

ločitve in sprožitvi arbitražnega. ZSDU namreč v drugem odstavku 98. člena nedvoumno določa, da v primeru, ko svet delavcev sprejme takšen sklep, »**ne sme izvršiti odločitve vse do dokončne odločitve pristojnega organa**« (arbitraže).

Konkretni delodajalec pa je kljub omenjeni izrecni zakonski prepovedi že po tistem, ko je svet delavcev zadržal njegovo sporno odločitev in sprožil arbitražni spor, enostavno nadaljeval s postopki nameravanega izločanja dela dejavnosti in njihovega prenosa na drugega delodajalca (»outsourcinga«) in s tem povezanega odpovedovanja pogodb o zaposlitvi prizadetim delavcem, kot da se ni zgodilo nič. Edino, kar je storil, je bilo to, da je naročil kritizirano pravno mnenje, ki je, kot rečeno, temu primerno izrazito tendenciozno in s katerim je potem, skušal izvajati pritisk na člane sveta delavcev, da prekličejo oziroma umaknejo svoje sklep o zadržanju in sprožitvi arbitražnega postopka.

Svet delavcev ima v takšnih primerih na razpolago zlasti **naslednje možne ukrepe**:

- prijava kršitve delodajalca Inšpektoratu RS za delo,
- predlog Inšpektoratu RS za uvedbo prekrškovnega postopka zoper delodajalca po 19. točki 107. člena ZSDU³;
- obvestitev nadzornega sveta družbe o spornih protizakonitih ravnanjih posloводства s predlogom za ugotovitev poslovodne in morebitne odškodninske odgovornosti⁴.

Vpliv zadržanja na zakonitost individualnih odpovedi pogodb o zaposlitvi

Močno sporno je v zvezi s tem seveda tudi stališče v obravnavanem pravnem mnenju, po katerem kršitev dolžnosti delodajalca, da o nameravanem »outsourcingu« opravi predhodno skupno posvetovanje s svetom **ne vpliva na zakonitost (individualnih) rednih odpovedi pogodb o zaposlitvi delavcem**, ki so delali na delov-

nih mestih, katera so predmet »outsourcinga«. To – pravno precej nelogično – mnenje se sklicuje na sodno prakso, in sicer na sodni odločbi pod opr. št. VIII Ips 71/2016 in VDSS Pdp 1132/2011.

Vendar pri nobenem od sodnih postopkov, na katera se nanašata omenjeni odločbi v resnici ni šlo za vsebinsko identičen primer temu, ki ga obravnavamo. V nobenem od teh primerov namreč **svet delavcev ni sprožil potrebnih postopkov za razveljavitev sporne odločitve delodajalca, sprejete v nasprotju z zakonskimi vezavami o obveznem vključevanju sveta delavcev**, tako da je razlogovanje sodišča (češ, če svet delavcev ni sposoben z uporabo orodij, ki mu jih daje na razpolago zakon, zagotoviti spoštovanja svojih participacijskih pristojnosti po ZSDU, potem je kršitev teh

Namerno zastraševanje članov svetov delavcev z nekakšno odškodninsko odgovornostjo za odločitve, sprejete v tej funkciji, je zavržno in amoralno.

pristojnosti za postopke, ki tečejo po določilih drugih zakonov, pač lahko irrelevantna) v teh primerih pravno dokaj logična in po svoje razumljiva, čeprav bi se dalo z njo tudi polemizirati.

Nekaj povsem drugega pa je, **če svet delavcev pravočasno in v skladu z zakonom reagira zoper to postopkovno kršitev**, tako kot je bilo to v danem primeru. Če bi, denimo:

- arbitraža v tem primeru ugotovila, da ima svet delavcev prav, in da je bila konkretna odločitev posloводства o oddaji prevoznih linij zaradi očitnih postopkovnih napak sprejeta nezakonito, oziroma, da je delodajalec skladno z drugim odst. 98. člena ZSDU v času do dokončne odločitve arbitraže delodajalec sploh ne bi smel izvajati;
- obenem pa bi se delavci v individualnih delovnih sporih na to kršitev izrecno sklicevali,

