Zagotavljanje pravne varnosti zaposlenih v podjetju

Temeljni tečaj za člane svetov delavcev

Nina Bakovnik, odvetnica
Odvetniška pisarna Jadek&Pensa

Zagotavljanje pravne varnosti zaposlenih v podjetju

- Pravna varnost zaposlenih, dvojnost delavskih predstavništev, odbor za pravno varnost zaposlenih (po ZSDU)
- Vloga sindikata pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZDR-1)
- Vloga sveta delavcev pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih po ZDR-1 in ZSDU: skrb za pravno varnost, obveščanje, skupno posvetovanje, soodločanje, zadržanje odločitve delodajalca
- Izbrane teme – VZD, delovni čas, reorganizacije, sprememba delodajalca
- Spori z delodajalcem, reševanje pravnih sporov med svetom delavcev in delodajalcem
- Odbor SD za pravno varnost
- Razprava, test

Kaj pomeni pravna varnost?

- 2. člen Ustave RS:

Slovenija je pravna in socialna država.

- Pravna država → Načelo pravne države zahteva, da se pravna razmerja med državo in državljani urejajo z zakoni. Z njimi se določa okvir in podlaga delovanja izvršilne oblasti, to delovanje pa postaja za državljane **znano**, **pregledno** in tudi **predvidljivo**, kar povečuje njihovo pravno varnost.

- Omejitev in kontrola državne oblasti → izvršuje se izključno na podlagi predpisanih pravnih pravil in ne arbitrarno ali pristransko.

Kaj pomeni pravna varnost?

- Ilustrirana Ustava RS (v stripu)



Kaj pomeni pravna varnost?

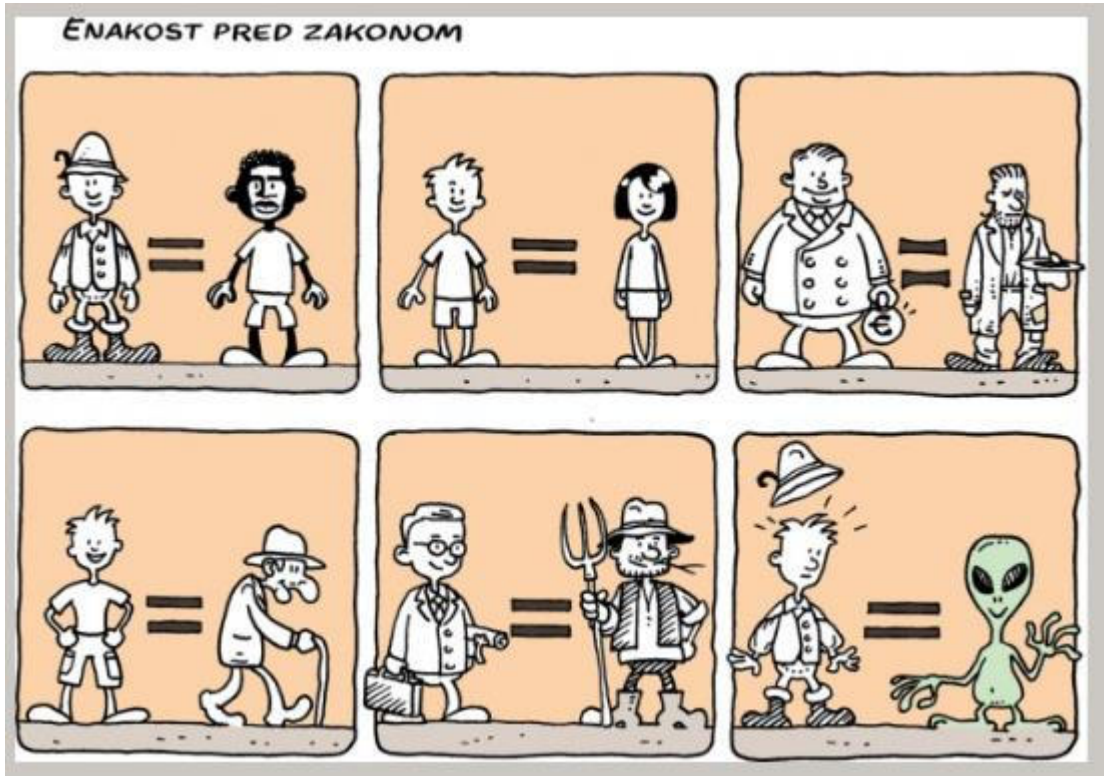
- Pravna varnost = **predvidljivost** in **zanesljivost** prava, načelo **zaupanja v pravo**

→Posameznik lahko sam predvideva kdaj in pod kakšnimi pogoji mu pripadajo pravice oziroma nastanejo obveznosti, ter kako se bodo organi države glede tega odločili in ravnali; z drugimi besedami, kakšne bodo pravne posledice njegovega ravnanja.

→Pravni predpisi vse pravne subjekte (posameznike, družbe) obravnavajo enako, po načelu enakosti pred zakonom – **spoštovanje človekovih pravic in svoboščin**, **pravičnost.**

Kaj pomeni pravna varnost?

- Ilustrirana Ustava RS (v stripu)



Kaj pomeni pravna varnost?

„Načelo pravne varnosti torej terja, da so zakoni in drugi splošni akti javni in po vsebini takšni, da lahko iz njih vsaj relativno določno predvidimo, *kaj nam pravo nalaga in dopušča in kaj ne,* poleg tega pa morajo ti pravni akti *zagotavljati tudi ustrezna pravna sredstva* in *subjekte* (npr. državne organe), ki omogočajo, da se ti akti tudi resnično (tj. zanesljivo) udejanjajo v družbenih razmerjih. Iz tega izhaja seveda zaupanje v pravo, saj ob navedenih predpostavkah vsebino zakonov (pretežno pa tudi vsebino ustaljene pravne prakse, ki te zakone udejanja) poznamo vnaprej in se lahko nanjo tudi praktično opremo oziroma zanesemo.“

- prof. dr. Miro Cerar, Zaupanje v pravo, 2006

Kaj pomeni pravna varnost?

