Predlog Zakona o dopolnitvi Zakona o delovnih in socialnih sodiščih

II. BESEDILO ČLENOV

1. člen

V Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 2/04, 10/04 – popr., 45/08 – ZArbit, 45/08 – ZPP-D, 47/10 – odl. US, 43/12 – odl. US in 10/17 – ZPP-E) se v 43. členu doda novi peti odstavek, ki se glasi:

»(5) Ne glede na določbo prvega in četrtega odstavka tega člena in ne glede na izpolnjevanje pogojev za izdajo začasne odredbe po zakonu, ki ureja izvršbo in zavarovanje, sodišče po uradni dolžnosti izda začasno odredbo o zadržanju učinkovanja odpovedi do pravnomočnosti sodbe v postopku uveljavljanja nezakonitosti redne odpovedi iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi predstavniku delavcev, ki uživa posebno pravno varstvo pred odpovedjo na podlagi zakona, ki ureja delovna razmerja in so sindikat, svet delavcev ali delavci, ki so ga izvolili, v zvezi z odpovedjo podali negativno mnenje.".

PREHODNA IN KONČNA DOLOČBA

2. člen

Določbe tega zakona se uporabljajo tudi v postopkih uveljavljanja nezakonitosti redne odpovedi iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi predstavniku delavcev, ki uživa posebno pravno varstvo pred odpovedjo na podlagi zakona, ki ureja delovna razmerja začetih pred uveljavitvijo tega zakona, v katerih o izdaji začasne odredbe še ni bilo odločeno.

Mato Gostiša: Razprava na seji Odbora za pravosodje DZ (8. 9. 2021)

Po proučitvi vseh v gradivu predstavljenih pisnih mnenj (tj. mnenja Zakonodajno-pravne službe DZ, Vlade, Sodnega sveta, ZSDS, skupnega stališča delodajalskih organizacij in skupnega stališča sindikalnih central) ugotavljam, da se jedro obravnavane problematike v glavnem vrti predvsem okrog dveh ključnih vprašanj, glede katerih zaenkrat obstajajo tudi precej očitna razhajanja. Zato bi se tudi sam želel jasno opredeliti predvsem le do teh dveh vprašanj, in sicer:

1.
Prvič, ali veljavna slovenska zakonodaja res že zdaj zagotavlja neko resnično celovito in učinkovito »posebno varstvo« delavskih predstavnikov pred odpuščanji, tj. pred neutemeljenimi odpovedmi pogodb o zaposlitvi, v duhu Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike, kot to zatrjujejo, denimo, delodajalci in Vlada?

(*Opomba:* Poudarek je pri tem seveda predvsem na besedi oz. pridevniku *»posebno«*, kar seveda že po logiki stvari pomeni neko drugačno, »dodatno« varstvo v primerjavi z vsemi ostalimi delavci. In samo je lahko tudi kriterij za presojo vprašanja, ali veljavna zakonodaja to dejansko zagotavlja ali ne, kajti če tega »dodatnega« varstva ni, ampak veljajo glede tega povsem enaka pravila kot za vse ostale delavce, je govoriti o »posebnem« varstvu delavskih predstavnikov v resnici povsem brezpredmetno.)

2.
In drugič, ali je glede te problematike objektivno pravzaprav sploh možno najti neko normativno rešitev, ki bi ustrezala načelu *»volk sit in koza cela«*, se pravi takšno, ki bo:

- po eni strani delodajalcem še naprej omogočala tudi delavskim predstavnikom - enako kot vsem ostalim delavcem - izključno samo na podlagi enostranskega lastnega preudarka podajati odpovedi, ki so načeloma tudi dokončne in izvršljive,
- po drugi strani pa bo hkrati delavskim predstavnikom zagotavljala učinkovito »preventivno« varstvo pred kakršnimikoli možnimi zlorabami instituta odpovedi in njihovimi škodljivimi posledicami - in sicer tako zanje osebno kot tudi (in na to velja še posebej opozoriti!) za učinkovito delovanje celotnega sistema socialnega dialoga in delavskega soupravljanja na ravni podjetij, kar naj bi bil v duhu omenjene Konvencije sicer najmanj enakovreden, če ne celo glavni smisel in cilj tega varstva.