je zelo težko verjetno, da bi lahko delovno sodišče v individualnem sporu to postopkovno kršitev preprosto **ignoriralo kot pravno irelevantno**. Ni namreč pravno logično, da bi nekaj, kar je »nezakonito« po enem zakonu, lahko predstavljalo »zakonito« podlago za sprejem določene odločitve po drugem zakonu. Če, denimo, po določbi drugega odstavka 98. člena ZSDU v konkretnem primeru do dokončne arbitražne odločitve družba-delodajalec nameravanega outsourcinga v nobenem primeru sploh ne bi smela izvršiti, kako naj bi bil potem takšen »absolutno nezakonit« (ničnen) prenos lahko po drugi strani pa »zakonita« podlaga oziroma razlog za eventualno odpoved pogodbe o zaposlitvi (s ponudbo nove ali brez) konkretnim delavcem po ZDR. Pravo je namreč **enoten sistem, in kar je nezakonito po enem, seve-**

da ne more biti istočasno zakonito po drugem zakonu.

Čemu naj bi torej sploh služil ZSDU s svojimi kogentnimi normami o nujnosti vključevanja svetov delavcev v postopke sprejemanja določenih odločitev, če bi bilo kršenje teh norm lahko brez posledic za presojo zakonitosti teh odločitev (in na njihovi podlagi sprejetih drugih odločitev). V tem primeru bi bil ZSDU **sam sebi namen**, to pa bi nasprotovalo tudi najbolj elementarnim načelom pravnega sistema. Noben zakon namreč nikoli ne more določati nekaj tja v en dan, torej nekaj, kar bi bilo brezpredmetno in pravno irelevantno (»lex nihil frustra facit«), obenem pa zakon vedno namerava tisto, kar ustreza razumnemu preudarku (»lex semper intendit, quod conuenit rationi«).

Morebitno poenostavljeno stališče, da je za zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi po ZDR-1 povsem irelevantno, ali je bil postopek ugotavljanja zakonitosti odločitve, ki predstavlja razlog za odpoved, izpeljan skladno z ZSDU ali ne, bi bilo torej lahko hudo zgrešeno. Zato bi veljalo poslovodstvom (na splošno) priporočiti, da se v podobnih primerih **ne ravna po njem**. Takšno njihovo nezakonito ravnanje bi namreč lahko predstavljalo temelj za odškodninske zahtevke delavcev zoper družbo, v končni posledici pa tudi za morebitno uveljavljanje odškodninske odgovornosti družbe zoper njih same na podlagi uvodoma že omenjenega 263. člena ZGD-1.

³ Ta se glasi: »19. če (delodajalec) izvrši odločitev pred dokončnostjo odločitve pristojnega organa (drugi odstavek 98. člena)«. Zagrožena globa za ta prekršek pa je od 4.000 do 20.000 eurov za pravno osebo in 1.000 do 2.000 eurov za odgovorno osebo pravne osebe.

⁴ Tako po ZSDU kot po Kodeksu upravljanja javnih delniških družb so nadzorni sveti dolžni v okviru svoje nadzorne funkcije bdeti tudi nad uresničevanjem sistema delavskega soupravljanja v družbi. Pa ne samo zato, ker je ta urejen s posebnim zakonom, nadzorni sveti pa nadzorujejo tudi dosledno uresničevanje veljavne zakonodaje v družbi, pač pa tudi zato, ker je visoko razvit in dobro delujoč sistem delavske participacije v družbi hkrati (po empirično dokazanih ugotovitvah poslovnih ved) eden temeljnih pogojev za konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. Kljub temu velja posebej opozoriti na določbo drugega odstavka 80. člena ZSDU, ki pravi: »Nadzorni svet oziroma upravni odbor družbe je dolžan na zahtevo predstavnikov delavcev najmanj enkrat letno obravnavati poročilo sveta delavcev o stanju na področju uresničevanja tega zakona v družbi s predlogom ukrepov in se do njega opredeliti.



