

- za **kolektivno kršitev**, ki hkrati prizadene vse ali vsaj določene skupine delavcev (npr. kršitev določil o delovnem času, plačah ipd.), ali
- za **individualno kršitev**, ki se nanaša le na konkretne posameznike (npr. nezakonita ponudba nove ali spremenjene pogodbe o zaposlitvi ipd.),

od česar je najbolj neposredno odvisen nadaljnji način ukrepanja, ki ga bo odbor predlagal SD in/ali sindikatu.

Skupno in usklajeno ukrepanje tako SD kot sindikatov namreč, kot že rečeno, v prvi vrsti pride v poštev predvsem v primeru **ugotovljenih kolektivnih kršitev**, kjer se pristojnosti SD in sindikatov glede možnih načinov formalnega ukrepanja v marsičem prekrivajo ali pa vsaj komplementarno dopolnjujejo in nadgrajujejo (nekateri značilni tovrstni konkretni primeri so predstavljeni v že omenjenem članku avtorice E. Zirnstein v nadaljevanju).

### Specifike ukrepanja v primeru ugotovljenih individualnih kršitev

V primeru individualnih kršitev pa mora odbor dodatno ugotoviti še, ali je delavec, ki je odboru podal svojo »prijavo«, član sindikata ali ne, oziroma, **ali mu je zagotovljena sindikalna pravna pomoč**

**ali ne.** Če je, odbor (skupaj s svojim mnenjem oz. priporočili) nadaljnje reševanje primera praviloma pač odstopi pravni službi pristojnega sindikata, ki že po zakonu lahko na podlagi pooblastila zastopa delavca v kateremkoli pravnem postopku znotraj podjetja ali pred sodišči in drugimi državnimi organi. Če ne, pa lahko delavcu načeloma ponudi le pomoč sveta delavcev, ki pa je v teh primerih – razen morebitnega predhodnega poskusa neformalnega posredovanja pri delodajalcu – v formalnem delu lahko le zelo omejena. In sicer v glavnem le na **morebitno angažiranje inšpekcije dela** (prijava kršitve in zahteva za intervencijo inšpekcije; predlog za morebitno posredovanje inšpektorja v sporu med delavcem in delodajalcem po 216. členu ZDR-1), kajti SD po zakonu – za razliko od sindikata – v individualnih pravnih sporih delavca ne more tudi neposredno »zastopati«. Nekateri druge, bolj ali manj **marginalne zakonske pristojnosti SD** v individualnih sporih (npr. možnost podaje mnenja sveta delavcev v primeru nameravane redne ali izredne odpovedi po 86. členu ZDR-1, ki pa za delodajalca ni zavezujoče; možnost začasnega zadržanja učinkovanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi članu sveta delavcev z morebitnim negativnim mnenjem po 113. členu ZDR in možnost sodelovanja v disciplinskem postopku po pooblastilu delavca, ki ni član sindikata, po 174. členu ZDR-1) pri tem (skorajda) niso relevantne.



Piše:  
dr. Elizabeta Zirnstein

## Načela in načini »reaktivnega« delovanja odborov za varstvo pravic delavcev

*V tem prispevku izhajajmo iz premise, da je skupni »odbor za varstvo pravic delavcev« (v nadaljevanju: skupni odbor) tisto skupno delovno telo obeh delavskih predstavništev v podjetju, ki naj bi v primeru kakršnihkoli zaznanih (bodisi že storjenih bodisi s predlaganimi oziroma napovedanimi konkretnimi odločitvami delodajalca neposredno grozečih) kolektivnih ali individualnih kršitev pravic delavcev pripravilo tudi predlog potrebnih ukrepov za pravočasno preprečitev ali odpravo posledic teh kršitev. Z vidika zgoraj predstavljenih priporočil gre torej za t. i. reaktivno področje delovanja skupnega odbora, to je za neposredno odzivanje na takšne ali drugačne zaznane kršitve. Namen tega prispevka pa je podati nekaj osnovnih priporočil glede načina postopanja skupnega odbora v zvezi z obravnavanjem posameznih kršitev in pripravo predloga možnih konkretnih ukrepov svetu delavcev in/ali sindikatu na podlagi svojih ugotovitev.*

Ukrepanje, ki ga predlaga odbor v primeru kršitev pravic delavcev, je lahko **ne-**

**formalno ali pa formalno** – reakcija na kršitev je lahko neformalni pritisk na delo-

dajalca, lahko pa tudi formalna uporaba pravnih instrumentov za varstvo pravic delavcev, kot jih omogoča veljavna delovno-pravna in druga zakonodaja.<sup>1</sup> V tem besedilu nas bo zanimalo oboje – tako formalno

<sup>1</sup> Pri analizi in priporočilih glede formalnih ukrepov se v tem prispevku osredotočam izključno na pravni vidik tovrstnega ukrepanja (tj., kdaj nek ukrep načeloma pride v poštev in kdo ga lahko sproži) in ne na »politični« vidik (tj., ali je v danih okoliščinah konkretnega primera tak ali drugačen možen ukrep tudi dejansko smiseln in priporočljiv, ali ne).

kot tudi neformalno »reagiranje« na kršitve pravic zaposlenih, s posebnim poudarkom na **možnostih skupnega ukrepanja** (kje je v tem smislu pomembno sodelovanje med obema vrstama delavskih predstavništev in kje naj bodo ukrepi individualni). Prispevek začnemo z opisom neformalnih postopkov ukrepanja in nadaljujemo s pregledom formalnih postopkov, ki jih v primeru kršitve pravic zaposlenih predvideva zakonodaja. V sklepnem delu prispevka v ponazoritev opisujem primer delovanja skupnega odbora, ko pride do neke konkretne kršitve.

## Formalni in neformalni načini ukrepanja skupnih odborov

V praksi se zavzemanje za pravice delavcev v večini primerov začne **najprej na neformalni način** (poskus sporazuma) in šele, če ta ni uspešen, tudi na formalni način. Izjeme veljajo za tako hude kršitve, za katere neformalni načini sploh niso sprejemljivi in je nujen takojšen odziv z vložitvijo ustrezne formalne prijave ali tožbe.

