

Strokovni posvet članov Združenja svetov delavcev Slovenije

Bled, 12. in 13. oktober 2017

P RO G R A M

Sistem (so)delovanja delavskih predstavništev v podjetjih na področju varstva pravic delavcev

I. dan

9.00 - 9.20

Nagovor generalnega sekretarja ZSDS in splošni uvod v vsebino posveta

9.20 - 10.30

Stanje, razvoj in aktualna vprašanja socialnega dialoga v Sloveniji (pogovor z gostom posveta)

- *kaj je to socialni dialog, na katerih ravneh poteka, kdo so akterji in kakšni so mehanizmi socialnega dialoga (ESS, kolektivna pogajanja na različnih nivojih – panožni, poklicni, podjetniški, itd.) v Sloveniji in na ravni EU;*
- *kratka predstavitev predvidenih sprememb zakonodaje v povezavi z zadnjo reformo trga dela in odprta vprašanja sprememb delovnopravne zakonodaje;*
- *stanje na področju kolektivnega dogovarjanja in ključna odprta vprašanja ter problemi na področju kolektivnih pogajanj na vseh ravneh (pritiski za zniževanje delavskih pravic, potrebe po dodatni ureditvi določenih vsebin itd.);*
- *vizija sindikatov glede nadaljnjega razvoja vseh oblik (upravljalske in finančne) participacije zaposlenih v podjetjih in s tem povezanega preseganja klasičnega mezdnega položaja delavcev ter razvoj ekonomske demokracije v Sloveniji na splošno;*
- *možnosti razvoja še tesnejšega sodelovanja med sindikati in sveti delavcev na ravni podjetij na področju uveljavljanja in varstva interesov in pravic delavcev v prihodnje.*

Gost posveta: **Jakob Krištof Počivavšek**, *univ. dipl. pravnik, predsednik Konfederacije sindikatov Slovenije PERGAM*

10.30 - 11.00 O d m o r z a k a v o i n p r i g r i z e k

11.00 - 13.15 (z odmorom)

Sistemski pristop obeh delavskih predstavništev k zagotavljanju celovitega in učinkovitega varstva pravic delavcev

- *nezavidljivo aktualno stanje na področju doslednega spoštovanja zakonodaje in kolektivnih pogodb s strani delodajalcev v praksi in potreba po dodatnem angažiranju delavskih predstavništev na tem področju;*
- *prepletanje vlog in zakonskih pristojnosti svetov delavcev in sindikatov pri določenih vprašanjih urejanja in uresničevanja delavskih pravic kljub načelnim razmejitvam njihovih temeljnih področij dela;*
- *preprečevanje in odpravljanje kršitev že uveljavljenih pravic delavcev kot skupna naloga svetov delavcev in sindikatov;*
- *možni skupni pristopi in mehanizmi za učinkovito zagotavljanje celovite pravne varnosti zaposlenih:*
- *način oblikovanja »odborov za varstvo pavic zaposlenih« v podjetjih v sodelovanju med obema delavskima predstavništvoma;*
- *vsebina, metode in način ter pogoji dela tovrstnih odborov kot skupnih delovnih teles obeh delavskih predstavništev.*

Nosilec teme: **Vojko Čujovič,** *univ. dipl. pravnik, vodja splošne službe v družbi Sumida d.o.o.*

13.15 - 15.00 O d m o r z a k o s i l o

15.00 - 16.15

Razprava po delovnih skupinah

- *evidentiranje ključnih problemov in aktualnega stanja v podjetjih glede spoštovanja veljavnih predpisov, kolektivnih pogodb in dogovorov o delavskih pravicah;*
- *proučitev objektivnih možnosti (priložnosti in morebitnih ovir) za realizacijo zamisli o skupnih »odborih za varstvo pravic delavcev« v praksi;*
- *oblikovanje pobud in predlogov udeležencev v zvezi z obravnavano problematiko.*

16.15 - 17.15

Plenarna razprava in sprejem skupnih usmeritev in priporočil svetom delavcev in sindikatom v podjetjih

17.30 D r u ž a b n o s r e č a n j e s p o g o s t i t v i j o

II. dan

9.00 - 10.30

Varstvo zasebnosti na delovnem mestu kot pomemben segment celovitega sistema pravne varnosti zaposlenih

- *splošno o varstvu in obdelavi osebnih podatkov v funkciji preprečevanja nezakonitih in neupravičenih posegov v informacijsko zasebnost posameznika;*
- *temeljna načela in pravila glede izvajanja »nadzora nad zaposlenimi« v podjetjih ter posebnosti različnih konkretnih oblik tega nadzora, kot so:*
  - *osebnostno, psihološko testiranja lastnosti in prepričanj,*

- *prihodi/odhodi (evidenčne kartice, biometrija),*
- *splošni videonadzor nad delom in gibanjem delavca,*
- *nadzor nad telefonskimi klici,*
- *akustični nadzor (npr. snemanje sestankov),*
- *nadzor nad uporabo interneta (angl. cyberslacking),*
- *nadzor nad e-pošto,*
- *nadzor nad lokacijo/gibanjem znotraj službenih prostorov,*
- *nadzor nad gibanjem pri uporabi službenih vozil (npr. GPS),*
- *nadzor nad prehrano,*
- *nadzor nad oblačenjem, obnašanjem in druženjem sodelavcev,*

- *pregled različnih zaznanih kršitev in prakse Informacijskega pooblaščenca glede reševanja konkretnih vprašanj izvajanja »nadzora nad zaposlenimi« v podjetjih na omenjenih področjih;*
- *priporočila za učinkovito (za)varovanje osebnih podatkov zaposlenih in njihove zasebnosti na delovnem mestu ter vloge delavskih predstavništev na tem področju.*

Nosilka teme: **Mojca Prelesnik**, *univ. dipl. pravnica, Informacijska pooblaščenka*

10.30 - 11.00 Odmor za kavo in prigrizek

11.00 - 13.30 (z odmorom)

Možni načini usklajenega »reaktivnega« ukrepanja svetov delavcev in sindikatov v primeru ugotovljenih kršitev

- *načelno razlikovanje med individualnimi in kolektivnimi kršitvami pravic delavcev;*
- *možni formalni in neformalni postopki ukrepanja delavskih predstavništev v odvisnosti od vrste ugotovljenih kršitev;*
- *ugotovitve ter pobude in predlogi »odbora za varstvo pravic zaposlenih« kot podlaga za konkretno ukrepanje svetov delavcev in/ali sindikatov v posameznih primerih;*
- *kdaj in kako svet delavcev in sindikat na tej podlagi ukrepata ločeno ali skupno;*
- *priporočila za usklajeno reagiranje in izogibanje morebitnim »kompetenčnim sporom« med obema vrstama delavskih predstavništev ob konkretnih primerih ugotovljenih individualnih ali kolektivnih kršitev pravic delavcev.*

Nosilka teme: **dr. Elizabeta Zirnstein,** *doktorica pravnih znanosti, profesorica na Fakulteti za management Univerze na Primorskem*

13.30 - 14.00

Aktualna organizacijska in vsebinska vprašanja delovanja ZSDS

14.00 Zaključek posveta

I.

STANJE, RAZVOJ IN IZZIVI SOCIALNEGA DIALOGA V SLOVENIJI

Jakob Krištof Počivavšek

Stanje, razvoj in aktualna vprašanja socialnega dialoga v Sloveniji

Bistven element evropskega ekonomsko socialnega modela je socialni dialog kot orodje za razreševanje ekonomsko socialnih vprašanj. V sodobnih družbah, zlasti v evropskih državah, v katerih prevladuje socialno tržno gospodarstvo, dialog med socialnimi partnerji igra pomembno vlogo. Njegov namen je sodelovanje in vključevanje socialnih partnerjev pri sprejemanju odločitev in njihovem izvrševanju, saj lahko socialni dialog prispeva k legitimnosti in sprejemljivosti sprejetih odločitev. Namen pričujočega prispevka je podati opredelitev socialnega dialoga, predstavitev ravni, na katerih poteka, udeležence socialnega dialoga na teh ravneh ter oblike socialnega dialoga. Nenazadnje bo v prispevku predstavljena tudi kratka ocenja stanja socialnega dialoga v Sloveniji in izzivi, s katerimi se bo na področju socialne dialoga v bližnji prihodnosti potrebno soočiti.

Splošno o socialnem dialogu

Socialni dialog je organizirano sodelovanje med socialnimi partnerji kot predstavniki dela na eni in kapitala na drugi strani z namenom doseganja dogovora za uresničevanje skupnih ciljev ob upoštevanju različnih interesov ene in druge strani. Na ta način se s socialnim dialogom lahko učinkovito bodisi preprečuje bodisi razrešuje konflikte, do katerih prihaja zaradi nasprotnih si interesov med delom in kapitalom. Socialni dialog, v katerem sodelujejo socialni partnerji, sindikati in delodajalci, je bipartiten socialni dialog, medtem ko v tripartitnem socialnem dialogu poleg sindikatov in delodajalcev sodeluje tudi Vlada. Le-ta lahko nastopa bodisi v svoji primarni vlogi izvršne veje oblasti bodisi v vlogi delodajalca javnim uslužbencem. Posledica navedene dvojnosti lahko vodi tudi v konflikt interesov, če Vlada svojo oblastno vlogo izkoristi za potenciranje svoje moči v vlogi delodajalca – stranke v kolektivnem dogovarjanju s sindikati. Tripartiten socialni dialog je potrebno ločiti od dialoga s civilno družbo, ki obsega širši krog déležnikov in poleg socialnih partnerjev vključuje tudi npr. nevladne organizacije.

Socialni partnerji, ki sodelujejo v socialnem dialogu, so delodajalci (na ravni delodajalca) ali njihova združenja ter sindikati, reprezentativni na različnih ravneh (za območje države, na ravni dejavnosti, poklica, delodajalca...). Ni sicer izključeno sodelovanje nereprezentativnih sindikatov v socialnem dialogu, vendar imajo kolektivne pogodbe, sklenjene s takšno organizacijo drugačne pravne posledice, saj ne morejo veljati za delavce, ki niso člani tega sindikata. Sindikat, ki nima reprezentativnosti, pa tudi nima številnih pravic in pristojnosti, kot jih sicer zakonodaja daje reprezentativnim sindikatom.

Ne glede na pomen socialnega dialoga za blažitev potencialnih konfliktov, ki so posledica praviloma različnih interesov delavcev in delodajalcev, pa seveda ni moč izključiti položaja, v katerem socialni dialog ne prinese za obe strani sprejemljivih rešitev in se umakne skrajnemu sredstvu, ki je v takšnih primerih na voljo sindikatom – sindikalnemu pritisku, stavki. Tudi v takšnem primeru pa Zakon o stavki zapoveduje pogajanja za rešitev spora v času od napovedi

stavke do same izvedbe stavke in v času njenega trajanja, kar pomeni, da je tudi v primeru stavke socialni dialog orodje, ki lahko in praviloma tudi dejansko pripelje do dogovora in sklenitve sporazuma o razreševanju stavkovnih zahtev med sprtima stranema.

O pravnih podlagah socialnega dialoga

Temeljna podlaga za vodenje socialnega dialoga je pravica do združevanja in organiziranja, ki omogoča organiziranje delavcev in delodajalcev v organizacije, ki se vključujejo v socialni dialog. Na mednarodni ravni pravno podlago za pravico do združevanja in organiziranja, katere bistven element je tudi svoboda kolektivnega dogovarjanja, opredeljujeta predvsem dve temeljni konvenciji Mednarodne organizacije dela, in sicer Konvencija o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic (št. 87) ter Konvencija o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja (št. 98). Pravici do organiziranja in do kolektivnega dogovarjanja predpisujeta tudi Listina Evropske unije o temeljnih pravicah ter Evropska socialna listina Sveta Evrope. Slednja nalaga državam članicam ne le obveznost, da dopustijo organiziranje in kolektivno dogovarjanje, temveč tudi da spodbujajo medsebojno posvetovanje delavcev in delodajalcev, spodbujajo mehanizme za prostovoljna pogajanja med delodajalci ali njihovimi organizacijami in organizacijami delavcev, s ciljem, da bi uredile pravila in pogoje za zaposlovanje na podlagi določb kolektivnih pogodb ter da spodbujajo ustanavljanje in uporabo ustreznih mehanizmov za poravnavo in prostovoljno arbitražo za reševanje delovnih sporov. Obveznost omogočanja dialoga med socialnimi partnerji izvira tudi iz Pogodbe o Evropski uniji in Pogodbe o delovanju Evropske unije, ki vključuje tudi vrsto določb v zvezi s socialnim dialogom, katerih izrecen namen je priznavanje in spodbujanje vloge socialnih partnerjev na ravni Unije ter pospeševanje dialoga med socialnimi partnerji ob upoštevanju njihove avtonomije. Citirani pogodbi opredeljujeta tudi socialni dialog na ravni Evropske unije in njenih institucij, in sicer prek tristranskega socialnega vrha za rast in zaposlovanje ter Evropskega ekonomsko socialnega odbora kot posvetovalnega odbora institucij Evropske unije, ki predstavlja glas organizirane civilne družbe (torej ne le socialnih partnerjev) na ravni Evropske unije.

V Sloveniji svoboda kolektivnega dogovarjanja kot najpomembnejša oblika socialnega dialoga izvira iz pravice do sindikalne svobode, kot jo opredeljuje 76. člen Ustave Republike Slovenije. Seveda pa normativni okvir za socialni dialog in vlogo socialnih partnerjev določajo številni zakoni, npr. Zakon o reprezentativnosti sindikatov, Zakon o kolektivnih pogodbah, Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Zakon o stavki, če naštejem zgolj nekatere.

Za vodenje tripartitnega socialnega dialoga na ravni države so pomembna tudi **pravila o delovanju Ekonomsko socialnega sveta**, ki je bil sicer ustanovljen leta 1994 z Dogovorom o politiki plač v gospodarstvu za leto 1994 kot posebnim sestavnim delom (separatom) socialnega sporazuma. Gre za organ, katerega ustanovitev in delovanje temeljita na pogodbi (dogovoru), ki so ga sklenili socialni partnerji z namenom obravnave vprašanj in ukrepov, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko ter vprašanj, ki se nanašajo na posebna področja dogovarjanja socialnih partnerjev ter za podajanje mnenj oziroma stališč v zvezi z njimi.

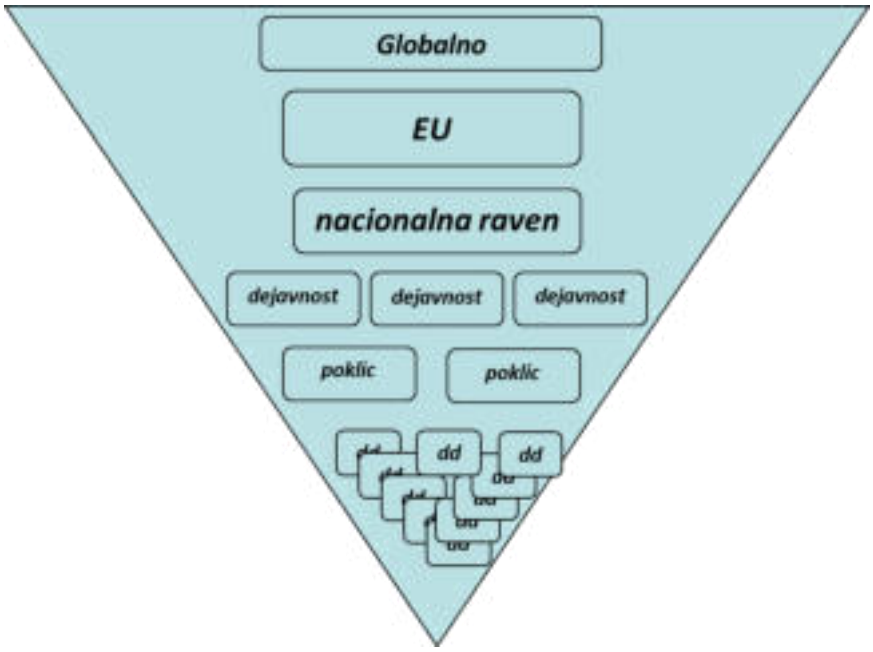
Za to, da socialni dialog lahko poteka, mora biti **izpolnjenih več pogojev**. Prvi je medsebojno priznavanje in spoštovanje pravice do svobode združevanja, organiziranja in kolektivnega dogovarjanja. Socialni partnerji (predstavniki delavcev in predstavniki delodajalcev) morajo biti neodvisni, njihovo članstvo mora biti prostovoljno, kot organizacije pa morajo biti

sposobni sodelovanja v socialnem dialogu, kar med drugim terja ustrezno usposobljen kader za vodenje socialnega dialoga. Ker v socialni dialog skladno s svobodo združevanja, organiziranja in kolektivnega dogovarjanja stranke vstopajo prostovoljno, mora za vodenje socialnega dialoga obstajati volja socialnih partnerjev za socialni dialog. Nenazadnje je pomembna (čeprav po mojem prepričanju ne nujna) tudi institucionalna podpora socialnemu dialogu, ki spodbuja in olajšuje socialni dialog ter implementacijo dogovorjenega v socialnem dialogu. V tem smislu je pomembna ureditev, ki določa reprezentativnost socialnih partnerjev, določa pravila za sklepanje kolektivnih pogodb in tudi sicer na različnih področjih daje vlogo in podporo socialnim partnerjem in njihovemu delovanju.

O ravneh in oblikah socialnega dialoga

Socialni dialog se lahko odvija na različnih ravneh in v različnih oblikah. Lahko poteka na mednarodni ravni, na ravni države, posameznih dejavnosti, poklicev, podjetij itd., in sicer kot pogajanja (npr. kolektivne pogodbe, socialni sporazum), usklajevanje (npr. zakonodaje, podzakonskih aktov, strategij, reformnih programov ali kot posvetovanje in izmenjava informacij (npr. o aktivni politiki zaposlovanja, o razmerah in aktivnostih na določenem področju (npr. davki, delo na črno), o ugotovitvah poročil inšpekcijskih služb...).

Slika 1: Ravni socialnega dialoga



Globalna raven

Na globalni ravni je najpomembnejši forum, kjer se vodi socialni dialog, **Mednarodna organizacija dela**, ki deluje od leta 1919 kot edina tripartitno organizirana agencija pod okriljem Združenih narodov in združuje v svojih organih predstavnike Vlade, delavcev in delodajalcev iz 187 držav. Mednarodna organizacija dela vzpostavlja delovnopravne standarde, razvija politike in programe, ki promovirajo dostojno delo za moške in ženske. Na globalni ravni so **organizirani tudi socialni partnerji.** Na delavski strani je to International Trade Union Confederation, na delodajalski strani pa International Organisation of Employers. Sindikati imajo svojo vlogo tudi v Organizaciji za ekonomsko sodelovanje in razvoj (OECD), pri kateri je ustanovljeno posebno telo (The Trade Union Advisory

Committee (TUAC)) kot posvetovalni organ, katerega namen je možnost tekočega vključevanja in dialoga s sindikati v aktivnosti Organizacije in njenih odborov. Socialni partnerji lahko na globalni ravni sklepajo tudi dogovore in kolektivne pogodbe, kar je sicer najpogosteje v gospodarskih družbah, ki so s svojimi podružnicami globalno prisotne v več državah.

Raven Evropske unije

Na ravni Evropske unije in njenih institucij je socialni dialog dokaj intenziven in se odvija v okviru **Evropskega ekonomsko-socialnega odbora**, kjer socialni partnerji skupaj z organizirano civilno družbo oblikujejo mnenja o določenih vsebinah in predlogih evropskih institucij (predvsem Evropske komisije), prek katerih sporoča pogled socialnih partnerjev na te vsebine in predloge. Predstavniki delavcev in delodajalcev na ravni Evropske unije s svojimi strokovnjaki sodelujejo tudi v **svetovalnih odborih Evropske komisije** za določena področja (npr. Advisory Committee on Free Movement of Workers). Ne nazadnje so za več dejavnosti na ravni Evropske unije pod okriljem Evropske komisije organizirani **sektorski odbori za socialni dialog**, na katerih poteka praviloma bipartitni socialni dialog na evropski ravni za izmenjavo dobrih praks, medsebojno obveščanje o izzivih, s katerimi se socialni partnerji srečujejo, ter oblikujejo predlogi za razreševanje teh izzivov.

V opisanih oblikah socialnega dialoga delujejo mednarodne organizacije sindikatov in delodajalcev, organizirane na ravni Evropske unije, razen v Evropskem ekonomsko socialnem odboru, v katerega so izvoljeni predstavniki delavcev, delodajalcev in nevladnih organizacij iz posameznih držav članic. Sicer pa v imenu delodajalcev njihove interese v socialnem dialogu na ravni Evropske unije **praviloma zastopajo tri organizacije**, in sicer European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP), BUSINESSEUROPE in European Association of Craft Small and Medium-Sized Enterprises (UEAPME), medtem ko delavce zastopa European Trade Union Confederation (ETUC). Na posameznih področjih pa delavce zastopajo tudi posamezne mednarodne sindikalne organizacije, organizirane tudi na ravni Evropske unije, ki pa so prav tako povezane v ETUC (npr. UNI EUROPA, INDUSTRIALL, ETUCE...).

Nacionalna raven

Čeprav že socialni dialog na ravni Evropske unije lahko pomembno vpliva na položaj zaposlenih v posameznih državah članicah, vključno s Slovenijo (npr. prek uredb, direktiv), je z vidika posameznika še bolj neposredno pomemben socialni dialog na nacionalni ravni, ki se odvija na različnih področjih. Osrednja točka socialnega dialoga na ravni države je **Ekonomsko socialni svet**, katerega temeljna področja delovanja so predvsem: sklepanje socialnega sporazuma, obravnava socialnih pravic in pravic iz obveznega zavarovanja, kot so: pokojnine, invalidnine, socialne pomoči, nadomestila in drugo, problematike zaposlovanja in delovnih razmerij, sistema kolektivnega dogovarjanja, cen in davkov, ekonomskega sistema in ekonomske politike, pravne varnosti, soupravljanja delavcev, sindikalnih pravic in svoboščin ter sodelovanje z Mednarodno organizacijo dela in Svetom Evrope ter sorodnimi institucijami v Evropski uniji in državah članicah Evropske unije. Od konca leta 2016 poleg obravnave naštetih vsebin na svojih plenarnih sejah deluje tudi v okviru strokovnih odborov, implementacijskih skupin in pogajalskih skupin. Predstavniki socialnih partnerjev interese skupine, ki jo predstavljajo, zastopajo na podlagi posebnih zakonskih določb tudi **v organih raznih drugih institucij**. Na primer, v organih institucij socialnega zavarovanja (Svet Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Skupščina in Upravni odbor Zavoda za

zdravstveno zavarovanje Slovenije ter Svet Zavoda RS za zaposlovanje), v nadzornem odboru Javnega štipendijskega, razvojnega, invalidskega in preživninskega sklada, v Ekonomsko socialnem strokovnem odboru kot posvetovalnem organu pri Slovenskem državnem holdingu, v inšpekcijskem svetu, statističnem svetu Statističnega urada itd. Kar se tiče bipartitnega socialnega dialoga na ravni države poteka tudi **kolektivno dogovarjanje**, katerega rezultat so kolektivne pogodbe najširše ravni, ki veljajo za več dejavnosti, npr. Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo (ki sicer ne obstaja več od leta 2005) ali npr. Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti ter Kolektivna pogodba za javni sektor, ki veljata za javni sektor na nacionalni ravni, vendar jih ne sklepajo socialni partnerji, organizirani za raven države, temveč posamezni sindikati dejavnosti in poklicev, ki zastopajo zaposlene v javnem sektorju.

Raven dejavnosti in poklica

Za območje države, vendar omejeno na posamezno dejavnost, je socialni dialog usmerjen predvsem v kolektivno dogovarjanje in sklepanje **kolektivnih pogodb dejavnosti**, oziroma na ravni poklica v sklepanje **poklicnih kolektivnih pogodb**. V primeru prvega gre za izjemno pomembno raven kolektivnega dogovarjanja, ki je zelo razširjena in ima v Sloveniji tudi zelo dolgo tradicijo. Poseben pomen kolektivnemu dogovarjanju na ravni dejavnosti pa daje tudi Zakon o delovnih razmerjih, ki na več mestih daje kolektivnim pogodbam na ravni dejavnosti možnost drugačne ureditve, kot jo določa zakon, ali jim celo ekskluzivno nalaga ali daje možnost ureditve posameznega instituta. Ni pa na ravni dejavnosti ali poklica izključen tudi socialni dialog o določeni problematiki, ki ni nujno predmet urejanja v kolektivni pogodbi, je pa značilna za predmetno dejavnost ali poklic in zaradi svojega pomena vpliva na ekonomsko socialni položaj zaposlenih v tej dejavnost ali poklicu.