(*Opomba:* Izpostavljene posameznike naj bi se namreč v bistvu »posebej« varovalo predvsem zato, da sploh lahko deluje »sistem«, ne pa toliko zaradi njih samih. S tega vidika je aktualna sodna praksa, po kateri - kot posebej opozarja Zakonodajno-pravna služba - sodišča ob odločanju o začasnih odredbah skladno z 272. členom Zakona o zavarovanju (ZIZ) upoštevajo edinole možno škodo, ki lahko v primeru zavrnitve izdaje odredbe nastane delavskemu predstavniku »osebno«, medtem ko škodo, ki nastane za delovanje »sistema« socialnega dialoga in soupravljanja enostavno šteje kot pravno irelevantno, absolutno deplasirana in pomeni hud odklon od omenjenega temeljnega bistva in namena Konvencije.)

* * *

Odgovora na obe omenjeni »ključni« vprašanji sta žal negativna.

1.
Definitivno namreč ne drži, da veljavna zakonodaja učinkovito varuje delavske predstavnike pred vsemi oblikami možnih nedopustnih odpovedi kot to zahteva omenjena Konvencija..

Glede tega je treba v celoti pritrditi ugotovitvi predlagateljev zakona, da glede obeh oblik t. i. krivdnih odpovedi - tako redne kot izredne - zakon v resnici ne vsebuje prav nobenih posebnih »preventivnih varovalk« za delavske predstavnike. Kajti tista možnost začasnega zadržanje učinkovanja teh odpovedi po 113. členu ZDR-1 ni nič »posebnega« (ker ga ne nazadnje lahko kadarkoli in za kogarkoli po potrebi odredi tudi inšpektor za delo), na sam postopek odločanja o zakonitosti odpovedi pa sama po sebi nima absolutno nobenega vpliva. Ta je povsem enak kot za vse ostale delavce.

To pa seveda pomeni, da sistem posebnega varstva delavskih predstavnikov na teh dveh segmentih v resnici krepko »pušča vodo« in da je zaradi tega - kot nazorno dokazuje praksa - tudi kot celota skoraj povsem neučinkovit. Ves efekt takšne zakonske ureditve je namreč edinole ta, da so se vsi konkretni poskusi »zavestnih« protizakonitih odpuščanj delavskih predstavnikov - namesto v tiste oblike odpovedi, kjer zakon zahteva predhodno soglasje sveta delavcev ali sindikata - v praksi zdaj pač v celoti skanalizirali v to »sistemsko luknjo« in se pač skoncentrirali izključno samo na ti dve »krivdni« obliki odpovedi, kjer tovrstnih omejitev ni. Ampak »suma sumarum« jih pa zaradi tega seveda ni prav nič manj, samo pod drugo »krinko« se izvajajo.

Generalno gledano torej s takšno zakonsko ureditvijo v bistvu nismo ustvarili čisto nič drugega kot zgolj nekakšen »privid« kompleksnega varstva delavskih predstavnikov, ki pa ga v resnici ni. In glede tega se seveda nikakor ne bi bilo smiselno še naprej slepiti ali celo sprenevedati , ker to pač ne more pripeljati do reitve problema, ki pa realno žal obstsja

2.
Tudi odgovor na drugo uvodoma omenjeno vprašanje je seveda negativen. »Posebnega« pravnega varstva delavskih predstavnikov objektivno enostavno ni možno realizirat tako, da ne bi bilo treba tako ali drugače poseči v interese nikogar in da rešitve ne bi v ničemer odstopale od tistih, ki veljajo za ostale delavce. Takšnih čudežnih pravnih formul enostavno ni.

Se pravi, treba se bo pač odločiti, ali želimo imeti neko resnično celovito in učinkovito tovrstno varstvo ali ne. In če da, potem moram reči, da je po mojem mnenju predlagana rešitev ena redkih v celoti ustreznih in predvsem tudi že v danem trenutku realno uresničljivih - vsaj če nočemo zgolj iz tega razloga na novo odpirati veljavnega ZDR-ja, kar bi bilo v tem trenutku verjetno povsem nerealno.

Res je seveda tisto, kar v svojih mnenjih pravilno ugotavljata Vlada in Zakonodajno-pravna služba - predlagana rešitev v bistvu pomeni uvedbo neke vrste »ex lege« začasnih odredb, ki vsekakor res pomenijo določeno izjemo in odstopanje od splošnih principov, na katerih zdaj temeljijo te odredbe. Ampak tudi »posebno« varstvo delavskih predstavnikov, kot rečeno, nesporno pomeni neko izjemo od »običajnega« varstva in kot tako seveda že po logiki stvari neizogibno zahteva tudi uvedbo določenih »posebnih« pravnih mehanizmov, ki odstopajo od običajnih.