### Neformalno ukrepanje

Neformalno ukrepanje pomeni različne, v predpisih neopredeljene načine reagiranja delavskih predstavnikov ob ugotovljenih napakah delodajalca oziroma kršitvah pravic zaposlenih. Med neformalne ukrepe sodi **komunikacija z delodajalcem** (osebni pogovor ter pisna komunikacija) ter **različne oblike pritiska na delodajalca** (grožnja<sup>2</sup> s pravnimi postopki, grožnja s prijavo delovni inšpekciji). V okviru neformalnega ukrepanja velja upoštevati pravilo, da **naj se opozorila in predlogi delodajalcu stopnjujejo**. Menimo, da je neformalno ukrepanje najbolje začeti s prošnjo/predlogom za **pogovor ali sestanek**<sup>3</sup>, namen katerega je delodajalcu predstaviti problem, predlagati ustrezno rešitev, oziroma se o njej dogovoriti. Pogovora (sestanka) se lahko udeleži predstavnik sindikata ali predstavnik sveta delavcev, odvisno od tega, za katero področje gre in kako se glede tega predhodno dogovorita. Lahko pa se pogovora/sestanka udeležita tudi skupaj. V kolikor je delodajalec pripravljen prisluhniti zahtevam po odpravi kršitev in pokaže pripravljenost za sodelovanje, je priporočljivo, da se na sestanku **doseže zelo konkreten dogovor o načinu/načinih odprave kršitev** (kako se bo kršitev odpravila, kaj se bo konkretno ukrenilo/spremenilo), o dinamiki odpravlja-

nja kršitve (kdaj, vse naenkrat ali po korakih) ter o tem, kdo je dolžan kaj ukreniti (določi naj se nosilce posameznih aktivnosti, ki so odgovorni za izvedbo ukrepov v praksi). Ni torej dovolj, da se doseže neko splošno strinjanje, da je prišlo do napak/kršitev in da jih bo delodajalec odpravil.

Kadar osebni pogovor/sestane ne obrodí sadov, ali do njega sploh ne pride, sledi **pisni poziv** delodajalcu za sestanek, z navedbo vsebine sestanka. V tej fazi **NE priporočamo natančne navedbe konkretno evidentiranih kršitev individualnih pravic, v izogib nevarnosti, da bi v morebitnem sodnem postopku delodajalec uveljavljal, do so roki za sodno varstvo že potekli**. Natančnejše usmeritve za delovanje v praksi pa je težko dati, saj je odločitev o vrsti »reakcije« odvisna od različnih okoliščin. V primeru lažjih očitkov delodajalcu verjetno zadošča že ustno ali pisno priporočilo za drugačno ravnanje v prihodnosti, v primeru hudih kršitev pravic delavcev pa so neformalni načini docela neprimerni in se je treba na kršitve odzvati ostro in takoj sprožiti predvidene pravne postopke (več o formalnih postopkih v naslednjem odstavku). Kadar ukrepi, ki sodijo v sfero komunikacije z delodajalcem (pisna, ustna komunikacija) ne obrodijo sadov, pridejo na vrsto različni neformalni **pritiski na delodajalca**. Ti so predvsem grožnja s pravnimi postopki in grožnja s prijavo delovni inšpekciji. Med učinkovite oblike neformalnega načina ukrepanja sodijo tudi opozorila, da bodo o kršitvah obveščeni mediji.

### Formalno ukrepanje

Formalno ukrepanje pomeni uporabo v predpisih opredeljenih **pravnih sredstev** (načinov, postopkov) ob ugotovljenih napakah delodajalca oziroma kršitvah pravic zaposlenih. Formalni ukrepi so tisti, ki jih predvideva veljavna zakonodaja in so natančno predpisani (formalizirani) – predpisan je tako ukrep kot tudi pravne posledice za delodajalca/delavca. Med formalne ukrepe spadajo predvsem **postopki za varstvo pravic delavcev, ki jih predvidevata ZDR-1 in ZDSS-1**, komplementarno pa se lahko prične tudi s postopki po Kazenskem zakoniku ali drugih zakonih.

Formalni ukrepi v praksi običajno sledijo neuspešnim neformalnim ukrepom. Tako kot smo zapisali za neformalne ukrepe, menimo tudi za formalne, da morajo biti **po-**

**stopni ter sorazmerni storjeni napaki**. Vsekakor pa morajo biti izvedeni **v skladu s postopkom, ki ga predpisuje zakon**. Razliko med neformalnim in formalnim ukrepanjem vidim predvsem v tem, da neformalni ukrepi praviloma ne generirajo negativnih *pravnih posledic* za delodajalca.

Formalni načini ukrepanja za varstvo pravic zaposlenih so:

- pisna zahteva delodajalcu za odpravo kršitev
- alternativni načini reševanja sporov po ZDR-1 (mediacija, arbitraž, conciliacija)
- posredovanje inšpektorja za delo (po 216. členu ZDR-1)
- prijava kršitve inšpekciji za delo in/ali predlog za uvedbo postopka o prekršku
- individualni/kolektivni delovni spor
- vložitev predloga za izvršbo (za denarni zahtevek iz naslova neizplačila plače)
- izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi
- kazenska ovadba (za kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost)
- prijava kršitve informacijskemu pooblaščenцу
- predlog za začetek stečaja nad delodajalcem

## Pregled različnih možnih pravnih sredstev in postopkov

Pravna sredstva za odpravo kršitev pravic iz delovnega razmerja so različna. Nekatere lahko vloží samo delavec (za zaščito svojih individualnih pravic iz delovnega razmerja), druga pa tudi sindikat in/ali svet delavcev. O tem, **kdo lahko vloží kakšno sredstvo, izhaja že iz narave pravnega sredstva samega**. Tako lahko npr. pisno zahtevo delavca za odpravo kršitev (interni postopek pri delodajalcu) vloží samo delavec, sindikat ali kdo drug pač **zgolj po delavčevem pooblastilu**. Enako velja tudi za predlog za posredovanje delovne inšpekcije v sporu med delavcem in delodajalcem. Ukrepanje se lahko stopnjuje z zahtevo za sodno varstvo pravic (ali z začetkom postopka mediacije, arbitraže, conciliacije) – tudi tukaj ima to pravno sredstvo v rokah posamezni delavec (ali oseba, ki jo delavec pooblasti). Delavec ima tudi pravico zoper delodajalca sprožiti izvršbo na podlagi verodostojne listine, podati izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi ali zahtevati stečaj delodajalca. Komplementarno omenjenim sredstvom je možno tudi vložiti prijavo na delovno inšpekcijo ali zagroziti s kazensko

<sup>2</sup> Besedo »grožnja« uporabljamo v smislu napovedi uporabe razpoložljivih pravnih sredstev, če kršitev ne bo takoj/v primernem roku odpravljena.

