ŠCID - ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

Zagotavljanje pravne varnosti zaposlenih v podjetju

Vojko Čujovič, univ. dipl. pravnik

Strokovno gradivo

© Avtorske pravice ima CENTER ZA PARTICIPATIVNI MENEDŽMENT, direktor mag. Rajko Bakovnik.
Kopiranje oziroma razmnoževanje ni dovoljeno.
Gradivo je oblikovno in jezikovno takšno, kot ga je pripravil avtor.

UVOD

Vpliv zakona o delovnih razmerjih na pravno varnost zaposlenih

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. List RS, 21/13, 78/13,…) temelji na pogodbenem razmerju dveh neenakovrednih partnerjev, upošteva nova lastninska razmerja in pomeni delno harmonizacijo z zakonodajo držav EU. Obenem prinaša vrsto nerešenih vprašanj, dvomov, različnih možnih razlag. To ogroža predvidljivost, ki je poleg enakega obravnavanja, temeljni element pravne varnosti. Socialni partnerji lahko rešijo večino dilem in napolnijo praznine s sprejemom podjetniških kolektivnih pogodb ter tako niso prepuščeni sodbam delovnih in socialnih sodišč. Posledice dolgotrajnih sporov vedno nosi šibka stranka v delovnem razmerju t.j. delavec. V kolikor hočejo sveti delavcev in sindikati svoje delo opraviti dobro, morajo svojo aktivnost usmeriti v zagotavljanje pravne varnosti zaposlenih, ki se lahko poslabša prav zaradi negotovih rešitev pri uveljavljanja zakona o delovnih razmerjih. Čas je, da tisti, ki sistema pravne varnosti še nimajo, zavihajo rokave in ga postavijo, tisti ki ga že imajo, pa ga aktivirajo.

Vloga in pomen delavskih predstavništev

Mogoče se komu postavlja kot vprašanje vloga sveta delavec pri skrbi za pravno varnost zaposlenih v pogojih, ko je zakon o delovnih razmerjih izključno sindikatom dodelil pristojnosti pri zagotavljanju pravic delavcev. Res je zakon o delovnih razmerjih temeljni delavski zakon, vendar položaj delavcev in njihove pravice ter obveznosti določajo tudi drugi predpisi, kjer ima tudi svet delavcev pomembno vlogo npr. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS 43-2039/2011). To je samo dokaz več, da je potrebno združiti vse miselne in strokovne kapacitete delavskih predstavništev, njihovih strokovnih združenj in pravnih služb, uporabiti vse informacije, do katerih imata svet delavcev in sindikat različno možnost legalnega dostopa ter celovito pristopiti k sistemu pravne varnosti zaposlenih**.** Še posebej, ker bomo na seminarju spoznali kako velike in pomembne pristojnosti imajo sveti delavcev na področju delovnih razmerij.

Vsa aktivnost je namenjena izboljšanju položaja delavca. Za zagotovitev njegove pravne varnosti katerega postavljamo ves sistem. Borba za delavca in njegove pravice opravičuje obstoj sindikata in tudi sveta delavcev. Ne gre za vprašanje, katero delavsko predstavništvo ima na določenem področju več pristojnosti, temveč kako bosta svet delavcev in sindikat zagotovila delavcem, in s tem tudi članom sindikata, čim večjo pravno varnost.

Analize stanja, predloge ukrepov in nadzor nad izvajanjem ukrepov za zagotovitev pravne varnosti lahko delavski predstavništvi delata skupaj, le izvedba bo prepuščena tistemu, ki je zato pristojen.

Kje preži nevarnost?

Po drugi svetovni vojni je na našem področju nastajala delovnopravna zakonodaja na temeljih družbene lastnine in v pogojih socialistične družbene ureditve ter samoupravljanja. Razvijala in dopolnjevala se je skoraj 50 let in sodišča so ustvarila

na tone pravne prakse. Kljub temu smo bili po številu delovnih sporov na zaposlenega v svetovnem vrhu.

Konec 80-ih let se je asociativno delovno razmerje, spremenilo v dvostransko razmerje, ki je temeljilo na pogodbi o zaposlitvi. Delavec in delodajalec nista več združevala dela in sredstev in delovno razmerje se ni več sklepalo s sklepom o sprejemu v delovno razmerje temveč je temeljilo na pogodbi o zaposlitvi. Le-ta pa ni bila urejena ne v delovni in ne v civilni zakonodaji.

S sprejemom novega zakona o delovnih razmerjih smo dobili zakon, ki natančno ureja pogodbo o zaposlitvi in obenem drugače ureja posamezna področja (npr.: spremembe in prenehanje pogodb o zaposlitvi, posebne pogodbe o zaposlitvi) ter uvaja povsem nove inštitute (npr.: položaj delavca ob spremembi delodajalca, pogodba o zaposlitvi z delodajalcem, ki posreduje delo). Žal na teh področjih šele nastaja pravna praksa in tudi sodišča še niso poenotena glede večine dilem, ki jih je prinesel nov zakon.

Gre za normalen proces, vendar predstavniki delavcev se morajo zavedati, da je delavec v delovnem razmerju šibka stranka, ki bo težko čakal na pravne teoretike, da se bodo nekaj let dogovarjali, če je razlog za odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi šteti resen in utemeljen in ali res onemogoča nadaljevanje delovnega razmerja.

I. PRAVNA VARNOST ZAPOSLENIH

1. Kaj je pravna varnost zaposlenih?

Zdaj je pravi čas, da predstavniki delavcev združijo moč in znanje in v konstruktivnem dialogu s socialnimi partnerji zagotovijo zaposlenim pravno varnost v smislu enakega, nepristranskega obravnavanje pravnih subjektov in ustvarjanja pogojev, da bodo pravne posledice njihovega ravnanja predvidljive. Ne nazadnje je pravna varnost ena izmed vsebin, za katero socialni partnerji že v Socialnem sporazumu za obdobje 2003 – 2005 (Ur. list RS, št.: 40/2003) ugotavljali, da je pomemben element razvoja vsake družbe. Zadali so si naloge na različnih področjih:

- Skrb za ustrezno zakonodajo (jasna, razumljiva, nedvoumna in ne povzroča konfliktov),
- Prizadevanja za zmanjšanje sodnih zaostankov in njihova odprava,
- Učinkovit nadzor in izvajanje zakonov,
- Uveljavitev izvensodnega reševanja sporov

Pravna enakost pomeni, da je potrebno enako obravnavati subjekte, ki spadajo v isto kategorijo (državljani, zaposleni, brezposelni). Vsakemu posamezniku “gredo” ista pravna sredstva za udejstvovanje v pravno predvidenih razmerjih.

Predvidljivost je dosežena, ko je posamezniku omogočeno premišljeno in celovito predvidevanje bodočih razmerij in ravnanj. Omogočajo jo abstraktna pravna pravila, ki se nanašajo na vnaprej zamišljeno družbeno razmerje, v katerem se pravnemu subjektu dovoljuje, prepoveduje ali zapoveduje določen tip vedenja in ravnanja.

Pravo na tak način vnaša v družbeno življenje stabilnost, trdnost in zanesljivost, ki so eni izmed pomembnejših ciljev prava.

Pravna varnost, do katere smo prišli preko predvidljivosti in zanesljivosti prava, pomeni urejenost, ustaljenost in mir. Pravna varnost je pogojena s stanjem miru v katerem je mogoče pričakovati objektivno delovanje in omejevanje nosilcev politične moči. Od politične oblasti se zahteva, da ustvarja pravne norme in izvršuje fizično prisilo po vnaprej določenem postopku. Pravna varnost pomeni poleg zaščitenosti posameznikov pred medsebojnimi samovoljnimi in nepredvidljivimi postopki tudi zaščito proti takšnemu ravnanju politične oblasti.

2. Trenutno stanje

Ni mogoče po šolsko oceniti trenutno stanje pravne varnosti zaposlenih. Vsake oči imajo svojega »malarja« in vsako razmerje je odvisno od udeleženih partnerjev. Nekaj pomislekov v zvezi s trenutnim stanjem pravne varnosti zaposlenih sem že nanizal zgoraj, druge poskušajte najti sami, ko boste iskali odgovore na naslednja vprašanja:

Ali vse tri veje oblasti zagotavljajo zaposlenim enako obravnavanje?

So zakonodajni nosilci pripravljeni upoštevati interese vseh ekonomskih in političnih slojev ter poiskati kompromis in sorazmerje med njimi?

Imamo občutek, da živijo v trdni, zanesljivi, urejeni in stabilni družbi?

So sodišča učinkovita?

Ali je delovna inšpekcija učinkovita?

Ali zakon o delovnih razmerjih (sploh, dovolj ali dosledno) ščiti delavca, kot šibkejšo stranko v razmerju do delodajalca?

So zaposleni zaščiteni pred samovoljnimi in nepredvidljivimi postopki delodajalcev ali organov politične oblasti?

So posledice našega ravnanja po določilih delovne zakonodaje predvidljive?

Ali je uveljavljeno mirno reševanje sporov, ki omogoča hitre rešitve?

Ali je v vaši družbi zaposlen pravnik, ki se ukvarja z delovno-pravnim področjem?

Ali delavci in delodajalci vedo, kaj so utemeljeni in resni razlogi za redno ali izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi?

Ali je jasno, kakšno vlogo imajo sindikati in sveti delavcev na področju delovnih razmerij?

3. Kako postaviti sistem pravne varnosti v podjetju?

3.1 Svet delavcev in sindikat z roko v roki

Sveti delavcev bodo pristopili k izgrajevanju sistema varnosti zaposlenih v podjetju na podlagi naslednjih ugotovitev:

- Stopnja pravne varnosti zaposlenih v podjetju je nizka ali ni dovolj na visoki ravni.
- Zagotavljanje pravne varnosti zaposlenih je stalna naloga sveta delavcev (glej 87. člen ZSDU).
- Svet delavcev lahko izgradi celovit sistem pravne varnosti zaposlenih le v sodelovanju s sindikatom.

Za cilj naj si sveti delavcev postavijo:

- visoko stopnjo pravne varnosti zaposlenih,
- delavca, ki se na delovnem mestu počuti varnega, če ravna v skladu s predpisi in dogovori.

Svet delavcev in sindikat najprej sprejmeta **dogovor o medsebojnih razmerjih pri uresničevanju interesov delavcev**, ki zagotavlja enakopravno, usklajeno in vzporedno delovanje obeh delavskih predstavništev, z jasno razmejitvijo področij dela in s ciljem, pokriti celoto vseh ekonomsko socialnih, osebnostnih in societatnih potreb delavcev. Vzorec takšnega dogovora najdete na straneh Industrijske demokracije.

Svet delavcev in sindikat združujeta svojo moč in pristojnosti, ki izhaja iz pozitivne zakonodaje, kolektivnih pogodb in participacijskih ter drugih dogovorov z namenom spremljati izvajanje predpisov v družbi na področju medsebojnih odnosov med delavci in delodajalci, ukrepati v primeru njihovega nespoštovanja in se zavzemati za dvig nivoja pravne varnosti zaposlenih. Za ta namen ustanovita odbor za pravno varnost zaposlenih (odbor za PVZ).

3.2 Način ustanovitve odbora za pravno varnost zaposlenih

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS 42-1696/1993) določa, da svet delavcev lahko ustanovi odbore za obravnavo posameznih vprašanj iz svoje pristojnosti, vendar postavlja pogoj, da je lahko največ ena tretjina odbora sestavljena iz delavcev, ki niso člani sveta delavcev.

