



Številka: 0070-10/2025

Ljubljana, 21. 11. 2025

EVA 2025-2611-0054

GENERALNI SEKRETARIAT VLADE REPUBLIKE SLOVENIJE

Gp.gs@gov.si

**ZADEVA: Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju
– predlog za obravnavo**

1. Predlog sklepov vlade:

Na podlagi drugega odstavka 2. člena Zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 – uradno prečiščeno besedilo, 109/08, 38/10 – ZUKN, 8/12, 21/13, 47/13 – ZDU-1G, 65/14, 55/17 in 163/22) je Vlada Republike Slovenije na . . . seji . . . pod točko . . . sprejela

SKLEP:

Vlada Republike Slovenije je določila besedilo predloga Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju in ga pošlje Državnemu zboru Republike Slovenije v obravnavo po rednem postopku.

Barbara Kolenko Helbl
generalna sekretarka

Prejmejo:

- Državni zbor Republike Slovenije,
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije,
- Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport Republike Slovenije,
- Ministrstvo za finance Republike Slovenije,
- Ministrstvo za javno upravo Republike Slovenije,
- Ministrstvo za pravosodje Republike Slovenije,
- Ministrstvo za solidarno prihodnost Republike Slovenije,
- Ministrstvo za zdravje Republike Slovenije,
- Ministrstvo za kulturo Republike Slovenije,
- Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje Republike Slovenije,
- Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in inovacije Republike Slovenije,
- Služba Vlade Republike Slovenije za zakonodajo Republike Slovenije,
- Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije,
- Inšpektorat RS za delo,
- Informacijski pooblaščenec Republike Slovenije.

2. Predlog za obravnavo predloga zakona po nujnem ali skrajšanem postopku v državnem

zboru z obrazložitvijo razlogov:
/
3.a Osebe, odgovorne za strokovno pripravo in usklajenost gradiva:
<ul style="list-style-type: none"> - Dan Juvan, državni sekretar na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije, - Igor Feketija, državni sekretar na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije, - Lidija Šubelj, generalna direktorica Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije, - Tanja Podlipnik, vodja Sektorja za delovna razmerja in druge oblike dela, Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije.
3.b Zunanji strokovnjaki, ki so sodelovali pri pripravi dela ali celotnega gradiva:
Pri pripravi gradiva sta sodelovala predstavnika Združenja svetov delavcev Slovenije – dr. Elizabeta Zirnstein in dr. Mato Gostiša.
4. Predstavniki vlade, ki bodo sodelovali pri delu državnega zbora:
<ul style="list-style-type: none"> - Luka Mesec, minister za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, - Dan Juvan, državni sekretar na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije, - Igor Feketija, državni sekretar na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije, - Lidija Šubelj, generalna direktorica Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije, - Tanja Podlipnik, vodja Sektorja za delovna razmerja in druge oblike dela, Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije.
5. Kratek povzetek gradiva:
<p>Cilji predloga Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju so:</p> <ul style="list-style-type: none"> - odprava zakonskih praznin in izboljšanje zakonskih opredelitev, - povečanje učinkovitosti zakona v praksi, - odprava terminoloških neuskklajenosti, - prilagoditev tehnološkemu razvoju. <p><u>Najpomembnejše vsebinske spremembe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - odprava dosedanjega praga najmanj 50 zaposlenih za uporabo določb ZSDU pri samostojnih podjetnikih; - širitev uporabe ZSDU tudi na druge gospodarske organizacije (75. člen Ustave RS), če imajo status delodajalca po ZDR-1 (npr. podružnice tujih podjetij, gospodarske zbornice, gospodarska interesna združenja); - širitev uporabe ZSDU tudi na zavode; - krepitev vloge sveta delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu (obveznost delodajalca, da skliče zbor delavcev za izvolitev delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu); - konkretizacija in sprememba določb o volitvah sveta delavcev, mandatu in podaljšanju mandata članov sveta delavcev, načinu dela sveta delavcev in njegovem financiranju; - spremembe glede ureditve sveta delavcev kapitalsko povezanih družb; - spremembe ureditve sodelovanja delavcev v organih družbe in zavoda; - dopolnitev ureditve pravice sveta delavcev do soodločanja;

- vzpostavitev evidence svetov delavcev.		
6. Presoja posledic za:		
a)	javnofinančna sredstva nad 40.000 EUR v tekočem in naslednjih treh letih	NE
b)	usklajenost slovenskega pravnega reda s pravnim redom Evropske unije	NE
c)	administrativne posledice	NE
č)	gospodarstvo, zlasti mala in srednja podjetja ter konkurenčnost podjetij	NE
d)	okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki	NE
e)	socialno področje	NE
f)	dokumente razvojnega načrtovanja: <ul style="list-style-type: none"> - nacionalne dokumente razvojnega načrtovanja - razvojne politike na ravni programov po strukturi razvojne klasifikacije programskega proračuna - razvojne dokumente Evropske unije in mednarodnih organizacij 	NE
7.a Predstavitev ocene finančnih posledic nad 40.000 EUR: (Samo če izberete DA pod točko 6.a.)		

I. Ocena finančnih posledic, ki niso načrtovane v sprejetem proračunu				
	Tekoče leto (t)	t + 1	t + 2	t + 3
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (-) prihodkov državnega proračuna				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (-) prihodkov občinskih proračunov				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (-) odhodkov državnega proračuna				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (-) odhodkov občinskih proračunov				
Predvideno povečanje (+) ali zmanjšanje (-) obveznosti za druga javnofinančna sredstva				
II. Finančne posledice za državni proračun				
II.a Pravice porabe za izvedbo predlaganih rešitev so zagotovljene:				
Ime proračunskega uporabnika	Šifra in naziv ukrepa, projekta	Šifra in naziv proračunske postavke	Znesek za tekoče leto (t)	Znesek za t + 1
SKUPAJ				
II.b Manjkajoče pravice porabe bodo zagotovljene s prerazporeditvijo:				
Ime proračunskega uporabnika	Šifra in naziv ukrepa, projekta	Šifra in naziv proračunske postavke	Znesek za tekoče leto (t)	Znesek za t + 1
SKUPAJ				
II.c Načrtovana nadomestitev zmanjšanih prihodkov in povečanih odhodkov proračuna:				
Novi prihodki	Znesek za tekoče leto (t)	Znesek za t + 1		
SKUPAJ				
7.b Predstavitev ocene finančnih posledic pod 40.000 EUR: (Samo če izberete NE pod točko 6. a.) Kratka obrazložitev				
8. Predstavitev sodelovanja z združenji občin:				
Vsebina predloženega gradiva (predpisa) vpliva na: - pristojnosti občin,			NE	

<ul style="list-style-type: none"> - delovanje občin, - financiranje občin. 	
<p>Gradivo (predpis) je bilo poslano v mnenje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Skupnosti občin Slovenije SOS: NE - Združenju občin Slovenije ZOS: NE - Združenju mestnih občin Slovenije ZMOS: NE 	
<p>9. Predstavitev sodelovanja javnosti:</p>	
<p>Gradivo je bilo predhodno objavljeno na spletni strani predlagatelja:</p>	<p>DA</p>
<p>Datum objave: 20. 11. 2025</p> <p>Gradivo je bilo v javni razpravi od 20. 11. 2025.</p>	
<p>10. Pri pripravi gradiva so bile upoštevane zahteve iz Resolucije o normativni dejavnosti:</p>	<p>DA</p>
<p>11. Gradivo je uvrščeno v delovni program vlade:</p>	<p>NE</p>
<p style="text-align: center;">Luka Mesec minister</p>	

Priloge:

- predlog sklepa Vlade Republike Slovenije,
- predlog zakona,
- MSP-test. – bomo posredovali naknadno

Na podlagi drugega odstavka 2. člena Zakona o Vladi Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 24/05 – uradno prečiščeno besedilo, 109/08, 38/10 – ZUKN, 8/12, 21/13, 47/13 – ZDU-1G, 65/14, 55/17 in 163/22) je Vlada Republike Slovenije na . . . seji . . . pod točko . . . sprejela

SKLEP:

Vlada Republike Slovenije je določila besedilo predloga Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju in ga pošlje Državnemu zboru Republike Slovenije v obravnavo po rednem postopku.

Barbara Kolenko Helbl
generalna sekretarka

Prejmejo:

- Državni zbor Republike Slovenije,
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije,
- Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport Republike Slovenije,
- Ministrstvo za finance Republike Slovenije,
- Ministrstvo za javno upravo Republike Slovenije,
- Ministrstvo za pravosodje Republike Slovenije,
- Ministrstvo za solidarno prihodnost Republike Slovenije,
- Ministrstvo za zdravje Republike Slovenije,
- Ministrstvo za kulturo Republike Slovenije,
- Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje Republike Slovenije,
- Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in inovacije Republike Slovenije,
- Služba Vlade Republike Slovenije za zakonodajo Republike Slovenije,
- Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije,
- Inšpektorat RS za delo,
- Informacijski pooblaščenec Republike Slovenije.

**ZAKON O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH
ZAKONA O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU**

I. UVOD

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA

Sodelovanje delavcev pri upravljanju v Sloveniji temelji na načelu izbirnosti oz. avtonomije delavcev, kar pomeni, da se delavci prosto odločajo, ali in v kakšnem obsegu bodo izvrševali pravico do soupravljanja.¹ Če tega ne storijo, jih ne more doleteti nobena sankcija. Kadar pa želijo to pravico izvrševati, jo lahko uresničujejo na več načinov: individualno (skozi pravico do postavljanja vprašanj, pravico do pobude in odgovora na pobudo), kolektivno (preko zbora delavcev, sveta delavcev ali delavskega zaupnika) ter preko sodelovanja delavskih predstavnikov v poslovnih in nadzornih organih družbe. Namen sodelovanja delavcev pri upravljanju je v uveljavljanju demokratičnih načinov odločanja in vodenja tudi v okviru delovnih okolij (ne le v politiki), kar pozitivno prispeva k večji poslovni uspešnosti podjetij. Ta naj bi v skladu z uveljavljeno teorijo nastopila zaradi občutka pripadnosti oziroma vključenosti zaposlenih v podjetju. Do večje poslovne uspešnosti pride tudi zaradi odsotnosti konfliktov, saj naj bi se v duhu medsebojnega zaupanja sprejemale s strani predstavnikov delavcev in posloводства (čim bolj) usklajene poslovne odločitve. Temeljno vsebinsko izhodišče delavske participacije je torej nekonfliktno sodelovanje z usmerjenostjo k optimalnim poslovnim odločitvam, kjer svet delavcev kot voljeno predstavniško telo predstavlja most med delavci in delodajalcem.²

Temeljni predpis, ki ureja pravice, pristojnosti in obveznosti delavcev na področju sodelovanja pri upravljanju je Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit; v nadaljnjem besedilu: ZSDU). Sprejet je bil leta 1993 (Uradni list RS, št. 42/93) in od takrat le dvakrat delno noveliran. Obe noveli – prva v letu 2001 (ZSDU-A, Uradni list RS, št. 56/2001) in druga v letu 2007 (ZSDU-B, Uradni list RS, št. 26/2007) sta pomenili zgolj manjšo uskladitev s takrat veljavno zakonodajo.³ Danes, po dvaintridesetletni praksi izvajanja tega zakona, je nesporno, da je zakon tako v vsebinskem, kot tudi v terminološkem smislu zastarel.⁴ Predvsem pa v praksi ugotavljajo, da je zakon neučinkovit, saj se podjetja, v katerih je ustanovljen svet delavcev, uspešno izogibajo obveznostim, ki jim jih nalaga ZSDU. Še več – zaradi številnih pravnih vrzeli, popolnega pomanjkanja ureditve določenih pomembnih vprašanj in vsebinske nedorečenosti posameznih institutov delavsko soupravljanje v Sloveniji ni postalo integralni del

¹ Franca, V. 2009. Sodelovanje zaposlenih pri poslovnem odločanju: pravni in kadrovski vidiki s primeri iz sodne in podjetniške prakse. Ljubljana: Planet GV.

² Rataj, P. 2018. Položaj sveta delavcev v slovenskem sistemu delavske participacije. *Delavci in delodajalci* 18 (2/3), str. 327 – 349.

³ ZSDU-A je bil pripravljen na podlagi odločbe Ustavnega sodišča RS številka U-I-302/97 z dne 15.6.2000 glede števila predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe in zaradi uskladitve s takrat novim Zakonom o varnosti in zdravju pri delu ter zaradi prevzema Direktive 77/187 EEC in 98/50/EC (varstvo pravic delavcev v primeru prenosa podjetja). ZSDU-B pa je pomenil uskladitev glede sodelovanja delavcev v organih družb z enotnim sistemom upravljanja, ki ga je v naš pravni sistem uvedel Zakon o gospodarskih družbah (v nadaljevanju: ZGD-1); obenem je bila z njo opravljena tudi najnujnejša terminološka uskladitev z drugo novo zakonodajo: Zakonom o gospodarskih družbah, Zakonom o delovnih razmerjih, Zakonom o prekrških.

⁴ Od leta 2007, ko je bil ZSDU zadnjič spremenjen, je bilo v Sloveniji sprejetih ali prenovljenih kar nekaj zakonov, kot npr. ZGD-1, ZDR-1, Zakon o arbitraži, Zakon o varnosti in zdravju pri delu in drugi), s katerimi veljavni ZSDU ni ustrezno usklajen.

sodobnega korporativnega upravljanja, pač pa zgolj formalna pravica zaposlenih, katere uveljavljanje v praksi se sooča s številnimi težavami. ZSDU zato ni le zastarel pravni predpis, pač pa predpis, ki že dolgo ne sledi potrebam realnosti in zato potrebuje modernizacijo. To potrjujejo tudi številni slovenski strokovnjaki, ki se znanstveno-raziskovalno ukvarjajo s sodelovanjem delavcev pri upravljanju.⁵

Tudi Evropska unija je na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju ugotovila, da se podjetja uspešno izogibajo obveznostim, ki jim jih na tem področju nalaga zakonodaja. Evropski parlament je zato v svoji resoluciji o demokraciji na delovnem mestu (2021) naložil Komisiji EU, naj poskrbi, da bosta obveščanje delavcev in posvetovanje z njimi sestavni del odločanja podjetij in naj dopolni dejavnosti držav članic za zaščito delavcev pri uveljavljanju njihove pravice do združevanja in udeležbe na delovnem mestu.⁶

Ključne pomanjkljivosti sedanjega ZSDU, ki jih zaznava praksa, so:

- terminološka in vsebinska zastarelost – ZSDU še vedno uporablja pojme in institute, ki ne ustrezajo sodobni zakonodaji (ZGD-1, ZDR-1, ZVZD-1) ter ne upoštevajo tehnološke realnosti (digitalizacija) in novih oblik dela (agencijski delavci, ekonomsko odvisne osebe);
- podnormiranost zakona v delu, ki se nanaša na sodelovanje delavcev v nadzornem svetu (upravnem odboru) družbe – to kompleksno področje urejata zgolj dva zakonska člena;
- pomanjkljive določbe o odpoklicu delavskega direktorja, ki so neusklajene z ZGD-1;
- podnormiranost zakona v delu, ki se nanaša na sodelovanje delavcev pri upravljanju v povezanih družbah (holdingi, koncerni) – ker zakon ne vsebuje določb o delavskih predstavnikih v organih holdingov in koncernov;
- podnormiranost zakona v delu, ki se nanaša na sodelovanje delavcev pri upravljanju v primeru oddelitev in razdelitev družb;
- podnormiranost zakona v delu, ki se nanaša na izvolitev delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu;
- pomanjkljive določbe o kvorumu in sklepčnosti zbora delavcev, česar zakon sploh ne ureja;
- zastarele določbe o volitvah sveta delavcev, ki ne upoštevajo tehničnega napredka in ne omogočajo volitev s pomočjo IKT tehnologij; prav tako ne predvidevajo sprotne odprave kršitev v volilnem postopku in po nepotrebnem obremenjujejo sodišča;
- neustrezne določbe o mandatu sveta delavcev;
- nejasne in zato neučinkovite določbe o financiranju svetov delavcev, ki se v praksi zelo različno razlagajo in uporabljajo;
- neobstoj pravne podlage za vzpostavitev registra svetov delavcev, ki bi omogočil sistematično spremljanje delovanja zakona v praksi;
- neučinkovite določbe o arbitražnem reševanju sporov, saj lahko imenovanje arbitraže traja več mesecev;

⁵ Opozoriti velja predvsem na naslednje članke priznanih slovenskih avtorjev: Franca, V. in Strojín Štampar, A. 2019. Delavski predstavniki v organih vodenja in nadzora družb z omejeno odgovornostjo. *Delavci in delodajalci* 19 (4), str. 515–539; Zirnstein, E. 2024. Nekaj razlogov za dodatno krepitev soupravljanja in nujno »modernizacijo« ZSDU. *Ekonomska demokracija : strokovno informativna revija za delavske predstavnike in menedžerje v sodobnem podjetju* 28 (3), str. 17-20; Strojín Štampar, A. 2018. Sodelovanje delavcev pri upravljanju v enotirnem sistemu upravljanja. *Delavci in delodajalci* 18 (1), str. 107-128; Rataj, P. 2018. Vloga sveta delavcev v slovenskem sistemu delavske participacije. *Delavci in delodajalci* 18 (2/3), str. 327 – 349; Franca, V. 2017. Nekatera odprta vprašanja pravnega položaja delavskih predstavnikov v organih upravljanja. *Anali PAZU HD* 3 (1), str. 3 – 15; Franca, V. 2018. Vprašanje zaupnosti informacij med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu ter svetom delavcev. *Delavci in delodajalci* 12 (2/3), str. 309 – 325; Franca, V. 2016. Pravni izzivi vloge delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb. *Delavci in delodajalci* 16 (2/3), str. 361 – 377; Franca, V. 2009. Vloga delavskih predstavnikov v procesih prestrukturiranja podjetij. *Delavci in delodajalci* 9 (2/3), 203 – 223.

⁶ Resolucija Evropskega parlamenta z dne 16. decembra 2021 o demokraciji na delovnem mestu, točka 14 in 17, glej <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=CELEX:52021IP0508>).

- neučinkovitost kaznovalnih mehanizmov - obstoječi sistem sankcij ne zagotavlja ustrezne pravne varnosti in izvršljivosti pravic delavcev.

Predlog sprememb in dopolnitev ZSDU sledi cilju povečanja učinkovitosti sistema delavske participacije pri upravljanju. Z njim se vzpostavlja večja pravna jasnost, skladnost z drugimi predpisi, omogoča učinkovitejše vključevanje delavcev v upravljanje in s tem krepi korporativno upravljanje ter stabilnost podjetij.

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA

2.1. Cilji

Namen predlaganega Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju je odprava glavnih pomanjkljivosti trenutno veljavnega zakona z namenom povečanja njegove ustrezne implementacije v praksi. Te pomanjkljivosti se kažejo bodisi v neurejenosti nekaterih pomembnih vprašanj delovanja sistema delavske participacije (pravnih prazninah), bodisi v neustreznosti ali nepopolnosti nekaterih veljavnih rešitev, ki resno zavirajo izvajanje tega zakona v praksi.

Ciljev predlaganega zakona je več. Prvi je odprava zakonskih praznin in izboljšanje zakonskih opredelitev z namenom zagotovitve jasne uporabe ZSDU v praksi. Prav zaradi teh pravnih vrzeli in pomanjkljivih ali nejasnih določb se sveti delavcev pogosto znajdejo v konfliktu z delodajalcem, saj si vsak po svoje tolmači določene zakonske norme. Konfliktni odnos z delodajalcem pa je zelo slaba popotnica za učinkovito sodelovanje delavcev pri upravljanju; temelj tega sodelovanja bi moral biti konstruktivni dialog, ne pa konflikt. Naslednji cilj je povečanje učinkovitosti trenutno veljavnega zakona v praksi. Analiza prakse na tem področju namreč kaže, da je ZSDU nepopoln zakon, saj vsebuje vrsto norm, ki so kogentnega značaja, a se v praksi ne izvajajo, tudi zato, ker niso zavarovane z ustrezno sankcijo v primeru nespoštovanja le-teh. Tretji cilj je odprava terminoloških neuskkljenosti, ki izvirajo iz prenovljene zakonodaje v zadnjih petnajstih letih, predvsem na področju delovnega prava in prava družb. Trenutno veljavni zakon pa je bil nazadnje spremenjen leta 2007. Zadnji cilj je prilagoditev tehnološkemu razvoju – tu gre za volitve svetov delavcev, ki se bodo lahko po sprejemu tega predloga zakona izvajale tudi elektronsko, podobno velja za zbor delavcev.

Cilji predloga Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju so torej:

- odprava zakonskih praznin in izboljšanje zakonskih opredelitev,
- povečanje učinkovitosti zakona v praksi,
- odprava terminoloških neuskkljenosti,
- prilagoditev tehnološkemu razvoju.

Zakon bo zaradi jasnosti in vsebinske dopolnitve njegovih določb, vplival na zmanjšanje napetosti in odkritih konfliktov med delavci in delodajalci. Posredno bo zmanjšal tudi število sodnih sporov na tem področju. Zakon bo pomembno vplival tudi na izboljšanje kakovosti delovnega življenja in počutja zaposlenih, na njihovo večje zadovoljstvo pri delu in s tem doprinesel k doseganju večje poslovne uspešnosti in stabilnosti podjetij. Poleg tega zakon prinaša nujne terminološke uskladitve z zakonodajo, ki je bila sprejeta ali spremenjena po zadnji spremembi ZSDU leta 2007 – gre predvsem za spremembe ZDR-1, ZGD-1 in ZVZD-1.

Vse predlagane rešitve, ki jih predlog zakona vsebuje, temeljijo na ugotovitvah priznanih strokovnjakov, ki se znanstveno-raziskovalno ukvarjajo s področjem delavske participacije ter na poglobljenih strokovnih analizah dosedanje prakse pri uresničevanju tega zakona. Bistvene ugotovitve

teh analiz in objavljenih teoretičnih ugotovitev so zajete in ustrezno pojasnjene v obrazložitvah k posameznim členom. Pomembno vsebinsko usmeritev za pripravo predlaganih zakonskih sprememb sta predstavljala tudi Kodeks sodelovanja delavcev pri upravljanju družb, ki so ga oktobra 2014 sprejele štiri civilnodružbene organizacije s področja delavske participacije (Združenje svetov delavcev Slovenije, FSP, DEZAP in RISE) ter Priporočila dobre prakse sodelovanja delavcev v organih vodenja in nadzora, ki ga je novembra 2018 sprejelo Združenje nadzornikov Slovenije.

Glavno načelo, ki je predstavljajo tudi temeljno izhodišče za pripravo predloga tega zakona, je načelo ohranitve pravic. To pomeni, da se obstoječe participacijske pravice zaposlenih ne povečujejo, čeprav se del teorije zavzema za širitev teh pravic, sploh na tistih področjih upravljanja, kjer je prisoten močan interes zaposlenih.

2.2. Načela

Pri pripravi zakonskih sprememb in dopolnitev ZSDU so bila upoštevana naslednja načela:

Načelo ohranitve obstoječega sistema delavskega soupravljanja

Temeljno načelo, ki je predstavljajo tudi temeljno izhodišče za pripravo predloga tega zakona, je načelo ohranitve obstoječega sistema delavskega soupravljanja. To pomeni, da se obstoječe participacijske pravice zaposlenih ne povečujejo.

Načelo sorazmernosti in nujnosti ukrepov

Pri pripravi predlaganega zakona so bili vsi ukrepi oblikovani ob upoštevanju načela sorazmernosti, ki zahteva, da se za doseg zakonodajnih ciljev uporabijo le tisti ukrepi, ki so nujni in primerni ter najmanj posegajo v pravice in obveznosti subjektov. Predlagane rešitve ne presega obsega, ki je potreben za učinkovito zagotavljanje sodelovanja delavcev pri upravljanju. Zakon ne uvaja novih obveznosti, ki bi bile vsebinsko ali finančno nesorazmerne s ciljem učinkovitejšega delovanja svetov delavcev in drugih oblik participacije, temveč predvsem odpravlja pomanjkljivosti in nejasnosti dosedanje ureditve.

Načelo najmanjše obremenitve gospodarstva

Predlagane rešitve so pripravljene tako, da ne povzročajo dodatnih administrativnih ali finančnih obremenitev gospodarskih subjektov. Zakon posega zgolj v organizacijska razmerja med delodajalcem in predstavništvom delavcev. Rešitve temeljijo na načelu sodelovalnega partnerstva med delodajalcem in zaposlenimi, kar prispeva k večji poslovni uspešnosti ter dolgoročno zmanjšuje stroške, povezane s socialnimi konflikti in fluktuacijo delovne sile. Na področju financiranja svetov delavcev zakon celo zmanjšuje finančno obremenitev delodajalcev.

Načelo skladnosti s pravom EU

Predlog zakona v celoti sledi pravnemu redu Evropske unije, zlasti Direktivi 2002/14/ES o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci ter Direktivi 2001/23/ES o ohranjanju pravic delavcev v primeru prenosa podjetij. Pri pripravi so bile upoštewane tudi rešitve iz Direktive 2001/86/ES o vključevanju delavcev v Evropsko delniško družbo ter druge relevantne direktive in sodna praksa Sodišča EU. Predlog zakona ne uvaja pravil, ki bi odstopala od evropskih standardov, temveč jih nadgrajuje z uporabo najboljših praks držav članic (zlasti nemškega, avstrijskega in nizozemskega modela soupravljanja), s čimer se zagotavlja usklajen razvoj slovenskega sistema delavske participacije z evropskim pravnim in gospodarskim okoljem.

Načelo pravne varnosti, določnosti in preglednosti

Predlog zakona odpravlja terminološko in vsebinsko zastarelost veljavnega ZSDU ter številne pravne vrzeli, ki so v praksi povzročale neenotno razlago in pravno negotovost. Poudarek je tudi na določitvi kogentnih pravil tam, kjer je to potrebno za zagotovitev pravne učinkovitosti, ter na poenotenju terminologije z drugimi sistemskimi zakoni

Načelo ekonomičnosti

Zakon ne uvaja rešitev, ki bi povečevale finančno breme izvajanja participacijskih pravic za podjetja. Z vidika podjetij se učinki ekonomičnosti odražajo v boljši organizacijski kulturi, zmanjšanju konfliktov in učinkovitejšem poslovnem odločanju, kar dolgoročno prinaša pozitivne ekonomske učinke.

Za uresničevanje participacijskih pravic v zavodih zakon predvideva uporabo že obstoječih upravljalških struktur (predstavniki delavcev sodelujejo v svetu zavoda), torej brez ustvarjanja novih organov zavodov. Izjema je le svet delavcev, v primeru, da se zaposleni v zavodu zanj odločijo, vendar svet delavcev ni organ zavoda in zavod za njegovo delovanje ni odgovoren. Finančne posledice ustanovitve svetov delavcev v zavodih so minimalne, saj gre zgolj za stroške financiranja delovanja svetov delavcev v smislu plačanih ur za posvetovanje z delavci ter plačanih izobraževanj članov svetov delavcev. Predlog zakona predvideva, da bodo sredstva za delovanje svetov delavcev v javnih zavodih zagotovljena znotraj obstoječih proračunskih okvirov.

Omogočanje boljšega inšpekcijskega nadzora

Vzpostavitev evidence (registra) svetov delavcev krepi možnost nadzora nad izvajanjem zakona v praksi. Trenutno namreč ni nobenega uradnega podatka o tem, v katerih podjetjih svet delavcev sploh obstaja. Inšpektorat zato vrši nadzor zgolj v tistih primerih, v katerih pride do prijave kršitev veljavnega ZSDU. V praksi so te prijave prej izjema kot pravilo, saj se zaposleni bojijo povračilnih ukrepov delodajalca, poleg tega pa konfliktni odnos z delodajalcem (kot posledica prijave) ni dobra popotnica uveljavljanju delavskih interesov pri upravljanju podjetij, saj naj bi bil temelj delavske participacije konstruktivni dialog z delodajalcem. Vzpostavitev evidence svetov delavcev inšpektoratu za delo omogoča učinkovitejše izvajanje nadzora, saj ima podatek o tem, v katerih podjetjih so sveti delavcev sploh ustanovljeni, nadzorstvena pooblastila inšpektorata pa ostajajo enaka.

2.3. Poglavitne rešitve

Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju uvaja nujne spremembe veljavnega zakona, ki so potrebne zaradi njegove vsebinske in terminološke zastarelosti ter neučinkovitosti posameznih določb v praksi. Zakon, sprejet leta 1993 in le dvakrat delno noveliran (leta 2001 in 2007), se v več kot tridesetih letih uporabe ni bistveno spreminjal, medtem ko se je gospodarsko, tehnološko in pravno okolje močno spremenilo. Zaradi tega številni instituti delavske participacije danes niso več ustrezno uporabljivi oziroma so nejasni in pravno nedoločeni.

Pri pripravi sprememb je bilo upoštevano načelo ohranitve obstoječega sistema delavskega soupravljanja, kar pomeni, da se ne spreminja obseg pravic delavcev, temveč se obstoječe pravice le jasneje določajo in lažje uresničujejo v praksi. Predlagane spremembe zato ne pomenijo prenove sistema delavskega soupravljanja, temveč odpravljajo le tista vprašanja, ki so se v dolgoletni praksi izkazala kot nujna za zagotovitev učinkovite, pregledne in pravno varne uporabe zakona.

Najpomembnejše vsebinske spremembe

Predlog zakona v 1. členu **odpravlja dosedanji prag najmanj 50 zaposlenih** za uporabo določb ZSDU pri **samostojnih podjetnikih**, saj je ta ureditev delavce pri manjših podjetnikih **izključevala iz sistema delavske participacije**. Predlog zakona v 1. členu **širi uporabo ZSDU** tudi na **druge gospodarske organizacije** po 75. členu Ustave RS (**podružnice tujih podjetij, gospodarske zbornice, gospodarska interesna združenja**), če imajo status delodajalca po ZDR-1. Predlog zakona v 1. členu ureja še sodelovanje delavcev pri upravljanju tudi v zavodih, kar doslej ni bilo ustrezno zakonsko urejeno, čeprav to zahteva 75. člen Ustave RS. Za izvedbo te pravice je predvideno enoletno prehodno obdobje.

S 3. členom se krepi vloga sveta delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu (VZD). Ključna novost 3. člena predloga zakona določa, da mora delodajalec, kjer svet delavcev ali delavski zaupnik še ni izvoljen, sklicati zbor delavcev za izvolitev delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu.

Predlagane spremembe 10. člena ZSDU prinašajo več pomembnih novosti. Najprej se natančneje določa, da se število članov sveta delavcev ugotavlja glede na število delavcev z aktivno volilno pravico, s čimer se izključijo vodilni delavci in njihovi družinski člani ter odpravijo dosedanje dileme glede kvorumov. V družbah z več kot tisoč zaposlenimi se uvaja bolj sorazmerno povečanje števila članov sveta delavcev, saj bo svet po novem večji za enega člana na vsakih dodatnih 500 zaposlenih (namesto dosedanjih dveh na tisoč). Mandat članov sveta delavcev se podaljšuje z dosedanjih štirih na pet let. V primerih, ko iz objektivnih razlogov volitev ni mogoče pravočasno izvesti, se uvaja institut podaljšanja mandata po samem zakonu, ki zagotavlja kontinuiteto delovanja sveta delavcev. Dodatno se določa možnost, da svet delavcev v času med prenehanjem mandata in izvolitvijo novega opravlja nujne tekoče naloge, vendar brez sprejemanja odločitev z dolgoročnimi učinki.

Spremenjeni 12. člen jasneje opredeljuje, kdo nima aktivne volilne pravice.

