

**PLENARNA RAZPRAVA O PREDLOGU NOVEGA ZSDU-1  
(Strokovni posvet ZSDS, Ankaran, 9. oktober 2023)**

**Pripombe in predlogi iz razprave o »delovnem gradivu« za Predlog ZSDU-1  
s strokovnega posveta ZSDS v Ankaranu (oktober, 2023)**

Pripombe in predlogi	Upoštevanost posameznih sugestij
<p>Nujna je jasna /raz/delitev pristojnosti med sindikat(t)i om in svetom delavcev na ravni podjetja. Rešitve, ki bi eventualno lahko kakorkoli »demotivirale« delavce za včlanjevanje v sindikate, so nesprejemljive.</p>	<p>Temu temeljnemu principu skušajo že v osnovi slediti vse konkretne predlagane rešitve te problematike v zakonu, pri čemer v predlog zakona zanesljivo ne bomo vnašali nobenih rešitev, glede katerih bi pri sindikatih utegnili obstajati kakršnikoli pomisleki, da so lahko v škodo krepitev njihovega članstva. Vse te rešitve bodo predhodno, tj. že pred začetkom širše razprave o tem zakonskem predlogu, v vsakem primeru obvezno usklajene s sindikati, vse možne sporne rešitve pa bodo iz končnega predloga, ki naj bi bil posredovan v nadaljnjo proceduro, črtane.</p>
<p>Izkušnje iz prakse v primerih združitve dveh ali več družb (npr. pri združitvi zavarovalnic Adriatic in Generali), katere ureja predlagani 11. člen, kažejo, da je po oblikovanju »začasnega skupnega sveta delavcev« pri novem delodajalcu, ki ga sestavljajo vsi sveti delavcev prej samostojnih družb, nujno potreben določen čas, da se utečejo novi delovni procesi in da se tudi delavci prejšnjih družb med seboj dodobra spoznajo preden se razpišejo volitve za nov svet delavcev. V nasprotnem lahko pride do anomalij pri njegovi sestavi novega sveta delavcev, kajti iz razumljivih razlogov so praviloma izvoljeni kandidati, ki so bili zaposleni v največji izmed prej samostojnih družb. Zato je odločno prekratek predvideni šestmesečni rok v zdaj predlagani določbi 2. odstavka 11. člena, ki se glasi: <i>»(2) Volitve v nov svet delavcev pri novem delodajalcu razpiše začasni skupni svet delavcev iz prejšnjega odstavka, izvedene pa morajo biti najkasneje v šestih mesecih od vpisa združitve družb v sodni register.«</i></p>	<p>Sugestija je vsekakor utemeljena, zato je predlagana rešitev, po kateri naj bi »začasni skupni svet delavcev« pri novem delodajalcu razpisal nove volitve šele po tem, ko je v takšni obliki deloval vsaj dvanajst mesecev. Novopredlagana določba 2. odstavka 11. člena naj bi se tako glasila: <i>»(2) Začasni skupni svet delavcev iz prejšnjega odstavka razpiše volitve za nov svet delavcev pri novem delodajalcu po preteku najmanj dvanajstih mesecev svojega delovanja v združeni sestavi, vendar pa najkasneje v šestih mesecih po poteku tega roka.«</i></p>
<p>Če pride do prenosa oziroma t. i. outsourcinga dela dejavnosti (npr. čiščenje poslovnih prostorov), bi moral ta predlog zakona zagotavljati zaščito delavskih</p>	<p>Sugestija, vsebovana v tem vprašanju je na vsak način zelo smiselna in dobrodošla. Na tej podlagi sta v prvotno besedilo delovnega osnutka vključeni novi določbi petega in šestega odstavka</p>

