dr. Elizabeta Zirnstein

Izobraževanje članov sveta delavcev v praksi

Problematika povračila potnih stroškov ter priznavanja delovnega časa

Problem, ki se v zadnjem času pojavlja v nekaterih slovenskih podjetjih, se nanaša na priznavanje delovnega časa in plačilo potnih stroškov za izobraževanje članov sveta delavcev. V nekaterih podjetjih menijo, da je delodajalec dolžan omogočiti zgolj plačano odsotnost z dela na dan izobraževanja, potni stroški za to izobraževanje ter morebitna dnevnica pa naj bi šli v breme delavca (člana sveta delavcev), oziroma naj bi to bil njegov »problem«.

Opredelitev in zakonska ureditev izobraževanja

Pri pravici do **plačane odsotnosti z dela** se prakse med podjetji zelo razlikujejo glede tega, kaj šteje v delovni čas na dan izobraževanja – zgolj »efektivno« število ur izobraževanja ali tudi tiste ure, ki jih delavec porabi za prihod na izobraževanje (in seveda odhod domov). Izobraževanje članov sveta delavcev lahko obravnavamo v okviru določb Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki na splošno urejajo to pravico kot eno izmed tistih, ki **izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi**, kakor tudi v okviru določb Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ki je glede na ZDR-1 *lex specialis*.

Zakon o delovnih razmerjih v **170. in 171. členu** določa pravico delavcev do izobraževanja in usposabljanja zaradi ohranitve zaposlitve oziroma širitve sposobnosti za opravljanje del po pogodbi o zaposlitvi oziroma zaradi povečanja zaposljivosti. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju pa izobraževanje ureja v svojem **63. členu**. Pri tem določa, da imajo člani sveta delavcev pravico do 40 plačanih ur na leto za izobraževanje, potrebno za učinkovito delo sveta delavcev (1. odstavek 63. člena ZSDU), ter da se z **dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem lahko določi daljša odsotnost zaradi izobraževanja**, bodisi z nadomestilom plače ali brez njega (2. odstavek 63. člena ZSDU).

V praksi je nesporno, da **članom sveta delavcev pripada pravica do izobraževanja**, tako da je članom sveta delavcev odobrena plačana odsotnost z dela zaradi izobraževanja. Zatika pa se pri »operacionalizaciji« te pravice v praksi. Pri tem največji problem predstavlja to,

- ali gre pri omenjenem izobraževanju za **službeno pot**, katere stroške mora kriti delodajalec, ter za to,
- kako se ure za izobraževanje vštevajo v delovni čas delavca – člana sveta delavcev.

Skrajno stališče, ki ga nekateri delodajalci zagovarjajo, je, da pot na izobraževanje po 63. členu ZSDU in nazaj ni službena pot, zato se ti stroški delavcu ne krijejo, prav tako pa se čas na tej poti ne šteje v kvoto delovnih ur (ne šteje v delovni čas), ampak se v delovni čas štejejo le efektivne ure izobraževanja (v smislu natančnega števila trajanja samega izobraževanja, kot je določeno po programu/urniku). Pri delodajalcih, ki **(pravilno!) v delovni čas štejejo tudi ure, ki jih delavcev prebije na poti na izobraževanje in nazaj**, pa se že začne zatikati pri

večdnevnih izobraževanjih, tako pri priznavanju delovnih ur, kakor tudi pri povračilu ostalih stroškov (npr. dnevnice).

V nadaljevanju predstavljam svoj pogled na omenjeno problematiko. Dilema v zvezi s priznavanjem ur, porabljenih za prihod članov sveta delavcev na izobraževanje in nazaj ter s to potjo povezanih stroškov je v pravnem jeziku dilema glede tega, **ali gre za službeno potovanje ali ne.** Hkrati je to dilema glede delovnega časa.

Stroški poti po 63. členu ZSDU (ali gre za službeno potovanje)?

V zvezi z dilemo, ali gre pri izobraževanju članov sveta delavcev za službeno potovanje ali ne, menim, da je treba izhajati iz tega, da slednji z udeležbo na tovrstnem izobraževanju **ne uresničujejo lastnega interesa, pač pa interes družbe**. Resda, da ne gre za redne naloge, ki jih člani sveta delavcev opravljajo po pogodbi o zaposlitvi, vsekakor pa gre za **naloge, ki jih izvajajo za delodajalca** v povezavi s pogodbo o zaposlitvi. Udeležba na izobraževanju je v pravnem smislu občasna naloga, ki jo člani sveta delavcev opravljajo izven sedeža delodajalca v povezavi s pogodbo o zaposlitvi in iz nje izhajajočo **pravico in obveznostjo zastopati delavce pri delodajalcu skladno z ZSDU**. Člani sveta delavcev se izobraževanj na področju delavskega soupravljanja udeležujejo z namenom »*učinkovitega dela« (*gre za zakonsko dikcijo iz 63. člena ZSDU*)*, to je zaradi zakonitega, pravilnega, učinkovitega ipd. uresničevanja pristojnosti in odgovornosti, ki jih imajo po ZSDU.

Delavsko soupravljanje je institut, po katerem imajo delavci prek sveta delavcev možnost vplivati na odločitve delodajalca. Člani sveta delavcev se izobražujejo zaradi zastopanja interesov delavcev v smislu prelivanja tega interesa v poslovno odločanje ob hkratnem upoštevanju interesa družbe, ki je trajno in glavno vodilo delovanja sveta delavcev. Če je izrecni zakonski namen delavskega soupravljanja v »doseganju uspešnega poslovanja družbe« (glej 4. člen ZSDU, zadnje štiri besede v stavku), potem učinkovito udejanjanje delavskega soupravljanja **ne more biti nekaj, kar ni v interesu družbe,** oziroma kar je v **»osebnem« interesu članov sveta delavcev**.