<sup>3</sup> V praksi pogovor (razgovor) velja za manj formalnega od sestanka.

ovadbo (ali jo dejansko vložiti) – ta sredstva pa lahko, poleg delavca, uporabi tudi **svet delavcev ali sindikat** (lahko tudi svet delavcev in sindikat skupaj). Tudi prijavo informacijskemu pooblaščenca lahko podata (poleg delavca) tudi sindikat ali svet delavcev (ali slednja dva skupno). **Kolektivni delovni spor** pa lahko sproži sindikat, svet delavcev ali skupina delavcev (izkazati morajo aktivno procesno legitimacijo, več o tem še v nadaljevanju).

### **Pisna zahteva delodajalcu za odpravo kršitev ali izpolnitev obveznosti**

Kadar delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od delavčevih pravic iz delovnega razmerja, ima delavec **pravico pisno od delodajalca zahtevati, da kršitev odpravi, oziroma da svoje obveznosti izpolni**. Delavec lahko neposredno (brez predhodne pisne zahteve delodajalcu) pred sodiščem uveljavlja denarne terjatve iz delovnega razmerja<sup>4</sup>, ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ugotovitev nezakonitosti drugih načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi ter odločitev o disciplinski odgovornosti delavca. V vseh ostalih primerih (razen navedenih) domnevnih kršitev pravic delavca mora le-ta **najprej od delodajalca pisno zahtevati, naj kršitev odpravi**, oziroma svoje obveznosti izpolni. Šele če delodajalec v osmih dneh po vročeni pisni zahtevi delavca svoje obveznosti iz delovnega razmerja ne izpolni/ kršitve ne odpravi, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti/odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

### **Oblike alternativnega reševanja sporov po ZDR-1**

ZDR-1 med alternativnimi načini reševanja delovnih sporov predvideva mediacijo, arbitražo in conciliacijo. **V istem roku, kot je določen za vložitev tožbe**, se lahko delavec in delodajalec dogovorita tudi za reševanje spora na alternativni način tako, da se s pomočjo tretje nevtralne osebe skuša doseči sporazum, ki bi spor končal. Največja prednost alternativnega načina reševanja sporov je v tem, da **so ti postopki usmerjeni v prihodnost** in ne v preteklost,

kot to velja za sodne spore. Prednost je tudi **popolna zaupnost celotnega postopka ter nižji stroški** (v primerjavi s sodnim postopkom). Rešitev spora ima praviloma pozitiven vpliv na nadaljnje razmerje med strankama. Postopki alternativnega reševanja sporov tudi razbremenjujejo sodišča in pozitivno vplivajo na zmanjševanje sodnih zastankov.

**Mediacija** je neformalen in zaupen postopek in je za stranke neobvezujoč. Mediator strankam s posebnimi mediacijskimi tehnikami **pomaga pri iskanju sporazumne rešitve spora**. Strankam postopek omogoča, da ohranjajo popoln nadzor nad postopkom in tudi nad izidom. **Mediator v postopku mediacije ugotovi dejanske interese strank**, kar mu omogoča vodenje strank do optimalnega dogovora. Pri tem pa obstajajo tudi nekatere omejitve glede dogovarjanja o pravicah iz delovnega razmerja. Mediacija je možna le v sporih glede zahtevkov, s katerimi lahko stranke svobodno razpolagajo. Če mediacija ni uspešno zaključena v 90 dneh od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

V istem roku, kot je predviden za tožbo, se lahko delavec in delodajalec sporazumeta tudi o reševanju individualnega delovnega spora pred **arbitražo**. S sklenitvijo arbitražnega sporazuma se stranke dogovorijo, da spor predložijo v reševanje arbitraži in s tem izključijo pristojnost sodišča. V arbitraži lahko stranke dosežejo sporazumno rešitev spora; če jim to ne uspe, pa o sporu odločijo arbitri. Če arbitraža ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, najkasneje pa v roku 90 dni, lahko delavec v nadaljnjih 30 dneh zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem.

**Pomirjanje ali conciliacija** je metoda, po kateri tretja **nevtralna oseba pomaga sptima stranema** da sporazumno rešita medsebojni spor. Pomiritelj strankama pomaga pri pogajanjih, ju skuša zblížiti in ju spodbuja, da z medsebojnim popuščanjem najdeta sporazumno rešitev spora. Pomiritelj nima konkretno aktivne vloge pri iskanju rešitve v sporu. Če je conciliacija uspešna, pomiritelj sestavi zapisnik o vsebini sporazuma med strankama. Če pa conciliacija

ni uspešna, se stranki odločita za drug način alternativnega reševanja ali za sodno pot.

### **Prijava kršitve inšpekciji za delo in predlog za uvedbo prekrškovnega postopka**

Inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb zakonov, izvršilnih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca, ki urejajo delovna razmerja, opravlja **Inšpektorat RS za delo**.<sup>5</sup> Nadzor se opravlja v formalnem postopku, kot ga opredeljujejo Zakon o inšpekciji dela ter Zakon o inšpekcijskem nadzoru. Inšpektorat RS za delo opravlja **naloge inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem predpisov z naslednjih področij**:

- varnosti in zdravja pri delu;
- delovnih razmerij, minimalne plače, trga dela in zaposlovanja, dela in zaposlovanja tujcev, sodelovanja delavcev pri upravljanju, stavk;
- drugih zakonov, če ti tako določajo.

