glede tega brez kakršnih koli stvarnih in razumnih razlogov izrazito diskriminatorna, saj delavcem teh družb – za razliko od delavcev družb z dvotirnim upravljanjem – priznava le pravico do največ (namesto do najmanj) ene tretjine predstavnikov v upravnem odboru. Formula v sedanjem drugem odstavku 79. člena ZSDU zagotavlja zaposlenim eno tretjino članov v upravnem odboru samo, kadar je skupno število članov upravnega odbora deljivo s številom 3, v vseh ostalih primerih pa je to predstavništvo po obsegu relativno bistveno manjše. V določenih primerih (npr. pri petčlanskem upravnem odboru) je zakonski minimum samo ena petina.

Dejstvo je namreč, da »sorazmerno« sodelovanje delavcev pri upravljanju zaradi svojih pozitivnih motivacijskih učinkov na zavzetost (tj. na delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost) zaposlenih, ki je bilo omenjeno že v obrazložitvi k 1. členu, lahko samo pozitivno vpliva na učinkovito uresničevanje kakršnihkoli, tj. bodisi javnih bodisi zasebnih, konkretnih ciljev konkretnih družb, ustrezna »sorazmernost« te pravice s pravicami in interesi drugih - javnih in/ali zasebnih - ključnih deležnikov podjetij pa je na

podlagi doslej sprejetih ustavnih odločb (npr. na podlagi odločbe USRS opr. št. U-I-302/97 z dne 15. 6. 2000 o ugotovitvi neskladnosti 79. člena ZSDU z ustavo) zagotovljena že po samem ZSDU. In sicer konkretno predvsem prek omejitve števila delavskih predstavnikov v organih vodenja in nadzora družb na »največ« polovico ob istočasni izključitvi možnosti predstavnikov delavcev, da bi lahko predsedovali tem organom s pravico do odločilnega glasu v primeru neodločenega izida glasovanja, kar izključuje sistemsko možnost njihovega preglasovanja zastopnikov javnega interesa pri odločanju v teh organih.

Z novim drugim odstavkom, se, kot že rečeno, enak obseg delavskih predstavništev (tj. najmanj ena tretjina in največ ena polovica vseh članov organa) uveljavlja tudi za svete zavodov.

Po določbi novega devetega odstavka tega člena ima svet delavcev pravico pred izvolitvijo predstavnikov delavcev v nadzorni svet oziroma upravni odbor (zaradi demokratizacije teh postopkov in odprave različnih anomalij, ki se v praksi dogajajo v zvezi z »bojem« za te dobro nagrajene funkcije) organizirati javno predstavitev kandidatov in njihovih programov na zborih delavcev ter posvetovalno glasovanje o kandidatih med delavci. Če je posvetovalno glasovanje izvedeno med vsemi delavci ob smiselni uporabi določb tega zakona o glasovanju na volitvah, je izid glasovanja za svet delavcev obvezujoč.

K 80. členu

V tem členu so opredeljena razmerja med predstavniki delavcev v nadzornem svetu (ali upravnem odboru v vlogi njegovih neizvšnih članov, ki opravljajo tudi nadzorno funkcijo) in svetom delavcev oziroma med svetom delavcev in nadzornim svetom v celoti.

1.

Prvi odstavek spreminja in dopolnjuje sedanjo ureditev na podlagi ugotovitve iz prakse, da je potrebna jasnejša opredelitev vloge in načina opravljanja funkcije delavskih predstavnikov v organih družbe. Gre za to, da se s predlagano novo določbo dokončno odpravlja dilema, čigave interese pravzaprav zastopajo predstavniki delavcev v organih družbe, in sicer s poudarkom tudi na t. i. usmerjevalni funkciji svetov delavcev v odnosu do teh predstavnikov.

Načeloma so oziroma bi vsaj morale biti zastopniške vloge predstavnikov delničarjev oziroma družbenikov - lastnikov vložnega kapitala⁹, ki jih izvoli skupščina, in predstavnikov delavcev, ki jih izvoli svet delavcev, v dvopartitno sestavljenih nadzornih organih družbe pravno gledano popolnoma jasne: tako kot so prvi dolžni po prvem odstavku 274. člena ZGD-1 zastopati interese delničarjev (citiraj: *»Člane nadzornega sveta, ki zastopajo interese delničarjev, voli skupščina.«*), so drugi dolžni po prvem odstavku 80. člena veljavnega ZSDU zastopati interese delavcev (citiraj: *»Člani nadzornega sveta in upravnega odbora ter njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil tega organa v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, ali zakonom, ki ureja zadruge, in statutom*

⁹ Pojem »lastniki kapitala« je v obrazložitvah posameznih členov tega predloga zakona seveda uporabljen zgolj pogojno. Kajti k vložitvijo v družbo/korporacijo ta kapital formalno postane last družbe, njegovi lastniki pa družbeniki s t. i. članskimi pravicami, ki imajo zgolj nekatere izmed značilnosti lastninske pravice. A ko se razpravlja o takšnih ali drugačnih interesih posameznih skupin deležnikov družbe v sistemu korporacijskega upravljanja, je omenjeni pojem vsekakor primernejši za pojasnjevanje elementarnih razlik med interesi ključnih deležnikov, zlasti med »lastniki dela« in »lastniki kapitala« kot dveh temeljnih produkcijskih dejavnikov.

družbe.«). Omenjene, bolj ali manj umetne dileme v sedanji praksi so predvsem posledica dejstva, da del slovenske korporacijskopravne teorije zagovarja teoretično izjemno težko razumljivo stališče, da tudi delavski predstavniki v nadzornih svetih (oziroma v upravnih odborih družb z enotirnim upravljanjem) v resnici ne zastopajo interesov delavcev v smislu sedanje določbe 80. člena ZSDU, ampak »*interes družbe*« kot nekakšen »nadinteres« oziroma vnaprej določen cilj družbe (tj. ustvarjanje čim višjega dobička za lastnike kapitala - družbenike), kateremu morajo biti pri vseh posamičnih odločitvah že a priori podrejeni konkretni interesi vseh notranjih in zunanjih deležnikov družbe, torej tudi interesi kolektiva zaposlenih kot ključne skupine notranjih deležnikov družbe.¹⁰ Se pravi, v primeru konflikta med profitnim interesom lastnikov kapitala in drugačnimi interesi zaposlenih oziroma drugih ključnih deležnikov družbe naj bi moral imeti pri odločitvi a priori absolutno prednost prvi.

Ekonomska logika tega stališča izhaja iz poenostavljene logike klasične oziroma t. i. friedmanov(sk)e teorije podjetja kot izključno ekonomskega subjekta, služečega profitnim interesom lastnikov kapitala¹¹, in na njej temelječe t. i. lastniške koncepcije korporacijskega upravljanja. Pravna logika tega stališča, ki je seveda prav tako nedopustno poenostavljena, pa iz določil prvega in drugega odstavka 3. člena ZGD-1, ki definirata gospodarsko družbo kot »*pravno osebo, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost kot svojo izključno dejavnost*«, pridobitno dejavnost pa kot »*dejavnost, ki se opravlja na trgu zaradi pridobivanja dobička*«. Če je torej cilj delovanja družbe ustvarjanje dobička in če je dobiček izključni dohodek lastnikov kapitala, potem je cilj poslovanja in »*interes družbe*« logično lahko le zadovoljevanje profitnih interesov lastnikov kapitala. In če je pod temi pogoji predstavnikom delavcev (sploh) omogočeno enakopravno sodelovanje v organih družbe, potem so dolžni tam pač delovati »v dobro družbe«. Kar po navedeni logiki z drugimi besedami pomeni pri odločanju zastopati isti »*interes družbe*« kot predstavniki lastnikov kapitala, tj. maksimiranje dobička in vrednosti delnic oziroma deležev družbe¹² (četudi morda tudi na račun nižjih pravic in ugodnosti delavcev iz delovnega razmerja ter njihovega pretiranega delovnega obremenjevanja v produkcijskem procesu, se pravi v direktnem nasprotju z avtentičnimi interesi zaposlenih). In kar je seveda očiten logični nesmisel, zato to pač zagotovo ne more predstavljati teoretične podlage za konkretne rešitve obravnavane problematike v zakonu, ki ureja delavsko soupravljanje.

¹⁰ Veljavni slovenski Kodeks upravljanja za nejavne družbe tako, denimo, v peti alineji točke 4.7.1. med kriteriji za presojo ustreznosti kandidata za člana organa nadzora med drugim izrecno navaja tudi (citat): »- *sposobnost pri delovanju in odločanju upoštevati predvsem dolgoročni interes družbe ter temu podrediti morebitne drugačne osebne ali posamične interese (tretjih oseb, zaposlenih, organa vodenja, družbenikov, javnosti ali države)*,«.

¹¹ Gre za - v sodobni korporacijski teoriji sicer bolj ali manj preživeto, v konkretni upravljavski praksi pa žal še vedno precej razširjeno - t. i. Friedmanovo teoretično zablodo iz 70-ih let, po kateri je (citat iz Friedman, M. /2011/, *Kapitalizem in svoboda*; Soleco d.o.o., Ljubljana, str. 12-13): »*Korporacija je instrument delničarjev, ki so njeni lastniki. [...] V tržnem gospodarstvu obstaja s strani podjetja ena sama samcata odgovornost – uporabljati svoje resurse na način, da maksimira svoje dobičke ...*« (). Zato je po tej koncepciji upravljanja kakršnokoli sodelovanje delavcev pri upravljanju razumljeno zgolj kot nekakšno »nujno zlo«, ki gre lahko samo v škodo poslovni uspešnosti (ker naj bi le po nepotrebem oviralo avtonomijo in učinkovitost poslovnega odločanja lastnikov in njihovih menedžerjev), in ki ga je, kolikor ga zakon vendarle določa, treba pač tolerirati zgolj po sili zakona in ne zaradi njegovih znanstveno dokazanih pozitivnih poslovnih učinkov v sodobnih pogojih gospodarjenja.

¹² Veljavni slovenski Kodeks upravljanja javnih delniških družb, denimo, v zvezi s tem v točki 1.1.1. pravi: »*Osnovni cilj delniške družbe, ki opravlja pridobitno dejavnost, je maksimiranje vrednosti družbe. Ta in drugi cilji, ki jih družba zasleduje pri opravljanju svoje dejavnosti, naj bodo zapisani v statutu družbe.*«

Takšno stališče je namreč že na prvi pogled v nasprotju ne samo s samim bistvom ter smislom in namenom razvijanja sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju v okviru sicer v osnovi povsem »lastniškega« upravljanja korporacij, ampak predvsem tudi z načelom razumnega preudarka. Kajti, če naj izvoljeni delavski predstavniki v organih družbe res ne bi smeli zastopati avtentičnih interesov zaposlenih, temveč elementarni interes neke povsem druge skupine deležnikov, konkretno družbenikov (ki imajo v organih vodenja in nadzora družbe tako ali tako že svoje lastne pooblaščenosti zastopnike, in to v vsakem primeru »večinske«), čemu naj bi jih potemtakem sploh potrebovali v teh organih in čemu »sistemsko koristnemu« bi sploh lahko služili? Ves smisel in namen celotnega sistema delavske participacije pri upravljanju je namreč ravno v tem, da se - vsaj do neke mere - zagotovi *t. i. interesno ravnatežno upravljanje*¹³ v skladu z načeli sodobne teorije o družbeni odgovornosti podjetij¹⁴ in na njej temelječe *t. i. deležniške* (in ne klasične »lastniške«) koncepcije korporacijskega upravljanja¹⁵. In sicer konkretno med drugim tudi prek zagotovljene institucionalne možnosti, da neposredno v organih, ki sprejemajo pomembne poslovne odločitve, pridejo ustrezno in pravočasno do izraza avtentični interesi prav vseh relevantnih skupin deležnikov družbe, in da bodo na ta način lahko tako ali drugače *upoštevani* oziroma »vzeti v obzir« pri končnih odločitvah. In to je ne nazadnje tudi edini razlog, zaradi katerega sploh obstajajo in imajo nek svoj institucionalni smisel takšni in drugačni *dvo- ali večpartitno sestavljeni* organi in delovna telesa, ki med drugim vključujejo tudi delavske predstavnike.

Kajti gospodarska družba/korporacija je zgolj pravno-organizacijska oblika podjetja in kot taka sama po sebi že po logiki stvari nima nobenega svojega vnaprej definirane

¹³ Kar pomeni, da naj bi vse sprejete pomembnejše upravljalvske odločitve po možnosti čim bolj uravnatežno odražale interese vseh relevantnih deležnikov družbe, kar avtomatično zagotavlja potrebno stabilnost, obenem pa tudi »poslovno spodbudnost« notranjega poslovnega okolja v družbi.

¹⁴ Podjetja vse vire za svoje poslovanje črpajo iz svojega družbenega in naravnega okolja, zato so dolžna temu okolju tudi ustrezno vračati. In sicer v obliki skrbi in odgovornosti za učinkovito in ustrezno uravnatežno uresničevanje interesov vseh svojih ključnih notranjih in zunanjih deležnikov (vključno seveda z zaposlenimi) in ne samo profitnih interesov lastnikov vloženega kapitala, ki so sicer zgolj ena, ne pa seveda edina, izmed pomembnih deležniških skupin, obenem pa tudi skrbi in odgovornosti za učinkovito varstvo naravnega okolja. Morebitno zanemarjanje interesov katerekoli od relevantnih skupin notranjih in/ali zunanjih deležnikov v sodobnih pogojih gospodarjenja dokazano negativno vpliva na poslovno uspešnost družbe. Zato družbeno odgovorno korporacijsko upravljanje danes ni več zgolj teoretična krilatica, temveč čedalje bolj postaja tudi temeljni pogoj poslovne uspešnosti podjetij. ZSDU pa je brez dvoma eden ključnih zakonov, ki to teorijo prelivajo v pozitivno pravo.

¹⁵ O »pravem« deležniškem upravljanju bi bilo oziroma bo sicer mogoče govoriti šele takrat, ko bo »upravljalvska moč« posameznih skupin ključnih deležnikov podjetij, zlasti lastnikov dela oziroma »človeškega« kapitala in lastnikov »finančnega« kapitala, mednje porazdeljena sorazmerno dejanskim vložkom teh njihovih (temeljnih) produkcijskih dejavnikov v produkcijski proces in posledično njihovem dejanskemu prispevku k produktu/novoustvarjeni vrednosti podjetja. Kar pa bo seveda zahtevalo tudi predhodno popolno spremembo veljavne pravne koncepcije podjetja kot »pravno personificiranega (zgolj) kapitala« v smeri koncepcije podjetja kot »/enako/pravne skupnosti človeškega in finančnega kapitala ter njunih lastnikov«. A realnost je zaenkrat pač ta, da veljavno korporacijsko pravo status družbenikov/članov z vsemi korporacijskimi pravicami priznava izključno le lastnikom »v podjetje vloženega /finančnega/ kapitala«, medtem ko »človeškega (in širše: »intelektualnega) kapitala«, veljavne bilance sploh ne vključujejo, njegovi lastniki - delavci pa imajo status zgolj pogodbenih delojemalcev družbe/delodajalca, ne pa status njenih enakopravnih članov. ZSDU-1 je torej zakon, ki pravzaprav v klasični lastniški model korporacijskega upravljanja uvaja šele prve sistemske »zametke« morebitnega bodočega »pravega« deležniškega koncepta korporacijskega upravljanja.

»lastnega« interesa¹⁶, ki bi lahko imel v sistemu korporacijskega upravljanja status kakršnegakoli »nadinteresa«. Obstajajo le različni specifični legitimni interesi posameznih skupin deležnikov podjetja (profitni interes lastnikov vloženega kapitala je pri tem pač zgolj eden od njih), ki se v zvezi z izvajanjem njenega produkcijskega procesa in uresničevanjem njenega zgoraj opisanega širšega družbenega poslanstva srečujejo v njenem pravnem okviru in ki jih je treba v procesih korporacijskega upravljanja pač tako ali drugače uskladiti med seboj in jih ustrezno vgraditi v sprejeto odločitev. Kar pomeni, da mora imeti vsaka od teh skupin deležnikov, katerih interesi so po mnenju zakonodajalca sistemsko relevantni za učinkovito upravljanje, v procesih sprejemanja teh odločitev formalno zagotovljene svoje lastne »avtentične« predstavnike in zastopnike. Kajti samo na ta način sprejeta odločitev v končni fazi odraža njihov skupni interes, ki je lahko le »*rezultanta*« *vseh predstavljenih specifičnih interesov različnih skupin deležnikov*.¹⁷ Šele ta rezultanta interesov ključnih deležnikov pa je seveda tisto, kar lahko potem upravičeno imenujemo »interes družbe« in kar edino lahko zagotavlja tudi t. i. interesno ravnotežno korporacijsko upravljanje.

Celoten sistem t. i. kolektivnega sodelovanja delavcev pri upravljanju prek različnih oblik delavskih predstavništev (tj. tako prek svetov delavcev kot neposredno izvoljenih osrednjih delavskih predstavništev, kakor tudi prek posredno izvoljenih predstavnikov zaposlenih v organih vodenja in nadzora družb), ki jih ureja ta zakon, po svojem poslovnem bistvu ni popolnoma nič drugega kot *konkreten upravljavski mehanizem*, preko katerega naj bi se interesi zaposlenih kot ključne skupine deležnikov čim bolj učinkovito »prelivali« v vse pomembnejše odločitve organov družb/korporacij. Zato je upošteva vse zgoraj povedano temeljna funkcija in naloga predstavnikov delavcev v organih družb predvsem:

- a) učinkovito *zaznavati* in *evidentirati* dejanske/pristne/avtentične kolektivne interese zaposlenih¹⁸ v zvezi z najrazličnejšimi povsem konkretnimi delovnimi,

¹⁶ Gospodarska družba s svojimi organi je v tem smislu zgolj »pravni prostor«, v katerem se srečujejo interesi deležnikov podjetja.

¹⁷ Načelno teoretično izhodišče celotnega sistema sodobnega t. i. deležniškega modela korporacijskega upravljanja, katerega integralna sestavina je, kot rečeno, tudi sodelovanje delavcev pri upravljanju, je sicer naslednje: »*različni interesi - skupni cilj delovanja*«. Ali povedano drugače, kljub različnosti njihovih potreb in interesov, zaradi katerih vsak zase vstopajo v produkcijske procese, je /so/delovanje vseh ključnih deležnikov v teh procesih objektivno »istosmerno«. Specifični interesi zaposlenih kot ene izmed ključnih skupin deležnikov (tj. varnost zaposlitve, plače in čim višja kakovost vseh drugih vidikov njihovega delovnega življenja na splošno) so sicer različni in lahko celo nasprotni od interesov lastnikov kapitala (tj. večja produktivnost in nižanje stroškov zaradi maksimiranja vrednosti vloženega kapitala), vendar pa imajo objektivno oboji isti/skupni cilj, tj. čim večja dolgoročna poslovna uspešnost oziroma bolje rečeno »poslovna odličnost« podjetja/družbe, kajti izključno samo ta lahko zagotovi tudi učinkovito uresničevanje specifičnih interesov posameznih skupin deležnikov, pri čemer pa morajo biti ti pri zasledovanju tega skupnega cilja »uravnoveženo« upoštevani tudi pri vseh posamičnih poslovnih odločitvah. V svetu glede tega obstaja več priznanih »modelov poslovne odličnosti« (Evropski model poslovne odličnosti/EFQM Model; Malcolm Baldrige National Quality Award/MBNQA; The Balanced Scorecard - BSC, ISO 9001 itd.), ki vključujejo tako finančne kot nefinančne kazalnike poslovanja, pri čemer so nefinančni kazalniki, kot so zavzetost in zadovoljstvo zaposlenih zadovoljstvo strank, kakovost izdelkov, inovativnost in trajnostna poslovna praksa, ključni za dolgoročni uspeh podjetja.

¹⁸ Velika in pogosta zabloda korporacijsko-upravljavske prakse pri poslovnem odločanju je predpostavka, da je (izhajajoč iz teze klasične ekonomske teorije o delavcih kot »*homo oeconomicusih*«, po kateri naj bi ti delali le zato, da bi zaslužili za eksistenco in čim ugodnejši materialni status) edini interes, ki ga delavci zasledujejo pri delu in v zvezi z delom, čim višja plača in druge materialne ugodnosti. A resnica je zelo daleč od tega. V okviru poslovnih in drugih družboslovnih ved je bilo - zlasti skozi različne znane t. i. *motivacijske teorije* - že zdavnaj znanstveno nesporno dokazano, da ljudje pri delu oziroma v zvezi z delom poleg omenjenih ožjih »*materialnih*« potreb in interesov uresničujejo tudi številne »*osebne*« potrebe in interese (npr. po samouresničevanju in samopotrjevanju z delom ter osebnostni rasti), prav tako

- poslovnimi in socialnimi problematikami, ki so predmet tako tekočega/vsakodnevnega kot tudi dolgoročnejšega upravljanja družbe in s tem predmet odločanja njenih organov vodenja in nadzora,
- b) jih ustrezno *artikulirati* in *prezentirati* pristojnim zastopnikom interesov drugih v konkretnem organu družbe predstavljenih in zastopanih ključnih deležnikov ter
 - c) jih *argumentirano zagovarjati/zastopati* v odločevalskih procesih znotraj organa, tako da v teh procesih sploh lahko postanejo tudi dejansko »upoštevni«, in
 - d) skozi postopke *usklajevanja* s prezentiranimi interesi drugih deležnikov doseči, da bodo - ob polnem spoštovanju enako močnih interesov drugih deležnikov, zlasti seveda interesov družbenikov - potem v čim večji meri tudi dejansko ustrezno »upoštevani« pri končnih odločitvah organa.

* * *

Skratka, teoretično podstat sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju, kakršnega ureja ta zakon, predstavlja sodobna teorija o družbeni odgovornosti podjetij, konkretno v segmentu njihove odgovornosti do svojih zaposlenih¹⁹, in iz nje izhajajoči deležniški koncept korporacijskega upravljanja, katerega bistvo je medsebojno »usklajevanje« interesov ključnih skupin deležnikov podjetja, ne pa aprioristično »podrejanje« vseh teh interesov nekemu domnevemu vnaprej določenemu »interesu družbe«, katerega doslej še nihče niti ni uspel definirati. Vsaj ne vsebinsko bistveno drugače oziroma bolj smiselno kot Milton Friedman v zgornjem citatu pod opombo št. 11 (tj. »uporabljati svoje resurse na način, da maksimira svoje dobičke«), kar pa je v bistveno spremenjeni objektivni družbenoekonomski realnosti 21. stoletja resnično že popoln ekonomsko- in pravnoteoretični anahronizem.

Ko namreč razpravljamo o sodobnem sistemu korporacijskega upravljanja, si preprosto ni več mogoče še naprej zatiskati oči pred radikalnimi, naravnost tektonskimi spremembami, ki se v svetu že nekaj desetletij z izjemno naglico odvijajo v družbenoekonomski realnosti ob prehodu iz (post)industrijske v informacijsko družbo in družbo znanja, in ki bi v resnici že zdavnaj zahtevale korenito prenovu uveljavljenih, a danes brez dvoma že povsem zastarelih konceptov podjetja, korporacijskega upravljanja in sistema družbenoekonomskih razmerij med nosilci dela in znanja ter nosilci kapitala v sodobnih produkcijskih procesih nasploh. Dejstvo je namreč, da smo v teh procesih že dolgo priča skokovito hitro naraščajočemu produkcijskemu pomenu *t*.

pa tudi »societalne« potrebe in interese (npr. po spoštovanju in pripadnosti, po vključenosti v vse vidike poslovanja ter dela in življenja v organizaciji itd.). Obe drugonavedeni skupini potreb in interesov ljudi v sferi dela pa z vidika zagotavljanja višje kakovosti delovnega življenja in s tem delovnega zadovoljstva zaposlenih kot nosilcev človeškega kapitala v 21. stoletju ter njihove »zavzetosti« (tj. delovne motivacije ter organizacijske pripadnosti) močno pridobivata na pomenu *vis a vis* materialnim, ki postajajo motivacijsko čedalje manj pomembne.