Če želimo sodelovanje s sindikatom vzpostaviti na zdravih, motivacijskih in produktivnih partnerskih temeljih, morata biti obe delavski predstavništvi enakopravni. Še posebej je to pomembno pri odboru za PVZ, kjer bo večina ukrepov za dvig pravne varnosti zaposlenih slonela na sindikatu. Sindikat ima širše pristojnosti na področju reševanja individualnih in kolektivnih pravnih sporov, možnost uporabe industrijskih akcij za reševanje interesnih sporov ter strokovno podporo na nivoju panog in central.

Predlagam, da je osnovno izhodišče pri sestavi odbora za PVZ enako število članov iz vrst sveta delavcev in sindikata. Delavski predstavništvi se bosta v večini primerov lahko uskladili, saj je običajno sindikat kandidiral člane sveta delavcev iz svojih vrst.

Sindikat lahko imenuje svoje člane v odboru za PVZ izmed "sindikalistov", ki so že člani sveta delavcev. Po drugi strani napaka pri sestavi odbora za PVZ v družbi z normalnimi socialno-partnerskimi odnosi ne bi smela imeti za svet delavcev večjih negativnih posledic. Odbor za PVZ je organ sveta delavcev in njegove odločitve ne bodo imele neposrednega vpliva na delodajalca. Posamezne ukrepe bosta morala najprej formalno potrditi svet delavcev in sindikat, ki jima zakon, kolektivne pogodbe in sklenjeni dogovori dajejo pristojnost za ukrepanje. V primeru nespoštovanja zakonsko določene sestave odbora sveta delavcev bi lahko delodajalec kvečjemu oviral delo odbora med delovnim časom in odboru ne bi zagotavljal pogojev za delo, ki jih je po zakonu in s participacijskim dogovorom dolžan zagotoviti svetu delavcev. Ne glede na navedeno sem mnenja, da odbor, ki je ustanovljen zato, da preverja kako dosledno delodajalec izvaja zakone, ne sme sam, že s svojim konstituiranjem, kršiti zakona in si s tem okrniti svoje kredibilnosti.

V odbor za PVZ naj svet delavcev in sindikat imenujeta člane, ki imajo ustrezno znanje iz delovno pravnega in kadrovskega področja, varstva pri delu, socialne varnosti, disciplinskih postopkov ipd. Ni zakonske ovire, da je med člani odbora tudi oseba, ki ni iz vrst zaposlenih. Sindikati lahko npr. imenujejo člana iz vrst strokovnjakov, ki so zaposleni v višjih oblikah sindikalnega združevanja.

Če želita svet delavcev in sindikat zagotoviti enakopravno zastopanost predstavnikov v odboru za PVZ ob istočasnem spoštovanju zakonskih določil o najmanjšem številu predstavnikov sveta delavcev, ter sestaviti odbor iz članov, ki bodo strokovno lahko pokrivali več področij menim, da je najbolje sklicati skupno sejo. Ta oblika dela je najbolj primerna tudi v vseh ostalih primerih, ko se morata delavski predstavništvi usklajevati.

V družbi lahko deluje več sindikatov. V tem primeru je potrebno k oblikovanju odbora povabiti vse sindikate in postopati po zgoraj navedem postopku s tistim-i, ki pri delu odbora želijo sodelovati. To lahko predstavlja manjši organizacijski problem. Težave lahko nastopijo, če v družbi delujejo konkurenčni sindikati, ki se bolj, kot z zaščito delavcev, ukvarjajo z medsebojnim metanje polen pod noge. Še večji problem nastopi, če v družbi ni organiziranega sindikata ali pa sindikat zaradi različnih vzrokov noče sodelovati pri delu odbora za PVZ. V tem primeru lahko svet delavcev sam ustanovi odbor, zavedati pa se mora, da je njegova akcijska moč bistveno manjša.

3.3 Poslovnik za delo odbora za PVZ

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju določa, da svet delavcev lahko ustanovi odbore za obravnavo posameznih vprašanj in jim sam določi pristojnosti. Odbori o svojih zaključkih in predlogih obvestijo svet delavcev, ki o tem sprejme končno odločitev.

Najprimerneje je, če svet delavcev sprejme poseben poslovnik za delo odbora za PVZ, s katerim normativno uredi tako pristojnosti kot način njegovega delovanja. V nadaljevanju bomo nekoliko podrobneje analizirali priporočljivo vsebino takšnega poslovnika.

3.4 Način dela odbora

Svet delavcev lahko v poslovniku za delo odbora za PVZ predvidi različne oblike odločitev. Odbor lahko sprejema ocene, stališča, predloge in sklepe iz svoje pristojnosti. Odbor lahko sprejema sklepe "internega" značaja, ki se tičejo organizacije dela odbora oziroma njegovega razmerja do sveta delavcev in sindikata. V zvezi s pravno varnostjo pa lahko odbor sprejema le predloge sklepov. Tudi za ostale vrste odločitev velja, da so to le ocene, stališča, predlogi odbora za PVZ, veljavo v razmerju do delodajalca pa pridobijo šele s potrditvijo na seji sveta delavcev oziroma sindikata.

Odbor naj praviloma deluje javno, razen kadar obravnava dokumente zaupne narave oziroma če oceni, da bi lahko prisotnost posameznikov ovirala razpravo. Odbor za PVZ je sestavljen iz predstavnikov delavcev in predstavlja homogeno strukturo delavskega pola v t.i. antagonističnem razmerju med delom in kapitalom. Zato ne bi smelo biti težav s soglasnim sprejemanjem odločitev. Glasovanje naj bo le izjema.

Delo odbora vodi njegov predsednik, ki seje tudi sklicuje. Glede na način oblikovanja odbora in glede na vsebino njegovega dela je predsednik dolžan sklicati sejo odbora za PVZ tudi, če to zahteva svet delavcev, delavski direktor, predstavnik delavcev v nadzornem svetu ali sindikat v podjetju, ki sodeluje pri delu odbora.

Predsednik odbora lahko na sejo povabi strokovnjake iz družbe ali izven nje, vodilno osebje, predstavnike sindikatov, predstavnike združenj delodajalcev in druge osebe, ki bi po njegovem mnenju ali po mnenju večine članov odbora s svojim sodelovanjem lahko pripomogle k večji tehtnosti in strokovnosti sprejetih odločitev.

Svet delavcev in sindikat morata poskrbeti za stalno informiranost o delu odbora za PVZ in obratno. To je delno zagotovljeno že s samo sestavo odbora. Zaradi akcijske učinkovitosti je potrebno zagotoviti tekoče obravnavanje odločitev odbora za PVZ na sejah sveta delavcev in sindikata, saj samo ta lahko sprejmeta dokončne odločitve, ki bodo zavezovale tudi delodajalca. Na vse seje sveta delavcev in izvršilnega odbora sindikata naj bo vabljen predsednik ali predstavnik odbora za PVZ, ki bo seznanil prisotne o odločitvah odbora. V kolikor odbor za PVZ oceni, da je potrebno za izvedbo njegovih odločitev usklajeno delovanje sveta delavcev in sindikata, lahko predlaga sklic skupne seje.

3.5 Pristojnosti odbora za PVZ

Odbor črpa svojo pristojnost iz pristojnosti sveta delavcev in drugih oblik delavske participacije ter sindikata, ki jim jih zagotavljajo heteronomni tuji (mednarodne konvencije) in domači pravni viri (ustava, zakoni, splošne in panožne kolektivne pogodbe) ter avtonomni pravni viri (participacijski in drugi dogovori, podjetniške kolektivne pogodbe, splošni akti delodajalca).

Pri delu naj odbor uporablja splošno uveljavljeno metodo za učinkovito delo:
- analiza stanja
- izdelava ukrepov
- izvedba ukrepov

- kontrola izvedbe ukrepov ter njihovih učinkov.

Odbor za PVZ bo izvajal aktivnosti predvsem na naslednjih področjih:
- delovna razmerja,
- varstvo in zdravje pri delu,
- socialna varnost, varstvo posebnih kategorij delavcev,
- upokojevanje,
- sodelovanje delavcev pri upravljanju,
- in druga področja, ki pomenijo poseganje v pravice in dolžnosti delavcev.

Odbor za PVZ izvaja naloge predvsem na naslednja načina:
1. Sprejem in izvajanje letnega plana dela na podlagi letnega poročila (analize) o stanju pravne varnosti zaposlenih v družbi.
2. Sprotno reagiranje na ugotovljene kršitve.

Za učinkovito izvedbo nalog bo odbor izvajal naslednje aktivnosti:
- določitev področja dela in imenovanje nosilcev sekcij,
- izvajanje, organiziranje ali omogočanje izobraževanja članov odbora o predpisih iz katerih odbor črpa svoje pristojnosti in o predpisih, katerih izvajanje vpliva na pravice in dolžnosti delavcev,
- nadziranje izvajanje zakonov, kolektivnih pogodb in sprejetih dogovorov s strani delodajalca, države, sodišč in drugih organov in inštitucij,
- skrb za korektno uvajanje novih inštitutov in sprememb, ki jih prinaša nova delovnopravna zakonodaja,
- preverjanje pravno korektnost vseh postopkov, ki se tičejo zaposlenih,
- izvajanje intervjujev, anket, pridobivanje poročil strokovnih služb ipd in analiziranj ter ocenjevanje zakonitost, pravne enakosti in predvidljivosti posameznih postopkov,
- zbiranje in obravnavanje pripomb, predlogov in pritožb zaposlenih glede njihovih pravic, obveznosti in odgovornostih zaradi kršitve ali nespoštovanja zakonov s strani delodajalca, njegovih organov, organov delavskih predstavništev ali sodelavcev,
- predlaganje ukrepov iz pristojnosti sveta delavcev in sindikata za odpravo nepravilnosti zaradi ugotovljenih kršitev iz prejšnje alinee za vse zaposlene,
- izdelovanje letnega poročila o stanju pravne varnosti zaposlenih v družbi,
- izdelovanje letnega programa dela, ki obvezno zajema program ukrepov za odpravo pomanjkljivosti, ki izhajajo iz zadnjega letnega poročila in program izboljšanja nivoja pravne varnosti v družbi in državi,
- spremljanje in nadziranje izvajanja ukrepov iz letnega programa,
- usklajeno sodelovanje s svetom delavcev in ostalimi oblikami delavskih predstavništev v družbi in s podjetniškim sindikatom,
- sodelovanje z upravo, nadzornim svetom in strokovnimi delavci v družbi,
- sodelovanje s sekcijo za pravno varnost zaposlenih pri združenju svetov delavcev in preko nje z združenji delodajalcev, strokovnimi institucijami, državnim zborom, poslanskimi skupinami, resornimi ministrstvi, sindikalnimi centralami in panožnimi sindikati.

3.6 Odgovornost članov odbora za PVZ

Člani odbora so za svoje delo odgovorni svetu delavcev oziroma sindikatu, ki jih je imenoval v odbor. Odbor naj enkrat letno na skupni seji sveta delavcev in IO sindikata predstavi letno poročilo o stanju pravne varnosti zaposlenih in program dela za naslednje obdobje. Sklep o sprejemu poročila o delu, programa za naslednje obdobje in sklep o razdelitvi nalog med svet delavcev ter sindikat sprejmeta oba organa skupaj. To je tudi čas, ko obe delavski predstavništvi lahko ocenita delo odbora za PVZ, predlagata dopolnitve plana, metode in načina dela ter izvedeta morebitne kadrovske zamenjave.

II. VLOGA SINDIKATA IN SVETA DELAVCEV PRI ZAGOTAVLJANJU PRAVNE VARNOSTI ZAPOSLENIH

1. Vloga sveta delavcev v urejevanju delovnih razmerij

1.1 ZSDU je podlaga za poseganje sveta delavcev na področje delovnih razmerij

Podlaga za delovanje sveta delavcev na področju delovnih razmerij je 87. člen ZSDU:

»…Svet delavcev skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcem in delodajalcem….«

Svetu delavcev je naložena skrb za pravno varnost zaposlenih na vseh področjih, ki se jih tičejo v odnosu z delodajalcem. Skrbi za zakonitost, pravičnost in predvidljivost tudi na področju delovnih razmerij.