V inšpekcijskem postopku **ima položaj stranke le zavezanec** (fizična ali pravna oseba ali drug subjekt, ki je dolžan ravnati v skladu s predpisi, za nadzor nad izvajanjem katerih je pristojen inšpektorat, in pri katerem se uvede inšpekcijski postopek), v večini primerov je to delodajalec. Prijavitelj nima položaja stranke v postopku, ki **se vodi po uradni dolžnosti in v javnem interesu** (in ne izključno v interesu prijavitelja). Vlagatelje prijav in ostalih vlog inšpektor obvesti o svojih ukrepih samo v primeru, če to izrecno zahtevajo.

Najpogosteje uporabljeni ukrepi inšpektorjev IRSD so<sup>6</sup>: (1) **ureditvena odločba** (inšpektor odredi zavezancu, da z dejanjem, opustitvijo dejanja oziroma z aktom v roku, ki ga določi inšpektor, zagotovi izvajanje zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb ter splošnih aktov iz svoje pristojnosti); (2) **prepovedna odločba**; (3) **uvedba postopka o prekršku**; (4) **izrek opozorila**; (5) **zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi** (po 215. členu ZDR-1); (6) **pečatenje sredstev za delo, delovnih prostorov ter delovišč**; (7) **odredba o ustavitvi dobave energentov ter o prekinitvi telekomunikacijskih zvez** in (8) **prepoved opravljanja dejavnosti**.

Inšpektor za delo lahko v skladu s kazenskimi določbami ZDR-1 in Zakona o prekrških delodajalca za storjeno kršitev **kaznuje tudi z globo**. Globe so določene v razponu glede na posamezno kršitev in glede na to, ali se kaznuje delodajalec – pravna

<sup>4</sup> Denarne terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku 5 let).

<sup>5</sup> Način sodelovanja z Inšpektoratom RS za delo je bil predmet posveta ZSDS oktobra 2016. Natančnejša priporočila v zvezi s tem so bila objavljena v oktobrski številki revije Ekonomska demokracija (dostopno na: <http://www.delavska-participacija.com/priloge/2426-1.doc>).

<sup>6</sup> Več o tem glejte v članku Tanje Cmrečnjak Pelicon: Vloga in pristojnosti inšpekcije dela ter sodelovanje svetov delavcev z IRSD (Ekonomska demokracija, št. 5/2016).



oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, manjši delodajalec, delodajalec posameznik ali odgovorna oseba pri delodajalcu. Delodajalca lahko doletijo visoke kazni – globe za kršitve pravic zaposlenih znašajo **od 3.000 do 20.000 EUR** (217. člen ZDR-1). Inšpektor je dolžan tudi podati kazensko ovadbo za kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti. Če ugotovi kršitev zakona ali predpisa, katerega izvajanje nadzoruje druga inšpekcija, sam ugotovi dejansko stanje, sestavi zapisnik in ga skupaj s predlogom za ukrepanje posreduje pristojni inšpekciji.

### Posredovanje inšpektorja za delo (216. člen ZDR-1)

V nasprotju z zgornjo točko gre pri posredovanju inšpektorja za delo za **neformalen postopek**, v katerem inšpektor kot nevtralna tretja oseba s svojim delovanjem strankama pomaga doseči sporazum o rešitvi medsebojnega spora. Inšpektor za delo lahko prične posredovati v sporu med delavcem in delodajalcem, ko so hkrati izpolnjeni pogoji iz 216. člena ZDR-1. Sporazum o razrešitvi spornega vprašanja, ki ga skleneta delavec in delodajalec s pomočjo posredovanja inšpektorja, ima naravo izvršilnega naslova – izvrši se po pravnih, ki veljajo za sodno izvršbo.

### Delovni spori pred delovnim sodiščem

Ker so sodni postopki v primeru kršitev individualnih pravic delavcev drugačni od tistih, ki nastopijo v primeru kršitev kolektivnih pravic delavcev, v nadaljevanju najprej pojasnjem razliko med individualnimi in kolektivnimi pravicami, njihovimi kršitvami in sodnimi postopki v zvezi s tem.

**Pri individualnem delovnem razmerju** gre za razmerje med delavcem (fizična oseba) in delodajalcem (fizična ali pravna oseba). Pravice in obveznosti delavca in delodajalca so na individualni ravni urejene s pogodbo o zaposlitvi. **Pri kolektivnih delovnih razmerjih** pa gre za razmerja med predstavniki delodajalcev in predstavniki delojemalcev, ki se tičejo kolektivnih pravic oziroma kolektivnih pravnih razmerij. Kolektivne pravice so določene v kolektivnih pogodbah in v zakonih.

Spori v zvezi s pravicami in dolžnostmi delavcev in delodajalcev so lahko individualni delovni spori ali kolektivni delovni spori. **Individualni delovni spor** je spor med delavcem in delodajalcem, katerega predmet je individualna pravica, obveznost ali delovno razmerje.<sup>7</sup> Postopek v individualnem delovnem sporu se začne s tožbo. V postopku nastopata tožeča in tožena stranka. Na strani tožnika nastopa največkrat delavec, na strani toženca pa delodajalec. Odločitev sodišča se nanaša samo na stranke postopka.

**Kolektivni delovni spor** pa je spor med strankami kolektivnih delovnih razmerij (združenja delavcev oziroma delodajalcev) ali med osebami, ki jim je priznan položaj stranke (na primer skupina delavcev), katerih predmet je kolektivna pravica, obveznost, pravno razmerje ali interes.<sup>8</sup> Kolektivni delovni spori so torej lahko pravni ali interesni.<sup>9</sup> Pri razmejitvi med individualnimi in

kolektivnimi delovnimi spori je odločilna narava predmeta spora. Praviloma gre za **kolektivni delovni spor** takrat, ko gre za uveljavljanje nekih skupnih, splošnih, nedeljivih interesov, medtem ko v individualnem delovnem sporu delavec uveljavlja svojo (osebno) pravico. Kolektivni delovni spori se nanašajo na vsebine, ki so v skupnem interesu vseh ali skupine delavcev: kolektivne pogodbe, stavka, uveljavljanje sindikalne svobode, sodelovanje delavcev pri upravljanju.