„Seveda sta v praksi načeli oziroma vrednoti pravne varnosti in zaupanja v pravo uresničeni le v določeni (omejeni) meri. Toda o obstoju pravne države, kot njunem skupnem vrednostnem okviru, lahko govorimo le, če se obe načeli uresničujeta v pretežnem obsegu, pri čemer se tega obsega ne sme meriti zgolj kvantitativno, pač pa tudi kvalitativno (preprosto povedano: več manjših nepredvidljivosti ima lahko manjšo težo od ene ali dveh večjih nepredvidljivosti).“

- prof. dr. Miro Cerar, Zaupanje v pravo, 2006

Kaj pomeni pravna varnost?

- **So zaposleni zaščiteni pred samovoljnimi in nepredvidljivimi postopki in (neenako) obravnavo delodajalca?**
- **So posledice našega ravnanja po določilih kolektivne pogodbe in internih aktov predvidljive?**
- **Ali je uveljavljeno reševanje sporov, ki omogoča hitre rešitve?**
- **Ali je jasno, kakšno vlogo imajo sindikati in sveti delavcev na področju delovnih razmerij?**

• VPRAŠAJMO SE!

Vloga svetov delavcev pri zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih

→ skrb za pravno varnost zaposlenih v odnosu z delodajalcem, skrb za zakonitost, pravičnost in predvidljivost tudi na področju delovnih razmerij

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)

ZSDU 87. člen:

Svet delavcev:

- skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcem in delodajalcem;
- predlaga ukrepe, ki so v korist delavcev;
- sprejema predloge in pobude delavcev in jih v primeru, da so upravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem;
- pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo.

Vloga sindikata pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih

** Sklepanje kolektivnih pogodb po Zakonu o kolektivnih pogodbah*

KP lahko vsebuje določbe, s katerimi se urejajo zlasti pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo, ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti iz DR.

- Vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja (kot so plača, delovni pogoji, letni dopust itd., vse, kar ni vezano zgolj na organizacijo dela), predstavljajo materijo kolektivne pogodbe, zato ob prisotnosti sindikata v podjetju ne smejo biti določene enostransko, ampak **samo s podjetniško kolektivno pogodbo.**

Dvojnost delavskih predstavništev

SINDIKAT

- prostovoljna organizacija članov (zaposlenih)
- lahko deluje več reprezentativnih sindikatov v enem podjetju
- samostojna pravna oseba
- lastna finančna sredstva + delodajalec zagotavlja sredstva
- pravica do stavke!

delovna razmerja

Dvostranska pogodbena »tržna« razmerja med delodajalci in delojemalci (ta razmerja so po svoji naravi antagonistična/konfliktna, ker so cilji prvih in drugih objektivno nasprotni – morebitni konflikti pa se rešujejo s sindikalnim bojem ali s socialnim dialogom)

→ **PRAVICE IZ DELA**

SVET DELAVCEV

- voljeno delavsko predstavništvo vseh zaposlenih
- v posameznem podjetju se lahko izvoli samo en svet delavcev
- ni samostojna pravna oseba, le ena od struktur znotraj podjetja
- delodajalec zagotavlja vsa finančna sredstva

soupravljalska razmerja

Večstranska notranje-organizacijska razmerja med (so)udeleženci poslovnega procesa oz. notranjimi deležniki organizacije (ta razmerja so po svoji naravi asociativna, ker je cilj vseh udeležencev skupen = poslovna uspešnost – morebitni problemi pa se rešujejo na kooperativen način)

→ **POSLOVANJE PODJETJA**

Dvojnost delavskih predstavništev

ZSDU 7. člen:

(1) S pravico do sodelovanja delavcev pri upravljanju se ne posega v pravice in obveznosti sindikatov in združenj delodajalcev, da ščitijo interese svojih članov.

(2) Svet delavcev se mora vzdržati kakršnihkoli oblik sindikalnega boja.

ZSDU 5. člen:

(5) Z dogovorom iz tega člena (*NB: s participacijskim dogovorom*) se ne določajo pravice iz delovnega razmerja, plače in tisti pogoji dela, ki se skladno s predpisi urejajo s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami.

SINDIKAT

vs.

SVET DELAVCEV?

Sistem pravne varnosti zaposlenih v podjetju

- **Ključno je sodelovanje sindikata in sveta delavcev**

→Omogočanje sinergijskih učinkov in izrabe vseh njunih razpoložljivih strokovnih in akcijskih potencialov ter komplementarnih zakonskih pristojnosti za zagotavljanje učinkovitega pravnega varstva zaposlenih v družbi

→Usklajeno ukrepanje in zagotavljanje odzivnosti na potrebe zaposlenih

- **Vloga odbora sveta delavcev za pravno varnost zaposlenih!**

PRIMERJAVA PRISTOJNOSTI DELAVSKIH PREDSTAVNIŠTEV PO ZDR-1

Vloga sindikata pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZDR-1)

10/ZDR-1

interni akti

- Pred sprejetjem splošnih internih aktov, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali odgovornosti, s katerimi morajo biti delavci seznanjeni za izpolnjevanje pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec predloge aktov predložiti sindikatu, ki deluje pri delodajalcu, da pridobi njegovo mnenje. Sindikat mora svoje mnenje posredovati v osmih dneh. Če sindikat poda mnenje v roku iz prejšnjega odstavka, ga mora delodajalec pred sprejetjem splošnih aktov preučiti in predstaviti svoje stališče. Vendar delodajalec ni vezan na mnenje in se lahko odloči drugače.

Vloga SD pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZDR-1)

10/ZDR-1

interni akti

Dopusten poseg v področje, ki je sicer v domeni sindikata!

- Sprejem splošnega internega akta, ki ureja pravice, ki bi bile sicer predmet kolektivnih pogajanj, vendar pri delodajalcu ni ustanovljenega in delujočega sindikata → če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata, lahko delodajalec s splošnim aktom uredi pravice, ki bi se lahko uredile s kolektivno pogodbo (npr. delovni pogoji, plače ipd.) po ZDR-1, če so za delavca ugodnejše od tistih, ki jih določa zakon ali kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca. Delodajalec mora posredovani osnutek splošnega akta pred njegovim sprejetjem predložiti v mnenje svetu delavcev.

Vloga SD pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZDR-1)

10/ZDR-1

interni akti

- Svet delavcev oziroma svet delavcev mora podati mnenje v osmih dneh, delodajalec pa mora pred sprejetjem splošnega predpisa mnenje preučiti in se do njega opredeliti.
- Če je interni akt organizacijske narave in ne določa pravic in obveznosti iz delovnega razmerja - SD nima pravice do predhodnega mnenja po ZDR-1 (glede na tematiko pa ima lahko pristojnost sodelovanja v postopku odločanja po ZSDU).