Piše:
Vojko Čujovič

Vloga delavskih predstavništev pri zagotavljanju »sistema pravne varnosti zaposlenih«

Aktualno stanje na področju uresničevanja ekonomskih in socialnih interesov ter varstva uveljavljenih delovnopравnih pravic delavcev, ki je sicer v domeni delavskih predstavništev (sindikato in svetov delavcev), ni rožnato. Na eni strani se namreč – pod krinko domnevno nujne še nadaljnje »fleksibilizacije« trga dela zaradi ohranjanja »konkurenčnosti gospodarstva« – izrazito stopnjujejo pritiski na še dodatno zniževanje delovnopравnih pravic delavcev (konkretno predvsem prek nenehnih zahtev za spreminjanje veljavne delovne zakonodaje in kolektivnih pogodb »na slabše«), na drugi strani pa smo hkrati priča čedalje bolj množičnemu nesankcioniranemu kršenju celo tistega preostanka teh delavskih pravic, ki so jih doslej sindikati skozi obstoječi sistem socialnega partnerstva kljub vsem tem pritiskom vendarle še uspeli »pravno« ubraniti. In to drugo je kajpak sistemsko povsem nedopustno in dobesedno kliče po učinkovitem ukrepanju.

Vprašanje, kako naj **sindikati in sveti delavcev** v okviru svojih pristojnosti (z roko v roki in v sodelovanju z inšpekcijo dela ter drugimi pristojnimi organi) čim bolj učinkovito poskrbijo za zares dosledno uresničevanje vsaj teh pravic, oziroma za **ustrezno »pravno varnost zaposlenih«**, je torej danes zagotovo eno ključnih vprašanj ustreznega uresničevanja njihovega temeljnega poslanstva v vlogi delavskih predstavništev. Bolj ko se stanje na tem področju v praksi poslabšuje, več pozornosti bodo torej morali oboji v prihodnje namenjati tudi temu vidiku svojih prizadevanj.

Splošno o vlogi in pomenu delavskih predstavništev

Zakon o delovnih razmerjih je v začetku nalagal skrb za pravno varnost zaposlenih izključno **sindikatu**, ki je sicer pooblaščen tudi za sklepanje kolektivnih pogodb, s katerimi se znotraj zakonskih okvirov podrobneje urejajo pravice in obveznosti delavcev

pri posameznem delodajalcu. Zato je bolj ali manj logično, da so sindikati že po naravi stvari dolžni skrbno bdeti tudi nad doslednim uresničevanjem teh pravic pri delodajalcu. Z novelo iz leta 2013 se je zakon uskladił z ustavno odločitvijo tako, da pri sprejemanju splošnega akta delodajalca, v postopku odpovedi in disciplinskem postopku, v primerih, ko pri delodajalcu ni organiziranega sindikata oziroma za delavce, ki niso člani sindikata, vlogo sindikata prevzame **svet delavcev oziroma delavski zaupnik**. Položaj svetov 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, Ur. list RS, št. 43/2011).

Najbolj decidirano pa dolžnost celovito skrbeti za pravno varnost zaposlenih svetom delavcev seveda že od vsega začetka nalaga predvsem njihov matični zakon, to je Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ki v prvi alineji 87. člena med

njihovimi glavnimi nalogami oziroma pristojnostmi določa, da svet delavcev »—**skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem;**«. In to je to.

Vse navedeno je samo dokaz, da je potrebno **združiti vse miselne in strokovne zmogljivosti obeh vrst 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. Vsa njuna aktivnost mora biti namenjena izboljšanju položaja delavcev, kajti borba za delavce in njihove pravice opravičuje njen obstoj. Za zagotovitev njihove pravne varnosti postavljamo ves sistem.

Ne gre torej za **vprašanje, katero delavsko predstavništvo ima na določenem področju več pristojnosti**, temveč za to, kako bosta skupaj 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 torej **delavski predstavništvi pripravljata skupaj**, le izvedba bo prepuščena tistemu, ki je za to pristojen. V nadaljevanju bom opozoril na nekatere konkretne pristojnosti, ki jih imajo tudi sveti delavcev na področju delovnih razmerij.

Pravna varnost zaposlenih

1. Kaj je pravna varnost zaposlenih?

Pojem zagotavljanja pravne varnosti je treba razumeti v smislu zagotavljanja enakega, nepristranskega obravnavanja pravnih subjektov in ustvarjanja pogojev, da bodo pravne posledice njihovega ravnanja predvidljive.

