

Oviranje in onemogočanje opravljanja dela in funkcije članom sveta delavcev

Vprašanje:

V naši družbi smo člani sveta delavcev s strani direktorja pod vse večjim pritiskom, ki se izvaja na več načinov:

- rednega dela na terenu, ki je glede na našo dejavnost osnovna oblika opravljanja delovnih obveznosti, nam ne odobrava neposredno nadrejeni, ampak kar sam direktor neposredno, čeprav to ni njegova »običajna« funkcija, ampak jo po svoji volji izvaja izključno samo glede članov sveta delavcev.
- skozi to nam pogosto to naše redno delo tudi preprečuje oziroma ovira,
- prav tako nam na različne načine posredno preprečuje, ali pa celo izrecno prepoveduje udeležbo na sejah sveta delavcev,
- ukvarja se z našim zdravstvenim stanjem itd.

Kaj nam lahko svetujete, kako naj ukrepamo?

Odgovor:

Iz napisanega gre sklepati, da v vašem primeru s strani delodajalca prihaja do hujšega kršenja določbe 56. člena ZSDU, ki pravi:

56. člen

Člani sveta delavcev ne smejo biti ovirani, oziroma jim ne sme biti onemogočeno opravljanje njihovih aktivnosti v svetu delavcev, kot tudi ne njihovo redno delo.

Možni načini ukrepanja v teh primerih so lahko:

- bodisi neformalni (običajno se poskuša najprej z njimi, če okoliščine to dopuščajo)
- bodisi formalni oziroma pravni.

Pri tem velja opozorilo, da jih je mogoče uporabiti tudi hkrati in vzporedno v različnih kombinacijah, ali pa v obliki stopnjevanja od »milejših« neformalnih proti »ostrejšim« formalnim. Vse to je seveda odvisno od konkretnih okoliščin v posameznem podjetju in osebnosti konkretnih akterjev, zato zahteva temeljit premislek pred dejanskim ukrepanjem.

Formalnopravni postopki, ki jih ima svet delavcev na razpolago, so predvsem naslednji:

1. Sprožitev arbitražnega spora po 99. členu ZSDU zaradi kršitve citirane določbe 56. člena. Vendar v danem primeru od arbitraže ni moč pričakovati kakih konkretnih »pravnih« učinkov (arbitraža namreč lahko le ugotovi kršitev in zapove direktorju, da v bodoče opusti sporna ravnanja, medtem ko sankcij ne more izrekat), temveč kvečjemu »moralne«. Ali bi bili v danem primeru vsaj slednji doseženi, pa je stvar vaše ocene.

2. Prijava IRSD – Inšpektoratu RS za delo zaradi prekrška delodajalca po 8. točki 107. člena ZSDU (»če ovira ali onemogoča opravljanje aktivnosti članov sveta delavcev ali njihovo redno delo (56. člen)«), za katerega je zagrožena globa od 4.000 do 20.000 evrov za pravno osebo in od 1.000 do 2.000 evrov za odgovorno osebo pravne osebe.
3. Ovadba za kaznivo dejanje Kršitve pravic do sodelovanja delavcev pri upravljanju in kršitve sindikalnih pravic po 200. členu Kazenskega zakonika RS, ki se v prvem odstavku glasi: *»(1) Kdor s kršitvijo predpisov ali splošnih aktov prepreči ali onemogoči delavcem uresničevanje pravic do sodelovanja pri upravljanju ali te pravice zlorabi ali ovira njihovo uresničevanje, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.«*

Možni neformalni ukrepi pa segajo vse od pozivov delodajalcu k prenehanju kršenja ZSDU, pa vse do zahteve nadzornemu svetu, da sprejme ustrezne ukrepe zoper poslovodstvo.

V danem primeru lahko priporočamo naslednji vrstni red ukrepanja:

1. Svet delavcev naj na svoji seji analizira problem s konkretnimi spornimi ravnanji delodajalca, utemelji svojo ugotovitev o kršenju 56. člena ZSDU in ponovno pozove direktorja k spremembi njegovih spornih ravnanj s hkratnim opozorilom, da bo svet delavcev v nasprotnem prisiljen ukrepati z vsemi pravnimi in nepravnimi sredstvi, ki so mu na razpolago v zgoraj navedenem smislu (ta se lahko primeroma tudi navedejo, kajti možno je, da se direktor ne zaveda, da je lahko, če bo s temi svojimi ravnanji nadaljeval, v končni fazi obtožen in kaznovan tudi za zgoraj navedeno kaznivo dejanje).
2. Če to ne bi zaleglo, naj svet delavcev nemudoma pripravi poročilo nadzornemu svetu po 2. odstavku 80. člena ZSDU (*citata: »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.«*), v katerem naj posebej izpostavi tudi problem eklatantnega kršenja 56. člena ZSDU s strani direktorja ter predlaga nadzornemu svetu ustrezno ukrepanje. (Opomba: Pripravo tega poročila vam predlagamo tudi sicer, torej ne samo zaradi rešitve konkretnega problema, ampak tudi zaradi izboljšanja drugih vidikov soupravljanja v družbi, kar je tudi njegov namen.)
3. V primeru, da se stvari ne bi izboljšale pa se pristopi najprej k prijavi delodajalca IRSD-ju zaradi prekrška po 8. točki 107. člena ZSDU, nato pa v skrajnem primeru tudi k ovadbi za kaznivo dejanje kršitve pravic do sodelovanja pri upravljanju po 200. členu KZ RS.