Dopusten poseg v področje, ki je sicer v domeni sindikata!

Vloga sindikata pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZDR-1)

59/ZDR-1

napoteni delavci

- Če sindikat pri uporabniku zahteva, ga mora delodajalec enkrat letno obveščati o razlogih za uporabo dela napotenih delavcev in njihovem številu.

Vloga SD pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZDR-1)

59/ZDR-1

napoteni delavci

- obveščanje o razlogih za uporabo napotenih delavcev in o njihovem številu, če to zahteva → Če sindikat ali svet delavcev to zahteva, ga mora družba enkrat letno obvestiti o razlogih za uporabo napotenih delavcev in njihovem številu.

Vloga sindikata pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZDR-1)

75-76/ZDR-1

sprememba delodajalca

- V primeru spremembe delodajalca/prenosa dejavnosti ali dela dejavnosti je treba sindikat pred prenosom obvestiti o predvidenih spremembah. Sindikat mora biti obveščen o prenosu (o datumu prenosa, razlogih za prenos, pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah za delavce ter predvidenih ukrepih za delavce) najmanj 30 dni pred prenosom, najmanj 15 dni pred prenosom pa mora biti povabljen na posvetovalni sestanek. Mnenje sindikata za delodajalca ni zavezujoče. V primeru kršitve se lahko delodajalec kaznuje z denarno kaznijo.

Kaj pa svet delavcev? → glej pristojnosti po ZSDU!

Vloga sindikata pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZDR-1)

85/ZDR-1

individualne odpovedi

- Pred redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga in pred izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec delavca pisno seznaniti z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in mu omogočiti zagovor v razumnem roku, ki ne sme biti krajši od treh delovnih dni. Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje tudi predstavnik sindikata ali druga s strani delavca pooblaščena oseba.

Vloga sindikata pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZDR-1)

86/ZDR-1

individualne odpovedi

- Sindikat mora biti na zahtevo delavca obveščen pred vsakim postopkom odpovedi člana sindikata; sindikat pravico podati mnenje o odpovedi, vendar delodajalec mnenja ni dolžan upoštevati. V primeru kršitve te obveznosti se lahko delodajalec kaznuje z denarno kaznijo. Sindikat lahko poda svoje mnenje v šestih dneh. Če v tem roku ne poda mnenja, se šteje, da odpustu ne nasprotuje. Sindikat lahko poda negativno mnenje, če meni, da ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden v skladu z ZDR-1. Ne glede na negativno mnenje sindikata lahko družba odpove pogodbo o zaposlitvi z delavcem.

Vloga SD pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZDR-1)

86/ZDR-1

individualne

odpovedi

- <u>sodelovanje pri postopkih individualnih odpovedi, če delavec ni član sindikata</u> (*glej zgoraj – v takem primeru ima SD enake pristojnosti kot sindikat*)

↓

Če delavec ni član sindikata, mora delodajalec na zahtevo delavca **<u>obvestiti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika, in ta prevzame navedene obveznosti in pristojnosti!</u>**

Vloga sindikata pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZDR-1)

6/ZDR-1

- Delavca ni dopustno diskriminirati na podlagi njegovega članstva v sindikatu.

90/ZDR-1

- Članstvo v sindikatu, sodelovanje v sindikalnih dejavnostih zunaj delovnega časa in sodelovanje v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem, udeležba delavca v zakoniti stavki, kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije predstavljajo neupravičene razloge za odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Pokrivata tudi delavske predstavnike v svetu delavcev!

Vloga sindikata pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZDR-1)

99/ZDR-1

kolektivni odpusti

Tudi pogajanja o kriterijih za določitev presežnih delavcev!

Kaj pa svet delavcev? → glej pristojnosti po ZSDU!

- V primeru kolektivnega odpuščanja mora delodajalec obvestiti reprezentativni sindikat in se z njim posvetovati. V primeru kršitve delodajalec tvega, da so morebitne odpovedi v skladu s programom kolektivnega odpuščanja nezakonite in jih je mogoče izpodbijati na sodišču. Postopek odpuščanja od delodajalca zahteva, da pripravi program odpuščanja po opravljenem posvetovanju s sindikatom. Delodajalec ni dolžan pridobiti soglasja sindikata.

Vloga sindikata pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZDR-1)

148/ZDR-1

razporeditev delovnega časa

Je to vse? → glej tudi pristojnosti sveta delavcev po ZSDU!

- Pred začetkom koledarskega ali poslovnega leta mora delodajalec določiti letno razporeditev delovnega časa in o tem obvestiti delavce na običajen način, ter o tem obvestiti tudi sindikat pri delodajalcu. Če sindikat (*oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik!)* pri delodajalcu to zahteva, ga mora delodajalec enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa, upoštevaje letni razpored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasni prerazporeditvi delovnega časa.

Vloga SD pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZDR-1)

148/ZDR-1

razporeditev delovnega časa

- Če sindikat ali svet delavcev oziroma delavski zaupnik pri delodajalcu to zahteva, ga mora delodajalec enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa, upoštevaje letni razpored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasni prerazporeditvi delovnega časa.

Je to vse? → glej tudi pristojnosti sveta delavcev po ZSDU!

Vloga sindikata pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZDR-1)

153/ZDR-1

nočno delo

- Pred uvedbo nočnega dela, če se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci pa najmanj enkrat letno, posvetovati s sindikati pri delodajalcu o določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter o socialnih ukrepih. V nasprotnem primeru se lahko kaznuje z denarno kaznijo.

Kaj pa svet delavcev? → glej pristojnosti po ZSDU (vidik VZD)

Vloga sindikata in sveta delavcev pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZDR-1)

174/ZDR-1

disciplinski postopki

- V disciplinskem postopku lahko po pooblastilu delavca sodeluje sindikat, *če delavec ni član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik*.

Posebno varstvo delavskih predstavnikov (po ZDR-1)

112-113/ZDR-1

posebno varstvo

pred odpovedjo

Smiselno enako velja za člane sveta delavcev in delavske predstavnike v nadzornih svetih!

