



REPUBLIKA SLOVENIJA
DRŽAVNI ZBOR

Šubičeva ulica 4, 1000 Ljubljana

t: 01 478 94 00, f: 01 478 98 45, e: gp@dz-rs.si, www.dz-rs.si



Datum: 20. maj 2016

Državni zbor Republike Slovenije
Skupina poslank in poslancev
(prvopodpisani Luka Mesec)

DRŽAVNI ZBOR REPUBLIKE SLOVENIJE

Prejeto:	20-05-2016	
Šifra:	006-01	16-1/2
Povezava:		
EPA:	1258-VII	EU:
Sign. zn.:		
Kratika:		

Na podlagi 88. člena Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13 in 47/13), 19. člena Zakona o poslancih (Uradni list RS, št. 112/05 – uradno prečiščeno besedilo, 20/06 – ZNOJF-1 in 109/08, 39/11 in 48/12) in 114. člena Poslovnika Državnega zbora Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 92/07 – uradno prečiščeno besedilo, 105/10 in 80/13) vlagamo spodaj podpisani poslanke in poslanci

PREDLOG ZAKONA O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU

Na sejah Državnega zbora in na sejah matičnega delovnega telesa bo v imenu predlagateljev sodeloval poslanec Luka Mesec.

Prilogi:

- predlog zakona
- podpisi poslank in poslancev

PREDLOG ZAKONA O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU

I UVOD

1 Ocena stanja in razlogi za sprejem zakona

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/93; v nadaljevanju: ZSDU), ki je začel veljati avgusta 1993, je na podlagi pooblastila iz 75. člena Ustave Republike Slovenije določil načine in pogoje, pod katerimi delavci sodelujejo pri upravljanju. Zakon je bil spremenjen in dopolnjen z novelama ZSDU-A v letu 2001 (Uradni list RS, št. 56/2001) in ZSDU-B v letu 2007 (Uradni list RS, št. 26/2007). Prva je bila pripravljena na podlagi odločbe ustavnega sodišča glede števila predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe in zaradi uskladitve z novim Zakonom o varnosti in zdravju pri delu ter z Direktivo Sveta 2001/23/ES, ki ureja področje ohranjanja pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov in med drugim zahteva tudi ureditev varstva delavskih predstavnikov v primeru prenosa podjetja. Druga pa je dopolnitev zakona z novimi rešitvami glede sodelovanja delavcev v organih družb z enotirnim sistemom upravljanja, ki ga je v naš pravni sistem alternativno uvedel Zakon o gospodarskih družbah (v nadaljevanju: ZGD-1). S to novelo je bila opravljena tudi najnujnejša terminološka uskladitev z drugo novo zakonodajo (ZGD-1, Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o prekrških), ki pa ni bila popolnoma dosledna in terja dodatne spremembe veljavnega ZSDU.

Dosedanja več kot dvajsetletna praksa izvajanja zakona, ki se skozi vsa ta leta posebej sistematično spremlja in analizira zlasti v okviru Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) in Študijskega centra za industrijsko demokracijo (ŠCID), pa tudi v okviru nekaterih drugih strokovnih institucij, je pokazala njegove številne slabosti. Te slabosti, ki so tako vsebinske kot nomotehnične, zavirajo hitrejši razvoj sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju v Sloveniji. V tem času je bilo v Sloveniji opravljenih tudi več empiričnih raziskav o uresničevanju zakona v praksi, med katerimi velja kot najpomembnejše omeniti zlasti naslednje: »Analiza uresničevanja zakona o soupravljanju« (B. Kavčič in drugi), »Vpliv delavske participacije na poslovno uspešnost« (R. Bakovnik in drugi), »Materialni in drugi pogoji za delo svetov delavcev in varstvo soupravljalских pravic« (ŠCID), »Upravljanje človeških virov – mednarodna primerjalna študija« (Černigoj Sadar in drugi, FDV), »Struktura, način kadrovanja in usposobljenost delavskih predstavnikov v nadzornih svetih« (ZSDS), »Vloga kadrovskih služb pri razvoju delavske participacije« (ZSDS), »Finančni in drugi pogoji za delo svetov delavcev« (ŠCID) in še nekatere druge.

Vse te raziskave so opozorile na številne pomanjkljive in neustrezne rešitve v veljavnem zakonu, in sicer na različnih področjih, ki jih ureja. Podobne ugotovitve izhajajo tudi iz številnih strokovno-analitičnih člankov različnih avtorjev, zaključkov več strokovnih posvetov o tej tematiki ter iz obsežne zbirke (preko 300) vprašanj in odgovorov »iz prakse za prakso«, objavljenih v revijah *Pravna praksa* in *Ekonomska demokracija* ter na spletni strani ZSDS (<http://www.delavska-participacija.com>). Prav tako velja v zvezi s tem posebej opozoriti tudi na dejstvo, da je bilo v zadnjih letih sprejetih nekaj novih zakonov, predvsem ZGD-1, Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o arbitraži in številni drugi, s katerimi veljavni ZSDU v nekaterih elementih ni ustrezno usklajen, kljub že omenjenim dvema novelama, ki sta bili žal vsebinsko zelo parcialno zasnovani.

Celovitejša analiza vseh zgoraj navedenih virov, ki je bila že pred nekaj leti opravljena v okviru ŠCID, je pokazala, da je v omenjenem smislu bolj ali manj spornih in potrebnih ustreznih korektur več kot dve tretjini vseh členov veljavnega ZSDU. Dodatne analize, ki jih je na podlagi pobud iz prakse, posredovanih s strani Predsedstva ZSDS, v decembru 2014 in januarju 2015 opravila projektna skupina za pripravo predloga te novele ZSDU, pa so pokazale, da se je v zadnjih nekaj letih nabralo še precej dodatnih predlogov za spremembe in dopolnitve zakona. To pa je brez dvoma podatek, ki kaže, da je zakon po dobrih dvajsetih letih veljavnosti in preizkušanja v praksi resnično potreben temeljite in predvsem tudi celovite prenove. Takšen, kot je zdaj, namreč gotovo ne ustreza več potrebam prakse po hitrejšem razvoju sistema delavske participacije kot pomembnega elementa doseganja večje poslovne uspešnosti in stabilnosti podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja, ampak ta razvoj v številnih pogledih celo že izrazito zavira. Zgolj parcialni posegi formalno uskladivene narave v ta zakon, kakršnega predstavlja tudi zadnja novela (ZSDU-B) iz leta 2007, ne zadostujejo več za njegovo učinkovito prilagajanje potrebam tega razvoja.

Temeljni razlog za sprejem predlaganega zakona je torej precejšnja terminološka, vsebinska in nomotehnična zastarelost ter nedodelanost veljavnega ZSDU, ki se kaže v:

- številnih pravnih vrzelih,
- terminološki in vsebinski neusklajenosti z različnimi kasneje sprejetimi zakoni,
- popolnem pomanjkanju ureditve določenih pomembnih vprašanj,
- vsebinski nedorečenosti oziroma neustreznosti številnih posameznih rešitev,
- nedoslednem sankcioniranju kršitev ter
- drugih ugotovljenih vsebinskih in nomotehničnih pomanjkljivosti.

Vse to zahteva celovito prenovo ZSDU. Omenjene pomanjkljivosti veljavnega zakona namreč povzročajo njegovo nezadostno učinkovitost v praksi, zaradi česar razvoj sistema delavske participacije pri upravljanju v Sloveniji ni več sposoben slediti potrebam družbenoekonomske realnosti 21. stoletja, v kateri motiviranje in vključevanje delavcev v poslovne procese vse bolj predstavlja enega ključnih predpogojev za uspešnost in stabilnost podjetij pa tudi gospodarstva v celoti. Visoko razvit sistem delavske participacije pri upravljanju tako postaja integralna sestavina sodobnega upravljanja podjetij, brez katere si razvitih gospodarstev preprosto ni več mogoče zamisliti. A praksa kaže, da je razvoj tega sistema na podlagi veljavnega ZSDU zaradi zgoraj omenjenih pomanjkljivosti v Sloveniji že dosegel svoje meje in da brez njegove temeljite ter celovite prenove nadaljnji napredek na tem področju skorajda ni več mogoč. Skratka, ne le, da je razvoj sistema delavske participacije potreben sam po sebi, zaradi večje demokratičnosti upravljanja podjetji, premišljeno zastavljen in uveljavljen bi pripomogel tudi k boljšemu poslovanju podjetij in gospodarstva.

Številne strokovne študije s področja poslovnih ved dokazujejo značilno pozitivno korelacijo med stopnjo razvitosti sodelovanja delavcev pri upravljanju (pa tudi drugih oblik participacije zaposlenih, kot sta finančna participacija oziroma udeležba pri dobičku ter lastniška participacija oziroma udeležba v lastništvu) in »zavzetostjo« (tj. delovno motivacijo in organizacijsko pripadnostjo) zaposlenih, posledično pa seveda tudi poslovno uspešnostjo in stabilnostjo podjetij. Prav »nezavzetost« zaposlenih je danes nedvomno ena ključnih ovir hitrejšega ekonomskega napredka. To zelo nazorno dokazuje zlasti znamenita Gallupova študija o zavzetosti zaposlenih (angl. *employee engagement*), ki v svojem zadnjem

poročilu iz leta 2013 v zvezi s tem prepozna naravnost zastrašujoče stanje. Samo 13 % vseh zaposlenih, torej približno eden od osmih, dela zavzeto in na ta način pozitivno prispeva k poslovni uspešnosti svojih podjetij. Velika večina, tj. 63 %, je nezavzetih, kar 24 % pa je celo aktivno nezavzetih. Ob ugotovitvi, da 5 % povečanje zavzetosti prispeva kar 2,4 % k dvigu poslovnih prihodkov, so ocenjeni stroški oziroma škoda, ki jo vsako leto utrpijo posamezna nacionalna gospodarstva zaradi nezavzetosti zaposlenih, seveda ogromni: ZDA izgubljajo od 450 do 550 milijard dolarjev, Nemčija od 112 do 138 milijard evrov (tj. od 151 do 186 milijard dolarjev), Velika Britanija pa od 52 do 70 milijard funtov (tj. od 83 do 112 milijard dolarjev).

Razvoj učinkovitega sistema delavske participacije pri upravljanju je torej brez dvoma izjemno pomembno ekonomsko vprašanje, ki bi mu v okviru vsesplošnih prizadevanj za izhod iz aktualne gospodarske in socialne krize veljalo nameniti še posebno pozornost. Tega sistema nikakor ne gre več – kot se je večkrat dogajalo – obravnavati zgolj kot nekakšno »nujno zlo« po sili zakona, ki naj bi neutemeljeno posegalo v »nedotakljive« upraviteljske pravice in avtonomijo lastnikov in menedžmenta ter s tem pravzaprav le škodovalo poslovni uspešnosti in stabilnosti podjetij in gospodarstva. Razumeti ga moramo ravno obratno, kot ekonomski imperativ, brez katerega v procesu napredovanja k »družbi znanja« ter vse večjega pomena motiviranosti in vključenosti delavcev v poslovne procese ni več mogoče zagotavljati ustrezne poslovne uspešnosti in stabilnosti. To pa pomeni, da sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij ne smemo več razumeti kot obrobno vprašanje, ki bi bilo omejeno na njihov delovnopравни položaj, temveč mora zajemati vse ključne vidike dela in poslovanja podjetij. Skratka, delavci v poslovnih procesih ne smejo biti obravnavani kot zgolj še en produkcijski dejavnik, kot »delovna sila« in poslovni strošek, ampak kot del zaposlenih, ki je z delom in poslovanjem podjetja najboljše seznanjen, pa tudi kot ključna skupina deležnikov, katerih interesi morajo biti upoštevani pri upravljaljskih odločitvah v podjetju.

Vsa ta spoznanja sodobnih poslovnih ved in prakse so novejšega datuma kot veljavni ZSDU. Zato v njem (čeprav je sicer doslej veljal in deloma še vedno velja – vsaj po »duhu« oziroma po svojem temeljnem idejnem konceptu – za razmeroma naprednega) še niso upoštevana. Koncept tega zakona še vedno temelji na zavajajočem razumevanju delavskega soupravljanja kot nekakšnega pomožnega sredstva za uveljavljanje in varstvo pravic iz delovnega razmerja, namesto da bi izhajal iz samostojnega pomena delavske participacije za pravice posameznika in demokratičnosti družbe, hkrati pa tudi pomembnega mehanizma za trajnostni razvoj gospodarstva. Potrebujemo torej ne le popravljen in dopolnjen, ampak tudi konceptualno prenovljen zakon. Predlagatelji zato v skladu z nomotehničnimi smernicami Službe Vlade Republike Slovenije za zakonodajo vlagamo nov predlog zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1), saj se glede na obstoječi ZSDU spreminja več kot tretjina členov. Konkretno v tem predlogu ZSDU-1 ostaja nespremenjenih le 21 od skupno 113 členov veljavnega ZSDU.

Posebej velja opozoriti, da predlog ZSDU-1 iz povsem praktičnih razlogov skuša v nomotehničnem smislu – zlasti pa glede naslovov, vsebine, obsega ter vrstnega reda posameznih poglavij ter števila in »lokacije« posameznih členov – v osnovi čim bolj slediti prvotni zasnovi veljavnega ZSDU. S tem želimo omogočiti lažjo uporabo vsem tistim, ki v svoji vsakdanji praksi uporabljajo sedanji zakon in ki bi jim temeljitejša nomotehnična sprememba zakona lahko povzročila precej težav. Zaradi ohranitve kompozicije so tako nekateri členi postali dokaj obsežni in bi jih v drugačnih okoliščinah morda veljalo razdeliti v več členov ali celo poglavij oziroma jih v zakonu drugače razporediti po poglavjih. Kljub temu pa po mnenju

predlagatelja predlog ZSDU-1 v celoti ustreza omenjenim nomotehničnim smernicam in standardom.

2 Cilji, načela in poglobitve rešitve predloga zakona

2.1 Cilji predloga zakona

Cilj, ki ga želi doseči predlagani Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1), je odprava glavnih ugotovljenih pomanjkljivosti veljavnega zakona, ki se kažejo bodisi v nekaterih očitnih pravnih vrzelih oziroma v neurejenosti nekaterih pomembnih vprašanj delovanja sistema delavske participacije pri upravljanju bodisi v neustreznosti ali nepopolnosti nekaterih veljavnih rešitev, ki zdaj že resno zavirajo ali celo onemogočajo učinkovit nadaljnji razvoj tega področja.

Osnovna cilja predlaganega zakona sta torej celovita vsebinska prenova in izboljšanje veljavnega ZSDU, tako da bo v praksi lahko čim bolj učinkovito služil svojemu namenu, tj. spodbujanju razvoja učinkovitega in naprednega participativnega upravljanja podjetij. Zakon bo prispeval k širitvi participacijskih pravic delavcev in k njihovi uveljavitvi v praksi, s tem pa tudi k večji demokratičnosti gospodarstva in družbe. Doprinesel bo tudi k povečanju učinkovite zavzetosti delavcev, ki je podlaga za izboljšanje kakovosti delovnega življenja, pa tudi za doseganje večje poslovne uspešnosti in stabilnosti podjetij ter hitrejšega gospodarskega razvoja nasploh.

Vse predlagane nove vsebinske rešitve pri tem temeljijo na poglobljenih strokovnih analizah dosedanje prakse pri uresničevanju tega zakona in potreb nadaljnjega razvoja na področju, ki ga ureja, pri čemer so bistvene ugotovitve teh analiz zajete in ustrezno pojasnjene v obrazložitvah k posameznim členom predloga. Poleg tega naj bi se s tem zakonom opravile še nekatere dodatne nujne terminološke uskladitve, ki so bile spregledane ob prejšnjem noveliranju ZSDU (npr. ustrezna nadomestitev zastarelega pojma »razporejanje« v 94. členu, ipd.). Pomembno vsebinsko usmeritev za pripravo predlaganih zakonskih sprememb pa brez dvoma predstavlja tudi Kodeks sodelovanja delavcev pri upravljanju družb, ki so ga oktobra 2014 sprejele štiri civilnodružbene organizacije s področja delavske participacije (ZSDS, FSP, DEZAP in RISE) in ki predstavlja »zbirko dobrih praks« pri uresničevanju sistema delavskega soupravljanja v Sloveniji ter s tem avtonomno pravno nadgradnjo veljavnega ZSDU, temelječo na dosedanjih praktičnih izkušnjah pri njegovem uresničevanju.

Eden od bistvenih ciljev prenovljenega zakona je povečanje njegove učinkovitosti v praksi. Dejstvo je namreč, da je veljavni ZSDU precej »nepopoln zakon« (*lex imperfecta*). Vsebuje vrsto norm, ki so na videz kogentnega značaja, v bistvu pa so (med drugim tudi zaradi pomanjkanja sankcij) bolj ali manj le napotilne norme. Zato celoten zakon v praksi deluje bolj kot »resolucija o dobrih namenih« namesto kot predpis v pravem pomenu besede. Bistvena nomotehnična novost tega predloga zakona v primerjavi z veljavnim ZSDU je zato predvsem tudi »izpopolnjenost« posameznih norm, tj. večje število t. i. kogentnih določb v primerjavi z napotilnimi in striktna določitev sankcij za njihovo kršenje. Samo na ta način lahko ta zakon postane t. i. razvojni zakon v pravem pomenu besede.

2.2 Načela predloga zakona

Temeljno načelo, iz katerega izhajajo predlagane nove rešitve, je načelo ohranitve pravic, ki je skladno z aktualnimi trendi razvoja ekonomske demokracije v EU in na katerem sicer temeljijo tudi nekatere evropske direktive s tega področja, zlasti Direktiva o obveščanju in posvetovanju z delavci (Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2002/14/ES), Direktiva o udeležbi delavcev v evropski delniški družbi (Direktiva Sveta 2001/86/ES) in številne druge. Posamezne rešitve naj torej ne bi zmanjševale že obstoječih participacijskih in drugih pravic delavcev ter njihovih predstavništev po tem zakonu, za kar v praksi tudi ni nobene realne potrebe. Sedanji obseg teh pravic, kot že rečeno, brez dvoma v ničemer ne ogroža temeljnih principov lastniškega upravljanja družb. Nobena izmed veljavnih participacijskih pravic iz veljavnega ZSDU torej v okviru ZSDU-1 ne bo omejena ali zmanjšana. To bi namreč pomenilo retrogradno učinkovanje tega zakona na razvoj sodobne delavske participacije v Sloveniji, namesto obratno.

V skladu z zgoraj opredeljenimi razlogi za sprejem tega zakona in njegovimi cilji bi bilo na nekaterih področjih vsekakor nujno te pravice celo še nekoliko razširiti. Na ta način bi zagotovili ustrezen vpliv delavcev in njihovih predstavništev na vseh tistih področjih in pri vseh tistih vprašanjih, pri katerih je objektivno prisoten tudi njihov močnejši interes. To je ne nazadnje tudi osnovni smisel razvijanja delavske participacije pri upravljanju, ki predpostavlja čim višjo stopnjo upoštevanja interesov zaposlenih kot ključnih deležnikov družb pri sprejemanju vseh pomembnejših poslovnih odločitev v družbi. To je, kot že omenjeno, po empirično dokazanih ugotovitvah organizacijskih ved tudi eden temeljnih pogojev za ustvarjanje višje stopnje njihovega zadovoljstva pri delu ter s tem seveda tudi njihove višje delovne motivacije in pripadnosti podjetju kot ključnega pogoja za večjo poslovno uspešnost in stabilnost podjetij in gospodarstva.

2.3 Poglavitne rešitve predloga zakona

Med pomembnejšimi novimi rešitvami so vsekakor rešitve, katerih namen je tudi dejansko, ne samo deklarativno, zagotoviti ustrezne materialne in druge pogoje za delo svetov delavcev in drugih delavskih predstavništev. Raziskave namreč kažejo, da je prav v tem delu, podobno kot tudi na področju spoštovanja participacijskih pravic svetov delavcev, veljavni ZSDU nedvomno eden tistih slovenskih zakonov, ki zaradi svoje nedorečenosti bolj ali manj ostajajo mrtva črka na papirju. Brez ustreznih materialnih pogojev, vključno z določenimi finančnimi sredstvi, s katerimi lahko sveti delavcev samostojno razpolagajo, seveda ni mogoče pričakovati njihovega učinkovitega delovanja, ki je pogojeno predvsem z ustrezno strokovno usposobljenostjo članov in zunanjo strokovno podporo pri sprejemanju njihovih odločitev.

S tem so povezane tudi nekatere predlagane izboljšave zakona v smislu učinkovitejšega delovnopravnega varstva delavskih predstavnikov, natančnejše opredelitve posameznih dolžnosti delodajalcev do svetov delavcev glede uresničevanja njihovih participacijskih pravic (npr. dopolnitve 87. in 89. člena), razširitve razpoložljivih ukrepov »samopomoči« svetov delavcev (npr. spremembe in dopolnitve 98. člena), učinkovitejšega arbitražnega reševanja soupravljalških sporov ter doslednejšega sankcioniranja kogentnih norm prek kazenskih določb zakona.

Precej sprememb in dopolnitev je predlaganih v zvezi s postopki izvolitve in odpoklica ter zaostrovanja odgovornosti svetov delavcev. Zlasti slednja je v praksi za zdaj zelo šibka, zaradi česar so nekateri sveti delavcev nezadostno učinkoviti v veliki meri tudi po lastni krivdi. Zelo pomembne in za prakso nujno potrebne so predlagane izboljšave v zvezi s sveti delavcev koncernov, ki jih je v Sloveniji vse več (zlasti holdinških), soupravljanje v njih pa je za zdaj zelo pomanjkljivo urejeno, zato v praksi na tem področju prihaja do precejšnje neučinkovitosti ter celo do nekaterih hudih nesmislov in anomalij.

Ustrezno je treba prenoviti tudi nekatere določbe o predstavnikih delavcev v organih družb, zlasti o delavskem direktorju kot zelo pomembni obliki delavskega soupravljanja, ki pa v slovenski praksi nikakor ne more zaživeti v želeni obliki in obsegu.

Nekaj pa je med predlaganimi novimi oziroma spremenjenimi in dopolnjenimi določbami tudi določb, katerih osnovni namen je odprava terminoloških in nomotehničnih pomanjkljivosti zakona, zlasti pa jasnejša opredelitev posameznih pojmov ter medsebojnih pravic in obveznosti udeležencev soupravljalkega procesa.

3 Prilagojenost ureditve pravu EU in prikaz ureditve v drugih pravnih sistemih

3.1 Prilagojenost predlagane ureditve pravnem redu Evropske unije

Predlagana ureditev posameznih vprašanj v tem predlogu zakona je v celoti skladna z dvema evropskima direktivama s tega področja, ki sta navedeni v 1. členu veljavnega zakona, prav tako pa v ničemer ne odstopa od primerljivih nacionalnih ureditev te problematike v posameznih državah članicah EU.

Slovenski sistem (model) sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki ga ureja ta zakon, je v celoti primerljiv zlasti z nemškim, avstrijskim in nizozemskim sistemom (modelom). Gre za sisteme (modele), v katerih je sodelovanje delavcev pri upravljanju urejeno prvenstveno prek posebej izvoljenega delavskega predstavništva (sveta delavcev), ki na različne načine (prek pravice do obveščenosti in dajanja mnenj, skupnih posvetovanj in soodločanja s soglasjem, ki je posebej zavarovana tudi s pravico do zadržanja določenih odločitev delodajalca) omogoča vključevanje tega predstavništva v procese poslovnega odločanja v družbi. Prav tako pa omogoča tudi sodelovanje predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora v družbi kot pomembne sestavine »delavskega soupravljanja«.

Poleg navedenega sta sicer v Evropi poznana in uveljavljena še dva nekoliko drugačna temeljna modela »delavskega soupravljanja«, in sicer:

- oblikovanje skupnih, dvopartitnih organov, sestavljenih s strani izvoljenih delavskih predstavnikov in predstavnikov delodajalca, ki bodisi povsem »paritetno« (Norveška, Danska) bodisi pod predsedstvom delodajalca (Francija) soodločajo o pomembnejših vprašanjih dela in življenja v podjetju, in
- vključevanje delavcev v sistem upravljanja podjetij neposredno prek sindikatov, ki je značilen zlasti za nekatere nordijske države z – še vedno – razmeroma visoko, nadpovprečno stopnjo sindikaliziranosti zaposlenih (Švedska, Finska, Norveška).

Med temi tremi osnovnimi modeli delavskega soupravljanja v Evropi seveda obstajajo tudi različne kombinacije, ki jih uporabljajo posamezne države v odvisnosti od svojih konkretnih okoliščin. V naslednjih fazah razvoja tega sistema v Sloveniji bi vsekakor veljalo vse te izkušnje temeljito proučiti in jih po možnosti ustrezno vgraditi v naš sistem delavske participacije. Deloma so, kolikor so bile predlagatelju poznane, številne od teh izkušenj seveda že upoštevane v tem predlogu zakona. A v splošnem se za zdaj zdi, da že uveljavljeni model delavske participacije v Sloveniji (prek posebnega delavskega predstavništva in hkrati prek predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora družb) v osnovi povsem ustreza konkretnim slovenskim razmeram in ga ne kaže v temelju spreminjati, temveč morda le »izpopolnjevati« z dobrimi praksami iz drugih že uveljavljenih evropskih sistemov (modelov). Pri tem pa bi seveda veljalo slediti najrazvitejšim modelom, zlasti tudi glede soodločanja v organih družb, kajti znanstvene študije (npr. Vitols in Sigurt, »Workers Participation and Economic Performance«, 2005) dokazujejo značilno korelacijo med soodločanjem zaposlenih in gospodarsko uspešnostjo posameznih držav.

3.2 Prikaz ureditve v drugih pravnih sistemih

V nadaljevanju so na kratko predstavljeni nekateri od značilnih evropskih nacionalnih sistemov sodelovanja delavcev pri upravljanju. Nekatero zanimive dobre rešitve in pozitivne izkušnje iz teh sistemov pa so v ustrezno prilagojeni obliki upoštevane tudi v predlogu tega zakona.

Nemčija¹

Delavsko soupravljanje ima v Nemčiji bogato zgodovino. Že med prvo svetovno vojno (1916) so bila z državno uredbo uvedena obratna zastopstva kot pogajalski partner nasproti podjetniku, da bi dosegli pripravljenost sindikatov za sodelovanje pri nujnih posebnih naporih in se izognili konfliktom z delavci. Iz tega so leta 1920 nastali sveti delavcev kot interesna zastopstva zaposlenih, ki so bili priznani z zakonom. Soupravljanje delavcev je bilo od vsega začetka povezano s ciljem demokratizacije gospodarstva. Uveljavili naj bi se interesi zaposlenih v podjetju ter v panogi in celotnem gospodarstvu, ki naj bi se uravnotežili z gospodarskimi cilji lastnikov. Tem izrazitejšim socialnodemokratskim zasnovam v weimarski republiki so se po drugi svetovni vojni pridružile še krščanske socialistične ideje o enakopravnosti dela in kapitala, pa tudi potreba po mobilizaciji vseh razpoložljivih družbenih sil za obnovo porušenega gospodarstva.

Iz te prakse ponovnega oživljanja gospodarstva po drugi svetovni vojni, pri katerem so bili zelo dejavni tudi sindikati, je s soglasjem odločilnih lastnikov kapitala in kasneje zmerne konservativne vlade pod vodstvom zveznega kanclerja Konrada Adenauerja in zveznega parlamenta leta 1951 nastal prvi zakon o soodločanju v rudarski, železarski in jeklarski industriji (nem. *Montan-Mitbestimmungsgesetz*). Predvidel je povsem enakopravno paritetno soodločanje v nadzornih svetih podjetij, ki jih v enakem številu sestavljajo predstavniki delavcev in lastnikov kapitala, in delavskega direktorja kot člana uprave. Vendar se je ta ureditev ohranila le v rudarski, železarski in jeklarski industriji (»montan model«). Zakon o ureditvi podjetij (nem. *Betriebsverfassungsgesetz*) iz leta 1952 je uredil svete delavcev kot voljena predstavništva delavcev in pogajalskega partnerja nasproti delodajalcem.

¹ Povzeto po M. Gostiša, *Splošni priročnik za delavsko soupravljanje*, 1999, ŠCID.

Zakon je bil noveliran v letih 1972 in 1989, s tema novelama pa so bile pravice svetov delavcev še dodatno razširjene. Prav tako je bilo z Zakonom o soodločanju (nem. *Mitbestimmungsgesetz*) iz leta 1976 paritetno soodločanje v nadzornih svetih na ravni podjetja razširjeno na druga velika podjetja (z več kot 2.000 zaposlenimi), medtem ko je v ostalih podjetjih z več kot 500 zaposlenimi delavsko predstavništvo v nadzornih svetih enotretjinsko. Nemški model kolektivne participacije zaposlenih je torej zelo razvejan, vendar pa ni enoten, ampak veljajo različni režimi za posamezna gospodarska področja in za različne kategorije velikosti podjetij. Sodelovanje delavcev pri upravljanju je uveljavljeno tudi v javnem sektorju.

Poseben element, ki je v precejšnji meri določil smer razvoja nemškega modela delavske participacije, je tudi dejstvo, da je bilo v Nemčiji (podobno velja tudi za Avstrijo) po drugi svetovni vojni delovanje sindikatov, ki so se povezali v enotno zvezo, izločeno iz podjetij in preneseno izključno na panožno in centralno (državno) raven. Zato sveti delavcev v Nemčiji opravljajo številne funkcije, ki jih v drugih državah opravlja sindikat na nivoju podjetja (npr. sklepanje tarifnih dogovorov oziroma t. i. obratnih sporazumov z vsebino, ki je pri nas predmet t. i. podjetniških kolektivnih pogodb). Prav drugačna organiziranost in položaj sindikatov je tudi tisti ključni element, po katerem se slovenski model razlikuje od nemškega in avstrijskega.

V nemškem modelu delavske participacije so uveljavljene tri temeljne oblike uresničevanja participacijskih pravic zaposlenih v organizaciji, in sicer:

1. svet delavcev,
2. predstavništvo zaposlenih v nadzornem svetu,
3. delavski direktor.

Svet delavcev volijo vsi zaposleni v organizaciji in v odvisnosti od velikosti organizacije lahko šteje od enega (delavski zaupnik v manjših organizacijah) do 31 članov, v podjetjih z več kot 9.000 zaposlenimi pa celo še več (na vsakih nadaljnjih 3.000 zaposlenih po dva dodatna člana sveta delavcev). Delovnih obveznosti je lahko oproščenih do 11 članov sveta delavcev (profesionalci). Poleg sveta delavcev je v podjetju izvoljeno tudi zastopstvo mladih delavcev in vajencev (do 25 let) ter zastopstvo težkih invalidov. Če ima podjetje več obratov, se ustanovi centralni svet delavcev, ki ga sestavljajo člani vsakokratnih obratnih svetov delavcev.

Posamezne pravice (načine) prek katerih svet delavcev sodeluje pri upravljanju podjetja, bi lahko kategorizirali v naslednje skupine odločitev:

- obveščanje (npr. o kadrovskem načrtovanju, kadrovskih spremembah pri vodilnih uslužbencih itd.),
- pridobitev mnenja (npr. o izjemnih odpustih),
- posvetovanje (npr. o gospodarskih zadevah v podjetju, izobraževanju ipd.),
- soodločanje s pravico veta (npr. o uvrstitvi v plačilne razrede, premestitvah in nastavitvah) in
- obvezno soodločanje (npr. o razporeditvi delovnega časa, prisilnem krašljanju delovnega časa ipd).

Svet delavcev ima nalogo zaščititi delojemalce, kadar so ogroženi. Vendar pa sveti delavcev v novejši praksi svojo klasično zaščitno funkcijo vse bolj nadgrajujejo tudi s konstruktivnim vključevanjem v oblikovanje pogojev, ki pomembno vplivajo na položaj podjetja in zaposlenih. Slednje velja predvsem za oblikovanje dela in večjo samostojnost zaposlenih pri opravljanju vsakodnevnega dela (npr. skupinsko delo

itd.). Prav to pa predstavlja pomemben trend razvoja nemškega sistema participacije od zgolj politično-demokratizacijskih k pravih organizacijskim ciljem sodobnega participativnega menedžmenta.

Predstavništvo zaposlenih v nadzornem svetu lahko, kot rečeno, obsega od ene tretjine članov do ene polovice članov, ki povsem enakopravno sodelujejo pri sprejemanju odločitev v tem organu. V »montan modelu« je celo zagotovljena popolna pariteta moči odločanja, in sicer tako, da je predsednik nadzornega sveta, katerega glas je odločilen v primeru neodločenega izida glasovanja, nevtralna oseba. V drugih primerih je predsednik nadzornega sveta vedno predstavnik lastnikov kapitala.

Delavski direktor je po zakonu obvezen član uprave, in sicer po »montan modelu« v družbah z več kot 1.000, po Zakonu o soodločanju pa v družbah z več kot 2.000 zaposlenimi. Funkcija v zakonu ni natančno opredeljena. Zato se tudi v Nemčiji v teoriji pojavljajo različni pogledi, v praksi pa več različnih »tipov« te funkcije – od konvencionalne, po kateri je to direktor za kadrovske in socialno področje, ki naj bi užival zaupanje delavcev in sindikatov, do sodobnejše, ki se neformalno vse bolj približuje delavskemu predstavništvu v upravi družbe v pravem pomenu besede. V »montan modelu« je imenovanje delavskega direktorja pogojeno s soglasjem delavskih predstavnikov v nadzornem svetu, v ostalih podjetjih pa tega pogoja ni. Glede vsebine in načina dela zakon določa le, da mora delavski direktor, tako kot ostali člani organa, pooblaščenega za zakonito zastopanje podjetja, izvrševati svoje naloge v okvirih dogovora s celotnim organom, podrobnosti pa določa poslovnik.

Po vzoru na sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju v zasebnem sektorju je v Nemčiji urejen tudi sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju v javnem sektorju. Ureja ga poseben zvezni zakon o predstavništvu osebja (nem. *Bundespersönalvertretungsgesetz*), podrobneje pa še tovrstni zakoni posameznih zveznih dežel, ki se uporabljajo za vse organe javne uprave (zvezne, deželne, občinske), sodišča, zavode, korporacije in druge osebe javnega prava. Medtem ko se voljena delavska predstavništva v zasebnih podjetjih imenujejo »obratni sveti (delavcev)« (nem. *Betriebsräte*), se voljena delavska predstavništva zaposlenih v javnem sektorju, ki se oblikujejo pod pogojem, da je več kot pet zaposlenih, imenujejo »odbori osebja (uslužbencev)« (nem. *Persönalräte*). Njihova temeljna funkcija, tj. varovanje interesov zaposlenih, je - upoštevanje značilnosti javnega sektorja - smiselno enaka kot v zasebnih podjetjih.

