

stvi in dinamiko njihove porabe), ki povzročijo nastanek stroškov. Pri opredeljevanju tovrstne odgovornosti se v praksi velikokrat izkaže, da v organizacijah manjkajo ključne opredelitve – KDO odloča o potroških in kakšna so pooblastila, povezana s tovrstno odgovornostjo.

Odgovornost za kakovost izdelkov (storitev)

Opredeljujemo neposredno odgovornost za kakovost proizvedenih izdelkov oz. polizdelkov (opravljenih storitev). Tovrstna kakovost je zelo povezana s kakovostjo procesov. Če so procesi kakovostni, so tudi izdelki kakovostni. Podobno velja za storitve. V nasprotnem kakovost izdelkov zelo niha, ali pa je manj primerna. Upoštevati moramo dejansko, neposredno odgovornost, torej je ta odgovornost povezana z vsemi delovnimi mesti, ki so del kateregakoli temeljnega procesa.

Odgovornost za razvoj novih izdelkov (storitev)

Opredeljujemo neposredno odgovornost za razvoj novih izdelkov (npr.: pri razvojnih nalogah, nalogah raziskave tržišča...). Upoštevati moramo neposredno zagotavljanje razvoja novih izdelkov/storitev in ne zgolj organiziranje tovrstnih aktivnosti. Ker razvojne funkcije več ne pojmujejo centralistično, je tovrstna odgovornost zmeraj bolj povezana z izvedbenimi ozi-

roma temeljnimi procesi, ki se morajo zelo hitro odzivati na tržne potrebe in se prilagajati novim potrebam kupcev.

Odgovornost – vpliv na poslovanje

Opredeljujemo jo pri zahtevnejših strokovnih in vodilnih delih. Vrsto odgovornosti opišemo skladno z aktivnostmi, ki jih strokovnjak oziroma vodja izvaja (npr.: vpliv na delovanje celotnega podjetja, pri prodaji vrednostnih papirjev,...). V praksi gospodarskih organizacij je velikokrat pomembno, kako lahko posamezni ljudje vplivajo na njeno poslovanje.

Gre namreč za vlogo ključnih posameznikov, ki je ne more zamenjati neka druga vrsta odgovornosti, ki bi bila povezana zgolj s stopnjo pridobljene izobrazbe. Poleg tega gre za organizacijsko vlogo posameznega delovnega mesta, ki je specifično prilagojena potrebam vsake gospodarske organizacije.

Odgovornost – vpliv na tržni položaj

Opredeljujemo jo pri zahtevnejših strokovnih in vodilnih delih. Vrsto vpliva opišemo skladno z aktivnostmi, ki jih strokovnjak ali vodja izvaja pri pozicioniranju podjetja na tržišču (npr.: vpliv na prodajo na določenem tržišču, vpliv na prodajo novih izdelkov, pridobivanje kupcev...). Opredeljevanje tovrstne odgovornosti v nekaterih

organizacijah odkriva mnogo dilem, ki kažejo potrebo po sistematskem opredeljevanju ciljev in urejanju pooblastil pri odločanju o tržnem položaju podjetij.

Odgovornost s področja vodenja in strokovnega razvoja ljudi

Opredeljujemo jo pri delovnih mestih vodenja na vseh ravneh in/ali v vseh ključnih procesih. Pri tem upoštevamo, da vodenje pomeni načrtovanje, organiziranje, koordiniranje, nadziranje dela ter odločanje o delovanju zaposlenih in poslovanju organizacijske enote. Odgovornost za strokovni razvoj zaposlenih predstavlja zagotavljanje pridobivanja, obnavljanja in izrabe uporabnih strokovnih znanj za potrebe poslovanja. V praksi se ponekod pojavljajo dileme, ali so vodje zadolženi za vodenje ljudi in tudi za njihov strokovni razvoj. Menim, da so zaposleni za strokovni razvoj v veliki meri zadolženi sami, saj takšne iniciative ne smemo preložiti zgolj na pleča organizacije.

Iz vloge vodij pa sledi, da so zadolženi, pooblaščen in odgovorni za ustvarjanje pogojev za strokovni razvoj ljudi v matični organizacijski enoti. Pravzaprav so zadolženi tudi za razvoj strokovnega področja, ki ga pokrivajo. tovrstna odgovornost vrhnjih vodij je zelo velika in ni izmerljiva v kratkem roku.

Nadaljevanje prihodnjic

Postopek reševanja kolektivnih delovnih sporov

Slovenska zakonodaja neposredne definicije kolektivnih delovnih sporov ne podaja. Lahko pa rečemo, da so slednji materialno pravno urejeni v Zakonu o kolektivnih pogodbah¹ in v Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju². Z vidika postopka so kolektivni delovni spori urejeni v Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih³. Le-ta znotraj kolektivnih delovnih sporov loči tudi (so)upravljalne spore. Namen prispevka je prikazati posebnosti postopka reševanja kolektivnih delovnih sporov in se opredeliti do vprašanja, kdaj je mirna rešitev spora obvezna in kdaj ne.