Predlagane spremembe 16., 17., 18. in 19. člena ZSDU ter 28., 35a člena in 42. člena se nanašajo na izboljšanje, poenostavitev in modernizacijo volilnih postopkov za svete delavcev. Po novem bo lahko volilna komisija sama razpisala redne volitve za nov svet delavcev, če tega ne stori prejšnji svet, s čimer se izogne ponovnim zborom delavcev in administrativnim zapletom. Delavci bodo lahko pobudo za ustanovitev sveta delavcev izrazili tudi pisno, ne le na zboru delavcev – veljavna bo, če jo podpiše vsaj četrtnina zaposlenih z volilno pravico. Zbor delavcev bo možno izvesti tudi na daljavo z uporabo informacijsko-komunikacijskih tehnologij. Volilna komisija bo po novem imela petletni mandat, ki se v primerih, ko razpisuje volitve namesto sveta delavcev, po zakonu podaljša za največ devet mesecev, dokler novoizvoljeni svet ne imenuje nove komisije. Predlagane spremembe 28. člena ZSDU dopolnjujejo ureditev volitev članov sveta delavcev v podjetjih z različnimi organizacijskimi enotami ali skupinami delavcev ter določa, da imajo tudi delavci, napoteni s strani delodajalca za zagotavljanje dela, in ekonomsko odvisne osebe ter delavci, zaposleni za določen čas, krajši od šest mesecev, če njihovo število presega 15 odstotkov zaposlenih pri delodajalcu oziroma uporabniku, lahko svojega predstavnika v svetu delavcev, ki pa nima pravice glasovanja. Predlagani novi 35.a člen ZSDU pa uvaja možnost, da se volitve članov sveta delavcev izvajajo tudi elektronsko (e-volitve). Predlagana sprememba 42. člena ZSDU znižuje prag volilne udeležbe za veljavnost volitev sveta delavcev z več kot 50 % na najmanj tretjino delavcev z volilno pravico. Nižji prag je primerljiv z rešitvami v drugih državah EU.

Spremembe členov 47., 52. in 53. ZSDU prinašajo več pomembnih poenostavitev in izboljšav volilnega postopka za svete delavcev. Z novim drugim odstavkom 47. člena ZSDU se omogoča nemoteno delovanje sveta delavcev, tudi kadar so posamezni člani zaradi objektivnih razlogov (npr. porodniški dopust, bolniška, delo v tujini) dalj časa odsotni. Volilna komisija bo v takih primerih lahko začasno imenovala nadomestnega člana do vrnitve odsotnega ali do konca mandata. Namen spremembe je zagotoviti kontinuiteto dela sveta delavcev. Predlagane spremembe 53. člena ZSDU celovito prenavljajo ureditev izpodbijanja volitev sveta delavcev. Po novem bo jasneje opredeljeno, kaj pomeni bistvena kršitev volilnih pravil, kar bo omogočalo enotnejšo in predvidljivejšo presojo volilnih nepravilnosti. Spremembe bodo zagotovile možnost hitrejšega in učinkovitejšega sprotnega reševanja pritožb v primeru kršitev volitev, s čimer se bo razbremenilo sodišča in povečala pravna varnost

volilnega postopka. Uvajajo se kratki roki za vlaganje pritožb, kar bo preprečilo zavlačenje postopkov in omogočilo pravočasno odpravo morebitnih nepravilnosti.

Spremembe 56. člena ZSDU natančneje opredeljujejo prepoved nedopustnih ravnanj delodajalca do sveta delavcev in njegovih članov. Poleg oviranja članov sveta delavcev kot posameznikov ta predlog prepoveduje tudi oviranje delovanja sveta delavcev kot celote.

Sprememba 58. člena ZSDU uvaja obveznost, da morajo sveti delavcev ustanoviti odbor za varnost in zdravje pri delu (VZD) ali imenovati poverjenika za VZD. Namen dopolnitve je okrepiti vlogo delavskih predstavništev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu ter zagotoviti ustrezno organizacijsko podporo za to področje.

Sprememba 60. člena ZSDU omogoča oblikovanje odborov sveta delavcev, ki vključujejo tako predstavnike delavcev kot delodajalca. Ti odbori lahko imajo tudi samostojne odločevalske pristojnosti, če so paritetno sestavljeni. Predlagano je, da se odbor za varnost in zdravje pri delu določi kot obvezen organ zaradi posebnega pomena.

Sprememba 63. člena ZSDU članom odborov sveta delavcev in zaupnikom za varnost in zdravje pri delu priznava 40 ur letno za specializirano usposabljanje s teh področij. Izobraževanje je opredeljeno kot pravica članov, hkrati pa tudi kot obveznost delodajalca, da to izobraževanje dejansko zagotovi in financira. Namen dopolnitve je izboljšati strokovno usposobljenost delavskih predstavnikov in odpraviti težave, ker se pravica do izobraževanja v praksi pogosto ne uresničuje.

Sprememba 65. člena ZSDU celovito prenavlja ureditev financiranja sveta delavcev, da bi zagotovila učinkovito in neodvisno delovanje.

Sprememba 67. a člena jasneje določa pravice sveta delavcev v primeru spremembe delodajalca ter dodatno omogoča vzpostavitev začasnega skupnega sveta delavcev.

Sprememba 72. člena omogoča svetu delavcev, da organizira posvetovalne referendume, podpisovanje izjav, anketiranje.

Sprememba 73. člena ZSDU ureja in poenostavlja sodelovanje delavcev v kapitalsko povezanih družbah (koncernih). Novi člen usklajuje pojem kapitalsko povezane družbe z definicijo koncerna po ZGD-1 in omogoča ustanovitev skupnega sveta delavcev koncerna, tudi če vanj niso vključene vse povezane družbe.

Spremembe 78. člena ZSDU posodablja ureditev sodelovanja delavcev v organih vodenja in nadzora. Predlog sprememb tega člena razširja pravico delavcev do predstavnikov v organih upravljanja tudi na zavode in vse druge pravno-organizacijske oblike družb ter omogoča delavskega direktorja tudi v družbah z omejeno odgovornostjo. Predlog tudi ureja sodelovanje delavcev v koncernih, kjer bodo predstavniki volili skupni sveti delavcev povezanih družb. Predlog tudi odpravlja izjemo, po kateri majhne družbe niso bile zavezane k sodelovanju delavcev v organih.

Sprememba 82. člena ZSDU celovito ureja postopek imenovanja in odpoklica delavskega direktorja.

Sprememba 84. člena ZSDU pa odpravlja dosedanje omejitve, po kateri je bil delavski direktor pristojen le za kadrovska in socialna vprašanja. Predlog ga opredeljuje kot enakopravnega člana posloводства, ki sodeluje pri vseh poslovnih odločitvah družbe.

Sprememba 88. člena širi pravice delavca kot posameznika tudi delavca, napotenga s strani delodajalca za zagotavljanje dela in na ekonomsko odvisno osebo.

Sprememba 89. člena ZSDU krepi pravico sveta delavcev do obveščeniosti in določa jasnejšo dolžnost delodajalca glede posredovanja informacij. Delodajalec mora svetu delavcev omogočiti vpogled v dokumentacijo in posredovati vse informacije, potrebne za izvajanje njegovih nalog, ne le tistih iz prvega odstavka člena. Novi tretji odstavek določa, da morajo biti informacije celovite in razumljive, tako da svet delavcev lahko strokovno oblikuje svoja stališča. Če podatki niso popolni, lahko svet zahteva dopolnitev informacij in podaljšanje rokov za odločanje.

Sprememba 92. člena ZSDU daje svetu delavcev pravico, da v primeru nestrinjanja s predlaganimi rešitvami s področja varnosti in zdravja pri delu s strani delodajalca to nestrinjanje izrazijo v pisni obliki delodajalcu. Svoje nestrinjanje mora svet delavcev obvezno pisno obrazložiti. Delodajalec mora pripraviti odgovor svetu delavcev in ga obrazložiti ter ga v roku 15 dni poslati vlagatelju in na Inšpektorat RS za delo. Ne glede na določbo drugega odstavka 92. člena delodajalec obdrži polno odgovornost za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu v skladu s predpisi s tega področja.

Sprememba 95. člena ZSDU natančneje določa vsebine, pri katerih je potrebno soglasje sveta delavcev.

Sprememba 101. člena ZSDU določa, da minister, pristojen za delo, na skupen predlog reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev določi tudi listo nevtrálnih arbitrov, s katere se imenujejo predsedniki arbitraž.

Nov 106a člen predlaga vzpostavitev evidence svetov delavcev in delavskih zaupnikov, ki bi se vodila pri ministrstvu za delo. Register bi bil preprost administrativni sistem, namenjen evidentiranju svetov delavcev, brez poseganja v njihovo avtonomijo. Tak register bi državi omogočil pregled nad tem, v katerih podjetjih in zavodih sveti delavcev sploh delujejo in možnost učinkovitega spremljanja izvajanja zakonodaje o delavski participaciji in razvijanje ustreznih politik na tem področju.

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA

.....

4. NAVEDBA, DA SO SREDSTVA ZA IZVAJANJE ZAKONA V DRŽAVNEM PRORAČUNU ZAGOTOVLJENA, ČE PREDLOG ZAKONA PREDVIDEVA PORABO PRORAČUNSKIH SREDSTEV V OBDOBJU, ZA KATERO JE BIL DRŽAVNI PRORAČUN ŽE SPREJET

.....

5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE

Dokument predstavlja podroben pregled ureditve delavskih svetov in delavskega soupravljanja v treh pravnih sistemih Evropske unije: v Nemčiji, Franciji in na Nizozemskem. Opisuje pravne okvire, pristojnosti, sestavo in delovanje delavskih predstavništav. Ker je prikaz teh ureditev dokaj podroben, smo na vrh dodali kratek splošen povzetek.

POVZETEK

Nemški sistem participacije temelji na svetih delavcev, ki delujejo na ravni podjetja, medtem ko so sindikati organizirani na panožni ali državni ravni. Soupravljanje ima v Nemčiji dolgo zgodovino, z začetki po prvi svetovni vojni in zakonsko ureditvijo v Zakonu o svetih delavcev (BetrVG) iz leta 1920, ki je bil moderniziran leta 2021. Poleg BetrVG ureja soupravljanje tudi Zakon o soodločanju zaposlenih (MitbestG) in posebna zakonodaja za javni sektor.

Ključni organ soupravljanja v Nemčiji je svet delavcev. Glavna naloga sveta je spremljanje zakonodaje in zastopanje interesov zaposlenih v sodelovanju z delodajalcem.

Svet delavcev lahko ustanovijo podjetja z vsaj petimi zaposlenimi, če imajo vsaj trije zaposleni volilno pravico. Kandidati za svet morajo biti polnoletni in zaposleni najmanj šest mesecev. Sindikati lahko predlagajo kandidate v svet delavcev, vendar ne svojih funkcionarjev. Agencijski delavci imajo pravico voliti in so vključeni v kvote za svet delavcev.

Svet delavcev ima pravico do informacij, posvetovanja in soodločanja, zlasti glede kadrovskih in socialnih zadev, kot so delovni čas, plačilni sistemi, disciplinski postopki in varnost pri delu. V večjih podjetjih je obvezno ustanoviti gospodarski odbor za obravnavo gospodarskih vprašanj. V primeru nesoglasij lahko svet delavcev zadevo predloži sodišču ali arbitražni komisiji.

Sodelovanje delavcev v poslovnih in nadzornih organih je odvisno od velikosti podjetja in panoge, z različnimi modeli sestave nadzornih svetov - od paritetne sestave do tretjinskega zastopstva ali nadpolovične zastopanosti zaposlenih. Pravice in pristojnosti nadzornih svetov so odvisne tudi od pravne oblike podjetja. Delavski direktor je predstavnik delavcev v poslovnem organu družbe.

V javnem sektorju so pravice do soupravljanja omejene na kadrovske področje, kjer delujejo kadrovske svete z omejenimi pristojnostmi. Poleg sveta delavcev so obvezni tudi odbori za varnost in zdravje pri delu ter odbori za mlade in pripravnike, ki skrbijo za specifične interese teh skupin. Delavski zaupniki za varnost in zdravje imajo pomembno vlogo pri preprečevanju nesreč in izboljševanju varnosti .

Člani svetov delavcev imajo pravico do plačanih ur za usposabljanja, ki so potrebna za opravljanje funkcij, pri čemer so določene kolektivne in individualne pravice do takšnega usposabljanja. Prav tako imajo nekatera podjetja pravico do profesionalnih članov sveta delavcev, ki so razrešeni rednih delovnih obveznosti .

Francoski sistem je do leta 2020 temeljil na treh različnih delavskih predstavništvih, ki so jih leta 2017 združili v Ekonomsko-socialni komite (Comité Social et Économique – CSE). Ustanovitev CSE je obvezna v podjetjih z vsaj 11 zaposlenimi, pristojnosti pa so odvisne od velikosti podjetja, z mejami pri 50 in 300 zaposlenih. V podjetjih z manj kot 50 zaposlenimi so pristojnosti omejene, medtem ko imajo CSE v večjih podjetjih obsežnejše pravice, vključno s pravico do obveščeniosti, posvetovanja in soodločanja. Poleg CSE se lahko ustanovijo tudi lokalni predstavniki delavcev in posebni odbori za varnost in zdravje pri delu .

CSE je mešan organ, ki vključuje predstavnike delodajalca in zaposlene. Število predstavnikov zaposlenih je določeno glede na velikost podjetja. Člani CSE se volijo s strani vseh zaposlenih, pri čemer imajo sindikati pomembno vlogo pri predlaganju kandidatov. Sestanki CSE so obvezni in potekajo z različnimi frekvencami glede na velikost podjetja.

Pristojnosti CSE vključujejo posredovanje pritožb, spremljanje delovne zakonodaje, zdravja in varnosti ter sodelovanje pri upravljaljskih odločitvah. Vodstvo podjetja se mora posvetovati s CSE o ukrepih, ki vplivajo na delovno silo, strukturo podjetja, delovne pogoje, uvajanje tehnologij in zaposlovanje invalidov. Poleg nadzora nad delovnimi pogoji CSE upravlja tudi socialne in kulturne dejavnosti podjetja, kot so menze, počitniški domovi, knjižnice in športni klubi.

Za učinkovito delovanje CSE mora delodajalec vzpostaviti bazo podatkov z gospodarskimi in socialnimi informacijami o podjetju (BDES), ki vsebuje podrobne podatke o zaposlenih, vlaganjih, financah, plačah in drugih pomembnih temah .

Nizozemska uporablja dvotirni model delavskih predstavništev, ki vključuje svete delavcev in sindikate. Vsako podjetje z vsaj 50 zaposlenimi mora ustanoviti svet delavcev, medtem ko imajo podjetja z 10 do 50 zaposlenimi možnost ustanovitve osebnega predstavništva delavcev (PVT) na zahtevo večine zaposlenih. V povezanih družbah se oblikuje centralni svet delavcev (COR). Pri izračunu števila zaposlenih se upoštevajo tudi agencijski delavci, če so delali vsaj 24 mesecev, ter drugi delavci brez pogodbe, če se delodajalec in svet delavcev s tem strinjata. Pravico voliti imajo zaposleni, ki so v podjetju najmanj šest mesecev, kandidati pa morajo biti zaposleni vsaj 12 mesecev. Mandat članov je običajno tri leta, lahko pa se podaljša ali skrajša na štiri oziroma dve leti.

Svet delavcev ima tri glavne pravice: pravico do obveščeniosti, posvetovanja in soodločanja, ki se lahko razširijo s kolektivnimi pogodbami. Pravica do obveščeniosti vključuje redno prejemanje finančno-ekonomskih informacij, podatkov o številu zaposlenih, socialni politiki, plačah in načrtih za prihodnost. Posvetovalne pravice zahtevajo, da se vodstvo posvetuje s svetom delavcev pri pomembnih odločitvah, kot so prodaja podjetja, spremembe dejavnosti ali organizacijske strukture, zaposlovanje in tehnološke spremembe. Pravica do soodločanja pa zahteva soglasje sveta delavcev pri vprašanih pokojninskega zavarovanja, delitve dobička, letnega delovnega koledarja, plačilnih sistemov in pravilnikih o kadrovanju, usposabljanju, varstvu osebnih podatkov in postopkih zaščite žvižgačev. V primeru nesoglasja lahko vodstvo zadevo predloži sodišču.

Delodajalec mora zagotoviti prostore, opremo in kriti stroške strokovnjakov za svet delavcev. Člani so upravičeni do plačane odsotnosti za delo v svetu in do usposabljanja, ki ga krije delodajalec. Večja podjetja morajo v nadzornih svetih imeti tudi predstavnike delavcev, ki so neodvisni strokovnjaki za industrijske odnose, imenovanje pa potrjuje skupščina družbe.

PODROBNA ANALIZA

Nemčija

Za nemški sistem participacije je značilno, da sveti delavcev/kadrovske svete delujejo na ravni podjetja, medtem ko so sindikati organizirani na nivoju panoge oz. države. Sveti delavcev v Nemčiji opravljajo

številne funkcije, ki jih v Sloveniji in v drugih državah opravlja sindikat na ravni podjetja (npr. sklepanje podjetniške kolektivne pogodbe).

Delavsko soupravljanje ima v Nemčiji bogato zgodovino, ki sega v čas po prvi svetovni vojni, ko so nemški sindikati in združenja delodajalcev v letih 1919 in 1920 v okoliščinah porasta povojne mobilizacije delavcev podpisovali sporazume o deljenem upravljanju podjetij, ⁷ leta 1920 pa je bil sprejet Zakon o svetih delavcev (nem. Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG⁸).

Temeljna zakona na področju soupravljanja sta Zakon o svetih delavcev (nem. Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG⁹) in Zakon o soodločanju zaposlenih (nem. Mitbestimmungsgesetz - MitbestG). Junija 2021 pa je bil sprejet še Zakon o modernizaciji delovanja svetov delavcev (nem. Betriebsrätmodernisierungsgesetz). Poleg tega soupravljanje zaposlenih urejajo še nekateri drugi zakoni, po katerih veljajo različni režimi za posamezna gospodarska področja in za različne kategorije velikosti podjetij, specialna zakonodaja pa ureja tudi sestavo in pristojnosti svetov delavcev v javnem sektorju (tukaj sta temeljna Bundespersonalvertretungsgesetz – BpersVG in Personalvertretungsgesetz – PersVG).

Sodelovanje delavcev pri upravljanju je v Nemčiji razdeljeno na: a) individualne participacijske pravice, b) pravice ki jih ima svet delavcev (pravica do informacij, posvetovanja, soodločanja, zadržanja odločitev delodajalca) ter c) sodelovanje delavcev v poslovnih in nadzornih organih družbe. Zaposleni nimajo obveznosti ustanoviti svet delavcev, kadar se za to odločijo, pa ima delodajalec dolžnost, da to odločitev spoštuje – v teh primerih je torej svet delavcev za delodajalca »obveza« in se mora delodajalec vzdržati vseh ravnanj, ki bi ogrožala ustanovitev sveta delavcev.

V skladu z BetrVG je mogoče svet delavcev ustanoviti v vseh zasebnih podjetjih z najmanj petimi zaposlenimi, če imajo vsaj trije delavci volilno pravico. V svet delavcev je lahko izvoljen vsak zaposleni, ki je polnoleten in dela v podjetju vsaj 6 mesecev. Kandidate za člane svetov delavcev predlagajo sindikati, pri čemer pa v svet delavcev ne morejo predlagati svojih funkcionarjev (14. člen BetrVG). Glavna naloga svetov delavcev je spremljati izvajanje zakonodaje in druge regulative v interesu zaposlenih, predstavljati in zastopati interese zaposlenih vis-a-vis delodajalcu in z njim sodelovati pri upravljanju podjetja (80. člen BetrVG).

Sestava svetov delavcev je urejena na sledeči način:

Število zaposlenih Število članov

5 do 20	1
21 do 50	3
51 do 100	5
101 do 200	7
201 do 400	9
401 do 700	11
701 do 1000	13
1001 do 1500	15

V podjetjih od 1 501 do 5 000 zaposlenih se svet delavcev poveča za 2 člana na vsakih 500 zaposlenih, v podjetjih od 5 001 do 7 000 pa za 2 člana na vsakih 1 000 zaposlenih. V podjetjih med 7 001 in 9 000 zaposlenimi ima svet delavcev 35 članov, v še večjih pa ima svet delavcev dodatna dva člana na vsakih 3 000 zaposlenih.

⁷ Jäger S., Noy S. in Schoefer, B. 2021. What Does Codetermination Do? Bonn: IZZA Institute of Labour Economics. Dostopno na: <https://docs.iza.org/dp14465.pdf> (18.11.2025)

⁸ Dobeseden prevod bi bil »Zakon o delavski ustavi«.

⁹ Dostopen na <http://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BetrVG.pdf> (v nemščini) in http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.pdf (v angleščini) (19.11.2025).

Od leta 2001 imajo tudi agencijski delavci, ki delajo pri uporabniku, pravico voliti v svet delavcev, v letu 2013 pa je sodišče razsodilo, da je njihovo število treba upoštevati v kvoto zaposlenih (npr. kadar se računa velikost sveta delavcev ali pa koliko članom sveta delavcev pripada profesionalna funkcija).

Svet delavcev se lahko oblikuje tudi v skupinah podjetij. Ustanovitev skupnega sveta delavcev (v praksi se imenuje tudi koncernski svet delavcev) sprejmejo sveti delavcev družb v skupini (hčerinske družbe). Sklep o ustanovitvi skupnega sveta delavcev pa morajo odobriti hčerinske družbe v skupini, ki zaposlujejo več kot 50 % delavcev v skupini. Vsak svet delavcev hčerinske družbe imenuje po dva člana v koncernski svet delavcev in vsak član ima glasove, ki ustrezajo polovici zaposlenih, ki jih zastopa svet delavcev hčerinske družbe. Skupni svet delavcev obravnava vprašanja, ki zadevajo skupino ali več družb znotraj skupine in ki jih sveti delavcev hčerinskih družb ne morejo obravnavati.

BetrVG daje svetu delavcev pravico do informiranosti, do posvetovanja in do soodločanja. Delodajalec mora svet delavcev redno in vsebinsko popolno obveščati o gospodarskem stanju, naložbah, reorganizacijah, zaposlovanju, odpuščanjih, začasnem delu, delovnem času, plačni politiki itd.¹⁰ V podjetjih z več kot 100 zaposlenimi mora delodajalec ustanoviti gospodarski odbor (Wirtschaftsausschuss), ki ga sestavljajo najmanj trije oz. največ sedem članov, med katerimi je najmanj en predstavnik sveta delavcev. Gospodarski odbor je posvetovalni organ in ne sprejema odločitev, ima pa pravico do informacij o gospodarskih vprašanjih, investicijah, racionalizaciji ipd. (členi 106 do 110 BetrVG). V družbah, v katerih ima svet delavcev več kot 9 članov (to so družbe z več kot 200 zaposlenimi) mora biti, poleg sveta delavcev, ustanovljen še poseben odbor delavcev, katerega člani se imenujejo izmed članov sveta delavcev; ta odbor je zadolžen za vsakodnevno tekočo problematiko.

V številnih vprašanjih (npr. spremembe delovnega časa, uvajanje tehnologij, socialni načrti) mora delodajalec svet delavcev vnaprej vključiti v posvetovanje in z njim razpravljati o posledicah. Pravica do soodločanja, urejena v 87. členu BetrVG, pa se nanaša na t.i.kadrovske in socialne zadeve, ki vključujejo: urejanje delovnega časa, uvajanje nadzorstvenih / tehničnih naprav, sistem nagrajevanja in premije, notranji red, disciplinska pravila, varnost in zdravje pri delu.¹¹ Pri določeni velikosti podjetja ima svet delavcev pravico soodločanja pri zaposlovanju, premeščanju in odpustih (99. do 102. člen BetrVG). Če se svet delavcev s predlagano odločitvijo ne strinja, lahko svet delavcev zadevo predloži sodišču ali arbitražni komisiji (Einigungsstelle), čigar odločitev nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem.

¹⁰ Podgornik, Z., Andres D., in Kocher, E. 2024. Care workers, job quality and inclusive working conditions. Dostopno na [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.rewi.europa-uni.de/de/professuren/buergerl-recht-europ-dt-arbeitsrecht-zivilverfahren/_dateien/Care4Care_-National-Report-Germany_-Working-Conditions.pdf](https://www.rewi.europa-uni.de/de/professuren/buergerl-recht-europ-dt-arbeitsrecht-zivilverfahren/_dateien/Care4Care_-National-Report-Germany_-Working-Conditions.pdf) (20.11.2025)

¹¹ Podrobneje: sveti delavcev soodločajo o vprašanjih ki zadevajo delovna oblačila in opremo, delovne izkaznice, metode za beleženje prisotnosti, ura začetka in konca delovnega časa, vključno z odmori in vprašanji, kot so delo v izmenah, fleksibilni delovni čas ter ureditve za dežurstva in klicanje na delo. Pristojni so tudi za soodločanje v primerih vsakega začasnega skrajšanja ali podaljšanja običajnega delovnega časa; za soodločanje pri določitvi določitev splošnih pravil za koriščenje dopusta ter določitev časa, ko posamezni delavci koristijo dopust, če med delodajalcem in zadevnimi delavci o tem ni sporazuma. Soodločajo tudi o uvajanju in uporabi tehnične opreme, kot so kamere ali naprave za sledenje, namenjene spremljanju vedenja ali uspešnosti delavcev. Soodločajo tudi pri ureditvi preprečevanja nesreč in poklicnih bolezni v okviru zakonodaje ali predpisov. Prav tako soodločajo o obliki in organizaciji socialnih storitev za zaposlene – vključno s socialnimi skladi ter storitvami, kot so menze, avtobusi za prevoz delavcev in otroške vrtce (svet delavcev ne more zahtevati, da se te storitve uvedejo ali nadaljujejo, vendar če obstajajo, je njihovo upravljanje predmet soodločanja. Sveti delavcev soodločajo tudi o plačilnih pogojih na delovnem mestu, vključno z elementi, kot so provizije, dodatki za težke delovne pogoje, dodatke za delovno uspešnost, jubilejni dodatki, povračilo potnih stroškov, če ti niso določeni s kolektivnimi pogodbami. Na vseh teh področjih svet delavcev ni dolžan čakati na ukrepanje delodajalca. Ima tudi pravico, da poda svoje predloge, na katere mora delodajalec odgovoriti z namenom doseganja sporazuma (povzeto po ETUI b.l.)

Sodelovanje delavcev v poslovnih in nadzornih organih družbe je v Nemčiji predvideno pri kapitalnih družbah, pri čemer je ta pravica odvisna od velikosti družbe, njene pravne oblike in panoge, v kateri družba deluje. Pri tem je treba razlikovati tri glavne oblike sodelovanja v organih in sicer:

- paritetna sestava nadzornega sveta v družbah, ki delujejo v dejavnosti premogovništva in jeklarski industriji in ki imajo vsaj 1 000 zaposlenih (v njih je nadzorni svet 11 članski organ, v katerega 5 članov imenujejo lastniki kapitala, 5 predstavnikov zaposleni in sindikati, enajstega (nevtralnega) člana pa imenujejo oboji sporazumno (to ureja Montanmitbestimmungsgesetz iz leta 1951);
- tretjinsko razmerje med predstavniki kapitala in predstavniki delavcev v nadzornem svetu v družbah, ki imajo med 500 in 2 000 zaposlenih. V teh družbah imajo zaposleni pravico imenovati 1/3 članov nadzornega sveta (kar urejata BetrVG in Drittelbeteiligungsgesetz);
- nadpolovična zastopanost predstavnikov zaposlenih v nadzornem svetu v družbah z več kot 2 000 zaposlenimi, pri čemer so predstavniki delavcev lahko preglašovani, saj ima predsednik nadzornega sveta, ki je vedno predstavnik kapitala, dodaten glas.

Pri tem velja poudariti, da sta pristojnosti in moč nadzornih svetov odvisna tudi od pravne oblike družbe (v delniških družbah so pristojnosti nadzornega sveta urejene skoraj enako kot v slovenskem ZGD-1 (glej člene 84, 111 in 112 AktG), v družbah z omejeno odgovornostjo pa mora poslovodni organ slediti navodilom skupščine/lastnika tudi v primerih, ko v družbi obstaja nadzorni svet (37. člen GmbH).

V javnem sektorju so pravice do soupravljanja omejene zgolj na kadrovsko področje. Razlog za to naj bi bil v tem, da v javnem sektorju ne gre za tradicionalno nasprotje med kapitalom in delom, zato je treba področje drugače urediti. Vsaka zvezna dežela je na osnovi zveznega zakona BpersVG sprejela svoj zakon o zastopanju zaposlenih v javnem sektorju, ki je od dežele do dežele različen. Vsem je skupno to, da naloge sveta delavcev opravlja kadrovski svet (nem. Personalräte), ki ima pristojnosti predvsem na področju kadrovanja (8. člen), socialnih (79. člen) in organizacijskih zadev (80. člen PersVR).

Poleg sveta delavcev so obvezni organi delavskega soupravljanja tudi odbori za varnost in zdravje pri delu, ki morajo biti vzpostavljeni v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi (v nekaterih primerih pa tudi v podjetjih med 20 in 50 zaposlenimi).¹² Odbor za varnost in zdravje pri delu je skupni odbor sveta delavcev in delodajalca, ki ga sestavljajo delodajalec ali njegov predstavnik, dva člana sveta delavcev/zaposlenih, zdravnik/zdravniki medicine dela, strokovnjak /strokovnjaki za varnost in zdravje pri delu ter zaupnik za varnost in zdravje pri delu (Sicherheitsbeauftragte, glej spodaj). Ta zaupnik mora biti imenovan v podjetjih z 20 ali več zaposlenimi, pa tudi v podjetjih z večjimi tveganji za varnost in zdravje pri delu. Imenuje ga delodajalec, ob sodelovanju sveta delavcev. Imenovanje in pristojnosti teh zaupnikov so urejeni v nemškem Socialnem zakoniku, knjiga III in VII (Siebtes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Unfallversicherung, SGB III in VII¹³), in v predpisu o preprečevanju nezgod (DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention). Naloga zaupnika za VZD je, da delodajalcu pomaga pri preprečevanju nesreč pri delu, spodbujanju varnega ravnanja na delovnem mestu in prepoznavanju nevarnosti in nevarnih praks, deluje torej kot »most« med zaposlenimi in vodstvom v zadevah VZD. Obveznost delodajalca je, da tega zaupnika pošlje na ustrezna usposabljanja, ki štejejo v delovni čas tega zaupnika. Delavski zaupniki za VZD imajo pravico biti informirani o vseh delovnih nesrečah, oceni tveganja, preizkusih varovalne opreme in podobno. Imajo pravico dostopati do vseh delovišč in jih pregledovati ter opazovati delovni proces. Izdajajo lahko priporočila vodstvu podjetja, ga opozarjajo na nevarnosti, predlagajo varnejšo opremo ali delovne metode in mu poročajo o pomanjkljivostih. Delodajalec mora priporočila jemati resno in dokumentirati odgovore nanje.

¹² ETUI (b.l.). National industrial relations: Deutschland. Dostopno na https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/germany#field_workplace_rep_text (19.11.2025)

¹³ Dostopno na chrome-extension://efaidnbmnnnibpcaypcgclefindmkaj/https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/SGB_7.pdf (20.11.2025).

V podjetjih, kjer je že vzpostavljen svet delavcev, je obvezen tudi odbor za vprašanja mladih in pripravnikov, če podjetje zaposluje vsaj 5 delavcev ki niso starejši od 18 let ali vsaj 5 delavcev začetnikov/pripravnikov, ki niso starejši od 25 let. V podjetjih, ki zaposlujejo vsaj 10 starejših managerjev, se ustanovi tudi poseben odbor, ki varuje njihove interese (ETUI b.l.).

Nemški zakon o svetih delavcev zagotavlja članom sveta delavcev pravico do plačanih ur za udeležbo na usposabljanjih, ki so povezana z uresničevanjem njihovih pristojnosti na področju delavskega soupravljanja. Vendar zakonodaja razlikuje med dvema oblikama te pravice. Prva je kolektivna pravica sveta delavcev, da svoje člane pošlje na usposabljanje (6. odstavek 37. člen BetrVG), druga pa je individualna pravica članov sveta delavcev do usposabljanja, določena v 7. odstavku 37. člena BetrVG). Na področju kolektivne pravice sveta delavcev, da člane pošlje na usposabljanje, zakonodaja določa, da so člani le-tega upravičeni do plačane udeležbe na takih tečajih, če je znanje, pridobljeno na takem usposabljanju, potrebno za dejavnosti delavskega sveta. Vse stroške takega usposabljanja krije delodajalec (vključno s stroški morebitne nastanitve v primeru večdnevni usposabljanj). Prav tako ni določene časovne omejitve glede trajanja takšnih tečajev ali števila tečajev, ki jih lahko posameznik obiskuje. Namesto tega veljajo naslednje zahteve: a) usposabljanje mora zahtevati celoten svet delavcev s svojim sklepom; b) znanje, ki naj se pridobi, mora biti nujno (erforderlich); c) urnik usposabljanja mora upoštevati operativne potrebe podjetja in d) urnik usposabljanja mora biti pravočasno predložen delodajalcu.