Francija²

Na ravni podjetja lahko zaposlene zastopajo tako sindikati kot sveti delavcev. V podjetjih, v katerih so prisotni sindikati, so za urejanje področja delovnih razmerij (pogajanja o plačah in drugih pogojih dela) pristojni predvsem sindikalni zaupniki. Če je v istem podjetju prisotnih več sindikatov, je lahko tudi več t. i. sindikalnih sekcij, ki so deležne posebnih pravic. Na te pravice je sicer vplivala nova zakonodaja o reprezentativnosti sindikatov iz leta 2008, po kateri predstavniki sindikatov nimajo reprezentativnih pravic, v kolikor ne predstavljajo vsaj 10 % zaposlenih, kar se presoja glede na podporo, ki jo posamezen sindikat doseže med zaposlenimi na volitvah delavskih predstavnikov. Predstavniki sindikata, ki ni reprezentativen, imajo precej bolj omejeno vlogo. Sicer lahko delijo gradivo med zaposlenimi in zbirajo člane, a v imenu zaposlenih se lahko pogaja zgolj izjemoma,

² Povzeto po J. Hojnik, »Sistem delavske participacije v Franciji«, *Ekonomska demokracija*, št. 5/2002.

tj. če ne obstaja sindikalni zaupnik ali kakšen drug delavski predstavnik, ki bi imel pravico do pogajanj. V kolikor predstavniki nereprezentativnih sindikatov z delodajalcem dosežejo kakšen sporazum, ga mora potrditi večina zaposlenih.

Kot zastopniki vseh zaposlenih (na ravni družbe kot celote ali posameznega obrata) pa se pojavljajo voljeni:

- delavski zaupniki (fr. *délégué du personnel* – DP), katerih glavna vloga je skrb za izvajanje delovnopравnih predpisov in pogodb ter reševanje pritožb zaposlenih in njihovo posredovanje delodajalcu, in
- sveti delavcev (fr. *comité d'entreprise* – CE), za katere je značilno, da se sestajajo pod predsedstvom delodajalca.

Običajno so eni in drugi ločeni, ker imajo tudi ločene funkcije, čeprav je mogoče, da je posameznik nosilec obeh funkcij, torej tako delavskega zaupnika kot člana sveta delavcev. V podjetjih z manj kot 200 zaposlenimi pa lahko delodajalec odloči, da bosta obe funkciji združeni v enotnem predstavniškem telesu (fr. *délégation unique du personnel* – DUP).

Poleg teh dveh voljenih delavskih predstavništev obstaja v podjetjih še poseben odbor za vprašanja zdravja in varnosti pri delu (CHSCT), posamezni zaposleni pa imajo pravico do izražanja, zato lahko odprto povejo svoje mnenje o delovnih pogojih. Kako se ta pravica izvršuje, je prepuščeno pogajanjem s sindikati, lahko pa se tudi povsem neformalne skupine zaposlenih obrnejo na nadzornika pri delu.

Te strukture so prisotne v večini srednjih in velikih podjetjih. DARES, raziskovalno telo francoskega ministrstva za delo, je objavil statistiko, po kateri ima v družbah z več kot 50 zaposlenih 63 % zaposlenih vsaj enega sindikalnega zaupnika, v 81 % podjetij obstaja svet delavcev ali DUP, 87 % podjetij je imelo delavskega zaupnika ali DUP ter 72 % jih je imelo odbor za zdravje in varnost pri delu. V družbah z več kot 500 zaposlenimi vse navedene številke presegajo 95 %.

Za dve izvoljeni telesi, ki zastopata vse zaposlene, tj. delavske zaupnike in svete delavcev, zakonodaja predpisuje različne prage. Delavski zaupniki se lahko izvolijo v primeru vsaj 11 zaposlenih, pri 1000 zaposlenih je lahko izvoljenih 9, nadalje pa še po en delavski zaupnik na vsakih 250 zaposlenih. V primeru, ko je delodajalec odločil, da bodo delavski zaupniki delovali tudi kot svet delavcev (t. i. DUP), so številke nekoliko višje, tako da je predstavnikov delavcev več. Delodajalec se mora z delavskimi zaupniki sestati enkrat mesečno, lahko pa slednji tudi zahtevajo izredne sestanke za nujne zadeve. Poleg tega se lahko delavski zaupniki posamično obrnejo na delodajalca. Podatki DARES-a kažejo, da so delavski zaupniki najbolj razširjena oblika delavskega predstavništva v Franciji. Kar 72 % vseh zaposlenih v podjetjih z nad 20 zaposlenimi pozna to obliko predstavništva, v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi pa kar 87 %. Sveti delavcev pa morajo biti v skladu z zakonodajo ustanovljeni v družbah z vsaj 50 zaposlenimi, pri čemer zakonodaja prav tako podrobneje določa število članov sveta v odvisnosti od števila zaposlenih. Najvišje mogoče število članov sveta delavcev je 15, kar pomeni, da v družbah z več kot 10.000 zaposlenimi število članov svetov delavcev ne narašča več.

Svet delavcev je kolektivno predstavniško telo delavcev, predseduje pa mu, kot rečeno, delodajalec ali predstavnik delodajalca, kar je posebnost francoske ureditve. Sekretar sveta je zaposleni, katerega izmed sebe na prvi seji izvolijo predstavniki zaposlenih. Na sejah običajno sodelujejo tudi sindikalni zaupniki. V

večjih družbah imajo podsvete, zadolžene za vprašanja, kot so izobraževanje, stanovanjska politika, finančne zadeve ipd., sestajali pa naj bi se vsaj enkrat mesečno.

Glavna vloga delavskih zaupnikov je skrbeti za posamezne in kolektivne težave in pritožbe zaposlenih. Te se lahko nanašajo na plačilo za delo, pravilno izvajanje obsežne francoske delovnopravne zakonodaje ali na izvajanje kolektivnih pogodb. Udeleženi so lahko tudi v reševanju medosebnih težav, ko so povezane z zaposlitvijo. Delavski zaupniki sicer zgodovinsko niso imeli pravice do pogajanj, a nova zakonodaja jim (poleg svetov delavcev) to omogoča v primerih, ko v podjetju ne obstaja sindikalni zaupnik in tudi v nekaterih drugih primerih.

Sveti delavcev imajo pravico biti obveščeni in pravico do posvetovanja glede široke množice vprašanj. V določenih primerih, čeprav redko, se lahko tudi pogajajo za sklenitev kolektivnih pogodb. Pravica do obveščenosti obsega tako socialne (delovne) kot ekonomske in finančne zadeve. Socialna vprašanja zadevajo informacije glede števila in tipa zaposlenih, razloge za uporabo začasnih delavcev, glede zaposlitvenih obetov, razmerja med številom moških in žensk, sprememb v kolektivni pogodbi in usposabljanja. Ekonomska in finančna vprašanja pa zadevajo lastništvo družbe, prodajo in dobiček, stopnjo produktivnosti, investicije, državne pomoči. Uporaba podpogodb, struktura plače, načrti za spremembo proizvodne opreme ali metod dela, pregled prihodnjih obetov ipd. Svetom delavcev je potrebno dati iste informacije kot delničarjem ali revizorjem.

Pravice do posvetovanja so bolj omejene. Obstaja splošna zahteva, da se delodajalec vnaprej posvetuje s svetom delavcev, v kolikor načrtovani ukrepi znatno prizadevajo obseg in strukturo zaposlenih, delovni čas, delovne pogoje, vključno z usposabljanjem. S svetom delavcev se je potrebno posvetovati glede vprašanj zmanjšanja delovne sile, o pomembnih strukturnih spremembah, kot so združitve, glede politike raziskav in razvoja, obsežnih odpuščanj, novih tehnologij, zdravju in varnosti pri delu ipd. Posvetovanja ne pomenijo, da mora svet delavcev soglašati z načrtovanimi ukrepi, preden se lahko izvedejo, ampak mora samo dobiti priložnost podati svoje stališče, običajno s pisno vlogo, naslovljeno na delodajalca, ter odlog pred izvedbo ukrepa, da se lahko vzpostavi dialog med obema stranema. Področja, na katerih mora delodajalec pridobiti soglasje sveta delavcev, pa so zelo omejena, denimo glede spremembe ustanove, ki za zaposlene zagotavlja zdravstvene storitve.

Ena od posebnosti francoske ureditve je tudi v tem, da sveti delavcev samostojno izvajajo tudi družbene in kulturne dejavnosti v okviru podjetja, denimo vodenje kantine, počitniških domov za zaposlene, organizacije knjižnice, izvajanje športnih in družabnih dogodkov ipd.

Člani svetov delavcev dobijo 20 plačanih ur mesečno, ko so lahko odsotni z delovnega mesta za izvajanje svoje funkcije. V času mandata jim pripada tudi pet prostih dni za usposabljanje. Sveti delavcev imajo znatna sredstva. Imajo pravico do posebne opremljene sobe za svoje dejavnosti, ki jo mora zagotavljati delodajalec. Slednji mora svetu delavcev tudi zagotavljati proračun v višini 0,2 % skupnega zneska za plače, svet delavcev pa lahko zaposluje tudi svoje ljudi, v kolikor to želi in si jih lahko privošči. Ta sredstva se zagotavljajo poleg tistih, ki jih delodajalec zagotavlja za izvajanje družbenih in kulturnih aktivnosti v podjetju. Nadaljnja pomembna pravica je pravica do finančnega strokovnjaka. Slednjega je mogoče poklicati v družbah z več kot 300 zaposlenimi, in sicer na račun delodajalca z namenom, da poda analizo finančnih poročil in oceno finančnih

napovedi. Lahko tudi preučijo predloge za obsežna odpuščanja ipd. V družbah z več kot 300 zaposlenimi lahko svet delavcev tudi zaprosi za pomoč tehnološkega strokovnjaka. Teh pravic se sveti delavcev sicer zmeraj ne poslužujejo, so pa te pravice vodile do tega, da so se oblikovale nacionalne organizacije strokovnjakov, ki so povezane z glavnimi sindikalnimi konfederacijami.

V primerih, ko ima posamezna družba več obratov, vsak od njih pa svoj svet delavcev, se običajno ustanovi še osrednji (centralni) svet delavcev (CCE), ki povezuje predstavnike zaposlenih iz različnih obratov. V družbah z več obrati in preko 2000 zaposlenimi lahko imajo tudi sindikati centralnega sindikalnega zaupnika. Podobno velja tudi za skupine družb. Pri teh se ustanovi svet delavcev skupine, ki pokriva vse hčerinske družbe in druge družbe pod nadzorom skupine.

Upoštevajoč veljavno zakonodajo, so predstavniki zaposlenih lahko člani organov gospodarskih družb na tri načine:

- tako, da jih izvolijo vsi zaposleni,
- kot predstavniki zaposlenih, ki so imetniki delnic ali poslovnih deležev družbe (predstavniki zaposlenih delničarjev so obvezno člani uprave, v kolikor imajo zaposleni vsaj 3 % delnic oziroma poslovnih deležev, kar pa v Franciji, ki ima edina uveljavljen sistem »zakonsko obvezne« udeležbe delavcev pri dobičku, vključno seveda z delniškimi shemami, ni redkost),³
- tretja možnost pa je, da samo sodelujejo na sestankih uprave oz. upravnega odbora, brez statusa članov, pri čemer imajo zgolj pravico postavljati vprašanja.

Predstavniki zaposlenih v odboru družb so običajno prisotni zgolj v družbah v državni lasti, od nedavnega pa tudi v nekaterih zasebnih družbah. V družbah v državni lasti, ki imajo med 200 in 1.000 zaposlenih, so tri mesta v upravi pridržana predstavnikom zaposlenih. V tistih z več kot 1.000 zaposlenimi pa imajo predstavniki zaposlenih tretjino mest. V obeh primerih predstavnike izvolijo zaposleni izmed kandidatov, ki jih predlagajo reprezentativni sindikati ali vsaj 5 % zaposlenih (oz. vsaj 100 zaposlenih v družbah z 2.000 in več zaposlenimi). Pri tem je treba upoštevati, da je bil javni sektor v Franciji od leta 1986 znatno zmanjšan, saj so tako leve kot desne vlade privatizirale državna podjetja. Kljub temu delavska udeležba v organih privatiziranih družb ni bila avtomatično ukinjena. V nedavno privatiziranih družbah morajo zaposleni imeti tri sedeže v upravah z manj kot 15 člani (dva predstavnika izvolijo vsi zaposleni, enega pa zaposleni z delnicami ali poslovnimi deleži). V upravah, ki imajo 15 ali več članov, imajo zaposleni štiri člane (tri izvoljene s strani vseh zaposlenih, enega pa s strani zaposlenih delničarjev). Vendar pa je potrebno izpostaviti, da v novoprivatiziranih družbah ne obstaja dolžnost ohranitve delavskih predstavnikov v upravi, ampak lahko družba to spremeni s sprejemom sklepa na prvi naslednji skupščini. Preostale družbe se lahko prostovoljno odločijo imeti delavske predstavnike v upravi, kar pa je redko. V družbah, ki se za to odločijo, imajo predstavniki delavcev največ štiri mesta (pet v primeru družb, katerih delnice kotirajo na borzi), njihovo število pa ne sme presegati tretjine vseh članov uprave.

³ Evropska raziskava iz leta 2009 je pokazala, da ima v Franciji 35 % zasebnih gospodarskih družb, ki zaposlujejo 10 ali več ljudi, vzpostavljen sistem delitve dobička z zaposlenimi. To Francijo postavlja na prvo mesto v Evropi (povprečje za 30 držav je namreč 14 %). Pogostost shem finančne participacije zaposlenih se povečuje z velikostjo družb, tako da ima kar 82 % družb z več kot 200 zaposlenimi tovrstne sheme.

Zakon poleg tega tudi predvideva, da se lahko dva do štirje člani sveta delavcev udeležujejo sej uprave ali nadzornega sveta, kjer ta obstaja. V kolikor v upravi obstajajo redni člani, ki zastopajo zaposlene, ima pravico do obiskov sej zgolj en član sveta delavcev. Slednji ni član uprave in nima glasovalne pravice, lahko zgolj postavlja vprašanja in izpostavlja probleme v družbi.

Norveška in Danska⁴

Norveški in danski sistem delavske participacije pri upravljanju sta primer uvodoma navedenega modela »paritetno« sestavljenih skupnih odborov delodajalca in voljenih delavskih predstavnikov (»odborov podjetja« oziroma »odborov za sodelovanje« ali »kooperacijski odbori«) kot osrednjega telesa, preko katerega se izvajajo obveščanje in posvetovanje z delavci ter drugi načini njihovega intenzivnega vključevanja v procese poslovnega odločanja v podjetjih. Ti odbori se ne ukvarjajo s kolektivnimi pogajanjmi, ki so v pristojnosti sindikatov, glede vseh ostalih vprašanj dela in poslovanja podjetij ter interesov zaposlenih v njih pa njihovo delovno področje – razen vprašanj, ki so v izključni pristojnosti skupščin družb – praktično nima nobenih vnaprejšnjih vsebinskih omejitev. V zvezi s tem pa velja posebej omeniti tudi izrazito posebnost norveškega modela delavske participacije, to so t. i. mešane skupščine, o katerih bomo na kratko spregovorili še v nadaljevanju.

Paritetno sestavljeni »odbori podjetij« (enako število izvoljenih delavskih predstavnikov in predstavnikov delodajalca) se na Norveškem oblikujejo v vseh podjetjih z več kot 100 delavci ali tudi z manj kot 100 delavci, če ena stran to zahteva, na Danskem pa v podjetjih z več kot 35 delavci. Število članov odborov je odvisno od števila delavcev, in sicer štejejo v podjetjih z do 1.000 delavcev od 6 do 14 na Norveškem in 4 do 12 članov, pri večjih podjetjih pa se to število ustrezno poveča. Med izvoljenimi delavskimi predstavniki v odboru je (poleg določenega števila delavcev in uslužbencev) na Norveškem obvezno tudi določeno število sindikalnih zaupnikov, na Danskem pa se sindikalni zaupniki odboru priključijo avtomatično. Na Norveškem odbori vsako leto izvolijo enega predsednika in enega tajnika (ter njuna namestnika), ki zastopata poslovodstvo in delavce in pripravljata dnevne rede sej, na Danskem pa je predsednik odbora postavljen s strani delodajalca, namestnika pa določijo delavci. Na Norveškem so uveljavljeni tudi t. i. oddelčni odbori, koncernski odbori in posebni odbori za posamezna področja (npr. za varnost in zdravje pri delu). Vse stroške delovanja odborov krijejo delodajalci. V obeh državah imajo uveljavljena tudi delavska predstavništva v organih družb.

Na Danskem sta uveljavljena dvotirni sistem za delniške družbe ter možnost izbire med enotirnim in dvotirnim sistemom za zasebne družbe z omejeno odgovornostjo. V manjših podjetjih je upravni odbor neposredno odgovoren za poslovanje, v večjih podjetjih pa za to skrbijo izvršni direktorji, medtem ko upravni odbor izvaja nadzorno vlogo. Zakonodaja iz leta 1989 določa, da so v soupravljanje delavcev prek organov družb zajeta vsa podjetja, ki zaposlujejo 35 ali več delavcev. Število predstavnikov v upravnem odboru, ki jih izvolijo zaposleni, mora ustrezati polovici tistih, ki jih izvolijo lastniki družbe na skupščini delničarjev, in mora obsegati najmanj dva delavska predstavnika. To torej ustreza tretjini članov upravnega odbora. Vendar pa je lahko, če lastniki določijo neparno število članov

⁴ Viri: 1) *Sociales Europa*, Europäische Kommission, Brüssel, 1995, 2) Janja Hojnik, »Delavska participacija na Danskem«, *Ekonomska demokracija* št. 5/2011, 3) <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Denmark/Board-level-Representation> (12. 5. 2016).

upravnega odbora, delež članov uprave, ki predstavljajo zaposlene, nekoliko višji od tretjine.

Za primer: v osemčlanskem odboru pravila predvidevajo pet predstavnikov delničarjev in tri člane, ki zastopajo delavce. Vendar pa ni potrebno zastopanje zaposlenih v upravnem odboru, če tega ne zahtevajo delavci te družbe sami, pri čemer mora zahtevo podpisati vsaj 10 odstotkov vseh zaposlenih. V praksi ima večina zaposlenih (55 %) v podjetjih, ki imajo upravni odbor, svojega predstavnika v odboru. Vendar pa so predstavniki delavcev v odboru veliko bolj verjetni v večjih podjetjih. Predstavnike zaposlenih v odborih ima tako le 12 % podjetij z manj kot 100 zaposlenih, 38 % podjetij z med 100 in 200 zaposlenih, 55 % podjetij z med 200 in 500 zaposlenih ter 81 % podjetij z več kot 500 zaposlenih.

Tudi na Norveškem imajo delavci pravico, če to zahtevajo, izvoliti svoje predstavnike v upravni odbor družbe. V podjetjih s 30 do 50 delavcev lahko dve tretjini delavcev predlaga, da so en član upravnega odbora, en opazovalec in njuna namestnika izvoljeni s strani delavcev in tudi iz njihovih vrst. V podjetjih z več kot 50 delavci lahko večina delavcev zahteva, da sta najmanj dva člana oziroma do ene tretjine članov upravnega odbora z njihovimi namestniki izvoljeni s strani in iz vrst delavcev.

Posebnost norveškega modela sodelovanja delavcev pri upravljanju prek organov družb pa so, kot že rečeno, t. i. mešane skupščine, ki se oblikujejo v podjetjih z več kot 200 delavci. Število članov mešane skupščine mora biti deljivo s številom 3 in višje ali vsaj enako 12. Dve tretjini članov in zastopnikov izvoli »občni zbor delničarjev«, tretjino pa delavci. Večina delavcev ali sindikatov, ki zastopajo dve tretjini delavcev, lahko sklene, da se morajo prav tako izvoliti namestniki in opazovalci; število opazovalcev v mešani skupščini pa sme biti le pol tako visoko kot število članov delavcev. Večina delavcev ali sindikatov, ki zastopajo dve tretjini delavcev, lahko sprejme sporazum, s katerim se odpovejo oblikovanju mešane skupščine. V tem primeru delavci dodatno izvolijo enega zastopnika delavcev in enega namestnika (ali dva opazovalca) v upravni odbor. Mandat mešane skupščine je praviloma dve leti, volitev delavskih predstavnikov pa se smejo udeležiti vsi delavci, razen posloводства.

Glavna pristojnost mešanih skupščin je izvolitev upravnega odbora in njegovega predsednika. Na zahtevo tretjine članov mešane skupščine lahko dva oziroma do ene tretjine članov upravnega sveta izvolijo delavci. Poleg volitev upravnega odbora in njegovega predsednika mešana skupščina izvaja nadzor nad opravljanjem dolžnosti članov upravnega odbora in izvršnih direktorjev. Med sejo mešane skupščine lahko vsak član zahteva informacije o poslovnih dejavnostih podjetja, ki se mu zdijo potrebne. Mešana skupščina ima pravico sprožati tudi razne »preiskave«. Mešana skupščina mora na »občnem zboru delničarjev« tudi podati svoje stališče o sprejetju letnega zaključnega računa in o prikazu dobičkov in izgub, lastne sklepe pa lahko sprejema zlasti v zvezi z:

- a) daljnosežnimi investicijami ob upoštevanju resursov družbe,
- b) ukrepi glede na proizvodno zmogljivost in spremembe, ki so povezane z bistvenimi spremembami ali s spremembami v zaposlitveni strukturi,
- c) drugimi pomembnimi vprašanji organizacije dela in poslovanja družbe po svoji presoji.

V statutih je lahko določeno tudi, da določeni posli zahtevajo privolitev mešane skupščine.

Švedska⁵

Švedski model delavske participacije pri upravljanju podjetij, ki mu v veliki meri sledi zlasti tudi Finska, je – čeprav visoko razvit – zelo specifičen v primerjavi z ostalimi evropskimi modeli. Značilno zanj je, da ne pozna posebnih voljenih struktur delavskih predstavnikov po vzoru na svete delavcev v večini drugih držav, temveč zastopanje tudi soupravljalških (ne zgolj delovnopравnih) interesov delavcev v celoti poteka prek sindikatov. Prav tako ne temelji na zakonodaji, pač pa predvsem na sporazumih oziroma pogodbah, ki jih sklepajo sindikati in delodajalci na prostovoljni podlagi. Razlog pa je v tem, da je stopnja sindikaliziranosti švedskih delavcev še vedno visoko nad evropskim povprečjem, saj znaša okoli 71 %. Iz tega razloga se sindikati tudi pri urejanju področja delavske participacije zanašajo predvsem na svojo objektivno pogajalsko moč, ne na zakonodajo.

Zakonodaja, kolikor se sploh dotika tega področja, je zato zelo ohlapna in ne zahaja v urejanje podrobnosti. Delodajalce zavezuje le, da so se dolžni, kadar se »načrtujejo pomembne spremembe« (ne samo o delovnopравnih vprašanjih, ki so običajno predmet kolektivnih pogajanj, temveč tudi o vprašanjih dela in poslovanja podjetij), glede teh na lastno pobudo začeti predhodno pogajati s sindikati, na njihovo zahtevo pa tudi o kakršnemkoli manj pomembnem vprašanju na kateremkoli nivoju organiziranosti. Zakonodaja torej na splošno napotuje na kolektivna pogajanja tudi o problematiki zaposlovanja, organizacije dela ter drugih aspektov poslovanja. Tudi v primerih, ko delodajalec nima kolektivne pogodbe s sindikatom, še vedno obstaja obveznost, da se pogaja s posameznimi delavci, če gre za pomembne spremembe v njihovem delovnopравnem statusu ali delovnih pogojih.

Zakon, ki daje sindikatom ta široka pooblastila za zastopanje interesov delavcev na delovnem mestu oziroma v podjetjih je Zakon o soodločanju pri delu iz leta 1976 (MBL). Poleg tega obstajajo posebne kolektivne pogodbe, katerih namen je povečati vpliv sindikatov na odločitve podjetij. V zasebnem sektorju je najpomembnejša med njimi pogodba iz leta 1982 o učinkovitosti in sodelovanju, ki je v švedščini znana kot *Utvecklingsavtalet* (UVA) in ki je bila nato implementirana v pogodbah na ravni posameznih panog in podjetij.

V juliju 2005 je bil MBL dopolnjen tako, da upošteva EU direktivo o obveščanju in posvetovanja (2002/14/ES) in zagotavlja, da so v te obveznosti zajeti tudi delodajalci, ki jih ne zavezuje nobena kolektivna pogodba. Ti delodajalci so zdaj dolžni, da obveščajo in se pogajajo z delavci in sindikati v podjetju o številnih vprašanjih, čeprav nimajo kolektivne pogodbe z njimi. Vprašanja, ki jih ta obveznost zajema, so »vse zadeve, ki se nanašajo na prenehanje delovnega razmerja kot posledica pomanjkanja dela ali prenos podjetja, obrata ali dela obrata«. Ta zahteva, ki daje sindikatom, ki nimajo dogovora z delodajalcem enake pravice na tem področju, kot tistim, ki ga imajo, sicer kršit švedsko tradicijo, v skladu s katero imajo sindikati, ki so podpisali kolektivno pogodbo, izključne pogajalske pravice.

Vendar pa je treba poudariti, da – čeprav se mora delodajalec pogajati pred sprejetjem prej omenjenih sprememb – ne obstaja njegova obveznost ta pogajanja tudi dejansko končati s sporazumom. V večini primerov sindikat nima pravico veta na načrte delodajalcev. Končna pravica menedžmenta do upravljanja, prepoznana in priznana že pred več kot stoletjem v osrednji kolektivni pogodbi iz leta 1906 (t. i.

⁵ Povzeto po <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden> (12. 5. 2016)

»decembrski kompromis«), še vedno velja. A če delodajalec sprejme odločitev pred pogajanjem – in tako deluje v nasprotju z MBL – odločitev ni veljavna. Delodajalec mora izpolniti svoje pogajalske obveznosti. Če tega ne stori, to lahko povzroči znatno škodo.

Tudi zastopanje zaposlenih v organih družb, je na Švedskem, ki ima uveljavljen enotni sistem upravljanja, zelo razširjeno. V skladu z Zakonom o predstavnikih delavcev v upravnih odborih iz leta 1987, ki velja v zasebnem sektorju, imajo zaposleni v skoraj vseh družbah z več kot 25 zaposlenimi pravico, da izvolijo dva člana upravnega odbora (tri v podjetjih z več kot 1.000 zaposlenimi) in enako število namestnikov, pri čemer pa ti predstavniki zaposlenih nikoli ne morejo biti v večini. Predstavnike zaposlenih v upravnem odboru imenuje lokalni sindikat, ki ima z delodajalcem sklenjeno kolektivno pogodbo.

4 Ocena finančnih posledic predloga zakona za državni proračun in druga javna finančna sredstva

S predlaganim zakonom ne bodo nastale finančne posledice za državni proračun ali za druga javna finančna sredstva.

5 Navedba, da so sredstva za izvajanje zakona v državnem proračunu zagotovljena

Za izvajanje zakona niso potrebna dodatna proračunska sredstva.

6 Druge posledice, ki jih bo imel zakon

Zakon ne bo imel drugih posledic, razen pričakovanih pozitivnih učinkov na razvoj sistema delavske participacije in s tem na hitrejši gospodarski razvoj ter blaginjo Slovenije.

II. BESEDILO ČLENOV

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

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

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

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

2. člen

(1) Izrazi, uporabljeni v tem zakonu, imajo naslednji pomen:

- a) »delodajalec« je fizična ali pravna oseba iz prejšnjega člena tega zakona, za katero se uporablja ta zakon, če ni izrecno drugače določeno, pa ima v tem zakonu enak pomen tudi izraz »družba«;
- b) »delavci« ali »zaposleni« so osebe, ki imajo po tem zakonu na podlagi dela v družbi aktivno volilno pravico za svet delavcev, za namene izvrševanja individualnih participacijskih pravic iz 86. člena tega zakona pa vsi delavci, ki so vključeni v organiziran delovni proces delodajalca, ne glede na trajanje in pravno podlago dela;
- c) »poslovodstvo« so organi in osebe, ki so po zakonu ali po splošnih aktih delodajalca pooblaščen, da vodijo njegove posle;
- d) »organi vodenja in/ali nadzora družbe« so organi vodenja in/ali nadzora, kakor jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, oziroma zakon, ki ureja zadruge;
- e) »koncerni« so z enotnim vodstvom povezane družbe, kakor jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, pri čemer se glede kolektivnih oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju koncern po tem zakonu šteje kot družba;
- f) »koncernske družbe« so posamezne pravno samostojne družbe, vključene v koncern, kakor jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe.

(2) Kadar ta zakon določa zaveze delodajalca, ki ni samostojni podjetnik posameznik, nasproti delavcem in njihovim predstavnikom, se šteje, da gre za obveznosti poslovodstva, če ni za posamezne primere določeno drugače oziroma če ni po zakonu ali splošnih aktih delodajalca posamezna konkretna odločitev v pristojnosti drugega organa.

3. člen

- (1) Sodelovanje delavcev pri upravljanju se uresničuje predvsem na naslednje načine:
- z dajanjem mnenj, pobud in predlogov ter postavljanjem vprašanj in zahtev delodajalcu na lastno iniciativo ali na podlagi informacij delodajalca,
 - z izvajanjem skupnih posvetovanj zaradi usklajevanja stališč z delodajalcem,
 - s podajanjem soglasja k predlogom posameznih odločitev delodajalca,
 - z možnostjo zadržanja predlaganih odločitev delodajalca pod določenimi pogoji,
 - s sodelovanjem pri odločanju v organih družbe,
 - s samostojnim sprejemanjem odločitev o vprašanjih, glede katerih je tako določeno s tem zakonom ali dogovorjeno z delodajalcem.

(2) Vsebina in obseg konkretnih pravic delavcev v zvezi s posameznimi načini sodelovanja pri upravljanju sta določena s tem zakonom in z dogovorom iz 5. člena tega zakona.

4. člen

(1) Pravice do sodelovanja pri upravljanju uresničujejo delavci individualno kot posamezniki ali kolektivno prek:

- zbora delavcev,
- sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika,
- predstavnikov delavcev v organih družbe,
- skupnih organov in delovnih teles ter drugih oblik sodelovanja, določenih s tem zakonom ali dogovorjenih med delodajalcem in svetom delavcev.

(2) Delavci imajo pravico do sodelovanja pri upravljanju glede vseh vprašanj dela in poslovanja družbe, pri čemer jim mora biti omogočeno še posebej intenzivno vključevanje pri odločitvah:

- ki vplivajo na različne vidike kakovosti delovnega življenja in glede katerih imajo izrazitejši neposreden interes,
- glede katerih lahko ustrezna pravočasna uskladitev interesov delavcev z interesi drugih deležnikov bistveno olajša njihovo kasnejšo uveljavitev ter prispeva k družbeno odgovornemu poslovanju družbe,
- pri katerih lahko s svojim znanjem, neposrednim poznavanjem delovnih in poslovnih procesov, izkušnjami in informacijami iz prakse konstruktivno prispevajo k njihovi večji kakovosti.

5. člen

(1) S pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju: participacijski dogovor) se podrobneje uredi uresničevanje pravic iz tega zakona ter druga vprašanja, za katera je s tem zakonom tako določeno, lahko pa se dogovori tudi večji obseg soupravljalских pravic delavcev, kot jih določa ta zakon.

(2) Poleg pravic, načinov in oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju, določenih s tem zakonom, se lahko s participacijskim dogovorom določijo tudi drugi načini, pravice in oblike sodelovanja delavcev pri upravljanju. Dogovor o manjšem obsegu pravic, načinov in oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju, kot jih določa ta zakon, je ničen.

(3) Delodajalec mora odgovoriti na pobudo sveta delavcev za sklenitev participacijskega dogovora s priloženim predlogom besedila dogovora najkasneje v 15 dneh, pristopiti k pogajanju in si v pogajanjih prizadevati za uskladitev morebitnih

spornih določb. Če participacijski dogovor ni podpisan v 60 dneh od dne, ko je svet delavcev podal svojo predlog besedila dogovora, lahko vsaka od obeh strank dogovora sproži arbitražni postopek.

(4) Če v arbitražnem postopku ni mogoče doseči sporazuma med strankama, arbitraža s svojo odločitvijo v okvirih predlagateljevega zahtevka nadomesti dogovor med delodajalcem in svetom delavcev o vseh vprašanjih, ki so po tem zakonu predmet obvezne ureditve v participacijskem dogovoru. Pri tem upošteva potrebe sveta delavcev in delodajalca ter splošni družbeni interes za razvoj sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju. O morebitni določitvi več participacijskih pravic ali drugih načinov in oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju, kot jih določa že zakon (v nadaljevanju: soupravljalški nadstandard), lahko arbitraža odloča le, če stranki s tem soglašata, v nasprotnem pa lahko glede ureditve teh vprašanj strankama poda le priporočila.

(5) Hkrati z odločitvijo o spornih določbah predlaganega participacijskega dogovora arbitraža ugotovi tudi, katere določbe med strankama niso sporne, in določi besedilo, ki se šteje kot sklenjen participacijski dogovor.

(6) Participacijski dogovor je sklenjen za nedoločen čas, vsaka stranka pa lahko kadarkoli predlaga njegove spremembe in dopolnitve, pri čemer pa se že dosežena raven dogovorjenih pravic delavcev ne sme znižati, če za to ni stvarnih in utemeljenih razlogov. Nobena od obeh strank dogovora ne more odpovedati v celoti, ampak ga lahko z enoletnim odpovednim rokom odpove samo glede posameznih rešitev in hkrati predlaga začetek pogajanj za njihovo spremembo oziroma dopolnitev, pri čemer mora odpoved in konkretne predlagane nove rešitve pisno utemeljiti.

(7) V primeru odpovedi po prejšnjem odstavku tega člena se morata stranki takoj začeti pogajati za spremembe in dopolnitve dogovora v delih, v katerih je bil odpovedan. Če do konca odpovednega roka nove rešitve niso usklajene, se šteje, da sta stranki za rešitev teh vprašanj pooblastili arbitražo po tem zakonu, do odločitve arbitraže pa ostanejo v veljavi dotedanje določbe. Ta določba velja, tudi če gre za interesni spor o soupravljalškem nadstandardu. Arbitraža lahko s svojo odločitvijo zniža že uveljavljeni soupravljalški nadstandard v družbi le, če za to obstajajo stvarni in utemeljeni razlogi.

(8) Participacijski dogovor se javno objavi na način, ki je v družbi običajen, uporablja pa se neposredno in je pravno zavezujoč za obe stranki.

(9) Začasno odstopanje delodajalca od zagotavljanja materialnih pravic sveta delavcev, določenih s tem zakonom in participacijskim dogovorom, je možno samo s soglasjem sveta delavcev, ki velja do preklica, najdalj pa do konca mandata sveta delavcev.

6. člen

(1) Svet delavcev kot zastopnik delavcev in delodajalec lahko sklepata tudi druge pravno zavezujoče pisne dogovore, pogodbe in socialne ter druge sporazume o urejanju določenih vprašanj v družbi.

(2) S participacijskim dogovorom iz prejšnjega člena ter z dogovori in sporazumi iz prejšnjega odstavka tega člena se pri delodajalcu ne morejo določati pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, plače in tisti pogoji dela, ki se skladno s predpisi urejajo s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami.

(3) Glede objave in uresničevanja dogovorov in sporazumov iz prvega odstavka tega člena se smiselno uporablja določba osmega in devetega odstavka prejšnjega člena tega zakona.

7. člen

(1) Pravica do sodelovanja delavcev pri upravljanju ne posega v pravice in obveznosti sindikatov in združenj delodajalcev, da ščitijo interese svojih članov.