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

Predvidljivost je dosežena, ko je posamezniku omogočeno preiščeno 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 prek 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 udeleženi partnerjev. **Konkreten nivo pravne varnosti je različen od podjetja do podjetja.** Če se neke

sprašujejo, kdaj bodo dobili plače in ali jim delodajalec plačuje prispevke, drugje dogovarjajo pravo višino dodatka na podlagi poslovne uspešnosti in bonuse za dosegto načrtovanih ciljev. Ne glede v katero »kategorijo« spada vaše podjetje, vedno se je mogoče pogovarjati o ne-spoštovanju dogovorjenega, o standardizaciji uspešnih dogovorov, o dvigu medsebojnega spoštovanja, o zagotavljanju ravnotežja med poslovnim in zasebnim življenjem itd.

Se zavedamo, 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 pristopijo k izgrajevanju sistema varnosti zaposlenih v podjetju na podlagi **naslednjih ugotovitev**:

- Stopnja pravne varnosti zaposlenih v podjetju je nizka ali ni na 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 societalnih potreb delavcev. Vzorec takšnega dogovora je najdete v Splošnem priročniku za delavsko soupravljanje (1999).

Svet delavcev in sindikat **združita svojo moč in pristojnosti**, ki izhaja iz pozitivne zakonodaje, kolektivnih pogodb in participacijskih ter drugih dogovorov z namenom:

- spremljanja izvajanja predpisov v družbi na področju medsebojnih odnosov med delavci in delodajalci,
- ukrepanja v primeru njihovega nespoštovanja in

- zavzemanja za dvig nivoja pravne varnosti zaposlenih.

Za ta namen lahko ustanovita **odbor za pravno varnost zaposlenih** (odbor za PVZ).

3.2 Način ustanovitve odbora za pravno varnost zaposlenih

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju 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 odbor za PVZ izmed "sindikalistov", ki so že člani sveta delavcev. Po drugi strani ta »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 člana, ki imajo **ustrezno znanje iz delovnopravnega 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 zastopnost 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 **postaviti vse sindikate** in postopati po zgoraj navedenem 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 metanjem 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 v tem primeru 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 tudi sklicuje seje. 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 obveščenost 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 delav-

ske 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 izvajanja zakonov, kolektivnih pogodb in sprejetih dogovorov s strani delodajalca, države, sodišč in drugih organov ter 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 analiziranje ter ocenjevanje zakonitosti, pravne enakosti in predvidljivosti posameznih postopkov;
- zbiranje in obravnavanje pripomb, predlogov in pritožb zaposlenih glede njihove

vih 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 alineje 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 prek nje z združenji delodajalcev, strokovnimi institucijami, državnim zborom, s 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.

Zakonske pristojnosti obeh delavskih predstavništev

1. Nadzorna funkcija svetov delavcev po ZSDU

1.1 Podlaga za nadzor nad zakonitostjo delovanja delodajalca

Podlaga za »varstveno« delovanje sveta delavcev (tudi) na področju delovnih raz-

merij je, če ponovimo še enkrat, **87. člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju** (Ur. list RS, št.: 42/93, 45/08, v nadaljevanju: ZSDU), ki določa, da svet delavcev med drugim »— 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 torej za zakonitost, pravičnost in predvidljivost **tudi na področju urejanja delovnih razmerij**.

1.2 Problem dvojnosti delavskih predstavništev in zagotavljanja »varstvene« učinkovitosti svetov delavcev

Pogosto slišano mnenje je bilo, da je za ločnico med funkcijama delavskih predstavništev potrebno vzeti vsebino, zajeto v kolektivnih pogodbah, ki so v izključni pristojnosti sindikatov. Veljala je domneva, da so v zgoraj navedeni alineji 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 oziroma nadzor svetov delavcev tudi nad izvajanjem kolektivnih pogodb, kar je tudi logično, kajti te so praviloma splošno veljavne tako za člane in nečlane sindikata.

Svet delavcev ima zakonsko podlago za »varstveno« delovanje na področju delovnih razmerij, vendar je **vprišljiva moč »orožja«**, ki ga lahko uporabi v primeru ugotovljene nepravilnosti. Le sindikati lahko organizirajo stavko ali druge oblike industrijskih akcij, ki so v določenih primerih zagotovo potrebne tudi za obrambo že uveljavljenih pravic pred raznimi oblikami kršenja s strani delodajalcev. Svet delavcev takšnega lastnega orožja nima, ampak lahko po potrebi le angažira inšpekcijo dela in druge nadzorne organe.