Raven delodajalca

Ne nazadnje se socialni dialog odvija tudi **na ravni delodajalca**, in sicer s sklepanjem podjetniških kolektivnih pogodb, podajanjem mnenj na splošne akte delodajalca, posvetovanjem s sindikati v primeru odpovedi večjemu številu delavcev ali spremembi delodajalca in drugih primerih, kjer zakonodaja predvideva vlogo in delovanje sindikatov na ravni delodajalca (npr. po Zakonu o delovnih razmerjih, Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Zakonu o varnosti in zdravju pri delu itd.). V številnih državah, tudi evropskih, je zaznati **trend decentralizacije kolektivnega dogovarjanja** in ohranjanje le-tega zgolj ali pretežno na ravni delodajalca in s tem odmik od kolektivnega dogovarjanja na ravni dejavnosti. Gre za nevaren trend, ki prenaša težišče kolektivnega dogovarjanja na raven, na kateri pogosto moč delodajalca in delavcev nista enakovredna. Kolektivno dogovarjanje in sklenitev kolektivne pogodbe na ravni delodajalca pa je dobro in zaželeno orodje, če nadgrajuje in dopolnjuje kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti. Pri tem pa lahko upošteva tudi posebnosti, ki so morda prisotne na ravni podjetja glede na ostala podjetja v dejavnosti. Izkušnje v nekaterih dejavnostih so pokazale, da je sklenitvi kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti sledil intenziven socialni dialog na ravni delodajalca, katerega rezultat so bile sklenjene nove kolektivne pogodbe na ravni delodajalca, ki so izboljšale raven pravic iz kolektivne pogodbe dejavnosti tudi v podjetjih, v katerih kolektivnih pogodb prej ni bilo.

O stanju in izzivih socialnega dialoga v Republiki Sloveniji

V zadnjih letih se je **Ekonomsko socialni svet** soočal s težavami pri svojem delovanju, ki so izvirale predvsem iz odnosa Vlade do tega organa in posledično na zmanjšanje zaupanja med socialnimi partnerji. Zdelo se je tudi, da se učinkovitost organa zmanjšuje, kar je bilo

predvsem posledica odsotnosti volje za iskanje čim širšega soglasja pri predlogih, ki jih je obravnaval Ekonomsko socialni svet. Pričakovanja v zvezi s sprejemom novih Pravil o delovanju Ekonomsko socialnega sveta so bila zato velika. Danes lahko ugotovimo, da je stanje na tem področju morda nekoliko boljše, vendar se zdi, da gre bolj za posledico pristopa socialnih partnerjev do dela tega organa in ne toliko za formalne spremembe delovanja tega organa.

Ureditev **kolektivnega dogovarjanja** v javnem sektorju je povsem specifična, kar vpliva tudi na sam socialni dialog v javnem sektorju, pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami v tem delu pa je praktično 100-odstotna. Za zasebni sektor pa se je na ravni države z izgubo kolektivne pogodbe, ki je na najvišji ravni predstavljala minimalni standard za vse zaposlene v zasebnem sektorju, **izgubil temelj**, ki so ga nadgrajevale kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti in nadalje kolektivne pogodbe na ravni delodajalcev. Posledično smo bili priča omejenemu in selektivnemu dogovarjanju o rasti plač, marsikje stagnaciji dogovarjanju o plačni politiki, medtem ko posamezni elementi plačnega sistema brez rdeče niti postopno vodenijo. Številni delavci niso več pokriti s kolektivnimi pogodbami in so tako izpostavljeni močnejšemu položaju delodajalca pri opredelitvi pravic in obveznosti v pogodbi o zaposlitvi, še posebej upoštevaje dejstvo, da je Zakon o delovnih razmerjih v nekaterih delih podnormiran. Glede na navedeno bi bilo smotrno ponovno pretehtati in redefinirati odnos do **kolektivne pogodbe najširše ravni za gospodarstvo**, hkrati pa upoštevati, da se je s prekarizacijo delovnih razmerij in spremembami na trgu dela, ki so posledica tehnološkega napredka, pojavila potreba po kolektivnem naslavljanju teh izzivov, ki jih je mogoče nasloviti v socialnem dialogu na najvišji ravni in s tem slediti cilju minimalnega standarda kar se tiče zagotavljanja kakovostnih in varnih delovnih mest.

Kolektivne pogodbe dejavnosti so bile v času krize na preizkušnji in kar nekaj kolektivnih pogodb je bilo v tem času odpovedanih, pogajanja o plačah so v pretežni meri zastala, v nekatere kolektivne pogodbe so bile vključene posebne klavzule za primer težav s solventnostjo, v katerih bi se lahko znašli delodajalci. V zadnjem obdobju je opaziti drugačen trend, ki se kaže v večji pripravljenosti na socialni dialog, na sklepanje novih kolektivnih pogodb dejavnosti, pa tudi na pogajanja o eskalaciji plač. Ne glede na to pa **plačni model,** kot ga vsebuje večina kolektivnih pogodb v tarifnem delu, ni več ustrezen, ne odraža prave cene dela v Sloveniji in bi bil zato potreben celovite prenove, ki bi zadevala najširši krog zaposlenih. To pa ni edina točka, ki bi morala biti predmet kolektivnega dogovarjanja tako na ravni dejavnosti kot na ravni države. Poleg tega bi se tudi bipartitni socialni dialog moral v prihodnje osredotočiti na nekatere vsebine, ki jih prinašata praksa in napredek. Tako bi morale kolektivne pogodbe ustrezno nasloviti **pravico in obveznost do izobraževanja in usposabljanja**, kar bo izjemnega pomena glede na hitro spremenljive okoliščine dela, povezane s tehnološkim napredkom, digitalizacijo in robotizacijo. Prav tako omenjene okoliščine terjajo tudi iskanje rešitev in vključevanje delavcev v novih oblikah dela, **prekarnih delavcev**, v socialni dialog ter v kolektivno dogovarjanje. Glede na to, da enega večjih problemov v praksi pomeni tudi **delovni čas**, je tudi to vsebina, ki je lahko in bi morala biti predmet socialnega dialoga in natančnejšega urejanja v kolektivnih pogodbah.

Zaključek

Povsem jasno je, da je socialni dialog izjemno pomembno orodje ter učinkovit način za to, da se interes socialnih partnerjev sliši in upošteva pri pripravi, usklajevanju, pogajanju in sprejemanju odločitev, kar še posebej velja za delavsko stran in za urejanje položaja delavcev kot pogodbeno šibkejšo stran v delovnem razmerju. Prav zaradi slednjega dejstva je

organizirano delavstvo in kolektivno uveljavljanje interesov delavcev vzvod, ki lahko nadomesti siceršnje umanjkanje moči posameznega delavca v razmerju do delodajalca.

Izkušnje držav, ki imajo boljši socialni dialog, kažejo na to, da so te države hitreje in uspešneje izšle iz krize, oziroma jih le-ta ni tako močno prizadela. V Sloveniji ima socialni dialog relativno dolgo tradicijo in kljub številnim težavam, s katerimi se je soočal, ali se sooča še danes, ne more biti nobenega dvoma o tem, da bi bila kakovost in legitimnost številnih odločitev, tako Vlade in Državnega zbora, kot tudi samih socialnih partnerjev, v primeru odsotnosti socialnega dialoga manjša od trenutne. Zato naj bo ta prispevek namenjen tudi kot doprinos k osveščanju o pomenu in pomembnosti socialnega dialoga, njegovi strukturiranosti in potrebi po njegovi krepitvi.

II.

SISTEMSKI PRISTOP OBEH DELAVSKIH PREDSTAVNIŠTEV K ZAGOTAVLJANJU CELOVITEGA IN UČINKOVITEGA VARSTVA PRAVIC DELAVCEV

Nujno izboljšati raven pravne varnosti zaposlenih

Zlasti od začetka zadnje velike gospodarske krize, ki seveda še zdaleč ni zares presežena, se – kljub ponovni rasti BDP v zadnjih letih – razmere na področju ekonomskih in socialnih pravic delavcev na splošno žal le še dodatno poslabšujejo, namesto obratno. Med drugim to velja tudi za področje zagotavljanja učinkovitega varstva »pridobljenih« pravic delavcev pred raznimi oblikami kršenja, ki zato nujno zahteva večjo pozornost in še intenzivnejše angažiranje obeh vrst delavskih predstavništev (svetov delavcev in sindikatov) kot doslej.

Dva temeljna vidika poslanstva delavskih predstavništev

Poslanstvo obeh vrst delavskih predstavništev na ravni podjetij – svetov delavcev in sindikatov – na splošno zajema predvsem dva temeljna vidika njihovega delovanja, in sicer:

- na eni strani **proaktivno uveljavljanje** ekonomskih in socialnih interesov ter s tem povezanih pravic delavcev, ki ga na delovnopravnem področju (zlasti prek delovnopravne zakonodaje in sklepanja kolektivnih pogodb na različnih ravneh socialnega dialoga) uresničujejo *sindikati,* na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju pa *sveti delavcev* (skozi najrazličnejše oblike vključevanja v procese sprejemanja konkretnih poslovnih odločitev v podjetjih),
- na drugi strani pa **skrb za dosledno spoštovanje** in uresničevanje na ta način uveljavljenih oziroma »pridobljenih« pravic delavcev tudi v praksi.

Sveti delavcev in sindikati lahko torej kot zastopniki interesov delavcev (delavska predstavništva) zares **celovito uresničujejo svoje družbeno poslanstvo** le, če so sposobni učinkovito obvladovati oba navedena vidika, torej tako »proaktivno interesno« kot tudi »varstveno« področje svojega delovanja. Kajti, če pravice, ki so jih uspeli »izboriti« s svojim proaktivnim angažiranjem v okviru sistemov socialnega dialoga in delavskega soupravljanja, ostanejo zgolj *»pravice na papirju,«* so z vidika delavcev seveda bolj ali manj brezpredmetne.

Splošna ocena stanja glede »pravne varnosti« zaposlenih

Žal se zdi, da so delavska predstavništva prav na tem drugem, tj. varstvenem področju v svojih prizadevanjih trenutno precej šibkejša in manj učinkovita kot na prvem. Če jim za zdaj nekako še uspeva (kolikor je to v aktualni gospodarski situaciji, ko se v imenu povečevanja »konkurenčnosti« gospodarstva nenehno stopnjujejo pritiski delodajalcev na še nadaljnje zniževanje delavskih pravic, pač objektivno sploh še mogoče) relativno uspešno braniti vsaj najbolj vitalne interese in ohranjati nekatere ključne »pridobljene« pravice delavcev, pa je na drugi strani **splošna raven »pravne varnosti zaposlenih« na delovnem mestu še precej daleč od želene.** Stanje pa se na tem področju le še poslabšuje, namesto obratno.

Če je že omenjene delodajalske pritiske na dodatno zniževanje delavskih pravic mogoče po svoje razumeti kot (domnevno) posledico »objektivnega ekonomskega imperativa«, pa zagotovo ni posledica prav nobenega tovrstnega imperativa nek drug izrazito negativen in zaskrbljujoč trendni pojav, ki ga praktično vsakodnevno zaznavajo delavska predstavništva v podjetjih. To pa je čedalje bolj razširjeno nedosledno uresničevanje ter marsikje tudi skrajno

grobo, obenem pa praktično skorajda povsem nesankcionirano **kršenje celo tudi tistih »pridobljenih« pravic**, ki so delavcem pravno vendarle (še) priznane z veljavnimi predpisi, kolektivnimi pogodbami in drugimi pravno zavezujočimi akti. Za ta pojav vsekakor ni mogoče najti prav nobenega razumnega in sprejemljivega »objektivnega« opravičila in bi ga bilo zato – zlasti tudi v duhu proklamiranih načel o Sloveniji kot »pravni državi« – **nujno čim prej in povsem izkoreniniti**.

Potreba po intenzivnejšem angažiranju delavskih predstavništev

Bolj ali manj enotna ocena udeležencev uvodoma omenjenega strokovnega posveta ZSDS, posvečenega tej problematiki (tj. zagotavljanju učinkovitega varstva obstoječih pravic delavcev), je bila, da – glede na dosedanje izkušnje – v tem pogledu ne gre pretirano, predvsem pa ne izključno **računati zgolj na pristojne državne nadzorne inštitucije** (inšpekcije, sodišča itd.), ampak primarno predvsem na **organizirano »samopomoč« prek delavskih predstavništev v podjetjih**, ki je načeloma lahko (in bi tudi morala biti) bistveno bolj učinkovita. Tako sindikati kot sveti delavcev imajo namreč na tem področju na razpolago kar precej pomembnih **zakonskih pristojnosti**, obenem pa tudi **pravnih in nepravnih sredstev**, s pomočjo katerih lahko – zlasti seveda ob ustrezni in upravičeno pričakovani podpori tudi omenjenih državnih nadzornih inštitucij v primeru potrebe po njihovi intervenciji – sistematično zagotavljajo ustrezno raven (vsaj elementarne) pravne varnosti zaposlenih.

Glede na to, da je stanje, kot rečeno, vse bolj problematično in ponekod že celo tudi izrazito kritično, bi morali torej sveti delavcev in sindikati:

- temu področju svojega delovanja nujno začeti posvečati bistveno več pozornosti kot doslej in se na njem v teh razmerah še posebej **načrtno in intenzivno angažirati**,
- poskušati se v ta namen čim prej tudi **ustrezno organizirati** za učinkovito skupno obvladovanje tega področja.

Skupna naloga in odgovornost svetov delavcev in sindikatov

Da je zagotavljanje učinkovitega varstva pravic delavcev, ki izhajajo iz veljavnih predpisov, kolektivnih pogodb in drugih pravnih aktov, načeloma skupna naloga in odgovornost obeh vrst delavskih predstavništev v podjetjih, ne more biti nobenega dvoma. Ne eni ne drugi pa sami zase te naloge ne morejo obvladati zares celovito, zato bi morali na tem področju tudi v praksi **delovati skupno in čim bolj enotno ter usklajeno**.

Sveti delavcev imajo, denimo, v prvi alineji 87. člena ZSDU zapisano generalno dolžnost in nalogo, da *»skrbijo za dosledno izvajanje zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb, splošnih aktov in sklenjenih dogovorov z delodajalcem«*, kar pomeni, jim že zakon nalaga, da zagotavljajo učinkovito varstvo v teh aktih zapisanih delavskih pravic. Problem pa je v tem, da jim razen neformalnih sredstev (med katerimi pa, na primer, ni tudi morebitne »obrambne stavke«) in možnosti angažiranja inšpekcije dela (opomba: ali lahko sprožajo tudi vse vrste kolektivnih delovnih sporov pa je za zdaj tudi v sodni praksi še odprto vprašanje), zakon hkrati ne zagotavlja **prav veliko zares učinkovitih konkretnih pravnih sredstev in orodij,** s katerimi bi lahko to svojo nalogo zares učinkovito uresničevali tudi v praksi. Če svoje pristojnosti in orodja, ki jih vendarle imajo, ustrezno »kombinirajo« s tistimi, ki jih imajo po zakonu sindikati, pa so lahko skupaj zelo učinkoviti.

Po drugi strani pa so tudi **sindikati** postavljeni v vlogo »splošnega« varuha pravic delavcev. In sicer s tem, ko so po zakonu edini pooblaščeni, da v imenu vseh zaposlenih sklepajo

splošno veljavne kolektivne pogodbe (npr. kolektivne pogodbe, ki jih z delodajalcem sklenejo reprezentativni sindikati, so načeloma veljavne za vse zaposlene pri tem delodajalcu, tj. za člane in nečlane sindikata), kar jih že po logiki stvari seveda zavezuje tudi k skrbi za dosledno izvajanje tega, kar so izpogajali. V ta namen lahko med drugim sprožajo tudi kolektivne delovne spore in po potrebi celo organizirajo »obrambne stavke«. A v t. i. delovnih sporih jih zakon neposredno pooblašča le za zastopanje svojih članov, ne pa tudi nečlanov, kar pomeni, da tudi sindikati sami in brez tesnega sodelovanja s sveti delavcev **ne morejo zagotoviti zares celovitega sistema varstva pravic zaposlenih**.

Skratka, opravka imamo s situacijo, ko sta (tako po zakonodaji kot tudi po sami logiki stvari) sicer obe delavski predstavništvi tako ali drugače postavljeni v funkcijo zastopnikov **vseh zaposlenih**, obenem pa nobeno od njiju v okviru sedanjih zakonskih pooblastil samo in brez sodelovanja z drugim ni v stanju vsem zaposlenim **tega varstva tudi dejansko učinkovito zagotoviti**. In to spoznanje pravzaprav predstavlja tudi temeljno izhodišče in vodilo vseh v nadaljevanju predstavljenih razmišljanj o priporočljivih konkretnih pristopih k izgrajevanju učinkovitih »internih« sistemov varstva pravic delavcev v slovenskih podjetjih.

Vojko Čujovič

Sistemski pristop obeh delavskih predstavništev k zagotavljanju celovitega in učinkovitega varstva pravic delavcev

Uvod

Aktualno stanje na področju uresničevanja ekonomskih in socialnih interesov ter varstva uveljavljenih delovnopravnih pravic delavcev, ki je sicer v domeni delavskih predstavništev (sindikatov in svetov delavcev), ni rožnato. Na eni strani se namreč – pod krinko domnevno nujne še nadaljnje »fleksibilizacije« trga dela zaradi ohranjanja »konkurenčnosti gospodarstva« – izrazito stopnjujejo **pritiski na še dodatno zniževanje delovnopravnih pravic delavcev** (konkretno predvsem prek nenehnih zahtev za spreminjanje veljavne delovne zakonodaje in kolektivnih pogodb »na slabše«), na drugi strani pa smo hkrati priča **čedalje bolj množičnemu nesankcioniranemu kršenju** celo tistega preostanka teh delavskih pravic, ki so jih doslej sindikati skozi obstoječi sistem socialnega partnerstva kljub vsem tem pritiskom vendarle še uspeli »pravno« ubraniti. In to drugo je kajpak sistemsko povsem nedopustno in dobesedno kliče po učinkovitem ukrepanju.

Vprašanje, kako naj **sindikati in sveti delavcev** v okviru svojih pristojnosti (z roko v roki in v sodelovanju z inšpekcijo dela ter drugimi pristojnimi organi) čim bolj učinkovito poskrbijo za zares dosledno uresničevanje vsaj teh pravic, oziroma za **ustrezno »pravno varnost zaposlenih«**, je torej danes zagotovo eno ključnih vprašanj ustreznega uresničevanja njihovega temeljnega poslanstva v vlogi delavskih predstavništev. Bolj ko se stanje na tem

področju v praksi poslabšuje, več pozornosti bodo torej morali oboji v prihodnje namenjati tudi temu vidiku svojih prizadevanj za uresničevanje interesov delavcev.

Splošno o vlogi in pomenu delavskih predstavništev

Zakon o delovnih razmerjih je v začetku nalagal skrb za pravno varnost zaposlenih izključno **sindikatu**, ki je sicer pooblaščen tudi za sklepanje kolektivnih pogodb, s katerimi se znotraj zakonskih okvirov podrobneje urejajo pravice in obveznosti delavcev pri posameznem delodajalcu. Zato je bolj ali manj logično, da so sindikati že po naravi stvari dolžni skrbno bdeti tudi nad doslednim uresničevanjem teh pravic pri delodajalcu. Z novelo iz leta 2013 se je zakon uskladil z ustavno odločitvijo tako, da pri sprejemanju splošnega akta delodajalca, v postopku odpovedi in disciplinskem postopku, v primerih, ko pri delodajalcu ni organiziranega sindikata oziroma za delavce, ki niso člani sindikata, vlogo sindikata prevzameta **svet delavcev oziroma delavski zaupnik**. Položaj svetov delavcev in njihove pravice ter obveznosti določajo tudi drugi predpisi, kjer ima (tudi) svet delavcev pomembno vlogo (npr. Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Ur. list RS, št. 43/2011).

Najbolj decidirano pa dolžnost celovito skrbeti za pravno varnost zaposlenih svetom delavcev seveda že od vsega začetka nalaga predvsem njihov matični zakon, to je Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ki v prvi alineji 87. člena med njihovimi glavnimi nalogami oziroma pristojnostmi določa, da svet delavcev ***»– skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem;«*.** In to je to.

Vse navedeno je samo dokaz, da je potrebno **združiti vse miselne in strokovne zmogljivosti obeh vrst delavskih predstavništev, njihovih strokovnih združenj in pravnih služb**, uporabiti vse informacije, do katerih imata svet delavcev in sindikat različno možnost legalnega dostopa ter celovito pristopiti k sistemu pravne varnosti zaposlenih**.** Vsa njuna aktivnost mora biti namenjena izboljšanju položaja delavcev, kajti borba za delavce in njihove pravice opravičuje njun obstoj. Za zagotovitev njihove pravne varnosti postavljamo ves sistem.

Ne gre torej za **vprašanje, katero delavsko predstavništvo ima na določenem področju več pristojnosti**, temveč za to, kako bosta skupaj zagotovila delavcem, in s tem tudi članom sindikata, čim večjo pravno varnost. Analize stanja, predloge ukrepov in nadzor nad izvajanjem ukrepov za zagotovitev pravne varnosti lahko torej **delavski predstavništvi pripravljata skupaj,** le izvedba bo prepuščena tistemu, ki je za to pristojen. V nadaljevanju bom opozoril na nekatere konkretne pristojnosti, ki jih imajo tudi sveti delavcev na področju delovnih razmerij.

Pravna varnost zaposlenih

1. Kaj je pravna varnost zaposlenih?

Pojem zagotavljanja pravne varnosti je treba razumeti v smislu zagotavljanja enakega, nepristranskega obravnavanja pravnih subjektov in ustvarjanja pogojev, da bodo pravne posledice njihovega ravnanja predvidljive.

Pravna enakost pomeni, da je potrebno enako obravnavati subjekte, ki spadajo v isto kategorijo (državljani, zaposleni, brezposelni). Vsakemu posamezniku "gredo" ista pravna sredstva za udejstvovanje v pravno predvidenih razmerjih.

Predvidljivost je dosežena, ko je posamezniku omogočeno premišljeno in celovito predvidevanje bodočih razmerij in ravnanj. Omogočajo jo abstraktna pravna pravila, ki se nanašajo na vnaprej zamišljeno družbeno razmerje, v katerem se pravnemu subjektu dovoljuje, prepoveduje ali zapoveduje določen tip vedenja in ravnanja. Pravo na tak način vnaša v družbeno življenje stabilnost, trdnost in zanesljivost, ki so eni izmed pomembnejših ciljev prava.

Pravna varnost, do katere smo prišli prek predvidljivosti in zanesljivosti prava, pomeni urejenost, ustaljenost in mir. Pravna varnost je pogojena s stanjem miru, v katerem je mogoče pričakovati objektivno delovanje in omejevanje nosilcev politične moči. Od politične oblasti se zahteva, da ustvarja pravne norme in izvršuje fizično prisilo po vnaprej določenem postopku. Pravna varnost pomeni poleg zaščitenosti posameznikov pred medsebojnimi samovoljnimi in nepredvidljivimi postopki tudi zaščito proti takšnemu ravnanju politične oblasti.

2. Trenutno stanje

Ni mogoče po šolsko oceniti trenutno stanje pravne varnosti zaposlenih. Vsake oči imajo svojega »malarja« in vsako razmerje je odvisno od udeleženih partnerjev. **Konkreten nivo pravne varnosti je različen od podjetja do podjetja**. Če se nekje sprašujejo, kdaj bodo dobili plače in ali jim delodajalec plačuje prispevke, drugje dogovarjajo pravo višino dodatka na podlagi poslovne uspešnosti in bonuse za dosego načrtovanih ciljev. Ne glede v katero »kategorijo« spada vaše podjetje, vedno se je mogoče pogovarjati o ne-spoštovanju dogovorjenega, o standardizaciji uspešnih dogovorov, o dvigu medsebojnega spoštovanja, o zagotavljanju ravnotežja med poslovnim in zasebnim življenjem itd.

Se zavedamo, kakšno vlogo imajo sindikati in sveti delavcev na področju delovnih razmerij?

3. Kako postaviti sistem pravne varnosti v podjetju?

3.1 Svet delavcev in sindikat z roko v roki

Sveti delavcev pristopijo k izgrajevanju sistema varnosti zaposlenih v podjetju na podlagi **naslednjih ugotovitev**:

- Stopnja pravne varnosti zaposlenih v podjetju je nizka ali ni na dovolj na visoki ravni.
- Zagotavljanje pravne varnosti zaposlenih je stalna naloga sveta delavcev (glej 87. člen ZSDU).
- Svet delavcev lahko izgradi celovit sistem pravne varnosti zaposlenih le v sodelovanju s sindikatom.

Za **cilj** naj si sveti delavcev postavijo:

- visoko stopnjo pravne varnosti zaposlenih,
- delavca, ki se na delovnem mestu počuti varnega, če ravna v skladu s predpisi in dogovori.

Svet delavcev in sindikat najprej sprejmeta **dogovor o medsebojnih razmerjih pri uresničevanju interesov delavcev**, ki zagotavlja enakopravno, usklajeno in vzporedno delovanje obeh delavskih predstavništev, z jasno razmejitvijo področij dela in s ciljem, pokriti celoto vseh ekonomsko socialnih, osebnostnih in societalnih potreb delavcev. Vzorec takšnega dogovora je najdete v Splošnem priročniku za delavsko soupravljanje (1999).

Svet delavcev in sindikat **združita svojo moč in pristojnosti**, ki izhaja iz pozitivne zakonodaje, kolektivnih pogodb in participacijskih ter drugih dogovorov z namenom:

- spremljanja izvajanja predpisov v družbi na področju medsebojnih odnosov med delavci in delodajalci,
- ukrepanja v primeru njihovega nespoštovanja in
- zavzemanja za dvig nivoja pravne varnosti zaposlenih.

Za ta namen lahko ustanovita »**odbor za varstvo pravic delavcev« (**lahko pa so ti odbori poimenovani tudi odbori za pravno varnost zaposlenih ali kakorkoli drugače, kar pa je vprašanje bolj sekundarnega značaja).

