ŠCID - ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO
ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE
Bavdkova 50, 4000 Kranj
Tel.: (04) 231 44 70
E-mail: info@delavska-participacija.com
www.delavska-participacija.com

Datum: 15. 7. 2025

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
g. Luka Mesec, minister
Štukljeva cesta 44
1000 Ljubljana

Zadeva: Predlog nujnih sprememb in dopolnitev Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju

Spoštovani g. minister!

Izhajajoč iz dogovora na sestanku z vami dne 18. 6. 2025, vam pošiljamo predlog nujnih sprememb Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju. ZSDU) z obrazložitvami. Namen tega predloga je doseči vsaj minimalno posodobitev in dopolnitev obstoječega zakona na način, ki bo:

- zagotovil uresničitev dveh ustavnih odločb ter s tem odpravil protiustavno pravno praznino glede soupravljanja v zavodih,
- poenostavil in olajšal ustanavljanje ter delovanje svetov delavcev v Sloveniji, s prilagoditvijo pravil za volitve in trajanje mandata ter jasnejšo ureditvijo njihovega financiranja,
- zagotovil izvolitev delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu,
- dopolnil pravni okvir za delovanje delavskih predstavnikov v poslovodnih in nadzornih organih,
- omogočil vzpostavitev svetov delavcev tudi v povezanih družbah, kjer doslej ni bilo ustrezne pravne rešitve,
- zagotovil resornim institucijam spremljanje učinkovitosti zakona v praksi, z vzpostavitvijo registra svetov delavcev,
- omogočil bolj učinkovito reševanje sporov preko ustanovitve stalne arbitraže,
- vzpostavil učinkovite kaznovalne mehanizme, ki bodo zagotovili spoštovanje pravic svetov delavcev in posledično večjo pravno varnost zaposlenih.

Pri tem izpostavljamo, da ta predlog sedanjih participacijskih pravic delavcev ne razširja. Predlagane spremembe so usmerjene izključno v zagotavljanje njihovega učinkovitejšega uresničevanja v praksi.

S tem bo zakon bolj funkcionalno podpiral temeljno ustavno in evropsko načelo participacije delavcev pri upravljanju ter prispeval k boljšemu upravljanju podjetij in zavodov, večjemu zaupanju med delodajalci in zaposlenimi ter dolgoročni stabilnosti gospodarskega in družbenega okolja.

Obrazložitev predlaganih sprememb podajamo v nadaljevanju, kot sledi:

1. Uresničitev dveh ustavnih odločb: zakonska ureditev soupravljanja v zavodih

Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS št. 33/91 in spremembe) v svojem 75. členu jasno določa, da imajo delavci pravico sodelovati pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih, pri čemer način in pogoje njihove participacije določa zakon.[1] Ustavodajalec je s tem vzpostavil temeljno ustavno podlago za vzpostavitev demokratičnih razmerij v organizacijah ne glede na njihovo pravno-organizacijsko obliko ali naravo dejavnosti. Medtem ko je bila ta ustavna pravica za delavce v gospodarskih družbah realizirana že leta 1993 s sprejetjem Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Uradni list RS št. 42/93 in spremembe), pa za zaposlene v zavodih vse do danes ni bila vzpostavljena ustrezna zakonska ureditev, ki bi to ustavno zagotovljeno pravico konkretizirala.

Ustavno sodišče RS je v svoji odločbi št. U-I-104/92[2] z dne 7. 7. 1994 in odločbi št. U-I-160/03-8[3] z dne 19. 5. 2005 nedvoumno ugotovilo, da opustitev zakonskega urejanja soupravljanja delavcev v zavodih pomeni protiustavno stanje ter naložilo zakonodajalcu odpravo te protiustavnosti. Kljub jasni zahtevi Ustavnega sodišča RS zakonodajalec do danes ni pristopil k celovitemu normativnemu urejanju tega vprašanja, kar ogroža načelo pravne države in zlasti varstvo ustavnih pravic zaposlenih.

V luči navedenega predlagana novela ZSDU zasleduje cilje, ki so ustavnopravno nujni. **Predlagano je, da se institut soupravljanja delavcev v zavodih za začetek uredi na način smiselne uporabe obstoječih določb ZSDU**, ki že desetletja predstavljajo normativni okvir za uresničevanje participacijskih pravic delavcev v gospodarskih družbah. Tak pristop je glede na sedanje razmere najprimernejša – pravzaprav edina – pot, ki omogoča takojšnjo in sistemsko odpravo ugotovljenega protiustavnega stanja.

Izkušnje iz dosedanje prakse kažejo, da je tak model ne samo izvedljiv, temveč lahko celo nadvse uspešen. Poseben primer tega predstavlja delovanje sveta delavcev v Javnem zavodu RTV Slovenija, kjer zakon o RTV Slovenija odkazuje prav na smiselno uporabo določb ZSDU. Svet delavcev v tem zavodu že vrsto let uspešno in operativno deluje ter je v slovenskem prostoru pogosto izpostavljen kot zgled dobre prakse sodelovanja delavcev pri upravljanju.

Prav zaradi teh pozitivnih izkušenj se kot najustreznejša in najhitrejša kaže rešitev, da se za potrebe zavodov v tej fazi ne oblikuje posebnega zakona, temveč da se s smiselno uporabo ZSDU vzpostavi enoten standard za uresničevanje participacijskih pravic zaposlenih tudi v zavodih. Specifičnosti posameznih dejavnosti oziroma zavodov pa se lahko na tem temelju naknadno normativno uredijo bodisi v posebnih področnih zakonih, statutarnih aktih zavodov ali v obliki t. i. participacijskih dogovorov med sveti delavcev in organi vodenja. Tak modularen

[1] Besedilo 75. člena Ustave RS se glasi: »Delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon.«
[2] Dostopno na https://www.us-rs.si/assets/Odlus/sl/U-I-104_92/UI10492UI12592.pdf
[3] Dostopno na https://www.us-rs.si/sl/zadeve-in-odlocitve/odlocitve/u-i-16003

pristop omogoča prožnost ter kasnejše nadgrajevanje in prilagajanje ureditve dejanskim potrebam in specifikam posameznih dejavnosti.