1.3 Kdo bo skrbel za pravno varnost nečlanov sindikata?

Dejansko stanje:

- manj kot polovica zaposlenih je včlanjenih v sindikat
- vloga sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika v ZDR-1 je subsidiarne narave

Rešitev so odbori za PVZ, kjer so **združene: moč, kadri, znanje, funkcije ter pristojnosti sveta delavcev in sindikata**.

2. Vpliv sindikata in 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 opozarjal tudi na možnosti vpliva sveta delavcev na delovnopravne odločitve, 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, 45/08) ureja področje kolektivnih pogodb. Ekskluzivni partner delodajalcu pri sklepanju kolektivnih pogodb je **sindikatu**.

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 ureja 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**. Če je sindikat podal svoje mnenje, ga mora delodajalec 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. Predlog takšnega splošnega akta mora v tem primeru delodajalec posredovati v mnenje **svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku**, ki imata 8 dni časa za podajo mnenja, ki mora pridobljeno mnenje obravnavati in se do njega opredeliti.

Če pri delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini predloga splošnega akta delodajalec pred sprejemom akta **neposredno** obvestiti delavce na običajen način.

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-1:

- 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. člen ZSDU)
- k predlogu akta pridobiti mnenje sindikata in se do njega opredeliti (10. člen ZDR-1).

Skupno posvetovanje daje mnogo večje možnosti vpliva na delodajalčevo odločitev, kot le obravnava mnenja sindikata, ki jo delodajalec lahko ignorira brez obrazložitve.

Pametna, racionalna in učinkovita rešitev:

- Pogoj: sindikat in svet delavcev delata usklajeno.
- Sindikat izdelava mnenje in ga obravnava skupaj s svetom delavcev.
- Svet delavcev 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 po 98. členu ZSDU.

b. Splošna pravila o disciplinski odgovornosti

Disciplinska odgovornost po ZDR-1

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 je le opomin. Druge morajo biti določene v kolektivni pogodbi dejavnosti (KPd).
- Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovnopravnega položaja delavca.
- Disciplinsko odgovornost ugotavlja delodajalec oziroma od njega pooblaščen oseba.
- Pisna obdolžitev, zagovor, **obvestilo sindikatu**, če pa delavec ni član sindikata pa **svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku** (če delavec zahteva).
- Izdaja sklepa.
- Delodajalec mora odločiti v disciplinskem postopku v enem mesecu, odkar je zvedel za kršitev, oziroma najkasneje v treh mesecih, odkar je bila storjena kršitev.

Vloga svetov delavcev

Po zadnji alineji 94. člena ZSDU 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) spadajo 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 delavcev k nekaterim odločitvam

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

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 členi ZSDU je v vsebinskem smislu **omejena ekskluzivnost sindikata** na področju sklepanja kolektivnih pogodb, če urejajo omenjene vsebine.

Zavrnitev soglasja pomeni, da delodajalec odločitev 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.

K 1:

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. dva 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 delovnega koledarja**:

- obvestiti delavce in sindikate,
- pridobiti soglasje sveta delavcev.

Pristop delavskih predstavništev mora biti **usklajen**.

K 2:

V sodobnem pristopu nagrajevanja ima vse večjo prednost nagrajevanje dela pred nagrajevanjem ne-dela. Zato se vedno večji del plače namenja delu plače za delovno uspešnost. Običajno je ta razpon od 0 do +30 %, v manjših firmah pa tudi veliko več. Zato je **pomembna vloga sveta delavcev** pri sprejemanju meril za delovno uspešnost.

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**.

Priporočljivo je torej **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 v končni fazi dati soglasje.

K 3:

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

K 4:

Spodbujanje inovacijske dejavnosti je obvezen element stalno se učečih podjetij. Ne gre le za ekonomske učinke te dejavnosti. Spodbuja 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 ustrezne stimulacije. Zato so **ti kriteriji izjemno pomembni** tako za družbo kot za posameznike, ki aktivno sodelujejo v inovacijskem sistemu.

2.5 Postopki spremembe delodajalca – vloga sindikata in sveta delavcev

1) Sindikate morata delodajalec – prenosnik in delodajalec – prevzemnik:

a) obvestiti najmanj 30 dni pred prenosom o:

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

b) posvetovati se z njimi z namenom, da se doseže sporazum najmanj 15 dni pred prenosom o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa in o predvi-

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

2) **Svetu delavcev ZDR-1** ne daje podlage za sodelovanje v postopku spremembe delodajalca, če tudi pri prenosniku ali prevzemniku ni organiziranega sindikata. ZSDU pa 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? Obstajata **dve različni mnenji**:

- Inštituta razporejanja v naši delovno-pravni 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.
- 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 jih ZDR-1 določa v 1. odstavku 75. člena.