¹⁹ Na tovrstne teoretične povezave opozarjajo številni evropski dokumenti, ki se nanašajo na spodbujanje družbene odgovornosti (angl. Corporate Social Responsibility - CSR), med drugim tudi smernice Evropske komisije z naslovom "*Evropski okvir za družbeno odgovornost podjetij*" iz leta 2011. Čeprav te niso neposredno usmerjene v spodbujanje konkretnih zakonodajnih mehanizmov, kot je delavsko soupravljanje v smislu formalnih korporacijskih pravic in mehanizmov (npr. svetov delavcev in predstavnikov delavcev v organih družb), podpirajo postopke vključevanja zaposlenih v odločanje v širšem pomenu besede. Tako se, denimo, izrecno spodbuja upravljavsko vključevanje zaposlenih na posameznih področjih, kot na primer: sodelovanje pri oblikovanju strategij podjetij (tudi tistih, ki zadevajo odgovornost do zaposlenih, varnost in zdravje na delovnem mestu, trajnostne iniciative ipd.); vključevanje zaposlenih v procese odločanja o prestrukturiranju podjetij (kar je del socialnega dialoga in odgovornosti podjetij do zaposlenih); spodbujanje podjetij, da razvijajo politike, ki vključujejo zaposlene v odločanje o temeljnih vprašanjih, ki vplivajo na njihovo življenje in delo (npr. politike raznolikosti, pravičnih plač in izboljšanja delovnih pogojev). Gre torej za najbolj ključne »soupravljske« vsebine tudi po tem zakonu.

i. človeškega kapitala in (širše) intelektualnega kapitala nasploh, in da vse večji del tržne vrednosti podjetij, ki jo (če izhajamo iz znamenite *t. i. Skandiane vrednostne sheme/Skandia navigator*²⁰) sestavljata »finančni« in »intelektualni« kapital, danes tvorijo njihov intelektualni kapital, katerega nosilci so zaposleni. Ta kapital (tj. zelo v grobem razlika med knjigovodsko in tržno vrednostjo podjetja) predstavlja t. i. skrito vrednost podjetja, kajti obstoječe računovodske bilance tega »neotipljivega/neopredmetega« kapitala zaenkrat (še) ne registrirajo²¹ (kar pa se sicer seveda že na prvi pogled zdi povsem izven elementarne ekonomske in pravne logike).

A če intelektualnega kapitala zaenkrat še ni v obstoječih bilancah, to seveda ne pomeni, da tudi realno sploh ne obstaja in produkcijsko učinkuje, oziroma, da je ekonomsko res preprosto irelevanten. Nasprotno. Relativni delež tega kapitala (v primerjavi z deležem finančnega kapitala) v tržni vrednosti podjetij, s tem pa tudi njegova dejanska »produkcijska moč/sposobnost« oziroma njegov dejanski prispevek k ustvarjenemu produktu podjetij, danes v povprečju znaša že kar več kot 85 %, samo še manj kot 15 % pa »finančni« kapital²² (*opomba*: še leta 1975 je bilo to relativno vrednostno razmerje med obema vrstama kapitala v tržni vrednosti podjetij praktično ravno obratno, in sicer 83 : 17 odstotkov v korist finančnega kapitala²³). Pri podjetjih z

²⁰ Njen avtor je Leif Edvinsson, ki je leta 1991 postal prvi direktor za intelektualni kapital na svetu, in sicer v švedski zavarovalnici Skandia, kjer je leta 1995 zasnoval poseben model merjenja, spremljanja in upravljanja intelektualnega kapitala v podjetju, imenovan Skandia Navigator oziroma Skandiina vrednostna shema (v Edvinsson, Leif: *Developing Intellectual Capital at Skandia. Long Range Planning*, London, str. 366–373.). Temelji na formuli: *tržna vrednost podjetja = finančni kapital + intelektualni kapital*, pri čemer intelektualni kapital tvorita *človeški kapital* (tj. obstoječe znanje, veščine in druge delovne zmožnosti, ustvarjalnost, vrednote ter delovna motivacija in organizacijska pripadnost oziroma »zavzetost« zaposlenih) in *strukturni kapital* (tj. vse tiste stvaritve, ki so v podjetju že doslej nastale s pomočjo človeškega kapitala in so že prešle »v last podjetja«, kot so denimo: baze podatkov, odnosi s kupci, dobavitelji, investitorji, potrošniki ter strateškimi partnerji, informacijski sistemi, specifična organizacijska kultura, povsem določeni procesi v podjetju, inovacije itd.) in *strukturni kapital*. Temu modelu danes tržne vrednosti podjetij v takšnih ali drugačnih različicah sledi celotna teorija intelektualnega kapitala, ki je zagotovo ena najpomembnejših teorij sodobne ekonomije, in ki kot taka zelo prepričljivo utemeljuje ekonomsko logiko visoko razvitega sistema - tako upravljalne kot tudi finančne - delavske participacije tako pri upravljanju podjetij kot pri delitvi /so/ustvarjenih dobičkov.

²¹ »S pojmom intelektualna ali neotipljiva sredstva označujemo vse tisto, kar prispeva k dodani vrednosti družbe, a ni zabeleženo v poslovnih izkazih družbe. Kako velika so ta sredstva se najbolje vidi pri družbah, katerih delnice javno kotirajo na organiziranih trgih kapitala. Pri teh družbah tržna vrednost delnice tudi po padcih v zadnjih letih bistveno presega knjigovodsko vrednost delnice. Zadnji podatki za ZDA na primer kažejo, da je razmerje med tržno in knjigovodsko vrednostjo za prek 7000 delnic na borzah v povprečju 2,28; to pomeni, da *intelektualni kapital presega »fizični« kapital družb.*« (Pahor, M.: *Intelektualni kapital kot ključni dejavnik ustvarjanja dodane vrednosti*, Ekonomska demokracija št. 4/2010, str. 8)

²² Glejte npr. Daum, Juergen H. (2003: 4) *Intangible Assets in Value Creation*, John Wiley and Sons Ltd., United Kingdom; Ocean Tomo, LLC (2015), *Annual Study of Intangible Asset Market Value from Ocean Tomo, LLC*.

²³ Izhajajoč iz tega podatka je bolj ali manj jasno, od kod (in od kdaj) izvira ideja /neo/klasične ekonomske teorije o podjetju/gospodarski družbi - delodajalcu kot »pravno personificiranem (zgolj) kapitalu« in »inštrumentu (zgolj) lastnikov kapitala« za zadovoljevanje njihovega profitnega interesa ter o delavcih - delojemalcih kot (zgolj) »najemni delovni sili«. In ta ideja se je v pogojih, ko je kapital veljal za »ekonomsko redek« produkcijski dejavnik, medtem ko je bilo cenene manualne delovne sile na trgu na pretek, morda res zdela dokaj samoumevna. Ni pa jasno, kako bi bilo mogoče to idejo utemeljeno zagovarjati danes, ko je razmerje med obema temeljnima produkcijskima dejavnikoma (delom in kapitalom) glede njune »ekonomske redkosti« in produkcijskega pomena za ustvarjanje nove vrednosti dobesedno obrnjeno na glavo. In ko to po logiki stvari pač ne more ostati brez posledic za sistem korporacijskega

večjim obsegom neopredmetenih sredstev (npr. Microsoft, Coca-Cola, SAP ipd.) pa lahko tržna vrednost tudi do 20-krat presega knjigovodsko vrednost družbe.

Ugotovitve, da zaposleni v sodobnih pogojih gospodarjenja »niso več le mezdna delovna sila, ampak glavno bogastvo, največja konkurenčna prednost in najpomembnejše premoženje podjetij«, torej že zdavnaj niso več zgolj prazne fraze. Teza, da morajo predstavniki delavcev in drugih deležnikov pri odločanju v organih družbe interese tiste interesne skupine, katero formalno zastopajo, a priori podrežati »interesu družbe« (= interesu po maksimiranju njene vrednosti za lastnike kapitala/družbenike) pa se pod temi pogoji seveda /po/kaže kot eklatanten teoretični in praktični nesmisel.²⁴

Bolj nazornih in prepričljivih ekonomskih kazalnikov in podatkov, ki empirično dokazujejo zgoraj omenjeno popolno arhaičnost in definitivno preživetost friedmanovske koncepcije korporacijskega upravljanja v sodobnih pogojih gospodarjenja v 21. stoletju, obenem pa sami po sebi kažejo na nujnost učinkovitejšega systemskega vgrajevanja avtentičnih interesov delavcev v vse ključne upravljalne odločitve in kot taki dobesedno kličejo po prenovi veljavnega ZSDU (tudi v segmentu soupravljanja prek organov družb) v predlaganem smislu, si je skoraj nemogoče zamisliti. V njih ima visoko razvit sistem sodobne organizacijske participacije zaposlenih (delavske participacije), ki je predmet tega zakona, brez dvoma izjemno močno tudi ekonomsko teoretično podlago. Naravnost paradoksalno je namreč, da je kljub zgoraj opisanim očitnim premikom težišča produkcijskega pomena za ustvarjanje nove vrednosti s finančnega na človeški oziroma nasploh na intelektualni kapital podjetij danes tako sistem »lastništva« podjetij²⁵ kot tudi sistem korporacijskega upravljanja in delitve novoustvarjene vrednosti pravno-institucionalno še vedno utemeljen izključno na lastnini nad finančnim kapitalom.²⁶ Absolutna ekonomska in odločevalska oblast nad podjetji oziroma »vladanje podjetjem« (angl. *corporate governance*) je torej v rokah lastnikov kapitala, ki dejansko ustvarja v povprečju samo še približno 15 % ekonomskega produkta podjetij, v čemer kajpak ni več najti niti najbolj elementarne systemske - bodisi ekonomske bodisi pravne - logike. Najpomembnejši kapital oziroma njegovi nosilci²⁷ torej brez tega zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju in hkrati tudi zakonov o finančni participaciji zaposlenih (pri

upravljanja in za ekonomsko smiselno porazdelitev formalne /so/odločevalske moči predstavnikov dela in kapitala v tem sistemu.

²⁴ Več o tem glejte v: Gostiša, Mato (2022) *Programski manifest ZSDS: Za sodobno ekonomsko demokracijo namesto meznega kapitalizma* (<https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2023/11/Manifest-ZSDS-Programski-Noveliran-nov2023.pdf>; vpogledano 12. 5. 2024).

²⁵ Pojem »lastništvo« je namenoma dan v narekovaje, kajti podjetja/korporacije kot pravne osebe v resnici niso in tudi ne morejo biti predmet lastninske pravice, ampak so lahko le sama lastniki premoženja. Govoriti o »lastnikih« podjetij je torej pravno-teoretično že v osnovi povsem zgrešeno, čeprav je res, da so korporacijske/članske pravice (upravljanje in prisvajanje produkta podjetij) po vsebini praktično enake lastninski pravici.

²⁶ »Jasno je, da je intelektualni kapital izjemno pomemben, v deležu prispevka k ustvarjanju vrednosti že sedaj pomembnejši od fizičnega kapitala in s prehodom v družbo znanja še dodatno pridobiva na pomenu. Sistemi korporativnega upravljanja se silovitemu razmahu razvoja intelektualnega kapitala še niso prilagodili, saj še vedno temeljijo predvsem na lastništvu fizičnega kapitala.« (Pahor, M.: *Intelektualni kapital kot ključni dejavnik ustvarjanja dodane vrednosti*, *Ekonomska demokracija* št. 4/2010, str. 8)

²⁷ Človeški kapital in sodobno delo z vsemi tremi svojimi temeljnimi sestavinami/komponentami, to je z: 1. *umskimi oziroma intelektualnimi* (znanje, veščine in druge delovne zmožnosti ter subjektivna ustvarjalnost); 2. *čustvenimi oziroma emocionalnimi* (vrednote, delovna motivacija in organizacijska pripadnost oziroma »zavzetost«) in 3. *fizičnimi* (»delovna sila«), sta danes v bistvu že sinonima, kajti v t. i. eri znanja ter hitre avtomatizacije, robotizacije in digitalizacije proizvodnje izrazito stopajo v ospredje predvsem intelektualne in emocionalne, medtem ko fizične (tj. delovna sila) postajajo v produkcijskem smislu čedalje bolj zanemarljive.

dobičku in v lastništvu podjetij) še vedno ne bi imeli popolnoma nobene ekonomske niti odločevalske moči v zdajšnjem družbenoekonomskem sistemu, ta pa zato ne več praktično nobene podlage v sodobni družbenoekonomski realnosti²⁸.

S tega vidika je torej še toliko bolj pomembno pri normativni ureditvi vseh oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju po tem zakonu, zlasti pa delavskih predstavništev v organih družb, slediti že v obrazložitvi k 1. členu omenjenemu *načelu »sorazmernosti«* delavskega soupravljanja, razumljenemu na način, ki izhaja tudi iz odločbe Ustavnega sodišča RS, opr. št. U-I-302/97 z dne 15. 6. 2000 o ugotovitvi neskladnosti 79. člena ZSDU z ustavo. In sicer, da je skladno s 15. členom Ustave RS²⁹ ta ustavna pravica delavcev, ki je priznana tudi kot ena od *človekovih pravic*, lahko po obsegu omejena samo s pravicami drugih, v danem primeru s pravico lastnikov kapitala do svobodne gospodarske pobude. Se pravi, vprašanje, kolikšen konkreten obseg pravice delavcev do enakopravnega soodločanja z družbeniki pri sprejemanju upravljalških odločitev je treba delavcem zagotoviti s tem zakonom, je v bistvu povsem umetna dilema. Glede tega zakonodajalcu ne bi smelo biti dopuščeno prav nobeno »arbitriranje« po prostem preudarku, ampak bi moralo veljati, da je pravica delavcev do (enakopravnega) soodločanja po vsebini in obsegu univerzalna in neomejena oziroma »maksimalna« vse do točke, ko bi enakopravno soodločanje delavcev utemeljeno pomenilo nedopusten poseg v pravico družbenikov do svobodne gospodarske pobude. Tega pa je sicer v praksi realno bistveno manj kot se morda zdi na prvi pogled in kot pogosto izhaja zlasti iz različnih stališč nekaterih vplivnih delodajalskih organizacij, ki - bolj ali manj na pamet - kar *a priori* nasprotujejo kakršnikoli krepitvi sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju v zakonodaji in praksi.

Dejstvo je namreč, da »sorazmerno« sodelovanje delavcev pri upravljanju zaradi svojih pozitivnih motivacijskih učinkov na zavzetost (tj. na delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost) zaposlenih lahko samo pozitivno vpliva na učinkovito uresničevanje kakršnihkoli, tj. bodisi javnih bodisi zasebnih, konkretnih ciljev konkretnih družb (kar je nesporno splošni družbeni interes, ki ga mora varovati zakon), ustrezna »sorazmernost« te pravice s pravicami in interesi drugih - javnih in/ali zasebnih - ključnih deležnikov podjetij pa je na podlagi omenjene ustavne odločbe zagotovljena že po samem ZSDU. In sicer konkretno predvsem prek omejitve števila delavskih predstavnikov v organih vodenja in nadzora družb na največ polovico ob istočasni izključitvi možnosti predstavnikov delavcev, da bi lahko predsedovali tem organom s pravico do odločilnega glasu v primeru neodločenega izida glasovanja, kar izključuje sistemsko možnost njihovega preglasovanja zastopnikov javnega interesa pri odločanju v teh organih (opomba: pri delavskem direktorju kot predstavniku delavcev v organu vodenja oziroma poslovodstvu družbe, pa je v določbi 81. člena v nadaljevanju v tem smislu predvideno, da je v primeru dvočlanskega poslovodstva ob neodločenem izidu glasovanja odločilen glas »poslovnega« direktorja).

2.

Bistveno za pravilno razumevanje obravnavane določbe spremenjenega in dopoljenega prvega odstavka 80. člena, ki opredeljuje zastopniško vlogo delavskih predstavnikov v organih nadzora (opomba: povsem enako pa velja tudi za te

²⁸ Na tem mestu se ne spuščamo posebej in dodatno še v kritično analizo - sicer prav tako arhaične in že zdavnaj argumentirano ovržene - teze /neo/klasične ekonomske teorije, da ima zgoraj kritizirana lastniška/friedmanovska koncepcija podjetja in korporacijskega upravljanja še vedno lahko svojo ekonomsko-teoretično podstat v dejstvu, da v kapitalizmu celotno poslovno tveganje prevzemajo izključno le lastniki kapitala, medtem ko delavci s svojo udeležbo v podjetju menda naj ne bi tvegali ničesar ekonomsko relevantnega. In ki je seveda že na prvi pogled popoln teoretični nesmisel.

²⁹ »Človekove pravice in temeljne svoboščine so omejene samo s pravicami drugih in v primerih, ki jih določa ta ustava.« (Tretji odstavek 15. člena URS)

predstavnik v organih vodenja družbe), pa je poudariti, da predstavniki in zastopniki interesov različnih skupin deležnikov družbe v nadzornem svetu v nobenem primeru ne morejo imeti *t. i. imperativnega mandata*, kajti v nasprotnem primeru pač niti ne bi mogli konstruktivno sodelovati pri delu tega organa. Imperativni mandat namreč že v osnovi onemogoča kakršnokoli usklajevanje interesov, kot ključne predpostavke deležniškega koncepta korporacijskega /so/upravljanja. Vsekakor pa so se dolžni seznaniti s stališči sveta delavcev in se ravnati po njegovih »smernicah« pri svojem delu v nadzornem svetu in njegovih komisijah. Tovrstna *t. i. usmerjevalna vloga* sveta delavcev izhaja iz dejstva, da je svet delavcev edino neposredno izvoljeno in s tem tudi osrednje delavsko predstavništvo v družbi, ki je kot tako (tudi glede na svojo sestavo, s katero so običajno predstavniško »pokrite« vse interesne skupine zaposlenih v družbi) realno gledano tudi edini legitimni tudi formalni artikulatorkolektiva reprezentativnih stališč kolektiva zaposlenih v družbi. Predstavniki delavcev v organih družbe pa so izvoljeni ali imenovani posredno, s strani sveta delavcev. Kar pomeni, da svojo zastopniško legitimiteto v osnovi črpajo iz sveta delavcev, kateremu so - glede na njegovo pravico iz 79. člena, da jih lahko tudi odpokliče - potemtakem tudi neposredno odgovorni za učinkovito opravljanje svoje delavskopredstavniške funkcije v organih, katerih člani so.

3.

Drugi odstavek tega člena nalaga nadzornemu svetu dolžnost, da se odziva na pobude delavskih predstavništev (posebej sveta delavcev) in da v okviru svojih pristojnosti spremlja in si prizadeva za dosledno uveljavljanje tega zakona v podjetju, kar je bolj ali manj samoumeven integralni del nadzorne funkcije. Zlasti še glede na izjemen pomen razvitega sistema sodobne delavske participacije za motivacijo zaposlenih kot nosilcev človeškega (in nasploh intelektualnega) kapitala podjetij in s tem za njihovo poslovno uspešnost v sodobnih pogojih gospodarjenja. Zaradi primerne seznanjenosti nadzornega sveta s stanjem na tem področju je svet delavcev enkrat letno dolžan pripraviti poročilo o izvajanju tega zakona.

K 81 do 84. členu

Te določbe urejajo položaj, funkcije in področje dela ter način in postopek imenovanja in odpoklica delavskega direktorja kot predstavnika delavcev v organih vodenja oziroma poslovodstvih družb, ki so sicer »center« odločanja o poslovnih strategijah in politikah ter drugih ključnih vprašanih upravljanja družb. Iz tega razloga je lahko dosledno zastavljen koncept delavskega direktorja kot delavskega predstavništva v pravem pomenu te besede brez dvoma ena najpomembnejših, če ne celo najpomembnejša oblika delavskega soupravljanja. Imeti učinkovitega predstavnika v osrednjem organu vodenja družbe je pravzaprav tudi teoretično gledano »optimum« delavskega soupravljanja, ki ga je sploh mogoče doseči znotraj sedanje normativne ureditve (*t. i. lastniškega*) sistema korporacijskega upravljanja.

Pri tem pa velja že uvodoma opozoriti, da predlagana nova ureditev tega instituta izhaja iz načelnega stališča, da se smisel in namen ter zastopniška vloga in naloge predstavnikov delavcev v katerihkoli organih družbe, tj. bodisi v organih nadzora bodisi v organih, v osnovi v ničemer bistvenem ne razlikujejo in da torej vse tisto, kar je bilo glede tega povedano v obrazložitvi k 80. členu, načeloma velja tudi za institut delavskega direktorja (opomba: vključno z dejstvom, da je treba pri opredeljevanju te funkcije izhajati iz načela »sorazmernosti« sodelovanja delavcev pri upravljanju, razumljenem v duhu ustavnega načela iz tretjega odstavka 15. člena URS kot je bilo pojasnjeno v omenjeni obrazložitvi zgoraj)³⁰. Kar torej pomeni, da tudi ta ureditev v

³⁰ Za kakršnokoli bistveno različno obravnavanje delavskih predstavnikov v organih vodenja in delavskih predstavnikov v organih nadzora namreč ni prav nobene smiselne podlage.

celoti izhaja iz sodobne t. i. deležniške koncepcije korporacijskega upravljanja, ki sicer predstavlja konkretizacijo in realizacijo temeljnih principov ideje o družbeni odgovornosti podjetij do zaposlenih v korporacijski praksi.

1.

Predlagana prenovljena ureditev tega izjemno pomembnega instituta delavskega soupravljanja prinaša več novosti v primerjavi z veljavno, ki je konceptualno močno nedorečena in zato po izkušnjah iz dosedanje prakse nujno potrebna temeljite prenove. Njen bistveni problem je namreč v tem, da je po vsebini izrazito »kompromisna« in v nekaterih pogledih celo tudi notranje protislovna (kontroverzna), in da kot taka ne daje jasnega odgovora na ključno načelno vprašanje v zvezi s samo pravno zasnovo tega instituta, to je na vprašanje:

- ali je delavski direktor po svoji pravni naravi »delavski predstavnik« v pravem pomenu te besede, se pravi ena izmed oblik delavskih predstavništev v organih družbe (konkretno v organu vodenja oziroma poslovodstvu), enako kot to velja, denimo, za predstavnike delavcev v nadzornem svetu kot organu nadzora družbe;
- ali pa je v bistvu le eden izmed delodajalčevih izvršnih menedžerjev oziroma t. i. poslovnih direktorjev poslovnih menedžerjev delodajalca - izvršnih direktorjev za posamezna poslovna področja v družbi, in s tem že po samem zakonu »zastopnik (interesov) delodajalca« v sistemu korporacijskega upravljanja, ki je hkrati - enako kot vsi ostali člani organa vodenja oziroma poslovodstva - individualno pooblaščen in odgovoren tudi za neposredno vodenje enega ali več izmed »poslovnih« področij pri delodajalcu (kot so, na primer, proizvodno-tehnično, kadrovska, raziskovalno-razvojno, finančno-računovodsko, komercialno ipd.).