Pravila o individualni pravici posameznih članov sveta delavcev do udeležbe na usposabljanjih so različna. Praviloma pa se posamezniki sami odločijo, ali se želijo takega usposabljanja udeležiti – sklep sveta delavcev o tem ni potreben, prav tako ni zahteve da mora biti tako pridobljeno znanje »potrebno« za izvajanje funkcije člana sveta delavcev. Člani sveta delavcev imajo pravico do sodelovanja v takšnih usposabljanjih v trajanju do treh tednov v štiriletnem mandatu (če so bili izvoljeni prvič, pa v trajanju štirih tednov v svojem mandatu). Za ta usposabljanja mora delodajalec omogočiti plačano odsotnost, ni pa dolžan kriti stroškov takega usposabljanja.

BetrVG določa tudi pravico sveta delavcev do tega, da ima profesionalne člane (ki so zaradi svoje funkcije razrešeni rednih delovnih obveznosti po pogodbi o zaposlitvi). Ta pravica pripada glede na število zaposlenih v podjetju, in sicer:

Število zaposlenih	Število profesionalnih članov
5 do 199	Ni urejeno
200 do 500	1
501 do 900	2
900 do 1500	3
1501 do 2000	4
2001 do 10000	Dodaten član na vsakih 1000 zaposlenih
Nad 10000	Dodaten član na vsakih 2000 zaposlenih

Leta 2021 je bil sprejet Zakon o modernizaciji delovanja svetov delavcev, ki je poenostavil ustanavljanje svetov delavcev s poenostavitvijo volilnih postopkov; poenostavil je poslovanje svetov delavcev (možnost sestankov prek video in telefonskih konferenc, podpisovanje potrebnih dokumentov je omogočeno tudi s kvalificiranim elektronskim podpisom in podobno), omejil možnosti izpodbijanja volitev v svet delavcev zaradi napak v volilnem imeniku in zagotovil boljšo zaščito zaposlenih pred odpuščanjem. Uvedel je tudi pravico sveta delavcev do soodločanja v primeru uvedbe dela od doma (nova alineja v prvem odstavku 87. člena BetrVG).

V Inštitutu Hans Böckler Stiftung so prepričani, da je v nemški zakonodaji o sodelovanju delavcev pri upravljanju preveč pravnih vrzeli, ki omogočajo, da se predvsem tuje delniške družbe oz. druge pravne osebe v Nemčiji izognejo BetrVG in ga ne uvedejo v svojo vsakodnevno prakso. Prav tako opozarjajo

na pomanjkljivo zakonsko podporo za spoštovanje participacije zaposlenih tudi v malih in srednjih podjetjih.

Francija¹⁴

Do leta 2020 so interese delavcev v francoskih podjetjih zastopala tri različna delavska predstavništva – delavski delegati, sveti delavcev in odbori za varnost in zdravje pri delu. Francoski predsednik Emanuel Macron je z zakonom iz leta 2017¹⁵ ta tri predstavništva združil v eno samo skupno predstavništvo na ravni podjetja: Ekonomsko-socialni komite ((Comité Social et Économique – CSE). Vzpostavitev ekonomsko socialnega komiteja je obvezna v vseh podjetjih ki zaposlujejo 11 ali več delavcev. Pristojnosti CSE so odvisne predvsem od velikosti podjetja – ključni mejniki so pri 50 in 300 zaposlenih. V podjetjih s 50 in več delavci imajo CSE pristojnosti, ki so pred letom 2017 pripadale svetom delavcev (pravica do obveščeniosti, posvetovanja in soodločanja). V podjetjih z 49 in manj zaposlenimi so pristojnosti CSE zelo omejene – CSE zgolj spremlja uresničevanje delovne zakonodaje in delodajalcu posreduje individualne zahteve in pritožbe zaposlenih.

V podjetjih, kjer delavci delajo na različnih lokacijah/obratih, se poleg CSE lahko dodatno imenujejo tudi lokalni predstavniki delavcev (représentants de proximité). Ti se ukvarjajo prvenstveno z vprašanji varnosti in zdravja pri delu in delovnimi pogoji. Njihovo imenovanje, pristojnosti in pravice pa se določajo s sporazumi na ravni podjetij. V podjetjih z več kot 300 zaposlenimi pa je treba, poleg CSE, ustanoviti tudi poseben odbor CSE, ki se ukvarja izključno z vprašanji varnosti in zdravja pri delu. Ta odbor je treba ustanoviti tudi v podjetjih z manj kot 300 zaposlenimi, če v tem podjetju obstajajo posebna tveganja glede VZD. Ustanovitev takega odbora lahko zahteva tudi inšpektor za VZD.

Poleg CSE pa se lahko v podjetju ustanovi tudi svet podjetja (Conseil d'entreprise – CE), če o tem obstaja dogovor v kolektivni pogodbi na ravni podjetja. Ti sveti imajo, poleg siceršnjih pristojnosti, ki pripadajo CSE, tudi pristojnost sklepanja kolektivnih pogodb na ravni podjetja.

V javnem sektorju so se nekdanja tri delavska predstavništva združila v eno – Socialni komite (Comité social), ki pa ima v različnih delih javnega sektorja različno poimenovanje. Tako kot v zasebnem sektorju je tudi v javnem obvezen odbor za VZD, vendar le v organizacijah z več kot 300 zaposlenimi. CSE (Ekonomsko socialni komite) je organ mešane sestave, ki ga sestavljajo predstavniki delodajalca in predstavniki zaposlenih, ki jih imenuje CSE. Število predstavnikov zaposlenih je natančno določeno v zakonodaji, in sicer od enega predstavnika v podjetjih z 11 do 24 zaposlenimi, ki se postopoma povečuje do 35 predstavnikov v podjetju z 10 000 zaposlenimi. Na primer, podjetje s 500 zaposlenimi bo imelo 13 predstavnikov zaposlenih v CSE, podjetje s 1 000 zaposlenimi pa 17. V število vseh zaposlenih štejejo tudi agencijski delavci in delavci za določen čas ter tisti, ki delajo s krajšim delovnim časom, v kolikor delajo v družbi vsaj eno leto. Člani CSE, ki so predstavniki zaposlenih, se volijo s strani vseh zaposlenih, za začetek postopka volitev pa je odgovoren delodajalec. Pomembno vlogo imajo tudi sindikati, ki predlagajo kandidate za člane CSE.

V podjetjih z 11 do 49 zaposlenimi mora delodajalec enkrat mesečno sestati z vsemi predstavniki delavcev v CSE, ti pa lahko zahtevajo tudi druga srečanja, če je zadeva nujna. V večjih podjetjih s 50 ali več zaposlenimi je pogostost sestankov CSE določena v sporazumu na ravni podjetja, vendar se mora CSE sestajati v manjših podjetjih (s 50 do 299 zaposlenimi) najmanj enkrat na dva meseca in enkrat na mesec v podjetjih z najmanj 300 zaposlenimi. Vsaj štiri od teh sestankov morajo biti posvečeni vprašanjem zdravja in varnosti, prav tako pa mora biti sklican sestanek po vsaki nesreči pri

¹⁴ Prikaz francoske ureditve sodelovanja delavcev pri upravljanju je povzet po ETUI 8b.I.) France. Dostopno na: https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/france#field_workplace_rep_text (19.11.2025)

¹⁵ Ordonnance No. 2017-1386, dostopno na <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=316e3b46218406e1ab4de19eb091c6bb2b1e6553c3bb9d93b2f2e186989777d9JmltdHM9MTc2MzU5NjgwMA&pntn=3&ver=2&hsh=4&fclid=0b63bdb1-6727-6af6-1e55-a82366fe6b61&psq=Ordonnance+No.+2017-1386&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cubGVnaWZyYW5jZS5nb3V2LmZyL2pvcmyvaWQvSk9SRIRFWFQwMDAwMzU2MDczNDgv> (20.11.2025).

delu. Zunanji strokovnjaki lahko sodelujejo na sestankih, da nudijo podporo pri vprašanjih, povezanih z zdravjem in varnostjo ter delovnimi pogoji.

Pristojnosti CSE se razlikujejo glede na velikost podjetja. V podjetjih z 11 do 49 zaposlenimi je vloga CSE, da delodajalcu predoči individualne in kolektivne pritožbe v zvezi s plačilom, delovnimi pogoji ali izvajanjem delovno-pravne zakonodaje ter kolektivnih pogodb. Prav tako ima vlogo pri spodbujanju izboljšanja zdravja in varnosti zaposlenih ter delovnih pogojev, vključno s preiskovanjem nesreč in poklicnih bolezni. Če želi, lahko CSE svoje pomisleke v zvezi z izvajanjem pravnih predpisov, zdravjem in varnostjo ter drugimi vprašanji, kot so diskriminacija ali spolno nadlegovanje, posreduje inšpektoratu za delo. Prav tako ima pravico do opozorila (*droit d'alerte*) v primerih, ko so kršene pravice ali ko obstaja resna in neposredna nevarnost za varnost in zdravje delavcev.

V podjetjih s 50 ali več zaposlenimi je vloga CSE na splošno zagotoviti, da se interesi delavcev upoštevajo pri sprejemanju poslovnih odločitev. To se doseže predvsem preko pravice do obveščeniosti in posvetovanja (pravice do soodločanja CSE nimajo). CSE ima tudi posebne odgovornosti v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu.

CSE ima pravico biti redno obveščen o spodaj navedenih 4 področjih. To so: a) strateška usmeritev podjetja; b) gospodarsko in finančno stanje podjetja; c) socialna politika podjetja ter d) delovni pogoji in zaposlovanje.

Poleg rednih posvetovanj o teh zgoraj navedenih širših področjih se mora vodstvo podjetja posvetovati s CSE tudi o:

- ukrepov, ki lahko vplivajo na velikost ali strukturo delovne sile;
- spremembah v gospodarski ali pravni strukturi podjetja;
- delovnih pogojih, zlasti delovnem času in usposabljanju;
- uvajanju novih tehnologij in večjih spremembah, ki vplivajo na zdravje in varnost ali delovne pogoje; ter
- ukrepov, ki omogočajo zaposlovanje invalidnih delavcev.

CSE si pri odzivanju na predloge delodajalca in na splošno pri svojem delu pomaga z bazo podatkov z gospodarskimi in socialnimi informacijami o podjetju (BDES). Vprašanja v zvezi z vsebino baze podatkov, njeno strukturo, pravicami dostopa in podporo se lahko rešijo s sporazumom na ravni podjetja ali, v podjetjih z manj kot 300 zaposlenimi, s sporazumom na ravni panoge. Če pa sporazum ni sklenjen, zakon določa podroben seznam tem, ki morajo biti vključene v bazo podatkov. Te zajemajo:

- človeški kapital podjetja, s podrobnostmi o številu in vrsti zaposlenih, vključno z njihovimi kvalifikacijami, vrsto pogodbe, delovnim časom, usposabljanjem in delovnimi pogoji;
- opredmetena in neopredmetena vlaganja, vključno z izdatki za raziskave in razvoj ter načrti za spremembo proizvodnih metod;
- podatke o enakosti med ženskami in moškimi na delovnem mestu, vključno z ukrepi, ki jih je sprejelo podjetje;
- financiranje, dolgove in davke;
- plače zaposlenih in vodstvenih delavcev;
- socialne in kulturne dejavnosti;
- finančne rezultate, vključno s prometom in dobičkom; ter
- partnerstva, odsvojitve, pridobitve in združitve.

Za podjetja s 300 ali več zaposlenimi je potrebnih veliko več podrobnosti kot za tista z 50 do 299 zaposlenimi. Podatkovna baza mora zajemati tekoče leto in dve pretekli leti ter napovedi za naslednja tri leta. Podatkovno bazo je treba redno posodabljati, dostop do nje pa morajo imeti vsi zaposleni člani CSE in sindikalni predstavniki, pri čemer pa ne smejo razkrivati zaupnih informacij.

CSE upravlja tudi socialne in kulturne dejavnosti v podjetju, kot so delovanje menz, počitniških objektov za zaposlene, podjetniških knjižnic ter športnih in družabnih klubov, kjer ti obstajajo. Za izvajanje teh dejavnosti ima CSE na voljo namenska sredstva delodajalca, ki so lahko v večjih podjetjih zelo obsežna.

Člani CSE imajo pravico do plačanih ur za opravljanje svojih nalog. Višina teh ur je lahko določena s sporazumom med CSE in delodajalcem, v odsotnosti dogovora pa velja zakonsko določeno število ur.

V najmanjših podjetjih (11–49 zaposlenih) pripada članom CSE 10 plačanih ur mesečno, v največjih podjetjih (9.750 in več zaposlenih) pa do 34 ur na mesec.

Poleg tega mora delodajalec v podjetjih z najmanj 50 zaposlenimi zagotoviti proračun za delovanje CSE v višini 0,2 % skupnega stroška plač na ravni podjetja. V podjetjih z najmanj 2.000 zaposlenimi se ta proračun poveča na 0,22 %. Ta proračun je dodaten k sredstvom, ki jih delodajalec namenja socialnim in kulturnim dejavnostim, razen v primeru, ko že prispeva najmanj 0,22 % plačilne mase. CSE lahko ta sredstva poljubno uporabi, vključno z možnostjo zaposlitve lastnega osebja. Do 10 % presežnih sredstev lahko CSE preusmeri v financiranje dodatnih socialnih in kulturnih dejavnosti. Druga ključna pravica v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi je tudi pravica CSE do angažiranja strokovnjakov, katerih stroške v celoti ali pretežno krije delodajalec.

Člani CSE imajo v svojem prvem štiriletnem mandatu pravico do petih plačanih dni za usposabljanje s področja zdravja, varnosti in delovnih pogojev. V naslednjih mandatih se ta pravica zmanjša na tri dni, razen za člane posebnega odbora za zdravje, varnost in delovne pogoje (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail – CSSCT), ki jim pripada pet dni. CSSCT je pododbor CSE, obvezen v podjetjih z najmanj 300 zaposlenimi, lahko pa se ustanovi tudi v manjših podjetjih z nadpovprečnimi tveganji. Usposabljanje s področja zdravja, varnosti in delovnih pogojev financira delodajalec, vključno s potnimi stroški, prehrano in nastanitvijo. Delodajalec mora biti o želji po udeležbi na tem usposabljanju obveščen vsaj 30 dni vnaprej, in čeprav lahko delodajalec sprva zavrne prošnjo za izobraževanje, če bi to imelo škodljive posledice za podjetje, ga ne more odložiti za več kot šest mesecev. Poleg tega imajo člani CSE v podjetjih z najmanj 50 zaposlenimi v svojem prvem mandatu pravico do petih dni usposabljanja s področja ekonomije, ki vključuje tudi vidike okoljskega vpliva poslovnih dejavnosti. Za razliko od usposabljanja s področja zdravja in varnosti delodajalec v tem primeru krije le plačano odsotnost z dela, stroški samega ekonomskega usposabljanja pa se plačajo iz proračuna CSE.

Kadar v okviru iste skupine podjetij deluje več družb, je treba ustanoviti Odbor skupine (comité du groupe), ki vključuje vse odvisne družbe in druge družbe pod nadzorom skupine. Odbor se mora sestati vsaj enkrat letno in ima predvsem pravico do obveščeniosti. Seznanjen mora biti z dejavnostjo, finančnim stanjem in zaposlenostjo v celotni skupini, prejeti pa mora tudi konsolidirane računovodske izkaze in poslovne napovedi. Za lažje razumevanje teh dokumentov lahko odbor imenuje finančnega strokovnjaka, ki predstavi analize in izpostavi ključne trende ter tveganja; stroške tega nosi skupina. Odbor skupine sestavljajo vodja obvladujoče družbe v skupini, dva njegova asistenta ter predstavniki zaposlenih v družbah skupine. Sedeži za predstavnike zaposlenih se med sindikate razdelijo glede na njihovo podporo na prejšnjih volitvah, sindikati pa med svojimi člani, izvoljenimi v CSE posameznih družb, izberejo te predstavnike.

Predstavniki zaposlenih v organih družbe so bili do leta 2013 večinoma prisotni le v podjetjih v državni lasti. Zakon o varnosti zaposlitve, sprejet junija 2013, je to ureditev občutno razširil, nadaljnje spremembe pa sta prinesla Zakon o socialnem dialogu in zaposlovanju iz avgusta 2015 ter t. i. zakonodajni sveženj Pacte iz leta 2019, ki je to pravico zaposlenih še dodatno razširil. Kot posledica navedenih sprememb je predstavništvo zaposlenih v nadzornih organih obvezno v večjih delniških družbah (Société anonyme – SA) s 1 000 ali več zaposlenimi v Franciji ali 5 000 ali več zaposlenimi po svetu (v Franciji in drugih državah). V takih družbah mora biti v nadzornem svetu en predstavnik zaposlenih, če ima nadzorni svet do osem članov, in dva predstavnika, če je članov nadzornega sveta več kot osem. Pravilo velja tako za enotni sistem upravljanja (conseil d'administration) kot tudi za dvotirni sistem (v Franciji manj pogost).

V podjetjih v državni lasti z manj kot 200 zaposlenimi je do tretjina sedežev v nadzornem organu (najmanj dva sedeža) rezervirana za predstavnike zaposlenih. V podjetjih z več kot 200 zaposlenimi predstavljajo predstavniki zaposlenih tretjino članov tega organa. Drugače je v odvisnih družbah podjetij v državni lasti: če imajo manj kot 200 zaposlenih, nimajo predstavnikov zaposlenih v nadzornih organih; če imajo 200 do 1 000 zaposlenih, jim pripadajo trije sedeži; če imajo več kot 1. 000 zaposlenih, pa jim ponovno pripada tretjina sedežev.

Tudi druga podjetja se lahko prostovoljno odločijo za vključitev predstavnikov zaposlenih v nadzorni organ, čeprav je to redko. Število takih predstavnikov je omejeno na največ štiri (oziroma pet v primeru kotirajočih družb), pri čemer njihov delež ne sme preseči ene tretjine vseh članov tega organa.

Predstavniki zaposlenih so lahko v nadzornem organu prisotni tudi kot predstavniki delavcev–delničarjev. Vsaj en tak predstavnik je obvezen, kadar imajo delavci–delničarji v lasti vsaj 3 % delnic družbe. Zakon prav tako določa, da se lahko seš nadzornega organa udeležita dva ali štirje predstavniki CSE, odvisno od števila vodilnih delavcev v podjetju. Če v nadzornem organu že sedijo predstavniki zaposlenih, ima pravico do udeležbe le en predstavnik CSE. Ti predstavniki CSE niso člani nadzornega organa – denimo, nimajo glasovalne pravice. Lahko pa odpirajo vprašanja, na katera imajo pravico dobiti odgovor, ter prejemajo enake informacije kot drugi člani nadzornega organa.

Pomemben element francoskega sistema sodelovanja zaposlenih v organih družbe je, da funkcije predstavnika zaposlenih v takem organu ni mogoče združevati z nobeno drugo izvoljeno funkcijo, kot je članstvo v CSE ali funkcijo sindikalnega delegata. Ta prepoved velja v vseh primerih – v zasebnih podjetjih z več kot 1 000/5 000 zaposlenimi, v državnih podjetjih ter v podjetjih, ki se prostovoljno odločijo za vključitev predstavnikov zaposlenih v upravni organ.

Trajanje mandata predstavnika zaposlenih na ravni upravljanja je določeno v statutu družbe, vendar ne sme preseči šestih let.

Nizozemska¹⁶

Nizozemska ima, tako kot Slovenija, dvotirni model delavskih predstavništev (sveti delavcev in sindikati). Položaj in pravice svetov delavcev so urejene v nizozemskem Zakonu o svetih delavcev (nizoz.: Wet op de ondernemingsraden).¹⁷

Zakon o svetih delavcev določa, da mora vsako podjetje na Nizozemskem z vsaj 50 zaposlenimi ustanoviti svet delavcev. Podjetja z 10 do 50 zaposlenimi pa morajo na zahtevo večine zaposlenih ustanoviti osebno predstavništvo delavcev (PVT). PVT je predstavništvo delavcev z nekaterimi pristojnostmi sveta delavcev. Osebno predstavništvo delavcev je kolektivni organ z najmanj tremi člani. V povezanih družbah (holdingi, koncerni) se ustanovi centralni svet delavcev (COR), ki je sestavljen iz predstavnikov svetov delavcev odvisnih družb. Pri izračunu praga za ustanovitev sveta delavcev se upoštevajo vsi zaposleni, pa tudi agencijski delavci, če so v podjetju delali vsaj 24 mesecev. Upoštevajo se lahko tudi drugi delavci, ki redno opravljajo delo v podjetju, pa nimajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi, vendar le, če se delodajalec in svet delavcev skupaj odločita o tem. Delodajalec z dvema podjetjema, ki imata posamezno manj kot 50 delavcev, skupaj pa več kot 50, je dolžan ustanoviti skupni svet delavcev.

Pravico voliti v svet delavcev imajo tisti, ki so v podjetju zaposleni najmanj šest mesecev, kandidati za izvolitev v svet delavcev pa morajo biti v podjetju zaposleni najmanj 12 mesecev. Mandat članov sveta delavcev je običajno tri leta, čeprav se lahko s poslovníkom sveta delavcev mandat skrajša na dve leti ali podaljša na štiri leta.

Število članov sveta delavcev je odvisno od števila zaposlenih, kot je navedeno spodaj.

Število zaposlenih Število članov

50 do 100 5

100 do 200 7

¹⁶ Pregled nizozemske ureditve delavskega soupravljanja je povzet po naslednjih virih: Zakon o svetih delavcev (Wet op de ondernemingsraden); Cremers, J. 2018. The Dutch system of workers' participation. V: Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 4 (2018). Dostopno na:

<https://journals.openedition.org/rdctss/1779> (20.11.2025); ETUI (b.l.). National industrial relations:

Netherlands. Dostopno na: [https://www.worker-participation.eu/national-industrial-](https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/netherlands)

[relations/countries/netherlands](https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/netherlands) (20.11.2025); Zirnstein, E. (2024) Delavska participacija na Nizozemskem.

Ekonomska demokracija : strokovno informativna revija za delavske predstavnike in menedžerje v sodobnem podjetju 28 (4): 11-16.

¹⁷ Angleški prevod besedila nizozemskega Zakona o svetih delavcev je dostopen tukaj: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/engels/2023/works-councils-act-jan2023.pdf

200 do 400	9
400 do 600	11
600 do 1.000	13
1.000 do 2.000	15

Nad 2 000 zaposlenih pa se dodata dva člana na vsakih 1 000 zaposlenih, vendar število članov sveta delavcev ne sme presegati 25.

Zakon podeljuje svetom delavcev tri glavne vrste pravic: pravico do obveščeniosti, pravico do posvetovanja in pravico do soodločanja. Vse pravice, določene z zakonodajo, se lahko razširijo s kolektivnimi pogodbami. Svet delavcev ima tudi pristojnost skrbeti za pravilno izvrševanje kolektivnih pogodb.

Pravica do obveščeniosti pomeni, da je vodstvo dolžno svetu delavcev samodejno posredovati informacije o vrsti finančno-ekonomskih vprašanj. Na začetku vsakega mandata novega sveta delavcev (vsaka tri leta – glej spodaj) mora vodstvo zagotoviti informacije o sestavi vodstva podjetja, imenih in kontaktih ključnih nosilcev odločanja (vodilnih delavcih), strukturi in organizaciji podjetja, njegovi povezavi z drugimi podjetji (vključno z mednarodnimi povezavami). Uprava mora sproti zagotavljati informacije o delovanju podjetja in finančnih rezultatih poslovanja ter obetih za prihodnost, vključno z naložbenimi načrti (oboje vsaj dvakrat letno). Svetu delavcev mora posredovati tudi podatke o dolgoročnem načrtu družbe, če ta obstaja. Vsaj enkrat letno mora vodstvo svetu delavcev posredovati podrobnosti o številu zaposlenih (strukturirano po skupinah) in socialni politiki podjetja, ki zajema vprašanja, kot so plače, usposabljanja zaposlenih in delovni čas. Svet delavcev dobi tudi napovedi o številu zaposlenih in socialni politiki za prihodnje leto, najmanj enkrat letno pa mora vodstvo razkriti tudi podatke o številu agencijskih delavcev in načrtih njihovega vključevanja v prihodnjem letu. Poleg tega mora svetu delavcev zagotoviti informacije o plačilu različnih skupin zaposlenih v organizaciji, vključno z vodilnimi delavci. Poleg teh informacij ima svet delavcev pravico zahtevati tudi vse druge informacije, ki jih razumno potrebuje za opravljanje svojih nalog.

Posvetovalne pravice sveta delavcev so široke: vodstvo podjetja se mora posvetovati s svetom delavcev, če namerava: prodati celotno podjetje ali njegov del; ustanoviti ali prevzeti podjetje; bistveno zmanjšati ali razširiti ali kako drugače spremeniti dejavnost podjetja; narediti velike spremembe v organizacijski strukturi; izvajati obsežno zaposlovanje ali zaposlovanje agencijskih delavcev; uresničiti velike naložbe ali velika posojila; uveljaviti pomembne tehnološke spremembe; narediti spremembe, ki bodo vplivale na okolje; spremeniti dogovore, ki zagotavljajo zavarovanje zaposlenih v primeru smrti ali poškodbe pri delu.

Pravica do soodločanja, kjer delodajalec ne more ukrepati brez soglasja sveta delavcev, se nanaša na: pokojninsko zavarovanje, delitev dobička ali varčevalne sheme; letni delovni koledar; plačilni sistem in razvrščanje delovnih mest; pravila o bolniški odsotnosti in vrnitvi na delo po bolezni; pravilnik o imenovanjih, razrešitvah in napredovanjih; pravilnik o usposabljanju osebja; pravilnik o ocenjevanju osebja; ureditev pomoči zaposlenim s socialnimi težavami; pravila o delovnih posvetovalnih sestankih (običajno med zaposlenimi in linijskim vodstvom); varstvo osebnih podatkov zaposlenih; spremljanje ali nadzor prisotnosti, obnašanja ali uspešnosti zaposlenih; postopke v zvezi z zaščito žvižgačev. Če se svet delavcev ne strinja z načrtovanimi ukrepi, se lahko vodstvo podjetja obrne na sodišče in mu predlaga, da s sodbo preseže stališče sveta delavcev.

Tako imenovana pravica do pobude – ki dovoljuje svetu delavcev, da daje predloge, na katere mora delodajalec odgovoriti – je v zakonodaji določena veliko manj podrobno kot v Sloveniji. Pravica do pobude zelo jedrnato določa, da mora delodajalec o predlogih sveta delavcev razpravljati na seji in ne sme sprejeti odločitve o teh predlogih brez omenjene predhodne razprave.

Delodajalec je dolžan zagotoviti potrebne prostore in druge pogoje za delovanje sveta delavcev. To običajno vključuje pisarno, pisarniški material, telefone itd. Poleg tega je delodajalec dolžan kriti stroške strokovnjakov, ki jih na svojo sejo povabi svet delavcev, da svetujejo pri posameznih točkah dnevnega reda, ali jim svet delavcev naroči pripravo raznih mnenj in ekspertiz. Pogoje pa je, da je delodajalec o storitvah teh zunanjih strokovnjakov vnaprej obveščen.

Praviloma so člani sveta delavcev upravičeni do plačane odsotnosti za čas prisotnosti na sejah sveta delavcev, poleg tega jim pripada še najmanj 60 plačanih ur na leto za delo v svetu delavcev. V večjih podjetjih imajo člani sveta delavcev bistveno več plačanih ur za delo v svetu delavcev. Člani sveta delavcev imajo pravico do vsaj petdnevnega usposabljanja na leto, z v dogovoru z delodajalcem pa tudi več. Člani pododborov sveta delavcev imajo tudi pravico do tridnevnega usposabljanja letno, tisti, ki so hkrati člani sveta delavcev in pododborov, pa imajo pravico do osem dnevnega usposabljanja letno. Vse stroške usposabljanja krije delodajalec, čas usposabljanja pa se šteje v delovni čas. Delodajalec in svet delavcev se lahko dogovorita tudi, da ima svet delavcev svoj proračun za izobraževanje, ki ga lahko porablja po želji.

Glede sodelovanja delavskih predstavnikov v organih družbe nizozemski Zakon o svetih delavcev določa, da morajo imeti večja podjetja (vsaj 16 milijonov EUR kapitala, 100 ali več zaposlenih, obstoječ svet delavcev) v nadzornih svetih/upravnih odborih tudi predstavnike delavcev. Svet delavcev lahko v nadzorni odbor predlaga tretjino članov, imenuje pa jih skupščina družbe. Pri nominiranju svojih kandidatov mora svet delavcev paziti, da za člane nadzornega odbora ne predlaga trenutnih ali bivših zaposlenih, delničarjev, bivših članov uprave in podobno. Zakon namreč določa, da člani nadzornega sveta ne smejo delovati kot zastopniki katerikoli interesov (interesov zaposlenih, delničarjev, bank ipd.), pač pa morajo biti popolnoma neodvisni. Posledično sveti delavcev nominirajo strokovnjake za industrijske odnose in kadrovske zadeve, včasih tudi bivše politike. Skupščina družbe lahko sprejme ali zavrne predloge sveta delavcev za imenovanje v nadzorni svet; v slednjem primeru mora svet delavcev predlagati nove kandidate. Mandat članov nadzornega sveta načeloma traja štiri leta. Svet delavcev lahko predlaga tudi odpoklic člana nadzornega sveta, kadar za to obstajajo utemeljeni razlogi – zahteva se poda na pristojno sodišče, ki o tem dokončno odloči.

6. PRESOJA POSLEDIC, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA

6.1 Presoja administrativnih posledic

a) v postopkih oziroma poslovanju javne uprave ali pravosodnih organov:

Predlog zakona ima administrativnih posledic.

b) pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov:

Predlog zakona prinaša nove obveznosti strank do javne uprave ali pravosodnih organov.

6.2 Presoja posledic za okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki, in sicer za:

Predlog zakona ne vpliva na okolje.

6.3 Presoja posledic za gospodarstvo, in sicer za:

Predlog zakona ima posledice za gospodarstvo.

6.4 Presoja posledic za socialno področje, in sicer za:

Predlog zakona ima posledice za socialno področje.

6.5 Presoja posledic za dokumente razvojnega načrtovanja, in sicer za:

Predlog zakona nima posledic za dokumente razvojnega načrtovanja.

6.6 Presoja posledic za druga področja

Predlog zakona ne vpliva na druga področja.

6.7 Izvajanje sprejetega predpisa:

- a) Predstavitev sprejetega zakona:

Sprejeti zakon bo predstavljen na spletnih straneh Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti v okviru vladnega spletnega portala gov.si in objavljen v Uradnem listu Republike Slovenije.

- b) Spremljanje izvajanja sprejetega predpisa:

Izvajanje zakona bo spremljalo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije in Inšpektorat Republike Slovenije za delo.

6.8 Druge pomembne okoliščine v zvezi z vprašanji, ki jih ureja predlog zakona

/

7. PRIKAZ SODELOVANJA JAVNOSTI PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA:

8. PODATEK O ZUNANJEM STROKOVNJAKU OZIROMA PRAVNI OSEBI, KI JE SODELOVALA PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA, IN ZNESKU PLAČILA ZA TA NAMEN:

Pri pripravi predloga zakona so brezplačno sodelovali predstavniki Združenja sveta delavcev Slovenije – dr. Elizabeta Zirnstein in dr. Mato Gostiša.

9. NAVEDBA, KATERI PREDSTAVNIKI PREDLAGATELJA BODO SODELOVALI PRI DELU DRŽAVNEGA ZBORA IN DELOVNIH TELES

- Luka Mesec, minister za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti,
- Dan Juvan, državni sekretar na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije,
- Igor Feketija, državni sekretar na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije,
- Lidija Šubelj, generalna direktorica Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije,
- Tanja Podlipnik, vodja Sektorja za delovna razmerja in druge oblike dela, Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije.

