Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije je na seji dne 16. 2. 2024 sprejelo spremenjena in dopolnjena

PRIPOROČILA
za avtonomno pravno ureditev materialnih in drugih pogojev za delo svetov delavcev

I. MATERIALNA SREDSTVA ZA DELO SVETA DELAVCEV

1. Klasifikacija

Materialna sredstva za delo sveta delavcev, ki jih ZSDU okvirno opredeljuje v 65. členu, lahko razdelimo v dve skupini oziroma kategoriji, in sicer:

- ***nujni stroški za delo sveta delavcev*** po prvem odstavku 65. člena ZSDU, ki jih je delodajalec dolžan kriti neposredno na podlagi zakona,

- ***lastna finančna sredstva*** po 2. in 3. odstavku 65. člena ZSDU, posebej dogovorjena s pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem po 5. členu ZSDU (v nadaljevanju: *participacijskim dogovorom* ali skrajšano *Pdog*), ki jih svet delavcev uporablja za financiranje svojega dela oziroma aktivnosti po lastni presoji.

V zvezi s tem velja opozoriti na ***»načelo zakonskega minimuma«***, po katerem s participacijskim dogovorom ni mogoče določiti manj pravic sveta delavcev kot jih določa že zakon, lahko pa (in na to zakon v nekaterih določbah celo izrecno napotuje) se stranki avtonomno dogovorita za večji obseg oziroma za nadstandardno raven teh pravic.

Tretja kategorija materialnih sredstev za delo sveta delavcev, ki pa je zakon ne ureja, ampak je le predmet teh (nezavezujočih) priporočil in jih je mogoče določiti šele s participacijskim dogovorom, pa so

- **finančna sredstva za nagrajevanje nepoklicnih članov sveta delavcev**, ki morajo biti dogovorjena, evidentirana in uporabljana ločeno od zgoraj navedenih »lastnih finančnih sredstev« za potrebe financiranja svojih aktivnosti.

2. Nujni stroški za delo sveta delavcev

Prvi odstavek 65. člena ZSDU

(1) Delodajalec krije nujne stroške za delo sveta delavcev, najmanj pa stroške potrebnih prostorov za seje, sprejem strank in delo poklicnih članov sveta delavcev, stroške materialnih sredstev, ki jih svet delavcev uporablja, in stroške administrativnega osebja za delo sveta delavcev.

V prvo skupino materialnih pogojev oziroma sredstev, za katero zakon uporablja pojem ***»nujni stroški za delo sveta delavcev«***, sodijo predvsem:

- potrebni prostori (za seje, sprejem strank in delo poklicnih članov sveta delavcev),
- tehnična oprema (telefoni, računalniki, dostop do interneta itd.),
- stroški administrativnega osebja,
- stroški materialnih sredstev, ki jih svet delavcev uporablja (pisarniški material, poštnine, naročnine za telefon in internet ipd.),
- stroški dela poklicnih članov sveta delavcev,
- neposredni stroški izobraževanja članov sveta delavcev (kotizacije, potni stroški), in sicer najmanj za zakonsko določen minimalni obseg teh izobraževanj na leto, in
- stroški neodvisne zunanje pravne pomoči, ki jo ima svet delavcev pravico samostojno najeti za vodenje arbitražnih in drugih pravnih postopkov iz svoje pristojnosti,

pri čemer zadnjih dveh zgoraj navedenih kategorij stroškov zakon v citirani določbi sicer izrecno ne omenja, vendar pa že po logiki stvari vsekakor sodijo med »nujne« za učinkovito delovanje sveta delavcev, zaradi česar jih je treba kot take opredeliti vsaj v participacijskem dogovoru.

Administrativno – tehnična sredstva

Med nujna administrativno – tehnična sredstva za delovanje sveta delavcev štejemo sredstva, opredeljena v prvih štirih alinejah prejšnjega odstavka. Konkretna vrsta in obseg potrebnih tovrstnih sredstev sta seveda odvisna od velikosti in strukturiranosti (število odborov in drugih oblik dela) sveta delavcev, velikosti in organizacijskih značilnosti podjetja (število zaposlenih, narava dejavnosti, lokacijske značilnosti itd.) ter drugih specifičnih okoliščin, v katerih deluje posamezen svet delavcev. Zato ***ni mogoče v naprej postaviti nekih enotnih in univerzalnih kriterijev*** za ureditev tega vidika obravnavane problematike v participacijskih dogovorih, ampak naj bi bile konkretne rešitve odvisne od konkretnih okoliščin v posameznem podjetju. Zato lahko *Pdog* o teh vprašanjih vsebuje tudi samo splošno določbo o vrsti administrativno–tehničnih sredstev, ki jih je dolžan svetu delavcev zagotoviti delodajalec, konkretnejšo ureditev teh vprašanj pa prepusti ***posebnemu dogovoru****,* ki ga skleneta predsednik sveta delavcev in predsednik uprave. Ta rešitev je morda še najbolj primerna tudi zato, ker naj bi se tovrstni pogoji za delo sveta delavcev po možnosti čim bolj sproti prilagajali konkretnim potrebam in se postopoma vse bolj izboljševali, kar bi sicer zahtevalo vsakokratno spreminjanje participacijskega dogovora, ki pa naj bi bil načeloma akt trajnejše veljavnosti.

Plača in drugi pogoji dela poklicnih članov sveta delavcev

64. člen ZSDU

V družbi s 50 do 300 delavci se določi število članov sveta delavcev, ki opravljajo svojo funkcijo s polovičnim delovnim časom, in sicer:
- v družbi s 50 do 100 delavci - en član,
- v družbi s 100 do 300 delavci - dva člana.

V družbi z večjim številom delavcev se določi število članov sveta delavcev, ki opravljajo svojo funkcijo poklicno, in sicer:
- v družbi s 300 do 600 delavci - en član,
- v družbi s 600 do 1000 delavci - dva člana,
- na vsakih dodatnih 600 zaposlenih pa še po en član.

Poklicni član sveta delavcev je upravičen do plače, ki ne sme biti nižja od plače, ki jo je prejemal pred izvolitvijo za člana sveta delavcev, ali do plače, ki jo prejemajo zaposleni v družbi z enako izobrazbo, če je ta zanj ugodnejša. Plača poklicnega člana sveta delavcev se valorizira z rastjo ostalih plač v družbi.

Določitev ustreznega števila članov sveta delavcev, ki svojo funkcijo opravljajo poklicno (profesionalno) oziroma s polovičnim delovnim časom (polprofesionalno), je ***zakonska pravica sveta delavcev***, o kateri se zato ni treba več pogajati in načeloma tudi ni predmet participacijskega dogovora. Določba 64. člena ZSDU, ki v prvem in drugem odstavku uporablja dikcijo »v družbi s … do … delavci ***se določi*** število članov, ki opravljajo svojo funkcijo s polnim/polovičnim delovnim časom« (torej brez besedice »lahko« ali kake druge formulacije, ki bi kazala na morebitno fakultativnost ali kakršnokoli pogojnost te pravice), je izrazito ***kogentne***, ne morda dispozitivne narave in glede tega popolnoma nedvoumna. Svet delavcev lahko zato po svoji presoji to pravico realizira kadarkoli neposredno na podlagi zakona, in sicer s tem, da delodajalca obvesti o želenem začetku opravljanja (pol)profesionalnih funkcij in o imenih bodočih (pol)profesionalnih članov, le-ta pa je dolžan z njimi brez zavlačevanja in kakršnegakoli oviranja skleniti ustrezno spremenjeno pogodbo o zaposlitvi in jim omogočiti pogoje za delo. Brez dvoma pa je povsem nesprejemljiva (pri nas žal precej razširjena) praksa, ko delodajalci tako ali drugače izsilijo od svetov delavcev, da se s participacijskim dogovorom v celoti ali deloma trajno odpovedo omenjeni pravici, ki jim jo sicer zagotavlja zakon.

1.
Ker zakon z določbo 3. odstavka 64. člena neposredno ureja tudi plačilo za delo (pol)profesionalnih članov sveta delavcev, torej te problematike (tj. njihove plače) kot pogoja za sam začetek opravljanja te funkcije formalno gledano ni neobhodno posebej urejati še s *Pdog*. Je pa to vsekakor ***priporočljivo, in sicer zlasti v dveh primerih***:

- če stranki želita drugače rešiti vprašanje profesionalnega strokovnega dela za svet delavcev,
- če stranki želita navedeno zakonsko ureditev plačevanja dela (pa tudi drugih pogojev za delo) /pol/profesionalnih članov sveta delavcev s tem dogovorom

konkretizirati in jo prilagoditi specifičnim razmeram ali določiti več pravic oziroma ugodnosti sveta delavcev kot jih določa zakon.

a) Čeprav izkušnje iz prakse vse bolj jasno kažejo, da si v današnjih pogojih delovanja skorajda ni več mogoče zamisliti uspešnega funkcioniranja sveta delavcev brez vsaj enega poklicnega člana, ki skrbi za strokovno pripravo sej, izvajanje sklepov ter za druga organizacijska in tehnična opravila za potrebe sveta delavcev, pa je pogost primer, ko se iz takšnih ali drugačnih razlogov ni pripravljen na tej funkciji profesionalizirati nihče izmed članov sveta delavcev. Za te primere je smiselno, da se stranki s *Pdog* dogovorita za nadomestno varianto, to je za ***oblikovanje posebne strokovne službe sveta delavcev*** z ustreznim številom strokovnih in administrativnih sodelavcev, ki sicer niso člani sveta delavcev. Možna je tudi varianta dogovora, da se profesionalizira manj članov sveta delavcev kot to predvideva zakon, na račun tega pa se zaposli ustrezno število strokovnih in administrativnih delavcev, ki delajo za potrebe sveta delavcev, in podobno. V teh primerih gre torej samo za drugačno ureditev, ne pa za zmanjševanje zakonskih pravic sveta delavcev glede profesionalnega dela za njegove potrebe. Seveda pa je potrebno morebitne takšne dogovore med svetom delavcev in delodajalcem, ki odstopajo od zakonske ureditve, ustrezno urediti v participacijskem dogovoru.

b) Zakonska rešitev vprašanja plačevanja dela poklicnih članov sveta delavcev, po kateri so le-ti upravičeni do enake plače kot pred profesionalizacijo na tej funkciji oziroma do plače, ki jo prejemajo zaposleni v družbi z enako izobrazbo, zagotovo ***ni najbolj posrečena in primerna***. Načeloma naj bi namreč višina plače odražala zahtevnost dela, ki ga posameznik dejansko opravlja, kar pa v tem primeru ne velja. Če se v funkciji člana sveta delavcev profesionalizira, na primer, čistilka, naj bi po takšni logiki tudi v naprej prejemala plačo čistilke, čeprav na tej funkciji opravlja delo povsem druge vrste in zahtevnosti. S tega vidika je zakonska ureditev tega vprašanja, ki sicer izhaja iz predpostavke, da gre v bistvu za »častno funkcijo«, zagotovo lahko zelo sporna, predvsem pa ***nepravična*** z vidika temeljnih načel plačevanja dela nasploh in ***nestimulativna*** za potencialne kandidate. Verjetno je tudi to eden od razlogov, zaradi katerih je v praksi tako malo zanimanja za profesionalno opravljanje funkcije člana sveta delavcev. Iz teh razlogov je priporočljivo s *Pdog* plačevanje tega dela urediti drugače kot ga ureja zakon, in sicer tako, da se zahtevnost dela oziroma funkcije profesionalnega člana sveta že s samim dogovorom ***posebej ovrednoti (kot posebno »delovno mesto«)*** in razvrsti v ustrezen tarifni in plačilni razred, istočasno pa se uredi tudi način določanja drugih elementov plače (delovna uspešnost, dodatki itd.). Da bo to »delovno mesto« ovrednoteno tako, da bo ustrezno umeščeno v celoten plačni sistem v konkretnem podjetju, naj se pri tem smiselno, torej zgolj kot opora in pripomoček, uporabi metodologija za izdelavo sistemizacije in vrednotenje delovnih mest, ki velja tudi za druga delovna mesta v podjetju (ne sodi pa to »delovno mesto« tudi uradno v akt o sistemizaciji, ampak le v *Pdog*, ker ne gre za eno izmed del, ki pomenijo izvajanje dejavnosti oziroma rednega delovnega procesa delodajalca, temveč za izvajanje **funkcije**, katere vsebina je opredeljena neposredno z zakonom).