V tem okviru je smisel in pomen vključevanja delavcev v upravljanje zavodov povsem primerljiv z namenom, ki ga sodelovanje delavcev zasleduje v gospodarskih družbah. Angažirana participacija zaposlenih praviloma prispeva k višji stopnji delovne motivacije, krepitvi pripadnosti organizaciji in bolj optimalnemu izkoristku človeških potencialov, kar se odraža v kakovostnejšem in učinkovitejšem poslovanju, ne glede na to, ali organizacija deluje na trgu ali izvaja nepridobitne dejavnosti.[4] Zato ni mogoče razbrati utemeljenih razlogov, ki bi narekovali bistveno drugačno sistemsko ureditev sodelovanja delavcev pri upravljanju v zavodih kot jo poznamo pri gospodarskih subjektih.

Predlagani pristop tako ni zgolj pravno nujen zaradi odprave ugotovljene protiustavnosti, temveč je tudi strokovno utemeljen in ekonomsko racionalen. Obenem pa zagotavlja robustno pravno osnovo za kasnejše razvojno naravnane prilagoditve, bodisi s spremembami in dopolnitvami ZSDU bodisi s sprejemom morebitnega posebnega zakona, če bi to pokazala prihodnja praksa.

2. Modernizacija volitev svetov delavcev in podaljšanje mandata v utemeljenih primerih

ZSDU v 42. členu določa, da so volitve sveta delavcev veljavne, če se jih udeleži več kot polovica delavcev, ki imajo pravico voliti.[5] Tako določen kvorum za veljavnost volitev je v praksi pogosto težko dosegljiv, saj volitve sveta delavcev niso veljavne, če na volišče ne pride več kot 50 % vseh zaposlenih z volilno pravico. O smiselnosti tako visokega kvoruma se sprašuje tudi teorija (glej npr Bohinc 2013).[6] Problem pri izvajanju zakona pa predstavlja tudi dejstvo, da ZSDU nikjer ne določa kvoruma za veljavnost zbora delavcev, na katerem se le-ti odločijo za izvedbo volitev sveta delavcev. Namreč, nekateri delodajalci zbore delavcev z manj kot polovično udeležbo smatrajo za nesklepčne. Posledično v praksi pogosto prihaja do neizvoljenih svetov delavcev tudi v podjetjih, kjer delavci izkazujejo interes za delavsko soupravljanje.

Zato predlagamo takšno (novelirano) zakonsko ureditev, ki bo omogočila večjo participacijo delavcev in nemoteno konstituiranje svetov delavcev: tretjinski kvorum za veljavnost volitev sveta delavcev; izrecen zapis da se za veljavnost zbora delavcev ne zahteva nikakršnega kvoruma; petletni mandat sveta delavcev; možnost tudi elektronskih volitev (poleg »klasičnih«); podaljšanje mandata svetom delavcev v utemeljenih primerih (izredne razmere v času naravnih katastrof, epidemij in podobno) ter nadaljevanja mandata sveta delavcev tudi v primeru razdelitev in oddelitev.

---

[4] Več o pozitivnih učinkih delavske participacije glej v FitzRoy, F., Kraft, K. 2005. Co-determination, Efficiency and Productivity, v: British Journal of Industrial Relations 43 (2), str. 233–247; Franca, V. 2019. V središču evropskih raziskav tudi demokracija na delovnem mestu, v: Ekonomska demokracija št 3 (junij 2019), str. 5–7; Zirnstein, E. 2024. Nekaj razlogov za dodatno krepitev soupravljanja in nujno »modernizacijo« ZSDU. Ekonomska demokracija 28(3): 17-20; Zirnstein, E. 2024. Trajna privlačnost demokracije na delovnem mestu. Ekonomska demokracija 28 (2): 6-10.

[5] Citiramo: »Volitve so veljavne, če se jih je udeležila več kot polovica delavcev z aktivno volilno pravico. Če se je volitev udeležila polovica ali manj kot polovica delavcev, je mogoče nove volitve izvesti šele po šestih mesecih.«

[6] Bohinc, R. 2013. Sodelovanje delavcev pri upravljanju– razlaga in uporaba pravnih pravil v praksi. Ekonomska demokracija 17 (3), str.3. Dostopno na: https://www.delavska-participacija.com/priloge/399-976573.pdf

Utemeljitev spremembe kvoruma za veljavnost volitev sveta delavcev ter za veljavnost sklepov zbora delavcev

Določitev kvoruma (minimalne udeležbe) je v pravnih režimih, ki urejajo kolektivno odločanje, namenjena temu, da zagotovi, da ima svet delavcev legitimno podporo večine zaposlenih. Kvorum torej deluje kot varovalo, da svet delavcev ne bi bil izvoljen z zanemarljivo podporo, ki bi lahko odražala zgolj ožjo interesno skupino, in da ima ustrezno legitimiteto za zastopanje delavcev pri upravljanju družbe. Vendar praksa v Sloveniji kaže, da tako visoko postavljen kvorum (več kot 50 % delavcev z aktivno volilno pravico) pogosto predstavlja oviro za ustanovitev sveta delavcev, zlasti v podjetjih, kjer je participacijska kultura šibkejša. Prav tako predstavlja oviro v podjetjih, kjer so delavci razpršeni po lokacijah ali kjer obstaja visoka fluktuacija zaposlenih. Posledično številna podjetja ostanejo brez sveta delavcev zgolj zaradi formalnih ovir pri doseganju kvoruma, kljub siceršnjemu interesu delavcev za soupravljanje. S prilagoditvijo tega praga bi se v praksi olajšalo ustanavljanje svetov delavcev in okrepilo uresničevanje ustavne pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju.

Po drugi strani pa je predpisovanje kvoruma za veljavnost zbora delavcev nesmiselno. Zbor delavcev je institut neposredne participacije zaposlenih, ki služi kot posvetovalno, informacijsko in diskusijsko telo. Njegova primarna funkcija je omogočiti odprto izmenjavo mnenj med delavci ter med delavci in delodajalcem o vprašanjih, ki zadevajo delovno okolje, organizacijo dela, ekonomske in socialne pravice zaposlenih ter splošno klimo v delovni skupnosti. Tako ima zbor delavcev predvsem naravo foruma za izražanje stališč in pobud, ne pa odločilnega organa, ki bi sprejemal pravno zavezujoče odločitve. Zato z vidika pravne varnosti in funkcionalnosti ni utemeljene potrebe, da bi bila veljavnost delovanja zbora delavcev strogo vezana na doseganje vnaprej določenega kvoruma prisotnih delavcev.