(2) Svet delavcev se mora vzdržati organiziranja kakršnihkoli oblik sindikalnega boja.

(3) Svet delavcev in sindikati urejajo medsebojna razmerja in način sodelovanja pri uresničevanju interesov delavcev z medsebojnimi dogovori.

II. SVET DELAVCEV IN DELAVSKI ZAUPNIK

1. Oblikovanje, sestava, mandat in izvolitev sveta delavcev

8. člen

(1) Delavci imajo pravico izvoliti svet delavcev v skladu s tem zakonom.

(2) Svet delavcev se oblikuje, če je v družbi zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico.

9. člen

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

(2) Za postopek izvolitve delavskega zaupnika, vključno s kandidacijskim postopkom, se smiselno uporabljajo določbe tega zakona, ki se nanašajo na svet delavcev. Delavski zaupnik se s tajnim glasovanjem lahko izvoli tudi na zboru delavcev, če je na njem prisotnih vsaj tretjina vseh delavcev z aktivno volilno pravico.

(3) Delavskemu zaupniku se mora omogočiti način dela in zagotoviti pravice, ki po tem zakonu veljajo za svet delavcev.

10. člen

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

- v družbi z do 50 delavcev - trije člani;
- v družbi z več kot 50 do 100 delavcev - pet članov;
- v družbi z več kot 100 do 200 delavcev - sedem članov;
- v družbi z več kot 200 do 400 delavcev - devet članov;
- v družbi z več kot 400 do 600 delavcev - enajst članov;
- v družbi z več kot 600 do 1.000 delavcev - trinajst članov.

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

(2) S participacijskim dogovorom se lahko, če je to potrebno zaradi prilagajanja sestave sveta delavcev organizacijski strukturi družbe ali strukturi posameznih interesnih skupin delavcev, določi tudi večje število članov sveta delavcev.

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

(4) Mandat članov sveta delavcev traja pet let. Člani so lahko ponovno izvoljeni.

(5) Svet delavcev začasno opravlja tekoče naloge iz tega zakona tudi po izteku svojega mandata, če:

- kandidacijski postopek za člane novega sveta delavcev ni uspešen zaradi razloga iz drugega odstavka 34. člena tega zakona – do izvedbe ponovnih volitev, vendar največ šest mesecev;
- se je pred potekom mandata sveta delavcev začel postopek priprave notranjih organizacijskih sprememb, izvedba katerih bi prej kot v roku enega leta po morebitni izvolitvi novega sveta delavcev povzročila potrebo po ponovni uskladitvi njegove sestave z novo organizacijsko strukturo družbe v smislu 28. člena tega zakona – do izvedbe novih volitev po uveljavitvi organizacijskih sprememb, vendar največ šest mesecev od dneva uveljavitve teh sprememb;
- se je pred potekom mandata sveta delavcev začel postopek statusnega preoblikovanja družbe (združitve ali delitev), izvedba katerega bi prej kot v roku enega leta po morebitni izvolitvi novega sveta delavcev ponovno povzročila potrebo po izvedbi novih volitev pri novem delodajalcu ali novih delodajalcih - do izvolitve oziroma najdalj do poteka roka za izvolitev novega sveta ali novih svetov delavcev skladno z določbami drugega in tretjega odstavka 11. člena tega zakona;
- med trajanjem mandata sveta delavcev pride do statusnega preoblikovanja družbe z združitvijo ali delitvijo – do izvolitve oziroma najdalj do poteka roka za izvolitev novega sveta ali novih svetov delavcev skladno z določbami tretjega in četrtega odstavka 11. člena tega zakona
- so bile volitve za nov svet delavcev neveljavne zaradi razloga iz prvega odstavka 43. člena tega zakona – do izvedbe novih volitev;
- je volitve za nov svet delavcev razveljavila volilna komisija ali sodišče skladno s 53. členom tega zakona – do izvedbe ponovnih volitev.

(6) V primerih iz prve, pete ali šeste alineje prejšnjega odstavka med tekoče naloge sveta delavcev ne spada izvolitev delavskega direktorja in predstavnikov delavcev v nadzorni svet oziroma upravni odbor.

(7) Če je volitve razveljavilo sodišče po tem, ko je novoizvoljeni svet delavcev na podlagi ugotovitve volilne komisije o veljavnosti volitev že začel izvrševati svoje pravice in dolžnosti po tem zakonu, začasne naloge po prejšnjem odstavku tega člena opravlja ta svet delavcev.

(8) Svet delavcev preneha z delom, če se število delavcev z aktivno volilno pravico zmanjša pod število 20, vendar mora prej razpisati volitve za delavskega zaupnika.

11. člen

(1) V primeru združitve družb že izvoljeni člani svetov delavcev družb, ki se združujejo, ohranijo svoj status in delujejo naprej tudi pri novem delodajalcu, in sicer ne glede na njihov siceršnji mandat, do izvolitve sveta novonastale družbe. Do izvolitve novega sveta delavcev, vendar največ za obdobje šestih mesecev, se obstoječi sveti delavcev združijo v enotno delavsko predstavništvo pri novem delodajalcu (v nadaljevanju:

začasni skupni svet delavcev), ki mu predseduje predsednik številčno največjega sveta delavcev združenih družb in ki sprejme tudi svoj začasen poslovnik.

(2) Volitve v nov svet delavcev pri novem delodajalcu razpiše začasni skupni svet delavcev iz prejšnjega odstavka, izvedene pa morajo biti najkasneje v šestih mesecih od vpisa združitve družb v sodni register.

(3) V primeru delitve družbe z razdelitvijo ali oddelitvijo dotedanji svet delavcev družbe še naprej obdrži status izvoljenega predstavništva delavcev z vsemi pravicami po tem zakonu tudi v vseh novonastalih družbah (v nadaljevanju: začasni enotni svet delavcev), in sicer do izvedbe volitev samostojnih svetov delavcev v teh družbah, ki morajo biti izvedene najkasneje v šestih mesecih po izvedeni delitvi družbe.

(4) Novi sveti delavcev, izvoljeni po določbah tega člena, morajo v 60 dneh po izvolitvi predlagati sklenitev participacijskega dogovora pri novem delodajalcu v skladu s tretjim odstavkom 5. člena tega zakona. Do sklenitve tega participacijskega dogovora se neposredno, če to ni mogoče, pa vsaj smiselno uporabljajo prej veljavni participacijski dogovori, pri čemer se, če je bilo teh dogovorov več (npr. v primeru združitve družb), uporabljajo tiste njihove določbe, ki delavcem in njihovim izvoljenim predstavnikom zagotavljajo več participacijskih pravic in ugodnejše pogoje dela.

12. člen

(1) Pravico voliti predstavnike v svet delavcev imajo vsi delavci, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali kot napoteni delavci. Ti pogoji morajo biti izpolnjeni na dan volitev.

(2) Člani vodilnega osebja nimajo aktivne volilne pravice za svet delavcev. Za člane vodilnega osebja se po tem zakonu štejejo:

- člani posloводства družbe, razen delavskega direktorja, prokuristi in vodilni delavci prve naslednje organizacijske ravni, ki so v delovnem procesu neposredno podrejeni poslovodstvu družbe;
- vodilni delavci druge naslednje organizacijske ravni, če so pooblaščen za samostojno sprejemanje pomembnejših kadrovskih, organizacijskih in drugih poslovnih odločitev, ki so skladno z določbami 89. do 96. člena tega zakona hkrati tudi predmet obveznega sodelovanja sveta delavcev pri odločanju, tako da bi lahko nastalo nasprotje interesov, in če imajo na podlagi svojih posebnih pooblastil in odgovornosti sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, s katero so njihovi prejemki ali druge pravice in obveznosti iz dela urejene drugače kot za ostale delavce (nestandardna pogodba o zaposlitvi).

(3) Prav tako nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev družinski člani vodilnega osebja. Za družinske člane po tem zakonu se štejejo zakonec oziroma zunajzakonski partner, partner iz sklenjene oziroma neskljenjene partnerske zveze, otroci, posvojenci in pastorki, vnuki, starši (oče, mati, očim in mačeha), posvojitelji ter bratje in sestre.

(4) O aktivni volilni pravici vodilnega osebja in drugih delavcev družbe odloči volilna komisija s sklepom o določitvi volilnega imenika (seznama volilnih upravičencev). Delodajalec zagotovi volilni komisiji vse podatke za pripravo volilnega imenika, zlasti sezname oseb iz prvega do tretjega odstavka tega člena.

(5) Volilna komisija določi volilni imenik za vsa volišča najkasneje 15 dni po razpisu volitev in ga javno objavi, v objavi pa delavce pouči, da lahko zahtevajo popravek. Vsak delavec lahko pri volilni komisiji pisno zahteva popravek, če:

- sam ali kdo drug ni vpisan v volilni imenik volišča, na katerem ima pravico glasovati, ali je vpisan kdo, ki nima volilne pravice ali nima volilne pravice na določenem volišču;
- je vpisana oseba, ki ne dela več v podjetju;
- je nepravilno vpisano osebno ime ali drug podatek, ki se nanaša nanj ali na koga drugega.

Po določitvi volilnega imenika volilna komisija tudi sama ali na zahtevo sveta delavcev ali reprezentativnega sindikata preverja, če je volilni imenik popoln in ga v skladu s svojimi ugotovitvami po potrebi popravi, vsakokratne popravke pa sproti objavlja.

(6) Upravičenec lahko zahteva popravek volilnega imenika v prekluzivnem roku petih dni po objavi imenika, volilna komisija pa mora o njegovi zahtevi odločiti v treh dneh z obrazloženim pisnim sklepom. V primeru zavrnitvenega sklepa volilne komisije ima upravičenec pravico do pritožbe na pristojno delovno sodišče v treh dneh po prejemu sklepa volilne komisije, sodišče pa mora o pritožbi odločiti v rokih, ki veljajo za odločanje o začasnih odredbah v delovnih sporih.

(7) Morebitne pravnomočne ugoditvene sodbe pristojnega sodišča o aktivni volilni pravici posameznih delavcev, izdane pred dnevom glasovanja na volitvah, se štejejo kot popravek volilnega imenika.

13. člen

(1) Pravico biti izvoljeni v svet delavcev imajo vsi delavci, zaposleni na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki imajo aktivno volilno pravico in delajo v družbi nepretrgoma najmanj dvanajst mesecev (pasivna volilna pravica), razen delavskega direktorja.

(2) Napoteni delavci in ekonomsko odvisne osebe v družbi lahko na svojem zboru, z zbiranjem podpisov ali na drug primeren način, ki legitimno izraža njihovo voljo, izmed sebe izberejo predstavnika, ki lahko sodeluje na sejah sveta delavcev brez glasovalne pravice.

(3) Za predstavnika delavcev iz prejšnjega odstavka se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o materialnih in drugih pogojih za delo članov sveta delavcev. Njegov mandat je vezan na čas njegovega dela v družbi, ne sme pa biti daljši od petih let.

(4) Delodajalec je dolžan na poziv delavca iz drugega odstavka, sveta delavcev ali volilne komisije predložiti seznam delavcev iz drugega odstavka za namene izbire njihovega predstavnika.

14. člen

V novoustanovljeni družbi se pri ugotavljanju aktivne in pasivne volilne pravice ne upošteva doba zaposlitve iz prvega odstavka 12. člena in prvega odstavka 13. člena tega zakona.

15. člen

(1) Člani sveta delavcev se volijo s tajnim in neposrednim glasovanjem.

(2) Vsak delavec ima en glas.

(3) Delavci glasujejo osebno.

16. člen

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

(2) V sklepu o razpisu volitev mora biti določen dan volitev, skupno število članov sveta, ki se volijo, število in način izvolitve članov iz posameznih organizacijskih enot oziroma posebnih skupin delavcev, če je svet oblikovan skladno z 28. členom tega zakona, ter roki, upravičenci in način predlaganja kandidatov za člane sveta.

(3) S sklepom o razpisu volitev se imenuje tudi volilna komisija.

(4) Sklep o razpisu volitev se mora objaviti na način, da je v družbi objektivno dostopen vsem delavcem.

(5) Če sklep o razpisu volitev ni skladen s poslovnikom ali če ne vsebuje vseh predpisanih sestavin, lahko volilna komisija zahteva, da ga svet delavcev v osmih dneh ustrezno popravi in ponovno objavi. Če svet delavcev tega ne stori, volilna komisija v nadaljnjih osmih dneh s svojim sklepom nadomesti sklep sveta delavcev o razpisu volitev.

(6) Če je treba skladno s tem zakonom ponoviti kandidacijski postopek ali če volilna komisija oceni, da volilnih opravil ne bo mogoče izpeljati do datuma, ki ga je svet delavcev določil za dan volitev, lahko določi nov datum volitev in o tem obvesti volivce.

17. člen

(1) V družbi, v kateri ni sveta delavcev, lahko najmanj trije delavci ali v družbi zastopani reprezentativni sindikati skličejo zbor delavcev zaradi izvolitve sveta delavcev.

(2) V primeru, da obrazloženo pobudo za izvolitev sveta delavcev s predlogom sklepa o razpisu volitev iz prvega odstavka tega člena podpiše več kot 20 odstotkov delavcev družbe z aktivno volilno pravico, v ta namen ni treba sklicati zbora delavcev.

18. člen

(1) V primeru iz prvega odstavka prejšnjega člena se v dogovoru s poslovodstvom družbe skliče zbor delavcev v delovnem času.

(2) Na zboru delavcev se delavci z večino glasov prisotnih delavcev z aktivno volilno pravico odločajo o začetku postopka za oblikovanje sveta delavcev. Če je bil zbor delavcev sklican tako, da so bili o sklicu delavci obveščeni na v družbi običajen način, se sklepčnost zbora ne ugotavlja.

(3) Če je sprejeta odločitev o začetku postopka za oblikovanje sveta delavcev, zbor delavcev sprejme sklep o razpisu volitev in imenuje volilno komisijo v skladu z drugim in tretjim odstavkom 16. člena tega zakona. Sklep zbora delavcev o razpisu volitev se javno objavi.

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

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

Volilni organi

19. člen

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

(2) Volilne komisije se imenujejo za čas do razpisa volitev za nov mandat sveta delavcev, volilni odbori pa za vsake volitve članov sveta delavcev.

20. člen

(1) Volilne organe sestavljajo predsednik in člani ter njihovi namestniki. Člani volilnih organov in njihovi namestniki so lahko le delavci, ki imajo aktivno volilno pravico.

(2) Člani volilnih organov in njihovi namestniki ne morejo biti kandidati za člane sveta delavcev.

(3) Članstvo v volilnih organih je prostovoljno. Pisni pristanek kandidata za člana volilnega organa je potrebno pridobiti pred sprejemom sklepa o njihovem imenovanju.

21. člen

(1) Volilni organ je sklepčen, če sta navzoči dve tretjini članov volilnega organa oziroma namestniki tistih članov, ki so odsotni.

(2) Če tudi tako ni mogoče zagotoviti sklepčnosti volilnega organa, je volilni organ sklepčen, če so namesto odsotnih članov ali njihovih namestnikov navzoči namestniki prisotnih članov.

(3) Predsednika volilne komisije lahko nadomešča samo njegov namestnik.

(4) Svet delavcev mora skrbeti za sprotno imenovanje nadomestnih članov volilne komisije, če posameznim članom iz kakršnega koli razloga članstvo preneha.

22. člen

(1) Pri delu volilnih organov so lahko navzoči tudi predstavniki kandidatov za člane sveta delavcev in predstavniki sindikatov v družbi.

(2) Predstavnik iz prejšnjega odstavka sam ne more biti kandidat za člana sveta delavcev.

23. člen

Volilno komisijo sestavljajo predsednik in najmanj dva člana ter njihovi namestniki.

24. člen**(1) Volilna komisija:**

- skrbi za zakonitost volitev članov sveta delavcev in odloča o ugovorih, podanih ustno na zapisnik, oziroma o pisnih pritožbah kandidatov in njihovih predlagateljev ter pooblaščenih predstavnikov kandidatov in sindikatov iz 22. člena tega zakona v zvezi z morebitnimi kršitvami volilnega postopka,
- ugotavlja, ali so predlogi kandidatov za člane sveta delavcev v skladu s tem zakonom in jih objavi,
- določa volišča,
- določa volilni imenik za celotno družbo in za posamezna volišča,
- imenuje volilne odbore,
- spremlja potek volitev na dan glasovanja in na zahtevo volilnih odborov sproti odloča o morebitnih nepredvidenih zapletih pri izvedbi glasovanja,
- ugotavlja rezultate izida glasovanja na voliščih in razglaša, kateri kandidati so izvoljeni v svet delavcev,
- vodi neposredno tehnično delo v zvezi z volitvami,
- razpisuje volitve v svet delavcev, v primerih, ki jih določa ta zakon, ali če iz kakršnegakoli razloga svet delavcev za to ni več pristojen,
- opravlja druge naloge, ki jih določa ta zakon.

(2) Volilna komisija svoje sklepe in druga obvestila volivcem v skladu s tem zakonom objavlja na način, ki je v družbi običajen za objavljane splošnih aktov in drugih informacij, namenjenih vsem delavcem.

25. člen

(1) Glasovanje na voliščih vodijo volilni odbori, ki skrbijo za pravilnost in tajnost glasovanja. Za vsako volišče se imenuje en volilni odbor.

(2) Volilni odbor sestavljajo predsednik in parno število članov; vsak od njih ima namestnika.

26. člen

(1) V družbi z do 200 delavci z aktivno volilno pravico ni potrebno imenovati namestnikov članov volilnih organov.

(2) V primeru iz prejšnjega odstavka, ali če je v družbi organizirano samo eno volišče, se lahko naloge volilne komisije in volilnih odborov združijo in jih opravlja volilna komisija.

(3) V primeru iz prvega odstavka se sme glasovati le na enem volišču.

Kandidiranje članov sveta**27. člen**

(1) Pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev imajo:

- 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,

- v družbi z več kot 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.

(2) Če je svet delavcev sestavljen skladno z določbo prvega odstavka 28. člena tega zakona, ima poleg reprezentativnega sindikata pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev iz posamezne posebne skupine delavcev oziroma organizacijske enote družbe najmanj desetina volilnih upravičencev iz te skupine oziroma enote, vendar ne manj kot trije. Vsak kandidat za člana sveta delavcev lahko kandidira le na kandidatni listi posebne skupine delavcev ali organizacijske enote, iz katere izhaja.

(3) Predlogi kandidatov za člane sveta delavcev, ki se predložijo volilni komisiji, morajo biti pisni. Predlogom kandidatov za člane sveta delavcev, ki jih predlagajo delavci, je potrebno priložiti podpise delavcev, pri čemer lahko vsak delavec s podpisom izrazi podporo le toliko različnim kandidatom, kolikor se jih v družbi oziroma v posamezni volilni enoti voli.

(4) Predlogu kandidatov za člane sveta delavcev morajo biti priložene pisne izjave kandidatov, da se s kandidaturo strinjajo.

28. člen

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

(2) O vseh posameznih kandidatnih listah posebnih skupin delavcev ali organizacijskih enot praviloma glasujejo vsi delavci družbe, v večjih ter organizacijsko in lokacijsko bolj razčlenjenih družbah pa se lahko glasovanje na volitvah izvede tudi tako, da delavci posamezne posebne skupine ali organizacijske enote glasujejo samo o svojih kandidatnih listah.

(3) Sestava sveta delavcev se med trajanjem mandata ne glede na morebitne organizacijske spremembe v družbi ali delovne prerazporeditve članov iz ene v drugo organizacijsko enoto ne spremeni. Svet delavcev lahko s sklepom opravi notranjo prerazporeditev zadolžitve posameznih članov glede izvajanja posvetovanja skladno s prvim odstavkom 63. člena tega zakona in individualnega zastopanja delavcev po 86. členu tega zakona.

29. člen

Predloge kandidatov za člane sveta delavcev je treba predložiti volilni komisiji v 21 dneh od objave sklepa o razpisu volitev.

30. člen

Ko volilna komisija prejme predloge kandidatov za člane sveta delavcev, v treh dneh preizkusi, če so pripravljeni v skladu s tem zakonom in če so bili pravočasno vloženi.

31. člen

(1) Če volilna komisija ugotovi formalne pomanjkljivosti posameznih predlogov kandidatov za člane sveta delavcev, zahteva od predlagateljev, da jih v treh dneh odpravijo. Če so predlogi vloženi na podlagi zbranih podpisov, se zahteva javno objavi v družbi, rok za odpravo pomanjkljivosti pa začne teči z dnem javne objave.

(2) Če volilna komisija ugotovi, da pomanjkljivosti ni mogoče odpraviti ali ugotovi, da je predlog kandidatov za člane sveta delavcev vложен prepozno, predlog zavrne.

(3) Volilna komisija predlog zavrne tudi v primeru, če ugotovi, da določeni kandidati nimajo pasivne volilne pravice po tem zakonu.

32. člen

(1) Če je kandidatov za člane sveta delavcev manj, kot se jih voli, mora volilna komisija to takoj javno objaviti. Volilna komisija določi rok za prijavo dodatnih kandidatov za člane sveta delavcev, ki ne sme biti daljši od sedmih dni in začne teči z dnem javne objave.

(2) Volilna komisija pomanjkljive in prepozne predloge kandidatov za člane sveta delavcev iz prejšnjega odstavka zavrne.

33. člen

(1) V primerih iz drugega in tretjega odstavka 31. člena in drugega odstavka 32. člena tega zakona odloča volilna komisija s sklepom, zoper katerega se lahko predlagatelji in kandidati za člane sveta delavcev pritožijo na pristojno delovno sodišče v treh dneh od javne objave sklepa.

(2) Sodišča mora o pritožbah iz prejšnjega odstavka odločiti v rokih, ki veljajo za odločanje o začasnih odredbah.

34. člen

(1) Če so predlogi kandidatov popolni oziroma so bile formalne pomanjkljivosti odpravljene, volilna komisija sprejme sklep o njihovi zakonitosti, sestavi končni seznam vseh kandidatov (kandidatno listo oziroma kandidatne liste, če je kandidacijski postopek potekal skladno s prvim odstavkom 28. člena tega zakona) in ga objavi najkasneje v treh dneh po poteku roka za vlaganje oziroma dopolnjevanje predlogov kandidatov. V objavljeni kandidatni listi se navede tudi predlagatelje posameznega kandidata.

(2) Če tudi po preteku roka za dopolnitev predloga kandidatov za člane sveta delavcev oziroma roka za vložitev novih predlogov kandidatov za člane sveta delavcev ni vloženih najmanj toliko veljavnih predlogov, kot je vseh članov sveta delavcev, ki se volijo, se volitve ne morejo organizirati. V tem primeru se lahko volitve ponovno organizirajo šele po preteku treh mesecev.

(3) Če kandidat za člana sveta delavcev odstopi od kandidature in vloženih predlogov kandidatov za člane sveta delavcev ni več toliko, kot je članov sveta delavcev, ki se volijo, se kandidacijski postopek za število manjkajočih članov sveta delavcev ponovi.

Volitve članov sveta delavcev

35. člen

- (1) Šteje se, da so bili z objavo sklepa o razpisu volitev in volilnega imenika skladno z določbami tega zakona volivci ustrezno obveščeni o datumu volitev in o svojem volišču, volilna komisija pa se lahko glede tega po lastni presoji odloči še za dodatno obvestitev volivcev pred datumom volitev.
- (2) Volitve morajo biti organizirane tako, da je zagotovljena tajnost glasovanja.
- (3) Volitve morajo biti organizirane tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci.
- (4) Glasovanje na volitvah mora biti omogočeno samo volivcem, ki so na dan volitev vpisani v volilni imenik.
- (5) Glede vprašanj v zvezi z volitvami v svet delavcev, ki niso posebej urejena s tem zakonom, se smiselno uporabljajo določbe predpisov, ki urejajo volitve v Državni zbor in evidenco ter varstvo volilne pravice.

36. člen

- (1) Volilna komisija lahko določi, da volivci, ki bodo na dan volitev predvidoma odsotni, volijo pred tem dnevom in hkrati določi datum in mesto predčasnega glasovanja.
- (2) Volilna komisija lahko, če je glede na značilnosti delovnega procesa to potrebno zaradi zagotavljanja možnosti udeležbe vsem delavcem skladno z določbo tretjega odstavka prejšnjega člena, kot »dan volitev« določi več delovnih dni, praviloma znotraj enega delovnega tedna.
- (3) Če se ugotovi, da zaradi bolezni, nepredvidenih službenih in drugih odsotnosti oziroma iz drugih utemeljenih razlogov na dan volitev ni bila omogočena udeležba vsem delavcem skladno z določbo tretjega odstavka prejšnjega člena in da bi bile lahko volitve iz tega razloga neveljavne, lahko volilna komisija določi še en dopolnilni dan za izvedbo glasovanja, vendar ne več kot 5 dni od zadnjega dneva volitev.
- (4) Volilna komisija lahko v utemeljenih primerih dopusti tudi glasovanje po pošti ali glasovanje na domu, pri čemer se za izvedbo tega glasovanja smiselno uporabljajo predpisi, ki urejajo volitve v Državni zbor. Če ni drugače določeno s predpisi, ki jih je mogoče uporabiti za volitve sveta delavcev, je elektronsko glasovanje dopustno, če volilna komisija določi posebna pravila, ki zagotavljajo osebno in tajno glasovanje volivcev. Pravila se lahko uporabijo šele na podlagi predhodnega pozitivnega mnenja Državne volilne komisije.
- (5) O delu volilnega odbora pri glasovanju po prvem, tretjem in četrtem odstavku tega člena se sestavi poseben zapisnik.

37. člen

- (1) Voli se z glasovnicami.
- (2) Na glasovnici se navedejo imena kandidatov za člane sveta delavcev po abecednem redu priimkov, z navedbo, za koliko kandidatov se glasuje.

(3) Če so volitve organizirane skladno z drugim odstavkom 28. člena tega zakona, se vsebina glasovnice, določena v prejšnjem odstavku, smiselno prilagodi izbranemu načinu glasovanja.

38. člen

Voli se tako, da se obkrožijo zaporedne številke pred imeni tistih kandidatov za člane sveta delavcev, za katere se želi glasovati.

39. člen

(1) Neizpolnjena glasovnica in glasovnica, na kateri ni mogoče ugotoviti volje volivca, sta neveljavni.

(2) Neveljavna je tudi glasovnica, če je volivec glasoval za več kandidatov za člane sveta delavcev, kot jih je potrebno izvoliti.

40. člen

(1) Ko poteče čas volitev, ki je določen, začne volilni odbor takoj šteti glasove.

(2) O delu volilnega odbora se sestavi zapisnik, v katerega se vpiše:

- dan, čas in kraj volitev, sestava volilnega odbora ter imena oseb, navzočih v skladu z 22. členom tega zakona,
- koliko delavcev je imelo pravico voliti na volišču,
- število oddanih glasovnic,
- število neveljavnih glasovnic,
- koliko glasov je dobil posamezen kandidat.

(3) V zapisnik se vpišejo tudi morebitne pripombe predstavnikov iz 22. člena tega zakona.

(4) Zapisnik, ki ga podpišejo vsi člani volilnega odbora, se najkasneje v 24 urah dostavi volilni komisiji, skupaj z volilnim gradivom.

41. člen

(1) Volilna komisija ugotovi, koliko volivcev je imelo pravico voliti v družbi, koliko jih je volilo, koliko glasovnic je bilo neveljavnih in koliko glasov je dobil posamezni kandidat za člana sveta delavcev.

(2) O delu volilne komisije se piše zapisnik, v katerega se vpišejo podatki iz prejšnjega člena, morebitne pripombe predstavnikov iz 22. člena tega zakona, pripombe članov volilne komisije ter osebni podatki izvoljenih kandidatov za člane sveta delavcev.

(3) Zapisnik podpišejo vsi člani volilne komisije.

42. člen

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

43. člen

(1) Volitve so veljavne, če se jih je udeležila najmanj tretjina delavcev z aktivno volilno pravico.

(2) Preden volilna komisija razglasi neveljavnost volitev po prejšnjem odstavku, mora preveriti, ali je bilo glasovanje dejansko omogočeno vsem delavcem družbe in po potrebi ukrepati v smislu določbe tretjega odstavka 36. člena tega zakona.

44. člen

(1) Če so volitve neveljavne zaradi prenizke udeležbe, mora prejšnji svet delavcev v času, ko v skladu z določbami petega in šestega odstavka 10. člena tega zakona opravlja tekoče naloge, po 90 dneh razpisati ponovne volitve, pri čemer se glede datuma ponovnih volitev odloči na podlagi analize vzrokov za prenizko udeležbo na prejšnjih volitvah, vendar morajo biti organizirane najkasneje v šestih mesecih. V odvisnosti od ugotovljenih vzrokov se lahko volitve ponovijo v celoti, vključno s kandidacijskim postopkom, ali pa se ponovno izvede samo postopek glasovanja na volitvah.

(2) Če so zaradi prenizke udeležbe neveljavne tudi ponovne volitve, prejšnjemu svetu delavcev preneha pravica in dolžnost opravljanja tekočih nalog, volitve pa ob smiselni uporabi določb prejšnjega odstavka ponovno razpiše volilna komisija.

45. člen

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

(2) Volilne rezultate ugotovi in z javno objavo zapisnika razglasi volilna komisija najkasneje v petih dneh po izvedbi volitev.

(3) Po en izvod zapisnika o delu volilne komisije se vroči poslovodstvu družbe ter drugim predstavnikom iz 22. člena tega zakona.

(4) Z razglasitvijo volilnih izidov se šteje svet delavcev za izvoljenega, pravice in obveznosti pa izvršuje od dneva, ko prejšnjemu svetu delavcev preneha mandat. Če je zaradi zamude instrukcijskega roka iz prvega odstavka novi svet delavcev izvoljen šele po tem, ko je prejšnjemu že potekel mandat, se za začetek mandata novega sveta delavcev šteje datum njegove prve seje, na kateri sta bila izvoljena predsednik in namestnik predsednika.

Prenehanje članstva v svetu delavcev**46. člen**

(1) Delavcu preneha članstvo v svetu delavcev, če:

- umre,
- mu preteče mandat,
- izgubi pravico biti voljen v svet delavcev,
- je odpoklican,
- odstopi,
- mu preneha delovno razmerje v družbi,

- se pred potekom njegovega siceršnjega mandata izvedejo nove volitve sveta delavcev v primeru združitve družb skladno z določbo drugega odstavka 11. člena tega zakona.

(2) Odstop je veljaven, ko svet delavcev prejme pisno izjavo delavca o odstopu. Veljaven je tudi odstop, ki ga član poda v ustni obliki na seji sveta delavcev in je zabeležen v zapisniku.

47. člen

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

(2) Če pred potekom mandatne dobe iz kakršnegakoli razloga preneha mandat več kot tretjini članov sveta delavcev in jih ni mogoče nadomestiti skladno s prejšnjim odstavkom, volilna komisija v 15 dneh od dneva ugotovitve o prenehanju mandata razpiše nadomestne volitve.

(3) Če je svet delavcev sestavljen skladno z določbo 28. člena tega zakona, lahko manjkajoče člane sveta delavcev nadomestijo le kandidati z iste liste kandidatov posamezne posebne skupine delavcev oziroma organizacijske enote. Če delavcem posamezne posebne skupine oziroma organizacijske enote na ta način ni mogoče zagotoviti predstavnika v svetu delavcev, volilna komisija v roku iz prejšnjega odstavka razpiše nadomestne volitve, ki se izvedejo samo znotraj te skupine oziroma enote.

(4) Na način, določen v prvem odstavku tega člena, lahko volilna komisija s svojim sklepom začasno nadomesti tudi člana sveta delavcev, ki bo iz objektivnih razlogov (porodniški dopust, daljša bolniška odsotnost, napotitev na delo v tujino in podobno) predvidoma dalj časa odsoten in objektivno ne bo mogel opravljati svoje funkcije.

48. člen

(1) Postopek za odpoklic posameznega ali več članov sveta delavcev se začne na podlagi zahteve

- sveta delavcev, ,
- najmanj 10 odstotkov delavcev družbe z aktivno volilno pravico, izražene s podpisi,
- zbora delavcev, če je na njem prisotna vsaj tretjina delavcev družbe z aktivno volilno pravico,
- reprezentativnega sindikata v družbi, če gre za člana sveta, ki ga je kandidiral ta sindikat.

(2) Če gre za odpoklic na podlagi zahteve delavcev, morajo biti zahtevi priloženi podpisi delavcev iz prejšnjega odstavka.

(3) V zahtevi se navedejo in obrazložijo razlogi za odpoklic za vsakega člana posebej, zahteva pa se pošlje volilni komisiji.

(4) Volilna komisija v postopku za odpoklic člana sveta delavcev ne presoja

utemeljenosti razlogov za odpoklic, vendar pa se morajo ti nanašati na opravljanje funkcije, v nasprotnem lahko volilna komisija predlog zavrne.

49. člen

(1) Če volilna komisija zahteve za odpoklic ne zavrne, v 30 dneh razpiše glasovanje o odpoklicu člana sveta delavcev in določi dan glasovanja.

(2) Za zavrnitev predloga za odpoklic člana sveta delavcev se smiselno uporabljajo določbe 30., 31., 33. in 34. člena tega zakona.

(3) Volilna komisija mora hkrati z razpisom glasovanja objaviti tudi besedilo predloga za odpoklic, na podlagi katerega je razpisala glasovanje o odpoklicu. Članom sveta delavcev, katerih odpoklic se predlaga, mora biti omogočeno, da volilne upravičence na primeren način seznani s svojim pisnim odgovorom na predlog za odpoklic.

50. člen

Odpoklic je izglasovan, če je zanj glasovala vsaj tretjina volilnih upravičencev.

51. člen

Za izvedbo glasovanja o odpoklicu se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o volitvah članov sveta delavcev, razen določb o predlaganju in glasovanju za posamezne posebne skupine delavcev ali organizacijske enote.

2. Varstvo volilne pravice in stroški volitev

52. člen

(1) Volivcu morata biti zagotovljeni svoboda in tajnost volitev.

(2) Nihče ne sme ovirati volitev članov sveta delavcev.

(3) Delodajalec oziroma organi vodenja in nadzora družbe ter druge osebe, ki po tem zakonu nimajo aktivne in pasivne volilne pravice za svet delavcev, ne smejo v zvezi z volitvami delavcem obljubiti kakršnihkoli korist oziroma jim ne smejo groziti z izgubo koristi in na ta način vplivati na glasovanje, prav tako pa se morajo vzdržati tudi kakršnekoli druge oblike neposrednega ali posrednega (prek svojih podrejenih delavcev) vmešavanja v volilni postopek, zlasti še v postopek predlaganja kandidatov za člane sveta delavcev oziroma odpoklic članov sveta delavcev.

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

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

53. člen

(1) Če s tem zakonom ni določeno drugače, imajo predlagatelji kandidatov, kandidati in pooblaščen predstavniki iz 22. člena tega zakona (v nadaljevanju: upravičeni

pritožniki) pravico do pritožbe na volilno komisijo zoper kršitve določb tega zakona o volitvah sveta delavcev, in sicer v prekluzivnem roku treh dni od dneva, ko naj bi zatrjevana kršitev nastala, oziroma v treh dneh od dneva, ko so pridobili status upravičenega pritožnika, če naj bi zatrjevana kršitev nastala že pred tem. Po izvedbi glasovanja na volitvah je mogoče volitve izpodbijati samo še zaradi morebitnih kršitev pri izvedbi glasovanja na voliščih ali pri ugotavljanju volilnega izida.