Plača profesionalnih članov sveta delavcev naj bi bila torej ***posebej, v celoti in v naprej določena neposredno s participacijskim dogovorom*** (in ne z vsakokratno pogodbo o zaposlitvi, kamor je lahko zgolj »prepisana« in po potrebi eventualno v posameznih segmentih še podrobneje urejena), kar pomeni, da je načeloma povsem

neodvisna od tega kdo konkretno bo - kadarkoli v prihodnosti - s strani sveta delavcev določen za opravljanje tega dela in kakšna je bila plača na njegovem prejšnjem delovnem mestu. Verjetno je smiselno po višini ločiti le plačo eventualnega profesionalnega predsednika od plače ostalih profesionalnih članov sveta delavcev. Pri dogovarjanju o konkretni višini plače profesionalih članov sveta delavcev v okviru *Pdog* pa je seveda treba upoštevati potrebo po tem, da bo ta čim bolj stimulativna za potencialne (ustrezno kvalitetne) kandidate za profesionalizacijo, kajti zaenkrat se, kot rečeno, za to odloča premalo članov, tako da je v praksi profesionalcev bistveno **manj kot bi jih lahko bilo po zakonu** in kot bi bilo dejansko potrebno. Pa tudi sicer je dejstvo, da so te funkcije strokovno precej zahtevne, če naj bi se opravljale primerno kvalitetno, tako da bi veljalo osnovno plačo zanje določiti vsaj na ravni ***VII. tarifnega razreda***.

Opomba: Dejstvo je, da je obravnavana pravica svetov delavcev v praksi, kot že rečeno, v povprečju **še zelo slabo izkoriščena**. Po podatkih ZSDS iz leta 2021, je bilo stanje v 111 podjetjih, katerih sveti delavcev so bili takrat kolektivni člani združenja, glede števila delavskih direktorje ter poklicnih (s polnim del. časom) in polpoklicnih (s polovičnim del. časom) članov sveta delavcev v primerjavi s številom le-teh, ki bi jim pripadalo po zakonu, naslednje:

VRSTA FUNKCIJE	Imamo	Po zakonu bi pripadalo	Razlika	%
Delavski direktorji	**14**	**45**	**31**	31,1%
Polpoklicni člani SD	**22**	**61**	**39**	36,1%
Poklicni člani SD	**27**	**134**	**107**	20,1%
Polpoklicni + Poklicni	49	195	146	25,1%

2.
Seveda pa mora biti vsakemu posamezniku, ki je določen za profesionalno opravljanje funkcije člana sveta delavcev, dana možnost, da se odloči za način plačila, kakršen izhaja iz 64. člena ZSDU, če je ta zanj ugodnejši. V tem primeru se vprašanje plače tako uredi s pogodbo o zaposlitvi. Treba pa je opozoriti, da se v zvezi s konkretno realizacijo omenjene zakonske določbe pojavlja ***nekaj dilem***, ki jih zakon ne razrešuje in bi jih s pogodbami o zaposlitvi veljalo rešiti na naslednji način:

a) Če naj bi bila plača poklicnega člana sveta delavcev enaka »plači, ki jo je prejemal pred izvolitvijo«, je treba zaradi ustrezne izravnave vsakomesečnih nihanj v višini plače pri izračunu izhajati iz ***povprečja*** zneskov dejansko prejetih plač za zadnje trimesečje, kar je tudi siceršnja praksa v vseh primerih izračunov takšnih ali drugačnih pravic na osnovi plače. Po določbi 126. člena ZDR-1 je (dejanska) plača delavca sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. In vse te sestavine (v bruto znesku) je treba upoštevati tudi v danem primeru. Dejstvo je, da profesionalni član sveta delavcev na tej funkciji praviloma nima možnosti zaslužka iz naslova delovne uspešnosti, opravljanja plačanih nadur, nedeljskega dela itd.. Zato je, če naj s profesionalizacijo na tej funkciji ne bo materialno prikrajšan, pri izračunu njegove plače vsekakor treba upoštevati ***prav vse prejemke***, ki so v zadnjih treh mesecih sestavljali njegovo dejansko bruto plačo iz naslova dela na prejšnjem delovnem mestu, ne morda zgolj osnovno plačo.

b) Če naj bi bila plača poklicnega člana sveta delavcev enaka »plači, ki jo prejemajo zaposleni v družbi z enako izobrazbo«, je treba to zakonsko določbo razlagati tako, da je znesek plače v tem primeru enak trimesečnemu ***povprečju*** dejanskih plač (v smislu prejšnjega odstavka) vseh tistih delavcev, ki imajo ***enako stopnjo*** izobrazbe (zahteva tudi po enaki vrsti izobrazbe bi bila vsekakor neživljenjska), pri čemer pa se ne upoštevajo menedžerska delovna mesta oziroma dela s posebnimi pooblastili in odgovornostmi na podlagi t. i. individualne pogodbe.

3.
Ko govorimo o stroških in drugih pogojih za delo poklicnih članov sveta delavcev, je treba opozoriti še na en vidik te problematike, ki ga zakon ne obravnava, ga je pa vsekakor zelo priporočljivo ustrezno urediti v participacijskem dogovoru, če ne pa vsaj v konkretnih pogodbah o zaposlitvi. Gre za nekatere ***posebne pravice poklicnih članov sveta delavcev***, namenjene temu, da se preprečijo ali vsaj omilijo morebitne negativne posledice profesionalizacije v svetu delavcev. Razdelimo pa jih lahko v dve skupini, in sicer:

a) V prvo skupino sodijo tiste, s katerimi naj bi se vsaj deloma omilil »problem izgube stika s stroko«. Mnogo sposobnih, posebej visoko strokovno izobraženih članov sveta delavcev se namreč ne odloči za ponujeno profesionalizacijo v tej funkciji samo zato, ker se bojijo, da bi v času trajanja mandata izgubili stik s svojo stroko in z delom, ki ga opravljajo in bi ga želeli opravljati tudi po končanem mandatu v svetu delavcev. Znanje v posameznih poklicih danes namreč izredno hitro zastareva in po štirih letih, kolikor traja mandat v svetu delavcev, se marsikdo ni več sposoben ponovno uspešno vključiti v delo, ki ga je opravljal pred profesionalizacijo. Zato je izjemnega pomena, da se profesionalnim članom sveta delavcev posebej prizna ***pravica, da se (na stroške delodajalca) funkcionalno izobražujejo, izpopolnjujejo in usposabljajo v svojem rednem poklicu oziroma na področju svoje stroke tudi med trajanjem mandata v funkciji člana sveta delavcev***.

b) V drugo skupino pa sodijo tiste, ki profesionalnemu članu sveta delavcev zagotavljajo ustrezno zaposlitveno varnost tudi ***po končanem mandatu***. Med te bi lahko uvrstili zlasti pravico do:

a) razporeditve na delo, ki je ustrezno njegovi izobrazbi,

b) plače v najmanj takšni višini kot jo je prejemal pred nastopom funkcije,

c) ustrezne dokvalifikacije ali prekvalifikacije, če je to potrebno za njegovo ponovno vključitev v delovni proces, in podobno.

4.
Zelo pomembno vprašanje v zvezi z urejanjem pogojev za delo profesionalnih članov svetov delavcev pa je brez dvoma **vprašanje njegove odgovornosti za opravljanje funkcije**. Popolnoma neprimerna je »klasična« določba v pogodbi o zaposlitvi profesionalnega člana sveta delavcev (oz. v aneksu k veljavni pogodbi o zaposlitvi, ki se uporablja za čas opravljanja funkcije), po kateri **»delo opravlja po navodilih in pod nadzorom delodajalca.«** Za to funkcijo to kajpak ne more veljati, ampak je lahko profesionalni član sveta delavcev podvržen tovrstnim navodilom in nadzoru delodajalca le glede vzdrževanja splošnega reda in discipline v družbi, spoštovanja ukrepov s področja varnosti in zdravja pri delu in podobno, medtem ko je in mora biti

za vsebino in način opravljanja svojih delovnih nalog odgovoren izključno svetu delavcev. Omenjena sporna določba o odgovornosti delodajalcu je sicer žal še vedno pogosta tudi v pogodbah o zaposlitvi le-teh, ker se pač sklepajo po tipskem vzorcu, na podlagi katerega se sklepajo tudi pogodbe vseh ostalih delavcev. V praksi pa se je že v mnogih primerih pokazala kot sila problematična. Na njeni podlagi so namreč nekaterim profesionalnim članom svetov delavcev nadrejeni vodje v praksi odrekali izrabo letnega dopusta v skladu s potrebami dela za SD, predpisovali posebne postopke kako in kdaj lahko in smejo komunicirati z zaposlenimi, itd., kar je seveda že po naravi stvar izven sleherne razumne logike in lahko resno ovira ali celo onemogoča ustrezno opravljanje obravnavane funkcije.

V to skupino torej sodijo pravice poklicnih članov SD, ki se nanašajo na vprašanje organizacije dela, delovnega časa in odločanja o dopustih in drugih pravicah iz dela. V zvezi s tem je treba pri urejanju v pogodbi o zaposlitvi logično upoštevati **specifike konkretne funkcije**. Tako je treba, denimo, v pogodbi o zaposlitvi posebej določiti, da delavec na tej funkciji **ni podvržen t.i. direktivni in disciplinski oblasti delodajalca** (razen glede splošne discipline in obnašanja v organizaciji ter ukrepov za varnost in zdravje pri delu, ne pa tudi glede konkretnih »navodil« za opravljanje dela), ampak delo opravlja po navodilih in v skladu s sklepi sveta delavcev. Enako seveda velja tudi glede odločanja o razporeditvi njegovega delovnega časa, možnosti izrabe letnega dopusta in podobno, ki mora biti prilagojeno potrebam te funkcije, ne potrebam siceršnjega delovnega procesa v družbi. Določitev vseh tovrstnih specifik opravljanja te funkcije v pogodbi o zaposlitvi je vsekakor izjemno pomembna za njeno nemoteno opravljanje. Prav tako velja v zvezi s tem na podlagi nekaterih negativnih izkušenj iz prakse dodatno določiti še **nekatere posebne pravice** (npr. pravica poklicnega člana SD, da ima možnost prostega gibanja po proizvodnji in dostopa do vseh delavcev med delovnim časom, če je to povezano z opravljanjem njegove funkcije, kar se ponekod skuša onemogočiti, in podobno). Ob sklepanju pogodbe o zaposlitvi za to funkcijo torej vsekakor velja temeljito razmisliti o vseh mogočih možnih ovirah, ki bi jih utegnil delodajalec postavljati zaradi onemogočanja učinkovitega delovanja poklicnih članov SD, in jih v pogodbi vnaprej ustrezno rešiti.

Stroški in odsotnosti z dela zaradi izobraževanja

Stroškov za izobraževanje članov sveta delavcev (kotizacije, potni stroški) zakon v 65. členu ne omenja posebej, kar je ena njegovih večjih pomanjkljivosti, ki v praksi ponekod povzroča svetom delavcev skoraj nepremostljivo oviro za normalno delovanje. Čeprav je permanentno izobraževanje in usposabljanje članov za opravljanje soupravljalskih funkcij brez dvoma eden temeljnih pogojev za uspešno delovanje svetov delavcev, namreč nekateri delodajalci preprosto niso pripravljeni pokrivati teh stroškov, sklicujoč se pri tem na to, da jih zakon (1. odstavek 63. člena ZSDU) zavezuje omogočiti članom sveta v ta namen le ***pravico do 40 plačanih delovnih ur letno*** (kar pomeni 5 delovnih dni), ne pa tudi kriti stroškov samega izobraževanja. V končni posledici to seveda pomeni, da je izobraževanje onemogočeno. Zato je izjemno pomembno obravnavano problematiko čim natančneje urediti v participacijskem dogovoru. In sicer:

1.
Kot prvo velja iz zgoraj navedenih - povsem praktičnih - razlogov z določili *Pdog* **odpraviti morebitne dileme ter zaplete** glede vprašanja, ali je delodajalec dolžan

poleg nadomestila plače za ustrezno število delovnih ur, porabljenih za izobraževanje članov sveta delavcev, kriti tudi stroške za izobraževanje, to je kotizacije in potne stroške (dnevnice, kilometrine, prenočitve). Strogo pravno gledano to sicer ne bilo potrebno, kajti ob uporabi logične interpretacije zakona do drugačnega zaključka niti ni mogoče priti. Če zakon namreč članom sveta delavcev zagotavlja pravico do najmanj 40 ur letno za izobraževanje (s *Pdog* pa je mogoče dogovoriti tudi večji obseg te pravice), je jasno, da mora delodajalec kriti tudi stroške takšnega izobraževanja, kajti svet delavcev drugih sredstev, razen tistih, ki mu jih je dolžan zagotoviti delodajalec, nima na razpolago. Tudi sicer je mogoče pojem »plačane ure za izobraževanje« razumeti le celovito, torej ne zgolj kot nadomestilo za čas izostanka z dela (če bi imel zakon tak namen, bi to brez dvoma tudi izrecno tako določil), ampak tudi kot plačilo stroškov »izobraževalnih ur« samih. Ker pa se prej omenjena nezadostna preciznost v zakonski dikciji, kot rečeno, s strani številnih delodajalcev v praksi zlorablja za onemogočanje delovanja svetov delavcev, je v izogib nepotrebnim pravnim sporom smiselno to vprašanje nedvoumno rešiti še s posebno določbo v participacijskem dogovoru.