<p>predstavnikov. Obenem pa bi bilo treba proučiti možnosti za ustrezno takojšnjo vključitev prenesenih delavcev v soupravljanje pri novem delodajalcu - prevzemniku (npr. v obliki izenačitve pravic s pravicami, ki so po tem predlogu zakona predvidene za vključevanje agencijskih delavcev?</p>	<p>13. člena, ki se glasita: <i>»(5) Če pride do prenosa zaokroženega dela delovnega procesa, katerega delavci so imeli v skladu z 28. členom tega zakona v svetu delavcev delodajalca prenosnika svoje izvoljene predstavnike, na drugega delodajalca, ti predstavniki po samem zakonu postanejo pridruženi člani sveta delavcev delodajalca prevzemnika. Če tega predstavnika v prejšnjem svetu delavcev niso imeli, pa ga pri novem delodajalcu lahko na novo izvolijo ob smiselni uporabi določbe drugega odstavka tega člena. (6) Pridruženi člani sveta delavcev iz tega člena uživajo polno delovnopravno varstvo po določenih 67. člena tega zakona.«</i></p>
<p>Pomislike zbuja sedanja formulacija 4. odstavka 67. člena predloga, katere osnovni namen naj bi bil sicer v tem, da se vzpostavi jasna distinkcija med »rednimi« delovnimi obveznostmi delavskih predstavnikov po njihovi sklenjeni pogodbi o zaposlitvi in njihovim »soupravljaljskim« angažiranjem, ki z njihovim rednim delom nima nobene zveze. Slednjega zato v nobenem primeru ne bi smelo biti dopustno »sankcionirati« s tipičnimi »delovnopravnimi« ukrepi delodajalca po ZDR-1, kot so: disciplinski ukrepi, opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, redna ali izredna odpoved. Če se ta distinkcija skuša vzpostaviti na predlagani način, tj. z določbo, da so delavski predstavniki odgovorni delodajalcu izključno le »odškodninsko« po splošnih načelih obligacijskega prava, ne pa tudi delovnopravno, bi to lahko navedlo delodajalce k še večjemu »zastraševanju« delavskih predstavnikov s to obliko odgovornosti, kot smo mu pogosto pričali doslej. Težko je zapisati tako, da delodajalec ne bi izkoristil zapisa o odškodninski odgovornosti, vendar pa predlagana formulacija tega odstavka, ki se glasi <i>»(4) Delavski predstavniki so za svoja ravnanja, storjena v zvezi z opravljanjem te funkcije, delodajalcu odgovorni izključno odškodninsko, arbitraža pa jim lahko zaradi povzročitve večje škode na zahtevo delodajalca izreče ukrep prepovedi opravljanja delavskopredstavnjskih funkcij do izteka tekočega mandata.«</i>, ni primerna in jo je treba spremeniti.</p>	<p>Pripomba je brez dvoma na mestu, kajti v praksi smo res pogosto pričali omenjenemu neutemeljenemu »zastraševanju« delavskih predstavnikov z domnevno odškodninsko odgovornostjo delavskih predstavnikov s strani delodajalca, ki sicer nima nobene pravne osnove, a je v nekaterih primerih (zaradi nezadostnega poznavanja veljavnih tovrstnih predpisov s strani delavskih predstavnikov in ostalih delavcev) sila »učinkovito« in izjemno slabo vpliva na nadaljnji razvoj pravega delavskega soupravljanja v Sloveniji. Določba 4. odstavka 67. člena je bila zato v tekstu predloga ZSDU-1 za nadaljnjo obravnavo nadomeščena z dvema določbama, ki se glasita: <i>»(4) Ravnanja delavskih predstavnikov pri opravljanju soupravljaljskih funkcij po tem zakonu ne štejejo kot uresničevanje delovnih obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi in zanje delavski predstavniki niso delovnopravno odgovorni delodajalcu. Delodajalec zaradi teh ravnanj zoper delavskega predstavnika ne sme ukrepati disciplinsko ali mu podati opozorila pred redno odpovedjo oziroma redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.«</i> Opravljanje delavskopredstavnjskih funkcij pri delodajalcu - tako sindikalnih kot soupravljaljskih po ZSDU - namreč ne pomeni opravljanja »dela« in izvrševanja »delovnih« obveznosti delavca, za katere je ta sklenil pogodbo o zaposlitvi, zato iz tega naslova nasproti delodajalcu - razen seveda splošne civilnopravne odgovornosti po predpisih obligacijskega prava - nima nobene posebne delovno-pogodbene odgovornosti. Za poklicne člane sveta delavcev pa je v zvezi s tem v 6. odstavku 64. člena posebej določeno še: <i>»(6) Poklicni član sveta delavcev je za opravljanje</i></p>