- Predstavniki delavcev uživajo posebno varstvo pred odpovedjo. Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi imenovanemu ali izvoljenemu sindikalnemu zaupniku brez soglasja sindikata, če ta ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi (torej ne po svoji krivdi), razen če iz poslovnega razloga zavrne ponujeno ustrezno zaposlitev pri delodajalcu ali v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi postopka likvidacije delodajalca.

Posebno varstvo delavskih predstavnikov (po ZDR-1)

112-113/ZDR-1

posebno varstvo

pred odpovedjo

Smiselno enako velja za člane sveta delavcev in delavske predstavnike v nadzornih svetih!

- Zaščita pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi za sindikalne zaupnike velja ves čas trajanja njihovega mandata in še eno leto po njegovem izteku. Če sindikat poda negativno mnenje glede redne odpovedi zaradi nesposobnosti ali krivdnega razloga, ali negativno mnenje glede izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in če sindikalni zaupnik zahteva od delodajalca, da zadrži učinek prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, odpoved pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje 30 dni od dneva vročitve odpovedi ali do izteka roka za posredovanje, arbitražo in/ali sodno varstvo.

Posebno varstvo delavskih predstavnikov (po ZDR-1)

112-113/ZDR-1

posebno varstvo pred odpovedjo

- Če predstavnik delavcev v sodnem postopku uveljavlja nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi v primerih iz prvega odstavka tega člena, se zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi podaljša do odločitve sodišča v sporu na prvi stopnji oziroma najdlje za šest mesecev.

Smiselno enako velja za člane sveta delavcev in delavske predstavnike v nadzornih svetih!

Posebno varstvo delavskih predstavnikov (po ZDR-1)

112-113/ZDR-1

posebno varstvo

pred odpovedjo

Smiselno enako velja za člane sveta delavcev in delavske predstavnike v nadzornih svetih!

- V času zadržanja učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do izvršljive arbitražne odločbe in/ali do odločitve sodišča na prvi stopnji lahko delodajalec sindikalnemu zaupniku prepove opravljanje dela, ki ni povezano z opravljanjem funkcije sindikalnega zaupnika, vendar mu mora v tem času zagotoviti nadomestilo plače v višini polovice 80% splošne osnove za nadomestilo plače.

Posebno varstvo delavskih predstavnikov (po ZDR-1)

112-113/ZDR-1

posebno varstvo

pred odpovedjo

- nedopustna odpoved delovnega razmerja predstavniku sveta delavcev brez predhodnega soglasja sveta delavcev, če delavec ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če iz poslovnega razloga zavrne ponujeno ustrezno zaposlitev pri delodajalcu ali v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi postopka likvidacije delodajalca.
- tudi možnost zadržanja učinkovanja prenehanja delovnega razmerja zaradi odpovedi

Posebno varstvo delavskih predstavnikov (po ZDR-1)

206-207/ZDR-1

dodatno varstvo

pred odpovedjo

- Sindikalnim zaupnikom je zagotovljeno tudi dodatno varstvo. Zaradi sindikalnih dejavnosti se jim ne sme znižati plača, zoper njih ne sme biti uveden disciplinski ali odškodninski postopek, prav tako ne smejo biti manj ugodno obravnavani ali postavljeni na podrejeni položaj. V primeru spremembe delodajalca (prenosa podjetja) sindikalni zaupnik ohrani svoj status, če delodajalec prevzemnik izpolnjuje pogoje za njegovo imenovanje v skladu s kolektivno pogodbo. Sindikalni zaupnik, ki mu zaradi prenosa preneha mandat, je še eno leto po prenehanju mandata zavarovan pred odpovejo, kot je opisano zgoraj.

Posebno varstvo delavskih predstavnikov (po ZSDU)

67/ZSDU

dodatno varstvo

- 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.

Vloga SD pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZSDU)

- **glej tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)!**

Konkretne pristojnosti SD po ZSDU, ki so še posebej relevantne za zagotavljanje pravne varnosti zaposlenih:

SKUPNO POSVETOVANJE: **kadrovska vprašanja** → potrebe po novih delavcih (število in profili), sistemizacija delovnih mest, razporejanje večjega števila delavcev izven družbe, razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj, sprejemanje aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja, zmanjšanje števila delavcev, sprejem splošnih pravil o disciplinski odgovornosti

+ **vprašanja varnosti in zdravja delavcev pri delu**!

Vloga SD pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZSDU)

- Skupno posvetovanje = dolžnost delodajalca, da seznani svet delavcev o predvidenih odločitvah glede (statusnih in) kadrovskih vprašanj ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu, se z njim posvetuje in si **prizadeva za uskladitev stališč**
- Potrebne informacije delodajalec dolžan posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitev

Vloga SD pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZSDU)

PAZI - te vsebine so lahko opredeljene v:

- samostojnih splošnih internih aktih,
- enem ali več aktih ali
- so del podjetniške kolektivne pogodbe.

<u>SOODLOČANJE / SOGLASJE SD</u>:

- osnove za odločanje o izrabi letnega dopusta in odločanje o drugih odsotnostih z dela *(letni koledar!)*
- merila za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev
- kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družb
- kriteriji za napredovanje delavcev

Vloga SD pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZSDU)

SOODLOČANJE / SOGLASJE SD:

+ če se zaradi naslednjih odločitev (ki sicer sodijo pod naslov obveščanja ali skupnega posvetovanja) poveča ali zmanjša število delavcev, če gre za večje število delavcev v smislu ZDR-1 (*kolektivni odpusti*!):

- sprememba dejavnosti
- zmanjšanje gospodarske dejavnosti
- spremembe v organizaciji proizvodnje
- spremembe v tehnologiji
- letni obračun in letno poročilo
- statusne spremembe
- prodaja družbe ali njenega bistvenega dela

Vloga SD pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZSDU)

SOODLOČANJE / SOGLASJE SD:

- Svet delavcev mora predloge takih odločitev obravnavati in se do njih opredeliti v 8 dneh od predložitve v soglasje.
- Če se svet delavcev ne opredeli do predlogov, se šteje, da z njimi soglaša.
- Soglasje, sprejeto na svetu delavcev in v pisni obliki podano delodajalcu k njegovemu predlogu, šteje kot dogovor med svetom delavcev in delodajalcem.