1.2 Problemom dvojnosti delavskih predstavništev in pokrivanjem njunih funkcij ter različnih arzenalov orožja

Pred sprejemom novega ZDR in upadom sindikalnega članstva od 80 do 90 % na 40 do 50 % je bila delitev funkcij dokaj enostavna.

Pogosto slišano mnenje je bilo, da je za ločnico med funkcijama delavskih predstavništev potrebno vzeti vsebina, zajeto v kolektivnih pogodbah, ki so v izključni pristojnosti sindikatov. Veljala je domneva, da so v zgoraj navedeni alinei 87. člena zaradi hitrosti sprejemanja ZSDU pomotoma navedene tudi kolektivne pogodbe, s katerimi po takratni razlagi sveti delavcev niso imeli nič.

Ne glede na ne-pravilnost domneve, danes ugotavljamo, da člen zajema skrb svetov delavcev tudi nad izvajanjem kolektivnih pogodb.

Svet delavcev ima zakonsko podlago za poseganje na področje delovnih razmerij, vendar je vprašljiv njegov »arzenal«, ki ga lahko uporabi v primeru ugotovljene nepravilnosti. Le sindikati lahko začasno zadržijo sporne odločitve, nudijo pravno

pomoč v konkretnih postopkih in organizirajo stavko. To so hitri in zato učinkoviti ukrepi. Svet delavcev teh možnosti nima.

1.3 Kdo bo skrbel za pravno varnost nečlanov sindikata?

Dejansko stanje:
- Manj kot polovico zaposlenih je včlanjenih v sindikat.
- Subsidiarna vloga SD pri reševanju vprašanj iz delovnega razmerja v ZDR.
- Nevarna razmišljanja v zvezi z zakonom o kolektivnih pogodbah (vprašanje določila o zagotavljanju najmanj enakih pravic nečlanom sindikatov).

Rešitev so odbori za pravno varnost, kjer je združena moč, kadri, znanje, funkcije ter pristojnosti sveta delavcev in sindikata.

2. Vloga sindikata v novem ZDR in možnost vpliva sveta delavcev na delovnopravne odločitve.

V nadaljevanju bom po sistematiki, ki velja v zakonu o delovnih razmerjih, navedel vsa področja, kjer je sindikatu namenjena kakršnakoli vloga. Obenem bom sproti iskal možnosti vpliva na delovnopravne odločitve sveta delavcev, ki izhajajo iz zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

2.1 Sklepanje kolektivnih pogodb

Določila Zakona o kolektivnih pogodbah (Ur. list RS, št.:43/06) ureja področje kolektivnih pogodb. Ekskluzivni partner delodajalcu pri sklepanju kolektivnih pogodb je sindikat.

2.2 Prepoved diskriminacije

Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zato ker je član sindikata.

2.3 Javna objava

Delodajalec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi brez obveznosti javne objave s funkcionarjem zaposlenim v sindikatu.

2.4 Sprejem splošnih aktov delodajalca

Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec pred sprejemom posredovati v mnenje

sindikatom pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku osmih dni. Delodajalec ga mora obravnavati in se do njega opredeliti.

Če ni organiziranega sindikata, se s splošnim aktom delodajalca lahko določijo pravice, ki se v skladu s tem zakonom lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca **ugodnejše**, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca. O vsebini predloga splošnega akta mora delodajalec pred sprejemom akta **neposredno** obvestiti delavce.

2.4.1 Vloga svetov delavcev pri sprejemu splošnih aktov delodajalcev

a. Sistemizacija delovnih mest

Pomemben akt, ki določa bistvene elemente za realizacijo določb ZDR:

- Pogoji za opravljanje dela (stopnja izobrazbe, smer ostali pogoji) – elementi javne objave prostih delovnih mest
- Naziv delovnega mesta
- Podatki o vrsti dela
- Opis dela
- Obremenitve na delovnem mestu
- Odgovornosti
- Konkurenčna klavzula
- Poskusno delo itd.

Delodajalec mora pred sprejemom sistemizacije:
- obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje (91. in 94. členom ZSDU)
- k predlogu akta pridobiti mnenje sindikata in se do njega opredeliti (8. člen ZDR).

Skupno posvetovanje daje mnogo večje možnosti vpliva na delodajalčevo odločitev, kot le obravnava mnenja sindikata.

Pametna, racionalna in učinkovita rešitev:

- Pogoj: Sindikat in svet delavcev delata usklajeno.
- Sindikat izdela mnenje in ga obravnava skupaj s svetom delavcev.
- Svet delavce organizira skupno posvetovanje z delodajalcem in nanj povabi tudi predstavnike sindikata. Skupaj poskušajo z argumenti vplivati na oblikovanje sistemizacije.

Orožje sveta delavcev:

Gre za obvezo iz ZSDU in svet delavcev lahko v primeru kršitve obveznosti skupnega posvetovanja s strani delodajalca sproži postopek začasnega zadržanja odločitve delodajalca.

b. Splošna pravila o disciplinski odgovornosti

Disciplinska odgovornost po ZDR

Disciplinska odgovornost je oblika izvajanja oblasti delodajalca, ki je z zakonom omejena. Cilj je poenostavitev postopka, blažje sankcije, hitrejši postopek.

Delavec, ki ne izpolnjuje pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja je disciplinsko odgovoren.

- Zakonska sankcija le **opomin**. Druge morajo biti določene v KPd.
- Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca.
- Disciplinsko odgovornost ugotavlja delodajalec oziroma od njega pooblaščena oseba.
- Pisna obdolžitev, zagovor, obvestilo sindikatu (če delavec zahteva),
- Obrazloženo mnenje sindikata v roku 8 dni,
- Delodajalec mora pisno mnenje sindikata obravnavati v roku osmih dni in se opredeliti do navedb.
- Izdaja sklepa.
- Uvedba postopka zastara relativno v 1 mesecu, absolutno v 3 mesecih.
- Vodenje zastara v 3 mesecih od vročitve obdolžitve (uvedba postopka).

Vloga sveta delavcev

94. člen ZSDU v zadnji alinei med kadrovska vprašanja, za katera mora v skladu z 91. členom delodajalec pred sprejemom obveščati svet delavcev (rok 30 dni prej) in organizirati skupno posvetovanje (rok 15 dni prej) uvršča tudi splošna pravila o disciplinski odgovornosti. Če bo delodajalec želel izvajati disciplinske postopke, bo moral ne glede na akt, v katerem bodo zajeta splošna pravila o disciplinski odgovornosti, pred sprejemom izpeljati postopek obveščanja in skupnega posvetovanja s svetom delavcev

c. Soglasje sveta delavce k nekaterim vsebinam splošnih aktov ali kolektivnih pogodb

Najvišjo stopnjo soupravljanja pomenita 95. in 96. člen ZSDU, ki vežeta veljavnost posamezne odločitve delodajalca na soglasje sveta delavcev:

1. Osnove za odločanje o izrabi letnega dopusta in odločanje o drugih odsotnostih z dela
2. Merila za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev
3. Kriteriji za napredovanje delavcev
4. Kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi
5. Odločitve, ki imajo za posledico bistveno povečanje ali zmanjšanje delavcev.

Te vsebine so lahko opredeljene v samostojnih splošnih aktih, so združene v enem ali več aktih ali so del podjetniške kolektivne pogodbe.

S temi člani ZSDU je v vsebinskem smislu omejena sindikalna ekskluzivnost sklepanja kolektivnih pogodb.

Orožje sveta delavcev:

Zavrnite soglasja pomeni, da delodajalec odločitve ne more sprejeti. Lahko pa:
- Umakne predlog
- Spremeni predlog tako da upošteva pripombe sveta delavcev in ponovno sproži postopek za pridobitev soglasja
- Začne pogajanja za kompromisno rešitev
- Sproži arbitražni spor

k1. Osnove za odločanje o izrabi letnega dopusta in odločanje o drugih odsotnostih iz dela

Ločimo:
- Osnove za določanje **trajanja** letnega dopusta (delovna uspešnost, zahtevnost dela, delovna doba, socialno stanje, starost, družinske razmere itd).
- Osnove za odločanje **o izrabi** letnega dopusta (letni delovni koledar)

Razen dni dopusta, ki jih lahko delavec izbere po lastni izbiri, s tem da pravočasno obvesti delodajalca, se morata o vseh preostalih dneh koriščenja dopusta delavec in delodajalec individualno dogovoriti. Izjema je letni koledar ur, ki poleg letne razporeditve delovnega časa lahko zajema tudi kolektivni dopust (npr. 2 tedna poleti, par dni za povezavo med božičem in novim letom). Delavec ne more odkloniti izrabe dopusta na dneve kolektivnega dopusta, ki je predvidena v pravilno sprejetem letnem koledarju ur.

Delodajalec mora pred sprejemom letnega koledarja ur:
- Obvestiti delavce in sindikate
- Pridobiti soglasje sveta delavcev

Pristop delavskih predstavništev mora biti usklajen.

k2. Merila za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev

V modernem pristopu nagrajevanja ima vse večjo prednost nagrajevanje dela pred nagrajevanjem ne-dela.

Zato se vedno večji del plače namenja delu plače za individualno uspešnost. Običajno je ta razpon od – 10 do + 30 %, v manjših firmah pa tudi mnogo več. Zato je pomembna vloga sveta delavcev pri sprejemanju meril za delovno uspešnost.

Višina individualne uspešnosti, ko merila za njeno določanje so odvisna od razmer v posamezni družbi (problem minimalne plače). Običajno se problematika rešuje v podjetniških kolektivnih pogodbah, če je pri delodajalcu organiziran sindikat oziroma v splošnih aktih delodajalca.

Praktična izvedba

Usklajeno delovanje sindikata in sveta delavcev že pri pripravi izhodišč za pogajanja z delodajalcem, sodelovanje pri samem pogajanju ali celo imenovanje pogajalcev iz vrst sveta delavcev za področja kolektivne pogodbe, h katerim mora slednji dati soglasje.

k3. Kriteriji za napredovanje delavcev

Kriteriji za napredovanje delavcev niso obvezna sestavina plačnega sistema, vendar so v neposredni zvezi z njim. V kolikor v hočejo sistemsko pristopiti h horizontalnem in vertikalnem napredovanju mora delodajalec predhodno pridobiti soglasje sveta delavcev, ne glede v kakšni formalni obliki akta bo področje uredil.

k4. Kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi

Spodbujanje inovacijske dejavnosti je obvezen element stalno se učečih podjetij. Ne gre le za ekonomske efekte te dejavnosti. Vzpodbuja se vključitev vseh zaposlenih v inovacijski sistem, ki ni omejen le na izume in tehnične inovacije temveč predvsem na majhne koristne predloge, ki jih lahko daje sleherni zaposleni ne glede na izobrazbo. Delavci si na tak način naredijo delovno mesto bolj prijazno, olajšajo si delo, pridobijo občutek, da lahko vplivajo na razmere v družbi, njihova samozavest raste itd. Gre za velik miselni preskok, ki ni mogoč brez stimulacije.

Zato so ti kriteriji izjemno pomembni tako z družbo, ko posameznike, ki v inovacijskem sistemu aktivno sodelujejo.