Kajti oboje hkrati, tj. formalni zastopnik (interesov) delodajalca in delavcev v isti osebi, se pravi nekakšen institucionalni zastopniški konglomerat med delavskim predstavnikom in menedžerjem, ki naj bi kot tak tudi sistemsko deloval v dvojni interesno-zastopniški vlogi (»suženj dveh gospodarjev«³¹) in s tem v nenehnem notranjem konfliktu interesov sam s sabo oziroma s svojima dvema zastopniškimi funkcijama, pač v praksi korporacijskega upravljanja realno preprosto ne more funkcionirati, četudi bi zakon (na silo) to morda res določal oziroma zapovedoval. Pravnoteoretično gledano je takšen institut personalno združenega dvojnega interesnega zastopništva v bistvu povsem nesmiseln konstrukt, kar sicer med drugim ugotavlja tudi precejšen del nemške korporacijskopravne teorije, ki se ukvarja s kritično analizo instituta delavskega direktorja (nem. *Arbeitsdirektor*) po veljavni nemški zakonodaji o soodločanju zaposlenih.³² Menedžerske in delavskopredstavniške funkcije v institucionalnem sistemu korporacijskega /so/upravljanja morajo biti zato že po logiki stvari *personalno ločene*.

Sistemsko gledano namreč nihče ne more hkrati oziroma istočasno in enakovredno »predstavljati in zastopati« dveh ali več vrst objektivno popolnoma različnih - in včasih lahko celo tudi diametralno nasprotujočih si - interesov različnih skupin deležnikov (npr.

³¹ Kar v smislu v nadaljevanju pojasnjene t. i. agentske teorije v prispodobi pomeni hkratnega agenta dveh principalov z nasprotnimi interesi, katerima naj bi bil tudi odgovoren.

³² Prim. Habermas, Jürgen (1981) *Theorie des kommunikativen Handelns*; Beck, Ulrich (1986) *Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne*; Wahl, Rainer (2000) *Management und Partizipation: Die Grenzen der Mitbestimmung im Unternehmen*, in drugi. Po mnenju teh teoretikov je delavski direktor v praksi pogosto le simbolična funkcija, ki ne more učinkovito uveljaviti potreb in interesov delavcev, ker mora kot (kadrovski) menedžer pač po veljavni zakonodaji v tej funkciji prvenstveno spoštovati ekonomske cilje podjetja, ki so pogosto že v osnovi nezdržljivi z ekonomskimi, osebnostnimi in societalnimi potrebami in interesi delavcev, katere ti uresničujejo pri delu oziroma v zvezi z delom.

lastnikov kapitala in delavcev) glede določenih istih vprašanj/zadev³³, ampak načeloma lahko predstavlja in zastopa v prav/n/em pomenu te besede le eno vrsto teh interesov nasproti drugim, katerih nosilci in zastopniki so druge osebe, temveč lahko te druge pri svojem odločanju v najboljšem primeru le - v večji ali pa v manjši meri - »upoštevata« oziroma »jemlje v obzir«. Kar je seveda nekaj povsem drugega kot njihovo zastopanje, a je pri korporativnem komuniciranju hkrati tudi neizogibno za to, da je v praksi sploh omogočeno kakršnokoli »usklajevanje« med predstavniki in zastopniki interesov različnih deležnikov družbe oziroma t. i. deležniško korporacijsko upravljanje, ki brez medsebojnega spoštovanja in upoštevanja različnosti interesov seveda niti ne bi bilo izvedljivo. In o čemer je bilo sicer podrobneje govora že v obrazložitvi k prejšnjemu členu v zvezi s temeljnim principom interesno ravnotežnega deležniškega upravljanja, ki se, kot že rečeno, glasi: »različnost interesov različnih deležnikov - skupni cilj in istosmernost njihovega produkcijskega delovanja«³⁴.

Pravno gledano je predstavnik in zastopnik že po definiciji oseba, ki deluje v imenu (in v najboljšem interesu) drugih oseb oziroma interesnih/deležniških skupin, s strani katerih je pooblaščen/izvoljen/imenovan in katerim je za učinkovitost opravljanja te funkcije v smislu uresničevanja njihovih pričakovanj tudi odgovoren. Jasno pa je, da v primeru objektivno nasprotujočih si interesov teh skupin njegovo morebitno delovanje v najboljšem interesu ene skupine objektivno že samo po sebi povzroča konflikt z (najboljšimi) interesi drugih z njegove strani zastopanih interesnih skupin/principalov, kar neizogibno pomeni delovanje v njihovo škodo. Noben posameznik, ki je na ta način zastopniško razpet med bistveno različne interese različnih zastopanih subjektov, namreč le-teh pri svojih odločitvah objektivno ni sposoben optimizirati na tak način, da mu v končni posledici v tej njegovi vlogi njihovega institucionalnega zastopnika ne bi grozil »odpoklic« s strani z ene ali druge skupine principalov. Zato mora biti v takih primerih praviloma predpisana njegova *izločitev iz postopkov odločanja* (zaradi ugotovljenega objektivnega obstoja konflikta interesov), ne pa obratno, tj. morebitno celo zakonsko predpisovanje dolžnosti uresničevanja nekakšne - objektivno »nemogoče« - dvojne zastopniške vloge, kot to sicer zagovarja del teorije v zvezi z institutom delavskega direktorja. Glede tega namreč v pravu veljata načeli *lex non intendit impossibile* (zakon ne namerava nemogočega) in *lex non praecipit inutilia* (zakon ne predpisuje nekoristnega). Se pravi, izvršni menedžerji družbe/delodajalca za posamezna poslovna področja pravno gledano v sistemu korporacijskega upravljanja že *a priori* ne morejo biti hkrati formalno postavljeni v vlogo tudi delavskih predstavnikov, slednji pa ne v vlogo menedžerjev, medtem ko so »upoštevati« interese drug drugega pri odločanju znotraj tega sistema pač - bolj ali manj samoumevno - dolžni oboji.

Izvršni menedžer/poslovni direktor za določeno poslovno področje oziroma funkcijo (bodisi kadrovski ali pa katerikoli drug), ki je pri svojem odločanju o vodenju poslov, za katere je pooblaščen, osebno bolj ali pa manj naklonjen upoštevanju (tudi) delavskih

³³ Razen v primeru, če je tudi dejansko istočasno pripadnik obeh skupin in s tem tudi realni nosilec obeh njunih konkretnih interesov (kot npr. pri 100-odstotnem delavskem delničarstvu oziroma notranjem lastništvu zaposlenih, pri katerem je lastništvo nad kapitalom podjetja oziroma zadruge hkrati tudi povsem enakomerno razporejeno med družbenike oziroma člane zadruge). A v tem primeru gre za zgolj psihološko interno-personalno usklajevanje teh interesov, ki ga opravi vsak posameznik sam pri sebi, kar je nekaj povsem drugega, kot formalno usklajevanje različnih vrst interesov v procesih korporacijskega upravljanja, ki se lahko odvija samo skozi medsebojno komunikacijo med njihovimi predstavniki oziroma zastopniki.

³⁴ Kar v praksi pomeni interesno usklajeno angažiranje vseh deležnikov v produkcijskih - delovnih in poslovnih - procesih v smeri doseganja »poslovne odličnosti« družbe, izražene in merjene tako skozi finančne kot tudi skozi - najmanj enako pomembne - nefinančne kriterije in kazalnike poslovanja, ki ustrezno odražajo tudi zadovoljevanje interesov drugih deležnikov družbe in ne zgolj lastnikov kapitala.

interesov, torej s tem nikakor /še/ ne more tudi sistemsko veljati za hkratnega formalnega delavskega predstavnika oziroma predstavnika avtentičnih interesov delavcev v sistemu korporacijskega upravljanja. To stališče namreč pomeni zanikanje elementarnega smisla in pomena uvajanja sistema delavskega soupravljanja. V okviru aktualne t. i. *agentske teorije*³⁵, iz katere, kot že rečeno, pretežno še vedno izhaja tudi veljavna slovenska (in ne samo slovenska) korporacijska zakonodaja, konkretno predvsem ZGD-1, so namreč menedžerji decidirano obravnavani kot »*agenti*« lastnikov kapitala/družbenikov, katerih naloga je upravljati podjetje v njihovem najboljšem interesu. Torej je morebitno zakonsko opredeljevanje (katerihkoli) izvršilnih poslovnih menedžerjev delodajalca kot hkratnih tudi delavskih predstavnikov že iz tega razloga eklatanten pravni nesmisel, ki je v nasprotju s temeljnimi načeli prava.

Enako pa seveda velja tudi obratno: nemogoče si je smiselno in pravno logično predstavljati prek sveta delavcev izvoljenega delavskega predstavnika (kot agenta kolektiva zaposlenih, ki so ga izvolili in so njegov *principal*³⁶), ki bi bil hkrati sistemsko postavljen še v vlogo »poslovnega« menedžerja delodajalca³⁷. Kajti vloga delavskih predstavnikov že v osnovi ne more biti tudi izvršno vodenje poslov družbe, ki je pravno gledano njihov delodajalec, temveč je njihova vloga zgolj sodelovanje pri sprejemanju upravljavljivskih odločitev pristojnih - tako poslovodnih kot nadzornih - organov delodajalca, katerih člani so (z edinim ciljem, da so tudi interesi zaposlenih kot deležnikov ustrezno upoštevani pri odločanju o pomembnih strateških vprašanih družbe). V tem je ne nazadnje tudi temeljna razlika med nekdanjim delavskim »*samoupravljanjem*« v pogojih družbene lastnine produkcijskih sredstev, in delavskim »*soupravljanjem*« v pogojih zasebne lastnine produkcijskih sredstev. In dokler v etablirani korporacijskopravni teoriji in posledično v veljavni zakonodaji t. i. človeškemu kapitalu podjetij (ki je, kot že rečeno, v bistvu sinonim za »sodobno delo« kot enega od dveh temeljnih produkcijskih faktorjev) ne bo priznan v vseh pogledih popolnoma enak status kot t. i. finančnemu kapitalu podjetij, njegovim lastnikom (delavcem) pa iz tega naslova status enakopravnih članov korporacij z vsemi korporacijskimi pravicami, sorazmernimi dejanskemu prispevku enih in drugih k ekonomskemu produktu podjetja, bo temu tako pač moralo tudi ostati.

2.

Delavski direktor torej po tem predlogu zakona, kot bo podrobneje pojasnjeno še v nadaljevanju pod tč. 7/a, sistemsko ni zamišljen kot eden izmed izvršnih »*poslovnih*«, temveč le kot možni hkratni izvršni »*socialni*« menedžer/direktor družbe oziroma odgovorni vodja za uresničevanje interne socialne funkcije družbe, ki sicer ne pomeni

³⁵ Agentska teorija (angl. *Agency Theory*) je ena izmed osnovnih aktualnih teorij v ekonomiji in organizacijskem vedenju, ki se osredotoča na odnose med različnimi deležniki v podjetju, še posebej na razmerje med *agenti* (menedžerji) in *principali* (lastniki kapitala). V okviru te teorije so menedžerji obravnavani kot agenti lastnikov podjetja, katerih naloga je, da upravljajo podjetje v njihovem imenu in v njihovem interesu. To pa je, mimogrede, tudi temeljna ideja že omenjene klasične lastniške oziroma t. i. friedmanov(sk)e teorije podjetja in korporacijskega upravljanja, ki je sicer že temelju nezdržljiva z idejo delavske participacije pri upravljanju.

³⁶ Po agentski teoriji je namreč agent oseba, ki deluje v imenu in za račun principalov. V primeru menedžerjev so to, kot rečeno, lastniki kapitala, podobno pa tudi predstavniki delavcev v organih vodenja in nadzora družb v svoji zastopniški vlogi v sistemu korporacijskega upravljanja delujejo kot agenti zaposlenih (principalov). V praksi to pomeni, da bi morali delovati v dobro zaposlenih kot celote in se izogibati morebitnim konfliktom interesov, ki bi jih lahko imeli s poslovnimi odločitvami, ki bi koristi dali lastnikom podjetja na škodo zaposlenih.

³⁷ Na tem mestu zaenkrat le opozarjamo na nujnost pojmovnega razlikovanja med (klasičnimi) »poslovnimi« področji/funkcijami, ki so neposredno namenjene uresničevanju registriranih poslovnih dejavnosti družbe/delodajalca, ter med »interno socialno« funkcijo, ki naj bi bila po novopredlagani ureditvi v izvršni domeni delavskega direktorja, in ki pomeni le neko neobvezno, v praksi pa lahko sila pomembno »podporo« učinkovitemu uresničevanju koncepta poslovne odličnosti. Podrobneje pa bo ta razlika pojasnjena pod tč. 2 v nadaljevanju.

neposredno izvajanje »poslov družbe«, je pa vsekakor lahko ena ključnih *t. i. podpornih funkcij/dejavnosti*, namenjenih učinkovitejšemu uresničevanju osnovne poslovne dejavnosti družbe in doseganju njenih ciljev.³⁸ Kot enakopraven član posloводства družbe v okviru uresničevanja koncepta družbene odgovornosti podjetij do delavcev torej - poleg zastopanja njihovih interesov pri kolektivnih/kolegijskih odločitvah posloводства - s svojimi individualnimi izvršilnimi odločevalskimi pooblastili in odgovornostmi skrbi za višjo kakovost delovnega življenja in s tem za večjo *zavzetost* (tj. delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost) zaposlenih kot nosilcev *t. i. človeškega kapitala* družbe in za izgrajevanje ter razvoj njenega *t. i. socialnega kapitala*.³⁹ Se pravi, za ustvarjanje nujnih /pred/pogojev in ustreznega »motivacijskega« notranjega poslovnega okolja za potrebe učinkovite uporabe vseh razpoložljivih človeških virov v produkcijske namene (opomba: oboje sicer danes predstavlja pomembna interna resursa in konkurenčno prednost) ter za doseganje »poslovne odličnosti« družbe, ne pa za neposredno vodenje poslov v zvezi z izvajanjem njene redne oziroma »registrirane« dejavnosti.⁴⁰

Pri morebitnem izvrš(il)nem vodenju slednjih bi namreč lahko s svojimi odločitvami objektivno prihajal tudi v neposredni *konflikt interesov* z objektivnimi interesi kolektiva zaposlenih, katerih predstavnik in zastopnik je sicer znotraj formalnega sistema korporacijskega upravljanja.⁴¹ Ta konflikt pa je bolj ali manj samoumeven pri izvršnem vodenju praktično vseh zgoraj primeroma naštetih temeljnih »poslovnih« področij družbe, če je oziroma bi bilo le-to poverjeno delavskemu direktorju. Vključno seveda s kadrovskim poslovnim področjem, kjer je poslovnih odločitev, ki so potencialno lahko v konfliktu z interesi delavcev, še posebej veliko (npr. glede odločitev o individualnih in kolektivnih odpuščanjih, prerazporeditvah na drugo delo, spremembah sistemizacij delovnih mest in s tem povezanim možnim zniževanjem plač, sistemov za nagrajevanje in napredovanje delavcev itd., itd.). Skratka, če kaj, potem delavski direktor kot član posloводства zagotovo ne bi smel biti hkrati tudi »kadrovski menedžer«, temveč je njegova funkcija predstavnika delavcev v organu vodenja lahko združljiva le z vlogo »*ministra brez listnice*«. Kar pa nikakor ne pomeni nujno, da je samoumevno brez kakršnihkoli individualnih pooblastil in odgovornosti, ampak le to, da je lahko:

³⁸ Razlikovanje med »osnovnimi poslovnimi« dejavnostmi/funkcijami družbe na eni in »podpornimi« dejavnostmi/funkcijami (znotraj) družbe na drugi strani je brez dvoma daleč najbolj ključnega pomena v zvezi z vprašanjem eventualnega konflikta interesov, v katerega lahko potencialno prihaja delavski direktor pri njihovem morebitnem (tudi) izvršnem vodenju. Prva so namreč s tega vidika izrazito interesno »konfliktna«, druga pa sodijo med interesno »nekonfliktna« področja dela, ki zato z vidika izvrševanja *t. i. posebnih pooblastil* in odgovornosti delavskega direktorja za njihovo vodenje načeloma niso sporna.

³⁹ Definicija socialnega kapitala v teoriji sicer ni enotna, ena izmed bolj znanih in pogosto citiranih pa prihaja iz del sociologa Pierra Bourdieuja, ki je socialni kapital opredelil kot "skupino resursov, ki izhajajo iz mrež socialnih omrežij in interakcij." V kontekstu delovanja podjetij pa se pogosto uporablja definicija, ki jo je formuliral Robert Putnam, eden izmed najvplivnejših teoretikov socialnega kapitala, in ki je socialni kapital opredelil kot "lastnosti socialnih omrežij, ki vključujejo zaupanje, norme in mreže, ki omogočajo koordinacijo in sodelovanje med ljudmi". Specifično za podjetja pa se socialni kapital pogosto definira kot "skupni vrednostni vir, ki izhaja iz mrež med zaposlenimi, partnerji in drugimi deležniki ter omogoča učinkovitejše delovanje organizacije."

⁴⁰ In to je tisto, kar pomeni pojem »interna socialna funkcija družbe« po 82. členu tega zakona. Mišljena je torej socialna funkcija družbe v najširšem pomenu te besede, kakršen izhaja iz določil novopredlaganega tretjega odstavka 82. člena, ki podrobneje opredeljujejo njeno vsebino. To je skrb za čim bolj celovito zadovoljevanje vseh najrazličnejših vrst potreb in interesov zaposlenih pri delu in v zvezi z delom (tj. ne samo materialnih, ampak predvsem tudi osebnostnih in socialnih) in tega pa seveda nikakor ne gre enačiti s pojmom »sociala v ožjem smislu«, tj. z dodeljevanjem raznih socialnih pomoči.

⁴¹ Prav ta konflikt interesov je namreč ne nazadnje tudi - povsem logičen - razlog za prepoved aktivne in pasivne volilne pravice vodilnega osebja za svet delavcev po 12. in 13. členu tega zakona, zato je za člane posloводства kot osrednjega organa, v katerem se kreirajo ključne upravljalne odločitve družbe še toliko bolj nedopustna.

- bodisi samo »neizvršni« (opomba: kar praviloma pomeni tudi nepoklicni) član posloводства, ki sodeluje in zastopa interese delavcev zgolj pri kolektivnem/kolegijskem delu in odločanju organa vodenja/posloводства v okviru pristojnosti tega organa po zakonu in splošnih aktih družbe⁴²,
- če pa je hkrati tudi njegov »izvršni« (in s tem praviloma tudi poklicni) član/direktor, pa lahko njegova individualna izvršna pooblastila in odgovornosti obsegajo izključno le morebitna »interesno nekonfliktna« področja dela, kamor sodi predvsem socialna funkcija/področje družbe z zgoraj navedeno vsebino.

Skratka, za potrebe smiselne normativne opredelitve instituta delavskega direktorja v prenovljenem ZSDU-1 je nujno treba doslej enovit pojem »*kadrovsko in socialno področje*«, ki ga veljavni ZSDU v svojem 84. členu izrecno določa kot delavsko-zastopniško domeno delavskega direktorja, striktno ločiti na »kadrovsko« in na »socialno« področje/funkcijo, kajti med njima je, kot izhaja iz zgoraj povedanega, v resnici velika vsebinska razlika, zlasti z vidika potencialnega obstoja konflikta interesov. Nujno je torej uveljaviti vsebinsko in terminološko razlikovanje med:

- *kadrovskim* področjem kot enim izmed klasičnih temeljnih »poslovnih« področij družbe, ki so, kot že rečeno, neposredno namenjene izvajanju konkretnega produkcijskega procesa družbe samega kot takega, in s tem tudi potencialno interesno »konfliktna«;
- *socialnim* področjem v zgoraj navedenem smislu, ki je po vsebini dejavnosti in projektov, ki naj bi jih zajemala po določenih predlaganega tretjega odstavka 82. člena, že objektivno lahko izključno le v korist zaposlenih, zaradi česar samo po sebi v osnovi ni nezdružljivo s funkcijo delavskega predstavnika v organu vodenja družbe,

tako da naj bi bil delavski direktor, kot že rečeno, po tem predlogu zakona hkrati lahko tudi direktor za socialno področje oziroma »socialni menedžer/direktor«, nikakor pa ne tudi »kadrovski direktor« družbe.

3.

Smisel in namen uvedbe tako zamišljene funkcije delavskega direktorja kot enakopravnega člana posloводства je torej predvsem dvojen, in sicer:

1. s tem institutom korporacijskega upravljanja se odpira sistemska možnost, da se interesi delavcev kolikor mogoče upoštevajo že v fazi samega nastajanja oziroma kreiranje tekočih odločitev posloводства kot osrednjega operativnega organa upravljanja, katerega odločitve so za delavce brez dvoma najbolj ključnega pomena, s čimer je mogoče izpopolniti celoten sistem delavskega soupravljanja do točke, v kateri se najbolj približuje osnovni ideji ter ciljem in namenu tega zakona;
2. podobno kot je zakonska uvedba Arbeitsdirektorja kot »kadrovskega direktorja«, ki je obvezno član posloводства, pred več kot 70-imi leti v Nemčiji posredno prinesla močno okrepitev pomena kadrovske funkcije v takratnem sistemu korporacijskega upravljanja, bi uvedba delavskega direktorja v smislu zgoraj predlagane sodobnejše koncepcije tega instituta danes pomenila močno spodbudo za krepitev sistemskega pomena tistih »socialnih« dejavnosti in ukrepov družb, ki so ključnega pomena za doseganje višje stopnje zavzetosti nosilcev njihovega človeškega kapitala in s tem za njihovo večjo konkurenčnost in poslovno uspešnost v sodobnih pogojih gospodarjenja v 21. stoletju kot »eri znanja« in hitro naraščajočega produkcijskega pomena intelektualnega kapitala na splošno.

⁴² Ta varianta opravljanja delavskopredstavniške funkcije delavskega direktorja je po sedmem odstavku 83. člena predlagana le kot alternativna opcija za družbe, za katere glede na število zaposlenih imenovanje delavskega direktorja po zakonu ni obvezno.

Nemški koncept delavskega direktorja kot čisto običajnega - bolj ali pa manj participativnega - »kadrovskega menedžerja« oziroma »direktorja (za področje) dela«, na katerega delovanje v tej funkciji delavci po *Zakonu o soodločanju delavcev (Mitbestimmungsgesetz)* iz leta 1976 v bistvu sploh nimajo nobenega odločilnega formalnega vpliva, in katerega *ratio legis* je zato v bistvu izključno le nekoliko bolj poudarjen »enakopraven« pomenu kadrovske funkcije kot ene izmed ključnih poslovnih funkcij v sodobnem podjetju (ne pa kakršnakoli dejanska normativna krepitev soodločanja delavcev na tem področju), je namreč v tej novi družbenoekonomski realnosti zadnjih desetletij *brez dvoma že povsem preživet*. V razmerah čedalje izrazitejšega pomanjkanja kadrov najrazličnejših profilov na trgu dela, v katerih podjetja iz povsem ekonomskih razlogov že sama močno krepijo svojo kadrovsko poslovno funkcijo, bi bilo namreč resnično precej nesmiselno zgolj s tem namenom uzakonjati nekaj takšnega kot je nemški »Arbeitsdirektor«. Zlasti še v okviru zakona, ki je sicer namenjen urejanju konkretnih oblik in načinov delavskega soupravljanja, se pravi vključevanja delavcev in njihovih interesov v upravljavsko odločanje.

* * *

Opomba:

Že omenjeni nemški Mitbestimmungsgesetz (Zakon o soodločanju delavcev) iz leta 1976 »Arbeitsdirektorja« opredeljuje zgolj kot enega izmed enakopravnih članov »organa, pooblaščenega za zakonito zastopanje podjetja« in čisto nič drugega. In sicer v določbi paragrafa § 33, ki se v prevodu glasi: **»§ 33 Delavski direktor«** (1) *Kot enakopraven član organa, pooblaščenega za zakonito zastopanje podjetja, se imenuje delavski direktor. To ne velja za komanditne delniške družbe. (2) Direktor za delo mora, tako kot drugi člani organa, ki je pooblaščen za zakonito zastopanje podjetja, opravljati svoje naloge v tesnem sodelovanju/dogovoru s celotnim organom. (3) Pri zadrugah se za delavskega direktorja ne uporablja drugi odstavek 9. člena Zakona o zadrugah.*«. In to je hkrati tudi sploh edina določba, ki govori o delavskem direktorju.