ZSDU, 4. člen: *»Delavci imajo pravico do individualnega in kolektivnega sodelovanja pri upravljanju, zlasti če gre za soodločanje oziroma vplivanje na vsebino in organizacijo dela ter na določitev in izvajanje aktivnosti, namenjenih izboljševanju delovnih razmer oziroma humanizaciji delovnega okolja in doseganju uspešnega poslovanja družbe.«*

Izhajajoč iz zgoraj zapisanega menim, da udeležba na nekem konkretnem izobraževanju v smislu 63. člena ZSDU **pomeni opravljanje del in nalog v povezavi s pogodbo o zaposlitvi**, saj izvolitev v svet delavcev ne pomeni le pravice, pač pa tudi obveznost zastopati delavce pri delodajalcu skladno z ZSDU. Ob tem ne gre pozabiti, da svet delavcev zastopa interese vseh delavcev v družbi (za razliko od sindikata). Pridobivanje znanj za izvrševanje te obveznosti pa ne more biti nekaj, kar spada **zgolj v osebno sfero in osebni interes člana sveta delavcev.**

Običajno delodajalec delavca na službeno potovanje napoti s potnim nalogom. Navedeno pomeni, da mu je odobrena uporaba službenega avtomobila. *Sam izostanek pisnega potnega naloga pa nima vpliva na naravo poti* (tako je stališče sodne prakse, glej VDSS sodba in sklep Pdp 929/2016). Če delodajalec delavcu ne izda potnega naloga, pa delavec vseeno odide na službeno potovanje, delavec zaradi tega **ne izgubi pravice do povrnitve stroškov**, ki jih je imel na službenem potovanju. Izdaja potnega naloga je obveznost delodajalca, zato

neizpolnitev te obveznosti na pravico delavca do povrnitve stroškov v zvezi s službenim potovanjem ne vpliva (VDS sodba in sklep Pdp 299/2007).

Vštevanje ur izobraževanja v delovni čas

Vprašanja **»merjenja« delovnega časa delavcu**, ki je na službenem potovanju zaradi izobraževanja (na katerega ga pošlje delodajalec), ne zakon ne kolektivne pogodbe ne naslavljajo natančno. Problem je predvsem v določitvi efektivnega delovnega časa **v primerih, ko izobraževanje traja več kot 8 ur ali celo več dni.**

ZDR-1 v 142. členu določa, da je delovni čas efektivni delovni čas in čas odmora ter čas upravičenih odsotnosti z dela. Efektivni delovni čas je vsak čas, v katerem delavec dela, kar pomeni, da je **na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi**. Pri presoji, kaj se šteje v delovni čas, je bistveno, ali delavci lahko upravljajo s svojim časom brez večjih omejitev in ali se lahko posvečajo lastnim interesom. Tako je tudi npr. Sodišče EU v zvezi z opredelitvijo pojma »delovni čas« v smislu prvega odstavka 2. člena Direktive 2003/88 v več zadevah odločilo, da je treba ta pojem razumeti kot **nasprotje časa počitka**.

V zvezi s tem menim, da izobraževanje članov sveta delavcev **ni posvečanje lastnim interesom** in da bi se čas, porabljen za to izobraževanje, moral šteti v delovni čas. V primerih, ko izobraževanje, skupaj z časom prebitim na poti, traja največ en dan, menim, da bi se ure nad polnim delovnim časom morale priznati in npr. koristiti do konca meseca, ali pa obračunati kot nadure, če se ob koncu referenčnega obdobja izkaže, da je delavec presegel poln delovni čas. Štetje delovnega časa v primerih izobraževanj, ki trajajo več kot en dan, pa bi bilo treba **podrobneje specificirati v nekem internem aktu podjetja** in dogovorno med delodajalcem in svetom delavcev, lahko pa je to tudi predmet participacijskega sporazuma.

Sklep

V zakonodaji in sodni praksi je nesporno, da delavcu na službenem potovanju »normalno« teče delovni čas, in sicer od začetka do konca službenega potovanja, saj v tem času delavec opravlja svoja dela in naloge po pogodbi o zaposlitvi. Izhajajoč iz zgoraj navedenega zaključujem, da gre pri udeležbi članov sveta delavcev na izobraževanjih po 63. členu ZSDU za občasno nalogo, ki jo člani sveta delavcev opravljajo **za delodajalca** v povezavi s pogodbo o zaposlitvi, vsled česar jim **pripada povračilo vseh stroškov** (potni stroški; morebitne dnevnice), kakor tudi vštevanje tako porabljenih ur **v delovne ure**. Natančnejša pravila glede štetja delovnega časa delavcu, ki je kot član sveta delavcev na službenem potovanju zaradi izobraževanja, pa je priporočljivo natančneje dogovorno urediti.

Uvodoma omenjene prakse nekaterih delodajalcev, da pri izobraževanjih po 63. členu ZSDU ne gre za službeno pot in da se posledično čas trajanja poti od sedeža delodajalca (oziroma od doma delavca) do kraja izobraževanja in nazaj ne bi štel kot delovni čas, **pomenijo oviranje delovanja sveta delavcev** oziroma onemogočanje pravic, ki jih imajo člani sveta delavcev po ZSDU in ZDR-1.