2.5 Obveščanje in posvetovanje s sindikati pri postopku spremembe delodajalca

Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik morata:

Obvestiti sindikate pri delodajalcu najmanj 30 dni pred prenosom o:

- Datumu prenosa,
- razlogih prenosa,
- posledicah prenosa za delavce (pravnih, ekonomskih, socialnih),
- predvidenih ukrepih za delavce.

posvetovati s sindikati z namenom, da se doseže sporazum najmanj 15 dni pred prenosom o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa in o predvidenih ukrepih za delavce.

Če ni sindikata pri delodajalcu, morajo biti delavci, ki jih prenos zadeva, **neposredno** obveščeni v roku in o okoliščinah prenosa.

Dilema: Obveščati sindikate oziroma delavce samo prenosnika ali tudi prevzemnika?

2.5.1 Vloga sveta delavcev pri postopku spremembe delodajalca

ZDR svetu delavcev ne daje podlage za sodelovanje v postopku spremembe delodajalca, če tudi pri prenosniku ali prevzemniku ni organiziranega sindikata.

ZSDU šteje med kadrovska vprašanja v 94. členu, za katera mora v skladu z 91. členom delodajalec pred sprejemom obveščati svet delavcev (rok 30 dni prej) in organizirati skupno posvetovanje (rok 15 dni prej) tudi razporejanje večjega števila delavcev izven družbe.

Ali navedeni členi ZSDU dajejo svetu delavcev podlago za ukrepanje?

Dve mnenji:

a) Inštituta razporejanja v naši delovnopravni zakonodaji ni več. Zato so določila ZSDU, ki zahteva obveščanje in skupno posvetovanje s svetom delavcev v primeru razporejanja večjega števila delavcev izven družbe ali iz kraja v kraj, brezpredmetna in jih ni mogoče več uporabljati.

b) Po vsebini gre pri vseh oblikah spremembe delodajalca za razporejanje delavcev v drugo družbo, torej izven sedanje družbe, čeprav ni potrebno več izdajati sklepov o prerazporeditvi v novo družbo in sklepati novih pogodb o zaposlitvi. Zato se določila ZSDU uporabljajo za vse spremembe delodajalca, ki ji ZDR določa v 1 odstavku 73. člena.

2.6 Vloga sindikata pri odpovedi PZ

Mnenje

Če delavec zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.

Sindikat lahko poda svoje mnenje v roku šestih dni. Če svojega mnenja v navedenem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje.

Sindikat lahko nasprotuje odpovedi, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Svoje nasprotovanje mora pisno obrazložiti.

Nasprotovanje odpovedi

Če sindikat nasprotuje redni odpovedi iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi in delavec pri delodajalcu zahteva v zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje do poteka roka za arbitražno oziroma sodno varstvo.

Kakšno varstvo imajo nečlani sindikata?

227. člen omogoča, da Inšpekcija za delo lahko, da se prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljiva škoda, zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi PZ.

2.6.1 Vloga sveta delavcev pri odpovedi PZ

ZSDU določa, da mora delodajalec pred odločitvijo o zmanjšanju števila delavcev:

Individualne odpovedi in manjše število delavcev:

- skupno posvetovanje z namenom uskladitve stališč

Kolektivni odpusti:

- soglasje.

SD bo na skupnem posvetovanju preverjal predvsem utemeljenost odpovednih razlogov in če je bila korektno preverjena možnost prezaposlitve delavca (poslovni razlog, nesposobnost, krivdni razlog, invalidnost).

2.7 Kolektivni odpust zaradi poslovnih razlogov, stečaja ali likvidacije

2.7.1 Obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom

Delodajalec mora čim prej pisno obvestiti sindikate pri delodajalcu o:

- razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev,
- številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev,
- predvidenih kategorijah presežnih delavcev,
- predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev,
- predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev.

Delodajalec se mora predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetovati s sindikati o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

2.7.2 Vloga sveta delavcev pri kolektivnem odpustu

Vlogo Sveta delavcev opredeljujejo določila ZSDU. Po 96. členu, mora delodajalec v 8 dneh pridobiti soglasje SD v primeru, da imajo odločitve iz pete do osme alinee prvega odstavka 89. člena (po vsebini gre za poslovne razloge) ter prve in druge

alinee 93. člena za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, če gre za večje število delavcev po predpisih o delovnih razmerjih.

Svet delavcev lahko zavrne soglasje v dveh primerih:
- Če predlog zmanjšanja števila delavcev ne vsebuje programa o razreševanju presežnih delavcev po predpisih o delovnih razmerjih ali
- če razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev niso utemeljeni.

Svet delavcev v zvezi s programom presežnih delavcev ugotavlja:
- njegov obstoj,
- usklajenost vsebine programa s predpisi o delovnih razmerjih (ZDR, KP),
- zakonitost postopka sprejema programa (sodelovanje sindikata).

Vlogi obeh delavskih predstavništev se prepletata in nujno je njuno usklajeno obravnavanje problematike kolektivnega odpusta delavcev.

Delodajalec v primeru zavrnitve soglasja, ne more nadaljevati postopka odpusta delavcev.

V praksi delodajalci napačno razlagajo določilo, da …če svet delavcev zavrne soglasje iz drugačnih razlogov, kot sta zgoraj navedena, ta zavrnitev nima učinka na pravilnost in zakonitost odločitve delodajalca… v primeru zavrnitve, kar sami ugotovijo, da svet delavcev ni zakonito zavrnil soglasja in nadaljujejo s postopkom.

Gre za tipičen pravni spor med delodajalcem in svetom delavcem, ki se ga mora najprej lotiti arbitraža.

2.8 Neutemeljeni odpovedni razlogi

- članstvo v sindikatu, udeležba v sindikalnih dejavnostih izven ali med delovnim časom, udeležba v zakoniti stavki,

- kandidatura za funkcijo **delavskega predstavnika** in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije;

2.9 Posebno pravno varstvo pred odpovedjo uživajo predstavniki delavcev

Pogodbe o zaposlitvi ni mogoče odpovedati 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:

- članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda (delavski direktor ni omenjen?) ter

- imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku.

Varstvo pred odpovedjo traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju.

2.10 Delovni čas

Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi **letni razpored delovnega časa** in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu.

Pred uvedbo **nočnega dela**, če se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci pa najmanj enkrat letno, se mora delodajalec posvetovati s sindikati o določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter socialnih ukrepih.

2.11 Delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov

a. Obveznosti delodajalca do sindikata

Delodajalec mora sindikatu:

- zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti v skladu s predpisi
- omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti,

b. varstvo sindikalnih zaupnikov v primeru prenosa,

V primeru spremembe delodajalca, sindikalni zaupnik:

- ohrani svoj status, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za njegovo imenovanje v skladu s kolektivno pogodbo razen, če so izpolnjeni pogoji za ponovno imenovanje sindikalnega zaupnika.
- če mu preneha mandat zaradi prenosa, uživa varstvo še eno leto po prenehanju funkcije

c. varstvo sindikalnega zaupnika in sindikalna članarina.

- Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo se lahko določi v skladu s kriteriji, dogovorjenimi v kolektivni pogodbi oziroma dogovorjenimi med delodajalcem in sindikatom.
- Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti tudi ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj.

- Na zahtevo sindikata zagotavlja delodajalec v skladu z aktom sindikata, katerega član je delavec, tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine za delavca.

2.12 Kazenske določbe (229. člen ZDR)

Delodajalec - pravna oseba se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo, če:

- pisno ne obvesti sindikat o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu,

- se pred uvedbo nočnega dela ne posvetuje s sindikatom,
- o disciplinskem postopku ne obvesti sindikat in ne obravnava pisnega mnenja sindikata.

III. REŠEVANJE SPOROV MED SVETOM DELAVCEV IN DELODAJALCI

Delavsko soupravljanje je bilo uvedeno na zahodu pred več kot pol stoletja in v Sloveniji leta 1993 zaradi potreb delodajalcev in ne zaradi njihovega humanizma, dobrote ali spoštovanja pravic delavcev. Narekovalo ga je dejstvo, da imata dva nasprotna pola, tj. delo in kapital poleg antagonističnih razmerij tudi skupne interese. Gre za enakovredna produkcijska faktorja, ki skupaj ustvarjata novo vrednost. Svet delavcev in ostali organi delavske participacije zastopajo interese dela, organi upravljanja, z upravo na čelu, zastopajo kapital. Cilj vseh naštetih je na poslovnem področju enak - uspešno poslovanje. Lastnikom zagotavlja primerno donosnost vloženega kapitala, delavcem pa dolgoročno varnost delovnega mesta in dobre delovne pogoje. Konflikt med delom in kapitalom na eni in skupni interesi na drugi strani, sta pogoj in vzrok za sodelovanje delavcev in lastnikov pri upravljanju.

1. Spori so sestavni del delavskega soupravljanja

Svet delavcev je dolžan korektno in kritično zastopati kolektivne interese zaposlenih. **Svet delavcev, ki upravi le pritrjuje, ni nikomur potreben**. Ne koristi ne delavcem, katerih interese zastopa, ne kapitalu, ker pri upravljanju ne opozarja na napake ali kršitve, ki jih dela uprava. S tem bi utegne za podjetje nastati škoda. Izgubljeni delovni spori pomenijo nepotrebne stroške, kažejo nestrokovnost vodstva, zato znižujejo njegovo avtoriteto in vzpodbujajo delavce k reševanju sporov preko sodišča. Nezadovoljni in nemotivirani delavci ne morejo doseči optimalnih rezultatov. Svet delavcev mora zato nastopati **samostojno, kritično in strokovno,** pri svojih odločitvah ne sme biti pod vplivom delodajalca ali strokovnih služb. Dokler ne bodo zaživela združenja za strokovno pomoč svetom delavcev, naj se slednji raje oprejo na sindikate in njihove strokovne službe.

V kolikor bo svet delavcev deloval brez vpliva uprave, bo nujno prihajalo do različnih stališč in razhajanj z upravo. Nastajali bodo spori kar ne pomeni, da je med svetom delavcev in upravo prišlo do trajnega nezaupanja in da nadaljnje sodelovanje ni več mogoče. Nasprotno. **Nastanek sporov in njihovo reševanje mora postati sestavni del delovanja sistema delavskega soupravljanja**. Zakon predvideva možnost nastanka sporov med partnerjema in tudi predpisuje postopke njihovega razreševanja.

preden se lotim podrobnejšega pregleda posameznih postopkov za razreševanje medsebojnih sporov s področja delavskega soupravljanja, želim opozoriti na dve vrsti sporov:

2. Vrste sporov

a. Interesni spori

V primeru interesnih sporov gre za spore med zastopniki dveh interesno nasprotnih skupin. Na eni strani so delavci, katerih interese in pravice iz delovnega razmerja zastopa predvsem sindikat, in na drugi delodajalec, ki ga predstavlja uprava. V kolikor v razmerju med delavci in delodajalcem pride do spora, ki je interesnega značaja (npr. zahteva delavcev po povišanju plač, kar je v nasprotju z željo delodajalcev, po zmanjšanju stroškov dela ...), je tak spor **mogoče reševati zgolj dogovorno**. Zakon ali kolektivne pogodbe ne morejo zavezovati stranki, da takšen spor rešita z obvezno arbitražo ali predpišeta, da lahko odločitev sodišča nadomesti njun dogovor. S tem bi bilo kršeno načelo svobodnega in prostovoljnega sklepanja kolektivnih pogodb. Ni pa nikakršnih ovir, da se stranki svobodno in prostovoljno dogovorita, da bosta spor rešili s pomočjo arbitraže in da bosta njeno odločitev spoštovali. V tovrstnem dogovoru ni elementov prisile države, delodajalskih združenj ali sindikalnih central.
V kolikor se stranki ne uspeta dogovoriti, nimata možnosti izsiliti rešitve spora po nekom tretjem. Ostajajo jima različne oblike pritiska na drugo stranko s ciljem, da bosta sklenili za obe strani sprejemljiv dogovor. Sindikati v omenjenem primeru največkrat uporabijo pritisk javnosti, ki ga izzovejo s sredstvi javnega obveščanja in zagrozijo s stavko. Uprave na drugi strani pritiskajo na sindikate s pripravo programov presežnih delavcev ali z delitvijo delavcev na več skupin z metodo ponujanja "drobtinic" najbolj revolucionarnemu delu delavcev v proizvodnji. Takšni spori se končajo tako, da zaradi pritiskov uprave šibki sindikati odstopijo od zahtev in jih preložijo na boljše čase ali pa uprava popusti in sklene dogovor, ki zadovolji delavce.

b. Pravni spori

Za pravne spore gre takrat, ko stranki kršita ali napačno razlagata zakone, dogovore ali pogodbe. Gre za spore v zvezi s pravicami in obveznostmi, ki so med strankama predpisane ali dogovorjene. V teh primerih so postopki razreševanja sporov vnaprej določeni in za stranki obvezujoči. S tovrstnimi spori se bom ukvarjal v nadaljevanju.