Postavljanje kvoruma za veljavnost zbora delavcev v praksi pogosto vodi do oteženega izvajanja temeljne participacijske pravice zaposlenih, saj se zaradi različnih oblik delovnih režimov (izmene, teren, delno zaposleni ipd.) pogosto zgodi, da na zboru ne sodeluje dovolj zaposlenih, da bi dosegli zakonski prag. Poleg tega lahko pasivnost ali celo namerno neudeležbo nekaterih zaposlenih delodajalci ali druge interesne skupine uporabijo kot orodje za blokado delovanja zbora, kar je v popolnem nasprotju z načelom spodbujanja delavske participacije. Na ta način lahko kvorum za veljavnost sklepov zbora delavcev namesto zagotavljanja legitimnosti delovanja postane mehanizem, ki participacijo omejuje ali celo onemogoča. Drugače je pri volitvah sveta delavcev, kjer je kvorum nujen, saj se na ta način zagotavlja legitimnost in reprezentativnost izvoljenega organa. Volitve namreč vodijo v oblikovanje telesa, ki ima formalno pristojnost za zastopanje interesov delavcev v postopkih soupravljanja, zato mora biti zagotovljena ustrezna udeležba.

Zato je smiselno in dovolj, da zakon ohranja, vendar ustrezno prilagodi (določi tretjinski) kvorum za veljavnost volitev sveta delavcev, kjer je reprezentativnost ključna, medtem ko pri zboru delavcev, ki je prvenstveno diskusijski in informacijski organ, taka zahteva ni utemeljena.

Pregled primerjalno-pravnih ureditev pokaže, da tako visokega kvoruma za veljavnost volitev zbora delavcev, kot ga določa ZSDU, ne pozna nobena od evropskih držav. Nemški zakon Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG),[7] po katerem se je slovenski zakonodajalec delno

[7] Angleški prevod dostopen na https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html#p0012

zgledoval pri pripravi ZSDU, kvoruma sploh ne predpisuje. Pri volitvah sveta delavcev nekoliko podrobneje določa zgolj postopek imenovanja volilnega organa (glej člene 16 do 17a). To velja tudi za Avstrijo, ki prav tako ne predpisuje nobenega kvoruma za veljavnost volitev (glej avstrijski Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)[8] in Odlok o volitvah v svet delavcev iz leta 1974 s spremembami (BRWO 1974, objavljen v Zvezni uradni list št. 319/1974).[9] Pregleda zakonodaje za države, kjer je svet delavcev obvezen, nima smisla podajati (npr Nizozemska, Belgija).

Med državami, ki določajo kvorum za veljavnost volitev sveta delavcev, je nam najbližja Hrvaška. V njihovem Pravilniku o postopku volitev svetov delavcev[10] (hr: Pravilnik o postupku izbora radničkog vijeća) je v 17. členu določeno, da so volitve sveta delavcev veljavne, če se je volitev udeležila vsaj ena tretjina delavcev, ki lahko glasujejo.[11] Ta določba predstavlja zgled tudi za predlagano ureditev.

Utemeljitev podaljšanja mandata svetom delavcev na 5 let in podaljšanja mandata v primeru izrednih razmer

V mnogih evropskih državah, kjer ima delavsko soupravljanje dolgo tradicijo, so mandati organov delavskega predstavništva dolgoročno zasnovani, pogosto štiri do petletni. Izkušnje kažejo, da člani sveta delavcev za učinkovito delovanje potrebujejo čas za temeljito spoznavanje predpisov, poslovanja in notranjih aktov družbe; za vzpostavitev zaupanja in dialoga z upravo ter za sodelovanje v strateških razvojnih projektih podjetja. S trenutnim mandatom (4 leta) je svet delavcev prvo polovico mandata še v fazi učenja, zadnje leto pa zavzame priprava na volitve. Podaljšanje mandata na 5 let bi omogočilo, da se pridobljeno znanje in kompetence članov sveta delavcev dalj časa uporabljajo v korist delavcev in podjetja.

Z daljšim mandatom bi se sveti delavcev lahko bolj usmerili v srednjeročne in dolgoročne projekte, kot so spremljanje reorganizacij, spremljanje dolgoročne kadrovske politike, implementacija zahtev za digitalno preobrazbo dela, podpora trajnostnim strategijam podjetij. Krajši mandat pogosto pomeni, da se svet delavcev osredotoča zgolj na tekoče zadeve in kratkoročne pobude, kar zmanjšuje njegovo strateško težo. Petletni mandat je tudi v skladu s temeljnim namenom ZSDU, ki je zagotoviti učinkovito in kakovostno sodelovanje delavcev pri upravljanju, in ustavno pravico iz 75. člena Ustave RS. V primeru, da svet delavcev ni učinkovit in da svojih pristojnostih ne izvaja v skladu s pričakovanji zaposlenih, pa zakon tako ali tako predvideva možnost predčasnega odpoklica v skladu z voljo delavcev. **Zato predlagamo, da novela ZSDU podaljša mandat sveta delavcev s sedanjih 4 let na 5 let.**

Podaljšanje mandata sveta delavcev v izjemnih okoliščinah je nujno zaradi zagotavljanja kontinuiranega socialnega dialoga in sodelovanja zaposlenih pri upravljanju tudi v razmerah, kot so epidemija, naravne nesreče ter druge izredne okoliščine (potresi, poplave, uničenje infrastrukture, druge krizne razmere, ki bistveno motijo poslovanje in organizacijo dela). V praksi so se že pokazale situacije (npr. pandemija covid-19, poplave), ko zaradi objektivno izrednih okoliščin ni bilo mogoče zagotoviti izvedbo zakonito organiziranih in legitimnih volitev v rokih, kot jih sicer predpisuje zakon. Če bi mandat sveta delavcev potekel sredi takih