	<p><i>svoje funkcije odgovoren svetu delavcev in pri svojem delu ni vezan na navodila delodajalca. Delodajalec mu mora omogočiti dostop do delavcev med delovnim časom, če to ne moti delovnega procesa. O razporeditvi delovnega časa ter izrabi letnega dopusta in o drugih odsotnosti poklicnega člana sveta delavcev z dela odloča svet delavcev.»</i></p>
<p>V 2. odstavku 36. člena je predvideno, da se volitve izjemoma lahko izvedejo tudi v celoti (in ne samo deloma) v elektronski obliki, če za to obstajajo utemeljeni razlogi. Zakaj naj bi bil za to potreben posebej »utemeljen« razlog? Denimo, pri zavarovalnicah in nekaterih drugih podobnih dejavnostih je celo nujno potrebno omogočiti elektronske volitve zaradi številnih poslovalnic po celi Sloveniji.</p>	<p>Na strokovnem posvetu ZSDS leta 2021 v Ankaranu je bilo sprejeto priporočilo, da naj bi se praviloma še vedno ohranilo klasično osebno in neposredno glasovanje volivcev na voliščih kot primarna oblika izvedbe volitev, elektronske volitve pa naj bi bile le dopolnilna možnost za utemeljene primere. Kljub vsemu gre namreč za »dogodek«, ki pomeni tudi obliko ozaveščanja zaposlenih o pomenu svetov delavcev in sistema delavskega soupravljanja v celoti, in ki v psihološkem smislu deluje kot element ustvarjanja notranje kohezije v delovnih kolektivih. Kadar za izključno elektronsko izvedbo celotnega glasovanja dejansko obstajajo razlogi (tako kot npr. pri navedenem primeru), pa tega ni težko utemeljiti, tako da gre pri tem bolj ali manj za deklaratorno določbo v omenjenem smislu, ki v praksi ne bo povzročala težav. Zato se predlaga, da zaenkrat v predlogu ostane, tekom nadaljnje razprave pa se bo morda izkristaliziralo tudi drugačno stališče do elektronskih volitev od navedenega, določba pa bo v tem primeru tudi ustrezno korigirana.</p>
<p>Zakaj je sploh potreben kvorum udeležbe na volitvah za njihovo veljavnost?</p> <p>Uvedba aktivne volilne pravice za agencijske delavce pa (zaradi pomanjkanja njihove pripadnosti kolektivu) predstavlja še dodatno nevarnost, ker ne bodo prišli volit, kar bo vplivalo na potrebni kvorum za veljavnost volitev.</p>	<p>Splošno načelo volitev je: kdor se ne udeleži volitev, prepušča odločitev drugim, tisti, ki ne izkoristijo te svoje pravice, pa s svojo pasivnostjo ne morejo preprečiti uspešne izvedbe volitev tistim, ki to želijo. Zato je postavljeno vprašanje brez dvoma utemeljeno. Vendar pa je po drugi strani nek vsaj minimalni kvorum udeležbe na volitvah, ki pa ne sme biti previsok, ohraniti že zaradi same »legitimnosti« novoizvoljenega sveta delavcev. <i>Zato smo v besedilo 1. odst. 43. člena dodali varianto s še nekoliko nižjim, tj. četrtinskim kvorumom, tako da se predlog te določbe zdaj glasi: »(1) Glasovanje na volitvah je veljavno, če se ga je udeležila najmanj tretjina (varianta: četrtna) delavcev z aktivno volilno pravico.«</i></p> <p>Pod temi pogoji po mnenju pripravljavcev</p>