2.6 Individualne odpovedi pogodb o zaposlitvi (PZ)

1) Vloga sindikata

a) Mnenje:

Če delavec zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi (PZ) 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.

b) 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**? 215. člen ZDR-1 omogoča, da inšpekcija za delo lahko zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, da se prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljiva škoda.

2) Vloga sveta delavcev

V skladu z novelo ZDR-1 iz leta 2013 v primeru, da delavec, ki se mu odpoveduje pogodba o zaposlitvi, **ni član sindikata**, vlogo sindikata prevzmeta svet delavcev oziroma delavski zaupnik. ZSDU pa dodatno določa, da mora delodajalec pred odločitvijo o zmanjšanju števila delavcev:

- **izvesti skupno posvetovanje** s svetom delavcev, če gre za individualne odpovedi ali odpoved manjšemu številu delavcev;
- **pridobiti soglasje** sveta delavcev, če gre za kolektivne odpuste (večje število delavcev).

Svet delavcev 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 odpusti

1) Vloga sindikata

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 omilitve škodljivih posledic.

2) Vloga sveta delavcev

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

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 nadaljuje s postopkom. Gre za tipičen pravni spor med delodajalcem in svetom delavcem, ki se ga mora **najprej lotiti arbitraž**.

Sklepna ugotovitev: Na obravnavanem področju se torej vlogi obeh delavskih predstavništev prepletata, zato je nujno njuno usklajeno obravnavanje problematike kolektivnega odpusta delavcev in tudi eventualno ukrepanje.

2.8 Neutemeljeni odpovedni razlogi

ZDR-1 med neutemeljenimi odpovednimi razlogi posebej navaja:

- 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 delavskih predstavnikov

Skladno s 112. členom ZDR-1 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.

Določba 113. člena ZDR-1 pa omogoča **zadržanje učinkovanja podane odpovedi predstavniku delavcev**, če sindikat, svet delavcev ali delavci, ki so izvolili predstavnika delavcev, podajo negativno mnenje v zvezi z redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in predstavnik delavcev pri delodajalcu zahteva to zadržanje. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi v tem primeru ne učinkuje 30 dni od vročitve odpovedi oziroma do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo.

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.

Nočno delo **žensk v industriji in gradbeništvu** se lahko s soglasjem ministra, pristojnega za delo in v sodelovanju s sindikatom uvede zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev, širjenja zaposlitvenih možnosti ter podobnih ekonomskih ali socialnih razlogov.

2.11 Pogoji za delo 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.

Pogoje za delo **sveta delavcev** pa mora delodajalec zagotoviti skladno z določili ZSDU.

2.12 Pogoji za delo in varstvo članov svetov delavcev

ZDR-1, kot rečeno, zagotavlja **varstvo pred odpovedjo** tudi članom svetov delavcev. ZSDU pa jim v 67. in 67a. členu **datno zagotavlja** tudi, da:

- jim ni mogoče znižati plače, ali proti njim začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka, ali jih kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi;

- v primeru spremembe delodajalca ohranijo svoj status tudi pri novem delodajalcu, če jim mandat zaradi spremembe delodajalca preneha, pa uživajo pravno varstvo pred odpovedjo še devet mesecev.

Materialne in druge pogoje za delo svetov delavcev pa ZSDU podrobneje ureja v določbah 61. do 65. člena.

2.13 Kazenske določbe (217. do 219. člen ZDR-1)

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

- o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu pisno ne obvesti sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika,

- se pred uvedbo nočnega dela ne posvetuje s sindikatom,
- o disciplinskem postopku ne obvesti sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika.