[8] Dostopen na https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329
[9] Dostopen na https://digital.oegbverlag.at/recht/g/10008330/BRWO-1974_Betriebsrats-Wahlordnung-1974?gesamt
[10] Dostopno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2016_01_3_21.html
[11] »Izbori su valjani ako je glasovala najmanje jedna trećina radnika s biračkim pravom.«

izrednih razmer, bi to lahko pomenilo pravno praznino, saj podjetje ostane brez organa za redno sodelovanje delavcev pri upravljanju. Prav tako bi to lahko pomenilo zmanjšanje varstva pravic delavcev ravno v času, ko je socialni dialog še posebej potreben (npr. pri usklajevanju ukrepov za preprečevanje in omejevanje širjenja epidemije; pri sprejemanju ukrepov varčevanja ali reorganizacij zaradi posledic katastrofe in podobno). Brez izrecne določbe v zakonu se lahko podjetja in sveti delavcev znajdejo v pravni negotovosti, saj ob poteku mandata v času kriznih razmer ne vedo, kako zagotoviti nadaljnje legitimno delovanje sveta delavcev. **Zato je treba ZSDU dopolniti tako, da izrecno omogoči, da se v posebno utemeljenih primerih (npr. ob razglašeni naravni ali drugi večji nesreči, epidemiji ipd.) mandat sveta delavcev avtomatično ali s sklepom podaljša do odprave izrednih razmer, vendar največ za npr. eno leto.** Na ta način (časovna omenitev podaljšanja) se spoštuje temeljno načelo sorazmernosti, saj gre za začasno in izjemno odstopanje od splošnega pravila. Obenem pa to podaljšanje preprečuje, da bi podjetje v kriznih časih ostalo brez socialnega dialoga in institucionalnega zastopstva delavcev. Tovrstne rešitve poznajo tudi druge evropske ureditve.

Utemeljitev nadaljevanja mandata svetov delavcev v primeru oddelitev in razdelitev podjetij

Pri postopkih statusnih preoblikovanj, kot so oddelitve in razdelitve podjetij, pride do oblikovanja novih gospodarskih subjektov ali do bistvenih sprememb obsega in organizacije obstoječih podjetij. Ker gre pri teh postopkih pogosto za reorganizacije, ki temeljito vplivajo na delovna mesta, organizacijo dela, delovna razmerja ter ekonomsko varnost zaposlenih, je prav v tem obdobju ključno, da lahko delavci skozi svet delavcev uresničujejo svojo ustavno pravico do sodelovanja pri upravljanju. Trenutni ZSDU pa ne ureja vprašanja sodelovanja delavcev pri upravljanju v primerih navedenih statusnih sprememb. Oddeljeni deli podjetja ostanejo brez sveta delavcev, ki »nadaljuje« svoje delovanje le v »prejšnjem« podjetju. Gre torej za pravno praznino, ki v praksi povzroča številne težave. Zato predlagamo nadaljevanje mandata sveta delavcev v primeru oddelitev in drugih statusnih sprememb. Z ohranitvijo mandata sveta delavcev za določeno prehodno obdobje (npr. do izteka rednega mandata ali do izvedbe novih volitev v razumnem roku) bi se zagotovilo nemoteno uresničevanje soupravljalskih pravic.

Svet delavcev lahko, s podaljšanim mandatom, spremlja posledice oddelitve ali razdelitve na delovna razmerja, varnost pri delu, socialno klimo in podobno. Tako se zagotavlja tudi kontinuiteta pri obravnavi vprašanj, ki so že bila odprta pred statusno spremembo. Ker trenutno ZSDU ne ureja nadaljevanja mandata obstoječega sveta delavcev tudi v oddeljenem podjetju (vsaj za določen čas), se v primeru statusnega preoblikovanja podjetja izognejo obveznostim soupravljanja. **Zato predlagamo, da novela ZSDU jasno določi, da svet delavcev ohrani svoj mandat tudi po izvedbi oddelitve ali razdelitve podjetja, za določeno prehodno obdobje oziroma do izvolitve novega sveta delavcev v nastalem podjetju, pri čemer naj zakon določi razumen rok za izvedbo novih volitev.**

Utemeljitev elektronskih volitev (poleg klasičnih)

Uvedba možnosti elektronskih volitev pomeni prilagoditev sodobnim trendom in tehnološkemu razvoju. Digitalizacija družbenih in delovnih procesov je realnost, ki je močno preoblikovala tudi področje sodelovanja delavcev pri upravljanju. Številna podjetja po Evropi (in ponekod tudi po Sloveniji) že uporabljajo elektronska orodja za interno obveščanje, zbiranje mnenj in celo za izvedbo internih volitev ali anket. Omogočanje elektronskih volitev sveta delavcev bi tako pomenilo korak v smeri sodobne, digitalno podprte demokracije v delovnih okoljih ter izboljšanje dostopa delavcev do sodelovanja pri upravljanju.

Praksa kaže, da so eden od razlogov za relativno nizko udeležbo delavcev na volitvah sveta delavcev (kar pogosto oteži doseganje kvoruma) tudi: a) odsotnost zaradi narave dela (delo na terenu, v izmenah, oddaljenih enotah); b) epidemiološke razmere (kot pri covidu-19) ali druge izredne okoliščine; c) prostorska razpršenost zaposlenih (logistika, distribucija, gradbeništvo). Elektronske volitve bi tem delavcem omogočile lažji dostop in oddajo glasu ne glede na fizično lokacijo, kar lahko bistveno pripomore k dvigu udeležbe ter legitimnosti izvoljenih svetov delavcev. V nasprotju s fizičnimi volitvami, ki zahtevajo fizično pripravo volišč, nadzor nad glasovanjem, tiskanje in distribucijo glasovnic, ročno štetje glasov, pripravo zapisnikov ipd, pa elektronske volitve omogočajo racionalizacijo postopka, zmanjšajo administrativne in logistične stroške ter pohitrijo obdelavo rezultatov.

Ker uvedba elektronskih volitev odpira tudi vprašanja zagotavljanja tajnosti glasovanja, zaščite osebnih podatkov, varnosti informacijskih sistemov in preprečevanja morebitnih manipulacij, je primerno, da zakon določi le okvirno možnost izvedbe elektronskih volitev, vse podrobnejše tehnične in organizacijske pogoje pa prepusti ureditvi s podzakonskim aktom (pravilnikom), ki ga izda minister, pristojen za delo. Na ta način je omogočeno, da se tehnični standardi sproti prilagajajo tehnološkemu razvoju in najboljšim varnostnim praksam, brez potrebe po stalnih novelah zakona. **Zato predlagamo spremembo ZSDU, ki bi dopustila možnost izvedbe volitev sveta delavcev tudi v elektronski obliki, pri čemer bi podrobna pravila in tehnične pogoje določil minister, pristojen za delo, z ustreznim podzakonskim aktom.**