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (6. člen)

Tako 6. člen Zakona o delovnih in socialnih sodiščih določa, da je delovno so-

dišče 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;

¹ ZKoliP (Ur. l. RS, št.: 43/2006 in nadaljnji)

² ZSDU (Ur. l. RS, št.: 42/93 in nadaljnji)

³ ZDSS (Ur. l. RS, št.: 2/2004 in nadaljnji)



Piše:
Nina Globočnik

- ter za spore, za katere tako določa zakon.

Posebnosti kolektivnih delovnih sporov

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih v zvezi s kolektivnimi delovnimi spori določa **določene posebnosti napram individualnim delovnim sporom**, in sicer:

- postopek se začne na predlog in ne na tožbo;
- v postopku ne nastopata tožeča in tožena stranka, temveč na strani tožeče stranke nastopa predlagatelj, ki je lahko oseba, organ ali združenje, na strani tožene stranke pa nastopa eden ali več nasprotnih udeležencev, ki so prav tako lahko osebe, organi ali združenja;
- tako eni kot drugi strani se tekom postopka lahko pridružijo tudi druge osebe, ki izkažejo pravni interes, kajti ob začetku postopka mora sodišče obvestiti osebe, organe ali združenja, ki so nosilci pravic in obveznosti v delovnem razmerju, o katerem se odloča, in jim dati možnost, da se udeležijo postopka;
- odločitev sodišča se lahko nanaša tudi na tiste stranke, ki niso bile stranke postopka, pa jim je bila z odločbo sodišča priznana kakšna pravica;
- ni dovoljena obnova postopka.

Pravilo mirnega reševanja kolektivnih sporov

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih v 23. členu določa, da kadar je z zakonom ali s kolektivno pogodbo določen **obvezen**

postopek za mirno rešitev spora, je **tožba dopustna pod pogojem, da je bil postopek predhodno začel, pa ni bil uspešen**. Šteje se, da postopek ni bil uspešen, če med strankama ni bil dosežen sporazum v 30 dneh od začetka postopka za mirno rešitev spora. Če je za vložitev tožbe z zakonom določen rok, začne ta rok teči po izteku roka za mirno rešitev spora.

Kaj se šteje za **mirno rešitev spora**? Mirne rešitve spora ali alternative sodnim rešitvam spora so opredeljene v 3. členu Zakona o alternativnem reševanju sporov⁴. Alternativno reševanje sporov je postopek, ki ne pomeni sojenja in v katerem ena ali več nevtralnih oseb sodeluje pri reševanju spora s postopki mediacije, arbitraže, zgodnje nevtralne ocene ali drugimi podobnimi postopki.

Kolektivni delovni spori

V tem kontekstu so zapisana tudi **pravila reševanja kolektivnih delovnih sporov** v Zakonu o kolektivnih pogodbah. In sicer 18. člen tega zakona določa, da se kolektivni delovni spori rešujejo na miren način s pogajanjem, posredovanjem in arbitražo ter v skladu z Zakonom o delovnih in socialnih sodiščih pred pristojnim delovnim sodiščem. Kolektivni delovni spori se rešujejo v skladu z zakonom, **če postopek ni določen v kolektivni pogodbi**. Večina kolektivnih pogodb ima določen postopek za mirno rešitev spora. Zato je v primeru, če pride do spora v zvezi s kolektivno pogodbo, vedno potrebno preveriti določbe slednje. Pri tem je posebno pozornost potrebno nameniti vsebini spora, kajti določbe kolektivnih pogodb so glede načina reševanja interesnih sporov in sporov o pravicah različne⁵. Navedeno ima za posledico, da je tudi od vsebine spora odvisno, ali je mirna rešitev spora obvezna, ali ne.

Po Zakonu o kolektivnih pogodbah velja, da je **interesni kolektivni delovni spor** tisti spor, ki je posledica različnih interesov strank (v nadaljnjem besedilu: interesni spor), in nastane, kadar se stranki ne sporazumeta o posameznih vprašanjih glede sklenitve, dopolnitve ali spremembe kolektivne pogodbe. **Kolektivni delovni spor o pravicah** pa nastane, kadar se stranki ne

strinjata z načinom izvajanja določb veljavne kolektivne pogodbe, ali ena od strank ugotavlja njeno kršitev.

Pri tem je posebej poudariti, da spor o zakonitosti oziroma nezakonitosti stavke ne sodi niti med interesne spore, prav tako pa tudi ne gre za spor o pravicah, zato je v primeru, da mirna rešitev spora glede tega vprašanja ni predvidena, potrebno dopustiti sodno varstvo⁶.