(2) Pravica do pritožbe iz prejšnjega odstavka zajema tudi sprejete sklepe volilne komisije, če ni s tem zakonom določeno, da jih je mogoče izpodbijati le neposredno pred sodiščem.

(3) Volilna komisija mora o pritožbi odločiti v treh dneh in svoj sklep javno objaviti. Če pritožbi ugotovi, določi tudi potrebne ukrepe za pravočasno odpravo ugotovljenih bistvenih kršitev, ki bi lahko vplivale na zakonitost volitev in njihov izid.

(4) Sklep volilne komisije o pritožbi iz prejšnjega odstavka je dokončen, upravičeni pritožnik pa ga ima, če gre za bistveno kršitev, pravico izpodbijati pred pristojnim delovnim sodiščem v roku 8 dni od njegove objave.

(5) V primeru ugotovitve bistvenih kršitev volilnega postopka volilna komisija oziroma pristojno sodišče volitve razveljavi delno ali v celoti. Če se kršitve nanašajo samo na postopek glasovanja na volitvah ali glasovanja na posameznem volišču oziroma v posamezni volilni enoti, se volitve ponovijo le v obsegu, ki je potreben za odpravo ugotovljenih nepravilnosti.

(6) Morebitne pravnomočne ugoditvene sodbe pristojnega delovnega sodišča v sporih o aktivni volilni pravici posameznih delavcev, izdane po razglasitvi rezultatov glasovanja, ne vplivajo na veljavnost volitev, če glasovi teh delavcev glede na ugotovljene izide v nobenem primeru ne bi mogli vplivati na drugačno sestavo izvoljenega sveta delavcev. Tem delavcem je treba na njihovo zahtevo omogočiti naknadno glasovanje in spremenjene rezultate glasovanja ponovno razglasiti. Morebitna ugotovljena kršitev njihove pasivne volilne pravice je glede veljavnosti volitev pravno upoštevana le, če so tudi dejansko kandidirali za člane sveta delavcev, a je bila njihova kandidatura z dokončnim sklepom volilne komisije zavrnjena.

(7) Ponovljene volitve se izvedejo v 60 dneh po sprejetju sklepa volilne komisije oziroma po pravnomočnosti sodne odločbe o razveljavitvi volitev, razpiše pa jih volilna komisija.

54. člen

(1) Družba mora zagotoviti volilnim organom vso potrebno administrativno in tehnično podporo ter kriti stroške za izvedbo volitev.

(2) Čas, porabljen za delo volilnih organov in volitve, se plača, kot da bi delavci delali.

(3) Volitve se morajo izvesti v delovnem času tako, da je kar najmanj moten delovni proces.

3. Način dela sveta delavcev

55. člen

- (1) Predsednik volilne komisije mora sklicati prvo sejo sveta delavcev najkasneje v osmih dneh od dneva prenehanja mandata prejšnjemu svetu delavcev, če tega ne stori, pa sejo lahko skliče predsednik reprezentativnega sindikata ali najmanj trije novoizvoljeni člani sveta.
- (2) Svet delavcev izvoli predsednika in enega ali več namestnikov.
- (3) Predsednik zastopa in predstavlja svet delavcev.
- (4) Namestnik zastopa in predstavlja svet delavcev v odsotnosti predsednika.

56. člen

- (1) Svet delavcev in člani sveta delavcev kot posamezniki s strani delodajalca ne smejo biti kakorkoli ovirani oziroma jim ne sme biti onemogočeno opravljanje njihovih aktivnosti v svetu delavcev, kot tudi ne njihovo redno delo.
- (2) Delodajalec mora redne delovne obveznosti člana sveta delavcev prilagoditi tako, da jih ta lahko usklajuje z obveznostmi v svetu delavcev brez podaljševanja rednega delovnega časa ali drugih dodatnih naporov, ki presegajo njegovo delovno obveznost po pogodbi o zaposlitvi.

57. člen

- (1) Način dela sveta delavcev se uredi s poslovníkom.
- (2) S poslovníkom se uredijo zlasti naslednja vprašanja:
- notranja sestava in način izvolitve članov sveta delavcev, če je ta oblikovan v skladu z določbo prvega odstavka 28. člena tega zakona,
 - način sklicevanja in vodenja sej,
 - sklepčnost in način sprejemanja odločitev,
 - vodenje zapisnika,
 - način konstituiranja odborov sveta delavcev,
 - postopek izvolitve predstavnikov delavcev v organih družbe,
 - način izvajanja nadzora nad delom delavskih predstavnikov v organih družbe,
 - sklicevanje in način dela zbora delavcev,
 - način posvetovanja članov sveta z delavci in organiziranje oblik osebnega izjavljanja delavcev,
 - odgovornost članov sveta delavcev za opravljanje njihovih funkcij,
 - etični kodeks in način uresničevanja odgovornosti članov sveta delavcev za opravljanje njihovih funkcij,
 - sodelovanje s sindikati v družbi.

58. člen

- (1) Svet delavcev lahko ustanovi odbore za obravnavo posameznih vprašanj iz svojega delovnega področja.

(2) Odbori sveta delavcev se lahko ustanovijo tudi za obravnavo tistih vprašanj, ki so pomembna za posebne skupine delavcev (ženske, invalidi, mladi delavci ipd.), ali za posamezne organizacijske enote družbe oziroma dele delovnega procesa, ki so izven sedeža družbe (dislocirane enote), če je v dislocirani enoti najmanj 20 delavcev z aktivno volilno pravico.

(3) Svet delavcev lahko v posameznih organizacijskih enotah iz prejšnjega odstavka, ki zaposlujejo več kot 200 delavcev, namesto odborov ustanovi obratne svete delavcev. Člane obratnega sveta na predlog sveta delavcev izvolijo delavci organizacijske enote s tajnim glasovanjem na svojem zboru, predseduje pa mu eden od članov sveta delavcev iz konkretne organizacijske enote.

(4) Glede vsebine in načina dela ter pravic in pristojnosti obratnih svetov delavcev iz prejšnjega odstavka tega člena se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o svetu delavcev, upošteva se pri tem vsebino in obseg upravljavskih odločitev, ki se lahko skladno z organizacijskimi akti družbe sprejemajo na ravni organizacijske enote, natančneje pa se uredijo v participacijskem dogovoru, sklenjenem med obratnim svetom delavcev in vodstvom konkretne organizacijske enote.

59. člen

(1) Pristojnosti odborov sveta delavcev določi svet delavcev s poslovníkom.

(2) Odbori so sestavljeni predvsem po načelu strokovnosti članov, predsednik odbora pa je praviloma eden izmed članov sveta delavcev.

(3) Poslovodstvo družbe se obvesti o ustanovitvi odborov sveta delavcev, njihovi sestavi in pristojnostih.

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

(5) Svet delavcev lahko pooblasti odbor, da glede vprašanj iz svoje pristojnosti tudi samostojno nastopa v razmerju do poslovodstva v imenu sveta delavcev. V tem primeru se način uresničevanja teh pristojnosti uredi s participacijskim dogovorom.

60. člen

(1) Svet delavcev in delodajalec lahko za usklajevanje odločitev o posameznih vprašanjih oblikujeta skupne odbore ali komisije, v katere imenujeta vsak svoje predstavnike, lahko pa tudi zunanje strokovnjake. S participacijskim dogovorom se lahko določijo tudi morebitne pristojnosti paritetno sestavljenih stalnih skupnih odborov ali komisij za samostojno sprejemanje odločitev, ki zavezujejo delodajalca.

(2) V družbi z več kot 50 delavci svet delavcev in delodajalec obvezno ustanovita skupni odbor za varnost in zdravje pri delu kot stalno delovno telo, v katerem sodelujeta tudi strokovni delavec za to področje in izvajalec medicine dela. Odbor deluje pod predsedstvom delodajalca, predstavniki delavcev pa imajo pravico zahtevati sklic seje in obravnavo določenih vprašanj v odboru.

(3) V družbi z več kot 50 delavci svet delavcev in delodajalec obvezno ustanovita kot skupno delovno telo tudi odbor za pravno varnost delavcev, ki mu predseduje predstavnik sveta delavcev in ki:

- nadzira izvajanje zakonov, kolektivnih pogodb in sprejetih dogovorov v družbi,

- sprejema opozorila na konkretne kršitve ter pripombe in predloge delavcev glede izvajanja pravnih postopkov in predlaga ustrezne ukrepe za odpravo ugotovljenih nepravilnosti,
- z izvajanjem intervjujev in anket, pridobivanjem poročil strokovnih služb in na druge načine analizira ter ocenjuje splošno stanje na področju pravne varnosti delavcev v družbi,
- pripravlja letna poročila o stanju in programe ukrepov ter aktivnosti za izboljšanje nivoja pravne varnosti v družbi,
- spremlja in nadzira izvajanje ukrepov iz letnega programa.

(4) Pravico do sodelovanja s svojimi predstavniki v stalnih odborih iz drugega in tretjega odstavka tega člena imajo tudi zainteresirani reprezentativni sindikati v družbi.

61. člen

(1) Svet delavcev ima pravico na svoje seje povabiti strokovnjake iz družbe ali izven nje, vodilno osebje, predstavnike reprezentativnih sindikatov in predstavnike združenj delodajalcev.

(2) Svet delavcev ima pravico, da si glede obravnave vprašanj, ki so v njegovi pristojnosti po tem zakonu, priskrbi pomoč zunanjih strokovnjakov oziroma institucij po lastni izbiri.

(3) Če lastna sredstva sveta delavcev, ki jih zagotavlja delodajalec po 65. členu tega zakona, ne zadostujejo za kritje stroškov oseb oziroma institucij iz prvega in drugega odstavka tega člena, svet delavcev pa v posameznem primeru potrebuje njihovo pomoč za učinkovito izvajanje svojih zakonskih funkcij, se o načinu kritja teh stroškov svet delavcev in delodajalec dogovorita posebej. V primeru, da o tem ne dosežeta soglasja, je za odločitev pristojna arbitraža.

(4) Na zahtevo reprezentativnih sindikatov mora svet delavcev obravnavati katerokoli vprašanje iz svoje pristojnosti in se do njega opredeliti.

62. člen

(1) Svet delavcev se sestaja v delovnem času, upošteva potrebe delovnega procesa. Družba mora zagotoviti članom sveta delavcev pravico do petih plačanih ur mesečno za udeležbo na sejah sveta delavcev.

(2) Poslovodstvu družbe je treba pravočasno sporočiti čas seje, na seje pa morajo biti vabljeni tudi predstavniki reprezentativnih sindikatov s pravico do sodelovanja pri razpravi, razen če je seja skladno s poslovníkom sveta delavcev izjemoma sklicana kot zaprta oziroma nejavna seja.

(3) Če je seja sveta delavcev izjemoma sklicana izven delovnega časa, ker potrebe delovnega procesa ne dopuščajo drugače, se šteje ta čas, vključno s časom prihoda na sejo, za delovni čas in je plačan v okviru ur, določenih v prvem odstavku tega člena.

(4) Član sveta delavcev, ki se zaradi izmenskega dela ali odsotnosti zaradi dopusta udeleži seje sveta delavcev v svojem prostem času, je poleg plačanega delovnega časa v skladu s prejšnjim odstavkom tega člena upravičen tudi do povrnitve morebitnih potnih stroškov.

63. člen

(1) Vsak član sveta delavcev ima pravico do treh plačanih ur na mesec za posvetovanje z delavci, pravico do treh plačanih ur na mesec za reševanje individualnih zadev delavcev po 86. členu tega zakona in pravico do 40 plačanih ur na leto za izobraževanje, predsednik sveta delavcev pa ima pravico do dodatnih petih plačanih ur na mesec za pripravo sej in druge aktivnosti, povezane s to funkcijo.

(2) S participacijskim dogovorom se lahko določi večje število ur za delo članov sveta delavcev, daljša odsotnost z nadomestilom ali brez nadomestila plače zaradi izobraževanja, potrebnega za učinkovito delo sveta delavcev, večje število ur v okviru delovnega časa, namenjenih posvetovanju članov sveta delavcev z delavci, ter druge ugodnosti, povezane z delom sveta delavcev.

(3) O udeležbi članov sveta delavcev na izobraževanjih iz prejšnjega odstavka samostojno odloča predsednik sveta delavcev. Odsotnost člana sveta delavcev z dela zaradi udeležbe na izobraževanju se šteje za upravičeno odsotnost z dela, če je delodajalcu napovedana vsaj dva dni pred predvidenim izostankom. Članu sveta delavcev morajo biti za čas udeležbe na izobraževanjih ustrezno zmanjšane redne delovne obveznosti na njegovem delovnem mestu, tako da udeležba na izobraževanjih nima za posledico dodatne delovne obremenitve.

(4) Če to narekujejo nujne potrebe delovnega procesa, lahko prepoved izostanka z dela zaradi udeležbe na izobraževanju članu sveta delavcev izjemoma izreče le poslovodstvo. Prepoved mora biti pisna in obrazložena. Poslovodstvo mora v primerih, ko posamezen član sveta delavcev dobi prepoved nadrejenega delavca glede udeležbe na pravočasno napovedanem izobraževanju, na zahtevo predsednika sveta delavcev zagotoviti nemoteno uresničevanje te pravice člana sveta delavcev.

(5) Družba mora zagotoviti članom sveta delavcev za čas posvetovanja z delavci, reševanje njihovih individualnih delovnih problemov ter opravljanje drugih nalog za svet delavcev enako plačo, kot če bi delali. Čas in kraj izvajanja posvetov, če gre za redno obliko posvetovanja z delavci, se sporazumno določita med poslovodstvom in svetom delavcev, upoštevaje potrebe delovnega procesa.

(6) Če predsednik in člani sveta delavcev nalog, povezanih s svojo funkcijo, zaradi potreb delovnega procesa ne morejo opraviti med delovnim časom, ne da bi to oviralo normalno izpolnjevanje njihovih rednih delovnih nalog v delovnem procesu, jim mora delodajalec delo, opravljeno za potrebe sveta delavcev izven delovnega časa, ustrezno plačati posebej. Način evidentiranja in plačevanja tega dela se določi s participacijskim dogovorom.

64. člen

(1) Delodajalec mora na zahtevo sveta delavcev omogočiti določenemu številu članov sveta delavcev, da svojo funkcijo opravljajo poklicno s polnim ali polovičnim delovnim časom, in sicer:

- v družbi s 50 do 150 delavci – en član s polovičnim delovnim časom,
- v družbi s 150 do 300 delavci – en član s polnim delovnim časom,
- v družbi z 300 do 600 delavci – en član s polnim in en član s polovičnim delovnim časom,
- v družbi s 600 do 1000 delavci - dva člana s polnim delovnim časom,
- na vsakih dodatnih 600 delavcev pa še po en član s polnim delovnim časom.

(2) Svet delavcev in delodajalec se lahko s participacijskim dogovorom dogovorita, da

bodo namesto poklicnih članov sveta delavcev strokovna in druga dela za potrebe delovanja sveta s polnim ali polovičnim delovnim časom opravljali delavci, ki niso člani sveta delavcev.

(3) Plača poklicnega člana sveta delavcev se določi s participacijskim dogovorom in pogodbo o zaposlitvi, vendar ne sme biti nižja od povprečne plače v družbi za zadnje tri mesece. Če je to zanj ugodneje, je poklicni član sveta delavcev upravičen do povprečne plače, ki jo je prejemal zadnje tri mesece pred izvolitvijo za člana sveta delavcev, ali do povprečne plače, ki so jo zadnje tri mesece prejemali zaposleni v družbi z enako stopnjo izobrazbe.

(4) Če je poklicnih članov sveta delavcev več, je plača poklicnega predsednika sveta delavcev petnajst odstotkov višja od plače, določene na podlagi prejšnjega odstavka.

(5) Poklicni član sveta delavcev ima v času trajanja mandata pravico do strokovnega izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja v svojem poklicu na stroške delodajalca in do drugih ukrepov za ohranjanje zaposljivosti, določenih s participacijskim dogovorom. Po končanem mandatu pa ima pravico do:

- vrnitve na delo, ki ga je opravljal pred nastopom dela poklicnega člana sveta delavcev, oziroma, če to ni možno, do sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi za drugo ustrezno delo,
- priznanja morebitnih plačnih napredovanj, ki bi jih bil ob uspešnem delu deležen na svojem prejšnjem delovnem mestu,
- razlike v plači, če je ta na drugem ustreznem delu nižja od plače, ki jo je prejemal pred nastopom dela poklicnega člana sveta delavcev,
- ustrezne dokvalifikacije ali prekvalifikacije, če je to potrebno za njegovo ponovno vključitev v delovni proces,
- drugih ugodnosti v zvezi s ponovnim vključevanjem v delovni proces, določenih s participacijskim dogovorom ali s pogodbo o zaposlitvi.

(6) Poklicni član sveta delavcev je pri opravljanju svoje funkcije odgovoren svetu delavcev in ni vezan na navodila delodajalca. Delodajalec mu mora omogočiti dostop do delavcev med delovnim časom, če to ne moti delovnega procesa. O razporeditvi delovnega časa ter izrabi letnega dopusta in o drugih odsotnosti poklicnega člana sveta delavcev z dela odloča svet delavcev.

(7) S participacijskim dogovorom se uredi tudi višina skupnih sredstev za nagrajevanje dela nepoklicnih članov sveta delavcev, in sicer najmanj v višini 10 odstotkov povprečne plače v družbi mesečno na vsakega člana sveta delavcev in 20 odstotkov na predsednika sveta delavcev. Svet delavcev razdeli ta sredstva med člane glede na njihove aktivnosti po vnaprej dogovorjenih kriterijih. Z dogovorom se lahko določijo tudi primeri in pogoji, pod katerimi se zaradi slabših poslovnih rezultatov te nagrade začasno, vendar največ za obdobje enega leta, ne izplačujejo oziroma se izplačujejo v ustrezno zmanjšanem obsegu.

65. člen

(1) Delodajalec neposredno na podlagi zakona krije nujne stroške za delo sveta delavcev, najmanj pa stroške potrebnih prostorov za seje, sprejem strank, delo poklicnih članov sveta delavcev ter dogovorjene nagrade za delo nepoklicnih članov sveta delavcev, stroške materialnih sredstev, ki jih svet delavcev uporablja, stroške administrativnega osebja za delo sveta delavcev ter stroške za izobraževanje članov sveta delavcev (nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela zaradi izobraževanja, kotizacije, potni in drugi stroški) v okvirih iz prvega odstavka 63. člena tega zakona.

(2) Poleg kritja nujnih stroškov iz prvega odstavka tega člena mora delodajalec zagotoviti svetu delavcev tudi lastna finančna sredstva, s katerimi svet delavcev samostojno razpolaga, vendar le za potrebe svojega dela.

(3) Minimalna višina zagotovljenih lastnih finančnih sredstev, ki letno pripadajo svetu delavcev po drugem odstavku tega člena, je ena povprečna mesečna plača v Republiki Sloveniji v preteklem letu na člana sveta delavcev. Razpoložljiva sredstva, ki niso porabljena v tekočem letu, se ne prenesejo v naslednje leto. S participacijskim dogovorom se lahko določi tudi večji obseg letno zagotovljenih sredstev za delovanje sveta delavcev.

(4) S participacijskim dogovorom se lahko določijo tudi primeri in pogoji, pod katerimi se lahko zaradi slabših poslovnih rezultatov začasno, vendar največ za obdobje enega leta, obseg zagotovljenih sredstev po prejšnjem odstavku zniža, vendar ne več kot za 30 odstotkov. V primeru spora o dopustnosti in konkretnem obsegu znižanja odloči arbitražna.

(5) Pooblaščen odredbodajalec za neposredno uporabo sredstev v okvirih iz prejšnjega odstavka tega člena je predsednik sveta delavcev, o opravljenih plačilih pa mora tekoče obveščati poslovodstvo družbe, ki lahko posamezno izplačilo po odredbi predsednika sveta delavcev zavrne le, če to presega okvire zagotovljenih letnih sredstev sveta delavcev po tem zakonu in participacijskem dogovoru, ali če bi izplačilo pomenilo očitno nenamensko porabo zagotovljenih sredstev.

(6) Pri ugotavljanju porabe razpoložljivih sredstev sveta delavcev po tem členu se ne upošteva davek na dodano vrednost, obračunan pri posameznih plačilih, če ga delodajalec lahko knjiži kot vhodni davek.

(7) Sredstva za delo svetov delavcev po tem členu se računovodsko evidentirajo kot stroški upravljanja družbe.

66. člen

Določbe tega zakona o pogojih za delovanje sveta delavcev se smiselno uporabljajo tudi za delovanje predstavnikov delavcev v organih družbe, podrobneje pa se uredijo s participacijskim dogovorom.

67. člen

(1) Člani sveta delavcev, delavski zaupniki in predstavniki delavcev v organih družbe (v nadaljevanju: delavski predstavniki) uživajo posebno delovnopravno varstvo zaradi opravljanja svojih soupravljaljskih funkcij po tem zakonu, hkrati pa ne smejo biti deležni neutemeljenih bonitet in privilegijev s strani delodajalca.

(2) Skrb za zagotavljanje delovnopravnega varstva delavskih predstavnikov po tem členu je pristojnost sveta delavcev, spori iz tega naslova pa se štejejo kot medsebojni spori med svetom delavcev in delodajalcem in jih razrešuje arbitražna po tem zakonu. Arbitražni postopek v teh sporih je hiter.

(3) Delodajalec mora v času trajanja in še eno leto po končanem opravljanju njihove funkcije na zahtevo sveta delavcev nemudoma preprečiti ali opustiti vsako ravnanje oziroma postopek zoper delavske predstavnike, ki bi bil zanje škodljiv, oziroma spremeniti že sprejete odločitve, ki so zanje škodljive.

(4) Delavskemu predstavniku ni mogoče v času trajanja in še eno leto po končanem opravljanju njegove funkcije brez predhodnega soglasja sveta delavcev

- znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj,
- odpovedati pogodbe o zaposlitvi ne glede na razloge za odpoved,
- ponuditi spremembe ali sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi pri istem ali drugem delodajalcu, če je ta zanj manj ugodna ali če bi lahko njena uresničitev otežila oziroma onemogočila opravljanje njegovih soupravljaljskih funkcij,
- odrediti dela v drugem kraju oziroma v drugi organizacijski enoti ali
- ga uvrstiti med presežke delavcev, razen če se konkretna dejavnost oziroma organizacijska enota z več kot tremi delavci pri delodajalcu ukinja v celoti.

(5) Glede pridobitve predhodnega soglasja sveta delavcev po prejšnjem odstavku tega člena se smiselno uporabljajo določbe drugega do petega odstavka 95. člena ter 97. člena tega zakona.

(6) Odločitev delodajalca iz četrtega odstavka, sprejeta brez predhodnega soglasja sveta delavcev, je nična. Ničnost ugotavlja arbitražna na zahtevo sveta delavcev.

(7) Svet delavcev zavrne soglasje k odločitvi iz četrtega odstavka, če na podlagi dejstev in okoliščin oceni, da sporna odločitev, ukrep ali ravnanje delodajalca dejansko ne temelji na nujnih potrebah delovnega procesa ali na resnih kršitvah zakonov, kolektivnih pogodb in pogodbe o zaposlitvi, ampak bi utegnila predstavljati predvsem poskus oviranja oziroma onemogočanja delovanja sveta delavcev kot celote ali šikaniranja, oviranja oziroma onemogočanja delavskega predstavnika v zvezi z opravljanjem njegove funkcije.

(8) Delodajalec lahko, če meni, da je bila zavrnitev soglasja v smislu prejšnjega odstavka tega člena neutemeljena, sproži arbitražni spor skladno z določbami tega zakona, pri čemer morebitna ugoditvena odločba arbitraže nadomesti soglasje sveta delavcev.

(9) V primerih, ko gre za varstvo delavskega zaupnika, pristojnosti sveta delavcev po tem členu izvršuje zbor delavcev družbe.

68. člen

Delavski predstavniki iz prejšnjega člena uživajo pravno varstvo po določbah tretjega in četrtega odstavka prejšnjega člena tudi pri novem delodajalcu, če pride do spremembe delodajalca zaradi statusnih sprememb družbe ali pravnega prenosa dela podjetja, izvedenega na podlagi zakona, drugega predpisa, pravnega posla ali pravnomočne sodne odločbe.

69. člen

(1) Člani sveta delavcev in osebe iz 61. člena tega zakona morajo varovati poslovno skrivnost družbe.

(2) Če ni s posebnim obrazloženim sklepom posloводства izrecno določeno drugače, so svetu delavcev dostopna vsa gradiva za seje in sklepi ter zapisniki nadzornega sveta ali upravnega odbora družbe oziroma drugih organov, v katerih so skladno z določbo prvega in tretjega odstavka 78. člena udeleženi tudi predstavniki delavcev,

čepprav so označeni kot poslovna skrivnost. Predstavniki delavcev v teh organih posredujejo te informacije svetu delavcev na zahtevo predsednika sveta delavcev.

III. ZBOR DELAVCEV IN OSEBNO IZJAVLJANJE DELAVCEV

70. člen

(1) Svet delavcev lahko skliče zbor delavcev, ki ga sestavljajo vsi delavci z aktivno volilno pravico. Zbor delavcev lahko skliče tudi najmanj 10 odstotkov delavcev družbe z aktivno volilno pravico, ki v tem primeru določijo tudi dnevni red in organizirajo delo zbora. Delavci brez volilne pravice lahko sodelujejo na zboru brez glasovalne pravice.

(2) Zbor delavcev se lahko skliče za celotno družbo ali po posameznih organizacijskih enotah oziroma delih delovnega procesa v družbi. Zbor delavcev dislocirane enote ima pravico sklicati tudi odbor sveta delavcev dislocirane enote.

(3) Zbor delavcev lahko obravnava vprašanja iz pristojnosti sveta delavcev oziroma njegovega odbora in se do njih opredeljuje. Zbor delavcev ne more odločati o vprašanjih, ki so v pristojnosti sveta delavcev oziroma njegovega odbora, lahko pa sprejema ustrezne pobude in priporočila.

(4) Svet delavcev enkrat letno na zboru delavcev poroča o svojem delu in predstavi svoj program dela za naprej, zbor delavcev pa se ima pravico do poročila opredeliti in k predlogu programa dela prispevati svoje pobude in predloge. Posamezni člani sveta delavcev poročajo svojem delu na delnih zbori delavcev v volilnih enotah, iz katerih izhajajo.

(5) Če zbor delavcev kritično oceni poročilo o delu sveta delavcev ali predstavnika posamezne enote v svetu delavcev, ima pravico s tajnim glasovanjem sprejeti tudi konkretne predloge za odpoklic v skladu z 48. členom tega zakona.

(6) Zbor delavcev lahko enkrat letno pozove predstavnike delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru oziroma njunih komisijah, da mu poročajo o svojem delu.

71. člen

(1) Svet delavcev oziroma odbor sveta delavcev lahko povabi na zbor delavcev osebe iz 61. člena tega zakona.

(2) Poslovodstvo družbe je potrebno obvestiti o sklicu zbora delavcev. Predstavnik poslovodstva družbe ima pravico sodelovati na zboru delavcev, na zahtevo sveta delavcev pa mora na zboru podati tudi poslovne informacije, povezane z dnevnim redom zbora.

(3) Svet delavcev oziroma njegov odbor mora sklicati zbor delavcev, če tako zahteva poslovodstvo družbe in uvrstiti na dnevni red vprašanja, ki jih poslovodstvo predlaga.

72. člen

(1) Zbor delavcev se lahko skliče, upošteva potrebe delovnega procesa, enkrat letno med delovnim časom.

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

(3) Zbor delavcev mora biti sklican na način, da se ga lahko udeležijo vsi zainteresirani delavci, po potrebi tudi v več terminih in na različnih lokacijah.

(4) Način sklica in delo zbora delavcev se podrobneje uredita s poslovnikom sveta delavcev, sklepi pa se sprejemajo z navadno večino prisotnih delavcev z aktivno volilno pravico, če ni za sprejem posameznih odločitev s tem zakonom določeno drugače.

73. člen

Svet delavcev lahko glede pomembnejših vprašanj iz svoje pristojnosti v družbi organizira posvetovalni referendum, podpisovanje posebnih izjav, anketiranje ali drugo obliko osebnega izjavljanja delavcev, pri čemer mora zagotoviti, da njihova izvedba ne bo bistveno ovirala delovnega procesa.

IV. SVET DELAVCEV KONCERNA

74. člen

(1) Sveti delavcev koncernskih družb ustanovijo svet delavcev koncerna (v nadaljevanju tudi: koncernski svet delavcev).

(2) V svetu delavcev koncerna sodelujejo predstavniki svetov delavcev vseh koncernskih družb, ki to želijo, za njegovo ustanovitev in delovanje pa zadostuje sodelovanje predstavnikov dveh ali več svetov delavcev, če zastopajo več kot tretjino skupnega števila delavcev z aktivno volilno pravico v koncernu.

(3) Če ima posamezna odvisna družba v koncernu položaj obvadujoče družbe nasproti svojim odvisnim družbam, s katerimi tvori samostojen koncern nižje ravni, se lahko tudi na tej ravni oblikuje svet delavcev koncerna. Sveti delavcev odvisnih družb se vključujejo koncernske svete delavcev na višjih ravneh koncernskih povezav med družbami.

(4) V primerih iz prejšnjega odstavka se sveti delavcev odvisnih družb ne morejo neposredno vključevati v koncernske svete delavcev na višjih ravneh koncernskih povezav.

75. člen

(1) Člane sveta delavcev koncerna imenujejo sveti delavcev koncernskih družb. Število članov in sestava sveta delavcev koncerna se določita z dogovorom o ustanovitvi skladno s številom zaposlenih v koncernskih družbah. Z dogovorom se lahko določi tudi, da svet delavcev koncerna sestavljajo vsi člani sodelujočih svetov delavcev koncernskih družb, pri čemer število članov ne sme biti večje od 30.

(2) Člani sveta delavcev koncerna so lahko le člani svetov delavcev koncernskih družb.

(3) Za način dela sveta delavcev koncerna se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o načinu dela sveta delavcev družbe.

(4) Mandat posameznih članov sveta delavcev koncerna se veže na njihov mandat v svetih delavcev koncernskih družb, iz katerih so imenovani.

76. člen

(1) Svet delavcev koncerna je pristojen za obravnavanje vprašanj, ki se nanašajo na delovanje vseh ali več koncernskih družb, katerih sveti delavcev so vključeni v svet delavcev koncerna, in interese delavcev v njih, zlasti pa vprašanj glede:

- konsolidiranega letnega poročila koncerna,
- splošnega gospodarskega položaja koncerna,
- strategije razvoja in poslovne politike koncerna na posameznih področjih, vključno s politiko zaposlovanja;
- letnih, srednjeročnih in dolgoročnih planskih dokumentov koncerna;
- socialne problematike v koncernu;
- sprememb dejavnosti oziroma proizvodnih programov znotraj koncerna ali njihovega obsega,
- prodaje posameznih družb oziroma deležev v njih, prevzemov in drugih bistvenih sprememb lastništva,
- ustanavljanja ali prevzemanja novih koncernskih družb,
- sprememb organiziranosti koncerna in sistema upravljanja v koncernskih družbah;
- morebitne skupne kadrovske in socialne politike v koncernu, kolikor ni urejena s kolektivnimi pogodbami,
- statusnih sprememb v koncernu,
- morebitnih skupnih izhodišč in usmeritev za urejanje posameznih vprašanj položaja in pravic delavcev znotraj koncerna (skupna metodologija za sistemizacijo in vrednotenje dela, razpolaganje s skupnimi sredstvi standarda delavcev, politika izobraževanja, varstvo in zdravje delavcev, razvoj kadrov itd.),
- programov in ukrepov na področju izgrajevanja sistema internega komuniciranja z delavci v koncernu;
- drugih zadev, ki se nanašajo na interese delavcev koncernskih družb in o katerih se odloča na ravni koncerna.

(2) V razmerju do posloводства in organov koncerna ima svet delavcev koncerna smiselno enak položaj ter pravice in dolžnosti (pravica do obveščenosti, pravica skupnega posvetovanja, pravica soodločanja in pravica zadržanja odločitve vodstva, pravica imenovanja predstavnikov delavcev v organe koncerna) kot jih imajo sveti delavcev posameznih povezanih družb v razmerju do poslovodstev in organov teh družb. Položaj, pravice in pristojnosti ter način njihovega uresničevanja in pogoji za delo sveta delavcev koncerna se podrobneje uredijo s participacijskim dogovorom med poslovodstvom in svetom delavcev koncerna ob smiselni uporabi določb tega zakona o svetih delavcev družb.

77. člen

(1) Če ni s sporazumom med sveti delavcev določeno drugače, je svet delavcev koncerna pristojen za izvolitev predstavnikov delavcev v organe vodenja in nadzora koncerna (delavski direktor, predstavniki delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru ali drugem organu vodenja in nadzora), po določbah 78. do 84. člena tega zakona. Organi vodenja in nadzora v dejanskem koncernu so organi vodenja in nadzora obvladujoče družbe, organi vodenja v pogodbenem koncernu in v koncernu z razmerjem enakopravnosti pa so organi, ki po veljavni pogodbi o obvladovanju ali drugem pravnem aktu opravljajo funkcijo enotnega vodstva koncernskih družb.

(2) Če svet delavcev koncerna ni oblikovan, pristojnost iz prejšnjega odstavka tega člena uresničujejo zainteresirani sveti delavcev koncernskih družb na skupni seji. Skupno sejo lahko na podlagi sklepa organa skliče in vodi predsednik sveta delavcev katerekoli koncernske družbe s tem, da mora biti vabilo na skupno sejo vsem svetom delavcev koncernskih družb posredovano najmanj 30 dni pred sejo. Skupna seja je sklepčna, če so na njej prisotni člani vsaj dveh zainteresiranih svetov delavcev koncernskih družb, ki skupaj zastopata več kot tretjino delavcev v koncernu, za izvolitev predstavnikov delavcev v nadzorni svet ali upravni odbor koncerna pa je potreba absolutna večina glasov vseh članov udeleženih svetov delavcev.

V. SODELOVANJE DELAVCEV V ORGANIH DRUŽBE

78. člen

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

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

(2) Pooblaščen predstavniki sveta delavcev ima pravico sodelovati tudi na sejah skupščine družbe in predstaviti stališča sveta delavcev do posameznih točk dnevnega reda, če pravočasno priglasi svojo udeležbo v skladu za zakonom. V družbah z enim družbenikom mora biti predstavniku sveta delavcev omogočeno podati mnenje o sklepih skupščine, preden so ti vpisani v knjigo sklepov.