3.2 Način ustanovitve odbora za varstvo pravic delavcev

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju določa, da svet delavcev lahko ustanovi odbore za obravnavo posameznih vprašanj iz svoje pristojnosti, vendar postavlja pogoj, da je lahko **največ ena tretjina odbora** sestavljena iz delavcev, ki niso člani sveta delavcev. A glede na to, da tak odbor nima neposrednih pristojnosti za kakršnokoli ukrepanje nasproti delodajalcu, ampak pripravlja le predloge ukrepov, ki jih potem skupno ali pa vsak zase (odvisno od konkretnih pristojnosti glede posameznih vprašanj) izvedeta svet delavcev in sindikat, se **s to zakonsko normo ne kaže pretirano obremenjevati**. Če želimo sodelovanje s sindikatom vzpostaviti na zdravih, motivacijskih in produktivnih partnerskih temeljih, morata biti **obe delavski predstavništvi enakopravni**. Še posebej je to pomembno pri odboru za varstvo pravic delavcev (v nadaljevanju: odbor za VPD), kjer bo večina ukrepov za dvig pravne varnosti zaposlenih slonela na sindikatu. Sindikat ima **širše pristojnosti** na področju reševanja individualnih in kolektivnih pravnih sporov, možnost uporabe industrijskih akcij za reševanje interesnih sporov ter strokovno podporo na nivoju panog in central.

Predlagam, da je osnovno izhodišče pri sestavi odbora za VPD **enako število članov iz vrst sveta delavcev in sindikata**. Delavski predstavništvi se bosta v večini primerov lahko uskladili, saj je običajno sindikat kandidiral člane sveta delavcev iz svojih vrst. Sindikat lahko imenuje svoje člane v odbor za VPD izmed "sindikalistov", ki so že člani sveta delavcev. Po drugi strani ta »napaka« pri sestavi odbora za VPD v družbi z normalnimi socialno-partnerskimi odnosi ne bi smela imeti za svet delavcev večjih negativnih posledic. Odbor za VPD je organ sveta delavcev in njegove odločitve **ne bodo imele neposrednega vpliva na delodajalca**. Posamezne ukrepe bosta morala najprej formalno potrditi svet delavcev in sindikat, ki jima zakon, kolektivne pogodbe in sklenjeni dogovori dajejo pristojnost za ukrepanje. V primeru nespoštovanja zakonsko določene sestave odbora sveta delavcev bi lahko delodajalec kvečjemu oviral delo odbora med delovnim časom in odboru ne bi zagotavljal pogojev za delo, ki jih je po zakonu in s participacijskim dogovorom dolžan zagotoviti svetu delavcev. Ne glede na navedeno sem mnenja, da odbor, ki je ustanovljen zato, da preverja, kako dosledno delodajalec izvaja zakone, ne sme sam, že s svojim konstituiranjem, kršiti zakona in si s tem okrniti svoje kredibilnosti.

V odbor za VPD naj svet delavcev in sindikat po možnosti imenujeta **člane, ki imajo ustrezno znanje** iz delovnopravnega in kadrovskega področja, varstva pri delu, socialne varnosti, disciplinskih postopkov ipd. Ni zakonske ovire, da je med člani odbora tudi oseba, ki ni iz vrst zaposlenih. Sindikati lahko npr. imenujejo člana iz vrst strokovnjakov, ki so zaposleni v višjih oblikah sindikalnega združevanja. Kljub temu pa bo treba v praksi (izhajajoč pri tem iz določbe 65. člena ZSDU) v dogovoru z delodajalci zagotoviti **ustrezna finančna sredstva za morebitno tudi zunanjo specializirano strokovno pomoč**, ki bo vsaj občasno zagotovo potrebna za zares učinkovito delovanje teh odborov. Rešitev tega vprašanja pa bo treba najti v okviru **t. i participacijskih dogovorov** po 5. členu ZSDU.

Če želita svet delavcev in sindikat zagotoviti enakopravno zastopanost predstavnikov v odboru za VPD ob istočasnem spoštovanju zakonskih določil o najmanjšem številu predstavnikov sveta delavcev, ter sestaviti odbor iz članov, ki bodo **strokovno lahko pokrivali več področij**, menim, da je najbolje sklicati skupno sejo. Ta oblika dela je najbolj primerna tudi v vseh ostalih primerih, ko se morata delavski predstavništvi usklajevati.

V družbi lahko deluje več sindikatov. V tem primeru je potrebno k oblikovanju odbora **povabiti vse sindikate** in postopati po zgoraj navedenem postopku s tistim-i, ki pri delu odbora želijo sodelovati. To lahko predstavlja manjši organizacijski problem. Težave lahko nastopijo, če v družbi delujejo konkurenčni sindikati, ki se bolj, kot z zaščito delavcev, ukvarjajo z medsebojnim metanjem polen pod noge. Še večji problem nastopi, če v družbi ni organiziranega sindikata, ali pa sindikat zaradi različnih vzrokov noče sodelovati pri delu odbora za VPD. V tem primeru lahko **svet delavcev sam ustanovi odbor**, zavedati pa se mora, da je njegova akcijska moč v tem primeru bistveno manjša.

3.3 Poslovnik za delo odbora za VPD

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju določa, da svet delavcev lahko ustanovi odbore za obravnavo posameznih vprašanj in jim **sam določi pristojnosti**. Odbori o svojih zaključkih in predlogih obvestijo svet delavcev, ki o tem sprejme končno odločitev.

Najprimerneje je, če svet delavcev sprejme poseben poslovnik za delo odbora za VPD, s katerim normativno uredi tako pristojnosti kot način njegovega delovanja. V nadaljevanju bomo nekoliko podrobneje analizirali priporočljivo vsebino takšnega poslovnika.

3.4 Način dela odbora

Svet delavcev lahko v poslovniku za delo odbora za VPD predvidi različne oblike odločitev. Odbor lahko sprejema **ocene, stališča, predloge in sklepe** iz svoje pristojnosti. Odbor lahko sprejema sklepe "internega" značaja, ki se tičejo organizacije dela odbora oziroma njegovega razmerja do sveta delavcev in sindikata. V zvezi s pravno varnostjo pa lahko odbor sprejema le **predloge sklepov**. Tudi za ostale vrste odločitev velja, da so to le ocene, stališča, predlogi odbora za VPD, veljavo v razmerju do delodajalca pa pridobijo šele s potrditvijo na seji sveta delavcev oziroma sindikata.

Odbor naj **praviloma deluje javno**, razen kadar obravnava dokumente zaupne narave oziroma če oceni, da bi lahko prisotnost posameznikov ovirala razpravo. Odbor za VPD je sestavljen iz predstavnikov delavcev in predstavlja homogeno strukturo **delavskega pola** v t. i. antagonističnem razmerju med delom in kapitalom. Zato ne bi smelo biti težav s soglasnim sprejemanjem odločitev. Glasovanje naj bo le **izjema**.

Delo odbora vodi njegov **predsednik**, ki tudi sklicuje seje. Glede na način oblikovanja odbora in glede na vsebino njegovega dela je predsednik dolžan sklicati sejo odbora za VPD tudi, če to zahteva svet delavcev, delavski direktor, predstavnik delavcev v nadzornem svetu ali sindikat v podjetju, ki sodeluje pri delu odbora.

Predsednik odbora lahko na sejo povabi **strokovnjake iz družbe ali izven nje, vodilno osebje, predstavnike sindikatov, predstavnike združenj delodajalcev in druge osebe**, ki bi po njegovem mnenju ali po mnenju večine članov odbora s svojim sodelovanjem lahko pripomogle k večji tehtnosti in strokovnosti sprejetih odločitev.

Svet delavcev in sindikat morata poskrbeti za **stalno obveščenost o delu odbora za VPD in obratno**. To je delno zagotovljeno že s samo sestavo odbora. Zaradi akcijske učinkovitosti je potrebno zagotoviti tekoče obravnavanje odločitev odbora za VPD na sejah sveta delavcev in sindikata, saj samo ta lahko **sprejmeta dokončne odločitve**, ki bodo zavezovale tudi delodajalca. Na vse seje sveta delavcev in izvršilnega odbora sindikata naj bo vabljen predsednik ali predstavnik odbora za VPD, ki bo seznanil prisotne o odločitvah odbora. V kolikor odbor za VPD oceni, da je potrebno za izvedbo njegovih odločitev usklajeno delovanje sveta delavcev in sindikata, lahko predlaga **sklic skupne seje**.

3.5 Pristojnosti odbora za VPD

Odbor črpa svojo pristojnost iz pristojnosti sveta delavcev in drugih oblik delavske participacije ter sindikata, ki jim jih zagotavljajo heteronomni tuji (mednarodne konvencije) in domači pravni viri (ustava, zakoni, splošne in panožne kolektivne pogodbe) ter avtonomni pravni viri (participacijski in drugi dogovori, podjetniške kolektivne pogodbe, splošni akti delodajalca).

Pri delu naj odbor uporablja **splošno uveljavljeno metodo za učinkovito delo**:
- analiza stanja,
- izdelava ukrepov,
- izvedba ukrepov,
- kontrola izvedbe ukrepov ter njihovih učinkov.

Odbor za VPD bo izvajal aktivnosti **predvsem na naslednjih področjih**:
- delovna razmerja,
- varstvo in zdravje pri delu,
- socialna varnost, varstvo posebnih kategorij delavcev,
- upokojevanje,
- individualno sodelovanje delavcev kot posameznikov pri upravljanju po 88. členu ZSDU,
- varstvo zasebnosti in osebnih podatkov zaposlenih,
- pogojno (če v podjetju skladno z ZDR tega področja pravno še nimajo urejenega z ustreznim internim splošnim aktom ali dogovorom) tudi področje »mobinga«,
- in druga področja, ki pomenijo poseganje v pravice in dolžnosti delavcev.

Odbor za VPD izvaja naloge predvsem na **naslednja načina**:

1. Sprejem in izvajanje letnega plana dela na podlagi letnega poročila (analize) o stanju pravne varnosti zaposlenih v družbi.

2. Sprotno reagiranje na ugotovljene kršitve, pri čemer bi moral v tem pogledu odbor postati neke vrste »ombudsman« (varuh pravic delavcev) v podjetju, na katerega bi se lahko neposredno obračali vsi delavci, ki menijo, da jim je bila s strani delodajalca kršena katerakoli pravica iz zgoraj omenjenih področij.

Za učinkovito izvedbo nalog bo odbor izvajal **naslednje aktivnosti**:

- določitev področja dela in imenovanje nosilcev sekcij;
- izvajanje, organiziranje ali omogočanje izobraževanja članov odbora o predpisih, iz katerih odbor črpa svoje pristojnosti in o predpisih, katerih izvajanje vpliva na pravice in dolžnosti delavcev;
- nadziranje izvajanja zakonov, kolektivnih pogodb in sprejetih dogovorov s strani delodajalca, države, sodišč in drugih organov ter inštitucij;
- skrb za korektno uvajanje novih inštitutov in sprememb, ki jih prinaša nova delovnopravna zakonodaja;
- preverjanje pravno korektnost vseh postopkov, ki se tičejo zaposlenih;
- izvajanje intervjujev, anket, pridobivanje poročil strokovnih služb ipd. in analiziranj ter ocenjevanje zakonitosti, pravne enakosti in predvidljivosti posameznih postopkov;
- zbiranje in obravnavanje pripomb, predlogov in pritožb zaposlenih glede njihovih pravic, obveznosti in odgovornostih zaradi kršitve ali nespoštovanja zakonov s strani delodajalca, njegovih organov, organov delavskih predstavništev ali sodelavcev;
- predlaganje ukrepov iz pristojnosti sveta delavcev in sindikata za odpravo nepravilnosti zaradi ugotovljenih kršitev iz prejšnje alineje za vse zaposlene;
- izdelovanje letnega poročila o stanju pravne varnosti zaposlenih v družbi;
- izdelovanje letnega programa dela, ki obvezno zajema program ukrepov za odpravo pomanjkljivosti, ki izhajajo iz zadnjega letnega poročila in program izboljšanja nivoja pravne varnosti v družbi in državi;
- spremljanje in nadziranje izvajanja ukrepov iz letnega programa;
- usklajeno sodelovanje s svetom delavcev in ostalimi oblikami delavskih predstavništev v družbi in s podjetniškim sindikatom;
- sodelovanje z upravo, nadzornim svetom in strokovnimi delavci v družbi;
- sodelovanje z združenjem svetov delavcev in sindikalnimi centralami ter panožnimi sindikati, prek njih pa z združenji delodajalcev, strokovnimi institucijami, državnim zborom, poslanskimi skupinami, resornimi ministrstvi ter Inšpektoratom RS za delo.

3.6 Odgovornost članov odbora za VPD

Člani odbora so za svoje delo **odgovorni svetu delavcev oziroma sindikatu, ki jih je imenoval** v odbor. Odbor naj enkrat letno na skupni seji sveta delavcev in IO sindikata predstavi **letno poročilo** o stanju pravne varnosti zaposlenih in program dela za naslednje obdobje. Sklep o sprejemu poročila o delu, programa za naslednje obdobje in sklep o razdelitvi nalog med svet delavcev ter sindikat sprejmeta oba organa skupaj. To je tudi čas, ko obe delavski predstavništvi lahko ocenita delo odbora za VPD, predlagata dopolnitve plana, metode in načina dela ter izvedeta morebitne kadrovske zamenjave.

Zakonske pristojnosti obeh delavskih predstavništev

1. Nadzorna funkcija svetov delavcev po ZSDU

1.1 Podlaga za nadzor nad zakonitostjo delovanja delodajalca

Podlaga za »varstveno« delovanje sveta delavcev na področju delovnih razmerij je, če ponovimo še enkrat, **87. člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju** (Ur. list RS, št.: 42/93, 45/08, v nadaljevanju: ZSDU), ki določa, da svet delavcev med drugim *»– skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcem in delodajalcem; ...«.*

Svetu delavcev je naložena skrb za pravno varnost zaposlenih na vseh področjih, ki se jih tičejo v odnosu z delodajalcem. Skrbi torej za zakonitost, pravičnost in predvidljivost **tudi na področju urejanja delovnih razmerij.**

1.2 Problem dvojnosti delavskih predstavništev inzagotavljanja »varstvene« učinkovitosti svetov delavcev

Pogosto slišano mnenje je bilo, da je za ločnico med funkcijama delavskih predstavništev potrebno vzeti vsebino, zajeto v kolektivnih pogodbah, ki so v izključni pristojnosti sindikatov. Veljala je domneva, da so v zgoraj navedeni alineji 87. člena zaradi hitrosti sprejemanja ZSDU pomotoma navedene tudi kolektivne pogodbe, s katerimi po takratni razlagi sveti delavcev niso imeli nič. Ne glede na ne-pravilnost domneve, danes ugotavljamo, da člen zajema skrb oziroma nadzor svetov delavcev **tudi nad izvajanjem kolektivnih pogodb**, kar je tudi logično, kajti te so praviloma splošno veljavne tako za člane kot nečlane sindikata.

Svet delavcev torej ima zakonsko podlago za »varstveno« delovanje na področju delovnih razmerij, vendar je **vprašljiva moč »orožja«,** ki ga lahko uporabi v primeru ugotovljene nepravilnosti. Le sindikati lahko organizirajo stavko ali druge oblike industrijskih akcij, ki so v določenih primerih zagotovo potrebne tudi za obrambo že uveljavljenih pravic pred raznimi oblikami kršenja s strani delodajalcev. Svet delavcev takšnega lastnega orožja nima, ampak lahko po potrebi le angažira inšpekcijo dela in druge nadzorne organe.

1.3 Kdo bo skrbel za pravno varnost nečlanov sindikata?

Dejansko stanje:
- manj kot polovica zaposlenih je včlanjenih v sindikat,
- vloga sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika v ZDR-1 je subsidiarne narave.

Rešitev so odbori za VPD, kjer so **združene: moč, kadri, znanje, funkcije ter pristojnosti sveta delavcev in sindikata.**

2. Vpliv sindikata in sveta delavcev na delovnopravne odločitve

V nadaljevanju bom po sistematiki, ki velja v zakonu o delovnih razmerjih, navedel vsa področja, kjer je sindikatu namenjena kakršnakoli vloga. Obenem bom sproti opozarjal tudi na možnosti vpliva sveta delavcev na delovnopravne odločitve, ki izhajajo iz zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

2.1 Sklepanje kolektivnih pogodb

Določila Zakona o kolektivnih pogodbah (Ur. list RS, št.: 43/06, 45/08) ureja področje kolektivnih pogodb. Ekskluzivni partner delodajalcu pri sklepanju kolektivnih pogodb je **sindikat**.

2.2 Prepoved diskriminacije

Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zato, ker je **član sindikata**.

2.3 Javna objava

Delodajalec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi brez obveznosti javne objave s **funkcionarjem, zaposlenim v sindikatu**.

2.4 Sprejem splošnih aktov delodajalca

Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec ureja organizacijo dela, ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec pred sprejemom posredovati v **mnenje sindikatom** pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku **osmih dni**. Če je sindikat podal svoje mnenje, ga mora delodajalec obravnavati in se do njega opredeliti.

Če ni organiziranega sindikata, se s splošnim aktom delodajalca lahko določijo pravice, ki se v skladu s tem zakonom lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca. Predlog takšnega splošnega akta mora v tem primeru delodajalec posredovati v mnenje **svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku**, ki imata 8 dni časa za podajo mnenja, ki mora pridobljeno mnenje obravnavati in se do njega opredeliti.

Če pri delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini predloga splošnega akta delodajalec pred sprejemom akta **neposredno** obvestiti delavce na običajen način.

2. 4.1 Vloga svetov delavcev pri sprejemu splošnih aktov delodajalcev

a. Sistemizacija delovnih mest

Pomemben akt, ki določa bistvene elemente za realizacijo določb ZDR-1:

- pogoji za opravljanje dela (stopnja izobrazbe, smer ostali pogoji) – elementi javne objave prostih delovnih mest,
- naziv delovnega mesta,

- podatki o vrsti dela,
- opis dela,
- obremenitve na delovnem mestu,
- odgovornosti,
- konkurenčna klavzula,
- poskusno delo itd.

Delodajalec mora pred sprejemom sistemizacije:
- obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje (91. in 94. člen ZSDU)
- k predlogu akta pridobiti mnenje sindikata in se do njega opredeliti (10. člen ZDR-1).

Skupno posvetovanje daje mnogo večje možnosti vpliva na delodajalčevo odločitev, kot le obravnava mnenja sindikata, ki jo delodajalec lahko ignorira brez obrazložitve.

Pametna, racionalna in učinkovita rešitev:
- Pogoj: sindikat in svet delavcev delata usklajeno.
- Sindikat izdela mnenje in ga obravnava skupaj s svetom delavcev.
- Svet delavcev organizira skupno posvetovanje z delodajalcem in nanj povabi tudi predstavnike sindikata. Skupaj poskušajo z argumenti vplivati na oblikovanje sistemizacije.

Orožje sveta delavcev: Gre za obvezo iz ZSDU in svet delavcev lahko v primeru kršitve obveznosti skupnega posvetovanja s strani delodajalca sproži postopek začasnega zadržanja odločitve delodajalca po 98. členu ZSDU.

b. Splošna pravila o disciplinski odgovornosti

Disciplinska odgovornost po ZDR-1

Disciplinska odgovornost je oblika izvajanja oblasti delodajalca, ki je z zakonom omejena. Cilj je poenostavitev postopka, blažje sankcije, hitrejši postopek.

Delavec, ki ne izpolnjuje pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja, je disciplinsko odgovoren.
- Zakonska sankcija je le opomin. Druge morajo biti določene v kolektivni pogodbi dejavnosti (KPd).
- Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovnopravnega položaja delavca.
- Disciplinsko odgovornost ugotavlja delodajalec oziroma od njega pooblaščena oseba.
- Pisna obdolžitev, zagovor, **obvestilo sindikatu**, če pa delavec ni član sindikata pa **svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku** (če delavec zahteva).
- Izdaja sklepa.
- Delodajalec mora odločiti v disciplinskem postopku v enem mesecu, odkar je zvedel za kršitev, oziroma najkasneje v treh mesecih, odkar je bila storjena kršitev.

Vloga svetov delavcev

Po zadnji alineji 94. člena ZSDU med kadrovska vprašanja, za katera mora v skladu z 91. členom delodajalec pred sprejemom obveščati svet delavcev (rok 30 dni prej) in organizirati skupno posvetovanje (rok 15 dni prej) spadajo tudi **splošna pravila o disciplinski**

odgovornosti. Če bo delodajalec želel izvajati disciplinske postopke, bo moral ne glede na akt, v katerem bodo zajeta splošna pravila o disciplinski odgovornosti, pred sprejemom izpeljati postopek obveščanja in skupnega posvetovanja s svetom delavcev.

c. Soglasje sveta delavcev k nekaterim odločitvam

Najvišjo stopnjo soupravljanja pomenita 95. in 96. člen ZSDU, ki vežeta veljavnost posamezne odločitve delodajalca na **soglasje sveta delavcev**, in sicer glede naslednjih vprašanj:

1. osnove za odločanje o izrabi letnega dopusta in odločanje o drugih odsotnostih z dela,
2. merila za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev,
3. kriteriji za napredovanje delavcev,
4. kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi,
5. odločitve, ki imajo za posledico bistveno povečanje ali zmanjšanje delavcev.

Te vsebine so lahko opredeljene v samostojnih splošnih aktih, so združene v enem ali več aktih, ali so del podjetniške kolektivne pogodbe.

S temi členi ZSDU je v vsebinskem smislu **omejena ekskluzivnost sindikata** na področju sklepanja kolektivnih pogodb, če urejajo omenjene vsebine.

Zavrnitev soglasja pomeni, da delodajalec odločitve ne more sprejeti. Lahko pa:
- umakne predlog,
- spremeni predlog, tako da upošteva pripombe sveta delavcev in ponovno sproži postopek za pridobitev soglasja,
- začne pogajanja za kompromisno rešitev,
- sproži arbitražni spor.

K 1:
Ločimo:
- Osnove za določanje **trajanja** letnega dopusta (delovna uspešnost, zahtevnost dela, delovna doba, socialno stanje, starost, družinske razmere itd.).
- Osnove za odločanje **o izrabi** letnega dopusta (letni delovni koledar).

Razen dni dopusta, ki jih lahko delavec izbere po lastni izbiri, s tem da pravočasno obvesti delodajalca, se morata o vseh preostalih dneh koriščenja dopusta delavec in delodajalec individualno dogovoriti. Izjema je letni koledar ur, ki poleg letne razporeditve delovnega časa lahko zajema tudi kolektivni dopust (npr. dva tedna poleti, par dni za povezavo med božičem in novim letom). Delavec ne more odkloniti izrabe dopusta na dneve kolektivnega dopusta, ki je predvidena v pravilno sprejetem letnem koledarju ur.

Delodajalec mora **pred sprejemom letnega delovnega koledarja**:
- obvestiti delavce in sindikate,
- pridobiti soglasje sveta delavcev.

Pristop delavskih predstavništev mora biti **usklajen**.

K 2:
V sodobnem pristopu nagrajevanja ima vse večjo prednost nagrajevanje dela pred nagrajevanjem ne-dela. Zato se vedno večji del plače namenja delu plače za delovno

uspešnost. Običajno je ta razpon od 0 do + 30 %, v manjših firmah pa tudi veliko več. Zato je **pomembna vloga sveta delavcev** pri sprejemanju meril za delovno uspešnost.

Merila za njeno določanje so odvisna od razmer v posamezni družbi (problem minimalne plače). Običajno se problematika rešuje v **podjetniških kolektivnih pogodbah**, če je pri delodajalcu organiziran sindikat, oziroma v **splošnih aktih delodajalca**.

Priporočljivo je torej **usklajeno delovanje sindikata in sveta delavcev** že pri pripravi izhodišč za pogajanja z delodajalcem, sodelovanje pri samem pogajanju ali celo imenovanje pogajalcev iz vrst sveta delavcev za področja kolektivne pogodbe, h katerim mora slednji v končni fazi dati soglasje.

K 3:
Kriteriji za napredovanje delavcev niso obvezna sestavina plačnega sistema, vendar so v neposredni zvezi z njim. V kolikor hoče sistemsko pristopiti h horizontalnemu in vertikalnemu napredovanju, mora delodajalec predhodno pridobiti soglasje sveta delavcev, **ne glede, v kakšni formalni obliki akta bo področje uredil.**

K 4:
Spodbujanje inovacijske dejavnosti je obvezen element stalno se učečih podjetij. Ne gre le za ekonomske učinke te dejavnosti. Spodbuja se vključitev vseh zaposlenih v inovacijski sistem, ki ni omejen le na izume in tehnične inovacije, temveč predvsem na majhne koristne predloge, ki jih lahko daje sleherni zaposleni ne glede na izobrazbo. Delavci si na tak način naredijo delovno mesto bolj prijazno, olajšajo si delo, pridobijo občutek, da lahko vplivajo na razmere v družbi, njihova samozavest raste itd. Gre za velik miselni preskok, ki ni mogoč brez ustrezne stimulacije. Zato so **ti kriteriji izjemno pomembni** tako za družbo kot za posameznike, ki aktivno sodelujejo v inovacijskem sistemu.