Vloga SD pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZSDU)

PAZI: **Kaj se zgodi, če jo vseeno sprejme?**

↓

- Interni akt – kolektivni delovni spor ali uveljavljanje v individualnem delovnem sporu?
- Odklonitev soglasja pa ne vpliva na veljavnost ali zakonitost poslov, ki jih je delodajalec sklenil s tretjimi osebami; ti kljub ostanejo veljavni, zavezujoči in izvršljivi.
- Prekršek in globa do 20.000 EUR, če sprejme odločitev kljub temu, da je svet delavcev v osmih dneh zavrnil soglasje.
- Kaznivo dejanje po 200. členu Kazenskega zakonika

SOODLOČANJE / SOGLASJE SD:

- Delodajalec ne sme sprejeti odločitve, če SD v 8 dneh zavrne soglasje, lahko pa:
  - ✓ umakne predlog, spremeni predlog tako, da upošteva pripombe SD in ponovno sproži postopek za pridobitev soglasja, začne pogajanja za kompromisno rešitev.
- V primeru kolektivnih odpustov, lahko SD zavrne soglasje le
  - če predlog odločitve o zmanjšanju števila delavcev ne vsebuje programa presežnih delavcev, kot ga predvideva ZDR-1, ali
  - če so razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev neutemeljeni.

Vloga SD pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZSDU)

- PAZI: veto se lahko poda iz razlogov konkretnih, naštetih kršitev obveščanja in skupnega posvetovanja, ne pa kar ob vsaki kršitvi

ZADRŽANJE ODLOČITVE DELODAJLCA („VETO“):

- V primeru, ko delodajalec ne upošteva zakonskih predpisov o **obveščanju** in **skupnem posvetovanju**, lahko SD s sklepom zadrži posamezno odločitev delodajalca.
- Sproži se postopek za razreševanje medsebojnega spora z arbitražo.
- Delodajalec ne sme izvršiti odločitve vse do dokončne odločitve.

Vloga SD pri urejanju delovnih razmerij in zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih (po ZSDU)

ZGD-1: Zastopnik lahko opravlja vsa pravna dejanja, ki spadajo v pravno sposobnost družbe. Statutarna ali druga omejitev nima pravnega učinka proti tretjim osebam.

ZADRŽANJE ODLOČITVE DELODAJLCA („VETO“):

SD ima v primeru kršitve pravice do obveščanja/posvetovanja pravico zadržati odločitev delodajalca do končne odločitve v posebnem postopku reševanja sporov pred pristojnim arbitražnim organom. Začne se postopek za reševanje medsebojnega spora z arbitražo, kot ga podrobneje določa ZSDU.

Uveljavljanje pravice veta pa ne vpliva na veljavnost ali zakonitost poslov, ki jih je delodajalec sklenil s tretjimi osebami; ti kljub temu ostanejo veljavni, zavezujoči in izvršljivi.

IZBRANE TEME

* Varnost in zdravje pri delu
* Ureditev delovnega časa
* Reorganizacija in zmanjševanje števila zaposlenih
* Sprememba delodajalca, prenos podjetja

Varnost in zdravje pri delu

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)

- Delodajalci in delavci oziroma njihovi predstavniki se morajo o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščati, skupno posvetovati ter soodločati v skladu z ZVZD-1 in predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Vprašanja varnosti in zdravja delavcev pri delu

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)

Delodajalec mora predstavnikom delavcev in sindikatom, ki so organizirani pri njem, posredovati na običajen način izjavo o varnosti z oceno tveganja in dokumentacijo o nezgodah pri delu, ki jo delodajalec hrani v skladu s predpisi.

Delodajalec se mora z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati o:

- oceni tveganja,
- vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na VZD pri delu,
- izbiri strokovnega delavca za VZD,
- izbiri izvajalca medicine dela,
- izbiri delavcev za prvo pomoč,
- izbiri pooblaščenih oseb za varstvo pred požarom in evakuacijo,
- obveščanju delavcev in organizaciji usposabljanja.

Vprašanja varnosti in zdravja delavcev pri delu

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)

- Svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu lahko od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih ukrepov ter pripravi predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu.
- Delavci ali njihovi predstavniki za varnost in zdravje pri delu lahko zahtevajo nadzor pristojne inšpekcije, kadar menijo, da delodajalec ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov.

Vprašanja varnosti in zdravja delavcev pri delu

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)

- Predstavnik sveta delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu ima pravico prisostvovati inšpekcijskemu nadzoru, kadar ta opravlja nadzor nad zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu ter izraziti svoja opažanja.
- Delodajalec mora seznaniti svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter sindikate pri delodajalcu z ugotovitvami, predlogi ali ukrepi nadzornih organov.

Vprašanja varnosti in zdravja delavcev pri delu

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)

- Delodajalec mora za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja.

Ureditev delovnega časa

Pristojnosti SD?

- Materija kolektivne pogodbe
- ZSDU problematike organiziranja delovnega časa izrecno ne omenja kot enega izmed vprašanj, ki so v pristojnosti sveta delavcev
- Člen 148 ZDR-1:
    - Če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri delodajalcu tako zahteva, ga mora delodajalec enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa, upoštevaje letni razpored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasni prerazporeditvi delovnega časa.

Ureditev delovnega časa

Pristojnosti SD?

- Sprememba v organizaciji proizvodnje po členu 89 ZSDU (predhodno obveščanje, pred sprejemom dokončne odločitve)?
- Vprašanje varnosti in zdravja pri delu po členu 91 ZSDU (skupno posvetovanje)?
- Letni koledar – soglasje SD po členu 95 ZSDU (osnove za odločanje o izrabi letnega dopusta in drugih odsotnostih iz dela)?

Ureditev delovnega časa

- PRIMER!

RAZPOREJANJE DELOVNEGA ČASA

- Dežurstvo, stalna pripravljenost
  - V skladu s sodno prakso Sodišča EU (na katero se sklicujejo tudi slovenska sodišča) je treba **dežurstvo v smislu odmorov in počitkov** (pazi, ne pa tudi plačila) **šteti za delovni čas, če obveznosti dežurstva bistveno vplivajo na možnost delavca, da prosto razpolaga s svojim časom in da čas, ko je dežuren, nameni svojim interesom** – bistven je vidik počitkov (delavec ima namreč pravico do počitka v trajanju najmanj 12 ur neprekinjeno v obdobju 24 ur) in s tem povezanih tveganj za varnost in zdravje pri delu.