Z nobeno besedico torej v njej niso omenjeni kaki delavski interesi, ki da naj bi jih bil delavski direktor dolžan »predstavljati in zastopati«, ali kaj podobnega. Zakon mu potemtakem ne nalaga prav nobenih tovrstnih zastopniških dolžnosti. In celo niti ne kake »dvojne vloge«, ki jo je razvila zgolj korporacijskoppravna teorija in v samem zakonu v bistvu nima nobene podlage. V praksi je zato izključno samo od osebnostnih lastnosti in vrednost konkretnega delavskega direktorja odvisno, ali bo res tudi kaj »delavski« in koliko, ali ne. Kajti delavci po samem zakonu formalno nimajo odločujočega vpliva celo niti na njegovo imenovanje, še manj na morebiten odpoklic (razen v podjetjih s področja rudarske in železarske oziroma t. i. montan industrije na podlagi Montan-Mitbestimmungsgesetz iz leta 1951, po katerem nadzorni svet ne more imenovati delavskega direktorja, če temu nasprotuje večina delavskih predstavnikov), kajti svet delavcev pri tem nima - tako kot pri nas - predlagateljske vloge (razen, kjer se je ta v praksi razvila na prostovoljni podlagi prek sklenjenih kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalcev oziroma načrtno izgrajene tovrstne organizacijske kulture). Ne nazadnje je ob takšni pravni ureditvi povsem možno, da je za »Arbeitsdirektorja« imenovana oseba, ki potem svojo menedžersko funkcijo namesto izrazito participativno v praksi opravlja povsem avtoritativno, tako da ta funkcija v končni fazi s soodločanjem delavcev nima popolnoma nobene zveze, zaradi česar se poraja vprašanje, čemu naj bi sploh (še) imela svoje mesto v zakonu, ki sicer ureja »soodločanje« delavcev.

Najmanj enak, če ne boljši zeleni efekt v tem smislu, kot bi ga imelo morebitno uzakonjanje instituta delavskega direktorja po vzoru na nemškega »Arbeitsdirektorja«, ima brez dvoma rešitev, ki je zdaj v tem smislu predlagana v določbi osme alineje prvega odstavka v povezavi s tretjim odstavkom 95. člena, in ki med drugim predvideva

predhodno soglasje sveta delavcev k odločitvam v zvezi z »imenovanjem in razreševanjem delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi za vodenje kadrovskega in socialnega področja v družbi« (opomba: po tretjem odstavku istega člena pa ima predloge za sprejetje teh odločitev delodajalcu pravico podajati tudi na lastno iniciativo). Ta določba v bistvu ureja tisto, kar delavci zdaj, tj. po veljavnem ZSDU, dobijo z delavskim direktorjem, če je ta v praksi postavljen v vlogo kadrovskega menedžerja. Torej možnost, da vplivajo na izbiro osebe, vredne njihovega zaupanja, ki bo opravljala kadrovske funkcije. A to je seveda nekaj popolnoma drugega kot »pravi« delavski direktor« v zgoraj opisanem smislu, ki bo že po zakonu dolžan zastopati njihove interese pri vseh, ne samo kadrovskih odločitvah posloводства, dodatno pa bo v družbi skrbel še za socialno področje v širšem smislu.

Urejanje delavskega direktorja kot neke posebne inštitucije sistema delavskega soupravljanja v okviru ZSDU ima torej lahko svoj smisel in pomen izključno samo pod pogojem, če je ta funkcija tudi dejansko koncipirana kot »čista« oblika delavskega predstavništva v poslovodstvu družbe, ne pa kot klasična menedžerska funkcija.

4.

Jedro uvodoma nakazanega problema nedorečene in notranje protislovne veljavne ureditve instituta delavskega direktorja, ki ga je treba z novelo ZSDU-1 ustrezno rešiti, je v naslednjem:

a)

Dejstvo je, da že zdaj veljavni ZSDU delavskega direktorja (za razliko od nemškega »Arbeitsdirektorja«) vsebinsko zelo decidirano in popolnoma nedvoumno opredeljuje kot »delavskega predstavnika« v pravem pomenu te besede oziroma kot eno od treh temeljnih oblik delavskih predstavništev v sistemu kolektivnega sodelovanja delavcev pri upravljanju (tj. poleg sveta delavcev in predstavnikov delavcev v NS/UO), kar jasno razvidno predvsem iz naslednjih dejstev:

- delavskega direktorja ureja v okviru V. poglavja z zelo zgovornim naslovom »V. Sodelovanje delavcev v organih družbe«,
- v 78. členu ga tudi izrecno definira kot »predstavnika delavcev v upravi družbe« (z dvotirnim sistemom upravljanja) oziroma kot »predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji« (v enotirnem sistemu upravljanja),
- po 82. členu je lahko imenovan izključno le na predlog sveta delavcev,
- v 84. členu pa njegovo temeljno funkcijo opredeljuje kot »zastopanje interesov delavcev na kadrovskem in socialnem področju« (opomba: ne pa kot »vodenje« tega poslovnega področja, kar je seveda nekaj popolnoma drugega!).

In kar vse kaže na to, da je imel naš zakonodajalec brez dvoma v mislih čisto običajno delavsko predstavništvo v organih družbe, podobno kot to velja, denimo, za predstavnike delavcev v nadzornem svetu/UO kot organu nadzora, le da gre v tem primeru za predstavnika delavcev v organu vodenja družbe. To se zdi z vidika bistva sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju kajpak tudi edino logično, zaradi česar veljavni ZSDU že v uvodnem delu 78. člena izrecno določa, da se »sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe uresničuje preko predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora družbe«. V principu naj bi torej moral biti po logiki stvari status delavskih predstavnikov v obeh vrstah organov družbe enak, vključno seveda tudi z načinom njihovega imenovanja.

Vendar pa je veljavni ZSDU v tem pogledu na drugi strani - brez kakršnekoli smiselne potrebe in utemeljitve - zašel v izrazito nedoslednost pri določitvi načina imenovanja delavskega direktorja, ki pa žal v temelju ruši tako zastavljen institucionalni koncept delavskih predstavništev v organih družbe. In sicer s tem, da je pristojnost za imenovanje in odpoklic delavskega direktorja namesto svetu delavcev, kar bi bilo edino logično, formalno dodelil nadzornemu svetu/upravnemu odboru družbe, ki sicer imenuje tudi člane posloводства - izvršne menedžerje delodajalca (in ki, kot že rečeno,

že po naravi stvari ne morejo biti predstavniki in zastopniki avtentičnih interesov delavcev), s čimer je v bistvu uzakonil uvodoma kritizirano pravno nesmiselno koncepcijo delavskega direktorja kot »*sužnja dveh gospodarjev*« (v prenesenem pomenu: hkratnega agenta dveh principalov).

Kar je primerjalno gledano po svojem bistvu povsem enaka rešitev, kot če bi, denimo, predstavnike delavcev v nadzornem svetu oziroma med neizvršnimi člani upravnega odbora lahko svet delavcev samo predlagal, imenovala in odpoklicevala pa bi jih - enako kot predstavnike delničarjev v tem organu - skupščina delničarjev, ki bi predlog sveta delavcev seveda lahko po svoji presoji tudi zavrnila. (Opomba: Kar bi pomenilo, da teoretično in praktično to seveda niso več predstavniki in zastopniki »avtentičnih« interesov delavcev, s čimer bi bil, kot kažejo izkušnje nekaterih držav s takšno rešitvijo, velik del elementarnega smisla in namena celotnega sistema delavskih predstavništva v organih družbe avtomatično izgubljen. Obenem pa bi med drugim tudi pri omenjenih predstavništvih delavcev v organih nadzora v praksi lahko prihajalo do enako nesmiselnih in popolnoma kontraproduktivnih »kadrovskih« sporov s svetom delavcev kot se zdaj v praksi pogosto dogajajo v zvezi z imenovanjem in odpoklicem delavskega direktorja po veljavnem ZSDU). Od kod pravzaprav sploh kakršnakoli bojazen pred »avtentičnimi« delavskimi predstavniki bodisi v organih vodenja bodisi v organih nadzora, pa - glede na to, da v teh organih v nobenem primeru ne morejo imeti glasovalne večine, prav tako pa tudi ne odločujočega glasu v primeru neodločenega izida glasovanja - ni povsem jasno. Če seveda razumemo bistvo sodobne deležniške koncepcije korporacijskega upravljanja in jo želimo tudi dejansko, ne zgolj deklarativno uveljaviti tudi v naši pozitivni zakonodaji.

Skratka, zgoraj predstavljeno in skozi citirane konkretne določbe sicer tudi pravno-teoretično povsem jasno zastavljeno in decidirano opredeljeno delavsko-predstavniško koncepcijo delavskega direktorja je veljavni ZSDU z omenjeno nedosledno rešitvijo glede pristojnosti za njegovo imenovanje, ki v to funkcijo vnaša elemente menedžerske funkcije za kadrovske področje (»kadrovskega direktorja«), nehote sam porušil in dodobra zameglil. In to v samem temelju. A ta rešitev sistemsko seveda ni logična, kajti delavskih predstavnikov, katerih funkcija je »zastopanje interesov zaposlenih«, po nobeni logiki ne morejo imenovati in razreševati organi lastnikov/družbenikov, ampak izključno le delavci sami, bodisi neposredno, tj. z volitvami, ali pa prek sveta delavcev kot osrednjega in edinega neposredno izvoljenega delavskega predstavništva.

Spričo povedanega je na tem področju zaznati popolno zmedo tudi v praksi. Zaradi različnih razlag veljavnega zakona glede obravnavanega vprašanja se v različnih podjetjih/družbah uveljavljajo tudi že v samem temelju zelo različni koncepti delavskega direktorja, kar je seveda nedopustno. Ponekod so, denimo, striktno sledili konceptu delavskega direktorja kot delavskega predstavnika v pravem pomenu besede, vključno tudi z varianto nepoklicnega opravljanja te zastopniške funkcije, tj. volontersko in zgolj proti neki dogovorjeni nagradi poleg svojega rednega dela, podobno kot to velja za člane nadzornih svetov in neizvršne člane upravnih odborov. Drugod je bil delavski direktor vzpostavljen kot povsem običajen »kadrovski direktor/menedžer« z vsemi izvršnimi pooblastili in brez kakršnihkoli primesi formalnega predstavljanja in zastopanja interesov delavcev (razen, da ga je predlagal svet delavcev, kar naj bi pomenilo, da »uživa zaupanje« zaposlenih, čeprav ti nanj in na njegovo delo kasneje nimajo več nobenega vpliva), zaznani pa so bili celo primeri neke povsem tretje koncepcije te funkcije, tj. da so enega izmed »poslovnih direktorjev« (ne glede na njegovo delovno področje, ki je lahko čisto neko tretje, ne kadrovske, in ki so bili že sicer člani uprave, »za zraven« formalno imenovali še za delavskega direktorja, poleg njegovega rednega direktorskega dela). Vse skupaj se pod temi pogoji seveda zdi precej nesmiselno in sistemsko do konca nedosledno, temu primerno pa tudi neučinkovito. Tako smo bili v dosedanji slovenski praksi med drugim priča tudi že številnim odpoklicem delavskih direktorjev na predlog svetov delavcev, pri

čemer je simptomatično predvsem to, da je šlo v večini teh primerov za delavske direktorje, ki so bili istočasno imenovani tudi kot kadrovski (ali drugi »poslovni«) direktorji.

b)

Dodatna konceptualna nedoslednost veljavne ureditve obravnavanega instituta pa se kaže tudi v že omenjeni določbi 84. člena, ki pravi (citat): »V okviru splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo vsem članom uprave družbe ali izvršnim direktorjem družbe v skladu s posebnim zakonom in statutom družbe, delavski direktor ali predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji družbe zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj.« Ni namreč jasno, čemu naj bi bila zastopniška vloga delavskega direktorja pri sprejemanju kolektivnih odločitev posloводства omejena le na kadrovska in socialna vprašanja, ki so sicer resda v močne/jše/m interesu zaposlenih, vendar pa še zdaleč ne edina. V okviru pristojnosti posloводства družbe je zelo malo (ali nič) odločevalskih vprašanj, ki ne bi tako ali drugače zadevala tudi zaposlenih kot ključne skupine deležnikov družbe, o čemer je bilo podrobneje govora že v okviru obrazložitve k 3. členu predloga tega zakona.

Delavski direktor bi torej moral biti po logiki stvari pristojen (in tudi izrecno zadolžen) za zastopanje interesov delavcev pri *vseh kolektivnih/kolegijskih odločitvah* organa vodenja, ne samo pri tistih s kadrovskega in socialnega področja. Koncept delavskega direktorja, ki zastopniško funkcijo in pristojnosti delavskega direktorja omejuje na ta način, zato v bistvu pomeni izmaličenje temeljnega smisla in namena sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju in hkrati tudi degradacijo te funkcije same kot take.

5.

Zgoraj navedene konceptualne nedoslednosti veljavnega zakona glede ureditve delavskega direktorja torej, kot že rečeno, nujno zahtevajo temeljito prenovo sedanje ureditve tega izjemno pomembnega instituta delavskega soupravljanja. Ključne iztočnice, na katerih temelji novopredlagana ureditev v določbah 81. do 84. člena, pa so, če jih na kratko povzamemo, naslednje:

- koncept delavskega direktorja je treba, dosledno »izčistiti«, in sicer v smeri ene od oblik delavskega predstavnštva v organih družbe v pravem pomenu te besede, ne v smeri običajnega kadrovskega menedžerja ali pa kakršnekoli institucionalne mešanice med tema dvema koncepcijama;
- elementarna funkcija delavskega direktorja ter smisel in namen njegovega članstva v organu vodenja je torej enakopravno sodelovanje pri njegovem »kolektivnem« delu in odločanju v okviru zakonskih in statutarnih pristojnosti tega organa, medtem ko določena njegova hkratna tudi individualna vodstvena pooblastila niso neizogiben, temveč le priporočljiv in zgolj pogojno obvezen (tj. v primerih, ko je po zakonu obvezno tudi njegovo imenovanje) sestavni del te funkcije;
- če takšna individualna pooblastila ima, ta lahko obsegajo le t. i. podporne funkcije (za razliko od »poslovnih«) oziroma t. i. interesno nekonfliktna področja dela, ki z vidika obstoja objektivnega konflikta interesov niso nezdržljiva z njegovo delavskopredstavniško vlogo v sistemu korporacijskega upravljanja;
- za primere, ko člani posloводства v smislu šestega odstavka 290. člena in šestega odstavka 515. člena ZGD-1 glede vodenja poslov družbe ne delujejo oziroma odločajo kolektivno, temveč posamično, je treba predvideti rešitve, ki bodo omogočale enakopravno soodločanje delavskega direktorja s posameznimi »poslovnimi« direktorju pri vseh vprašanjih, ki so v (vsaj izrazitejšem) interesu delavcev;
- zanj naj bi v osnovi veljali popolnoma enaki temeljni principi imenovanja in odpoklica (tj. neposredno prek sveta delavcev), ki sicer veljajo za delavska predstavnštva v nadzornih svetih/upravnih odborih;

- kakršnekoli morebitne bistvene konceptualne razlike v uvodoma navedenem smislu med delavskimi predstavništvi v organih vodenja na eni in v organih nadzora družb na drugi strani niso pravno utemeljene, kajti v obeh primerih gre za »organe družb«, ki imajo pač le drugačne pristojnosti, med njimi pa ni razlik glede njihove pomembnosti za delovanje družbe (oboje so nepogrešljiva integralna sestavina formalne strukture celovitega sistema »upravljanja« družb);
- s »pravim« delavskim predstavnikom v poslovodstvu kot osrednjem organu priprave in sprejemanja najbolj ključnih upravljavskih odločitev v družbi, lahko delavci ogromno pridobijo glede možnosti vplivanja na te odločitve, s takšnim ali drugačnim menedžerjem v tej vlogi, ki se mora zaradi objektivno pogojenega permanentnega konflikta interesov, v katerega je sistemsko porinjen, neizogibno močno »samooomejevati« praktično na vsakem koraku, pa ne prav veliko, lahko tudi praktično ničesar (kajti v tem konfliktu interesov se mora hočeš nočeš - že zaradi lastne »zaposlitvene varnosti« - obnašati do neke mere konformistično in pri svojih konkretnih odločitvah praviloma dajati prednost interesom delodajalca ali pa pač ne ostane dolgo na tej funkciji).

6.

Glavni argument zagovornikov koncepcije delavskega direktorja kot »kadrovskega menedžerja« po vzoru na nemškega »Arbeitsdirektorja« naj bi bila domnevna *neenakopravnost* delavskega direktorja s »poslovnimi direktorji«, člani poslovodnega organa, če nima - tako kot ostali - hkrati tudi sam ustreznih izvršilnih pooblastil za vodenje ene izmed ključnih poslovnih funkcij oziroma področja, in če ga na to funkcijo ne imenuje nadzorni svet/upravni odbor, ampak svet delavcev neposredno. Zlasti to drugo naj bi mu že samo po sebi in avtomatično jemalo potrebno avtoriteto za učinkovito opravljanje te funkcije in ga postavljalo v položaj drugorazrednega člana poslovodnega organa.

A v zvezi s tem argumentom je treba posebej izpostaviti tudi številne nasprotno argumente, ki močno relativizirajo njegovo težo in upoštevnost. In sicer gre (če pri tem pustimo ob strani vse že doslej povedano o »apriorni« nezdržljivosti delavskopredstavniških in menežerskih vlog v sistemu korporacijskega upravljanja, ki je seveda v tem smislu daleč najelementarnejši in daleč najpomembnejši od teh protiargumentov) zlasti še za naslednje:

a)

Ko govorimo o organu vodenja oziroma poslovodnem organu/poslovodstvu družbe kot »kolektivnem« organu⁴³ je treba strogo ločiti tudi:

- kolektivno odločanje v tem organu (o poslovnih strategijah in politikah ter tekočih ukrepih za njihovo izvajanje);
- od individualnih izvršilnih odločitev, ki jih sprejema vsak od direktorjev, ki so hkrati člani tega organa, pri vodenju svojega ožjega poslovnega področja, za katerega je posebej zadolžen,

pri čemer je z vidika delavcev bistveno imeti predstavnika svojih interesov pri prvem, tj. pri kolektivnem odločanju tega organa (kot celote), ko se določajo poslovne strategije in politike ter sprejemajo druge najpomembnejše poslovne odločitve iz njegove pristojnosti. Če je namreč delavski direktor »enakopravno« udeležen pri teh kolektivnih odločitvah (in to mu zakon zagotavlja v vsakem primeru, ne glede na to, kdo ga je imenoval), je njegova temeljna sistemska funkcija opravljena, tako da ni prav nobene potrebe, da bi moral biti posebej in dodatno nujno še poslovni direktor katerekoli od posameznih konkretnih poslovnih funkcij/področij v družbi. Kajti neposredno vodenje poslova družbe na posameznih poslovnih področjih, če ponovimo, pač ni stvar delavskih

⁴³ To pa avtomatično postane v vsakem primeru že po samem zakonu, čim je vanj imenovan tudi delavski direktor, čeprav je bilo prvotno morda individualno, kajti - upoštevaje novopredlagano določbo petega odstavka 82. člena tega predloga zakona predhodna določenost njegove funkcije v splošnih aktih družbe ni zakonski pogoj za njegovo imenovanje.

predstavnikov. Celo več, v tem drugem primeru lahko, kot rečeno, prihaja celo v odprt konflikt interesov, zlasti kot morebitni kadrovski direktor, kar je lahko samo škodljivo za njegovo funkcijo in njegov ugled med zaposlenimi.

Za učinkovito opravljanje funkcije delavskega direktorja v kot zastopnika interesov delavcev torej načeloma popolnoma zadostuje, če ima v poslovodstvu status »*ministra brez listnice*«, v tak status pa je lahko, kot že rečeno, imenovan neposredno s strani sveta delavcev (enako kot to velja tudi za predstavnike delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru), in prav nobene pravno ali poslovno utemeljene potrebe ni videti, zakaj naj bi se v to imenovanje moral (ali pa sploh smel) vtikati nadzorni svet/upravni odbor. Tudi predstavnike delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru po zakonu imenuje in odpokliče neposredno svet delavcev sam in o tem zgolj obvesti skupščino družbe, a iz tega nihče ne dela (namišljenega) problema, češ da iz tega razloga niso enakopravni člani tega organa. Čemu naj to ne bi tako veljalo tudi za organ /poslo/vodenja, seveda ni jasno.

b)

Čim torej zakon o delavskem direktorju govori kot o »članu« poslovnega organa/poslovodstva⁴⁴, pomeni, da mu je - če ni drugače določeno - s tem že po zakonu avtomatično priznana tudi pravica do razprave in glasovanja pri kolektivnem odločanju tega organa. Če ima po zakonu to pravico, pa ni nobenega dvoma, da mu je formalno priznan tudi status povsem »enakopravnega« člana konkretnega organa.

V zvezi s tem je treba posebej opozoriti na določbo drugega odstavka 82. člena, ki ureja specifično obliko kolektivnega dela in odločanja poslovodstva z delavskim direktorjem v zgoraj že omenjenih primerih, ko v smislu šestega odstavka 290. člena⁴⁵, ki velja za izvršne direktorje delniških družb z enotirnim upravljanjem, in šestega odstavka 515. člena ZGD-1⁴⁶, ki velja za družbe z omejeno odgovornostjo z dvema ali več poslovodji, člani poslovodstva družbe glede vodenja poslov družbe ne delujejo oziroma odločajo skupaj, temveč posamično. To namreč že po logiki stvari nujno predpostavlja tudi uveljavitev ustrezne oblike ločenega enakopravnega soodločanja delavskega direktorja pri sprejemanju poslovnih odločitev vsakega izmed njih posebej po vzoru na »dvočlanska« poslovodstva, sestavljena iz delavskega in »poslovnega« direktorja, ob upoštevanju temeljnega principa odločanja, ki ga za ta poslovodstva določa četrti odstavek 81. člena, tj. da je v primeru nesoglasja odločilen glas poslovnega direktorja. Načeloma mora biti delavskemu direktorju tudi pri tovrstnih poslovodstvih zagotovljena možnost pravočasnega vključevanja v oblikovanje predlogov vseh poslovnih odločitev in glasovanja o njihovem sprejetju (enako kot če bi poslovodstva odločala kolektivno), tehnična izvedba teh principov v odvisnosti od konkretnih specifik in okoliščin v posamezni družbi pa je predmet poslovnika poslovodstva.

c)

Koliko bo posamezen delavski direktor tudi dejansko spoštovan in upoštevan pri kolegijskem delu in odločanju poslovodstva s strani ostalih članov tega organa, pa je pod temu pogoji seveda v celoti odvisno izključno le od njega samega in njegovih strokovnih ter drugih kompetenc in osebnostnih lastnosti. Tega spoštovanja in

⁴⁴ Z novo določbo prvega odstavka 82. člena tega je v izogib tovrstnim - bolj ali manj umetnim - dilemam izrecno predlagana uporaba termina »enakopraven član« poslovodstva (citāt): »*Delavski direktor je enakopraven član poslovodstva, ki predstavlja in zastopa interese delavcev pri kolektivnem delu in odločanju poslovodstva, ...*«.