**Posebnosti kolektivnega spora** v primerjavi z individualnim delovnim sporom je v predmetu spora (kolektivna pravica ali pravno razmerje), v strankah spora (predstavniški organi oziroma organizacije) ter v načinih reševanja spora. Kolektivni delovni spori se lahko rešujejo v predsodnih ali izvensodnih postopkih (koncilijacija, mediacija, poravnava, arbitražna), pred sodiščem (sodna poravnava, sodba) ali z metodami kolektivne akcije (stavka). Postopek se začne na predlog (in ne na tožbo); v postopku nastopa predlagatelj (kot tožeča stranka) in nasprotni udeleženec (kot tožena stranka). Predlagatelj kolektivnega delovnega spora (aktivna procesna legitimacija) je lahko oseba, organ ali združenje, enako velja za nasprotnega udeleženca. Tako eni kot drugi strani se tekom postopka lahko pridružijo osebe, ki za to izkažejo pravni interes. Odločitev sodišča se lahko nanaša tudi na osebe, ki niso bile stranke postopka, pa jim je bila z odločbo sodišča priznana kakšna pravica.

### Grožnja za ovadbo za kaznivo dejanje

Kazenski zakonik v členih 196 do 202 kot kazniva dejanja določa tudi nekatera **kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost**. Za storilca kaznivega dejanja kršitve temeljnih pravic delavcev (196. člen KZ-1) je predvidena denarna kazen ali zaporna kazen do treh let. Ta kazen doleti delodajalca, ki ne ravna skladno z vsemi predpisi, ki se nanašajo na delovno razmerje (predpisi o sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, predpisi o plači in drugih prejemkih, delovnem času, odmoru, počitku, letnem dopustu ali odsotnosti z dela, varstvu posebnih skupine delavcev ipd). Po noveli KZ-1 za storitev zadošča tudi eventualni naklep (črtanje besede »zavestno«) iz dosedanjega 196. člena (tudi iz 202. člena KZ-1). Kazen do pet let zopora se izreče za kvalificirane oblike storitve kaznivega dejanja kršitve temeljnih pravic delavcev – kadar gre za kršitve pravic 20 in več

<sup>7</sup> Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS, 5. člen) med individualne delovne spore uvršča naslednje spore: a) o sklenitvi, obstoju, trajanju in prenehanju delovnega razmerja; b) o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem oziroma njihovimi pravnimi nasledniki; c) o pravicah in obveznostih iz razmerij med delavcem in uporabnikom, h kateremu je delavec napoten na delo na podlagi dogovora med delodajalcem in uporabnikom;

č) v zvezi s postopkom zaposlovanja delavca med delodajalcem in kandidatom; d) o pravicah in obveznostih iz industrijske lastnine, ki nastanejo med delavcem in delodajalcem na podlagi delovnega razmerja; e) o opravljanju del otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov; f) o kadrovski štipendiji med delodajalcem in dijakom ali študentom; g) o volonterškem opravljanju pripravništva;

h) za katere tako določa zakon.

<sup>8</sup> Med kolektivne delovne spore ZDSS uvršča naslednje spore (6. člen ZDSS): a) o veljavnosti kolektivne pogodbe in njenem izvrševanju med strankami kolektivne pogodbe ali med strankami kolektivne pogodbe in drugimi osebami; b) o pristojnosti za kolektivno pogajanje; c) o skladnosti kolektivnih pogodb z zakonom, medsebojni skladnosti kolektivnih pogodb in skladnosti splošnih aktov delodajalca z zakonom in s kolektivnimi pogodbami; č) o zakonitosti stavke in drugih industrijskih akcij; d) o sodelovanju delavcev pri upravljanju; e) o pristojnostih sindikata v zvezi z delovnimi razmerji; f) v zvezi z določitvijo reprezentativnosti sindikata; g) za katere tako določa zakon.

<sup>9</sup> Pravni kolektivni delovni spori so tisti, katerih predmet je pravica, obveznost ali pravno razmerje in imajo podlago v veljavnih pravnih normah. Gre za spore, kjer se razlagajo že veljavne, sprejete pravne norme (avtonomne ali heteronomne) in ki se praviloma rešujejo na sodišču. Interesni kolektivni delovni spori pa so posledica različnih (ekonomskih) interesov glede tega, kako naj bo neka pravica, obveznost ali pravno razmerje urejeno v bodočnosti, praviloma v kolektivni pogodbi. Za interesni delovni spor torej gre, ko se stranke ne morejo dogovoriti o sklenitvi, dopolnitvi ali spremembi kolektivne pogodbe.

delavcev ali če so enemu ali več delavcem kršene pravice v obdobju dveh ali več let.

Druga kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost po KZ-1 so: šikaniranje na delovnem mestu (197. člen KZ-1), kršitev pravic pri zaposlovanju ali brezposelnosti (198. člen KZ-1), zaposlovanje na črno (199. člen KZ-1), kršitev pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitev sindikalnih pravic (200. člen KZ-1), ogrožanje varnosti pri delu (201. člen KZ-1), kršitev pravic iz socialnega zavarovanja (202. člen KZ-1).

### Izvršba proti delodajalcu

V primeru, da delodajalec ni izplačal plače ali drugega prejema, ki ga ima obratnik na plačilni listi, lahko delavec neposredno vloži izvršbo (brez tožbe na delovnem sodišču) na podlagi verodostojne listine. Plačilna lista delavca/delavke ima namreč naravno verodostojne listine in je izvršilni naslov Če delavec plačilne liste nima, jo lahko zahteva s tožbo na delovnem sodišču, ali pa pred sodiščem s tožbo zahteva plačilo neizplačanih plač. Predhodno lahko delodajalca opozori in pozove na izstavitvev plačilne liste in se tako poizkuša izogniti tožbi.

### Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi

V primeru kršitev iz delovnega razmerja mora delavec pred podajo izredne odpovedi delodajalca najprej **pisno obvestiti o kršitvah in zahtevati, da se kršitve odpravijo**. Hkrati mora obvezno o kršitvah **pisno obvestiti tudi Inšpektorat RS za delo**. Če delodajalec na opomin s strani delavca ne reagira, lahko delavec po poteku treh delovnih dni poda izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delavcu v primeru izredne odpovedi pripadajo pravice, ki mu pri redni odpovedi ne pripadajo (**odpravnina, nadomestilo za brezposelnost**). Kadar delodajalec s kršenjem pravic ali neizpolnjevanjem obveznosti iz delovnega razmerja delavcu povzroči škodo, lahko delavec pred pristojnim sodiščem uveljavlja tudi **odškodninsko odgovornost** delodajalca.