4. Izvolitev delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu

Ena izmed večjih pomanjkljivosti veljavnega zakona se kaže v povezavi z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Uradni list RS št, 43/11). Slednji se glede izvolitve delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu, pristojnih specialno le za to ožje področje, če delavci v družbi ne izvolijo sveta delavcev, v celoti sklicuje oziroma odkazuje na ZSDU, ta pa izvolitve te »nadomestne« oblike delavskih predstavništev ne ureja. Tudi glede izvedbe potrebnih postopkov za izvolitev teh predstavnikov je vse v celoti prepuščeno izključno iniciativi in angažiranju zaposlenih, ki pa v praksi (iz najrazličnejših razlogov) pogosto umanjka, medtem ko »sistemskih« mehanizmov, ki bi to zagotavljali, v zakonu zaenkrat ni. S tem je močno okrnjena tudi možnost učinkovitega uresničevanja temeljnih ciljev in namena ZVZD-1 v segmentu sodelovanja delavcev pri upravljanju na področju varnosti in zdravja pri delu (VZD) na ravni posameznih delodajalcev, čeprav gre nesporno za najbolj elementarno področje - dobesedno eksistenčnih - interesov delavcev, kjer bi ti morali biti tudi skladno z Evropsko okvirno direktivo o VZD[12] ustrezno vključeni s svojimi izvoljenimi predstavništvi.

Delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu bi torej moral 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. **Zato predlagamo, da ZSDU za primere, ko pri delodajalcu ni izvoljen svet delavcev, določa dolžnost delodajalca, da v določenem roku (npr. nekaj mesecev od začetka opravljanja dejavnosti) skliče zbor delavcev, na katerem delavci z večino glasov prisotnih izvolijo delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu.** Na ta način je zadoščeno tudi zahtevi zgoraj omenjene evropske okvirne direktive o VZD, ki delodajalce izrecno zavezuje k »obveznemu« sodelovanju z delavskimi predstavništvi pri

[12] Direktiva Sveta z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu. UL L 183, 29.6.1989, str. 1–8.

urejanju sistema varnosti in zdravja pri delu. Ta rešitev je zaradi posebnega pomena varnosti in zdravja delavcev pri delu kot življenjskega interesa delavcev, obenem gre tudi za splošno družbeno vrednoto, tudi v javnem interesu.[13]

5. Sprememba financiranja svetov delavcev – ureditev materialnih pogojev

Sveti delavcev potrebujejo ustrezne materialne pogoje za strokovno in učinkovito delo. Financiranje delovanja svetov delavcev ZSDU ureja v 62. do 66. členu. Trenutna zakonska ureditev določa, da mora delodajalec zagotoviti materialne pogoje za nemoteno delo sveta delavcev, kar praviloma vključuje primeren prostor za seje in delo, osnovno pisarniško opremo in tehnična sredstva ter dostop do komunikacijskih sredstev (1. odstavek 65. člena ZSDU). Delodajalec mora članom sveta delavcev plačati tudi ure za seje sveta delavcev (1. odstavek 62. člena ZSDU), ure za posvetovanje z delavci (1. odstavek 63. člena ZSDU) ter ure za izobraževanje članov sveta delavcev (1. odstavek 63. člena ZSDU). Prav tako mora financirati delo poklicnih in pol-poklicnih članov sveta delavcev (64. člen ZSDU). Kriti mora tudi stroške zunanje strokovne pomoči oziroma svetu delavcev zagotavljati lastna sredstva v višini, ki jo določa 2. odstavek 65. člena ZSDU.

V praksi so omenjene določbe ZSDU o financiranju delovanja svetov delavcev predmet različnih interpretacij ter posledično tudi sporov med delodajalci in sveti delavcev. Tako nekateri delodajalci svetom delavcev denimo, priznavajo pravico do »plačanih« 40 ur za izobraževanje (te ure se štejejo kot delovni čas), pri čemer pa tega izobraževanja finančno ne podprejo s plačilom kotizacij in potnih stroškov za omenjeno izobraževanje. S tem je ta zakonska pravica popolnoma izvotljena. Vzrok pa je v nedorečeni zakonski ureditvi, ki govori o pravici do »40 plačanih ur na leto za izobraževanje«, pri čemer kritja drugih neposrednih stroškov izobraževanj sploh ne omenja. Prav tako ZSDU ne pove, iz katerih sredstev sveta delavcev naj bi se ti stroški 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 65. člena. Gre torej za veliko pravno praznino, čeprav je jasno, da brez ustreznega izobraževanja sveti delavcev v današnjih razmerah ne morejo uspešno delovati in da prav omenjeni stroški predstavljajo daleč največjo postavko znotraj potrebnih sredstev za delovanje svetov delavcev. Zelo podobno velja tudi glede stroškov za plačilo neodvisne pravne pomoči oziroma odvetnikov (ti načeloma štejejo med zunanje strokovnjake iz 61. člena ZSDU) ter za stroške vodenja arbitražnih in sodnih postopkov v zvezi z uresničevanjem tega zakona.

Izhajajoč iz zgoraj zapisanega predlagamo, da novela ZSDU to problematiko naslovi tako, da:

- **navedene neposredne stroške izobraževanj članov sveta delavcev** (kotizacije, potni stroški) **ter stroške za arbitražne in sodne postopke opredeli kot »nujne stroške« za delo sveta delavcev,**
- obenem pa na račun tega **bistveno znižuje minimalno višino priznanih »lastnih« finančnih sredstev sveta delavcev,** ki mu letno pripadajo za druge potrebe in s katerimi

[13] Kljub uvodoma navedeni načelni usmeritvi predlagane novele v neširjenje participacijskih pristojnosti delavcev pa izpostavljamo, da bi vsaj na tem, za delavce resnično izjemno pomembnem interesnem področju, **veljalo razmisliti tudi o ponovni uvedbi pravice svetov delavcev in delavskih zaupnikov za VZD do soodločanja s soglasjem pri sprejemanju izjave o varnosti z oceno tveganja.** Gre za temeljni akt s področja VZD pri posameznem delodajalcu, zahteva po soglasju delavskih predstavnikov za sprejem tega akta pa je bila z novelo ZSDU iz leta 2001 ukinjena in nadomeščena zgolj s pravico do »nezavezujočega« skupnega posvetovanja.

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), določena le v višini ene povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji v preteklem letu na člana sveta delavcev.

