

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo**

**SVET DELAVCEV IN VARSTVO NJEGOVIH  
ČLANOV**

**Anja Ucman**

**Ljubljana, maj 2012**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

DIPLOMSKO DELO

**SVET DELAVCEV IN VARSTVO NJEGOVIH ČLANOV**

Kandidatka:	Anja Ucman
Vpisna številka:	04031292
Študijski program:	Visokošolski strokovni študijski program Javna uprava
Mentor:	prof. dr. Zvone Vodovnik

Ljubljana, maj 2012



## IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA

Podpisana Anja Učman, študentka Visokošolskega strokovnega študijskega programa Javna uprava, z vpisno številko 04031292, sem avtorica diplomskega dela z naslovom: Svet delavcev in varstvo njegovih članov.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela,
- sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem poskrbela, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisala v predloženem delu,
- se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorstvu in sorodnih pravicah, Ur. list RS, št. 21/95), kršitev pa se sankcionira tudi z ukrepi po pravilih Univerze v Ljubljani in Fakultete za upravo,
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za upravo,
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko diplomskega dela ter soglašam z objavo dela v zbirki »Dela FU«.

Diplomsko delo je lektorirala: Barbara Goršič

Ljubljana, maj 2012

Podpis avtorice:







## **POVZETEK**

Delavec danes v številnih podjetjih postaja čedalje pomembnejši kapital. Človek kot socialno in ustvarjalno bitje poleg zagotovitve materialnih potreb potrebuje še veliko več in tega bi se morala podjetja zavedati. Tako v teoriji kot praksi sodobnega upravljanja je jasno, da višja, kot je stopnja zadovoljevanja potreb delavcev v nekem podjetju, večje je njihovo zadovoljstvo, s tem pa tudi prizadevnost pri delu in pripadnost podjetju ter preko tega učinek na poslovno uspešnost podjetja. Tudi zato ne preseneča čedalje večje število oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju.

Eno izmed takih oblik predstavlja svet delavcev, ki je najpomembnejši organ, ki skrbi za kolektivno uresničevanje pravic delavcev v zvezi s sodelovanjem pri upravljanju in ki predstavlja vmesni člen med zaposlenimi in vodstvom podjetja. Preko njega lahko delavci v podjetju uresničujejo svojo pravico do soupravljanja ter tako s svojimi pripombami, pobudami in predlogi prispevajo k boljši organizacijski klimi, k dobri organiziranosti dela in k uspešnemu izvajanju delovnih nalog ter s tem uspešnosti celotne organizacije. Zaradi pomena, ki ga lahko pravilno in uspešno vzpostavljen sistem participacije oziroma soupravljanja ima za delavce, je izrednega pomena tudi zakonsko varstvo položaja članov svetov delavcev zaradi njihovega članstva v tem organu. Za učinkovito uresničevanje nalog na svojih področjih pa na podlagi ustreznih zakonskih aktov uživajo tako zaščito svojega delovnopravnega položaja pri delodajalcih kot tudi svojih delavsko zastopniških funkcij.

Tema Svet delavcev in varstvo njegovih članov je bila izbrana z namenom predstavitve samega konstrukta sveta delavcev, domače in mednarodne zakonodaje s področja zastopanja interesov in pravic delavcev s strani sveta delavcev, s poudarkom na zakonskem varstvu položaja njihovih članov zaradi opravljanja njihovih nalog. V diplomskem delu sem izhajala iz potrebe po zaščiti njihovega položaja in pristojnosti na področju zaščite in uveljavljanja delavskih interesov, ki so velikokrat nasprotni interesom in željam njihovih delodajalcev.

### **Ključne besede:**

- delavec,
- delodajalec,
- socialni dialog,
- sodelovanje delavcev pri upravljanju,
- svet delavcev,
- varstvo članov sveta delavcev.



# **SUMMARY**

## **WORKS COUNCIL AND PROTECTION OF THEIR MEMBERS**

In many enterprises employee is becoming an increasingly important capital. Man as a social and creative creature, in addition to requiring material needs, needs much more and companies should be aware of this. In theory and practice of modern governance it is clear, that the higher the level of meeting the needs of workers in a company, the greater their satisfaction at work and devotion to the company and through this the effect on the business performance of the company. That is why increasing number of forms of participation of employees in the governance is not surprising.

One of the forms of cooperation represents a Works Council, the most important body, which is responsible for the collective realization of the rights of employees and represents an intermediate link between the employees and the leadership of the company. Through it, workers can bring their right of joint governance, to realization and thus with its comments, initiatives and proposals, contribute to a better organizational structure of the work and successful implementation of the tasks, as well as the performance of the entire organization. Due to the importance that properly and successfully established system of participation has on employees, the statutory protection of the position of the members of the Works Council due to their membership in this body is of extraordinary importance. For the effective implementation of the tasks in its areas, they also enjoy employment protection because of their position with their employers, as well as their labor agency functions.

The topic of Works Council and protection of their members was chosen with purpose to present the very construct of Works Council, both domestic and international legislation in the field of representation of interests and rights of workers by the Works Council, with an emphasis on legal protection of the position of their members to perform their duties. In my thesis I resulted from the need to protect their position and competence in the field of the protection and enforcement of labour interests, which are often contrary to the interests and desires of their employers.

### **Keywords:**

- employee,
- employer,
- social dialogue,
- worker's participation in governance,
- Works Council,
- protection of the members in the Works Council.

# KAZALO

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA .....	iii
POVZETEK .....	v
SUMMARY .....	vi
KAZALO .....	vii
KAZALO PONAŽORITEV .....	x
<b>1 UVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>2 DELAVSKA PARTICIPACIJA (SOUPRAVLJANJE) IN PREDSTAVNIKI DELAVCEV .....</b>	<b>4</b>
2.1 Temeljni pojmi .....	4
2.2 Pravna ureditev predstavnikov delavcev .....	5
2.2.1 Ureditev predstavnikov delavcev v slovenskem pravu .....	5
2.2.2 Ureditev predstavnikov delavcev na mednarodni ravni .....	5
2.2.2.1 Konvencije mednarodne organizacije dela (MOD) .....	6
2.2.2.2 Dokumenti Organizacije združenih narodov (OZN) .....	8
2.2.2.3 Dokumenti Sveta Evrope .....	9
2.2.2.4 Dokumenti Evropske unije .....	9
2.3 Sistemi zastopanja delavskih interesov .....	10
2.4 Oblike in načini sodelovanja delavcev pri upravljanju .....	11
2.4.1 Individualno uresničevanje delavskega soupravljanja .....	12
2.4.2 Kolektivne oblike delavskega soupravljanja .....	13
<b>3 SOCIALNI PARTNERJI, SOCIALNI DIALOG IN RAVNANJE Z LJUDMI</b>	<b>14</b>
3.1 Socialno partnerstvo in socialni dialog .....	14
3.2 Ravnanje ljudi pri delu (Human Resources Management – HRM) in delavska participacija .....	15
3.2.1 Uspešen model ravnanja z ljudmi .....	16
3.2.2 Ravnanje z ljudmi pri delu v organizaciji prihodnosti .....	17
<b>4 SVET DELAVCEV .....</b>	<b>19</b>
4.1 Pojem .....	19
4.2 Oblikovanje in sestava .....	19
4.3 Mandat in izvolitev sveta delavcev .....	20
4.3.1 Volilni organi .....	20

4.3.2	Kandidiranje članov .....	20
4.3.3	Volitve članov .....	22
4.4	Prenehanje članstva .....	23
4.5	Naloge in pristojnosti .....	24
4.5.1	Tekoče naloge (reaktivno delovanje) .....	24
4.5.1.1	Obveščanje .....	25
4.5.1.2	Skupno posvetovanje .....	26
4.5.1.3	Soodločanje.....	27
4.5.1.4	Pravica zadržanja odločitve delodajalca .....	28
4.5.2	Načrtovane naloge (proaktivno delovanje).....	28
4.6	Vloga sveta delavcev pri zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih .....	29
4.6.1	Vloga sveta delavcev pri sistemizaciji delovnih mest .....	30
4.6.2	Vloga sveta delavcev pri kolektivnem odpustu .....	30
4.6.3	Vloga sveta delavcev pri zagotavljanju varstva in zdravja pri delu .....	31
4.7	Način dela .....	32
4.7.1	Plačilne ure za udeležbo na sejah, za posvetovanje z delavci in za izobraževanje .....	33
4.7.2	Polpoklicno in poklicno opravljanje funkcije članov sveta delavcev .....	33
4.7.3	Stroški za delo sveta delavcev.....	34
4.7.4	Varovanje poslovnih skrivnosti družbe .....	34
4.8	Evropski svet delavcev .....	34
<b>5</b>	<b>VARSTVO ČLANOV SVETA DELAVCEV .....</b>	<b>37</b>
5.1	Mednarodna pravna ureditev.....	37
5.1.1	Konvencija MOD št. 135 .....	37
5.1.2	Evropska socialna listina (28. člen).....	37
5.1.3	Direktiva evropskega sveta (02/14/ES).....	37
5.2	Slovenska pravna ureditev .....	38
5.2.1	Zakon o delovnih razmerjih.....	38
5.2.1.1	Neutemeljeni odpovedni razlogi (89. člen) .....	38
5.2.1.2	Posebno varstvo pred odpovedjo (predstavniki delavcev, 113. člen) .....	38
5.2.2	Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju.....	39
5.2.2.1	Delovnopravna imuniteta člana sveta delavcev (67. člen).....	39
5.2.3	Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD-1) .....	41
5.2.3.1	Posebno varstvo pred odpovedjo (38. člen).....	41
5.3	Sodna praksa .....	42

5.3.1	Sodba višjega delovnega in socialnega sodišča Republike Slovenije.....	43
5.3.1.1	Sodba pod opr. št. Pdp 2044/2003.....	43
5.3.1.2	Sodba pod opr. št. Pdp 465/2010.....	44
5.3.2	Sodba vrhovnega sodišča Republike Slovenije .....	47
5.3.2.1	Sodba pod opr. št. VIII Ips 261/2006.....	47
<b>6</b>	<b>REŠEVANJE MEDSEBOJNIH SPOROV MED DELODAJALCEM IN SVETOM DELAVCEV OZIROMA PRAVNO VARSTVO SOUPRAVLJALSKIH PRAVIC.....</b>	<b>48</b>
6.1	Vrste delovnih sporov .....	48
6.2	Način ukrepanja sveta delavcev .....	48
6.2.1	Reševanje sporov pred arbitražo.....	48
6.2.2	Reševanje spora pred delovnim in socialnim sodiščem.....	49
6.2.3	Prijava kršitve inšpektoratu za delo Republike Slovenije .....	49
<b>7</b>	<b>ZAKLJUČEK.....</b>	<b>52</b>
	LITERATURA IN VIRI.....	55

# KAZALO PONAŽORITEV

## KAZALO SLIK

Slika 1: Učinki individualne in kolektivne participacije zaposlenih v podjetju .....	12
Slika 2: Pregled pravic sveta delavcev po stopnjah intenzivnosti participacije.....	25

## SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV

HRM	Human resources management (ravnanje s človeškimi viri)
ES	Evropska skupnost
ESL	Evropska socialna listina
EU	Evropska unija
MOD	Mednarodna organizacija dela
OZN	Organizacija združenih narodov
RS	Republika Slovenija
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZESD	Zakon o evropskih svetih delavcev
ZSDU	Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju
ZSDUEDD	Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe
ZVZD	Zakon o varnosti in zdravju pri delu

# 1 UVOD

V času globalizacije trgov in povečane tekmovalnosti, ko je rast in obstoj podjetij možna le na podlagi uspešnega poslovanja, je pozornost delodajalcev usmerjena predvsem v iskanje novih rešitev pri organizaciji dela ter vodenju. Podjetja, v katerih vodstva upoštevajo temeljna izhodišča sodobnega vodenja, kot so razne oblike skupinskega dela, vključevanje zaposlenih v reševanje problemov, skrb za dvig kakovosti dela in podobno, so cenjena, odraz zadovoljstva zaposlenih in njihova pripadnost podjetju pa se še kako odraža na končnih rezultatih poslovanja podjetja. Tega se gospodarske družbe danes še kako zavedajo, zato je vključevanje zaposlenih v proces odločanja v podjetju oziroma možnost njihovega sodelovanja pri upravljanju družbe eden pomembnih načinov za doseganje njihovega zadovoljstva. Sodelovanje delavcev pri upravljanju tako prinaša prednosti za obe strani. Na eni strani se izboljšujejo odnosi med delavci ter sodelovanje med delavci in vodstvom, na drugi strani pa delavci posredno z vključevanjem in sodelovanjem pri upravljanju družbe ugodno vplivajo na produktivnost dela, večjo kakovost storitev, poveča se njihova ustvarjalnost in učinkovitost. Temu sledita tudi domača in mednarodna pravna ureditev.

Temeljni namen diplomske naloge je podrobno prikazati ureditev enega najpomembnejših organov, ki skrbijo za pravice delavcev v zvezi s sodelovanjem pri upravljanju organizacij oziroma podjetij – svet delavcev ter področje varstva njegovih članov. V prvih dveh poglavjih diplomskega dela sem predstavila temeljne pojme in najpomembnejše pravne podlage za ureditev pojma pravice do sodelovanja pri upravljanju v Republiki Sloveniji. Prav tako sem omenila nekatere mednarodne konvencije in dokumente, ki predstavljajo pomembno podlago za pravno ureditev predstavnikov delavcev v slovenskem pravu. Na kratko sem predstavila nekaj pomembnih konvencij Mednarodne organizacije dela, pomembne dokumente Organizacije združenih narodov, Sveta Evrope in Evropske unije, ki zadevajo obravnavano področje. Opredelila sem tudi dva osnovna modela, ki sta se razvila v sistemu delavske participacije, in sicer enotni in dualni sistem. Kateri model se je izoblikoval oziroma razvil v posameznih državah in v Republiki Sloveniji, po čem se oba modela razlikujeta ter kaj sodi v domeno sindikatov in kaj v domeno sveta delavcev kot delavskih predstavništev sem obravnavala v poglavju o sistemih zastopanja delavskih interesov. Na kratko sem navedla tudi obe obliki uresničevanja delavskega soupravljanja; individualno preko zbora delavcev in kolektivno preko sveta delavcev, predstavnikov delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru ter preko delavskega oziroma izvršnega direktorja. Nadaljevala sem s poglavjem o socialnem partnerstvu in razmerjem med t. i. Human Resources Management (v nadaljevanju HRM) – ravnanjem s človeškimi viri in delavsko participacijo. V poglavju o HRM in delavski participaciji sem želela prikazati, kako pomemben je pomen povezovanja delavskih predstavništev in kadrovskega menedžmenta. Učinkovito upravljanje dejavnikov v okolju podjetja in v podjetju samem veliko pripomore k produktivnosti in konkurenčnosti podjetja. Pri tem je najpomembnejše povezovanje ravnanja človeških virov s poslovnimi cilji, usklajenost elementov ravnanja s človeškimi viri z zakonodajo ter ustvarjanje takih odnosov med zaposlenimi, ki so in bodo ugodni tako za podjetje kot za zaposlene v njem. HRM naj bi po mnenju nekaterih avtorjev predstavljal nadgradnjo klasičnim oblikam participacije.

V osrednjem delu diplomskega dela sem nadaljevala s podrobno predstavitvijo sveta delavcev. S pomočjo pravnih virov sem izluščila temeljne pojme in glavne značilnosti organa sveta delavcev, opredelila njegovo oblikovanje in sestavo, način izvolitve članov, njegovo vlogo in pristojnosti ter način dela. Predstavila sem tudi Evropski svet delavcev, ki predstavlja novo obliko sodelovanja delavcev pri upravljanju v evropskih multinacionalnih podjetjih.

Ne le delavci, tudi člani predstavnikov delavcev oziroma člani sveta delavcev so zaradi svojih funkcij uveljavitve interesov delavcev pri upravljanju podjetij deležni zakonske zaščite. To področje sem obravnavala v poglavju o varstvu članov sveta delavcev, ki sem ga razdelila na tri dele. Od pridobitve statusa polnopravne članice EU od 1. maja 2004 Republiko Slovenijo tudi na področju zaščite delavskih interesov s strani predstavnikov delavcev zavezuje evropska zakonodaja. O tem sem govorila v prvem delu tega poglavja, v katerem sem opredelila mednarodne določbe, ki zagotavljajo zaščito predstavnikov delavcev pred morebitnimi škodljivimi postopki, ki bi bili uporabljeni proti njim zaradi njihovega članstva v delavskem predstavništvu. V drugem delu sem natančno opredelila določbe, ki zadevajo delovnopravno imuniteto članov sveta delavcev v slovenskem pravu. Zaradi zahteve po usklajenosti slovenske zakonodaje z zakonodajo EU je prišlo tudi na področju delovanja delavskih predstavnikov v letu 2007 do sprememb nekaterih členov ZSDU. V diplomskem delu sem izhajala predvsem iz potrebe po zaščiti člana sveta delavcev zaradi opravljanja njegove funkcije in poskušala sem utemeljiti, zakaj je sodelovanje med organom sveta delavcev in delodajalcem tako zelo pomembno. Ker se zavedam, da izpolnjevanje zakonskih obveznosti ni dovolj in da jih je potrebno nadgraditi še z dobrimi praksami, sem v tretjem delu tega sklopa povzela še nekaj sodb Višjega delovnega in socialnega sodišča RS ter sodbo Vrhovnega sodišča RS s področja varstva članov sveta delavcev. Diplomsko delo sem zaključila s poglavjem o reševanju medsebojnih sporov med delodajalcem in svetom delavcev, v katerem sem opisala, kako poteka reševanje teh sporov v Republiki Sloveniji.

Temeljni namen diplomskega dela je predvsem opredelitev, umestitev in predstavitev pojma sveta delavcev ter analiza zakonskih podlag za varstvo njihovih članov v Republiki Sloveniji. Moj cilj je bil ugotoviti in utemeljiti, na kako visokem nivoju je v Sloveniji nivo delovnopravne zaščite sveta delavcev, kakšna je sodna praksa s tega področja in kaj bi bilo dobro spremeniti. Želela sem prikazati pozitivne učinke delavske participacije na motivacijo zaposlenih in poslovni rezultat. Ugotoviti sem želela, kako so interesi delavcev v podjetjih lahko dovolj učinkovito zastopani in na kakšen način lahko sveti delavcev najbolj učinkovito opravljajo svoje pristojnosti. Skušala sem odgovoriti na vprašanje, ali slovenska delavska zakonodaja upošteva temeljne zahteve in načela, ki izhajajo iz mednarodnih aktov glede zaščite pravic delavcev, njihovega delovanja ter varstva njihovih predstavnikov. Metode izdelave mojega diplomskega dela so temeljile na pregledu strokovne literature in pravnih virov, na primerjanju domače in mednarodne pravne ureditve sveta delavcev kot predstavnika delavcev. Pri tem sem uporabila metodo deskripcije in kompilacije. S pomočjo deskriptivne metode sem poskušala opisati različne pojme in dejstva, z metodo kompilacije pa sem iz strokovne literature povzela spoznanja,

stališča in sklepe avtorjev s področja obravnavane tematike. Zaključila sem s pomočjo induktivne in deduktivne metode, s katerima sem oblikovala svoje sklepe in ugotovitve.



## 2 DELAVSKA PARTICIPACIJA (SOUPRAVLJANJE) IN PREDSTAVNIKI DELAVCEV

### 2.1 TEMELJNI POJMI

Kompleksnost pojava povzroča nekatere probleme terminološke narave. V teoriji in praksi se srečujemo z različnimi pojmi, kot so npr.: participacija, sodelovanje delavcev pri upravljanju, soodločanje, soupravljanje itd. Z vidika obsega in razsežnosti vpliva zaposlenih na odločanje je **»sodelovanje delavcev pri upravljanju«** ali **»delavska participacija«**<sup>1</sup> najširši pojem. V praksi se je za isti pomen uveljavil tudi izraz **»delavsko soupravljanje«**. S temi naštetimi pojmi je mogoče zajeti vse oblike in načine vpliva zaposlenih na odločanje v neki organizaciji. Natančneje lahko delavsko participacijo delimo na **individualno participacijo** (sodelovanje zaposlenih kot posameznikov pri odločanju o ciljih, pogojih in načinih opravljanja njihovega dela) in **kolektivno participacijo** (sodelovanje zaposlenih pri skupnih ekonomsko-poslovnih vprašanjih podjetja preko svetov delavcev ali drugih predstavništev v podjetju).

Pojem **»soodločanje«** je ožji in označuje eno najvišjih oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju, pri katerem sveti delavcev o določenih vprašanjih odločajo povsem enakopravno z vodstvom podjetja oziroma z delodajalcem. Gre za primere, ko delodajalec zakonsko ne more sprejeti določene poslovne odločitve, če zanjo ne dobi soglasja sveta delavcev. Pod pojem soodločanja lahko uvrstimo tudi delavska predstavništva v organih družbe npr. predstavniki delavcev v nadzornem svetu in delavski direktor kot predstavnik delavcev v upravi družbe, saj so delavski predstavniki popolnoma enakopravni člani teh organov.

»Zelo pogosto pa se za vse oblike sodelovanja med udeleženci poslovnega procesa znotraj podjetij (lastniki, menedžerji, zaposleni) ter nasploh za filozofijo sodobnega participativnega načina upravljanja podjetij uporablja izraz **industrijska demokracija**.« (Gostiša, 1999, str. 12).

Delavska participacija v smislu sodelovanja skupine delavcev pri sprejemanju odločitev v neki organizaciji je dokaj nova prvina. Najbolj je razvita v srednjeevropskih in skandinavskih državah, najmanj pa v južni Evropi.

---

<sup>1</sup> Beseda »participacija« izvira iz latinske besede »participare«, kar pomeni deliti s kom oziroma z nekom imeti delež.

## **2.2 PRAVNA UREDITEV PREDSTAVNIKOV DELAVCEV**

### **2.2.1 UREDITEV PREDSTAVNIKOV DELAVCEV V SLOVENSKEM PRAVU**

Naš družbeni sistem je po soupravljanju poznan že od leta 1950 dalje, ko je Zvezna ljudska skupščina sprejela Zakon o upravljanju državnih podjetij in višjih gospodarskih združenj po delovnih kolektivih ali kot so ga na kratko označevali – Zakon o soupravljanju. S spremembo oblasti leta 1990 in gospodarsko reformo smo pri nas na hitro odpravili socialistično soupravljanje, ki je temeljilo na družbeni lastnini. V obdobju samoupravljanja je bila celotna družba zgrajena na delu. Delo je bilo po ustavi opredeljeno kot edina podlaga družbenega in materialnega položaja posameznika. Lastnini do časa odcepitve Slovenije od Jugoslavije ni bil priznan status, kot so ga imele razvite države. Šele z novo pravno ureditvijo je prišlo tudi do spremembe lastninskih razmerij in s tem tudi spremembe organizacijske strukture podjetij.

Pravica delavcev do sodelovanja v Republiki Sloveniji je zagotovljena s 75. členom Ustave RS in predstavlja zakonski temelj celotnega urejanja delavske participacije. Ustava v tem členu namreč določa, da delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon. S tem usmerja urejanje te tematike z zakonskimi predpisi. V Republiki Sloveniji smo glavne pravne temelje za ureditev sodelovanja oziroma soodločanja delavcev pri upravljanju postavili z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR), Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) ter skorajda novim Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (ZSDUEDD).

Sodobna delavska participacija se je v slovenskem gospodarstvu začela uveljavljati s sprejetjem ZSDU. To je glavni zakonski predpis, ki ureja področje sodelovanja delavcev pri upravljanju. ZSDU je bil sprejet leta 1993 (Uradni list RS, št. 42/93), spremenjen leta 2001 (Uradni list RS, št. 56/01) in leta 2007 (Uradni list RS, št. 26/07). Kot uradno prečiščeno besedilo pa je bil objavljen v Uradnem listu RS, št. 42/07. S tem zakonom smo po zgledu ureditev nekaterih najrazvitejših evropskih držav tudi slovenski delavci pridobili »... pravico do individualnega in kolektivnega sodelovanja pri upravljanju, zlasti če gre za soodločanje oziroma vplivanje na vsebino in organizacijo dela ter na določitev in izvajanje aktivnosti, namenjenih izboljševanju delovnih razmer oziroma humanizaciji delovnega okolja in doseganju uspešnega poslovanja družbe.« (4. člen ZSDU). Republika Slovenija je s tem zakonom vzpostavila sistem delavskega soupravljanja, ki je v modernih državah s tržnim gospodarstvom pot podjetjem k spodbujanju inovacij, konkurenčnosti ter s tem večje poslovne uspešnosti.

### **2.2.2 UREDITEV PREDSTAVNIKOV DELAVCEV NA MEDNARODNI RAVNI**

Sodelovanje delavcev pri upravljanju ureja vrsta mednarodnih dokumentov, sprejetih v okviru mednarodnih institucij. Vsaka izmed teh institucij na različne načine vpliva na našo zakonodajo ter s tem na urejanje in uresničevanje delavske participacije.

### **2.2.2.1 Konvencije mednarodne organizacije dela (MOD)**

Mednarodna organizacija dela (MOD ali ILO<sup>2</sup>) je agencija Organizacije združenih narodov (OZN). Ustanovljena je bila leta 1919 v Parizu z Versajsko pogodbo, leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija OZN. Njena glavna naloga je delovanje na področju uveljavljanja oziroma izboljšanja socialne pravičnosti, delovnih razmer in življenjskih standardov s pomočjo mednarodnih akcij in krepitev ekonomske ter socialne stabilnosti. MOD je sestavljena iz predstavnikov vlad, delodajalcev in delavcev držav članic in ima edinstveno tripartitno strukturo, kar pomeni, da so omenjeni predstavniki enakopravno zastopani v upravnih organih organizacije. Vsi predstavniki iz 183 držav članic se vsako leto v juniju srečajo v Ženevi na Mednarodni konferenci dela, na kateri svobodno razpravljajo o ključnih socialnih in delovnih vprašanjih. Vsako državo članico predstavljata najmanj dva predstavnika vlade, predstavnik delodajalcev in predstavnik delojemalcev. MOD postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki pomenijo minimalne standarde osnovnih pravic iz dela. Cilji MOD so določeni v ustavi MOD in Deklaraciji o ciljih in nalogah MOD, sprejeti v Philadelphiji 10. marca 1944 (Filadelfijska deklaracija).

Republika Slovenija je bila v MOD sprejeta 29. maja 1992. V nadaljevanju bom omenila najpomembnejše pomembne konvencije s področja delavskih predstavništva, ki jih je Slovenija ratificirala. Prve tri, o katerih bom govorila, so veljale že v času tedanje Jugoslavije in jih je Slovenija v svoj pravni red sprejela z Aktom o notifikaciji nasledstva. Zadnja konvencija (št. 154) pa je bila ratificirana po osamosvojitvi.

#### **Konvencija št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic**

Konvencijo št. 87 je sprejela Mednarodna konferenca dela na svojem zasedanju v San Franciscu leta 1948. Veljati je začela leto pozneje. Danes je konvencijo ratificiralo že okoli 145 držav. Namen te konvencije je razviden iz 2. člena, ki določa, da imajo delavci in delodajalci brez kakršne koli izjeme in brez predhodne odobritve pravico po želji ustanavljati organizacije in se vanje včlanjevati, vendar le pod pogojem, da spoštujejo njihove statute. Gre torej za individualne pravice, pravice posameznikov, da ustanavljajo in se včlanjujejo v organizacije, in za kolektivne pravice, pravice organizacij in njihovih članov. Konvencija št. 87 v svojem 3. členu določa, da imajo delavske in delodajalske organizacije pravico, da sprejmejo svoje statute in splošne upravne akte, da svobodno izbirajo svoje predstavnike ter da se same upravljajo in delujejo ter oblikujejo svoje akcijske programe. Državne oblasti te pravice ne smejo omejevati ali pa zavirati njenega zakonitega izvrševanja. V nadaljnjih členih daje delavskim in delodajalskim organizacijam pravico do ustanavljanja federacij in konfederacij in vključevanja vanje ter jim nalaga obveznost, da pri uveljavljanju svojih pravic spoštujejo zakonitost. Konvencija št. 87 uradno ne velja za delavska voljena predstavništva (npr. svet delavcev). V svojem 10. členu pojasnjuje, da izraz »organizacija«, ki ga omenja v konvenciji, pomeni organizacije delavcev in delodajalcev, katerih namen je izboljševati in varovati interese delavcev in delodajalcev. Čeprav imajo delavska voljena predstavništva enak namen, niso pravno organizirane organizacije, kot so to sindikati in združenja sindikatov, zato določbe te

---

<sup>2</sup> International Labour Organization.

konvencije uradno zanje ne veljajo, čeprav bi bilo to smiselno. Tudi voljena delavska predstavništva sprejemajo svoje poslovnike in druge pravilnike, tudi oni svobodno izbirajo svoje predstavnike, svobodno delujejo, upravljajo ter oblikujejo svoje programe. Glede na to, da je cilj konvencije zagotoviti uresničevanje pravic delavcev in delodajalcev, bi se po mojem mnenju morala smiselno uporabljati tudi za to obliko organizacije.

### **Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja**

Konvencijo št. 98 je sprejela MOD na svojem zasedanju leta 1949. Veljati je začela 18. julija 1951. Kot sem že omenila, tudi ta konvencija zavezuje Republiko Slovenijo na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva. Konvencija št. 98 je v vsebini podobna prejšnji, le da še posebej poudarja razmerja med delavci in delodajalci ter njihovimi organizacijami. Njen temeljni cilj je zagotoviti varstvo delavcev pred diskriminacijo pri zaposlovanju in varstvo pri odpuščanju delavcev zaradi uresničevanja sindikalne svobode ter spodbuditi razvoj in uporabo kolektivnega dogovarjanja s kolektivnimi pogodbami, ki naj ostanejo v izključni pristojnosti socialnih partnerjev. Čeprav tudi ta konvencija ne omenja delavske participacije oziroma delavskih voljenih predstavništev, saj je usmerjena zgolj na področje dogovarjanja s sindikati, je namen te konvencije, da se delodajalci ter delavci med seboj dogovarjajo in sklepajo kolektivne pogodbe, kar je zelo pomembno tudi za svet delavcev kot voljenega delavskega predstavništva.

### **Konvencija št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju**

Z vidika urejanja položaja delavskih predstavnikov v razmerju do delodajalca je najpomembnejša Konvencija št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju. Prispeva k uravnoteženosti moči in vpliva na razmerja med delodajalci in zaposlenimi. Sprejeta je bila leta 1971. Na območju Slovenije velja od 8. januarja leta 1983 in jo ravno tako zavezuje Akt o notifikaciji nasledstva. Vsebina te konvencije določa, da je treba delavskim predstavnikom v podjetju zagotoviti učinkovito pravno varstvo pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv. Sem spada tudi odpuščanje zaradi njihovega statusa ali aktivnosti kot predstavnikov delavcev ali zaradi članstva v sindikatu ali zaradi udeležbe v sindikalnih aktivnostih, če ravnajo v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami oziroma drugimi skupno dogovorjenimi sporazumi. Konvencija v 2. členu določa, da morajo biti delavskim predstavnikom zagotovljene takšne olajšave, ki jim zagotavljajo hitro in učinkovito izvajanje njihovih nalog in funkcij. Pri tem naj se upoštevajo značilnosti industrijskih razmerij v državi, potrebe, velikost in možnost zadevnega podjetja ter načelo, da naj olajšave s tem ne zmanjšajo učinkovitosti poslovanja podjetja. Med olajšave sodi pravica do odsotnosti z dela zaradi izobraževanja in sodelovanja na sestankih, dostop do vodstva podjetja ipd., kar je praviloma dogovorjeno z avtonomnimi normami. Te konvencijske zahteve so v slovenski pravni ureditvi bolj ali manj izpolnjene v ZDR in ZSDU. Konvencija posebej omenja tudi obveznost varovanja delavskih predstavnikov pred redno in izredno odpovedjo iz krivdnih razlogov. Vendar je to varstvo mogoče uveljavljati le, če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi njihovega predstavniškega statusa ali aktivnosti ali če delavski predstavniki ali sindikati pri uresničevanju svojih pravic niso kršili pravnih norm oziroma obveznosti, ki jih zavezujejo.

Kadar v podjetju obstajajo tako sindikalni predstavniki kot izvoljeni predstavniki, konvencija določa, da mora zakonska ureditev predvideti vse potrebne ukrepe, ki bodo zagotovili, da delavska predstavništva ne bi ogrožala delovanja sindikatov. To pravilo pa omejuje le način njihovega delovanja, tj. prepoved sredstev pritiska, ne omejuje pa področja njihovega delovanja.

### **Konvencija št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja**

Konvencijo je MOD sprejela v Ženevi leta 1981, veljati pa je začela 11. avgusta leta 1983. Slovenija jo je ratificirala konec decembra 2005 (Uradni list RS, št. 121/05). Konvencija je bila sprejeta z namenom spodbuditi močnejšega kolektivnega pogajanja in dopolnjuje konvencijo št. 98, ki predvideva prostovoljno kolektivno pogajanje. K tej konvenciji je bilo sprejeto tudi istoimensko Priporočilo št. 163. Obe naj bi bili prilagojeni nacionalnim razmeram in namenjeni lažjemu prostovoljnemu ustanavljanju svobodnih in neodvisnih delodajalskih in delavskih organizacij ter njihovem priznavanju za namene kolektivnega pogajanja. Kolektivno pogajanje lahko poteka med delodajalcem, skupino delodajalcev ali eno ali več organizacijami delodajalcev na eni strani ter eno ali več organizacijami delavcev na drugi strani, in sicer za:

- določanje delovnih pogojev in pogojev zaposlitve,
- urejanje odnosov med delodajalci in delavci,
- urejanje odnosov med delodajalci ali njihovimi organizacijami ter eno ali več organizacijami delavcev.

Po 3. členu te konvencije lahko notranja zakonodaja ali praksa (kadar priznava obstoj predstavnikov delavcev v skladu s točko b 3. člena Konvencije št. 135) razširi pomen izraza »kolektivno pogajanje« po tej konvenciji tudi na pogajanja s temi predstavniki. V tem primeru je potrebno s primernimi ukrepi zagotoviti, da zaradi teh delavskih predstavnikov ne bo oslavljen položaj organizacij delavcev. Najpomembnejši 5. člen konvencije določa, da se sprejmejo ukrepi za pospeševanje kolektivnega pogajanja, prilagojeni razmeram v državi, cilji ukrepov pa naj bi bili naslednji:

- kolektivno pogajanje naj se omogoči vsem delodajalcev in skupinam delavcev v dejavnostih, za katere velja ta konvencija,
- postopno naj se širijo pogajanja na vsa vprašanja, ki ji navaja konvencija v 2. členu,
- spodbujanje delavskih in delodajalskih organizacij, da se dogovorijo o vzpostavitvi pravil postopka in
- zagotovitev, da bodo postopki reševanja kolektivnih delovnih sporov prispevali k spodbujanju kolektivnega pogajanja.

#### **2.2.2.2 Dokumenti Organizacije združenih narodov (OZN)**

Organizacija združenih narodov (OZN) je nastala po koncu 2. svetovne vojne leta 1945 in definira širok spekter mednarodno priznanih pravic predvsem s področja ohranjanja mednarodnega miru in varnosti, s socialno-ekonomskega, kulturnega in izobraževalnega

področja, zdravstvenega razvoja, človekovih pravic in humanitarnih dejavnosti. Te pomembne mednarodne naloge v okviru OZN izvaja 12 samostojnih specializiranih agencij (ILO, FAO, UNESCO in druge), ki delujejo na osnovi sporazuma o sodelovanju z državami članicami. Poleg agencij delujejo tudi Uradi OZN, programi in skladi, katerih naloga je izboljšati ekonomske in socialne pogoje posameznikov. S tem je OZN ustanovila mehanizme za podporo in zaščito teh pravic, da bi pomagala državam pri izpolnjevanju njihovih odgovornosti. Temelj delovanja OZN sta postavili:

- Ustanovna listina združenih narodov in
- Splošna deklaracija združenih narodov o človekovih pravicah.

OZN odraža varstvo človekovih pravic z globalnega vidika na širšem mednarodnem področju, v ožjem evropskem okviru pa je glavna institucija za urejanje in varstvo človekovih pravic Svet Evrope. Republika Slovenija je postala članica OZN 22. maja 1992.

### **2.2.2.3 Dokumenti Sveta Evrope**

Svet Evrope (SE) je mednarodna organizacija, katere cilj je prizadevanje za uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin na vseh področjih, vključno s področjem delovnih in socialnih razmerij ter spodbujanje zavedanja držav članic o evropski identiteti, ki temelji na skupnih vrednotah in kulturah. Ustanovilo ga je 10 držav ustanoviteljic leta 1949 in danes šteje 47 držav članic. Slovenija je članica Sveta Evrope od 14. maja 1993. Najpomembnejša pravna akta, ki urejata tematiko delovnih in socialnih razmerij sta:

- Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Uradni list RS, št. 33/94) ter
- spremenjena Evropska socialna listina.<sup>3</sup>

Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin v svojem 11. členu ureja svobodo do zbiranja in združevanja. Ta določa, da ima vsakdo pravico, da mirno zboruje in se svobodno združuje, s tem da lahko ustanovi sindikat in se lahko svobodno vanj tudi vključi. Spremenjena ESL (1996) in Dodatni Protokol ESL (1988) urejata osnovne pravice, vezane na zaposlovanje (pravica do dela, do svobode ustanavljanja sindikatov in delodajalskih organizacij ter svoboda posameznika do vključevanja v te organizacije, pravica do stavke, pravica delavcev do sodelovanja pri upravljanju, pravica spodbujanja skupnih posvetovanj, pravica do kolektivnih pogajanj, prepoved prisilnega dela itd.) ter socialne pravice (pravica do socialne varnosti, socialne pomoči in socialnih služb, pravica do zdravstvene pomoči itd.).

### **2.2.2.4 Dokumenti Evropske unije**

Evropska unija (EU) je evropska mednarodna organizacija evropskih držav, ki si skupaj prizadeva za mir, razvoj, blaginjo in demokracijo. »Evropsko združevanje« se je začelo

---

<sup>3</sup> ESL je bila sprejeta leta 1961, veljati pa je začela štiri leta kasneje. Po letu 1965 je bila dopolnjena, leta 1988 pa je bil sprejet dodatni protokol, ki dodaja nove pravice. Leta 1996 je bila sprejeta dopolnjena ESL, ki naj bi postopoma nadomestila prejšnjo. V Sloveniji smo spremenjeno Evropsko socialno listino ratificirali leta 1999 (Uradni list RS-MP, št. 7/99).

kmalu po 2. svetovni vojni in je imelo dva glavna cilja: gospodarsko obnoviti od vojne razdejano Evropo ter postopno ustvariti enotno območje miru in blaginje. Na začetku je sodelovalo šest držav, predvsem na področju trgovine in gospodarstva, danes pa zajema že sedemindvajset držav članic in sega še na druga področja delovanja. Republika Slovenija je članica Evropske unije od 1. maja 2004.

Države članice EU so ustanovile skupne institucije (organe), na katere so prenesle del svoje suverenosti, tako da o nekaterih vprašanih skupnega interesa sprejemajo odločitve demokratično na evropski ravni. Organi Evropske unije sprejemajo dve vrsti normativnih pravnih aktov, in sicer direktive (smernice) in regulative (uredbe). Uredbe so neposredno zavezujoči pravni akti. Ob izdaji dobijo neposredno pravno veljavo v nacionalnih pravnih redih vseh držav članic. V primeru, da določbe nacionalnega zakona nasprotujejo določbam uredbe, izgubijo svojo pravno veljavo, saj uredba oziroma njene določbe nad njimi prevladajo. Direktive pa sicer nimajo neposredne urejevalne funkcije, so pa države članice dolžne, da direktive oziroma pravna pravila, ki jih vsebujejo, na ustrezen način uveljavijo v notranjem pravnem redu. Zaradi različnosti držav namreč določenih zadev ni mogoče urediti enotno za vse države.

Na področju delovnega prava je EU zelo dejavna, saj je s tega področja sprejela že več kot 50 direktiv. S tem kaže na pomembnost področja urejanja odnosov med delodajalci in delavci ter upravljanja podjetij. »Vpliv direktiv EU se kaže se kaže zlasti v novih državah članicah in v tistih državah članicah, ki do sedaj niso imele vzpostavljenega sistema delavske participacije, na primer Velika Britanija, Irska in Italija.« (Franca, 2009, str. 235).

## **2.3 SISTEMI ZASTOPANJA DELAVSKIH INTERESOV**

V sistemu delavske participacije sta se v svetu razvila dva osnovna modela:

- participacija preko sindikata (enotni sistem, švedski model) in
- participacija preko posebnih delavskih predstavništev (dualni sistem, nemški model).

Sistem, kjer na ravni podjetja prevladujejo sindikati, je značilen predvsem za nordijske države, Veliko Britanijo, Italijo, Poljsko in Češko. V teh državah imenovanje ali izvolitev predstavnikov zaposlenih izvede sindikat. Sindikat zastopa interese delavcev, tako na področju delovnih kot tudi na področju soupravljalskih razmerij. Če poleg sindikatov vzporedno delujejo tudi sveti delavcev, to pomeni, da govorimo o dualnem sistemu delavskih predstavništev. Ta je najbolj značilen za države, kot so Nemčija, Avstrija, Nizozemska, Francija in Španija. Ravno tako se je ta sistem izoblikoval v Sloveniji.

Oba modela participacije se razlikujeta po tem, da pri enotnem modelu funkcijo delavskih predstavništev v podjetju opravljajo samo zastopani sindikati oziroma sindikalni predstavniki, pri dualnem modelu pa poleg le-teh tudi posebej izvoljena delavska predstavništva. Oba sistema imata tako prednosti kot slabosti. Formalistični vidik daje prednost nemškemu modelu, saj lahko sindikat v podjetju zastopa le tiste zaposlene, ki so njegovi člani. Če je odstotek zaposlenih, ki so člani sindikata ali sindikatov v podjetju

majhen, se lahko pojavi problem. Analize kažejo, da se danes ta odstotek postopno zmanjšuje, izjema so skandinavske države, kjer je odstotek njihovega članstva v sindikatih še vedno izredno visok. Praktični vidik pa upošteva dejstvo, da so sindikati, ki imajo pri uveljavljanju delavskih interesov zelo dolgo tradicijo, še vedno bolj učinkoviti na področju sodelovanja pri upravljanju podjetij. S tega vidika je pomembno tudi dejstvo, da je sistem delavskih predstavništev (npr. sveta delavcev) omejen na posamezno podjetje in nima nikakršnih širših povezav. Sindikalne organizacije so medsebojno povezane med različnimi ravni od podjetja, panog in države. »Zanimivo je, da se v nemški ureditvi delavske participacije kot izvirnem modelu delavsko-predstavniškega dualizma s tem problemom sicer ne srečujejo, ker sindikati niso organizirani na ravni podjetja, močno pa se z njim ubadajo v vseh drugih sistemih (francoski, španski, slovenski in drugi), ki so se tako ali drugače zgledovali po nemškem modelu.« (Gostiša, 1999, str. 104).

Poleg obeh oblik delovanja delavskih predstavnikov so se v praksi izoblikovale še druge strukture oziroma organi. Delovanje sveta delavcev in sindikata se marsikje obravnava komplementarno z medsebojno delitvijo nalog in pristojnosti. Praviloma so sklepanja kolektivnih pogodb ter organizacija stavk v domeni sindikatov, kar pa ni nujno pravilo. V nekaterih državah članicah EU lahko stavko namreč organizira tudi svet delavcev, če sindikat na ravni podjetja ni organiziran. Ravno tako je mogoče nasprotno, če se svet delavcev na ravni podjetja ne more oblikovati. Kljub temu da med sindikati na eni strani in svetom delavcev na drugi strani obstaja toliko razlik (v vlogi, funkcijah, delovnem področju, načinu delovanja) ne smemo prekiniti njune povezave. Tako funkcije in področja dela sindikatov kot sveta delavcev se načeloma ne prekrivajo, ampak le dopolnjujejo in nadgrajujejo ter šele njuno hkratno delovanje lahko doseže izpolnitev potreb in interesov zaposlenih, ki jih zastopata.

## **2.4 OBLIKE IN NAČINI SODELOVANJA DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU**

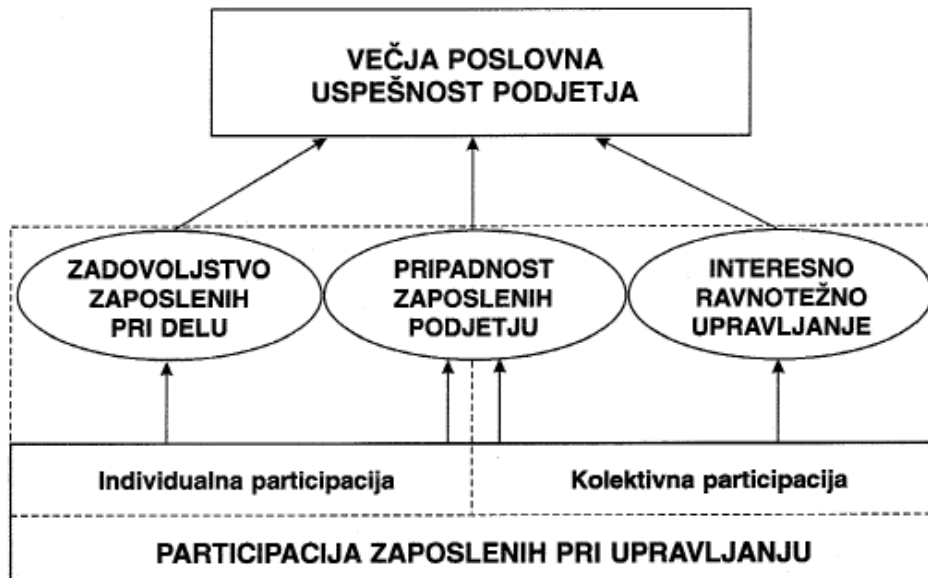
Glede na način uresničevanja participacijskih pravic v podjetju ločimo dve vrsti participacije zaposlenih, in sicer:

- individualno (neposredno) participacijo in
- kolektivno (predstavniško) participacijo.

Razlika med obema vrstama participacije je, da je individualna participacija, ki se navzven odraža predvsem v stopnji avtonomije zaposlenih v poslovnem procesu, eden ključnih pogojev za učinkovito zadovoljevanje njihovih osebnostnih potreb po samopotrjevanju, medtem ko je kolektivna participacija zaposlenih pri sprejemanju poslovnih odločitev v podjetju eden ključnih pogojev za učinkovito zadovoljevanje njihovih t. i. socialnih potreb po pripadnosti. Oba sistema pa kot celota predstavljata pomemben vzvod motivacije zaposlenih.



Slika 1: Učinki individualne in kolektivne participacije zaposlenih v podjetju



Vir: Gostiša (1999, str. 26).

#### 2.4.1 INDIVIDUALNO URESNIČEVANJE DELAVSKEGA SOUPRAVLJANJA

Individualna participacija poteka in se uresničuje na delovnem mestu ter zaposlenim omogoča soodločanje o ciljih, pogojih in načinih opravljanja lastnega dela ter dela skupine, katere člani so.

Pri sprejemanju odločitev v podjetjih lahko sodelujejo **delavci kot posamezniki**. Delodajalcem so upravičeni postavljati vprašanja, dajati pobude in mnenja na tematiko, ki se tiče njihovih delovnih mest ali sprememb njihovih pravic in obveznosti iz delovnih razmerij. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju natančneje to ureja v 88. členu. Ta določa, da mora delodajalec delavcu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju tako, da ima delavec pravico:

- do pobude ali 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 mestu,
- do dajanja mnenj 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.

V to kategorijo lahko uvrstimo tudi določbe ZSDU od 69. do 72. člena, ki urejajo delo, način in pravice **zboru delavcev**, ki ga je ravno tako mogoče uvrstiti med oblike individualnega uresničevanja delavskega soupravljanja.

## 2.4.2 KOLEKTIVNE OBLIKE DELAVSKEGA SOUPRAVLJANJA

Pri kolektivni participaciji oziroma delavskem soupravljanju pa gre za uresničevanje vpliva zaposlenih na pomembnejše skupne zadeve podjetja. Te se uresničujejo v okviru delavskih predstavništev v organih družbe, in sicer preko:

- **sveta delavcev**, ki je osrednje delavsko predstavništvo v podjetju in ga delavci volijo neposredno. Pri upravljanju lahko sodeluje na pet načinov (pobude in predlogi, obveščanje, skupno posvetovanje, soodločanje, zadržanje odločitve delodajalca);
- **predstavnikov delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru podjetja**, ki so enakopravni člani tega organa in sodelujejo pri sprejemanju vseh njegovih odločitev; predstavnike delavcev v nadzorni ali upravni odbor podjetja izvoli in odpokliče svet delavcev in s tem seznanijo skupščino družbe. Način izvolitve in odpoklica članov nadzornega sveta ali upravnega odbora ali njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, se podrobneje določi s poslovnikom družbe;
- **delavskega direktorja** (v dvotirnem sistemu) ali **izvršnega direktorja** (v enotirnem sistemu), ki je enakopraven član uprave družbe ali upravnega odbora. Predstavlja in zastopa interese delavcev na kadrovske in socialnem področju.

### **3 SOCIALNI PARTNERJI, SOCIALNI DIALOG IN RAVNANJE Z LJUDMI**

#### **3.1 SOCIALNO PARTNERSTVO IN SOCIALNI DIALOG**

Zavest o socialnem partnerstvu se je v Sloveniji začela razvijati v začetku šestdesetih let, prepoznavno obliko pa je z uvedbo samoupravljanja dobilo v sedemdesetih. Prehod na tržno gospodarstvo v poznih osemdesetih je zahtevalo vzpostavitev modernega socialnega dialoga, zato je bil leta 1989 sprejet Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, s katerim je bil uveden temeljni način urejanja odnosov med delavci in delodajalci. Leta 1990 je bilo v tem istem zakonu že določeno, da se morajo individualne pravice delavcev urediti s kolektivnimi pogodbami. To leto je pomenilo prelomnico za uspešno tranzicijo v tržno ekonomijo ter nedvomen uspeh Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, ki je s svojim programom, sprejetem na prvem kongresu tega leta, zahtevala vzpostavitev pogajalskih razmerij med sindikati, vlado in delodajalskimi organizacijami kot pogoja za delovanje socialne slovenske države. Zakonska podlaga t. i. industrijskih razmerij se je v Sloveniji od tistega obdobja pa do danes zelo spremenila, saj je bilo od takrat sprejetih že kar nekaj pomembnih zakonov, ki so vplivali na gradnjo slovenskega socialnega dialoga. Najpomembnejši zakon, ki se je pripravljala skoraj desetletje, je Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP), sprejet leta 2006.

Socialni dialog je proces dogovarjanja, pogajanja, usklajevanja in sprejemanja stališč med različnimi interesnimi skupinami. Socialni partnerji so predstavniki interesnih skupin dela (delojemalci – sindikati), kapitala (delodajalci – združenja delodajalcev, zbornice) in države. Pojma socialni partnerji in socialni dialog najdemo, ko govorimo o ciljno usmerjeni izmenjavi stališč med predstavniki dela (delavski predstavniki), kapitala (vodstvo podjetja), včasih tudi države. Pri t. i. bipartitnem dialogu poteka dvostranska komunikacija med delodajalci in delojemalci. Rezultat uspešnega bipartitnega dogovarjanja je najpogosteje sklenitev kolektivne pogodbe, lahko pride tudi do sklenitve raznih sporazumov, dogovorov ipd. Pri t. i. tripartitnem socialnem dialogu pa poteka dialog med obema prej omenjenima socialnima partnerjema ter državo, cilj dialoga pa je predvsem sprejetje najpomembnejše zakonodaje s področja delovnega in socialnega prava ter drugih dokumentov s socialno-ekonomskega področja ter s tem doseganje socialnega miru. Vpliv na urejanje teh področij je socialnim partnerjem zagotovljen v Ustavi RS in v Lizbonski pogodbi. Na državni ravni je najpogostejši rezultat socialnega dialoga sklenitev kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti. Običajen predmet socialnega dialoga so predvsem zadeve iz pravic, obveznosti in odgovornosti delodajalcev in delavcev, plačna politika, zaposlovanje, socialna varnost in varnost zaposlenih, vse vrste socialnih zavarovanj in podobno.

Največji socialni partnerji s strani delodajalcev po številu članov in združenj v Sloveniji so Gospodarska zbornica Slovenije (GZS), Obrtna zbornica Slovenije (OZS) in Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS). S strani sindikatov pa je največja konfederacija Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) in Pergam kot druga največja sindikalna centrala.

### **3.2 RAVNANJE LJUDI PRI DELU (HUMAN RESOURCES MANAGEMENT – HRM) IN DELAVSKA PARTICIPACIJA**

V vedno bolj tekmovalnem okolju se v podjetjih v ospredje vedno bolj postavlja zaposlene, ki predstavljajo tako imenovani intelektualni kapital podjetja. Te vrste kapital v sodobni družbi pridobiva na pomembnosti in postaja ključen faktor za konkurenčno prednost podjetja. Zaposleni torej v današnjem času nesporno prevzemajo vlogo najpomembnejšega premoženja v podjetju, ki je lahko konkurenčno in uspešno le, če se jim namenja dovolj veliko pozornosti.

Delavska participacija in ravnanje z ljudmi oziroma upravljanje s človeškimi viri (angl. Human resources management, v nadaljevanju HRM) sta področji, ki imata mnogo skupnih točk. Obe težita k zadovoljstvu zaposlenih, k boljši organizacijski klimi ter k dobrim poslovnim rezultatom. Omogočata vpliv zaposlenih na ureditev njihovega dela in sodelovanje (participiranje) zaposlenih pri urejanju posameznih področij poslovanja podjetja. Delavska participacija je pomemben element sodobnega ravnanja s človeškimi viri, saj se pozitivni učinki delavske participacije na delavce prekrivajo z učinki, ki jih zasleduje tudi kadrovski management. Odločilno je, da se kadrovski management in delavska predstavništva povezujeta in medsebojno sodelujeta. HRM naj bi po mnenju nekaterih avtorjev predstavljal nadgradnjo klasičnim oblikam participacije.

Gostiša (2005) HRM razume kot sodoben način upravljanja s človeškimi viri, katerega cilj je v čim večji meri integrirati zaposlene v organizacijo, predvsem preko različnih oblik organizacijske participacije zaposlenih, kot so:

- individualna oziroma neposredna in kolektivna oziroma predstavniška participacija pri upravljanju,
- finančna participacija oziroma udeležba pri dobičku in
- lastniška participacija oziroma notranje lastništvo.

Cilj integracije je učinkovitejše zadovoljevanje interesov zaposlenih (višja stopnja zadovoljstva pri delu in kakovosti delovnega življenja nasploh), kar posledično – zaradi višje stopnje njihove delovne motivacije in pripadnosti organizaciji omogoča tudi doseganje večje poslovne uspešnosti organizacije prek učinkovitejše utilizacije celotnega človeškega potenciala organizacije.

»Ravnanje z ljudmi pri delu postaja vse pomembnejši dejavnik uspešnosti organizacij. V prihodnje bomo uspešnost organizacije merili predvsem po njeni sposobnosti zaposlovanja, razvijanja in ohranitve visoko zmogljive delovne sile. Takšni ljudje so in bodo postali odločilni dejavnik pri razvoju uspešne organizacije.« (Lipičnik, 1998, str. 41). Zaposleni in njihovo znanje, sposobnosti, kompetence, tako imenovani intelektualni kapital podjetja, v sodobnem svetu pridobivajo na pomembnosti in postajajo ključni dejavnik konkurenčnosti in uspešnosti podjetja. Ker je danes nesporno, da so lahko zaposleni največja konkurenčna prednost podjetij, jim nekatera podjetja že namenjajo izredno pozornost. Kadrovski management vse bolj teži k iskanju in razvijanju tistih potencialov posameznika, ki bi lahko prispevali k doseganju zelenih ciljev organizacije. Cilj

je motivirati zaposlene in s tem vzpostaviti takšno organizacijsko strukturo, ki bo omogočila pripadnost zaposlenih podjetju, v katerem so zaposleni.

### 3.2.1 USPEŠEN MODEL RAVNANJA Z LJUDMI

Program ravnanja s človeškimi viri je stalen proces, zato bodo morala podjetja, če bodo želela ohranjati sodobnost in visoko produktivnost, vseskozi prilagajati svoje modele ravnanja z ljudmi. Model pa je lahko uspešen le, če podjetje pravočasno predvidi prihodnje potrebe po ustreznih ljudeh in ugane, s kakšnim modelom ravnanja z ljudmi bo reševalo njihove prihodnje probleme.

Uspešni modeli ravnanja z ljudmi naj bi po mnenju strokovnjakov vključevali naslednje sestavine (Lipičnik, 1998):

- **Napovedati uspeh: videti prihodnost danes** (prva faza razvoja uspešnega sistema ravnanja z ljudmi vključuje predvidevanje sprememb v prihodnosti, sposobnost ugotavljanja novih smernic in razvoj novih programov v skladu s pričakovanimi spremenjenimi okoliščinami).
- **Pridobivanje uspešnih ljudi** (ravljanje z ljudmi se osredotoča na zagotavljanje ustreznega števila ustreznih in potrebnih ljudi. Ljudje so motor, ki poganja organizacijo. V tej fazi se ljudje izbirajo po načelu enakih možnosti. Novo zaposlovanje je pomemben in stalen proces).
- **Razvoj visoke uspešnosti** (ko organizacija pridobi ljudi, mora nadaljevati njihov razvoj z namenom, da bi dosegla visoko stopnjo uspešnosti. Razvoj vključuje izobraževanje managerjev in drugih zaposlenih).
- **Spodbujanje uspešnih sistemov** (bistven element pri razvoju uspešnih sistemov je razumevanje motivacijskih vzvodov, ki vodijo k večji produktivnosti. Razviti je treba model plač, ki spodbuja ljudi k ustreznemu, za organizacijo koristnemu vedenju in omogoča primerljivost s plačami pri konkurenci. Plače in druge ugodnosti pri delu bi bilo dobro usmeriti predvsem na uspešnost posameznika, tima in organizacije kot celote).
- **Vzdrževanje uspešne organizacije** (managerji, ki se bodo ukvarjali z ravnanjem z ljudmi pri delu, bodo morali vzdrževati odkrite in uspešne odnose z ljudmi. Ker bodo delovni odnosi postajali vse bolj kompleksni, bodo morali biti tudi pogovori in pogajanja vse bolj obsežna).
- **Spremembe na bolje** (v spreminjajoči se organizaciji predstavlja model ravnanja z ljudmi pristop k razvoju novih strategij, k spreminjanju organizacijske kulture in k ravnanju z vse bolj raznoliko delovno silo. Vsaka organizacija mora nepretrgoma izboljševati zmožnosti delovne sile in njeno produktivnost. Spreminjanje organizacijske kulture se začne z razvojem skupne vizije, okrepitvami zaposlenih in s krepitvijo odnosov med ljudmi).
- **Prihodnost – osredotočanje na uspešnost** (merjenje učinkovitosti ravnanja s človeškimi viri se meri prek vrednotenja uspešnosti posameznih dejavnosti. Pri merjenju si lahko pomagamo z anketami o stališčih ali s pogovori. Managerji za področje ravnanja s človeškimi viri morajo prevzeti vodilno vlogo v spreminjanju organizacije in sodelovati s funkcijskimi managerji pri strateškem planiranju in pri

napovedovanju pričakovanih tokov, ki zahtevajo spremembo ravnanja s človeškimi viri.

Vse te značilnosti lahko v večji ali manjši meri najdemo v uspešnih podjetjih, ki brez dvoma poudarjajo vlogo zaposlenih. Uspešna podjetja gradijo svojo konkurenčnost na ljudeh na dva načina in sicer tako, da privabijo zaposlene s čim večjimi zmožnostmi in zagotovijo, da te zmožnosti razvijajo še naprej ter jih pri svojem delu tudi uporabljajo. Pri tem je pomembno, da vse aktivnosti, ki so povezane s pridobivanjem, povečevanjem in uporabo človeških zmožnosti, podjetja povežejo s poslovno strategijo. To sta dve glavni značilnosti sodobnega pristopa k izvajanju kadrovske funkcije, ki ga poznamo kot ravnanje s človeškimi viri oz. HRM (Zupan, 2009).

### **3.2.2 RAVNANJE Z LJUDMI PRI DELU V ORGANIZACIJI PRIHODNOSTI**

Strokovnjaki tudi za prihodnost napovedujejo in poudarjajo, da bodo odločujočo vlogo pri uspešnosti in konkurenčnosti podjetij igrali prav ljudje in njihove zmožnosti. Podjetja bodo v konkurenčnem boju zmagovala že, če bodo zagotovila kvaliteto, inovacije in prožnost.

Tako naj bi uspešne organizacije imele še nekatere druge skupne ali podobne lastnosti (Lipičnik, 1998, str. 44):

- Usmerjenost k akciji – hitrejše, boljše odzivanje na inovacije in spremembe. Današnji način ravnanja z ljudmi pri delu išče predvsem organizacijske rešitve z namenom, da bi povzročil zadovoljstvo zaposlenih in njihovo uspešnost pri delu.
- Individualna orientiranost – obveznost obravnavati vsakega zaposlenega kot človeka – posameznika in ponuditi programe, ki bi izboljšali delovno zadovoljstvo in morale vsakega posameznika.
- Usmerjenost k sodelovanju zaposlenih – kombiniranje posameznikov v ustrezne delovne time, pri čemer bo odličnost delovnih skupin pomembnejša od odličnosti posameznikov.
- Globalna usmerjenost – oblikovanje profesionalno vodenih organizacij, ki ljudi obravnavajo kot enakopravne, s spoštovanjem in občutkom do kulturnih razlik med njimi po vsem svetu.
- Usmerjenost h kakovosti – dosledna usmerjenost k popolnem zadovoljstvu strank. To naj bi dosegli s programi, ki zagotavljajo, da je vsaka naloga že prvič pravilno opravljena.

»V zadnjih letih je očitno, da je globalizacija močno segla tudi na kadrovsko področje. Vse, kar se dogaja v svetu, hitro doseže tudi nas, saj je vse več podjetij vključenih v svetovne poslovne skupine, drugi pa samostojno ali kako drugače sodelujejo v globalnem svetu. Torej ni mogoče več čakati, da se bodo nova kadrovska orodja in praksa najprej razvili v svetu in jih bomo potem prenašali k nam. Bitka za talente je postala globalna in pri tem ni čakanja, je samo inovativnost in aktivnost za to, da pridobiš, razviješ in zadržiš najboljše sodelavce, kajti ti so zagotovilo za poslovno uspešnost podjetja. Vodstva podjetij dobro vedo, da prednost v konkurenčni bitki ustvarjajo najbolj talentirani posamezniki, povezani v uigrane time, najrazličnejše mreže in strukture.« (Dular, 2008). Po mnenju

Borisa Dularja je umeščanje kadrovske funkcije v podjetjih zelo odvisno od kakovostnih sistemov in inovativnih pristopov, trdega dela in aktivnega odnosa do vodenja in organizacije. Kadrovsko področje mora biti po njegovem mnenju aktiven integralni dejavnik delovanja podjetja, ki ne čaka le na naročila vodstva. Ni dovolj le poznavanje lastne stroke, potrebna je sposobnost integracije različnih strokovnih področij in sposobnost, da to strokovno znanje s pravim smislov in konkretno uporabnostjo prenesemo v svoje sredine. Dular (2008) meni, da sodobna in uspešna kadrovska funkcija presega formalni pristop in je prežeta s strategijo organizacije tako, da skupaj z vodstvom zagotavlja aktivno neposredno delovanje vseh zaposlenih za poslovno uspešnost podjetja.

Pri tem pa je potrebno povedati tudi, da ne glede na to, koliko pozornosti kadrovski sektor v posameznem podjetju posveča različnim strokovnim metodam za izbiro najboljših kadrov, jih materialno motivira in izobražuje, nima pomena, če v samem poslovnem procesu delujejo v klasičnem sistemu organizacije dela (stroga delitev dela, ukazovanje, stroge kontrole in sankcije), ki zaduši njihov trud in potencial. Če zaposlenim v podjetju ne damo ustrezne avtonomije odločanja pri delu in ne znamo pridobiti njihove pripadnosti podjetju (z ustreznim upoštevanjem in zadovoljevanjem njihovih različnih, ne samo materialnih, ampak tudi osebnostnih potreb in interesov) kot pogoj za vsestransko sproščanje njihovih potencialov za doseganje ciljev podjetja, je ves trud zaman. Torej, brez razvitega sistema individualne (neposredne) in kolektivne (predstavniške) participacije je ta cilj nemogoče doseči.

## 4 SVET DELAVCEV

### 4.1 POJEM

Svet delavcev je temeljna oblika kolektivne participacije, preko katerega delavci v podjetjih uresničujejo svojo pravico do sodelovanja pri upravljanju. V skladu z ZSDU imajo delavci pravico izvoliti svet delavcev. Vendar pa gre pri ustanovitvi tega organa le za pravico in ne obveznost, izvajanje omenjenega zakona pa je le možnost, ne pa dolžnost. V primerih, ko se delavci odločijo za to možnost, ustanovijo organ **svet delavcev**. Svet delavcev je brez dvoma osrednji in poglobilni organ sodelovanja zaposlenih pri upravljanju. Sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe se uresničuje tako, da so delavci neposredno obveščeni in da lahko neposredno dajejo predloge in mnenja ali pa so obveščeni preko sveta delavcev ter preko njega dajejo predloge in mnenja, zahtevajo skupno posvetovanje z delodajalcem, soodločajo o posameznih vprašanih itd. Delodajalec in svet delavcev ali njegov odbor se sestajata na zahtevo delodajalca ali sveta delavcev, enkrat mesečno pa se praviloma sestajata zaradi uresničevanja pravic in obveznosti po zakonu.

### 4.2 OBLIKOVANJE IN SESTAVA

Svet delavcev se oblikuje za družbo, v kateri je zaposlenih najmanj 20 delavcev, ki imajo aktivno volilno pravico. V družbah z manj kot 20 zaposlenimi delavci z aktivno volilno pravico, delavci sodelujejo pri upravljanju preko t. i. delavskega zaupnika. Aktivno volilno pravico imajo vsi delavci, ki delajo v podjetju nepretrgoma najmanj 6 mesecev. Pravico biti izvoljen v svet delavcev (pasivno pravico) pa imajo vsi delavci, ki imajo aktivno volilno pravico in delajo v podjetju nepretrgoma najmanj 12 mesecev. V vseh primerih, ko se število delavcev z aktivno volilno pravico zmanjša pod 20, svet delavcev preneha z delom, razen če ni drugačnega dogovora med delodajalci in delojemalci.

V 10. členu ZSDU je zelo natančno opredeljeno število članov sveta v odvisnosti od števila zaposlenih, in sicer:

- v družbi z do 50 delavci – 3 člani,
- v družbi z več kot 50 do 100 delavcev – 5 članov,
- v družbi z več kot 100 do 200 delavcev – 7 članov,
- v družbi z več kot 200 do 400 delavcev – 9 članov,
- v družbi z več kot 400 do 600 – 11 članov ter
- v družbi z več kot 600 do 1000 delavcev – 13 članov.

V družbi z več kot 1000 delavcev se število članov sveta delavcev poveča za 2 člana na vsakih dodatnih 1000 delavcev. Število članov sveta delavcev se ne more spremeniti v času mandatne dobe ne glede na spremembo števila delavcev z aktivno volilno pravico v podjetju. Število članov delavcev pa je lahko tudi večje od zakonsko določenega. Ob upoštevanju »načela zakonskega minimuma«, ki pomeni, da je zakonsko določene



participacijske pravice šteti kot zajamčeni minimum, je mogoče, da se znotraj posameznega podjetja s tako imenovanim participacijskim dogovorom po 5. členu ZSDU dogovorijo tudi za več participacijskih pravic, kot jih določa zakon. Torej, delodajalec lahko delavcem prizna pravico do večjega števila članov sveta delavcev. S tem jim namreč prizna več soupravljaljskih pravic, česar pa zakon ne prepoveduje. Kot že rečeno, se mora delodajalec s tem strinjati, saj dodatni člani zanj pomenijo tudi dodaten strošek (plačani čas za delo in izobraževanje ipd.).

### **4.3 MANDAT IN IZVOLITEV SVETA DELAVCEV**

Člani sveta delavcev se volijo s tajnim in neposrednim glasovanjem, pri čemer ima vsak delavec en glas. 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. Direktor, delavci s posebnimi pooblastili<sup>4</sup> in odgovornostmi, prokuristi ter družinski člani tega volilnega osebja nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev. Mandat članov sveta traja štiri leta z možnostjo ponovne izvolitve. Določena je obveznost družbe, da zagotovi svobodo in tajnost volitev in da krije nujne in potrebne stroške.

#### **4.3.1 VOLILNI ORGANI**

ZSDU zelo podrobno določa postopek volitev in odpoklic članov sveta delavcev preko volilnih organov (volilnih komisij in volilnih odborov). Volilne komisije se imenujejo za 4 leta, volilni odbori pa za vsake volitve članov sveta delavcev. Volilne organe sestavljajo predsednik in člani ter njihovi namestniki. Člani volilnih organov in njihovi namestniki ne morejo biti hkrati kandidati za člane sveta delavcev. Članstvo v volilnih organih je prostovoljno. Pisni pristanek kandidata za člana volilnega organa je potrebno pridobiti pred sprejemom sklepa o razpisu volitev. Volilni organ je sklepčen, če sta navzoči dve tretjini članov volilnega organa oziroma namestniki tistih članov, ki so odsotni. *Volilno komisijo* sestavljajo predsednik in najmanj dva člana ter njihovi namestniki. Po 24. členu ZSDU volilna komisija skrbi za zakonitost volitev članov sveta delavcev, ugotavlja, ali so predlogi kandidatov za člane sveta delavcev v skladu s tem zakonom in jih objavi, določa volišča, seznam volivcev, imenuje volilne odbore, ugotavlja rezultate izida glasovanja na voliščih in razglša, kateri kandidati so izvoljeni v svet delavcev, vodi neposredno tehnično delo v zvezi z volitvami in opravlja druge naloge, ki jih določa zakon. Za pravilnost in tajnost glasovanja na voliščih skrbijo *volilni odbori*, ki se imenujejo za vsako volišče po eden. Sestavljajo ga predsednik in parno število članov, ki ima vsak po svojega namestnika, razen v družbi z do 50 delavci z aktivno volilno pravico (takrat namestnikov ni potrebno imenovati).

#### **4.3.2 KANDIDIRANJE ČLANOV**

Pravico predlagati kandidate za člane sveta imajo:

---

<sup>4</sup> Pri definiranju tega pojma se pojavi težava, saj le-ta ne pojasnjuje svojega pomena ne v ZSDU ne v kakšnem drugem zakonu, saj izvira še iz bivšega Zakona o združenem delu. Ta je določal, da morajo podjetja v svojem statutu opredeliti dela in naloge delavcev s posebnimi pooblastili.

- v družbi z več kot 20 do 50 delavci – najmanj trije delavci z aktivno volilno pravico,
- v družbi z več kot 50 do 300 delavci – najmanj desetina delavcev z aktivno volilno pravico, vendar je v vsakem primeru veljaven predlog, ki ga poda najmanj 50 delavcev,
- vsak reprezentativni sindikat v družbi.

Pisni predlogi kandidatov za člane sveta delavcev se predložijo volilni komisiji, in sicer v 21 dneh od objave sklepa o razpisu volitev. K predlogu kandidatov morajo biti priložene pisne izjave kandidatov, da se s kandidaturo strinjajo. Če predlogi kandidatov za člane sveta delavcev nimajo pomanjkljivosti oziroma so bile formalne pomanjkljivosti odpravljene, volilna komisija sprejme sklep o njihovi zakonitosti in jih objavi. Če pa volilna komisija ugotovi, da pomanjkljivosti ni mogoče odpraviti ali ugotovi, da je predlog kandidatov za člane sveta delavcev vložen prepozno, predlog zavrne. Zelo pomembna je tudi določba 28. člena ZSDU, ki dopušča, da se s poslovníkom sveta delavcev določijo in uredijo ločene volitve kandidatov, ki bodo v svetu delavcev predstavljali posamezne posebne kategorije delavcev (ženske, invalidi, mladi delavci in podobno), ali posamezne organizacijske enote ali posamezne dele družbe, ki so izven sedeža družbe. Zaželeno je, da naj bi kandidati tudi dejansko pripadali organizacijski enoti oziroma posebni kategoriji delavcev, na listi katere kandidirajo, saj v nasprotnem primeru določba v celoti izgubi svoj smisel in namen. Vendar pa 13. člen ZSDU določa, da imajo pasivno volilno pravico za svet delavcev vsi delavci, ki imajo aktivno volilno pravico in so zaposleni v družbi nepretrgoma najmanj 12 mesecev.

Svet delavcev ima po ZSDU pravico, da s svojim poslovníkom določi sestavo ter način kandidiranja in izvolitve članov sveta delavcev. Pri tem ima dve možnosti:

- volitve na podlagi t. i. enotne kandidatne liste (svet delavcev v tem primeru s sklepom o razpisu volitev v smislu 2. odstavka 16. člena ZSDU določi samo skupno število članov sveta delavcev, ki se volijo, pri čemer ni pomembno kateri organizacijski enoti ali skupini delavcev pripadajo posamezni kandidati),
- volitve na podlagi ločenih kandidatnih list (v smislu določbe 28. člena ZSDU, katerih cilj je doseči takšno notranjo sestavo sveta delavcev, ki bo zagotavljala ustrezno zastopnost interesov različnih skupin in/ali posebnih kategorij zaposlenih (npr. invalidi, mladi delavci, ipd.) pri delovanju sveta delavcev).

Se pravi, da nikjer ni postavljenega pogoja, da mora biti član sveta delavcev izvoljen s strani vseh zaposlenih v podjetju, ampak se lahko volitve organizirajo tudi v okviru ločenih volilnih enot, oblikovanih po različnih kriterijih. Zakon tako dopušča dva enakovredna načina kandidiranja in volitev v svet delavcev. Glede na način izvolitve pa nikakor ne moremo trditi, da tisti, ki so bili izvoljeni samo v posamezni skupini, nimajo statusa legitimnega zastopnika interesov vseh zaposlenih. Zakon vsem članom nalaga enake pravice in obveznosti in enak pravni status ne glede na način izvolitve. Vsa pooblastila za odločanje ima tako ali tako svet delavcev kot celota, zato ni bistveno, po katerem načinu je bil izvoljen. Pri tem se pojavlja vprašanje, kakšen je potem sploh smisel uporabe dveh možnih načinov volitev. V velikih podjetjih, ki so organizacijsko in kadrovske bolj

strukturirana, je vsekakor bolje organizirati volitve na podlagi ločenih kandidatnih list. S tem lahko svet delavcev kar najbolj pokriva najrazličnejše interese posameznih skupin.

Obstajata dve možnosti:

- **Kombinirani načina glasovanja**, pri katerem vsi zaposleni odločajo o izvolitvi kandidatov iz vseh enot, vendar je na glasovnici označeno, koliko kandidatov se iz posamezne enote voli. S tem bi si izvoljeni člani pridobili neko formalno »priznanje« in pooblastilo vseh zaposlenih, da jih predstavljajo v podjetju. Pri tem načinu obstaja problem, da v velikih podjetjih volivci kandidatov iz drugih enot, med katerimi se morajo odločati, ne poznajo. Lahko se tudi zgodi, da volivci v posamezni enoti ne morejo izvoliti kandidata, ki jim, ustreza saj jih »preglasujejo« volivci iz drugih enot, ki kandidate ne poznajo. Ta način se v večjih podjetjih opušča.
- V velikih podjetjih pa se v praksi vse bolj uveljavlja **ločeni načina glasovanja**, pri katerem delavci vsake posamezne enote volijo člane ter tudi kandidirajo, vendar samo za svojo enoto. Nekateri tega načina sicer ne podpirajo, saj menijo, da člani niso izvoljeni s strani vseh delavcev podjetja in tako nimajo »priznanja« za zastopanje in predstavljanje interesov vseh delavcev v podjetju. Nasprotna stran pa je mnenja, da bi bilo absurdno, da bi npr. predstavnike invalidov volili neinvalidi, predstavnike mladih delavcev starejši delavci itn.

V manjših, manj strukturiranih podjetjih, pa so primernejše volitve na podlagi enotnih kandidatnih list, saj se vsi delavci med seboj poznajo, s tem poznajo tudi vse kandidate, prav tako pa so seznanjeni s problematiko v vseh delih delovnega procesa.

#### 4.3.3 VOLITVE ČLANOV

Volilna komisija obvesti volivce o dnevu volitev in o njihovem volišču. Volitve morajo biti organizirane tako, da je zagotovljena tajnost glasovanja. Voli se z glasovnicami, na katerih so navedena imena kandidatov po abecednem redu priimkov, z navedbo, za koliko kandidatov se glasuje. Ko poteče čas volitev, ki je določen, začne volilni odbor šteti glasove. O delu volilnega odbora se sestavi zapisnik, v katerega se vpiše:

- dan, čas in kraj volitev, sestava volilnega odbora,
- koliko delavcev je imelo pravico voliti na volišču,
- število oddanih glasovnic,
- število neveljavnih glasovnic,
- koliko glasov je dobil posamezen kandidat ter
- morebitne pripombe predstavnikov.

Zapisnik s podpisi vseh članov volilnega odbora se najkasneje v 24 urah dostavi volilni komisiji, ki ga podpišejo še vsi njeni člani. Volitve so veljavne, če se jih udeleži več kot polovica delavcev z aktivno volilno pravico. Če se volitev udeleži polovica ali manj kot polovica delavcev, je mogoče nove volitve izvesti šele po šestih mesecih. Če volilna komisija razveljavi volitve zaradi nepravilnosti, se opravijo ponovne volitve v 60 dneh po

pravnomočnosti sklepa volilne komisije o neveljavnosti volitev. Razveljavitev volitev lahko opravi le volilna komisija s sklepom, zoper katerega je možna pritožba na pristojno sodišče v 8 dneh od dneva objave sklepa. Volitve v svet delavcev se opravijo najmanj 15 dni pred iztekom mandatne dobe članov sveta delavcev. Volilne rezultate ugotovi in razglasi volilna komisija, in sicer najkasneje v petih dneh po izvedbi volitev. 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.

#### 4.4 PRENEHANJE ČLANSTVA

Prenehanje članstva v svetu delavcev določa 46. člen ZSDU. Delavcu preneha članstvo v svetu delavcev, če:

- umre,
- mu preteče mandatna doba,
- izgubi pravico biti voljen,
- je odpoklican,
- odstopi ali
- mu preneha delovno razmerje v družbi.

Postopek za **odpoklic** člana sveta delavcev poda najmanj 10 % delavcev z aktivno volilno pravico oziroma v družbi zastopanega reprezentativnega sindikata, če gre za člana sveta, ki ga je kandidiral ta sindikat. Če gre za odpoklic na podlagi zahteve delavcev, morajo biti za to navedeni razlogi in priloženi podpisi delavcev. Zahteva se pošlje volilni komisiji. V primeru, da zahteve za odpoklic ne zavrne, v 30 dneh razpiše glasovanje o odpoklicu člana sveta delavcev in določi dan glasovanja. Če za odpoklic glasuje večina delavcev, je član sveta delavcev odpoklican. Odpoklici članov sveta delavcev so običajno zelo redki, saj sindikat in delavci, ki so ga izvolili in ki so pristojni zahtevati morebiten odpoklic, običajno nimajo zadostnega pregleda nad tem, kako posamezni člani opravljajo svoje funkcije. Član sveta delavcev lahko tudi **odstopi** s svojega mesta, in sicer tako, da svetu delavcev predloži svojo pisno izjavo o odstopu. Odstopi lahko ne glede na to, ali se svet delavcev s takšno odločitvijo strinja ali ne. V primeru **prenehanja delovnega razmerja v družbi** članu sveta delavcev ni potrebno izvesti postopka odstopa. Mandat mu preneha samodejno z dnem prenehanja delovnega razmerja.

V vseh naštetih primerih, ko delavcu preneha članstvo v svetu delavcev, postane član sveta delavcev za preostanek mandatne dobe tisti kandidat, ki je med neizvoljenimi kandidati za člane sveta delavcev dobil največ glasov, vendar ne manj kot 5 % glasov tistih, ki so glasovali. Če so bile volitve izvedene na podlagi t. i. zaprte kandidatne liste in na voljo ni kandidatov za nadomestitev tega člana, mora svet delavcev oceniti, ali je potrebno izvesti nadomestne volitve. Te je smiselno izvesti v vsakem primeru, ko posamezna skupina delavcev ostane brez svojega predstavnika, saj le tako lahko ohranimo zeleno strukturo sveta delavcev v podjetju.

## **4.5 NALOGE IN PRISTOJNOSTI**

Za razliko od sindikata, ki se v imenu delavcev ukvarja z urejanjem tržnih delovnih razmerij z delodajalcem, se svet delavcev ukvarja izključno s poslovnimi odločitvami v podjetju. ZSDU v 87. členu opredeljuje pristojnosti sveta delavcev na zelo splošen način. Po tej določbi ima svet delavcev naslednje pristojnosti:

- skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem,
- predlaga ukrepe, ki so v korist delavcev,
- sprejema predloge in pobude delavcev in jih v primeru, da so upravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem in pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo.

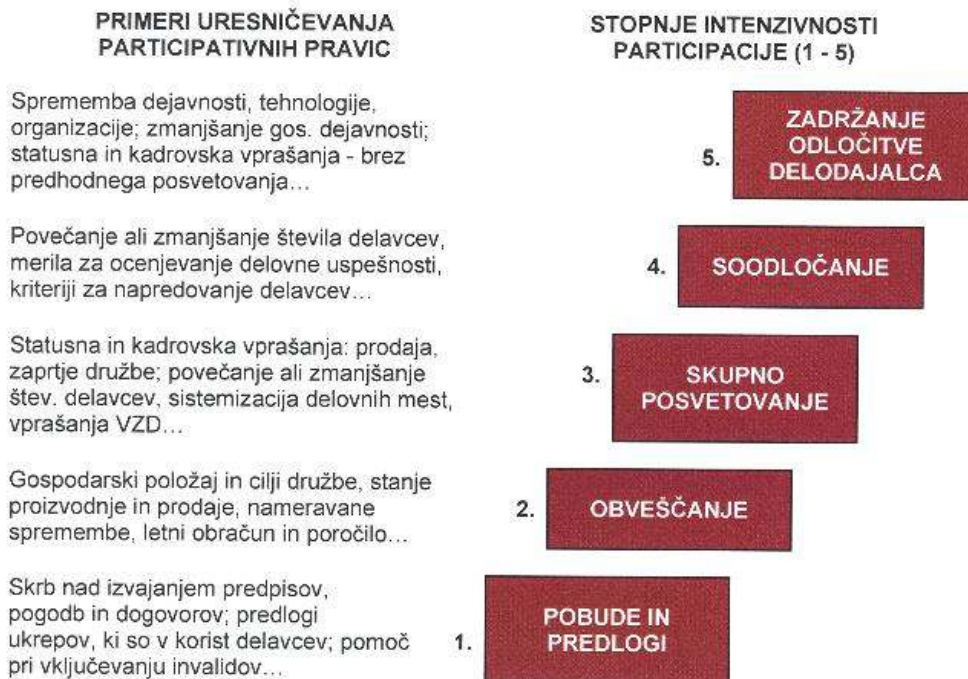
Osnovna vloga sveta delavcev je torej, da se v imenu zaposlenih vključuje v vse vidike poslovnega odločanja v podjetju. To pomeni, da se pri vodenju poslov in sprejemanju poslovnih odločitev uprave podjetja vključuje in sodeluje, seveda v skladu z zakonskimi pristojnostmi in interesi delavcev. Kakšna bo intenzivnost takega vključevanja, je odvisno od različnih dejavnikov, in sicer kako močan je neposreden interes delavcev pri neki problematiki, s kakšnim obsegom relevantnih informacij razpolaga in kakšen nivo znanja sveta delavcev o določeni problematiki je potreben. Svet delavcev glede na te dejavnike odloči, ali je dovolj, da je o posameznih vprašanjih le obveščen s strani uprave podjetja (reaktivno delovanje sveta delavcev) ali bo pri nekaterih vprašanjih sam nastopal kot pobudnik in predlagatelj ustreznih rešitev (proaktivno delovanje sveta delavcev).

### **4.5.1 TEKOČE NALOGE (REAKTIVNO DELOVANJE)**

V to skupino nalog sodijo predvsem naloge in ukrepi, s katerimi bo svet delavcev zagotovil učinkovitejše uresničevanje svojih pravic in pristojnosti, ki jih ZSDU neposredno ureja v določbah od 89. do 98. člena. Tudi te je mogoče ločiti glede na to, ali:

- mora delodajalec samo obvestiti svet delavcev – obveščanje (89. in 90. člen),
- se mora delodajalec skupno posvetovati s svetom delavcev – skupno posvetovanje (od 91. do 94. člen),
- mora delodajalec odločati skupaj s svetom delavcev, saj je za veljavnost odločitve pomembno njegovo soglasje – soodločanje (95. in 96. člen),
- se začasno zadrži odločitev delodajalca s strani sveta delavcev – začasno zadržanje odločitve delodajalca (98. člen).

**Slika 2: Pregled pravic sveta delavcev po stopnjah intenzivnosti participacije**



Vir: Bakovnik (2011, str. 26).

#### 4.5.1.1 Obveščanje

Ta pravica se uvršča na dno participacijske lestvice, saj zagotavlja le sprejemanje informacij s strani delodajalca. Aktivnosti delovanja sveta delavcev tu niso predvidene.

Po 89. členu ZSDU mora delodajalec mora obvezno obveščati svet delavcev o zadevah, 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 v skladu s 5. členom ZSDU.

Vse informacije, ki se nanašajo na zgoraj naštetih zadeve, svet delavcev pridobiva večinoma skozi poročila posloводства pri predstavitvi le-teh na svojih sejah. O zadevah iz pete do devete alineje je delodajalec dolžan o tem seznaniti svet delavcev, preden

sprejme dokončno odločitev. V nasprotnem primeru lahko to odločitev svet delavcev zadrži. Neizpolnjevanje te obveznosti se po ZSDU šteje za prekršek.<sup>5</sup>

Temeljna pravila za obveščanje pa tudi posvetovanje (ki ga bom obravnavala v nadaljevanju) z zaposlenimi na mednarodnem nivoju postavlja Direktiva 02/14/ES. Namen te direktive je vzpostaviti splošen okvir za obveščanje in posvetovanje, in sicer tako, da dopolnimo določbe, ki na tem področju veljajo na nacionalni in evropski ravni. Zahteva te direktive v 2. a točki 4. člena o obveščanju o najnovjšem in verjetnem razvoju dejavnosti in gospodarskem položaju podjetja ali obrata je vključena v prvih štirih alinejah 98. člena ZSDU. V naslednji, 3. točki, direktiva določa, da se obveščanje opravi v času, na način in z vsebino, ki zlasti svetu delavcev omogoča, da informacije proučijo in se po potrebi pripravijo na posvetovanje. ZSDU časa obveščanja sveta delavcev o določenih vprašanjih ne predvideva, zato mora delodajalec v skladu z direktivo obveščati svet delavcev o dogajanju in zlasti o večjih pričakovanih zadevah pred sprejemom svojih odločitev oziroma še boljše, v fazi pripravljanja odločitev ter snovanja ukrepov. Dejstvo, da mora biti svet delavcev obvezno obveščen o vsaki spremembi dejavnosti, zmanjšanju gospodarske aktivnosti, spremembi v proizvodnji itd., lahko v praksi prinese nemalo težav. »Glede na to, da so pojmi dejavnost, organizacija in gospodarska aktivnost zelo široki in da se mora družba tako rekoč dnevno prilagajati zahtevam trga, bo obveščanje o vsakršni najmanjši spremembi dejavnosti in organizacije ter o zmanjšanju gospodarske aktivnosti za delodajalca pomenilo dodatno nepotrebno aktivnost in tudi dodaten strošek, za svet pa obveščanje tudi o povsem nepomembnih informacijah.« (Mežnar in dr., 1993, str. 201).

#### 4.5.1.2 Skupno posvetovanje

Višjo stopnjo participacije v primerjavi z obveščanjem predstavlja skupno posvetovanje, saj je glede posameznih vprašanj obligatorno. Delodajalec je v skladu z 91. členom ZSDU dolžan svet delavcev seznanjati o predvidenih odločitvah glede določenih statusnih in kadrovskih vprašanj ter glede vprašanj varnosti in zdravja pri delu. Obveznost delodajalca je torej v tem, da pravočasno<sup>6</sup> seznanjati svet delavcev z nameravano odločitvijo ter da si prizadeva za uskladitev stališč, odločitev pa lahko sprejme kljub temu da do enotnega stališča ne pride.

Za statusna vprašanja družbe v smislu določb ZSDU se štejejo:

- statusne spremembe,
- prodaja družbe ali njenega bistvenega dela,
- zaprtje družbe in njenega bistvenega dela,
- bistvene spremembe lastništva,
- statusno preoblikovanje družbe,
- sprememba sistema upravljanje družb.

---

<sup>5</sup> Za prekršek je določena globa od 4.000 do 20.000 evrov (107. člen ZSDU, 15. odstavek).

<sup>6</sup> Po 92. členu ZSDU je določen rok za posredovanje informacij svetu delavcev, in sicer najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve.

Tu so mišljene predvsem statusne spremembe v ožjem smislu (združitve, delitve), ne pa tudi v širšem smislu (spremembe sedeža, firme, dejavnosti). Uprava podjetja pri le-teh nima vpliva, saj je nakup deležev podjetja stvar delničarjev oziroma družbenikov.

Za kadrovska vprašanja se štejejo:

- potrebe po novih delavcih (število in profili),
- sistemizacija delovnih mest,
- razporejanje večjega števila delavcev izven družbe,
- razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj,
- sprejemanje aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja,
- zmanjšanje števila delavcev in
- sprejem splošnih pravil o disciplinski odgovornosti.

ZSDU določa tudi kriterije večjega števila delavcev, ki šteje 10 % vseh delavcev družbe. V primeru, da odstotek preseže, mora delodajalec zahtevati skupno posvetovanje s svetom delavcev. Seveda mora upoštevati tudi rok (naveden v opombi spodaj), sicer bo svet delavcev takšno odločitev zadržal.

#### **4.5.1.3 Soodločanje**

Še višja stopnja participacije predstavlja soodločanje. Pravica sveta delavcev do soodločanja delavcem zagotavlja najširši in najmočnejši vpliv na odločanje in samoupravljanje v podjetju. Po 95. členu ZSDU mora delodajalec predložiti v soglasje svetu delavcev predloge odločitev v zvezi:

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

Soglasje pa ni pomembno le v naštetih primerih. Po 96. členu ZSDU imajo tudi odločitve o določenih zadevah, o čemer je delodajalec svet delavcev dolžen samo obvestiti, za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, če gre za večje število delavcev po ZDR (96. člen) delodajalec ravno tako potrebuje soglasje sveta delavcev. Svet delavcev mora predloge obravnavati in se do njih opredeliti v 8 dneh od delodajalčeve predložitve. V primeru, da se svet delavcev na predloge ne opredeli v predvidenem roku, pomeni, da z njimi soglaša. Skladno s 97. členom ZSDU delodajalec ne sme sprejeti odločitve, če je svet delavcev v predvidenem roku zavrnil soglasje h kateri koli odločitvi iz 95. in 96. člena ZSDU. Delodajalec lahko nato odločitev v celoti umakne, spremeni predlog prvotne odločitve skladno s pripombami sveta delavcev in jo nato ponovno predloži v soglasje ali



pa zahteva pogajanja s svetom delavcev za uskladitev stališč in sporazumno oblikovanje konkretne rešitve.

#### **4.5.1.4 Pravica zadržanja odločitve delodajalca**

Najintenzivnejšo obliko sodelovanja delavcev pri upravljanju predstavlja pravica zadržanja odločitve delodajalca. Svet delavcev ima v skladu z 98. členom pravico s sklepom zadržati posamezne odločitve delodajalca v primerih:

- neobveščanja pred sprejemom dokončne odločitve o spremembi dejavnosti, organizaciji proizvodnje in tehnologije ter zmanjšanje gospodarske dejavnosti ter
- neseznantive in nespoštovanja tridesetdnevnega roka za posredovanje potrebnih informacij in petnajstdnevnega roka pred sprejemom odločitve za predlaganje skupnega posvetovanja ter neposvetovanja glede kadrovskih in statusnih vprašanj iz 93. in 94. člena ZSDU.

Svet delavcev ima poleg te pravice pravico istočasno sprožiti tudi postopek za razreševanje medsebojnega spora, če delodajalec ne spoštuje zgoraj naštetih obveznosti. Zakonsko določena je tudi prepoved izvršitve odločitve in velja od trenutka, ko jo delodajalec prejme pa do dokončne odločitve pristojnega organa. V tem času delodajalec ne sme izvršiti oziroma nadaljevati z izvrševanjem. Ker pa bi zadržanje izvršitve odločitve lahko trajalo zelo dolgo in bi taka situacija lahko pripeljala do precejšnje škode, zakonodajalec svetu delavcev nalaga obveznost, da istočasno sproži medsebojni spor oziroma arbitražo.

#### **4.5.2 NAČRTOVANE NALOGE (PROAKTIVNO DELOVANJE)**

Da bi bil svet delavcev zares učinkovit, je potrebno tudi njegovo samoiniciativno (proaktivno) delovanje. To pomeni, da svet delavcev sam raziskuje, odkriva probleme v podjetju ter upravi na lastno iniciativo redno posreduje svoje pobude in predloge za urejanje najrazličnejših vprašanj in zanje oblikuje ustrezne rešitve. Za takšno delovanje je potrebno naloge skrbno načrtovati. Ugotoviti mora, kakšne so potrebe in interesi zaposlenih v podjetju, jih razvrstiti po pomembnosti, določiti cilje in možnosti njihove realizacije. Natančno mora tudi predvideti, na kakšen način bo obveščal zaposlene in kako bo pridobival njihove predloge ter podporo za svoje delovanje. Kakšne so potrebe in interesi zaposlenih v podjetju, lahko svet delavcev ugotovi na različne načine. Analizo »kakovosti življenja« delavcev v podjetju lahko opravi z vprašalniki oz. anketami, dobljene rezultate pa kasneje uporabi pri pripravi svojega programa dela. Za raznorazna vprašanja in pobude s strani delavcev lahko svet delavcev na intranetu izdela svojo spletno stran, kjer lahko z njimi komunicira in jih obvešča o dogajanjih v podjetju, objavlja zapisnike sej sveta delavcev ipd. Pomembna oblika pridobivanja stališč in usmeritev zaposlenih za delo sveta delavcev je tudi zbor delavcev, ki ga ima svet delavcev v skladu z 69. členom ZSDU možnost sklicati, in sicer najmanj enkrat letno.

Načrtovane naloge lahko delimo na:

- stalne naloge in

- enkratne oziroma ciljno zaključene naloge.

Stalne naloge so ponavljajoče naloge, ki po svoji naravi nimajo končnega cilja. Za njihovo izvajanje je priporočljivo oblikovanje posebnih odborov sveta delavcev (npr. Odbor za varnost in zdravje pri delu, Odbor za pravno varnost zaposlenih ipd.). Enkratne naloge pa so tiste, ki imajo nek končni cilj. Svet delavcev jih mora v programu dela bistveno bolj natančno definirati, določiti posamezne aktivnosti, roke ter nosilce za njihovo izvedbo.

Kot sem omenila že na začetku tega poglavja, se učinkovitost in kvaliteta sveta delavcev kaže predvsem v tem, kako proaktivno oziroma samoiniciativno deluje. Ker se kolektivni interesi zaposlenih uveljavljajo v glavnem le preko sveta delavcev, je njegovo proaktivno delovanje še kako pomembno. Slabo delovanje sveta delavcev ima za posledico nizko stopnjo zadovoljstva in pripadnosti zaposlenih, lahko se odraža tudi v obliki hujših napetosti med njimi in vodstvom podjetja. Dejstvo pa je tudi, da bo kakovost delovanja sveta delavcev odvisna tudi od interesa zaposlenih. Načeloma namreč velja, da je aktivnost proaktivnega delovanja močnejša tam, kjer obstaja neposreden interes zaposlenih.

#### **4.6 VLOGA SVETA DELAVCEV PRI ZAGOTAVLJANJU PRAVNE VARNOSTI ZAPOSLENIH**

Pravna varnost velja za eno temeljnih vrednot modernega prava in pravne države. Temeljno podlago za uresničevanje vloge sveta delavcev pri zagotavljanju pravne varnosti zaposlenih daje 87. člen ZSDU. Ta v okviru pristojnosti svetov delavcev določa, da morajo skrbeti za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem. S to določbo daje zakon svetu delavcev podlago za poseganje na področje delovnih razmerij in s tem možnost skrbeti za pravno varnost zaposlenih v podjetju. Pri zagotovitvi pravne varnosti je vloga sveta delavcev še kako pomembna. Za vsa pomembna kadrovska vprašanja, ki jih določa 94. člen ZSDU, je namreč potrebno skupno posvetovanje, preden delodajalec sprejme dokončno odločitev, v 95. členu so naštetna vsa vprašanja v zvezi s katerimi mora delodajalec obvezno soodločati s svetom delavcem, v določenih primerih pa lahko celo zadrži izvršitev delodajalca.

»Zagotavljanje pravne varnosti zaposlenih:

- najmanj enkrat letno celovito analizirati stanje na področju spoštovanja predpisov, splošnih aktov, kolektivnih pogodb in dogovorov (stanje pravne varnosti) v podjetju in na tej osnovi pripraviti ustrezne ukrepe (po možnosti s sindikatom),
- vzpostaviti sistem za sprotno zaznavanje različnih kršitev in reagiranje za njihovo preprečevanje in odpravljanje (npr. oblikovanje Odbora sveta delavcev za pravno varnost, ki je med drugim pristojen sprejemati najrazličnejše pritožbe in opozorila zaposlenih v zvezi s konkretnimi kršitvami njihovih pravic in interesov),
- predlagati normativno ureditev (s splošnim aktom ali kolektivnim dogovorom) vseh problematičnih področij v podjetju, kjer bi na podlagi izkušenj kazalo določene

interese zaposlenih posebej pravno zavarovati (na novo ali dodano).« (Bakovnik, 2005, str. 28).

V namen zagotavljanja doslednega uresničevanja zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in drugih dogovorov z delodajalcem lahko svet delavcev in sindikat ustanovita poseben odbor za pravno varnost kot njihovo skupno delovno telo. Osnovna funkcija odbora je nadziranje in analiziranje stanja glede izvajanja pravnih aktov, ki urejajo pravice in dolžnosti delavcev v podjetju, ter priprava predlogov ukrepov za izboljšanje stanja. Predloge nato posreduje svetu delavcev in sindikatom, saj sam namreč ni pristojen za ukrepanje nasproti delodajalcu. Natančnejše se funkcije in sestava odbora uredi s poslovnikom sveta delavcev.

#### **4.6.1 VLOGA SVETA DELAVCEV PRI SISTEMIZACIJI DELOVNIH MEST**

»Sistemizacija dela je definirano urejanje delitve dela v delovnih procesih, opredeljevanje vloge zaposlenih pri uresničevanju ciljev organizacije ter določanje njihovih kadrovskih zahtev.« (Kejžar, 2000, str. 1). Dobra sistemizacija bo »zgrajena« ob upoštevanju take organizacije in delitve dela, pri kateri bo mogoče doseči planirane cilje in doseči uspešne rezultate dela v podjetju. V skladu z 91. in 94. členom ZSDU mora delodajalec pred sprejemom sistemizacije obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje. Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerim delodajalec določi organizacijo dela oziroma sistemizacijo delovnih mest, mora delodajalec v skladu z 8. členom ZDR pred njegovim sprejemom posredovati tudi v mnenje sindikatom pri delodajalcu. Sindikat mora izdelati mnenje, ga obravnavati skupaj s svetom delavcev in ga podati delodajalcu v roku osmih dni. Pri tem je zelo pomembno, da svet delavcev in sindikat nasproti delodajalcu delujeta usklajeno. Kot participativna organa lahko s sooblikovanjem sistemizacije vanjo vneseta elemente, ki bodo povečali humanizacijo dela in s tem tudi motivacije za delo. Veliko podjetij se z neurejenimi sistemizacijami delovnih mest odloča za prenovo le-teh, saj ne dajejo pregleda nad nalogami, pristojnostmi in odgovornostmi zaposlenih. S tem ovirajo vodenje dela in slabijo produktivnost. Zaradi slabe sistemizacije lahko prihaja tudi do nezadovoljstva delavcev, ki lahko s primerjanjem plač kmalu ugotovijo nesorazmerje med dolžnostmi in obremenitvami delovnih mest, ki jih zasedajo.

#### **4.6.2 VLOGA SVETA DELAVCEV PRI KOLEKTIVNEM ODPUSTU**

O kolektivnem odpustu govorimo v primeru, ko je delodajalec zaradi določenih razlogov primoran odpustiti večje število delavcev. Vlogo sveta delavcev pri tem opredeljuje 96. člen ZSDU. Po tem členu mora delodajalec v 8 dneh pridobiti soglasje sveta delavcev v primeru, da imajo odločitve iz naslednjih razlogov:

- sprememba dejavnosti,
- zmanjšanje gospodarske dejavnosti,
- sprememba v organizaciji proizvodnje,
- sprememba tehnologije,
- statusne spremembe ali
- prodaja družbe ali njenega bistvenega dela za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, če gre za večje število delavcev po ZDR.

Svet delavcev lahko zavrne soglasje v dveh primerih:

- če predlog zmanjšanja števila delavcev ne vsebuje programa o razreševanju presežnih delavcev po predpisih o delovnih razmerjih ali
- če razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev niso utemeljeni.

Delodajalec je ne glede na razlog kolektivne odpovedi dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev. Svet delavcev v zvezi s tem programom nato ugotavlja njegov obstoj, usklajenost vsebine programa s predpisi o delovnih razmerjih (ZDR; ZKoIP) in zakonitost postopka sprejema programa s sodelovanjem s sindikatom. Vloga sveta delavcev v smislu ugotavljanja upravičenosti razlogov za odpust večjega števila delavcev pa je zelo pomembna, saj je v primeru tega razloga sodelovanje med delodajalcem in svetom delavcev skoraj nujno, da bi kasnejše sestavljanje in izvajanje programa presežnih delavcev potekalo s čim manj zapleti. Še bolj pomembno pa je, da delodajalec razloži svetu delavcev, zakaj je potrebno odpuščanje in se z njim posvetuje o možnostih za izboljšanje stanja in s tem preprečitve kolektivnega odpusta.

#### **4.6.3 VLOGA SVETA DELAVCEV PRI ZAGOTAVLJANJU VARSTVA IN ZDRAVJA PRI DELU**

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) v svojih določbah nalaga svetu delavcev odgovornost pri obravnavi in reševanju vseh vprašanj, ki zadevajo varno in zdravo delo v podjetjih. To določa 13. člen ZDVZ-1, ki pravi: »Delodajalci in delavci oziroma njihovi predstavniki se morajo o vprašanih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščati, skupno posvetovati ter soodločati v skladu s tem zakonom in predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju.« Svet delavcev mora v skladu s to določbo prevzeti pobudo za večjo varnost in zdravje pri delu in s svojim znanjem in poznavanjem delovnih procesov ter sodelovanjem z odgovornimi s tega področja stalno izboljševati razmere s področja varnosti in zdravja delavcev.

Pravice in obveznosti sveta delavcev v zvezi s tem vprašanjem so določene z 48. členom ZVZD-1:

- svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu lahko od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih ukrepov ter pripravi predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu,
- delavci ali njihovi predstavniki za varnost in zdravje pri delu lahko zahtevajo nadzor pristojne inšpekcije, kadar menijo, da delodajalec ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov,
- predstavnik sveta delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu ima pravico prisostvovati inšpekcijskemu nadzoru, kadar ta opravlja nadzor nad zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu ter izraziti svoja opažanja,
- delodajalec mora seznaniti svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter sindikate pri delodajalcu z ugotovitvami, predlogi ali ukrepi nadzornih organov,

- delodajalec mora za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja.

ZVZD-1 je izključno odgovornost na področju varnosti in zdravja pri delu določil delodajalcu, saj je v prvi vrsti on tisti, ki mora delavcem zagotoviti varno in zdravo delo. Poleg tega pa je vzpostavil tudi institut sveta delavcev, kar je vsekakor priložnost za kvalitetnejšo participacijo, saj je tako omogočen vpliv delavcev na sodelovanje pri reševanju težav s tega področja, ki zadevajo predvsem njih same.

#### **4.7 NAČIN DELA**

Način dela sveta delavcev se uredi s poslovníkom (57. člen ZSDU). Z njim se uredi:

- način sklicevanja sej,
- sklepčnost,
- način sprejemanja odločitev,
- vodenje zapisnika,
- sodelovanje strokovnjakov, vodilnih oseb, predstavnikov sindikatov in predstavnikov združenj delodajalcev, ki jih svet delavcev lahko povabi na svoje seje,
- način konstituiranja odborov sveta delavcev.

Prvo sejo novoizvoljenega sveta delavcev skliče predsednik volilne komisije, ki sejo vodi, dokler izmed sebe ne izvolijo predsedujočega seje. Svet delavcev mora izvoliti tudi predsednika in njegovega namestnika, ki zastopata in predstavljata svet delavcev. Svet delavcev lahko za obravnavo posameznih vprašanj, ki so pomembna za posebne kategorije delavcev (ženske, mladi delavci, invalidi idr.), ustanovi tudi svoje odbore. ZSDU to pravico predvideva v določbah 58. do 60. člena. Pod pogoji se odbore sveta delavcev ustanovi tudi za posamezne organizacijske enote družbe oziroma dele delovnega procesa ter za dele družbe, ki so izven sedeža družbe. Odbor je lahko sestavljen iz delavcev, ki niso člani sveta delavcev, vendar največ tretjina članov odbora. Pristojnosti odborov določi svet delavcev s poslovníkom. O ustanovitvi odborov, njihovi sestavi in pristojnostih pa je potrebno obvestiti upravo družbe. Odbori obravnavajo vprašanja in probleme iz svoje pristojnosti in nato o svojih predlogih za rešitev teh vprašanj obvestijo svet delavcev, ki sprejme končno odločitev. Tovrstne odbore je priporočljivo ustanoviti predvsem za opravljanje »stalnih nalog« sveta delavcev. V svojem internem organizacijskem načrtu<sup>7</sup> pa lahko svet delavcev predvidi tudi komisije, projektne skupine itd., ki jih ni potrebno formalizirati v poslovníku.

Svet delavcev lahko na svoje seje povabi strokovnjake iz družbe in izven nje, vodilno osebje, predstavnike reprezentativnih sindikatov in predstavnike združenj delodajalcev. Vabljenim osebam se pošlje gradivo in del zapisnika, ki se navezuje na njihovo prisotnost na seji sveta delavcev. Ključna oseba za pripravo sej sveta je predsednik sveta delavcev. Ta mora jasno definirati točke dnevnega reda, ki bodo obravnavane; cilje, ki jih treba

<sup>7</sup> Je neobvezen, vendar priporočljiv sestavni del programa dela sveta delavcev, v katerem se opredelijo razni organizacijski ukrepi za povečanje lastne učinkovitosti sveta delavcev.

doseči pri obravnavi teh točk, uvodne informacije, ki so nujne za sejo, izhodiščna vprašanja za razpravo itd. Povabilo vodilnih oseb podjetja na seje sveta delavcev se je izkazalo kot dobra praksa, saj medsebojna komunikacija povečuje možnosti za učinkovito, ustrezno in pravočasno reševanje problemov sveta delavcev oziroma zaposlenih nasploh.

#### **4.7.1 PLAČILNE URE ZA UDELEŽBO NA SEJAH, ZA POSVETOVANJE Z DELAVCI IN ZA IZOBRAŽEVANJE**

ZSDU v 62. členu določa, da se svet delavcev praviloma sestaja v delovnem času, upoštevaje potrebe delovnega procesa. Če je seja izven delovnega časa, se šteje ta čas za delovni čas. Podjetje mora zagotoviti članom sveta delavcev pravico do petih plačanih ur mesečno za udeležbo na sejah sveta. Ker za opravljanje svoje funkcije potrebujejo tudi drug čas, jim ZSDU v 63. členu omogoča pravico do treh plačanih ur na mesec za posvetovanje z delavci in do štirideset plačanih ur na leto za izobraževanje, potrebno za učinkovito delo sveta delavcev. Izobraževanje članov svetov delavcev pa ni le pravica, temveč tudi odgovornost. Po 7. členu Etičnega kodeksa članov sveta delavcev so člani sveta delavcev namreč osebno odgovorni za morebitne negativne posledice svoje pomanjkljive usposobljenosti za opravljanje funkcije. V okviru Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) se že od leta 2008 izvaja »sistem certificiranja temeljnih znanj za člane svetov delavcev«, s katerim se na podlagi opravljenega t. i. temeljnega tečaja podeljuje certifikat. Certifikat je neke vrste potrdilo, da ima član pridobljeno osnovno strokovno usposobljenost za opravljanje svoje funkcije. O podobnih zadevah, kot so nadomestila plače zaradi navedenega izobraževanja, večjega števila ur v okviru delovnega časa, namenjenega za posvetovanje z delavci idr., je smiselno, da se svet delavcev z delodajalcem dogovori. Ker funkcija člana, čeprav neprofesionalnega, zahteva kar nekaj znanja, odgovornosti, prizadevanja, učinkovitega opravljanja dolžnosti ter pripadnost delavskim interesom, je ni mogoče obravnavati kot ljubiteljstvo, temveč je omenjeno funkcijo potrebno obravnavati kot pomemben element doseganja večje poslovne uspešnosti podjetja. Raziskava Vpliv delavske participacije na poslovno uspešnost<sup>8</sup> kaže, da ima v praksi kar 60 % organizacij, ki so bile anketirane, urejeno eno izmed oblik nagrajevanja. Sodeč po raziskavi, so glavni načini nagrajevanja predvsem sejnine (40,6 %), letne nagrade (12,6 %), mesečni dodatki k plači (31,3 %) ter drugi načini, kot so npr. plačilo nadur, razne oblike kompenzаций ipd. (15,6 %).

#### **4.7.2 POLPOKLICNO IN POKLICNO OPRAVLJANJE FUNKCIJE ČLANOV SVETA DELAVCEV**

Po 64. členu ZSDU se v družbi s 50 do 300 delavci lahko določi število članov sveta delavcev, ki svojo funkcijo opravljajo s polovičnim delovnim časom, in sicer en član v družbi s 50 do 100 delavci, dva člana pa v družbi s 100 do 300 delavci. V družbi z večjim številom delavcev se določi število članov sveta delavcev, ki svojo funkcijo opravljajo poklicno. Če je v podjetju zaposlenih od 300 do 600 delavcev, lahko svojo funkcijo poklicno opravlja en član sveta delavcev, če je zaposlenih od 600 do 1000 delavcev dva člana, na vsakih dodatno dopoljenih 600 delavcev pa še po en član. Plača, ki jo prejema

---

<sup>8</sup> Izvedel jo je Študijski center za industrijsko demokracijo. Nosilec raziskave je R. Bakovnik, člani raziskovalne skupine pa M. Polič, C. Peršak, V. Pogačnik in M. Gostiša.

poklicni član sveta delavcev, ne sme biti nižja od plače, ki jo je prejemal pred izvolitvijo, ali od plače, ki jo prejemajo zaposleni v družbi z enako izobrazbo, če je ta zanj ugodnejša. Če delavec opravlja delo s polovičnim delovnim časom, se o načinu plačila odloči vodstvo podjetja glede na to, kaj je za delovni proces najbolj ustrezno. Član sveta delavcev, ki to funkcijo opravlja le polovico delovnega časa, se po koncu mandata vrne na svoje redno delovno mesto. Da ne izgubi stika s stroko, je potrebno v času njegovega mandata poskrbeti, da se vseskozi poklicno izobražuje in usposablja v okviru svojega poklica. Pri članih sveta delavcev, ki svojo funkcijo opravljajo poklicno, pa imajo po koncu mandata le pravico do vrnitve na drugo ustrezno delovno mesto. Pravice do vrnitve na isto delovno mesto ti člani nimajo, razen če je tako posebej dogovorjeno s participacijskim dogovorom.

#### **4.7.3 STROŠKI ZA DELO SVETA DELAVCEV**

ZSDU v svojem 65. členu določa, da 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.

#### **4.7.4 VAROVANJE POSLOVNIH SKRIVNOSTI DRUŽBE**

68. člen ZSDU določa, da morajo člani sveta delavcev in osebe, ki so vabljene na njihove seje, varovati poslovno skrivnost družbe. Poslovno skrivnost opredeljuje ZGD-1 v svojem 39. členu, ki pravi, da podatke, ki se štejejo kot taki, določi družba s pisnim sklepom, s katerim morajo biti poleg družbenikov seznanjeni vsi v podjetju. Za poslovno skrivnost po tem zakonu se štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba. Osebe, ki so vedele ali bi morale glede na naravo vedeti, da gre za poslovno skrivnost, so za njeno izdajo odgovorne.

#### **4.8 EVROPSKI SVET DELAVCEV**

Evropski sveti delavcev (ESD) so organi delavcev, ki predstavljajo delavce v večjih mednarodnih družbah in povezanih družbah, ki so ustanovljene v državah članicah EU. Ker so v današnjem času gospodarska sodelovanja med posameznimi družbami izven državnih meja zelo pogosta, se povečuje tveganje, da se pristojnosti svetov delavcev zaustavijo na državnih mejah in kaj kmalu izgubijo svojo moč, saj prepozno pridobijo informacije, da bi lahko ukrepale. Pri hčerinskih družbah se lahko pojavi konkurenčnost med delavci posameznih podružnic, saj lahko uprava krovne družbe začne širiti zase bolj ugodna pravila iz ene podružnice tudi na ostale podružnice. ESD na ta način nadzoruje uveljavljanje različnih pravil znotraj družb ter ščiti delavce pred konkurenco med različnimi podružnicami iste mednarodne družbe ter posledicami, ki bi jih ta konkurenca lahko povzročila. ESD nima pravice do skupnega upravljanja, temveč skrbi le za čezmejni pretok informacij med organi, ki zastopajo delavce, da ti razvijejo skupna pravila, veljavna za vse podružnice, čeprav se nahajajo v različnih državah. Predstavniki držav se srečujejo na sestankih predvidoma enkrat letno. »Na srečanjih ESD so ti predstavniki obveščeni in se posvetujejo s centralnim vodstvom glede čezmejnih zadev, ki zadevajo zaposlene v družbi. V kolikor družbe razvijajo strategije in proizvodne strukture preko meja, takšna srečanja predstavljajo priložnost, da lokalni predstavniki delavcev vzpostavijo neposreden

stik s centralnim menedžmentom in da sodelujejo s kolegi, ki predstavljajo delavce iz drugih držav.« (Hojnik, 2011, str. 14).

Ustanovitev evropskega sveta delavcev seže v leto 1994, ko je Evropska skupnost na poziv evropskih sindikatov sprejela Direktivo o evropskih svetih delavcev (Direktiva 94/45 ES). V teh letih je postala pomemben zakonodajni akt EU, na podlagi katere je bil v več kot 900 družbah ustanovljen EDS. Ta direktiva ureja oblikovanje in delovanje delavskih predstavništev v multinacionalnih podjetjih, ki imajo svoje enote v različnih državah EU. Njeno vsebino so morale države članice EU uveljaviti v nacionalni zakonodaji najkasneje do 22. 9. 1996. 6. maja 2009 pa sta Evropski parlament in Svet EU sprejela Direktivo 2009/38/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti, ki nadomešča prejšnjo Direktivo 94/45/ES.<sup>9</sup> Cilji te nove direktive so bili predvsem zagotoviti večjo učinkovitost pravice do obveščanja in posvetovanja z delavci na mednarodni ravni, izboljšati pravno varnost ter povečati delež ustanovljenih evropskih svetov delavcev. V Republiki Sloveniji smo Direktivo 94/45/ES v svoj pravni red vnesli leta 2002 s sprejetjem Zakona o evropskih svetih delavcev (ZESD). Ker nova direktiva<sup>10</sup> vsebuje veliko sprememb, se je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve odločilo, da ZESD ne more biti le dopolnjen in spremenjen, temveč zahteva sprejetje novega zakona. V skladu z rokom razveljavitve stare direktive smo junija letos sprejeli nov zakon (ZESD-1) in s tem ustrezno prenesli določbe prenovljene direktive.

Evropski svet delavcev se lahko ustanovi v vsaki družbi ali skupini, ki se nahaja v Evropskem gospodarskem prostoru (EGP)<sup>11</sup>, kjer je bilo v zadnjih dveh letih v povprečju zaposlenih 1000 delavcev v vsaj dveh državah ter vsaj 150 delavcev v vsaki od obeh držav. S tem so mišljeni vsi zaposleni v družbah iz različnih držav, kjer se izvaja prej omenjena direktiva in jih nadzoruje matična družba. Ustanovi se lahko na pobudo glavne uprave družbe (redko) ali vsaj stotih delavcev in vsaj dveh družb ali njihovih zastopniških organizacij, ki se nahajajo vsaj v dveh državah, kjer se izvaja zgoraj omenjena direktiva. Po predstavitvi pobude delavcev ali njihovih zastopnikov upravi ima ta največ 6 mesecev časa, da začne pogajanja in največ 3 leta, da s posebnim pogajalskim telesom doseže skupni dogovor o ustanovitvi evropskega sveta delavcev. Če dogovor ni bil sklenjen v roku treh let, se uveljavi t. i. rok zastaranja, po katerem je družba »po zakonu« primorana ustanoviti evropski svet delavcev. Direktiva v tem primeru določa najosnovnejše predpise z vidika potreb delavcev, o katerih pa se lahko z delodajalcem uskladijo. Direktiva 09/38/ES določa, da mora biti informiranje in posvetovanje z evropskim svetom delavcev izvedeno vsaj enkrat letno. Teme informativnih sestankov so:

- struktura ter gospodarsko in finančno stanje družbe,
- dejavnosti v zvezi s proizvodnjo in prodajo,
- stanje in morebitne spremembe z vidika zaposlovanja znotraj družbe,
- investicije in znatne spremembe organizacijske strukture družbe,

<sup>9</sup> Direktiva 2009/38/ES je začela veljati 5. junija 2009. Direktiva 94/45/ES pa se je razveljavila s 6. junijem 2011 ne glede na obveznost držav članic za prenos v nacionalno zakonodajo.

<sup>10</sup> 2009/38/ES.

<sup>11</sup> EGP vključuje države članice EU in tri države EFTE (Islandija, Norveška in Liechtenstein).



- premestitev proizvodnje, spojitve, prestrukturiranje in zapiranje družbe, njenih podružnic ali bistvenih oddelkov družbe in
- kolektivni odpusti delavcev.

V primeru zadnjih dveh naštetih okoliščin ter v primeru stečaja se lahko evropski svet delavcev sestane z upravo družbe izven predvidenih sestankov. »V letu 2009 je bilo na novo ustanovljenih 18 Evropskih svetov delavcev (European Works Councils, EWCs), kar je bilo manj v primerjavi z letom 2008, ko je bilo novih EWCs kar 25. Evropski Inštitut za sindikate (ETUI) ocenjuje, da je trenutno aktivnih 983 Evropskih svetov delavcev, največ jih pokriva kovinski sektor in sektor kemije. Največ podjetij z EWC ima sedež v Nemčiji, Veliki Britaniji in Franciji. Čeprav je več verjetnosti, da bodo v Evropskih svetih delavcev bolj zastopana večja kot manjša podjetja, je presenetljiv podatek, da je kar 37 % Evropskih svetov delavcev prisotnih v majhnih podjetjih z manj kot 5000 zaposlenimi.« (Lužar, 2010, str. 18).

## **5 VARSTVO ČLANOV SVETA DELAVCEV**

»Delavci morajo biti pri dajanju mnenja, še posebej pri nasprotovanju določenemu predlogu, zaščiteni pred morebitnimi negativnimi posledicami glede svoje zaposlitve ali/in delovnega mesta. Takšnemu prepričanju sledijo tudi mednarodni pravni akti in domača zakonodaja, kar pomeni določeno omejitev za management, zlasti pri morebitnem odpuščanju delavcev.« (Franca, 2009, str. 150).

### **5.1 MEDNARODNA PRAVNA UREDITEV**

#### **5.1.1 KONVENCIJA MOD ŠT. 135**

»V mednarodnem delovnem pravu je osrednji pravni vir, ki obravnava položaj delavskih predstavnikov, Konvencija MOD št. 135 o delavskih predstavništvih, 1971 (13/82 mp), ki državam nalaga obveznost, da sindikalne predstavnike kot tudi participativne predstavnike pravno posebej zavarujejo ter da tem predstavnikom zagotovijo možnost za redno in učinkovito delo.« (Vodovnik, 2003, str. 118). Navedena določba 1. člena konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju namreč pravi: »Predstavniki delavcev v podjetju morajo biti učinkovito zavarovani pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv, kamor spada tudi odpuščanje zaradi njihovega statusa ali aktivnosti kot predstavnikov delavcev ali zaradi članstva v sindikatu ali zaradi udeležbe v sindikalnih aktivnostih, če ravnajo v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami ali drugimi skupno dogovorjenimi sporazumi.« 6. določba te konvencije pa določa, da se njena uporaba lahko zagotovi bodisi z državnimi zakoni ali predpisi bodisi s kolektivnimi pogodbami ali kako drugače v skladu z državno prakso. Zgoraj citirana določba torej ni uporabna neposredno, ampak državam podpisnicam nalaga dolžnost ustrezne ureditve varstva delavskih predstavnikov na nacionalni ravni.

#### **5.1.2 EVROPSKA SOCIALNA LISTINA (28. ČLEN)**

Evropska socialna listina varstvo sveta delavcev kot predstavnika delavcev ureja v svojem 28. členu, v katerem določa, da imajo delavski predstavniki v družbi učinkovito varstvo pred dejanji, zaradi katerih bi bili v manj ugodnem položaju, in jim je treba ponuditi primerne olajšave za opravljanje njihovih funkcij.

#### **5.1.3 DIREKTIVA EVROPSKEGA SVETA (02/14/ES)**

Podobno zahteva tudi Direktiva 02/14/ES, in sicer v 7. členu, ki pravi, da morajo države članice zagotoviti, da so predstavniki delavcev pri opravljanju svojih nalog ustrezno zaščiteni in jim omogočati primerno opravljanje nalog, ki so jim bile dodeljene.

Omenjeni mednarodni akti konkretnih rešitev pri zagotavljanju varstva sveta delavcev kot delavskega predstavnika ne določajo, temveč le napotijo na učinkovito varstvo članov svetov delavcev.

## **5.2 SLOVENSKA PRAVNA UREDITEV**

### **5.2.1 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH**

Določbe, ki se nanašajo na varstvo položaja in delovanja sveta delavcev, ureja tudi najpomembnejši zakon na področju urejanja delovnih razmerij v RS – Zakon o delovnih razmerjih, čeprav ZDR vsebinsko vlogo osrednjega predstavniškega telesa za zastopanje in zaščito interesov in pravic delavcev namenja sindikatom oz. sindikalnim zaupnikom pri delodajalcih.

#### **5.2.1.1 Neutemeljeni odpovedni razlogi (89. člen)**

ZDR omenja pravico do varstva članov sveta delavcev v 89. členu o neutemeljenih odpovednih razlogih, in sicer v 7. alineji tega člena. Ta določa, da se kot neutemeljeni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi med drugim šteje tudi kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije. Se pravi, navedena okoliščina v odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne sme biti navedena kot razlog za odpoved. Ta določba članu sveta delavcev ne predstavlja absolutne imunosti, saj mu lahko delodajalec pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi navede kakršen koli drug razlog, zaradi katerega z njim prekinja delovno razmerje. V takšnih primerih je treba ugotoviti, ali je razlog, ki ga je delodajalec navedel v odpovedi pogodbe pravi razlog ali je razlog le navidezen.

Vsebina tega člena je usklajena s Konvencijo Mednarodne organizacije dela številka 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, sprejeta leta 1982 (Ul. RS. – MP, št. 15/92). Ta v b točki 5. člena določa, da se razlog za potegovanje za funkcijo delavskega predstavnika oziroma sedanje ali prejšnje nastopanje v tem statusu ne sme šteti za resen razlog za prenehanje delovnega razmerja. Vsebina 89. člena ZDR je usklajena tudi z Evropsko socialno listino (spremenjeno) (Ul. RS – MP, št. 7/1999), ki v tretjem odstavku 24. člena določa, da se kandidatura za predstavnika delavcev in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije ne šteje kot veljavni razlog za prenehanje zaposlitve.

#### **5.2.1.2 Posebno varstvo pred odpovedjo (predstavniki delavcev, 113. člen)**

Posebno pravno varstvo pred odpovedjo uživajo predstavniki delavcev v 113. členu ZDR. V smislu tega člena so predstavniki delavcev člani sveta delavcev, delavski zaupniki, člani nadzornega sveta, ki predstavljajo delavce, predstavniki delavcev v svetu zavoda in imenovani ali voljeni sindikalni zaupniki. Le-tem delodajalec po 113. členu ZDR ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi brez soglasja organa, katerega član je, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi. Se pravi, v kolikor predstavnik delavcev oziroma član sveta delavcev krši svoje delovne obveznosti oziroma ne ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, mu lahko delodajalec brez soglasja odpove pogodbo o zaposlitvi. »To varstvo uživajo delavski predstavniki zato, da bi lahko delavska predstavništva normalno opravljala svojo nalogo in da bi bila omejena možnost delodajalca, da bi delavske predstavnike, ki jim ne bi bil naklonjen, postavil v neenak položaj z drugimi delavci.« (Vodovnik, 2003, str. 105).

Vendar pa delodajalcu ni treba pridobiti posebnega soglasja v dveh primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi predstavnikom delavcev, in sicer:

- če predstavnik delavcev v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev ali
- če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca.

Navedeno pomeni, da so sicer delavski predstavniki varovani pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, saj jim lahko delodajalec odpove pogodbo le, če pridobi ustrezno soglasje. Se pravi, v vseh primerih odpustitve člana sveta delavcev oziroma odpovedi pogodbe o zaposlitvi mora delodajalec pridobiti soglasje organa sveta delavcev, razen dveh izjem. Prvo izjemo določa v primeru odpovedi iz poslovnega razloga, in sicer lahko delodajalec brez posebnega soglasja odpove pogodbo o zaposlitvi delavcu, ki je član sveta delavcev, če odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev v skladu s tretjim odstavkom 88. člena ZDR.<sup>12</sup> Če bo delodajalec sočasno z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavcu ponudil novo ustrezno zaposlitev in jo bo ta odklonil, ne bo več užival posebnega varstva v omenjenem 113. členu ZDR, ampak mu bo lahko delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Za presojo ustreznosti zaposlitve sta bistveni vrsta in stopnja izobrazbe, kot sta se zahtevali za opravljanje dela na delovnem mestu, za katero je imel delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi (po 90. členu ZDR, 3. odstavek), ne pa vrsta in stopnja izobrazbe, ki jo delavec dejansko ima. Druga izjema je primer prenehanja delodajalca, saj takrat, logično, preneha tudi potreba po opravljanju funkcije sveta delavcev. Varstvo pred odpovedjo za predstavnike delavcev traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju. (ZDR, 113. člen, 2. odst.).

Ta določba varuje delavske predstavnike izključno le pred morebitnim »kazenskim« odpuščanjem, ne pa tudi pred vsemi drugimi postopki, ki bi bili zanje škodljivi v smislu določbe 1. člena Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike, vključno z uvrstitvijo med presežke in njenimi možnimi negativnimi pravnimi posledicami. 1. člen te konvencije nedvoumno zahteva zagotovitev učinkovitega varstva delavskih predstavnikov pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv, torej varstva pred vsemi, ne samo pred izbranimi in posebej določenimi tovrstnimi postopki.

## **5.2.2 ZAKON O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU**

### **5.2.2.1 Delovnoppravna imuniteta člana sveta delavcev (67. člen)**

Po prejšnjem Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju iz leta 2001 je 67. člen zahtevo MOD št. 135 o zagotovitvi učinkovitega varstva delavskih predstavnikov realiziral na ta način, da je določal prepovedana ravnanja zoper delavske predstavnike, ki pa so

---

<sup>12</sup> »Delodajalec mora v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali poslovnega razloga preveriti, ali je delavca mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih oziroma ali ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, oziroma prekvalificirati za drugo delo. Če ta možnost obstaja, mora delodajalec delavcu ponuditi sklenitev nove pogodbe. Če delavec ne sprejme ponudbe delodajalca za sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi za ustrezno delo in za nedoločen čas ter mu preneha delovno razmerje, nima pravice do odpravnine po 109. členu tega zakona.« (88. člen ZDR, 3. odstavek).

vsebinsko vsekakor dokaj celovito zajemala najrazličnejše in tudi v praksi najpogostejše »škodljive postopke«, in sicer je 67. člen ZSDU določal:

(1) *»Člana sveta delavcev ni mogoče v času opravljanja njegove funkcije, če ravna v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami in dogovorom po tem zakonu, brez soglasja sveta delavcev:*

- prerazporediti na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu,
- uvrstiti med presežke delavcev.

(2) *Članu sveta delavcev, ob pogojih iz prejšnjega odstavka, ni mogoče znižati plače, proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj.» (67. člen ZSDU iz leta 2001)*

Po novem Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-UPB1) je določba prvega odstavka dosedanjega 67. člena črtana kot nepotrebna, ker naj bi vprašanja ustrezno urejal že ZDR, ki med drugim tudi ne pozna več instituta prerazporejanja delavcev, zato naj bi bil prvi odstavek 67. člena nepotreben. Sedaj se 67. člen ZSDU – UPB1 glasi:

**»Članu sveta delavcev ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi.«**

Sprememba 67. člena zakona predstavlja uskladitev z Zakonom o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02). Člani sveta delavcev so bili tako po prejšnjem ZSDU v času svojega mandata in zaradi svoje dejavnosti varovani na ta način, da jih brez soglasja sveta delavcev ni bilo mogoče prerazporediti na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu ali jih uvrstiti med presežke delavcev. V primerjavi s prvotno določbo 67. člena ZSDU nova določba torej ukinja obveznost delodajalca glede predhodnega soglasja sveta delavcev k predvidenim delovnopravnim ukrepom delodajalca zoper člana delavcev, prav tako pa ne zajema več varstva pred uvrstitvijo med presežke delavcev in pred prerazporejanjem na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu. Ostal pa je drugi odstavek, ki pravi, da predstavnikom delavcev zaradi njihove dejavnosti ni mogoče znižati plačo, proti njim začeti disciplinski ali odškodninski postopek ali jih kako drugače postaviti v manj ugoden ali podrejen položaj. »Vendar pa ni mogoče pričakovati, da bo svet delavcev npr. dal soglasje, da se član sveta delavcev postavi v manj ugoden oziroma podrejen položaj. Kolikor bo (huje) kršil delovno disciplino in povzročil (večjo) škodo delodajalcu, pa bo svet delavcev verjetno dal soglasje za uvedbo disciplinskega oziroma odškodninskega postopka.« (Popovič, 1993, str. 146).

V primeru, da član sveta delavcev krši zakon, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, lahko delodajalec zoper njega uporabi vse ukrepe oziroma institute, ki jih delodajalcu omogoča delovnopravna zakonodaja, kolektivne pogodbe in splošni akt družbe. Pri tovrstnih ukrepih ne potrebuje soglasja sveta delavcev. Članu sveta delavcev torej ne

pripada absolutno varstvo oziroma imuniteta tudi v tistih primerih, ko ukrep delodajalca ni v zvezi s funkcijo članstva, ampak relativno varstvo, ki daje članu sveta delavcev zaščito le pred tistim ukrepanjem delodajalca, ki je uperjeno zoper člana v zvezi z njegovo dejavnostjo predstavnika delavcev v svetu delavcev, ne pa na primer pred uvedbo disciplinskega postopka v zvezi z rednim delom (Popovič, 1993). Gre za splošno znano varstvo, da delavec ne more biti postavljen v manj ugoden ali podrejen položaj zaradi tega, ker je član sveta delavcev. To ne pomeni, da zoper njega ni mogoče ukrepati zaradi kršitve delovne discipline ali nedoseganja pričakovanih rezultatov. S spremembo ZSDU je bilo dodano dodatno varstvo članom sveta delavcev, in sicer je bil dodan nov, 67. a člen, ki ureja posebne primere, ko gre za pravni prenos družbe ali dela družbe ali združitve do spremembe delodajalca.

**»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. « (ZSDU, 67. a člen, 1. odst.).**

Ta odstavek se ne uporablja, če so izpolnjeni pogoji za novo imenovanje sveta delavcev. V tem primeru se ustanovi nov svet delavcev. Enako varstvo (po ZSDU) uživa tudi član sveta delavcev, ki mu mandat preneha zaradi spremembe delodajalca, in sicer še devet mesecev po prenehanju funkcije (po 67. členu ZSDU, 3. odstavek).

### **5.2.3 ZAKON O EVROPSKIH SVETIH DELAVCEV (ZESD-1)**

#### **5.2.3.1 Posebno varstvo pred odpovedjo (38. člen)**

Varstvo predstavnikov delavcev pozna tudi Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD).<sup>13</sup> 38. člen tega zakona določa, da se glede varstva članov evropskega sveta delavcev, zaposlenih v Republiki Sloveniji, uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja, v delu, ki se nanaša na varstvo pred odpovedjo za predstavnike delavcev (ZDR, 113. člen) in določba zakona, ki ureja delovnoppravno imuniteto člana predstavnika delavcev (ZSDU, 67. člen). Varstvo se zagotavlja tudi namestnikom članov evropskega sveta delavcev, članom pogajalskega telesa in predstavnikom delavcev v postopku obveščanja in posvetovanja.

Delovnoppravna imuniteta svetov delavcev se je po spremembi ZSDU leta 2007 zmanjšala. Po prejšnji ureditvi člane sveta delavcev brez predhodnega soglasja sveta delavcev ni bilo mogoče uvrstiti med presežke delavcev ali jih prerazporediti na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu. Razlog, zakaj se je črtal 1. odstavek 67. člena, naj bi bil ta, da instituta prerazporeditve na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu veljavna delovnoppravna zakonodaja ne pozna več. Poleg tega naj bi vprašanje delovnoppravnega varstva delavskih predstavnikov povsem »enakovredno« urejal nov ZDR v svojem 113. členu. Zaradi tega naj bi postal omenjeni odstavek preprosto odveč. Mislim, da določba 113. člena nikakor enakovredno ne nadomešča 1. odstavka 67. člena, temveč ga le

---

<sup>13</sup> Ta zakon se je začel uporabljati s pristopom Republike Slovenije k Evropski uniji.

dopolnjuje. Določba 113. člena delavske predstavnike namreč varuje izključno le pred morebitnim odpuščanjem oziroma odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ne pa tudi pred premestitvijo na drugo delovno mesto, ki se ravno tako lahko šteje kot postopek, ki bi lahko bil zanj škodljiv v smislu 1. člena Konvencije MOD št. 135. Član sveta delavcev je torej po 113. členu lahko kadar koli določen kot presežek brez soglasja sveta delavcev. Pri tem gre v vsakem primeru za odpoved pogodbe o zaposlitvi, čeprav se mu ponudi nova pogodba za drugo ustrezno delovno mesto. Ta institut odpovedi s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi se v današnji praksi vse bolj zlorablja kot inštrument za premeščanje oziroma prerazporejanje delavcev. Po tej določbi torej ni mogoče zagotoviti popolnega delovnopravnega varstva članom sveta delavcev, saj določba tako rekoč dopušča morebitno »kazensko« premeščanje na drugo »slabše« delovno mesto. ZDR v svojem 90. členu kot ustrezno delovno mesto opredeljuje tisto delovno mesto, za katero se zahteva enaka vrsta in stopnja izobrazbe, kot se je zahtevala za opravljanje dela, za katero je imel delavec sklenjeno prejšnjo pogodbo o zaposlitvi in za delovni čas, kot je bil dogovorjen v pogodbi. Vendar pa to še zdaleč ne pomeni, da je drugo delovno mesto zanj res ustrezno, saj poleg tega obstajajo še drugi dejavniki, ki niso nič manj pomembni, npr. delovne razmere, možnost napredovanja, zanimivost in ustvarjalnost dela ipd. Možnost uporabe instituta odpovedi pogodbe o zaposlitvi s ponudbo nove je idealen instrument za delodajalce, ki želijo šikanirati morebitne »moteče« delavske predstavnike. ZSDU torej obsega le še varstvo glede znižanja plače, disciplinske odgovornosti in drugih morebitnih ukrepov glede položaja članov sveta delavcev. Za črtan 2. odstavek 67. člena pa nismo dobili nikakršnega ustreznega nadomestnega določila.

Delavski predstavniki so po novi zakonodaji v primeru spora z delodajalcem ostali brez podpore sveta delavcev, ki na razpolago nima nobenih učinkovitih zakonskih mehanizmov za zavarovanje svojih članov. V primeru tožbe na sodišču bi se član sveta delavcev moral nasproti delodajalcu zagovarjati sam, pri tem pa se pojavi vprašanje, ali je še kdo, ki se je v korist interesov delavcev pripravljen izpostaviti. Za zagotavljanje zakonsko določene delovnopravne imunitete je namreč bistveno to, da se svetu delavcev omogoči, da presodi, ali je delovnopравни ukrep zoper njegovega člana posledica delovanja v funkciji člana sveta delavcev ali ne. Jasno je, da delodajalec, ki je sprejel ukrep zoper člana sveta delavcev, svojega ukrepa ne bo utemeljil kot posledico delovanja posameznika v funkciji člana sveta delavcev, temveč vedno le kot potrebe delovnega procesa ipd. Seveda bi smel svet delavcev načeloma utemeljeno zavrniti le soglasje k tistim odločitvam oziroma ukrepom delodajalca, ki bi imele za šikanozni namen oviranje delovanja sveta delavcev. Spremembe zakona so to imuniteto članov delavcev zmanjšale, saj lahko delodajalec vse navedeno stori brez soglasja delavcev. S tem se je bistveno znižala raven varstva članov sveta delavcev pred morebitnimi šikanoznimi ukrepi delodajalca.

### **5.3 SODNA PRAKSA**

Sodna praksa predstavlja v našem prostoru sekundaren vir prava, vendar pri odločanju o podobnih primerih sodišča s svojimi odločitvami ustvarjajo ustaljeno sodno prakso. Ta je pomembna za razlago primarnih pravnih pravil in za njihovo uporabo, služi kot posvetovalno orodje za odločanje v podobnih primerih. V tem poglavju bom okvirno predstavila sodno prakso Višjega delovnega in socialnega sodišča. S področja ZSDU in

ZDR obstaja kar nekaj sodne prakse, vendar se bom omejila le na odločitve sodišč glede varstva pravic članov svetov delavcev in predstavila nekaj primerov.

### **5.3.1 SODBA VIŠJEGA DELOVNEGA IN SOCIALNEGA SODIŠČA REPUBLIKE SLOVENIJE**

#### **5.3.1.1 Sodba pod opr. št. Pdp 2044/2003**

Ta sodba se nanaša na posebno varstvo člana sveta delavcev pred redno odpovedjo iz poslovnega razloga zaradi prisilne poravnave v skladu s 113. členom ZDR. Tožniku je tožena stranka ponudila zaposlitev pri drugi družbi, vendar le za določen čas, kar pomeni, da je taka zaposlitev bistveno poslabšala tožnikov delovnopравни položaj. Pogoji za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi članu sveta delavcev iz poslovnega razloga (v smislu 113. člena ZDR) tako niso bili izpolnjeni. Tožnik v tožbenem zahtevku zahteva razveljavitev redne odpovedi iz poslovnih razlogov z dne 24. 6. 2003, vrnitev na delo, vpis delovne dobe ter plačilo prispevkov in davkov ter nadomestila plače za čas nezakonitega prenehanja delovnega razmerja do vrnitve nazaj na delo, z zakonskimi zamudnimi obrestmi od neto zneskov od mesečne zapadlosti nadomestila plače do plačila ter povračilo stroškov postopka.

Tožena stranka se zoper navedeno sodbo pritožuje iz vseh pritožbenih razlogov. V pritožbi navaja dejstvo, da je bila tožniku dana odpoved pogodbe o zaposlitvi po zaključenem postopku prisilne poravnave. To dokazuje s sklepom o prisilni poravnavi, ki je bil podan Okrožnemu sodišču v Krškem leta 2002. Poleg sklepa je bil podan tudi elaborat, v katerem je bilo predvideno, da se bo odpovedalo delo vsem delavcem gradbene operative, med njim tudi tožniku, ne glede na dejstvo, ali so delavci invalidi, sindikalni zaupniki ali druge zaščitene kategorije po tedaj veljavnem ZDR. Ker se je postopek prisilne poravnave začel leta 2002, bi se moral postopek izvesti po starih predpisih. Po 233. členu sedaj veljavnega ZDR se postopki, ki so uvedeni pred uveljavitvijo novega zakona, končajo po predpisih, ki so veljali pred veljavnostjo novega ZDR. Sodišče je torej odločalo po novem, namesto po prej veljavnem ZDR. Po prejšnji ureditvi v postopku prenehanja delovnega razmerja zaradi prisilne poravnave določbe ZDR o zaščiteneh kategorijah delavcev niso veljale. Tožena stranka meni, da institut zaščite nekatere kategorije delavcev v prisilni poravnavi ni smiselna, saj tako ali tako tudi ostali delavci izgubijo zaposlitev, in predlaga, da pritožbeno sodišče izpodbijano sodbo spremeni oz. jo razveljavi in zavrne tožbeni zahtevek ter zadevo vrne sodišču prve stopnje na novo sojenje.

Pritožba ni utemeljena, saj je pritožbeno sodišče ugotovilo pravilno in popolno dejansko stanje glede odločilnih dejstev prvostopenjskega sodišča. Pritožbeno sodišče se ne strinja, da prvostopenjsko sodišče ni pravilno uporabilo materialno pravo, saj je uporabilo določbe ZDR Ur. l. RS št. 42/2002, ki pa je začel veljati 1. 1. 2003. Pritožba tožene stranke (ta je postopek redne odpovedi iz poslovnih razlogov zaradi prisilne poravnave izpeljala po novem ZDR – razlog »odločb« o odpovedi je finančna reorganizacija) neutemeljeno uveljavlja zmotno uporabo materialnega prava pred sodiščem prve stopnje z utemeljitvijo, da bi glede na določbo 233. člena ZDR za prenehanje delovnega razmerja tožniku morali veljati predpisi, ki so se uporabljali do uveljavitve tega zakona. Tožena



stranka je predlog za začetek postopka prisilne poravnave dala 11. 12. 2002, kar je razvidno iz priloženega spisa Okrožnega sodišča v Krškem. Vse nadaljnje aktivnosti so potekale v letu 2003. Načrt finančne reorganizacije iz marca 2003, ki je bil na poziv sodišča dopolnjen, je šele po dopolnitvi aprila 2003 vseboval program prenehanja delovnega razmerja delavcem, katerih delo je postalo trajno nepotrebno. Sklep o potrjeni prisilni poravnavi z dne 11. 6. 2003 je postal pravnomočen dne 21. 6. 2003. ZDR v 233. členu, na katerega se sklicuje pritožba, določa, da se postopki uveljavljanja in varstva pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, uvedeni pred dnem uveljavitve tega zakona, dokončajo po predpisih, ki so veljali in se uporabljali do uveljavitve tega zakona. V obravnavanem primeru ta določba ne pride v poštev, ker postopek prenehanja delovnega razmerja tožniku ni bil začel v letu 2002. Postopek odpovedi pogodb o zaposlitvi poteka po novem ZDR, če je bil po uveljavitvi prisilne poravnave (to je v letu 2003) sprejet načrt finančne reorganizacije s programom prenehanja delovnega razmerja delavcem ter potrjena prisilna poravnava, čeprav je tožena stranka podala predlog za začetek postopka prisilne poravnave v letu 2002. V primeru redne odpovedi pogodb o zaposlitvi zaradi prisilne poravnave po 106. členu ZDR gre za odpoved iz poslovnih razlogov. Tudi za odpoved po 106. členu ZDR velja posebno pravno varstvo pred odpovedjo za določene kategorije delavcev (v tem primeru člana sveta delavcev), ki jim delodajalec ne sme odpovedati pogodb o zaposlitvi. Določbe ZDR za primer odpovedi zaradi potrjene prisilne poravnave ne bi veljale le v primeru, če bi ZDR to izrecno določil, vendar takšne določbe ne vsebuje. V tem primeru je sodišče prve stopnje odločilo pravilno, ko je upoštevalo določbe zakona o posebnem pravnem varstvu pred odpovedjo (ZDR, 113. do 116. člen), pa tudi to, da tožnik spada med omenjene delavce, ki jih pravno varstvo zadeva, in iz tega razloga ugodilo tožbenemu zahtevku. Tožnik uživa posebno varstvo pred odpovedjo kot član sveta delavcev ter tudi kot starejši delavec, kateremu se brez njegovega pisnega soglasja ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Po 113. členu ZDR delavcu, ki je član svet delavcev, brez soglasja organa, katerega član je, ne sme odpovedati pogodbo o zaposlitvi, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca. Tožena stranka pred sodiščem prve stopnje ni dokazala, da je upoštevala 113. člen ZDR. Prav tako je sodišče zavzelo pravilno stališče, da tožnik ni odklonil ponujene ustrezne zaposlitve. Ker je tožniku tožena stranka ponudila zaposlitev pri drugi družbi le za določen čas, je bistveno poslabšala tožnikov delovnopравни položaj. V tem primeru ne gre za ponudbo ustrezne zaposlitve in niso izpolnjeni pogoji za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi članu sveta delavcev iz poslovnega razloga v smislu 1. odstavka 113. člena ZDR. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga je nezakonita. Ker niso podani razlogi, iz katerih se sodba izpodbija, niti razlogi, na katere mora pritožbeno sodišče paziti po uradni dolžnosti, je pritožbeno sodišče pritožbo tožene stranke kot neutemeljeno zavrnilo in potrdilo izpodbijano sodbo (353. člen ZPP).

### **5.3.1.2 Sodba pod opr. št. Pdp 465/2010**

V tem primeru je tožnica, ki je članica sveta delavcev, prejela redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Na sodišču se je presojala zakonitost odpovedi, saj je tožnica uveljavljala napake volje posameznih članov organa sveta delavcev pri podaji

soglasja k odpovedi. Na podlagi njenih navedb je bilo ugotovljeno, da soglasje ni bilo izraz prave volje obeh članov sveta delavcev, ampak je bilo posledica grožnje tožene stranke enemu od članov sveta delavcev. Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki temelji na takem soglasju sveta delavcev, je nezakonita.

Tožeča stranka zahteva od tožene stranke ugotovitev nezakonitosti in odpravo redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi; ugotovitev, da delovno razmerje tožeče stranke pri toženi stranki še vedno traja, z vsemi pravicami in obveznostmi, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, vrnitev nazaj na delovno mesto in nadomestilo plač, prispevkov in davščin skupaj z obrestmi. Sodišče je sklenilo, da je tožena stranka tožnici dolžna plačati stroške postopka ter da sama trpi svoje stroške postopka.

Zoper naveden sklep sodišča se tožena stranka pritožuje in predlaga, da pritožbeno sodišče izpodbijano sodbo spremeni in zavrne tožbeni zahtevek oziroma jo razveljavi in zadevo vrne sodišču prve stopnje v novo sojenje in to zaradi bistvenih kršitev določb pravnega postopka, zmotne in nepopolne ugotovitve dejanskega stanja ter zmotne uporabe materialnega prava. V pritožbi graja odločitev sodišča in navaja, da je sodišče prve stopnje odločilo le na podlagi enega samega dejstva in dokaza. (Sodišče je namreč odločilo, da pri podaji soglasja sveta delavcev po 113. členu ZDR na strani njegovega člana, njegov podpis in podano soglasje nista bila njegova prava volja in je na tej podlagi zaključilo, da soglasje ni bilo podano in da je zato odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita). Sodišče prve stopnje je po mnenju tožene stranke uporabilo določila splošnih civilnih predpisov – Obligacijskega zakonika, pri tem pa ni presojalo določil ZDR in ZSDU. Po mnenju tožene stranke naj bi bila zgrešena odločitev sodišča, ki je v tem postopku obravnavalo voljo posameznih članov pri odločanju o tem, ali bo svet delavcev soglasje podal ali ne. Tožena stranka meni, da tožnica ni legitimirana v obravnavanem sporu uveljavljati teh dejstev in okoliščin, sodišče pa ni pristojno o tem odločati v individualnem delovnem sporu. Izražene volje enega od članov kolektivnega organa tudi ni možno tolmačiti ob uporabi 12. člena ZDR ter 45., 46. in 49. členov Obligacijskega zakonika, saj se te določbe za tovrstne postopke, kot je podaja soglasja, ne morejo uporabljati. Sodišče pa ni raziskalo, ali je svet delavcev ali upravičena oseba po postopku po ZSDU zahtevala odpravo takega soglasja in bila pri tem uspešna. Po 12. členu ZDR je po mnenju tožene stranke uporaba splošnih načel civilnega prava dopustna le glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ne pa za presojo drugih aktov, zlasti ne tistih, ki imajo svoj temelj v odločanju po ZSDU. Sodišče je tudi pri presoji ugotavljanja prave volje K. D. napačno ugotovilo dejansko stanje in napačno presodilo dokaze. Ni upoštevalo, da gre za odločanje v okviru kolektivnega organa in dogovor med članoma sveta. Na njuno odločitev in voljo ni mogel nihče vplivati. Oblikovanje volje enega od udeležencev in presojanje take volje v tem postopku mnenju tožene stranke ne more biti predmet odločanja sodišča.

Pritožbeno sodišče ugotavlja, da pritožba ni utemeljena, saj je sodišče prve stopnje pravilno in popolno ugotovilo dejansko stanje glede odločilnih dejstev in sprejelo pravilno odločitev. V zvezi s pritožbenimi navedbami pa pojasnjuje: Tožena stranka je dne 17. 7. 2009 tožnici podala redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga po predhodnem obvestilu en dan prej. Tožnica je opravljala delo vodje finančno računovodske službe in bila članica SD tožene stranke. Uprava družbe je 3. 7. 2009

sprejela sklep o ukinitvi navedenega delovnega mesta zaradi prenosa dela, ki ga je opravljala tožnica na zunanjšega izvajalca. 16. 7. 2009 je tožena stranka pridobila soglasje sveta delavcev glede redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnici, ki kot članica SD v smislu 113. člena ZDR uživa varstvo pred odpovedjo. Soglasje k redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnici sta podpisala oba člana SD, M. Š. in K. D. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da bi moral biti o kadrovskega vprašanju, se pravi o ukinitvi delovnega mesta ali spremembi sistemizacije, izpeljan postopek skupnega posvetovanja med SD in delodajalcem v smislu 91. in 94. člena ZSDU pred sprejemom odločitve. V primeru kršitve tega postopka bi SD lahko postopal po 98. členu tega zakona, in sicer bi lahko zadržal odločitev in sprožil postopek za razreševanje medsebojnega spora. Tega postopka pa v osmih dneh, kot je predpisano v 2. alineji 1. odstavka 98. člena ZSDU, ni sprožil. Sodišče je zavzelo pravilno stališče, da se v okviru individualnega delovnega spora o zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi osebam, varovanim po 113. členu ZDR, presoja veljavnost podanega soglasja sveta delavcev po splošnih načelih civilnega prava, kar pomeni, da se prava volja podpisnikov soglasja oz. morebitne napake volje pri podaji soglasja presojajo v smislu določb 45., 46. in 49. člena Obligacijskega zakonika (Ur. l. RS, št. 83/2001 s spremembami in dopolnitvami – OZ), saj je potrebno uporabiti splošni predpis, ki ureja civilnopravna razmerja, ker ZDR teh vprašanj ne ureja. Ker niti ZDR niti ZSDU ne urejata ničesar v zvezi z veljavnostjo podanega soglasja sveta delavcev v primerih iz 113. člena ZDR, veljajo splošna načela civilnega prava, vključno z določbami OZ, na katere se je oprlo sodišče prve stopnje.

Pritožbeno sodišče z zaključkom sodišča prve stopnje soglasja, da soglasje SD ni veljavno, saj ni izraz prave volje obeh članov sveta delavcev, temveč je bilo posledica grožnje tožene stranke enemu od članov SD, tj. K. D., da bo v primeru nepodpisa tega soglasja vsem delavcem znižala plačo za 20 %. Tudi pritožbeno sodišče ob upoštevanju vseh dokazov, ki so bili izvedeni pred sodiščem prve stopnje, ne dvomi v pravilnost dokazne ocene sodišča prve stopnje, ki je verjelo zlasti K. D. Ta je priznal, da je podpisal soglasje zaradi groženj direktorja, da bodo znižane plače vsem delavcem za 20 % v primeru, da soglasja ne podpiše.

Pritožbene navedbe so torej neutemeljene. Prvostopenjsko sodišče je svojo dokazno oceno prepričljivo in natančno obrazložilo, zakaj je verjelo zlasti priči K. D., M. Š. in direktorju, pomočnici direktorja pa ne. Sodišče prve stopnje je sklicujoč na določbe 45., 46. in 49. člena Obligacijskega zakonika tudi pravilno presodilo, da soglasje ni veljavno, ker je ugotovilo, da volja enega člana SD, to je M. Š., ne zadostuje. Ker soglasje ni bilo veljavno, je sodišče prve stopnje pravilno štelo, da ni bilo podano, kar pomeni, da tožena stranka pri podaji redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožnici iz poslovnega razloga ni spoštovala določb 113. člena ZDR. Kadar so določbe o posebnem pravnem varstvu pred odpovedjo kršene, je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. Odločitev sodišča prve stopnje, da je bila redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga nezakonita, je torej pravilna, glede na takšno odločitev pa je prvostopenjsko sodišče utemeljeno ugodilo tudi reintegracijskemu in reparacijskemu zahtevku. Ker niso podani ne uveljavljani pritožbeni razlogi ne razlogi, na katere se pazi po uradni dolžnosti, je pritožbeno sodišče pritožbo zavrnilo in v skladu z določbo 353. člena Zakona o pravnem postopku potrdilo izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje.

## **5.3.2 SODBA VRHOVNEGA SODIŠČA REPUBLIKE SLOVENIJE**

### **5.3.2.1 Sodba pod opr. št. VIII Ips 261/2006**

Tudi ta primer se nanaša na odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Svet delavcev je na seji obravnaval problem zmanjšanja števila delavcev. Na seji se je seznanil z dejstvom, da je njihov član (tožnik) opredeljen kot trajni presežek in da se mora svet glede tega posebej opredeliti. Ker se svet delavcev v osmih dneh ni opredelil, pomeni, da je dal soglasje za odpoved pogodbe o zaposlitvi svojemu članu. Tako sodišče prve stopnje kot sodišče druge stopnje sta zavrnila tožbeni zahtevek, da je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga z dne 1. 10. 2003 nezakonita. Ravno tako sta zavrnila zahtevek, da je tožena stranka dolžna tožnika vrniti na delo, ga prijaviti v socialno zavarovanje in mu delovno dobo za nazaj vpisati v delovno knjižico.

Tožnik je zoper pravnomočno sodbo sodišča druge stopnje vložil revizijo zaradi razloga zmotne uporabe materialnega prava. Tožnik navaja, da omenjeno sodišče ni upoštevalo določbe 113. člena ZDR. Mnenja je, da fikcija, da je soglasje dano, ne zadošča, saj je zakon ne predvideva. Določbi 67. člena ZSDU in 113. člena ZDR nista usklajeni, kar pomeni, da je treba tožniku zagotoviti močnejše varstvo. Zato je predlagal, da revizijsko sodišče reviziji ugotovi in izpodbijano sodbo spremeni ter potrdi odločitev sodišča prve stopnje in ugotovi tožbenemu zahtevku.

Revizija ni utemeljena. Sodišče v izpodbijani sodbi ni zmotno uporabilo materialnega prava (na kar pazi revizijsko sodišče že po uradni dolžnosti). Iz dokazov, izvedenih v postopku, izhaja, da je bila redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga dana v skladu z veljavnimi določbami ZDR (členi od 87. do 90.). Svet delavcev se je na svoji seji 16. 9. 2003 seznanil z dejstvom, da je njihov član (tožnik) opredeljen kot trajni presežek in da se morajo glede tega posebej opredeliti, kar priča tudi njihov zapisnik. Sprejet je bil tudi sklep, da kolikor se glede tega ne bodo opredelili v osmih dneh in podali pisni odgovor, svet delavcev soglaša s predlogom, da se opredeli kot presežek. Ker odgovora sveta ni bilo, to pomeni, da je svet delavcev dal soglasje za odpoved pogodbe o zaposlitvi svojemu članu. Ob upoštevanju 113. člena ZDR oz. 67. člena ZSDU je bila zato odpoved pogodbe o zaposlitvi zakonita, kar sta pravilno ugotovili že sodišče prve in sodišče druge stopnje. Reviziji torej ni bilo mogoče ugoditi, ker je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi izvedena v skladu s predpisi in ker tožnik zaradi soglasja sveta delavcev ni užival zaščite po 113. členu ZDR oz. 67. členu ZSDU.

## **6 REŠEVANJE MEDSEBOJNIH SPOROV MED DELODAJALCEM IN SVETOM DELAVCEV OZIROMA PRAVNO VARSTVO SOUPRAVLJALSKIH PRAVIC**

### **6.1 VRSTE DELOVNIH SPOROV**

V Republiki Sloveniji je glede na določbe<sup>14</sup> Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1) uveljavljena razvrstitev delovnih sporov na individualne in kolektivne. Nasprotujoči si stranki individualnega delovnega spora sta posamezni delavec in delodajalec, medtem ko si pri kolektivnem sporu nasprotujeta skupina delavcev (delavsko predstavništvo) in delodajalec. Pri sporu kolektivne narave gre praviloma za uveljavljanje skupnih, splošnejših interesov, medtem ko spor, v katerem posameznik uveljavlja pravico, ki jo izvaja iz npr. kolektivne pogodbe, štejemo za individualni delovni spor. Spori o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki zadevajo svet delavcev se po d točki 6. člena ZDSS-1 uvrščajo med kolektivne delovne spore, o katerih bom govorila v tem poglavju.

Ob upoštevanju, da so spori sestavni del delavskega soupravljanja, je, če je le možno, potrebno te spore najprej preprečevati in šele nato odpravljati. Najprej skušamo spor odpraviti z dialogom, nato s posredovanjem tretjih oseb (tu gre bodisi za mediacijo, conciliacijo – pomirjanje, arbitražo), šele nato s pomočjo sodišč in drugih ukrepov.

### **6.2 NAČIN UKREPANJA SVETA DELAVCEV**

V primeru kršitve pravic sveta delavcev s strani delodajalca ima svet delavcev na razpolago različne pravne ukrepe:

- sprožitev arbitražnega spora,
- sprožitev kolektivnega spora pred delovnim in socialnim sodiščem,
- prijava kršitve inšpektoratu za delo.

#### **6.2.1 REŠEVANJE SPOROV PRED ARBITRAŽO**

Vse spore iz soupravljalskih razmerij med svetom delavcev in delodajalcem rešuje arbitraža v skladu z določili od 99. do 106. člena ZSDU. »Arbitraža ali razsodišče je nedržavni pravosodni organ, ki so mu stranke zaupale reševanje določenega spora. Arbitraža je sredstvo, pri uporabi katerega stranki tudi v sporu delno ohranita svojo avtonomijo. Pomembno lahko vplivata na sestavo in delovanje tega organa. Arbitraža kot način reševanja sporov se je uveljavila zlasti na področju kolektivnih delovnih sporov, sporov iz premoženjskih razmerij (zlasti na področju gospodarskega prava), pa tudi na drugih pravnih področjih.« (Vodovnik, 1993, str. 225). Če v podjetju ni oblikovane stalne arbitraže, se mora v skladu z določbami zakona v ta namen ustanoviti priložnostno oziroma »ad hoc« arbitražo. Ta je sestavljena iz enakega števila članov, imenovanih s

---

<sup>14</sup> 1. in 2. člena ZDSS-1.

strani sveta delavcev in delodajalca ter enega nevtralnega predsedujočega z imenovanjem katerega se strinjata obe strani. V družbi se lahko z dogovorom ustanovi tudi stalna arbitraža. Če je le-ta ustanovljena, mora dogovor med svetom delavcev in delodajalcem določati tudi število članov arbitraže, začetek arbitražnega postopka in postopek pred arbitražo. »Stalna arbitraža omogoča, da lahko stranki, ki ne soglašata o katerem izmed participativnih vprašanj, poskušata rešiti to vprašanje tako, da pri tem čim manj sodelujejo tretje osebe. Sama namreč imenujeta arbitre, torej osebe, ki jim zaupata, da bodo ustrezno razsodile v njenem sporu.« (Vodovnik, 1993, str. 229). S predlogom o začetku postopka mora tisti, ki je sprožil postopek, imenovati tudi svojega arbitra. Po opravljeni ustni obravnavi in izvedbi dokazov arbitraža odloča z večino glasov. Arbitraža o odločitvi izda pisno odločbo, podpisano s strani predsednika arbitraže. Ta arbitražna odločba se vloži obema strankama. Arbitraža s svojo odločitvijo nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem. Če arbitražni postopek ni uspešen in se ne konča z arbitražno odločbo, je potrebno v tem primeru v skladu z načeli procesnega pravnega reda aktivni stranki v sporu priznati pravico do uvedbe kolektivnega delovnega spora pred pristojnim sodiščem. Če pa je vodenje arbitražnega postopka uspešno in se konča z veljavno arbitražno odločbo, je s tem spor končan. Arbitražno odločbo lahko stranki izpodbijata pred sodiščem, pristojnim za delovne spore, samo iz razlogov, ki so posebej določeni v ZDSS-1.

### **6.2.2 REŠEVANJE SPORA PRED DELOVNIM IN SOCIALNIM SODIŠČEM**

Pristojnost delovnega in socialnega sodišča za reševanje sporov med svetom delavcev in delodajalcem daje ZDSS-1, ki v 5. odstavku 6. člena določa, da so ta sodišča pristojna za odločanje o kolektivnih sporih v zadevah delavskega soupravljanja. Bolj natančno ZDSS-1 spore o delavskem soupravljanju določa v 52. členu, in sicer:

- o zahtevi sveta delavcev za imenovanje delavskega direktorja,
- o pritožbi zoper sklep volilne komisije o zavrnitvi predlogov kandidatov za člane sveta delavcev oziroma o neveljavnosti volitev članov sveta delavcev in
- zahtevi za razveljavitev volitev članov sveta delavcev.

Rok za odgovor na predlog o teh sporih je 3 dni. Sodišče lahko v zgoraj navedenih zadevah odloči brez glavne obravnave, če dejansko stanje med udeleženci ni sporno in ni drugih ovir za izdajo odločbe. V nasprotnem primeru sodišče opravi narok za glavno obravnavo najkasneje v 3 dneh od prejema odgovora oziroma od izteka roka za odgovor. Rok za pritožbo v teh zadevah je 3 dni, sodišče druge stopnje mora odločiti o pritožbi najkasneje v 3 dneh.

### **6.2.3 PRIJAVA KRŠITVE INŠPEKTORATU ZA DELO REPUBLIKE SLOVENIJE**

Pristojnost nadzora inšpektorata RS za delo nad izvajanjem predpisov s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju je določena v 1. členu Zakona o inšpekciji dela (ZID). Inšpektorat za delo je po tem členu namreč pristojen za nadzor nad izvajanjem zakonov in drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače in druge prejemke, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, stavke ter varnost delavcev pri delu. Na podlagi tega zakona lahko svet

delavcev v primeru kršitev s strani delodajalca obvesti inšpektorat za delo oz. inšpektorja. 15. člen ZID tudi določa, da ima inšpektor po opravljenem inšpekcijskem nadzoru pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da z dejanjem, opustitvijo dejanja ali z aktom v roku, ki ga inšpektor določi, zagotovi njihovo izvajanje. Pravno podlago za prijavo kršitev daje tudi Zakon o inšpekcijskem nadzoru (ZIN), ki v 24. členu določa, da mora inšpektor obravnavati prijave, pritožbe, sporočila in druge vloge iz svoje pristojnosti ter vlagatelje na njihovo zahtevo obvestiti o svojih ukrepih. Torej, če svet delavcev ugotovi, da pri delodajalcu prihaja do kršitev predpisov v zvezi z nadzorom, za katerega je pristojen inšpektorat za delo, lahko na pristojno enoto inšpektorata vložijo prijavo oz. pritožbo. V njej navede kje, kdaj in do kakšnih kršitev prihaja, zahteva pa lahko tudi, da ga inšpektorat po opravljenem inšpekcijskem pregledu obvesti o ukrepih.

Ker je Inšpektorat za delo od 1. 1. 2005 dalje tudi prekrškovni organ, pa lahko delodajalca tudi oglobi zaradi kršitev. Le-te določa ZSDU v svojem 107. členu o kazenskih določbah. Kršitve lahko razdelimo na štiri sklope:

Onemogočanje delovanja delavskih voljenih predstavništev (točke 1–3 in 8–12):

- če ne objavi na v družbi običajen način dogovorov s svetom delavcev (četrti odstavek 5. člena),
- če ne izvršuje dogovorov s svetom delavcev (drugi odstavek 6. člena),
- če ne omogoči dela in ne zagotovi pravic delavskemu zaupniku (tretji odstavek 9. člena),
- če ovira ali onemogoča opravljanje aktivnosti članov sveta delavcev ali njihovo redno delo (56. člen),
- če ne zagotovi plačila članom sveta za udeležbo na sejah sveta delavcev (62. člen),
- če ne zagotovi plačila članom sveta delavcev za čas posvetovanja z delodajalcem (tretji odstavek 63. člena),
- če ne krije nujnih stroškov za delo sveta delavcev (prvi odstavek 65. člena),
- če ne omogoči članu sveta delavcev posebnega varstva zaradi njegove aktivnosti (67. člen).

Kršitve pri volitvah oziroma volilnem postopku (točke 4–7):

- če ne organizira volitev tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci (tretji odstavek 52. člena),
- če obljublja delavcem koristi oziroma jim grozi z izgubo koristi v zvezi z volitvami in tako vpliva na glasovanje (tretji odstavek 52. člena),
- če ne zagotovi kritja nujnih in potrebnih stroškov za tehnično izvedbo volitev (prvi odstavek 54. člena),
- če ne zagotovi plačila delavcem za čas, porabljen za delo volilnih organov ali za čas, porabljen za volitve (drugi odstavek 54. člena).

Onemogočanje individualne participacije (točke 13 in 14):

- če delavcu kot posamezniku ne omogoči pravice do sodelovanja pri upravljanju (prvi odstavek 88. člena),
- če v 30 dneh ne odgovori delavcu na pobudo, ki se nanaša na njegovo delovno mesto ali njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto (tretji odstavek 88. člena).

Neizvajanje obveščanja, skupnega posvetovanja in sprejema ter izvršitev odločitve, ki je bila zadržana s strani sveta delavcev (točke 15 – 19):

- če ne obvešča sveta delavcev v skladu z 90. členom tega zakona,
- če ne zahteva skupnega posvetovanja glede statusnih in kadrovskih vprašanj v roku 15 dni pred sprejemom odločitve (91. člen),
- če ne predloži v soglasje svetu delavcev predlogov odločitev, ki jih je dolžan predložiti v skladu s 95. in 96. členom tega zakona,
- če sprejme odločitev kljub temu, da je svet delavcev v osmih dneh zavrnil soglasje (97. člen),
- če izvrši odločitev pred dokončnostjo odločitve pristojnega organa (drugi odstavek 98. člena).

Vendar pa je lahko izrečena denarna kazen in plačilo stroškov postopka za delodajalca le opozorilo, spor pa s tem načinom »reši« le posredno. Stroške pravnih postopkov za reševanje soupravljalških sporov nosi delodajalec, kajti svet delavcev svojih sredstev nima. Ker svet delavcev ni samostojna pravna oseba, seveda ne more imeti lastnega transakcijskega računa. Tudi če se svet delavcev z delodajalcem dogovori za ustrezna sredstva za delo, so to sredstva delodajalca, ki se fizično nahajajo na njegovem poslovnem računu. Če svet delavcev spor izgubi, je možno edino to, da se njegova razpoložljiva sredstva knjigovodsko zmanjšajo za višino stroškov postopka na ustreznem kontu.



## 7 ZAKLJUČEK

Slovenski sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju naj bi bil po navedbah mnogih avtorjev celo med najnaprednejšimi na svetu, saj omogoča široko paleto različnih participacijskih pravic, oblik in načinov. Pa vendar kljub temu mislim, da se v praksi zakon še vedno uvaja počasi, saj skozi različne naslove v medijih opažam, da je kršenje delavskih pravic s strani delodajalcev še vedno zelo pogosto. To pripisujem predvsem slabi obveščenosti delavcev o svojih pravicah in načinih za njihovo uveljavljanje. Delodajalci v slovenski pravni ureditvi pri vzpostavljanju institutov sodelovanja delavcev pri upravljanju nimajo prav nobene obveznosti. V nobeni konkretni normi jih zakonodaja ne spodbuja k delovanju v tej smeri. Izvajanje ZSDU je namreč zgolj izbirna možnost. V gospodarskih (npr. delniških) družbah se lahko pri zastopanosti delavcev pojavi še en problem – v družbi, v kateri ni ustanovljenega sveta delavcev tudi ni drugih delavskih predstavništev (delavskega direktorja, predstavnika delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru podjetja), saj imenovanje le-teh predlaga svet delavcev. Poleg tega obstaja veliko svetov delavcev, ki svojih aktivnosti še ne izvajajo v takšni meri, kot je glede na pomembnost pričakovati. Sveti delavcev imajo ponekod še vedno le simbolično vlogo, obstajajo le zato, da se zadovoljijo zakonska določila.

Na splošno se je kljub temu nivo delovnopravne zaščite sveta delavcev kot predstavnika delavcev v Republiki Sloveniji dvignil na dokaj visok nivo v primerjavi z obdobjem pred samostojno državo. K temu je dodatno pripomoglo še članstvo Slovenije v EU, ki je morala zaradi zahtev po ustrezni delovnopravni zaščiti tako delavcev kot njihovih predstavnikov dopolniti svojo nacionalno zakonodajo s tega področja. Pomembno podlago za uresničevanje delavske participacije v Republiki Sloveniji torej nosi vrsta mednarodnih dokumentov, sprejetih v okviru mednarodnih institucij, določena stališča pa so se izoblikovala tudi skozi sodno prakso. EU je s področja delavskega soupravljanja sprejela vrsto direktiv. Pomemben vpliv na urejanje odnosov med delavci in delodajalci imajo tudi konvencije MOD, akti Sveta Evrope in OZN. Ti med drugim skrbijo tudi za poenotenje nacionalnih ureditev, vendar pa se kljub enakim konvencijam in direktivam določila glede predstavnikov delavcev v državah članicah EU v praksi uresničujejo zelo različno. Popolno poenotenje ureditev delavske participacije je namreč nemogoče, saj je na podlagi mednarodnih usmeritev, predvsem pa zgodovinskega razvoja v sistemu delavske participacije razvitih več modelov. V nordijskih državah, Veliki Britaniji, Italiji, Poljski in Češki je značilen sistem, kjer prevladujejo sindikati (enotni model), v Nemčiji, Avstriji, Franciji, Španiji in Sloveniji pa je značilen sistem, kjer poleg sindikatov vzporedno delujejo tudi sveti delavcev. Pri obravnavanju te tematike sem ugotovila, da zakonodaja ne postavlja dovolj jasne ločnice med vlogo, funkcijo in področjem dela svetov delavcev in sindikatov, zaradi česar v praksi med njima prihaja do nemalo sporov. Sindikati se namreč postavljajo v obrambni položaj nasproti svetom delavcev, saj se bojijo, da bodo prevzeli njihovo vlogo. Ta bojazen je odveč, saj so na področju delovnih razmerij sindikati na splošno še vedno glavni zastopniki delavcev nasproti delodajalcem. Poleg tega je teoretično nemogoče, da bi svet delavcev nadomestil sindikat, saj gre za popolnoma

drugačen institut. Sindikat namreč zastopa interese delavcev na področju delovnih razmerij, svet delavcev pa na področju soupravljalških razmerij. Pri tem je zelo pomembno, da med seboj sodelujeta.

Kar zadeva varstvo članov sveta delavcev, je zakonodaja kljub odlični podlagi, ki jo predstavlja ZSDU, glede varstva pravic njegovih članov še vedno močno okrnjena in nepopolna. Namen delovnopravne imunitete je zavarovati člane sveta delavcev pred šikanoznimi ukrepi delodajalca kot močnejše stranke v delovnem razmerju. Vendar če razlog zoper uvedbo delovnopravnega ukrepa zoper člana sveta delavcev ni šikanozne narave in s tem ne ovira normalnega opravljanja njegove funkcije v svetu delavcev, je delodajalec upravičen sprejeti kakršno koli odločitev o njegovih pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja v skladu z zakonom. Pri tem se pojavi problem, saj ni nikogar, ki bi bil pristojen ugotavljati utemeljenost konkretne odločitve delodajalca o posegu v delovnopravni status člana sveta delavcev. Delodajalec bi moral vsako svojo odločitev zoper člana predložiti v soglasje svetu delavcev, da preveri, ali je skladna z zakonskimi določili. Funkcije članov sveta delavcev so prostovoljne in v pretežni večini primerov tudi neplačane. V tem primeru se posameznik, ki to funkcijo sprejme, načeloma z njo ne more osebno okoristiti, temveč jo opravlja v korist vseh zaposlenih. Zato se pojavlja vprašanje, kdo se bo pod tako slabimi pogoji za varstvo članov sveta delavcev sploh pripravil izpostavljati v tej funkciji nasproti delodajalcu. Tisti zaposleni, ki bi bili mogoče pripravljene opravljati funkcijo delavskega predstavnika, se bodo ob tako okrnjeni zakonsko določeni delovnopravni imuniteti težko odločali za kandidiranje na te funkcije, ki jim lahko pod sedanjimi pogoji zelo škodujejo. V nekaterih velikih uspešnih podjetjih, kjer so člani svetov celo zelo dobro plačani, pa se pojavlja nasprotno. Znotraj sveta delavcev se srečujejo z velikim pomanjkanjem kolektivnega duha, saj je veliko članov, ki so pri opravljanju svojih dolžnosti popolnoma pasivni in s tem pretežni del bremena, tako proaktivnega kot reaktivnega delovanja, nosi predvsem predsednik sveta in morda še nekaj članov. Pri tem je zelo pomembno, da svet delavcev sprejme program dela sveta delavcev, s katerim resno in temeljito načrtuje svoje delovanje in s tem osmisli svoje delovanje. Aktivno mora analizirati stanje različnih vidikov kvalitete delovnega življenja v podjetju (npr. s pomočjo različnih raziskav o organizacijski klimi zaposlenih), ugotavljati ključne probleme in možne izboljšave ter organizirano izpeljati potrebne aktivnosti za njihovo izvedbo. Pomembno je, da se člane sveta delavcev motivira, jih izobražuje in usposablja, nagraduje in stimulira. Sveti delavcev so dolžni sprožati čim več pobud v imenu delavcev in z ustreznimi metodami stalno ugotavljati njihove potrebe in interese na različnih področjih. Svet delavcev, ki pri svojem delovanju čaka le na iniciativo delodajalca, je slab. Svet delavcev mora biti tisti, ki deluje v dobro zaposlenih in v dobro celotnega podjetja in ki je v večini primerov sam pobudnik za organiziranje skupnih posvetov o različnih vprašanih dela in življenja v podjetju. Pomembno je tudi, da se člani sveta delavcev zavedajo pomena in resnosti te funkcije ter odgovornosti, ki jo kot člani nosijo. Spori med svetom delavcev in delodajalcem so del delavskega soupravljanja. Svet delavcev in ostali organi delavske participacije zastopajo interese dela, delodajalci pa zastopajo kapital. Na poslovnem področju je cilj obeh strani isti – uspešno poslovanje. Ravno spori med interesi dela in kapitala na eni strani in skupni interes na drugi strani je pogoj in vzrok za sodelovanje delavcev pri upravljanju v podjetju.

Prišla sem do ugotovitve, kako zelo je pomembna kultura dialoga med vodstvom in zaposlenimi. Le zadovoljen delavec največ prispeva k rasti in uspešnosti podjetja. Uspešnost organizacije, ki je skupni cilj obeh strani, tako delodajalcev kot zaposlenih, lahko dosežajo le v razmerah medsebojnega sodelovanja in usklajevanja interesov v procesih socialnega dialoga bodisi znotraj organizacij ali na širši ravni. Zaposleni in njihov t. i. intelektualni kapital danes nesporno postaja ključni faktor za konkurenčno prednost in uspešnost podjetja, pogoj za »sproščanje« tega potenciala pa je njihovo zadovoljstvo pri delu. Stopnja tega zadovoljstva je seveda odvisna od stopnje zadovoljenosti njihovih materialnih, socialnih in osebnostnih potreb in interesov pri delu, ti pa se lahko uveljavijo le skozi sistem delavskega soupravljanja v podjetju. To pomeni, da je svet delavcev kot oblika kolektivne participacije upravljavski mehanizem, preko katerega se interesi zaposlenih združujejo v sistem korporacijskega upravljanja. S pomočjo tega organa se omogoča upoštevanje teh interesov pri sprejemanju ključnih odločitev v podjetju. Brez razvitega sistema tako individualne kot kolektivne participacije zaposlenih uspešnega upravljanja podjetij ni mogoče zagotoviti. Individualna (neposredna) participacija, ki se odraža predvsem v stopnji njihove avtonomije in odgovornosti pri delu, je ključni pogoj za zagotavljanje njihovih osebnostnih potreb, kolektivna (predstavniška) participacija zaposlenih pa je ključni pogoj za učinkovito zadovoljevanje njihovih socialnih potreb oziroma potreb po pripadnosti. Visoko razvit sistem delavske participacije pri upravljanju podjetij, katerega nepogrešljiv je vsekakor tudi svet delavcev, je brez dvoma tako v interesu zaposlenih kot tudi delodajalcev.

Na splošno lahko rečem, da je bil v teh slabih 20 letih, odkar velja Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, dosežen ogromen napredek pri razvoju učinkovitosti delovanja svetov delavcev v slovenskih podjetjih v primerjavi z začetnim stanjem. Seveda obstaja še veliko slabosti, ki sicer niso kritične, vendar bi jih bilo vseeno dobro čim prej odpraviti. Sistem delavskega soupravljanja, kakršnega predvideva ZSDU, je nujen element sodobnega upravljanja podjetij, cilj zakona pa ni le doseganje dobička, temveč tudi doseganje stabilnega poslovnega okolja in ustvarjalne organizacijske klime v podjetju ter zadovoljstvo zaposlenih in pripadnost le-teh podjetju.

## LITERATURA IN VIRI

### Samostojne publikacije

1. BAKOVNIK, Rajko (2005). *Kako pripravi vsebinsko celovit program dela sveta delavcev. Seminarsko gradivo. Center za participativni menedžment.*
2. CVETKO, Aleksej, KALČIČ, Miran, KLAMPFER, Marta, KORPIČ HORVAT, Etelka, NOVAK, Mitja, SENČUR PEČEK, Darja (2004). *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba.* GV založba. Ljubljana.
3. FRANCA, Valentina (2009). *Sodelovanje zaposlenih pri poslovnem odločanju.* Planet GV. Ljubljana.
4. GOSTIŠA, Mato (1999). *Splošni priročnik za delavsko soupravljanje.* Studio participatis. Kranj.
5. GOSTIŠA, Mato (2005). *Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije.* Študijski center za industrijsko demokracijo. Kranj.
6. KAVČIČ, Bogdan (1992). *Delavci in upravljanje podjetij.* ČZP Enotnost. Ljubljana.
7. KRAŠOVEC, Darko (2008). *Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih.* Primath. Ljubljana.
8. KRESAL, Barbara (1996). *Varstvo pravic delavcev ter odgovornosti v prehodnem obdobju.* Inštitut za delo pri Pravni fakulteti. Ljubljana.
9. LIPIČNIK, Bogdan, MEŽNAR, Drago (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu (Human Resources Management).* Gospodarski vestnik. Ljubljana.
10. MEŽNAR, Drago, KONČAR, Polonca, POPOVIČ, Anica, DOBRIN, Tanja, VODOVNIK, Zvone, PREGI, Peter, BEČAN, Irena (1993). *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju s komentarjem.* Gospodarski vestnik, Inštitut za delo pri pravni fakulteti, Ljubljana.
11. NOVAK, Mitja, KONČAR Polonca, ŠKOBRENE BUBNOV, Anjuta, BELOPAVLOVIČ, Nataša, KALČIČ Miran, KRESAL, Barbara, KRESAL ŠOLTES, Katarina, STRBAN, Grega, VODOVNIK Zvone (2006). *Konvencije mednarodne organizacije dela s komentarjem.* GV Založba, d.o.o. Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani. Ljubljana.
12. SETHI, Krishan, GROZDANIČ, Stanislav, MANKIDY, Jacob, ŠTAMBUK Vladimir (1981). *Workers' self-management and participation in developing countries.* International center for public enterprises in developing countries. Ljubljana.
13. ŠTROVS, Marko (2008). *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in sodno prakso.* Legat Cosultor. Radovljica.
14. ULTOŠA, Milan, BÖHM, Lučka (1996). *Učinkovito soupravljanje.* Svet delavcev in sindikat. Enotnost. Ljubljana.
15. VODOVNIK, Zvone (2003). *Poglavja iz delovnega in socialnega prava.* Fakulteta za upravo. Ljubljana.
16. VODOVNIK, Zvone (2009). *Poglavja iz delovnega in socialnega prava.* Evropska pravna fakulteta. Nova Gorica.

## Članki v revijah

1. BOC, Alojz (2010). Reorganizacija družbe ni razlog za samodejno prenehanje sveta delavcev. *Ekonomska demokracija*. 2010, št. 2, str. 24–26.
2. FRANCA, Valentina (2011). Razvojni trendi delavske participacije v Evropski uniji. *Ekonomska demokracija*. 2011, št. 3, 15–16.
3. GOSTIŠA, Mato (2010). Vsebina in program proaktivnega delovanja sveta delavcev. *Ekonomska demokracija*. 2010, št. 5, str. 3–19.
4. HOJNIK, Janja (2011). Nov Zakon o evropskih svetih delavcev. *Ekonomska demokracija*. 2011, št. 2, str. 14–17.
5. LUŽAR, Barbara (2010). Razvoj industrijskih odnosov v Evropski uniji v letu 2009. *Ekonomska demokracija*. 2010, št. 4, str. 18.

## Predpisi

1. (1958). Konvencija št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic. Ur. l. FLRJ, št. 8/1958.
2. (1958). Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravih organiziranju in kolektivnega dogovarjanja. Ur. l. FLRJ, št. 11/58.
3. (1982). Konvencija št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju. Ur. l. SFRJ, št. 14/1982.
4. (2005). Konvencija št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja. Ur. l. RS, št. 121/2005.
5. (1994). Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Ur. l. RS, št. 33/94.
6. (1991). Ustava Republike Slovenije. Ur. l. RS, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06.
7. (2004). Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1). Ur. l. RS, št. 2/04, 10/04.
8. (2002). Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Ur. l. RS, št. 42/02, 79/2006-ZZZPB-F, 46/07, Odl. US: U-I-45/07, Up-249/06-22, 103/2007-ZDR-A, 45/2008-ZArbit, 83/2009 Odl. US: U-I-284/06-26.
9. (2002). Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD). Ur. l. RS, št. 59/02, 103/07, 49/11-ZESD-1.
10. (1994). Zakon o inšpekciji dela (ZID). Ur. l. RS, št. 38/94, 32/97, 36/00.
11. (1993). Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Ur. l. RS, št. 42/93, 61/00 Odl. US: U-I-302/97, 56/01, 26/07, 42/07-UPB1, 23/09 Odl. US: U-I-268/06-35.
12. (1999). Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD). Ur. l. RS, št. 56/99, 64/11.

## Viri z interneta

1. BAJUK, J. (2011). Upravljanje gospodarskih družb ter vloga predstavnikov delavcev v upravi in nadzornem svetu oz. upravnem odboru. Strokovno gradivo. Dosegljivo 11. 2. 2012 na: <http://www.delavska-participacija.com/kozamiza/B-UpravljanjeDruzbsD-tekst-Bajuk.pdf>.

2. BAKOVNIK, R. (2002). Vloga in naloge svetov delavcev oziroma delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu. Dosegljivo 8. 7. 2011 na: [www.delavska-participacija.com/clanki/ID020319.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID020319.doc).
3. BAKOVNIK, R. (2011). *Osnove sistema delavskega soupravljanja*. Strokovno gradivo. Dosegljivo 11. 2. 2011 na: <http://www.delavska-participacija.com/kozamiza/A2-VsebinaDelaSD-tekst-Bakovnik.pdf>.
4. ČUJOVIČ, V. (1997). Splošno o sporih med delavci in delodajalci. Dosegljivo 2. 6. 2011 na: [www.delavska-participacija.com/clanki/ID970116.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID970116.doc).
5. ČUJOVIČ, V. (2006). Vloga, pristojnosti in naloge delavskih predstavništev v zvezi s presežki delavcev. Dosegljivo 7. 7. 2011 na: [www.delavska-participacija.com/clanki/ID060905.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID060905.doc).
6. ČUJOVIČ, V. (2008). Izgrajevanje sistema pravne varnosti zaposlenih. Dosegljivo 7. 7. 2011 na: [www.delavska-participacija.com/clanki/ID081124.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID081124.doc).
7. DULAR, B. (2008). Globalizacija kadrovskega področja. Dosegljivo 29. 3. 2012 na: [http://www.hrm-revija.si/index.php?page=magazine&s=1&iid=66&a\\_id=1260](http://www.hrm-revija.si/index.php?page=magazine&s=1&iid=66&a_id=1260).
8. EUROFOUND (2011). European Works Council. Dosegljivo 1. 7. 2011 na: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeanworkscouncils.htm>.
9. EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (2011). European Works Councils. Dosegljivo 18. 4. 2011 na: <http://www.etuc.org/a/125>.
10. EUROPEAN UNION (2011). European Works Council. Dosegljivo 1. 7. 2011 na: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/social\\_dialogue/c10805\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/social_dialogue/c10805_en.htm).
11. GOSTIŠA, M. (2000). Nagrajevanje dela neprofesionalnih članov sveta delavcev. Dosegljivo 2. 6. 2011 na: [www.delavska-participacija.com/clanki/ID001010.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID001010.doc).
12. GOSTIŠA, M. (2001). Vsebinska priprava programa dela sveta delavcev (2). Vsebinska struktura programa in tekoče naloge sveta delavcev. Dosegljivo 25. 5. 2011 na: [www.delavska-participacija.com/clanki/ID010208.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID010208.doc).
13. GOSTIŠA, M. (2001). Vsebinska priprava programa dela sveta delavcev (3). Proaktivno delovanje in načrtovane naloge sveta delavcev. Dosegljivo 25. 5. 2011 na: [www.delavska-participacija.com/clanki/ID010310.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID010310.doc).
14. GOSTIŠA, M. (2004). Teoretična utemeljitev delavske participacije kot nujnega elementa sodobnega HRM. Dosegljivo 22. 3. 2012 na: [www.delavska-participacija.com/clanki/ID041003.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID041003.doc).
15. GOSTIŠA, M. (2004). Volitve članov sveta delavcev po organizacijskih enotah. Dosegljivo 10. 2. 2011 na: <http://www.delavska-participacija.com/html/clanki-iskanje.asp?Sklop=%25&Naslov=volitve+%E8lanov+delavcev&Avtor=&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>.
16. GOSTIŠA, M. (2006). Skrajni čas je za uvedbo diferenciranega nagrajevanja dela članov sveta delavcev. Dosegljivo 2. 6. 2011 na: [www.delavska-participacija.com/clanki/ID060510.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID060510.doc).
17. ILO (2011). Who we are. Dosegljivo 15. 4. 2011 na: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang--en/index.htm>.
18. KEJŽAR, I. (2000). Vloga sveta delavcev pri oblikovanju in sprejemanju sistemizacije delovnih mest. Dosegljivo 27. 5. 2011 na: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/Kejzar.doc>.

19. KRESAL ŠOLTES K. (2011). Pravna razmerja med predstavniki delavcev in vodstvom podjetja. Dosegljivo 5. 5. 2011 na: [www.delavska-participacija.com/clanki/ID060114.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID060114.doc).
20. ODDELEK ZA KOMUNICIRANJE EVROPSKE KOMISIJE (2011). Osnovne informacije o Evropski uniji. Dosegljivo na na: [http://europa.eu/about-eu/basic-information/index\\_sl.htm](http://europa.eu/about-eu/basic-information/index_sl.htm).
21. RIEF D. (2010). Vodič za evropske svete delavcev. Dostopno 25. 5. 2011 na: [www.zsss.si/attachments/.../EBR%20Slov%20\(Korrektur%20Marjan\).doc](http://www.zsss.si/attachments/.../EBR%20Slov%20(Korrektur%20Marjan).doc).
22. SRNA, M. (1999). Svet delavcev in novi zakon o varnosti in zdravju pri delu. Dosegljivo 8. 7. 2011 na: [www.delavska-participacija.com/clanki/ID991016.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID991016.doc).
23. ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO (2011). Ali ima lahko svet delavcev več članov. Dosegljivo 10. 2. 2011 na: <http://www.delavska-participacija.com/html/vprasanje-podrobno.asp?ID=3>.
24. ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO (2011). Delovno mesto po koncu profesionalnega mandata. Dosegljivo 2. 6. 2011 na: <http://www.delavska-participacija.com/html/vprasanje-podrobno.asp?ID=74>.
25. ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO (2011). Odgovornost članov svetov delavcev za izobraževanje in usposabljanje. Dosegljivo 2. 6. 2011 na: <http://www.delavska-participacija.com/html/vprasanje-podrobno.asp?ID=191>.
26. ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO (2011). Odstop člana sveta delavcev. Dosegljivo 12. 2. 2011 na: <http://www.delavska-participacija.com/html/vprasanje-podrobno.asp?ID=12>.
27. ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO (2011). Posledice zavrnitve soglasja sveta delavcev k predlagani odločitvi. Dosegljivo 26. 5. 2011 na: <http://www.delavska-participacija.com/html/vprasanje-podrobno.asp?ID=24>.
28. ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO (2011). Postopek v primeru prenehanja mandata članu sveta delavcev. Dosegljivo 12. 2. 2011 na: <http://www.delavska-participacija.com/html/vprasanje-podrobno.asp?ID=151>.
29. ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO (2011). Stroški reševanja soupravljalških sporov. Dosegljivo 11.2.2011 na: <http://www.delavska-participacija.com/html/vprasanje-podrobno.asp?ID=51>.
30. ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO (2011). Vpliv delavske participacije na poslovno uspešnost. Dosegljivo 4. 6. 2011 na: <http://www.delavska-participacija.com/html/raziskava1.html>.
31. TREBŠE, M. (2006). Analiza dobrih in slabih praks na področju kolektivnih odpustov v RS. Dosegljivo 7. 7. 2011 na: [www.delavska-participacija.com/clanki/ID060912.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID060912.doc).
32. URAD VLADE RS ZA KOMUNICIRANJE (2011). Dosegljivo 5. 8. 2011 na: <http://www.evropa.gov.si/>
33. WIKIPEDIA (2011). International Labour Organization. Dostopno 15. 4. 2011 na: [http://en.wikipedia.org/wiki/International\\_Labour\\_Organization](http://en.wikipedia.org/wiki/International_Labour_Organization).
34. ZDRUŽENJE DELODAJALCEV OBRTI IN PODJETNIKOV SLOVENIJE GIZ (2011). Socialni dialog. Dosegljivo 23. 5. 2011 na: [http://www.zdops.si/Socialni\\_dialog-p148](http://www.zdops.si/Socialni_dialog-p148).
35. ZUPAN, N. (2012). Najboljše prakse ravnanja s človeškimi viri krepijo vlogo zaposlenih v podjetju. Dosegljivo 29. 3. 2012 na: [www.delavska-participacija.com/clanki/ID991004.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID991004.doc).

## **Ostali viri**

1. Predpisi s področja delovnega prava in socialne varnosti (2006). GV Založba, Ljubljana.