⁴⁵ Citāt: »(6) Če je imenovanih več izvršnih direktorjev, vodijo posle skupno, če statut ali poslovnik upravnega odbora ne določa drugače.«

⁴⁶ Citāt: »(5) Družba ima lahko tudi več poslovodij. Družbena pogodba določa, ali delujejo skupno ali kot posamični poslovodje.«

dejanske avtoritete v praksi mu kajpak ne more zagotoviti noben postopkovni formalizem imenovanja. Če se torej komu od aktualnih delavskih direktorjev zdi, da bo, če bo postal »delavski predstavnik v pravem pomenu besede«, ki je imenovan s strani sveta delavcev in ne več s strani nadzornega sveta/upravnega odbora, bi utegnilo biti to bolj posledica osebnih občutij in morebitnih menedžerskih ambicij teh posameznikov kot pa nek realen sistemski problem korporacijskega upravljanja.

7.

Precej bolj utemeljeni pa se zdijo pomisleki zoper morebitno generalno uzakonitev preveč vulgarno razumljene koncepcije delavskega direktorja kot »ministra brez listnice« v poslovodnem organu, ki naj bi sodeloval izključno le na sejah organa, drugače pa naj kot član poslovodstva ne bi imel nobenih posebnih individualnih zadolžitvev, vključno tudi ne za vodenje socialne funkcije (v nadaljevanju tudi: »neizvršni« član poslovodstva⁴⁷). Ta koncepcija, kot že rečeno, sicer načeloma vsekakor lahko omogoči uresničevanje vsaj najbolj elementarnega poslanstva delavskega direktorja kot inštitucije, v praksi pa je primerna predvsem le v primerih in pod pogojem, da se ta funkcija opravlja nepoklicno, tj. ob rednem delu konkretnega posameznika po njegovi siceršnji pogodbi o zaposlitvi. Ne pa tudi, če se opravlja poklicno s polnim delovnim časom, kajti »koristnih« dejavnosti in projektov, ki jih lahko opravlja delavski direktor v interesu delavcev poleg svoje zgoraj opredeljene temeljne zastopniške funkcije in poslanstva, ne da bi pri tem prišel v konflikt interesov, je v resnici ogromno. Vprašanje, kaj lahko kot delavski direktor v družbi sploh koristnega počne, da bi bil tudi po tej plati lahko povsem »enakopraven« in s strani kolegov poslovnih direktorjev ustrezno spoštovan član poslovodstva, če ni hkrati tudi kadrovski direktor, je torej bolj ali manj povsem umetna dilema brez realne podlage.

Predlagane določbe 82. člena na to vprašanje odgovarjajo na naslednji način:

a)

Upošteva je generalno zgoraj pojasnjeno /raz/delitev na »poslovne« in (podporno) »socialno« funkcijo družbe delavski direktor ob svoji delavsko-predstavniški funkciji pri odločanju o vodenju poslov družbe ne more hkrati neposredno opravljati tudi individualnih poslovodnih funkcij, vsekakor pa lahko brez kakršnikoli načelnih pomislekov v zgoraj obravnavanem smislu organizira in vodi *t. i. interno socialno funkcijo (v najširšem pomenu te besede) v družbi*. Gre namreč za funkcijo, ki sama po sebi, kot že rečeno, ni del »poslov« oziroma dejavnosti družbe in kot taka načeloma ne zajema neposrednih potencialno interesno konfliktnih vodstvenih odločitev tako kot to velja za ostale poslovne funkcije, vendar pa posredno (prek izrazito pozitivnih motivacijskih učinkov na zaposlene kot nosilce *t. i. človeškega kapitala*) lahko vsekakor bistveno vpliva tudi na poslovno uspešnost družbe, tako da v tem smislu v resnici ni niti najmanj »drugorazredna« in »neenakovredna« poslovnim, temveč ravno obratno.

Vsebina te funkcije je namreč v tretjem odstavku novo predlaganega 82. člena definirana kot (citat) *»izvajanje ukrepov, dejavnosti in projektov, ki so neposredno namenjeni uresničevanju družbene odgovornosti družbe do zaposlenih, izboljševanju različnih vidikov kakovosti njihovega delovnega življenja ter izgrajevanju socialnega kapitala družbe«*. Se pravi, gre za skupek ukrepov, dejavnosti in projektov, ki sicer niso nujno tudi organizacijsko povezani v neko samostojno zaokroženo organizacijsko enoto/področje, npr. »socialno službo« ali kaj podobnega (vendar pa to seveda ni izključeno), skupno pa jim je to, da so izrazito v korist zaposlenih in nesporno v njihovem interesu, tj. v funkciji učinkovitejšega zadovoljevanja najrazličnejših potreb, ki jih zaposleni sicer po ugotovitvah *t. i. motivacijskih teorij*, uresničujejo pri delu in v zvezi z delom. Torej ne samo materialnih (kot se običajno povsem napačno predpostavlja v klasični ekonomski teoriji), temveč predvsem tudi številnih osebnostnih in societalnih, ki

⁴⁷ Poudarek je na besedi »poslovodstva«, tako da tega pojma se ne gre zamenjevati s pojmom »neizvršnih članov upravnega odbora« delniških družb z enotnim upravljanjem.

kot take šele skupaj in kot celota tvorijo pojem »kakovost delovnega življenja zaposlenih«. Iz tega izhajajoča *motivacijska logika* pa je seveda naslednja: učinkovitejše kot je uresničevanje najrazličnejših omenjenih potreb in interesov zaposlenih v v sferi dela, višja je kakovost njihovega življenja, kar posledično nesporno vpliva tudi na višjo stopnjo zavzetosti (tj. delovne motivacije in organizacijske pripadnosti) zaposlenih in s tem na optimalnejšo izrabo vseh njihovih objektivno razpoložljivih produkcijskih potencialov oziroma razpoložljivega človeškega kapitala, v končni fazi pa vse to rezultira v večji poslovni uspešnosti podjetja in gospodarstva kot celote. Kar pomeni, da bi vzpostavitev tako zamišljene socialne funkcije (lahko tudi v obliki posebne organizacijske enote) pod vodstvom delavskega direktorja, torej ločeno od »kadrovske funkcije/sluzbe« v ožjem smislu, načeloma morala biti tudi v močnem interesu delodajalcev.

Pri obravnavani socialni funkciji torej dejansko ne gre za neko klasično »poslovno« funkcijo, neposredno namenjeno izvajanju delodajalčevega produkcijskega procesa samega kot takega, temveč za neke vrste »podporne« dejavnosti, ki pa z vidika zgoraj obravnavane nedopustnosti konflikta interesov delavskega direktorja, kolikor je pooblaščen in odgovoren za njihovo organizacijo in vodenje, z avtentičnimi interesi delavcev ne morejo biti v ničemer sporne. Kot rečeno, so namreč vedno lahko le v korist, v nobenem primeru pa v škodo delavcev. Zato lahko delavski direktor kot direktor tega področja delavcem z vidika njihovih kolektivnih interesov eventualno »škoduje« izključno le s tem, da je pri uresničevanju omenjenih njihovih potreb in interesov premalo učinkovit, ne more pa s svojimi tozadevnimi odločitvami načeloma priti v direktno nasprotje z njihovimi interesi. Povedano drugače, vse, kar na tem področju premakne naprej in na bolje, je lahko zanje samo dobro, kakih njihovih že obstoječih kolektivnih pravic iz delovnega razmerja pa s svojimi odločitvami na tem področju praktično ne more kršiti niti teoretično.

Skladno s povedanim je delavski direktor z v določbi prve alineje drugega odstavka 12. člena predloga zakona tudi izrecno izvzet kot član vodilnega osebja brez aktivne in pasivne volilne pravice za svet delavcev. Delavski direktor torej po tem predlogu, čeprav je enakopraven član poslovodstva, to pravico ima. Vendar pa kot tak po drugi strani skladno z določbo petega odstavka 82. člena nima pravice zastopati delodajalca pri kolektivnih pogajanjih v družbi, pri sklepanju participacijskega dogovora in drugih pisnih dogovorov ter sporazumov s svetom delavcev ali sindikati, kar se zdi bolj ali manj logično.

b)

Glede na delitev družb po novo predlaganem 81. členu ZSDU-1:

- na tiste, ki so že po zakonu zavezane k vzpostavitvi funkcije delavskega direktorja, če ga svet delavcev imenuje (tj. družbe z več kot 500 oziroma variantno z več kot 250 zaposlenimi),
- na tiste, ki se za to lahko (s sklenitvijo participacijskega dogovora s svetom delavcev) prostovoljno odločijo ne glede na število zaposlenih in
- na tiste z več kot 200 (variantno: 100) zaposlenimi, ki so k imenovanju delavskega direktorja zavezane zato, ker razen skupščine in poslovodstva nimajo drugih »vmesnih« organov upravljanja,

je »obveznost« imenovanja poklicnega delavskega direktorja (tj. kot enakopravnega člana poslovodstva s polnim delovnim časom), ki je individualno pooblaščen in odgovoren za razvoj interne socialne funkcije v družbi v zgoraj navedenem smislu, predvidena le za večje družbe iz prve alineje. Za družbe z manjšim številom zaposlenih pa je s predlagano določbo osmega odstavka 82. člena izrecno dopuščena tudi možnost morebitnega imenovanja »nepoklicnega« delavskega direktorja brez nekega posebnega lastnega »izvršilnega resorja«, ki je s stroškovnega vidika seveda manj obremenjujoča in s tem lahko bolj zanimiva tudi za manjše delodajalce. Namen te

rešitve je torej spodbuditi tudi manjše delodajalce k morebitnemu ustanavljanju funkcije delavskega direktorja na »prostovoljni« podlagi.

8.

Ostale novosti pri novopredlagani ureditvi instituta delavskega direktorja v določbah 81. do 84. člena pa so še naslednje:

1) Ukinja se nepotrebno pojmovno razlikovanje med delavskim direktorjem kot »predstavnikom delavcev v upravi družbe z dvotirnim sistemom upravljanja« in »predstavnikom delavcev med izvršnimi direktorji v družbah z enotirnim upravljanjem«, kar v teh družbah sicer v bistvu pomeni ožje poslovodstvo družbe (tj. brez neizvršnih direktorjev upravnega odbora). Za obe vrsti delavskih direktorjev se uporablja enoten izraz »delavski direktor«, s čimer se zakon tudi jezikovno poenostavlja. V tem smislu gre le za nomotehnično izboljšavo zakona, ki nima nikakršnih globljih sistemskih posledic.

2) Skladno z načeli, pojasnjenimi že v obrazložitvi k 78. členu, se tudi funkcija delavskega direktorja kot delavskega predstavnika v organih vodenja (poslovodstvih) razširja na vse pravno-organizacijske oblike gospodarskih družb ter na zavode, kadar imajo več kot 500 (varianta: 250) zaposlenih. Kot je bilo že omenjeno, namreč načeloma ni nobenih razumno utemeljenih razlogov, da te funkcije glede na njeno bistvo in namen, tj. zastopanje interesov delavcev kot nosilcev produkcijsko čedalje pomembnejšega človeškega (in širše: intelektualnega) kapitala družbe pri sprejemanju poslovnih odločitev, ne bi bilo mogoče ali smiselno uveljaviti tudi v družbah z drugačno obliko poslovodstva kot je po zakonu določena za delniške družbe ter v zavodih. Gre, kot že povedano, za tudi ekonomsko popolnoma logično obliko interesnega predstavnštva v sistemu sodobnega (t. i. deležniškega) korporacijskega upravljanja, kajti v današnjih pogojih gospodarjenja intelektualni kapital podjetij, kot že rečeno, danes v povprečju tvori že več kot 85 % njihove tržne vrednosti, zaradi česar morajo po logiki stvari tudi interesi nosilcev tega kapitala vsekakor dobiti svoje ustrezno mesto v procesih sprejemanja poslovnih odločitev v družbi, ki so zanje seveda ključnega pomena. Kajti njihova motivacija in organizacijska pripadnost (zavzetost), ki pa je seveda v pretežni meri pogojena z njihovim delovnim zadovoljstvom, je v teh pogojih gospodarjenja temeljni predpogoj za konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetij. Gre torej bolj kot ne za neke vrste ekonomski imperativ, ne morda za nekakšno »uslugo« zaposlenim.

Pojem poslovodstva je sicer definiran v 10. členu ZGD-1, ki v zvezi s tem pravi: *»Za poslovodstvo se štejejo organi ali osebe, ki so po tem zakonu ali po aktih družbe pooblaščen, da vodijo njene posle. Za poslovodstvo se pri družbi z neomejeno odgovornostjo štejejo družbeniki in ob prenosu upravičenja za vodenje tretje osebe, pri komanditni družbi komplementarji in ob prenosu upravičenja za vodenje tretje osebe, pri delniški družbi uprava ali upravni odbor in pri družbi z omejeno odgovornostjo en ali več poslovodij.«* (Opomba: Le za potrebe opredeljevanja funkcije delavskega direktorja po tem zakonu je v prvem odstavku 82. člena izrecno določeno, da se za »ožje« poslovodstvo v delniških družbah z enotirnim upravljanjem štejejo le izvršni direktorji, ki jih imenuje upravni odbor, in ne upravni odbor kot celota.) V družbah z omejeno odgovornostjo, denimo, bo torej delavski direktor pač imenovan kot eden izmed poslovodij. Zato je predvideno, da se funkcija delavskega direktorja kot člana poslovodstva vzpostavi v vseh družbah z več kot 500 zaposlenimi (varianta: 250), ne zgolj v delniških družbah. Vsaj v večjih družbah z omejeno odgovornostjo in drugih vrstah gospodarskih družb bo z njeno uvedbo vsaj delno omiljena že omenjena diskriminatorna ureditev glede nemožnosti delavcev teh družb za izvolitev svojih predstavnikov v organe družbe, za večje zavode pa bo prav tako pomenila pomembno

okrepitev sistema sodelovanja delavcev zavodov pri upravljanju. Pomembno pa je opozoriti, da zakon v zvezi s tem posebej ureja situacije, ko zaradi imenovanja delavskega direktorja individualno poslovodstvo (direktor) postane dvočlansko, torej kolektivno poslovodstvo, sestavljeno iz poslovnega direktorja in delavskega direktorja. Za te primere v četrtem odstavku 81. člena izrecno določa, da je v primeru nesoglasja med poslovnim in delavskim direktorjem pri odločanju odločilen glas poslovnega direktorja, način delovanja dvočlanskega poslovodstva pa se podrobneje uredi s poslovníkom, na katerega mora biti podano predhodno soglasje sveta delavcev.

3) Vzpostavitev - vsaj nepoklicne oziroma »neizvršne« - funkcije delavskega direktorja se zdi ena od najprimernejših možnih »nadomestnih« rešitev (v duhu določbe drugega odstavka 78. člena tega predloga zakona) za tiste družbe, ki razen skupščine in poslovodstva nimajo drugih organov upravljanja, v katere bi lahko svet delavcev imenoval predstavnike delavcev. Zato je z novo določbo drugega odstavka 81. člena predlagano, da se vsaj za družbe z več kot 200 (varianta: 100) zaposlenimi kot taka uredi že neposredno z zakonom, ne morda šele s participacijskim dogovorom.

4) Odpravlja se pomembna slabost določbe 2. odstavka 81. člena veljavnega ZSDU, ki zdaj predpisuje, da je lahko za predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji imenovan le eden izmed že imenovanih delavskih predstavnikov v upravnem odboru. Glede na to, da so za izvršne direktorje po 3. odst. 290. člena ZGD-1 načeloma lahko imenovane tudi tretje osebe, ki niso člani upravnega odbora, ni jasno, zakaj samo za t. i. izvršne delavske direktorje velja omejitev, da so lahko imenovani izključno izmed že izvoljenih delavskih predstavnikov v upravnem odboru. Ta omejitev namreč v praksi pomeni, da delavci z imenovanjem delavskega direktorja izgubijo enega predstavnika med neizvršnimi direktorji. S tem pa, zlasti v primerih, ko je v upravnem odboru samo en njihov predstavnik (kot neizvršeni oziroma nadzorni član), z njegovim imenovanjem za izvršnega direktorja lahko (zaradi izgube mesta med neizvršnimi direktorji) celo popolnoma zgubijo kakršenkoli vpliv na izvajanje nadzorne funkcije v družbi. Primerjalno gledano gre za podobno neprimerno rešitev, kot če bi v dvotirnem sistemu upravljanja delavcem na račun imenovanja delavskega direktorja kot člana uprave enostavno odvzeli pravico do enega (lahko tudi edinega) predstavnika v nadzornem svetu. Zato nov tretji odstavek 81. člena izrecno določa, da je za delavskega direktorja v družbi z enotirnim sistemom upravljanja lahko imenovana le oseba, ki ni član upravnega odbora.

5) Skladno z vsemi zgoraj že obširneje pojasnjenimi teoretičnimi izhodišči koncepta delavskega direktorja kot oblike delavskega predstavništva v pravem pomenu te besede, je v določbi 83. člena dosledno »izčiščeno« tudi vprašanje pristojnosti za njegovo imenovanje in odpoklic. Ta pristojnost je po vzoru na ureditev delavskih predstavništev v nadzornem svetu/upravnem odboru v celoti prenesena na svet delavcev, organ, ki je pristojen za imenovanje »poslovnih« direktorjev v poslovodstvu, pa je s sklepom sveta delavcev o imenovanju delavskega direktorja samo pisno seznanjen. Ta organ je pristojen le za formalno sklenitev pogodbe o zaposlitvi z delavskim direktorjem v imenu delodajalca, in sicer na podlagi predhodne ureditve ključnih vprašanj glede konkretnih pristojnosti ter pravic in obveznosti delavskega direktorja v participacijskem dogovoru ter s predhodno pridobljenim soglasjem sveta delavcev.

6) Zelo pomembno novost v predlogu tega zakona vsekakor predstavlja tudi določba šestega odstavka 82. člena, ki se glasi (citaj): *»(6) Položaj ter pravice in odgovornosti delavskega direktorja se podrobneje uredijo s participacijskim dogovorom in na tej podlagi sklenjeno pogodbo o zaposlitvi po predhodni pridobitvi soglasja sveta delavcev. Če participacijski dogovor te ureditve v času, ko svet delavcev imenuje delavskega*

direktorja, še ne vsebuje, se pogodba o zaposlitvi začasno sklene neposredno na podlagi določil prvega do četrtega odstavka tega člena.«. In sicer se s to določbo, zlasti še v povezavi tudi z novopredlaganimi določbami

- četrtega odstavka 81. člena (citat: »Če individualno posloводство z imenovanjem delavskega direktorja po samem zakonu postane dvočlansko posloводство, je v primeru nesoglasja pri odločanju odločilen glas poslovnega direktorja.«) ter
- drugega in tretjega odstavka 83. člena (citat: »(2) Svet delavcev s svojim sklepom o imenovanju oziroma odpoklicu delavskega direktorja seznanjeni organ družbe, ki je pristojen za imenovanje drugih članov posloводства družbe oziroma izvršnih direktorjev v družbi z enotirnim upravljanjem. (3) Z dnem notifikacije po prejšnjem odstavku tega člena je odpoklicani delavski direktor tudi razrešen funkcije, imenovani delavski direktor pa nastopi svojo funkcijo z naslednjim dnem, če ni med svetom delavcev in organom iz prejšnjega odstavka predhodno dogovorjen drug datum začetka opravljanja te funkcije.«)

rešuje eno ključnih vprašanj v zvezi z normativnimi podlagami za vzpostavitev te funkcije v družbi. To je vprašanje, ali morajo biti položaj in pristojnosti delavskega direktorja, način izvrševanja ter druge podrobnosti uresničevanja funkcije v posamezni družbi v ta namen predhodno podrobneje urejene v statutu ali drugem ustanovitvenem aktu družbe. Aktualna pravna teorija se namreč glede tega vprašanja močno razhaja, praksi pa to povzroča resne težave. V zvezi s tem velik problem predstavljata predvsem dve dejstvi, in sicer:

- a) da zlasti v družbah z omejeno odgovornostjo in drugih družbah, ki niso organizirane kot delniške družbe, nedoločnost te funkcije v aktu o ustanovitvi oziroma družbeni pogodbi predstavlja nekaterim delodajalcem dobrodošel izgovor za blokado prizadevanj sveta delavcev za njeno vzpostavitev v družbi (čeprav je pogoj najmanj 500 zaposlenih sicer izpolnjen);
- b) da so statuti in drugi ustanovitveni splošni akti delodajalca po svoji pravni naravi enostranski pravni akti, na katere sveti delavcev nimajo nobenega vpliva, zaradi česar je ob zgoraj pojasnjeni nedorečenosti veljavnega ZSDU alternativna izbira konkretne koncepcije delavskega direktorja (tj. delavski predstavnik ali menedžer) v celoti prepuščena delodajalcu, čeprav naj bi šlo za pomembno obliko soupravljanja, pri kateri delavci pač že po logiki stvari ne bi smeli ostati brez kakršnegakoli vpliva.

Citirane predlagane določbe so glede tega zdaj jasne: čim svet delavcev imenuje delavskega direktorja, se funkcija delavskega direktorja vzpostavi neposredno na podlagi zakona, podrobnejša ureditev te funkcije - izhajajoč pri tem iz konkretnih specifik konkretne družbe - pa je v celoti prepuščena participacijskemu dogovoru kot »dvostranskemu« pravnemu aktu in na tej podlagi sklenjeni pogodbi o zaposlitvi. Splošni akti delodajalca so torej v tem pogledu popolnoma irelevantni. Možnost vzpostavitve funkcije delavskega direktorja, ki jo določa zakon, v praksi pač ne more in ne sme biti odvisna od dobre volje delodajalca, da jo pravočasno uredi ali ne uredi s svojimi splošnimi akti.

7) Po določbi predlaganega petega odstavka 82. člena naj bi se način nagrajevanja delavskega direktorja, ki mora biti primerljivo z nagrajevanjem drugih članov posloводства, in drugi vidiki opravljanja te funkcije se določali s participacijskim dogovorom, vendar pa delavski direktor ne more biti nagrajen v obliki udeležbe posloводства pri dobičku družbe. Smisel te določbe izhaja iz dejstva, da je eden od načinov ustvarjanja in/ali povečevanja dobičkov tudi zniževanje plač in krčenje drugih pravic ter ugodnosti delavcev iz delovnega razmerja, česar seveda delavski direktor v okviru svojega enakopravnega sodelovanja pri kolektivnem odločanju posloводства načeloma ne bi smel podpirati.

8) Med drugim tudi zaradi možnosti učinkovitega uresničevanja odgovornosti delavskega direktorja kot »čistega« delavskega predstavnika oziroma »agenta« zaposlenih, ki ga kot njegovi principali prek neposredno izvoljenega sveta delavcev imenujejo in v primeru neuresničevanja njihovih pričakovanj tudi odpoklicujejo, je s predlagano določbo 83. člena ustrezno precizirano tudi »temeljno« razmerje med svetom delavcev in delavskim direktorjem. In sicer se mora delavski direktor o problematikah iz svojega delovnega področja tekoče posvetovati s svetom delavcev in ga obveščati o svojem delu ter o stališčih, ki jih zagovarja v zvezi s posameznimi pomembnejšimi odločitvami posloводства. Pri sprejemanju odločitev predstavlja in zastopa interese delavcev na podlagi okvirnih usmeritev sveta delavcev, vendar pa pri odločanju ni vezan na njegova stališča, kar pomeni, da - podobno kot to velja za predstavnike delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru *nima t. i. imperativnega mandata*, ampak ima proste roke za usklajevanje s »poslovnimi« direktorji - člani poslovnega organa kot predstavniki interesov druge skupine deležnikov. Določba torej striktno sledi uvodoma pojasnjenemu dejstvu, da lahko vsak član interesno dvo-ali večpartitno sestavljenega organa v osnovi vedno »zastopa« le eno vrsto interesov oziroma interese tiste skupine deležnikov, ki ga je imenovala za svojega predstavnika, »upošteva(ti)« pa (mora) pri končni odločitvi tudi vse druge v procesu usklajevanja znotraj organa prezentirane deležniške interese.