V zvezi s tem predlagamo tudi, da zakon kot neposrednega odredbodajalca v zvezi z uporabo lastnih finančnih sredstev sveta delavcev določi vsakokratnega predsednika sveta delavcev.

6. Dopolnitev določb o delavskih predstavnikih v poslovodnih in nadzornih organih

Ureditev sodelovanja delavskih predstavnikov v poslovodnih in nadzornih organih je v ZSDU podnormirana in v praksi povzroča številne nejasnosti. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) sicer določa, da imajo delavci pravico imeti svoje predstavnike v nadzornem svetu in v nekaterih primerih tudi v upravnem ali poslovodnem organu, vendar ne določa natančnih postopkov imenovanja teh predstavnikov (vključno z razmerjem do aktov družbe); ne določa načina njihovega razreševanja ali odgovornosti; ni jasen glede varstva neodvisnosti in možnosti konflikta interesov; ne opredeljuje razmerja med svetom delavcev in imenovanimi delavskimi predstavniki v poslovodnih in nadzornih organih. Gre torej za formalno-pravno vrzel, kjer zakon zameji pravico, ne vzpostavi pa njene celovite izvedbene norme – kar v pravni teoriji in praksi označujemo kot podnormiranost. Tako nejasna pravna ureditev odpira prostor za arbitrarnost, konflikte in celo izogibanje uresničevanju participacijskih pravic delavcev. S tem se ruši osnovni namen ZSDU, spodkopava zaupanje v institut soupravljanja in zmanjšuje vpliv delavcev na strateške odločitve v podjetjih. Zato menimo, da je zakonodajna intervencija na tem področju nujna.

V primerjavi z veljavno ureditvijo predlagamo, da se določbe o delavskih predstavnikih v poslovodnih in nadzornih organih v predlagani noveli dopolnijo predvsem v naslednjem:

- **pravica delavcev do sodelovanja pri upravljanju prek predstavnikov delavcev v organih** vodenja in nadzora, katere izvoli svet delavcev, **se prenaša tudi na svete (ali druge primerljive) organe zavodov**, in sicer tako, da se tako glede njihovega števila kot tudi načina njihove izvolitev 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);

- **podrobneje se uredijo postopki imenovanja in odpoklica delavskih predstavnikov** v poslovodnih n nadzornih organih, vključno z imenovanjem in odpoklicem preko sodišča, kadar se svet delavcev in pristojni organ družbe ne moreta sporazumeti o tem. Obstoječa ureditev ZSDU namreč postopke imenovanja in odpoklica delavskih predstavnikov v nadzornih svetih ali upravnih odborih ureja zelo okvirno in ne vsebuje podrobnih postopkovnih pravil. Tako ni jasno, kako natančno poteka postopek izbire, imenovanja ali odpoklica delavskega predstavnika; kakšna so procesna jamstva, npr. glede obveščanja, rokov, obvezujočih predlogov ter kako ravnati, če svet delavcev in pristojni organ družbe (skupščina, nadzorni svet, poslovodstvo) ne dosežejo dogovora o imenovanju ali odpoklicu. Zato so v praksi pogosta nesoglasja med svetom delavcev in organi družbe, kdo je pristojen za končno odločitev in kako se preverjajo pogoji kandidatov za zasedbo teh funkcij.

- **podrobneje se uredi pristojnosti, pravice in odgovornosti delavskih predstavnikov v poslovodnih in nadzornih organih**, vključno z varovanjem poslovne skrivnosti. Namreč, kot smo že zapisal zgoraj, trenutna ureditev sodelovanja delavskih predstavnikov v poslovodnih in

nadzornih organih je v ZSDU podnormirana in v praksi povzroča številne nejasnosti. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) sicer določa, da imajo delavci pravico imeti svoje predstavnike v nadzornem svetu, a to tem tako pomembnem elementu delavskega soupravljanja vsebuje le dva člena (za članstvo v nadzornem svetu) oziroma štiri člene (za delavskega direktorja). Čeprav so delavski predstavniki, ki sodelujejo v nadzornem svetu ali upravnem odboru, člani teh organov z enakimi pravicami in obveznostmi kot ostali člani, imenovani s strani »kapitala«, pa praksa kaže, da ni vedno jasno, kako naj delavski predstavniki usklajujejo svojo dvojno vlogo: kot zastopniki interesov delavcev in kot člani organa, ki mora delovati v interesu družbe. V praksi prihaja tudi do različnih pristopov in praks glede tega, do katerih podatkov imajo delavski predstavniki kot člani teh organov pravico in do katerih ne. Prav tako nikjer ni jasno zapisano, v kakšnem medsebojnem razmerju so ti člani vis a vis svetu delavcev, ki jih izvoli oziroma predlaga na to funkcijo; v teoriji različni avtorji glede tega zastopajo zelo različna stališča. Podrobnejša določitev pravic, dolžnosti in odgovornosti delavskih predstavnikov bi torej pripomogla k bolj enotnemu razumevanju njihove vloge ter preprečila marsikateri spor o tem;

- **pravica do predstavnikov delavcev v organih družbe se načelno razširi na vse družbe, ne glede na njihovo konkretno pravno-organizacijsko obliko** po ZGD-1. To načelo se konkretizira skozi določitev smiselne uporabe določb o predstavnikih delavcev v organih vodenja in nadzora delniške družbe tudi za druge družbe in v zvezi s tem določitev zahteve, 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 organom delniške družbe. Namreč, trenutni ZSDU daje jasno pravico delavcem do imenovanja predstavnikov v organe vodenja in nadzora zgolj pri družbah z enotirnim ali dvotirnim upravljanjem (delniških družbah), medtem ko je pri d.o.o. in drugih pravnih oblikah ta možnost formalno zapostavljena. Čeprav ZSDU v 1. členu priznava pravo do soupravljanja ne glede na obliko družbe, nadaljnji členi (78–84a ZSDU) in ZGD-1 jasno predvidevajo primarno ureditve za d.d.: sklicujejo se na statut, nadzorni svet, upravni odbor, ipd., kar ni prenosljivo na d.o.o. Zaradi tega je izvajanje delavske participacije v d.o.o., pa tudi v drugih oblikah družb, odvisno od volje lastnika družbe, da v aktu o ustanovitvi družbe oziroma v družbeni pogodbi predvidi takšno sestavo organov družbe, ki vključuje tudi delavske predstavnike. Navedeno se sicer da sanirati s pomočjo sodne intervencije, a to zagotovo ni primerna rešitev (podrobneje o tem pišeta Franca in Strojin Štampar, 2019).[14] Da bi odpravili te pomanjkljivosti, predlagamo, da ZSDU eksplicitno določi, da se določbe o sodelovanju delavcev v organih družbe smiselno uporabljajo tudi za d.o.o. in druge statusno-pravne oblike družb. Na ta način se vzpostavlja enakopraven participacijski položaj delavcev, ne glede na pravno obliko družbe. Prav tako se bistveno izboljšuje realno uveljavljanje delavske participacije pri upravljanju tudi v družbah z omejeno odgovornostjo in drugih družbah. To pa še ne pomeni, da bo prav vsaka družba z omejeno odgovornostjo imela delavske predstavnike v organih družbe. Namreč, ne smemo pozabiti na določbo 84.a člena ZSDU, po kateri majhne družbe, kakor jih določa ZGD-1, niso zavezane k uporabi določb ZSDU glede sodelovanja delavcev v organih družbe. Torej v družbah, v katerih povprečno število delavcev v poslovnem letu ne presega 50 in čisti prihodki od prodaje ne presegajo 10.000.000 eurov (ali vrednost aktive ne presega 5.000.000 eurov), sodelovanje delavcev v organih družbe ni predvideno.