2.5 Postopki spremembe delodajalca – vloga sindikata in sveta delavcev

1) Sindikate morata delodajalec – prenosnik in delodajalec – prevzemnik:

a) obvestiti najmanj 30 dni pred prenosom o:
- datumu prenosa,
- razlogih prenosa,
- posledicah prenosa za delavce (pravnih, ekonomskih, socialnih),
- predvidenih ukrepih za delavce.

b) posvetovati se z njimi z namenom, da se doseže sporazum najmanj 15 dni pred prenosom o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa in o predvidenih ukrepih za delavce. Če pri delodajalcu ni sindikata, morajo biti delavci, ki jih zadeva prenos, **neposredno** obveščeni v roku in o okoliščinah prenosa.

2) **Svetu delavcev** ZDR-1 ne daje podlage za sodelovanje v postopku spremembe delodajalca, če tudi pri prenosniku ali prevzemniku ni organiziranega sindikata. ZSDU pa šteje med kadrovska vprašanja v 94. členu, za katera mora v skladu z 91. členom delodajalec pred sprejemom obveščati svet delavcev (rok 30 dni prej) in **organizirati skupno posvetovanje** (rok 15 dni prej) tudi razporejanje večjega števila delavcev izven družbe.

Ali navedeni členi ZSDU dajejo svetu delavcev podlago za ukrepanje? Obstajata **dve različni mnenji**:

- Inštituta razporejanja v naši delovnopravni zakonodaji ni več. Zato so določila ZSDU, ki zahteva obveščanje in skupno posvetovanje s svetom delavcev v primeru razporejanja večjega števila delavcev izven družbe ali iz kraja v kraj, brezpredmetna in jih ni mogoče več uporabljati.
- Po vsebini gre pri vseh oblikah spremembe delodajalca za razporejanje delavcev v drugo družbo, torej izven sedanje družbe, čeprav ni potrebno več izdajati sklepov o prerazporeditvi v novo družbo in sklepati novih pogodb o zaposlitvi. Zato se določila ZSDU uporabljajo za vse spremembe delodajalca, ki jih ZDR-1 določa v 1. odstavku 75. člena.

2.6 Individualne odpovedi pogodb o zaposlitvi (PZ)

1) Vloga sindikata

a) Mnenje:

Če delavec zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi (PZ) pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.

Sindikat lahko poda svoje **mnenje v roku šestih dni**. Če svojega mnenja v navedenem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje.

Sindikat lahko nasprotuje odpovedi, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov, ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Svoje nasprotovanje mora pisno obrazložiti.

b) Nasprotovanje odpovedi:

Če **sindikat nasprotuje redni odpovedi** iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi in delavec pri delodajalcu zahteva v zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje do poteka roka za arbitražno oziroma sodno varstvo.

Kakšno varstvo imajo **nečlani sindikata?** 215. člen ZDR-1 omogoča, da inšpekcija za delo lahko zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, da se prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljiva škoda.

2) Vloga sveta delavcev

V skladu z novelo ZDR-1 iz leta 2013 v primeru, da delavec, ki se mu odpoveduje pogodba o zaposlitvi, **ni član sindikata**, vlogo sindikata prevzameta svet delavcev oziroma delavski zaupnik. ZSDU pa dodatno določa, da mora delodajalec pred odločitvijo o zmanjšanju števila delavcev:

- **izvesti skupno posvetovanje** s svetom delavcev, če gre za individualne odpovedi ali odpoved manjšemu številu delavcev;
- **pridobiti soglasje** sveta delavcev, če gre za kolektivne odpuste (večje število delavcev).

Svet delavcev bo na skupnem posvetovanju preverjal predvsem utemeljenost odpovednih razlogov in če je bila korektno preverjena možnost prezaposlitve delavca (poslovni razlog, nesposobnost, krivdni razlog, invalidnost).

2.7 Kolektivni odpusti

1) Vloga sindikata

Delodajalec mora čim prej **pisno obvestiti sindikate pri delodajalcu** o:
- razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev,
- številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev,
- predvidenih kategorijah presežnih delavcev,
- predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev,
- predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev.

Delodajalec se mora predhodno, z namenom, da doseže sporazum, **posvetovati s sindikati** o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

b) Vloga sveta delavcev

Vlogo sveta delavcev opredeljujejo določila ZSDU. Po 96. členu, mora delodajalec v 8 dneh **pridobiti soglasje sveta delavcev** v primeru, da imajo odločitve iz pete do osme alineje prvega odstavka 89. člena (po vsebini gre za poslovne razloge) ter prve in druge alineje 93. člena za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, če gre za večje število delavcev po predpisih o delovnih razmerjih.

Svet delavcev lahko **zavrne soglasje v dveh primerih**:
- če predlog zmanjšanja števila delavcev ne vsebuje programa o razreševanju presežnih delavcev po predpisih o delovnih razmerjih ali
- če razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev niso utemeljeni.

Svet delavcev v zvezi s programom presežnih delavcev ugotavlja:
- njegov obstoj,
- usklajenost vsebine programa s predpisi o delovnih razmerjih (ZDR, KP),
- zakonitost postopka sprejema programa (sodelovanje sindikata).

Delodajalec v primeru zavrnitve soglasja, ne **more nadaljevati postopka odpusta delavcev**. V praksi delodajalci napačno razlagajo določilo, da – če svet delavcev zavrne soglasje iz drugačnih razlogov, kot sta zgoraj navedena, ta zavrnitev nima učinka na pravilnost in zakonitost odločitve delodajalca – v primeru zavrnitve, kar sami ugotovijo, da svet delavcev ni zakonito zavrnil soglasja in nadaljujejo s postopkom. Gre za tipičen pravni spor med delodajalcem in svetom delavcem, ki se ga mora **najprej lotiti arbitraža**.

Sklepna ugotovitev: Na obravnavanem področju se torej vlogi obeh delavskih predstavništev **prepletata,** zato je nujno njuno **usklajeno obravnavanje** problematike kolektivnega odpusta delavcev in tudi eventualno ukrepanje.

2.8 Neutemeljeni odpovedni razlogi

ZDR-1 med neutemeljenimi odpovednimi razlogi posebej navaja:

- članstvo v **sindikatu**, udeležba v sindikalnih dejavnostih izven ali med delovnim časom, udeležba v zakoniti stavki,
- kandidatura za funkcijo **delavskega predstavnika** in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije.

2.9 Posebno pravno varstvo delavskih predstavnikov

Skladno s 112. členom ZDR-1 pogodbe o zaposlitvi ni mogoče odpovedati **brez soglasja organa, katerega član je, ali sindikata,** če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev, ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca:

- članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda (delavski direktor ni omenjen?) ter
- imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku.

Varstvo pred odpovedjo traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju.

Določba 113. člena ZDR-1 pa omogoča **zadržanje učinkovanja podane odpovedi predstavniku delavcev**, če sindikat, svet delavcev ali delavci, ki so izvolili predstavnika delavcev, podajo negativno mnenje v zvezi z redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in predstavnik delavcev pri delodajalcu zahteva to zadržanje. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi v tem primeru ne učinkuje 30 dni od vročitve odpovedi oziroma do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo.

2.10 Delovni čas

Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi **letni razpored delovnega časa** in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu.

Pred uvedbo **nočnega dela**, če se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci pa najmanj enkrat letno, se mora delodajalec posvetovati s sindikati o določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter socialnih ukrepih.

Nočno delo **žensk v industriji in gradbeništvu** se lahko s soglasjem ministra, pristojnega za delo in v sodelovanju s sindikatom uvede zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev, širjenja zaposlitvenih možnosti ter podobnih ekonomskih ali socialnih razlogov.

2.11 Pogoji za delo in varstvo sindikalnih zaupnikov

a. Obveznosti delodajalca do sindikata

Delodajalec mora sindikatu:

- zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti v skladu s predpisi,
- omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti.

b. Varstvo sindikalnih zaupnikov v primeru prenosa

V primeru spremembe delodajalca, sindikalni zaupnik:

- ohrani svoj status, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za njegovo imenovanje v skladu s kolektivno pogodbo razen, če so izpolnjeni pogoji za ponovno imenovanje sindikalnega zaupnika.
- če mu preneha mandat zaradi prenosa, uživa varstvo še eno leto po prenehanju funkcije.

c. Varstvo sindikalnega zaupnika in sindikalna članarina

- Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo, se lahko določi v skladu s kriteriji, dogovorjenimi v kolektivni pogodbi oziroma dogovorjenimi med delodajalcem in sindikatom.
- Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti tudi ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka, ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj.
- Na zahtevo sindikata zagotavlja delodajalec v skladu z aktom sindikata, katerega član je delavec, tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine za delavca.

Pogoje za delo **sveta delavcev** pa mora delodajalec zagotoviti skladno z določili ZSDU.

2.12 Pogoji za delo in varstvo članov svetov delavcev

ZDR-1, kot rečeno, zagotavlja **varstvo pred odpovedjo** tudi članom svetov delavcev. ZSDU pa jim v 67. in 67a. členu **dodatno zagotavlja** tudi, da:

- jim ni mogoče znižati plače, ali proti njim začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka, ali jih kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj, če ravnajo v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi;
- v primeru spremembe delodajalca ohranijo svoj status tudi pri novem delodajalcu, če jim mandat zaradi spremembe delodajalca preneha, pa uživajo pravno varstvo pred odpovedjo še devet mesecev.

Materialne in druge pogoje za delo svetov delavcev pa ZSDU podrobneje ureja v določbah 61. do 65. člena.

2.13 Kazenske določbe (217. do 219. člen ZDR-1)

Delodajalec – pravna oseba se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo, če:

- o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu pisno ne obvesti sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika,
- se pred uvedbo nočnega dela ne posvetuje s sindikatom,
- o disciplinskem postopku ne obvesti sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika.

Zaključna splošna priporočila

Pritiski kapitala na vseh ravneh so vse večji. V imenu dobičkov se sistematično zmanjšujejo pravice zaposlenih, bolnih, socialne pomoči potrebnih ..., podaljšuje se delovni čas, delo se opravlja v manj varnih oblikah, z elektronskimi igračami zaposlene vežejo na stalno

pripravljenost in stres, v imenu globalizacije selijo delo na stroškovno ugodnejše države, vzorce nižjega nivoja industrijskih odnosov pa v imenu konkurenčnosti v nasprotno smer.

Svet se je vsaj navidezno pobral iz gospodarske krize, ki je nastopila pred slabim desetletjem. Borze spet divjajo in stroji se vrtijo 24 ur, sedem dni na teden.

Zdaj je pravi čas za ukrepanje. Delavcem se odpirajo možnosti zaposlitve in delodajalci se že borijo za njih. Potrebno je izkoristiti trenutek.

Predstavništva delavcev in vsi njihovi člani se morajo najprej oborožiti z znanjem. Dvigniti morajo lastno vedenje o zakonskih in drugih pristojnosti in možnostih ukrepanja delavskih predstavništev in tudi s pomočjo zunanjih strokovnjakov izdelati metode za uveljavljanja interesov zaposlenih

Sindikat in svet delavcev stopita skupaj in analizirajte stanje v svojem okolju in izdelata realno izvedljiv program ukrepanja.

Oblikujte operativne organe-odbore, ki bodo prestavljali združeno moč delavskih predstavništev. Dajte jim vsebino, ki izhaja iz ugotovitev analize stanja v vašem okolju. Zadolžite jih za pripravo predlogov in stališč za pridobitev novih pravic ali povrnitev izgubljenih, za individualno varstvo pravic zaposlenih, za nadzor nad spoštovanje razporeditve delovnega časa in prekomernega opravljanja nadur itd, itd.

Sindikat in svet delavcev naj uporabita vso svojo formalno in neformalno moč in pristojnosti, za uveljavitev sprejetih stališč in predlogov odborov.

Vse »dosežke« vaših aktivnosti z delodajalcem standardizirajte. Naj postanejo del vaših internih aktov in kolektivnih pogodb.

VZOREC!

Svet delavcev družbe ..... je na podlagi 59. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljnjem besedilu: ZSDU) na svoji seji dne ..... sprejel naslednji

P O S L O V N I K
ODBORA ZA VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

(***Opomba:*** *Naziv konkretnega odbora v naslovu pravilnika je uporabljen samo pogojno, kajti v odvisnosti od v nadaljevanju ponujenih različnih možnih variant opredelitve njegove konkretne sestave in obsega ter vsebine njegovega delovnega področja, so možni tudi drugačni nazivi. Opcij je v zvezi s tem torej več. Ob morebitni opredelitvi za najširšo in najbolj celovito možno vsebinsko zasnovo obravnavanega področja, ki jo v teoriji sicer označuje pojem »pravna varnost zaposlenih« (PVZ), bi bili, na primer, ti odbori lahko upravičeno poimenovani tudi »odbori za PVZ«.)*

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Svet delavcev ugotavljata da je s sindikatom v družbi sprejel dogovor o medsebojnih razmerjih pri uresničevanju interesov delavcev, ki zagotavlja enakopravno, usklajeno in vzporedno delovanje obeh delavskih predstavništev, z jasno razmejitvijo področij dela, s ciljem, pokriti celoto vseh ekonomsko socialnih, delovnopravnih, osebnostnih in societatnih potreb delavcev.

2. člen

1. Varianta (glej 16. člen)

Svet delavca ustanavlja odbor za …… (v nadaljnjem besedilu: odbor) z namenom, da združi moč in pristojnosti sveta delavcev in sindikata, ki izhaja iz pozitivne zakonodaje, kolektivnih pogodb in participacijskih ter drugih dogovorov, da spremlja izvajanje predpisov v družbi na področju medsebojnih odnosov med delavci in delodajalci, ukrepa v primeru njihovega nespoštovanja in se zavzema za dvig nivoja pravne varnosti zaposlenih in nivoja spoštovanja pravic delavcev.

2. Varianta (glej 16. člen)

Svet delavca ustanavlja odbor za …… (v nadaljnjem besedilu: odbor) z namenom, da združi moč, pristojnosti in strokovnost sveta delavcev in sindikatov, ki izhajajo iz pozitivne zakonodaje, kolektivnih pogodb in participacijskih ter drugih dogovorov ter strokovnost združenja svetov delavcev in služb sindikalnih central pri spremljanju

izvajanja predpisov v družbi na področju varstva pravic zaposlenih, in ukrepanja v primeru njihovega nespoštovanja.

3. člen

Svet delavcev s tem poslovnikom določa način ustanovitve, sestavo, pristojnosti, način dela in druga vprašanja v zvezi z odborom.

II. OBLIKOVANJE ODBORA

4. člen

1. Varianta:

Odbor šteje ..... članov. V skladu z 59. členom ZSDU je lahko največ ena tretjina odbora sestavljena iz delavcev, ki niso člani sveta delavcev.

Svet delavcev sprejme sklep o oblikovanju odbora s katerim določi število članov in pozove sindikat v družbi, da v roku 15 dni imenuje tretjino članov odbora.

2. Varianta:

Svet delavcev sprejme sklep o oblikovanju odbora s katerim določi število članov in pozove sindikat v družbi, da v roku 15 dni imenuje polovico članov odbora s tem, da mora pri imenovanju zagotoviti zakonsko zahtevo po dveh tretjinah članov odbora iz vrst članov sveta delavcev.

3. Varianta:

Svet delavcev sprejme sklep o oblikovanju odbora s katerim določi število članov in določi datum skupne seje sveta delavcev in sindikata, na kateri bosta skupaj oblikovala sestavo odbora.

4. Varianta:

Če v družbi ni sindikata ali sindikat noče sodelovati pri oblikovanju in delu odbora lahko svet delavcev samostojno oblikuje odbor na svoji seji.

Če v družbi deluje več sindikatov svet delavcev pozove k oblikovanju odbora sindikat-e, s katerim-i ima sklenjen dogovor o sodelovanju. Pozvani sindikati na svoji skupni seji imenujejo člane odbora.

5. člen

V odboru morajo biti po možnosti člani, ki imajo ustrezno znanje iz delovno pravnega in kadrovskega področja, varstva pri delu, socialne varnosti, disciplinskih postopkov ipd.

6. člen

Prvo sejo odbora skliče predsednik sveta delavcev in jo vodi do izvolitve predsednika odbora. Predsednika odbora in njegovega namestnika izvolijo člani odbora izmed sebe.

Predsednik odbora pripravlja, sklicuje in vodi seje sveta, predstavlja in zastopa odbor.

V odsotnosti predsednika opravlja vse njegove funkcije namestnik predsednika odbora.

III. ODLOČANJE ODBORA

7. člen

Odbor sprejema ocene, stališča, predloge in sklepe iz svoje pristojnosti na sejah in jih posreduje v dokončno odločitev svetu delavcev.

Odbor je sklepčen, če je na seji prisotnih več kot polovica vseh članov. Odbor lahko oblikuje ocene, stališča in predloge tudi če ni sklepčen, za sprejem sklepov pa je potrebno zagotoviti njegovo sklepčnost. Odbor sprejema vse svoje odločitve praviloma soglasno. Če soglasne odločitve ni mogoče doseči, odbor odloča z navadno večino glasov prisotnih članov.

Glasovanje o sprejemu odločitev je javno.

8. člen

Seje odbora so javne, razen v primerih, ko se obravnavajo zaupni podatki in dokumenti družbe ter drugi dokumenti z oznako poslovne, uradne ali državne tajnosti. Javnost je izključena tudi v primerih, ko se tako odloči odbor iz drugih utemeljenih razlogov.

IV. SKLIC SVETA IN POTEK SEJE

9. člen

Predsednik odbora sklicuje odbor s pisnim vabilom ali po elektronski pošti praviloma vsaj 5 dni pred sejo.

Izjemoma lahko predsednik skliče sejo odbora tudi telefonično ali z neposrednim ustnim obveščanjem članov odbora.

10. člen

Predsednik odbora lahko na sejo povabi strokovnjake iz družbe ali izven nje, vodilno osebje, predstavnike sindikatov, predstavnike združenj delodajalcev in druge osebe, ki bi po njegovem mnenju ali po mnenju večine članov odbora s svojim sodelovanjem lahko pripomogle k večji tehtnosti in strokovnosti sprejetih odločitev.

Osebam iz prvega odstavka se obvezno pošlje gradivo za ustrezno točko dnevnega reda.

11. člen

Predsednik odbora mora sklicati sejo odbora, če to zahteva svet delavcev, delavski direktor, predstavnik delavcev v nadzornem svetu ali sindikat v podjetju, ki sodeluje pri delu odbora.

Če predsednik odbora ne skliče seje odbora, jo ima pravico sklicati predsednik sveta delavcev ali predsednik sindikata, ki je sodeloval pri oblikovanju odbora.

Predsednik odbora mora biti vabljen na vsako sejo sveta delavcev in na sejo izvršnega odbora sindikata, ki sodeluje pri delu odbora. Predsednik odbora na teh sejah seznani svet delavcev in IO sindikata z ocenami, stališči, predlogi in sklepi odbora ter pozove svet delavcev, da sprejme končne odločitve. V kolikor gre za odločitve iz pristojnosti sindikata ali predloge ukrepov, ki zahtevajo usklajeno delovanje sveta delavcev in sindikata, končne odločitve sprejmeta svet delavcev in IO sindikata na skupni seji.

Predlog za sklic skupne seje obeh organov lahko da predsednik odbora, sveta delavcev ali sindikata.

12. člen

Predsednik vodi sejo odbora tako, da imajo možnost povedati svoje stališče in izraziti svoje mnenje pred sprejemom odločitve vsi člani odbora in vse na sejo povabljene osebe. Predlog sklepa lahko da na morebitno glasovanje šele, ko oceni, da so obravnavana vprašanja dovolj razčiščena za odločanje.

Predsednik odbora lahko pred glasovanjem zahteva, da se za čas glasovanja vse osebe, ki niso člani odbora , umaknejo s seje.

Posamezni član odbora je lahko na lastno željo ali po sklepu odbora izločen pri glasovanju o določenih zadevah, če za to obstajajo utemeljeni razlogi.

13. člen

O poteku seje se piše zapisnik. Zapisnikarja na predlog predsednika določi odbor na seji. Seje se lahko tudi snemajo.

Zapisnik vsebuje:

- datum, čas in kraj seje ter udeležence,
- sprejeti dnevni red seje,
- kratke povzetke razprav o posameznih točkah dnevnega reda,
- sprejete odločitve in izid glasovanja, če ni bilo mogoče doseči soglasja,
- ločena mnenja, ki se na zahtevo posameznega člana izrecno zapišejo,
- datum sestave zapisnika.

Zapisnik podpišeta predsednik odbora oziroma predsedujoči seje ter zapisnikar, potrdi pa ga odbor na naslednji seji.

14. člen

Če so člani odbora mnenja, da so sprejete odločitve odbora zanimive ter pomembne za obveščanje delavcev, jih lahko v obliki izvlečkov iz zapisnika objavijo na oglasni deski ali na drug način, ki je v družbi običajen za obveščanje delavcev. Pred objavo mora odbor pridobiti soglasje predsednika sveta delavcev.

Po en izvod zapisnika prejmejo člani odbora, predsednik sveta delavcev, predsednik sindikata, ki sodeluje pri delu odbora, predstavniki delavcev v nadzornem svetu, delavski direktor in posebej vabljene osebe, ki so sodelovale na seji odbora.

V. PRISTOJNOSTI ODBORA

15. člen

Odbor črpa svojo pristojnost iz pristojnosti sveta delavcev in drugih oblik delavske participacije ter sindikata, ki jim jih zagotavljajo heteronomni tuji (mednarodne konvencije) in domači pravni viri (ustava, zakoni, splošne in panožne kolektivne pogodbe) ter avtonomni pravni viri (participacijski in drugi dogovori, podjetniške kolektivne pogodbe, splošni akti delodajalca).

Če v podjetju ni organiziranega sindikata oziroma sindikat ni pripravljen sodelovati pri oblikovanju in delu odbora, je pristojnost odbora omejena le na pravne vire iz prvega odstavka tega člena, ki se nanašajo na področje dela sveta delavcev in ostalih oblik delavske participacije.

16. člen

(***Opomba:*** *Spodaj so predlagane tri različne možne variante določitve - ožjega ali širšega - »obsega« delovnega področja odbora, v povezavi s tem pa tudi konkretni možni nazivi obora, na kar je opozorjeno že v prvi opombi pod samim naslovom tega pravilnika. Če bo odbor vsebinsko zasnovan v ožjem smislu, tj. predvsem kot varuh pravic delavcev, kakor je spodaj predvideno v varianti 1, bo tudi njegov naziv lahko »odbor za varstvo pravic delavcev«. Če pa bo odbor, tako kot predvideva 2. varianta spodaj, zadolžen bdeti tudi nad morebitnimi kršitvami obeh delavskih predstavništev samih, obenem pa tudi proaktivno razvijati celovit sistem pravne varnosti v podjetju na splošno, pa bo primerneje, če bo temu primerno tudi poimenovan »odbor za pravno varnost zaposlenih«.)*

1. Varianta

Odbor za varstvo pravic delavcev izvaja aktivnosti predvsem na naslednjih področjih:
- delovna razmerja,
- varstvo pravic zaposlenih,
- spoštovanje individualne participacije zaposlenih,
- varnost in zdravje pri delu,
- varstvo zasebnosti in osebnih podatkov zaposlenih,
- preprečevanje nadlegovanja, spolnega nadlegovanja in mobinga na delovnim mestu,
- socialna varnost, varstvo posebnih kategorij,
- upokojevanje,
- in druga področja, ki pomenijo poseganje v pravice in dolžnosti delavcev.

2. Varianta

Odbor za pravno varnost zaposlenih izvaja aktivnosti predvsem na naslednjih področjih:

- spoštovanje vloge sveta delavcev, delavskega direktorja in predstavnika v nadzornem svetu v zvezi s sodelovanjem pri upravljanju v skladu z zakoni in sprejetim participacijskim dogovorom
- spoštovanje postopkov volitev in imenovanj v organe oziroma predstavnike delavskega sopuravljanja,
- spoštovanje dolžnega obveščanja sveta delavcev o predpisanih ali dogovorjenih vprašanjih,
- spoštovanje skupnega posvetovanja o predpisanih ali dogovorjenih vprašanjih,
- spoštovanje inštituta soodločanja o predpisanih ali dogovorjenih vprašanjih,
- spoštovanje postopkov in sodelovanje delodajalca pri reševanju sporov med svetom delavcev in delodajalcem,
- in druga področja, ki pomenijo poseganje pravno varnost zaposlenih.

3. Varianta

Odbor za **……** izvaja aktivnosti predvsem na naslednjih področjih:

-
-
-

17. člen

Odbor izvaja aktivnosti na naslednji način:

- določi področja dela in izmed članov imenuje nosilce sekcij,
- izvaja, organizira ali omoči članom odbora izobraževanje o predpisih iz katerih odbor črpa svoje pristojnosti in o predpisih, katerih izvajanje vpliva na pravice in dolžnosti delavcev,
- nadzira izvajanje zakonov, kolektivnih pogodb in sprejetih dogovorov s strani delodajalca, države, sodišč in drugih organov in inštitucij,
- preverja pravno korektnost vseh postopkov, ki se tičejo zaposlenih,
- izvaja intervjuje, ankete, pridobiva poročila strokovnih služb ipd in analizira ter ocenjuje zakonitost, pravno enakost in predvidljivost posameznih postopkov,
- izdeluje letno poročilo o stanju pravne varnosti zaposlenih v družbi,
- izdeluje letni program dela, ki obvezno zajema program ukrepov za odpravo pomanjkljivosti, ki izhajajo iz zadnjega letnega poročila in program izboljšanja nivoja pravne varnosti v družbi in državi,
- spremlja in nadzira izvajanje ukrepov iz letnega programa,
- usklajeno sodeluje s svetom delavcev in ostalimi oblikami delavskih predstavništev v družbi in s podjetniškim sindikatom,
- sodeluje z upravo, nadzornim svetom in strokovnimi delavci v družbi,
- sodeluje z združenjem svetov delavcev in preko njega z združenji delodajalcev, strokovnimi inštitucijami, državnim zborom, poslanskimi skupinami, resornimi ministrstvi, sindikalnimi centralami in njihovimi strokovnimi službami in panožnimi sindikati.