(3) Določbe tega zakona, ki se nanašajo na predstavnike delavcev v upravi, nadzornem svetu oziroma upravnem odboru, se smiselno uporabljajo tudi za predstavnike delavcev v drugih organih vodenja in nadzora. Če družba nima posebnih organov nadzora, mora biti predsednik oziroma drug pooblaščen predstavniki sveta delavcev posebej povabljen k sodelovanju pri delu skupščine družbenikov. Predstavniki sveta delavcev ima pravico do razprave in podajanja mnenj, pobud in predlogov, kadar se odloča o vprašanjih, za katera so po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, pristojni nadzorni sveti delniških družb. Smiselno enaka dolžnost nasproti svetu delavcev zavezuje tudi družbenike v družbah z enim družbenikom pred vpisom odločitev o teh vprašanjih v knjigo sklepov.

(4) Koncerni se glede števila delavcev, kadar je to število določeno kot pogoj za pridobitev pravice do predstavnikov delavcev (npr. delavskega direktorja) v organih vodenja in nadzora koncerna, določenih v prvem odstavku 78. člena tega zakona, štejejo kot statusno enovite družbe, tako da se upošteva število delavcev vseh koncernskih družb, vključno z njihovimi odvisnimi družbami.

(5) Kandidati za predstavnike delavcev v organih družbe iz prvega odstavka tega člena morajo izpolnjevati splošne pogoje, ki jih za člane organa vodenja in nadzora določa zakon, ki ureja gospodarske družbe. Za predstavnike delavcev se ne uporabljajo morebitni drugi pogoji, ki jih določajo posebni zakoni ali splošni akti družbe.

79. člen

- (1) Število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru se določi s statutom družbe, vendar ne sme biti manjše od ene tretjine članov in ne večje od polovice vseh članov nadzornega sveta oziroma upravnega odbora družbe.
- (2) Za predstavnika delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru družbe ne more biti izvoljena v družbi zaposlena oseba, ki po tem zakonu nima pasivne volilne pravice.
- (3) Če je s poslovníkom sveta delavcev določeno, da predsednik sveta delavcev postane predstavnik delavcev v nadzornem svetu po funkciji, je trajanje njegovega mandata v nadzornem svetu vezano na začetek in konec njegovega opravljanja funkcije predsednika sveta delavcev.
- (4) Predstavnik delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru ne more biti predsednik tega organa.
- (5) V komisije nadzornega sveta oziroma upravnega odbora mora biti imenovan vsaj po en predstavnik delavcev na predlog sveta delavcev.
- (6) Predstavnike delavcev, ki so člani nadzornega sveta ali upravnega odbora, izvoli in odpokliče svet delavcev in s tem preko poslovodstva družbe seznaniti skupščino družbe. Predstavnik delavcev šteje za izvoljenega oziroma odpoklicanega z dnem vročitve obvestila poslovodstvu.
- (7) Način izvolitve in odpoklica članov nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, se podrobneje določi s poslovníkom sveta delavcev, pri čemer pa mora biti zagotovljena preglednost kandidacijskega postopka in tajnost glasovanja.
- (8) Svet delavcev lahko pred izvolitvijo predstavnikov delavcev v nadzorni svet oziroma upravni odbor organizira javno predstavitev kandidatov in njihovih programov na zborih delavcev ter posvetovalno glasovanje o kandidatih med delavci.

80. člen

- (1) Člani nadzornega sveta oziroma upravnega odbora in njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, pri sprejemanju odločitev v okviru pooblastil teh organov zastopajo interese delavcev na podlagi usmeritev sveta delavcev, kateremu so dolžni tudi poročati o svojem delu.
- (2) Nadzorni svet oziroma upravni odbor nadzoruje uresničevanje tega zakona v družbi in v zvezi s tem tekoče spremlja delovanje poslovodstva, se odziva na pobude in predloge delavskih predstavništev ter periodično, najmanj pa enkrat letno na podlagi poročila sveta delavcev obravnava stanje na področju izvajanja tega zakona, se do njega opredeli in sprejme ustrezne ukrepe za izboljšanje stanja. Če svet delavcev poročila ne predloži, ga nadzorni svet k temu posebej pozove.
- (3) Če svet delavcev zazna pojave morebitnih neracionalnih ali nezakonitih ravnanj poslovodstva, ki so v škodo družbi, mora o tem obvestiti nadzorni svet in ga pozvati k ustreznemu ukrepanju. Če nadzorni svet ne ukrepa, pa mora svet delavcev o tem

obvestiti pristojne državne organe nadzora oziroma podati kazenske ovadbe, če obstaja sum storitve kaznivega dejanja.

81. člen

(1) V družbah z več kot 250 delavci se imenuje predstavnik delavcev v upravi družbe z dvotirnim sistemom upravljanja oziroma predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji v družbah z enotirnim upravljanjem (v nadaljevanju: delavski direktor).

(2) V družbi, v kateri je zaposlenih manj delavcev, se lahko imenuje delavskega direktorja, če je tako določeno s participacijskim dogovorom.

82. člen

(1) Za imenovanje in odpoklic delavskega direktorja se smiselno uporabljajo določbe 79. člena tega zakona o izvolitvi predstavnikov delavcev v nadzorni svet oziroma v upravni odbor družbe.

(2) Svet delavcev s svojim sklepom o imenovanju oziroma odpoklicu delavskega direktorja seznani organ družbe, ki je pristojen za imenovanje posloводства družbe oziroma izvršnih direktorjev v družbi z enotirnim upravljanjem.

83. člen

Funkcije delavskega direktorja ne more opravljati v družbi zaposlena oseba, ki po tem zakonu nima pasivne volilne pravice.

84. člen

(1) Delavski direktor je enakopraven član posloводства družbe, ki zastopa interese delavcev pri kolektivnem delu posloводства.

(2) Delavski direktor lahko svojo funkcijo opravlja tudi nepoklicno ali s krajšim delovnim časom.

(3) Delavski direktor ne more imeti pooblastil, ki skladno z drugim odstavkom 12. člena izključujejo aktivno volilno pravico. Njegove individualne zadolžitve lahko obsegajo le vodenje dejavnosti, ki so v neposrednem interesu delavcev, zlasti razvoj participacije, področja standarda delavcev, socialnega dialoga in podobno.

(4) Delavski direktor ne more zastopati delodajalca pri kolektivnih pogajanjih v družbi, pri sklepanju participacijskega dogovora in drugih pisnih dogovorov ter sporazumov s svetom delavcev ali sindikati.

(5) Način nagrajevanja delavskega direktorja, ki mora biti primerljivo z nagrajevanjem drugih članov posloводства, in drugi vidiki opravljanja te funkcije se določijo s participacijskim dogovorom. Delavski direktor ne more biti nagrajen v obliki udeležbe posloводства pri dobičku družbe.

VI. NEPOSREDNO SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU IN SODELOVANJE PREK SVETA DELAVCEV

1. Neposredno sodelovanje delavcev pri upravljanju

85. člen

(1) Delodajalec mora delavcu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju in razvijati takšno organizacijo delovnega procesa in metode vodenja ljudi, ki omogočajo čim večjo avtonomijo in ustvarjalnost posameznika pri delu, ter uveljavljati druge oblike vključevanja delavcev kot posameznikov v sprejemanje delovnih in poslovnih odločitev na ravni delovnega mesta ter ožjih organizacijskih enot.

(2) Način uresničevanja individualnega sodelovanja delavcev pri upravljanju iz prvega odstavka se podrobneje uredi s participacijskim dogovorom.

86. člen

(1) Delavec kot posameznik ima pravico:

- dajati pobude in predloge za izboljšave, ki se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto,
- biti pravočasno, praviloma vsaj 15 dni pred sprejemom odločitve, obveščen o predvidenih spremembah na svojem delovnem področju,
- izraziti svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na njegovo delo in na organizacijo ter vodenje delovnega procesa, in zahtevati izboljšave,
- 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,
- zahtevati izvedbo potrebnih ukrepov s področja varnosti in zdravja pri delu na njegovem delovnem mestu oziroma v ožjem delu delovnega procesa, v katerem sodeluje,
- od delodajalca zahtevati pomoč pri reševanju drugih težav, povezanih z njegovim delom, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na kakovost delovnega življenja.

(2) Če ni z zakonom ali s participacijskim dogovorom določeno drugače, mora delodajalec na zahteve, prošnje in pobude delavca iz prvega odstavka odgovoriti najkasneje v 15 dneh.

(3) Delavec ima pravico zahtevati, da ga v zadevah iz prvega odstavka tega člena v razmerju do vodilnega osebja družbe v celoti zastopa član sveta delavcev, ki je za to pooblaščen s sklepom sveta delavcev. Sklep o porazdelitvi pooblastil med člani sveta delavcev za individualno zastopanje delavcev posameznih organizacijskih enot ali posebnih skupin delavcev v zadevah iz prvega odstavka tega člena svet delavcev objavi na način, ki je dostopen vsem delavcem v družbi.

(4) Pooblaščen član sveta delavcev mora pri individualnem zastopanju delavcev v skladu s tem členom njihove interese nasproti delodajalcu zastopati po svojih najboljših močeh, pri čemer lahko v odvisnosti od narave konkretnega problema uporablja metode posredovanja (mediacije) ali pomirjevanja (konciliacije), delodajalec pa je dolžan njegov položaj pooblaščenca spoštovati in si v sodelovanju z njim prizadevati za ustrezno rešitev.

(5) Pooblaščen član sveta delavcev lahko zahteva, da se v reševanje individualnih zadev iz prvega odstavka vključi celoten svet delavcev.

2. Sodelovanje delavcev pri upravljanju preko sveta delavcev

87. člen

(1) Svet delavcev ima predvsem naslednje naloge in pristojnosti:

- skrbi za izvajanje zakonov in drugih predpisov, splošno veljavnih kolektivnih pogodb, splošnih aktov delodajalca ter doseženih dogovorov med svetom delavcev in delodajalcem ter v sodelovanju s sindikati in delodajalcem razvija sistem pravne varnosti delavcev v družbi;
- se intenzivno vključuje v procese poslovnega odločanja v družbi in skrbi za to, da se pri sprejemanju vseh pomembnejših upravljavskih odločitev ustrezno upoštevajo interesi delavcev;
- na lastno pobudo predlaga delodajalcu ukrepe, ki so v korist delavcev oziroma družbe;
- sprejema predloge in pobude delavcev ter jih v primeru, da so upravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem;
- posreduje vprašanja delavcev, za katera oceni, da so relevantna, delodajalcu, ki mora nanje odgovoriti v razumnem roku;
- pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo;
- skrbi za spoštovanje dostojanstva delavcev v družbi ter za preprečevanje in odpravljanje posledic trpinčenja na delovnem mestu (mobinga) in drugih oblik stresa v zvezi z delom;
- skrbi za razvoj in nadzira delovanje sistema udeležbe delavcev pri dobičku in notranjega lastništva delavcev v družbi;
- skrbi za razvoj tudi individualne oziroma neposredne participacije delavcev v družbi v skladu s prejšnjim členom tega zakona,
- posebej tesno sodeluje s službo za razvoj kadrov v družbi, predlaga ukrepe s tega področja in nadzira njihovo uresničevanje;
- analizira vodstvene odnose v družbi in predlaga poslovodstvu ukrepe za njihovo izboljševanje v smeri razvoja participativnega vodenja ljudi v poslovnem procesu;
- proaktivno sodeluje pri sprejemanju in izvajanju ukrepov s področja varnosti in zdravja pri delu ter izboljševanja pogojev dela in delovnega okolja, pri čemer ima pravico zahtevati izdelavo ergonomskih in drugih študij, če oceni, da so obstoječi pogoji dela neprimerni;
- proaktivno sodeluje pri izpopolnjevanju sistema stimulativnega nagrajevanja in napredovanja delavcev v družbi;
- analizira sistem obveščanja in internega komuniciranja v družbi in predlaga ustrezne ukrepe;
- skrbi za razvoj standarda delavcev in si tudi na splošno prizadeva za sprejemanje in uresničevanje ukrepov za izboljševanje vseh vidikov kakovosti delovnega življenja delavcev v družbi.

(2) Delodajalec mora v razumnem roku, najkasneje pa v 30 dneh, odgovoriti na vsako pisno vprašanje, opozorilo, pobudo, predlog ali zahtevo sveta delavcev, ki jo ta poda v okviru izvajanja svojih zakonskih funkcij in pristojnosti.

(3) Če se vprašanje, opozorilo, pobuda, predlog ali zahteva sveta delavcev nanaša na uresničevanje zakonov in drugih predpisov ter kolektivnih pogodb iz prve alineje prvega odstavka tega člena oziroma na morebitne kršitve teh pravnih aktov, mora delodajalec nanje pisno odgovoriti najkasneje v osmih dneh. V primeru, da delodajalec na zahtevo sveta delavcev najkasneje v tem roku ne odpravi morebitnih kršitev in njihovih pravnih posledic, ima svet delavcev pravico in dolžnost v nadaljnjih osmih dneh zahtevati ukrepanje pristojnega inšpektorata ali drugega pooblaščenega državnega nadzornega organa, pri čemer se šteje kot stranka v inšpekcijskem postopku.

(4) Delodajalec lahko svetu delavcev na podlagi sklenjenega participacijskega dogovora prepusti tudi samostojno upravljanje področja standarda delavcev in sociale (reševanje stanovanjskih in drugih socialnih vprašanj, kulturne, športne, rekreacijske in počitniške dejavnosti, socialne pomoči), vključno z odločanjem o uporabi sredstev, ki jih nameni za potrebe ter sprejemanjem splošnih aktov s tega področja. O višini in dinamiki porabe teh sredstev se vsako leto dogovorita poslovodstvo in svet delavcev s posebnim sporazumom.

88. člen

(1) Svet delavcev in poslovodstvo se redno sestajata praviloma enkrat mesečno zaradi posvetovanj in usklajevanj o različnih vprašanjih dela in poslovanja družbe, pri čemer se lahko za te redne skupne seje določi tudi stalen termin.

(2) Redne mesečne skupne seje po predhodnem usklajevanju s poslovodstvom sklicuje predsednik sveta delavcev, na dnevni red pa morajo biti uvrščena vsa vprašanja, katerih obravnavo zahteva svet delavcev ali delodajalec. Predsednik sveta delavcev in poslovodstvo lahko pripravita tudi plan glavnih vsebin rednih skupnih sej za določeno obdobje vnaprej.

(3) Poslovodstvo delodajalca se mora udeležiti sklicane redne mesečne skupne seje in pripraviti vse potrebne informacije ter gradiva za kakovostno obravnavo predvidenih vsebin.

(4) Dogovori in sklepi, sprejeti na rednih mesečnih skupnih sejah so za delodajalca obvezujoči.

(5) Način izvajanja rednih skupnih sej po tem členu, kakor tudi način uresničevanja pravic sveta delavcev do obveščenosti, predhodnih skupnih posvetovanj in soodločanja po določbah 89. do 97. člena tega zakona se podrobneje uredi s participacijskim dogovorom.

Obveščanje in pridobivanje mnenj sveta delavcev

89. člen

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

- gospodarski položaj družbe,
- stanje proizvodnje in prodaje,
- splošni gospodarski položaj panoge,
- stanje in gibanja na področju zaposlovanja, fluktuacije ter razvoja kadrov (izobraževanje, motiviranje, napredovanje itd.),

- obseg in gibanje nadurnega, nočnega in nedeljskega oziroma prazničnega dela,
- nepredvidene spremembe lastništva družbe, s katerimi delodajalec ni bil predhodno seznanjen,
- predvidene spremembe lastništva družbe, ki po kriteriju iz drugega odstavka 93. člena ne spadajo med bistvene spremembe lastništva,
- vizijo, strategijo in razvojne cilje družbe,
- letne, srednjeročne in dolgoročne poslovne načrte družbe,
- spremembo dejavnosti,
- zmanjšanje gospodarske dejavnosti,
- spremembe v organizaciji poslovnega procesa in delovnega časa v družbi ali v posameznih delih delovnega procesa,
- spremembe drugih delovnih pogojev ali delovnega okolja,
- spremembe tehnologije
- letno poročilo družbe, katerega sestavni del mora biti tudi poročilo o uresničevanju tega zakona v družbi,
- druga vprašanja, določena s participacijskim dogovorom.

(2) Delodajalec mora svetu delavcev na njegovo zahtevo posredovati tudi vse druge poslovne informacije, potrebne za njegovo delovanje, razen strogo zaupnih podatkov in informacij, katerih posredovanje bi kljub določbi 69. člena tega zakona lahko povzročilo družbi škodo. Na zahtevo sveta delavcev mora delodajalec omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščenost o zadevah iz prvega odstavka ter o vseh drugih zadevah, ki po tem zakonu spadajo med naloge in pristojnosti sveta delavcev.

(3) Vse pisne ali ustne informacije, ki jih dobi svet delavcev v zvezi z izvajanjem svojih nalog in pristojnosti po tem zakonu, morajo biti popolne. V nasprotnem primeru lahko svet delavcev zahteva njihovo dopolnitev in ustrezno podaljšanje zakonsko določenih rokov za sprejem svoje odločitve.

(4) Delodajalec obvešča svet delavcev v ustni obliki na skupni seji, ki jo na njegovo zahtevo skliče predsednik sveta delavcev, na zahtevo predsednika sveta delavcev pa mora pravočasno pripraviti tudi pisno gradivo, ki se članom sveta delavcev posreduje hkrati z vabilom za sejo.

(5) Na zahtevo sveta delavcev se v družbi hkrati z letnim poročilom za delničarje in za druge zunanje uporabnike pripravi tudi posebno letno poročilo za zaposlene, ki na dostopen in razumljiv način prikazuje poslovanje in pričakovani razvoj družbe in ga prejmejo vsi delavci.

90. člen

(1) Delodajalec obvešča svet delavcev o vprašanjih iz prve do pete alineje prvega odstavka prejšnjega člena enkrat letno, o vseh drugih vprašanjih iz prvega odstavka prejšnjega člena pa mora obveščati svet delavcev in zahtevati njegovo mnenje pred sprejemom dokončne odločitve, in sicer v razumnem roku, ki omogoča pravočasno oblikovanje mnenja sveta delavcev.

(2) Svet delavcev je v zvezi z vsemi posredovanimi informacijami dolžan oblikovati svoje mnenje in ga posredovati delodajalcu.

(3) Delodajalec se mora, preden sprejme dokončno odločitev, do mnenja sveta delavcev iz prvega in drugega odstavka tega člena opredeliti in pojasniti razloge za njegovo morebitno neupoštevanje.

Skupno posvetovanje

91. člen

(1) Delodajalec mora pred sprejemom odločitve obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu, določenih s posebnim zakonom, ter statusnih in kadrovskih vprašanj družbe, določenih s tem zakonom.

(2) Potrebne informacije mora delodajalec pisno, na zahtevo sveta delavcev pa tudi ustno posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve. Potrebne informacije morajo biti vsebinsko popolne in celovite ter posredovane v obsegu in na način, ki članom sveta delavcev omogoča, da jih preučijo in do predlaganih odločitev oblikujejo svoja mnenja in stališča za potrebe skupnega posvetovanja.

(3) Svet delavcev mora svoja stališča praviloma izoblikovati na posebni seji pred skupnim posvetovanjem.

92. člen

Skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem je dolžnost delodajalca, da seznani svet delavcev o predvidenih odločitvah glede vprašanj iz prejšnjega člena, se z njim posvetuje in si prizadeva za uskladitev stališč. Morebitno neupoštevanje mnenj in stališč sveta delavcev mora delodajalec svetu delavcev ustrezno obrazložiti tako, da svet delavcev dobi odgovor na vsako svoje mnenje oziroma stališče in pojasnitev razlogov za tak odgovor.

93. člen

(1) Za statusna vprašanja družbe iz prvega odstavka 91. člena tega zakona se štejejo:

- statusne spremembe,
- bistvene spremembe lastništva oziroma prodaja družbe ali njenega dela, zlasti pa morebitni prospekti o prevzemu družbe in mnenja posloводства v zvezi z njimi, preden so ta posredovana potencialnim prevzemnikom,
- prenehanje družbe ali zaprtje njenega dela,
- statusno preoblikovanje družbe po zakonu, ki ureja gospodarske družbe,
- ureditev sestave in pristojnosti organov družbe ter sistema delitve dobička v statutu družbe ali družbeni pogodbi;
- sprememba sistema upravljanja družbe,
- izločitev in prenos dela dejavnosti oziroma delovnega procesa na drugega delodajalca,
- ustanavljanje odvisnih oziroma vzporednih družb, na katere naj bi bila prenesena dejavnost oziroma del dejavnosti družbe oziroma vsi ali del delavcev družbe,
- ustanavljanje potencialnih prevzemnih družb, katerih lastniki so delavci oziroma posloводство družbe,

- predvidena sklenitev pogodbe o obvladovanju, pogodbe o prenosu dobička ali druge podjetniške pogodbe po zakonu, ki ureja gospodarske družbe,
- zmanjšanje ali povečanje osnovnega kapitala družbe;
- prodaja ali oddaja v najem sredstev družbe, če ima za posledico zmanjšanje števila delavcev;
- druga vprašanja, določena s participacijskim dogovorom.

(2) Za bistvene spremembe lastništva gre, kadar kupec pridobi več kot 10 odstotkov delnic ali deležev oziroma poveča svoj delež na več kot 25 odstotkov kapitala družbe.

(3) V primeru prevzemnih postopkov se ne uporabljajo določbe 91. člena tega zakona o rokih za obveščanje in skupno posvetovanje, temveč je treba te roke smiselno prilagoditi zakonu o prevzemih, tako da ima svet delavcev možnost pravočasnega vplivanja na vsebino odločitev ključnih udeležencev tega postopka. Predstavnikom sveta delavcev mora biti omogočeno aktivno sodelovanje v vseh fazah prevzemnega postopka, zlasti pa v vseh razgovorih in pogajanjih med predstavniki ciljne in prevzemne družbe ter morebitnimi posredniki pri izvedbi prevzema.

(4) Predlogu za vpis statusnih preoblikovanj v sodni register mora biti priloženo tudi dokazilo o pravočasno opravljenem skupnem posvetovanju s svetom delavcev, svet delavcev pa ima status udeleženca v postopku vpisa.

94. člen

(1) Za kadrovska vprašanja družbe iz prvega odstavka 91. člena tega zakona se štejejo:

- potrebe po novih delavcih (število in profili), ne glede na njihovo število in pravno podlago njihovega dela,
- zmanjšanje števila delavcev, ne glede na njihovo število,
- sistemizacija delovnih mest in drugi organizacijski splošni akti ter navodila delodajalca,
- metodologija za vrednotenje delovnih mest na podlagi sistemizacije delovnih mest,
- izbira delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi (vodilnih delavcev), razen članov posloводства ter delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi za kadrovsko in socialno področje v družbi
- kratkoročni, srednjeročni in dolgoročni programi in ukrepi na področju zaposlovanja ter izobraževanja, motiviranja, napredovanja in drugih elementov upravljanja s človeškimi viri,
- programi in ukrepi na področju socialnih dejavnosti v družbi,
- programi in ukrepi na področju izgrajevanja sistema internega komuniciranja v družbi,
- notranji organizacijski ukrepi, ki imajo za posledico spremembe pogodb o zaposlitvi glede vsebine dela in plačila za delo,
- splošni akti, ki urejajo varstvo osebnih podatkov v družbi,
- sprememba delodajalca po predpisih o delovnih razmerjih za del delavcev družbe,
- ponudba večjemu številu delavcev za spremembo pogodbe o zaposlitvi, s katero se spremeni kraj opravljanja dela,
- sprejemanje aktov in pogodb s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja,

- določanje disciplinskih kršitev in sankcij ter splošnih pravil o disciplinski in odškodninski odgovornosti,
- napotitve delavcev na obvezno izobraževanje v interesu delodajalca, napotitev delavcev na delo v tujino, uvedba večizemskega dela in drugi podobni enostranski ukrepi delodajalca, ki posegajo v ustaljeni način izvajanja delovnih obveznosti delavcev, če niso posebej predvideni s pogodbo o zaposlitvi;
- druga vprašanja, določena s participacijskim dogovorom.

(2) V primeru spreminjanja sistemizacije delovnih mest ali metodologije za vrednotenje delovnih mest mora delodajalec v okviru informacije iz drugega odstavka 91. člena tega zakona svetu delavcev posredovati tudi izračun vpliva predvidenih sprememb na plače delavcev po posameznih delovnih mestih

(3) Kdaj gre za večje število delavcev v smislu prvega odstavka, se ugotavlja po predpisih o delovnih razmerjih.

Soodločanje

95. člen

(1) Delodajalec mora predložiti v predhodno soglasje svetu delavcev pisno, po potrebi pa dodatno tudi ustno obrazložene predloge odločitev v zvezi z:

- letnim razporedom delovnega časa (letnim delovnim koledarjem) ter navodili in drugimi sklepi posloводства, ki so podlaga za odločanje o izrabi letnega dopusta delavcev in drugih odsotnosti z dela v skladu s predpisi o delovnih razmerjih,
- delovnimi normativi ter drugimi osnovami in merili za določanje dela plač delavcev iz naslova delovne in poslovne uspešnosti,
- spremembami sistemizacije delovnih mest ali metodologije za vrednotenje delovnih mest, če naj bi imele za posledico znižanje plač delavcev;
- splošnimi akti, s katerimi se podrobneje urejajo pravice in dolžnosti delavcev iz delovnega razmerja,
- splošnimi akti, s katerimi se ureja sistem napredovanja delavcev,
- kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi,
- upravljanjem, določanjem pogojev in načina uporabe ter razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi, obrati za prehrano, otroškimi vrtci in drugimi objekti ter ustanovami standarda delavcev,
- spremembo delodajalca po predpisih o delovnih razmerjih, če gre za večje število delavcev,
- imenovanjem in razrešitvijo delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi za kadrovske in socialno področje v družbi,
- spremembami akta, s katerim se določajo naloge in pravice delavskega direktorja, če spremembe ne izhajajo iz participacijskega dogovora;
- sklenitvijo pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku družbe,
- drugimi vprašanji, določenimi s participacijskim dogovorom.

(2) Če se plačni sistem v družbi ureja s splošnim aktom, je za sprejem tega akta potrebno predhodno soglasje sveta delavcev.

(3) Svet delavcev se mora o predlogu delodajalca pisno izjasniti v 15 dneh.

96. člen

(1) Delodajalec mora pridobiti predhodno soglasje sveta delavcev tudi za organizacijske in poslovne odločitve, ki bodo imele za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, če gre pri tem za večje število delavcev po predpisih o delovnih razmerjih. Predlog te odločitve delodajalca, posredovan svetu delavcev v soglasje, mora biti utemeljen z ustreznim elaboratom.

(2) Svet delavcev lahko z obrazloženim sklepom zavrne soglasje k odločitvi iz prejšnjega odstavka, če meni, da razlogi za odločitev niso utemeljeni, ker bi bilo mogoče predvidene poslovne cilje doseči tudi brez oziroma z manjšim povečanjem ali zmanjšanjem števila delavcev od predvidenega, ali če meni, da bi predvideno zmanjšanje števila delavcev pomenilo nesprejemljivo povečano obremenitev preostalih delavcev.

(3) V primeru iz prejšnjega odstavka ima svet delavcev pravico zahtevati predhodno izdelavo posebne ergonomske študije o delovnih obremenitvah delavcev, če ta še ni sestavni del elaborata iz prvega odstavka tega člena, in predložitev predlagane odločitve o zmanjšanju števila delavcev v ponovno soglasje.

(4) Če delodajalec meni, da je svet delavcev soglasje po tem členu zavrnil neutemeljeno, lahko izjemoma zahteva, da o tem interesnem sporu odloči arbitraža in s svojo odločbo nadomesti soglasje sveta delavcev. Arbitraža se mora v obrazložitvi svoje odločbe izrecno opredeliti do vseh argumentov obeh udeležencev.

97. člen

(1) Delodajalec ne sme sprejeti odločitve o vprašanjih iz prvega odstavka 95. in 96. člena tega zakona, če ni predložil predloga odločitve v predhodno soglasje svetu delavcev, ali če je svet delavcev v 15 dneh soglasje zavrnil. Svet delavcev mora svoj sklep o zavrnitvi soglasja ustrezno obrazložiti, po možnosti pa hkrati predlagati ustreznejše rešitve, ki bi bile lahko zanj sprejemljive, oziroma navesti pogoje, pod katerimi bi bil pripravljen z odločitvijo soglašati.

(2) Odločitev delodajalca, sprejeta v nasprotju z določbo prejšnjega odstavka tega člena je nična.

(3) Če se svet delavcev kljub izrecnemu pisnemu predlogu delodajalca za izdajo soglasja k predlagani odločitvi do nje ne opredeli v roku iz prvega odstavka, se šteje, da z njo soglaša.

(4) Če svet delavcev zavrne soglasje k predlagani odločitvi, lahko delodajalec:

- odločitev v celoti umakne,
- spremeni prvotno odločitev ob upoštevanju pripomb in predlogov sveta delavcev in jo ponovno predloži v soglasje svetu delavcev,
- zahteva pogajanja s svetom delavcev zaradi uskladitve stališč in oblikovanja sporazumne rešitve,
- predlaga svetu delavcev arbitražno reševanje spora in sklenitev ustreznega arbitražnega dogovora, razen če je arbitraža že na podlagi tega zakona pristojna za reševanje konkretnega interesnega spora.

Pravica zadržanja odločitve delodajalca

98. člen

(1) Svet delavcev ima pravico s sklepom zadržati posamezno odločitev delodajalca v 15 dneh od dneva, ko je bil o njej obveščen, in istočasno sprožiti postopek za razreševanje medsebojnega spora, če delodajalec:

- ne obvesti sveta delavcev pred sprejemom dokončne odločitve in ne zahteva njegovega predhodnega mnenja o vprašanjih, določenih v 90. členu tega zakona;
- ne seznani sveta delavcev, ne spoštuje rokov iz 91. člena tega zakona in ne zahteva skupnega posvetovanja s svetom delavcev glede vprašanj varnosti in zdravja pri delu ter statusnih in kadrovskih vprašanj iz 93. in 94. člena tega zakona,
- ne prepreči ali opusti ravnanj oziroma postopkov iz tretjega odstavka 67. člena tega zakona v osmih dneh od podane zahteve sveta delavcev,
- krši dolžnost predložitve odločitev iz četrtega odstavka 67. ter prvega odstavka 95. in 96. člena tega zakona v predhodno soglasje svetu delavcev, ali če v teh primerih sprejme odločitev kljub zavrnitvi soglasja s strani sveta delavcev,
- sprejme odločitev, ki je v nasprotju s pisnimi dogovori, pogodbami ali sporazumi iz prvega odstavka 6. člena tega zakona.

(2) V primerih iz prejšnjega odstavka delodajalec ne sme izvršiti odločitve oziroma mora nemudoma opustiti njeno nadaljnje izvrševanje vse do dokončne odločitve arbitraže.

(3) Če je odločitev iz prvega odstavka tega člena v trenutku, ko je bil svet delavcev o njej obveščen, že izvršena, lahko svet delavcev v roku iz prvega odstavka zahteva, da jo arbitraža razveljavi in hkrati naloži delodajalcu odpravo in saniranje njenih pravnih posledic, oziroma da ugotovi njeno ničnost in vzpostavi prejšnje stanje.

VII. RAZREŠEVANJE MEDSEBOJNIH SPOROV**99. člen**

(1) Pravne spore med svetom delavcev in delodajalcem v zvezi z uresničevanjem tega zakona razrešuje arbitraža, pri čemer ta določba nadomešča sporazum med strankama o pristojnosti arbitraže.

(2) Če s tem zakonom ni določeno drugače, je za reševanje interesnih sporov med svetom delavcev in delodajalcem arbitraža pristojna le, če je med strankama glede tega sklenjen poseben arbitražni dogovor.

100. člen

(1) Arbitražni senat je sestavljena iz enakega števila arbitrov, ki jih imenujeta svet delavcev in delodajalec, ter nevtralnega predsednika arbitražnega senata, ki ga imenujejo arbitri strank. Če ni z arbitražnim sporazumom izrecno določeno drugače, vsaka stranka imenuje po enega arbitra.

(2) Glede postopka pred arbitražo in drugih vprašanj, ki niso posebej določena s tem zakonom, se uporabljajo določbe zakona, ki ureja arbitraže.

101. člen

(1) Z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se lahko v družbi ustanovi stalna arbitraža.

(2) Če je v družbi ustanovljena stalna arbitraža, svet delavcev in delodajalec določita vsak svojo listo, s katere v primeru spora imenujeta svoje arbitre, sporazumno pa tudi skupno listo nevtrálnih arbitrov, s katere se določajo predsedniki vsakokratnega arbitražnega senata.

102. člen

(1) Če v družbi ni ustanovljena stalna arbitraža, ali če med strankam ni sklenjen drugačen arbitražni dogovor, je za razreševanje sporov med sveti delavcev in delodajalci pristojna stalna arbitraža pri ministrstvu, pristojnem za delo, ustanovljena z odlokom pristojnega ministra.

(2) Minister, pristojen za delo, z odlokom določi tudi listo arbitrov na predlog reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev, posebej pa tudi listo neodvisnih strokovnjakov, s katere arbitri, ki so jih imenovalle stranke, imenujejo predsednika arbitraže.

103. člen

(1) S predlogom za začetek arbitražnega postopka, ki ga vroči nasprotni stranki, istočasno pa tudi vloží pri pristojni stalni arbitraži, mora predlagatelj imenovati tudi svojega arbitra, predlog pa mora že vsebovati vse elemente tožbe po določbah zakona, ki ureja arbitraže.

(2) Nasprotna stranka mora svojega arbitra imenovati v treh dneh od prejema predloga za začetek arbitražnega postopka in to sporočiti predlagatelju, najkasneje v osmih dneh pa podati tudi pisni odgovor na predlog.

(3) Če nasprotna stranka ne imenuje svojega arbitra v roku iz prejšnjega odstavka tega člena, lahko predlagatelj zahteva, da arbitra z ustrezne liste arbitrov določi pristojno sodišče. Sodišče mora arbitra imenovati v treh dneh in o tem v nadaljnjih treh dneh obvestiti predlagatelja.

(4) Predlagatelj mora oba arbitra nemudoma pisno obvestiti o njunem imenovanju, svojega arbitra pa posebej pozvati, da v sodelovanju z arbitrom nasprotne stranke zagotovi takojšnje imenovanje predsednika arbitražnega senata.

(5) Postopek pred arbitražo je hiter in mora biti praviloma končan v 30 dneh od dneva, ko je bil sprožen, če to ni mogoče iz objektivnih razlogov, pa se ta rok lahko podaljša še za 30 dni.

(6) Če arbitraža ne odloči v roku iz prejšnjega člena in če se stranki ne sporazumeta drugače, lahko predlagatelj v nadaljnjih 30 dneh zahteva, da o sporu odloči pristojno sodišče.

104. člen

(1) Odločba arbitraže je v družbi dokončna, njeno izvršljivost pa v skladu z zakonom, ki ureja arbitraže, razglasi pristojno sodišče.

(2) Stranki lahko izpodbijata arbitražno odločbo pred pristojnim sodiščem iz razlogov in po postopku, ki je določen z zakonom, ki ureja arbitraže.

(3) Za pristojno sodišče po tem zakonu se šteje sodišče, pristojno za delovne spore.