### Prijava kršitve informacijskemu pooblaščenцу

Zakon o delovnih razmerjih ureja tudi **varstvo zasebnosti na delovnem mestu**. Skladno s 46. členom ZDR-1 mora delodajalec varovati in spoštovati delavčevo oseb-

nost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost, zakon pa izrecno določa katere podatke lahko delodajalec načeloma zbira, uporablja, obdeluje in dostavlja tretjim osebam. Po drugi strani pa ima lahko v določenih primerih delodajalec pravico, da preverja delavca – klasičen primer je detektiv, ki ugotavlja, ali se delavec na bolniškem dopustu res drži zdravnikovih navodil ali ne.

V primeru kršitve pravice do zasebnosti in varstva osebnih podatkov se lahko poda **prijava na Urad informacijskega pooblaščenca, ki je prekrškovni organ** in lahko uvede inšpekcijski nadzor in ustrezno ukrepa.

### Predlog za začetek stečaja nad delodajalcem

Kadar delodajalec več kot dva meseca zamuja z izplačilom plač delavcem do višine minimalne plače ali če več kot 3 mesece zamuja s plačilom davkov in prispevkov, lahko delavec vloži predlog za stečaj delodajalca. Pri tem delavcu ni treba založiti predloga za začetek stečajnega postopka.

### Skupno ali posamično in ločeno ukrepanje delavskih predstavništev?

Pri odgovoru na vprašanje, kdaj ukrepati skupno in kdaj posamično, je treba izhajati iz pristojnosti posameznih oblik delavskih predstavništev. V določenih primerih bo možno posamično ukrepanje bodisi sindikata bodisi sveta delavcev, v drugih je možno skupno ukrepanje, v tretjih pa lahko ukrepa samo delavec individualno.

Z vidika tematike pričujočega besedila je pomembno opozoriti na to, da niti sindikat niti svet delavcev nimata »avtomatičnega« pooblastila za formalno ukrepanje v primeru kršitev individualnih pravic delavcev – menimo, da je pred začetkom kakršnegakoli formalnega postopka treba za to pridobiti soglasje delavca.

**Kolektivni delovni spor lahko sprožita tako sindikat kot svet delavcev**, kadar so glede tega izpolnjene **predpostavke glede aktivne procesne legitimacije** po 47. členu ZDDS-1. Pri presojanju pristojnosti biti predlagatelj v takem sporu (aktivna procesna legitimacija) bo sodišče preverjalo, ali so kumulativno izpolnjeni ti trije pogoji:

- ali gre za združene delavce oziroma skupino delavcev;

- ali za te delavce velja splošni akt delodajalca, ki naj bi bil v nasprotju z zakonom ali kolektivno pogodbo;
- ali združenje delavcev/skupina delavcev upravičeno uveljavlja skupinski interes.<sup>10</sup>

Sindikat in svet delavcev lahko sodelujeta tudi tako, da npr. hkrati z vložitvijo nekoga formalnega pravnega sredstva (npr. prijava inšpekciji, kolektivni spor) svet delavcev uporabi še sredstva, ki mu jih omogoča ZSDU (npr. zadržanje odločitev delodajalca). V primerih, ko gre za kršitev kolektivne pogodbe, ki za reševanje sporov predpisuje alternativne načine (npr. mediacijo, arbitražo), bolj učinkovit način pritiska na delodajalca pa bi bil sprožitev sodnega postopka, se sindikat in svet delavcev lahko dogovorita, da bo svet delavcev tisti, ki bo sprožil postopek pred sodiščem (kolektivni delovni spor), saj ga sindikat ne more, ker ga veže določba kolektivne pogodbe o izvensodnem reševanju spora.

### Priporočila za delovanje skupnih odborov v praksi

V nadaljevanju podajamo nekaj konkretnih priporočil glede tega, kako naj si odbori za varstvo pravic delavcev zastavijo svoje delo pri oblikovanju predlogov za ukrepanje v primeru kršitev pravic iz delovnega razmerja.

### Način postopanja odbora v zvezi s »prijavljeno« kršitvijo

Koraki, po katerih naj odbor za varstvo pravic delavcev pride do končnega predloga glede načina ukrepanja v vsakem posamičnem primeru, so naslednji:

1.

Najprej mora odbor, na podlagi podatkov o konkretni kršitvi/konkretnih kršitvah, ugotoviti, **ali sploh gre za kršitev**, v primeru pozitivnega odgovora pa še:

- kateri konkretni pravni akti/katere konkretne pravice so v danem primeru kršeni/e.
- ali gre za kršitev individualne ali kolektivne pravice iz delovnega razmerja

2.

Nato mora odbor ugotoviti, **kateri ukrepi so sploh možni**: odbor oceni, ali je problem možno učinkovito rešiti z neformalnimi postopki oziroma ali je treba že takoj uporabiti razpoložljive pravne poti.

Hkrati mora odbor ugotoviti tudi, **ali ima delavec sindikalno zaščito ali ne**.

<sup>10</sup> Upravičenost uveljavljanja skupinskega interesa sodišče presodi glede na okoliščine obravnavanega primera, zlasti pa pri tem upošteva raven, na kateri je bila sklenjena kolektivna pogodba!

### 3.

Na koncu sledi še ugotovitev, v **čigavo pristojnost** (sveta delavcev, sindikata ali obeh) sodi reševanje konkretne kršitve, in kašne so konkretne pristojnosti enega in/ali drugega, kar predstavlja osnovno orientacijo za načrtovanje možnih načinov nju-nega (skupnega ali ločenega) postopanja oz. ukrepanja.

Šele na podlagi teh ugotovljenih predpostavk lahko potem odbor potem oblikuje tudi **priporočila konkretnih možnih načinov ukrepanja** (po vrstnem redu, kot naj bi si ukrepi sledili, in po pristojnostih, ki jih v posameznem primeru lahko uporabi eno ali drugo delavsko predstavništvo). V primeru, da pride v poštev **najprej neformalno» ukrepanje**, naj odbor pripravi predlog pobude (lahko tudi predloga, stališča), ki ga na delodajalca skupaj naslovita svet delavcev in sindikat. Če je za odpravo konkretne kršitve kljub vsemu treba uporabiti tudi **zakonsko predpisane pravne postopke**, pa naj odbor pripravi predlog konkretnih nalog, ki naj jih – v odvisnosti od zakonskih pooblastil enih in drugih – v zvezi s tem (skupaj ali ločeno) izvedeta SD in/ali sindikat.