II. BESEDILO ČLENOV

ZAKON O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU

1. člen

V Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit) se v 1. členu v prvem odstavku za besedo »posameznikov« črtajo besede »z najmanj 50 delavci«.

Drugi odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»Ta zakon se smiselno uporablja tudi za sodelovanje delavcev pri upravljanju drugih gospodarskih organizacij, ki so delodajalec v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.«.

Tretji odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»Če ni s tem ali drugim zakonom določeno drugače, se določbe tega zakona smiselno uporabljajo tudi za uresničevanje pravice do sodelovanja delavcev pri upravljanju v zavodih, pri čemer imajo delavci zavoda pravico do izvolitve ene tretjine predstavnikov delavcev v svetih ali drugih kolegijskih organih upravljanja zavodov.«.

2. člen

V 5. členu se v drugem odstavku na koncu stavka doda besedilo, ki se glasi:

»S pisnim dogovorom se podrobneje uredi tudi smiselna uporaba tega zakona v gospodarskih organizacijah iz drugega odstavka 1. člena tega zakona in v zavodih.«.

3. člen

V 9. členu se v drugem odstavku v prvem stavku za besedo »zaupnika« doda besedilo »in delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu po zakonu, ki ureja varnost in zdravje pri delu«. V drugem stavku se pred piko postavi vejica in doda besedilo »in sicer z večino glasov prisotnih delavcev z aktivno volilno pravico.«.

Za tretjim odstavkom se dodata nov četrti in peti odstavek, ki se glasita:

»Če pri delodajalcu ni izvoljen svet delavcev ali delavski zaupnik, mora delodajalec, ki zaposluje več kot 20 delavcev, sklicati zbor delavcev in predlagati delavcem, da izvolijo delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu, katerega pristojnost je omejena le na sodelovanje pri odločanju o vprašanjih s področja varnosti in zdravja pri delu v skladu z zakonom, ki ureja varnost in zdravje pri delu.

V novoustanovljeni družbi mora delodajalec, ki zaposluje več kot 20 delavcev, sklicati zbor delavcev in predlagati delavcem, da izvolijo delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu iz prejšnjega odstavka, v šestih mesecih od začetka opravljanja dejavnosti.

Delavci se na zboru iz prejšnjega odstavka, lahko odločijo za oblikovanje sveta delavcev v družbi in sprejmejo sklep o razpisu volitev, če so izpolnjeni pogoji po tem zakonu.«.

4. člen

10. člen se spremeni tako, da se glasi:

»Svet delavcev sestavlja naslednje število članov glede na skupno število delavcev z aktivno volilno pravico na dan razpisa volitev:

- v družbi z 20 do 50 delavcev - trije člani; **(pripomba MGŠT!)**
- v družbi z več kot 50 do 100 delavcev - pet članov;
- v družbi z več kot 100 do 200 delavcev - sedem članov;
- v družbi z več kot 200 do 400 delavcev - devet članov;
- v družbi z več kot 400 do 600 delavcev - enajst članov;
- v družbi z več kot 600 do 1.000 delavcev - trinajst članov.

V družbi z več kot 1.000 delavcev se število članov sveta delavcev poveča za enega člana na vsakih dodatnih 500 delavcev.

Število članov sveta delavcev se v času mandatne dobe ne spremeni, ne glede na spremembo števila delavcev z aktivno volilno pravico v družbi.

Mandat članov sveta delavcev traja pet let in so lahko ponovno izvoljeni.

Mandat sveta delavcev iz prejšnjega odstavka se podaljša po samem zakonu, če:

- zaradi naravne ali druge nesreče oziroma kriznih razmer, kot so določene z zakonom, ki ureja varstvo pred naravnimi in drugimi nesrečami in ki se aktivirajo z načrti zaščite in reševanja, ni možna pravočasna izvedba novih volitev - do izvedbe novih volitev, ki morajo biti opravljene največ 90 dni po prenehanju teh razlogov;
- se mandat izteče v času njegovega sodelovanja v začasnem skupnem svetu delavcev po drugem odstavku 67.a člena tega zakona - do izvolitve in prve seje novega sveta delavcev;

Svet delavcev mora tudi po izteku mandata začasno opravljati nujne tekoče naloge po tem zakonu, če:

- so bile volitve za nov svet delavcev neveljavne po prvem odstavku 42. člena tega zakona – do izvedbe novih volitev;
- so bile volitve za nov svet delavcev razveljavljene s sklepom volilne komisije ali s sodno odločbo – do izvedbe ponovljenih volitev.

Če je volitve razveljavilo sodišče potem, ko je novoizvoljeni svet delavcev že začel izvrševati svoje pravice in obveznosti po tem zakonu, nujne tekoče naloge začasno opravlja novoizvoljeni svet delavcev.

Med nujne tekoče naloge sveta delavcev iz prejšnjega odstavka ne spada sklepanje ali spreminjanje pisnih dogovorov med svetom delavcev in delodajalcem ter odpoklic in zamenjava predstavnikov delavcev v organih družbe, lahko pa svet delavcev imenuje nove člane volilne komisije, če je to potrebno za njeno nemoteno delovanje.«

5. člen

V 12. členu se prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»Pravico voliti predstavnike v svet delavcev imajo vsi delavci, ki so na dan volitev zaposleni v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev (aktivna volilna pravica).«.

Drugi odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»Člani poslovodstva družbe, kot ga določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, prokuristi in vodilni delavci, ki vodijo poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in imajo pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve ter so po obstoječi organizaciji delovnih in poslovnih procesov neposredno podrejeni poslovodstvu družbe, nimajo aktivne volilne pravice.«.

6. člen

V 16. členu se doda nov peti odstavek, ki se glasi:

»Če svet delavcev ne razpiše volitev v skladu s prvim odstavkom tega člena, jih najkasneje 90 dni od prenehanja mandatne dobe članov sveta delavcev razpiše volilna komisija.«.

7. člen

V 17. členu se za prvim odstavkom doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»V primeru, da obrazloženo pisno pobudo za ustanovitev sveta delavcev s predlogom sklepa o razpisu volitev, vključno z imenovanjem članov volilne komisije, podpiše več kot četrtnina delavcev družbe z aktivno volilno pravico, v ta namen ni treba sklicati zbora delavcev iz prejšnjega odstavka.«.

8. člen

V 18. členu se za prvim odstavkom doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»Delavci morajo biti na način, dostopen vsem delavcem v družbi, obveščeni o sklicu najmanj 5 dni pred zborom. Zbor delavcev je lahko deloma ali v celoti izveden na daljavo s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije, če vsem udeležencem omogoča razpravo in glasovanje na daljavo.«.

Dosedanji drugi odstavek, ki postane tretji odstavek, se spremeni tako, da se glasi:

»Na zboru delavcev se delavci z večino glasov prisotnih delavcev z aktivno volilno pravico odločajo o oblikovanju sveta delavcev.«.

Dosedanji tretji odstavek, ki postane četrti odstavek, se spremeni tako, da se glasi:

»Če je sprejeta odločitev o oblikovanju sveta delavcev, zbor delavcev v skladu s 16. členom tega zakona z večino glasov prisotnih delavcev z aktivno volilno pravico sprejme sklep o razpisu volitev in ga objavi.«.

Dosedanji četrti in peti odstavek postaneta peti in šesti odstavek.

9. člen

V 19. členu se drugi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»Volilne komisije se imenujejo za pet let, volilni odbori pa za vsake volitve članov sveta delavcev. V primerih iz petega odstavka 16. člena tega zakona mandat volilne komisije traja še devet mesecev od dneva izteka mandatne dobe članov obstoječega sveta delavcev, vendar najdlje do imenovanja nove volilne komisije na prvi seji novoizvoljenega sveta delavcev.«.

10. člen

V 28. členu se dodata nov drugi in tretji odstavek, ki se glasita:

»Če se sestava sveta delavcev med trajanjem mandata spremeni tako, da pri njegovem odločanju ni več zagotovljena prvotno predvidena zastopanost interesov posebnih skupin delavcev ali organizacijskih enot iz prejšnjega odstavka, mora svet delavcev opraviti ustrezno notranjo prerazporeditev zadolžitev posameznih članov glede izvajanja rednih posvetovanj s temi skupinami delavcev v smislu prvega odstavka 63. člena tega zakona.

Svojega predstavnika v svetu delavcev lahko imenujejo tudi delavci, napoteni s strani delodajalca za zagotavljanje dela, ekonomsko odvisne osebe ter delavci, zaposleni za določen čas, krajši od šest mesecev, če njihovo število presega 15 odstotkov zaposlenih pri delodajalcu oziroma uporabniku. Predstavnika lahko izberejo na svojem zboru, z zbiranjem podpisov ali na drug ustrezen način, ki legitimno izraža njihovo voljo; ta pa kot pridružen član sodeluje na sejah sveta delavcev s pravico do razprave, vendar brez pravice glasovanja.«.

11. člen

Za 35. členom se doda nov 35.a člen, ki se glasi:

»35.a člen

Volitve se izvedejo z neposrednim, osebnim in tajnim glasovanjem delavcev na voliščih.

Deloma ali v celoti se lahko volitve izvedejo tudi z elektronskim glasovanjem, če je to predhodno urejeno s posebnim pravilnikom, ki ga sprejme in objavi volilna komisija, in s katerim je zagotovljena varnost njegove izvedbe tako glede tajnosti osebnega glasovanja volivcev kakor tudi glede varnosti njihovih osebnih podatkov.

12. člen

V 42. členu se prvi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»Volitve so veljavne, če se jih udeleži najmanj tretjina delavcev z aktivno volilno pravico. Če zaradi prenizke udeležbe volitve niso veljavne, je mogoče nove volitve izvesti šele po treh mesecih. Pred tem se ponovi kandidacijski postopek, pri čemer že vloženi predlogi kandidatov ostanejo v veljavi, če kandidati s tem soglašajo.«.

Za prvim odstavkom se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»Če so zaradi prenizke udeležbe neveljavne tudi ponovne volitve, volilna komisija ob smiselni uporabi določil 18. člena tega zakona skliče zbor delavcev, ki odloči o ponovnem razpisu volitev za svet delavcev ali njegovi ukinitvi.«.

Dosedanji drugi odstavek postane tretji odstavek.

13. člen

V 45. členu se drugi odstavek spremeni tako, da se glasi:

»Volilne rezultate ugotovi in razglasi volilna komisija po izteku pritožbenega roka iz prvega odstavka 53. člena tega zakona, vendar najkasneje v osmih dneh po izvedbi volitev.«.

14. člen

V 47. členu se za prvim odstavkom dodata nov drugi in tretji odstavek, ki se glasita:

»Nadomeščanje članov sveta delavcev iz prvega odstavka 28. člena tega zakona, ki mu preneha članstvo, se opravi z neizvoljenimi kandidati z iste kandidatne liste, če teh ni, pa z neizvoljenimi kandidati z drugih kandidatnih list, ki so na volitvah prejele največje število glasov.

Na način, določen v prvem odstavku tega člena, lahko volilna komisija s svojim sklepom začasno nadomesti tudi člana sveta delavcev, ki je zaradi daljše opravičene odsotnosti z dela ali začasne napotitve na delo v tujino dalj časa odsoten.«.

Dosedanji drugi odstavek postane četrti odstavek.

15. člen

V 52. členu se tretji odstavek črta.

16. člen

53. člen se spremeni tako, da se glasi:

»Predlagatelji in kandidati za člane sveta delavcev lahko zoper kršitve pravil v postopku volitev sveta delavcev ter zoper vse odločitve sveta delavcev in volilnih organov v postopku volitev, za katere ni predpisana neposredna pritožba na sodišče, vložijo pritožbo pri volilni komisiji v roku treh delovnih dni od dneva, ko so za kršitev izvedeli, in najkasneje tretji delovni dan po izvedenem glasovanju.

Po razglasitvi volilnih izidov je mogoče s pritožbo pri pristojnem sodišču uveljavljati le odpravo morebitnih napak pri ugotavljanju volilnih izidov.

Odločitev volilne komisije o pritožbi iz prvega odstavka tega člena mora biti podana v roku treh delovnih dni, izražena v pisni obliki in vročena pritožniku. Če gre za bistveno kršitev postopka volitev, ima pritožnik pravico to odločitev v roku treh delovnih dni od vročitve, izpodbijati pred pristojnim sodiščem.

Volilna komisija ali pristojno sodišče lahko, zaradi bistvenih kršitev pravil postopka volitev po tem zakonu, ki so ali bi lahko vplivale na izid volitev, delno ali v celoti razveljavi posamezna predvolilna opravila ali glasovanje ter odredi njihovo ponovitev. Če se kršitve nanašajo le na volitve v določeni organizacijski ali volilni enoti oziroma na glasovanje na posameznem volišču, se postopek ponovi le v obsegu, ki je potreben za odpravo nepravilnosti.

V primeru delne razveljavitve volitev po prejšnjem odstavku tega člena se lahko svet delavcev konstituira in začasno deluje tudi v nepopolni sestavi, če je veljavno izvoljenih najmanj dve tretjini njegovih članov.

Če volilna komisija zavrne pritožbo zaradi domnevnih kršitev pri predvolilnih opravilih, pritožnik pa njeno odločitev izpodbija na pristojnem sodišču, volilna komisija začasno prekine ta opravila in po potrebi preloži datum glasovanja ter o tem obvesti volivce. Po pravnomočnosti sodne odločbe volilna komisija s temi opravili nadaljuje brez nepotrebne odlašanja.

Ponovitev razveljavljenih volilnih opravil iz četrtega odstavka tega člena se izvede najkasneje v 60 dneh od dneva razveljavitve, razpiše in organizira pa jo volilna komisija.«.

17. člen

56. člen se spremeni tako, da se glasi:

»Delodajalec ne sme ovirati sveta delavcev ali njegovih posameznih članov pri opravljanju njihovih nalog v svetu delavcev, niti jim onemogočati opravljanja dela na delovnem mestu oziroma v okviru vrste dela, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi. Prav tako se mora vzdržati vseh ravnanj, ki bi lahko vplivala na odločanje sveta delavcev ali njegovih članov.

Delodajalec mora redne delovne obveznosti člana sveta delavcev prilagoditi tako, da jih ta lahko usklajuje z obveznostmi v svetu delavcev.«.

18. člen

V 58. členu se doda nov četrti odstavek, ki se glasi:

»Svet delavcev v družbi z več kot 100 delavci ustanovi najmanj tričlanski odbor za varnost in zdravje pri delu, katerega člani so lahko hkrati tudi člani skupnega odbora za varnost in zdravje pri delu iz drugega odstavka 60. člena tega zakona. V družbi z manj kot 100 delavci lahko svet delavcev izmed svojih članov imenuje predstavnika za varnost in zdravje pri delu, ki opravlja naloge odbora.«.

19. člen

V 60. členu se dodata nova drugi in tretji odstavek, ki se glasita:

»Svet delavcev in delodajalec lahko z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem ustanovita tudi skupne odbore, pri čemer lahko tem odborom prepustita tudi pristojnost za samostojno sprejemanje nekaterih odločitev.

V družbi z več kot 100 delavci svet delavcev in delodajalec ustanovita skupni odbor za varnost in zdravje pri delu kot stalno delovno telo. Odbor deluje pod predsedstvom delodajalca, predstavniki delavcev pa imajo pravico zahtevati sklic seje.«.

20. člen

V 63. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»Člani odborov in predstavniki sveta delavcev za varnost in zdravje pri delu iz četrtega odstavka 58. člena tega zakona imajo pravico do dodatnih 40 ur letnega usposabljanja s področja varnosti in zdravja pri delu, delodajalec pa mora zagotoviti tudi njihovo dejansko napotitev na ustrezne oblike usposabljanja najmanj v tem obsegu.«.

Dosedanji drugi, tretji in četrti odstavek postanejo tretji, četrti in peti odstavek.

Za petim odstavkom se doda nov šesti odstavek, ki se glasi:

»O udeležbi članov sveta delavcev na izobraževanjih iz drugega odstavka tega člena odloča predsednik sveta delavcev. Odsotnost člana sveta delavcev z dela zaradi udeležbe na izobraževanju se šteje za opravičeno odsotnost z dela, če je delodajalcu napovedana vsaj dva delovna dneva pred predvidenim izostankom.«.

21. člen

65. člen se spremeni tako, da se glasi:

»Delodajalec krije nujne stroške za delo sveta delavcev, najmanj pa stroške potrebnih prostorov za seje, sprejem strank, delo poklicnih članov sveta delavcev ter dogovorjene nagrade za delo nepoklicnih članov sveta delavcev, stroške materialnih sredstev, ki jih svet delavcev uporablja, stroške administrativnega osebja za delo sveta delavcev, stroške neodvisne zunanje pravne pomoči v pravnih postopkih in druge stroške arbitražnih in drugih pravnih postopkov, ki izvirajo iz tega zakona, ter stroške za izobraževanje članov sveta delavcev v obsegu iz prvega odstavka 63. člena tega zakona. Višina sredstev za nujne stroške se, v primeru negospodarne rabe s strani sveta delavcev, v postopku arbitraže iz 66. člena tega zakona, lahko omeji.

Poleg kritja nujnih stroškov iz prvega odstavka tega člena mora delodajalec zagotoviti svetu delavcev tudi lastna finančna sredstva, za potrebe njegovega delovanja. Za samostojno odločanje o njihovem razpolaganju in za odrejanje računovodskih izplačil, je po samem zakonu pooblaščen predsednik sveta delavcev, ki mora o namenski porabi teh sredstev redno obveščati poslovodstvo družbe.

Minimalna višina zagotovljenih lastnih finančnih sredstev, ki letno pripadajo svetu delavcev po prejšnjem odstavku, je povprečna mesečna plača v Republiki Sloveniji v preteklem letu na člana sveta delavcev, svet delavcev in delodajalec pa se lahko avtonomno dogovorita tudi za večji obseg teh sredstev. Razpoložljiva sredstva, ki niso porabljena v tekočem letu, se ne prenesejo v naslednje leto.«.

22. člen

V 67.a členu se prvi in drugi odstavek spremenita tako, da se glasita:

» Če pride zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, izvedenega na podlagi zakona, drugega predpisa, pravnega posla oziroma pravnomočne sodne odločbe ali zaradi združitve ali delitve, do spremembe delodajalca, svet delavcev do konca svojega mandata deluje v skladu s tem zakonom tudi pri novem delodajalcu, če so izpolnjeni pogoji za izvolitev sveta delavcev po tem zakonu.

Če pri delodajalcu prevzemniku že obstaja svet delavcev, izvoljeni člani svetov delavcev delodajalca prenosnika ohranijo svoj status ter do prve seje novoizvoljenega sveta delavcev nadaljujejo z delom

pri delodajalcu prevzemniku. Obstoječi sveti delavcev pri delodajalcu prevzemniku se povežejo v začasni skupni svet delavcev, ki mu predseduje predsednik sveta delavcev družbe z največjim številom zaposlenih. Začasni skupni svet delavcev iz prejšnjega odstavka razpiše volitve za nov svet delavcev najkasneje v dvanajstih mesecih od spremembe delodajalca.«.

23. člen

V 72. člen zakona se doda nov četrti odstavek, ki se glasi:

»Svet delavcev lahko glede pomembnejših vprašanj iz svoje pristojnosti organizira posvetovalne referendume, podpisovanje izjav, anketiranje in druge oblike osebnega izjavljanja delavcev. Pogoji in način izvedbe teh oblik osebnega izjavljanja delavcev se podrobneje uredijo z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem iz 5. člena tega zakona.«.

24. člen

V 73. členu se drugi odstavek spremeni tako, da se glasi: »V svetu delavcev kapitalsko povezanih družb imajo pravico sodelovati predstavniki vseh svetov delavcev kapitalsko povezanih družb, ki so zainteresirani za skupno uresničevanje vpliva na upravljanje koncerna prek organov vodenja in nadzora obvladujoče družbe ob smiselni uporabi določil V. in VI. poglavja tega zakona.«.

Za drugim odstavkom se dodata nov tretji in četrti odstavek, ki se glasita:

»Svet delavcev kapitalsko povezanih družb lahko legitimno opravlja svoje funkcije po tem zakonu, če v njem zastopani sveti delavcev predstavljajo najmanj tretjino skupnega števila zaposlenih vseh koncernskih družb.

Pravica do izvolitve svojih predstavnikov delavcev v organe vodenja in nadzora obvladujoče družbe se ob smiselni uporabi določil 78. do 84. člena tega zakona uresničuje v holdinških koncernih v celoti prek sveta delavcev kapitalsko povezanih družb. V drugih koncernih se ta pravica uredi s sporazumom iz 75. člena tega zakona. Razmerje med številom predstavnikov, ki jih voli neposredno svet delavcev obvladujoče družbe in tistimi, ki jih voli (skupni) svet delavcev kapitalsko povezanih družb, se določi glede na razmerje med številom zaposlenih v obvladujoči družbi in skupnim številom zaposlenih v odvisnih koncernskih družbah.«.

25. člen

78. člen se spremeni tako, da se glasi: »Pravico do sodelovanja v organih družbe, zadruga ali zavoda delavci uresničujejo preko svojih predstavnikov v organih vodenja in nadzora kot enakopravnih članov teh organov, pri čemer ta pravica načeloma pripada delavcem vseh družb ne glede na njihovo konkretno pravno-organizacijsko obliko po zakonu, ki ureja gospodarske družbe.

Pravico iz prvega odstavka delavci uresničujejo:

- a) v družbi z dvotirnim sistemom upravljanja ali v zadrugi prek predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe ali nadzornem odboru zadruga (v nadaljnjem besedilu: nadzorni svet) in njegovih komisijah ter v upravnem odboru zadruga in njegovih komisijah, lahko pa tudi prek delavskega direktorja kot predstavnika delavcev v upravi oziroma med poslovodji družbe ali med direktorji zadruga;
- b) v družbi z enotirnim sistemom upravljanja prek predstavnikov delavcev v upravnem odboru in v komisijah upravnega odbora, lahko pa tudi prek delavskega direktorja kot predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji oziroma med poslovodji družbe;
- c) v zavodu preko predstavnikov delavcev v svetu oziroma drugem primerljivem organu zavoda (v nadaljnjem besedilu: svetu zavoda) in njegovih delovnih ali posvetovalnih telesih, lahko pa tudi prek delavskega direktorja zavoda kot predstavnika delavcev v poslovodnem organu zavoda, kakor ga opredeljuje zakon, ki ureja zavode.

pri čemer se vse nadaljnje določbe tega zakona, ki podrobneje urejajo sodelovanje delavcev v organih vodenja in nadzora družb, smiselno uporabljajo tudi za sodelovanje delavcev v organih vodenja in nadzora zadruga in zavodov.

Določbe prejšnjega odstavka tega člena o pravici delavcev do sodelovanja v organih vodenja in nadzora delniške družbe se smiselno uporabljajo tudi za sodelovanje predstavnikov delavcev v ustreznih organih drugih oblik gospodarskih družb s primerljivimi pristojnostmi za vodenje poslov in izvajanje nadzora, pri čemer se ta pravica delavcev podrobneje uredi v aktu o ustanovitvi družbe oziroma v družbeni pogodbi na podlagi predhodno sklenjenega dogovora med svetom delavcev in delodajalcem.

Če akt o ustanovitvi ali družbena pogodba ne ureja pravic delavskih predstavnikov v primerljivih organih vodenja in nadzora skladu s prejšnjim odstavkom tega člena ali jih ne ureja v zadostnem obsegu, ima svet delavcev pravico zahtevati, da jih na podlagi njegovega predloga določi sodišče v nepravdnem postopku.

Predsednik ali drug pooblaščen predstavnik sveta delavcev ima pravico sodelovati na sejah skupščine družbe in predstaviti stališča sveta delavcev do posameznih točk dnevnega reda, če svojo udeležbo priglasijo poslovodstvu družbe vsaj tri dni pred sejo.

Če družba nima oblikovanih organov nadzora, mora poslovodstvo družbe predstavnika sveta delavcev posebej povabiti k sodelovanju na seji skupščine po prejšnjem odstavku. V družbah z enim družbenikom mora biti svetu delavcev omogočeno podati pisno mnenje o sklepih skupščine, preden so ti sprejeti in vpisani v knjigo sklepov.

Kadar je število delavcev pogoj za pridobitev pravice do predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora koncerna po prvem odstavku tega člena, se koncern šteje kot statusno enovita družba, tako da se upošteva skupno število delavcev vseh koncernskih družb.

Kandidati za predstavnike delavcev v organih družbe morajo izpolnjevati splošne pogoje, ki jih za člane organa vodenja in nadzora določa zakon, morebitni dodatni pogoji, ki jih določajo splošni akti družbe, zadruga ali zavoda pa se zanje ne uporabljajo.«.

26. člen

Za 78. členom se doda nov 78.a člen, ki se glasi:

»78.a člen

Predstavniki delavcev v organih vodenja in nadzora družbe imajo pravico in dolžnost redno in učinkovito sodelovati s svetom delavcev, pridobivati njegova nezavezujoča stališča ter usmeritve in priporočila za svoje odločanje pri zastopanju interesov delavcev ter ga obveščati o svojem delu in o vprašanjih iz svoje pristojnosti, ki so pomembna za uresničevanje interesov delavcev v družbi.

Družba oziroma njeno poslovodstvo ne sme preprečevati, omejevati ali onemogočati sodelovanja med predstavniki delavcev v organih vodenja in nadzora družbe in svetom delavcev, razen v primeru, ko gre za informacije, za katere je s posebnim sklepom poslovodstva izrecno in pisno določeno, da gre za poslovno skrivnost ali zaupne informacije. V tem primeru mora poslovodstvo družbe predstavnika delavcev v organu družbe obvestiti o objektivnih merilih ali utemeljenih okoliščinah, ki upravičujejo zaupnost informacij ter okvirno obdobje trajanja zaupnosti.

Prepovedano je širjenje koncepta zaupnosti na način, ki bi imel za posledico neupravičeno onemogočanje sodelovanja ali obveščanja sveta delavcev o zadevah, ki bistveno vplivajo na položaj delavcev.«.

27. člen

V 82. členu se na koncu prvega odstavka doda stavek, ki se glasi:

»Na predlog sveta delavcev imenuje in odpokliče delavskega direktorja kot člana uprave družbe nadzorni svet, predstavnika delavcev za izvršnega direktorja upravnega odbora pa upravni odbor.

Poleg pogojev, ki jih za člane uprave oziroma upravnega odbora določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, lahko svet delavcev v svojem internem aktu določi dodatne pogoje za delavskega direktorja ter postopek njegovega izbora.«

Drugi odstavek se spremeni tako, da se glasi:

»Svet delavcev lahko predlaga odpoklic delavskega direktorja iz razlogov, določenih v zakonu, ki ureja gospodarske družbe, ali če mu izreče nezaupnico, razen če je ta očitno neutemeljena. O predlogu za odpoklic odloča z navadno večino vseh svojih članov, razen če interni akt sveta delavcev določa višjo večino.«.

Za drugim odstavkom se doda nov tretji odstavek, ki se glasi:

»Nadzorni svet je dolžan upoštevati odločitev sveta delavcev o odpoklicu delavskega direktorja in v skladu s tem brez odlašanja sprejeti ustrezne ukrepe v okviru svojih pristojnosti. V nasprotnem primeru ima svet delavcev pravico zahtevati, da delavskega direktorja odpokliče sodišče v nepravdnem postopku.«.

28. člen

V 84. členu se na koncu črta besedilo »glede kadrovskih in socialnih vprašanj«.

29. člen

V 88. členu se doda nov tretji odstavek, ki se glasi:

»Prejšnji odstavek se smiselno uporablja tudi za delavca, napotenega s strani delodajalca za zagotavljanje dela, in ekonomsko odvisno osebo iz 213. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23, 136/23 – ZIUZDS in 70/25 – ZUTD-I).

V dosedanjem tretjem odstavku, ki postane četrti odstavek, se beseda »prejšnjega« nadomesti z besedo »drugega« in se za besedo »odstavka« doda besedilo »tega člena«.

30. člen

V 89. členu se v prvem odstavku tretja do osma alineja spremenijo tako, t, da se glasijo:

- »- stanje proizvodnje in prodaje ter splošni gospodarski položaj panoge,
- trajnostni skrbni pregled ter poročila in druge informacije o trajnostnem upravljanju družbe,
- spremembo dejavnosti ali obsega poslovanja družbe,
- spremembe v organizaciji poslovnega procesa in delovnega časa v družbi ali v posameznih delih delovnega procesa ter spremembe drugih delovnih pogojev ali delovnega okolja,
- spremembe ali uvajanje novih tehnologij v poslovne procese,
- letne, srednjeročne in dolgoročne poslovne načrte ter letno poročilo družbe.«.

31. člen

V 92. členu se doda nov, drugi odstavek, ki se glasi:

»(2) Če se svet delavcev ne strinja s predlaganimi rešitvami delodajalca glede vprašanj s področja varnosti in zdravja pri delu, mora svojo odločitev obrazložiti in o tem pisno obvestiti delodajalca. Delodajalec mora svojo odločitev pisno utemeljiti najkasneje v 15 dneh in o tem pisno obvestiti svet delavcev in inšpektorat za delo.«.

32. člen

V 97. členu se doda nov drugi odstavek, ki se glasi:

»Svet delavcev mora v pisnem sklepu o zavrnitvi soglasja navesti razloge za svojo odločitev ter morebitne pogoje, pod katerimi bi soglasje lahko podal, delodajalec pa lahko v tem primeru:

- predlagano odločitev v celoti umakne,
- spremeni prvotno odločitev ob upoštevanju pripomb in predlogov sveta delavcev in jo ponovno predloži v soglasje svetu delavcev,
- zahteva pogajanja s svetom delavcev zaradi uskladitve stališč in oblikovanja sporazumne rešitve,
- predlaga svetu delavcev sporazumno pridobitev mnenja neodvisnega strokovnjaka ali institucije o spornem vprašanju, katerega se obe stranki vnaprej zavežeta spoštovati pri svoji odločitvi,
- predlaga svetu delavcev izvedbo postopka mediacije,
- začne postopek za arbitražno reševanje tega spora.«.

33. člen

Za 97. členom se doda nov 97.a člen, ki se glasi:

»97.a člen

Na zahtevo sveta delavcev mora delodajalec omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščeno o zadevah iz prvega odstavka 89. člena tega zakona, ter mu posredovati informacije o vseh drugih vprašanjih, ki se nanašajo na uresničevanje nalog in pristojnosti sveta delavcev po tem zakonu.

Pisne in ustne informacije, ki jih svet delavcev prejme od delodajalca in se nanašajo na uresničevanje nalog in pristojnosti sveta delavcev po tem zakonu, morajo biti celovite in popolne. V nasprotnem primeru svet delavcev od delodajalca zahteva njihovo dopolnitev in ustrezno podaljšanje zakonsko določenih rokov za sprejem svoje odločitve.

Delodajalec ni dolžan posredovati dokumentov ali informacij, ki bi resno ogrozili njegovo poslovanje oziroma njegovega dela ali mu škodili in jih kot poslovno skrivnost opredeljuje zakon, ki ureja poslovne skrivnosti.«.

34. člen

Besedilo 101. člena se spremeni tako, da se namesto pike postavi vejica in se doda besedilo:

»ter na skupen predlog reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev določi tudi listo nevtralnih arbitrov, s katere se imenuje predsednik arbitraže.«.

35. člen

V prvem stavku drugega odstavka 102. člena se za besedo arbitraže postavi pika, preostalo besedilo tega stavka, ki se glasi »z liste arbitrov, s katere so bili sami imenovani«, pa se črta.

36. člen

Za 106. členom se doda novo poglavje, ki se glasi:

»VIII. VODENJE EVIDENCE SVETOV DELAVCEV IN DELAVSKIH ZAUPNIKOV«
ter nov 106. a člen, ki se glasi:

»106.a člen

Na ministrstvu, pristojnem za sodelovanje delavcev pri upravljanju, se vzpostavi evidenca svetov delavcev in delavskih zaupnikov, izvoljenih v skladu s tem zakonom, ki vsebuje podatke o delodajalcu,

ustanovitvi, prenehanju sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika in številu članov sveta delavcev ter podatek o številu delavskih predstavnikov v organih vodenja in nadzora pri delodajalcu.