105. člen

Stroške arbitražnih in sodnih postopkov v sporih, ki izvirajo iz tega zakona, nosi delodajalec, pri čemer stroški za pravno pomoč, izvedence in drugi stroški sveta delavcev v teh postopkih štejejo med nujne stroške za delo sveta delavcev po prvem odstavku 65. člena tega zakona.

VIII. EVIDENCA SVETOV DELAVCEV IN PREDSTAVNIKOV DELAVCEV V ORGANIH DRUŽB

106. člen

(1) Ministrstvo, pristojno za delo, vodi evidence o delujočih svetih delavcev, delavskih zaupnikih in delavskih predstavništvih v organih družb v Sloveniji za namene spremljanja uveljavljanja participacijskih pravic v državi.

(2) Vsebino in način vodenja evidence iz prejšnjega odstavka predpiše minister, pristojen za delo.

IX. KAZENSKE DOLOČBE

107. člen

(1) Z globo od 4.000 do 20.000 evrov se kaznuje za prekršek pravna oseba:

1. če ne omogoči smiselne uporabe določb tega zakona v zavodu (tretji odstavek 1. člena);
2. če ne odgovori na pobudo in predlog sveta delavcev najkasneje v 15 dneh in ne pristopi k pogajanjem s svetom delavcev za sklenitev participacijskega dogovora (tretji odstavek 5. člena);
3. če brez soglasja sveta delavcev odstopa od uresničevanja sklenjenih dogovorov in sporazumov s svetom delavcev (osmi odstavek 5. člena in četrti odstavek 6. člena);
4. če ne omogoči dela in ne zagotovi pravic delavskemu zaupniku (tretji odstavek 9. člena);
5. če svetu delavcev onemogoča začasno opravljanje tekočih nalog po izteku njegovega mandata (peti odstavek 10. člena)
6. če kot novi delodajalec ne omogoči nadaljevanje dela sveta delavcev in ohranitve statusa njegovih članov (11. in 69. člen);
7. če ne zagotovi volilni komisiji potrebnih podatkov za določitev volilnega imenika (četrti odstavek 12. člena);
8. če ne omogoči organizirati volitve tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci (tretji odstavek 35. člena);

9. če na kakršenkoli način ovira volitve članov sveta delavcev ali če volivcu krši svobodo in tajnost volitev (drugi, tretji, četrti in peti odstavek 52. člena);
10. če ne zagotovi kritja nujnih in potrebnih stroškov za tehnično izvedbo volitev (prvi odstavek 54. člena);
11. če ne zagotovi plačila delavcem za čas, porabljen za delo volilnih organov ali za čas, porabljen za volitve (drugi odstavek 54. člena);
12. če ovira ali onemogoča delovanje sveta delavcev oziroma opravljanje funkcij posameznih članov sveta delavcev ali njihovo redno delo (56. člen);
13. če ne zagotovi plačila članom sveta za udeležbo na sejah sveta delavcev in morebitnih potnih stroškov (62. člen);
14. če članom sveta delavcev ne omogoči izrabe prostih ur za posvetovanje z delavci in za izobraževanje v zakonsko ali s participacijskim dogovorom določenem obsegu (prvi in drugi odstavek 63. člena);
15. če onemogoča izvrševanje pravice predsednika sveta delavcev, da samostojno odloča o udeležbi članov sveta delavcev na izobraževanjih, ali če ne zmanjša delovnih obveznosti člana sveta delavcev za potrebe udeležbe na izobraževanju v skladu s tem zakonom (tretji odstavek 63. člena);
16. če na kakršenkoli način sankcionira kot kršitev delovnih obveznosti udeležbo člana sveta delavcev na izobraževanju (tretji odstavek 63. člena);
17. če ne izvede potrebnih ukrepov za zagotovitev udeležbe člana sveta delavcev na želenem izobraževanju (četrti odstavek 63. člena);
18. če ne zagotovi plačila članom sveta delavcev za čas posvetovanja z delavci in za delo izven delovnega časa (peti in šesti odstavek 63. člena);
19. če določenemu številu članov sveta delavcev na zahtevo sveta delavcev ne omogoči poklicnega opravljanja funkcije ali ustreznega števila poklicnih strokovnih sodelavcev sveta delavcev (prvi in drugi odstavek 64. člena);
20. če ne določi plače in ne zagotovi drugih pravic poklicnim članom sveta delavcev v skladu s tem zakonom (tretji do peti odstavek 64. člena);
21. če nedopustno posega v vsebino in način delovanje poklicnih članov sveta delavcev ali mu onemogoča njegovo delovanje med delavci (šesti odstavek 64. člena);
22. če ne zagotovi sredstev za nagrajevanje neprofesionalnih članov sveta delavcev (sedmi odstavek 64. člena);
23. če ne krije nujnih stroškov za delo sveta delavcev (prvi odstavek 65. člena);
24. če svetu delavcev ne zagotovi finančnih sredstev za kritje drugih stroškov dela sveta delavcev (drugi in tretji odstavek 65. člena);

25. če ne omogoči prostega razpolaganje sveta delavcev s sredstvi v zakonsko določenih oziroma dogovorjenih okvirih ali izvršitev izplačila po odredbi predsednika sveta delavcev v teh okvirih, ali če v nasprotju z zakonom zavrne oziroma onemogoči posamezna izplačila (peti odstavek 65. člena);

26. če ne zagotovi materialnih in drugih pogojev za delo predstavnikov delavcev v organih družbe (66. člen);

27. če svetu delavcev onemogoči dostop do gradiv za seje in do sklepov nadzornega sveta oziroma upravnega odbora (drugi odstavek 69. člena);

28. če kakor koli ovira ali onemogoči svetu delavcev sklic zbora delavcev ali organizacijo drugih oblik osebnega izjavljanja delavcev v skladu z zakonom (70. in 73. člen);

29. če ovira ali onemogoča imenovanje delavskih predstavnikov v organe obvladujoče družbe prek sveta delavcev koncerna (prvi odstavek 77. člena);

30. če ne omogoči sodelovanja predstavnikov delavcev na skupščini družbe (drugi odstavek 78. člena);

31. če ne zagotovi ustreznih analognih oblik sodelovanja delavcev v organih družbe, ki ni organizirana kot delniška družba ali zadruga (tretji odstavek 78. člena);

32. če na zahtevo predstavnikov delavcev ne zagotovi obravnave enkrat letno poročila sveta delavcev o stanju na področju uresničevanja tega zakona v družbi s predlogom ukrepov na nadzornem svetu oziroma upravnem odboru (drugi odstavek 80. člena);

33. če z ustreznimi avtonomnimi pravnimi akti ne uredi in če ne omogoči vzpostavitve ali če ne uredi z ustreznimi splošnimi akti funkcije delavskega direktorja v skladu s tem zakonom (81. in 84. člen);

34. če kakorkoli krši pravice delavcev kot posameznikov do sodelovanja pri upravljanju, oziroma če ne spoštuje zastopniške vloge članov sveta delavcev pri reševanju individualnih zadev delavcev in si ne prizadeva za njihovo rešitev (86. člen);

35. če v primeru razumno utemeljene zahteve sveta delavcev zavrne izdelavo ergonomskih in drugih študij v zvezi s podoji dela (dvanajsta alineja prvega odstavka 87. člena);

36. če ne odgovori na pisno pobudo, predlog ali mnenje sveta delavcev v roku 30 dni ali ne omogoči sodelovanja sveta delavcev kot stranke na strani delojemalcev pri sklepanju kolektivne pogodbe in urejanju drugih delovnih razmerij pri delodajalcu (drugi in tretji odstavek 87. člena);

37. če ne zagotavlja udeležbe posloводства na rednih mesečnih skupnih sejah s svetom delavcev ali če ne uresničuje sprejetih sklepov in dogovorov (tretji in četrti odstavek 88. člena);

38. če ne obvešča sveta delavcev o vprašanjih, določenih s tem zakonom, v predpisani obliki, pravočasno ter popolno in celovito ali mu ne omogoča vpogleda

v dokumentacijo oziroma mu ne zagotavlja ustreznih informacij za odločanje (89. člen);

39. če ne zahteva predhodnega mnenja sveta delavcev ali se ne opredeli do tega mnenja pred sprejemom odločitve (90. člen);

40. če ne obvešča sveta delavcev pravočasno, popolno in celovito in ne zahteva skupnega posvetovanja glede statusnih in kadrovskih vprašanj ter vprašanj varnosti in zdravja pri delu v predpisanem roku pred sprejemom odločitve (91. člen);

41. če ne poda odgovora na mnenja in stališča sveta delavcev oziroma ne pojasni razlogov za njihovo morebitno neupoštevanje (92. člen).

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

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

108. člen

(1) Z globo od 8.000 do 40.000 evrov se kaznuje za prekršek pravna oseba:

1. če krši zakonske dolžnosti glede posebnega varstva delavskih predstavnikov (67. in 68. člen);

2. če pred sprejemom ne predloži svetu delavcev obrazloženih predlogov odločitev v soglasje (tretji odstavek 6. člena, prvi odstavek 95. člena in prvi odstavek 96. člena).

3. če sprejme odločitev oziroma ne opusti njenega nadaljnega izvrševanja kljub temu, da je svet delavcev v predpisanem roku zavrnil soglasje (97. člen);

4. če izvrši začasno zadržano odločitev pred dokončno odločitvijo arbitraže (drugi odstavek 98. člena).

(2) Z globo od 4.000 do 8.000 evrov se kaznuje za prekršek tudi samostojni podjetnik posameznik, ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 4.000 do 8.000 evrov se kaznuje odgovorna oseba pravne osebe, ki stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

X. NADZOR NAD IZVAJANJEM ZAKONA

109. člen

Za nadzor nad izvajanjem tega zakona je pristojen inšpektorat za delo.

XI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

110. člen

Minister, pristojen za delo, sprejme odlok o stalni arbitraži za reševanje sporov po tem zakonu ter odlok o vsebini in načinu vodenja evidenc iz 106. člena tega zakona v roku treh mesecev po uveljavitvi zakona.

111. člen

Z dnem uveljavitve tega zakona se prenehajo uporabljati določbe 112. in 113. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013), ki se nanašajo na člane svetov delavcev, delavske zaupnike in predstavnike delavcev v organih družbe po tem zakonu.

112. člen

Z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit).

113. člen

Določba četrtega odstavka 10. člena tega zakona o petletnem mandatu članov sveta delavcev se uporablja za svete delavcev, ki bodo izvoljeni po uveljavitvi tega zakona.

114. člen

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

III. OBRAZLOŽITEV ČLENOV

K 1. členu

Določbe tega člena urejajo veljavnost in uporabo zakona. V tem členu se v primerjavi z veljavnim zakonom ukinja meja najmanj 50 zaposlenih delavcev kot spodnji prag za uporabo določb tega zakona pri samostojnih podjetnikih. Za tako razlikovanje ni nobenega stvarnega in utemeljenega razloga, zato predlagamo, da se tudi za samostojne podjetnike uporablja splošna spodnja meja za oblikovanje sveta delavcev, tj. 20 zaposlenih v vseh oblikah opravljanja podjetniške dejavnosti. Dosedanja ureditev pri samostojnih podjetnikih v primerih podjetnikov z manj kot 50 zaposlenimi ni dopuščala niti izvolitev delavskega zaupnika, kar je povsem neutemeljeno. Ta ureditev je tudi v nasprotju z Direktivo 2002/14/ES o obveščanju in posvetovanju z delavci, ki ne dopušča nikakršne diskriminacije delavcev glede na konkretno obliko opravljanja gospodarske dejavnosti, ampak govori o »podjetjih«, kar je splošen pojem tako za gospodarske družbe kot tudi za druge oblike opravljanja gospodarske oziroma podjetniške dejavnosti, vključno s samostojnimi podjetniki.

Izhajajoč iz načela enakosti predlagamo, da veljavni zakon ureja soodločanje tudi v vseh drugih gospodarskih panogah. S tem je odpadla potreba po dosedanjem drugem odstavku 1. člena veljavnega zakona. Predlog pa ohranja določbo, ki napotuje na ureditev izvrševanja kolektivnih participacijskih pravic v zavodih v posebnem zakonu. To razlikovanje ne temelji na vrsti dejavnosti, ki jo zavodi izvajajo, ker ta ne vpliva na načela vodenja in soodločanja. Temelji na dejstvu, da so načela in organi upravljanja in nadzora v zavodih, posebno v javnih, bistveno drugačni kot v ostalih družbah. To vpliva tako na postopke izvolitve morebitnega sveta delavcev in predstavnikov zaposlenih v svetu zavoda kot tudi na njihove pristojnosti. Zato je smiselna posebna ureditev.

K 2. členu

Člen vsebuje pojmovnik izrazov. Kot tak nadomešča 1.a člen veljavnega ZSDU. Vsebuje predvsem terminološko usklajitev s kasneje sprejetim Zakonom o gospodarskih družbah (ZGD-1). Razlika v primerjavi z veljavnim ZSDU je predvsem v tem, da so zastareli pojmi »organ upravljanja« oziroma »direktor« ter »kapitalsko povezane družbe« v tem predlogu zakona nadomeščeni z novimi pojmi »poslovodstvo«, »organi vodenja in nadzora« ter »koncern« in »koncernske družbe« v celotnem besedilu predloga zakona, v tem členu pa je zgolj pojasnjena njihova vsebina. Predlagateljem se zdi ta pristop smiseln predvsem zaradi večje samostojne uporabnosti tega zakona, čeprav gre za pojme, ki so sicer posebej definirani v ZGD-1.

Za izvajanje zakona je pomembna določba, da se za namene izvrševanja individualnih participacijskih pravic (pravica do vprašanj in pobud glede lastnega delovnega mesta in organizacije dela idr.), ki so opredeljene v 86. členu zakona, izraz delavec ali zaposleni razume v najširšem smislu, tj. kot vsak delavec, ki je vključen v delovni proces delodajalca, ne glede na pravno podlago in trajanje dela. Na ta način želimo predlagatelji preprečiti omejevanje individualnih participacijskih pravic vse večji skupini t.i. prekarnih delavcev.

Drugi odstavek natančneje sogovornike svetu delavcev v imenu »delodajalca«, kar je v praksi sicer pogost problem, ki zmanjšuje učinkovitost tega zakona. Dolžnosti delodajalca načeloma izvaja poslovodstvo, razen če gre za odločitve, ki jih sprejemajo drugi organi, na primer skupščina. To je posebej pomembno za obveščanje delavcev in skupno posvetovanje z njimi v postopkih prodaje podjetij ali pri statusnih spremembah (na primer preoblikovanju iz delniške v družbo z omejeno odgovornostjo).

K 3. in 4. členu

Z noveliranimi določb teh dveh členov se poskuša predvsem vzpostaviti jasnejša vsebinska distinkcija med pojmom »načini« ter »oblike« v povezavi s »praviciami« do sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki je v veljavnem ZSDU precej zamegljena, predvsem pa pomanjkljiva. Dosedanja ureditev namreč v teh uvodnih členih ne predvideva niti možnosti do sodelovanja delavcev v organih družb (čeprav ga v V. razdelku zakona sicer posebej ureja) niti možnih različnih skupnih organov oziroma delovnih teles sveta delavcev in delodajalca ali možnosti samostojnega sprejemanja določenih odločitev prek sveta delavcev. Predlagana nova ureditev te pomanjkljivosti odpravlja ter jasneje določa, kaj so »načini«, kaj »oblike« in kaj »pravice« do soupravljanja, ki jih ureja ta zakon.

Obenem je z drugim odstavkom predlaganega 4. člena jasno rešeno načelno vprašanje, kaj je (lahko) in kaj ne more biti predmet delavskega soupravljanja oziroma ne sodi v sfero interesov zaposlenih, ki je v bistvu povsem »umetno«. Zlasti še, če izhajamo iz sodobne teorije družbene odgovornosti podjetij in deležniške koncepcije korporacijskega upravljanja ter iz spoznanj sodobnih poslovnih ved o bistvu in dokazano pozitivnih učinkov visoko razvite delavske participacije na konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetij. Iz določbe nedvoumno izhaja, da vsebina področja soupravljanja ni omejena praktično z ničemer, kajti v nobenem podjetju v bistvu ni vprašanj, ki ne bi tako ali drugače zadevala tudi interesov njenih zaposlenih kot (poleg lastnikov kapitala in menedžmenta) ključne skupine t. i. notranjih deležnikov družb. Vprašanje je lahko le »intenzivnost« njihovega vključevanja pri sprejemanju določenih odločitev, ki je pač odvisna od »moči« njihovega neposrednega interesa za posamezna vprašanja, razpoložljivih informacij, potrebnih znanj in drugih okoliščin, pomembnih za kvalificirano odločanje. Sega pa od interesa in potrebe zaposlenih zgolj po obveščenosti o določenih zadevah, prek konzultativnega vključevanja v procese odločanja z možnostjo izražanja mnenj in stališč do soodločanja o vprašanih, pri katerih je njihov interes najmočnejši in najbolj neposreden, kar se odraža skozi konkretno ureditev različnih participacijskih načinov in pravic v določbah III. do VI. dela tega zakona. Osnovna intencija te določbe pa je, da interesa delavcev pri nobenem vprašanju dela in poslovanja organizacije (podjetja) ni mogoče na splošno in a priori izključevati. Delavci se lahko na lastno iniciativo vključijo v razreševanje katerekoli problematike podjetja, kar je seveda lahko samo dobrodošlo, kajti o tem, da so zaposleni za obstoj in uspešnost »svojih« podjetij zainteresirani najmanj toliko kot lastniki in drugi deležniki, če ne celo bolj, ni nobenega dvoma.

K 5. členu

Ta določba ureja enega najpomembnejših načel, na katerih temelji ta zakon, to je »načelo zakonskega minimuma«. To pomeni, da so participacijske pravice, načini in oblike, kogentno določene s tem zakonom, zagotovljene kot minimum, ki zavezuje delodajalca, medtem ko se stranki (svet delavcev in delodajalec) z avtonomnimi pravnimi akti lahko dogovorita za poljubno višje standarde delavske participacije pri upravljanju družbe. Takšna je tudi intencija zakona, ki sicer izhaja iz že omenjenih spoznanj sodobnih poslovnih ved o pozitivnih poslovnih učinkih visoko razvitega sistema delavske participacije na konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja.

Najpomembnejši izmed omenjenih avtonomnih pravnih aktov je vsekakor »pisni dogovor med svetom delavcev in delodajalcem« iz tega člena, ki ga glede na njegovo

vsebino lahko skrajšano poimenujemo »participacijski dogovor«, kajti njegova vsebina je:

- podrobnejša ureditev uresničevanja posameznih pravic, ki jih sicer ureja ta zakon,
- ureditev vprašanj, na katera posebej odkazuje že zakon,
- morebitna določitev več participacijskih pravic,
- morebitna določitev drugih načinov in oblik participacije.

Ker je ta akt v nadaljevanju tega predloga zakona posebej omenjen še v 20 različnih določbah, se v vseh nadaljnjih členih zaradi razbremenitve teksta uporablja njegov skrajšani naziv »participacijski dogovor«. Prav zaradi njegovega velikega pomena za avtonomno pravno urejanje sistema delavske participacije pri upravljanju družb (v nadaljevanju tudi samo: delavske participacije) pa je v tem členu posebna pozornost namenjena tudi postopku njegovega sklepanja, ki naj bi zagotovil, da bo do njegove sklenitve v vseh družbah tudi dejansko prišlo. Vsaj v delu, kjer zakon odkazuje neposredno na ureditev določenih vprašanj oziroma na podrobnejšo ureditev uresničevanja posameznih zakonsko določenih pravic v njem, je namreč to v nekem smislu »obvezen« pravni akt z vsemi značilnostmi splošnega akta.

K 6. členu

Določba 6. člena predloga zakona ureja možnost sklepanja tudi drugih zavezujočih dogovorov in sporazumov med svetom delavcev kot zastopnikom delavcev in delodajalcem in postavlja v zvezi s tem določene pogoje. Participacijski dogovor je zelo specifičen akt, ki ima z zakonom točno določeno vsebino (urejanje sistema delavske participacije v družbi, ne pa individualnih pravic delavcev), in – kot že rečeno – v bistvu značilnosti obveznega splošnega akta. V zvezi z uresničevanjem funkcije sveta delavcev pa lahko ta z delodajalcem sklepa tudi številne druge vrste dogovorov in sporazumov, tudi takšne, ki bodo veljali za delavce, ne samo za stranki, pri čemer je pomembno postaviti jasno ločnico med njimi in kolektivnimi pogodbami, ki urejajo področje delovnih razmerij. Tudi kolektivne pogodbe so namreč zelo specifični akti, ki jih ureja celo poseben zakon in zato zanje veljajo posebna pravila.

K 7. členu

Novost, ki jo v tem členu prinaša ta zakonski predlog v primerjavi s 7. členom veljavnega ZSDU, je določba novega 3. odstavka, ki ob upoštevanju v osnovi različnih delovnih področij in pristojnosti sindikatov in svetov delavcev napotuje na sporazumno urejanje medsebojnih razmerij in načinov sodelovanja med obema vrstama delavskih predstavništev pri uresničevanju interesov delavcev. Na tem področju namreč v praksi pogosto prihaja do konfliktov, in sicer zlasti zaradi nerazumevanja omenjenih razlik, kar otežuje učinkovito delovanje obojih interesu zaposlenih. Kljub načelni razmejitvi področij dela je nujno potrebno usklajeno delovanje obeh vrst delavskih predstavništev, kajti v številnih primerih je ta ločnica v praksi precej zabrisana.

K 8. členu

Predlog 8. člena ne prinaša nobenih novosti v primerjavi z določbo tega člena veljavnega ZSDU. Določa namreč, da imajo pravico do oblikovanja sveta delavcev delavci v družbah z najmanj 20 zaposlenimi. Delavci v družbah, ki tega številčnega pogoja ne izpolnjujejo, pa imajo pravico do imenovanja delavskega zaupnika.

K 9. členu

Člen ureja institut delavskega zaupnika. Novo predlagano besedilo 9. člena v primerjavi z veljavnim zakonom posebej opredeljuje, da se za volitve delavskega zaupnika analogno uporabljajo določbe o kandidacijskem postopku za člane sveta delavcev. Določa tudi pogoje za sklepčnost zbora delavcev, kadar se na njem glasuje o izvolitvi delavskega zaupnika.

K 10. členu

Pomembnejše predlagane novosti v tem členu so predvsem naslednje:

- a) preciziranje določbe prvega odstavka, ki zdaj jasno določa, da se število članov svetov delavcev določa glede skupno število »delavcev z aktivno volilno pravico«, s čimer se odpravljajo dileme pri sestavi volilnih imenikov in ugotavljanju kvorum;
- b) bolj smiselna rešitev glede povečevanja števila članov sveta delavcev v družbah z več kot 1000 delavci, tako da namesto dosedanje formule, ki predvideva dva nova člana na vsakih nadaljnjih 1000 zaposlenih, predvidimo po enega dodatnega člana na vsakih nadaljnjih 500 zaposlenih (po dosedanji rešitvi je imelo podjetje s 1999 delavci enako število članov sveta delavcev kot podjetje s 1000 delavci);
- c) podaljšanje mandata članov sveta delavcev na pet let, kar pomeni uskladitev z ureditvijo mandata organov vodenja in nadzora po ZGD-1, smiselna pa je tudi zaradi številnih praktičnih razlogov, zlasti upoštevanje vlaganja v izobraževanje in usposabljanje članov, ki se v praksi začne obrestovati šele po določenem času;
- d) uveljavitev instituta »opravljanja tekočih nalog«, ki lahko učinkovito rešuje zlasti problem možnega nastanka neutemeljenega in škodljivega t. i. soupravljskega vakuumu v primeru neveljavnosti volitev za nov svet delavcev, nekatere druge probleme, vezane na vprašanje smiselnosti izvedbe volitev glede na predvidene ali organizacijske in statusne spremembe v družbi, ter (v povezavi z 11. členom) tudi problem delovanja sveta delavcev v primeru, ko pride do statusnih sprememb družbe med trajanjem mandata sveta delavcev.

K 11. členu

Z novopredlaganimi določbami tega člena se rešuje vprašanje zagotavljanja nemotenega nadaljevanja uresničevanja že pridobljene pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju prek sveta delavcev v primerih združitve dveh ali več družb oziroma delitve družbe na dve ali več novih družb. Neurejenost tega vprašanja v veljavnem ZSDU je namreč v praksi povzročala številne probleme, zaradi katerih je v omenjenih primerih pogosto prihajalo tudi do neutemeljenega ugašanja že obstoječih svetov delavcev, od katerih se mnogi potem niso več vzpostavili ne v takšni ne v drugačni obliki. Predlagana rešitev izhaja iz stališča, da svet delavcev ni organ družbe, ampak legitimno predstavništvo delavcev, ki so ga izvolili, zaradi česar omenjene statusne spremembe družb, na katere delavci praviloma nimajo vpliva, ne morejo vplivati na (začasno ali celo trajno) izgubo že pridobljenih in uveljavljenih pravic delavcev po tem zakonu. S predlagano določbo zadnjega odstavka tega člena se posebej rešuje tudi vprašanje uporabe prejšnjih participacijskih dogovorov v »prehodnem« obdobju, tj. d sklenitve novih participacijskih dogovorov pri novem delodajalcu.

K 12. členu

Člen določa, kateri delavci imajo v družbi aktivno volilno pravico za volitve sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika.

Spremenjena določba prvega odstavka širi aktivno volilno pravico na napotene (agencijske) delavce, če delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev. S tem se

zagotavlja enakopravna obravnava teh delavcev pri volitvah delavskih predstavništev. Gre namreč za delavce, ki so v vseh pogledih vključeni v delovni proces podjetja, v katerega so napoteni, in podrejeni njegovemu poslovodstvu ter drugim vodilnim delavcem. S predlagano določbo se torej dopolnjuje ureditev iz Zakona o delovnih razmerjih, ki te delavce obravnava kot del kolektiva podjetja, v katerega so napoteni.

Drugi odstavek tega člena prinaša novo, v primerjavi z veljavno precej bolj smiselno definicijo »vodilnega osebja«, ki nima aktivne in pasivne volilne pravice. Veljavna definicija se namreč pri tem v celoti opira na t. i. individualne pogodbe po 72. členu ZDR, po katerem so ob strogo gramatikalni razlagi lahko med »vodilno osebje« uvrščeni le člani najožjega poslovodstva in prokuristi družbe, kar je seveda, izhajajoč iz smisla in namena prepovedi volilne pravice za svet delavcev, popoln nesmisel. Tako imamo danes v praksi številne primere, ko v svetih delavcev in celo v nadzornih svetih kot predstavniki delavcev sedijo celo menedžerji prve ravni menedžmenta (za poslovodstvom) s širokimi odločevalskimi pooblastili, ki so neposredno odgovorni poslovodstvu družbe in ki na ta način:

- po eni strani samostojno sprejemajo pomembne poslovne odločitve v okviru svojih pooblastil, po drugi pa o teh istih odločitvah potem »sodločajo« (še) kot člani sveta delavcev, kar seveda pomeni očiten in nedopusten »konflikt interesov«;
- kot predstavniki delavcev v nadzornem svetu (domnevno »neodvisno«) nadzorujejo poslovodstvo, kateremu so v poslovnem procesu sicer neposredno podrejeni in tudi neposredno izvršujejo njegove odločitve, kar seveda pomeni popolno razvrednotenje in izmaličenje bistva nadzorniške funkcije same po sebi, posebej pa še delavsko-nadzorniške.

Veljavna ureditev te problematike torej nikakor ne ustreza pravemu namenu prepovedi volilne pravice za svet delavcev, ki je v tem, da delavski predstavniki zastopajo interese delavcev, ne menedžmenta. Da ureditev ni primerna, kaže tudi sodna praksa. Sodišča namreč zadevne določbe razlagajo dobesedno, kar pomeni, da dovoljujejo kandidiranje oseb, ki so del menedžmenta, ne delovnega kolektiva. Delodajalci to prakso ponekod izkoriščajo za to, da dosežejo razveljavitev volitev, tako da namerno predlagajo osebo, ki je del vodstvenega kadra, ne izpolnjuje pa pogoje individualne pogodbe.

Formalni razlog za njeno nujno spremembo pa je med drugim tudi dejstvo, da je bil medtem spremenjen tudi Zakon delovnih razmerjih (ZDR-1), ki iste vsebine ne določa več v 72. členu, na katerega se sicer izrecno sklicuje veljavna določba drugega odstavka 12. člena ZSDU.

Ostale določbe tega člena pa so namenjene podrobnejši ureditvi načina ugotavljanja in realizacije prepovedi volilne pravice »vodilnega osebja« za svet delavcev ter pravočasne sestave volilnih imenikov. Pri tem je dolžnost delodajalca, da zagotovi vse zahtevane podatke.

K 13. členu

Prvi odstavek opredeljuje pasivno volilno pravico in ne prinaša novosti glede na veljavni zakon, razen da izrecno izključuje pasivno volilno pravico delavskega direktorja. Pravico biti izvoljeni v svet delavcev imajo vsi delavci z aktivno volilno pravico, ki v družbi nepretrgoma delajo najmanj eno leto na podlagi pogodbe o zaposlitvi. (To je bilo leta 1993, ob sprejemu ZSDU, vsebovano že v izrazu »delajo v podjetju«.) Pasivna volilna pravica agencijskih delavcev torej ni predvidena, ker je njihov angažma v podjetju zakonsko vnaprej omejen. To bi zahtevalo ponavljanje volitev v svet delavcev ali pa celo omogočalo vplivanje na predstavnika zaposlenih z obljubami o zaposlitvi. Ni pa nobene zakonske in načelne ovire, da agencijski delavci ne bi mogli opravljati predstavniških funkcij v »matičnem podjetju«.

Zaradi vse večjega števila prekarnih delavcev (agencijskih in ekonomsko odvisnih oseb) predlagatelji menimo, da je vendarle treba zagotoviti neko obliko predstavništva, tako kot jo 28. člen zagotavlja različnim posebnim kategorijam delavcev (invalidom, ženskam, mladim). Drugi in tretji odstavek zato omogočata, da ti izmed sebe imenujejo svojega predstavnika. Ta se lahko udeležuje sej sveta delavcev brez glasovalne pravice. Za predstavnika te posebne kategorije delavcev je lahko izbran kateri koli delavec, ki je na ta način vključen v delovni proces podjetja.

Na ta način je tudi tem delavcem omogočena seznanjenost s poslovanjem in organizacijo dela v podjetju, brez katere ne morejo učinkovito izvrševati niti individualnih participacijskih pravic, v katerih so izenačeni z drugimi delavci.

Takšna rešitev ni nadomestilo, ampak dopolnilo uveljavljenemu sistemu soodločanja in pasivni volilni ostalih delavcev. Zaradi različnih statusov je namreč v praksi ugotavljanje izpolnjevanja pogojev nepretrganega dela posebej pri teh delavcih zelo zapleteno, kar bi oviralo sestavljanje volilnih seznamov in veljavnost volitev. Težave na tem področju so že zdaj eden od glavnih razlogov, zakaj podjetju ni sveta delavcev. Prav tako je treba upoštevati dejstvo, da so vse te pekarne oblike pogosto le način izogibanja sklenitvi pogodbe o zaposlitvi kljub podanim elementom delovnega razmerja: to pa je praksa, ki je s podelitvijo aktivne in volilne pravice predlagatelji ne bi želeli posredno legitimirati.

Četrty odstavek nalaga delodajalcu, da na poziv ekonomsko odvisne osebe napotenega delavca, sveta delavcev ali volilne komisije poda seznam napotenih delavcev in ekonomsko odvisnih oseb v podjetju. Praksa namreč kaže, da delodajalci pogosto opuščajo celo dolžna ravnanja, kaj šele takšna, ki so v zakonu zgolj implicirana. Brez zadevnih podatkov pa prekarni delavci ne morejo oblikovati svojega predstavništva. Ugotavljanje števila takšnih delavcev, posebej ekonomsko odvisnih oseb, ni preprosto. Ne zadostuje le podatek, s kom ima družba sklenjeno pogodbo o sodelovanju, potreben je tudi podatek, ali je ta oseba v zadnjem koledarskem mesecu uveljavljala ta status, ki se skladno z 214. členom ZDR-1 ugotavlja za nazaj. Zaradi zapletenost položaja je predvidenih tudi več načinov, kako ti delavci izberejo svojega predstavnika, pod pogojem, da izbira dejansko ustreza volji »upravičencev«.

K 14. členu

Člen določa volilno pravico (aktivno in pasivno) v novoustanovljenih podjetjih, in sicer tako, da določa izjemo od ugotavljanja nepretrgane delovne dobe v podjetju, ker to po naravi ni mogoče. V tem členu ni sprememb glede na veljavni zakon.

K 15. členu

Petnajsti člen določa, da se člani sveta delavcev oziroma delavski zaupniki volijo s tajnim glasovanjem in da delavci glasujejo osebno. V tem členu ni sprememb glede na veljavni zakon.

K 16. členu

Predlagana dopolnjena določba drugega odstavka 16. člena razširja obvezno vsebino sklepa o razpisu volitev za svet delavcev z določbo, da mora ta sklep določati tudi postopek kandidiranja članov sveta delavcev. Delavci morajo biti seznanjeni s tem, na kakšen način in v kakšnem roku lahko predlagajo svoje kandidate.

Z novim zadnjim odstavkom tega člena pa se zagotavlja nadzor volilne komisije nad pravilnostjo sklepa o razpisu volitev kot temeljnega akta za začetek volilnih postopkov.

K 17. členu

Prvi odstavek določa kvalificirane predlagatelje za sklic zbora delavcev v novoustanovljeni družbi – najmanj tri zaposlene ali reprezentativni sindikat –, pri čemer ne prinaša novosti glede na sedanjo ureditev.

Novosti prinaša drugi odstavek. Sklic in izvedba zbora delavcev med delovnim časom je ne samo precej draga, ampak v nekaterih družbah glede na naravo in organiziranost delovnega procesa tudi izjemno zahtevna, posebej še, če naj bi bila udeležba po možnosti čim večja. Zato je smiselno omogočiti tudi drugačno obliko osebnega izjavljanja delavcev glede odločitve o oblikovanju sveta delavcev in o razpisu volitev. V drugem odstavku tega člena predlagano podpisovanje delavcev pod pobudo za oblikovanje sveta delavcev in pod predlog sklepa o razpisu volitev predstavlja morda še bolj demokratično in verodostojno oblika izražanja volje delavcev glede omenjene odločitve kot to velja za zbor delavcev. Zakon bi s tem vsekakor precej pridobil na svoji fleksibilnosti in praktični učinkovitosti, vendar pri tem ne sme biti postavljen previsok prag glede potrebnega odstotka podpisov za veljavnost pobude (predlaga se 20 odstotkov podpisov delavcev z aktivno volilno pravico). Morebitna nezainteresiranost večine načeloma namreč ne sme ovirati manjšine, ki bi želela izkoristiti svoje zakonske pravice glede oblikovanja delavskega predstavništva v družbi, zlasti ne (že) v fazi oblikovanja ustrezne pobude. Morebitni takšni ali drugačni »pragovi« glede udeležbe pridejo eventualno v poštev šele glede veljavnosti samih volitev, a upošteva omenjeno splošno načelo tudi v tem pogledu ne kaže postavljati prehudih omejitev, o čemer bo več govora v zvezi z določbo 42. člena predloga tega zakona.