Torej, samo če določbe kolektivne pogodbe predvidevajo mirno rešitev spora, potem je potrebno najprej iti po tej poti. V nasprotnem primeru se lahko zgodi, da bo **sodišče predlog za razrešitev spora zavrglo**. Kajti kot rečeno, je spor pred sodiščem dopusten šele, ko stranki spora z mirno rešitvijo slednjega nista bili uspešni.

Torej je v kolektivnih delovnih sporih mirna rešitev spora obvezna le, če tako določa kolektivna pogodba, pri čemer je potrebno posebno pozornost nameniti tudi vsebini spora. Glede na sodno prakso lahko rečemo, da **Zakon o kolektivnih pogodbah ne določa mirne rešitve nastalega spora kot obvezne**, temveč odločitev o tem prepušča socialnim partnerjem, skleniteljem kolektivne pogodbe.

Kolektivni (so)upravljalški spori

Kot kolektivni (so)upravljalški spor šteje spor v zvezi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju. Po 1. odstavku 99. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju je za razreševanje sporov med delavci in delodajalcem **pristojna arbitraža**. Arbitraža je sestavljena iz enakega števila članov, imenovanih s strani sveta delavcev in delodajalca, ter enega nevtralnega predsedujočega, z imenovanjem katerega se strinjata obe strani. Arbitraža je lahko **stalna aličasna**, ne glede na njeno časovno determinanto, pa je po mojem mnenju glede na vsebino in namen zakonskih določb **praviloma obvezna**⁷. **Obvezna ni v primerih, določenih z zakonom**. Pri tem je poudariti, da lahko rečem, da se sodna praksa konkretnemu odgovoru na vprašanje, ali je arbitraža v upravljalških sporih obvezna ali ne, izogiba. V povsem jasni zadevi, ko je šlo za vprašanje, ali je arbitraža omejena zgolj na vprašanja določena s so-upravljalškim sporazumom, ali ne, je sodišče zavzelo stališče, da je reševanje spora med delodajalcem in svetom delavcev z arbitražo v vsakem primeru dopustno (in ne obvezno), ne glede na vsebino arbitražnega sporazuma oziroma dogovora o sodelovanju delavcev pri upravljanju družbe⁸.

⁴ ZARSS (Ur. l. RS, št.: 97/2009 in nadaljnji).

⁵ Odločitev VDSS Sklep X Pdp 209/2011, z dne 25. 5. 2011

⁶ Odločitev VDSS Sklep X Pdp 459/2012, z dne 26. 11. 2012

⁷ Tukaj je potrebno opozoriti, da so v pravni teoriji zavzeta različna stališča.

⁸ VSRS sklep Dsp 1/2016, z dne 12. 7. 2016

Z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se lahko v družbi ustanovi **stalna arbitraža**. Če je v družbi ustanovljena stalna arbitraža, svet delavcev in delodajalec imenujeta listo arbitrov, ki sodelujejo v posameznih arbitražah. Vsakokrat, ko se sproži arbitražni postopek, imenujeta svet delavcev in delodajalec svoje arbitre s te liste. Če je v družbi ustanovljena stalna arbitraža, mora dogovor med svetom delavcev in delodajalcem določati tudi število članov arbitraže, začetek arbitražnega postopka in postopek pred arbitražo.

Če družba nima stalne arbitraže, se arbitri lahko določijo z **liste arbitrov**, katero je določil minister, pristojen za delo, in sicer na predlog reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev.

Pri tem je opozoriti, da svet delavcev ni vezan na morebitne določbe kolektivne pogodbe, ki zavezuje delodajalca, glede mirnega reševanja sporov. Kajti, svet delavcev ni podpisnik kolektivne pogodbe. Določbe kolektivne pogodbe v zvezi z mirnim reševanjem sporov **vežejo le sindikat**, ki je podpisnik kolektivne pogodbe, ne pa tudi sveta delavcev⁹.

S predlogom o začetku arbitražnega postopka mora tisti, ki je sprožil postopek, **imenovati tudi svojega arbitra**. Če druga stran v 15 dneh po začetku postopka ne imenuje svojega arbitra, lahko predlagatelj zahteva, da arbitra postavi pristojno sodišče. Arbitri, ki so jih imenovalе stranke, skupaj imenujejo predsednika arbitraže z liste arbitrov, s katere so bili sami imenovani. Če se o predsedniku ne morejo sporazumeti, lahko vsaka stranka predlaga pristojnemu sodišču, da imenuje predsednika arbitraže. Pristojno sodišče imenuje arbitre oziroma predsednika arbitraže v primeru stalne arbitraže z liste, določene v družbi, sicer pa z liste arbitrov, ki jo je določil minister, pristojen za delo.