#### **Možni načini ukrepanja pri kršitvah kolektivnih pravic**

Skupno in usklajeno hkratno ukrepanje tako sveta delavcev kot sindikata/sindikatov načeloma pride v poštev predvsem na področju **kršitev kolektivnih pravic**. Možni načini takšnega ukrepanja obeh delavskih predstavništev v odvisnosti od gornjih predpostavk pa so **načeloma lahko zlasti naslednji**:

a. svet delavcev in sindikat v isti zadevi nastopita – če je konkretna zadeva po zakonu v hkratni in enaki pristojnosti obeh (npr. v zvezi z nadzorom nad uporabo dela napotenih delavcev skladno z 59. členom ZDR-1 in s tem povezanimi kršitvami) – **skupaj in enotno, tj. s skupnimi stališči in zahtevami**;

b. svet delavcev in sindikat v isti zadevi nastopita – če so njune zakonske pristojnosti v tej zadevi skupne, vendar različne po »moči« možnega vplivanja (npr. pri kršitvah v zvezi vsebino sistemizacije delovnih mest) – **vsak zase, vendar po predhodni uskladitvi stališč**;

c. svet delavcev in sindikat v isti zadevi nastopita – če so njune pristojnosti različne, vendar pa komplementarne (npr. glede kršitev pri reševanju večjega števila presežnih delavcev) – **ločeno vsak v okviru**

**svojih pristojnosti, a prav tako po predhodni medsebojni uskladitvi**;

d. svet delavcev in sindikat lahko **drug drugega neformalno izrecno podpreta** v odnosu do delodajalca praktično v vseh primerih, ko je »formalna« pristojnost za reševanje določenih kršitev po zakonu sicer dodeljena le enemu ali drugemu;

e. in tako naprej.

#### **Možni načini ukrepanja pri kršitvah individualnih pravic**

Kadar odbor ugotovi, da gre za individualne kršitve, pa je način ukrepanja pogojen predvsem s tem, **ali ima delavec zagotovljeno sindikalno zaščito ali ne**.

#### **Možna pomoč sveta delavcev posameznikom**

Če delavec ni član sindikata, potem lahko **svet delavcev** načeloma pomaga delavcu samo z uporabo zgoraj omenjenih neformalnih ukrepov (z neformalnim posredovanjem pri delodajalcu za preprečitev oz. odpravo kršitve). Kadar takšno posredovanje ni uspešno, pa lahko svet delavcev formalno ukrepa samo prek inšpekcije dela ali s kazensko ovadbo (če ima kršitev znake kaznivega dejanja zoper delavno razmerje). Druge zares učinkovite možnosti pravnega ukrepanja sveti delavcev nimajo.

#### **Pomoč sindikata svojim članom**

Člani **sindikata** pa imajo pravico, da jih v vseh postopkih za varstvo individualnih pravic, in sicer tako v postopkih znotraj podjetja kot tudi v »zunanjih« postopkih – pred sodišči ali drugimi organi, **zastopa sindikat, katerega člani so**. Večina sindikatov ima v ta namen organizirane tudi lastne pravne službe ali drugačno obliko pravne pomoči za svoje člane.

#### **Konkretno ravnanje odbora za varstvo pravic**

Ko bo torej »odbor za varstvo pravic« prejel »pritožbo« posameznika v zvezi z individualno kršitvijo pravice iz delovnega razmerja, bo najprej ocenil, ali sploh gre za kršitev, za kakšno kršitev gre in kateri postopki sploh pridejo v poštev. Nato pa bo primer skupaj s svojim priporočilom glede načina ukrepanja prepustil v konkretno reševanje:

• **sindikatu**, katerega član je delavec (če se delavec ni medtem tudi že sam neposredno obrnil na sindikat z zahtevo po zagotovitvi pravne pomoči in zastopanja

v pravnih postopkih); če bi bil sodni postopek nujen, mora odbor opozoriti na zakonsko določene roke za vložitev tožbe;

• **svetu delavcev**, če delavec ni član sindikata (ali če sindikat iz takšnih ali drugačnih razlogov ne ukrepa). Svet delavcev bo lahko podal prijavo in inšpekcijo dela, ne bo pa delavca zastopal v morebitnem sodnem postopku. Če bi bil sodni postopek nujen, mora odbor o tem delavca nemudoma obvestiti in mu priporočiti, da si priskrbi pravno pomoč (npr. prek odvetnika), pri čemer ga mora opozoriti tudi na zakonsko določen prekluzivni rok, v katerem mora biti vložena tožba.

#### **Primeri delovanja odbora v praksi**

##### **Primer 1:**

Odbor dobi pritožbo s strani več delavcev (nekateri so člani sindikata, drugi pa ne), da je delodajalec sprejel nek interni pravilnik, ki je v nasprotju s podjetniško kolektivno pogodbo.

1. *Ugotovitev, ali sploh gre za kršitev ter kakšno*

Kršitev je v tem, da splošni pravni akt delodajalca ni v skladu s kolektivno pogodbo. Gre za kršitev podjetniške kolektivne pogodbe (in zakona), zato gre za kolektivni delovni spor.

2. *Ugotovitev glede možnih načinov ukrepanja in kdo je dolžan/pristojen ukrepati*

V primeru kršitev podjetniške kolektivne pogodbe je treba najprej v kolektivni pogodbi preveriti, kaj le-ta določa v primeru spora. Če kolektivna pogodba določa mirno reševanje spora (npr. z mediacijo, arbitražo), ta določba veže sindikat kot stranko kolektivne pogodbe, sveta delavcev pa ne. Sindikat ima v tem primeru med ukrepi za začetek na voljo postopek mirnega reševanja spora. Če ta postopek ne obrodi sadov, lahko sindikat sproži kolektivni delovni spor pred sodiščem. Svet delavcev pa lahko sproži kolektivni delovni spor, ne da bi predhodno poskušal z mirnim reševanjem spora (ob predpostavkah, da ima aktivno legitimacijo – glej točko IV. zgoraj). Ob izpolnjenih predpostavkah po ZSDU lahko svet delavcev tudi zadrži izvajanje odločitve delodajalca. Oba, tako svet delavcev kot sindikat, pa imata na voljo neformalni način reševanja problema.