Predsednik sveta delavcev oziroma delavski zaupnik mora nemudoma, najkasneje pa po preteku 15 dni od izvolitve oziroma vsakokratne spremembe podatkov iz prejšnjega odstavka tega člena, o tem pisno obvestiti ministrstvo, pristojno za sodelovanje delavcev pri upravljanju.«.

37. člen

Poglavje "VIII." postane poglavje "IX."

Prvi odstavek 107. člena se spremeni tako, da se glasi:

»Z globo od 4.000 do 20.000 eurov se kaznuje za prekršek pravna oseba:

1. če ne objavi na v družbi običajen način dogovorov s svetom delavcev (četrti odstavek 5. člena);
2. če ne izvršuje dogovorov s svetom delavcev (drugi odstavek 6. člena);
3. če ne omogoči dela in ne zagotovi pravic delavskemu zaupniku (tretji odstavek 9. člena);
4. če ne skliče zbora delavcev zaradi izvolitve delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu (četrti odstavek 9. člena);
5. če ovira volitve sveta delavcev (drugi odstavek 52. člena);
6. če obljublja delavcem koristi oziroma jim grozi z izgubo koristi v zvezi z volitvami in tako vpliva na glasovanje (četrti odstavek 52. člena);
7. če uveljavlja disciplinsko odgovornost zoper delavca, ker je izrazil svoje mnenje o volitvah, volilnih organih in kandidatih za člane sveta delavcev (peti odstavek 52. člena);
8. če ne krije nujnih in potrebnih stroškov za tehnično izvedbo volitev (prvi odstavek 54. člena);
9. če ne zagotovi plačila delavcem za čas, porabljen za delo volilnih organov ali za čas, porabljen za volitve (drugi odstavek 54. člena);
10. če ne omogoči izvedbe volitev v delovnem času na način, da bi bil najmanj moten delovni proces (tretji odstavek 54. člena);
11. če ovira svet delavcev ali člane sveta delavcev ali jim onemogoča opravljanje njihovih aktivnosti v svetu delavcev ali njihovo redno delo (prvi odstavek 56. člen);
12. če ne prilagodi rednih delovnih obveznosti člana sveta delavcev tako, da jih ta lahko usklajuje z obveznostmi v svetu delavcev (tretji odstavek 56. člena);
13. če ne omogoči sestajanja sveta delavcev v delovnem času in če ne zagotovi plačila članom sveta za udeležbo na sejah sveta delavcev (62. člen);
14. če ne zagotovi plačila članom sveta delavcev za čas posvetovanja z delodajalcem (tretji odstavek 63. člena);
15. če ne napoti članov odborov oziroma predstavnika sveta delavcev za varnost in zdravje pri delu na usposabljanja (drugi odstavek 63. člena);
16. če ne omogoči opravljanja funkcije člana sveta delavcev s polovičnim delovnim časom ali poklicno ustreznemu številu članov skladno z zakonom (64. člen);
17. če ne krije nujnih stroškov za delo sveta delavcev (prvi odstavek 65. člena);
18. če svetu delavcev ne zagotovi lastnih finančnih sredstev v minimalni višini (drugi in tretji odstavek 65. člena);
19. če ne omogoči članu sveta delavcev posebnega varstva zaradi njegove aktivnosti (67. člen);
20. če ne omogoči sklica zbora delavcev ali drugih oblik osebne izjavljanja delavcev skladno z zakonom (72. člen);
21. če ne sklene s svetom delom dogovora, v katerem je urejena pravica delavcev do sodelovanja v organih s primerljivimi pristojnostmi za vodenje poslov in izvajanje nadzora (tretji odstavek 78. člena);
22. če delavcu, kot posamezniku, ne omogoči pravice do sodelovanja pri upravljanju (prvi odstavek 88. člena);

23. če v 30 dneh ne odgovori delavcu na pobudo, ki se nanaša na njegovo delovno mesto ali njegovo delovno ali organizacijsko enoto (četrti odstavek 88. člena);
24. če ne obvešča sveta delavcev v skladu s prvim odstavkom 89. člena in z 90. členom tega zakona;
25. če ne zahteva skupnega posvetovanja glede statusnih in kadrovskih vprašanj v roku 15 dni pred sprejemom odločitve (91. člen);
26. če ne predloži v soglasje svetu delavcev predlogov odločitev, ki jih je dolžan predložiti v skladu s 95. in 96. členom tega zakona;
27. če sprejme odločitev kljub temu, da je svet delavcev v osmih dneh zavrnil soglasje (97. člen);
28. če izvrši odločitev pred dokončnostjo odločitve pristojnega organa (drugi odstavek 98. člena).

PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

38. člen

Predpisi oziroma splošni akti iz tretjega odstavka 29. člena Zakona o zavodih (Uradni list RS, št. 12/91, 8/96, 36/00 – ZPDZC in 127/06 – ZJZP) se morajo v določilih, ki urejajo število predstavnikov delavcev v svetih ali drugih kolegijskih organih upravljanja zavodov, uskladiti z določili tega zakona v roku enega leta od njegove uveljavitve.

39. člen

Če pri delodajalcu ni izvoljen svet delavcev ali delavski zaupnik v skladu s četrnim odstavkom 9. člena tega zakona, mora delodajalec, ki zaposluje več kot 20 delavcev, sklicati zbor delavcev in predlagati delavcem, da izvolijo delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu, katerega pristojnost je omejena le na sodelovanje pri odločanju o vprašanih s področja varnosti in zdravja pri delu v skladu z zakonom, ki ureja varnost in zdravje pri delu, v roku šestih mesecev od uveljavitve tega zakona.

40. člen

Obstoječi predsedniki sveta delavcev in delavski zaupniki morajo podatke iz prvega odstavka 106.a člena tega zakona posredovati ministrstvu, pristojnemu za sodelovanje delavcev pri upravljanju, posredovati najkasneje v šestih mesecih od uveljavitve tega zakona.

41. člen

Določba četrtega odstavka 10. člena tega zakona o petletnem mandatu članov sveta delavcev se uporablja tudi za svete delavcev, ki jim na dan uveljavitve zakona mandat še ni potekel.

42. člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

III. OBRAZLOŽITEV

K 1. členu

Določbe tega člena urejajo vsebino in stvarno veljavnost zakona, pri čemer so spremembe v primerjavi z ureditvijo teh vprašanj v veljavnem ZSDU predvsem naslednje:

1) Ukinja se meja najmanj 50 zaposlenih delavcev kot spodnji prag za uporabo določb tega zakona pri samostojnih podjetnikih, ki delavce pri samostojnih podjetnikih glede pravice do individualnega in kolektivnega sodelovanja pri upravljanju postavlja v neenakopraven položaj v primerjavi z delavci v gospodarskih družbah in zadrugah.

2) Veljavna določba drugega odstavka 1. člena ZSDU predpostavlja, da se v podjetjih, ki opravljajo gospodarske javne službe, ter v bankah in zavarovalnicah ta zakon uporablja le, če ni s posebnim zakonom drugače določeno, torej zgolj subsidiarno. Kar vsekakor predstavlja napačno izhodišče za urejanje pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju podjetij/družb, ki s svojo dejavnostjo uresničujejo (tudi) javni interes. Sklepanje, da prisotnost javnega interesa v dejavnosti podjetja že sama po sebi terja in opravičuje omejevanje pravic delavcev do sodelovanja pri upravljanju, je napačna in v nasprotju z ustavnimi načeli pooblašča zakonodajalca za prosto urejanje obsega teh pravic v okviru posebnih zakonov za navedene gospodarske dejavnosti. Na podlagi tega napačnega izhodišča je bilo doslej sprejetih že kar nekaj spornih rešitev (npr. v Zakonu o zavarovalništvu, v Zakonu o bančništvu in v Energetskem zakonu), ki so bodisi povsem izključevale predstavnike delavcev iz organov vodenja in nadzora bank in zavarovalnic ter energetskih družb bodisi bistveno omejevale njihovo število in pristojnosti glede enakopravnega soodločanja v teh organih, a jih je Ustavno sodišče RS razveljavilo kot protiustavne (glej odločbe USRS št. U-I-131/00-22 z dne 6.3.2003, U-I-250/00-14 z dne 15. 5. 2003 in U-I-55/16-19 z dne 13. 6. 2019). Zato se ta določba črta.

3) Uporaba tega zakona se z novo določbo drugega odstavka tega člena razširja tudi na vse druge »gospodarske organizacije« po 75. členu Ustave RS (poleg gospodarskih družb, zadrug in samostojnih podjetnikov), ki imajo status delodajalca v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja (konkretno po prvem odstavku 20. člena ZDR-1) in ki jih 1. člen veljavnega ZSDU niti ne omenja (npr. podružnice tujih podjetij, gospodarske zbornice, gospodarska interesna združenja ipd.), kar v praksi povzroča dileme glede obstoja tozadevnih pravic njihovih zaposlenih. Ustavna pravica delavcev do sodelovanja pri upravljanju namreč ne more biti odvisna od takšne ali drugačne pravno-organizacijske oblike opravljanja gospodarske dejavnosti delodajalca, temveč jim pripada že iz naslova delovnega razmerja pri tem delodajalcu. V skladu z določbo 2. člena Direktive 2002/14/ES o obveščanju in posvetovanju z delavci pa pojem »delodajalec« pomeni vsako fizično ali pravno osebo, ki je stranka v pogodbah o zaposlitvi ali delovnih razmerjih z delavci, v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso. Pravico delavcev do sodelovanja pri upravljanju kot sestavni del pravic iz delovnega razmerja sicer obravnava tudi veljavni ZDR-1 (glej npr. 5. odstavek 65. člena, 1. odstavek 69. člena ZDR-1).

4) Določba 75. člena Ustave RS zahteva ustrezno zakonsko ureditev sodelovanja delavcev pri upravljanju tako v gospodarskih organizacijah kot tudi v zavodih¹⁸, pri čemer le-te za zavode še ni, kar je Ustavno sodišče RS v več svojih odločbah (opr. št. odločbo št. U-I-104/92 in U-I-125/92 z dne 7.7.1994, opr. št. U-I-104/92 z dne 7. 7. 1994 in opr. št. U-I-160/03 z dne 19. 5. 2005) ocenilo kot protiustavno stanje. Veljavni ZSDU zaenkrat v določbi tretjega odstavka 1. člena dopušča neposredno uporabo tega zakona v zavodih le glede uresničevanja individualnih participacijskih pravic delavcev,

¹⁸ Ustava RS: 75. člen (soodločanje) »Delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon.«

glede kolektivnih pa v svojem 110. členu odkazuje na možnost ustrezne normativne ureditve v kolektivnih pogodbah. Kar pa po ugotovitvah Ustavnega sodišča RS v odločbi opr. št. U-I-160/03 z dne 19. 5. 2005 pomeni, da zakonodajalec ni uresničil napovedi o sprejemu posebne zakonske ureditve o kolektivnem uresničevanju pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju zavodov v smislu tretjega odstavka 1. člena ZSDU. To protiustavno stanje je ocenilo celo kot »težjo protiustavnost«¹⁹ in zakonodajalcu naložilo njegovo odpravo v roku 9 mesecev, pri čemer pa se ni spuščalo v vprašanje, v katerem konkretnem zakonskem predpisu naj to uredi.

Ker glede tega ni mogoče računati na morebiten hiter sprejem posebnega zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju zavodov, se zdi najprimernejši način za hitro in učinkovito realizacijo teh ustavnih odločb ustrezna dopolnitev veljavnega ZSDU. Zato je v tretjem odstavku 1. člena tega zakona predlagana uzakonitev smiselne uporabe ZSDU tudi za uresničevanje kolektivnih pravic do sodelovanja delavcev pri upravljanju v zavodih. To pomeni pravico delavcev zavoda do izvolitve ene tretjine predstavnikov delavcev v svetih ali drugih kolegijskih organih upravljanja zavodov, za uveljavitev katere pa je v prehodnih določbah predvideno enoletno prehodno obdobje.²⁰ S to rešitvijo bi bila v celoti odpravljena omenjena protiustavnost, utemeljena pa je z dejstvom, da se je v nekaterih zavodih, v katerih je uporaba določil ZSDU o svetu delavcev že uveljavljena (npr. RTV Slovenija), tudi v praksi potrdila kot primerna.

K 2. členu

S spremembo 5. člena ZSDU se dodaja možnost, da svet delavcev in delodajalec s pisnim dogovorom podrobneje uredita smiselno uporabo tega zakona v gospodarskih organizacijah iz drugega odstavka 1. člena tega zakona in v zavodih.

Pri teh gospodarskih organizacijah je zaradi njihovih specifik v primerjavi z gospodarskimi družbami, zadrugami in samostojnimi podjetniki načeloma možna zgolj smiselna uporaba določb tega zakona. Delavci podružnic tujih podjetij lahko, denimo, prek sveta delavcev podružnice že objektivno gledano sodelujejo le pri sprejemanju tistih odločitev, ki so po aktih matičnega podjetja v pristojnosti zastopnika podružnice, lastnih organov upravljanja, v katerih bi lahko sodelovali s svojimi predstavniki, pa podružnica nima. Gospodarska interesna združenja, ki uresničujejo določene skupne interese svojih članov, in gospodarske zbornice, ki uresničujejo skupne interese posameznih gospodarskih panog oziroma gospodarstva kot celote, pa imajo že v osnovi povsem drugačno upravljavsko strukturo kot gospodarske družbe, tako da določbe ZSDU o sodelovanju delavcev v organih družb zanje niso neposredno uporabne, ampak so v tem pogledu potrebne ustrezne prilagoditve.

¹⁹ Citat iz obrazložitve odločbe USRS, opr. št. U-I-160/03 z dne 19. 5. 2005: »9. Po navedenem je mogoče zaključiti, da zakonodajalec ni uresničil napovedi o sprejemu posebne ureditve o kolektivnem uresničevanju pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju zavodov v smislu tretjega odstavka 1. člena ZSDU. Za takšno ravnanje ni navedel nobenih utemeljenih razlogov niti ni takšnih razlogov našlo Ustavno sodišče. Kot že navedeno v šesti točki obrazložitve, kolektivnih oblik uresničevanja pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju zavodov zakonodajalec sicer ni bil dolžan urediti v ZSDU. S kasnejšo opustitvijo sprejema napovedane posebne ureditve pa je kršil načelo varstva zaupanja v pravo iz 2. člena Ustave. V obravnavanem primeru je teža protiustavnosti še toliko večja, saj neustavno stanje traja že vse od sprejema ZSDU julija 1993 dalje, torej že skoraj 12 let.[5]« Opomba: danes, leta 2025, pa to pomeni že več kot 32 let.

²⁰ Smiselna uporaba določb ZSDU o številu predstavnikov delavcev v organih družbe bi lahko pomenila članstvo do 1/3 vseh članov sveta delavcev (kot v enotirnem upravljanju) ali do najmanj ene tretjine do 1/2 vseh članov sveta delavcev. Za zavode se zdi najprimernejša natančna določitev tega števila, in sicer na 1/3, kot določa večina specialnih zakonov.

Morebitne specifike, ki veljajo za zavode v primerjavi z gospodarskimi organizacijami, pa bo mogoče na primeren način avtonomno tudi urediti s t. i. participacijskimi dogovori po 5. členu tega zakona.

K 3. členu

I. Skupna strokovna izhodišča za normativno urejanje sistema varnosti in zdravja pri delu v ZSDU

Na področje varnosti in zdravja pri delu (v nadaljevanju tudi: VZD) se nanaša več določb tega zakona, ki so umeščene v različna poglavja in urejajo vrste in postopek izvolitve delavskih predstavništev za to področje kakor tudi vsebino njihovega dela in obseg njihovih participacijskih pristojnosti. Konkretno gre za določbe: a) 3. člena, s katerimi se dopolnjuje 9. člen ZSDU; b) 18. člena, s katerim se dopolnjuje vsebina 58. člena veljavnega ZSDU; c) 19. člena, ki se nanaša na dopolnitev 60. člena veljavnega ZSDU in d) 20. člena, s katerim se doda nov drugi odstavek 63. člena ZSDU. Iz tega razloga so uvodoma najprej pojasnjene teoretične in normativne podlage sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju s področja varnosti in zdravja pri delu na »temeljni« ravni, to je na ravni posameznih delodajalcev. V nadaljevanju pa so podane obrazložitve tudi k vsakemu členu posebej, pri čemer ta obrazložitve v nekaterih primerih vsebuje le sklic na ta uvodna pojasnila.

Cilj vseh predlaganih sprememb in dopolnitev veljavnega ZSDU na področju VZD je krepitev vloge svetov delavcev z namenom uresničevanja »uravnoteženega sodelovanja« med delavci in delodajalcem v duhu Evropske okvirne direktive o varnosti in zdravju pri delu (Direktiva 89/391 EGS). To pomeni vzpostavitev sistema, ki bo delavcem omogočal trajno, učinkovito in strokovno podprto sodelovanje pri odločanju o lastni varnosti in zdravju pri delu, kar pomeni tudi intenzivnejše angažiranje svetov delavcev ali delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu na tem področju.

Pomembno je jasno ločevanje razmejitev med dvema vrstama delavskih predstavništev na ravni posameznih delodajalcev, to je med:

- sveti delavcev, ki so po ZVZD-1 »primarna« oblika delavskih predstavništev;
- delavskimi zaupniki za VZD, ki so »sekundarna/nadomestna« oblika delavskih predstavništev, predvidena le za primere, ko svet delavcev iz takšnih ali drugačnih razlogov ni oblikovan.

Pravica do varnega in zdravega delovnega okolja je po 66. členu Ustave RS temeljna človekova pravica (glej odl. Ustavnega sodišča RS, opr. št. Up-1514/22-18 z dne 18. 4. 2024). Pravna odgovornost delodajalca za stanje na področju VZD zato ne izključuje njegove obveznosti za vključevanje delavcev v faze upravljanja sistema VZD. To izhaja že iz samega Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11, v nadaljnjem besedilu: ZVZD-1), ki na več mestih predvideva vključevanje delavcev v upravljanje VZD (skozi dolžnost posvetovanja z delavci in njihovimi predstavniki).

Čeprav je načelo sodelovanja delavcev pri vprašanih VZD utemeljeno v evropski in nacionalni zakonodaji, je njegova dejanska uresničitev v praksi pomanjkljiva, predvsem zaradi odsotnosti ustreznih delavskih predstavništev pri večini delodajalcev, kar ustvarja sistemsko praznino in onemogoča kolektivni vpliv zaposlenih na odločitve, ki neposredno zadevajo njihovo varnost in zdravje pri delu. Zato se predlaga dopolnitev veljavnega ZSDU z določbo, da je delodajalec tisti, ki skliče zbor delavcev za izvolitev delavskega zaupnika za VZD, če zaposluje več kot 20 delavcev in če pri njem ni izvoljenega sveta delavcev ali delavskega zaupnika. Več o tem pa v nadaljevanju pod točko II. te obrazložitve k 3. členu.

II. Bistvo in namen novopredlaganih rešitev iz 3. člena tega zakona

Skladno z uvodoma napovedanim pristopom so v nadaljevanju posebej in podrobneje pojasnjene le novosti, ki jih v obravnavanem smislu prinaša 3. člen predloga tega zakona, ki se nanaša na dopolnitev 9. člena veljavnega ZSDU.

Bistvena novost, ki jo prinaša določba tega člena v veljavni ZSDU, je dolžnost delodajalca, da v primerih, ko zaposluje več kot 20 delavcev in delavci ne izvolijo sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika po tem zakonu, skliče zbor delavcev zaradi morebitne izvolitve vsaj delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu z ožjimi soupravljaljskimi pooblastili in pristojnostmi, ki so omejene na zastopanje interesov delavcev zgolj na tem področju, torej področju varnosti in zdravja pri delu. Če torej pri delodajalcu ni izvoljen svet delavcev kot »splošno« delavsko predstavništvo oziroma delavski zaupnik z enakimi pristojnostmi, je treba skušati zagotoviti izvolitev vsaj posebnega »delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu« po 5. točki 3. člena in 45. členu ZVZD-1 kot specialnega delavskega predstavništva z ožjimi zastopniškimi pooblastili zgolj za to področje.

Na tej predpostavki temelji tudi veljavni model urejanja področja varnosti in zdravja pri delu v ZVZD-1, ki v zvezi s tem v drugem odstavku 45. člena določa: »(2) Pravico iz prejšnjega odstavka tega člena uresničujejo delavci neposredno, s svojimi predstavniki v svetu delavcev, v skladu s predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju ali z delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu.« Iz te določbe izhaja, da je poseben delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu predviden kot alternativa neposrednemu sodelovanju pri obravnavi o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela, svetu delavcev oziroma »splošnemu« delavskemu zaupniku po ZSDU in ne kot morebitna »vzporedna« participacijska institucija. Načelo prostovoljnosti izvolitve, ki je pravica, ne pa tudi dolžnost delavcev, pa je treba vsekakor v celoti spoštovati tudi v tem primeru.

Vendar sam ZVZD-1 neposredno ne določa ne ukrepov za zagotovitev izvolitve delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu in tudi ne konkretnega postopka izvolitve, temveč glede tega napotuje na ZSDU. Zato je treba to vprašanje v ZSDU urediti posebej. V zvezi s tem predlagana rešitev iz novega četrtega odstavka 9. člena ZSDU ne določa kogentne »obveznosti« izvolitve delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu s strani delavcev, ki jih v to seveda ni mogoče prisiliti. Zagotavlja pa ustrezno »formalno iniciativo« za to izvolitev, kar je v tem pogledu ključnega pomena. Kajti samoiniciativa delavcev za sklic zbora delavcev zaradi izvolitve sveta delavcev ali »splošnega« delavskega zaupnika s pristojnostmi sveta delavcev v praksi pogosto izostane, še posebej, če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata. V danem primeru pa k sklicu zbora delavcev zaradi izvolitve (vsaj) posebnega delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zakon neposredno zavezuje delodajalca, kar lahko nadomesti morebitno pomanjkanje tovrstne lastne iniciative delavcev. Logično pa je, da se lahko delavci na tem zboru, čeprav je bil sklican prvenstveno z namenom izvolitve (najmanj vsaj) delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu, namesto tega odločijo tudi za izvolitev sveta delavcev s polnimi soupravljaljskimi pristojnostmi po tem zakonu, kar je z vidika obsega njihovih participacijskih pravic, ki jih nudi ta zakon, zanje ugodnejše. Dejstvo, da je formalni sklicatelj tega zbora delodajalec in ne zaposleni ali sindikat, ne more pomeniti, da ta odločitev ni zakonita.

K 4. členu

Pomembnejše novosti, ki jih prinašajo v tem členu predlagane spremembe določil 10. člena ZSDU, so predvsem naslednje:

a) Preciziranje določbe prvega odstavka, ki zdaj jasno določa, da se število članov svetov delavcev določa glede na skupno število delavcev »z aktivno volilno pravico« (torej brez upoštevanja vodilnega

osebja in njihovih družinskih članov, ki te pravice nimajo), s čimer se odpravljajo dileme pri ugotavljanju predpisanih kvorumov.

b) Bolj smiselna rešitev glede povečevanja števila članov sveta delavcev v družbah z več kot 1000 delavci, tako da je namesto dosedanje formule, ki predvideva dva nova člana na vsakih nadaljnjih 1000 zaposlenih, predviden po en dodatni član na vsakih nadaljnjih 500 zaposlenih (po dosedanji rešitvi je imelo, denimo, podjetje s 1999 delavci enako število članov sveta delavcev kot podjetje s 1000 delavci).

c) Podaljšanje sedanjega štiriletnega mandata članov sveta delavcev na pet let, kar pomeni vsaj delno uskladitev z ureditvijo mandata organov vodenja in nadzora (ta sicer v ZGD-1 ni določena neposredno, kar zakon prepušča statutom, ampak le v obliki zgornje meje »največ šest let«), smiselna in utemeljena pa je tudi zaradi številnih praktičnih razlogov, zlasti upoštevanje vlaganja v izobraževanje in usposabljanje članov sveta delavcev, ki se v praksi začne obrestovati šele po določenem času.

d) Uveljavitev instituta »podaljšanja mandata sveta delavcev po samem zakonu« (ob uporabi analogij z rešitvami iz drugega odstavka 81. člena in tretjega odstavka 103. člena Ustave RS) v primerih, določenih v petem odstavku tega člena, ko iz objektivnih razlogov, na katere delavci nimajo vpliva, pravočasen razpis in izvedba novih volitev nista mogoča oziroma ne bi bila smiselna.

e) Uveljavitev instituta »opravljanja nujnih tekočih nalog sveta delavcev« v primerih iz šestega odstavka tega člena, ko bi nepravčasna izvolitev novega sveta delavcev, ki je posledica takšnih ali drugačnih napak v postopku volitev, povzročila nastanek nedopustnega in škodljivega t. i. »soupravljalkega vakuuma« v času, ko obstoječemu svetu delavcev preneha mandat, novi pa še ni izvoljen. Zato mora zakon, kljub dejstvu, da gre v navedenih primerih za razloge, ki so sicer na strani delavcev in volilnih organov samih, vsebovati ustrezen mehanizem, ki bo tudi v takšnih situacijah zagotavljal ustrezno kontinuiteto delovanja sveta delavcev vse dotlej, dokler ni ta eventualno v družbi dokončno »ukinjen« kot institucija. Namreč, omenjenih napak v postopku, ki lahko povzročijo prenzko udeležbo delavcev na volitvah, ni mogoče samodejno šteti kot izraz volje delavcev po prenehanju uresničevanja kolektivnega sodelovanja pri upravljanju prek sveta delavcev.

Kljub povedanemu pa institut opravljanja nujnih tekočih nalog ne pomeni istega kot »podaljšanje mandata«, tako da njegova uvedba ne pomeni morebitne »sanacije« storjenih napak v volilnih postopkih na ta način, da bi svet delavcev, ki mu je formalno potekel mandat, lahko do izvolitve novega kljub temu še naprej deloval s polnimi pooblastili. V tem času skladno s predlaganim osmim odstavkom tega člena ne more sprejemati nobenih odločitev, ki bi lahko imele dolgoročneje »sistemske« posledice in ki bi kot take posegale v pristojnost bodočega novega sveta delavcev (konkretno: sklepanje ali spreminjanje participacijskega dogovora in drugih pravno zavezujočih pisnih dogovorov, pogodb in sporazumov iz 6. člena tega zakona ter odpoklic in zamenjava predstavnikov delavcev v organih družbe).

K 5. členu

Dopolnjen prvi odstavek 12. člena ZSDU rešuje dosedanjo odprto dilemo, na kateri datum mora biti izpolnjen pogoj šestmesečne zaposlitve v družbi za pridobitev aktivne volilne pravice, tj. datum volitev.

Drugi odstavek tega člena določa osebe, katerim zakon ne priznava aktivne in posledično tudi ne pasivne volilne pravice za svet delavcev, ki je usklajen z ureditvijo iz ZDR-1.

K 6. členu

Predlagani novi peti odstavek 16. člena ZSDU določa, da mora - če tega ne stori pravočasno prejšnji svet delavcev - tudi »redne« (in ne zgolj morebitne »ponovljene«) volitve za naslednji mandat sveta delavcev razpisati volilna komisija. V nasprotnem bi bilo v omenjenih primerih treba za razpis teh volitev ponovno organizirati zbor(e) delavcev, kar pomeni dodaten strošek in dodatno administrativno obremenitev. Zlasti v večjih podjetjih je sklic in izvedba takšnih zborov organizacijsko zahtevna naloga. Ta določba torej predstavlja rešitev v vseh tistih primerih, ko aktualni svet delavcev iz kakršnihkoli razlogov, bodisi objektivnih (npr. zaradi bolezni predsednika, ki zato ni mogel pravočasno sklicati seje sveta delavcev), bodisi subjektivnih (npr. zaradi malomarnosti aktualne sestave članov sveta delavcev) ni pravočasno razpisal volitev za nov svet delavcev še v času trajanja svojega mandata. Nobene od teh okoliščin, ki so rezultirale v umanjkanju razpisa novih volitev namreč ni mogoče samodejno šteti kot izraz dejanske volje zaposlenih po »ukinitvi« sveta delavcev.

Če torej aktualna sestava sveta delavcev iz takšnih ali drugačnih razlogov ne razpiše pravočasno volitev za nov svet delavcev, mora biti to subsidiarno omogočeno vsaj volilni komisiji. Ker pa je njen mandat načeloma vezan na mandat obstoječega sveta delavcev (opomba: nova volilna komisija je namreč lahko imenovana šele s sklepom sveta delavcev o razpisu novih volitev), je treba za te »izredne« primere posebej določiti tudi možnost (omejenega) podaljšanja njenega mandata po samem zakonu. Ta možnost je zato določena v prenovljenem drugem odstavku 19. člena.

K 7. členu

Predlagani nov drugi odstavek 17. člena omogoča, da delavci svojo željo (interes) po ustanovitvi sveta delavcev alternativno izjavijo tudi v obliki pisne pobude in ne zgolj na zboru delavcev. Izvedba zbora delavcev med delovnim časom je ne samo stroškovno precej »draga«, ampak v nekaterih družbah glede na naravo in organiziranost delovnega procesa tudi logistično zelo zahtevna. Zato je smiselno omogočiti tudi drugačno, alternativno obliko osebne izjave delavcev o ustanovitvi sveta delavcev in o razpisu volitev. V drugem odstavku tega člena je zato predlagana možnost pisne pobude za ustanovitev sveta delavcev, ki je upoštevana le, če jo podpiše več kot četrtnina vseh delavcev z aktivno volilno pravico. V tej pisni pobudi se predlaga tudi razpis volitev in sestava volilne komisije. Predpisani kvorum za veljavnost te pobude (tj. podpisi 25 odstotkov delavcev z aktivno volilno pravico) je usklajen s predlagano spremembo 42. člena trenutno veljavnega ZSDU (ta po novem določa tretjinsko udeležbo vseh delavcev z aktivno volilno pravico). Ker se s pisno pobudo po tem členu odloča zgolj o začetku postopka za izvolitev sveta delavcev, je namreč smiselno, da predpisani odstotek ni višji od tistega, ki je predviden za izvolitev sveta delavcev. Poudariti velja, da tovrstna pobuda, podpisana s strani četrtnine delavcev z aktivno volilno pravico, še ne pomeni ustanovitve sveta delavcev, pač pa zgolj začetek postopka za oblikovanje tovrstnega delavskega predstavništva (izvedene morajo biti še volitve in vse potrebno s tem v zvezi).

K 8. členu

Veljavni ZSDU je bil sprejet že leta 1993, ko so bile sodobne informacijsko-komunikacijske tehnologije še v povojih. Od takrat so doživele nesluten razvoj in danes predstavljajo nepogrešljiv del sodobnega poslovanja. Epidemija covid-19 in s tem povezan razmah dela od doma ter dela na daljavo sta njihovo nepogrešljivost še povečala. Zato temeljitejša »modernizacija« tega zakona nujno zahteva vključitev možne uporabe teh tehnologij tudi v sistemu sodelovanja delavcev pri upravljanju.

S predlaganim novim drugim odstavkom 18. člena veljavnega ZSDU je tako predvidena možnost, da se lahko zbor delavcev, sklican zaradi sprejetja odločitve o ustanovitvi sveta delavcev, deloma ali v celoti izvede tudi na daljavo, s pomočjo informacijsko-komunikacijskih sredstev.

Urejeno je tudi vprašanje potrebne večine za sprejemanje sklepov zbora delavcev, povezanih z volitvami sveta delavcev. Na tem zboru naj bi se sklepi sprejemali z navadno večino glasov prisotnih (in ne morda z absolutno večino vseh) delavcev z aktivno volilno pravico. Gre namreč šele za sklepe o oblikovanju sveta delavcev in o razpisu volitev, šele na volitvah samih (s svojo udeležbo) pa delavci v bistvu tudi dejansko odločijo o tem, da bodo ti sklepi tudi realizirani.

K 9. členu

Sprememba mandata volilnih komisij na 5 let, pomeni uskladitev s predlogom, da se tudi mandat sveta delavcev »podaljša« na 5 let (glej 4. člen tega predloga).