Ureditev delovnega časa

RAZPOREJANJE DELOVNEGA ČASA

- PRIMER!

  - Dežurstvo, stalna pripravljenost

Pri presoji intenzivnosti posega v prosti čas se upošteva zlasti:

- Rok, ki ga ima delavec na voljo za vrnitev k opravljanju svojih nalog;
- Pogostost intervencij (dejansko!);
- Trajanje intervencij;
- Vezanost, da mora biti delavec prisoten na določenem kraju;
- Druge zaveze, na podlagi katerih bi bila delavčeva možnost, da se posveča svojim zasebnim interesom, objektivno in bistveno zmanjšana.

Ureditev delovnega časa

RAZPOREJANJE DELOVNEGA ČASA

- PRIMER!

- Dežurstvo, stalna pripravljenost – primer težav v praksi

- Ure, ko delavec dejansko opravlja intervencijo na lokaciji (tj. delo v času stalne pripravljenosti) štejejo v delovni čas in se (praviloma, če je delovni čas enakomerno razporejen) plačajo kot nadure. A treba je upoštevati tudi omejitve glede delovnega časa in počitkov. Če bi delavec v enakomerno razporejenem delovnem času v enem dnevu zaradi intervencije opravil več kot 4 nadure, to ne bi bilo skladno z omejitvijo, da lahko delovni čas traja največ 10 ur na dan in da mora biti počitek nepretrgoma najmanj 12 ur med vsakim delovnim dnem. V primeru, da delavec doseže maksimalno dovoljen dnevni (ali tedenski) delovni čas, delavec ne bi smel priti na delo naslednji dan po razporedu, njegova stalna pripravljenost pa bi se morala zaključiti.

Reorganizacije in zmanjševanje števila zaposlenih

REORGANIZACIJA - pristojnost SD?

- predhodno **skupno posvetovanje** delodajalca s svetom delavcev glede statusnih vprašanj, določenih v 93. členu, kadrovskih vprašanj, določenih v 94. členu ZSDU
    - statusne spremembe,
    - prodaja družbe ali njenega bistvenega dela,
    - zaprtje družbe ali njenega bistvenega dela,
    - statusno preoblikovanje družbe, opredeljeno z zakonom, ki ureja gospodarske družbe,
    - sprememba sistema upravljanja družb,
    - sistemizacija delovnih mest,
    - razporejanje večjega števila delavcev izven družbe,
    - razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj,
    - zmanjšanje števila delavcev.
    - če ne pade pod zgornje, se morda lahko šteje vsaj kot sprememba v organizaciji proizvodnje po členu 89 ZSDU (**predhodno obveščanje**, pred sprejemom dokončne odločitve)

Reorganizacije in zmanjševanje števila zaposlenih

REORGANIZACIJA - pristojnost SD?

- PAZI: če bo reorganizacija neposredno povzročila zmanjšanje števila delavcev (ne glede na obseg), se jo v vsakem primeru obravnava kot kadrovsko vprašanje po 94. členu ZSDU, za katero je potrebno **skupno posvetovanje**, ne samo predhodno obveščanje sveta delavcev.
  - *Outsourcing?*

- Če pa je posledica reorganizacije (PAZI: le v primeru da gre za odločitve o spremembi dejavnosti, zmanjšanju gospodarske dejavnosti, spremembi v organizaciji proizvodnje, spremembi tehnologije, ali za statusne spremembe ali prodajo družbe oz. njenega bistvenega dela)

  povečanje ali zmanjšanje večjega števila delavcev po ZDR-1 (kolektivna odpuščanja, presežni delavci), bi moral delodajalec pred njenim sprejetjem skladno z določbo 96. člena ZSDU celo pridobiti predhodno **soglasje sveta delavcev**.

Reorganizacije in zmanjševanje števila zaposlenih

Program presežnih delavcev

- V primeru kolektivnega odpuščanja mora delodajalec obvestiti sindikat in svet delavcev (zmanjšanje števila zaposlenih!) ter se z njima **posvetovati**.

- Obvestilo svetu delavcev in vabilo na skupno posvetovanje se pošlje svetu delavcev najpozneje 30 dni pred sprejetjem programa razreševanja presežnih delavcev, skupno posvetovanje pa se izvede najpozneje 15 dni pred sprejetjem programa razreševanja presežnih delavcev.

Reorganizacije in zmanjševanje števila zaposlenih

Program presežnih delavcev

- Pred sprejetjem programa presežnih delavcev mora delodajalec pridobiti **soglasje sveta delavcev**, če gre za odločitve o spremembi dejavnosti, zmanjšanju gospodarske dejavnosti, spremembi v organizaciji proizvodnje, spremembi tehnologije, ali za statusne spremembe ali prodajo družbe oz. njenega bistvenega dela

- SD mora sprejeti odločitev v 8 dneh od dneva, ko delodajalec predloži program svetu delavcev za pridobitev soglasja.

Reorganizacije in zmanjševanje števila zaposlenih

Program presežnih delavcev

- A, svet delavcev lahko zavrne soglasje le,
  - če predlog odločitve o zmanjšanju števila delavcev ne vsebuje programa presežnih delavcev, kot ga predvideva ZDR-1, ali
  - če so razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev neutemeljeni.

- Če svet delavcev veljavno zavrne soglasje k programu presežnih delavcev, delodajalec ne more sprejeti programa. Če svet delavcev zavrne soglasje v nasprotju z zgornjimi pogoji, lahko delodajalec zakonito sprejme program presežnih delavcev in vse posledične odpovedi se štejejo za zakonite.

Reorganizacije in zmanjševanje števila zaposlenih

Program presežnih delavcev

- Kakšen je program presežnih delavcev, kot ga predvideva ZDR-1?

Vsebovati mora:

- razloge za prenehanje potreb po delu delavcev,
- ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji,
- seznam presežnih delavcev,
- ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, kot so: ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe.

Program razreševanja presežnih delavcev mora biti tudi finančno ovrednoten.