	<p>predloga tudi uvedba aktivne volilne pravice za agencijske delavce potem ne bi smela biti več sporna. Tudi z upoštevanjem teh delavcev bi moral biti namreč na ta način opredeljen (razmeroma nizek) kvorum udeležbe v vsakem primeru dosegljiv.</p>
<p>Ali bi bilo možno, da bi SD deloval tudi z manj člani kot jih zahteva 10. člen, se pravi, da bi se lahko volitve izvedle tudi v primeru, če bi bilo kandidatov, npr. vsaj eno tretjino?</p>	<p>Predlog je vsekakor vreden temeljitega razmisleka, kajti vse več jev praksi primerov, ko imajo (zlasti v podjetjih s slabšo notranjo organizacijsko klimo) težave pri zbiranju tolikšnega števila kandidatov za člane sveta delavcev, kolikor se jih skladno z določbo 10. člena voli (glede na število vseh zaposlenih v podjetju). Ob tem je možno izhajati iz analogije z veljavnim 47. členom, ki zahteva izvedbo nadomestnih volitev šele, če preneha mandat več kot tretjini članov sveta delavcev. Torej bi se lahko upravičeno štelo, da je svet delavcev lahko povsem operativen organ tudi, če ima že ob sami izvolitvi vsaj tolikšno število članov. Sugestija je zato upoštevana na ta način, da sta ustrezno dopolnjeni določbi drugega odstavka 10. člena in petega odstavka 32. člena, ki se glasita:</p> <p><i>»(2) S participacijskim dogovorom se lahko, če je to potrebno zaradi prilagajanja sestave sveta delavcev notranji organizacijski strukturi družbe ali strukturi posameznih interesnih skupin delavcev, določi tudi večje število članov sveta delavcev, v primerih iz 32. člena tega zakona pa se lahko izvoli tudi svet delavcev z manjšim številom članov, vendar ne manjšim od dveh tretjin števila iz prejšnjega odstavka. (5) Če volilna komisija po izteku roka iz prejšnjega odstavka ugotovi, da je dodatnih predlogov kandidatov dovolj za izvolitev sveta delavcev v polni sestavi, ali da je mogoče skladno z določbo drugega odstavka 10. člena tega zakona izvoliti vsaj dve tretjini članov, določi in objavi nov datum za izvedbo glasovanja, v nasprotnem pa je dolžna ob smiselni uporabi določil 18. člena tega zakona v 15 dneh sklicati zbor delavcev, ki odloči o morebitnem ponovnem razpisu postopka volitev za svet delavcev ali o njegovi institucionalni ukinitvi v družbi.«</i></p>
<p>Izraženih je bilo nekaj pomislekov glede predloga dveh »obveznih« skupnih odborov po določilih drugega in tretjega odstavka 60. člena (odbor za varnost in zdravje pri delu ter odbor za pravno varnost zaposlenih), od katerih naj bi prvi deloval</p>	<p>Predlagana rešitev je bila vnesena v besedilo predloga zakona na podlagi zelo pozitivnih izkušenj s tovrstnimi skupnimi delovnimi telesi v nekaterih drugih evropskih sistemih delavske participacije (npr. Danska, Francija). Njihova</p>

<p>pod predsedstvom delodajalca, drugi pa pod predsedstvom predstavnika sveta delavcev, v njih pa bi sodelovali tudi ustrezni strokovnjaki ter predstavniki sindikatov. Ti odbori bi lahko sprejemali tudi odločitve, ki so za delodajalca zavezujoče. Mnenja o primernosti takšnih skupnih delovnih teles so bila deljena, zlasti še glede morebitnega predsedovanja delodajalca odboru za VZD.