### 3. Priporočilo odbora glede ukrepanja v konkretnem primeru

Najprej naj se poskusi z neformalnim ukrepanjem – razgovor z delodajalcem. Lahko se preveri, ali je delavec član sindikata ali ne. V prvem primeru lahko neformalno ukrepanje prevzame sindikat, čeprav menimo, da je v sporih iz kolektivnih pravic zelo primerno skupno ukrepanje.

Če neformalno ukrepanje ne obrodi sadov, se nadaljuje s formalnim ukrepanjem. V tem primeru je najboljša možnost kolektivni delovni spor, ki ga lahko vložita sindikat in svet delavcev skupaj (pred tem se upošteva določbe kolektivne pogodbe o mirnem reševanju spora).

#### Primer 2:

Odbor dobi pritožbo delavca (ta ne navede, ali je član sindikata ali ne), da mu je delodajalec v začetku tega meseca (oktober 2017) zaradi začasno povečanega obsega dela ustno odredil delo prek polnega časa (nadure). Delavec je tako v tem mesecu opravil 12 nadur. Potem, ko jih je delavec opravil, pa mu je delodajalec sporočil, da mu jih ne bo izplačal kot »nadure«, ampak, da jih bo lahko delavec enkrat v prihodnosti (tja do konca leta) »kompenziral« s prostimi urami.

Priporočeno delovanje odbora:

1. Ugotovitev, ali sploh gre za kršitev ter kakšno

V tem primeru gre za več kršitev: nadure bi morale biti odredjene pisno pred začetkom dela, pa niso bile (2. odstavek 144. člena ZDR-1); nadurno delo lahko traja največ 8 ur na teden, ne pa 12 ur (3. odstavek 144. člena ZDR-1); delavec bi za nadurno delo moral dobiti izplačilo, ne pa »koriščenja« ur enkrat do konca leta. Gre za kršitev individualnih pravic iz delovnega razmerja (individualni delovni spor, če se gre na sodišče).

V navedenih primerih gre za prekršek po 218. členu ZDR-1, zaradi katerega je možna prijava pri Inšpektoratu RS za delo. Prav tako je možno podati zahtevek za sodno varstvo (tožba v individualnem delovnem sporu) – denarni zahtevek za izplačilo opravljenih nadur.

#### 2. Ugotovitev glede možnih načinov ukrepanja in kdo je dolžan/pristojen ukrepati

Možno je tako neformalno kot tudi formalno ukrepanje. Med formalnimi ukrepi prideta v poštev prijava na delovno inšpekcijo ter sodna pot. Neformalne ukrepe lahko sprožita tako svet delavcev kot tudi sindikat. Formalne ukrepe lahko začne sindikat ali svet delavcev (prijava na inšpekcijo) oziroma sindikat (sodna pot – pravna pomoč).

#### 3. Priporočilo odbora glede ukrepanja v konkretnem primeru

Najprej naj se poskusi z neformalnim ukrepanjem – razgovor z delodajalcem. Če

je delavec član sindikata, naj neformalno ukrepanje prevzame sindikat. Če delavec ni član sindikata, naj ta primer prevzame svet delavcev.

Če neformalno ukrepanje ne obrodi sadov, se nadaljuje s formalnim ukrepanjem – najprej s prijavo na delovno inšpekcijo. Če je delavec član sindikata, naj prijavo poda sindikat, sicer pa svet delavcev. Če prijava na inšpekcijo ne obrodi sadov, je naslednji korak sodna pot. Če je delavec član sindikata vse v zvezi z individualnim delovnim sporom uredi sindikat, v nasprotnem primeru naj se delavec obrne na odvetnika.

### Zaključek

V vsakodnevni praksi je opaziti vse več primerov pozitivne prakse na področju sodelovanja sindikatov in svetov delavcev v podjetjih. Gre za **partnersko sodelovanje oziroma sodelovanje enakovrednih**. To zahteva veliko volje, znanja in izkušenj, pa tudi potrpežljivega reševanja morebitnih konfliktov. Predpogoj za tovrstno uspešno sodelovanje je predvsem zavedanje, da je interes tako sindikatov kot tudi svetov delavcev skrb za kakovost dela in življenja v podjetju. Čeprav so pristojnosti, načini in metode delovanja obeh vrst delavskih predstavništev različni, je možno tudi njihovo skupno delovanje na področju varstva pravic zaposlenih.

# Varstvo zasebnosti na delovnem mestu – pomemben segment celovite pravne varnosti zaposlenih

*Učinkovito varstvo osebnih podatkov na delovnem mestu v funkciji preprečevanja nezakonitih in neupravičenih posegov v informacijsko zasebnost delavcev je brez dvoma eden od zelo pomembnih segmentov celovitega sistema pravne varnosti zaposlenih, ki zlasti z razvojem novih informacijskih tehnologij tudi čedalje bolj pridobiva na aktualnosti in pomenu. Gre namreč za področje, na katerem imamo opravka z vse bolj sofisticiranimi oblikami možnega poseganja v zasebnost posameznikov, ki se jih večina delavcev niti ne zaveda, kar pomeni, da so lahko še tolikanj bolj »nevarne«. Zato mora to področje nujno postati tudi predmet okrepljenega zanimanja in ustreznih aktivnosti delavskih predstavništev.*

Za delavska predstavništva v podjetjih je, kot so ugotovili udeleženci na uvodoma omenjenem strokovnem posvetu ZSDS, ta

problematika (podrobneje jim jo je na posvetu predstavila Informacijska pooblaščenka Mojca Prelesnik), za zdaj pravzaprav

**razmeroma nova in nepoznana**, ne sindikati ne sveti delavcev pa se z njo doslej večinoma tudi niso posebej ukvarjali. Vsaj ne