3. Načini ukrepanja sveta delavcev v sporih z delodajalcem

V primeru spora med svetom delavcev in delodajalcem, ko svet delavcev meni, da gre za kršitev s strani delodajalca, lahko svet delavcev izvede naslednje postopke:

1. **Pravica zadržanja odločitve delodajalca.**
2. **Razreševanje sporov pred arbitražo.**
3. **Razreševanje sporov pred delovnim in socialnim sodiščem.**
4. **Obvestilo inšpektorju za delo.**
5. **Prijava sodniku za prekrške.**
6. **Ovadba zaradi suma storitve kaznivega dejanja.**

3.1 Pravica zadržanja odločitve delodajalca

a. Načelo pravice do samopomoči - pravica veta

Zakonodajalec je pri pripravi predpisov s področja soupravljanja izhajal s stališč, da so v razmerjih med delavci in delodajalcem **delavci šibkejša stran**. Delodajalec ima celo vrsto formalnih in še več neformalni poti, da z močjo in oblastjo nadrejenega krši pravice delavcev ali delavskih predstavništev. Takšne kršitve so težko ugotovljive in še težje dokazljive. Delavskim predstavništvom je zato priznana pravica do samopomoči, tako da lahko ukrepajo sama brez pomoči inšpekcijskih in pravosodnih organov. Gre za kolektivno pravico, ki jo lahko uresničuje le organ delavskega predstavništva in ne posamezni delavec.

Pravica do samopomoči je v tem, da lahko svet delavcev zadrži izvršitev odločitve delodajalca vse do dokončne odločitve pristojnega organa.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju v 98. členu določa, da ima svet delavcev pravico s sklepom zadržati posamezne odločitve delodajalca, če ga delodajalec:

a) Pred sprejemom dokončne odločitve **ne obvešča** o spremembah dejavnosti, zmanjšanju gospodarske dejavnosti, spremembah v organizaciji proizvodnje in spremembah tehnologije (5. do 8. alinea 89. člena).

b) **Ne spoštuje** 30 dnevnega **roka** za posredovanje **informacije** pred sprejemom odločitve ali 15 dnevnega roka pred sprejemom odločitev za predlagano skupno posvetovanje.

c) Pravočasno **ne zahteva skupnega posvetovanja** s svetom delavcev **glede statusnih vprašanj** (statusne spremembe, prodaja družbe ali njenega bistvenega dela, zaprtje družbe ali njenega bistvenega dela, bistvene spremembe lastništva) in **kadrovskih vprašanj** (potrebe po novih delavcih, sistemizacija delovnih mest, razporejanje večjega števila delavcev - 10 % delavcev družbe - 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).

d) Ne seznani sveta delavcev o vprašanjih o katerih je delavce dolžan obveščati na podlagi zakona ali participacijskega dogovora.

Zadnja točka potrebuje komentar. ZSDU je nejasen v začetku druge alinee 98. člena, ko pravi, da je mogoče s sklepom zadržati izvršitev posamezne odločitve delodajalca, če ta "...**ne seznani sveta delavcev"**, ne spoštuje rokov iz 91. člena zakona in ne zahteva skupnega posvetovanja s svetom delavcev glede statusnih in kadrovskih vprašanj iz 93. in 94. člena ...". Mnenja sem, da gre omenjeno določilo zakona razlagati v korist šibkejše stranke tj. v korist sveta delavcev.

Iz navedene zakonske dikcije izhaja, da lahko svet delavcev vloži sklep o zadržanju odločitve delodajalca tudi v primeru, ko ga delodajalec ne seznanja o kateremkoli vprašanju iz 89. člena in ne le takrat, ko gre za vprašanja od 5. do 8. alinee. Torej tudi takrat, ko ga delodajalec ne obvesti o razvojnih ciljih družbe, stanju proizvodnje in prodaje, splošnem gospodarskem položaju panoge, spremembi dejavnosti ter o

drugih vprašanjih na podlagi participacijskega dogovora. Svet delavcev mora pred vložitvijo sklepa o zadržanju odločitve delodajalca oceniti praktičen pomen zadržanja in obstoj odločitve, ki bi jo želel zadržati. Zadržati odločitev uprave o razvojnih ciljih družbe ni smiselna, medtem ko pri poročilih, ki le ugotavljajo stanje v panogi ali proizvodnji, ni kaj zadržati. Takšna razlaga pride prav v primerih, ko svet delavcev s participacijskim dogovorom zaveže delodajalca, da ga mora obveščati o sprejemu določenih odločitev, delodajalec pa bo svojo obveznost opustil.

b. Sklep o zadržanju odločitve delodajalca

Svet delavcev mora s sklepom zadržati odločitev delodajalca v osmih dneh od dneva, ko je bil obveščen o sprejemu odločitve delodajalca. Tak sklep učinkuje le takrat, ko vsebuje vse obvezne elemente in je delodajalcu pravilno vročen. Prejem sklepa o zadržanju odločitve pomeni za delodajalca, da ne sme izvršiti sporne odločitve ali da mora njeno izvrševanje takoj zaustaviti do dokončne odločitve pristojnega organa. Svet delavcev mora istočasno s sklepom o zadržanju odločitve delodajalca sprožiti postopek za razreševanje medsebojnega spora tj. arbitražni postopek. V kolikor svet delavcev ne sproži arbitražnega postopka sem mnenja, da sklep o zadržanju odločitve delodajalca zanj nima učinka in da delodajalec lahko svojo odločitev izvrši ali z izvršitvijo nadaljuje.

c. Praktičen učinek sklepa o zadržanju odločitve delodajalca

Zadržanje odločitve delodajalca je sredstvo, ki v praksi delodajalca lahko resno ogrozi. Povzroči podobne učinke, kot jih imajo sredstva prisile s strani sindikata. V kolikor svet delavcev zadrži izvršitev sklepa delodajalca o zmanjšanju določenega števila delavcev, ker ni bil pravilno izveden predhodni postopek (skupno posvetovanje), lahko s tem povzroči odlog ugotavljanja delovnih presežkov in obremeni premoženje družbe.
Upravičenost do zadržanja odločitve preverja arbitraža, če oceni, da zadržanje ni bilo utemeljeno in da lahko delodajalec svojo odločitev izvrši. Lahko pa ugotovi utemeljenost zadržanja in delodajalcu naloži dolžnost ponovnega odločanja o zmanjšanju števila delavcev ob upoštevanju zakonskih določil o skupnem posvetovanju.

Delodajalec lahko zoper tako odločitev arbitraže sproži postopek pred delovnim in socialnim sodiščem, vendar brez prave praktične vrednosti. Tudi če sodišče izda ugotovitveno odločbo, da gre za napačno odločitev arbitraže, **škode**, ki je delodajalcu nastala zaradi odloga izvršitve sklepa, ne more nadomestiti.

Med našimi delodajalci velikokrat velja praksa, da ne spoštujejo zakonov, ki jim niso všeč. Zato bodo “zadržano” odločitev enostavno izvršili, če bodo ugotovili, da jim sklep o zadržanju določene odločitve lahko povzroči večje stroške. S tem bodo storili prekršek po 19. točki 107. člena ZSDU in kljub izrečeni denarni kazni mogoče prihranili nekaj denarja. Rešitev teh situacij vidim v večjem angažiranju inšpektorjev za delo in drugačnem pristopu tožilstev do kaznivih dejanj s področja delovnih razmerij in soupravljanja, ki bi morala ukrepati, če so z dejanji delodajalcev izpolnjeni vsi znaki kaznivega dejanja.

3.2 Reševanje sporov pred arbitražo

a. Načelo arbitražnega reševanja sporov in omejenega sodnega varstva

Zakon v primerih, ko katera izmed strank krši obveznost iz delodajalskih razmerij, praviloma ne dopušča neposrednega sodnega varstva. Stranki morata najprej poskušati rešiti spor po mirni poti tj. pred arbitražo in šele potem, če v arbitražnem postopku ne odpravita nesporazuma, lahko uveljavljata svoje pravice v sodnem postopku pred delovnim in socialnim sodiščem. Arbitraža ni povsem prostovoljno zunaj sodno reševanje spora. Zakon aktivni stranki ne dovoli reševanja pred delovnim in socialnim sodiščem brez predhodno neuspešno opravljene arbitraže, pasivno stranko pa onemogoča v morebitnih poskusih izogibanja oblikovanja arbitraže s postopkom imenovanja arbitrov preko sodišča.

b. Vrste arbitraž in imenovanje arbitrov

ZSDU v VII. poglavju pod naslovom Reševanje medsebojnih sporov (členi od 99 do 106) govori le o enem načinu reševanja sporov - arbitraži. Arbitraža je nedržavni organ, ki sta mu stranki zaupale reševanje njunega spora. Stranki v primeru arbitraže ne izgubita svoje avtonomije, pomembno pa vplivata na njeno sestavo in delovanje.

ZSDU pozna:

- **stalno arbitražo**
- **priložnostno** (ad hoc) **arbitražo**

V primeru **stalne arbitraže** svet delavcev in delodajalec sprejmeta poseben dogovor, določita število članov arbitraže, začetek arbitražnega postopka in postopek pred arbitražo. Partnerja imenujeta listo arbitrov, s katere v primeru sproženega arbitražnega postopka imenujeta enako število arbitrov, ki sodelujejo pri reševanju konkretnega spora. Arbitri so lahko osebe zaposlene v družbi ali druge osebe, ki jim stranki zaupata. Skupno imenovanje liste arbitrov je pomembno, ker stranki že pred nastankom konkretnega spora izkažejo zaupanje do predlaganih arbitrov. Dogovor o stalni arbitraži kaže na to, da stranki želita rešiti spore s čim manjšim vmešavanjem tretjih oseb.

Oblikovanje stalne arbitraže ni obvezno. Kadar stranki ne imenujeta stalne arbitraže, spore rešuje priložnostna arbitraža.

V primeru **priložnostne arbitraže** stranki, ki sta že v sporu, imenujeta arbitre z liste arbitrov, ki jo določi na predlog reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev minister, pristojen za delo, družino in socialne zadeve.