</p>	<p>prednost je predvsem v tem, da zavezujejo delodajalca k aktivnemu angažiranju in »odzivnosti«, tj. k usklajevanju stališč s predstavniki delavcev pred končno odločitvijo na teh področjih, obenem pa zagotavljajo enakopraven in neposreden vpliv predstavnikov delavcev pri iskanju skupnih rešitev v na izbranih področjih, ki so za delavce še posebej pomembna. Kar v primeru, če gre za odbore, ki so imenovani le s strani sveta delavcev, ni zagotovljeno. Tudi v primeru odbora za VZD, ki naj bi deloval pod predsedstvom delodajalca (ker je to področje po ZVZD-1 tudi njegova »odgovornost«), pa je zagotovljeno, da imajo predstavniki delavcev pravico »zahtevati« sklic seje in obravnavo določenih vprašanj v tem odboru, s tem pa ustrezen »iniciativni« vpliv na njegovo delovanje. Zato se predlaga, da morda zaenkrat predlog v tem delu kot ideja ostane v dosednji obliki, skozi nadaljnje razprave o tem zakonu pa se vse prednosti in slabosti predlagane rešitve še temeljiteje pretehtajo ob upoštevanju omenjenih izraženih pomislekov. Pri tem velja v zvezi s pomislekom, da je delo odborov lažje brez vmešavanja delodajalca, posebej opozoriti, da predlagana rešitve ne zapira možnosti, da ima svet delavcev za obe omenjeni področji oblikovana tudi svoja lastna samostojna odbora (njegovi člani pa so obenem tudi člani skupnega odbora z delodajalcem), tako da lahko predhodno tudi povsem samostojno oblikujeta predloge za kasnejše usklajevanje z delodajalcem v skupnem odboru.</p>
<p>Pravica do 5 ur za udeležbo na sejah sveta delavcev (prvi odstavek 52. člena), bi bilo treba povečati, ker imajo s tem (zaradi pogostosti in daljšega trajanja sestankov sveta delavcev ) težave.</p>	<p>Pripomba je utemeljena, v predlogu zakona pa je upoštevana na ta način, da se »priznani« plačani delovni čas za udeležbo na sejah ne bi več določal vnaprej, temveč naj bi se priznaval po dejanskem trajanju. Spremenjen predlog določbe prvega odstavka 62. člena naj bi se tako glasil: <i>»(1) Svet delavcev se sestaja v delovnem času, upošteva potrebe delovnega procesa. Družba mora zagotoviti članom sveta delavcev pravico do plačanih ur za udeležbo na sejah in do povrnitve morebitnih potnih stroškov za prihod na sejo.«</i></p>
<p>Predlaga se, da se po en poklicni član v prvem odstavku 64. člena določi na vsakih dodatnih 500 (namesto 600) delavcev za aktivno volilno pravico.</p>	<p>Predlog je upoštevan, tako da se zadnja alineja prvega odstavka 64. člena glasi: <i>»- na vsakih dodatnih 500 delavcev pa še po en član s polnim delovnim časom«.</i></p>

<p>Predlaga se tudi, da se zaradi možnega prilagajanja konkretnim okoliščinam v posameznem podjetju v zakon doda možnost »fleksibilnejše« ureditve poklicnega opravljanja funkcije člana sveta delavcev s participacijskim dogovorom, tako da bi lahko po potrebi namesto enega poklicnega člana s polnim delovnim časom funkcijo opravljal dva člana s polovičnim delovnim časom.</p>	<p>Predlog je upoštevan tako, da se dopolnjena določba drugega odstavka glasi: <i>»(2) Svet delavcev in delodajalec se lahko s participacijskim dogovorom dogovorita, da bodo namesto poklicnih članov sveta delavcev strokovna in druga dela za potrebe delovanja sveta s polnim ali polovičnim delovnim časom opravljali delavci, ki niso člani sveta delavcev. Prav tako se lahko v okvirih iz prvega odstavka tega člena dogovorita, da bosta namesto člana sveta delavcev s polnim delovnim časom funkcijo opravljal dva člana sveta delavcev s polovičnim delovnim časom.«</i></p>