V povezavi z novopredlagano določbo petega odstavka 16. člena, po kateri je nove »redne« volitve za svet delavcev dolžna razpisati volilna komisija, je dopolnjen tudi drugi odstavek 19. člena tega zakona, in sicer z določbo, da v teh primerih njen mandat po samem zakonu traja še devet mesecev od dneva izteka mandatne dobe članov obstoječega sveta delavcev, kajti v nasprotnem tudi sama ne bi imela več mandata ne za razpis in ne za izvedbo teh volitev. Tudi »redni« mandat volilnih komisij namreč traja le pet let, tako da brez tovrstne rešitve o podaljšanju mandata po samem zakonu v teh primerih tudi same ne bi bile več pristojne za razpis in izvedbo novih volitev.

K 10. členu

Veljavna določba 28. člena ZSDU ureja le možnost, da lahko svet delavcev s poslovníkom določi, da se kandidati za člane sveta delavcev predlagajo in volijo ločeno za posamezne posebne skupine delavcev (ženske, invalidi, mladi delavci in podobno) ali za posamezne organizacijske enote oziroma dele delovnega procesa ter za dele družbe, ki so izven sedeža družbe. Ta določba načeloma omogoča dve med seboj bistveno različni varianti izvedbe volitev, od katerih vsaka zahteva drugačna pravila, in sicer:

- kandidate iz posameznih organizacijskih enot predlagajo izključno zaposleni v konkretnih enotah, volijo pa vse kandidate vsi delavci družbe, kar je primerno predvsem za manjša in srednja podjetja, kjer se vsi delavci praviloma poznajo med seboj;
- kandidate iz posameznih enot predlagajo in tudi volijo izključno zaposleni v teh enotah (za vsako enoto posebej, ki tako postane tudi samostojna »volilna enota«), kar je primerno predvsem za večje in organizacijsko ter lokacijsko bolj strukturirane organizacije.

Predlagani drugi odstavek 28. člena podaja rešitev za primere, ko se prvotna »predstavniška struktura« sveta delavcev tako ali drugače podre. To se zgodi, ko tekom mandata sveta delavcev pride do obsežnejše notranje organizacije družbe, s čimer nekateri ali vsi člani sveta delavcev izgubijo svojo prvotno »bazo«, ali če je posamezen član sveta delavcev, izvoljen v določeni enoti, organizacijsko prerazporejen v drugo enoto, kar pomeni, da je ta enota ostala brez svojega izvoljenega predstavnika. Lahko pa tudi zaradi zgoraj omenjenih »neustreznih« nadomeščanj članov, ki jim je prenehal mandat. Dilemo, ali te organizacijske in kadrovske spremembe avtomatično zahtevajo tudi izvedbo novih volitev (ker struktura sveta delavcev spričo omenjenih sprememb pač ne ustreza več spremenjeni organizacijski in interesni strukturi kolektiva zaposlenih), rešuje nova določba drugega odstavka, ki glede izvajanja rednih posvetovanj s temi skupinami delavcev predvideva notranjo prerazporeditev zadolžitve posameznih članov sveta delavcev. Zaradi omenjenih reorganizacij ali internih prerazporeditev namreč članom sveta delavcev njihov mandat ne preneha, torej se je treba novi organizacijski realnosti prilagajati z ustreznimi internimi prerazporeditvami zastopniških nalog. Drugih možnosti ni na razpolago.

Dodatno predlagani tretji odstavek tega člena določa, da imajo tudi delavci, napoteni s strani delodajalca za zagotavljanje dela, in ekonomsko odvisne osebe ter delavci, zaposleni za določen čas, krajši od šest mesecev, če njihovo število presega 15 odstotkov zaposlenih pri delodajalcu oziroma uporabniku, lahko svojega predstavnika v svetu delavcev, ki pa nima pravice glasovanja. S tem se

omogoča vsaj »posredno« vključevanje tudi t. i. agencijskih delavcev in ekonomsko odvisnih oseb ter delavcev, zaposlenih za krajši delovni čas od šestih mesecev v delovanje sveta delavcev kot kolektivne oblike sodelovanja delavcev pri upravljanju, če število katerekoli od teh skupin presega 15 odstotkov. In sicer prek legitimno izvoljenega predstavnika vsake od teh skupin, ki lahko deluje kot pridružen član sveta delavcev in sodeluje na sejah s pravico do razprave in brez pravice glasovanja.

K 11. členu

Bistveno novost v ureditev sistema volitev članov sveta delavcev prinašajo določila predlaganega novega 35.a člena ZSDU. Skladno z že navedenimi potrebami po vključevanju tudi sodobnih IKT sredstev v sistem delavskega soupravljanja ta določba omogoča in daje zakonsko podlago za izvajanje volitev za svet delavcev, delno ali v celoti, tudi v elektronski obliki (t. i. e-volitve). Te sicer zaenkrat še niso uveljavljene v sistemu »splošnih« volitev za državni zbor in za organe lokalnih skupnosti, nobenega razloga pa ni, da jih ne bi bilo mogoče začeti pod določeni pogoji (zagotovljenost ustreznih tovrstnih tehničnih pogojev in možnosti, predhodna urejenost v ustreznem pravilniku, zagotovljeno osebno glasovanje in njegova tajnost, varstvo osebnih podatkov) uvajati za potrebe volitev svetov delavcev. Posebej še, ker je praksa sama to možnost že začela uspešno uporabljati (npr. volitve v Svet delavcev NLB za zadnja dva mandata so bile v izvedene celoti elektronsko).

K 12. členu

Sedanje besedilo 42. člena ZSDU za veljavnost volitev sveta delavcev zahteva več kot 50-odstotno volilno udeležbo. Spremenjen in dopolnjen prvi odstavek tega člena na novo določa spodnji prag volilne udeležbe za veljavnost izvedenega glasovanja na volitvah za člane sveta delavcev. Namesto »več kot polovice delavcev z aktivno volilno pravico«, je za ustanovitev sveta delavcev po novem potrebna udeležba »najmanj tretjine delavcev z aktivno volilno pravico«, kar zadostuje za legitimnost teh volitev. Namreč, s trenutno predvideno 50-odstotno volilno udeležbo ZSDU omogoča, da pasivni zaposleni s svojo odsotnostjo na volitvah preprečijo drugim zaposlenim, da uresničijo pravico do soupravljanja, ki jim jo zagotavlja ustava. V primerjavi s parlamentanimi in drugimi splošnimi volitvami ter referendummi je zahteva po več kot 50-odstotni volilni udeležbi izrazito visok prag, ki v praksi povzroča probleme ne zgolj pri ustanavljanju, pač pa tudi pri »ohranjanju« že ustanovljenih svetov delavcev v smislu njihovega kontinuiranega delovanja.

Predlog spremenjenega prvega odstavka 42. člena skrajšuje šestmesečno obdobje, v katerem v primeru prenizke volilne udeležbe ni mogoče ponoviti glasovanja na volitvah. Vzrok za tovrstno prenizko udeležbo na volitvah sveta delavcev je namreč lahko posledica zelo številnih različnih razlogov, tudi povsem nepovezanih z dosedanjim delovanjem sveta delavcev (npr. splošno »stanje zadovoljstva« zaposlenih v kolektivu v danem trenutku, slabo pripravljen in izveden kandidacijski postopek, neprimernost novih kandidatov in podobno), zaradi česar ni pravilno sklepanje, da nizka volilna udeležba samodejno kaže na nestrinjanje delavcev z nadaljnjim obstojem sveta delavcev in da je zato treba narediti najmanj trimesečni »premor v soupravljanju«, nato pa celoten postopek, vključno s ponovnim odločanjem na zboru delavcev o tem, ali sploh še želijo imeti svet delavcev ali ne, izpeljati povsem na novo. V številnih primerih v praksi do ponovnih volitev v teh primerih niti ne pride, kar pomeni, da celoten že vzpostavljen institucionalni sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju ugasne. Trenutno veljavna ureditev torej zmanjšuje obseg uresničevanja tega zakona v praksi, namesto da bi ga spodbujala, zato jo je treba spremeniti.

K 13. členu

V tem členu predlagana dopolnitev drugega odstavka 45. člena veljavnega ZSDU je v celoti pogojena z novim prvim odstavkom 53. člena, ki se določa, da je zadnji roka za vlaganje pritožb tretji delovni dan po izvedenem glasovanju.

K 14. členu

Nov drugi odstavek 47. člena ZSDU omogoča nemoteno delovanje sveta delavcev tudi v primerih, ko je zaradi objektivnih razlogov okrnjena njegova sestava. Praksa se pogosto srečuje s primeri dalj časa trajajočih odsotnosti posameznih članov sveta delavcev (zaradi starševskega dopusta, daljše napotitve na delo v tujino, dalj časa trajajočega bolniškega staleža in podobno). Zlasti v primerih, ko je iz okoliščin primera jasno, da bo takšna odsotnost trajala več mesecev, je smiselno omogočiti volilni komisiji, da po principih iz prvega odstavka tega člena s svojim sklepom začasno imenuje nadomestnega člana/člane sveta delavcev izmed neizvoljenih kandidatov, ki so na volitvah dobili največ glasov, in sicer do vrnitve odsotnega člana, po potrebi pa tudi do konca tekočega mandata.

K 15. členu

Določba tretjega odstavka 52. člena ZSDU, po kateri »morajo biti volitve organizirane tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci«, se črta, ker se je v praksi izkazala za nejasno, preširoko in pravno problematično. V zadnjih letih je ta določba povzročala številne spore in pritožbe v zvezi z izvedbo volitev svetov delavcev. Zaradi nejasnega pomena izraza »da se jih lahko udeleži vsak delavec« so volilni upravičenci uveljavljali zelo različne razlage, od vprašanja kraja in časa glasovanja do zagotavljanja fizične prisotnosti vseh zaposlenih, možnosti glasovanja na daljavo in podobno. Sodišča so bila zaradi tega primorana razviti obsežno sodno prakso, ki je volitve svetov delavcev pogosto pretirano zapletla in formalizirala, do te mere, da je postala njihova izvedba bistveno težja od izvedbe splošnih volitev (npr. v Državni zbor). Ker zakon že vsebuje druge določbe, ki zagotavljajo enakost volilne pravice in transparentnost volitev, ta odstavek ni več potreben.

K 16. členu

Novopredlagana določila 53. člena, ki v zvezi z varstvom volilne pravice urejajo postopek možnega izpodbijanja volitev zaradi ugotovljenih nepravilnosti oziroma bistvenih kršitev pravil tega postopka, prinašajo pomembne »sistemske« spremembe v primerjavi z veljavno ureditvijo te problematike v ZSDU. Osnovni cilj teh sprememb je predvsem preprečevanje situacij, ko se celotne volitve »uspešno« izpeljejo do konca, nato pa jih lahko zaradi nepravilnosti, storjenih v katerikoli fazi volilnega postopka (vključno že s samim sprejetim sklepom o razpisu volitev in vse naprej) sodišče deloma ali v celoti razveljavi. Kar pomeni nesmotrno porabo materialnih virov ter finančnih sredstev delodajalca za izvedbo volitev, neproduktivno porabo delovnega časa volilnih organov in zaposlenih, ki so prišli na volišča, in obremenjevanje sodne veje oblasti. Teh primerov je v praksi veliko.

Temeljni princip, iz katerega izhajajo vse predlagane rešitve v tem členu, je, da je treba vse morebitne pritožbe o kršitvah volilnih pravil, ki bi utegnile povzročiti naknadno sodno razveljavitev že izvedenih volitev, reševati sproti in dokončno in to še preden so volivci povabljeni k glasovanju in izražanju svoje volje na voliščih. Novopredlagana ureditev izhaja tudi iz principa, da mora biti, če ni v posameznih utemeljenih primerih s tem zakonom izrecno določeno drugače, zagotovljena obvezna »dvostopnost« odločanja o tovrstnih pritožbah. Kar pomeni, da o njih najprej odloča volilna komisija, ki lahko na ta način po potrebi že sama in brez nepotrebne zavlačevanja postopka odpravi morebitne ugotovljene nepravilnosti in ne, tako kot je določeno trenutno v 53. členu, sodišče.

Že iz splošnega načela pravne varnosti izhaja, da morajo biti morebitne postopkovne kršitve izpodbijane sproti in v določenem prekluzivnem roku, v nasprotnem primeru lahko nastanejo še težje pravne posledice od tistih, ki jih ima kršitev sama. Skladno z omenjenim načelom je intencija tega člena, da je treba vsako fazo volilnega postopka dokončno zaključiti pred začetkom naslednje. Kdor od upravičencev za izpodbijanje meni, da je v volilnem postopku, od razpisa volitev do razglasitve rezultatov, prišlo do kakršnekoli bistvene kršitve, jo mora uveljavljati takoj in ne šele po koncu volitev in v odvisnosti od volilnega rezultata. Zato je trenutna rešitev v veljavnem ZSDU, da se volitve zaradi

napak, storjenih že ob samem razpisu volitev ali pa v kandidacijskem postopku, lahko izpodbijajo še po objavi volilnih izidov, neprimerna. Nasprotno temu je treba zagotoviti, da se vsaka zatrjevana kršitev lahko izpodbija le v določenem prekluzivnem roku od dne, ko naj bi nastala oziroma ko je upravičeni pritožnik zanjo izvedel. V tem smislu je v prvem odstavku tega člena predlagan tridnevni prekluzivni rok (po analogiji z roki iz 52. člena ZDSS-1), pri čemer zadnji prekluzivni rok za vlaganje pritožb po tem členu poteče tretji dan po izvedbi glasovanja na volitvah, kar omogoča tudi še »pravočasne« pritožbe zoper morebitne kršitve pri sami izvedbi glasovanja in njihovo eventualno rešitev še pred razglasitvijo volilnih izidov. Prav iz tega razloga je na novo določen tudi daljši rok za razglasitev volilnih izidov, ki omogoča, da lahko volilna komisija na podlagi utemeljenih pritožb že pred to razglasitvijo tudi sama deloma ali v celoti razveljavi ter ponovi glasovanje na volitvah. Na ta način se je mogoče izogniti nepotrebnim sodnim postopkom, predvsem pa situacijam, ko bi novi svet delavcev na podlagi uradno razglašeni volilnih izidov že nastopil mandat in začel s sprejemanjem pomembnih odločitev, nato pa bi mu po nekaj mesecih prenehal mandat zaradi sodne razveljavitve volitev. Predmet »naknadnih« sodnih sporov so po novem lahko zgolj napake v samem postopku ugotavljanja in razglasitve volilnih izidov.

Pomembnejše novosti v tem členu so še:

V četrtem odstavku se precizneje določa v pojem »bistvenih kršitev«, ki je v 53. členu zakona opredeljen nedoločno (»bistvene kršitve pravil postopka volitev, ki so ali bi lahko vplivale na zakonitost in pravilnost volitev«). V izogib arbitrarnosti pri odločanju volilnih komisij in sodišč o morebitni razveljavitvi volitev zaradi bistvenih kršitev pravil postopka mora zakon jasno povedati, kaj je tisto zares bistveno, kar ne sme biti kršeno, da bi bil še vedno dosežen osnovni smisel in namen volilnih pravil.²¹ Zato je z novo določbo četrtega odstavka tega člena jasno določeno, da se lahko s strani volilne komisije ali sodišča volitve razveljavijo le zaradi bistvenih kršitev pravil volilnega postopka, določenih v tem zakonu, ki so ali bi lahko vplivale na »volilni izid«. Iz tega razloga velja posebej opozoriti tudi na dikcijo, ki pravi, da je mogoče volitve razveljaviti (samo), če gre za bistveno kršitev »pravil postopka volitev, določenih neposredno s tem zakonom«. Kar pomeni, da v tem pogledu ne pridejo v poštev razveljavitve na podlagi analogne uporabe določil zakonov, ki urejajo volitve v državni zbor oziroma organe lokalne samouprave ali podobnih predpisov, in ki so bistveno bolj formalizirane.

V okviru četrtega odstavka tega člena je pomembna tudi določitev možnosti za morebitno ponavljanje zgolj posameznih volilnih opravil oziroma postopkov v najnujnejšem obsegu, tako da vsaka morebitna napaka pri vodenju postopka nima nujno za posledico razveljavitve volitev v celoti, kar je lahko pomembna racionalizacija.

Določba petega odstavka tega člena na podlagi izkušenj iz prakse ponuja rešitev, ki omogoča začetek delovanja sveta delavcev tudi v situacijah, ko so bile volitve delno razveljavljene in jih je treba ponoviti zgolj v posamezni organizacijski oziroma volilni enoti ali na posameznem volišču. Za te primere je predvideno, da se lahko svet delavcev, če je vsaj dve tretjini njegovih članov veljavno izvoljenih, konstituira in začasno deluje tudi v nepopolni sestavi. Ta rešitev omogoča delovanje sveta delavcev brez potrebne izvedbe nadomestnih volitev, dokler ne preneha članstvo več kot tretjini njegovih članov. Pomembna je tudi določitev možnosti za morebitno ponavljanje zgolj posameznih volilnih

²¹ Iz prakse so znane sodne odločbe, ki v tem pogledu v celoti temeljijo izključno le na prostem preudarku sodišča. Tako je, na primer, Delovno in socialno sodišče v Ljubljani z odločbo, opr. X Pd 550/2021, potrjeno tudi na drugi stopnji, naknadno razveljavilo sicer uspešno izvedene ponovne volitve v Svet delavcev RTV Slovenija med drugim tudi zaradi domnevne nezadostne »aktivnosti« volilne komisije pri izvajanju dolžnih volilnih opravil in s tem po presoji sodišča nepotrebnega zavlačevanja volitev (in sicer samo zato, ker je ta - sledeč zakonski zapovedi, da morajo biti volitve organizirane tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci - datum izvedbe glasovanja določila za čas po letnih dopustih), čeprav ob tem ni bil kršen noben prekluzivni rok ali kaka druga kogentna zakonska norma.

opravil oziroma postopkov v najnujnejšem obsegu, tako da vsaka morebitna napaka pri vodenju postopka nima nujno za posledico razveljavitev volitev v celoti, kar je lahko pomembna racionalizacija.

Tudi šesti odstavek tega člena določa, da mora v primerih, ko je sprožen sodni spor, volilna komisija začasno prekiniti nadaljnje izvajanje konkretnih volilnih opravil in po potrebi tudi preložiti datum izvedbe glasovanja na volitvah ter o tem obvestiti volivce, po pravnomočnosti sodne odločbe pa z njimi nadaljevati brez nepotrebnega odlašanja. V teh primerih lahko po potrebi tudi preloži datum izvedbe glasovanja na volitvah.

Določba sedmega odstavka določa rok za razpis ponovne izvedbe po tem členu razveljavljenih volilnih opravil (tj. najkasneje v 60 dneh od dneva razveljavitve), za ta razpis pa pooblašča volilno komisijo.

K 17. členu

Določba 56. člena veljavnega zakona, za katero se predlaga njena zamenjava v tem členu, se glasi: »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.«

Obstoječa ureditev 56. člena ZSDU je pomanjkljiva zato, ker delodajalcu prepoveduje zgolj, da ovira delovanje posameznih članov sveta delavcev, ne pa tudi delovanja sveta delavcev kot celote. Posledično se v praksi pojavljajo primeri, ko poslovodstvo z različnimi ukrepi (z administrativnimi, organizacijskimi ali kadrovske pritiski) dejansko onemogoča ali otežuje delo sveta delavcev kot organa, ne da bi bilo to mogoče učinkovito sankcionirati. S predlagano spremembo se zato nedvoumno določa prepoved kakršnegakoli oviranja delovanja sveta delavcev kot takšnega ali njegovih članov. Prepoveduje se oviranje njihovega dela tako pri opravljanju njihovih funkcij v okviru sveta delavcev kot tudi pri njihovem rednem delu v delovnem razmerju.

Najpogostejši način oviranja posameznih članov, posredno pa tudi sveta delavcev kot celote, pa je »delovno preobremenjevanje« posameznikov, ki je sicer zelo težko dokazljivo. Zato se s predlagano določbo izrecno poudari obveznost delodajalcev, da delovne obveznosti članov sveta delavcev ustrezno prilagodijo potrebam opravljanja te funkcije brez podaljševanja rednega delovnega časa ali drugih dodatnih naporov, ki presegajo njegovo delovno obveznost po pogodbi o zaposlitvi. Ta dolžnost delodajalcev je opredeljena v predlaganem drugem odstavku tega člena.

K 18. členu

S to določbo se 58. člen dopolnjuje z novim odstavkom, ki določa »obvezno« ustanovitev odborov za VZD ali imenovanje t. i. poverjenikov za VZD pri svetih delavcev v družbah z več kot 100 delavci. Gre za dodatno krepitev vloge delavskih predstavništev pri upravljanju VZD pri delodajalcih, ki pa mora biti podprta tudi z ustrežno organizacijsko strukturo.

K 19. členu

S tem členom se predlaga dopolnitev 60. člena ZSDU z novima drugim in tretjim odstavkom, ki se nanašata na odbore sveta delavcev.

Različne sestave dvo- ali večpartitno sestavljenih organov (odborov, komisij in drugih podobnih skupnih delovnih teles), ki jih omogoča in nanje napotuje novo predlagano besedilo 60. člena, so se kot zelo primerna oblika uresničevanja delavskega soupravljanja uveljavili v nekaterih tujih sistemih, zlasti pa v nemškem in francoskem. V Nemčiji zelo pomembno vlogo igrajo predvsem dvopartitne gospodarske komisije, v Franciji pa imajo zanimive izkušnje z več partitno sestavljenimi "komiteji za higieno in varstvo pri delu ter delovne razmere". Zato se tudi v naši zakonodaji določa ustanovitev

posebnega skupnega odbora za usklajevanje aktivnosti v družbi na tem področju. Takšni skupni odbori za VZD ponekod v praksi že obstajajo in uspešno delujejo.

Čeprav se na prvi pogled zdi, da je v primeru ustanovitve skupnega odbora sveta delavcev in delodajalca za to področje hkrati obstoj in delovanje tudi samostojnega odbora za isto področje pri svetu delavcev odveč, je treba opozoriti na dejstvo, da so po zgoraj predlagani določbi novega četrtega odstavka 58. člena člani slednjega hkrati tudi člani prvega, tako da kadrovskega podvajanja v tem primeru ni, prav tako so naloge obeh omenjenih odborov različne. Čeprav se bo svet delavcev na tem področju permanentno usklajeval z delodajalcem v okviru »skupnega« odbora, pa kljub temu potrebuje tudi samostojen lasten odbor za to področje, katerega naloga bo v prvi vrsti vzdrževanje intenzivnih stikov in sodelovanja na tem področju z »bazo«, tj. z zaposlenimi, katerih interese zastopa, zaradi možnosti učinkovitega zaznavanja njihovih avtentičnih tovrstnih potreb in interesov, oblikovanja ustreznih pobud in predlogov v sodelovanju z njimi za reševanje konkretnih na ta način ugotovljenih varnostnih problematik, s katerimi se srečujejo pri svojem delu, in njihovega prenašanja v reševanje skupnemu odboru, prav tako pa tudi povratnega delovanja med zaposlenimi zaradi učinkovitejšega uresničevanja aktivnosti in projektov skupnega odbora. Skratka, odbor sveta delavcev za VZD je zamišljen kot ključni vezni člen oziroma povezovalac med zaposlenimi in delodajalcem v skupnih prizadevanjih za zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja. Skupni odbor sveta delavcev in delodajalca za VZD pa mora imeti vlogo osrednjega usklajevalca njihovih različnih potreb in interesov ter načrtovalca varnostnih politik na različnih področjih in usmerjevalca aktivnosti in ukrepov za njihovo izvajanje.

K 20. členu

V tem členu predlagana dopolnitev 63. člena ZSDU z novim drugim odstavkom priznava članom odborov svetov delavcev ter poverjenikom za VZD pravico do dodatnih 40 ur letno za specializirano usposabljanje s tega področja. Hkrati njihovo pravico do tega izobraževanja izrecno opredeljuje kot obveznost delodajalca, da napotitev na takšno izobraževanje zagotovi. Ta rešitev izhaja iz ugotovitve, da je področje VZD strokovno precej zahtevno področje, zaradi česar tovrstnih nalog brez ustreznih strokovnih izobraževanj in stalnih izpopolnjevanj ni mogoče učinkovito opravljati. V delu, ki delodajalcu nalaga omenjeno dolžnost, ta določba v bistvu pomeni le konkretizacijo določila petega odstavka 48. člena veljavnega ZVZD-1, ki se glasi: »(5) Delodajalec mora za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja.« Poudarek te določbe

je na besedi »zagotavljati«, kar pomeni, da mora delodajalec (po)skrbeti za to, da se bodo delavski predstavniki tudi v resnici udeleževali tovrstnih usposabljanj - bodisi internih bodisi eksternih, oziroma, da se bodo dejansko usposobili za opravljanje te svoje »specifične« funkcije.

Predlagana določba novega zadnjega odstavka 63. člena ZSDU pa naslavlja praktičen problem učinkovitega zagotavljanja pogojev za dejansko realizacijo v tem členu priznanih pravic članov svetov delavcev do izobraževanja, ki je ena temeljnih pravic članov sveta delavcev, hkrati pa temeljni pogoj za njihovo uspešno delo v tej funkciji. Raziskave, opravljene v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije kažejo, da je uresničevanje te pravice po sedanji ureditvi v celoti odvisno od (ne)pripravljenosti posameznega delodajalca, da jo v praksi članom svetov delavcev omogoča ali pa ne (tako delovnopravno, torej v smislu odobritve odsotnosti, kot tudi finančno-plačilo stroškov izobraževanja). Tako v povprečju vsak član v praksi izkoristi za izobraževanje le 0,94 delovnega dneva, kar je daleč od zakonsko (a za zdaj zgolj načelno) zagotovljenih 40 plačanih ur oziroma 5 delovnih dni na leto. Predlagana dopolnjena ureditev skuša odpraviti najpogostejše težave, s katerimi se v tem pogledu srečujejo člani svetov delavcev v praksi.

K 21. členu

Ta člen natančneje ureja financiranje delovanja sveta delavcev in prinaša precej sprememb. Veljavna ureditev v sedanjem 65. členu ZSDU se je v praksi izkazala za pomanjkljivo in premalo natančno, brez zagotovljenih ustreznih materialnih pogojev za delovanje sveta delavcev pa uspešno soupravljanje ni mogoče.

Dosedanja 65. člena ZSDU je problematična predvsem z dveh vidikov. Prvič, zakon svetom delavcev, razen kritja t. i. nujnih stroškov, ne zagotavlja lastnih finančnih sredstev za učinkovito izvajanje njihovih zakonskih funkcij. Pravica do vseh drugih potrebnih sredstev (npr. za izobraževanja, zunanje svetovalce, strokovno literaturo ipd.) je odvisna izključno od predhodnega dogovora z delodajalcem.²² Če dogovor ni dosežen, svet delavcev v praksi nima nobenih sredstev, kar pomeni, da zakon njihovega delovanja dejansko ne omogoča. Takšna ureditev je neučinkovita, saj večina svetov delavcev zaradi neenake pogajalske moči z delodajalci teh dogovorov ne more skleniti. Hkrati pa je tudi določeni znesek šestih povprečnih plač letno na člana, predviden v primeru dogovora, nesorazmerno visok (sploh v večjih podjetjih z velikim svetom delavcev). Posledično zakon v tem delu ne zagotavlja realne podlage za financiranje delovanja svetov delavcev. Drugič, veljavni ZSDU sploh ne ureja vprašanja kritja stroškov izobraževanj članov sveta delavcev (npr. kotizacij, potnih stroškov), temveč določa le pravico do »plačanih ur« za izobraževanje. Takšna ureditev ustvarja pravno praznino, čeprav je ustrezno izobraževanje pogoj za učinkovito izvajanje nalog sveta delavcev. Če zakon svetu delavcev neposredno zagotavlja pravico do izobraževanja članov v določenem obsegu (konkretno 40 ur letno), potem mora zagotoviti tudi njeno zanesljivo financiranje, sicer je pravica do izobraževanja izvozljena. Enako velja za stroške neodvisne pravne pomoči in zastopanja v postopkih, ki so bistveni za uresničevanje zakonskih pristojnosti sveta delavcev. Tudi ti stroški bi morali po logiki stvari šteti za nujne stroške delovanja sveta delavcev. Brez neodvisne zunanje pravne pomoči (ter kritja drugih s temi postopki povezanih stroškov) sveti delavcev ne morejo učinkovito voditi ne arbitražnih postopkov v zvezi z uresničevanjem tega zakona ne morebitnih pravnih postopkov v zvezi z izvajanjem svojih zakonskih pristojnosti.

V praksi pogosto prihaja do sporov glede teh stroškov, ker delodajalci zavračajo njihovo plačilo. Takšna ureditev zmanjšuje učinkovitost delovanja svetov delavcev. Predlagana sprememba zato določa jasnejši in zavezujoč sistem financiranja, ki svetu delavcev zagotavlja stabilno in neodvisno delovanje ter odpravlja dosedanje pravne praznine in neučinkovitosti.

Novopredlagana ureditev naslavlja in rešuje oba omenjena ključna problema ureditve financiranja delovanja svetov delavcev, in sicer tako, da:

- navedene neposredne stroške izobraževanj članov sveta delavcev) ter za arbitražne in sodne postopke prenaša med »nujne stroške« za delo sveta delavcev po prvem odstavku tega člena,
- obenem pa na račun tega bistveno znižuje minimalno višino priznanih »lastnih« finančnih sredstev sveta delavcev, ki mu letno pripadajo za druge zgoraj navedene potrebe in s katerimi samostojno razpolaga. Omenjena lastna sredstva so po tem predlogu namesto v višini 50 % povprečne plače mesečno na zaposlenega v družbi na vsakega člana sveta delavcev (kar pomeni šest plač letno na člana, kot to določa dosedanji drugi odstavek 65. člena veljavnega ZSDU,) predvidena le v višini ene povprečne mesečne plače v Republiki Sloveniji v preteklem letu na člana sveta delavcev,
- razpoložljiva sredstva iz prejšnje alineje, ki niso porabljena v tekočem letu, se ne prenesejo v naslednje leto. Na ta način priznana »razpoložljiva« sredstva svetu delavcev z vidika

²² Določbi drugega in tretjega odstavka 65. člena veljavnega ZSDU se namreč glasita: »(1) Stroške oseb iz 61. člena tega zakona krije družba le, če je bilo tako predhodno dogovorjeno z delodajalcem in v obsegu, ki je bil dogovorjen, najmanj pa 50% povprečne plače mesečno na zaposlenega v družbi na vsakega člana sveta delavcev. (2) Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi fiksni znesek sredstev za delo sveta v določenem časovnem obdobju.«

- delodajalca niso nujno hkrati že tudi njegov dejanski strošek financiranja delovanja sveta delavcev, kar je za delodajalce lahko bolj sprejemljiva rešitev,
- obenem je izrecno določena tudi možnost nadzora delodajalca nad namensko porabo teh sredstev, tako da mora predsednik sveta delavcev o odrejenih plačilih tekoče obveščati poslovodstvo družbe.

Izkušnje kažejo, da je za dosledno uresničevanje pravice sveta delavcev iz četrtega odstavka 65. člena ZSDU, da omenjena sredstva uporablja »po lastni presoji«,²³ potrebno že v zakonu izrecno določiti tudi, da je neposredni odredbodajalec v zvezi z uporabo lastnih finančnih sredstev sveta delavcev predsednik sveta delavcev (in ne poslovodstvo družbe). Samo na ta način je mogoče zagotoviti tudi dejansko samostojno razpolaganje sveta delavcev z lastnimi finančnimi sredstvi. Ker ni izrecne zakonske določbe, o konkretnih plačilih stroškov delovanja sveta delavcev odločajo poslovodstva po svoji presoji. V praksi gre najpogosteje za primere, ko poslovodstva zavrnejo plačilo stroškov zunanje pravne pomoči (kadar svet delavcev npr. sproži delovno-pravni spor proti delodajalcu in v ta namen najame odvetnika).

Poleg odprave dosedanjih pomanjkljivosti ureditve financiranja dela sveta delavcev, predlog novega drugega odstavka 65. člena ZSDU določa tudi dolžnost sveta delavcev glede gospodarne rabe finančnih sredstev za nujne stroške (tj. zlasti za zunanjo strokovno pomoč in za izobraževanja članov) in hkrati tudi neke vrste »varovalko« za zagotavljanje takšne rabe. Če namreč obstaja dvom o racionalni rabi teh sredstev, ima delodajalec pravico zahtevati, da jih arbitražna ob upoštevanju okoliščin iz drugega odstavka 66. člena tega zakona smiselno omeji.