Reorganizacije in zmanjševanje števila zaposlenih

Kdaj nastopi SD? – pazi na različne faze odločanja delodajalca

- **Obveščanje in skupno posvetovanje** v zvezi z zmanjšanjem poslovne dejavnosti, morebitnimi spremembami v organizaciji proizvodnje, zaprtjem bistvenega dela podjetja ali zmanjšanjem števila zaposlenih **pred sprejetjem odločitve delodajalca o reorganizaciji**

- V zvezi s kolektivnim odpuščanjem, ki je posledica odločitve delodajalca o reorganizaciji, pa:

(a) obveščanje in posvetovanje s sindikatom o programu presežnih delavcev pred sprejetjem programa;

(b) obveščanje in posvetovanje s svetom delavcev v zvezi z zmanjšanjem števila zaposlenih pred sprejetjem programa presežnih delavcev

(c) pridobitev soglasja sveta delavcev k odločitvi o zmanjšanju števila zaposlenih, s priloženim predlogom programa presežnih delavcev, pred sprejetjem programa.

Sprememba delodajalca, prenos podjetja

- Skladno s **75 ZDR-1** v primeru, <u>če pride zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, izvedenega na podlagi zakona, drugega predpisa, pravnega posla oziroma pravnomočne sodne odločbe ali zaradi združitve ali delitve do spremembe delodajalca</u>, preidejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnih razmerij, ki so jih imeli delavci na dan prenosa pri delodajalcu prenosniku, na delodajalca prevzemnika. = **SPREMEMBA DELODAJALCA**
    - *Kaj pa sprememba lastništva?*
- Sprememba delodajalca sproži obveznosti obveščanja in posvetovanja obeh družb z zaposlenimi oziroma sindikati po določbah ZDR-1, in s sveti delavcev (obveznost obveščanja zaposlenih in posvetovanja po določbah ZSDU).

Sprememba delodajalca, prenos podjetja

Obveznosti po ZDR-1

- Skladno s členom 76 ZDR-1 mora biti sindikat obveščen o prenosu:
  - o datumu prenosa,
  - razlogih za premestitev,
  - pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah za zaposlene in predvidenih ukrepih za zaposlene;

najmanj 30 dni **pred prenosom** in mora biti vabljen na posvetovanje najmanj 15 dni **pred prenosom**. Če ni sindikata pri delodajalcu, morajo biti delavci, ki jih prenos zadeva, obveščeni na pri delodajalcu običajen način v enakem roku in o okoliščinah prenosa, kot so navedene zgoraj. Delodajalec ni vezan na mnenje sindikata.

- Obveščata skupaj delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik. Obveščati je treba tako sindikate pri delodajalcu prenosniku kot tudi pri delodajalcu prevzemniku.

Sprememba delodajalca, prenos podjetja

Obveznosti po ZSDU

ZGD-1: Zastopnik lahko opravlja vsa pravna dejanja, ki spadajo v pravno sposobnost družbe. Statutarna ali druga omejitev nima pravnega učinka proti tretjim osebam.

- Skladno z določbami ZSDU mora biti svet delavcev (v kolikor bo ustanovljen) pri delodajalcu prenosniku o prenosu obveščen najmanj 30 dni **pred sprejetjem odločitve o spremembi (oddelitvi, pripojitvi itd.)** in mora biti povabljen na posvetovanje najmanj 15 dni pred sprejetjem te odločitve. Delodajalec ni vezan na mnenje sveta delavcev.
- Upoštevati je treba, da bi v primeru kršitve pravic informiranja / posvetovanja SD imel po določbah ZSDU pravico do zadržanja odločitve delodajalca do sprejetja končne odločitve pred pristojnim arbitražnim organom.
- Ne glede na pravico do veta sveta delavcev in obveznost delodajalca, da ne izvrši odločitve do končne odločitve v postopku reševanja spora, bi bili vsi posli, ki bi jih sklenil ali izvršil delodajalec, še vedno pravno veljavni, zavezujoči in izvršljivi, vendar bi prišle v poštev denarne kazni za kršitve obveznosti po ZSDU.

PRAVNO VARSTVO, MEHANIZMI ZA ODPRAVO KRŠITEV

PRAVNA SREDSTVA

- **neformalna rešitev spora**
  - pisni poziv kršitelju, da se s prepovedanim ravnanjem preneha oz. da se odpravi posledice prepovedanega ravnanja + opozorilo, da bodo v nasprotnem primeru uporabljena ustrezna pravna sredstva

- **kolektivna pogajanja, participacijski dogovor**

- **interni pritožbeni postopek**
  - pogoji in proces vlaganja pritožb urejeni z internim pravilnikom

PRAVNA SREDSTVA

- **upravni postopek pri inšpektoratu za delo**

  - prijava kršitve na inšpektorat za delo, pristojen po ZDR-1; prijavo lahko vloži kdorkoli, lahko tudi anonimno; možnost kazenske ovadbe kršitelja oz. izvedbe prekrškovnega postopka (prekrški po 217. čl. ZDR-1)

PRAVNA SREDSTVA

- **postopek pred delovnim in socialnim sodiščem v individualnem delovnem sporu**

  - najprej pisni poziv/opozorilo delodajalcu v zvezi s kršitvijo pravice ali obveznosti iz delovnega razmerja (200. člen ZDR-1 – zahteva za odpravo kršitev), delodajalec ima 8 dni, da odpravi kršitev, sicer
  - se nato lahko v 30 dneh od poteka roka za odpravo kršitev zahteva sodno varstvo → zahtevki za odpravo ravnanja in odškodninski zahtevki
  - denarne terjatve se lahko uveljavljajo neposredno pred sodiščem

PRAVNA SREDSTVA

- **kolektivni delovni spori**

Delovno sodišče je pristojno za odločanje v naslednjih kolektivnih delovnih sporih:

- o veljavnosti kolektivne pogodbe in njenem izvrševanju med strankami kolektivne pogodbe ali med strankami kolektivne pogodbe in drugimi osebami;
- o pristojnosti za kolektivno pogajanje;
- o skladnosti kolektivnih pogodb z zakonom, medsebojni skladnosti kolektivnih pogodb in skladnosti splošnih aktov delodajalca z zakonom in s kolektivnimi pogodbami;
- o zakonitosti stavke in drugih industrijskih akcij;
- o sodelovanju delavcev pri upravljanju;
- o pristojnostih sindikata v zvezi z delovnimi razmerji;
- v zvezi z določitvijo reprezentativnosti sindikata;
- za katere tako določa zakon.