K 85. in 86. členu

Naslov poglavja pred 85. členom veljavnega ZSDU, ki se glasi »VI. Sodelovanje delavcev pri upravljanju«, zdaj ni skladen z njegovo dejansko vsebino. Sodelovanje delavcev pri upravljanju je najširši pojem, ki zajema tako t. i. individualno oziroma neposredno participacijo delavcev kot posameznikov, kakor tudi t. i. kolektivno participacijo pri upravljanju, ki se izvaja v dveh oblikah, in sicer preko neposredno izvoljenega delavskega predstavnštva (sveta delavcev) in preko predstavnikov delavcev v organih družbe. Vendar pa dejanska vsebina poglavja zakona s tem naslovom (členi od 85 do 98) zdaj zajema samo neposredno participacijo (veljavni 88. člen) in sodelovanje preko sveta delavcev (ostali členi tega poglavja), kar je posledica dejstva, da je bilo (predhodno) poglavje o sodelovanju delavcev v organih družbe v zakon vneseno šele v zadnji fazi zakonodajnega postopka brez ustrezne predelave in prilagoditve vsebine ostalih, t.j. prvotno predvidenih poglavij.

Poleg tega pa je bilo poglavje o sodelovanju delavcev pri upravljanju (členi od 78 do 84 a) takrat nelogično uvrščeno pred določbe o neposrednem/individualnem sodelovanju delavcev kot posameznikov pri upravljanju in o sodelovanju preko sveta delavcev, namesto za njimi (kot »najvišja« oblika delavske participacije pri upravljanju). Ker ob tokratnih spremembah in dopolnitvah seveda ni smiselno ponovno premeščati celotne vsebine zakona, je treba po možnosti kolikor mogoče uskladiti le naslov konkretnega poglavja z njegovo dejansko vsebino ter opraviti le najnujnejše logične korekture pri posameznih, zlasti uvodnih členih v tem pogledu.

V tem smislu je predlagano, da se konkretno poglavje preimenuje v »VI. Neposredno sodelovanje delavcev pri upravljanju in sodelovanje prek sveta delavcev« in razdeli na dve podpoglavji, in sicer:

1. Neposredno sodelovanje delavcev pri upravljanju (85. in 86. člen)
2. Sodelovanje delavcev pri upravljanju prek sveta delavcev (87. do 98. člen).

Zaradi smiselne vsebinske ureditve vrstnega reda določb v okviru tega poglavja, je vsekakor potrebno tudi preštevilčiti nekatere sedanje člene, in sicer tako, da bo določbi 85. člena sledila najprej nekoliko spremenjena in dopolnjena sedanja določba 88. člena

(le-ta postane 86. člen), šele nato bosta – v zamenjanem vrstnem redu - sledila sedanji 86. in 87. člen, ki postaneta 87. in 88. člen. Določba 88. člena namreč kot edina določba v tem zakonu opredeljuje t. i. individualno oziroma neposredno participacijo, medtem ko se vse ostale določbe tega poglavja potem nanašajo na participacijo prek sveta delavcev. Zato ni logično, da je zdaj uvrščena za določbi 86. in 87. člena, ki se nanašata (kakor tudi vse ostale določbe v tem poglavju) na svet delavcev.

Skladno z vsebinskim preurejanje tega poglavja se v celoti spremeni tudi vsebina 85. člena tako, da napotuje delodajalca na razvijanje takšne organizacije dela, ki bo v čim večji meri omogočala in zagotavljala neposredno (individualno) participacijo. Določen dopolnitve pa so predlagane tudi v 86. členu (zdaj 88. členu veljavnega ZSDU), in sicer naj bi se nekoliko razširila vsebina t. i. individualnih participacijskih pravic delavcev v prvem odstavku tega člena (s pravicami zahtevati izvedbo potrebnih ukrepov s področja varnosti in zdravja pri delu, predlagati izboljšave glede organizacije in vodenja delovnega procesa, in zaprositi delodajalca za pomoč pri reševanju drugih težav, povezanih z delovnim procesom in njegovim vplivom na kakovost delovnega življenja) z namenom, da se povečata kakovost delovnega življenja in produktivnost dela.

K 87. členu

Člen opredeljuje ključne naloge in pristojnosti sveta delavcev.

1. Glede na to, da so v veljavnem ZSDU ključne naloge in področja delovanja sveta delavcev opredeljena zelo skopo, ima tudi praksa precejšnje težave pri iskanju prave vsebine dela svetov delavcev. Zakon razmeroma dobro opredeljuje področje t. i. reaktivnega delovanja svetov delavcev (89. do 98. člen), premalo pozornosti pa posveča t. i. proaktivnemu delovanju, to je dajanju najrazličnejših, pobud, predlogov in zahtev za uresničevanje najrazličnejših interesov delavcev na lastno iniciativo. Iz tega razloga je v tem predlogu ZSDU-1 dosedanja napotilna določba prvega odstavka 87. člena bistveno razširjena. Šele takšna namreč odpira vso širino možnega in priporočljivega delovanja svetov delavcev v praksi.

2. Veljavni zakon določa obveznost odgovora delodajalca na delavske pobude in predloge le v zvezi s t. i. individualno participacijo po 86. oziroma dosedanjem 88. členu, ne pa tudi v zvezi z delovanjem sveta delavcev, kar je prav tako velika pomanjkljivost sedanje ureditve. Odpravi te pomanjkljivosti je namenjen novo predlagani drugi odstavek 87. člena.

Številni delodajalci v praksi, preprosto ignorirajo, in sicer povsem nesankcionirano, različna vprašanja, pobude, predloge in zahteve svetov delavcev terna ta način učinkovito blokirajo kakršenkoli resnejši razvoj konstruktivnega sodelovanja delavcev pri upravljanju. Prav tako imenovano samoiniciativno oziroma proaktivno delovanje svetov delavcev (za razliko od t. i. reaktivnega delovanja v smislu določb od 89. do 96. člena tega zakona) pa je eden temeljnih pogojev za celovito uresničevanje njegovih delavsko predstavniških funkcij. Če naj bo torej zakon učinkovit v uresničevanju svojega namena, mora s kogentno zakonsko normo, ki mora biti tudi ustrezno sankcionirana (med kazenskimi določbami zakona), zagotoviti obveznost komuniciranja delodajalca s svetom delavcev. V nasprotnem to pač ni zakon, ampak le nekakšna »resolucija o dobrih namelih«. Žal je ta zakon doslej v praksi dejansko deloval bolj ali manj res le v tem smislu. Zato je izjemno pomembno natančneje precizirati dolžnosti delodajalcev v odnosu do svetov delavcev ter, kot rečeno, tovrstne norme tudi ustrezno sankcionirati. Ta določba je potrebna tudi zaradi ustrezne implementacije točke 3. d četrtega člena evropske direktive 2002/714/ES o obveščanju in posvetovanju z delavci, ki v tem smislu zahteva, da mora biti predstavnikom

delavcev omogočeno, da »dobijo odgovor na vsako mnenje, ki ga oblikujejo, in razloge za tak odgovor«.

3. Predlagana nova določba 3. odstavka tega člena naj bi vsaj deloma odpravila sedanjo objektivno pogojeno neučinkovitost svetov delavcev pri uresničevanju ene svojih temeljnih funkcij, ki jo sicer določa prva alineja prvega odstavka tega člena. Veljavni zakon namreč po eni strani daje svetu delavcev zelo pomembno nalogo in pristojnost da »skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem«, po drugi strani pa mu - ob izrecni prepovedi uporabe metod sindikalnega boja - za izvajanje te pomembne pristojnosti s področja uresničevanja pravnega varstva zaposlenih ne daje na razpolago prav nobenega učinkovitega pravnega sredstva, kar je zagotovo ena njegovih največjih pomanjkljivosti. Na tak način, torej bolj ali manj deklarativno urejena nadzorstveno varstvena vloga sveta delavcev seveda nima nobenega pravega smisla. Zato omenjena določba izrecno predvideva način postopanja sveta delavcev v primeru, da delodajalec na zahtevo sveta delavcev ne odpravi ugotovljene kršitve predpisov oziroma pogodb in sporazumov.

(4) Pomembno novost predstavlja določba četrtega odstavka tega člena, ki po zgledu nekaterih druge evropske zakonodaje (npr. francoske) omogoča delodajalcu, da na prostovoljni podlagi prepusti svetu delavcev popolno samostojnost pri urejanju področja standarda zaposlenih in sociale (reševanje stanovanjskih in drugih socialnih vprašanj, kulturne, športne, rekreacijske in počitniške dejavnosti, socialne pomoči, organizacija obratov prehrane med delom, organizacija tovarniških knjižnic itd.), vključno z odločanjem o uporabi sredstev, ki jih nameni za potrebe ter sprejemanjem splošnih aktov s tega področja. S tem se širi delokrog svetov delavcev na eno izmed področij, ki so v najbolj neposrednem interesu delavcev. »Samoupravljanje« delavcev na tem področju v danih okvirih je seveda vsekakor lahko tudi v interesu delodajalca, ki se na ta način razbremeni skrbi za to področje, obenem pa zagotovi njegovo kakovostno upravljanje sredstev, ki jih nameni za to področje. Francoski sistem delavske participacije, denimo, te naloge že po zakonu dodeljuje svetu delavcev. Predlog tega odstavka predvideva, da se o višini in dinamiki porabe teh sredstev vsako leto dogovorijo poslovodstvo, svet delavcev in sindikat s posebnim sporazumom.

K 88. členu

Celoten sistem delavskega soupravljanja, kakršnega določa ZSDU, bo lahko v praksi zaživel le, če bo zakon tudi formalno zagotovil pogoje za vzpostavitev dialoga med sveti delavcev in delodajalci. Najučinkovitejša in najbolj preprosta oblika »miniranja« smisla in namena tega zakona s strani delodajalcev je namreč prav gotovo popolna ignoranca sveta delavcev, ki smo ji danes - zaradi že omenjene slabe sankcioniranosti tega zakona - še vedno priča s strani številnih poslovodstev. V mnogih družbah se tako poslovodstva preprosto ne udeležujejo sej sveta delavcev, oziroma na seje sveta delavcev pošiljajo le predstavnike strokovnih služb brez kakršnihkoli pooblastil za kakršenkoli dogovor, in s tem seveda (brez direktnega kršenja zakona) onemogočajo kakršenkoli resen dialog, ki je sicer predpostavka učinkovitega soupravljanja v smislu tega zakona. Tako do neposrednega dialoga med svetom delavcev in poslovodstvom praktično sploh ne pride.

Če naj bo ta zakon torej v praksi vsaj približno učinkovit v svojem temeljnem namenu, mora vsebovati tudi kogentno normo, ki bo zagotavljala vsaj formalno obliko za vzpostavitev dialoga med strankama, torej prisotnost predstavnikov obeh strank s polnimi pooblastili za morebitno dogovarjanje. Temu naj bi služile zakonsko predpisane

redne mesečne skupne seje, za katere ni nobene bojazni, da bi lahko ostale brez smiselnih »dnevni redov«. V vsaki družbi je namreč ogromno najrazličnejših tematik in vprašanj, o katerih bi se v duhu tega zakona svet delavcev in delodajalec morala medsebojno obveščati, se posvetovati in usklajevati stališča. Samo to namreč zagotavlja dejansko uresničevanje smisla in namena tega zakona. Podobna praksa je ponekod v tujini (npr. Danska, Norveška) uspešno realizirana skozi paritetno sestavljene t. i. odbore za sodelovanje, katerih delovanje prinaša izjemno dobre rezultate v smislu razvoja kakovostnega dialoga med delodajalci in delojemalci.

Če zakon ni sposoben (po potrebi tudi z grožnjo sankcije) zagotoviti udeležbe kvalificiranih predstavnikov delodajalca v neposrednem dialogu s svetom delavcev, je seveda takšen dialog (razen v primeru izrazito benevolentnih poslovodstev) lahko le iluzija, zakon sam in njegova temeljna ideja pa utopija. V ta namen se tovrstno usklajevanje med svetom delavcev in delodajalcem predlaga kot obligatorno za delodajalca in naj bi bilo tudi ustrezno sankcionirano skozi kazenske določbe 107. člena tega zakona.

Iz navedenih razlogov je predlagana nova vsebina 86. člena (po tem predlogu ZSDU-1 88. člena) na podlagi dosedanjih izkušenj iz prakse zagotovo ena najpomembnejših nujnih dopolnitev ZSDU, če naj bi ta zakon v doglednem času dejansko zaživel tudi v praksi.

K 89. členu

Člen predpisuje, katera so tista vprašanja, o katerih mora delodajalec obvezno seznaniti svet delavcev (pravica do seznanjenosti), in na sploh ureja področje informiranja sveta delavcev in zaposlenih o bistvenih vprašanjih poslovanja podjetja.

V primerjavi z veljavnim zakonom se predlaga dopolnitev prvega odstavka 89. člena z nekaterimi dodatnimi vprašanji in dopolnitev nekaterih že obstoječih alinej. Konkretni predlogi temeljijo na izkušnjah iz prakse, v kateri se pojavljajo številna nova in nova spoznanja o tem, kaj vse bi morale biti po logiki stvari predmet obveščanja sveta delavcev in pridobivanja njegovih mnenj s strani delodajalca, a ker zakon tega izrecno ne določa, se v praksi tudi ne izvaja. Tu gre zlasti za seznanitev z gibanjem zaposlenosti in razvojem kadrov v podjetju, spremembe v organizaciji dela, posebej pa delovnega časa, spremembe tehnologije ter poslovni načrt in letno poročilo družbe.

Nadalje praksa kaže, da imajo sveti delavcev veliko težav s pridobivanjem različnih informacij, ki niso izrecno našteje v prvem odstavku 89. člena, čeprav so neizogibne za učinkovito opravljanje njihovih različnih nalog in pristojnosti po tem zakonu, zlasti za njihovo že omenjeno in zelo zaželeno tudi proaktivno delovanje. Enako velja tudi glede možnosti vpogleda v dokumentacijo, povezano s temi vprašanji. Delodajalci se pri zavračanju zahtev sveta delavcev po določenih informacijah, ki bi jih ta potreboval pri svojem delu, pogosto sklicujejo na sedanjo določbo drugega odstavka 89. člena veljavnega ZSDU, češ da jih ta določba izrecno zavezuje omogočiti vpogled svetu delavcev izključno samo v tisto dokumentacijo, ki je nujna za »obveščenost o zadevah iz prejšnjega odstavka«. To pomanjkljivost naj bi odpravila določba novo predlaganega drugega odstavka.

Namen predlaganih novih določb tretjega in četrtega odstavka tega člena je predvsem zagotoviti ustrezno vsebinsko kakovost posredovanih informacij ter ustrezen način njihovega podajanja, ki morata izpolnjevati temeljne zahteve za »učinkovitost« informiranja v smislu Direktive ES 2002/14/ES o obveščanju in posvetovanju z delavci.

Praksa namreč kaže, da so informacije delodajalcev pogosto nepopolne, posebej kadar gre za vpogled v poslovno dokumentacijo podjetja.

V zadnjem odstavku se delodajalcu nalaga dolžnost, da na predlog sveta delavcev pripravi posebno letno poročilo o poslovanju podjetja, prilagojeno zaposlenih po informiranosti. Praksa priprave posebnih letnih poročil za zaposlene je v svetu, deloma pa tudi že pri nas, precej razširjena, njene koristi potrjujejo tudi ugotovitve raziskav s področja internega komuniciranja v podjetjih.

K 90. členu

V tem členu so opredeljeni roki, v katerih mora delodajalec na podlagi 89. člena predhodno obvestiti svet delavcev o določenih odločitvah, in pa dolžnost sveta delavcev, da o tem poda svoje mnenje, ter dolžnost delodajalca, da to mnenje obravnava in se nanj odzove.

Predlagana sprememba pomeni smiselno uskladitev določbe s predlaganimi dopolnili k določbi prejšnjega člena, dodatek o potrebi pri pridobitvi mnenja sveta delavcev o nameravanih odločitvah, pa poudarja in dopolnjuje temeljni smisel »predhodnega« obveščanja. Le-to je namreč smiselno le, če se pričakuje, da bo svet delavcev k prejetim informacijam zavzel tudi določena stališča ter podal morebitne pobude in predloge v interesu delavcev. Brez tega bi bilo seveda predhodno obveščanje nepotrebno. Izrecna določba v tem smislu je pomembna tako za svete delavcev, ki zdaj pogosto le »sprejemajo informacije na znanje«, namesto da bi oblikovali glede njih tudi svoje mnenje, kot tudi za delodajalce. Tudi ti namreč zdaj običajno posredujejo informacije svetu delavcev zgolj »v vednost«, ne pa z namenom, da pridobijo tudi njegovo morebitno »koristno« mnenje, kar naj bi bilo sicer bistvo vsega.

Tudi večina tujih zakonodaj izrecno določa zadeve, o katerih mora delodajalec pridobiti predhodno mnenje sveta delavcev. Pri tem gre seveda za povsem novo kvaliteto, kajti obveznost pridobitve mnenja je nekaj povsem drugega kot le obveznost posredovati zgolj predhodno informacijo, ki je v sedanji praksi zelo pogosto tudi povsem nesankcionirano kršena. Razlogi za zahtevo, da se mora delodajalec do mnenja sveta delavcev jasno opredeliti, je podrobneje pojasnjena v obrazložitvi k 92. členu.

K 91. in 92. členu

1. Bistveno novost v primerjavi z veljavno ureditvijo po ZSDU prinaša prvi odstavek 91. člena, ki ureja vprašanja, ki so predmet obveznega predhodnega skupnega posvetovanja med svetom delavcev in delodajalcem po tem zakonu. V tem pogledu so kot taka (poleg statusnih in kadrovskih vprašanj) dodatno določena še nekatera druga za delavce pomembna vprašanja, ki si zaslužijo njihov morebiten močnejši vpliv na nameravane odločitve delodajalca v primerjavi s tistimi iz 89. člena, o katerih jih je dolžan delodajalec predhodno zgolj »obveščati«. Pomembna sprememba v tem pogledu pa se nanaša na skupno posvetovanje o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu. Ta vprašanja so namreč v tem predlogu zakona iz razlogov, ki bodo podrobneje pojasnjeni v obrazložitvi k 95. členu, prenesena med tista vprašanja, o katerih ima svet delavcev pravico do »sodločanja s soglasjem« kot najmočnejšo participacijsko pravico sveta delavcev, predmet skupnega posvetovanja pa ostanejo le:

- predlogi ukrepov delodajalca za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu preden jih svetu delavcev v skladu s tem zakonom predloži v soglasje (kar pomeni, da imajo delavci pri teh zanje najbolj »vitalnih« vprašanjih prek sveta delavcev zagotovljen ustrezen vpliv tako v fazi nastajanja in oblikovanja dokončnih predlogov vseh tovrstnih ukrepov, tj. prek predhodnega skupnega

posvetovanja, kot tudi v fazi njihovega sprejemanja, tj. prek soodločanja s soglasjem),

- ukrepi s področja varnosti in zdravja pri delu ter načini in organizacija njihove izvedbe, če gre za odločitve, ki niso predpisane z zakonom ali drugimi predpisi (kar se zdi logično, kajti skupno posvetovanje o nečem, kar je sicer natančno in neposredno urejeno že s samimi predpisi s tega področja, seveda nima kakega posebnega smisla, ampak v teh primerih zadostuje zgolj obveščanje delavcev in sveta delavcev pred njihovo realizacijo).

2. Smisel skupnega posvetovanja je »izmenjava in prizadevanje za uskladitev stališč« med svetom delavcev in delodajalcem (92. člen ZSDU), zato je ključnega pomena, da predstavniki delavcev pred skupnim posvetovanjem jasno izoblikujejo svoja stališča in predloge do obravnavane zadeve, ki jih bodo na skupnem posvetovanju usklajevali z delodajalcem. To pa je mogoče le, če pravočasno pridobijo ustrezno celovite informacije, tako da se lahko po potrebi pred skupnim posvetovanjem še posebej tudi sami sestanejo. Če svet delavcev potrebne informacije pridobi šele na samem skupnem sestanku, ne da bi jih imel možnost temeljito proučiti in predhodno izoblikovati svoja stališča, to pač še ni in ne more biti »skupno posvetovanje« v pravem pomenu tega pojma. Prav obseg in način prejetih predhodnih informacij za ustrezno pripravo sveta delavcev na skupno posvetovanje pa je v praksi pogost problem, ki to onemogoča, zaradi česar skupna posvetovanja običajno izpadejo zgolj kot nekakšno »predhodno informiranje« po 89. v zvezi z 90. členom tega zakona. Zahteva Direktive 2002/14/ES Evropskega sveta in parlamenta o določitvi splošnih okvirov za obveščanje in posvetovanje z delavci pa je v tem pogledu jasna, in jo je nujno ustrezno implementirati tudi v ZSDU. V 3. točki 4. člena namreč pravi: »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.«

Če naj bi skupno posvetovanje pomenilo poskus »uskladitve stališč« med svetom delavcev in delodajalcem kot to izhaja iz opredelitve 92. člena, potem mora svet delavcev na posvetovanje priti z že izdelanimi stališči in predlogi ter pobudami. Predpostavlja se torej, da mora svet delavcev imeti pred skupnim posvetovanjem še posebno sejo v ta namen. V nasprotnem ni razlik med »obveščanjem« sveta delavcev po 89. in 90. členu in »skupnim posvetovanjem«. Vse določbe tega člena od drugega do petega odstavka so v bistvu namenjene določitvi temeljnih predpogojev, ki morajo biti izpolnjeni za to, da bo tudi dejansko dosežen želeni cilj izvedenega skupnega posvetovanja.

V določbi 92. člena je v primerjavi z veljavno dodana obveznost delodajalca, da v primeru neupoštevanja stališč sveta delavcev to svojo odločitev obrazloži, kar je prav tako v duhu že 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;«. 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.

K 93. členu

Člen nadgrajuje vsebino prvega odstavka 91. člena v tem, da natančneje določa tista pomembna konkretna statusna vprašanja, o katerih mora delodajalec zaradi njihovih posledic za zaposlene in zaposlenost v podjetju, organizirati obvezno skupno posvetovanje s svetom delavcev. V primerjavi z veljavno ureditvijo v 93. členu ZSDU so kot takšna vprašanja dodatno določena naslednja:

- bistvene spremembe lastništva oziroma prodaja družbe ali njenega dela, če je pobudnik teh sprememb poslovodstvo oziroma je to aktivno vključeno v njihovo pripravo in lahko nanje vpliva (opomba: če do teh sprememb prihaja izključno prek borze ali se o njih neodvisno od poslovodstva med seboj dogovarjajo lastniki sami, so te po novem le predmet predhodnega obveščanja sveta delavcev po 89. členu, kar se zdi povsem logično);
- prospekti oziroma prevzemne ponudbe s ponudbenim dokumentom po zakonu o prevzemih in mnenja poslovodstva v zvezi z njimi, preden so ta posredovana potencialnim prevzemnikom (tudi prevzemi družb vsekakor pomenijo bistvo spremembo lastništva, le da se ne dogajajo nekontrolirano prek borze, temveč neposredno in po posebnem prevzemnem postopku, določenem s posebnim zakonom - ZPre-1);
- posvetovanje o ureditvi sestave in pristojnosti organov družbe ter sistema delitve dobička, pogosto so namreč te spremembe na škodo zaposlenih, zlasti kadar se v družbi ukine nadzorni svet, tako da zaposleni nimajo več svojih predstavnikov v organih vodenja in nadzora;
- posvetovanje o v praksi zelo pogostih, a doslej s tem zakonom nepokritih primerih t. i. outosucinga oziroma izločitve dela dejavnosti oziroma podjetja (prav ti primeri so brez dvoma zelo neposredno povezani z interesi zaposlenih, kajti v večini teh primerov pride tudi do prehoda določenega števila delavcev k novemu delodajalcu);
- posvetovanje ob ustanavljanju hčerinskih družb ter t. i. by pass družb ali potencialnih prevzemnih družb (kar je še posebej pomembno, kadar se načrtuje tudi prehod določenega števila delavcev v novo družbo ali ko se načrtuje menedžerski ali menedžersko – delavski odkup podjetja preko novoustanovljenega podjetja);
- posvetovanje o različnih podjetniških pogodbah po zakonu o gospodarskih družbah, na primer pogodbo o obvladovanju ali prenosu dobička;
- posvetovanje o zmanjšanju osnovnega kapitala in nakupa lastnih delnic;
- posvetovanje v primeru odprodaje ali oddaje osnovnih sredstev, če se zaradi tega zmanjša število zaposlenih.

