



Bavdkova 50, 4000 Kranj  
Tel.: (04) 231 44 70  
E-mail: info@delavska-participacija.com  
www.delavska-participacija.com

## Mnenje ZSDS: Način sprejemanja letnega delovnega koledarja v družbi in vloga sveta delavcev

V zvezi z vprašanjem načina sprejemanja t. i. letnega delovnega koledarja v družbi in vloge sveta delavcev pri tem podajamo naslednje

### **m n e n j e:**

Ključnega pomena je predvsem vprašanje, kaj razumeti pod pojmom »letni delovni koledar«, ki ga sicer zakonodaja v takšni obliki neposredno ne uporablja. Vsebina tega pojma je smiselno zajeta v institutu »letnega razporeda delovnega časa«, urejenega v določbi 2. odstavka 148. člena ZDR-1, ki se glasi: »(2) Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi letni raspored delovnega časa in o tem pisno obvesti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) in sindikate pri delodajalcu.«

Drugo pomembno pravno vprašanje pa je, kaj razumeti pod pojmom »osnove za odločanje o izrabi letnega dopusta in odločanje o drugih odsotnostih z dela«, k predlogu katerih mora delodajalec po določbi 95. člena ZSDU pridobiti predhodno soglasje sveta delavcev. Zakon o delovnih razmerjih namreč tudi tega pojma ne pozna. Bolj ali manj jasno je, kaj so osnove in merila za določanje (daljšega) »trajanja« letnega dopusta s kolektivno pogodbo v smislu 160. člena ZDR-1, ni pa jasno kaj naj bi bile osnove za odločanje o »izrabi« letnega dopusta. Ker pa »zakon ničesar ne določa brez razloga oziroma tja v en dan« (lex nihil frustra facit) in ker »zakon vedno določa tisto, kar ustreza razumnemu preudarku« (lex semper intendit, quod convenit rationi), se je v stroki s pomočjo uporabe ustrezne pravnointerpretacijske metode izoblikovalo stališče, da je pod to formulacijo mogoče razumeti edino letni delovni koledar oziroma letno rasporeditev delovnega časa v smislu zgoraj omenjene določbe ZDR. Samo ta je namreč po logiki stvari lahko podlaga za planiranje oziroma odločanje o izrabi letnih dopustov. Brez letnega delovnega koledarja namreč ni mogoče takšno planiranje (čeprav ga ZDR-1 v 2. odstavku 162. člena in 1. do 3. odstavku 163. člena izrecno predvideva oziroma vsaj predpostavlja), kajti

- dopust se izrablja na »delovne dneve« ( 5. odstavek 160 člena ZDR-1),
- bistvo t.i. letnega razporeda delovnega časa (delovnega koledarja) pa je ravno v tem, da določa, kateri dnevi so pri posameznem delodajalcu »delovni dnevi«

Poleg tega se z letnim delovnim koledarjem med drugim določajo tudi dnevi t.i. kolektivnih dopustov, kar pomeni direktno »odločanje o izrabi letnega dopusta«. Zato je resnično težko razumeti trditev nekaterih, da letni delovni koledar ne sodi pod pojem »osnove za izrabo letnega dopusta delavcev«.

Na osnovi zgoraj povedanega torej po kakršnikoli uporabljeni logiki nujno pridemo do zaključka, da skladno z določbo 95. člena ZSDU delodajalec lahko letni razpored delovnega časa (delovni koledar) sprejme le s predhodnim soglasjem sveta delavcev. Če delodajalec

- predloga te odločitve ne predloži v soglasje svetu delavcev, ali
- sprejme odločitev kljub temu, da je svet delavcev v osmih dneh zavrnil soglasje (97. člen),

je po določbah 17. in 18. točke 107. člena ZSDU storil prekršek, za katerega se pravna oseba kaznuje z globo od 4000 do 20.000 evrov, odgovorna oseba pravne osebe pa z globo od 1000 do 2000 evrov.

Svet delavcev torej lahko v teh primerih poda prijavo za prekršek inšpekciji dela, ne glede na to pa v vsakem primeru in kadarkoli zahteva ugotovitev »ničnosti« konkretne odločitve pred arbitražo po ZSDU.

Generalni sekretar ZSDS

dr. Mato Gostiša

ZDRUŽENJE SVETOV  
DELAVCEV SLOVENIJE