[14] Franca. V. in Strojin Štampar, A. 2019. Delavski predstavniki v organih vodenja in nadzora družb z omejeno odgovornostjo. Delavci in delodajalci 19 (4), str. 515-539.

7. Sveti delavcev v kapitalsko povezanih družbah

V globalnem in kapitalsko povezanem poslovnem okolju obstaja čedalje več skupin povezanih družb, kjer sedanja ureditev svetov delavcev ni ustrezna. Na podlagi izkušenj v zvezi z uresničevanjem določb ZSDU o svetih delavcev v povezanih družbah (73. do 77. člen ZSDU) predlagamo dopolnitev tega poglavja zakona. 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. Problem je predvsem v tem, da zakon določa, da se svet delavcev kapitalsko povezanih družb določi z medsebojnim dogovorom, ki ga sklenejo sveti delavcev tako povezanih družb. Nestrinjanje zgolj enega samega sveta delavcev iz skupine povezanih družb je dovolj, da se tak dogovor ne sklene in da je ustanovitev skupnega sveta delavcev onemogočena.

Zato predlagamo spremembe in dopolnitve ZSDU v smeri **bolj natančnega urejanja pravice delavcev do oblikovanja sveta delavcev kapitalsko povezanih družb**. Natančneje je treba urediti tudi **pravice in pristojnosti teh svetov delavcev** ter način njihovega uresničevanja, pa 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.

Predlagana zakonska ureditev bo omogočila učinkovitejše usklajevanje interesov zaposlenih v povezanih družbah.

8. Ustanovitev stalne arbitraže za reševanje soupravljalskih sporov pri Ministrstvu za delo

Posebnost soupravljalskih razmerij je v tem, da morajo delodajalec in svet delavcev (ter delavski predstavniki v organih) tudi ob obstoječih morebitnih sporih ter po njih nadaljevati sodelovanje. Obstoječa ureditev v ZSDU sicer vsebuje določbe o reševanju soupravljalskih sporov z arbitražo, vendar se v praksi zatakne že pri imenovanju arbitrov ter pri določitvi postopkovnih pravil arbitraže. Posledično so stranke prisiljene v reševanje teh sporov prek splošnih delovnih in socialnih sodišč, s čemer jih dodatno obremenjujejo. Poleg tega pa ta sodišča niso specializirana za področje soupravljanja in pogosto nimajo ustreznih znanj o posebnih razmerjih, ki nastajajo v okviru delavske participacije pri upravljanju. To vodi v dolgotrajne in za obe strani drage sodne postopke, obenem pa spodkopava zaupanje v institut soupravljanja.

Zato predlagamo, da se pri ministrstvu, pristojnem za delo, ustanovi stalna arbitraža za reševanje soupravljalskih sporov. S tem bi zagotovili hitrejše reševanje zadev (saj arbitražni postopki običajno trajajo bistveno manj kot redni sodni postopki), večjo strokovnost odločitev (arbitri bi bili imenovani iz vrst strokovnjakov, ki so posebej usposobljeni za področje delavske participacije, socialnega dialoga in korporativnega upravljanja), večje zaupanje strank v izzid teh sporov ter posledično tudi boljšo učinkovitost zakona v praksi.

Primerjalno-pravni pregled pokaže, da v več evropskih državah obstajajo specializirana arbitražna ali mediacijska telesa za reševanje sporov s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju. Tako npr. nemški Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vsebuje določbe o t. i. arbitražnih svetih, ki odločajo v sporu med svetom delavcev in delodajalcem o sodelovalnih pravicah. Prav tako mednarodni standardi participacije delavcev (ETUI, OECD Guidelines on

Corporate Governance) priporočajo, da naj države članice zagotovijo posebne mehanizme za hitro, strokovno in nepristransko reševanje soupravljalskih sporov.

Vzpostavitev stalne arbitraže prav pri ministrstvu, pristojnem za delo (in ne kakem drugem ministrstvu) je smiselna zato, ker to ministrstvo že zdaj izvaja nadzor in skrbi za razvoj sistemov socialnega dialoga. Poleg tega ima dostop do strokovnjakov s področja delovnega prava, industrijskih odnosov in soupravljanja ter lahko zagotovi logistično, administrativno ter strokovno podporo delu arbitražnih senatov.

Z ustanovitvijo stalne arbitraže za soupravljalske spore pri Ministrstvu za delo bi zagotovili učinkovito, hitro in strokovno reševanje konfliktov s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju; okrepili zaupanje v delovanje sveta delavcev in drugih participacijskih organov ter dolgoročno prispevali k bolj kakovostnemu in stabilnemu socialnemu dialogu v podjetjih in zavodih. S tem bi Slovenija izpolnila tudi priporočila mednarodnih standardov participacije in okrepila uresničevanje ustavno zagotovljenih pravic iz 75. člena Ustave RS.