Vsa ta dopolnila zadevajo spremembe v poslovanju in organizaciji družbe, ki imajo na zaposlene podobne učinke kot tiste odločitve, ki jih zakon že zdaj določa kot predmet skupnega posvetovanja.

V primerjavi z veljavnim zakonom je v drugem odstavku dodana definicija pojma »bistvenih sprememb lastništva«, in sicer po analogiji z ZGD-1, ki številne pravice delničarjev ali družbenikov, s tem pa tudi njihov vpliv na poslovanje podjetja, veže na pridobitev 10-odstotnega deleža. Že pod predpostavko, da neki delničar pridobi 10 odstotkov, čeprav pred tem ni imel nobenega deleža, si s tem praviloma zagotovi pomembno, če ne že bistveno vlogo pri upravljanju. Alternativna definicija se veže na pridobitev 25-odstotnega deleža, tj. na primere, ko obstoječi delničar z nakupom manj kot 10-odstotnega deleža pridobi kontrolni delež in s tem velik vpliv na vodenje podjetja.

V tretjem odstavku je dodana nova določba, ki predpostavlja prilagoditev rokov za skupno posvetovanje v prevzemnih postopkih, ter o pravici predstavnikov delavcev, da so ustrezno vključeni v vse faze prevzemnega postopka. Ta določba je pomembna predvsem zaradi dejstva, da veljavni Zpre-1 vlogo delavcev močno zanemarja in ne zagotavlja njihovega resnejšega vpliva na reševanje vprašanj, ki so v njihovem neposrednem interesu.

Bistvena novost je tudi dopolnilo, da registracija sprememb v sodnem registru ni mogoča brez predložitve dokazila o tem, da je bilo izvedeno skupno posvetovanje. Veljavni zakon namreč v 98. členu že določa, da delodajalec ne sme izvršiti odločitve, o kateri ni bilo opravljano skupno posvetovanje oziroma so bile pri tem kršene določbe o obveščanju, vendar se v praksi dogaja nasprotno. Zato je edini učinkoviti način, da se to prepreči, prepoved vpisa v sodni register in pravica, da so delavci stranka v registracijskem postopku. Pri tem je treba omeniti, da Zakon o sodnem registru že določa, da je vpis mogoč na podlagi listin, ki dokazujejo dejstva, pomembna za vpis v register (10. člen), kar pa kljub temu ne preprečuje izigravanj v praksi. Poleg tega Zakon o sodnem registru določa, da je udeleženec v postopku oseba, katere pravni interes utegne biti s sodno odločbo prizadet (17. člen). To pa je nedvomno tudi svet delavcev, ki je zastopnik delovnega kolektiva.

K 94. členu

Oprelitev kadrovskih vprašanj, o katerih se mora delodajalec obvezno posvetovati s svetom delavcev, je v predlogu ZSDU-1 nekoliko spremenjena in dopolnjena, in sicer v skladu s potrebami prakse. Določena so tista pomembnejša kadrovska vprašanja, ki so brez dvoma močno v interesu delavcev in so se v dosednji praksi zato izkazala kot bolj ali manj logični oziroma nujni predmet skupnega posvetovanja s svetom delavcev, izhajajoč iz bistva in namena delavske participacije v duhu tega zakona.

Novopredlagana določba drugega odstavka med kadrovskimi vprašanji še posebej izpostavlja pomen sistemizacije delovnih mest in opredeljuje dva dodatna pogoja za izvedbo skupnega posvetovanja o njej, in sicer v zvezi s tem izrecno zavezuje delodajalca, da pred skupnim posvetovanjem:

- zagotovi delavcem in svetu delavcev možnost njihovega aktivnega sodelovanja tudi že v fazi same strokovne priprave predloga nove ali spremenjene sistemizacije;
- v okviru predhodne informacije iz drugega odstavka 91. člena svetu delavcev posreduje tudi izračun vpliva predvidenih sprememb na plače delavcev po posameznih delovnih mestih,

kajti, če je svet delavcev v proces oblikovanja vsebine tega za delavce in njihove pravice ter interese izjemno pomembnega akta »aktivno« vključen šele v fazo skupnega posvetovanja o končnem predlogu, ki ga je do te faze sicer v celoti pripravljaj delodajalec sam, je seveda je seveda možnost njegovega tudi dejanskega vpliva objektivno gledano močno omejena.

Nobenega dvoma namreč ni, da je prav sistemizacija delovnih mest tisti osrednji organizacijski splošni akt, ki zelo močno zadeva ključne interese delavcev, in ki predstavlja neposredni temelj tako za mikroorganizacijo delovnih procesov kot tudi za plačni sistem, kadrovanje, izobraževanje, napredovanje in razvoj kadrov ter za upravljanje s človeškimi viri družbe na splošno. Zato je zgolj izvedba formalnega skupnega posvetovanja o končnem predlogu tega akta, ko morebitne bistvene spremembe pred njegovim sprejetjem praviloma niti niso več možne, premalo za to, da bi bil delavcem in svetu delavcev pravočasno zagotovljen njihov - njegovemu pomenu zanje primeren - vpliv na njegovo vsebino. Če naj bo dosežen temeljni namen pravice delavcev in sveta delavcev do ustreznega vpliva na to pomembno upravljavsko odločitev, jim mora biti že z zakonom zagotovljena možnost njihovega aktivnega sodelovanja in vsestranske vključenosti tudi že v vse predhodne faze postopka nastajanja predloga od samega začetka naprej.

Veljavna določba drugega odstavka 94. člena ZSDU ni usklajena z določbo 96. člena ZDR-1, ki drugače določa kdaj gre za večje število delavcev. Zato je v tem pogledu

potrebna predlagana sprememba, ki se glede presoje tega vprašanja na splošno sklicuje na predpise o delovnih razmerjih.

K 95. členu

Tudi opredelitev vprašanj, ki so predmet soodločanja sveta delavcev po tem členu, je v tem predlogu zakona nekoliko spremenjena in dopolnjena, in sicer iz enakih razlogov kot je bilo pojasnjeno v zvezi s 94. členom, pri čemer pa gre v tem členu izključno za vprašanja, glede katerih obstaja najbolj neposreden in izrazito močan interes zaposlenih. Prav obstoj takšnega interesa namreč tudi opravičuje soodločanje sveta delavcev s soglasjem pri teh vprašanjih kot »najmočnejšo« participacijsko pravico sveta delavcev.

Kot je bilo omenjeno že v obrazložitvi k 91. členu, je bistvena novost tega predloga zakona, da celotno področje varnosti in zdravja pri delu (VZD), ki je brez slehernega dvoma daleč najbolj »vitalni« interes delavcev v delovnem razmerju, skladno s povedanim ponovno vrača v sfero »soodločanja« sveta delavcev s soglasjem. Pravica sveta delavcev do soodločanja s soglasjem o vseh ključnih vprašanjih VZD je bila namreč v prvotnem ZSDU iz leta 1993 že urejena, vendar je bila iz neznanih razlogov in brez sleherne stvarne in razumne podlage z novelo ZSDU-A iz leta 2001 iz njega črtana in nadomeščena zgolj s (pravno bistveno šibkejšo in glede na že omenjeni »eksistenčni« pomen te problematike za delavce realno vsekakor izrazito prešibko) pravico do - za delodajalca pri njegovi končni odločitvi načeloma povsem nezavezujočega - »skupnega posvetovanja«.

Zlasti pandemija covid-19, ki smo ji bili priča v letih 2021 in 2022, je dodobra razgalila številne dotlej prikrite hude anomalije v aktualnem sistemu VZD, med katere brez dvoma sodi tudi sedanja zakonska zasnova modela odločanja, v katerem imajo, paradoksalno, v bistvu še najmanj besede prav tisti, za varnost in zdravje katerih pravzaprav gre, to so delavci. Zakon jim namreč glede tega, kot rečeno, zdaj priznava zgolj pravico biti v zvezi s temi odločitvami delodajalcev »nezavezujoče konzultirani«, kar je seveda že v osnovi povsem izven sleherne zdravorazumske logike in sistemsko absolutno nedopustno. Gre za hudo sistemsko anomalijo, ki vsekakor terja takojšnjo rekonstrukcijo temeljnih teoretičnih izhodišč tega modela v smeri relativizacije načela o »izključni« odgovornosti delodajalcev za zagotavljanje varnega in zdravega dela ter nujnega »odločevalskega opolnomočenja« delavcev in njihovih izvoljenih predstavnikov, tj. svetov delavcev oziroma delavskih zaupnikov, v navedenem smislu (podrobneje o tem glej v: Gostiša, M., *Nujnost rekonstrukcije veljavnega modela varnosti in zdravja pri delu*, Pravna praksa št. 32/2021). Pravico svetov delavcev do enakopravnega soodločanja s soglasjem o izjavi o varnosti z oceno tveganja in o vseh drugih pomembnejših vprašanjih VZD je torej vsekakor treba ponovno vrniti v zakon kot temeljno obliko vključevanja delavcev v urejanje tega področja družbenoekonomskih odnosov. Pri tem pa mora pravica do skupnega posvetovanja z delodajalcem še vedno ostati obvezen del »predhodnega postopka« oblikovanja predlogov odločitev pred dokončno podajo soglasja sveta delavcev. Svoj nujen vpliv tudi na samo vsebino predlaganih odločitev, ki bodo predmet soodločanja s soglasjem, namreč lahko delavci uresničijo samo skozi predhoden proces »uskajevanja stališč« v postopku skupnega posvetovanja z delodajalcem. Kajti pravica do soodločanja jim daje samo možnost predlagano odločitev bodisi v celoti potrditi bodisi v celoti zavrniti, kakorkoli spreminjati pa je v tej fazi odločanja ni več mogoče. Zato je v teh primerih potrebna ustrezna »kombinacija« obeh teh dveh komplementarnih participacijskih pravic sveta delavcev. Predlog je v celoti skladen z intencijo določbo 13. člena veljavnega ZVZD-1, ki se glasi: »Delodajalci in delavci oziroma njihovi predstavniki se morajo o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščati, skupno posvetovati ter soodločati v skladu s

tem zakonom in predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju.« Ta člen torej izrecno govori tudi o soodločanju delavskih predstavnikov na tem za delavce izjemno pomembnem področju, tako da je bilo zgoraj omenjeno črtanje pravice do soodločanja sveta delavcev s soglasjem iz ZSDU črtano povsem neupravičeno.

Pomembno novost v ureditvi pravice sveta delavcev do soodločanja v primerjavi s sedanjo prinaša tudi določba tretjega odstavka tega člena, ki se nanaša na še eno od pogostih anomalij iz prakse. Gre pa za primere, ko je - čeprav v družbi obstaja reprezentativni sindikat, s tem pa tudi pogoji za sklenitev t. i. podjetniške kolektivne pogodbe - tudi plačni sistem v družbi deloma ali v celoti urejen z »enostranskimi« splošnimi akti delodajalca, čeprav gre za eno tipičnih temeljnih pravic iz delovnega razmerja, ki se kot taka načeloma lahko ureja le s kolektivnimi pogodbami kot »dvostranskimi« pravnimi akti. Kar je tudi pravno-teoretično povsem nedopustno, teh primerov pa v praksi ni malo. Gre vsekakor za zelo hudo sistemsko anomalijo, katero pa lahko vsaj deloma ublaži predlagana rešitev, ki za takšne primere predvideva obvezno soglasje sveta delavcev k tovrstnim splošnim aktom delodajalca.

Ker gre pri vseh odločitvah, ki so po prvem odstavku tega člena predmet soodločanja sveta delavcev, kot že rečeno, za vprašanja, glede katerih obstaja najbolj neposreden in izrazito močan interes zaposlenih za njihovo primerno ureditev, mora biti v zvezi z njimi svetu delavcev seveda že po logiki stvari priznana tudi pravica, da lahko sprejem ustreznih odločitev o kateremkoli od teh vprašanj predlaga tudi na lastno iniciativo, torej ne čakajoč na morebitne tozadevne pobude delodajalca. To pravico določa četrti odstavek tega člena. Ta delodajalca zavezuje, da se mora do tovrstnih predlogov sveta delavcev opredeliti v roku 30 dni, če se v tem roku ne opredeli ali če predlog zavrne, pa ima svet delavcev pravico zahtevati, da o tem odloči arbitražna v interesnem sporu.

Glede na to, da gre, kot rečeno, za pomembne odločitve, je še posebej pomembno, da je svet delavcev za potrebe svojega kvalificiranega soodločanja o njej predhodno temeljito informiran in jo ima možnost vsestransko proučiti. Zato morajo biti predlogi odločitev iz prvega odstavka tega člena pisno obrazloženi, že pred formalno predložitvijo svetu delavcev v soglasje pa mora delodajalec o njih opraviti predhodno obveščanje sveta delavcev po določilih 90. člena tega zakona. Rok iz prvega odstavka 97. člena za odločitev sveta delavcev o njih torej začne teči šele od dneva formalne predložitve v soglasje, tj. po izvedbi predhodnega obveščanja.

K 96. členu

Novopredlagane rešitve v tem členu odpravljajo nekatere nedorečenosti in pravne vrzeli v veljavnem 96. členu ZSDU, ki ureja soglasje sveta delavcev k odločitvam, katerih posledica bo bistveno zmanjšanje ali povečanje števila zaposlenih.

1. Konkretna »vrsta« razlogov (ekonomski, organizacijski, tehnološki, strukturni ali podobni), zaradi katerih zakon v 96. členu določa obveznost pridobitve soglasja sveta delavcev v zvezi z odločitvijo, ki ima za posledico bistveno povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, je sama po sebi popolnoma irelevantna. Zato je sklicevanje veljavnega 96. člena ZSDU na konkretne odločitve iz 89. in 93. člena v tej določbi povsem neprimerno in v praksi povzroča le nepotrebne dileme, posebej še, ker je novi Zakon o delovnih razmerjih drugače uredil problematiko ugotavljanja in razreševanja presežnih delavcev v primerjavi z ureditvijo te problematike v času, ko je bil sprejet ZSDU (leta 1993). Iz teh razlogov je potrebna tudi predlagana sprememba prvega odstavka tega člena, ki na splošno govori o kakršnih koli organizacijskih in poslovnih odločitvah, ki imajo za posledico bistveno zmanjšanje ali povečanje števila delavcev.

2. Da bi svet delavcev lahko ocenil utemeljenost razlogov za predvidene spremembe obsega zaposlitev v družbi, mu mora biti predložen ustrezen strokovni elaborat z vsebinami, podrobneje opredeljenimi v prvem odstavku tega člena, ki je podlaga za takšno odločitev, v nasprotnem lahko svet delavcev sklene, da delodajalec nima utemeljitve za takšno odločitev. K tako pomembnim odločitvam, zlasti če gre za bistveno zmanjšanje in ne za morebitno povečanje števila zaposlenih, namreč svet delavcev (že zaradi odgovornosti do delavcev, katerih interese zastopa) kajpak ne more podajati svojega soglasja le »na zaupanje« (tj. zgolj na podlagi nekih posplošenih zatrjevanj delodajalca, da gre pač za - domnevno neizogibne - racionalizacije zaradi povečanja učinkovitosti delovnih in poslovnih procesov v družbi, ki da naj kot take sploh niti ne bi imele alternative), kajti v nasprotnem institut tega soglasja seveda popolnoma izgubi sleherni smisel in pomen. Prav to pa se v takšnih primerih od svetov delavcev običajno pričakuje in zahteva, kar pogosto vodi do nerešljivih situacij. Po eni strani svet delavcev za potrebe svoje kolikor mogoče odgovorne odločitve zahteva dodatne podatke, izračune, ocene in pojasnila, po drugi strani pa delodajalec to zavrača kot povsem nepotrebno in se namesto tega zatega k izvajanju pritiskov na svet delavcev po podaji takojšnjega soglasja. Kar seveda nima nobenega smisla. V izogib takšnim - bolj kot ne običajnim - situacijam, ki so posledica nedorečenosti veljavnega ZSDU v omenjenem smislu, je nujno že v samem zakonu natančneje opredeliti potrebno »minimalno« vsebino strokovnih podlag (elaborata), ki jih mora delodajalec priložiti svetu delavcev ob zahtevi za soglasje k predlagani odločitvi iz tega člena.

3. Veljavna določba drugega odstavka 96. člena zahteva, da mora predlog odločitve o zmanjšanju števila delavcev že vsebovati tudi »predlog programa o razreševanju presežnih delavcev«, kar pomeni, da zakon ne upošteva logičnega zaporedja posameznih faz postopka razreševanja presežkov in vloge sindikata v tem postopku skladno z določbami ZDR. Priprava in sprejem omenjenega programa je namreč zadnja faza tega postopka, torej posledica neke že sprejete organizacijske odločitve delodajalca, pri čemer ZDR v zvezi s programom predvideva le pristojnost sindikatov kot zastopnikov interesov zaposlenih pri delodajalcu. Vloga sveta delavcev pa naj bi bila po logiki stvari ključna predvsem pri sprejemanju konkretne organizacijske odločitve, ki bo imela za posledico presežke delavcev. S pripravo programa, ki po ZDR med drugim že vključuje tudi konkreten seznam presežnih delavcev, in z drugimi predpisanimi postopki je torej smiselno začeti šele, ko je svet delavcev že dal soglasje k omenjeni odločitvi, ki je podlaga za nadaljnje ukrepanje. Zato ni smiselno že ob sprejemanju te odločitve zahtevati od delodajalca, da hkrati predloži tudi že izdelan predlog konkretnega programa razreševanja presežkov, kajti v primeru, da svet delavcev utemeljeno zavrne svoje soglasje k odločitvi (zaradi neutemeljenosti razlogov za zmanjšanja števila zaposlenih), je lahko ta program povsem brezpredmeten.

Najprej je torej treba po predpisanem postopku (t.j. s soglasjem sveta delavcev) sprejeti temeljno odločitev, ki bo imela za posledico prenehanje potreb po večjem številu delavcev, šele nato pa začeti s pripravo programa za njihovo razreševanje. Za kvalificirano odločanje sveta delavcev o soglasju k odločitvi pa v tej fazi postopka (poleg ustreznega elaborata o razlogih za odločitev o zmanjšanju števila delavcev, na podlagi katerega lahko svet delavcev preverja utemeljenost teh razlogov) zadostuje le zagotovilo delodajalca, da bo kolikor mogoče omejil odpuščanje delavcev, in sicer v obliki ustreznega programa »ukrepov za preprečitev ali kar največjo omilitev prenehanja delovnega razmerja delavcev« v smislu 2. alineje 99. člena ZDR. Natančnejši program razreševanja presežnih delavcev z vsemi elementi, določenimi v omenjenem členu ZDR pa je potem lahko stvar nadaljnjih usklajevanj delodajalca s sindikati.

4. Predlagana določba tretjega odstavka tega člena jasneje opredeljuje »upravičene« razloge, zaradi katerih lahko svet delavcev utemeljeno zavrne soglasje. To je bodisi njegova obrazložena ocena, da bi bilo mogoče predvidene poslovne cilje doseči tudi brez oziroma z manjšim povečanjem ali zmanjšanjem števila zaposlenih od predvidenega, ali pa ocena, da bi predvideno zmanjšanje števila delavcev pomenilo nesprejemljivo povečano obremenitev preostalih delavcev. Zlasti to drugo je običajno tudi glavni problem taylorističnega zmanjševanja zaposlenih na račun ergonomsko nesprejemljive preobremenitve preostalih zaposlenih v aktualni organizacijski praksi, ki si zasluži posebno pozornost. Prav to je tudi posebej opravičljiv razlog, zaradi katerega je nujno tovrstne odločitve uvrstiti v kategorijo »soodločanja« sveta delavcev in svetu delavcev priznati zakonsko pravico, da zahteva ergonomsko preverjanje sprejemljivosti takšnih odločitev.

5. V primeru zavrnitve soglasja s strani sveta delavcev, seveda ne more biti prepuščeno delodajalcu samemu, da oceni ali je svet delavcev soglasje zavrnil »utemeljeno« ali ne, kajti sicer bo takšna zavrnitev v praksi seveda vedno okvalificirana kot brezpredmetna, delodajalec pa bo svojo odločitev izvršil ne glede na to zavrnitev. Utemeljenost takšne zavrnitve – če naj bi vse skupaj imelo neko pravno težo in smisel – torej lahko presoja le arbitražna po tem zakonu. Zato je v tem členu predvideno, da o tem »interesnem« sporu lahko delodajalec sproži arbitražni spor po samem zakonu, torej brez predhodne sklenitve arbitražnega sporazuma. Gre namreč za problematiko, o kateri je v interesu delodajalca nujno sprejeti takšno ali drugačno odločitev in je ni mogoče preprosto »umakniti z dnevnega reda«, kar je tudi razlog za omenjeno izjemo od splošnih pravil v zvezi s pristojnostjo arbitraže.

K 97. členu

1. Izkušnje iz prakse kažejo, da je zdaj veljavni rok, v katerem mora svet delavcev obravnavati in se opredeliti glede soglasja k predlaganim odločitvam iz 95. in 96. člena, tj. v osmih dneh od predložitve v soglasje (drugi odstavek 95. člena veljavnega ZSDU), absolutno prekratek za kvalificirano odločitev o tako zahtevnih vprašanjih. Zlasti še, ker se v ta rok všttevajo tudi dela prosti dnevi. Zato je v določbi prvega odstavka tega člena predlagan 15-dnevni rok, ki se zdi precej razumnejši.

2. Sedanja zakonska ureditev instituta soodločanja sveta delavcev s soglasjem pušča odprto dilemo o tem, kakšne so (razen morebitne prekrškovne odgovornosti delodajalca) pravne posledice, če delodajalec krši

- dolžnost predložitve predloga odločitve pred njenim sprejetjem v soglasje svetu delavcev,
- prepoved sprejetja nameravane odločitve, če je svet delavcev zavrnil soglasje.

Zato je v predlaganem novem drugem odstavku tega člena izrecno določeno, da je takšna odločitev nična, možni načini ukrepanja sveta delavcev pa so določeni v prenovljenem 98. členu.

3. Rešitev, po kateri se - če se svet delavcev kljub izrecnemu pisnemu predlogu delodajalca za izdajo soglasja k predlagani odločitvi do nje ne opredeli v roku iz prvega odstavka - šteje, da z njo soglaša, ostaja enaka kot v veljavnem ZSDU.