VI. ODGOVORNOST ČLANOV ODBORA

18. člen

Člani odbora so za svoje delo odgovorni svetu delavcev oziroma sindikatu, ki jih je imenoval v odbor. Odbor enkrat letno na skupni seji sveta delavcev in IO sindikata predstavi letno poročilo o stanju pravne varnosti zaposlenih in program dela za naslednje obdobje. Sklep o sprejemu poročila o delu, programa za naslednje obdobje in sklep o razdelitvi nalog med svet delavcev ter sindikat sprejmeta oba organa skupaj.

VII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

20. člen

Ta poslovnik se sprejme z večino glasov vseh članov sveta delavcev.

Predlog poslovnika mora biti predhodno posredovan v obravnavo sindikatom v družbi.

Spremembe in dopolnitve tega poslovnika se sprejemajo na enak način kot poslovnik.

Datum: Predsednik sveta delavcev:

Dr. Elizabeta Zirnstein

Sodelovanje sindikatov in svetov delavcev pri zagotavljanju varstva pravic zaposlenih v podjetjih – možni načini odzivanja »skupnih odborov« na kršitve pravic delavcev

I. Uvod

V ZSDU je v členih 58 do 60 predvidena **možnost ustanovitve odborov svetov delavcev v podjetjih.** Posamični odbor sveta delavcev sestavljajo člani sveta delavcev, lahko pa tudi delavci, ki niso člani sveta delavcev, vendar je takih lahko največ tretjina vseh članov odbora. Ob ustanovitvi odbora se določijo njegove pristojnosti. Zakon predvideva, da **ti odbori obravnavajo posamezna vprašanja iz pristojnosti sveta delavcev, lahko pa tudi vprašanja, ki so pomembna za posebne skupine delavcev** (npr. ženske, invalidi). Odbor sveta delavcev je lahko ustanovljen na ravni celotne družbe, lahko pa tudi na ravni posamezne organizacijske enote družbe, dislocirane enote družbe (če je tam zaposlenih vsaj 10 delavcev z aktivno volilno pravico) ali celo za posamezne dele delovnega procesa. O ustanovitvi odbora sveta delavcev, njegovi sestavi in pristojnostih mora biti obveščen organ upravljanja družbe.
Eden izmed možnih načinov ustanovitve in delovanja teh odborov je oblikovanje odbora za pravno varnost zaposlenih kot **skupno delovno telo obeh delavskih predstavništev,** ki naj bi ga sestavljali **člani sveta delavcev in člani sindikata** v posameznem podjetju, njegova naloga pa bila izgrajevanje »celovitega sistema pravne varnosti v podjetju« v najširšem pomenu te besede (o prednostih delovanja takšnega odbora je v reviji Ekonomska demokracija že bilo objavljenih nekaj prispevkov, predvsem avtorjev V Čujovića in M. Gostiše). Vendar praksa kaže, da je kljub njegovi nesporni strokovni utemeljenosti, upoštevaje objektivno realnost pri delovanju svetov delavcev in sindikatov, ta široko zasnovan koncept pravne varnosti v danem trenutku morda še nekoliko »prezahteven«, da bi bil za te odbore z vseh vidikov lahko tudi realno obvladljiv. Zato tovrstni odbori v praksi niso zaživeli v želelnem obsegu.

V zadnjem času gredo iz tega razloga razmišljanja v smer morebitnega tudi **nekoliko fleksibilnejšega pristopa** k izgrajevanju sistema celovite pravne varnosti zaposlenih in s tem povezanih **različnih možnih zasnov tovrstnih skupnih odborov** glede »obsega« njihovega delovnega področja in konkretnih funkcij. V zvezi s tem naj bi bile skladno z novejšimi priporočili zato **načeloma odprte vse opcije** - od »najožjih« do »najširših« možnosti določitve konkretnih funkcij in področij delovanja teh odborov v posameznem podjetju, torej

- od odborov, ki naj bi skrbeli izključno le za reševanje različnih posamičnih konkretnih primerov »prijavljenih« kršitev individualnih in kolektivnih pravic, ki so se že zgodile ali obstaja neposredna grožnja, da bi lahko do njih prišlo (tovrstne odbore bi skladno s tem lahko tudi poimenovali v ožjem smislu kot **»odbore za varstvo pravic delavcev«**),
- do odborov, ki bodo imeli nalogo tudi »prokativno«, tj. na lastno iniciativo ne samo na podlagi prejetih prijav, analizirati stanje na različnih področjih in predlagati sistemske ukrepe za odpravo vzrokov ugotovljenih pomanjkljivosti in izpopolnjevanje splošnega »sistema« pravne varnosti zaposlenih v podjetju v najširšem pomenu te besede, prav tako pa se bodo lahko po potrebi - razen z varstvom pravic delavcev - ukvarjali tudi z varstvom pravic delavskih predstavništev (SD in sindikatov) samih in z razreševanjem tudi tovrstnih sporov z delodajalcem (tako zasnovane odbore bi potem lahko tudi upravičeni imenovali z vsebinsko bistveno širšim nazivom **»odbori za pravno varnost zaposlenih«**),

Pri tem so možne seveda tudi **najrazličnejše »vmesne« variante** določitve širine področja dela in konkretnih funkcij teh odborov. Te se namreč lahko, če obstajajo objektivne potrebe in možnosti

za to, kadarkoli tudi sproti in postopno širijo in dodajajo. V zvezi s tem bi torej veljalo na splošno priporočiti naslednje:

- da se – **kot začetni korak in hkrati kot neke vrste minimum** - prav v vsakem podjetju »obvezno« ustanovi najmanj vsaj ožje, zgolj »reaktivno« zasnovan »odbor za varstvo pravic delavcev«, ki bo pač lahko promptno reagiral vsaj na konkretno zaznane oz. »prijavljene« kršitve (to je lahko začetni korak, kasneje pa se lahko, kot rečeno, njegove funkcije postopno širijo v zgoraj omenjenem smislu),
- tam oz. v tistih podjetjih, kjer jim razpoložljivost ustrezno kvalificiranega strokovnega kadra in ostale objektivne okoliščine to že zdaj omogočajo, pa **lahko že takoj štartajo tudi s poljubno širše zasnovanim odborom** – vse do tiste zgoraj omenjene najširše možne oz. »idealne« koncepcije »odborov za pravno varnost zaposlenih«.

* * *

Odbor za varstvo pravic delavcev naj bi **nadziral in analiziral izvajanje pravnih aktov**, ki urejajo pravice in dolžnosti delavcev v podjetju ter predlagal ukrepe za izboljšanje njihovega položaja (preventivno delovanje), prav tako pa naj bi tudi **v primeru zaznanih kršitev pravic zaposlenih evidentiral možne ukrepe (postopke) za njihovo odpravo** (kurativno delovanje oziroma odzivanje/reagiranje na kršitve). V tem besedilu se osredotočam na slednje - kurativno delovanje teh odborov, pri čemer imam v mislih postopke, ki se nanašajo na kršitve pravic zaposlenih (tako individualnih kot tudi kolektivnih pravic). Preventivne postopke je namreč pred kratkim podrobno obdelal Čujović v svojem članku v reviji Ekonomska demokracija (št.3/2017). Naj poudarim, da teoretična zamisel o delovanju teh odborov izhaja iz premise, da **med naloge odborov za varstvo pravic zaposlenih ne sodi neposredno in samostojno ukrepanje proti delodajalcu**, pač pa je temelj in smisel njihovega delovanja v tem, da naj bi ugotovili/ podali priporočila, kako ukrepati v vsakem posamičnem primeru kršitve. Odbor za varstvo pravic zaposlenih naj bi v primeru evidentirane kršitve/kršitev določil oziroma, bolje rečeno, **predlagal način ukrepanja** (gre za izbiro med več možnimi načini ali določitev vrstnega reda vseh morebitnih ukrepov) ter nosilce ukrepanja (lahko gre za enotni nastop sindikata in sveta delavcev ali pa porazdelitev posameznih nalog). Odbor za varstvo pravic delavcev je torej **delovno telo sveta delavcev in sindikata** (sindikatov) pri podjetju, na katerega se lahko obračajo delavci ali skupine delavcev (ne glede na članstvo v sindikatu) s svojimi opozorili o kršitvah in tudi s konkretnimi pritožbami, odbor pa naj bi bil potem dolžan:

- poskrbeti za preprečitev in/ali odpravo posledic kršitev pravic delavcev;
- sindikatu ali svetu delavcev predlagati ukrepe za »trajnejšo« rešitev določene problematike (v tem segmentu se kurativna vloga teh odborov prepleta z njihovo preventivno vlogo).[1]

Ukrepanje delavskih predstavništev (svetov delavcev in sindikatov), ki ga predlaga odbor v primeru kršitev pravic delavcev je lahko neformalno ali pa formalno – reakcija na kršitev je lahko neformalni pritisk na delodajalca, lahko pa tudi formalna uporaba pravnih instrumentov za varstvo pravic delavcev, kot jih omogoča veljavna delovnopravna in druga zakonodaja. V tem besedilu nas bo zanimalo oboje - tako formalno kot tudi neformalno »reagiranje« na kršitve pravic

[1] Kadar odbor, na podlagi prijave neke konkretne rešitve, sindikatu/svetu delavcev poleg konkretnega ukrepanja v tem primeru predlaga tudi neko trajnejšo rešitev (ki naj se npr. zapiše v podjetniški kolektivni pogodbi), govorimo o »reaktivnem vidiku« preventivnega delovanja odborov (preventiva, ki pomeni reakcijo na kršitev). Kadar pa se odbor na lastno iniciativo, ne samo na podlagi konkretnih opozoril zaposlenih, loti sistematične analize stanja pravne varnosti zaposlenih na določenem področju (Čujovič govori npr o letnem poročilu o stanju na področju PVZ) in ugotavljanja morebitnih kršitev, ki se jih delavci zaradi nepoznavanja zakonodaja morda niti ne zavedajo, in na tej podlagi svetu predlaga svetu delavcev in/ali sidnikatu prej omenjene preventivne ukrepe, govorimo o »proaktivnem« vidiku preventivnega delovanja odbora.

zaposlenih, s posebnim poudarkom na možnostih skupnega ukrepanja (kje je v tem smislu pomembno sodelovanje med obema vrstama delavskih predstavništev in kje naj bodo ukrepi individualni). V zvezi s tem bomo skušali podati nekaj predlogov in priporočil za delovanje v praksi.

Ker so postopki v primeru kršitev individualnih pravic delavcev drugačni od tistih, ki nastopijo v primeru kršitev kolektivnih pravic delavcev, v nadaljevanju najprej pojasnjujem razliko med individualnimi in kolektivnimi pravicami, njihovimi kršitvami in sodnimi postopki v zvezi s tem. Nato opredelim pojem neformalnega in formalnega ukrepanja za varstvo pravic zaposlenih. Ker je eden od načinov neformalnega ukrepanja grožnja s formalnimi postopki, slednje opisujem najprej – podajam pregled formalnih načinov ukrepanja in nadaljujem s predstavitvijo neformalnih načinov ukrepanja za varstvo individualnih pravic zaposlenih. Naveden vrstni red (formalni način, neformalni način) ne pomeni, da dajem formalnim načinom ukrepanja prednost, prej drži obratno - svetujem najprej neformalne postopke ter šele nato formalne, razen takrat, ko je kršitev tako huda, da zahteva najstrožje formalno ukrepanje. V predzadnjem poglavju zelo na kratko in shematsko predstavljam glavne značilnosti teh postopkov in podajam okvirne napotke o tem, kdo jih lahko sproži. V zadnjem poglavju predstavljam sklepne ugotovitve in podajam nekatera priporočila.

II. Individualni in kolektivni delovni spori ter drugi ukrepi v primeru kršitev individualnih pravic delavcev oziroma kolektivnih pravic delavcev

Varstvo individualnih in kolektivnih pravic delavcev je poslanstvo tako svetov delavcev kot sindikatov, ki si morajo prizadevati v smeri doslednega uresničevanja zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in drugih dogovorov z delodajalcem.

Pri individualnem delovnem razmerju gre za razmerje med delavcem (fizična oseba) in delodajalcem (fizična ali pravna oseba).Pravice in obveznosti delavca in delodajalca so na individualni ravni urejene s pogodbo o zaposlitvi. **Pri kolektivnih delovnih razmerjih** pa gre za razmerja med predstavniki delodajalcev in predstavniki delojemalcev, ki se tičejo kolektivnih pravic oziroma kolektivnih pravnih razmerij. Kolektivne pravice so določene v kolektivnih pogodbah in v zakonih.

Spori v zvezi s pravicami in dolžnostmi delavcev in delodajalcev so lahko individualni delovni spori ali kolektivni delovni spori. **Individualni delovni spor** je spor med delavcem in delodajalcem, katerega predmet je individualna pravica, obveznost ali delovno razmerje. **Kolektivni delovni spor** pa je spor med strankami kolektivnih delovnih razmerij (združenja delavcev oziroma delodajalcev) ali med osebami, ki jim je priznan položaj stranke (na primer skupina delavcev), katerih predmet je kolektivna pravica, obveznost, pravno razmerje ali interes. Kolektivni delovni spori so torej lahko pravni ali interesni.[2]

Pri razmejitvi med individualnimi in kolektivnimi delovnimi spori je odločilna narava predmeta spora. Praviloma gre za **kolektivni delovni spor** takrat, ko gre za uveljavljanje nekih skupnih, splošnih, nedeljivih interesov, medtem ko v individualnem delovnem sporu delavec uveljavlja svojo (osebno) pravico. Kolektivni delovni spori se nanašajo na vsebine, ki so v skupnem interesu

[2] Pravni kolektivni delovni spori so tisti, katerih predmet je pravica, obveznost ali pravno razmerje in imajo podlago v veljavnih pravnih normah. Gre za spore, kjer se razlagajo že veljavne, sprejete pravne norme (avtonomne ali heteronomne) in ki se praviloma rešujejo na sodišču. Interesni kolektivni delovni spori pa so posledica različnih (ekonomskih) interesov glede tega, kako naj bo neka pravica, obveznost ali pravno razmerje urejeno v bodočnosti, praviloma v kolektivni pogodbi. Za interesni delovni spor torej gre, ko se stranke ne morejo dogovoriti o sklenitvi, dopolnitvi ali spremembi kolektivne pogodbe.

vseh ali skupine delavcev: kolektivne pogodbe, stavka, uveljavljanje sindikalne svobode, sodelovanje delavcev pri upravljanju.

Posebnosti kolektivnega spora v primerjavi z individualnim delovnim sporom je v predmetu spora (kolektivna pravica ali pravno razmerje), v strankah spora (predstavniški organi oziroma organizacije) ter v načinih reševanja spora. Kolektivni delovni spori se lahko rešujejo v predsodnih ali izvensodnih postopkih (konciliacija, mediacija, poravnava, arbitraža), pred sodiščem (sodna poravnava, sodba) ali z metodami kolektivne akcije (stavka). Individualni delovni spori se prav tako rešujejo v izvensodnih postopkih (enako kot zgoraj) ter pred sodiščem.

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS, 5. člen) **med individualne delovne spore** uvršča naslednje spore:
a) o sklenitvi, obstoju, trajanju in prenehanju delovnega razmerja;
b) o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem oziroma njihovimi pravnimi nasledniki;
c) o pravicah in obveznostih iz razmerij med delavcem in uporabnikom, h kateremu je delavec napoten na delo na podlagi dogovora med delodajalcem in uporabnikom;
č) v zvezi s postopkom zaposlovanja delavca med delodajalcem in kandidatom;
d) o pravicah in obveznostih iz industrijske lastnine, ki nastanejo med delavcem in delodajalcem na podlagi delovnega razmerja;
e) o opravljanju del otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov;
f) o kadrovski štipendiji med delodajalcem in dijakom ali študentom;
g) o volonterskem opravljanju pripravništva;
h) za katere tako določa zakon.

Med kolektivne delovne spore pa ZDSS uvršča naslednje spore (6. člen ZDSS):
a) o veljavnosti kolektivne pogodbe in njenem izvrševanju med strankami kolektivne pogodbe ali med strankami kolektivne pogodbe in drugimi osebami;
b) o pristojnosti za kolektivno pogajanje;
c) o skladnosti kolektivnih pogodb z zakonom, medsebojni skladnosti kolektivnih pogodb in skladnosti splošnih aktov delodajalca z zakonom in s kolektivnimi pogodbami;
č) o zakonitosti stavke in drugih industrijskih akcij;
d) o sodelovanju delavcev pri upravljanju;
e) o pristojnostih sindikata v zvezi z delovnimi razmerji;
f) v zvezi z določitvijo reprezentativnosti sindikata;
g) za katere tako določa zakon.

Predmet kolektivnega delovnega spora je lahko npr. uveljavljanje individualne pravice iz delovnega razmerja, ki ima skupinski (kolektivni) značaj. Tako gre lahko za kolektivni delovni spor v primeru spremembe delodajalca (76. člen ZDR-1), obveščanja o agencijskem delu (59. člen ZDR-1), kolektivnega odpusta (99. člen ZDR-1), razporejanje delovnega časa (148. člen ZDR-1), nočnega dela (154. člen ZDR-1).

Za sodni postopek v kolektivnem delovnem sporu veljajo določene posebnosti (procesno-materialna koncepcija strank, poudarjeno načelo pospešitve postopka, procesna predpostavka za začetek sodnega postopka). Posebej pomembno je **vprašanje, ali je v primerih kolektivnih delovnih sporov pred vložitvijo tožbe obvezno predhodno alternativno reševanje spora** (v nadaljevanju: ADR). Odgovor na to vprašanje ni enoznačen. Praviloma je postopek ADR obvezen, kadar je določen z zakonom ali kolektivno pogodbo. Za spore v zvezi s kolektivnimi pogodbami velja, da če je v kolektivni pogodbi določena obveznost ADR, ta določba veže sindikat, ne pa tudi sveta delavcev, saj slednji ni stranka kolektivne pogodbe. Po drugi strani pa za so za kolektivne soupravljalske spore stališča glede tega, ali je pred vložitvijo tožbe na sodišče

treba poskusiti z arbitražnim reševanjem, različna. ZSDU določa, kdaj arbitraža ni obvezna oziroma je mogoče neposredno reševanje spora pred sodiščem[3], v drugih primerih pa ni jasno, ali je arbitraža procesna predpostavka za vložitev tožbe (odgovoru na to vprašanje se izogiba tudi sodna praksa, glej npr. VSRS sklep Dsp 1/2016 z dne 12.6.2016).

Aktivno legitimacijo v delovnem sporu lahko ima oseba, organ ali združenje, pri čemer mora taka oseba, organ ali združenje izkazati, da uveljavlja skupinski interes. Vlagatelj je torej lahko sindikat, pa tudi svet delavcev ali skupina oseb, ki ni niti sindikat niti svet delavcev (sodna praksa glede tega je obsežna in zelo zanimiva in se nanaša na razlago in uporabo 2. odstavka 47. člena Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1)

III. Formalni in neformalni načini ukrepanja odborov za varstvo pravic zaposlenih

Glede na to, da je delovanje državnih organov velikokrat prepočasno in tudi medsebojno neusklajeno, menim, da je za zagotavljanje vsaj približno primerne ravni delavskih pravic ključno, da sindikati in sveti delavcev redno opozarjajo na potencialne ali že obstoječe kršitve delovnopravnih predpisov, podajajo konkretne predloge za njihovo odpravo oziroma se z delodajalcem skušajo uskladiti o konkretnih ukrepih. Šele ko to ne obrodi želenih sadov, pride na vrsto drugačna vrsta ukrepanja – sprožitev formalnih pravnih postopkov za varstvo pravic delavcev.

Neformalno ukrepanje pomeni različne, v predpisih neopredeljene načine reagiranja delavskih predstavnikov ob ugotovljenih napakah delodajalca oziroma kršitvah pravic zaposlenih. Med neformalne ukrepe sodi **komunikacija z delodajalcem** (osebni pogovor ter pisna komunikacija) ter **različne oblike pritiska na delodajalca** (grožnja z mediji, grožnja s pravnimi postopki, grožnja s prijavo delovni inšpekciji). V okviru neformalnega ukrepanja velja upoštevati pravilo, da naj se opozorila in predlogi delodajalcu stopnjujejo. Menim, da je neformalno ukrepanje najbolje začeti s prošnjo/predlogom za pogovor ali sestanek[4], namen katerega je delodajalcu predstaviti problem, predlagati ustrezno rešitev oziroma se o njej dogovoriti. Pogovora (sestanka) se lahko udeleži predstavnik sindikata ali predstavnik sveta delavcev, odvisno od tega, za katero področje gre in kako se glede tega predhodno dogovorita. Lahko pa se pogovora/sestanka udeležita tudi skupaj. V kolikor je delodajalec pripravljen prisluhniti zahtevam po odpravi kršitev in pokaže pripravljenost za sodelovanje, je priporočljivo, da se na sestanku doseže zelo konkreten dogovor o načinu/načinih odprave kršitev (kako se bo kršitev odpravila, kaj se bo konkretno ukrenilo/spremenilo), o dinamiki odpravljanja kršitve (kdaj, vse naenkrat ali po korakih) ter o tem, kdo je dolžan kaj ukreniti (določi naj se nosilce posameznih aktivnosti, ki so odgovorni za izvedbo ukrepov v praksi). Ni torej dovolj, da se doseže neko splošno strinjanje, da je prišlo do napak/kršitev in da jih bo delodajalec odpravil.

Naslednja stopnja, kadar osebni pogovor/sestanek ne obrodi sadov ali do njega sploh ne pride, je pisni poziv delodajalcu za sestanek, z navedbo vsebine sestanka. V tej fazi ne priporočam natančne navedbe konkretno evidentiranih kršitev individualnih pravic, v izogib nevarnosti, da bi v morebitnem sodnem postopku delodajalec uveljavljal, do so roki za sodno varstvo že potekli (da je torej zahteva za sodno varstvo vložena prepozno, ker so bile kršitve ugotovljene najkasneje na dan poziva k sestanku). Natančnejše usmeritve za delovanje v praksi pa je težko dati, saj je odločitev o vrsti »reakcije« odvisna od različnih okoliščin. V primeru lažjih očitkov delodajalcu verjetno zadošča že ustno ali pisno priporočilo za drugačno ravnanje v prihodnosti, v primeru hudih kršitev pravic delavcev pa so neformalni načini docela neprimerni in se je treba na kršitve odzvati ostro in takoj sprožiti predvidene pravne postopke (več o formalnih postopkih v

[3] Gre za spore v zvezi z volitvami, imenovanjem delavskega direktorja in imenovanjem arbitrov oziroma predsednika arbitraže – glej 33., 34., 83. in 102. člen ZSDU).

[4] V praksi pogovor (razgovor) velja za manj formalnega od sestanka.

naslednjem odstavku). Kadar ukrepi, ki sodijo v sfero komunikacije z delodajalcem (pisna, ustna komunikacija) ne obrodijo sadov, pridejo na vrsto različni neformalni pritiski na delodajalca. Ti so predvsem grožnja z mediji, grožnja s pravnimi postopki in grožnja s prijavo delovni inšpekciji. V praksi so prav grožnje z mediji med bolj učinkovitimi oblikami neformalnega načina ukrepanja.

Formalno ukrepanje pomeni uporabo v predpisih opredeljenih pravnih sredstev (načinov, postopkov) ob ugotovljenih napakah delodajalca oziroma kršitvah pravic zaposlenih. Formalni ukrepi so tisti, ki jih predvideva veljavna zakonodaja in so natančno predpisani (formalizirani) – predpisan je tako ukrep kot tudi pravne posledice za delodajalca/delavca. Med formalne ukrepe spadajo predvsem postopki za varstvo pravic delavcev, ki jih predvidevata ZDR-1 in ZDSS-1, komplementarno pa se lahko prične tudi s postopki po Kazenskem zakoniku ali drugih zakonih.

Formalni ukrepi v praksi običajno sledijo neuspešnim neformalnim ukrepom. Tako kot sem zapisala za neformalne ukrepe, menim tudi za formalne, da morajo biti **postopni ter sorazmerni storjeni napaki**. Vsekakor pa morajo biti izvedeni v skladu s postopkom, ki ga predpisuje zakon. Razliko med neformalnim in formalnim ukrepanjem vidim predvsem v tem, da neformalni ukrepi praviloma ne generirajo negativnih *pravnih posledic* za delodajalca.
Formalni načini ukrepanja za varstvo pravic zaposlenih so:

- Pisna zahteva delodajalcu za odpravo kršitev
- Alternativni načini reševanja sporov po ZDR-1 (mediacija, arbitraža, konciliacija)
- Posredovanje inšpektorja za delo (po 216. členu ZDR-1)
- Prijava kršitve inšpekciji za delo in/ali predlog za uvedbo postopka o prekršku
- Individualni delovni spor pred sodiščem
- Kolektivni delovni spor pred sodiščem
- Vložitev izvršbe (za denarni zahtevek iz naslova neizplačila plače)
- Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi
- Kazenska ovadba (za kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost)
- Prijava kršitve informacijskemu pooblaščencu
- Predlog za začetek stečaja nad delodajalcem.