V obeh primerih je arbitraža sestavljena iz enakega števila članov, imenovanih s strani sveta delavcev in delodajalca ter enega nevtralnega predsedujočega z imenovanjem katerega se strinjata obe strani. **Predsednika imenujejo arbitri** z liste, s katere so bili sami imenovani.

c. Začetek arbitražnega postopka

ZSUD ne postavlja **roka za začetek arbitražnega postopka,** zato menim, da je mogoče začeti arbitražni postopek v razumnem roku (npr. 30 dni). Svet delavcev sproži arbitražni postopek s **predlogom**, ki naj vsebuje:

- predmeta spora, ki ga mora rešiti arbitraža,
- kdo so stranke v postopku,
- imena enega ali več arbitrov predlagatelja
- poziv nasprotni stranki naj v roku 15 dni od prejema predloga poda svoj odgovor imenuje svojega arbitra.

V primeru priložnostne arbitraže predlagam, da svet delavcev pošlje delodajalcu skupaj s predlogom za začetek arbitražnega postopka tudi predlog dogovora o postopku pred priložnostno arbitražo z naslednjo vsebino: postopek pred arbitražo, vodenje obravnave in odločanje, vrste odločb, pogoji za razveljavitev odločb, stroški postopka. V primeru stalne arbitraže je tak dogovor običajno sprejet že vnaprej.

Če z ZSDU ali z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem postopek pred arbitražo ni podrobneje določen, se za arbitražni postopek neposredno uporabljajo določila zakona o arbitraži (Ur. list RS, št.: 45/08).

Delodajalec mora v 15 dneh po začetku postopka imenovati svojega arbitra. Ko svoje obveze ne izpolni v roku, lahko svet delavcev zahteva, da **arbitra postavi pristojno sodišče**. To je v primeru ZSDU vedno tisto sodišče, ki je pristojno za delovne spore. Sodišče imenuje arbitre z liste, s katere bi jih moral v našem primeru določiti delodajalec. Predpisani postopek sodišča je zelo hiter. Delovno in socialno sodišče mora odločiti v 3 dneh. Stranka, ki je nezadovoljna z odločitvijo sodišča, se lahko pritoži v 3 dnevnem roku in nadaljnjih 3 dneh mora višje delovno in socialno sodišče odločiti o pritožbi. Zakonodajalec se je očitno odločil za hitro rešitev spora in zmanjšal možnost zavlačevanje ene od sprtih strani.

d. Postopek

Arbitražni postopek mora biti hiter. Zakon o delovnih in socialnih sodiščih določa, da je izpolnjen pogoj za reševanje spora preko sodišča, če med strankama ali udeležencema ni dosežen sporazum v roku 30 dni od dneva, ko je bil arbitražni postopek sprožen. V tem kratkem roku morata stranki imenovati arbitre, ki morajo določiti še predsednika, sklicana in izvedena mora biti ustna obravnavo, ter sprejeta arbitražna odločba. V nasprotnem primeru lahko stranki sprožita kolektivni spor pred sodiščem.

Za utrditev pomena arbitraže v razreševanju sporov med delodajalci in svetom delavcev morata oba udeleženca nuditi arbitraži čim širši vpogled v dokumentacijo in podati strokovne podlage za svoje opredelitve ter nuditi možnost, da arbitraža pridobi mnenja uglednih strokovnjakov ali institucij, ki ji potrebuje za odločitev. Hkrati naj se odrečeta kakršnekoli pritiskom na delovanje arbitraže. Potrebna je dovolj visoka

stopnja soupravljalske kulture, če dejansko želimo spor rešiti po mirni poti in za ograjami podjetja.

e. Obravnava

Arbitraža na ustni obravnavi obravnava spor, izvaja dokaze, se posvetuje in odloča. Ne more odločati le na podlagi pisne dokumentacije in dokazov, ki so bili izvedeni že v pripravljalni fazi. Obvezno mora biti opravljena ustna obravnava in na njej izvedeni dokazi.

Delo arbitraže vodi njen predsednik, ki je dolžan skrbeti, da se vsa vprašanja vsestransko in natančno proučijo. O obravnavi in glasovanju se vodi zapisnik. Arbitraža odloča z večino glasov. Glede na to, da gre za odločanje o kontradiktornih zadevah, sem mnenja, da se mora upoštevati načelo neposrednosti. Med dokazovanjem in odločanjem o zadevi pred arbitražo morajo sodelovati vsi arbitri in odločba arbitraže je sprejeta le, če je zanjo glasovala večina vseh njenih članov.

f. Arbitražna odločba

O odločitvi izda arbitraža odločbo, ki mora biti pisna in podpisana s strani predsednika arbitraže. Arbitražna odločba se vroči obema strankama in šele z vročitvijo ima učinke za stranki. Odločba arbitraže je v družbi dokončna. V kolikor gre za odločitev o zadevi, ki se ureja s participacijskim dogovorom, arbitražna odločba nadomesti tak dogovor. V tem primeru mora delodajalec arbitražno odločbo javno objaviti na način, ki je v družbi običajen.

Stranki lahko izpodbijata arbitražno odločbo pred pristojnim sodiščem iz razlogov in po postopku, ki je določen z zakonom o delovnih in socialnih sodiščih (Ur. list RS št. 2/04, 10/4… - v nadaljevanju ZDSS).

3.3 Kolektivni spori pred sodiščem - preizkus arbitražne odločbe

V kolikor spora med svetom delavcev in upravo v podjetju ni mogoče rešiti po mirni poti, zakon daje možnost strankama, da sprožita spor pred delovnim in socialnim sodiščem. Pogoje za začetek postopka in njegov potek pred sodiščem določa ZDSS.

a. Kolektivni spor po ZDSS

Pristojnost delovnega in socialnega sodišča za reševanje sporov med svetom delavcev in delodajalcem daje ZDSS, ki v 5. odstavku 6. člena določa, da so ta sodišča pristojna odločati v kolektivnih delovnih sporih, ki izvirajo iz zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju in se nanašajo na kršitve zakona s strani sveta delavcev, na spore med vodstvom in svetom delavcev, na izvolitve delavskih zaupnikov, članov sveta delavcev in nadzornega sveta.
Stranki lahko sprožita spor pred delovnim in socialnim sodiščem samo pod določenimi pogoji in sicer:

a) postopek za mirno rešitev spora je bil neuspešen,
b) za razveljavitev arbitražne odločbe obstajajo zakoniti pogoji,
c) za reševanje nekaterih sporov pred sodiščem ni obvezna predhodna arbitraža.

Postopek za mirno reševanje spora je bil neuspešen - ni prišlo do arbitražne odločbe

Že zgoraj sem navedel, da velja pri reševanju sporov med svetom delavcev in delodajalcem načelo arbitražnega reševanja sporov in omejenega sodnega varstva. V primeru spora je potrebno, razen v izjemnih primerih, ki jih bom navedel zadnji točki tega poglavja, najprej sprožiti arbitražni postopek. Kadar ta ni uspešen, lahko šele stranki rešujeta spor pred sodiščem. Po ZDSS se šteje, da **postopek za mirno rešitev spora ni bil uspešen, če med strankama ali udeleženci ni bil dosežen sporazum v roku tridesetih dni od dneva, ko je bil postopek sprožen.**

Glede na to, da je 30 dni običajno prekratek za izvedbo vseh postopkov od vložitve predloga za oblikovanje arbitraže do sprejema arbitražne, bo v praksi ta rok v večini primerov prekoračen in strankama bo prepuščeno, da izbereta med dvema možnostma:

- kljub zamudi 30 dnevnega roka poskusita spor rešiti po mirni poti
- takoj po poteku roka sprožita spor pred sodiščem.

Postopek arbitraže je bil uspešno izpeljan - preizkus zakonitosti arbitražne odločbe

40. člen zakona o arbitraži določa v katerih primerih je dovoljen preizkus zakonitosti arbitražne odločbe zaradi razlogov, ki jih določa ta zakon. Razveljavitev arbitražne odločbe se lahko zahteva :

1. **če je bila glede sestave arbitraže ali glede postopka prekršena kakšna določba zakona ali kolektivne pogodbe;**
2. **če se je postopka pred arbitražo udeleževal kdo, ki ne more biti stranka v tem postopku;**
3. **če je arbitraža prekoračila meje svoje naloge;**
4. **če kakšni stranki z nezakonitim postopanjem ni bila dana možnost obravnavanja pred arbitražo;**
5. **če je izrek odločbe nerazumljiv ali sam s seboj v nasprotju;**
6. **če izvirnika arbitražne odločbe ni podpisala večina članov arbitraže ali če ga ni podpisal predsednik arbitraže, če zakon tako določa;**
7. **če je arbitražna odločba v nasprotju s prisilnimi predpisi ali moralo.**

Glede na to, da zakon taksativno določa, v katerih primerih je mogoče zahtevati razveljavitev arbitražne odločbe, mora svet delavcev pri vodenju arbitraže paziti predvsem na kršitev določb, ki pomenijo razlog za razveljavitev odločbe:

b. Začetek postopka

Arbitražno odločbo je moč izpodbijati na sodišču s **predlogom, v roku tridesetih dni** od vročitve arbitražne odločbe. Po preteku enega leta od izdaje arbitražne odločbe ni dovoljeno izpodbijati.

Predlog mora vsebovati:

- opis spornega razmerja z navedbo udeležencev,
- dejstva, ki so pomembna za odločitev,
- dokaze za navedbe,
- druge podatke, ki jih mora vsebovati vsaka vloga.

Sodišče vzame predlog v obravnavo tudi, če ne vsebuje določenega zahtevka. Če predlog vsebuje zahtevek, sodišče nanj ni vezano.

c. Stranke in udeleženci postopka pred sodiščem

Sposobnost biti stranka je sposobnost biti nosilec pravic in obveznosti v procesnem razmerju. Stranka v postopku pred delovnim in socialnim sodiščem je vsak, ki nastopa kot stranka v postopku pred arbitražo. Zakon o delovnih in socialnih sodiščih je zadržal pravne termine iz zakona o sodiščih združenega dela in zakona o samoupravnih sodiščih in stranke imenuje udeležence. V primeru kolektivnega spora bomo zato namesto o strankah govoril o udeležencih, tožbe ne bo zoper toženo stranko vložila tožeča stranka, temveč bo predlagatelj zoper nasprotnega udeleženca vložil predlog.

Zakon o pravdnem postopku določa, da je pravdna stranka lahko vsaka fizična in pravna oseba. Kljub temu da svet delavcev ni pravna oseba, menim, da je lahko stranka oziroma udeleženec v postopku pred delovnim sodiščem. V nasprotnem primeru mora spor med delodajalcem in svetom delavcev za slednjega sprožiti sindikat ali posamezne fizične osebe. Prav tako mora v primeru, ko delodajalec noče imenovati svojega arbitra, “nekdo” v imenu sveta delavcev zahtevati od sodišča imenovanje arbitra.

ZDSS v 45. členu navaja, da **je udeleženec v postopku predlagatelj postopka ter oseba, organ ali organizacija, proti kateri je predlog vložen (nasprotni udeleženec).** V kolikor svet delavcev ni stranka v postopku pred sodiščem, zoper njega sploh ni mogoče sprožiti kolektivnega spora, ker ni pasivno legitimiran.

Potrditev navedenega stališča najdemo tudi v 46/2 členu ZDSS, ki pravi da **uvedbo postopka lahko predlagajo tudi organizacije delavcev oziroma delodajalcev ali posamezni delodajalci ter skupine delavcev, če izkažejo, da upravičeno uveljavljajo skupinski interes.**

d. Vrste sodnih odločb

Če sodišče ugotovi, da je predlog utemeljen, lahko:
a) **ugotovi** kršitev pravic ali obveznosti, neskladnost kolektivne pogodbe z zakonom ali neskladnost med kolektivnimi pogodbami,

b) delno ali v celoti **razveljavi** oziroma **odpravi** splošni ali posamični pravni akt in glede na okoliščine primera naloži udeležencem sprejem ali sklenitev novega pravnega akta,

c) razveljavi splošni ali posamični pravni akt in s sklepom delno ali v celoti **nadomesti** sporni akt.