4. Prav tako sedanja zakonska ureditev ne rešuje v vprašanja, kakšna so možna ravnanja delodajalca v primeru zavrnitve zahtevanega soglasja s strani sveta delavcev. Določbo 97. člena je razumeti tako, da se z morebitno zavrnitvijo soglasja vse skupaj konča, in da vodstvo podjetja pač nima nobene možnosti za sprejem odločitve, ki se je svetu delavcev zdela sporna (pri tem pa seveda odpade morebitna zakonska določitev pristojnosti arbitraže, kajti gre za t. i. interesni spor, ki ga lahko arbitražna, če ni s tem

zakonom drugače določeno, rešuje le na podlagi poprejšnjega arbitražnega dogovora strank). Zato se v praksi zelo pogosto dogaja, da posloводства raje enostavno ignorirajo zakonsko dolžnost predložitve določenih odločitev v soglasje svetu delavcev, kot da tvegajo tovrstno »blokado«. To pa seveda ni sprejemljivo. Zato je treba z zakonom izrecno določiti tudi možne načine postopanja posloводства v primeru, ko svet delavcev zavrne soglasje (četrti odstavek tega člena), pri čemer je cilj omogočiti, da se v vsakem primeru lahko pride do takšne ali drugačne končne rešitve, ki bi bila obojestransko sprejemljiva. Predpogoj za to pa je, da je sklep sveta delavcev o zavrnitvi soglasja - kot to posebej zahteva prvi odstavek tega člena - obrazložen, kar pomeni, da so izrecno navedeni razlogi za zavrnitev, po možnosti pa tudi predlogi in pogoji, pod katerimi bi se svet delavcev s predlagano odločitvijo lahko strinjal in nanjo podal soglasje.

K 98. členu

Novopredlagani 98. člen je v primerjavi z veljavnim po ZSDU vsebinsko precej spremenjen in dopolnjen. Veljavni 98. člen ZSDU v svojem prvem odstavku ureja samo dva primera, v katerih ima svet delavcev možnost zadržanja odločitve delodajalca ob istočasni sprožitvi arbitražnega postopka (kot obliko »samopomoči«), in sicer, če delodajalec krši svoje obveznosti: a) glede obveščanja sveta delavcev po 89. in 90. členu ali b) glede izvedbe skupnega posvetovanja po določilih 91. in 92. člena. Ti dve možnosti sta vsebovani tudi v tretji in četrti alineji prvega odstavka novopredlaganega 98. člena, s tem da sta besedilno nekoliko preoblikovani in precizirani glede na nekatere spremembe v tem predlogu zakona. Hkrati pa je na podlagi ugotovljenih pravnih vrzeli v veljavni ureditvi in v povezavi z nekaterimi novostmi, ki jih prinaša ta predlog zakona, dodanih še nekaj drugih - bolj ali manj samoumevnih - primerov možne uporabe te oblike samopomoči, in sicer gre za primere, če delodajalec:

- predlogov odločitev iz prvega odstavka 95. in 96. člena tega zakona ni predložil v predhodno soglasje svetu delavcev, oziroma, če je v teh primerih sprejel odločitev kljub zavrnitvi soglasja s strani sveta delavcev;
- ne opusti začelih postopkov ali ne spremeni odločitev iz tretjega odstavka 67. člena tega zakona, škodljivih za člana sveta delavcev, v osmih dneh od podane zahteve sveta delavcev;
- delavcem in svetu delavcev ni omogočil aktivnega sodelovanja že v fazi priprave predloga nove ali spremenjene sistemizacije skladno z določbo drugega odstavka 94. člena tega zakona;
- sprejme odločitev, ki je v nasprotju s pisnimi dogovori, pogodbami ali sporazumi iz prvega odstavka 6. člena tega zakona.

Še posebej velika pomanjkljivost sedanje ureditve je, da ne omogoča tovrstne »samopomoči« svetu delavcev, kadar posloводство ignorira dolžnost predložitve določenih odločitev v soglasje (95. in 96. člen), ali kadar sprejme odločitev kljub izrecni zavrnitvi soglasja sveta delavcev. Teh primerov v praksi ni malo, zaradi česar je potrebno ta problem v zakonu učinkovito rešiti. V povezavi s tem je med drugim predlagano tudi, da se takšne odločitve po samem zakonu štejejo za nične, pristojnost za ugotavljanje ničnosti pa je - skladno s splošnim načelom, da spore med svetom delavcev in delodajalcem v zvezi z uresničevanjem tega zakona razrešuje arbitražna - dana arbitraži (tretji odstavek 97. člena). Po novem naj bi torej imel svet delavcev v teh primerih možnost zadržanja konkretne odločitve delodajalca, obenem pa hkrati sprožitve tudi arbitražnega postopka za ugotovitev njene ničnosti, pri čemer je arbitražna skladno s tretjim odstavkom tega člena pristojna tudi za vzpostavitev prejšnjega stanja, če je bila odločitev morda medtem že izvršena. Kar se zdi edina možna učinkovita rešitev obravnavanega problema, brez tega pa je lahko institut obveznega soglasja praktično brezpredmeten.

K 99. členu

Že v obrazložitvi k prejšnjemu členu omenjeno načelo arbitražnega reševanja sporov med svetom delavcev in delodajalcem v zvezi z uresničevanjem tega zakona, ki ga je uveljavil že ZSDU iz leta 1993, pogojeno pa je z izrazito asociativno naravo soupravljalskih razmerij, se ohranja tudi v tem predlogu zakona.

Zaradi preciznejše opredelitve pristojnosti arbitraž po tem zakonu pa je treba ustrezno razmejiti interesne in pravne »soupravljalške« spore. Načeloma je namreč (po Zakonu o arbitraži) arbitražno reševanje sporov na splošno, torej če ni s posebnim zakonom določeno drugače, pogojeno s predhodno sklenitvijo arbitražnega sporazuma med strankama. Zato je v tem členu predvideno, da pravne spore glede uresničevanja določb tega zakona obvezno rešuje arbitraž, interesne pa le, če je to v tem zakonu izjemoma posebej določeno (npr. osmi odst. 5. člena; četrti odst. 95. člena; tretji odst. 96. člena), ali če je med delodajalcem in svetom delavcev glede tega sklenjen poseben arbitražni sporazum.

Splošna dopustnost reševanja tudi interesnih sporov med svetom delavcev in delodajalcem prek arbitraže bi seveda lahko v celoti izničila temeljni smisel in namen tega zakona, katerega intencija je spodbuditi predvsem medsebojno usklajevanje interesov s ciljem zagotovitve »interesno ravnotežnega upravljanja« po načelih družbene odgovornosti podjetij. Čim je omogočeno, da lahko ena stranka izsili svoj interes po pravni poti, pa potreba po usklajevanju odpade. Zato je reševanje »interesnih« sporov lahko neposredno z zakonom dopuščeno le, kadar takšna ali drugačna odločitev, ki je predmet soupravljanja, že po naravi stvari »mora« biti sprejeta, ker bi v nasprotnem lahko prišlo do škodljivih blokad v poslovanju ali v delovanju sveta delavcev. Vse interesne odločitve, ki so predmet soupravljanja, pa seveda še zdaleč niso takšne »nujne« narave.

Novost, ki jo v zvezi z reševanjem nastalih sporov iz tega zakona ponuja določba tretjega odstavka tega člena, pa je možnost, da se svet delavcev delodajalec dogovorita tudi za predhodno posredovanje inšpektorja za delo v sporu ob smiselni uporabi določil 216. člena ZDR-1. Kar je lahko vsekakor dobrodošla dodatna opcija za sporazumno reševanje sporov brez formalnih pravnih postopkov.

K 100. členu

V tem členu se na splošno določa sestava arbitražnih senatov za reševanje soupravljalških sporov. Vsaka stranka imenuje (praviloma po enega) arbitra, ta dva pa imenujeta predsednika senata.

Glede postopka pred arbitražo in drugih vprašanj, ki niso posebej določena s tem zakonom, se predlagana določba sklicuje na uporabo določb zakona, ki ureja arbitraže (ZArbit iz leta 2008), kar bistveno razbremenjuje sedanjo vsebino tega poglavja veljavnega ZSDU.

K 101. členu

V primeru stalnih arbitraž bi bilo vsekakor smiselno, da se stranki sporazumeta in (poleg vsak svoje liste možnih arbitrov) vnaprej določita tudi posebno listo strokovnjakov, ki se jima zdijo primerni in sprejemljivi kot možni nevtralni predsedniki arbitraže. S tem bi odpadle številne težave, ki so zdaj povezane s konstituiranjem tovrstnih arbitraž in zagotavljanjem njihove dejanske »nevtralnosti« glede na veljavno določbo 2. odst. 102. člena veljavnega ZSDU. Po tej določbi je namreč predsednik

arbitraže lahko določen le z ene ali druge liste, torej z delodajalske ali delojemalske. To pa pomeni, da predsednik ni nevtralen, ampak je »predstavnik« bodisi delojemalcev bodisi delodajalcev.

S predlagano rešitvijo se torej predvideva sestava arbitražnih senatov, ki bi bila smiselno podobna kot je sestava senatov delovnih sodišč (sodnik kot predsednik senata in sodnika porotnika z list delodajalcev in delojemalcev). To bi vsekakor lahko bistveno pripomoglo tudi k višji strokovnosti in kakovosti odločanja arbitraž, ki je zdaj pogosto zelo vprašljiva. Zato se podoben način oblikovanja ustreznih list arbitrov in sestave arbitražnih senatov predvideva tudi v zvezi s predlagano stalno (institucionalno) arbitražo pri MDDSZ v naslednjem členu.

K 102. členu

Zagotovitev učinkovitega arbitražnega reševanja sporov iz tega zakona kot primarnega načina reševanja tovrstnih (zlasti pravnih) sporov je eden temeljnih predpogojev za učinkovito uresničevanje tega zakona, vendar v praksi za zdaj deluje nezadovoljivo. Velik del krivde za takšno stanje leži prav na pomanjkljivi ureditvi in slabem delovanju sedanjih, t. i. priložnostnih arbitraž (opomba: stalne arbitraže znotraj posameznih podjetij so redkost, ker so vezane na dogovor med svetom delavcev in delodajalcem), ki so se v dosednji praksi izkazale kot skrajno neučinkovite. Te arbitraže se v roku 30 dni (opomba: skladno s 23. členom ZDSS-1 ima predlagatelj po poteku tega roka pravico, če arbitražno reševanje kot oblika »mirnega reševanja sporov« ni bilo uspešno, spor sprožiti pred delovnim sodiščem) običajno ne uspejo niti konstituirati, če pa jim to vendarle uspe, naletijo na vrsto drugih odprtih organizacijsko - tehničnih vprašanj, kot na primer:

- ali so sploh pristojni za reševanje spora, če med strankama ni bil sklenjen poprejšnji arbitražni dogovor (del aktualne prakse Višjega delovnega in socialnega sodišča namreč stoji na stališču, da priložnostne arbitraže po tem zakonu lahko začnejo z delom le pod tem pogojem, tako da razpolagamo tudi že s sodbami omenjenega sodišča, ki so iz teh razlogov onemogočile nadaljnje delovanje arbitraže),
- kdo in kako je dolžan obvestiti arbitre o njihovem imenovanju;
- kateri od arbitrov in v kakšnem roku je dolžan prevzeti iniciativo, da pride do imenovanja predsednika arbitražnega senata,
- kdo je dolžan zagotavljati administrativne, prostorske in druge pogoje za njihovo delo (institucionalna podpora),
- kdo pokriva stroške postopka in na kakšen način,
- kje se vodi arhiv in evidenca arbitražnih spisov,
- kako zagotoviti ustrezno strokovno pomoč in odgovorno angažiranje arbitrov,
- na kakšen način zagotoviti, da bo postopek pred arbitražo hiter, kar je eden od smislov arbitražnega reševanja sporov v primerjavi s sodnimi postopki itd..

Tako so znani primeri, ko arbitražni postopki v praksi trajajo leto ali še precej več (tako da njihova odločitev medtem pogosto postane za stranke že brezpredmetna), oziroma postopki sploh niso, čeprav veljavno začeti, nikoli dokončani, kar seveda nima nobenega smisla.

Skratka, dosedanja praksa kaže, da t. i. priložnostne (ad hoc) arbitraže, kakršne predvideva ZSDU zdaj, zaradi vrste razlogov ne zagotavljajo učinkovitega reševanja soupravljalnih sporov, ki bi zagotavljalo tudi potrebno učinkovitost zakona kot celote.

Iz teh razlogov je za povečanje učinkovitosti tega zakona v praksi skorajda nujno z zakonom bodisi ukiniti obveznost arbitražnega reševanja obravnavanih sporov in glede tega uveljaviti pristojnost sodišč bodisi v ta namen oblikovati stalno oziroma t. i. institucionalno arbitražo, ki bi delovala pri MDDSZ (lahko pa tudi pri Ekonomsko

socialnem svetu ali kaki drugi podobni instituciji). Ker pa ima arbitražni način reševanja sporov vsekakor svoje močne teoretične osnove v sami (sodelovalni) naravi soupravljaljskih razmerij in ga zato ne bi kazalo ukinjati, se kot edina smiselna in ustrezno učinkovita rešitev ponuja ustanovitev omenjene stalne oziroma institucionalne arbitraže. Samo na ta način bi bilo, upoštevaje zgoraj povedano, mogoče v praksi zagotoviti zares odgovorno, ažurno in kakovostno reševanje soupravljaljskih sporov.

Kot je bilo povedano že v obrazložitvi k prejšnjemu členu, je tudi v zvezi z oblikovanjem list arbitrov in sestavo arbitražnih senatov predlagan princip nevtralnih predsednikov teh senatov.

K 103. členu

Postopek razreševanja soupravljaljskih sporov mora biti hiter, v nasprotnem pa glede na vsebino in naravo teh sporov v mnogih primerih sčasoma lahko postane bodisi sploh brezpredmeten (npr. če je kršena pravica sveta delavcev do skupnega posvetovanja, denimo, v prevzemnih postopkih, v zvezi s statusnimi spremembami, spremembo sistema upravljanja družbe, sistemizacijo ipd., naknadna vzpostavitev prejšnjega stanja pa je, potem ko so določene odločitve že izvršene, objektivno neizvedljiva) bodisi lahko zelo škodljivo vpliva na poslovanje družbe (npr. zavlačevanje z nujnim reševanjem problematike presežnih delavcev ipd.). Iz teh razlogov je treba v tem zakonu opredeliti nekatera specifična postopkovna pravila v primerjavi z Zakonom o arbitraži (ZArbit), ki zagotavljajo upoštevanje tega načela. Zlasti pomembno je seveda zagotoviti hitro »konstituiranje« arbitražnega senata, ki mora čim prej začeti z delom. Poleg tega pa je treba v skladu s tistim, kar je bilo povedano že ob analizi dosedanjih slabosti pri delovanju arbitraž v obrazložitvi k prejšnjemu členu, nujno omejiti možen čas trajanja tovrstnih postopkov, v primeru njihove neuspešnosti pa omogočiti sodno reševanje konkretnih sporov. Pri tem je kot izhodišče med drugim upoštevana tudi določba 23. člena ZDSS-1, ki poskus »mirne rešitve spora« (opomba: načeloma pravna teorija med oblike mirnega reševanja sporov uvršča tudi arbitraže, čeprav je v delu sodne prakse zaslediti tudi drugačno stališče) določa kot procesno predpostavko za morebiten kolektivni delovni spor pred sodiščem in po kateri se šteje, da je ta procesna predpostavka izpolnjena, če je bil postopek za mirno rešitev spora predhodno začel, pa ni bil uspešno končan v 30 dneh.

K 104. in 105. členu

Predlagani novi 104. člen določa še nekatere nujne določbe o arbitražni odločbi in določitvi pristojnega sodišča, pri čemer so upoštevane določbe ZArbit iz leta 2008, ki v prvotnem ZSDU še niso bile upoštevane. Posebej pa je treba opozoriti na novo določbo 105. člena, ki izrecno ureja vprašanje stroškov arbitražnih in sodnih postopkov v sporih, ki izvirajo iz tega zakona. Splošna pravila pravnega postopka, na katera se v zvezi s tem opirajo sedanje (zlasti sodne) odločbe, so namreč v tem pogledu neuporabna, kajti sveti delavcev (ali pa volilne komisije, ki so sicer pogosto »nasprotni udeležene« v raznih sporih) seveda nimajo lastnih sredstev za kritje tovrstnih stroškov v primeru neuspeha v postopku, njihova prevalitev na člane teh organov pa je kajpak nedopustna. Vsa sredstva za delovanje delavskopredstavnih organov po tem zakonu je dolžan zagotavljati delodajalec. V izogib nadaljnjemu izdajanju raznih nesmiselnih in objektivno neizvršljivih sodnih in arbitražnih odločb o stroških postopka, ki naj bi jih nosili sveti delavcev in volilne komisije, čemur smo nemalokrat priča sedaj, je treba torej to vprašanje v zakonu urediti posebej. Stroški neodvisne zunanje pravne pomoči (praviloma odvetnikov), ki jo svet delavcev v takšnih postopkih seveda nujno potrebuje, pri tem ne smejo »zajedati« odobrenih sredstev za redno delo sveta delavcev po 65. členu, kajti v nasprotnem bi to predstavljalo resno oviro za učinkovito

pravno varstvo pravic svetov delavcev po tem zakonu in bi v veliki meri, če ne povsem, izničilo smisel določitve pravice do tovrstnega varstva.

K 106. členu

Vzpostavitev in ažurno vodenje ustrezne centralne evidence o delujočih svetih delavcev in delavskih predstavnikov v organih družb v Sloveniji je bila predlagana že v raziskavi »Analiza izvajanja zakona o soupravljanju delavcev« (avtorji: B. Kavčič in drugi, ITEO), ki je bila po naročilu Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve opravljena leta 1996. Takšna evidenca bi bila vsekakor izjemno koristna in uporabna za številne namene, zlasti pa za potrebe statistike in znanstvenih raziskav, spremljanja stanja na področju razvoja sistema delavske participacije in načrtovanja ustreznih ukrepov, lažjega vključevanja vseh svetov delavcev v različne organizirane konkretne izobraževalne ter druge, izboljševanju njihovega delovanja namenjene aktivnosti na ravni države in podobno. Poleg tega je dejstvo, da imajo sveti delavcev že zdaj po zakonu pomembne pristojnosti v procesih sprejemanja poslovnih odločitev v gospodarskih družbah (npr. soodločanje v obliki soglasja, brez katerega določen sklep pristojnega organa družbe ne more biti sprejet; pravica zadržanja odločitve delodajalca v določenih primerih, ipd.), kar jih približuje statusu organov upravljanja družb (člani NS in UO), za katere velja sistem vpisa v sodni register.

K 107. in 108. členu

Številne analize in empirične raziskave uresničevanja ZSDU, ki so bile doslej opravljene v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije, kažejo, da pogosto slišana ocena, po kateri je ZSDU v tem trenutku eden v praksi najbolj grobo, hkrati pa skoraj povsem nesankcionirano kršenih zakonov v Sloveniji, nikakor ni pretirana. Vse to pa je posledica ene njegovih ključnih pomanjkljivosti, to je dejstva, da vsebuje ogromno število t. i. nepopolnih norm oziroma norm brez sankcije. Spričo tega so tudi številne na videz povsem kogentne norme v praksi v bistvu bolj ali manj le »priporočila dobrih praks«, celoten zakon pa bolj nekakšna »resolucija o dobrih namenih« kot pa zakon v pravem pomenu besede. Brez sankcij, ki spremljajo njegove zapovedi, torej ta zakon v praksi ne more biti učinkovit, pri čemer so seveda bolj ali manj nemočne tudi inšpekcije dela.

Če torej kazenske določbe ZSDU opredeljujejo kot prekršek le kršitve nekaterih (in to celo niti ne najbolj pomembnih) določb tega zakona, je tudi nemogoče zagotoviti učinkovit inšpekcijski nadzor nad njegovim izvajanjem. Zato je predlog novega 107. člena zasnovan tako, da vsako kogentno normo tega zakona spremlja tudi sankcija za prekršek. V osnovi je torej v tem členu določenih bistveno več prekrškov kot v veljavnem ZSDU. Dodatno pa so nekatere še posebej hude kršitve zakona iz tega člena izločene v nov 108. člen, pri čemer je zanje predvidena tudi bistveno višja globa. Samo na tak način je namreč mogoče iz tega zakona narediti pravno zares učinkovit predpis in zagotoviti uresničevanje njegovega temeljnega smisla in namena. Upoštevano pa je tudi bolj ali manj enotno mnenje iz dosedanjih razprav, da so v veljavnem ZSDU predpisane globe za prekrške (že) prenizke, da bi kot take lahko imele želene preventivne učinke.

K 109. členu

Ta člen določa pristojnost za izvajanje nadzora nad tem zakonom, in sicer bo pristojni organ Inšpektorat Republike Slovenije za delo.

K 110. do 113. členu

V teh členih so vsebovane prehodne in končne določbe zakona, s katerimi so določeni:

- rok za izdajo odloka ministra, pristojnega za delo, o ustanovitvi stalne arbitraže iz 102. člena in odloka o vsebini in načinu vodenja evidenc iz 106. člena tega zakona;
- prenehanje veljavnosti ZSDU (Uradni list RS, št. 42/1993, 61/2000 in 45-1979/2008);
- takojšen začetek uporabe določbe o petletnem mandatu svetov članov sveta delavcev (tudi) za vse svete delavcev, ki jim z dnem uveljavitve tega zakona še ni potekel - dosedanji štiriletni - mandat;
- dolžnost ministrstva, pristojnega za delo za pripravo analize tujih izkušenj s t. i. socialnimi volitvami (tj. sočasno izvedbo volitev v vseh podjetjih na vsakih pet let) ter možnosti za njihovo uvedbo tudi v Sloveniji;
- običajen *vacatio legis*, ki kot začetek veljavnosti tega zakona določa petnajsti dan po njegovi objavi v Uradnem listu RS.

Morda v tej zvezi posebej le kratka utemeljitev določbe novega drugega odstavka 112. člena, ki zavezuje ministrstvo, pristojno za delo, k pripravi analize o možnostih za uvedbo t. i. socialnih volitev, ki so z nekaterimi različnimi izvedbenimi specifikami sicer uveljavljene v nekaterih evropskih državah (npr. Belgija, Nizozemska, Francija), tudi v Sloveniji. Ključna značilnost socialnih volitev je, da se te volitve vsakih pet let izvajajo sočasno v vseh podjetjih, običajno na isti dan ali v okviru določenega krajšega časovnega obdobja, ki ga določi ministrstvo za delo. Velika prednost takšnih volitev je poleg ostalega predvsem njihov izjemno pozitiven »promocijski učinek« v smislu splošne pozornosti in s tem tudi večje prepoznavnosti, ki jo na ta način dobivata sama ideja in (sicer tudi empirično znanstveno dokazan) ekonomski ter socialni pomen delavskega soupravljanja v celotni državi, kakršnega je - vsaj v enaki meri - sicer težko oziroma skoraj nemogoče doseči s kakršnimikoli morebitnimi drugimi načrtnimi tonamenskimi ukrepi. Poleg tega izkušnje kažejo, da imajo takšne volitve pozitiven vpliv tudi na samo volivno udeležbo. Ko se namreč volitve izvajajo na en dan, posebej seveda še v primerih, če je to (tako kot npr. v Belgiji) z zakonom določen dela prost dan, je vsekakor večja verjetnost, da se bodo delavci aktivno vključili in sodelovali. Iz teh razlogov bi bilo vsekakor zelo priporočljivo, da se v Sloveniji res temeljito prouči možnost za uveljavitev te rešitve glede volitev svetov delavcev, kar je tudi namen predlagane določbe. Brez izrecne zakonske zaveze ministrstvu za delo pa tega seveda v realnosti ni mogoče pričakovati, vsaj ne v doglednem roku.