Za odločitev o načinu ukrepanja (formalno, neformalno) je zelo pomembna predhodna ugotovitev glede tega, ali je prišlo do kolektivne ali individualne kršitve pravic delavcev. Predvsem od te ugotovitve je odvisna izbira načina ukrepanja za varstvo pravic delavcev. **Skupno in usklajeno ukrepanje sveta delavcev in sindikata** bo prišlo v poštev v prvi vrsti v primeru kolektivnih kršitev (ne zgolj obstoječih, pač pa tudi možnih-predvidenih (npr. kršitve določb o delovnem času, kršitve določb o varstvu zasebnosti in osebnih podatkov, kršitve določb o plačah…). V tem primeru priporočam najprej neformalno ukrepanje, nato pa še formalno. V primeru individualnih kršitev pa bodo možnosti za ukrepanje najbolj pogojene s tem, ali je delavec član sindikata ali ne. V primeru članstva v sindikatu bo sindikat lahko posredoval tako na neformalni način kot tudi formalno, saj bo lahko zastopa delavca tako v postopkih pri delodajalcu (znotraj podjetja) kot tudi v primeru sodnega postopka.[5] Kadar delavec ni član sindikata, pa lahko ukrepa svet delavcev, vendar so njegova zakonska pooblastila v tem pogledu bistveno manjša. Ukrepa lahko predvsem neformalno (s posredovanjem pri delodajalcu), formalno pa zelo omejeno: interno zgolj z »mnenji« v postopkih odpovedi po 86. in 113. členu ZDR-1 in z morebitnim sodelovanjem v disciplinskem postopku (po pooblastilu delavca, glej 174. člen ZDR-1), eksterno pa s prijavo kršitve Inšpektoratu RS za delo. V primerih kršitev individualnih pravic delavca, ki ni član sindikata, ima svet delavcev resda na razpolago tudi določene formalne načine ukrepanja, ki pa v praksi niso zelo učinkoviti (mnenje sveta delavcev v primeru nameravane redne ali izredne odpovedi po 86. členu ZDR-1 za delodajalca ni obvezujoče; začasno zadržanje učinkovanja

[5] Večina sindikatov ima pravno pomoč organizirano znotraj lastne pravne službe ali pa za zastopanje delavca pooblasti odvetnika in plača vse stroške v zvezi s tem.

odpovedi pogodbe o zaposlitvi članu sveta delavcev je zgolj začasno, negativno mnenje po 113. členu ZDR pa za delodajalca neobvezno).

IV. Pregled različnih možnih pravnih sredstev (ukrepov, postopkov) v primeru kršitev individualnih pravic delavcev

Pravna sredstva za odpravo kršitev pravic iz delovnega razmerja so različna. V tem prispevku se omejujem na **analizo pristojnosti za uporabo pravnih sredstev** (in ne vsebinsko - ne spuščam se v to, ali je primerno, da npr. svet delavcev v konkretnem primeru poda prijavo na delovno inšpekcijo ali ne. Nekatere lahko vloži samo delavec (za zaščito svojih individualnih pravic iz delovnega razmerja), druga pa tudi sindikat in/ali svet delavcev. O tem, kdo lahko vloži kakšno sredstvo, izhaja že iz narave pravnega sredstva samega. Tako lahko npr. pisno zahtevo delavca za odpravo kršitev (interni postopek pri delodajalcu) vloži samo delavec (sindikat ali kdo drug le po delavčevem pooblastilu). Enako velja tudi za predlog za posredovanje delovne inšpekcije v sporu med delavcem in delodajalcem. Ukrepanje se lahko stopnjuje z zahtevo za sodno varstvo pravic (ali z začetkom postopka mediacije, arbitraže, konciliacije) – tudi tukaj ima to pravno sredstvo v rokah posamezni delavec (ali oseba, ki jo delavec pooblasti). Delavec ima tudi pravico zoper delodajalca sprožiti izvršbo na podlagi verodostojne listine, podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi ali zahtevati stečaj delodajalca. Komplementarno omenjenim sredstvom je možno tudi vložiti prijavo na delovno inšpekcijo ali zagroziti s kazensko ovadbo (ali jo dejansko vložiti) – ta sredstva pa lahko, poleg delavca, uporabi tudi svet delavcev ali sindikat (lahko tudi svet delavcev ali sindikat skupaj). Tudi prijavo informacijskemu pooblaščencu lahko podata (poleg delavca) tudi sindikat ali svet delavcev (ali slednja dva skupno). Kolektivni delovni spor pa lahko sproži sindikat, svet delavcev ali skupina delavcev (izkazati morajo aktivno procesno legitimacijo, glej zgoraj).

1. Pisna zahteva delodajalcu za odpravo kršitev ali izpolnitev obveznosti

Kadar delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od delavčevih pravic iz delovnega razmerja, ima delavec pravico pisno od delodajalca zahtevati, da kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni. **V določenih primerih je pisna zahteva delodajalcu za odpravo kršitev procesna predpostavka** za uveljavljanje sodnega varstva, v drugih pa lahko delavec svoje pravice uveljavlja kar *neposredno* pri sodišču (brez ta bi moral pred vložitvijo tožbe predhodno pri delodajalcu vlagati pisne zahteve za odpravo kršitev). Delavec lahko **neposredno (brez predhodne pisne zahteve delodajalcu) pred sodiščem** uveljavlja denarne terjatve iz delovnega razmerja[6], ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ugotovitev nezakonitosti drugih načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi ter odločitev o disciplinski odgovornosti delavca. V vseh ostalih primerih (razen pravkar navedenih) domnevnih kršitev pravic delavca mora le-ta najprej od delodajalca pisno zahtevati, naj kršitev odpravi oziroma svoje obveznosti izpolni. Šele če delodajalec v osmih dneh po vročeni pisni zahtevi delavca svoje obveznosti iz delovnega razmerja ne izpolni/ kršitve ne odpravi, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti/odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Roki za uveljavljanje sodnega varstva so naslednji:

- v primerih odpovedi in drugih primerov prenehanja pogodbe o zaposlitvi ter v primerih odločitev o disciplinski odgovornosti delavca (za te primere je določeno neposredno sodno varstvo) mora delavec zahtevo za sodno varstvo (tožbo) vložiti v roku 30 dni od kršitve. Ta 30-dnevni rok teče od dneva vročitve akta delodajalca (odpovedi, sklepa o disciplinski odgovornosti) oziroma od dneva, ko je delavec izvedel za kršitev pravice. Mnogi delavci tu naredijo napako, saj se zanašajo še na dodaten osemdnevni rok, kar pa je

[6] Denarne terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku 5 let).

v tem primeru napačno.[7] V primerih denarnih terjatev iz delovnega razmerja pa delavec ni vezan na 30-dnevni rok, pač pa mora paziti na to, da mu denarna terjatev ne zastara (zastaralni rok je 5 let). Delavec sicer terjatve lahko sodno uveljavlja tudi po poteku tega petletnega roka, vendar če bo delodajalec ugovarjal zastaranje, sodišče o zahtevku ne bo odločalo.

- v primerih, ko neposrednega sodnega varstva ni (delavec mora od delodajalca najprej pisno zahtevati odpravo kršitev), pa začne rok za sodno varstvo teči dan po tem, ko je potekel osemdnevni rok, v katerem bi delodajalec moral odpraviti kršitev oziroma izpolniti zahtevo delavca.

2. Oblike alternativnega reševanja sporov po ZDR-1 (mediacija, arbitraža, konciliacija)

ZDR-1 med alternativnimi načini reševanja delovnih sporov predvideva mediacijo, arbitražo in konciliacijo. V istem roku, kot je določen za vložitev tožbe, se lahko delavec in delodajalec dogovorita tudi za reševanje spora na alternativni način tako, da se s pomočjo tretje nevtralne osebe skuša doseči sporazum, ki bi spor končal. Največja prednost alternativnega načina reševanja sporov je v tem, da so ti postopki usmerjeni v prihodnost in ne v preteklost, kot to velja za sodne spore. Prednost je tudi popolna zaupnost celotnega postopka ter nižji stroški (v primerjav s sodnim postopkom). Rešitev spora ima praviloma pozitiven vpliv na nadaljnje razmerje med strankama. Postopki alternativnega reševanja sporov tudi razbremenjujejo sodišča in pozitivno vplivajo na zmanjševanje sodnih zaostankov.

Mediacija je neformalen in zaupen postopek in je za stranke neobvezujoč. Mediator strankam s posebnimi mediacijskimi tehnikami pomaga pri iskanju sporazumne rešitve spora. Strankam postopek omogoča, da ohranjajo popoln nadzor nad postopkom in tudi nad izidom. Mediator v postopku mediacije ugotovi dejanske interese strank, kar mu omogoča vodenje strank do optimalnega dogovora. Pri tem pa obstajajo tudi nekatere omejitve glede dogovarjanja o pravicah iz delovnega razmerja. Tako obstaja absolutna prepoved dogovarjanja glede pravic, ki zagotavljajo uresničevanje načela svobode dela in socialne varnosti, neodtujljive pravice delavcev (pravica do letnega dopusta), minimalne pravice delavcev (pravica do minimalne plače) ter dogovarjanje, ki bi posegalo v pravice tretjih (npr. sklepanje sporazumov, kar bi pomenilo izogibanje plačilu davkov in prispevkov). Tudi pri sporih, ki se nanašajo na uslužbenska razmerja po Zakonu o javnih uslužbencih, je razpolaganje strank z zahtevki omejeno z javno finančnimi predpisi, ki omejujejo uporabo javnih sredstev. Mediacija je torej možna v sporih glede zahtevkov, s katerimi lahko stranke svobodno razpolagajo.

Uspešno zaključena mediacija vzpostavlja ponovno zaupanje med strankami in omogoča nadaljnje sodelovanje. Uspešno zaključena mediacija (sporazum) pomeni izvršilni naslov. V kolikor do sporazuma ne pride, pa stanje spora ostane tako, kot je bilo pred vstopom v mediacijo. Postopek mediacije teče toliko časa dokler o njegovi smiselnosti obstaja soglasje med strankami in mediatorjem, največ pa tri mesece. Če mediacija ni uspešno zaključena v 90 dneh od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

V istem roku, kot je predviden za tožbo, se lahko delavec in delodajalec sporazumeta tudi o reševanju individualnega delavnega spora pred **arbitražo**. S sklenitvijo arbitražnega sporazuma se stranke dogovorijo, da spor predložijo v reševanje arbitraži in s tem izključijo pristojnost sodišča.

[7] Do zmede prihaja zaradi tega, ker je v določenih primerih predhodna pisna zahteva za varstvo pravic delavca po zakonu obvezna, v drugih pa ne. V prvem primeru je čas za vložitev tožbe dolg 30 dni + 8 dni, v drugem pa samo 30 dni.

V arbitraži lahko stranke dosežejo sporazumno rešitev spora; če jim to ne uspe, pa o sporu odločijo arbitri. Arbitraža je torej prostovoljna le v začetni fazi, (pri odločitvi strank, da reševanje spora poverita arbitraži), ne pa tudi v fazi rešitve spora, saj odločitev arbitra ni odvisna od volje strank. Arbitraža strankam omogoča, da se sporazumejo tako o arbitrih kot tudi o številnih podrobnostih postopka in ga tako prilagodijo svojim željam. Reševanje spora v arbitraži je v primerjavi s sodnim postopkom hitrejše in cenejše. Če arbitraža ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, najkasneje pa v roku 90 dni, lahko delavec v nadaljnjih 30 dneh zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

Pomirjanje ali konciliacija je metoda, po kateri tretja nevtralna oseba pomaga sprtima stranema da sporazumno rešita medsebojni spor. Pomiritelj strankama pomaga pri pogajanjih, ju skuša zbližati in ju spodbuja, da z medsebojnim popuščanjem najdeta sporazumno rešitev spora. Pomiritelj nima konkretno aktivne vloge pri iskanju rešitve v sporu. Če je konciliacija uspešna, pomiritelj sestavi zapisnik o vsebini sporazuma med strankama. Če pa konciliacija ni uspešna, se stranki odločita za drug način alternativnega reševanja ali za sodno pot.

3. Prijava kršitve inšpekciji za delo in predlog za uvedbo prekrškovnega postopka[8]

Inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb zakonov, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, opravlja Inšpektorat RS za delo. Nadzor se opravlja v formalnem postopku, kot ga opredeljujejo Zakon o inšpekciji dela ter Zakon o inšpekcijskem nadzoru. Inšpektorat RS za delo opravlja naloge inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem predpisov z naslednjih področij:

- varnosti in zdravja pri delu;
- delovnih razmerij, minimalne plače, trga dela in zaposlovanja, dela in zaposlovanja tujcev, sodelovanja delavcev pri upravljanju, stavk;
- drugih zakonov, če ti tako določajo.

Inšpektorat RS za delo vodi upravni postopek na prvi stopnji, medtem ko o pritožbah zoper odločbe inšpektorjev za delo odloča Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Inšpektor mora obravnavati prijave (tudi anonimne!), pritožbe, sporočila in druge vloge v zadevah iz svoje pristojnosti. Prednostno se obravnavajo prijave, iz katerih nedvoumno izhaja verjetnost, (a) da bodo izpolnjeni pogoji za izdajo prepovedne odločbe iz 19. člena ZID-1 ali (b) da gre za kršitev pravic večjega števila delavcev pri zavezancu na podlagi predpisov, za nadzor nad katerimi je pristojen IRSD.

V inšpekcijskem postopku ima položaj stranke le zavezanec (fizična ali pravna oseba ali drug subjekt, ki je dolžan ravnati v skladu s predpisi, za nadzor nad izvajanjem katerih je pristojen inšpektorat, in pri katerem se uvede inšpekcijski postopek), v večini primerov je to delodajalec. Prijavitelj nima položaja stranke v postopku, ki se vodi po uradni dolžnosti in v javnem inetersu (in ne izključno v interesu prijavitelja). Vlagatelje prijav in ostalih vlog inšpektor obvesti o svojih ukrepih samo v primeru, če to izrecno zahtevajo.
Najpogosteje uporabljeni ukrepi inšpektorjev IRSD so:[9]

---

[8] Način sodelovanja z Inšpektoratom RS za delo je bil predmet posveta ZSDS oktobra 2016. Natančnejša priporočila v zvezi s tem so bila objavljena v oktobrski številki revije Ekonomska demokracija (dostopno na: http://www.delavska-participacija.com/priloge/2426-1.doc).

[9] Povzeto po gradivu avtorice Tanje Cmrečnjak Pelicon: Vloga in pristojnosti inšpekcije dela ter sodelovanje svetov delavcev z IRDS, interno gradivo s Strokovnega posveta članov Združenja svetov delavcev Slovenije – Bled, oktober 2016.

- ureditvena odločba (s katero inšpektor odredi zavezancu, da z dejanjem, opustitvijo dejanja oziroma z aktom v roku, ki ga določi inšpektor, zagotovi izvajanje zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov iz svoje pristojnosti);
- prepovedna odločba – inšpektor jo izda npr. ko ugotovi neposredno nevarnost za življenje delavcev; če mu je zavezanec ali odgovorna oseba zavezanca onemogočila inšpekcijski pregled; če je delodajalec omogočil delo tujcu ali osebi brez državljanstva v nasprotju s predpisi, ki urejajo zaposlovanje tujcev; v primeru zaposlitev na črno; če delodajalec ni zagotovil brezhibnosti sredstev za delo in ustreznega delovnega okolja in delovnega procesa, kakor tudi njihove sprotne prilagoditve ob vsaki spremembi v delovnem procesu; če grozi nevarnost za nezgodo delavcev; če delodajalec delavcev ni usposobil za varno delo; ipd.
- uvedba postopka o prekršku v skladu z določbami Zakona o prekršku
- izrek opozorila po 33. členu ZIN;
- zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi na podlagi drugega odstavka 215. člena ZDR-1;
- pečatenje sredstev za delo, delovnih prostorov ter delovišč ali drugih prostorov, v katerih se opravlja gospodarska ali negospodarska dejavnost (pri zavezancu, pri katerem je inšpektor dvakrat v šestih mesecih ali več kot dvakrat v daljšem časovnem obdobju izdal prepovedno odločbo iz 18. ali 19. člena ZID-1, in zavezanec ni odpravil ugotovljenih nepravilnosti)
- odredbo o ustavitvi dobave električne energije, vode, plina ter o prekinitvi telekomunikacijskih zvez;
- prepoved opravljanja dejavnosti.

Inšpektor za delo lahko v skladu s kazenskimi določbami ZDR-1 in Zakona o prekrških delodajalca za storjeno kršitev kaznuje tudi z globo. Globe so določene v razponu glede na posamezno kršitev in glede na to, ali se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, manjši delodajalec, delodajalec posameznik ali odgovorna oseba pri delodajalcu. Delodajalca lahko doletijo visoke kazni - globe za kršitve pravic zaposlenih znašajo od 3.000 do 20.000 EUR (217. člen ZDR-1). Inšpektor je dolžan tudi podati kazensko ovadbo za kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti. Če ugotovi kršitev zakona ali predpisa, katerega izvajanje nadzoruje druga inšpekcija, sam ugotovi dejansko stanje, sestavi zapisnik in ga skupaj s predlogom za ukrepanje posreduje pristojni inšpekciji.

4. Posredovanje inšpektorja za delo (216. člen ZDR-1)

V nasprotju z zgornjo točko gre pri posredovanju inšpektorja za delo za neformalen postopek, v katerem inšpektor kot nevtralna tretja oseba s svojim delovanjem strankama pomaga doseči sporazum o rešitvi medsebojnega spora. Inšpektor za delo lahko prične posredovati v sporu med delavcem in delodajalcem, ko so hkrati izpolnjeni pogoji iz 216. člena ZDR-1, in sicer: da je delavec delodajalcu vročil pisno zahtevo za odpravo kršitev pravic iz delovnega razmerja oziroma izpolnitev obveznosti delodajalca, da delodajalec v roku 8 dni ni odpravil kršitve oziroma izpolnil zahtevane obveznosti, da je vsaj ena od pogodbenih strank predlagala posredovanje inšpektorja za delo ter da je inšpektor za delo pridobil soglasje nasprotne stranke za posredovanje v sporu. Sporazum o razrešitvi spornega vprašanja med delavcem in delodajalcem, ki bi ga sklenila s pomočjo posredovanja inšpektorja za delo ne sme nasprotovati morali in prisilnim predpisom. Pomembno je še to, da ima ta sporazum naravo izvršilnega naslova – izvrši se po pravilih, ki veljajo za sodno izvršbo.

5. Individualni delovni spori pred delovnim sodiščem

Individualni delovni spor je pravni spor o posamični pravici, obveznosti ali pravnemu razmerju, ki temelji na podlagi pogodbe o zaposlitvi, lahko pa tudi na drugem individualnem pravnem aktu ali zakonu in v katerem sta stranki spora delavec in delodajalec. Kaj sodi med individualne delovne spore sem opisala zgoraj (poglavje II). Postopek v individualnem delovnem sporu se začne s tožbo. V postopku nastopata tožeča in tožena stranka. Na strani tožnika nastopa največkrat delavec, na strani toženca pa delodajalec. Odločitev sodišča se nanaša samo na stranke postopka.

Za reševanje delovnih sporov so pristojna delovna sodišča. Na prvi stopnji odločajo delovna sodišča prve stopnje: Delovno sodišče v Celju, Delovno sodišče v Kopru, Delovno in socialno sodišče v Ljubljani, Delovno sodišče v Mariboru (z zunanjimi oddelki). O pritožbah zoper odločitve prvostopnih sodišč odloča Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani (kot pritožbeno sodišče). O pritožbah in revizijah zoper odločbe Višjega in delovnega sodišča pa odloča Vrhovno sodišče Republike Slovenije. Pravila postopka v delovnih sporih določata Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS) ter Zakon o pravdnem postopku (določbe ZPP se uporabljajo glede postopkovnih vprašanj, ki niso urejena z ZDSS). Tudi organizacijo in sestavo delovnih sodišč ureja ZDSS.

6. Kolektivni delovni spori pred delovnim sodiščem

Pojem in značilnosti kolektivnih delovnih sporov sem opisala zgoraj. Naj ponovno opozorim na nekatere posebnosti kolektivnih delovnih sporov napram individualnim. Postopek se začne na predlog (in ne na tožbo); v postopku nastopa predlagatelj (kot tožeča stranka) in nasprotni udeleženec (kot tožena stranka). Predlagatelj kolektivnega delovnega spora (aktivna procesna legitimacija) je lahko oseba, organ ali združenje, enako velja za nasprotnega udeleženca. Tako eni kot drugi strani se tekom postopka lahko pridružijo osebe, ki za to izkažejo pravni interes. Odločitev sodišča se lahko nanaša tudi na osebe, ki niso bile stranke postopka, pa jim je bila z odločbo sodišča priznana kakšna pravica.
Skupno in usklajeno ukrepanje sveta delavcev in sindikata bo prišlo v poštev v prvi vrsti prav v primeru kršitev kolektivnih pravic delavcev.

7. Grožnja za ovadbo za kaznivo dejanje zoper delovno razmerje in socialno varnost

Kazenski zakonik v členih 196 do 202 kot kazniva dejanja določa tudi nekatera kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost. Za storilca kaznivega dejanja kršitve temeljnih pravic delavcev (196. člen KZ-1) je predvidena denarna kazen ali zaporna kazen do treh let. Ta kazen doleti delodajalca, ki ne ravna skladno z vsemi predpisi, ki se nanašajo na delovno razmerje (predpisi o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, predpisi o plači in drugih prejemkih, delovnem času, odmoru, počitku, letnem dopustu ali odsotnosti z dela, varstvu posebnih skupine delavcev ipd). Po noveli KZ-1 za storitev zadošča tudi eventualni naklep (črtanje besede »zavestno«) iz dosedanjega 196. člena (tudi iz 202. člena KZ-1). Kazen do pet let zapora se izreče za kvalificirane oblike storitve kaznivega dejanja kršitve temeljnih pravic delavcev – kadar gre za kršitve pravic 20 in več delavcev ali če so enemu ali več delavcem kršene pravice v obdobju dveh ali več let.

Druga kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost po KZ-1 so: šikaniranje na delovnem mestu (197. člen KZ-1), kršitev pravic pri zaposlovanju ali brezposelnosti (198. člen KZ-1), zaposlovanje na črto (199. člen KZ-1), kršitev pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitev sindikalnih pravic (200. člen KZ-1), ogrožanje varnosti pri delu (201. člen KZ-1), kršitev pravic iz socialnega zavarovanja (202. člen KZ-1).

8. Izvršba proti delodajalcu

V primeru, da delodajalec ni izplačal plače ali drugega prejemka, ki ga ima obračunanega na plačilni listi, lahko delavec neposredno vloži izvršbo (brez tožbe na delovnem sodišču) na podlagi verodostojne listine. Plačilna lista delavca/delavke ima namreč naravo verodostojne listine in je izvršilni naslov Če delavec plačilne liste nima, jo lahko zahteva s tožbo na delovnem sodišču, ali pa pred sodiščem s tožbo zahteva plačilo neizplačanih plač. Predhodno lahko delodajalca opozori in pozove na izstavitev plačilne liste in se tako poizkuša izogniti tožbi.

9. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

Delavec delodajalca najprej pisno obvesti o kršitvah in zahteva, da se kršitve odpravijo, v nasprotnem primeru pa zagrozi z odpovedjo. Hkrati mora obvezno o kršitvah pisno obvestiti tudi Inšpektorat RS za delo. Če delodajalec na opomin s strani delavca ne reagira, lahko delavec po poteku treh delovnih dni poda izredno odpoved. Delavec mora odpoved podati najkasneje v 30 dneh od ugotovitve razloga za izredno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. Delavcu v primeru izredne odpovedi pripadajo pravice, ki mu pri redni odpovedi ne pripadajo (odpravnina, nadomestilo za brezposelnost). Kadar delodajalec s kršenjem pravic ali neizpolnjevanjem obveznosti iz delovnega razmerja delavcu povzroči škodo, lahko delavec pred pristojnim sodiščem uveljavlja tudi odškodninsko odgovornost delodajalca.

10. Prijava kršitve informacijskemu pooblaščencu

Zakon o delovnih razmerjih ureja tudi varstvo zasebnosti na delovnem mestu. Skladno s 46. členom ZDR-1 mora delodajalec varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost. V skladu z 48. členom ZDR-1 lahko delodajalec načeloma zbira, uporablja, obdeluje in dostavlja tretjim osebam zgolj tiste osebne podatke delavcev, za katere je to točno določeno s tem ali drugim zakonom ali za katere je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. V Zakonu o evidencah na področju dela in socialne varnosti je zakonodajalec dodatno opredelil, katere osebne podatke delavcev lahko delodajalec obdeluje, medtem ko porabo službenih sredstev v delu, ki se nanaša na uporabo informacijsko-komunikacijske opreme, ureja pa Uredba o upravnem poslovanju. Po drugi strani pa ima lahko v določenih primerih delodajalec pravico, da preverja delavca – klasičen primer je detektiv, ki ugotavlja, ali se delavec na bolniškem dopustu res drži zdravnikovih navodil ali ne.