Dejstvo, da gre pri predlagani začasni odredbi po uradi dolžnosti za neke vrste »sui generis« pravni institut, torej še nikakor ne more pomeniti, da naj bi bila že zgolj zato kar a priori nesprejemljiv. Posebej še, ker so obstoječe začasne odredbe tem smislu - tako teoretično kot tudi praktično - po moje definitivno popolnoma neuporabne. In samo v tem se v bistvu skriva tudi ves problem. Zakaj?

3.
Dejstvo je namreč, da je mogoče dejanski smisel in namen tega posebnega varstva v praksi uresničiti samo na ta način, da se »sistemsko« že vnaprej absolutno izključi vsakršna možnost:

- da bi bila podana odpoved morda lahko v resnici pogojena z delavčevo aktivnostjo v funkciji delavskega predstavnika in ne z očitano kršitvijo samo (se pravi, da bi bila formalno očitana kršitev v bistvu samo »krinka«, ne pa dejanski razlog odpovedi),
- a bi kot taka kljub temu lahko postala dokončna in izvršljiva s takojšnjimi škodljivimi učinki in posledicami, ne da bi jo prej ustrezno preizkusil tudi nek neodvisen organ.

Čim je »sistemsko« dopuščena kakršnakoli možnost, da lahko pride tudi do tega, je namreč avtomatično zgrešen ves osnovni namen »posebnega« varstva v smislu 1. člena omenjene Konvencije MOD, ki, kot vemo, zelo decidarano zahteva učinkovito »preventivno« varstvo delavskih predstavnikov (torej varstvo »pred« vsemi škodljivimi postopki, ne šele »naknadno«, tj. potem«, ko škodljive posledice teh postopkov enkrat že nastanejo, kar je sicer tako ali tako zagotovljeno vsakemu delavcu).

Kakršnakoli takšna možnost je pa seveda zanesljivo izključena šele takrat, ko o zakonitosti podane odpovedi odloči sodišče. In sicer s temeljito pretehtano sodbo, sprejeto na podlagi dokaznega standarda *»prepričanja«* (ne pa morda samo z nekim »hitrim« preudarkom, sprejetim izključno samo na podlagi spisovnih podatkov in brez izvedbe popolnega dokaznega postopka, se pravi v obliki začasne odredbe, pretehtane zgolj do stopnje *»verjetnosti«,* ki seveda v obravnavanem smislu ne izključuje še prav ničesar - ne v eno in ne v drugo smer).

Kakšne so v tem pogledu »objektivne omejitve« in s tem tudi »objektivni domet« veljavnih začasnih odredb v svojem mnenju lepo pojasnjuje Zakonodajno-pravna služba. in tega zato ne kaže posebej ponavljati. Skratka, veljavne začasne odredbe v resnici ne nudijo niti najmanjše potrebne garancije, da bodo potencialne možne kršitve 1. člena Konvencije MOD št. 135 zanesljivo pravočasno prepoznane in tudi učinkovito preprečene. V tem smislu so eventualno uporabne samo za primere, ko je že na prvi pogled »očitno«, da gre za nedopustno zlorabo instituta odpovedi za druge namene, takih primerov pa v realni praksi skorajda ni. Zato tudi izdanih začasnih odredb v tovrstnih postopkih praktično sploh ni zaslediti.

* * *

V ta namen je torej, kot rečeno, nujno treba uveljaviti nek poseben pravni mehanizem »sui generis«, ki bo enostavno sploh izključil možnost, da bi delodajalčeva enostransko podana krivdna odpoved delavskemu predstavniku, sprejeta po načelu »kadija toži, kadija sodi«, lahko pod kakršnimikoli pogoji postala dokončna in izvršljiva preden jo v omenjenem smislu temeljito preizkusi tudi sodišče. Druge možnosti skorajda ni videti.