K 18. členu

Skladno s povedanim v obrazložitvi k prejšnjemu členu je v tem členu za odločanje na zboru delavcev o začetku postopka za oblikovanje sveta delavcev - za razliko od podpisovanja pobude iz drugega odstavka 17. člena, kjer je po logiki stvari vendarle treba določiti nek minimalni spodnji prag števila podpisov za veljavnost pobude - predlagano, da se sklepčnost zbora, če je bil pravilno sklican, posebej niti ne ugotavlja, ampak se v celoti upošteva splošno načelo volilnih postopkov, da »kdor se po lastni volji ne udeleži (v danem primeru zbora delavcev), čeprav mu je to omogočeno, prepušča odločitev drugim«. To načelo je sicer upoštevano že v veljavnem ZSDU, vendar ni izrecno zapisano, zaradi česar so se v praksi povsem po nepotrebnem pojavljali tudi primeri, ko je bila realizacija pobude za začetek postopka za oblikovanje sveta delavcev ustavljena zaradi domnevne »nesklepčnosti« zbora delavcev.

V tem členu se ureja tudi vsebina sklepa o razpisu volitev za svet delavcev in imenovanje volilne komisije.

K 19. do 26. členu

V členih od 19 do 26 se urejajo volilni organi (volilna komisija, volilni odbori), njihova sestava ter naloge in pristojnosti. V primerjavi z veljavno ureditvijo so predlagane le spremembe določb drugega odstavka 19. člena, ki ureja mandat volilne komisije, tretjega odstavka 20. člena in dopolnitev 24. člena z novim drugim odstavkom, ki ureja način objavljania sklepov in drugih obvestil volilne komisije.

Sedanja določba 2. odstavka 19. člena določa štiriletni mandat volilne komisije, kar v praksi pogosto privede do situacij, ko mandat volilni komisiji preteče ravno sredi volilnih

opravi v zvezi z naslednjimi volitvami, iz česar v praksi izhaja vrsta nepotrebnih postopkovnih zapletov. Po določbi 1. odst. 16. člena namreč lahko svet delavcev sprejme sklep o razpisu volitev za nov svet delavcev največ 90 in najmanj 60 dni pred iztekom svojega mandata, tako da volitve niso izvedene vedno po preteku natanko štirih let od prejšnjih. Zato se predlaga sprememba, po kateri se volilna komisija imenuje »za čas do razpisa volitev za nov svet delavcev«, kar je verjetno edina smiselna rešitev omenjenega problema. Nova volilna komisija se namreč imenuje z vsakokratnim razpisom novih volitev.

Tretji odstavek 20. člena je doslej določal, da je treba pisni pristanek kandidata za člana volilnega organa pridobiti pred sprejemom sklepa o »razpisu volitev«. To pa za člane volilnih odborov ne more veljati, kajti te imenuje šele volilna komisija. Predmet sklepa o razpisu volitev je le imenovanje volilne komisije, ne pa tudi volilnih odborov, za imenovanje katerih mora njihovo soglasje torej pridobiti le-ta, ne pa že svet delavcev ob razpisu volitev.

Dopolnitev 24. člena z novim drugim odstavkom pa se zdi smiselna in potrebna predvsem zaradi precejšnjega števila sporov v praksi, ki izhajajo iz domnevne neobveščenosti volivcev. Določa namreč, da mora volilna komisija vse svoje sklepe in obvestila po tem zakonu objavljati na način, ki je v družbi dostopen vsem delavcem.

K 27. členu

Dosedanja določba tega člena, ki ureja upravičence in način predlaganja kandidatov za člane sveta delavcev, je v predlogu dopolnjena predvsem z določbo, ki posebej ureja ta vprašanja tudi za primere iz naslednjega (28.) člena, ko se kandidati predlagajo in volijo za posamezne posebne skupine delavcev oziroma organizacijske enote v družbi.

K 28. členu

Dosedanja določba 28. člena ureja le možnost, da lahko svet delavcev s poslovníkom določi, da se kandidati za člane sveta delavcev predlagajo in volijo ločeno za posamezne posebne skupine delavcev (ženske, invalidi, mladi delavci in podobno) ali za posamezne organizacijske enote oziroma dele delovnega procesa ter za dele družbe, ki so izven sedeža družbe. Ne ureja pa možnih načinov izvedbe volitev v teh primerih in posledic morebitnih organizacijskih sprememb v družbi na sestavo sveta delavcev v tem primeru, kar je predmet novopredlaganih dopolnilnih določb tega člena.

K 29. do 34. členu

Določbe 29. do 34. člena urejajo kandidacijski postopek za člane sveta delavcev. V primerjavi z doslej veljavno ureditvijo se v tem predlogu dopolnjuje le prvi odstavek 34. člena in sicer z določbo, ki na novo ureja objavo končnega seznama kandidatov oziroma t. i. kandidatne liste. Določba je namenjena temu, da se lahko volivci pravočasno seznani s predlaganimi kandidati in po potrebi o njih pridobijo tudi dodatne informacije, kar omogoča tudi višjo kakovost njihovega opredeljevanja.

K 35. do 41. členu

Določbe 35. do 41. člena urejajo sam postopek izvedbe glasovanja na volitvah za svet delavcev. Dosedanja praksa je pokazala na nujno potrebo po dopolnitvi te ureditve, s katero bi bilo mogoče v večji meri zagotoviti splošnemu in v zakonu izrecno

zapisanemu načelu, da morajo biti volitve organizirane tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci.

V tem smislu se je izkazala kot nezadostna možnost določitve datuma za t. i. predčasne volitve, ki je namenjena tistim, za katere je vnaprej znano, da bodo na dan volitev odsotni. V praksi se namreč pojavljajo tudi številni primeri vnaprej nepredvidenih (službenih, bolezenskih in drugih) izostankov z dela oziroma drugačne zadržanosti volilnih upravičencev, kar lahko v skrajnih primerih celo ogrozi veljavnost volitev z vidika predpisane minimalne udeležbe. Zato se za te primere v 35. členu ureja tudi možnost, da volilna komisija izjemoma določi tudi dopolnilni datum za glasovanje.

Iz uvodoma navedenega razloga pa je v istem členu na novo določeno tudi, da lahko volilna komisija v utemeljenih primerih dopusti tudi glasovanje po pošti ali glasovanje na domu, pri čemer se glede tega smiselno uporabljajo predpisi, ki urejajo volitve v Državni zbor. Prav tako omogoča izvedbo elektronskega glasovanja. Elektronsko glasovanje se v praksi v nekaterih velikih družbah že izvaja in je smiselno, seveda pod pogojem, da je izvedeno na podlagi pravil, ki zagotavljajo, da je glasovanje tajno in osebno. Volilna komisija, ki predpiše elektronske volitve, lahko to stori le na podlagi pravilnika, za katerega pridobi pozitivno mnenje Državne volilne komisije. Hkrati se dopušča tudi uporaba morebitnih drugih splošnih predpisov o volitvah, ki utegnejo biti sprejeti v prihodnje in ki bi jih bilo mogoče smiselno uporabiti za volitve sveta delavcev.

K 42. členu

Člen določa način ugotavljanja volilnega izida in se po vsebini ne razlikuje od dosedanje ureditve tega vprašanja.

K 43. in 44. členu

1. Več kot 50-odstotna volilna udeležba, ki jo določa veljavni ZSDU, je (zlasti v današnjih razmerah izrazite »apatičnosti« precejšnjega dela zaposlenih in v primerjavi, denimo, s splošnimi parlamentarnimi in drugimi volitvami) nesmiselno visok prag za veljavnost volitev, ki v praksi povzroča velike probleme, čeprav zanj ni videti nobenega tehtnega razloga.

Bistvo vsakih demokratičnih volitev je namreč v tem, da je vsem članom določene populacije omogočena udeležba in s tem vpliv na sestavo organa, ki se voli, pri čemer ni bistveno koliko jih to pravico tudi dejansko izkoristi. Udeležba na volitvah je povsem prostovoljna, zato načeloma velja, da »kdor se ne udeleži volitev, pač prepušča odločitev drugim«. S svojo pasivnostjo torej ne more preprečiti drugim (čeprav so v manjšini), da uresničijo pravico do soupravljanja, ki jim jo zagotavljata ustava in zakon. Zato je načeloma vsak organ, izvoljen na splošnih, neposrednih in tajnih volitvah, legitimen ne glede na volilno udeležbo (opomba: nekaj povsem drugega pa je seveda vprašanje določanja minimalnega odstotka glasov tistih, ki so volili, da se posamezen kandidat lahko šteje za veljavno izvoljenega – v danem primeru je to skladno z določbo 47. člena ZSDU najmanj 5 odstotkov glasov vseh tistih, ki so glasovali).

Takšna bi vsekakor morala biti tudi intencija tega zakona. Zato je v 43. členu predlagano znižanje tega praga na »vsaj tretjino« volilnih upravičencev, vsekakor pa bi morda veljalo razmisliti celo o opustitvi tudi le-tega in glede tega striktno uveljaviti uvodoma omenjeni princip volitev, tako kot pri splošnih parlamentarnih in drugih podobnih »neposrednih in tajnih« volitvah.

2. Podobno ni videti pravega smisla tudi v določanju tako dolgega obdobja (konkretno šest mesecev), v katerem ni mogoče ponavljati volitev v primeru premajhne udeležbe. Nezadostna udeležba na volitvah je lahko posledica zelo številnih različnih razlogov (lahko tudi povsem nepovezanih z dosedanjim delovanjem sveta delavcev - npr. splošno »stanje zadovoljstva« zaposlenih v kolektivu v danem trenutku, slabo pripravljen in izveden kandidacijski postopek ter neprimernost novih kandidatov, itd.), zaradi česar se ni mogoče postaviti na stališče, da nizka udeležba samodejno kaže na nestrinjanje delavcev z nadaljnjim obstojem sveta delavcev, in da je zato treba narediti najmanj šestmesečni »premor v soupravljanju«, nato pa celoten postopek, vključno s ponovnim odločanjem na zboru delavcev, izpeljati na novo.

Določanje časa, ko so ponovne volitve prepovedane, torej nima nobenega pravega smisla. Odločitev o tem, kdaj bodo ponavljali morebitne neveljavne volitve, ki je v osnovi odvisna predvsem od analize vzrokov za premajhno volilno udeležbo, bi moral torej zakon (skladno z »načelom prostovoljnosti« kot enim od splošnih načel, na katerih sicer temelji) prepustiti delavcem samim (tako kot jim prepušča odločitev o tem, ali sploh želijo imeti svet delavcev ali ne). Temu sledi tudi predlagana novela tega člena. Ponoven sklic zbora delavcev zaradi ponovnega odločanja o tem, ali naj svet delavcev v družbi še obstaja ali ne, bi bilo potrebno šele v primeru, če bi bile iz istega razloga (tj. zaradi prenizke udeležbe) neveljavne tudi ponovne volitve.

K 45. členu

Novost v teh členu predstavlja le predlagana dopolnitev zadnjega odstavka, ki posebej določa začetek teka mandata novemu svetu delavcev, kadar je zamujen instrukcijski rok za njegovo izvolitev iz prvega odstavka istega člena. Omenjena zamuda je v praksi pogost primer, v vseh teh primerih pa se praksa srečuje z dilemo kateri datum šteti kot začetek (in kasneje tudi kot konec) mandata novoizvoljenega sveta delavcev, ki je seveda zelo pomemben za organizacijo naslednjih volitev.

K 46. členu

Prvi odstavek 46. člena veljavnega ZSDU naj bi bil z novo določbo v tem zakonu dopolnjen še z alinejo, ki določa enega od primerov prenehanja članstva v svetu delavcev pred potekom mandata. In sicer gre za primer, ko se pred potekom njegovega siceršnjega mandata v primeru združitve družb izvedejo nove volitve sveta delavcev skladno z določbo drugega odstavka 11. člena tega zakona. Drugi odstavek pa je dopolnjen z možnostjo, da član sveta delavcev poda svoj odstop tudi v ustni obliki na zapisnik na sami seji sveta delavcev.

K 47. členu

Doslej veljavna ureditev v tem členu se dopolnjuje s predlogom novega tretjega in novega četrtega odstavka, in sicer v naslednjem:

- Če je svet delavcev v skladu z določbo 28. člena sestavljen tako, da odraža dejansko strukturo zaposlenih v družbi bodisi glede zastopanosti delavcev različnih organizacijskih enot bodisi glede posameznih posebnih skupin delavcev (invalidi, ženske, mladi delavci ipd.), se v primeru prenehanja mandata posameznim članom sveta takšna sestava lahko poruši in izgubi svoj temeljni namen. Zato je treba v primerih, ko posamezna posebna skupina delavcev ali enota iz tega razloga ostane brez vsaj enega predstavnika v svetu delavcev, določiti obveznost nadomestnih volitev, s katerimi se ponovno vzpostavi ustrezna sestava sveta delavcev.

- Praksa se pogosto srečuje s primeri dalj časa trajajoče odsotnosti posameznih članov sveta delavcev (zaradi porodniškega dopusta, daljše napotitve na delo v tujino, dalj časa trajajočega bolniškega staleža in podobno), zaradi katere sveti delavcev delujejo v okrnjeni sestavi. Zlasti v primerih, ko je iz okoliščin primera jasno, da bo takšna odsotnost trajala več mesecev, bi bilo smiselno omogočiti svetom delavcev, da s svojim sklepom začasno kooptirajo nadomestne člane, in sicer do vrnitve odsotnega člana, po potrebi pa tudi do konca mandata.

K 48. členu

Predlagana spremenjena in dopolnjena določba 48. člena vsebuje naslednje novosti v primerjavi z veljavno ureditvijo:

1. V okviru izvajanja t.i. interne odgovornosti članov sveta delavcev, ki jo mora zagotavljati prvenstveno svet delavcev sam, je smiselno kot enega izmed ukrepov za zagotavljanje tovrstne odgovornosti predvideti tudi možnost, da svet delavcev za posamezne svoje (predvsem neaktivne člane) sproži postopek odpoklica. Enako velja tudi za zbor delavcev, ko ta obravnava letno poročilo sveta delavcev.
2. V tretjem odstavku je posebej poudarjeno, da morajo biti v zahtevi navedeni in obrazloženi razlogi za odpoklic za vsakega člana posebej, kajti skladno z uveljavljeno sodno prakso se lahko »odpokličejo« le posamezni člani, ne pa organ kot celota.
3. Volilna komisija ne more presojati utemeljenosti razlogov za odpoklic, seveda pa mora kljub vsemu presoditi razloge za odpoklic vsaj v tem smislu, ali so lahko sprejemljiva podlaga za odpoklic. Morebitni razlogi, ki niso povezani z delovanjem posameznika v funkciji člana sveta delavcev (npr. neprimerno ravnanje in obnašanje ali storitev kaznivenga dejanja, ki ni povezano z družbo in delovanjem sveta delavcev, ipd.), namreč ne morejo biti podlaga za odpoklic. Razlogi se torej morajo nanašati na delovanje v funkciji člana sveta delavcev in morajo biti v predlogu ne samo navedeni, ampak tudi ustrezno obrazloženi. Zato volilna komisija pač ne more razpisati glasovanja o odpoklicu ne glede na vsebino razlogov, navedenih v zahtevi, čeprav je morda sama zahteva vložena formalno pravilno. Res pa je, da komisija ne more presojati utemeljenosti razlogov za odpoklic, če se ti nanašajo na opravljanje funkcije. O tem lahko odločijo le delavci z glasovanjem. Iz teh razlogov je treba določbo precizirati, kajti v nasprotnem primeru si jo lahko praksa napačno, predvsem preširoko tolmači.
4. Volilna komisija torej le presodi, ali so navedeni razlogi ustrezni v teme smislu, da se nanašajo na opravljanje funkcije, ne pa njihove utemeljenosti. Predlagatelju pa je treba priznati pravico zahtevati sodno presojo morebitnega sklepa o zavrnitvi predloga za odpoklic zaradi »neustreznih« razlogov.

K 49. členu

Določba 49. člena veljavnega ZSDU se dopolnjuje s predlaganim novim tretjim odstavkom. Ta določa, da mora volilna komisija hkrati z razpisom glasovanja objaviti tudi originalen predlog za odpoklic z navedbo in utemeljitvijo razlogov, ki ga je prejela in na podlagi katerega je razpisala glasovanje o odpoklicu. Prav tako mora članom sveta delavcev, katerih odpoklic se predlaga, omogočiti, da glasovalne upravičence na primeren način seznani s svojim pisnim odgovorom na predlog za odpoklic. Le na ta način je namreč mogoče zagotoviti, da se bodo volivci ustrezno kvalificirano odločali o predlogu za odpoklic.

K 50. členu

Po veljavni ureditvi se – za razliko od izvolitve - za odpoklic člana sveta delavcev zahteva kvalificirana večina, t.j. večina vseh delavcev z aktivno volilno pravico. Pod temi pogoji je bil odpoklic skorajda neizvedljiv, kar seveda postavlja pod vprašaj smisel instituta odpoklica samega. Glede na to, da je tudi kvorum za izvolitev prilagojen razmeram v praksi, ki kaže, da je sedanja 50-odstotna sklepčnost skoraj neizvedljiva, se znižuje tudi kvorum za odpoklic člana sveta delavcev. Še vedno je zahtevana kvalificirana večina, ki zagotavlja, da bo odpoklic »premišljena« odločitev, vendar pa hkrati zagotavlja tudi njegovo izvedljivost v upravičenih primerih.

K 51. členu

S predlagano dopolnitvijo 51. člena je v zakonu jasneje opredeljeno načelo, da vsak član sveta delavcev, potem ko je izvoljen, deluje kot zastopnik celotnega kolektiva, ne glede v kateri »volilni enoti« je bil izvoljen.

K 52. členu

Vsebina veljavnega 52. člena ZSDU je v tem predlogu spremenjena tako, da:

- je določba o tem, da morajo biti volitve organizirane tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci, prenesena v predlagani novi 35. člen,
- je posebej poudarjena prepoved vmešavanja delodajalca v volilni postopek, zlasti v kandidacijski postopek in v postopke odpoklica članov sveta delavcev, kar se v praksi kaže kot pogost in resen problem ter razlog številnih sodnih sporov, zaradi česar se kaže potreba po preciznejši ureditvi tega vprašanja.

K 53. členu

Bistvena pomanjkljivost veljavne določbe 1. odstavka 53. člena ZSDU je v tem, da ne določa, kdaj začne teči osemdnevni rok za izpodbijanje volitev zaradi morebitnih bistvenih kršitev postopka, kar je v nekaterih primerih iz prakse že povzročilo hude in nesmiselne zaplete. Načelo pravne varnosti zahteva, da morajo biti morebitne postopkovne kršitve izpodbijane tekoče in v določenem roku, v nasprotnem primeru pa se morajo šteti kot sanirane. In to načelo je treba spoštovati tudi v zvezi z varstvom volilne pravice za svet delavcev. Skladno z omenjenim načelom je nedvoumna intencija zakona, da je treba vsako fazo volilnega postopka pred začetkom naslednje po možnosti dokončno zaključiti. Na to med drugim kaže zlasti določba 33. člena ZSDU, ki določa prekluzivne roke za morebitne pritožbe zoper »vmesne« sklepe volilne komisije v zvezi s potekom kandidacijskega postopka.

Kdor od upravičencev za izpodbijanje (t.j. kandidatov in njihovih predlagateljev ter predstavnikov iz 22. člena zakona) meni, da je v volilnem postopku - od razpisa volitev do razglasitve rezultatov - prišlo do kakršnekoli bistvene kršitve, jo mora torej uveljavljati takoj, ne šele po koncu volitev, ko je znano ali posameznemu upravičencu volilni izid odgovarja ali ne. Volitve so zahteven in tudi »drag« postopek. Zato je nesmiselno dopuščati možnost, da se volitve zaradi napak, storjenih, denimo, že ob samem razpisu volitev ali pa v kandidacijskem postopku, razveljavijo šele po objavi volilnih izidov, ampak je treba zagotoviti, da se vsaka zatrjevana kršitev lahko izpodbija le v določenem prekluzivnem roku od dne, ko naj bi nastala. Samo kršitve, ki so nastale v samem postopku glasovanja, so lahko predmet naknadnega izpodbijanja volitev, torej po objavi volilnih izidov.

Predlagana nova ureditev varstva volilne pravice v tem delu torej predpostavlja:

- da je prvostopenjski organ za morebitne pritožbe glede posameznih kršitev vedno volilna komisija, ne pa takoj sodišče, kar omogoča, da volilna komisija lahko po možnosti že sama odpravlja morebitne kršitve, na katere je opozorjena (po potrebi tudi morebitne lastne napačne odločitve),
- da zamuda predvidenega roka za uveljavljanje posameznih kršitev pomeni prekluzijo, tako da zaradi posameznih napak, če niso bile uveljavljane tekoče, ni mogoče izpodbijati celotnih volitev za nazaj,
- sodišče odloča o dokončnih sklepih volilne komisije le v primeru »bistvenih« kršitev postopka.

Pomembna je tudi določitev možnosti za morebitno ponavljanje zgolj posameznih volilnih opravil oziroma postopkov v najnujnejšem obsegu, tako da vsaka morebitna napaka pri vodenju postopka nima nujno za posledico razveljavitev volitev v celoti, kar je lahko pomembna racionalizacija.

K 54. členu

Ureditev v 54. členu veljavnega ZSDU se s predlogom tega zakona ne spreminja.

K 55. členu

Dejstvo, da veljavni zakon v 55. členu rokovno ne opredeljuje dolžnosti sklica prve seje novoizvoljenega, je v nekaterih primerih v praksi povzročilo, da se novoizvoljeni svet ni sestel več mesecev in ni začel z delom. Iz teh razlogov je potrebna predlagana dopolnitev, ki določa skrajni rok za sklic prve seje novoizvoljenega sveta delavcev.

K 56. členu

Sedaj veljavna določba 55. člena ZSDU v prvem odstavku ureja le prepoved oviranja oziroma onemogočanja delovanja posameznih članov sveta delavcev. Praksa pa kaže, da delodajalci lahko na najrazličnejše načine, ki v zakonu niso posebej opredeljeni kot prekršek, prikrito, a učinkovito ovirajo ali onemogočajo tudi delovanje sveta delavcev kot celote. Na to se nanaša predlagana dopolnitev prvega odstavka tega člena.

Najpogostejši način oviranja posameznih članov, posredno pa tudi sveta delavcev kot celote je zagotovo »delovno preobremenjevanje« posameznikov, ki je sicer zelo težko dokazljivo. Zato je treba v zakonu zapisati dolžnost delodajalcev, da delovne obveznosti članov sveta delavcev ustrezno prilagodijo potrebam učinkovitega opravljanja te funkcije.

K 57. členu

Veljavna določba 57. člena ZSDU je oblikovana kot napotilna norma, ki naj služi svetom delavcev kot orientacija za pripravo čim popolnejšega poslovnika o svojem delu. Ta namen zakonodajalca pa za zdaj ni dosežen, saj veljavna norma ne nakazuje niti nekaterih sicer najpomembnejših in skorajda neobhodnih sestavin poslovnika. Zato je treba omenjeno normo dopolniti vsaj še s predlaganimi vsebinami 6. do 11. alineje.

K 58. členu

Ta člen se dopolnjuje z opredelitvijo možnosti sveta delavcev, da namesto odborov v posameznih organizacijskih enotah oblikujejo t.i. obratne svete delavcev, ki imajo na ravni obrata smiselno enak status ter pravice in obveznosti kot »centralni« svet delavcev na ravni družbe.

Zlasti v velikih družbah se številne pomembne organizacijske in druge odločitve, ki so v neposrednem interesu delavcev, sprejemajo tudi na ravni posameznih organizacijskih enot (posebej če so te tudi lokacijsko razpršene), pri čemer »centralni« svet delavcev objektivno ni zmožen dovolj celovito obvladovati tudi vse problematike na teh ravneh odločanja. Zato bi kazalo v zakonu omogočiti oblikovanje posebnih t.i. obratnih svetov delavcev tudi na nižjih ravneh organiziranosti družbe, ki bi na svoji organizacijski ravni delovali podobno kot sveti delavcev na ravni družbe, upoštevajoč pri tem seveda konkretno vsebino in obseg upravljaljskih odločitev, ki se v konkretni družbi lahko samostojno sprejemajo na teh ravneh. To bi vsekakor lahko močno obogatilo celoten sistem delavskega soupravljanja v teh družbah in dvignilo njegovo kvaliteto, kar je tudi temeljni namen novo predlaganega 4. odstavka tega člena.

K 59. členu

Predlog tega zakona prinaša predvsem dve novosti v primerjavi z veljavnim 59. členom ZSDU, in sicer:

- a) določba o tem, da je lahko največ tretjina članov odbora »nečlanov« sveta delavcev, za katero ni videti pravega smisla, je nadomeščena z določbo o prvenstveno strokovni sestavi odborov, ki se zdi glede na naravo dela odborov kot specializiranih delovnih teles sveta delavcev precej bolj primerna;
- b) dodana je možnost ureditve, po kateri odbori o vprašanjih iz svoje pristojnosti lahko v imenu sveta delavcev tudi samostojno komunicirajo s poslovodstvom družbe, kar lahko poveča njihovo učinkovitost pri opravljanju funkcij na področju, za katerega jih je svet delavcev imenoval.

K 60. členu

Različne variante dvo ali več partitno sestavljenih organov (odborov, komisij in drugih podobnih skupnih delovnih teles), ki jih omogoča novo predlagano besedilo 60. člena, so se kot zelo primerna oblika uresničevanja delavskega soupravljanja uveljavili tudi v nekaterih tujih sistemih, zlasti pa v nemškem in francoskem. V Nemčiji zelo pomembno vlogo igrajo predvsem dvopartitne gospodarske komisije, v Franciji pa imajo nadvse zanimive izkušnje z več partitno sestavljenimi "komiteji za higieno in varstvo pri delu ter delovne razmere". Vsekakor velja tudi v naš zakon vključiti ustrezno dispozitivno normo v tem smislu. Če naj bi imeli nekateri stalni odbori in komisije tudi konkretne pristojnosti samostojnega odločanja, bi morali biti obvezno paritetno sestavljeni.

Glede na izjemen pomen področja varnosti in zdravja pri delu bi vsekakor kazalo vsaj poseben skupni odbor za usklajevanje aktivnosti v družbi na tem področju uzakoniti tudi kot obvezen organ.

K 61. členu

V primerjavi z veljavno določbo 61. člena ZSDU je v tem predlogu zakona spremenjen drugi odstavek, ki posebej poudarja (sicer nujno potrebno) pravico sveta delavcev, da si pri svojem delu po lastni izbiri priskrbi kakršno koli pomoč zunanjih strokovnjakov oziroma institucij. Gre za pomembno dopolnitev v primerjavi z določbo prvega odstavka tega člena, ki govori le o tem, da lahko zunanje strokovnjake povabi na svojo sejo, kar je seveda bistvena razlika. Resno soupravljanje danes zahteva tudi resen strokoven pristop, brez katerega svet delavcev ne more posegati na področje sodelovanja pri zahtevnejših poslovnih odločitvah, čeprav bi interes delavcev to zahteval.

Stroški uveljavljanja te pravice se krijejo iz dveh virov. Načeloma se krijejo iz lastnih sredstev sveta delavcev, ki jih je delodajalec dolžan zagotavljati na podlagi tretjega odstavka 65. člena (najmanj eno povprečno mesečno plačo v RS na člana sveta delavcev na leto). V primeru, da ta sredstva ne zadostujejo za kritje dejanskih potreb po zunanji pomoči, pa drugi odstavek določa, da te dodatne stroške krije delodajalec na podlagi dogovora s svetom delavcev.

Pomembna dopolnitev je tudi nov četrti odstavek tega člena, ki je namenjen krepitvi sodelovanja med sveti delavcev in reprezentativnimi sindikati, kar je eden od pogojev za učinkovito soupravljanje. Področja dela se obeh predstavniških organov se v praksi namreč včasih prekrivata, zato je smiselno, da se svet delavcev opredeljuje do zadev, ki jih izpostavijo predstavniki sindikatov.

K 62. členu

V tem členu je dodan nov četrti odstavek, ki naj bi odpravil enega od pogosto zaznanih problemov iz prakse. Zlasti v družbah z večizmenskim delom je namreč pogost primer, ko se morajo člani sveta delavcev sej sveta delavcev udeleževati ob prostem času. Ker so ti primeru ponekod prej izjema kot pravilo, je treba z zakonom urediti plačilo za to delo in morebitne potne stroške, posebej zato, ker nekateri delodajalci teh stroškov niso pripravljeni kriti.

K 63. členu

Prvi odstavek določa, da imajo člani sveta delavcev poleg treh plačanih ur, namenjenih posvetovanju z delavci, pravico tudi do treh plačanih ur, namenjenih zastopanju delavcev pri izvrševanju njihovih individualnih participacijskih pravic. Z novim 86. členom zakona je namreč predvideno, da po francoskem vzoru člani sveta delavcev nudijo pomoč delavcem v njihovih individualnih zadevah, za kar je treba članom zagotoviti tudi ustrezen čas.

Ostale vsebinske izboljšave tega člena so vsebovane predvsem v tretjem in četrtem odstavku, nanašajo pa se na učinkovitejše zagotavljanje pravice članov sveta delavcev do izobraževanja, ki je ena temeljnih pravic (in tudi dolžnosti) članov sveta delavcev, hkrati pa tudi temeljni pogoj za njihovo uspešno delo v tej funkciji. Zato je pomanjkljiva ureditev zakonskih zagotovil za učinkovito uresničevanje te pravice in dolžnosti vsekakor od temeljnih pomanjkljivosti veljavnega ZSDU.

Raziskave v okviru ZSDS kažejo, da zaradi dejstva, da je uresničevanje te pravice po sedanji ureditvi praktično v celoti odvisno od (ne)pripravljenosti posameznega delodajalca, da jo v praksi (delovnopravno, torej v smislu odobritve odsotnosti, in finančno) članom svetov delavcev omogoča ali pa ne. Tako v povprečju vsak član v praksi izkoristi za izobraževanje le 0,94 delovnega dneva, kar je daleč od zakonsko (a za zdaj zgolj načelno) zagotovljenih 40 delovnih ur oziroma 5 delovnih dni na leto. Predlagana dopolnjena ureditev skuša odpraviti najpogostejše težave, s katerimi se v tem pogledu srečujejo člani svetov delavcev v praksi.

Na to problematiko se navezujejo tudi nekatere predlagane novosti v 65. členu tega zakona, ki določa, da stroške izobraževanja (kotizacijo, potne stroške) do zakonske omejitve 40 ur letno krije delodajalec neposredno, tako da se ne krijejo več iz sredstev, s katerimi svet delavcev samostojno razpolaga (drugi in tretji odstavek 65. člena). Zato so ta sredstva ustrezno zmanjšana glede na veljavni zakon.

K 64. členu

Določbe tega člena, ki urejajo število članov sveta delavcev, ki imajo pravico opravljati svojo funkcijo poklicno, s polnim ali polovičnim delovnim časom (drugi in tretji odstavek), so zelo podobne kot v doslej veljavnem zakonu. Novost je le v formuli za določanje pravice članov sveta delavcev, da funkcijo opravljajo poklicno. Veljavni zakon predvideva, da lahko v družbi z od 100 do 300 delavci dva člana sveta delavcev opravljata to funkcijo poklicno, a s polovičnim delovnim časom, medtem ko lahko v družbi v družbi s 300 do 600 delavci funkcijo poklicno opravlja en član s polno zaposlitvijo. Praksa kaže, da se zelo malo članov odloča za poklicno opravljanje funkcije, posebej če gre za polovično zaposlitev. Zato v podjetjih z od 100 do 300 delavci omogočimo eno polno zaposlitev namesto dveh polovičnih.

Večjih sprememb ni niti pri določanju plače poklicnega člana. Novost je zgolj zakonski minimum, povprečna plača v družbi zadnje tri mesece. Minimum je postavljen z namenom spodbujanja članstva v svetih delavcev in poklicnega opravljanja funkcije tudi pri delavcih s podpovprečnimi plačami. Če je za člana sveta delavcev to ugodneje, pa lahko izbere eno od možnosti, ki jih predvideva tudi veljavni zakon. Tako ima pravico do prejemanja enake plače, kot jo je imel pred začetkom poklicnega opravljanja funkcije, oziroma do prejemanja povprečne plače zaposlenega z enako stopnjo izobrazbe.

Posebej je (v sedmem odstavku) predlagana tudi ureditev nagrajevanja dela neprofesionalnih članov svetov delavcev, pri čemer izhajamo pri tem iz primerjave s podobnimi funkcijami v nadzornih svetih in upravnih odborih družb. Aktivno članstvo v svetu delavcev je namreč povezano s številnimi obremenitvami, posebej na začetku, ko se član šele uvaja in usposablja za opravljanje te funkcije. Namen nove določbe je torej spodbuditi čim več zaposlenih, da se odločijo za opravljanje funkcije delavskih predstavnikov.

Določbe petega odstavka poklicnemu članu zagotavljajo, da z izpopolnjevanjem in izobraževanjem v svojem osnovnem poklicu ohranja svojo zaposljivost, delodajalcu pa nalaga, da članu sveta delavcev to materialno omogoči. Določajo tudi, da mora delodajalec poklicnemu članu sveta delavcev po koncu mandata omočiti vrnitev na delovno mesto, ki ga je opravljal pred profesionalizacijo, oziroma na ustrezno drugo delovno mesto, če to ni več mogoče.

Te določbe skupaj z določbami šestega odstavka povečujejo avtonomijo poklicnega člana sveta delavcev in preprečujejo, da bi delodajalec z grožnjami ali dejanskim poslabšanjem njegovega položaja po prenehanju mandata vplival na njegove odločitve.

K 65. členu

Člen ureja financiranje dejavnosti (članov) sveta delavcev in prinaša precej sprememb. Brez ustreznih materialnih pogojev soupravljanje v podjetju ni mogoče, prav določbe o financiranju pa so se v praksi najpogosteje različno razlagale. Financiranje je po novem urejeno takole:

- delodajalec neposredno krije nujne stroške delovanja sveta delavcev, kot so prostori za seje, nadomestila in nagrade za člane sveta delavcev (oziroma plače poklicnih članov), morebitno administrativno osebje in podobno, po novem pa tudi stroške izobraževanja do zakonsko omejenih 40 ur na leto (prvi odstavek);
- delodajalec zagotovi svetu delavcev sredstva, s katerimi ta prosto razpolaga, v minimalnem znesku ene povprečne mesečne plače v RS v zadnjem koledarskem letu,

ta sredstva pa so namenjena predvsem kritju stroškov zunanje strokovne pomoči svetu delavcev na podlagi prvega odstavka 61. člena;

- če ta sredstva, ki jih lahko svet delavcev uporabi tudi za plačilo drugih stroškov svojega namenskega delovanja, ne zadostujejo za plačilo upravičenega obsega zunanje pomoči, je dolžan delodajalec kriti tudi te dodatne stroške na podlagi dogovora s svetom delavcev.