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 le iz razlogov in po postopku, ki je določen z *Zakonom o arbitraži*.

Arbitraža pa v zvezi s (so)upravljaljskimi spori **ni obvezna samo v primerih, ki jih kot take določa zakon**, in sicer je možno neposredno reševanje spora pred sodiščem v zvezi s:

- spor o pritožbi zoper sklep volilne komisije o zavrnitvi predlogov kandidatov za člane sveta delavcev (33. člen *Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju*);
- (ne)veljavnostjo volitev članov sveta delavcev in razveljavitev volitev članov sveta delavcev (34. člen *Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju*);
- sporom o zahtevi delavcev za imenovanje delavskega direktorja (83. člen *Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju*);
- imenovanjem arbitra oziroma predsednika arbitraže (102. člen *Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju*)¹⁰.

Pri tem je poudariti, da **sodišče o navedenih sporih odloča po hitrem postopku**. Na podlagi 52. člena *Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju* v sporih (a) o zahtevi sveta delavcev za imenovanje delavskega direktorja, (b) o pritožbi zoper sklep volilne komisije o zavrnitvi predlogov kandidatov za člane sveta delavcev oziroma o neveljavnosti volitev članov sveta delavcev in (c) o zahtevi za razveljavitev volitev članov sveta delavcev **rok za odgovor tri dni**. Če dejansko stanje med udeleženci ni sporno in ni drugih ovir za izdajo odločbe, lahko sodišče **odloči brez glavne obravnave**. V nasprotnem primeru sodišče opravi narok za glavno obravnavo **najkasneje v treh dneh** od prejema odgovora oziroma od izteka roka za odgovor. Narok lahko določi tudi po telefonu, brzojavno, z uporabo telekomunikacijskih storitev ali informacijske tehnologije. V zadevah iz prvega odstavka tega člena je **rok za pritožbo tri dni**. Sodišče druge stopnje o pritožbi odloči **najkasneje v treh dneh**.

Odločitve sodišča

Odločitve sodišča so **ogledalo predlogov predlagateljev**. Po 53. členu *Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju* sodišče, če ugotovi, da je zahtevek utemeljen, glede na naravo razmerja predvsem:

- ugotovi veljavnost ali neveljavnost kolektivne pogodbe,
- kršitev pravic ali obveznosti iz kolektivne pogodbe,
- neskladnost kolektivne pogodbe z zakonom,
- neskladnost med kolektivnimi pogodbami ali neskladnost splošnega akta

delodajalca z zakonom oziroma s kolektivno pogodbo,

in, glede na okoliščine primera, **naloži sprejem ali izdajo novega pravnega akta**. Glede na naravo razmerja sodišče na zahtevo posameznega udeleženca naloži drugemu udeležencu izpolnitev določene obveznosti. Kadar sodišče tako ravna, lahko zahteva izvršitev odločbe vsak, ki mu je bila z njo priznana kakšna pravica, tudi če ni bil udeleženec kolektivnega spora.

Sodišče pa lahko tudi delno ali v celoti **razveljavi oziroma odpravi splošni akt delodajalca ali posamični pravni akt**. Če sodišče presodi, da je nujno za varstvo pravic udeležencev, lahko v teh primerih s sklepom delno ali v celoti nadomesti sporni akt.

Odločba sodišča iz prvega odstavka tega člena, ki se nanaša na kolektivne pogodbe in splošne akte delodajalca, se **objavi** v javnem ali drugem glasilu, v katerem je objavljena kolektivna pogodba oziroma splošni akt delodajalca.

Zaključek

Glede na navedeno, odgovor na vprašanje, ali je v primerih kolektivnih delovnih sporov obvezno alternativno reševanje spora, ni enoznačen, temveč je odvisen od vsebine in narave posameznega primera. Odvisen je od tega, ali gre za kolektivni delovni spor v širšem pomenu besede, ali gre za upravljaljski delovni spor. Nadalje je odvisen od dogovora v kolektivnih pogodbah ter od narave spora in od tega, ali zanj zakon predpisuje obvezno alternativno rešitev spora v obliki arbitraže, ali dopušča neposreden spor pred sodiščem.

23. člen ZDSS-1

(1) Kadar je z zakonom ali s kolektivno pogodbo določen obvezen postopek za mirno rešitev spora, je tožba dopustna pod pogojem, da je bil postopek predhodno začet, pa ni bil uspešen.

(2) Šteje se, da postopek ni bil uspešen, če med strankama ni bil dosežen sporazum v 30 dneh od začetka postopka za mirno rešitev spora.

⁹ VDSS sklep X Pdp 821/2012, z dne 9. 11. 2012

¹⁰ VDSS Sklep X Pdp 268/2012 z dne 21. 11. 2012