In v tem je tudi ves smisel in namen predlagane specifične oblike začasnih odredb »po uradni dolžnosti«, ki je sicer teoretično utemeljena na treh - po mojem mnenju povsem razumnih - pravnih predpostavkah:

1. prvič: da če je svet delavcev ali sindikat glede odpovedi podal negativno mnenje, potem je to lahko zadostna podlaga za domnevo, da ni izključena možnost, da bi utegnila biti v »ozadju« lahko tudi omenjena nedopustna zloraba inštituta odpovedi (ker če tovrstnim mnenjem delavskih predstavništev ne priznamo niti tolikšne »pravne teže«, potem je seveda povsem nesmiselno, da jih sploh kakorkoli tlačimo v zakon, torej niti kot podlago za začasni odlog učinkovanja odpovedi po 113. člena ZDR-1);
2. drugič: da je nematerialna škoda, povzročena z morebitno izvršitvijo nezakonite odpovedi, tako delavcu in njegovi družini, v času ko je brez službe in dohodkov, kakor tudi celotnemu sistemu socialnega dialoga in delavskega soupravljanja v podjetju, praviloma v vsakem primeru »težko popravljiva«, kar je podrobneje pojasnjeno že v sami obrazložitvi predloga zakona;
3. in tretjič: da je tovrstna nematerialna škoda, vsekakor večja od materialne škode, ki bi jo lahko utrpel delodajalec, če bi delavskega predstavnika obdržal v delovnem razmerju do pravnomočnosti sodbe, predvsem pa je ta načeloma vedno nadomestljiva že po splošnih odškodninskega prava, poleg tega pa lahko delodajalec možnost njenega nastanka v veliki meri prepreči tudi z ustreznimi drugimi ukrepi (kot so, npr. premestitve na drugo delo, začasna prepoved opravljanja dela itd. itd.), ne samo z odpovedjo.

Menim torej, da predlog zakona vsekakor v celoti vzdrži presojo tudi s pravnoteoretičnega vidika in predlagam, da ga odbor podpre.

Priloga:

- *Pisno stališče ZSDS do Predloga Zakona o dopolnitvi Zakona o delovnih in socialnih sodiščih*

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

PRILOGA!



Bavdkova 50, 4000 Kranj
Tel.: [04] 231 44 70
E-mail: info@delavska-participacija.com
www.delavska-participacija.com

REPUBLIKA SLOVENIJA
DRŽAVNI ZBOR
Predsednik g. Igor Zorčič
Odbor za pravosodje DZ
Poslanske skupine DZ

Šubičeva ulica 4
1000 Ljubljana

Datum: 16. 7. 2021

ZADEVA: ***Stališče Združenja svetov delavcev Slovenije k Predlogu zakona o dopolnitvah Zakona o delovnih in socialnih sodiščih - EPA: 1943-VIII***

Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS) **v celoti podpira** Predlog zakona o dopolnitvah Zakona o delovnih in socialnih sodiščih - EPA: 1943-VIII (v nadaljevanju: predlog zakona), ki ga je dne 10. 6. 2021 v zakonodajni postopek vložila skupina poslancev s prvopodpisanim Miho Kordišem. Predlog zakona, ki naslavlja v Sloveniji **čedalje bolj pereč problem neučinkovitega varstva delavskih predstavnikov** (kar kažejo tudi najnovejši razvpiti konkretni primeri iz prakse, kakršen je, denimo, nedavna izredna odpoved PoZ predsedniku sveta delavcev JP VO-KA Snaga Ljubljana ter več podanih opozoril pred redno odpovedjo delavskim predstavnikom v nekaterih drugih podjetjih), je po mnenju ZSDS ne samo koristen in priporočljiv, ampak je za normalno delovanje in nadaljnji razvoj sistema sodobnega socialnega partnerstva in delavskega soupravljanja na ravni podjetij v Sloveniji celo **NUJNO POTREBEN**. Ta predlog je namreč - vsaj, če se želimo izogniti delikatnemu poseganju v veljavni Zakon o delovnih razmerjih - v tem trenutku pravzaprav videti kot edina možna učinkovita rešitev omenjenega problema.

Dejstvo je, da je prav učinkovita delovnopravna zaščita delavskih predstavnikov v podjetjih (tj. sindikalnih zaupnikov, članov svetov delavcev in predstavnikov delavcev v organih družb) v duhu 1. člena Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike brez dvoma ena temeljnih predpostavk za uspešno delovanje sistema socialnega dialoga in delavskega soupravljanja v podjetjih. A veljavna slovenska delovna zakonodaja je od tega žal (še) zelo daleč, kajti ta zaenkrat omenjenim delavskim predstavnikom v resnici ne zagotavlja **popolnoma NIKAKRŠNEGA »posebnega« varstva** pred odpuščanjem, tj. pred - redno ali izredno - odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, iz t. i. krivdnih razlogov, ki so zato v praksi, razumljivo, postali tudi najpogosteje zlorabljana pravna podlaga za nedopustno obračunavanje

z »neželenimi« delavskimi predstavniki. Tovrstna odpuščanja delavskih predstavnikov namreč (v nasprotju z omenjeno mednarodno konvencijo!) slovenska zakonodaja zdaj **dopušča BREZ KAKRŠNIHKOLI OMEJITEV,** kar je seveda pravno absolutno nesprejemljivo. In po svoje tudi naravnost nepojmljivo.