K 22. členu

Veljavna določba prvega odstavka 67.a člena, ki v primeru spremembe delodajalca v primeru pravnega prenosa po 75. členu ZDR-1 govori o »ohranjanju statusa člana sveta delavcev tudi pri novem delodajalcu«, je v tem pogledu pravno-teoretično in praktično močno sporna. Spremenjena prvi in drugi odstavek jasneje opredeljujeta pravice sveta delavcev ob spremembi delodajalca. Prvi odstavek tako jasneje konkretizira spremembo delodajalca in določa, da v tem primeru, svet delavcev do konca svojega mandata deluje v skladu s tem zakonom tudi pri novem delodajalcu, če so izpolnjeni pogoji za izvolitev sveta delavcev po tem zakonu.

Dodatno pa drgi odstavek rešuje primere, ko pri delodajalcu prevzemniku že obstaja svet delavcev. V tem primeru izvoljeni člani svetov delavcev delodajalca prenosnika ohranijo svoj status ter do prve seje novoizvoljenega sveta delavcev nadaljujejo z delom pri delodajalcu prevzemniku, pri čemer se obstoječi sveti delavcev pri delodajalcu prevzemniku povežejo v začasni skupni svet delavcev. Temu predseduje predsednik sveta delavcev družbe z največjim številom zaposlenih.

Prav tako je izrecno določeno, da ta začasni skupni svet delavcev razpiše volitve za nov svet delavcev, in sicer najkasneje v dvanajstih mesecih od spremembe delodajalca.

²³ Četrty odstavek 65. člena veljavnega ZSDU določa: »Svet delavcev uporablja ta sredstva po lastni presoji, vendar le za financiranje svojega dela.«

K 23. členu

Namen predlagane dopolnitve 72. člena z novim četrtem odstavkom je posodobitev in nadgradnja instituta zbora delavcev kot oblike neposredne delavske participacije, ter uvedba dodatnih sodobnih in prožnejših mehanizmov osebnega izjavljanja delavcev o pomembnih vprašanjih iz pristojnosti sveta delavcev. Predlagana sprememba omogoča, da svet delavcev, poleg sklica zbora delavcev, organizira posvetovalne referendume, zbiranje podpisov posebnih izjav (npr. peticije ali pisne podpore določenim pobudam), ali druge primerne oblike izražanja volje delavcev, kot so anonimne ankete, digitalna glasovanja ipd., s čimer se krepi demokratična legitimnost odločitev in izboljšuje povezava med svetom delavcev ter širšim kolektivom zaposlenih.

S tem se omogoča, da se volja delavcev izraža tudi v primerih, ko zbor delavcev kot fizično srečanje (npr. v večjih sistemih, na več lokacijah, pri nočnem delu itd.) ni izvedljiv ali učinkovit. Tudi sodobne razmere dela (razpršenost delovnih mest, večizmensko delo, hibridne oblike zaposlitve) zahtevajo večjo prilagodljivost orodij delavske participacije. Zato je smiselno, da se svetom delavcev izrecno omogoči organizacija tudi drugih formaliziranih oblik izražanja volje zaposlenih. Gre za orodja, ki so v praksi povsem običajna, vendar zaradi pravne praznine pogosto ostajajo neformalna ali vprašljivo legitimna. S spremembo se odpravljajo te dileme in se tudi za te oblike participacije ureja jasna pravna podlaga.

Dodatno pa se določa, da se način in pogoji izvedbe teh oblik sodelovanja določijo z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem, sklenjenim po 5. členu zakona. Na ta način se zagotavlja prilagodljivost konkretni organizacijski strukturi podjetja, upoštevanje narave dejavnosti podjetja ter tehnično in organizacijsko izvedljivost. Da bi se preprečila morebitna zloraba ali manipulacija z izraženo voljo delavcev, se pogoji in način izvedbe takšnih referendumov ali izjav urejajo z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem v skladu s 5. členom ZSDU.

K 24. členu

Sprememba drugega odstavka 73. člena odpravlja nejasnost glede ustanovitve in delovanja skupnega sveta delavcev kapitalsko povezanih družb. Besedilo trenutno veljavnega 73. člena se namreč v praksi gramatikalno razlaga na način, da skupni svet delavcev ni legitimen, če v njem ne sodelujejo predstavniki čisto vseh kapitalsko povezanih družb. Posledično tovrstnih svetov delavcev danes praktično ni, čeprav obstaja veliko število koncernov in drugih oblik kapitalsko povezanih družb. V praksi namreč v svetu delavcev koncerna niso zainteresirani sodelovati čisto vsi sveti delavcev iz vseh koncernskih družb ali pa sveti delavcev niso izvoljeni v vsaki od koncernsko povezanih družb. Zato je drugi odstavek 73. člena spremenjen tako, da pravkar navedene okoliščine ne predstavljajo formalne ovire za oblikovanje sveta delavcev koncerna s strani svetov delavcev »preostalih« povezanih družb. Pri tem pa svet delavcev povezanih družb ne zamenjuje svetov delavcev odvisnih družb, ampak obstaja vzporedno ob njih. Nov tretji odstavek pa določa minimalni pogoj za legitimnost sveta delavcev kapitalsko povezanih družb.

Nov četrti odstavek 73. člena ureja sodelovanje delavcev, zaposlenih v odvisnih družbah, v organski strukturi obvladujoče družbe. S tem se zapolnjuje zakonska praznina, ki v primerih povezanih družb ne ureja sodelovanja predstavnikov delavcev odvisnih družb v poslovnih in nadzornih organih obvladujoče družbe. Obenem se s tem prepreči restriktivna razlaga obstoječih določb ZSDU, po kateri naj bi delavci lahko uveljavljali svoj participacijski vpliv prek organov družbe zgolj in izključno le v tisti družbi, s katero imajo formalno sklenjeno delovno razmerje. Ključnega pomena pri tem sta zlasti dve vprašanji, in sicer:

- kdo oziroma kateri svet delavcev je pristojen za imenovanje predstavnikov delavcev v nadzorni svet ali upravni odbor koncerna oziroma njegove obvladujoče družbe (to dilemo zdaj rešuje nov četrti odstavek 73. člena) in
- kdaj so v koncernu izpolnjeni pogoji (glede števila delavcev) za imenovanje delavskega direktorja oziroma izvršnega delavskega direktorja ter kdo ga lahko predlaga (to dilemo sedaj rešuje nov 6. odstavek 78. člena zakona, glej obrazložitev k naslednjem členu).

Posledica sedanje pomanjkljive zakonske ureditve je v tem, da v koncernih predstavnike delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru obvladujoče družbe volijo le sveti delavcev teh (obvladujočih) družb, medtem ko delavci odvisnih družb na to nimajo nobenega vpliva niti v primeru, ko je v njih zaposlena večina vseh delavcev znotraj koncerna. Nadzorni svet/upravni odbor obvladujoče družbe pa je tisti, ki odloča o vprašanih, katera se tičejo tudi delavcev vseh drugih, torej odvisnih koncernskih družb. Nov četrti odstavek 73. člena zato predvideva, da je za izvolitev delavskih predstavnikov v organe vodenja in nadzora obvladujoče družbe, ki je organizirana kot holding, pristojen skupni svet delavcev, ob smiselni uporabi določb petega poglavja tega zakona (od 78. do 84. člena), ki ureja sodelovanje delavcev v organih družbe. V koncernih, ki niso holdingi, pa se izvolitev delavskih predstavnikov v organe vodenja in nadzora obvladujoče družbe uredi v sporazumu med sveti delavcev družb, vključenih v koncern, pri čemer se glede razmerja med številom teh predstavnikov, ki jih ima pravico izvoliti neposredno svet delavcev obvladujoče družbe in številom tistih, ki jih ima pravico izvoliti (skupni) svet delavcev kapitalsko povezanih družb, upošteva razmerje med številom zaposlenih v obvladujoči družbi in skupnim številom zaposlenih v odvisnih koncernskih družbah.

K 25. členu

V primerjavi z veljavno ureditvijo se določba 78. člena v predlogu tega zakona spreminja in dopolnjuje predvsem v naslednjem:

Pravica delavcev do sodelovanja pri upravljanju prek predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora, katere izvoli svet delavcev, se skladno z določbo 1. člena predloga tega zakona o smiselni uporabi tega zakona, prenaša tudi na svete (ali druge primerljive) organe zavodov, in sicer tako, da se tako glede njihovega števila kot tudi načina njihove izvolitve določajo isti principi kot zdaj veljajo za gospodarske družbe. S tem se odpravlja neustavnost, ugotovljena z dvema odločbama ustavnega sodišča (odločba US RS, opr. št. U-I-104/92 z dne 7. 7. 1994 in odločba opr. št U-I-160703-8 z dne 19. [Dodati še tretjo odločbo USRS!](#) 5. 2005). Prav tako se pravica do predstavnikov delavcev v organih družbe načelno razširja na vse družbe, ne glede na njihovo konkretno pravno-organizacijsko obliko po zakonu, ki ureja gospodarske družbe. To načelo je konkretizirano skozi določbo tretjega odstavka 78. člena, ki določa smiselno uporabo določb tega zakona o predstavnikih delavcev v organih vodenja in nadzora delniške družbe tudi za druge družbe in v zvezi s tem zahteva, da se v njihovem aktu o ustanovitvi oziroma v družbeni pogodbi ustrezno uredi pravica delavcev do sodelovanja prek tistih njihovih organov, ki imajo primerljive pristojnosti glede vodenja in izvajanja nadzora nad vodenjem družbe.

Tako je, na primer, v družbah z omejeno odgovornostjo mogoče s participacijskim dogovorom vzpostaviti funkcijo delavskega direktorja kot enega izmed poslovodij družbe oziroma predstavnika delavcev med poslovodji (kadar se sprejemajo kolektivne poslovodne odločitve). Predstavnštvo delavcev v nadzornem svetu, kadar le-tega ni, obenem pa v družbi ni vzpostavljen kak drug primerljiv organ, pa se vsaj deloma nadomesti s pravico predstavnika delavcev do sodelovanja pri delu skupščine družbe (v skladu s petim odstavkom tega člena). Predlog tega člena torej prav v vseh oblikah gospodarskih družb odpira možnosti za ustrezne avtonomno določene analogne ter nadomestne rešitve (zaradi objektivne nemožnosti izvolitve predstavnikov delavcev v upravo in NS/UO, ki sta pač specifična organa delniških družb). Prav dejstvo, da veljavni ZSDU izrecno ne zapoveduje smiselne uporabe določil tega zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju prek organov delniške družbe tudi za vse druge gospodarske družbe, je ena njegovih velikih pomanjkljivosti. Posledično so za pravico do te oblike soupravljanja prikrajšani vsi delavci družb, ki niso organizirane kot delniške družbe, s čimer so postavljeni v izrazito diskriminatoren pravni položaj. Število delniških družb pa se po uradnih podatkih nenehno zmanjšuje, tako da zaradi te pomanjkljivosti v bistvu nenehno slabi tudi sama ideja in temeljni namen zakona.

V a) točki drugega odstavka, kjer se naštevajo delavska predstavništva v organih družb z dvotirnim upravljanjem, je treba skladno z določbo veljavnega petega odstavka 79. člena (enako kot pri družbah z enotirnim upravljanjem v drugi točki tega člena) zaradi celovitosti vsebine med temi opredeliti tudi predstavnike delavcev v komisijah nadzornega sveta. Treba pa je tudi urediti predstavništvo delavcev v zavodu, preko predstavnikov delavcev v svetu oziroma drugem primerljivem organu zavoda in njegovih delovnih ali posvetovalnih telesih, lahko pa tudi prek delavskega direktorja zavoda.

Dopuščena je tudi možnost sodelovanja predstavnika sveta delavcev na skupščini družbe, a le v razpravi z izražanjem mnenj, ne pa tudi pri odločanju. V družbah namreč ni prav nobene pomembnejše poslovne odločitve v pristojnosti katerega koli organa družbe, ki ne bi tako ali drugače, posredno ali neposredno, zadevala tudi zaposlenih kot ene najpomembnejših skupin deležnikov družbe. To v celoti velja tudi glede odločitev, ki so sicer v pristojnosti skupščine lastnikov, a imajo lahko zelo pomembne posledice tudi za položaj in pravice delavcev (statusna preoblikovanja, delitev dobička in morebitna udeležba delavcev pri tej delitvi itd.). Tudi za odločanje družbenikov pa je lahko po drugi strani zelo pomembno, da poznajo stališča in poglede zaposlenih do tovrstnih odločitev. Zato ni videti razlogov, zaradi katerih zakon ne bi posebej omogočal tudi predstavitve stališč sveta delavcev do posameznih točk dnevnega reda skupščine družbe, seveda brez pravice glasovanja. Tovrstne rešitve so v pravnih redih nekaterih razvitejših držav na tem področju že uveljavljene (Nizozemska, Švedska itd.). Norveška zakonodaja, denimo, pa gre še korak naprej in je v tem smislu uveljavila celo institut t. i. korporacijske skupščine kot dodatni organ z mešano sestavo (mešane skupščine) - 2/3 predstavnikov lastnikov, ki jih imenuje t. i. splošna skupščina (družbenikov), ter 1/3 izvoljenih predstavnikov delavcev. Mešana skupščina je pristojna za izvolitev upravnega odbora in izvršnih direktorjev ter za nadzor nad njihovim delovanjem, lahko pa ima z avtonomnimi pravnimi akti določene tudi nekatere druge pristojnosti, ki v osnovi pripadajo splošni skupščini družbenikov, kot so spreminjanje statuta ali osnovnega kapitala, statusne spremembe ipd.

Za primere družb, ki nimajo posebnih organov nadzora, ampak to funkcijo opravlja skupščina družbenikov, pa je pravica do sodelovanja predstavnika delavcev na skupščini (v primeru enoosebnih družb pa pravica do predhodnega mnenja k sklepom družbenika pred njihovim vpisom v knjigo sklepov) pomembna predvsem kot analogna »nadomestna« rešitev v zgoraj omenjenem smislu. Pravica do sodelovanja na skupščini brez pravice glasovanja sicer ni enakovredna pravici do enakopravnega članstva delavskih predstavnikov v NS/UO, vsekakor pa lahko vsaj deloma ublaži zgoraj omenjeni diskriminatorni participacijski položaj delavcev teh družb zaradi nemožnosti izvolitve svojih predstavnikov v organe nadzora družbe.

Veliko pomanjkljivost veljavnega zakona predstavlja tudi vprašanje, kdaj so v koncernu izpolnjeni pogoji (glede števila delavcev) za imenovanje delavskega direktorja oziroma izvršnega delavskega direktorja. To sedaj rešuje nov sedmi odstavek 78. člena. Bistvenega pomena pri urejanju tega vprašanja je namreč predvsem ekonomska, ne statusno pravna enotnost koncernsko povezanih družb. Bistvo koncernov, ki sicer niso samostojne pravne osebe, je namreč prav v tem, da gre za odvisne (pri pogodbenih koncernih pa lahko tudi za medsebojno enakopravne) družbe, povezane pod enotnim vodstvom obvladujoče družbe, kar pomeni, da gre za ekonomsko-poslovne celote. Nesporno je, da jih v tem smislu obravnava tudi zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), ki jih v določbi osmega odstavka 55. člena uvršča v kategorijo velikih družb. Tudi koncerni so torej specifična oblika »družb« in jih je treba po tem zakonu, čeprav niso samostojne pravne osebe, glede na njegov temeljni smisel in namen obravnavati enako kot družbe, ki so hkrati tudi samostojne pravne osebe.

Osmi odstavek predlaganega 78. člena pa na splošno rešuje problem, ko posamezni statuti družb določajo posebne, praviloma zahtevnejše, pogoje za člane njihovih organov vodenja in nadzora, ki pa so z vidika delavskih predstavnikov in njihovih funkcij v teh organih nedopustni, ker se z njimi omejuje pravica do soupravljanja.

K 26. členu

Informacijska asimetrija med upravo in delavskimi telesi je pogosto ovira za dejansko izvajanje pravice do soupravljanja. Cilj novega 78.a člena je zato zagotoviti učinkovito in redno povezavo med dvema ključnima oblikama delavske participacije v podjetjih – svetom delavcev in predstavniki delavcev v nadzornem svetu. V praksi prihaja do primerov, ko uprave družb zlorabljajo institut zaupnosti informacij, da bi preprečile sodelovanje in izmenjavo ključnih informacij med omenjenima telesoma. Predlagana sprememba izhaja iz stališča, da je zaupnost izjema, ne pravilo. Določena mora na podlagi objektivnih meril ter časovno omejeno.

Predlagana določba **vsebinsko** sledi predlagani spremembi Direktive 2009/38/ES, ki izrecno zahteva utemeljitev vsake zaupnosti ter določitev njenega časovnega okvira (glej predlog spremembe člena 8, odstavek 2 Predloga direktive o spremembi Direktive o Evropskih svetih delavcev, tukaj https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-10-2024-0029_SL.html).

V prvem odstavku tega člena so opredeljena načelna »sodelovalna« razmerja med predstavniki delavcev v organih vodenja in nadzora družbe (delavski direktorji, predstavniki delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru družbe) in svetom delavcev, in sicer skozi določbo, ki se glasi: »Predstavniki delavcev v organih vodenja in nadzora družbe imajo pravico in dolžnost redno in učinkovito sodelovati s svetom delavcev, pridobivati njegova nezavezujoča stališča ter usmeritve in priporočila za svoje odločanje pri zastopanju interesov delavcev ter ga obveščati o svojem delu in o vprašanih iz svoje pristojnosti, ki so pomembna za uresničevanje interesov delavcev v družbi.«

V zvezi s tem velja posebej opozoriti na t. i. usmerjevalno vlogo svetov delavcev v odnosu do delavskih predstavnikov v organu nadzora, ki logično izhaja iz dejstva, da je svet delavcev edino neposredno izvoljeno in s tem tudi osrednje delavsko predstavništvo v družbi, ki je kot tako (tudi glede na svojo sestavo, s katero so običajno predstavniško »pokrite« vse interesne skupine zaposlenih v družbi) tudi najbolj legitimni artikulater stališč zaposlenih v družbi. Predstavniki delavcev v organih družbe pa so izvoljeni oziroma imenovani posredno, s strani sveta delavcev, ki jih lahko tudi odpokliče, če oceni, da ne zastopajo ustrezno interesov zaposlenih skladno z določbo prvega odstavka 80. člena tega zakona, ki pravi: »Člani nadzornega sveta in upravnega odbora ter njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil tega organa v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, ali zakonom, ki ureja zadrage, in statutom družbe.« Pri poudarjanju zastopanja interesov vseh zaposlenih gre za t. i. *interesno ravnotežno upravljanje* v skladu z načeli sodobne teorije o družbeni odgovornosti podjetij²⁴ in na njej temelječe t. i. *deležniške* (in ne klasične »lastniške«) koncepcije korporacijskega upravljanja.

Usmerjevalna funkcija sveta delavcev pomeni, da svet delavcev kot osrednje delavsko predstavništvo lahko in tudi mora oblikovati (nezavezujoča!) stališča, priporočila in okvirne smernice predstavnikom delavcev v organih družbe za potrebe njihovega odločanja o zastopanju interesov delavcev v konkretnem organu družbe, kar pa seveda še zdaleč ne pomeni, da imajo ti predstavniki t. i. imperativni mandat. Predstavniki zaposlenih na ta stališča, priporočila in okvirne smernice niso vezani, ampak so v nadzornem svetu/upravnem odboru dolžni usklajevati interese tako, da so seznanjeni s

²⁴ Podjetja vse vire za svoje poslovanje črpajo iz svojega družbenega in naravnega okolja, zato so dolžna temu okolju tudi ustrezno vračati. In sicer v obliki skrbi in odgovornosti za učinkovito in ustrezno uravnoteženo uresničevanje interesov vseh svojih ključnih notranjih in zunanjih deležnikov (vključno seveda z zaposlenimi) in ne samo profitnih interesov lastnikov vloženega kapitala, ki so zgolj ena izmed pomembnih deležniških skupin, obenem pa tudi skrbi in odgovornosti za učinkovito varstvo naravnega okolja. Morebitno zanemarjanje interesov katerekoli od relevantnih skupin notranjih in/ali zunanjih deležnikov v sodobnih pogojih gospodarjenja dokazano negativno vpliva na poslovno uspešnost družbe. Zato družbeno odgovorno korporacijsko upravljanje danes ni več zgolj teoretična krilatica, temveč čedalje bolj postaja tudi temeljni pogoj poslovne uspešnosti podjetij. ZSDU pa je eden ključnih zakonov, ki to teorijo prelivajo v pozitivno pravo.

stališči sveta delavcev, glasujejo pa po svoji vesti, prepričanju in znanju, tako, da pri svojem odločanju ustrezno upoštevajo tudi interese drugih ključnih deležnikov družbe.²⁵

K 27. členu

Predlagana sprememba 82. člena bolj celovito ureja **postopek odpoklica delavskega direktorja** ter razmerje med svetom delavcev in organom družbe, pristojnim za imenovanje posloводства. S tem se odpravlja dosedanja pravna in postopkovna nedorečenost, saj zakon glede odpoklica direktorja določa smiselno uporabo določb o imenovanju, kar pa v praksi povzroča težave in odpira številna vprašanja, kot na primer: Ali je nadzorni svet na podlagi predloga sveta delavcev za odpoklic delavskega direktorja le-tega dolžan odpoklicati? V kolikor nadzorni svet ne upošteva predloga za odpoklic delavskega direktorja, naj ga odpokliče sodišče? Ali morajo za odpoklic delavskega direktorja obstajati razlogi po 268. členu ZGD-1?

V skladu s predlagano rešitvijo svet delavcev samostojno določi **pogoje in postopek imenovanja in odpoklica** delavskega direktorja v svojem poslovníku. Predlog za odpoklic delavskega direktorja mora biti utemeljen (določeni so razlogi za odpoklic). Določena je tudi navadna večina za sprejem odločitve, da se nadzornemu svetu predlaga njegov odpoklic. Predlog določa tudi, da je nadzorni svet dolžan upoštevati odločitev sveta delavcev o odpoklicu delavskega direktorja. V nasprotnem primeru je zagotovljeno sodno varstvo.

Predlog tako odpravlja dosedanje dileme v praksi, preprečuje pravne spore in prispeva k bolj urejenemu in predvidljivemu izvajanju instituta delavskega direktorja v skladu z načeli korporativnega upravljanja in sodelovanja delavcev pri upravljanju.

K 28. členu

Ena izmed najbolj spornih določb veljavnega ZSDU je trenutni 84. člen, ki delavskega direktorja, kljub njegovemu statusu člana uprave družbe, znotraj organa posloводства zameji zgolj na zastopanje interesov delavcev »glede kadrovskih in socialnih vprašanj«. Takšna določitev je z vidika sodobnih konceptov korporativnega upravljanja in participativne delavske soudeležbe preozka, pravno problematična ter ne ustreza več aktualnim razmeram v poslovni praksi. Določba o delavskem direktorju je bila v ZSDU pripravljena po vzoru nemškega »Arbeitsdirektorja«, kot ga ureja nemški Zakon o soodločanju delavcev (*Mitbestimmungsgesetz*) iz leta 1976, ki pa je danes že povsem preživet koncept in bi kot tak nujno potreboval temeljitejšo prenovu. Takega mnenja je tudi nemška teorija.²⁶

Ureditev delavskega direktorja kot "kadrovskega direktorja" implicitno reproducira delitev moči med "poslovnim" in "kadrovskim/socialnim" delom upravljanja podjetja, s čimer umetno omejuje dejanski vpliv zaposlenih na ključne poslovne odločitve podjetja, četudi te odločilno vplivajo na njihove interese (npr. investicijska politika, organizacija dela, avtomatizacija, digitalizacija ipd.). Zato je namen predlagane spremembe tega člena vzpostaviti normativno podlago za enakopravnost delavskega direktorja v organu posloводства, brez predpisane omejitve na specifično funkcionalno področje delovanja. Ključno teoretično izhodišče spremembe je priznanje, da interesi delavcev niso omejeni zgolj na kadrovske in socialne teme, temveč so neločljivo povezani z vsemi poslovnimi odločitvami podjetja: investicije, reorganizacije, uvajanje novih tehnologij, trajnostni razvoj, plačna politika, ipd. Če delavski direktor v svoji delavskozastopniški vlogi ni enakovredno soudeležen pri vseh kolegijskih

²⁵ Pojma »interes družbe«, ki ga pogosto zasledimo v teoretičnih razpravah o sistemu sodobnega korporacijskega upravljanja, pravo ne pozna, temveč je izključno le teoretični konstrukt, katerega vsebina je lahko tudi precej sporna. Zlasti še, če se pri njegovi razlagi izhaja iz klasične lastniške (t. i. friedmanovske) teorije podjetja in korporacijskega upravljanja, po kateri je ima podjetje eno samo samcato odgovornost, tj. da maksimizira svoj dobiček za delničarje. Zato se ga tudi ta obrazložitev konkretne določbe 78.a člena, ki tega pojma prav tako ne omenja, posebej ne dotika.

²⁶ Rehder, B. 2006. Legitimitätsdefizite des Co-Managements. *Zeitschrift für Soziologie*, 35(3), str. 227–242.

odločitvah organov vodenja poslov družbe, je njegova vloga simbolna in neučinkovita. Kot član uprave, ki ima vpogled v celoto odločanja, pa lahko pri vsaki odločitvi opozori na morebitne posledice za zaposlene.

V primeru morebitne interne delitve poslovnih področij med člane uprave oziroma med izvršne direktorje je najbolj primerno, če je delavski direktor v svoji individualni izvršilni vlogi pooblaščen za vodenje »interne socialne funkcije«, ki pa je seveda v vsebinskem smislu razumljena bistveno širše od zgolj »klasične sociale«, in kamor spada sprejemanje odločitev oziroma izvajanje projektov, ki so neposredno namenjeni uresničevanju družbene odgovornosti družbe do zaposlenih, izboljševanju različnih vidikov kakovosti njihovega delovnega življenja ter izgrajevanju človeškega in socialnega kapitala družbe. Med takšne spadajo na primer:

- sistemski razvoj različnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih (sodelovanje pri upravljanju, udeležba pri dobičku, širše notranje lastništvo) in socialnega dialoga v družbi,
- izgrajevanje učinkovitega sistema obveščanja in internega komuniciranja z zaposlenimi ter izvajanje drugih ukrepov za izgrajevanje socialnega kapitala družbe,
- organiziranje in vodenje področja standarda delavcev (prehrana med delom, šport in rekreacija, sociala v ožjem smislu, itd.),
- priprava predlogov za izboljševanje delovnih pogojev in humanizacijo dela,
- skrb za učinkovito zagotavljanje delovnopravne varnosti zaposlenih in spoštovanje njihovih pravic iz delovnega razmerja,
- skrb za načrtovanje in uresničevanje sistema izobraževanja, napredovanja in motiviranja zaposlenih ter njihovega kariernega razvoja,
- priprava ukrepov za zagotavljanje učinkovitega varstva dostojanstva zaposlenih, preprečevanje in odpravljanje posledic trpinčenja na delovnem mestu ter drugih psihosocialnih tveganj,
- nadzor nad celotnim področjem zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu ter priprava pobud za potrebne izboljšave,
- skrb za učinkovito usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zaposlenih,
- neposredno reševanje različnih individualnih in kolektivnih problematik delavcev, ki jih imajo ti pravico ustno ali pisno nasloviti nanj v zvezi s svojimi pogoji dela ter medsebojnimi odnosi v družbi, in podobno.

Ne gre torej neposredno za katero od poslovnih funkcij v družbi, ampak za neke vrste podporno funkcijo le-tem, ki pa je v sodobnih pogojih gospodarjenja čedalje bolj ključnega pomena za uspešno poslovanje družb.

Zaradi vsega navedenega je utemeljena in nujna sprememba 84. člena ZSDU tako, da se odpravi vsebinska in terminološka omejitev funkcij delavskega direktorja zgolj na »klasično« kadrovsko in socialno področje.

K 29. členu

Sprememba 88. člena širi pravice delavca kot posameznika tudi delavca, napotenega s strani delodajalca za zagotavljanje dela in na ekonomsko odvisno osebo. To pomeni, da imajo tudi te osebe polno pravico do sodelovanja pri upravljanju kot posamezniki.

K 30. členu

Predlagane spremembe besedil tretje do osme alineje prvega odstavka 89. člena v osnovi ne pomenijo nikakršne širitve pravice svetov delavcev do obveščeniosti, temveč predvsem le preciziranje, terminološko modernizacijo in logično dograditev dosedanjih določil teh alinej v delih, kjer so se v praksi doslej pojavljale interpretacijske težave ali nelogičnosti. Ničesar takšnega ni dodano, kar ob pravilni interpretaciji smisla in namena veljavnih določil ne bi v bistvu že zdaj sodilo v krog zadev, o katerih bi moral delodajalec predhodno, tj. pred sprejetjem dokončne odločitve obveščati svet

delavcev, tako da bi ta lahko pravočasno podal svoja stališča ter pobude in predloge in se na ta način vključeval v odločanje in uveljavljal svoj participacijski vpliv.

Predlagana sprememba drugega odstavka 89. člena precizira pravico sveta delavcev do obveščenosti. Pri tem je ne širi, pač pa zgolj bolj natančno določa. Dodatek novega tretjega odstavka 89. člena pa bolj natančno določa dolžnost delodajalca do zagotavljanja informacij, ki so bistvene za učinkovito izvajanje nalog in pristojnosti sveta delavcev. Dosedanja ureditev se je izkazala za **preveč ozko in nedoločeno**, saj je omejevala obveznost delodajalca na posredovanje informacij le o zadevah iz prvega odstavka člena. V praksi so se zato pojavljale težave pri dostopu sveta delavcev do dokumentacije in podatkov, potrebnih za izvajanje njegovih pristojnosti po drugih določbah zakona (npr. pri posvetovanju, soodločanju ali spremljanju izvajanja participacijskih dogovorov). Z novim besedilom drugega odstavka se zato izrecno določa, da mora delodajalec na zahtevo sveta delavcev omogočiti **vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za njegovo obveščenost**, in mu posredovati informacije tudi o vseh drugih vprašanjih, ki se nanašajo na izvajanje nalog po tem zakonu. Ta rešitev krepi **transparentnost poslovanja** in omogoča dejansko izvajanje načela sodelovanja delavcev pri upravljanju, ne zgolj formalno seznanjanje z odločitvami delodajalca.

Z dodanim **novim tretjim odstavkom** se prvič jasno določa **kakovostni standard informacij**, ki jih delodajalec posreduje svetu delavcev. Informacije morajo biti **celovite in popolne**, tako da svet delavcev lahko razume obravnavano zadevo, jo strokovno preuči ter oblikuje svoja mnenja, stališča ali predloge. S tem se preprečuje praksa posredovanja nepopolnih, selektivnih ali pavšalnih informacij, ki onemogočajo učinkovito sodelovanje delavcev pri upravljanju. V primeru, da posredovane informacije ne izpolnjujejo teh zahtev, ima svet delavcev po novem izrecno pravico zahtevati njihovo **dopolnitev** in **podaljšanje zakonsko določenih rokov** za sprejem odločitev, kadar je to potrebno. Takšna rešitev zagotavlja **dejansko možnost sodelovanja**, kar je v skladu z namenom in duhom zakona ter s sodobnimi evropskimi standardi obveščanja in posvetovanja z delavci (zlasti Direktivo 2002/14/ES).

K 31. členu

Z namenom večjega vpliva predstavnikov delavcev na odločitve delodajalca glede vprašanj s področja varnosti in zdravja pri delu se v 92. členu zakona dodaja nov odstavek, ki daje svetu delavcev pravico, da v primeru nestrinjanja s predlaganimi rešitvami s področja varnosti in zdravja pri delu s strani delodajalca to nestrinjanje izrazijo v pisni obliki delodajalcu. Svoje nestrinjanje mora svet delavcev obvezno pisno obrazložiti. Delodajalec mora pripraviti odgovor svetu delavcev in ga obrazložiti ter ga v roku 15 dni poslati vlagatelju in na Inšpektorat RS za delo. Ne glede na določbo drugega odstavka 92. člena delodajalec obdrži polno odgovornost za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu v skladu s predpisi s tega področja.