Udeleženci lahko med postopkom vsak čas do pravnomočnosti odločbe sklenejo **poravnavo**. Če je poravnava sklenjena, sodišče postopek ustavi. Če je poravnava sklenjena po izdaji odločbe sodišča na prvi stopnji, sodišče odločbo razveljavi.

e. Stroški postopka

Med postopkom in zaradi postopka pravdanja imajo stranke izdatke, ki jih imenujemo pravdni stroški. V načelu vsak udeleženec predhodno trpi svoje stroške, o razdelitvi skupnih stroškov pa odloči sodišče. Udeleženec mora glede na uspeh v pravdi povrniti drugim udeležencem stroške, ki jih je povzročil po svoji krivdi ali so nastali po naključju, ki se je njemu primerilo.

V praksi lahko nastane problem pokrivanja stroškov sveta delavcev, če ta še ni uspel z delodajalcem skleniti participacijskega dogovora in si dogovoriti fiksna sredstva za delovanje sveta delavcev. V tem primeru je stroške, ki nastanejo svetu delavcev v zvezi z arbitražnim postopkom, mogoče šteti med nujne stroške za delo svetov delavcev po 65./1 členu ZSDU. **Stroške postopka** posredno, preko participacijskega sporazuma, ali neposredno, kot nujne stroške, **vedno krije delodajalec.**

Zakon je predvidel možnost nastanka sporov med partnerjema in tudi postopek njihovega razreševanja. Ni pa upošteval, da nekateri načini reševanja sporov prinašajo stroške obema sprtima stranema (plačilo arbitrom, sodne takse) in da svet delavcev nima sredstev, če mu jih ne da delodajalec.

Spori in njihovo reševanje so sestavni del sistema delavskega soupravljanja, zato nedvomno velja, da stroške sveta delavcev v zvezi s spori v vsakem primeru krije delodajalec. V nasprotnem primeru svet delavcev ne bi mogel v polni meri izvajati svojih funkcij, ki mu jih daje zakon. Invalidnost takšnega sveta delavcev se kaže tudi v tem, da ne bi mogel sodelovati pri arbitražnem reševanju spora niti takrat, ko bi delodajalec zaradi kršitev na strani sveta delavcev sprožil arbitražni postopek, ker ne bi imel sredstev za pokrivanje stroškov svojih arbitrov.

f. Pred sodišče brez arbitraže

52. člen ZDSS določa primere, ko lahko udeleženci sprožijo spor neposredno na sodišču brez predhodnega arbitražnega postopka, in sicer o:

- **zahtevi sveta delavcev za imenovanje delavskega direktorja,**
- **pritožbi zoper sklep volilne komisije o neveljavnosti volitev članov sveta delavcev,**

- **predlogu za razveljavitev volitev članov sveta delavcev,**
- **predlogu za imenovanje arbitra ali predsednika arbitraže odloči sodišče brez obravnave.**

Tudi v teh primerih velja načelo hitrosti postopka, saj se **mora sodišče o zahtevi odločiti v treh dneh po njeni vložitvi,** zoper odločitev sodišča se udeleženci lahko pritožijo v treh dneh od vročitve odločbe in višje sodišče mora o pritožbi odločiti v nadaljnjih treh dneh.

3.4 Obvestilo inšpektorju za delo

a. Kaj pravi zakon?

V skladu z določili Zakona o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 19/14, 55/17) lahko svet delavcev v primeru kršitev s strani delodajalca obvesti inšpektorja za delo.

Zakon v 2. členu določa, da inšpektorat za delo opravlja inšpekcijsko nadzorstvo nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, minimalne plače, trga dela in zaposlovanja, dela in zaposlovanja tujcev, sodelovanja delavcev pri upravljanju in stavk ter varnosti in zdravja pri delu.

V kolikor inšpektor pri inšpekcijskem nadzorstvu ugotovi kršitev zakona, drugega predpisa, kolektivne pogodbe ali splošnega akta ima pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da z dejanjem, opustitvijo dejanja oziroma z aktom, v roku, ki ga določi inšpektor, zagotovi njihovo izvajanje. Inšpektor ima pravico in dolžnost predlagati tudi uvedbo postopka zaradi prekrška, izreči mandatno kazen oziroma prijaviti kaznivo dejanje.

b. Slab zakon o inšpekciji dela

Zakon o inšpekciji dela ne daje inšpektorjem dovolj možnosti za učinkovito ukrepanje ali pa jih k ukrepanju ne zavezuje. Problem je najbolj viden v primeru nepravilnega sklepa delodajalca, ki posega v obstoječe pravice, obveznosti in odgovornosti delavca, ko je inšpektorju **prepuščena odločitev, da zadrži ali ne zadrži** sporni delodajalčev sklep. Še slabše je v primeru kršitev glede sklenitve, obstoja ali prenehanja delovnega razmerja delavca, ko je inšpektor dolžan le opozoriti delavca, da lahko uveljavlja svoje pravice na sodišču. O učinkovitem ukrepanju ne morem govoriti, saj je počasnost reševanje preko zatrpanih slovenskih sodišč splošno znana.

3.5 Prijava sodniku za prekrške

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju v 107. členu opredeljuje kot prekršek 19 ravnanj delodajalca. S prijavo delodajalca sodniku za prekrške svet delavcev ne reši spor neposredno. Posredno pa prav gotovo, saj gre za discipliniranje delodajalca s pomočjo zunanjega organa. Že sam postopek pred sodnikom za prekrške je za delodajalca neprijeten. Izrečena denarna kazen in plačilo stroškov postopka pravni osebi in odgovorni osebi pri delodajalcu poleg finančne obremenitve pomeni tudi

zmago delavcev. Vodilni s tem izgubijo avtoriteto in kredibilnosti, v primeru grobih nezakonitosti pa jih lahko čaka še tožba delničarjev ali nadzornega sveta zaradi škodljivega ravnanja.

a. Splošno o prekrških

Pravna oseba se kaznuje za prekršek iz zakona o sodelovanja delavcev pri upravljanju z globo od 4.000 do 20.000 €, odgovorna oseba v pravni osebi pa z globo od 1.000 do 2.000 €.

Pravne osebe so po tem zakonu so vse gospodarske družbe in zadruge, medtem ko so podjetja, v katerih se opravljajo gospodarske javne službe, to so banke in v zavarovalnice odgovorne le v primeru, če sodelovanje njihovih delavcev pri upravljanju ni urejeno s posebnim zakonom. Pravne osebe so odgovorne za prekršek, če je bil storjen s storitvijo ali opustitvijo organa upravljanja ali odgovorne osebe. Odgovorna oseba po zakonu o prekrških je tista, ki ji je v pravni osebi poverjeno določeno področje dela pri upravljanju, poslovanju ali delovnem procesu. Največkrat so to osebe, ki vodijo poslovanje pravne osebe ali z internim aktom pooblaščene osebe.
Po zakonu o prekrških lahko postopek o prekršku sprožijo pristojni organi, organizacija ali oškodovanci. Med pristojnimi organi je potrebno ponovno poudariti vlogo inšpekcije za delo, ki je dolžna ukrepati kadar ugotovi kršitev zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Med oškodovance je mogoče šteti posamezne delavce, skupino delavcev ali pa njihov predstavniški organ, tj. svet delavcev. Paziti je potrebno na relativno kratek rok zastaranja. Postopek zastara v enem letu od dneva, ko je bil prekršek storjen, izvršitev izrečene kazni pa v enem letu od dneva, ko je odločba o prekršku postala pravnomočna.

b. Prekrški po zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju

V nadaljevanju bom predstavil tiste storitve ali opustitve ravnanj delodajalcev, ki pomenijo prekrške po zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju in jih nekaj komentiral.

Pravna oseba se kaznuje za prekršek:

1. če ne objavi na v družbi običajen način dogovorov s svetom delavcev (četrti odstavek 5. člena)

Gre za participacijski sporazum ali katerikoli drug dogovor med delodajalcem in svetom delavcev. Delodajalec ga je dolžan javno objaviti na običajen način v družbi. Javno objavo je mogoče izvesti na različne načine: na oglasni deski, v internem časopisu, preko internega radia itd.

2. če ne izvršuje dogovorov s svetom delavcev (drugi odstavek 6. člena)

Velikokrat se dogaja, da uspejo sveti delavcev po dolgotrajnih pogajanjih z delodajalci sprejeti participacijski sporazum, ki ga slednji v celoti ali delno ne izvajajo ali ga izvajajo, ko sami čutijo potrebo po tem.

3. če ne omogoči dela in ne zagotovi pravic delavskemu zaupniku (tretji odstavek 9. člena)

V družbah z manj kot 20 zaposlenimi nimajo svetov delavcev, zato delavci sodelujejo pri upravljanju preko delavskega zaupnika. Delavskemu zaupniku mora delodajalec omogočiti način dela in pravice, ki se nanašajo na svet delavcev.

4. če ne organizira volitev tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci (tretji odstavek 52. člena)

Volitve vodijo volilne komisije in odbori, ki jih sestavljajo delavci. Datum volitev določijo zbori delavcev, vendar je volitve potrebno izvesti v delovnem času, tako da je čim manj moten delovni proces. Zato se je priporočljivo vnaprej dogovoriti z delodajalcem o izvedbi volitev. Delodajalec je dolžan:

- zagotoviti podatke o zaposlenih delavcih za izdelavo volilnega imenika in ugotavljanje pasivne in aktivne volilne pravice,
- priskrbeti podatke o službeno odsotnih delavcih na dan volitev zaradi organizacije predhodnega glasovanja,
- zagotoviti prostor in tehnično-administrativne pogoje za izvedbo volitev,
- omogočiti, da se volitev lahko udeležijo vsi delavci. Pri tem mora upoštevati delovni proces, izmene, delavce na terenu, možnosti prevoza itd.

5. če obljublja delavcem koristi oziroma jim grozi z izgubo koristi v zvezi z volitvami in tako vpliva na glasovanje (tretji odstavek 52. člena)

V zakonskem besedilu gre za napako, ker se sklicuje na tretji odstavek 52. člena. Prepoved, katere neupoštevanje je sankcionirano s prekrškom po tej točki, je navedena v četrtem odstavku 52. člena ZSDU.

6. če ne zagotovi kritja nujnih in potrebnih stroškov za tehnično izvedbo volitev (prvi odstavek 54. člena)

Delodajalec je dolžan pokriti nujne in potrebne stroške za tehnično izvedbo volitev kot so stroški v zvezi s prostori za volišča in volilne organe, administrativni stroški (pisanje zapisnikov, izdelava glasovnic, poštni stroški za glasovanje po pošti) in morebitni drugi potrebni stroški za izvedbo volitev. Delodajalec je dolžan pokriti tudi stroške za izvedbo nadomestnih volitev ali odpoklic člana sveta delavcev.

7. če ne zagotovi plačila delavcem za čas, porabljen za delo volilnih organov ali za čas, porabljen za volitve (drugi odstavek 54. člena)

Delavcem, ki so člani volilnih organov, mora delodajalec plačati čas, ko so odsotni z dela, kot če bi delali. Na enak način mora delodajalec poravnati izgubljen čas vsem delavcem za čas, ki ga izgubijo zaradi glasovanja. Če so delavci zaradi volitev med delovnim časom odsotni z dela, morajo prejeti enako plačo, kot če bi neprekinjeno delali.