9. Sistematično spremljanje izvajanja ZSDU v praski - vzpostavitev registra svetov delavcev

V Sloveniji trenutno ne obstaja centraliziran in celovit register svetov delavcev, zaradi česar država nima popolnega pregleda, v katerih podjetjih ali zavodih delujejo sveti delavcev. Posledično ni mogoče sistematično spremljati izvajanja zakonskih obveznosti glede participacije zaposlenih, niti učinkovito izvajati nadzora nad spoštovanjem pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju, ki jo zagotavlja 75. člen Ustave RS.

Register svetov delavcev bi se lahko vodil bodisi pri AJPES bodisi pri ministrstvu, pristojnem za delo. AJPES že vodi več pomembnih registrov, povezanih z gospodarstvom (npr. register poslovnih subjektov) in ima ustrezno informacijsko infrastrukturo za vodenje evidence tudi o svetih delavcev. Ministrstvo za delo pa bi lahko register vodilo v okviru svojega nadzora in spremljanja izvajanja zakonodaje na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju, kar bi omogočilo tudi lažji dostop do analitičnih podatkov za oblikovanje politik in podpornih ukrepov. Obe rešitvi sta strokovno sprejemljivi in bi ju bilo mogoče natančneje določiti v zakonu ali pa prepustiti izbiro vladi z izvedbenim predpisom. Prijava novoustanovljenega sveta delavcev v register bi bila enkratno in preprosto opravilo, ki ne bi pomenilo vsebinskega posega v avtonomijo sveta delavcev, temveč bi služila zgolj kot administrativna potrditev obstoja in veljavnosti organa participacije.

Vzpostavitev registra bi zagotovila institucionalno preglednost in evidenčno sledljivost, kar bi okrepilo pravno varnost vseh deležnikov. Sistematični podatki iz registra bi omogočili: a) pripravo analiz in statistik, ki so temelj za oblikovanje razvojnih politik na področju soupravljanja, b) identifikacijo sektorjev ali regij, kjer je participacija šibka in kjer bi bile potrebne ciljane promocijske aktivnosti ali usposabljanja ter c) oblikovanje programov finančne in strokovne pomoči svetom delavcev (npr. izobraževanja, svetovalna podpora). Na ta način bi register postal orodje za spodbujanje uresničevanja pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju v praksi in ne le evidenčno-administrativni sistem.

Zato predlagamo, da novela ZSDU predvidi vzpostavitev takega registra, njegovo vodenje pa zaupa bodisi AJPES-u kot nevtralnemu registracijskemu organu bodisi Ministrstvu za delo, ki je vsebinsko pristojno za področje sodelovanja delavcev pri upravljanju. Vzpostavitev registra svetov delavcev in obveznost, da se vsak novoustanovljeni svet vpiše v

ta register, bi torej zagotovila večjo transparentnost izvajanja ustavno zagotovljene pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju; omogočila učinkovitejši nadzor in podporo, vključno z usposabljanji in drugimi programi za krepitev participacije, ter prispevala k boljši pravni varnosti vseh deležnikov.

10. Kaznovalne določbe

ZSDU danes nima dovolj učinkovitih kaznovalnih določb, ki bi sankcionirale ravnanja delodajalcev (ali drugih odgovornih oseb), ki neupravičeno omejujejo pravice sveta delavcev do obveščenosti in sodelovanja, onemogočajo izvajanje sej sveta delavcev ali dostop do dokumentacije v okviru pravice do informiranosti, posvetovanja in soodločanja oziroma ovirajo svet delavcev pri uresničevanju zakonsko določenih pristojnosti ali kako drugače preprečujejo delovanje svetov delavcev. Zaradi tega so številne kršitve pogosto brez dejanskih posledic za kršitelje, kar zmanjšuje spoštovanje zakona in spodbuja prakso ignoriranja participacijskih pravic delavcev. Brez učinkovitih kaznovalnih določb gre za pravico brez učinkovitega varstva, kar pomeni, da ostaja pogosto zgolj na deklarativni ravni. Temeljno načelo pravne države (2. člen Ustave RS) pa zahteva, da zakonodaja ne samo abstraktno določa pravice, ampak z ustreznimi sankcijami zagotovi tudi njihovo dejansko spoštovanje. **Zato predlagamo dopolnitev ZSDU v prekrškovnem delu, ki določa kaznovalne sankcije za kršitev tega zakona.** S tem bi zagotovili, da bi se pravice iz zakona dejansko spoštovale in bo institut sodelovanja delavcev pri upravljanju lahko izpolnil svojo vlogo v skladu z ustavnimi načeli socialne države in demokracije v delovnem okolju.

****

Verjamemo, da boste v našem predlogu prepoznali pomembno priložnost za izboljšanje stanja na področju ekonomske demokracije v Sloveniji. Posebej želimo poudariti, da smo v tem predlogu izpostavili zgolj tiste spremembe in dopolnitve ZSDU, ki jih v Združenju svetov delavcev Slovenije na podlagi vsakodnevnih izkušenj in številnih primerov iz prakse prepoznavamo kot najbolj nujne za odpravo očitnih pomanjkljivosti in za zagotavljanje temeljnih pogojev za učinkovito delovanje svetov delavcev. Ob tem opozarjamo, da bi zakon potreboval celovito modernizacijo, ki bi zajela vrsto drugih institutov in uskladitev z aktualnimi trendi v delovnopravnem in korporativnem upravljanju. Kot veste, smo tak predlog novega zakona tudi pripravili. Prav tako pričakujemo, da bo v prihodnjih letih potrebno zakon dopolniti zaradi novih zahtev pravnega reda Evropske unije, zlasti na področju uvajanja digitalizacije in umetne inteligence v delovne procese, kjer bo participacija delavcev ključna za pravično in družbeno odgovorno transformacijo podjetij. Ne glede na vse to pa smo prepričani, da so predlagane spremembe pomemben prvi korak h krepitvi socialnega dialoga, večji pravni varnosti zaposlenih in delodajalcev ter k trajnostnemu razvoju delovnih okolij, ki temeljijo na medsebojnem spoštovanju in sodelovanju.

V Združenju svetov delavcev Slovenije ostajamo odprti za sodelovanje pri pripravi nadaljnjih rešitev in za strokovni dialog, s katerim lahko skupaj zagotovimo, da bo zakonodaja s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju boljša. Na voljo smo za dodatna pojasnila in utemeljitve, prav tako pa smo pripravljeni sodelovati pri pripravi zakonskega besedila.

S spoštovanjem,

dr. Elizabeta Zirnstein

generalna sekretarka Združenja
svetov delavcev Slovenije