V primeru kršitve pravice do zasebnosti in varstva osebnih podatkov se lahko poda prijava na Urad informacijskega pooblaščenca, ki je prekrškovni organ in lahko uvede inšpekcijski nadzor in ustrezno ukrepa. Informacijski pooblaščenec lahko odreja inšpekcijske ukrepe kot so prepoved obdelave osebnih podatkov, anonimiziranje, blokiranje, brisanje ali uničenje osebnih podatkov, kadar ugotovi, da se obdelujejo v nasprotju z zakonom). Informacijski pooblaščenec tudi vodi postopke o prekrških s področja varstva osebnih podatkov (hitri postopek). Poda lahko kazensko ovadbo če pri inšpekcijskem nadzoru ugotovi, da obstaja sum storitve kaznivega dejanja.

11. Predlog za začetek stečaja nad delodajalcem

Kadar delodajalec več kot dva meseca zamuja z izplačilom plač delavcem do višine minimalne plače ali če več kot 3 mesece zamuja s plačilom davkov in prispevkov, lahko delavec vloži predlog za stečaj delodajalca. Pri tem delavcu ni treba založiti predujma za začetek stečajnega postopka.

V. Skupno ali posamično ukrepanje delavskih predstavništev?

Pri odgovoru na vprašanje, kdaj ukrepati skupno in kdaj posamično, je treba izhajati iz pristojnosti posameznih oblik delavskih predstavništev. V določenih primerih bo možno posamično,

predhodno usklajeno in dogovorjeno ukrepanje bodisi sindikata bodisi sveta delavcev, v drugih je možno skupno ukrepanje, v tretjih pa lahko ukrepa samo delavec individualno.

Z vidika tematike pričujočega besedila je pomembno opozoriti na to, da niti sindikat niti svet delavcev nimata »avtomatičnega« pooblastila za formalno ukrepanje v primeru **kršitev individualnih pravic delavcev** – menim, da je pred začetkom kakršnegakoli formalnega postopka treba za to pridobiti soglasje delavca.

Kolektivni delovni spor lahko sprožita tako sindikat kot svet delavcev, kadar so glede tega izpolnjene predpostavke glede aktivne procesne legitimacije po 47. členu ZDDS-1. Pri presojanju pristojnosti biti predlagatelj v takem sporu (aktivna procesna legitimacija) bo sodišče preverjalo, ali so kumulativno izpolnjeni ti trije pogoji:
- ali gre za združene delavce oziroma skupino delavcev;
- ali za te delavce velja splošni akt delodajalca, ki naj bi bil v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo;
- ali združenje delavcev/skupina delavcev upravičeno uveljavlja skupinski interes.[10]

Sindikat in svet delavcev lahko sodelujeta tudi tako, da npr. hkrati z vložitvijo nekega formalnega pravnega sredstva (npr. prijava inšpekciji, kolektivni spor) svet delavcev uporabi še sredstva, ki mu jih omogoča ZSDU (npr. zadržanje odločitev delodajalca). V primerih, ko gre za kršitev podjetniške kolektivne pogodbe, ki - skladno z 20. členom Zakona o kolektivnih pogodbah - za reševanje sporov o pravicah iz te pogodbe predpostavlja predhodno uporabo alternativnih načinov (npr. mediacijo, arbitražo), bolj učinkovit način pritiska na delodajalca pa bi bil takojšnja sprožitev sodnega postopka, se sindikat in svet delavcev lahko dogovorita, da bo svet delavcev tisti, ki bo sprožil postopek pred sodiščem (kolektivni delovni spor), saj ga sindikat - vsaj dokler ni (neuspešno) končan predpisani postopek za mirno reševanje - ne more, ker ga vežejo določbe o predhodnem alternativnem reševanju spora.

VI. Priporočila za delovanje odborov v praksi

V nadaljevanju podajam nekaj konkretnih priporočil glede tega, kako naj si odbori za varstvo pravic delavcev zastavijo delo – kateri so tisti **konkretni koraki, ki naj jih upoštevajo pri oblikovanju predlogov** za konkretno ukrepanje v primeru ugotovljenih kršitev.
Izhodišče za oblikovanje konkretnejših priporočil glede različnih možnih načinov ukrepanja »odbora za varstvo pravic delavcev« naj bi bila torej zamisel, da naj bi se na ta odbor lahko obračali vsi delavci (ne glede na članstvo v sindikatu) v primeru kakršnekoli kršitve njihovih pravic, odbor pa bi bil tisti, ki bi presodil, na kakšen način v sodelovanju s svetom delavcev in sindikatom ukrepati naprej.
Pri izbiri načina ukrepanja je treba v izhodišču upoštevati tri ključne elemente:

- katere **pristojnosti** in morebitna »orodja« ima sindikat/svet delavcev sploh na razpolago;
- ali gre v konkretnem primeru za kršitev **individualne ali kolektivne pravice** (ali bi v primeru sodnega spora šlo za individualni ali kolektivni delovni spor) ter
- ali je, v primeru individualnega spora, delavec **zagotovljeno sindikalno zaščito**.

Ključen za delovanje odborov v praksi pa je razmislek o tem, kako naj odbor za varstvo pravic delavcev pride do konkretne odločitve – konkretnega predloga »reakcije« v vsakem posameznem primeru. Ali, povedano drugače, na kakšen način naj se odbori odločajo pri pripravi predlogov ukrepov? **Koraki, po katerih naj odbor za varstvo pravic delavcev pride do končnega predloga** glede načina ukrepanja v vsakem posamičnem primeru, pa so naslednji:

[10] Upravičenost uveljavljanja skupinskega interesa sodišče presodi glede na okoliščine obravnavanega primera, zlasti pa pri tem upošteva raven, na kateri je bila sklenjena kolektivna pogodba!

1.) najprej mora odbor, na podlagi podatkov o konkretni kršitvi/konkretnih kršitvah, ugotoviti, ali sploh gre za kršitev, v primeru pozitivnega odgovora pa še, ali gre za kršitev individualne ali kolektivne pravice iz delovnega razmerja;
2.) nato mora odbor ugotoviti, ali bo delavca zaščitil sindikat ali ne in kateri ukrepi so sploh možni (izmed zgoraj navedenih vseh neformalnih in formalnih se naredi seznam možnih ukrepov)
3.) šele nazadnje odbor priporoči konkretne možne ukrepe (po vrstnem redu, kot naj bi si sledili) in se odloči glede tega, ali naj svet delavcev in sindikat pri ukrepanju nastopita skupno ali ne.

Omenjeni koraki se pri odločanju o izbiri najprimernejšega načina ukrepanja prepletajo, odbori pa morajo pri svojem odločanju upoštevati tudi priporočila glede tega, kdaj ukrepati formalno in kdaj neformalno. Zato v nadaljevanju podajam nekaj konkretnejših napotkov, z upoštevanjem vseh omenjenih vidikov.

1. Ugotovitev osnovnih značilnosti konkretne kršitve in pristojnosti delavskih predstavništev

Ko odbor prejme pobudo oz. »pritožbo« delavca, naj najprej analizira ključne značilnosti konkretne kršitve oz. spora, ki odločilno vplivajo na konkretne možne načine reševanja posameznega primera. Vrstni red te »analize naj bo naslednji:
a) najprej je treba presoditi, **ali dejansko sploh gre za kršitev ter kakšno** (t. kateri konkretni pravni akti/katere konkretne pravice so v danem primeru kršene);
b) nato je treba ugotoviti, ali gre za

- **kršitev kolektivne pravice** ali
- **kršitev individualne pravice** iz delovnega razmerja.

c) kadar se ugotovi, da gre za kršitev individualne pravice (in bi v primeru sodnega spora šlo za individualni spor), je treba v zvezi s tem istočasno preveriti tudi, **ali ima delavec zagotovljeno sindikalno zaščito,** Že v tej fazi pa naj odbor oceni tudi, ali je problem možno učinkovito rešiti zgolj z **neformalnimi postopki** (ki naj bi, kot že povedano, načeloma imeli prednost pred formalnimi) ali pa je treba že takoj uporabiti **razpoložljive pravne poti**;
d) na koncu pa sledi še ugotovitev, **v čigavo pristojnost** (sveta delavcev, sindikata ali obeh) sodi reševanje konkretne kršitve, in **kakšne sploh so te pristojnosti**, kar potem predstavlja osnovno orientacijo za načrtovanje možnih načinov njunega (skupnega ali ločenega) postopanja oz ukrepanja.

Zgoraj navedeni koraki odboru omogočajo oblikovanje konkretnega predloga možnih ukrepov in pristopov k reševanju posameznega primera. Ob upoštevanju teh korakov pa so priporočila glede možnih načinov reševanja posameznih vrst kršitev predvsem naslednja – navajam jih v točki 2.

2. Pristojnosti in konkretni pristopi za reševanje kolektivnih kršitev

Skupno in usklajeno hkratno ukrepanje tako sveta delavcev kot sindikata/sindikatov pride v poštev predvsem v primeru **kolektivnih kršitev** (npr. kršitve zakonskih določil o delovnem času, plačah, obsegu »agencijskega« dela, splošnih obveznostih delodajalca glede zagotavljanja sistema varstva pri delu, ukrepov varstva osebnih podatkov, neusklajenosti splošnega akta delodajalca s podjetniško kolektivno pogodbo itd.).

<u>Neformalno ukrepanje pri kolektivnih kršitvah</u>

V primeru, da pride v poštev najprej neformalno« ukrepanje, naj odbor pripravi predlog pobude (lahko tudi predloga, stališča), ki ga na delodajalca skupaj naslovita svet delavcev in sindikat.

Formalno ukrepanje pri kolektivnih kršitvah

V primeru, da bo treba za odpravo konkretne kršitve kljub vsemu uporabiti tudi zakonsko predpisane pravne postopke, pa naj odbor pripravi predlog konkretnih nalog, ki naj jih - v odvisnosti od zakonskih pooblastil enih in drugih - v zvezi s tem (skupaj ali ločeno) izvedeta SD in/ali sindikat. **Načelno pa naj velja:**
a) če odbor ugotovi, da bi bil najprimernejši način ukrepanja v konkretnem primeru angažiranje inšpekcije dela (prijava kršitve z zahtevo po ukrepanju IRSD ali morda tudi predlog za uvedbo postopka o prekršku), **lahko to nalogo prevzame svet delavcev ALI sindikat.** Kadar bosta prijavo podala oba (skupno), pa bo takšna »skupna« prijava inšpektoratu dobila le še dodatno težo.
b) če bo za odpravo konkretnih kršitev treba sprožiti kolektivni spor pred delovnim sodiščem, lahko to nalogo prevzame **sindikat ALI svet delavcev** (lahko tudi oba skupaj).

3. Pristojnosti in konkretni pristopi za reševanje individualni kršitev

Kadar odbor ugotovi, da gre za individualne kršitve, pa je način ukrepanja pogojen predvsem s tem, **ali ima delavec zagotovljeno sindikalno zaščito ali ne.**

Možna pomoč sveta delavcev posameznikom

Če delavec ni član sindikata, potem lahko **svet delavcev** načeloma pomaga delavcu samo z uporabo zgoraj omenjenih neformalnih ukrepov (z neformalnim posredovanjem pri delodajalcu za preprečitev oz. odpravo kršitve). Kadar takšno posredovanje ni uspešno, pa lahko svet delavcev formalno ukrepa samo prek inšpekcije dela (prijava in zahteva za intervencijo inšpekcije; predlog za morebitno posredovanje inšpektorju v sporu med delavcem in delodajalcem po 216. členu ZDR-1) ali s kazensko ovadbo (če ima kršitev znake kaznivega dejanja zoper delavno razmerje). Druge zares učinkovite možnosti pravnega ukrepanja sveti delavcev nimajo.

Pomoč sindikata svojim članom

Člani **sindikata** pa imajo pravico, da jih - razen z neformalnim posredovanjem pri delodajalcu - v vseh postopkih za varstvo individualnih pravic, in sicer

- tako v postopkih znotraj podjetja (disciplinski in odškodninski postopek, postopek za varstvo pravic po 200. členu ZDR-1, postopek mediacije ali arbitraže po ZDR-1, če je dogovorjena skladno z 201. členom ZDR-1),
- kot tudi v »zunanjih« postopkih (tj. pred sodišči ali upravnimi in drugimi organi),

zastopa sindikat, katerega člani so. Večina sindikatov ima v ta namen organizirane tudi lastne pravne službe ali drugačno obliko pravne pomoči za svoje člane. Sindikat seveda lahko nudi sindikalno zaščito tudi delavcu, ki ni član sindikata (to je odločitev sindikata v vsakem individualnem primeru posebej, delavcu sindikalna zaščita ne pripada »avtomatično«).

Konkretno ravnanje odbora za varstvo pravic

Ko bo torej »odbor za varstvo pravic« prejel »pritožbo« posameznika v zvezi z individualno kršitvijo pravice iz delovnega razmerja, bo najprej ocenil, za kakšno kršitev gre in kateri postopki sploh pridejo v poštev. Nato pa bo primer skupaj s svojim priporočilom glede načina ukrepanja prepustil v konkretno reševanje:

- **sindikatu**, katerega član je delavec (če se delavec ni medtem tudi že sam neposredno obrnil na sindikat z zahtevo po zagotovitvi pravne pomoči in zastopanja v pravnih postopkih); če bi bil sodni postopek nujen, mora odbor opozoriti na zakonsko določene roke za vložitev tožbe.

- **svetu delavcev**, če delavec ni član sindikata (ali če sindikat iz takšnih ali drugačnih razlogov ne ukrepa). Svet delavcev bo lahko podal prijavo in inšpekcijo dela, ne bo pa delavca zastopal v morebitnem sodnem postopku. Če bi bil sodni postopek nujen, mora odbor o tem delavca nemudoma obvestiti in mu priporočiti, da si priskrbi pravno pomoč (npr. prek odvetnika), pri čemer ga mora opozoriti tudi na zakonsko določen prekluzivni rok, v katerem mora biti vložena tožba.

VII. Sklepne ugotovitve in priporočila

V vsakodnevni praksi je opaziti vse več primerov pozitivne prakse na področju sodelovanja sindikatov in svetov delavcev v podjetjih. Gre za partnersko sodelovanje oziroma sodelovanje enakovrednih. To zahteva veliko volje, znanja in izkušenj, pa tudi potrpežljivega reševanja morebitnih konfliktov. Predpogoj za tovrstno uspešno sodelovanje pa je predvsem zavedanje, da je interes tako sindikatov kot tudi svetov delavcev skrb za kakovost dela in življenja v podjetju. Čeprav so pristojnosti, načini in metode delovanja obeh vrst delavskih predstavništev različni, je možno tudi njihovo sodelovanje in skupno delovanje na področju varstva pravic zaposlenih.

Reagiranje na kršitve pravic zaposlenih je lahko formalno ali neformalno. V okviru neformalnega delovanja lahko nastopata tako svet delavcev kot tudi sindikat – sindikat predvsem takrat, ko bo zastopal interese svojih članov. V primeru kršitev pravic delavca, ki ni član sindikata, pa bo prišlo v poštev neformalno posredovanje sveta delavcev, formalno pa predvsem z vložitvijo prijave na inšpekcijo del . Priporočljivo je, da se zavzemanje za pravice delavcev začne najprej na neformalni način in šele, če ta ni uspešen, tudi na formalni način. Izjeme veljajo za tako hude kršitve, za katere neformalni načini sploh niso sprejemljivi in je nujen oster odziv z vložitvijo ustrezne formalne prijave ali tožbe. Priporočljivo je tudi ukrepanje z dinamiko stopnjevanja ukrepov (najprej znotraj neformalnih načinov, nato znotraj formalnih).

V okviru formalnega ukrepanja ima v postopkih za varstvo pravic zaposlenih pri delodajalcu (interni postopki) pristojnosti za ukrepanje predvsem sindikat, praviloma le za svoje člane. V primerih kršitev individualnih pravic večje skupine delavcev lahko posreduje tudi svet delavcev, ki ima na voljo enaka orodja kot sindikat v primerih kolektivnih kršitev. Njuno skupno ukrepanje bo v praksi lahko zaživelo predvsem v teh primerih.
Ukrepanje sindikata ali sveta delavcev je v praksi zelo pomembno tudi v primerih, ko delavec sicer ima na voljo formalne ukrepe za varstvo svojih pravic, pa jih ne želi uporabiti. Včasih gre za bojazen delavca, da bo doživel povračilne ukrepe od delodajalca, včasih pa se delavec zgolj noče izpostavljati, ali pa nima potrebne volje in energije za npr. sodni postopek. V teh primerih lahko sindikat/svet delavcev reagirata namesto delavca, tako da podata (skupaj ali pa eden od njiju) prijavo na inšpekcijo za delo, prijavo informacijski pooblaščenki, zagrozita s kazensko prijavo ali sprožita kolektivni delovni spor. Izjema v tem pogledu je seveda individualni delovni spor, kjer se delavec ne more »skriti« za delavskimi predstavništvi.

Usmeritve in priporočila za učinkovito »varstveno« delovanje delavskih predstavništev

1. Nujnost (so)delovanja SD in sindikatov »z roko v roki«

Skupno in usklajeno (so)delovanje SD in sindikatov je še posebej pomembno na področju varstva **t. i. kolektivnih pravic delavcev**, na katerem se - za razliko od varstva t. i. individualnih pravic delavcev - naloge in zakonske pristojnosti obeh delavskih predstavništev v veliki meri bodisi **prekrivajo in medsebojno prepletajo** bodisi - čeprav so različne in medsebojno ločene - **komplementarno dopolnjujejo in nadgrajujejo**. Iz teh razlogov so na tem področju lahko oboji zares učinkoviti samo, če so oziroma bodo sposobni v prihodnje zares delovati **»z roko v roki«**, kajti vsak zase in samostojno ne eni ne drugi nimajo na razpolago vseh potrebnih »orodij in orožij«, s katerimi bi lahko (brez nujnega tesnega medsebojnega sodelovanja) zares celovito poskrbeli za učinkovito tovrstno varstvo vseh zaposlenih, katerih interese načeloma sicer oboji zastopajo.

Svet delavcev in sindikat v podjetju naj zato **združita svojo moč in pristojnosti**, ki izhajajo iz pozitivne zakonodaje, kolektivnih pogodb in participacijskih ter drugih dogovorov z namenom organiziranega in načrtnega:

- spremljanja in nadzorovanja doslednega izvajanja predpisov in drugih pravnih aktov v družbi, ki urejajo pravice delavcev v razmerju z delodajalcem,
- učinkovitega ukrepanja v primeru njihovega nespoštovanja in
- zavzemanja za dvig splošnega nivoja pravne varnosti zaposlenih v podjetju.

2. Oblikovanje skupnih mehanizmov za usklajeno (so)delovanje

V ta namen se priporoča, da SD in sindikati na ravni podjetij **oblikujejo posebne »skupne odbore za varstvo pravic delavcev«** kot njihova *skupna delovna telesa*, ki bodo sistematično nadzirala in proučevala stanje ter načrtovala, predlagala in usklajevala ustrezne konkretne ukrepe in aktivnosti obeh delavskih predstavništev za učinkovito uresničevanje svoje varstvene vloge in funkcij, in sicer **zlasti na naslednjih področjih** (kolikor posamezne tovrstne funkcije niso dodeljene že morebitnim specialnim odborom za ta področja):

- delovna razmerja,
- varstvo in zdravje pri delu,
- socialna varnost, varstvo posebnih kategorij delavcev,
- upokojevanje,
- individualno sodelovanje delavcev kot posameznikov pri upravljanju po 88. členu ZSDU,
- varstvo zasebnosti in osebnih podatkov zaposlenih,
- pogojno (če v podjetju skladno z ZDR tega področja pravno še nimajo urejenega z ustreznim internim splošnim aktom ali dogovorom) tudi področje »mobinga«,
- in druga področja, ki pomenijo poseganje v pravice in dolžnosti delavcev.

3. Sestava in način oblikovanja »odborov za varstvo pravic delavcev«

Kljub dejstvu, da gre pri »odboru za varstvo pravic delavcev« (v nadaljevanju: »odboru za VPD« ali »odboru«) za skupno delovno telo, ki zato že po logiki stvari predpostavlja njegovo **paritetno sestavo** (tj. enako število predstavnikov SD in sindikata oziroma sindikatov, če jih

je v podjetju več), je priporočljivo, da se odbor formalno ustanovi kot **eden izmed odborov sveta delavcev**. Razlog za to priporočilo pa je večja možnost zagotavljanja sistemskega **financiranja** (pogosto nujno potrebne) zunanje strokovne pomoči pri njegovem delu. Sredstva za te potrebe bi se namreč v tem primeru lahko zagotavljala s participacijskim dogovorom med SD in delodajalcem v okviru dogovorjene kvote sredstev za potrebe delovanja sveta delavcev na podlagi 67. člena ZSDU.

Čeprav ZSDU načeloma predvideva, da naj bi bilo v odborih SD največ tretjina članov, ki niso hkrati tudi člani SD, je namreč dejstvo, da ti odbori po zakonu nimajo nobenih pristojnosti za samostojno odločanje in neposredno ukrepanje v odnosu do delodajalca, temveč lahko le pripravljajo predloge za svet delavcev in sindikat(e). Zato njihova legitimnost tudi v primeru omenjene paritetne sestave **načeloma ne bi smela biti sporna**. Kolikor bi posamezen delodajalec pri tem kljub vsemu vztrajal, pa je mogoče omenjeno »zakonito« sestavo teh odborov - upoštevaje dejstvo, da je med člani SD tudi precej, pogosto celo večina takih, ki so hkrati tudi člani sindikata - zagotoviti tudi na druge načine. Že zaradi njihove narave dela pa je seveda treba po možnosti vanje imenovati **strokovno čim bolj kompetentne člane**. Odbor pa lahko za zagotavljanje potrebne strokovnosti svojih odločitev na svoje seje povabi tudi **strokovnjake iz družbe ali izven nje.**

Svet delavcev v soglasju s sodelujočim(i) sindikat(i)om sprejme tudi **poslovnik o delu odbora za VPD**, s katerim podrobneje uredi njegovo delo.

4. Proaktivno in reaktivno področje delovanja »odborov«

Zares celovito obvladovanje področja **»pravne varnosti zaposlenih«** v najširšem pomenu te besede načeloma zahteva

- tako »proaktivno« (v preventivnem smislu),
- kot tudi »reaktivno« (v kurativnem smislu) delovanje

»odborov za VPD« in posledično tudi obeh delavskih predstavništev na tem področju.

Proaktivno delovanje pomeni, da odbor tudi na lastno iniciativo nadzoruje doslednost glede izvajanja zakonov, drugih predpisov, splošnih aktov in sklenjenih dogovorov ter drugih pravno zavezujočih aktov v podjetju (v nadaljevanju: predpisov) ter analizira splošno stanje pravne varnosti v podjetju, ugotavlja pomanjkljivosti in predlaga možne »sistemske« izboljšave, ki naj jih skušata uveljaviti SD in sindikat. Pri tem si lahko pomaga z različnimi raziskovalnimi in analitičnimi metodami (sistematično proučevanje predpisov in primerjava s konkretno prakso v podjetju, ankete, intervjuji, zbiranje opozoril in pobud delavcev itd.). Priporočljivo je, da odbor enkrat letno po možnosti pripravi tudi celovito *poročilo o stanju pravne varnosti v podjetju* na različnih zgoraj omenjenih »varstvenih« področjih s predlogi ukrepov za morebitne izboljšave. Tovrstne izboljšave potem skušata SD in sindikat v odvisnosti od konkretnih pristojnosti enega in drugega v zvezi s konkretno problematiko uveljaviti s skupno dogovorjeno - bodisi enotno bodisi ločeno, a medsebojno usklajeno - sinergijsko aktivnostjo, ki jo je predlagal odbor.

Reaktivno delovanje odbora pa pomeni tiste njegove aktivnosti, s katerimi se odziva na konkretne »prijave« (opozorila, pritožbe, zahteve za intervencijo itd.) o zaznanih - dejanskih in potencialnih - kršitvah predpisov, katere prejme s strani delavcev, skupin delavcev ali drugih zainteresiranih subjektov. Te mora namreč odbor v vsakem primeru obvezno obravnavati in če ugotovi, da so utemeljene, tudi pripraviti predlog konkretnih ukrepov, s katerimi sta dolžna SD in sindikat v okviru svojih pristojnosti poskrbeti za preprečitev

oziroma odpravo konkretne kršitve in njenih morebitnih možnih ali že nastalih negativnih posledic.

5. Priporočljive možne koncepcije »odborov« glede na obseg njihovih nalog

Elementarna in vsebinsko najožje zasnovana oblika »odborov za VPD« so odbori, ki so **zadolženi zgolj za reaktivno varstveno delovanje** (v kurativnem smislu). To je vsekakor osnovni segment celovite »pravne varnosti zaposlenih« kot vsebinsko precej širšega pojma, ki sicer poleg reaktivnega, kot rečeno, med drugim zajema tudi zgoraj omenjeno proaktivno delovanje v preventivnem smislu in ki je že po naravi stvari strokovno precej zahtevnejše in - zlasti za pravne nestrokovnjake - v praksi tudi precej težje obvladljivo. A vsaj ta osnovni segment pravne varnosti je tudi tisti **minimum**, ki bi ga morali vsi SD in sindikati zaposlenim v svojih podjetjih učinkovito zagotavljati **v vsakem primeru**.

Priporoča se torej, da se za začetek v vsakem podjetju ustanovi **»odbor za VPD« z vsaj to, najožje zasnovano vsebino svojih varstvenih funkcij,** kar pomeni,

- da postane v podjetju tisti formalni »naslov«, na katerega se lahko vsi delavci (ne glede na članstvo oz. nečlanstvo v sindikatu) obračajo s kakršnimikoli (lahko tudi anonimnimi) »prijavami« morebitnih kolektivnih ali individualnih kršitev predpisov pri delodajalcu v njihovo škodo, in
- ki je dolžan obvezno poskrbeti za njihovo ustrezno obravnavo ter tako ali drugače - če so seveda utemeljene - v končni posledici tudi za njihovo konkretno reševanje (prek SD in/ali sindikata) v zgoraj opisanem smislu.

Skratka, da zagotovi vsaj tisto, kar je najbolj nujno potrebno ne samo za »občutek« vsaj elementarne pravne varnosti pri zaposlenih, ampak tudi za njeno **dejansko uresničevanje**.

Vsebinsko (naj)širše koncipirani »odbori za VPD« pa se potem skladno s potrebami in objektivnimi - predvsem kadrovskimi in finančnimi - (z)možnostmi lahko **na tej osnovi izgrajujejo tudi postopno**, tj. z dodajanjem novih funkcij, zlasti tistih s področja »varstvene preventive«. Nalagati tem odborom že ob sami ustanovitvi tudi preventivno delovanje v zgoraj omenjenem najširšem smislu ter morebitno reševanje tudi primerov kršenja zakonskih pravic in pristojnosti obeh delavskih predstavništev samih ipd., je namreč - vsaj sodeč po dosedanji praksi v podjetjih, kjer so to varianto doslej že preizkušali - verjetno **za začetek prezahtevno**. Kjer pa morda vendarle že v tem trenutku razpolagajo z vsemi potrebnimi kadrovskimi, finančnimi in drugimi potenciali, pa seveda lahko že takoj poskusijo tudi z najširše zasnovanimi »odbori za pravno varnost zaposlenih« v polnem pomenu te besede, ki so teoretično »idealna« koncepcija tovrstnih odborov.

V praksi je sicer - spet seveda v odvisnosti od konkretnih razmer - mogoče razmišljati tudi o **nekaterih drugih opcijah** za oblikovanje ustreznih skupnih mehanizmov za izvajanje organiziranega in načrtnega uresničevanja koncepta varstva pravic delavcev v podjetjih. V tem smislu se ponujata zlasti še dve, ki sta vsekakor vredni tehtnega razmisleka, in sicer:

- morebitno oblikovanje **več različnih »specializiranih« skupnih odborov** SD in sindikatov, ki bodo zadolženi za uresničevanje nadzorno-varstvene vloge vsak le na enem ali dveh od zgoraj navedenih področij (glejte podnaslov št. 3),
- morebitno oblikovanje **»tripartitnih odborov za VPD«**, v katerih bi sodelovali tudi predstavniki delodajalca, če je ta tudi sam zainteresiran za splošen dvig pravne varnosti zaposlenih v podjetju.

6. Osnovni principi učinkovitega »reaktivnega« delovanja odborov za VPD

V skladu z gornjim priporočilom, po katerem naj bi imeli vsaj v začetni fazi uresničevanja (želenega) celovitega koncepta pravne varnosti zaposlenih v posameznih podjetjih **prioriteto predvsem ožje zasnovani »odbori za VPD«**, usmerjeni bolj ali manj izključno le na učinkovito t. i. reaktivno varstveno delovanje, velja morda posebej izpostaviti nekaj glavnih elementov, ki tako ali drugače determinirajo konkretne pristope in postopke njihovega tovrstnega delovanja pri pripravi predlogov za ukrepanje SD in/ali sindikatov. Podrobneje je ta tematika posebej obdelana v članku avtorice E. Zirnstein v reviji Ekonomska demokracija (št. 5/2017, zato v zvezi s tem le nekaj najosnovnejših opozoril:

Neformalni in formalni načini ukrepanja

Na splošno so možni tako **neformalni** načini ukrepanja (opozorila in predlogi delodajalcu za odpravo kršitve in s tem povezanih posledic ter usklajevanje z delodajalcem o konkretnih ukrepih, ne nazadnje pa tudi t. i. obrambne stavke, ki jih lahko v skrajnih primerih organizira sindikat) kot tudi **formalni** načini ukrepanja (razni pravni postopki, ki jih za reševanje različnih sporov predpisuje zakon - od »internih« do »eksternih«). Splošno načelo pa naj bo, da imajo v vsakem primeru - če je le (še) možno - **prednost neformalni načini ukrepanja**. Šele, če to iz takšnih ali drugačnih razlogov ni (več) možno, se odbor takoj odloči za predlaganje uporabe formalnih pravnih postopkov, ki naj jih izpelje(jo) bodisi sindikat(i) bodisi SD ali pa celo oboji skupaj oziroma usklajeno vsak po svoji »liniji«, če imajo oboji to pristojnost.

Razlikovanje med kolektivnimi in individualnimi kršitvami

Odbor mora v z zvezi z vsako »prijavo« najprej presoditi, ali gre

- za **kolektivno kršitev**, ki hkrati prizadene vse ali vsaj določene skupine delavcev (npr. kršitev določil o delovnem času, plačah ipd.), ali
- za **individualno kršitev**, ki se nanaša le na konkretne posameznike (npr. nezakonita ponudba nove ali spremenjene pogodbe o zaposlitvi ipd.),

od česar najbolj neposredno zavisi nadaljnji način ukrepanja, ki ga bo odbor predlagal SD in/ali sindikatu.

Skupno in usklajeno ukrepanje tako SD kot sindikatov namreč, kot že rečeno, v prvi vrsti pride v poštev predvsem v primeru **ugotovljenih kolektivnih kršitev**, kjer se pristojnosti SD in sindikatov glede možnih načinov formalnega ukrepanja v marsičem prekrivajo ali pa vsaj komplementarno dopolnjujejo in nadgrajujejo (nekateri značilni konkretni primeri so predstavljeni v že omenjenem članku avtorice E. Zirnstein).

Specifike ukrepanja v primeru ugotovljenih individualnih kršitev

V primeru individualnih kršitev pa mora odbor dodatno ugotoviti še, ali je delavec, ki je odboru podal svojo »prijavo«, član sindikata ali ne, oziroma, **ali mu je zagotovljena sindikalna pravna pomoč ali ne**. Če je, odbor (skupaj s svojim mnenjem oz. priporočili) nadaljnje reševanje primera praviloma pač odstopi pravni službi pristojnega sindikata, ki že po zakonu lahko na podlagi pooblastila zastopa delavca v kateremkoli pravnem postopku znotraj podjetja ali pred sodišči in drugimi državnimi organi. Če ne, pa lahko delavcu načeloma ponudi le pomoč sveta delavcev, ki pa je v teh primerih - razen morebitnega predhodnega poskusa neformalnega posredovanja pri delodajalcu - v formalnem delu lahko le zelo omejena. In sicer v glavnem le na **morebitno angažiranje inšpekcije dela** (prijava

kršitve in zahteva za intervencijo inšpekcije; predlog za morebitno posredovanje inšpektorja v sporu med delavcem in delodajalcem po 216. členu ZDR-1), kajti SD po zakonu - za razliko od sindikata - v individualnih pravnih sporih delavca ne more tudi neposredno »zastopati«. Nekatere druge, bolj ali manj **marginalne zakonske pristojnosti SD** v individualnih sporih (npr. možnost podaje mnenje sveta delavcev v primeru nameravane redne ali izredne odpovedi po 86. členu ZDR-1, ki pa za delodajalca ni zavezujoče; možnost začasnega zadržanja učinkovanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi članu sveta delavcev z morebitnim negativnim mnenjem po 113. členu ZDR in možnost sodelovanja v disciplinskem postopku po pooblastilu delavca, ki ni član sindikata, po 174. členu ZDR-1) pri tem (skorajda) niso relevantne.

III.

VARSTVO ZASEBNOSTI NA DELOVNEM MESTU KOT POMEMBEN SEGMENTI SISTEMA PRAVEN VARNOSTI ZAPOSLENIH

Mojca Prelesnik, univ. dipl. pravnica, Informacijska pooblaščenka

(Prosojnice s posveta v prilogi!)

Intervju z Informacijsko pooblaščenko

Učinkovito varstvo osebnih podatkov na delovnem mestu v funkciji preprečevanja nezakonitih in neupravičenih posegov v informacijsko zasebnost delavcev je brez dvoma eden od zelo pomembnih segmentov celovitega sistema pravne varnosti zaposlenih, ki zlasti z razvojem novih informacijskih tehnologij tudi čedalje bolj pridobiva na aktualnosti in pomenu. Gre namreč za področje, na katerem imamo opravka z vse bolj sofisticiranimi oblikami možnega poseganja v zasebnost posameznikov, ki se jih večina delavcev niti ne zaveda, kar pomeni, da so lahko še tolikanj bolj »nevarne«. Zato mora to področje nujno postati tudi predmet okrepljenega zanimanja in ustreznih aktivnosti delavskih predstavništev.

Za delavska predstavništva v podjetjih je, kot so ugotovili udeleženci na uvodoma omenjenem strokovnem posvetu ZSDS, ta problematika (podrobneje jim jo je na posvetu predstavila Informacijska pooblaščenka Mojca Prelesnik), za zdaj pravzaprav **razmeroma nova in nepoznana**, ne sindikati ne sveti delavcev pa se z njo doslej večinoma tudi niso posebej ukvarjali. Vsaj ne načrtno in sistematično. A če je katero od različnih že omenjenih področij »varstva pravic delavcev« takšne narave, da v prihodnje še posebej zahteva njihovo tudi **proaktivno oziroma samoiniciativno angažiranje**, potem je to zagotovo ravno obravnavano področje. To priporočilo in poziv svetom delavcev in sindikatom v podjetjih je bilo zato sprejeto tudi kot osnovno sporočilo omenjenega posveta v zvezi z naslovno temo.

Hkrati pa je bila na posvetu sprejeta pobuda, da se ZSDS vključi v že potekajočo javno razpravo o osnutku novega **Zakona o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-2)** s predlogom, da se – podobno kot sindikate – opredeli kot upravičence za obdelavo osebnih podatkov za potrebe izvajanja njihovih zakonskih funkcij **tudi svete delavcev** ter da se jim dodatno priznajo nekatere delavsko predstavniške pristojnosti na tem področju. Na podlage te pobude je Predsedstvo ZSDS dne 17. 10. 2017 že izoblikovalo in posredovalo Ministrstvu za pravosodje tudi konkretne amandmajske predloge za omenjene dopolnitve osnutka ZVOP-2, ki so objavljeni v nadaljevanju.

Intervju z Informacijsko pooblaščenko

Ob tej priložnosti smo glede na izraženo veliko zanimanje za problematiko varstva zasebnosti na delovnem mestu **Informacijsko pooblaščenko gospo Mojco Prelesnik** zaprosili, da morda posebej odgovori na nekaj ključnih vprašanj s tega področja tudi za bralce te revije. Temu našemu zaprosilu se je prijazno odzvala, avtorizirani intervju z njo pa v nadaljevanju objavljamo v celoti. Iz njenih odgovorov je namreč mogoče zelo nazorno razbrati vso širino in

kompleksnost obravnavane problematike, zlasti pa tudi stališča IP glede nekaterih najpogostejših konkretnih dilem, s katerimi se na tem področju srečuje praksa.

(Sliko ge. Prelesnikove med tekst intervjuja!!)

Kakšne pravice imajo delodajalci glede nazora zaposlenih pri uporabi službenih sredstev?

Ob hitro razvijajoči se tehnologiji postaja vprašanje zasebnosti na delovnem mestu vse bolj kompleksno. Meja pristojnosti delodajalca in svobode delavca izrecno žal še ne ureja noben zakon, čeprav se Informacijski pooblaščenec že vrsto let trudi, da bi prišlo do zakona, ki bi urejal zasebnost na delovnem mestu. A do danes politične volje za to še ni bilo. Zato na splošno velja, da je delodajalec dolžan cilj, ki ga zasleduje – torej čim bolj racionalno izrabo delovnega časa in delovnih sredstev za doseganje poslovnih rezultatov, podpreti s čim manj invazivnimi in represivnimi ukrepi zoper delavca. Vsaka oblika nadzora, ki pomeni poseg v pravico do zasebnosti, mora biti bodisi vnaprej utemeljena in transparentno predstavljena zaposlenim v internih aktih podjetja, torej v kakšnih primerih, na kakšen način in kdo ga lahko izvaja, bodisi imeti zakonsko podlago. Predvsem pa mora biti skladna z ustavnimi določili glede varstva zasebnosti. Ključni element sodne prakse Evropskega sodišča za človekove pravice je namreč v tem, da je sodišče oblikovalo standard utemeljenega pričakovanja zasebnosti delavcev na delovnem mestu. Pri tem se je pomembno vprašati, ali lahko zaposleni subjektivno in objektivno v določenih okoliščinah sploh predvidi oblike nadzora. Torej, ali je bil vnaprej natančno seznanjen s tem, kaj, kdaj in v kakšnem obsegu je lahko predmet nadzora. Sama opredeljenost nadzora v internih aktih pa še ne pomeni, da je vsak tak nadzor tudi dopusten – predhodna obveščenost zaposlenih je tako potrebni, ne pa nujno tudi zadostni pogoj za zakonitost nadzora uporabe delovnih sredstev, ki vključuje obdelavo osebnih in/ali komunikacijskih podatkov.

Ali lahko delodajalec dostopa do delavčevega predala službene elektronske pošte, shranjuje in bere službena elektronska sporočila, če je to navedeno v pogodbi o zaposlitvi?

Pri dostopu do delavčevega predala službene elektronske pošte je treba izhajati predvsem iz zavedanja, da lahko delavec na službeni elektronski naslov prejme tudi povsem zasebno pisanje, kar velja tudi za navadno pošto. Za zasebno pisanje, ki pride po navadni pošti, se štejejo pošiljke, ki so naslovljene na zaposlenega, torej na njegovo osebno ime in poslane na naslov delodajalca. Pošiljk, ki prispejo v elektronski predal, na ta način ni mogoče ločevati, saj so vse naslovljene na elektronski naslov delavca, njihova vsebina pa je lahko službena ali zasebna.

Določilo v pogodbi o zaposlitvi, da delodajalec lahko pregleduje elektronsko pošto zaposlenega, zato ne more pomeniti generalnega pooblastila za delodajalca, da lahko kadarkoli in brez vednosti zaposlenega pregleduje njegovo elektronsko pošto. Določilo lahko pomeni le seznanitev zaposlenega z možnostjo pregleda elektronske pošte v primerih, ki naj bodo natančno določeni v internem aktu. To pomeni predvsem za katere namene, ob katerih okoliščinah in na kakšen način se to lahko izvede. Ob tem pa je pregled izjemoma dopusten le v primeru, ko se namenov, zaradi katerih se pregled opravi, ne da doseči na drug, milejši način. Gre torej za primere, ko zakoniti interes delodajalca očitno prevlada nad interesi

posameznikov, na katere se osebni podatki nanašajo. Vsekakor pa je najustreznejši in »najvarnejši« način posega v delavčevo zasebnost vezan na pridobitev sodne odredbe. Pri Informacijskem pooblaščencu to vedno svetujemo, saj delodajalec ne more in ne sme prevzemati vloge organov pregona.

So pa primeri utemeljenega vpogleda v službeno elektronsko pošto zaposlenega v resnici zelo redki in izjemni. Izkazana mora biti na primer realno grozeča poslovna škoda zaradi nezmožnosti pridobitve podatka, ki se nahaja v poštnem predalu dolgotrajno odsotnega ali pokojnega delavca.

Delodajalec pa včasih lahko omeji uporabo službenega elektronskega naslova, če bi se iz drugih razlogov izkazalo, da ga ne uporablja v skladu s politiko delodajalca glede uporabe službenih sredstev. Torej ne z vpogledom v zasebno pošto, pač pa, če gre npr. za odzive tretjih oseb na sporočila zaposlenega, počasno delovanje omrežja zaradi pošiljanja slikovnih ali zvočnih datotek, povečano število virusov in podobno. Oprema in službeni elektronski naslov sta namreč last delodajalca, delavec pa ima kot imetnik zgolj pravico do uporabe, seveda v razumnih mejah. Tako lahko delodajalec na primer omeji velikosti poštnih predalov (npr. x MB/GB) oziroma skupne velikosti poslane in prejete pošte, lahko nastavi filtre elektronske pošte, ki vnaprej preprečujejo določene formate priponk in/ali omejujejo velikost priponk elektronske pošte in podobno.

Kako pa je z gesli za dostop do računalnikov. Ali lahko delodajalec vodi seznam vseh uporabniških imen in gesel za dostop do službenih računalnikov?

Gesla, še zlasti, če so jih določili delavci sami, oziroma če so jih imeli pravico sami spremeniti, so osebni podatki, poleg tega omogočajo dostop do nadaljnjih osebnih podatkov delavca, ki so dosegljivi skozi informacijsko sredstvo (računalnik, e-poštni račun idr.), zavarovano z geslom.

Določila mednarodno veljavnih standardov na področju varovanja informacij in uveljavljene dobre prakse, kot so ISO/IEC 27002:2013 in podobni, prepovedujejo hrambo kopij surovih gesel in zahtevajo, da se gesla v podatkovnih bazah hranijo v takšni obliki, da jih nihče ne more prebrati, razkriti ali posredovati naprej, ne glede na njegova pooblastila. V primeru pozabljenega ali izgubljenega gesla lahko pooblaščena oseba, npr. sistemski administrator ali administrator podatkovne baze, obstoječe geslo spremeni in uporabniku dodeli novega, ne sme pa imeti možnosti pozabljenega gesla prebrati v bazi in ga posredovati uporabniku.

Kako je z uporabo spleta – ali lahko delodajalec nadzira uporabo spletnih strani in jih blokira?

Podatki o obisku spletnih strani so osebni podatki delavca, saj ob zasebni uporabi svetovnega spleta na službeni opremi lahko izkazuje svoje interese, počutja, zanimanja, hobije ali druga osebna stanja. Tako na primer oddaja zahtevka za odobritev večjega kredita prek spletne strani banke kaže na premoženjsko stanje posameznika, nakup zdravila proti migreni na spletni strani proizvajalca zdravil pa kaže na zdravstveno stanje posameznika. Zato bi spremljanje teh podatkov v trenutni ureditvi, ki dopušča razumno uporabo službenih sredstev

v zasebne namene, predstavljalo nedopusten poseg v zasebnost delavcev. Vpogled v te podatke bi bil, tako kot pri vseh službenih sredstvih, dopusten le v izjemnih primerih, ko bi šlo na primer za reševanje uporabniških težav, recimo nedostopnost določene spletne strani. Podoben primer je tudi reševanje varnostnih incidentov, npr. okužba računalnika zaradi obiska nevarne spletne strani, seveda pod ustavno in zakonsko skladnimi pogoji, natančno določenimi v internem aktu delodajalca.

Delodajalec pa lahko omeji uporabo opreme, katere lastnik je, torej računalnika in omrežne opreme, ki naj bi jo delavec primarno uporabljal v službene namene, tako, da dostop do določenih spletnih strani, ki jih zaposleni ne potrebuje za svoje delo, blokira. Ena od pogosto uporabljenih možnosti preprečevanja uporabe spletnih storitev, kot so npr.: Facebook, Twitter, You Tube, je uporaba tehnične blokade. S tem se lahko omeji svobodo sprehajanja po spletu in se hkrati ne poseže v pravico do zasebnosti na delovnem mestu, saj gre za splošno, torej nediskriminatorno filtriranje na podlagi logičnih kriterijev, ne pa za vpogled v vsebino posameznikovega »brskanja« po svetovnem spletu. Kljub temu pa delodajalcem priporočamo, da resno razmislijo o smiselnosti in učinkih tovrstnih blokad na splošno organizacijsko in motivacijsko klimo v organizaciji. Prepričana sem, da sta dobro vodenje in zaupanje v kolektivu boljši rešitvi kot takšno omejevanje.

Se delodajalci poslužujejo tudi videonadzora zaposlenih?

Žal Informacijski pooblaščenec ugotavlja porast uporabe videonadzornih sistemov v nasprotju z zakonitimi nameni videonadzora in s tem nedopustnega nadziranja dela zaposlenih v nadzorovanih prostorih. Videonadzor znotraj delovnih prostorov je dopusten le v izjemnih primerih, ko je to nujno potrebno za varnost ljudi ali premoženja ali za varovanje tajnih podatkov in poslovne skrivnosti ter ko tega namena ni možno doseči z milejšimi sredstvi. Gre torej za zelo stroge zakonske pogoje, poseben problem pa predstavlja v praksi vedno bolj razširjeno delodajalčevo neposredno spremljanje žive slike kamer, ki so nameščene znotraj delovnih prostorov. Sodobne tehnologije omogočajo seveda vse, tudi udobno spremljanje na računalniku, tablici ali pametnem telefonu, a to še ne pomeni, da gre za zakonit poseg v zasebnost posameznikov, ki se znajde v takem »kadru«.

Spremljanje žive slike pa je dopustno omogočiti tistim osebam, ki so v okviru svojih nalog dolžne spremljati dogajanje, ki ga pokrivajo kamere, zato, da lahko v primeru zapaženega ogrožanja ljudi ali drugih varovanih dobrin takoj ukrepajo. To so npr. varnostniki oziroma osebe v nadzornem centru, saj se od njih pričakuje hitra reakcija v primeru kritičnih situacij. Nikakor pa za to nimajo podlage vodilni, ki se v sistem vključujejo iz povsem drugih razlogov, predvsem zaradi spremljanja in nadzorovanja delavcev in ne kot del nujnih ukrepov za zagotavljanje varnosti v video nadzorovanih prostorih. Omogočanja spremljanja žive slike s strani vodilnih namreč načeloma ni mogoče upravičiti kot nujni ukrep, ki se izvaja za zakonite namene, to je za namene varovanja ljudi, premoženja, tajnih podatkov ali poslovnih skrivnosti.

Kako je z nadzorom bolniškega staleža zaposlenih? Katere osebne podatke delavca lahko delodajalec pridobi za namen kontrole bolniškega staleža in kako lahko izvaja kontrolo?

Kontrola bolniškega staleža, ki se zaradi zbiranja, posredovanja in uporabe s tem povezanih osebnih podatkov šteje kot obdelava osebnih podatkov, je v določenih primerih potrebna zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. Zakon o delovnih razmerjih namreč določa, da lahko delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika ali zdravstvene komisije, če v tem času opravlja pridobitno delo, ali pa brez odobritve pristojnega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja. Kontrolo bolniškega staleža in s tem povezano obdelavo osebnih podatkov delavcev lahko delodajalec izvaja sam, ali pa jo zaupa pogodbenemu obdelovalcu, to je fizični ali pravni osebi, ki obdeluje osebne podatke v njegovem imenu in za njegov račun. Delodajalci pa v praksi za kontrolo bolniškega staleža največkrat najamejo zasebne detektive, saj po zakonu o detektivski dejavnosti sodi v detektivovo delovno področje tudi pridobivanje informacij o zlorabah pravice do zadržanosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, zlorabah uveljavljanja pravice do povračila stroškov prevoza na delo in z dela, dela pod vplivom alkohola ali prepovedanih drog ter o drugih disciplinskih kršitvah in kršilcih.

Delodajalec oziroma v njegovem imenu detektiv lahko pridobi podatke o režimu gibanja delavca, torej gre za navodila zdravnika o morebitnem strogem počitku ali dopustnem gibanju med bolniško odsotnostjo in podatek o predvidenem času odsotnosti, ker brez njih ne more ukrepati ob sumu zlorabe bolniškega staleža in organizirati dela oziroma zagotoviti nadomeščanja odsotnega delavca. Podatke lahko pridobi od zaposlenega ali od njegovega osebnega zdravnika, ki pa podatkov sicer ni dolžan posredovati.

Delodajalec ima pravno podlago tudi za pridobitev podatka o razlogu začasne zadržanosti od dela, saj ga potrebuje za obračun nadomestila plače med začasno zadržanostjo, nima pa pravne podlage za pridobitev diagnoze bolezni oziroma poškodbe. Lahko torej izve, da gre bodisi za bolezen, pri čemer pa se kot rečeno, ne sme seznaniti z diagnozo, bodisi za poklicno bolezen, poškodbo izven dela ali nego. Podatek o razlogu zadržanosti dobi delodajalec na bolniškem listu od delavca oziroma iz odločbe Zavoda za zdravstveno zavarovanje.

Kaj lahko glede varstva osebnih podatkov za konec svetujete delodajalcem in delavcem?

In eni in drugi se morajo ves čas zavedati, da so delavci v tem razmerju vedno šibkejša stran. To pomeni, da mora načeloma vse posege v njihovo zasebnost določati zakon. Le izjemoma za zbiranje delavčevih osebnih podatkov zadošča njegova osebna privolitev. Zakon delavce v tem razmerju torej ščiti. Vsekakor pa sem mnenja, da je zelo pomembno njihovo medsebojno zaupanje in spoštovanje. To sta vrednoti, ki se ju dobri vodje zavedajo in jim dajejo prednost pred najrazličnejšimi oblikami kontrole.

dr. Mato Gostiša