8. če ovira ali onemogoča opravljanje aktivnosti članov sveta delavcev ali njihovo redno delo (56. člen)

Dejanja, s katerimi delodajalci storijo ta prekršek, so zelo različna. Včasih neposredni vodje ne dovolijo članom sveta delavcev udeležbe na sejah sveta ali njegovih odborih ali udeležbe na izobraževanju. Še pogosteje prihaja do preprečevanja koriščenja ur za posvetovanja z delavci, ki članom sveta delavcem pripadajo po 63. členu zakona ali do preprečevanja delavcem, da bi se sestali s člani sveta delavcev.

9. če ne zagotovi plačila članom sveta za udeležbo na sejah sveta delavcev (62. člen)

Do tega prekrška redko prihaja takrat, ko so seje svetov delavcev organizirane v okviru delovnega časa. Problemi nastanejo s plačilom stroškov članom svetov delavcev, ki delajo v trenutno prosti izmeni in plačilo stroškov vsem članom sveta, ko je seja zaradi potreb delovnega procesa organizirana izven delovnega časa. Takrat je v plačilo za udeležbo na sejah sveta poleg nadomestila za opravljene ure potrebno všteti tudi stroške, ki so nastali članom sveta v zvezi s sejo (prevozi, prehrana, prenočevanje).

10. če ne zagotovi plačila članom sveta delavcev za čas posvetovanja z delodajalcem (tretji odstavek 63. člena)

Svet delavcev sodeluje pri upravljanju z delodajalcem tudi tako, da ga ta na sejah obvešča, da obravnavata določena vprašanja na skupnih posvetovanjih in da se o določenih problemih pogajata. Zato je prav, da zakon sankcionira opustitev plačila članom sveta delavcem za čas posvetovanja z delodajalcem. Zanimivo je, da ZSDU v 63. členu govori o številu pripadajočih plačanih ur članom sveta delavcev za posvetovanja z delavci in za izobraževanje, ne pa o pripadajočih urah za posvetovanje z delodajalcem. Gre za nedoslednost zakona, ki ne vpliva na obveznost delodajalca. Posvetovanja z delodajalcem so nedvomno sestavni del soupravljanja in če pri tem nastajajo stroški, jih mora v skladu s 65. členom kot nujne stroške kriti delodajalec.

11. če ne krije nujnih stroškov za delo sveta delavcev (prvi odstavek 65. člena)

Delodajalec po ZSDU krije najmanj stroške potrebnih prostorov za seje, sprejem strank in delo poklicnih članov sveta delavcev, stroške materialnih sredstev, ki jih svet uporablja, in stroške administrativnega osebja za delo sveta delavcev. Zakon določa le minimalne stroške, ki jih je delodajalec dolžan pokriti. Mnenja sem, da je med nujne stroške sveta delavce potrebno šteti tudi vse ostale, ki nastanejo v zvezi izvajanjem z zakonom predvidene vloge sveta delavcev pri upravljanju. Primer: Delodajalec je dolžan svetu delavcev kriti stroške v zvezi z reševanjem sporov in stroške izobraževanja članov sveta delavcev v okviru pripadajočega letnega števila ur (plačane ure, prevoz, kotizacija, dnevnice).

12. če ne omogoči članu sveta delavcev posebnega varstva zaradi njegove aktivnosti (67. člen)

ZSDU daje članom svetov delavcev absolutno imuniteto, medtem ko gre sindikalnim zaupnikom le relativna imuniteta. Člani sveta delavcev so tako deležni višje stopnje varnosti in jih v času opravljanja njihove funkcije brez soglasja sveta delavcev ni

mogoče prerazporediti na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu, jih uvrstiti med presežke delavcev, jim znižati plače ali proti njim začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj. Delodajalcu ni potrebno pridobiti soglasja sveta delavcev, če njegov član ni ravnal v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami ali dogovorom po istem zakonu.

Delodajalci si včasih to določilo zakona napačno razlagajo ter kar sami ugotovijo, kdaj član sveta delavcev s svojim dejanjem krši zakon, kolektivno pogodbo ali participacijski dogovor in brez predhodne pridobitve soglasja sveta delavcev sprejmejo odločitve, s katerim člana postavijo v manj ugoden položaj. Kršitev zakona mora s pravnomočno odločbo ugotovi pravosodni oziroma drug državni organ, kršitev kolektivne pogodbe ali participacijskega sporazuma pa se ugotovi z dokončno arbitražno ali pravnomočno sodno odločbo. Šele ko je kršitev aktov ugotovljena na enega od naštetih načinov, lahko delodajalec sprejema odločitve nevezano na mnenje sveta delavcev.

Zanimivo je, da so delodajalci kaznovani za prekršek samo v primeru, če spravljajo člane svetov delavcev v slabši položaj zaradi njihove aktivnosti v svetu delavcev. Kljub temu da imajo člani sveta delavcev zagotovljeno absolutno varstvo oziroma imuniteto, so kot prekrški sankcionirane samo delodajalčeve kršitve relativne delovnopravne imunitete članov svetov delavcev.

13. če delavcu kot posamezniku ne omogoči pravice do sodelovanja pri upravljanju (prvi odstavek 88. člena)

14. če v 30 dneh ne odgovori delavcu na pobudo, ki se nanaša na njegovo delovno mesto ali njegovo delovno ali organizacijsko enoto (tretji odstavek 88. člena)

Delavec posameznik ima iz naslova pravice do soupravljanja pravico do pobude in odgovorov nanjo, do obveščenosti o spremembah in pravico povedati svoje mnenje, če se vse nanaša na njegovo delovno mesto, področje ali enoto in zahtevati pojasnilo s področja plač in drugih področij iz delovnih razmerij in vsebine ZSDU. Delodajalec mu je dolžan na pobudo odgovoriti v roku 30 dni. V kolikor mu onemogoča uveljavljanje pravic do soupravljanja ali opusti dolžnost pravočasnega odgovora na pobudo, je delodajalec odgovoren za prekršek.

15. če ne obvešča sveta delavcev v skladu z 90. členom tega zakona

Delodajalec je dolžan v zvezi z zmanjšanjem gospodarske dejavnosti, spremembami v organizaciji proizvodnje in tehnologije ter letnim obračunom in poročilom obvestiti delavce pred sprejemom dokončne odločitve. Če tega ne stori, lahko svet delavcev s sklepom zadrži njegovo odločitev, sproži arbitražni postopek in ga prijavi sodniku za prekrške.

16. če ne zahteva skupnega posvetovanja glede statusnih in kadrovskih vprašanj v roku 15 dni pred sprejemom odločitve (91. člen)

Svet delavcev ima enake možnosti ukrepanja kot v primeru prekrška iz 15. točke, če delodajalec ne zahteva skupnega posvetovanja 15 dni pred sprejemom odločitve glede statusnih sprememb, prodaje ali zaprtja družbe ali njenega bistvenega dela, bistveni sprememb lastništva, potreb po novih delavcih, sistematizaciji delovnih mest, razporejanja večjega števila delavcev izven družbe ali iz kraja v kraj, zmanjšanja števila delavcev ter glede sprejemanja aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega izobraževanja ali sprejema splošnih pravil o disciplinski odgovornosti.

17. če ne predloži v soglasje svetu delavcev predlogov odločitev, ki jih je dolžan predložiti v skladu s 95. in 96. členom tega zakona

Gre za kršitev najvišje stopnje delavskega soupravljanja. Delodajalec brez soglasja sveta delavcev ne sme sprejeti odločitve v zvezi z:

- organizacijo in izvajanjem ukrepov varnosti pri delu, če gre za odločitve, ki niso predpisane z zakonom, drugimi predpisi ali dogovorjene s kolektivnimi pogodbami,
- določitvijo ukrepov za preprečevanje poškodb pri delu in obolenj v zvezi z delom, kot tudi za varstvo zdravja delavcev, če gre za odločitve, ki niso predpisane z zakonom, drugimi predpisi ali dogovorjene s kolektivnimi pogodbami,
- osnovami za odločanje o izrabi letnega dopusta in odločanje o drugih odsotnostih z dela,
- merili za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev,
- kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi,
- razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev,
- kriteriji za napredovanje delavcev,
- odločitvami iz pete do osme alinee prvega odstavka 89. člena ter prve in druge alinee 93. člena ZSDU, če imajo za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, če gre za večje število delavcev, po predpisih o delovnih razmerjih.

ZSDU postavlja svet delavcev v povsem pasivno vlogo glede bistvenih oblik soupravljanja (obveščanje, skupno posvetovanje in soodločanje). Delodajalec je dolžan upoštevati določila zakona o tem, kdaj mora svet delavcev obveščati, kdaj organizirati skupno posvetovanje in v katerih primerih mora predložiti svoje predloge v soglasje svetu delavcev. Svet delavcev lahko daje pobude in predloge, toda zakon ne postavlja nikakršnega roka za obravnavo teh pobud ne delodajalčeve obveznosti odgovora. Zaman torej iščemo prekršek zaradi nespoštovanja roka za odgovor na pobudo sveta delavcev. Svet delavcev lahko zavrne soglasje npr. k predlogu delodajalca o merilih za ocenjevanje delovne uspešnosti, vendar je od delodajalca odvisno, če bo od svoje namere odstopil, sprožil spor ali svetu delavcev predložil nov predlog. Svet delavcev nima možnosti učinkovito zahtevati niti tega, da se npr: predlog meril za delovno uspešnost mora izdelati in se mu predložiti v soglasje.

18. če sprejme odločitev kljub temu, da je svet delavcev v osmih dneh zavrnil soglasje (97. člen)

Svet delavcev ima na razpolago razmeroma malo časa (8 dni), da obravnava predlog delodajalca in poda ali zavrne soglasje. Kadar svet delavcev zavrne soglasje, naj o tem najbolje s pisnim obvestilom, nemudoma seznani delodajalca. Delodajalec ne sme sprejeti odločitve, če je v skladu s pogoji zakona svet delavcev soglasje zavrnil. Če delodajalec kljub temu sprejme odločitev, svetu delavcev poleg prijave delovni inšpekciji ostaja tudi možnost predloga sodniku za prekrške.

19. če izvrši odločitev pred dokončnostjo odločitve pristojnega organa (drugi odstavek 98. člena)

V primeru, da je svet delavcev izkoristil pravico zadržanja odločitve delodajalca in sprožil arbitražni postopek, mora delodajalec počakati z izvršitvijo odločitve, vse dokler pristojni organ ne sprejme dokončne odločitve o sporu. Dokončno odločitev lahko sprejme arbitraža, če ta ni uspešna, pa pristojno sodišče.

3.6 Ovadba za kaznivo dejanje

V skladu z 200. členom Kazenskega zakonika R Slovenije (Ur. list RS, 55/08, 66/08, 39/09, 91/11, 54/15, 6/16, 38/16, 27/17, 23/20, 91/20) se z denarno kaznijo ali z zaporom do enega leta kaznuje tisti, ki s kršitvijo predpisov ali splošnih aktov prepreči ali onemogoči delavcem izvrševanje pravic do sodelovanja pri upravljanju ali te pravice zlorabi ali ovira njihovo uresničevanje.

Za delavsko soupravljanje je pomembno, da je uvrščeno med družbene vrednote, ki so zaščitene s Kazenskim zakonikom. To daje svetu delavcev dodatno moč v sporu z delodajalcem. Gre za “močno karto v rokah” sveta delavcev, za katero delodajalec mora vedeti in jo spoštovati. Vendar je na mizo ni modro vreči preden ste poskusili z vsemi ostalimi možnostmi rešitve spora. Po tej potezi svet delavcev verjetno ne bo več “igral kart“ z isto upravo. Tega se očitno zavedajo tudi v praksi, saj na Okrožnem državnem tožilstvu v Kranju do danes še niso prejeli nobene ovadbe zaradi suma storitve kaznivega dejanja kršitve pravic do sodelovanja pri soupravljanju.