INFORMACIJE IN TEME IZ SOUPRAVLJALSKE PRAKSE

O »pravni teži« in »veljavnosti ustanovitve« Skupnega sveta delavcev SDH

Priznam, da sem po več kot dvajsetih letih intenzivnega ukvarjanja s pravno ureditvijo sistema delavske participacije v Sloveniji (in tudi širše v svetu) z velikim, ampak zares velikim začudenjem prebral spodaj citirano »sporočilo za javnost« Slovenskega državnega holdinga (SDH), ki govori o tem, da naj bi bila nedavna ustanovitev Skupnega sveta delavcev SDH, o kateri smo med drugim poročali tudi v tej reviji, brez pravne podlage v veljavni zakonodaji. Bojda naj bi bila v nasprotju z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (!?), zato naj bi bila menda tudi »brez pravne teže in veljavnosti«. Uporaba kratic SDH v njegovem imenu pa naj bi bila brez dovoljenja SDH »samovoljna in za javnost zavajajoča«. So resni?

Preberite si, prosim, da se bomo prav razumeli, še sami, kaj konkretno so spisali (<http://www.sdh.si/sl-si/Novica/1553>, 8. 6. 2017):

Samovoljna uporaba imena SDH

Slovenski državni holding, d. d., je bil obvešččen, da Svet delavcev Luke Koper, Civilna fronta Vstala Primorska – vstani Slovenija, predstavniki luških sindikatov in predstavnik Skupine svetov delavcev SDH (SSD SDH) pozivajo danes, v sredo 28. 6. 2017, na tiskovno konferenco, kjer bodo izrazili nasprotovanje napovedanim menjavam na Skupščini Luke Koper.

Slovenski državni holding, d. d., (SDH) pojasnjuje, da ne uprava SDH kot tudi ne Svet delavcev SDH nimata nikakršnih kontaktov s tako imenovano Skupino svetov delavcev SDH (SSD SDH) niti nista seznanjena z njenim delovanjem.

Stališča t. i. SSD SDH niso bila nikoli usklajena z upravo SDH ali s Svetom delavcev SDH, zaradi česar se uprava SDH

in Svet delavcev SDH do njih v celoti distancirata.

Potrebno je nadalje pojasniti, da je Svet delavcev SDH samostojen organ soupravljanja v SDH in ni član navedene ali kakšne druge skupine.

SDH stoji na stališču, da za ustanovitev skupnega sveta delavcev ni pravne podlage v veljavni zakonodaji, kar je predstavniku ustanoviteljev že predočil na sestanku konec maja letos. Morebitna ustanovitev skupnega sveta delavcev tako ne bi imela pravne teže in veljavnosti, saj bi bila v nasprotju z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Skupina svetov delavcev SDH (SSD SDH) samovoljno in brez dovoljenja Slovenskega državnega holdinga, d. d., (SDH) uporablja v svojem nazivu ime oz. kratico SDH in s tem zavaja javnost.

Uporaba naziva SDH lahko v javnosti povzroči domnevo, da je SDH na kakršenkoli način povezan s skupino ljudi, ki uporablja ime Skupina svetov delavcev SDH, čeprav za tako uporabo imena ni nobene pravne podlage.

Skratka, Uprava in Svet delavcev SDH (slednji sicer predstavlja zgolj strokovne

službe holdinga, oziroma, kot temu rečemo figurativno – »fikus in tajnico«) naj bi bila tista, ki bosta – v odvisnosti pač od svojih interesov in temu prilagojenega »razumevanja« Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) – kar po svoji prosti presoji odločala o dopustnosti, torej dovoljevala ali pa prepovedovala morebitno ustanovitev tudi Skupnega sveta delavcev, ki naj bi sicer predstavljal interese več kot 40 tisoč zaposlenih v »državnih« podjetjih, ter uporabo imena »SDH« v njegovem nazivu. In ga, če bi si ga bodo – tako kot v danem primeru – izvoljeni delavski predstavniki iz teh podjetij kljub temu drznili ustanoviti brez njunega dovoljenja, pač lahko (tudi javno) **proglasila kar za organ »brez pravne teže«**, njegov obstoj pa v praksi preprosto ignorirala. Saj ni res, pa je ...

SDH je čisto običajen holdinški »konzern«

Poslovodstvo SDH je, kot kaže, očitno res sveto prepričano, da vodi nekakšno povsem *sui generis* gospodarsko inštitucijo, ki naj bi bila že zgolj zato, ker jo pač ureja poseben zakon (ZSDH-1), že kar *a priori* popolnoma izvzeta tudi iz vse druge veljavne slovenske zakonodaje, zlasti »souprav-