K 32. členu

Sedanja določba 97. člena (citirano: *»Delodajalec ne sme sprejeti odločitev, če je v osmih dneh svet delavcev zavrnil soglasje«*) ne rešuje vprašanja, kakšna so možna postopanja delodajalca v primeru zavrnitve zahtevanega soglasja s strani sveta delavcev, ki bi eventualno lahko privedla do rešitve nastale situacije/blokade. Citirano določbo je namreč razumeti tako, da se z morebitno zavrnitvijo soglasja vse skupaj konča, in da delodajalec pač nima nobene možnosti za sprejem odločitve, ki se je svetu delavcev zdela sporna. Zato se v praksi zelo pogosto dogaja, da poslovodstva raje enostavno ignorirajo zakonsko dolžnost predložitve določenih odločitev v soglasje svetu delavcev, kot da tvegajo tovrstno »blokado«. To pa seveda ni sprejemljivo. Zato je treba z zakonom izrecno določiti tudi možne načine postopanja delodajalca v primeru, ko svet delavcev zavrne soglasje, pri čemer je cilj omogočiti, da v vsakem primeru lahko pride do takšne ali drugačne končne rešitve, ki bi bila obojestransko sprejemljiva. Predpogoj za to pa je, da je sklep sveta delavcev o zavrnitvi soglasja - kot to posebej zahteva predlagana določba novega drugega odstavka tega člena - ustrezno obrazložen, kar pomeni,

da so izrecno navedeni razlogi za zavrnitev, po možnosti pa tudi predlogi sprejemljivih rešitev in pogoji, pod katerimi bi se svet delavcev s predlagano odločitvijo lahko strinjal in nanjo podal soglasje.

K 33. členu

Predlagan je nov 97. a člen, ki določa bolj natančno določa dolžnost delodajalca do zagotavljanja informacij, ki so bistvene za učinkovito izvajanje nalog in pristojnosti sveta delavcev. Dosedanja ureditev se je izkazala za **preveč ozko in nedoločeno**. V praksi so se zato pojavljale težave pri dostopu sveta delavcev do dokumentacije in podatkov, potrebnih za izvajanje njegovih pristojnosti po drugih določbah zakona (npr. pri posvetovanju, soodločanju ali spremljanju izvajanja participacijskih dogovorov). Z novim besedilom se zato izrecno določa, da mora delodajalec na zahtevo sveta delavcev omogočiti **vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za njegovo obveščenost**, in mu posredovati informacije tudi o vseh drugih vprašanih, ki se nanašajo na izvajanje nalog po tem zakonu. Ta rešitev krepi **transparentnost poslovanja** in omogoča dejansko izvajanje načela sodelovanja delavcev pri upravljanju, ne zgolj formalno seznanjanje z odločitvami delodajalca.

Z drugim odstavkom se prvič jasno določa kakovostni standard informacij, ki jih delodajalec posreduje svetu delavcev. Informacije morajo biti celovite in popolne, tako da svet delavcev lahko razume obravnavano zadevo, jo strokovno preuči ter oblikuje svoja mnenja, stališča ali predloge. S tem se preprečuje praksa posredovanja nepopolnih, selektivnih ali pavšalnih informacij, ki onemogočajo učinkovito sodelovanje delavcev pri upravljanju. V primeru, da posredovane informacije ne izpolnjujejo teh zahtev, ima svet delavcev po novem izrecno pravico zahtevati njihovo dopolnitev in podaljšanje zakonsko določenih rokov za sprejem odločitev, kadar je to potrebno. Takšna rešitev zagotavlja dejansko možnost sodelovanja, kar je v skladu z namenom in duhom zakona ter s sodobnimi evropskimi standardi obveščanja in posvetovanja z delavci (zlasti Direktivo 2002/14/ES).

K 34. členu

101. člen, ki določa, da minister, pristojen za delo, določi listo arbitrov na predlog reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev, se dopolnjuje z dodatkom, da minister na skupen predlog socialnih partnerjev določi listo nevtralnih arbitrov, s katere se imenujejo predsedniki arbitraž. Navedeno naslavlja enega ključnih problemov pri sestavi in delovanju sedanjih *ad hoc* arbitraž za reševanje soupravljaljskih sporov, tj. problem zagotavljanja nevtralnosti predsednikov teh arbitraž, kar je sicer bistven pogoj za njihovo učinkovito delovanje. Omenjene določbe veljavnega ZSDU namreč zdaj predvidevajo listo arbitrov, ki jo določi minister za delo in jih ločeno predlagajo reprezentativni sindikati in združenja delodajalcev. Arbitri pa nato skupaj imenujejo predsednika arbitraže z iste liste arbitrov. Praksa opozarja, da to pomeni, da predsednik arbitraže načeloma nikoli ni nevtralna oseba. S predlaganimi spremembami se ta pomembna pomanjkljivost veljavnega zakona odpravlja.

K 35. členu

Spremembe v 102. členu ZSDU so povezane z dopolnitvijo 101. člena, po katerem bi bila določena lista nevtralnih arbitrov, s katere bi se imenovali predsedniki arbitraž.

K 36. členu

V Sloveniji trenutno ne obstaja evidenca svetov delavcev in delavskih zaupnikov po ZSDU, zaradi česar država nima popolnega pregleda, v koliko in katerih podjetjih ali zavodih sploh delujejo. Danes se ne ve niti tega, kolikšna bi utegnila biti vsaj približno »pokritost« gospodarskih organizacij in zavodov z omenjenimi delavskimi predstavništvi. Posledično ni mogoče sistematično spremljati izvajanja zakonskih obveznosti glede participacije zaposlenih, niti učinkovito izvajati nadzora nad spoštovanjem pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju, ki jo zagotavlja 75. člen Ustave RS, kar v končni fazi onemogoča tudi kakršnokoli smiselno vodenje razvojnih politik na tem čedalje bolj pomembnem področju družbenoekonomskih odnosov. Visoko razvit sistem sodobne organizacijske

participacije zaposlenih kot nosilcev človeškega kapitala namreč v 21. stoletju ni (več) sam sebi namen, temveč postaja že imperativ za doseganje večje poslovne uspešnosti podjetij in gospodarstva kot celote ter za izgradnjo zelene ekonomsko učinkovitejše, socialno pravičnejše in okoljsko odgovornejše družbe.

Vzpostavitev in ažurno vodenje ustrezne centralne evidence o delujočih svetih delavcev in delavskih predstavnikih v organih družb v Sloveniji je bila predlagana že v raziskavi »Analiza izvajanja zakona o soupravljanju delavcev« (avtorji: B. Kavčič in drugi, ITEO), ki je bila po naročilu Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve opravljena leta 1996. Takšna evidenca bi bila uporabna za številne namene, zlasti pa za potrebe statistike in znanstvenih raziskav ter strokovnih analiz, spremljanja in proučevanja stanja na področju razvoja sistema delavske participacije in načrtovanja ter izvajanja ustreznih ukrepov, lažjega vključevanja vseh svetov delavcev v različne organizirane konkretne izobraževalne aktivnosti na ravni države in podobno.

Z navedenim členom se predlaga vodenje evidence svetov delavcev in delavskih zaupnikov na ministrstvu, pristojnem za sodelovanje delavcev pri upravljanju. Evidenca pa bi vsebovala podatke o delodajalcu, ustanovitvi, prenehanju sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika in številu članov sveta delavcev ter podatek, ali so člani sveta delavcev imenovani v nadzorni organ ali poslovnih organih ter če je imenovan delavski direktor.

Za posredovanje podatkov bo zadolžen predsednik sveta delavcev oziroma delavski zaupnik, in sicer najkasneje pa po preteku 15 dni od izvolitve oziroma vsakokratne spremembe navedenih podatkov.

Register svetov delavcev pozna več evropskih držav. V Nemčiji podatke o svetih delavcev (*Betriebsräte*) zbirajo **statistični inštituti (IAB, Hans-Böckler-Stiftung)** na podlagi obveznosti podjetij do poročanja zbornicam in panožnim zvezam, pri čemer nadzor nad izvajanjem zakona izvaja **Zvezna agencija za delo (Bundesagentur für Arbeit)**. Natančna evidenca sicer ni javna, vendar je **institucionaliziran dostop do podatkov** o številu in strukturi svetov delavcev zagotovljen za raziskovalne in politične namene.

Avstrijski *Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)* v povezavi z Zakonom o gospodarskih zbornicah določa, da se podatki o izvoljenih **svetih delavcev (Betriebsräte)** vodijo pri **Gospodarski zbornici Avstrije (WKO)** in pri **Zvezni delavski zbornici (BAK)**.

Te evidence omogočajo **redno poročanje** o številu, sestavi in dejavnostih svetov delavcev ter so **podlaga za razvojne programe ministrstva za delo (BMAW)**.

Francoski *Code du travail* določa, da morajo podjetja ob ustanovitvi *Comité social et économique (CSE)* sporočiti podatke o tem **inspekciji za delo (Inspection du travail)**, ki jih centralno evidentira **Ministère du Travail** v posebnem registru. Register omogoča **statistični nadzor** nad pokritostjo podjetij z delavskimi predstavništvi, kar je podlaga za politike participacije in varnosti pri delu.

Po nizozemskem *Wet op de ondernemingsraden (WOR)* morajo delodajalci o ustanovitvi *Ondernemingsraad* obvestiti **Socialno-ekonomski svet (SER)**. SER vodi **nacionalno evidenco delujočih svetov delavcev**, ki omogoča analize in poročila o stanju socialnega dialoga v gospodarstvu.

V Španiji podatke o *comités de empresa* zbirajo **regionalne direkcije za delo**, ki jih centralno usklajuje **Ministerio de Trabajo y Economía Social**. Podatkovna baza omogoča **sledenje volitvam delavskih predstavnikov in agregirane analize** o uresničevanju participacijskih pravic.

Primerjalne rešitve torej kažejo, da je **uradna evidenca delavskih predstavništev** v več državah EU del **institucionalnega okvira socialnega dialoga**. Register se vodi:

- bodisi pri **ministrstvu za delo** (Francija, Španija),
- bodisi pri **nacionalnem svetu socialnih partnerjev** ali pri **zbornicah** (Nizozemska, Avstrija),

in se uporablja za **monitoring stanja, raziskave in načrtovanje ukrepov** politike razvoja sodelovanja delavcev pri upravljanju.

Vzpostavitev registra bi zagotovila institucionalno preglednost in evidenčno sledljivost, kar bi okrepilo pravno varnost vseh deležnikov. Sistematični podatki iz registra bi omogočili: a) pripravo analiz in statistik, ki so temelj za oblikovanje razvojnih politik na področju soupravljanja, b) identifikacijo sektorjev ali regij, kjer je participacija šibka in kjer bi bile potrebne ciljne promocijske aktivnosti ali usposabljanja ter c) oblikovanje programov finančne in strokovne pomoči svetom delavcev (npr. izobraževanja, svetovalna podpora). Na ta način bi register postal orodje za spodbujanje uresničevanja pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju v praksi in ne le evidenčno-administrativni sistem.

K 37. členu

Predlog dopoljenega 107. člena je zasnovan tako, da vsako kogentno normo tega zakona - upošteva tako veljavni ZSDU kot tudi njegove s tem zakonom predlagane dopolnitve - spremlja tudi sankcija za prekršek. V osnovi je torej v tem členu določenih bistveno več prekrškov kot v veljavnem ZSDU. Samo na tak način je namreč mogoče iz tega zakona narediti pravno zares učinkovit predpis in zagotoviti uresničevanje njegovega temeljnega smisla in namena.

K 38. členu

Skladno z določbo tretjega odstavka 29. člena Zakona o zavodih (Uradni list RS, št. 12/91, 8/96, 36/00 – ZPDZC in 127/06 – ZJZP) se sestava svetov zakonov določi z zakonom ali aktom o ustanovitvi oziroma s statutom ali pravili zavoda. To pa pomeni, da bo za praktično realizacijo predlagane nove sestave svetov ali drugih kolegijskih organov upravljanja zavodov, ki v zvezi s smiselno uporabo ZSDU tudi za zavode predvideva med drugim tudi obvezno enotretjinsko delavsko predstavništvo v teh organih, treba v tem segmentu predhodno ustrezno spremeniti vse omenjene akte. To terja tudi ustrezno prehodno obdobje – predlaga se enoletno obdobje.

K 39. členu

Člen določa šest mesečni rok za delodajalca z več kot 20 zaposlenimi, pri katerem ni izvoljen svet delavcev ali delavski zaupnik, da skliče zbor delavcev in predlaga delavcem, da izvolijo delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu.

K 40. členu

Člen določa šest mesečni rok za posredovanje podatkov za evidenco svetov delavcev iz prvega odstavka 106.a člena tega zakona.

K 41. členu

Določba ureja podaljšanje mandata iz četrtega odstavka 10. člena ZSDU s štirih na pet let tudi na svete delavcev, ki jim na dan uveljavitve zakona mandat še ni potekel.

K 42. členu

S tem členom se določa uveljavitev zakona, in sicer petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

IV. BESEDILO ČLENOV, KI SE SPREMINJAJO

1. člen

Ta zakon določa načine in pogoje za sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb, ne glede na obliko lastnine, samostojnih podjetnikov posameznikov z najmanj 50 delavci in zadrug (v nadaljnjem besedilu: družba) in v pravni red Republike Slovenije prenaša Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL L št. 80 z dne 23. 3. 2002, str. 29) in Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (UL L št. 82 z dne 22. 3. 2001, str. 16).

Pravico do sodelovanja pri upravljanju uresničujejo delavci po določbah tega zakona tudi v podjetjih, ki opravljajo gospodarske javne službe, v bankah in v zavarovalnicah, če ni s posebnim zakonom drugače določeno.

Pravico do sodelovanja pri upravljanju v zavodih uresničujejo delavci kot posamezniki po določbah tega zakona, kolektivno pa v skladu s posebnim zakonom.

Ta zakon se ne uporablja za sodelovanje delavcev pri upravljanju v evropskih svetih delavcev, v evropski delniški družbi in v evropski zadrugi, če ni s posebnim zakonom tako določeno.

5. člen

Poleg načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, določenih z 2. členom tega zakona, se lahko z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju.

S pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se podrobneje uredi uresničevanje pravic iz tega zakona ter druga vprašanja, za katera je s tem zakonom tako določeno, lahko pa se dogovori tudi več soupravljaljskih pravic delavcev, kot jih določa ta zakon.

Sklep o sklenitvi dogovora sprejme na strani delodajalca organ upravljanja.

Delodajalec mora dogovor javno objaviti na način, ki je v družbi običajen.

Z dogovorom iz tega člena se ne določajo pravice iz delovnega razmerja, plače in tisti pogoji dela, ki se skladno s predpisi urejajo s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami.

Določbe dogovora med svetom delavcev in delodajalcem, ki niso v skladu s prejšnjim odstavkom, so nične.

9. člen

V družbi, v kateri je zaposlenih do 20 delavcev z aktivno volilno pravico, delavci sodelujejo pri upravljanju preko delavskega zaupnika.

Za izvolitev delavskega zaupnika se smiselno uporabljajo določbe tega zakona, ki se nanašajo na svet delavcev. Delavski zaupnik se s tajnim glasovanjem lahko izvoli tudi na zboru delavcev.

Delavskemu zaupniku se mora omogočiti način dela in zagotoviti pravice, ki se nanašajo na svet delavcev.

10. člen

Svet delavcev sestavlja naslednje število članov:

- v družbi z do 50 delavcev – trije člani;
- v družbi z več kot 50 do 100 delavcev – pet članov;
- v družbi z več kot 100 do 200 delavcev – sedem članov;
- v družbi z več kot 200 do 400 delavcev – devet članov;

- v družbi z več kot 400 do 600 delavcev – 11 članov;
- v družbi z več kot 600 do 1.000 delavcev – 13 članov.

V družbi z več kot 1.000 delavcev se število članov sveta delavcev poveča za dva člana na vsakih dodatnih 1.000 delavcev.

Mandat članov sveta delavcev traja štiri leta. Člani so lahko ponovno izvoljeni.

Število članov sveta delavcev se v času mandatne dobe ne spremeni, ne glede na spremembo števila delavcev z aktivno volilno pravico v družbi.

12. člen

Pravico voliti predstavnike v svet delavcev imajo vsi delavci, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev (aktivna volilna pravica).

Direktor, delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi v skladu z 72. členom Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02) ter prokuristi (v nadaljnjem besedilu: vodilno osebje) nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev.

Družinski člani vodilnega osebja nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev. Za družinske člane po tem zakonu se štejejo zakonec, otroci (zakonski ali nezakonski, posvojenci in pastorki), vnuki, starši (oče, mati, očim in mačeha), posvojitelji ter bratje in sestre.

16. člen

Svet delavcev mora objaviti sklep o razpisu volitev največ 90 in najmanj 60 dni pred iztekom mandatne dobe članov sveta delavcev.

V sklepu o razpisu volitev mora biti določen dan volitev in število članov sveta, ki se volijo. Število članov sveta, ki se volijo, se določi glede na število delavcev v družbi na dan sprejema sklepa o razpisu volitev.

S sklepom o razpisu volitev se imenuje tudi volilna komisija.

Sklep o razpisu volitev se mora na način, dostopen vsem delavcem, objaviti v družbi.

17. člen

V novoustanovljeni družbi lahko najmanj trije delavci ali v družbi zastopani reprezentativni sindikati skličejo zbor delavcev zaradi izvolitve sveta delavcev.

18. člen

V primeru iz prejšnjega člena se skliče zbor delavcev v delovnem času, v dogovoru z direktorjem družbe.

Na zboru delavcev se delavci z večino glasov delavcev z aktivno volilno pravico odločajo o oblikovanju sveta delavcev.

Če je sprejeta odločitev o oblikovanju sveta delavcev, zbor delavcev imenuje volilno komisijo in določi dan volitev v svet delavcev.

Člane volilne komisije lahko predlaga vsak delavec in v družbi zastopani sindikati.

Izvoljeni so tisti kandidati za člane volilne komisije, ki dobijo največ glasov.

19. člen

Postopek volitev in odpoklica članov sveta delavcev vodijo volilne komisije in volilni odbori (v nadaljnjem besedilu: volilni organi).

Volilne komisije se imenujejo za štiri leta, volilni odbori pa za vsake volitve članov sveta delavcev.

28. člen

Svet delavcev lahko s poslovnikom določi, da se kandidati za člane sveta delavcev predlagajo in volijo ločeno za posamezne posebne skupine delavcev (ženske, invalidi, mladi delavci in podobno), za posamezne organizacijske enote oziroma dele delovnega procesa ter za dele družbe, ki so izven sedeža družbe.

42. člen

Volitve so veljavne, če se jih je udeležila več kot polovica delavcev z aktivno volilno pravico. Če se je volitev udeležila polovica ali manj kot polovica delavcev, je mogoče nove volitve izvesti šele po šestih mesecih.

Izvoljenih je toliko kandidatov za člane sveta delavcev, kot je članov sveta delavcev, in sicer tisti, ki so dobili največje število glasov. Če sta dva kandidata za člana sveta delavcev dobila enako število glasov, je izvoljen tisti, ki ima daljšo delovno dobo v družbi.

45. člen

Volitve v svet delavcev se opravijo najmanj 15 dni pred iztekom mandatne dobe članov sveta delavcev.

Volilne rezultate ugotovi in razglasi volilna komisija najkasneje v petih dneh po izvedbi volitev.

Po en izvod zapisnika o delu volilne komisije se vroči organu upravljanja in direktorju družbe ter drugim predstavnikom iz 22. člena tega zakona.

Zapisnik se javno objavi tako, da je dostopen vsem delavcem v družbi.

Z razglasitvijo volilnih izidov se šteje svet delavcev za izvoljenega, pravice in obveznosti pa izvršuje od dneva, ko staremu svetu delavcev preneha mandat.

47. člen

Če delavcu preneha članstvo v svetu delavcev, postane član sveta delavcev za preostanek mandatne dobe tisti kandidat za člana sveta delavcev, ki je med neizvoljenimi kandidati za člane sveta delavcev dobil največ glasov, vendar ne manj kot 5% glasov tistih, ki so glasovali. Če sta dva kandidata za člana sveta delavcev dobila enako število glasov, postane član sveta tisti, ki ima daljšo delovno dobo v družbi.

Če pred potekom mandatne dobe iz kakršnegakoli razloga preneha mandat več kot tretjini članov sveta delavcev in jih ni mogoče nadomestiti na način iz prejšnjega odstavka, se v 15 dneh od dneva ugotovitve o prenehanju mandata razpišejo nadomestne volitve.

52. člen

Volivcu morata biti zagotovljeni svoboda in tajnost volitev.

Nihče ne sme ovirati volitev članov sveta delavcev.

Volitve morajo biti organizirane tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci.

Delodajalec ne sme v zvezi z volitvami delavcem obljubiti kakršnikoli korist oziroma jim ne sme groziti z izgubo koristi in tako vplivati na glasovanje.

Delavci imajo pravico izraziti svoje mnenje o volitvah, volilnih organih in kandidatih za člane sveta delavcev in zato ne morejo biti disciplinsko odgovorni.

Nihče ne sme od delavca zahtevati, naj pove, kako je volil oziroma zakaj ni volil.

53. člen

V primeru bistvenih kršitev postopka volitev, ki so ali bi lahko vplivale na zakonitost in pravilnost volitev, predlagatelj in kandidati za člane sveta delavcev lahko zahtevajo v osmih dneh na pristojnem sodišču razveljavitev volitev.

Pristojno sodišče je sodišče, pristojno po območju sedeža družbe.

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.

58. člen

Svet delavcev lahko ustanovi odbore za obravnavo posameznih vprašanj iz svoje pristojnosti.

Odbori sveta delavcev se lahko ustanovijo tudi za obravnavo tistih vprašanj, ki so pomembna za posebne skupine delavcev (ženske, invalidi, mladi delavci ipd.).

Svet delavcev lahko ustanovi odbore sveta delavcev tudi za posamezne organizacijske enote družbe oziroma dele delovnega procesa ter za dele družbe, ki so izven sedeža družbe (v nadaljnjem besedilu: dislocirane enote), če je v dislocirani enoti najmanj deset delavcev z aktivno volilno pravico.

60. člen

Odbori sveta delavcev obravnavajo vprašanja iz svoje pristojnosti in o svojih zaključkih ter predlogih obvestijo svet delavcev, ki o tem sprejme končno odločitev.

63. člen

Člani sveta delavcev imajo pravico do treh plačanih ur na mesec za posvetovanje z delavci in pravico do 40 plačanih ur na leto za izobraževanje, potrebno za učinkovito delo sveta delavcev.

Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi večje število ur za delo članov sveta delavcev, daljša odsotnost z nadomestilom ali brez nadomestila plače zaradi izobraževanja, potrebnega za učinkovito delo sveta delavcev, večje število ur v okviru delovnega časa, namenjenih posvetovanju članov sveta delavcev z delavci, ter druge ugodnosti, povezane z delom sveta delavcev. Družba mora zagotoviti članom sveta delavcev za čas posvetovanja enako plačo, kot če bi delali.

Čas in kraj posvetovanja se sporazumno določita med direktorjem in svetom delavcev, upoštevaje potrebe delovnega procesa.

65. člen

Delodajalec krije nujne stroške za delo sveta delavcev, najmanj pa stroške potrebnih prostorov za seje, sprejem strank in delo poklicnih članov sveta delavcev, stroške materialnih sredstev, ki jih svet delavcev uporablja in stroške administrativnega osebja za delo sveta delavcev.

Stroške oseb iz 61. člena tega zakona krije družba le, če je bilo tako predhodno dogovorjeno z delodajalcem in v obsegu, ki je bil dogovorjen, najmanj pa 50% povprečne plače mesečno na zaposlenega v družbi na vsakega člana sveta delavcev.

Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi fiksni znesek sredstev za delo sveta v določenem časovnem obdobju.

Svet delavcev uporablja ta sredstva po lastni presoji, vendar le za financiranje svojega dela.

67.a člen

Če pride zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, izvedenega na podlagi zakona, drugega predpisa, pravnega posla oziroma pravnomočne sodne odločbe ali zaradi združitve do spremembe delodajalca, član sveta delavcev ohrani svoj status, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za njegovo imenovanje v skladu z zakonom.

Prejšnji odstavek se ne uporablja, če so izpolnjeni pogoji za novo imenovanje sveta delavcev.

Član sveta delavcev, ki mu preneha mandat zaradi spremembe delodajalca, uživa varstvo v skladu s prejšnjim členom še devet mesecev po prenehanju funkcije in varstvo pred odpovedjo v skladu z zakonom o delovnih razmerjih.

72. člen

Zbor delavcev se lahko skliče, upoštevaje potrebe delovnega procesa, enkrat letno med delovnim časom.

Zbor delavcev se praviloma skliče izven delovnega časa, razen če ni drugače dogovorjeno in v primeru iz prejšnjega člena.

Način sklica in delo zbora delavcev se podrobneje uredita s poslovnikom sveta delavcev.

73. člen

Kapitalsko povezane družbe ustanovijo svet delavcev kapitalsko povezanih družb.

V svetu delavcev kapitalsko povezanih družb sodelujejo predstavniki vseh kapitalsko povezanih družb.

78. člen

Sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe se uresničuje preko predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora družbe, in sicer:

1. v dvotirnem sistemu upravljanja preko predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe ali nadzornem odboru zadruga (v nadaljnjem besedilu: nadzorni svet), lahko pa tudi preko predstavnika delavcev v upravi družbe ali v upravnem odboru zadruga (v nadaljnjem besedilu: delavski direktor);
2. v enotirnem sistemu upravljanja preko predstavnikov delavcev v upravnem odboru in v komisijah upravnega odbora, lahko pa tudi preko predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji družbe ali zadruga.

82. člen

Na predlog sveta delavcev imenuje delavskega direktorja kot člana uprave družbe nadzorni svet, predstavnika delavcev za izvršnega direktorja upravnega odbora pa upravni odbor.

Za odpoklic delavskega direktorja v upravi družbe ali predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji upravnega odbora se smiselno uporabljajo določbe, ki veljajo za njegovo imenovanje.

84. člen

V okviru splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo vsem članom uprave družbe ali izvršnim direktorjem družbe v skladu s posebnim zakonom in statutom družbe, delavski direktor ali predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji družbe zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj.

88. člen

Delodajalec mora delavcu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju.

Delavec kot posameznik ima pravico:

- do pobude in odgovorov na to pobudo, če se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto,
- biti pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju,
- povedati svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na organizacijo njegovega delovnega mesta in delovni proces,
- zahtevati, da mu delodajalec oziroma od njega pooblaščen delavec pojasni vprašanja s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij ter iz vsebine tega zakona.

Delodajalec mora odgovoriti na pobudo iz prve alineje ter na vprašanja iz četrte alineje prejšnjega odstavka najkasneje v 30 dneh.

89. člen

Delodajalec mora obveščati svet delavcev predvsem o vprašanjih, ki se nanašajo na:

- gospodarski položaj družbe,
- razvojne cilje družbe,
- stanje proizvodnje in prodaje,
- splošni gospodarski položaj panoge,
- spremembo dejavnosti,
- zmanjšanje gospodarske dejavnosti,
- spremembe v organizaciji proizvodnje,
- spremembe tehnologije,
- letni obračun in letno poročilo,
- druga vprašanja na podlagi medsebojnega dogovora iz drugega odstavka 5. člena tega zakona.

Na zahtevo sveta delavcev mora delodajalec omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščenost o zadevah iz prejšnjega odstavka.

92. člen

Skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem predstavlja dolžnost delodajalca, da seznaní svet delavcev o predvidenih odločitvah glede statusnih in kadrovskih vprašanj

ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu, se z njim posvetuje in si prizadeva za uskladitev stališč.

95. člen

Delodajalec mora predložiti v soglasje svetu delavcev predloge odločitev v zvezi z:

- osnovami za odločanje o izrabi letnega dopusta in odločanje o drugih odsotnostih z dela,
- merili za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev,
- kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi,
- razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev,
- kriteriji za napredovanje delavcev.

Svet delavcev mora predloge iz prejšnjega odstavka obravnavati in se do njih opredeliti v osmih dneh od predložitve v soglasje.

Če se svet delavcev ne opredeli do predlogov v roku iz prejšnjega odstavka, se šteje, da z njimi soglaša.

Soglasje, sprejeto na svetu delavcev in v pisni obliki podano delodajalcu k njegovemu predlogu, se šteje kot dogovor med svetom delavcev in delodajalcem.

101. člen

Minister, pristojen za delo, določi listo arbitrov na predlog reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev.

Z liste arbitrov se imenujejo arbitri tedaj, ko v družbi ni ustanovljena stalna arbitraža.

102. člen

S predlogom o začetku arbitražnega postopka mora tisti, ki je sprožil postopek, imenovati tudi svojega arbitra. Če druga stran v 15 dneh po začetku postopka ne imenuje svojega arbitra, lahko predlagatelj zahteva, da arbitra postavi pristojno sodišče.

Arbitri, ki so jih imenovala stranke, skupaj imenujejo predsednika arbitraže z liste arbitrov, s katere so bili sami imenovani. Če se o predsedniku ne morejo sporazumeti, lahko vsaka stranka predlaga pristojnemu sodišču, da imenuje predsednika arbitraže.

Pristojno sodišče imenuje arbitre oziroma predsednika arbitraže v primeru stalne arbitraže z liste, določene v družbi, sicer pa z liste arbitrov, ki jo je določil minister, pristojen za delo.

107. člen

Z globo od 4.000 do 20.000 eurov se kaznuje za prekršek pravna oseba:

1. če ne objavi na v družbi običajen način dogovorov s svetom delavcev (četrti odstavek 5. člena);
2. če ne izvršuje dogovorov s svetom delavcev (drugi odstavek 6. člena);
3. če ne omogoči dela in ne zagotovi pravic delavskemu zaupniku (tretji odstavek 9. člena):
4. če ne organizira volitev tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci (tretji odstavek 52. člena)
5. če obljublja delavcem koristi oziroma jim grozi z izgubo koristi v zvezi z volitvami in tako vpliva na glasovanje (tretji odstavek 52. člena);
6. če ne zagotovi kritja nujnih in potrebnih stroškov za tehnično izvedbo volitev (prvi odstavek 54. člena);
7. če ne zagotovi plačila delavcem za čas, porabljen za delo volilnih organov ali za čas, porabljen za volitve (drugi odstavek 54. člena);
8. če ovira ali onemogoča opravljanje aktivnosti članov sveta delavcev ali njihovo redno delo (56. člen);
9. če ne zagotovi plačila članom sveta za udeležbo na sejah sveta delavcev (62. člen);

10. če ne zagotovi plačila članom sveta delavcev za čas posvetovanja z delodajalcem (tretji odstavek 63. člena);

11. če ne krije nujnih stroškov za delo sveta delavcev (prvi odstavek 65. člena);

12. če ne omogoči članu sveta delavcev posebnega varstva zaradi njegove aktivnosti (67. člen);

13. če delavcu, kot posamezniku, ne omogoči pravice do sodelovanja pri upravljanju (prvi odstavek 88. člena);

14. če v 30 dneh ne odgovori delavcu na pobudo, ki se nanaša na njegovo delovno mesto ali njegovo delovno ali organizacijsko enoto (tretji odstavek 88. člena);

15. če ne obvešča sveta delavcev v skladu z 90. členom tega zakona;

16. če ne zahteva skupnega posvetovanja glede statusnih in kadrovskih vprašanj v roku 15 dni pred sprejemom odločitve (91. člen);

17. če ne predloži v soglasje svetu delavcev predlogov odločitev, ki jih je dolžan predložiti v skladu s 95. in 96. členom tega zakona;

18. če sprejme odločitev kljub temu, da je svet delavcev v osmih dneh zavrnil soglasje (97. člen);

19. če izvrši odločitev pred dokončnostjo odločitve pristojnega organa (drugi odstavek 98. člena).

Z globo od 2.000 do 4.000 eurov se kaznuje za prekršek tudi samostojni podjetnik posameznik, ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

Z globo od 1.000 do 2.000 eurov se kaznuje odgovorna oseba pravne osebe, ki stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.