Kar zadeva varstvo delavskih predstavnikov pred tovrstnimi odpuščanji namreč v določbah 112. in 113. člena ZDR-1 ni zaslediti niti enega samega samcatega elementa, ki bi opravičeval (nad)naslov *»Č) Posebno pravno varstvo pred odpovedjo«*. In ki iz tega razloga zveni dobesedno farsično, kajti z njim se ustvarja zgolj lažen vtis o neki vsebini, ki pa je v zakonu dejansko ni. Posebno delovnopravno varstvo delavskih predstavnikov pred odpovedjo v Sloveniji, kakršnega sicer predpostavlja omenjena konvencija MOD, torej (razen glede v praksi bistveno manj »problematičnega« varstva pred odpovedjo iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti) v resnici **PREPROSTO SPLOH NE OBSTAJA!**

In nad tem bi se vsekakor veljalo končno vendarle resneje zamisliti tudi v slovenskem zakonodajnem telesu, in sicer ne oziraje se pri tem na klasično demagogijo o **domnevni ogroženosti delodajalcev** zaradi možnih »kriminalnih« ravnanj delavskih predstavnikov, ki se sicer redno pojavlja ob vseh tovrstnih debatah. V zadnjem času smo ji bili priča tako ob razpravi o obravnavani problematiki na 17. izredni seji Odbora za delo, družino, socialne zadeve in invalide leta 2019 kot tudi v tokratnem »skupnem stališču reprezentativnih delodajalskih organizacij« z dne 24. 6. 202, v katerem beremo (citat): *Dodatna zaščita predstavnikov delavcev, kot izhaja iz predloga zakona, bi pomenila poseganje v neodvisnost sodstva, za delodajalce pa bi pomenilo, da predstavnikom delavcev, tudi v primeru njihovih najhujših kršitev, ki niso povezane z opravljanjem njihove funkcije - npr. kraje, veljavnost pogodbe o zaposlitvi ne bi mogla prenehati pred pravnomočnostjo sodbe sodišča, kar je nedopustno in v nasprotju z načelom pravne varnosti delodajalcev.*

V zvezi s tem naj **opozorimo zgolj na dvoje**:

1.
Začasna odredba, sprejeta bodisi po uradni dolžnosti bodisi na predlog stranke, v ničemer ne prejudicira končne sodbe sodišča, tako da predlagana rešitev v nobenem primeru ne posega v neodvisnost sodstva, ampak zgolj učinkovito varuje delavskega predstavnika kot objektivno šibkejšo stranko delovnega razmerja pred škodljivimi posledicami morebitne neutemeljene odpovedi delodajalca, sprejete po načelu *»kadija toži, kadija sodi«*. Izključno to (in ne morda nekakšno apriorno in absolutno varstvo delavskih predstavnikov pred možnostjo krivdne odpovedi nasploh) pa je tudi edini smisel in cilj t. i. posebnega varstva delavskih predstavnikov.

Če torej ni zagotovljena predhodna neodvisna presoja obstoja domnevne kršitve in krivde delavskega predstavnika s strani sodišča ali drugega nevtralnega organa (in sicer preden podana odpoved s svojimi škodljivimi posledicami neposredno za delavskega predstavnika, posredno pa tudi za celoten sistem socialnega partnerstva in delavskega soupravljanja, stopi v veljavo), v nobenem primeru in po nobeni logiki ni mogoče govoriti o učinkovitem »preventivnem« varstvu delavskih predstavnikov, kakršnega sicer zahteva Konvencija MOD št. 135, ki izrecno govori o učinkovitem varstvu »pred« vsakim zanje škodljivem postopkom. Ko takšne ali drugačne posledice postopka že nastopijo, je seveda moč govoriti le še o naknadnem (sodnem) varstvu »po« končanem postopku, kar pa je nekaj povsem drugega. Takšno naknadno sodno varstvo »po« že realizirani odpovedi je namreč po ZDR-1 skladno z

ustavo v vsakem primeru zagotovljeno vsakemu delavcu in nima popolnoma nobene zveze s »posebnim« varstvom delavskih predstavnikov.