<p>Po novopredlagani določbi prvega odstavka 65. člena naj bi bili med t. i. nujne stroške za delo sveta delavcev, ki jih je dolžan delodajalec kriti neposredno na podlagi zakona (in ne šele na podlagi participacijskega dogovora), poleg stroškov za izobraževanje (nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela zaradi izobraževanja, kotizacije, potni in drugi stroški) tudi stroški pravne pomoči in drugi stroški vodenja morebitnih arbitražnih in drugih pravnih postopkov. Kar se zdi logično. Vendar pa je treba te stroške natančneje definirati oziroma njihovo takšno umestitev v 65. člen ustvariti neposredno pravno podlago, kajti v nasprotnem bo to v praksi povzročalo težave pri realizaciji te rešitve v praksi. Delodajalci se namreč običajno izgovarjajo na to, da lahko potrebno pravno pomoč svetu delavcev nudijo interne pravne službe, kar je seveda logični nesmisel.</p>	<p>Predlog je vsekakor utemeljen, kajti brez »neodvisne«  zunanje pravne pomoči (ter kritja drugih s tem povezanih stroškov) sveti delavcev ne morejo učinkovito voditi ne arbitražnih postopkov za varstvo svojih lastnih pravic v zvezi z uresničevanjem tega zakona, še manj pa morebitnih pravnih postopkov v zvezi z izvajanjem svoje pristojnosti glede učinkovitega zagotavljanja »pravne varnosti zaposlenih«  iz prve alineje 87. člena tega predloga zakona. Zato je v predlog zakona vnesena določba novega četrtega odstavka 61. člena, ki izrecno izpostavlja pravico sveta delavcev, da si v teh primerih najame neodvisno zunanjo pravno pomoč, in dolžnost delodajalca, da krije njene stroške, glasi pa se: <i>»(4) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka je dolžan delodajalec kriti stroške neodvisne zunanje pravne pomoči, ki jo ima svet delavcev pravico samostojno najeti za vodenje arbitražnih in drugih pravnih postopkov iz svoje pristojnosti.«</i></p>
<p>Vsaj za člane odborov in t. i. poverjenike sveta delavcev za varnost in zdravje pri delu (VZD), ki bi morali postati obvezna sestavina notranje organizacijske strukture sveta delavcev, bi moral zakon izrecno določiti pravico do dodatnega specializiranega izobraževanja in usposabljanja s tega področja.</p>	<p>Tudi ta predlog je v celoti na mestu. Predlog zakona tudi sicer namenja posebno pozornost krepitvi vloge svetov delavcev na področju VZD, zato je v predlog zakona v duhu te pripombe vneseno več dodatnih določb. Kot prvo, je v 58. člen dodan nov drugi odstavek, ki določa dolžnost sveta delavcev, da <i>»je svet delavcev v družbi z več kot 50 delavci izrecno zavezan ustanoviti najmanj tričlanski odbor za varnost in zdravje pri delu, katerega člani so praviloma hkrati tudi člani skupnega odbora za varnost in zdravje pri delu iz drugega odstavka 60. člena tega zakona (v družbi z manj kot 50 delavci lahko svet delavcev imenuje enega od svojih članov kot</i></p>

	<p><i>pooblaščenega poverjenika za varnost in zdravje pri delu).</i>« Kot drugo je dodan nov drugi odstavek tudi v 63. člen, določa pa: <i>»(2) Člani odborov oziroma poverjeniki sveta delavcev za varnost in zdravje pri delu iz drugega odstavka 58. člena tega zakona imajo pravico do dodatnih 40 ur letno za specializirano izobraževanje in usposabljanje s tega področja, ki je hkrati njihova dolžnost v tej funkciji, svet delavcev pa je dolžan najmanj enkrat letno preveriti njeno uresničevanje.</i>« Kot tretje pa je kršitev te pravice med kazenske določbe v 107. členu dodana kot eden od <i>»prekrškov delodajalca</i>«.</p>
--	--