PRAVNA SREDSTVA

- **kazenski postopek**

  - po 196. čl. KZ-1 je kaznivo kršenje temeljnih pravic delavcev: Kdor zavestno ne ravna po predpisih o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi in o prenehanju delovnega razmerja, plači in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, delovnem času, odmoru, počitku, letnem dopustu ali odsotnosti z dela, varstvu žensk, mladine in invalidov, varstvu delavcev zaradi nosečnosti in starševstva, varstva starejših delavcev, prepovedi nadurnega ali nočnega dela ali plačilu predpisanih prispevkov in tako prikrajša delavca ali iskalca zaposlitve za pravico, ki mu pripada, ali mu jo omeji, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.

  → možna podaja kazenske ovadbe in kazenski pregon kršitelja

Reševanje pravnih sporov med sindikatom in delodajalcem

Interesni spori in spori o pravicah!

- Razreševanje sporov pred arbitražo
- Kolektivni delovni spor pred DSS
- Prijava inšpektoratu za delo
- Pisni predlog prekrškovnemu organu za uvedbo postopka
- Ovadba zaradi suma storitve kaznivega dejanja
- Stavka

Reševanje pravnih sporov med svetom delavcev in delodajalcem

- Posvetovanje in prizadevanje za uskladitev stališč
- Pravica zadržanja odločitve delodajalca
- Razreševanje sporov pred arbitražo
  - Arbitraža s svojo odločitvijo nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem.
  - Odločba arbitraže je v družbi dokončna. Stranki lahko izpodbijata arbitražno odločbo pred pristojnim sodiščem iz razlogov in po postopku, ki je določen s posebnim zakonom.
- Kolektivni delovni spor pred DSS
- Prijava inšpektoratu za delo
- Pisni predlog prekrškovnemu organu za uvedbo postopka
- Ovadba zaradi suma storitve kaznivega dejanja

Reševanje pravnih sporov med svetom delavcev in delodajalcem

- Pristojnost arbitraže ali sodišča?

ZSDU določa, da se spori med SD in delodajalcem **razrešujejo pred arbitražo**. Le za spore

- v zvezi z zahtevo SD za imenovanje delavskega direktorja,
- o pritožbi zoper sklep volilne komisije o zavrnitvi predlogov kandidatov za člane SD oziroma
- o neveljavnosti volitev članov SD in o zahtevi za razveljavitev volitev članov SD,

je po Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih pristojno sodišče.

V ostalih primerih pa je sodišče pristojno le, če je bila rešitev spora pred arbitražo neuspešna.

- **PAZI – lahko pa SD sproži tudi kolektivni delovni spor glede veljavnosti internega akta.**

VLOGA ODBORA SVETA DELAVCEV ZA PRAVNO VARNOST ZAPOSLENIH

Odbor sveta delavcev

- Svet delavcev lahko ustanovi odbore za obravnavo posameznih vprašanj iz svoje pristojnosti.
- Pristojnosti odborov sveta delavcev določi svet delavcev s poslovnikom.
- Največ tretjina odbora sveta delavcev je lahko sestavljena iz delavcev, ki niso člani sveta delavcev. → *sindikat!*

Odbor sveta delavcev

- Svet delavcev in sindikat lahko skleneta dogovor o medsebojnih razmerjih pri uresničevanju interesov delavcev in ustanovita skupni odbor kot njuno skupno delovno telo kot odbor sveta delavcev po ZSDU, pri čemer pa je skrb za zagotavljanje izobraževanja članov odbora o predpisih, iz katerih odbor črpa svoje pristojnosti in o predpisih, katerih izvajanje vpliva na pravice in dolžnosti delavcev, ter morebitne potrebne zunanje strokovne pomoči odboru pri njegovem delu skupna odgovornost sveta delavcev in sindikata na podlagi posebnega dogovora.

Odbor sveta delavcev

Osnovna naloga = zagotavljanje učinkovite pomoči delavcem pri reševanju njihovih individualnih, skupinskih in kolektivnih sporov z delodajalcem, ki se nanašajo na kršitve veljavnih predpisov, splošnih aktov ter pogodb in pravno zavezujočih dogovorov, in sicer predvsem na naslednjih področjih:

- delovna razmerja,
- varnost in zdravje pri delu,
- varstvo zaupnosti in osebnih podatkov,
- sodelovanje pri upravljanju,
- preprečevanje diskriminacije, nadlegovanja, spolnega nadlegovanja in mobinga na delovnim mestu,
- socialna varnost in varstvo posebnih kategorij delavcev,
- upokojevanje,
- kakor tudi na vseh drugih področjih, kjer lahko prihaja do nedopustnega poseganja v pravice in dolžnosti delavcev.

Odbor sveta delavcev

Odbor kot delovno telo po zakonu nima pooblastil za samostojno ukrepanje nasproti delodajalcu ali za neposredno sprožanje individualnih ali kolektivnih pravnih sporov, temveč je njegova naloga, da:

- vsak sporni primer temeljito prouči in na podlagi ugotovitev
- poda svetu delavcev in/ali sindikatu konkretna priporočila in predloge o možnih načinih (skupnega ali ločenega in medsebojno usklajenega) ukrepanja v korist pobudnikov v okviru njunih zakonskih pristojnosti, oziroma, kadar delavec ni član sindikata, svet delavcev pa za samostojno ukrepanje v konkretnem individualnem sporu nima ustreznih pooblastil, priporočilo o možnih načinih ukrepanja neposredno pobudniku.

Odbor sveta delavcev

Proaktivno angažiranje odbora:

- načrtno izvajanje periodičnih analiz stanja pravne varnosti na posameznih področjih, izdelava celovitejših ocen splošnega stanja pravne varnosti v družbi, z uporabo različnih analitičnih metod (intervjuji, ankete, pridobivanje in proučevanje različnih poročil strokovnih služb, analize konkretnih primerov iz lastne prakse pri reševanju različnih sporov itd.)
- priprava poročil o svojih ugotovitvah s predlogi programov ustreznih ukrepov ter njihovih nosilcev in rokov za izvedbo
- spremljanje in nadziranje izvajanja sprejetega programa ukrepov

Hvala za vašo pozornost!

Za dodatna vprašanja in pomoč sem na voljo na naslovu
nina.bakovnik@jadek-pensa.si