2.
Edini smisel in namen obstoja delovnega prava na splošno je pravno varstvo delavcev kot objektivno šibkejših strank delovnega razmerja in ne obratno, pri čemer naj bi delavski predstavniki, kot že rečeno, iz razumljivih razlogov uživali še dodatno oziroma »posebno« varstvo. Ni torej jasno, zakaj naj bi, kot izhaja iz kritiziranega stališča reprezentativnih delodajalskih organizacij, v obravnavanih primerih »krivdnega« odpuščanja delavskih predstavnikov pravo pred možnimi škodljivimi posledicami njihovih lastnih odločitev a priori varovalo prvenstveno delodajalce namesto obratno.

Kajti morebitna materialna škoda, ki bi jo v primeru, če bi delavskega predstavnika obdržal v delovnem razmerju do pravnomočne sodne odločbe o utemeljenosti podane odpovedi, utegnil utrpeti delodajalec, je praktično vedno in v celoti nadomestljiva že po splošnih načelih odškodninskega prava. Poleg tega ima delodajalec na razpolago tudi različne možne mehanizme za njeno učinkovito preprečitev (npr. prepoved opravljanja dela po četrtem odstavku 89. člena ZDR-1; prerazporeditev na drugo delovno mesto, itd.), tako da pravzaprav ni povsem jasno o kakšni »pravni /ne/varnosti delodajalcev« v bistvu govori omenjeno stališče. Nasprotno pa je nematerialna škoda, katero ob takojšnji realizaciji morebitne neutemeljene odpovedi neizogibno utrpita tako delavski predstavnik osebno, kakor tudi celoten sistem socialnega partnerstva in/ali delavskega soupravljanja v podjetju, v pretežni meri nepopravljiva in materialno nenadomestljiva (več o tem tudi v obrazložitvi predloga zakona!). Odgovor na vprašanje, kdo torej v obravnavanih primerih v resnici potrebuje »pravno varnost«, je seveda bolj ali manj jasen.

Sistemske rešitve, ki bi lahko zagotavljala učinkovito delovnopravno varstvo delavskih predstavnikov pred neutemeljenim odpuščanjem v duhu Konvencije MOD št. 135 po načelu »volk sit in koza cela«, to je, da

- bi po eni strani lahko delodajalci imeli popolnoma proste roke tudi za podajanje dokončnih krivdnih odpovedi delavskim predstavnikom (enako kot to sicer velja glede vseh ostalih delavcev),
- po drugi strani pa bi ti delavski predstavniki hkrati imeli polno garancijo, da ne bodo pod krinko domnevnega kršenja delovnih obveznosti po krivem odpuščeni zaradi svojih delavskopredstavniških aktivnosti,

enostavno ni. Ta dva cilja sta medsebojno preprosto nezdružljiva in smiselno uravnoteženega kompromisa med njima ni mogoče najti, tako da je morebitna takšna normativna rešitev teoretično in praktično nemogoča. Popolna odločevalska avtonomija delodajalcev v omenjenem smislu gre neizogibno v škodo pravne varnosti delavskih predstavnikov in obratno - zagotovitev potrebne delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov neizogibno zahteva določeno omejitev tovrstne avtonomije delodajalcev. Zato se je pač treba odločiti bodisi za eno bodisi za drugo, torej, ali bomo »celovito« posebno varstvo delavskih predstavnikov (samo takšno pa ima tudi nek smisel!) uveljavili ali ne. Vmesne poti ni, obeh interesov hkrati zakon pa ne more zavarovati na noben način. Gre torej le za vprašanje vrednot, katerim naj zakon sledi in jih varuje. Konvencija MOD št. 135 pa je glede tega jasna.

* * *

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

V upanju, da boste v zakonodajnem postopku Predlog zakona o dopolnitvah Zakona o delovnih in socialnih sodiščih - EPA: 1943-VIII podprli, vas lepo pozdravljamo.

S spoštovanjem,

Generalni sekretar ZSDS
dr. Mato Gostiša

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

Predsednik ZSDS
Vladimir Šega

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE