ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE
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 delo, družino, socialne zadeve in invalide**
**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.

* * *

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