2.
Iz logične interpretacije zakona nadalje sledi tudi to, da sredstva za kritje stroškov izobraževanja članov ***v bistvu sodijo v kategorijo »nujnih stroškov« za delovanje sveta delavcev*** (ne morda med sredstva iz 2. in 3. odstavka 65. člena ZSDU, za katera se morata svet delavcev in delodajalec še/le/ posebej dogovoriti), kar bi veljalo prav tako izrecno zapisati v *Pdog*. Ni namreč vseeno v katero od obeh uvodoma omenjenih kategorij sredstev za delo sveta delavcev uvrstimo obravnavane stroške. Ker gre za nesporno najpomembnejšo postavko v »proračunu« sveta delavcev, je to bistvenega pomena za kasnejša pogajanja o višini »lastnih finančnih sredstev sveta delavcev« - če stroške izobraževanja delodajalec krije v okviru postavke »nujni stroški«, je pač svetu delavcev potrebno zagotoviti toliko manj »lastnih sredstev« za ostale potrebe delovanja in obratno. Žal je treba ugotoviti, da v praksi sveti delavcev pogosto pristanejo na to, da se tudi stroški za izobraževanje članov črpajo iz (običajno že sicer zelo skromno izpogajanega) fonda »lastnih finančnih sredstev sveta delavcev«, tako da je le-teh na koncu občutno premalo za normalno pokrivanje vseh potreb delovanja sveta delavcev. Takšne situacije pa seveda niso nikakršna »zmaga« konkretnih delodajalcev, ki svete delavcev prisilijo v sprejem tovrstnih rešitev, ampak so brez dvoma poraz obojih.

V zvezi z razpravo o ustrezni klasifikaciji sredstev za izobraževanje članov sveta delavcev je treba posebej poudariti tudi to, da v primeru sprejetja zgoraj predlagane rešitve (uvrstitev teh sredstev v kategorijo »nujnih stroškov« za delo sveta delavcev) s *Pdog* ***ni potrebno posebej in v naprej določati višine tovrstnih sredstev***, ki naj bi jih imel svet delavcev na razpolago. Zadostuje, da je dogovorjen obseg pravice članov sveta delavcev do izobraževanja (na ravni zakonskega minimuma ali večji) v delovnih urah ali delovnih dnevih na leto, potrebna sredstva pa delodajalec pač zagotavlja v višini dejanskih stroškov realiziranih izobraževanj. Teh stroškov namreč v naprej niti ni mogoče natančno planirati, ampak so odvisni od izobraževalne ponudbe.

3.
Kot tretje pa je s participacijskim dogovorom nujno potrebno jasno določiti tudi ***način odločanja o uporabi zagotovljenih sredstev za izobraževanje***. Z drugimi

besedami – treba je jasno določiti kdo odloča o tem, katerih konkretnih razpisanih izobraževanj (seminarjev, posvetov, tečajev ipd.) ter koliko in kateri člani sveta delavcev se bodo udeležili. Ključnega pomena je, da je s participacijskim dogovorom odločanje o teh vprašanjih priznano kot ***izključna pravica predsednika sveta delavcev*** (po predhodnem posvetovanju s člani) brez možnosti vmešavanja delodajalca oziroma poslovodstva. Danes je takšno vmešavanje delodajalcev oziroma poslovodstev, ko o morebitni (ne)udeležbi članov sveta delavcev na posameznih izobraževanjih prosto in po svoji presoji odloča direktor namesto predsednik sveta delavcev (ko torej brez vsakokratne predhodne odobritve direktorja udeležba na izobraževanjih ni mogoča), v praksi žal bolj ali manj reden pojav, čeprav je popolnoma nesprejemljivo najmanj iz dveh razlogov, in sicer:

- z odločanjem o vrsti izobraževanj, ki se jih smejo (ali pa ne smejo) udeležiti člani sveta delavcev, se v bistvu izvaja nedopustno vsebinsko »vmešavanje« v delovanje sveta delavcev, ki na ta način izgublja svojo neodvisnost od delodajalca,
- skozi onemogočanje udeležbe članom sveta delavcev na izobraževanjih lahko delodajalec bolj ali manj nesankcionirano krši zakonsko zagotovljene pravice sveta delavcev in ga, kot potrjuje praksa, na ta način izjemno učinkovito ovira oziroma onemogoča pri njegovem delovanju .

V okviru zakonsko določenega (in eventualno še dodatno dogovorjenega) obsega pravice članov sveta delavcev do izobraževanja mora biti torej s *Pdog* ***izrecno določeno pooblastilo predsedniku sveta delavcev***, da samostojno odloča o udeležbi članov sveta delavcev na različnih oblikah izobraževanja (in direktorja o tem samo obvešča).

4.

Posebej pa v zvezi s tem velja rešiti tudi vprašanje odobravanja ***odsotnosti z dela*** članom sveta delavcev, ki se želijo udeležiti določenega izobraževanja. Če že ni problemov z odobritvijo plačila stroškov konkretnih izobraževanj, se namreč v praksi pogosto pojavi problem odobritve odsotnosti z dela članom sveta delavcev zaradi izobraževanja, in sicer pod krinko »nujnih potreb delovnega procesa«. Pravico prepovedati posameznim članom udeležbo na izobraževanjih iz navedenega razloga si namreč v mnogih primerih uzurpirajo kar njihovi neposredni vodje v delovnem procesu, kar prav tako predstavlja zelo učinkovito metodo oviranja oziroma onemogočanja delovanja sveta delavcev s strani delodajalca. Sveti delavcev so žal zoper to praktično nemočni, če obravnavani problem ni izrecno rešen s participacijskim dogovorom. Noben član sveta delavcev kljub zakonsko zagotovljeni pravici namreč v teh primerih ni pripravljen z udeležbo na izobraževanju v nasprotju s takšno prepovedjo tvegati morebitne »neupravičene odsotnosti z dela« in posledične odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz »krivdnih« razlogov ali podobnih delovnopravnih negativnih delovnopravnih posledic. Zato je izjemnega pomena ustrezna vnaprejšnja rešitev te problematike v *Pdog*, pri čemer naj bi veljala ***naslednja izhodišča***:

- odsotnost člana sveta delavcev z dela zaradi udeležbe na izobraževanjih za opravljanje soupravljalskih funkcij se v vsakem primeru šteje kot upravičena odsotnost z dela (podobno kot »bolniški stalež« in druge odsotnosti z dela na podlagi zakona), če je pristojnemu vodstvenemu delavcu sporočena oziroma najavljena vsaj dva dni pred predvidenim izostankom;
- neposredni vodja oziroma drug vodstveni delavec v delovnem procesu, ki je sicer pristojen za odobravanje dopustov in drugih odsotnosti z dela, nima pravice prepovedati članu sveta delavcev udeležbe na izobraževanju zaradi

»nujnih potreb delovnega procesa« ali iz kakršnihkoli drugih razlogov, zato neupoštevanje morebitne takšne prepovedi s strani člana sveta delavcev tudi ne more biti obravnavano kot kršitev delovnih obveznosti oziroma pogodbe o zaposlitvi;
- v izjemnih primerih ima pravico pisno obrazloženo prepoved izostanka z dela zaradi udeležbe na izobraževanju posameznemu članu sveta delavcev iz navedenih razlogov izreči le predsednik uprave;
- predsednik uprave je dolžan v primerih, ko ima posamezen član sveta delavcev tovrstne težave s svojimi nadrejenimi glede udeležbe na izobraževanjih, na zahtevo predsednika sveta delavcev ustrezno intervenirati za zagotovitev nemotenega uresničevanja zakonskih pravic člana sveta delavcev.

Stroški neodvisne pravne pomoči v pravnih postopkih

Zelo podobno kot pri stroških za izobraževanje, katero je sicer po zakonu določeno kot »zakonska pravica« članov sveta delavcev, velja tudi za kritje stroškov neodvisne zunanje pravne pomoči (npr. odvetniške) pri vodenju pravnih postopkov, ki jih imajo sveti delavcev pravico sprožati v zvezi z uresničevanjem svojih zakonskih pristojnosti. Tudi tovrstne stroške bi bilo zato treba s participacijskimi dogovori uvrstiti med »nujne« stroške po prvem odstavku 65. člena ZSDU, kajti zakon je v tem pogledu povsem nedorečen, kar v praksi povzroča hude težave.

Brez takšne »neodvisne« zunanje pravne pomoči (ter kritja drugih s tem povezanih stroškov) namreč sveti delavcev ne morejo učinkovito voditi **ne arbitražnih postopkov** za varstvo svojih lastnih pravic v zvezi z uresničevanjem ZSDU, še manj pa morebitnih pravnih postopkov v zvezi z izvajanjem svoje pristojnosti glede učinkovitega zagotavljanja »pravne varnosti zaposlenih« iz prve alineje 87. člena tega zakona, glede česar pridejo v poštev zlasti **nekateri »kolektivni spori«** po 6. členu Zakona o delovnih in socialnih sodiščih, ki jih lahko sproža tudi svet delavcev. Poudarek je v tem, da delodajalec glede tega ne more »ponujati« za pomoč svetu delavcev lastne pravne službe, kar je seveda logični nesmisel, a je v praksi pogost primer. Še pogostejši pa so primeri, ko si svet delavcev takšno - bolj ali manj logično in nujno potrebno - zunanjo pomoč priskrbi, delodajalec pa nato zavrne plačilo njenih stroškov (češ, da zakon skozi določbo drugega odstavka 65. člena svetu delavcev te stroške priznava le, če je tako predhodno dogovorjeno), kar seveda pomeni nov pravni spor, ki spet povzroči dodatne stroške.

3. Lastna finančna sredstva sveta delavcev

Drugi, tretji in četrti odstavek 65. člena ZSDU

(2) Stroške oseb iz 61. člena tega zakona krije družba le, če je bilo tako predhodno dogovorjeno z delodajalcem in v obsegu, ki je bil dogovorjen, najmanj pa 50 % povprečne plače mesečno na zaposlenega v družbi na vsakega člana sveta delavcev.

(3) Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi fiksni znesek sredstev za delo sveta v določenem časovnem obdobju.

(4) Svet delavcev uporablja ta sredstva po lastni presoji, vendar le za financiranje svojega dela.

Poleg »nujnih stroškov« za delo sveta delavcev, obravnavanih v prejšnjem poglavju, je skladno z 2. in 3. odstavkom 65. člena ZSDU delodajalec dolžan na podlagi participacijskega dogovora zagotoviti svetu delavcev tudi določen obseg finančnih sredstev, ki jih svet delavcev ***»uporablja po lastni presoji, vendar le za financiranje svojega dela«*** (4. odstavek 65. člena ZSDU). Načeloma se, če so sredstva za izobraževanje v smislu zgoraj povedanega zajeta že v »nujnih stroških« za delo sveta delavcev, kot tovrstni drugi stroški za potrebe delovanja svetov delavcev lahko pojavljajo predvsem stroški za:

- storitve zunanjih svetovalcev in strokovnih institucij,
- nakup strokovne literature,
- naročnine strokovnih publikacij in druge strokovne literature,
- članarine v strokovnih združenjih,
- udeležbo njegovih predstavnikov na različnih strokovnih posvetih,
- sodelovanje z drugimi sveti delavcev zaradi izmenjave izkušenj in organiziranja skupnih aktivnosti, in podobno.

V zvezi s tem velja opozoriti, da je mogoče izraz »lastna finančna sredstva sveta delavcev« uporabljati le pogojno, kajti v resnici gre za ***sredstva delodajalca***, ki se tudi uporabljajo lahko samo preko računa delodajalca, kajti svet delavcev ni samostojna pravna oseba in ne more odpreti svojega računa. S tem izrazom želimo le poudariti, da ima svet delavcev v skladu z zakonom pravico s temi sredstvi razpolagati povsem samostojno.

Žal je treba ugotoviti, da je določba 2. odstavka 65. člena nomotehnično izjemno slaba in težko razumljiva, zaradi česar jo je mogoče smiselno razlagati le s pomočjo ustreznih pravnointerpretacijskih metod. Prav to dejstvo pa delodajalci žal v praksi zelo učinkovito zlorabljajo za onemogočanje normalnega delovanja svetov delavcev, pri čemer se opirajo izključno na strogo gramatikalno razlago te določbe, ki dejansko lahko privede do popolnih nesmislov glede vprašanja koliko finančnih sredstev (če sploh) in za kakšne namene zakon pravzaprav zagotavlja svetu delavcev v samostojno razpolaganje. Poglejmo si nekaj najpogostejših tovrstnih nelogičnih razlag te določbe, ki jih bomo skušali kritično presoditi ob upoštevanju klasičnega pravnega načela *»lex semper intendit, quod convenit rationi«* (zakon vedno namerava tisto, kar ustreza razumnemu preudarku):

1. Določba se nanaša izključno le na sredstva za pokrivanje stroškov oseb iz 61. člena ZSDU, to je zlasti strokovnjakov in strokovnih institucij, ki svetu delavcev zagotavljajo strokovno pomoč pri njegovem delu.

Določba res izrecno govori le o sredstvih za ta namen, vendar pa po drugi strani istočasno postavlja tako zelo visok minimum možnega dogovora o obsegu teh sredstev, da se postavlja resno vprašanje, ali je imel zakonodajalec pri tem dejansko v mislih samo tonamenska sredstva. Skoraj zagotovo ne, kajti sredstva v višini ***»50% povprečne plače mesečno na zaposlenega v družbi«*** po vseh preračunih v praksi več kot zadostujejo za prav vse kolikor toliko normalne potrebe delovanja slehernega sveta delavcev (po potrebi tudi vključno s stroški izobraževanja v zakonskem obsegu 5 delovnih dni na člana letno in plačami zakonsko zagotovljenega števila

profesionalcev v svetu delavcev, čeprav ta sredstva, kot smo ugotovili zgoraj, sicer sodijo v kategorijo »nujnih stroškov« za delo sveta delavcev in jih je delodajalec dolžan zagotavljati posebej in že neposredno na podlagi zakona brez pogoja predhodnega dogovora). Ni najti razumnega razloga, zaradi katerega bi zakon zagotavljal tako enormna sredstva izključno za enega od sicer številnih možnih namenov uporabe sredstev za delo sveta delavcev. Tako imenovana »namenska razlaga« sporne določbe ZSDU po zgoraj omenjenem »načelu razumnega preudarka« nas torej pripelje do zaključka, da se ta določba kljub nekoliko nerodni formulaciji v resnici ne nanaša samo na »stroške oseb iz 61. člena«, ampak v bistvu na vsa (prosto razpoložljiva) sredstva sveta delavcev za vse uvodoma omenjene najrazličnejše potrebe delovanja, razen za tiste, ki sodijo v prej obravnavano kategorijo »nujnih stroškov« za delo sveta delavcev. Verjetno je mogoče »ratio« sporne določbe iskati predvsem v tem, da je imel delodajalec z njo namen le posebej podpreti pravico sveta delavcev (iz 61. člena) do uporabe zunanje strokovne pomoči pri delu in s tem odpraviti morebitne (in v praksi tudi zelo verjetne) spore glede vprašanja, ali lahko svet delavcev »lastna finančna sredstva« uporablja tudi za ta namen. Številni delodajalci bi namreč temu brez izrecne zakonske ureditve v praksi zagotovo odločno nasprotovali.

Izrazito v prid gornjemu stališču govori tudi dejstvo, da zakon v 3. odstavku 65. člena določa (z uporabo besedice »lahko« v dikciji določbe) kot alternativno obliko dogovora o »lastnih finančnih sredstvih sveta delavcev« ***možnost dogovora o fiksnem znesku*** sredstev za delo sveta delavcev v določenem časovnem obdobju, pri čemer ni posebej izpostavljen nobeden izmed konkretnih možnih namenov uporabe teh sredstev, tako kot v primeru dogovora po 2. odstavku istega člena. Po zakonu sta torej možna dva alternativna načina določitve obsega »lastnih sredstev za delo sveta delavcev« *(opomba: morebitna kumulativna uporaba obeh načinov bi bila, zlasti upoštevajoč že omenjene višine minimalno zagotovljenih zneskov, pa tudi sicer, vsekakor izven sleherne logike)*, in sicer:

- bodisi zgolj z določitvijo kriterija za izračun mesečne višine razpoložljivih sredstev v smislu 2. odstavka 65. člena ZSDU
- bodisi z določitvijo fiksnega zneska pripadajočih sredstev v določenem časovnem obdobju (konkretna določitev obdobja je v tem primeru za razliko od prve alternative stvar dogovora med strankama) v smislu 3. odstavka istega člena.

Tudi s tega vidika gledano bi težko našli razumne razloge, zaradi katerih bi zakon samo pri eni od dveh, sicer povsem enakovrednih alternativ v naprej omejeval namembnost uporabe dogovorjenih sredstev in to zgolj na pokrivanje stroškov oseb iz 61. člena.

2. Če dogovor z delodajalcem ne uspe, svet delavcev po tej določbi pač ne more pridobiti nikakršnih finančnih sredstev v samostojno razpolaganje za potrebe svojega dela. Delodajalec je torej v bistvu povsem suveren glede odločitve ali bo sredstva svetu delavcev priznal ali ne.

Določbe 2. odstavka 65. člena ZSDU, da obravnavane stroške »krije družba le, če je tako predhodno dogovorjeno z delodajalcem«, ni mogoče poenostavljeno razlagati zgolj z uporabo t.i. argumenta nasprotnega razlogovanja in brez povezave z drugimi določili istega zakona. Dejstvo je namreč, da določba 66. člena ZSDU za primer, da

svet delavcev in delodajalec ne dosežeta sporazuma o vprašanjih iz 65. člena, izrecno predvideva, da o teh vprašanjih odloči arbitraža.

66. člen ZSDU

Če svet delavcev in delodajalec ne dosežeta sporazuma glede vprašanj iz 63. člena in 65. člena tega zakona, lahko vsak od njiju zahteva, da o njih odloči arbitraža.

Arbitraža pri svoji odločitvi upošteva ekonomski položaj družbe in potrebe sveta delavcev.

Zakon torej predpostavlja, da si svet delavcev lahko zagotovi ustrezna »lastna finančna sredstva« (tudi) za te namene po potrebi tudi preko arbitraže, kar pomeni, da družba vendarle mora kriti omenjene stroške tudi v primeru, ko ni dogovora med svetom delavcev in delodajalcem. *(Opomba: Iz tega razloga tudi že omenjene besedice »lahko« v dikciji 3. odstavka 65. člena ZSDU nikakor ni mogoče razumeti v tem smislu, da se svet delavcev in delodajalec lahko sporazumeta za določen fiksni znesek pripadajočih sredstev ali pa tudi ne, kakor se pač zdi posameznemu delodajalcu, kajti očitni namen zakonodajalca je svetu delavcev v vsakem primeru zagotoviti določena lastna razpoložljiva sredstva za delo. Omenjena besedica torej dejansko lahko pomeni samo to, da gre za enega od dveh alternativnih načinov dogovora o obsegu pripadajočih sredstev in nič drugega).* Ker pa je arbitraža pri svoji odločitvi razen na »upoštevanje ekonomskega položaja družbe in potreb sveta delavcev« vezana tudi na zakonsko določene minimume obsega tovrstnih sredstev, je seveda jasno, da svetu delavcev v primeru spora ne ***more prisoditi manj*** kot »50% povprečne plače mesečno na zaposlenega v družbi na vsakega člana sveta delavcev«. Lahko mu torej prisodi le enako ali več, nikakor pa manj od omenjenega zakonskega minimuma, kajti v nasprotnem primeru bi določitev takšnega minimuma v zakonu sploh izgubila sleherni smisel. Pri tem pa seveda trčimo ob pravno močnejše načelo »lex nihil frustra facit« (zakon ničesar ne predpiše brez razloga oziroma tja v en dan).

Do povsem enakega zaključka lahko pridemo tudi v zvezi z določbo 3. odstavka 65. člena ZSDU. Ta določba, kot rečeno, sicer dopušča ***možnost alternativnega dogovora*** med svetom delavcev in delodajalcem za ***»fiksni znesek sredstev za delo sveta delavcev v določenem časovnem obdobju«***, vendar pa seveda tudi v tem primeru velja že omenjeni minimum iz 2. odstavka istega člena. Če ta minimum namreč ne bi veljal tudi za primer morebitnega dogovora o fiksnem znesku sredstev za delo sveta delavcev, bi to pomenilo, da ga je bilo v zakonu sploh brez smisla določati. Delodajalci bi se v tem primeru v pogajanjih namreč lahko posluževali izključno variante dogovora po 3. odstavku 65. člena, ki jih (sam po sebi in brez povezave z določbo 2. odstavka) v naprej k ničemur ne zavezuje. V končni posledici bi to pomenilo, da zakon kljub izrecno zapisanemu minimumu v bistvu ni določil sploh ničesar glede zagotovljenega obsega razpoložljivih sredstev sveta delavcev (obe sporni določbi, tako določba 2. kot določba 3. odstavka, bi bili vsebinsko popolnoma »prazni« in kot taki povsem nesmiselni, saj bi bilo vse prepuščeno volji delodajalcev kot ene, in to močnejše stranke). Na ta način pa seveda zakona nikoli in pod nobenim pogojem ni mogoče interpretirati, kajti poleg zgoraj že omenjeni pravnih načel je treba pri interpretaciji zakonskih določil vsekakor upoštevati tudi načelo »lex

non praecipit inutilia« (zakon ne predpisuje nekoristnega). Zakonsko določenega kriterija »50% povprečne plače mesečno na zaposlenega v družbi na vsakega člana sveta delavcev« torej pri sklepanju *Pdog* v nobenem primeru ni mogoče preprosto spregledati oziroma ignorirati ali ga kakorkoli zaobiti. Tudi če se svet delavcev in delodajalec dogovorita za fiksni znesek »lastnih sredstev sveta delavcev«, je ta lahko, kot rečeno, le enak ali višji od zneska po omenjenem kriteriju.

3. Znesek »50% povprečne plače mesečno na zaposlenega ….« iz 2. odstavka 65. člena ZSDU je v bistvu mišljen kot letni znesek pripadajočih sredstev za delo sveta delavcev.

To stališče je bilo pred časom zaslediti v enem od (neobvezujočih) mnenj Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, ki je sicer resorno ministrstvo za področje, ki ga ureja ZSDU. Stališče nima niti najmanjše podlage v besedilu zakona, kajti vsaj v tem pogledu je določba 2. odstavka 65. člena ZSDU popolnoma nedvoumna in zato ne dopušča nikakršnih svobodnih razlag. Ne gre namreč za pripadajoči znesek »50% povprečne mesečne plače letno«, ampak za »50% povprečne plače mesečno«. Kakršnihkoli dilem pri uporabi te določbe zakona torej v tem smislu sploh ne more biti, morebitne takšne ali drugačne »razlage«, ki jih ta določba glede obravnavanega vprašanja absolutno ne potrebuje (in torej tudi ne dopušča), pa bi v vsakem primeru pomenile nasilje nad črko zakona.

* * *

Iz vsega povedanega torej sledi, da je zgoraj obravnavana določila 65. člena ZSDU v zvezi s pripravo participacijskega dogovora mogoče smiselno uporabljati le ob upoštevanju naslednjih predpostavk:

1.
*Dogovorjeni obseg »lastnih sredstev za delo sveta delavcev« **ne more biti nižji** od zneska, izračunanega z uporabo kriterija »50% povprečne (bruto) plače mesečno na zaposlenega v družbi na vsakega člana sveta delavcev«, in sicer ne glede na to, ali je le-ta dogovorjen v **relativni** (po 2. odstavku 65. člena ZSDU) ali v **fiksni obliki** (po 3. odstavku 65. člena ZSDU), pri čemer pa naj bi bilo morebitno »kumuliranje« v določenem obdobju neporabljenih sredstev izključeno ali vsaj smiselno omejeno.*

Kot že rečeno, je tako določen znesek dejansko relativno zelo visok, tako da verjetno presega realne potrebe svetov delavcev, zaradi česar je apriorna »alergija« delodajalcev zoper takšno rešitev po svoje razumljiva. Vendar pa sta v tem pogledu pomembna predvsem dve dejstvi, ki vendarle govorita izrazito v prid tej rešitvi, in sicer:

a) Gre pravzaprav za edini ustrezno oprijemljiv zakonsko določen kriterij, ki zato preprosto sploh nima alternative. Iz razumljivih razlogov pa bi bilo seveda popolnoma nedopustno enostavno prepustiti praksi, da sama povsem prosto in brez slehernih omejitev ***arbitrira*** o tem, koliko sredstev »zadostuje« za normalno delovanje svetov delavcev v posameznih podjetjih.

b) Ob ustrezni rešitvi vprašanja morebitnega »kumuliranja« neporabljenih sredstev stvar v praksi v bistvu sploh ni niti najmanj problematična. Dejstvo je namreč, da

sredstva, ki jih delodajalec da na razpolago svetu delavcev, v resnici niso odtujena in s tem zanj avtomatično izgubljena oziroma »zapravljena«. Sveti delavcev, kot rečeno, poslujejo preko računa podjetja (knjigovodsko je v ta namen običajno odprta le posebna postavka oziroma konto), tako da ***neporabljeni del odobrenih sredstev v resnici tam tudi ostaja***. Ker pa sveti delavcev glede na svoje realne potrebe trošijo bistveno manj kot bi jim omogočal po omenjenem kriteriju določen znesek, je za delodajalce popolnoma neškodljivo, če je ta fiktivno dogovorjeni znesek (»limit«) tudi nekoliko višji.

Bojazen, da bi sveti delavcev v tem primeru začeli nekontrolirano »zapravljati«, je seveda povsem neutemeljena in odveč. Tudi če bi takšna želja morda obstajala (toda le čemu?), so namreč nameni, za katere lahko sveti delavcev uporabljajo razpoložljiva »lastna finančna sredstva«, točno določeni, realne potrebe pa omejene, medtem ko lahko morebitne ekscesne poskuse nenamenske uporabe delodajalec kadarkoli in brez problema učinkovito prepreči. Če je poraba namenska, pa je edino pravilno, da je svet delavcev samostojen pri določanju svojih dejanskih potreb in če ima na razpolago tudi ustrezna sredstva za njihovo realizacijo. Niti najmanjšega razloga ni v naprej dvomiti v ustrezno racionalno obnašanje svetov delavcev v tem pogledu, kajti brez dvoma se vsi dobro zavedajo, da z morebitnim nepotrebnim trošenjem škodijo podjetju in s tem posledično tudi zaposlenim. Absolutno nesprejemljivo pa bi bilo, če bi znotraj opredeljene namenske porabe sredstev lahko delodajalci še naprej »odrejali« kaj so in kaj niso potrebe sveta delavcev, kajti z njihovega vidika je, kot kaže sedanja praksa, praktično vsak strošek iz tega naslova bolj ali manj nepotreben in odveč. In to prakso je treba preseči, če naj ZSDU, ki seveda ni sam sebi namen, ustrezno zaživi.

Resnejših slabosti predlaganega pristopa k določanju zneska razpoložljivih »lastnih finančnih sredstev sveta delavcev« kljub navidezni spornosti višine takšnega »limita« torej ni videti (in v praksi, kjer je uveljavljen, tudi dobro funkcionira v zadovoljstvo obeh partnerjev), pogoj je le, da se zagotovi ***pravica delodajalca razpolagati z neporabljenim delom fiktivno odobrenih finančnih sredstev za delo sveta delavcev v določenem obdobju***. Svet delavcev torej lahko v dogovorjenem obdobju porabi toliko sredstev, kolikor jih pač potrebuje, preostala prvotno odobrena sredstva pa se (če izjemoma ni drugače dogovorjeno) po preteku tega obdobja »vrnejo« delodajalcu, kar pomeni, da svetu delavcev niso več na razpolago, in se ne »kumulirajo« na kontu sveta delavcev. Načeloma ni sprejemljiva na primer praksa (razen če se delodajalec s tem izrecno strinja), da se razlika med odobrenimi in porabljenimi letnimi sredstvi za delo sveta delavcev na koncu leta nameni za počitniške kapacitete ali kaj podobnega, kar sicer ne sodi v okvir »potreb delovanja sveta delavcev«. V tem primeru namreč poraba sveta delavcev, in to nenamenska, v resnici bistveno preseže dejanske potrebe njegovega delovanja in povsem po nepotrebnem močno bremeni delodajalca. In prav tega se delodajalci upravičeno otepajo. Če pa je dogovor glede neporabljenega dela sredstev tak, kakršen je predlagan zgoraj, z vidika delodajalcev, kot rečeno, načeloma ne more biti sporen tudi razmeroma visok znesek svetu delavcev odobrenega »limita«.

Kar zadeva morebitno »kumuliranje« neporabljenih sredstev sveta delavcev, je le-to morda do neke mere lahko sprejemljivo le v primerih, ko so dogovorjeni ***mesečni zneski*** razpoložljivih sredstev. V teh primerih namreč lahko izjemoma pride do situacij, ko v posameznem mesecu lahko poraba preseže dogovorjeni mesečni

»limit«, v naslednjih mesecih pa je potem nižja. Zato je v teh primerih morda (kot izjemo) vendarle smotrno predvideti možnost omenjenega »kumuliranja« tekoče neporabljenih sredstev (kot nekakšne rezerve), vendar največ do višine dvakratnega mesečno pripadajočega zneska ali kaj podobnega.

2.
Zelo pomembno je zagotoviti dejansko samostojnost sveta delavcev glede uporabe razpoložljivih finančnih sredstev v smislu 4. odstavka 65. člena ZSDU. To pa je v praksi potrebno in mogoče zagotoviti samo na ta način, da *Pdog* izrecno pooblasti ***predsednika sveta kot neposrednega odredbodajalca*** za koriščenje teh sredstev v dogovorjenih okvirih (brez kakršnegakoli možnega vmešavanja delodajalca). Izkušnje namreč kažejo, da stvari v praksi ne tečejo, če je ohranjen sistem, da plačilo posameznih računov za potrebe sveta delavcev še vedno po svoji presoji »odobrava« (ali pa ne) direktor. V teh primerih je konkretna uporaba dogovorjenih sredstev sveta delavcev v bistvu še vedno v celoti odvisna od volje delodajalca, participacijski dogovor pa ostaja le mrtva črka na papirju.

4. Nagrajevanje neprofesionalnih članov sveta delavcev

Med možne ***»druge ugodnosti, povezane z delom sveta delavcev«***, ki jih omenja 2. odstavek 63. člena ZSDU, vsekakor sodi predvsem nagrajevanje neprofesionalnih članov sveta delavcev, ki ga zakon sicer ne ureja neposredno in ga je zato potrebno podrobneje urediti v participacijskem dogovoru.

Sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju je nujen integralni del celovitega sistema našega korporacijskega upravljanja, ki je tudi posebej zakonsko urejen. Zato ga tudi z vidika nagrajevanja tovrstnih funkcij, čeprav neprofesionalnih, nikakor ni mogoče tretirati zgolj kot nekakšno "ljubiteljstvo", ampak ga je potrebno tudi v tem pogledu obravnavati kot element doseganja večje poslovne uspešnosti naših podjetij. Torej je potrebno **tudi te funkcije začeti ustrezno materialno nagrajevati in stimulirati**.

Opomba:

Dejstvo, da je ustrezno nagrajevanje tudi dela neprofesionalnih članov svetov delavcev iz zgoraj navedenih razlogov smiselno in potrebno, je k sreči očitno že dokaj široko prodrlo tudi v naši praksi. Raziskava o materialnih in drugih pogojih za delo svetov delavcev, izvedena v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije leta 2018, ki je zajela 51 anketiranih podjetij, je pokazala, da imajo takšno ali drugačno obliko nagrajevanja neprofesionalnih članov SD v praksi uveljavljeno že v 39-ih, tj. ***v dobrih treh četrtinah.***[1]

Doslej uveljavljeni glavni načini nagrajevanja neprofesionalnih članov svetov delavcev v praksi pa so po omenjeni raziskavi predvsem ***sejnine*** *(27 %),* ***mesečni dodatki k plači*** *(49 %)* in ***letne nagrade*** *(10 %),* medtem ko se med ***t. i. drugimi načini*** pojavljajo zlasti diferencirano nagrajevanje, plačilo "nadur" za čas sej, razne oblike kompenzacij ipd. Primernost posameznih od navedenih načinov tovrstnega nagrajevanja je natančneje analizirana v nadaljevanju, pri čemer posebej

[1] Tega podatka sicer ni mogoče posplošiti, ker gre pri anketiranih SD večinoma za svete delavcev, ki so tudi sicer že dosegli razmeroma visok standard urejenosti pogojev za svoje delo, nekoliko višji od povprečja. Kljub temu pa kaže na trende, ki smo jim priča na tem področju.

poudarjamo pomen razvijanja ***t. i. diferenciranega internega nagrajevanja v odvisnosti od dejanske angažiranosti članov***

Sejnine

Glavna in vsekakor ne nepomembna prednost sejnin kot načina nagrajevanja neprofesionalnih članov sveta delavcev je predvsem v ***motivaciji članov za redno udeležbo na sejah sveta delavcev***, kar je sicer pogost problem. Sejnine so namreč v večini primerov vsaj stimulativne, ponekod pa tudi že skoraj enormno visoke. Tovrstne sejnine v večini primerov povzročajo celo nenormalen pritisk na predsednika sveta delavcev s strani članov, da sklicuje čim več (morda tudi nepotrebnih) sej sveta delavcev. Predsedniki, ki v teh primerih poskušajo logično ločevati med "rednimi" (plačanimi) in "posvetovalnimi" (neplačanimi) sejami sveta delavcev, so zato neredko neupravičena tarča članov, ki si želijo čim več sejnin.

Žal pa izkušnje predsednikov svetov delavcev z uveljavljenim tovrstnim načinom nagrajevanja v načelu kažejo tudi drugo plat medalje. Gre namreč za ***sindrom "forumskega dela"*,** ki se kaže v tem, da člani sveta delavcev podzavestno razmišljajo, da se njihova funkcija začne in konča na seji sveta delavcev. Pozabljajo pa seveda na intencijo določil ZSDU, ki govorijo o tem, da morajo člani sveta delavcev vzdrževati redne stike s svojo "bazo" (v ta namen imajo celo zagotovljene 3 plačane ure delovnega časa mesečno), delovati kot člani odborov sveta delavcev itd. Skratka, ob tem načinu nagrajevanja neprofesionalnih članov svetov delavcev se dogaja, da so nekateri člani sveta delavcev neverjetno agilni in aktivni na samih sejah (ali pa še tam ne - važno, da so prisotni in "zaslužijo" sejnino), medtem ko jih za kakršne koli aktivnosti (čeprav nujne in samoumevne) izven sej ni mogoče pod nobenim pogojem pridobiti. To pa je seveda popolnoma skregano s temeljno logiko funkcioniranja sveta delavcev.

Sejnine imajo torej lahko eno zelo veliko in pomembno prednost (zanesljivost pri udeležbi na sejah), hkrati pa mnogo zelo velikih slabosti za delovanje sveta delavcev. Zato so kot način nagrajevanja neprofesionalnih članov svetov delavcev priporočljive samo pod enim pogojem - ***če so kombinirane z drugimi, "stimulativnimi" načini nagrajevanja***. To pomeni, da je treba v takšnih primerih posebej in dodatno nagraditi člane za tiste aktivnosti, ki jih prostovoljno izvajajo "izven sej" sveta delavcev (pa tudi za morebitno večjo aktivnost na samih sejah), tako da se tudi v materialnem pogledu zagotovi potrebna diferenciacija med aktivnimi in pasivnimi člani sveta delavcev, o čemer bo več govora v nadaljevanju. Sejnine v fiksni višini bi morale biti v tem primeru razmeroma nizke in namenjene resnično le stimuliranju članov za čim bolj redno udeležbo na sejah, drugi (večji) del nagrade pa bi moral biti v celoti odvisen od dejanske aktivnosti posameznih članov.

Pri sejninah se odpira tudi načelno vprašanje njihove pravne narave, torej ali so nagrada za delo v pravem pomenu besede ali so v bistvu le »povračilo za izgubljeni čas«. Če jih uvrstimo v drugonavedeno kategorijo, so verjetno neprimerne kot oblika nagrajevanja neprofesionalnih članov sveta delavcev, kajti le-ti imajo čas sej že plačan neposredno na podlagi zakona.

Letne nagrade članom sveta delavcev

Zelo podoben problem kot v zvezi s sejninami se pojavlja tudi v zvezi z letnimi nagradami za neprofesionalne člane svetov delavcev v takšnem ali drugačnem fiksnerm znesku Slabost teh nagrad v primerjavi s sejninami je v tem, da nimajo posebnega stimulativnega učinka niti na povečano udeležbo na sejah, prav tako pa v nediferencirani obliki ne zagotavljajo niti drugih osnovnih namenov takšnega nagrajevanja.

Redni dodatek k plači

Če se redni dodatek k plači (v praksi je povprečje nekje med 10 in 15% za člane ter med 20 in 30% za predsednika) neprofesionalnem članom sveta delavcev izplačuje samodejno in v nediferencirani obliki, ima v osnovi enake slabosti kot prej navedena načina nagrajevanja.

V zvezi s tem je treba pripomniti le to, da je tovrstni dodatek smiseln le v primeru, če je odmerjen od povprečne plače v podjetju, in ne morda od plače posameznega konkretnega člana sveta delavcev. Vsi člani sveta delavcev namreč načeloma opravljajo enako zahtevno in odgovorno funkcijo. Zato bi bilo nagrajevanje v obliki dodatka na njihovo siceršnjo (različno visoko) plačo za redno delo že v osnovi nepravično.

Diferencirano interno nagrajevanje članov

Za vse zgoraj obravnavane načine nagrajevanja neprofesionalnih članov svetov delavcev je torej, kot kažejo izkušnje iz prakse, v glavnem značilna ista pomanjkljivost, in sicer: če se redno in v enaki višini izplačujejo vsem članom ne glede na njihovo dejansko aktivnost, prizadevanje in odgovornost do funkcije, že razmeroma po kratkem času ***v celoti izgubijo svoj motivacijski učinek***. Gre namreč za podoben primer kot pri plačah - če za različno kvaliteto, kvantiteto in gospodarnost določenega dela dobijo vsi enako plačilo (celo tisti, ki ne delajo nič), je motivacijski vidik plače preprosto izničen. Takšen princip nagrajevanja neprofesionalnih članov svetov delavcev torej sčasoma izgubi svoj temeljni smisel, ker ga ljudje kmalu začnejo doživljati kot nekaj samoumevnega, kot nekaj, kar jim pač samodejno pripada na podlagi same funkcije (»funkcijski dodatek«) in ne na podlagi dejanskega dela v tej funkciji.

Nujno je torej treba na tem področju čim prej napraviti korak naprej v primerjavi s sedanjim stanjem. Nesporno je mogoče oceniti kot velik dosežek dejstvo, da je v večini organizacij kljub pomanjkanju ustrezne zakonske podlage sploh že prodrla ideja o potrebnosti takšnega nagrajevanja in se je le-to v takšni ali drugačni obliki tudi že uveljavilo v praksi. Vendar pa to kmalu ne bo več nikakršen dosežek, če ga ne bomo uspeli v vseh svetih delavcev zelo kmalu ustrezno nadgraditi z uvedbo ***diferenciranega (in s tem tudi stimulativnega) nagrajevanja*** v odvisnosti od dejanskega angažiranja posameznika v funkciji člana sveta delavcev. Gre torej za to, da bo treba v obravnavanem smislu čim prej preiti od nagrajevanja po načelu "vsem enako" k nagrajevanju po načelu "vsakemu po njegovem prispevku k uspešnemu delovanju sveta delavcev".

V zvezi s tem pa je bolj ali manj jasno, da se v praksi skoraj zanesljivo ne bi obnesel sistem, ko bi v okviru dogovorjenega skupnega zneska sredstev za nagrade o

konkretni višini teh nagrad za posamezne člane sveta delavcev odločal predsednik sveta delavcev kar po prosti presoji in brez vnaprej izdelanih objektivnih kriterijev. Takšno odgovornost bi bilo pripravljeno nase prevzeti le malo predsednikov, poleg tega pa bi takšen sistem "internega diferenciranega nagrajevanja" v najboljšem primeru lahko vnesel le razdor med člane in se s tem sprevrgel v svoje popolno nasprotje. Iz teh razlogov je v obravnavanem smislu potrebno izdelati ***sistem izključno objektivnih kriterijev*** (npr. udeležba na sejah, članstvo v odborih sveta delavcev, posebne zadolžitve s strani sveta delavcev, aktivnosti izven sej sveta delavcev ipd.), ki lahko kažejo na večjo ali manjšo uspešnost opravljanja funkcije člana sveta delavcev, ter jih ustrezno točkovati in vrednotiti, tako da lahko predstavljajo podlago za določanje konkretne višine nagrade, ki pripada posameznemu članu. Ta in druga vprašanja izvajanja diferenciranega nagrajevanja pa bi moral vsak svet delavcev natančneje urediti ***s posebnim pravilnikom*** (vzorec takšnega pravilnika je priloga teh priporočil).

S participacijskim dogovorom naj bi se torej svet delavcev in delodajalec dogovorila le za ***višino skupnih sredstev***, ki jih delodajalec priznava svetu delavcev za nagrajevanje neprofesionalnih članov (bodisi v fiksnem znesku ali pa v obliki ustreznih kriterijev – npr. odstotek od povprečne plače na člana sveta mesečno), ***konkretni zneski nagrad***, ki pripadajo posameznim članom pa naj bi se določali v skladu z omenjenim posebnim pravilnikom (ta bi bil lahko tudi priloga *Pdog*). Glede na vse povedano bi bilo smiselno v participacijski dogovor zapisati pravico delodajalca, da svetu delavcev začasno ukine sredstva iz tega naslova, če ugotovi, da svet delavcev ne spoštuje pravilnika o diferenciranem internem nagrajevanju članov in neutemeljeno priznava nagrade vsem članom v enakih zneskih.

VZOREC!

Svet delavcev družbe je na seji dne …….. sprejel naslednji

PRAVILNIK O INTERNEM OCENJEVANJU IN DIFERENCIRANEM NAGRAJEVANJU DELA NEPROFESIONALNIH ČLANOV SVETA DELAVCEV

1. člen

Višina nagrade za delo neprofesionalnih članov sveta delavcev je odvisna od višine skupnega zneska oziroma mase sredstev za te namene, ki jih zagotavlja delodajalec s participacijskim dogovorom, in od dejanske aktivnosti posameznega člana pri opravljanju funkcije v svetu delavcev.

Skupni znesek oziroma masa sredstev za nagrajevanje dela neprofesionalnih članov sveta delavcev je zmnožek povprečne nagrade na člana, dogovorjene s participacijskim dogovorom, in števila vseh članov sveta delavcev, razen

predsednika, za nagrajevanje katerega se ta pravilnik ne uporablja. Višina nagrade za delo predsednika je dogovorjena s participacijskim dogovorom.

Dejanska aktivnost posameznega člana pri opravljanju funkcije v svetu delavcev se ocenjuje po kriterijih, določenih s tem pravilnikom.

2. člen

Do nagrade je upravičen član sveta delavcev, če je imel v ocenjevalnem obdobju vsaj 75-odstotno udeležbo na sejah sveta delavcev in če je bil udeležen na izobraževanjih za opravljanje te funkcije vsaj v obsegu treh izobraževalnih dni v obdobju zadnjega leta.

3. člen

Ocenjevanje dejanske aktivnosti posameznih članov sveta delavcev se izvaja v obliki točkovanja po naslednjih kriterijih *(**opomba:** tako spodaj predlagani kriteriji za ocenjevanje sami kot taki, kakor tudi njihovo konkretno »ponderiranje« v obliki števila plus ali minus točk seveda lahko služijo le kot »ideja« ter okvirna usmeritev glede možnega pristopa k ocenjevanju in jih vsak svet delavcev lahko poljubno prilagaja svojim potrebam in okoliščinam svojega delovanja)*:

1. udeležba na seji	plus 100 točk
2. neopravičena odsotnost s seje	minus 100 točk
3. predhodna sporočitev jasno oblikovanjih stališč do vseh točk dnevnega reda, za katere je bilo posredovano gradivo, predsedniku sveta delavcev v primeru opravičene odsotnosti s seje	plus 50 točk
4. zapisniško protokolirana razprava k posamezni točki dnevnega reda seje sveta delavcev	plus 20 točk
5. predhodna formalna konzultacija (delni zbor delavcev, sestanek delovne skupine ipd.) z delavci svoje enote o problematiki, ki je na dnevnem redu seje sveta delavcev	plus 100 točk
6. neupravičena odklonitev občasne delovne zadolžitve v zvezi z aktivnostjo izven sej SD po odredbi predsednika	minus 150 točk
7. neupravičena odklonitev stalne delovne zadolžitve v zvezi z aktivnostjo izven sej sveta delavcev po sklepu sveta delavcev	minus 250 točk
8. formalno poročanje delavcem svoje enote po seji SD	plus 100 točk

9. priprava in vodenje seje odbora ali drugega delovnega telesa sveta delavcev	plus 150 točk
10. sodelovanje na seji odbora ali drugega delovnega telesa sveta delavcev	plus 75 točk
11. porabljen čas za - individualna in kolektivna - posvetovanja z delavci svoje enote	plus 50 točk za vsako uro
12. priprava pisnih gradiv za svet delavcev (z upoštevanjem njihovega obsega in zahtevnosti)	plus 50 do 150 točk
13. udeležba na izobraževanju ali posvetu za člane svetov delavcev izven podjetja	
- do 1 dan	plus 50 točk
- dva ali več dni	plus 100 točk
14. udeležba na srečanjih s predstavniki drugih svetov delavcev	plus 50 točk
15. sodelovanje v razgovorih (izven sej) z upravo, strokovnimi službami ali zunanjimi institucijami v funkciji člana oziroma po sklepu sveta delavcev	plus 50 točk
16. realizacija posebnih delovnih zadolžitev (npr. pridobitev določenih strokovnih mnenj, različne organizacijske aktivnosti ipd.)	plus 50 do 150 točk
17. druge aktivnosti v funkciji člana sveta delavcev izven sej sveta delavcev	plus do 100 točk

4. člen

Ocenjevanje aktivnosti posameznih članov po kriterijih iz prejšnjega člena tekoče izvaja in o tem vodi evidenco predsednik sveta delavcev.

Na predlog predsednika ali posameznega člana lahko svet delavcev s svojim sklepom z ustreznim številom točk po svoji presoji oceni tudi druge aktivnosti posameznih članov, ki niso posebej opredeljene v prejšnjem členu.

Vsak član sveta delavcev ima pravico do vpogleda v evidenco ocen, ki jo vodi predsednik. Če se ne strinja z oceno predsednika, lahko vsak član zahteva, da o sporni oceni odloči svet delavcev s svojim sklepom.

5. člen

Delež (odstotek) v skupnem mesečnem znesku sredstev za nagrade, ki pripada posameznemu članu, je enak deležu njegovih doseženih točk po kriterijih iz 2. člena v skupnem seštevku doseženih točk vseh članov sveta delavcev.

Obračun v skladu s prvim odstavkom se opravi vsake štiri mesece, nagrade pa se skladno z njim izplačujejo naslednje štiri mesece.

6. člen

Tehnične podrobnosti v zvezi z nači**n**om izplačevanja diferenciranih nagrad za delo neprofesionalnim članom sveta delavcev v skladu s tem pravilnikom določita predsednik sveta delavcev in predsednik uprave s posebnim dogovorom.

II. DRUGI POGOJI ZA DELO SVETA DELAVCEV

Pri urejanju **t. i. drugih pogojev** za delovanje sveta delavcev v participacijskem dogovoru je treba imeti pred očmi predvsem dejstvo, da je obseg pravic, ki jih v tem smislu svetu delavcev zagotavlja zakon, mišljen kot minimum, ki naj bi se skladno z intencijo 5. člena ZSDU s konkretnimi participacijskimi dogovori v podjetjih po možnosti nadgradil z več ali z večjim obsegom teh pravic (nastandardna raven pravic sveta delavcev). Na tem izhodišču temeljijo tudi konkretna priporočila v nadaljevanju.

1. Plačane ure za čas opravljanja funkcij

62. člen ZSDU

Svet delavcev se praviloma sestaja v delovnem času, upoštevaje potrebe delovnega procesa. Družba mora zagotoviti članom sveta delavcev pravico do petih plačanih ur mesečno za udeležbo na sejah sveta delavcev.

Direktorju družbe je treba pravočasno sporočiti čas seje.

Če je seja izven delovnega časa, ker potrebe delovnega procesa ne dopuščajo drugače, se šteje ta čas za delovni čas in je plačan v okviru ur, določenih v prvem odstavku tega člena.

63. člen ZSDU

Člani sveta delavcev imajo pravico do treh plačanih ur na mesec za posvetovanje z delavci in pravico do 40 plačanih ur na leto za izobraževanje, potrebno za učinkovito delo sveta delavcev.

Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi večje število ur za delo članov sveta delavcev, daljša odsotnost z nadomestilom ali brez nadomestila plače zaradi izobraževanja, potrebnega za učinkovito delo sveta delavcev, večje število ur v okviru delovnega časa, namenjenih posvetovanju članov sveta delavcev z delavci, ter druge ugodnosti, povezane z delom sveta delavcev.

Družba mora zagotoviti članom sveta delavcev za čas posvetovanja enako plačo, kot če bi delali. Čas in kraj posvetovanja se sporazumno določita med direktorjem in svetom delavcev, upoštevaje potrebe delovnega procesa.

ZSDU v 62. in 63. členu članom sveta delavcev neposredno zagotavlja pravico do plačanih ur za udeležbo na sejah sveta delavcev (5 ur mesečno), za posvetovanje z delavci (3 ure mesečno) in za izobraževanje (40 ur letno). Ob tem pa izrecno napotuje tudi na **možnost ugodnejše ureditve teh vprašanj v participacijskem dogovoru**, saj določba 2. odstavka 63. člena pravi: *»Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi večje število ur za delo članov sveta delavcev, daljša odsotnost z nadomestilom ali brez nadomestila plače zaradi izobraževanja, potrebnega za učinkovito delo sveta delavcev, večje število ur v okviru delovnega časa, namenjenih posvetovanju članov sveta delavcev z delavci, ter druge ugodnosti, povezane z delom sveta delavcev.«*

1.
Večje število plačanih ur tako za izobraževanje, kakor tudi za izvajanje različnih sestankov in posvetovanj (ne zgolj z delavci) v zvezi z opravljanjem te funkcije bi že po logiki stvari vsekakor veljalo s *Pdog* dogovoriti zlasti za **predsednika in podpredsednika** sveta delavcev. Zaradi izjemnega pomena učinkovitega obvladovanja področja varnosti in zdravja pri delu kot enega od najbolj »eksistenčnih« interesov delavcev v zvezi z delom, ki vsekakor zahteva (poleg splošnih znanj, potrebnih za opravljanje soupravljalskih funkcij) še številna dodatna povsem specifična znanja s tega področja, pa bi bilo treba za **člane odborov in poverjenike SD za varnost in zdravje pri delu** samostojno in posebej določiti tudi dodaten obseg pravic do »specialnega« izobraževanja za to njihovo funkcijo. Ta bi moral biti najmanj enak, kot je predviden za »splošno« izobraževanje članov sveta delavcev, **tj. 40 ur letno**, pri čemer bi moral biti delodajalec izrecno zavezan tudi dejansko napotiti jih na ustrezne oblike usposabljanja najmanj v tem obsegu. Kar /šele/ bi v bistvu pomenilo celovito realizacijo smisla in namena določbe petega odstavka 48. člena veljavnega Zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki se glasi: *»(5) Delodajalec mora za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja.«* Poudarek te določbe je namreč prav na besedi »zagotavljati«, kar seveda vsebinsko pomeni nekaj bistveno drugega kot zgolj »omogočati«. Pomeni namreč, da je delodajalec tisti, ki je dolžan (po)skrbeti za to, da se bodo ti delavski predstavniki tudi v resnici udeleževali tovrstnih usposabljanj oziroma se tudi dejansko usposobili za opravljanje te svoje »specifične« funkcije.

Glede plačanih ur za izobraževanje na splošno pa bi bilo priporočljivo določiti tudi, da se s *Pdog* ustrezen **skupni fond ur za te namene prizna svetu delavcev kot celoti** (tj. število priznanih ur na člana x število članov), konkretno koriščenje teh ur pa je potem **lahko med člani porazdeljeno neenakomerno** skladno z odločitvijo sveta delavcev samega. V praksi namreč zaradi različnih razlogov - bodisi zaradi narave delovnega procesa in s tem možnosti za udeležbo na izobraževanjih bodisi zaradi večjega ali manjšega lastnega interesa posameznih članov za izobraževanje - prihaja do tega, da nekateri člani te pravice ne izkoristijo v celoti ali je sploh ne izkoristijo, drugi, ki bi to lahko in bi tudi želeli, pa »njihovih« ur ne morejo koristiti, čeprav bi to lahko pomembno pripomoglo k višji kakovosti delovanja sveta delavcev.

2.
V obravnavanem kontekstu je smiselno v *Pdog* posebej urediti še nekatera druga vprašanja, kot na primer:

- pravico do plačanih ur za udeležbo na sejah tistim članom, ki delajo v **drugih izmenah** in se sej udeležujejo izven svojega delovnega časa;
- pravico do plačanih ur (za seje, izobraževanja in za druge potrebe dela) tudi za **člane odborov sveta delavcev in za predstavnike delavcev v organih družbe;**.
- pravico do dodatnih plačanih ur za udeležbo na sejah tudi članom morebitnega **skupnega sveta delavcev na ravni koncerna**, ustanovljenega v skladu z določili 73. do 77. člena ZSDU,
- dolžnost uprave, da **omogoči in zagotovi udeležbo** strokovnjakov in vodstvenih delavcev družbe na sejah sveta delavcev, če je to potrebno za kvalitetno odločanje tega organa, ter druge podobne obveznosti uprave, od katerih je odvisno uspešno delovanje sveta delavcev.

3.
V zvezi z izvajanjem posvetovanj članov sveta delavcev z delavci pa ne gre prezreti določbe tretjega odstavka 63. člena ZSDU, ki izrecno napotuje na **sporazumno določitev »časa in kraja« teh posvetovanj med direktorjem in svetom delavcev upoštevaje potrebe delovnega procesa**. Temu bi veljalo dodati še, da je treba s tem sporazumom določiti tudi konkreten »način« izvajanja teh posvetovanj in da naj bi bil (v izogib vsakokratnemu ponovnemu dogovarjanju) ta sporazum praviloma sklenjen v pisni obliki. Treba je namreč vedeti, da obstajajo zelo različni možni načini in oblike teh posvetovanj, pri čemer jih je mogoče načelno ločevati predvsem na,

- individualne in kolektivne,
- stalne in priložnostne/občasne,

njihova konkretna uporaba pa je odvisna od konkretnih okoliščin in pogojev v posameznem podjetju. V tem smislu je vsekakor zelo priporočljivo vpeljati, na primer, **stalne »uradne ure«**, ko so posamezni člani sveta delavcev v določenem času in na določenem mestu na razpolago delavcem svoje organizacijske enote, katero v svetu delavcev predstavljajo, za individualne razgovore. Občasno pa je, v odvisnosti od konkretne zaznane problematike, ki jo je treba razrešiti znotraj posamezne enote ali glede katere želi svet delavcev pridobiti predhodno »mnenje baze«, smiselno in potrebno, da posamezni člani skličejo tudi **delni zbor delavcev** te enote, lahko tudi **sestanke posameznih ožjih delovnih enot in podobno**. Vse te oblike, če so tudi formalno dogovorjene v obliki pisnega sporazuma z direktorjem, lahko v praksi bistveno pripomorejo k večji aktivnosti vseh članov sveta delavcev, kajti v tem primeru zanje postanejo ne zgolj pravica, temveč - vsaj v moralnem smislu - tudi dolžnost. To pa brez lahko močno prispeva tudi k višji kakovosti delovanja sveta delavcev kot celote.

2. Pogoji za delo predstavnikov delavcev v organih družbe

Ena večjih pomanjkljivosti veljavnega ZSDU je zagotovo odsotnost kakršnihkoli določil o pogojih za delo tudi »drugih« voljenih predstavništev delavcev v družbi (poleg članov svetov delavcev kot osrednjega tovrstnega predstavništva), se pravi **predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora družbe,** tj. konkretno predvsem delavskih članov nadzornih svetov oziroma upravnih odborov (NS/UO) in »delavskih direktorjev« kot predstavnikov delavcev v upravah (v primeru dvotirnega sistema upravljanja) oziroma kot predstavnikov delavcev med izvršnimi direktorji (v primeru enotirnega sistema upravljanja družbe). Tudi v teh primerih gre namreč za **predstavnike /interesov/ delavcev v pravem pomenu besede**, glede česar je

ZSDU v določbah 1. odstavka 79. člena in 1. odstavka 80. člena) popolnoma jasen in nedvoumen. Zato bi morali biti ti delavski predstavniki načeloma deležni smiselno enakih tovrstnih pravic in ugodnosti kot jih zakon priznava članom svetov delavcev. In sicer konkretno predvsem **pravic do izobraževanja in zunanje strokovne pomoči**. To pomanjkljivost zakona je torej treba zapolniti z ustreznimi tovrstnimi določili participacijskega dogovora.

3. Delovnopravna imuniteta članov sveta delavcev in predstavnikov delavcev v organih družbe

67. člen ZSDU

Članu sveta delavcev ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi.

112. člen ZDR

(predstavniki delavcev)

(1) Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi:
- članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda ter
- imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku,

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.

(2) Varstvo pred odpovedjo za osebe iz prejšnjega odstavka traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju.

Tako imenovana delovnopravna imuniteta (delovnopravno varstvo zaradi opravljanja soupravljalskih funkcij) članov sveta delavcev je brez dvoma eden temeljnih pogojev za učinkovitost delovanja sveta delavcev kot interesnega predstavništva zaposlenih v razmerju do delodajalca. Enako pa **velja tudi za predstavnike delavcev v organih družbe** (tj. člane NS/UO in delavske direktorje), Pri tem je seveda poleg obsega pomembno tudi trajanje takšne imunitete. Določba 67. člena ZSDU članom sveta delavcev zagotavlja omejeno delovnopravno imuniteto (brez varstva pred odpovedjo) samo za čas trajanja mandata, medtem ko določba 112. člena ZDR tako določeno imuniteto po vsebini dopolnjuje še z varstvom pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki traja še eno leto po prenehanju mandata. S participacijskim dogovorom bi bilo torej smiselno poskušati ta pomemben institut (delovnopravne imunitete) še okrepiti, na primer tako, da se trajanje varstva, in sicer tako tistega po 67. členu ZSDU (ob tem, da se le-to razširja tudi na predstavnike delavcev v organih družbe) kot tistega po 112. členu ZDR, **podaljša vsaj na dve leti**.

Poleg tega pa bi v zvezi z omenjenim institutom veljalo s participacijskim dogovorom jasno rešiti tudi vprašanje **posledic morebitne zavrnitve soglasja** s strani sveta delavcev, ki ga zakon neposredno ne rešuje. Prav ta nedorečenost zakona, ki jo je mogoče brez težav odpraviti s participacijskim dogovorom, je namreč v praksi pogost vzrok za kršenje določil o obvezni predložitvi spornih delovnopravnih odločitev zoper posameznega člana s strani delodajalca v soglasje svetu delavcev. Zavrnitev soglasja sveta delavcev namreč še ne pomeni, da delodajalec v nobenem primeru ne more sprejeti ustreznih ukrepov, če so ti upravičeni, vendar pa to lahko presodi le arbitraža. Prav to bi verjetno kazalo izrecno zapisati v participacijski dogovor in na ta način odpraviti razloge, zaradi katerih se delodajalci v praksi izogibajo omenjeni obveznosti pridobitve soglasja sveta delavcev.

PRILOGA!

Vzorec priporočljivih določil participacijskega dogovora o materialnih pogojih za delo SD

Materialni in drugi pogoji za delo sveta delavcev

… člen

(1) Poleg pravice do plačane odsotnosti za izobraževanje in plačanih ur za posvetovanje z delavci, ki gre na podlagi zakona vsem članom sveta delavcev, imata predsednik in podpredsednik sveta delavcev še pravico do dodatnih 16 ur letno za izobraževanje ter do dodatnih 5 ur mesečno za različna posvetovanja v zvezi z opravljanjem svoje funkcije.

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

(3) Glede časa in kraja ter konkretnih načinov izvajanja - stalnih ali občasnih - posvetovanj članov sveta delavcev z delavci (uradne ure za individualne razgovore, sklic delnih zborov delavcev ali drugih sestankov med delovnim časom, ipd.) se sklene poseben dogovor med predsednikom sveta delavcev in poslovodstvom.

(4) Članom odborov sveta delavcev je za udeležbo na sejah zagotovljen enak plačani čas (pet ur mesečno) in pod enakimi pogoji kot članom sveta delavcev ter najmanj 20 plačanih ur za izobraževanje in usposabljanje. Članom odborov, ki so hkrati člani sveta delavcev, se pravica do plačanih ur za udeležbo na sestankih sveta in odborov kumulira.

(5) Pravico do plačanih ur za udeležbo na seji sveta delavcev in do povrnitve stroškov prevoza imajo tudi člani, ki delajo v drugi izmeni, in se morajo seje udeležiti v svojem prostem času.

... člen

(1) Stroške zakonsko zagotovljenega in s tem dogovorom dodatno dogovorjenega obsega izobraževanja članov sveta delavcev (kotizacije, potni stroški in drugo) krije delodajalec kot nujni strošek za delo sveta delavcev v smislu prvega odstavka 65. člena ZSDU.

(2) O udeležbi članov sveta delavcev na različnih izobraževanjih samostojno odloča predsednik sveta delavcev, pri čemer za te odločitve ni potrebna še posebna odobritev poslovodstva.

(3) Odsotnost člana sveta delavcev z dela zaradi udeležbe na izobraževanju za opravljanje soupravljalskih funkcij se v vsakem primeru šteje kot upravičena odsotnost z dela, če je pristojnemu nadrejenemu delavcu sporočena oziroma najavljena vsaj dva dni pred predvidenim izostankom. V izjemnih primerih ima zaradi nujnih potreb delovnega procesa pravico pisno obrazloženo prepoved izostanka z dela v zvezi z udeležbo na predvidenem izobraževanju posameznemu članu sveta delavcev podati le predsednik poslovodstva.

(4) V primeru, da posamezen član sveta delavcev s strani pristojnega nadrejenega delavca ne dobi odobritve odsotnosti z dela v skladu s prvim odstavkom tega člena, je dolžan na podlagi obvestila predsednika sveta delavcev ustrezno posredovati predsednik poslovodstva in po potrebi neposredno odločiti o morebitni (ne)upravičenosti zavrnitve te odsotnosti.

(5) Pravočasno sporočen oziroma najavljen izostanek člana sveta delavcev z dela zaradi izobraževanja, če ta ni bil izrecno prepovedan s strani predsednika poslovodstva skladno s prejšnjim odstavkom, ne more biti obravnavan in sankcioniran kot kršitev pogodbe o zaposlitvi.

... člen

(1) Svet delavcev ima pravico, da si po svoji presoji priskrbi tudi zunanjo strokovno pravno pomoč pri sprožanju in vodenju arbitražnih in drugih postopkov v okviru izvajanja svojih zakonskih nalog in pristojnosti, stroški te pravne pomoči pa štejejo med nujne stroške za delo sveta delavcev po prvem odstavku 65. člena ZSDU.

... člen

(1) Delodajalec je dolžan poleg sredstev za stroške izobraževanja v okviru nujnih stroškov za delo sveta delavcev v smislu določbe prvega odstavka 65. člena ZSDU zagotoviti tudi naslednje administrativno – tehnične pogoje:

- potrebne prostore (za seje, sprejem strank in delo poklicnih članov sveta delavcev),
- tehnično opremo (telefoni, računalniki, dostop do interneta itd.),
- administrativne storitve,
- materialna sredstva za redno delovanje sveta delavcev (pisarniški material, naročnine za telefon in internet, poštnine ipd.)

(2) Za primere potreb po izvajanju sej in drugih aktivnosti sveta delavcev na daljavo mora delodajalec vsem članom sveta delavcev zagotoviti primerno IKT opremo ter zagotoviti varnost njene uporabe.

(3) Če mora svet delavcev v skladu z zakonom in tem dogovorom presoditi in ovrednotiti uvedbo ali uporabo naprednih tehnologij za potrebe opravljanja svojih nalog in pristojnosti (ocenitev stopnje tveganja za varstvo osebnih podatkov in za poseg v druge pravice delavca ipd.), se šteje, da vključitev strokovnjaka iz 61. člena ZSDU pomeni nujni strošek delodajalca.

(4) Predsednik sveta delavcev in predsednik poslovodstva lahko administrativno - tehnične pogoje za delo sveta delavcev ter drugih delavskih predstavništev natančneje uredita še s posebnim pisnim sporazumom, ki je sestavni del tega dogovora.

... člen

(1) Za potrebe pokrivanja drugih stroškov njegovega delovanja (strokovna pomoč zunanjih strokovnjakov in inštitucij, strokovna literatura in publikacije, članarine v strokovnih združenjih, strokovne ekskurzije in srečanja, zagotavljanje strokovne pomoči predstavnikom delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru itd.) družba zagotavlja svetu delavcev v samostojno razpolaganje lastna finančna sredstva v zakonsko predvideni višini 50% povprečne plače na zaposlenega v družbi na vsakega člana sveta delavcev mesečno, pri čemer se morebitni v tekočem letu neporabljeni del sredstev ne prenaša v naslednje leto, prav tako jih brez posebnega dogovora svet delavcev ne more uporabiti za druge namene (npr. šport in rekreacija delavcev, vzdrževanje počitniških zmogljivosti in organizacija letovanj, socialne pomoči ipd.).

<u>Varianta 1. odstavka:</u>

(1) Za potrebe pokrivanja drugih stroškov delovanja sveta delavcev (strokovna pomoč zunanjih strokovnjakov in inštitucij, strokovna literatura in publikacije, članarine v strokovnih združenjih, strokovne ekskurzije in srečanja, zagotavljanje strokovne pomoči predstavnikom delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru itd.) družba zagotavlja svetu delavcev v samostojno razpolaganje fiksni letni znesek finančnih sredstev v višini ……..EUR , pri čemer pa dogovorjeni fiksni znesek ne sme biti nižji od zneska, kakršen bi svetu delavcev pripadal, če se kot podlaga za izračun uporabi kriterij iz drugega odstavka 65. člena ZSDU. Morebitni v tekočem letu neporabljeni del sredstev ne prenaša v naslednje leto, prav tako jih brez posebnega dogovora svet delavcev ne more uporabiti za druge namene (npr. šport in rekreacija delavcev, vzdrževanje počitniških zmogljivosti in organizacija letovanj, socialne pomoči ipd.). *(**Opomba:** Ker rezultati empirične raziskave ŠCID iz leta 2018 o ureditvi materialnih in drugih pogojev za delo svetov delavcev kažejo, da si številni sveti delavcev, ki načeloma nimajo - tako kot sindikati - ustrezne »pogajalske moči« na ta način v praksi ne uspejo izpogajati niti najbolj nujno potrebnih lastnih finančnih sredstev za elementarne potrebe svojega normalnega delovanja (konkretno to velja najmanj v ca. 40 % primerih), je dogovarjanje o teh sredstvih v obliki »fiksnega« zneska v smislu tretjega odstavka 65. člena ZSDU načeloma - kljub dejstvu, da zakon načelno omogoča tudi tak dogovor - izrazito nepriporočljivo, če ni posebej določen »minimum«, kakršen je predlagan v tej variantni določbi).*

(2) Pooblaščeni odredbodajalec za uporabo sredstev iz prejšnjega odstavka je predsednik sveta delavcev, ki o njih odloča povsem samostojno, o višini in namenu porabljenih sredstev pa je dolžan zaradi možnosti nadzora nad njihovo namensko porabo kvartalno obveščati predsednika poslovodstva.

(3) Pri ugotavljajo višine razpoložljivih sredstev iz tretjega odstavka tega člena, ki jih je svet delavcev dejansko porabil za plačevanje računov za potrebe svojega delovanja, se ne upošteva obračunani vhodni DDV, ki se skladno s predpisi odšteva od izhodnega.

(4) Svet delavcev posluje preko računa družbe in ima svoje samostojno stroškovno mesto oziroma konto.

... člen

(1) Članu sveta delavcev morajo biti za čas udeležbe na sejah in izobraževanjih ter pri drugih aktivnostih v tej funkciji ustrezno zmanjšane redne delovne obveznosti na njegovem delovnem mestu, tako da ta udeležba nima za posledico dodatne delovne obremenitve.

... člen

(1) Delo poklicnih članov sveta delavcev se ob upoštevanju specifik te funkcije, ki sicer ni del rednega delovnega procesa pri delodajalcu, posebej ovrednoti, in sicer ob smiselni uporabi veljavne metodologije za vrednotenje zahtevnosti delovnih mest v družbi, pri čemer se šteje, da po svoji zahtevnosti sodi med delovna mesta iz VII. tarifnega razreda. Na teh izhodiščih se zahtevnost dela in s tem osnovna plača poklicnih članov sveta delavcev s tem dogovorom ovrednoti posebej in neodvisno od njihovega prejšnjega dela ter znaša …….. (***Opomba:*** natančno določiti konkretno plačo v obliki ustreznega plačilnega razreda, količnika, zneska ali v drugi konkretni obliki!).

(2) Osnovna plača predsednika sveta delavcev je …% višja od plače drugih profesionalnih članov Če ni dogovorjeno drugače, ima poklicni član sveta delavcev poleg osnovne plače pravico do dela plače iz naslova delovne uspešnosti in dodatkov , ki je odstotku njihove povprečne delovne uspešnosti in dodatkov v zadnjih treh mesecih dela pred nastopom funkcije.. Drugi prejemki ter pravice in obveznosti poklicnih članov sveta delavcev iz delovnega razmerja se določajo skladno z veljavno kolektivno pogodbo in splošnimi akti.

(3) Če je za člana sveta delavcev ugodneje, je upravičen do plače skladno z določbo 64. člena ZSDU, pri čemer se:

- kot »plača, ki jo je prejemal pred izvolitvijo«, šteje povprečni bruto znesek njegovih dejansko prejetih plač (osnovna plača, del plače iz naslova delovne uspešnosti in dodatki ter drugi redni prejemki) za zadnje trimesečje;
- kot plača, ki je enaka »plači, ki jo prejemajo zaposleni v družbi z enako izobrazbo«, šteje znesek, ki je enak trimesečnemu povprečju dejanskih plač vseh tistih delavcev, ki imajo enako vrsto in stopnjo izobrazbe, med katere pa se ne upoštevajo menedžerska delovna mesta oziroma dela s posebnimi pooblastili in odgovornostmi na podlagi t.i. individualne pogodbe.

(4) Polprofesionalni člani sveta delavcev za del časa, za katerega delajo kot člani sveta, prejemajo plačo skladno s prvim in drugim odstavkom tega člena, za preostali čas pa skladno s svojim rednim delovnim mestom.

... člen

(1) Pravice in obveznosti profesionalnih članov sveta delavcev iz delovnega razmerja se skladno z določili prejšnjega člena natančneje uredijo s pogodbami o zaposlitvi, h katerim je potrebno predhodno soglasje sveta delavcev.

(2) Poklicni član sveta delavcev glede vsebine in načina opravljanja svoje funkcije ne sodi pod direktivno in disciplinsko oblast delodajalca in - razen glede spoštovanja splošnih pravil reda in discipline ter ukrepov za varnost in zdravje pri delu - ni vezan na njegova navodila, temveč svojo funkcijo opravlja v skladu z zakonom ter usmeritvami in sklepi sveta delavcev, ki neposredno odloča tudi o razporeditvi njegovega delovnega časa, izrabi letnega dopusta in drugih posebnosti v zvezi z delom, ki izhajajo iz narave njegove funkcije.

(3) Delodajalec ne sme ovirati dostopa poklicnega člana sveta delavcev do zaposlenih in proste komunikacije z njimi med delovnim časom, kolikor s tem ni resneje moten delovni proces.

... člen

(1) Profesionalnemu članu sveta delavcev mora družba tudi med trajanjem mandata omogočiti funkcionalno izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje s področja njegove stroke zaradi ohranitve stika s stroko in lažje ponovne vključitve v delo po končanem mandatu.

(2) Po končanem mandatu ima profesionalni član sveta delavcev pravico do:
a) razporeditve na delo, ki je ustrezno njegovi izobrazbi,
b) plače v najmanj takšni višini kot jo je prejemal pred nastopom funkcije,
c) ustrezne dokvalifikacije ali prekvalifikacije, če je to potrebno za njegovo ponovno vključitev v delovni proces,
d) …….

... člen

Svet delavcev in poslovodstvo se lahko sporazumeta, da bo namesto profesionalnih članov sveta delavcev, družba zaposlila ustrezno število strokovnih sodelavcev sveta delavcev, ki formalno niso člani tega organa.

... člen

(1) Predstavniki delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru imajo pravico uporabljati svetovalne in druge storitve zunanjih strokovnjakov in strokovnih institucij v okviru skupnih sredstev, ki jih družba po tem dogovoru zagotavlja za potrebe delovanja sveta delavcev.

(2) Za udeležbo na sejah ter strokovno pripravo na seje nadzornega sveta/upravnega odbora je predstavnikom delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru zagotovljenih povprečno 10 plačanih ur pred vsako sejo, delavski predstavniki v nadzornem svetu/upravnem odboru pa imajo tudi pravico do plačanega izobraževanja 40 ur letno.

(3) O pogojih za delo predstavnikov delavcev v organih družbe skleneta predsednik sveta delavcev in predsednik poslovodstva poseben dogovor.

... člen

(1) Za nagrajevanje neprofesionalnih članov sveta delavcev delodajalec zagotavlja sredstva v skupni višini … % povprečne plače v družbi na člana sveta delavcev mesečno (varianta: določi se fiksni znesek sredstev), ki jih svet delavcev razdeli med člane v odvisnosti od dejanske aktivnosti posameznega člana pri opravljanju funkcije v svetu delavcev. Pravilnik o diferenciranem nagrajevanju članov sveta delavcev je priloga tega dogovora.

(2) Če ugotovi, da svet delavcev ne spoštuje pravilnika iz prvega odstavka tega člena, mu ima delodajalec pravico začasno (do oprave ugotovljenih nepravilnosti) ukiniti sredstva iz tega naslova.

... člen

(1) Delodajalec članom sveta delavcev in predstavnikom delavcev v organih družbe (v nadaljevanju: delavskim predstavnikom) zagotavlja močnejše »posebno varstvo« (t.i. delovnopravno imuniteto) kot je predvidena z zakonom, in sicer s tem, da

- se delovnopravno varstvo članov svet delavcev po 67. členu ZSDU razširja tudi na predstavnike delavcev v organih družbe, njegovo trajanje pa podaljšuje tudi na čas enega leta po prenehanju funkcije;
- trajanje delovnopravnega varstva po 112. členu ZDR-1 podaljšuje na dve leti po izteku mandata;
- poslovodstvo družbe pred uveljavitvijo kakršnegakoli delovnopravnega ukrepa, ki začasno posega v položaj in pravice delavskega predstavnika, zlasti pa pred morebitno ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi, uvedbo disciplinskega postopka ali pred uvrstitvijo med presežke, skliče skupno posvetovanje s svetom delavcev, pri čemer ga ne zavezujejo roki iz 91. člena ZSDU, in utemeljene pomisleke in stališča sveta delavcev v okviru danih možnosti tudi upošteva;
- poslovodstvo družbe pred uveljavitvijo redne odpovedi iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavskemu predstavniku na lastno iniciativo zahteva soglasje sveta delavcev, v primeru zavrnitve tega soglasja pa šteje, da gre za spor po ZSDU in pod pogojem, da svet delavcev s privolitvijo konkretnega delavskega predstavnika najkasneje v 8 dneh od zavrnitve soglasja sproži tudi arbitražni postopek po določilih ZSDU, odloži učinkovanje odpovedi do dokončne arbitražne odločbe.

(2) Kot utemeljeni pomisleki v smislu prve alineje oziroma kot utemeljena zavrnitev soglasja iz druge alineje prejšnjega odstavka se šteje, če svet delavcev navede razloge, zaradi katerih meni, da bi utegnil biti konkreten delovnopravni ukrep šikanozne narave v povezavi s funkcijo delavskega predstavnika, oziroma da bo ukrep otežil ali celo onemogočil nemoteno delo sveta delavcev.

... člen

Poslovodstvo se obvezuje, da bo na povabilo sveta delavcev glede na vsebino obravnavane tematike zagotovilo tudi udeležbo pristojnega vodilnega in strokovnega osebja na sejah sveta.