Neporabljena sredstva iz kvote, s katero svet delavcev prosto razpolaga, se ne prenašajo v naslednje koledarsko leto, poleg tega svet delavcev ne sme porabljati sredstev, s katerimi razpolaga, za namene, ki niso povezani z njegovim delom. Upravičena je torej poraba za dodatno izobraževanje nad zakonsko zagotovljenim minimumom,, ne pa na primer financiranju športnih ali podobnih prireditev.

Zakon določa zakonski minimum, dopušča pa, da se v participacijskem sporazumu določijo dodatna sredstva, če tako narekujejo potrebe. Izjemoma dopušča tudi, da se po dogovoru med delodajalcem in svetom delavcev sredstva, namenjena kritju stroškov sveta delavcev zmanjšajo, če to narekuje ekonomski položaj podjetja.

Na ta način se po eni strani zagotavlja materialne in finančne pogoje za delovanje sveta delavcev, preprečuje pa se, da bi se ta sredstva trošila nenamensko oziroma da bi jih delodajalec uporabljal za vplivanje na odločitve članov sveta delavcev.

K 66. členu

Glede na predlagane spremembe 5. in 65. člena ter glede na splošno določbo 1. odst. 99. člena je sedanja določba 66. člena povsem brezpredmetna in jo je mogoče brez škode v celoti črtati oziroma jo nadomestiti z drugo določbo.

Novi 66. člen je zato v celoti namenjen urejanju materialnega položaja in pogojev za delo delavskih predstavnikov v nadzornem svetu in upravnem odboru oziroma upravi. Veljavni zakon tega področja sploh ni urejal, novi pa predvideva pravico do izobraževanja in druge pravice, s katerimi se zagotavlja uspešno opravljanje njihovih funkcij in poslanstva.

K 67. členu

Ena največjih pomanjkljivosti veljavnega ZSDU je izjemno šibka delovnopravna zaščita (t. i. delovnopravna imuniteta) voljenih delavskih predstavnikov, ki je predmet 67. člena. Ta zaščita ni ustrezna niti v povezavi z določbami 112. in 113. člena ZDR-1, ki govorita o varstvu delavskih predstavnikov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Zato je v tem zakonu predlagana celovitejša prenova pravne ureditve te problematike.

Pravno podlago in splošno usmeritev za podrobnejšo ureditev delovnopravnega varstva delavskih predstavnikov predstavlja določba 1. člena Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike, ki izrecno zahteva, da morajo biti predstavniki delavcev »učinkovito«¹ zavarovani pred vsemi (brez izjeme) škodljivimi ravnanji delodajalcev. Ta določba 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 ravnaajo v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami ali drugimi skupno dogovorjenimi sporazumi.«*

Veljavna ureditev delovnopravnega varstva voljenih delavskih predstavnikov po 67. členu ZSDU v povezavi z 112. in 113. členom ZDR-1 je zelo daleč od v omenjeni konvenciji MOD zahtevane »učinkovitosti«. Ta namreč predpostavlja najmanj troje:

- varstvo mora biti »popolno«, torej mora zajemati kakršnokoli ravnanje ali postopek, ki je lahko za delavske predstavnike »škodljiv«, kajti v nasprotnem gre za bistveno pomanjkljivo varstvo, ki ne služi svojemu namenu,
- varstvo mora biti »preventivno«, torej zagotovljeno samodejno, ne da bi moral prizadeti delavski predstavnik tožiti delodajalca ali ga sam uveljavljati v takšnih ali drugačnih pravnih sporih, kajti v nasprotnem bo v prihodnje še težje pridobiti delavce, ki bi bili pripravljeni prevzeti tovrstne funkcije z visokim tveganjem takšnih ali drugačnih konfliktov z delodajalcem,
- varstvo mora biti (glede ugotavljanja dejstva, ali je delavski predstavnik res kršil zakon, kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi) »absolutno«, torej mora biti izključena možnost, da je ugotavljanje tega pogoja enostavno prepuščeno »prosti presoji« delodajalca in da je dokazno breme naloženo delavskemu predstavniku, namesto obratno.

Obstoječa pravna ureditev tega varstva v Sloveniji žal ne izpolnjuje nobenega od teh treh temeljnih pogojev, logično izhajajočih iz citirane določbe Konvencije MOD št 135, tako da to varstvo ni bistveno močnejše od varstva, ki ga zakon nudi tudi vsem drugim zaposlenim, zagotovo pa ne »učinkovito«. Je bolj kot ne le navidezno. To trditev zelo nazorno dokazujejo nekateri razvpiti primeri (očitno neutemeljenih) »izrednih« odpovedi pogodb o zaposlitvi predsednikom svetov delavcev in sindikalistom iz prakse (npr. Helios, TEŠ, Lama Dekani itd.), pa tudi številni primeri drugih »šikanoznih« ravnanj delodajalcev v odnosu do delavskih predstavnikov, ki niso bili deležni tolikšne medijske pozornosti, a niso nič manj zaskrbljujoči. Pod temi pogoji institut delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov seveda izgublja svoj smisel in pomen.

Veljavna določba 67. člena obsega prepoved samo nekaterih tovrstnih potencialnih škodljivih ravnanj in odločitev delodajalcev (in to ne niti najbolj pomembnih), obenem pa jih ne preprečuje, ampak zgolj omogoča prizadetemu posamezniku, da jih sam izpodbija pred sodišči in nosi dokazno breme, medtem pa trpi njihove negativne posledice. Treba bi bilo torej zagotoviti, da bi delodajalec lahko delavskemu predstavniku, denimo, znižal plačo le, če bi dokazal, da to znižanje ni posledica soupravljalskega delovanja delavskega predstavnika.

Povsem podobno pa velja tudi za določbi 112. in 113. člena ZDR-1, ki naj bi delavske predstavnike učinkovito varovali pred različnimi oblikami neutemeljene odpovedi pogodbe o zaposlitvi. A jih (zaradi povsem nedomišljene in zgrešene kontekstualne umestitve dikcije iz citirane konvencijske določbe »če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi« v besedilo 112. členu ZDR-1) z institutom »soglasja sveta delavcev« v resnici kolikor toliko varuje le pred odpovedjo iz poslovnega razloga in iz razloga nesposobnosti, ne pa tudi pred odpovedjo iz domnevno krivdnih razlogov ali izredno odpovedjo. Delodajalec je tisti, ki samostojno presoja, kdaj naj bi delavski predstavnik kršil zakon, kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi, delavski predstavnik pa je v položaju, ko lahko podano odpoved iz domnevno krivdnih razlogov ali izredno odpoved izpodbija le prek sodišča, medtem pa trpi vse njene posledice, čeprav je morda očitno, da je bila podana iz šikanoznih razlogov. V čem bistvenem naj bi bili torej delavski predstavniki v tem pogledu »učinkoviteje« zavarovani pred odpovedjo kot ostali zaposleni (možnost začasnega zadržanja učinkovanja odpovedi po 113. členu je seveda v tem primeru le »kozmetične« narave)? Praktično v ničemer.

Skratka, veljavna ureditev delovnopravnega varstva voljenih delavskih predstavnikov nima praktično nobene zveze z »učinkovitostjo« tega varstva, kakršno zahteva že

omenjena konvencija MOD. Gre v glavnem za nekakšne »kompromisne« rešitve, ki so bile v preteklosti predmet interesnih usklajevanj med delodajalci in delojemalci znotraj ESS v fazi nastajanja slovenske delovnopravne zakonodaje, kar pa je pri takšnih načelnih vprašanjih kot je delovnopravna imuniteta delavskih predstavnikov seveda povsem neprimerno. Učinkovita ureditev takšnih vprašanj ne prenese nikakršnih interesnih kompromisov, ampak je lahko le izrazito v prid šibkejši stranke v delovnem razmerju, ali pa je vseeno, če je sploh ni. V nasprotnem se namreč ustvarja le vtis, da je omenjena konvencija MOD spoštovana, v resnici pa je stanje stvari ravno nasprotno.

V tem členu je iz teh razlogov predlagana povsem nova ureditev te problematike, ki sloni na bistveno drugačnih predpostavkah, in sicer:

- skrb za učinkovito delovnopravno varstvo voljenih delavskih predstavnikov mora biti prvenstveno stvar sveta delavcev, ne več stvar prizadetih posameznikov samih, spori iz tega naslova pa se štejejo kot »soupravljalški spori« in jih rešuje arbitraža po tem zakonu,
- svet delavcev lahko prek arbitraže (preventivno ali kurativno) intervenira vedno, ko gre po njegovem mnenju za prepovedana škodljiva ravnanja delodajalca,
- posebej so določene ključne odločitve, ki so v praksi najpogostejše zlorabljene za ta namen, in za katere se zato zahteva predhodno soglasje sveta delavcev,
- določeni so pogoji za morebitno upravičeno zavrnitev soglasja sveta delavcev,
- v primeru morebitne neupravičene zavrnitve soglasja sveta delavcev pa lahko zahteva intervencijo arbitraže delodajalec, na katerem leži tudi dokazno breme glede ugotavljanja »upravičenosti njegove odločitve oziroma ravnanja zoper delavskega predstavnika.

To je verjetno edini način za dejansko zagotovitev učinkovitosti delovnopravnega varstva delavskih predstavnikov v duhu Konvencije MOD št. 135. Poudariti pa velja, da ta ureditev seveda ne pomeni morebitne uveljavitve drugega (prav tako nesprejemljivega) ekstrema, tj. absolutne delovnopravne nedotakljivosti delavskih predstavnikov. Gre le za to, da delodajalec ne more po načelu »kadija toži, kadija sodi« sam prosto presojeti in sankcionirati domnevnih spornih ravnanj delavskih predstavnikov, ampak je ta presoja v primeru nesoglasja med njim in svetom delavcev prepuščena arbitraži. Če je ukrepanje delodajalca zoper delavskega predstavnika utemeljeno, ga torej lahko delodajalec kljub nasprotovanju sveta delavcev prek arbitraže vendarle uveljavi, s čimer je dovolj učinkovito zavarovan tudi utemeljen interes delodajalca. Drugačna ureditev učinkovitega delovnopravnega varstva delavskih predstavnikov pa je v pogojih, ko je delodajalec a priori močnejša stranka v delovnem razmerju, skorajda neizvedljiva.

K 68. členu

Ta člen ureja vsebino, ki je v veljavnem ZSDU urejena v tretjem odstavku 67. a člena, medtem ko je vsebina prvega in drugega odstavka omenjenega člena v predlogu tega zakona smiselno prenesena v 11. člen, ki ureja »usodo« svetov delavcev in njihovih članov v primeru statusnih preoblikovanj družbe (združitve ali delitve).

K 69. členu

Prvi odstavek tega člena povzema besedilo veljavnega 68. člena ZSDU, drugi odstavek pa je namenjen preprečevanju zlorab instituta poslovne skrivnosti za preprečevanje logičnih povezav med svetom delavcev in predstavniki delavcev v NS/UO družbe, ki se danes v praksi pogosto dogajajo. Svet delavcev ima v odnosu do teh predstavnikov, ki jih sam imenuje in razrešuje, usmerjevalno in nadzorno funkcijo, katere pa seveda ne more uresničevati, če so vsa gradiva, zapisniki in celo vabila za seje nadzornega sveta že a priori označeni kot »poslovna skrivnost«. S tem se seveda

izgublja smisel obstoja delavskih predstavništev v organih družbe in njihove vloge, določene v prvem odstavku 80. člena tega zakona.

K 70. do 73. členu

Členi določajo način sklicevanja, delo in pravice zbora delavcev. Dosedanja ureditev problematike se v predlogu tega zakona dopolnjuje v naslednjem:

1. Na novo določena obveznost sveta delavcev in posameznih članov, da vsaj enkrat letno poročajo o svojem delu in predstavijo svoj program dela zaposlenim, ki so jih izvolili, ima več namenov. Predvsem se na ta način lahko zagotavlja večja informiranost celotnega kolektiva o stanju na področju soupravljanja in njihova večja vključenost (s pobudami in predlogi) v celotno dogajanje oziroma tesnejša povezava med svetom delavcev in zaposlenimi na eni strani, na drugi strani pa se krepi občutek odgovornosti posameznih članov in sveta kot celote za lastno delovanje v interesu tistih, ki so jih izvolili. V ta namen po novem delavci na zboru delavcev lahko predlagajo, da se izvede glasovanje o odpoklicu enega ali več članov sveta delavcev skladno s 48. členom, s čimer se poenostavi izvedba tega postopka.

2. Izrecno se določa tudi dolžnost posloводства, da na zahtevo sveta delavcev delavcem na zboru poda poslovne in druge informacije v zvezi z vprašanji, ki so na dnevnem redu zbora.

3. Precizneje se ureja sklic zbora delavcev in način sprejemanja sklepov, najpomembnejša novost je, da ga lahko skliče tudi kvalificirano število delavcev in ne več le svet delavcev.

5. Zbor delavcev lahko enkrat letno pozove predstavnike delavcev v organih družb, da mu poročajo o svojem delu. Na ta način se zmanjšuje vrzel med posameznim članom delovnega kolektiva in predstavniki delavcev v organih družbe.

4. Poleg pravice sklica zbora delavcev kot ene izmed t.i. oblik osebnega izjavljanja delavcev se svetu delavcev omogoči tudi organiziranje drugih oblik takšnega izjavljanja delavcev, kot so posvetovalni referendum, podpisovanje posebnih pisnih izjav, anketno opredeljevanje delavcev in podobno. Gre za izjemno pomembno obliko razvijanja t.i. neposredne participacije zaposlenih, ki je bila v preteklosti v slovenskih podjetjih dobro razvita, zdaj pa je skoraj zamrla in jo je v interesu nadaljnjega uspešnega razvoja sistema vključevanja zaposlenih v upravljanje podjetij nujno ponovno obuditi. Te oblike osebnega izjavljanja delavcev so lahko tudi pomembna opora svetu delavcev v zvezi s sprejemanjem pomembnejših odločitev z dolgoročnejšimi posledicami, v zvezi s katerimi je zato izjemno koristno predhodno preveriti mnenja in razpoloženje v kolektivu.

K 74. do 77. členu

Poglavje veljavnega ZSDU o »svetu delavcev kapitalsko povezanih družb« je v predlogu tega zakona na podlagi izkušenj v zvezi z njegovim uresničevanjem bistveno spremenjeno in dopolnjeno. Neustreznost dosedanje ureditve te problematike se jasno kaže v dejstvu, da tovrstnih svetov delavcev danes v praksi praktično ni, čeprav obstaja veliko število koncernov in drugih oblik kapitalsko povezanih družb. Spremembe in dopolnitve tega poglavja se nanašajo na naslednje:

1. Naslov poglavja se spremeni tako, da se glasi »IV. Svet delavcev koncerna«, v besedilu vseh členov pa se izraz »kapitalsko povezane družbe« nadomesti z izrazoma

»koncern« in/ali »koncernske družbe«. Po zakonu o gospodarskih družbah namreč ločimo več vrst kapitalsko povezanih družb, pri čemer je oblikovanje skupnega sveta delavcev seveda smiselno samo v koncernih, ne pa v vseh vrstah kapitalsko povezanih družb (npr. v primeru vzajemne kapitalске udeležbe ipd.). Koncern je namreč tista oblika povezave, kjer sta dve ali (je) več družb povezanih z enotnim vodstvom in na tem je glavni poudarek. Zato pridejo dejansko v poštev tudi koncerni, ki temeljijo na pogodbenem odnosu med obvladujočimi in odvisnimi družbami (pogodbeni koncern) oziroma med sicer enakopravnimi družbami, ne samo na kapitalski odvisnosti. Hkrati pa je povezovanje svetov delavcev zaradi uresničevanja skupnih interesov v odnosu do »skupnega posloводства« seveda smiselno samo v koncernskih oblikah medsebojno povezanih družb. V povezanih družbah, ki nimajo enotnega vodstva, je takšno povezovanje vsekakor povsem brezpredmetno.

Izraz »kapitalsko povezane družbe« se v veljavnem zakonu uporablja v dveh različnih pomenih, in sicer tako za koncerne, kakor tudi za posamezne pravno samostojne družbe znotraj koncerna oziroma koncernske družbe. S predlaganimi spremembami naj bi se uveljavila vsebinsko smiselna uporaba obeh pojmov.

2. V zvezi z oblikovanjem sveta delavcev koncerna je treba zakonsko predvideti tudi situacijo, ko v praksi (zlasti v večjih koncernih) v svetu delavcev koncerna ne bodo zainteresirani sodelovati sveti delavcev iz vseh koncernskih družb ali sveti delavcev povsod v teh družbah niti ne bodo izvoljeni. To ne bi smelo predstavljati formalne ovire za oblikovanje sveta delavcev koncerna s strani svetov delavcev preostalih povezanih družb, pri čemer pa je seveda smiselno postaviti pogoj, da skupaj zastopajo več kot tretjino vseh delavcev koncerna.

Poleg tega je treba v zakonu posebej rešiti tudi vprašanje, kako je z oblikovanjem koncernskega sveta, kadar imamo opravka z »večnivojskimi« koncerni, torej, kadar ima posamezna odvisna družba v koncernu tudi svoje odvisne družbe, s katerimi tvori svoj koncern. Smiselna rešitev je, da tudi ti podrejeni koncerni oblikujejo svoje svete delavcev in da lahko le ti imenujejo predstavnike v koncernski svet delavcev na najvišji ravni.

3. Sedanja določba prvega odstavka 74. člena veljavnega ZSDU postavlja dva vzporedna kriterija za določitev števila predstavnikov posameznega udeleženega sveta delavcev v svetu delavcev koncerna, tj. velikost družbe in število članov sveta delavcev. Kriterij velikosti družbe pa poleg tega v zakonu ni preciziran, tako da ni jasno ali je mišljena velikost glede na število zaposlenih, na višino osnovnega kapitala, višino ustvarjenih letnih prihodkov itd. ali celo morebitna kombinacija različnih tovrstnih kriterijev za določanje velikosti družb v smislu ZGD-1.

S predlagano določbo prvega odstavka 75. člena odpravljamo to nejasnost. Kriterij za določanje velikosti in strukture koncernskega sveta delavcev je število zaposlenih v koncernskih družbah, kar je tudi sicer splošen kriterij za določanje velikosti sveta delavcev. Ker velikost sveta delavcev odraža število zaposlenih, je bil ta kriterij torej upoštevan že zdaj. Prednost nove rešitve je jasnost in preprostost, poleg tega pa bo neposredna uporaba tega merila omogočila bolj reprezentativno zastopanje koncernskih družb. (Odstopanja med specifično težo posamezne koncernske družbe po neposrednem ali posrednem kriteriju je lahko precejšnje.)

Kot alternativa se predlaga možnost, da člani koncernskega sveta delavcev postanejo vsi člani svetov delavcev koncernskih družb, kar je v praksi najlažje izvedljivo, hkrati pa posredno še vedno odraža velikost koncernskih podjetij. Omejitev je le, da naj tak skupni svet zaradi operativnosti ne bi presegal 30 članov.

4. Ker imajo obstoječi koncernski sveti delavcev v praksi precejšnje težave z opredeljevanjem t.i. skupnih nalog in pristojnosti na ravni koncerna, je smiselno v zakon dodati ustrezno normo, ki sicer po eni strani zavezuje, vendar pa ne hkrati tudi taksativno določa te naloge in pristojnosti. Hkrati je treba v zakonu jasneje urediti vprašanje načina podrobnejše ureditve pristojnosti koncernskega sveta delavcev, načina uresničevanja teh pristojnosti (opredelitev vprašanj, o katerim mora biti svet delavcev koncerna obveščen, o katerih mora biti konzultiran in o katerih mora poslovodstvo koncerna pridobiti predhodno soglasje koncernskega sveta delavcev) ter pogojev za njegovo delovanje. V tem pogledu je nujno vzpostaviti smiselno enak položaj in pravice koncernskih svetov v odnosu do poslovodstva obvladujoče družbe kot ga imajo sveti delavcev na ravni posamezne koncernske družbe v odnosu do poslovodstev teh družb.

Jasno je namreč, da je ustanavljanje svetov delavcev na ravni koncernov nesmiselno, če poslovodstva koncernov do njih ne bodo imela nikakršnih obveznosti, česar pa zakon zaenkrat ne rešuje. Veljavna določba 75. člena ZSDU predvideva, da se s sporazumom med sveti delavcev povezanih družb določijo pristojnosti, ki jih bodo ti sveti skupno uresničevali na ravni koncerna. Vendar pa je ta sporazum enostranski akt, ki lahko zavezuje le konkretne svete, ne pa tudi vodstva koncerna. Zato ta rešitev ni ustrezna, ampak je potrebno v zakonu tudi za to raven delavskega soupravljanja določiti obveznost sklenitve participacijskega dogovora kot dvostransko obvezujočega akta s smiselno podobno vsebino kot jo imajo ti akti na ravni posameznih družb, kar pa zaenkrat nima zakonske podlage in se zato v praksi tudi ne udejanja. To pomanjkljivost naj bi odpravila novo predlagana določba drugega odstavka 76. člena ZSDU-1, ki se seveda pri tem opira na analogno uporabo določb o svetih delavcev družb tudi za koncernske svete delavcev.

5. V skladu s povedanim je izjemnega pomena v zakonu ustrezno rešiti tudi vprašanje pristojnosti sveta delavcev koncerna za izvolitev predstavnikov delavcev v nadzorni svet oziroma upravni odbor obvladujoče družbe v koncernu, ki ga veljavni zakon ne rešuje, kar v praksi povzroča hude nesmisle (zlasti v t.i. holding koncernih, kjer je v obvladujoči družbi običajno zaposlenih le peščica delavcev v primerjavi s številom zaposlenih v odvisnih družbah). Temu sta namenjeni novopredlagani določbi prvega in drugega odstavka 77. člena predloga ZSDU-1, ki bosta podrobneje utemeljeni v obrazložitvi k določbi četrtega odstavka 78. člena tega zakona.

K 78. členu

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

1. V prvi točki, kjer se naštevajo delavska predstavništva v organih družb z dvotirnim upravljanjem, je treba skladno z določbo veljavnega petega odstavka 79. člena (enako kot pri družbah z enotirnim upravljanjem v drugi točki tega člena) zaradi celovitosti vsebine med temi opredeliti tudi predstavnike delavcev v komisijah nadzornega sveta.

2. Dopusčena je možnost sodelovanja predstavnika sveta delavcev na skupščini družbi, seveda le v razpravi, ne pa tudi pri odločanju. V družbi načeloma ni prav nobene pomembnejše poslovne odločitve v pristojnosti katerega koli organa družbe, ki ne bi tako ali drugače, posredno ali neposredno zadevala tudi zaposlenih kot ene najpomembnejših skupin deležnikov družbe. To seveda v celoti velja tudi glede odločitve, ki so sicer v pristojnosti skupščine lastnikov, a imajo lahko zelo pomembne posledice za položaj in pravice delavcev (statusna preoblikovanja, delitev dobička itd.). Tudi za odločanje lastnikov pa je lahko po drugi strani zelo pomembno, da poznajo stališča in poglede zaposlenih do tovrstnih odločitev. Zato ni videti razlogov, zaradi

katerih zakon ne bi posebej omogočal tudi predstavitve stališč sveta delavcev do posameznih točk dnevnega reda skupščine družbe, seveda brez pravice glasovanja, kar lahko pomeni pomembno vsebinsko obogatitev sistema delavske participacije in njegovih pozitivnih učinkov na poslovno uspešnost podjetij. Tovrstne rešitve so sicer v pravnih redih nekaterih razvitejših držav že uveljavljene. Norveška zakonodaja, denimo, je v tem smislu uveljavila celo institut t.i. korporacijske skupščine z mešano sestavo - 2/3 predstavnikov lastnikov, ki jih imenuje t.i. splošna skupščina (lastnikov) ter 1/3 izvoljenih predstavnikov delavcev.

3. Posebej po uvedbi upravnih odborov v delniških družbah z enotirnim upravljanjem, kakršnega imajo običajno kot osrednji organ vodenja in nadzora oblikovane tudi družbe z omejeno odgovornostjo in druge oblike gospodarskih družb, ni videti razlogov, zaradi katerih bi bila pravica delavcev do sodelovanja v organih družbe še naprej omejena le na delniške družbe, kot to izhaja iz gramatikalne razlage sedanjih določb tega poglavja ZSDU. Sedanja zakonska ureditev je glede tega izrazito diskriminatorna do delavcev v drugih oblikah gospodarskih družb, pri čemer za to ni najti prav nobenega stvarnega in razumnega razloga. Bistvo razvijanja sistema delavskega soupravljanja je namreč enako ne glede na konkretno obliko, v kateri deluje posamezna družba. Ker pa so ostale določbe tega poglavja ZSDU prilagojene le konkretnim organom vodenja in nadzora delniških družb, je treba v ta namen v zakon zapisati izrecno splošno določbo o analogni uporabi določb tega poglavja tudi za ostale oblike gospodarskih družb. Obenem določba tudi konkretno rešuje primere družb, ki nimajo posebnih organov nadzora.

4. Veliko pomanjkljivost veljavnega zakona predstavlja dejstvo, da ni ustrezno urejeno vprašanje sodelovanja delavcev v organih koncernsko (kapitalsko ali pogodbeno) povezanih družb oziroma koncernov. Ključnega pomena pri tem sta zlasti dve vprašanji, in sicer:

- kdo oziroma kateri svet delavcev je pristojen za imenovanje predstavnikov delavcev v nadzorni svet oziroma upravni odbor koncerna oziroma njegove obvladujoče družbe in
- kdaj so v koncernu izpolnjeni pogoji (glede števila delavcev) za imenovanje delavskega direktorja oziroma izvršnega delavskega direktorja ter kdo ga lahko predlaga.

Hudo anomalijo v sedanji praksi, ki je posledica pomanjkljive sedanje zakonske ureditve, predstavlja, na primer, dejstvo, da predstavnike delavcev tudi v nadzorne svete (in upravne odbore) obvladujočih družb v okviru koncernov običajno volijo le sveti delavcev teh družb, medtem ko delavci odvisnih družb na to nimajo nobenega vpliva niti v primeru, ko je v njih zaposlena večina delavcev znotraj koncerna. Še posebej nesmiselni so primeri t.i. holding koncernov, v katerih je znotraj obvladujoče družbe običajno zaposlena le peščica delavcev. In ta peščica delavcev je (preko svojega nekajčlanskega sveta delavcev ali celo samo delavskega zaupnika) po gramatikalni razlagi sedanjih določb tega zakona pristojna za izvolitev predstavnikov delavcev v nadzorni svet oziroma upravni odbor koncerna kot »skupnega organa vodenja in/ali nadzora« koncernsko povezanih družb, ki odloča o vseh ključnih zadevah, katere se sicer tičejo tudi delavcev vseh drugih, torej odvisnih koncernskih družb. Običajno je v takšnih razmerah ob tej izvolitvi za nameček iz razumljivih razlogov seveda močno prisoten tudi vpliv posloводства koncerna.

Poseben problem pa nastaja tudi glede imenovanja delavskih direktorjev kot članov posloводства koncerna, ki jih po veljavnem zakonu zdaj na ravni koncerna ni mogoče imenovati, čeprav je v vseh koncernskih družbah skupaj zaposleno več kot 500 delavcev.

Bistvenega pomena pri urejanju tega vprašanja je namreč predvsem ekonomska, ne statusno pravna enotnost koncernsko povezanih družb. Bistvo koncernov je namreč prav v tem, da gre za odvisne (pri pogodbenih koncernih pa lahko tudi za medsebojno enakopravne) družbe, povezane pod enotnim vodstvom obvladujoče družbe, kar pomeni, da gre za ekonomsko-poslovne celote. Nesporno je, da jih v tem smislu obravnava tudi zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), ki jih v določbi 8. odstavka 55. člena uvršča v kategorijo velikih družb. Tudi koncerni so torej specifična oblika »družb« in jih je treba po tem zakonu - glede na njegov temeljni smisel in namen - obravnavati enako kot družbe, ki so hkrati tudi samostojne pravne osebe.

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

6. V zvezi s splošnimi določbami o oblikah delavskih predstavništev v organih družb je treba opozoriti, da je iz besedila predloga ZSDU-1 v celoti črtana določba veljavnega 84. a člena ZSDU, ki se glasi: »Majhne družbe, kakor jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, niso zavezane k uporabi določb tega poglavja, ki se nanašajo na sodelovanje delavcev v organih družbe.« Za takšno omejitev soupravljalских pravic delavcev majhnih družb namreč ni videti nobenih stvarnih in razumnih razlogov, kajti po drugi strani je ZGD-1 v primerjavi s prejšnjo ureditvijo določb obligatorno oblikovanje organov vodenja in nadzora tudi v teh družbah. Če ti organi v omenjenih družbah so, ni jasno, čemu v njih ne bi (nujno) sodelovali tudi predstavniki delavcev, kot to velja za vse ostale družbe.

K 79. členu

Člen ureja način imenovanja in delovanja predstavnikov delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru družbe.

S predlaganim novim besedilom prvega odstavka 79. člena, s katerim se nadomeščata dosednji prvi in drugi odstavek, se izenačuje pravica delavcev družb z enotirnim in dvotirnim sistemom upravljanja do izvolitve predstavnikov v organe družbe, ki zagotavlja spoštovanje ustavnega načela enakosti pred zakonom. Ta ureditev v celoti sledi logiki, ki je uporabljena tudi v Uredbi Sveta (ES) št. 2157/2001 o statutu evropske družbe (SE). Uredba namreč v tem pogledu ne dela nobenih neutemeljenih razlik med nadzornimi sveti družb z dvotirnim sistemom in upravnimi odbori družb z enotirnim sistemom upravljanja, temveč v obeh primerih (glej 42. in 45. člen Uredbe!) omogoča, da imajo zaposleni v teh organih polovico članov. Posebej določa le, da je lahko v tem primeru za predsednika NS ali UO izvoljen le član, ki ga imenuje skupščina delničarjev.

Z novelo ZSDU-B je bila namreč v ta zakon nekritično povzeta ureditev delavskih predstavništev v organih družb z enotirnim sistemom iz prehodne določbe 703. člena ZGD-1, ki pa je glede tega brez kakršnih koli stvarnih in razumnih razlogov izrazito diskriminatorna, saj delavcem teh družb – za razliko od delavcev družb z dvotirnim upravljanjem – priznava le pravico do največ (namesto do najmanj) ene tretjine predstavnikov v upravnem odboru. Formula v sedanjem drugem odstavku 79. člena ZSDU zagotavlja zaposlenim eno tretjino članov v upravnem odboru samo, kadar je skupno število članov upravnega odbora deljivo s številom 3, v vseh ostalih primerih pa je to predstavništvo po obsegu relativno bistveno manjše. V določenih primerih (npr. pri petčlanskem upravnem odboru) je zakonski minimum samo ena petina.

Takšna ureditev ni neustrezna le zaradi diskriminatornosti. Sprememba je potrebna tudi iz čisto praktičnega vidika, zato ker je obseg dela v večjih upravnih odborih (velikost je praviloma sorazmerna z velikostjo podjetja) večji, zato je za kakovostno delo potrebno večje število predstavnikov zaposlenih.

Z dopolnitvijo v petem odstavku tega člena se precizira postopek izvolitve in odpoklica predstavnikov delavcev v nadzorni svet ali upravni odbor ter datum, ko se šteje, da je delavski predstavnik izvoljen/odpoklican oziroma mu začne/preneha mandat v tem organu. To vprašanje je v praksi pogosto sporno predvsem zato, ker sedanja določba 6. odstavka 79. člena ZSDU ne ureja vprašanja, kaj pomeni »obvestitev skupščine« in kdaj je ta opravljena. Predlagana nova določba jasno rešuje to vprašanje – bistvenega pomena je datum, ko je obvestilo za skupščino vročeno poslovodstvu družbe kot upravičenemu sklicatelju skupščine, sama seznanitev skupščine s tem obvestilom pa nima »konstitutivnega« značaja glede same veljavnosti izvolitve.

Svet delavcev ima pravico po določbi novega sedmega odstavka tega člena (zaradi demokratizacije teh postopkov in odprave različnih anomalij, ki se v praksi dogajajo v zvezi z »bojem« za te dobro nagrajene funkcije) pred izvolitvijo predstavnikov delavcev v nadzorni svet oziroma upravni odbor organizirati javno predstavitev kandidatov in njihovih programov na zborih delavcev ter posvetovalno glasovanje o kandidatih med delavci. Če je posvetovalno glasovanje izvedeno med vsemi delavci ob smiselni uporabi določb tega zakona o glasovanju na volitvah, je izid glasovanja za svet delavcev obvezujoč.

K 80. členu

V tem členu so opredeljena razmerja med predstavniki delavcev v nadzornem svetu (ali upravnem odboru) in svetom delavcev oziroma med svetom delavcev in nadzornim svetom v celoti.

Prvi odstavek spreminja in dopolnjuje sedanjo ureditev na podlagi ugotovitve iz prakse, da je potrebna jasnejša opredelitev vloge in načina opravljanja funkcije delavskih predstavnikov v organih družbe. Gre za to, da se s predlagano novo določbo dokončno odpravlja dilema, čigave interese pravzaprav zastopajo predstavniki delavcev v organih družbe, in sicer s poudarkom na t.i. usmerjevalni funkciji svetov delavcev v odnosu do teh predstavnikov.

Omenjene dileme v sedanji praksi so predvsem posledica dejstva, da del slovenske korporacijskopravne teorije zagovarja stališče, da tudi delavski predstavniki v nadzornih svetih (oziroma v upravnih odborih družb z enotirnim upravljanjem) v resnici ne zastopajo interesov delavcev v smislu sedanje določbe 80. člena ZSDU, ampak »interes družbe« kot nekakšen »nadinteres«, ki mu morajo biti že a priori podrejeni konkretni interesi vseh notranjih in zunanjih deležnikov družbe. Takšno stališče je v nasprotju z bistvom soodločanje. Če naj delavski predstavniki v nadzornih svetih ne bi smeli zastopati interesov zaposlenih, čemu jih potem sploh imeti v teh organih? Ves smisel in bistvo celotnega sistema delavske participacije pri upravljanju je namreč ravno v tem, da se zagotovi t. i. interesno ravnotežno upravljanje v skladu z načeli družbene odgovornosti podjetij. To pomeni zagotovitev možnosti, da v organih, ki sprejemajo pomembne poslovne odločitve, pridejo ustrezno (in pravočasno) do izraza ter se uskladijo interesi vseh ključnih skupin deležnikov družbe. Če zastopnikov teh interesov ni, pač tudi ne morejo biti upoštevani.

Bistveno pri tem pa je poudariti, da zastopniki interesov različnih skupin deležnikov družbe v nadzornem svetu ne morejo imeti t. i. imperativnega mandata, ker v

nasprotnem primeru ne bi mogli operativno sodelovati pri delu zadevnih organov. Vsekakor pa so se dolžni seznaniti s stališči sveta delavcev in se po njih ravnati pri svojem delu v nadzornem svetu in njegovih komisijah. Odgovornost do sveta delavcev in upoštevanje njegovih stališč kot reprezentativnih stališč zaposlenih v podjetju se v zadnji instanci zagotavlja tudi z možnostjo odpoklica skladno s 48. členom.

Drugi odstavek nalaga nadzornemu svetu dolžnost, da se odziva na pobude delavskih predstavništev (posebej sveta delavcev) in da v okviru svojih pristojnosti spremlja in si prizadeva za dosledno uveljavljanje tega zakona v podjetju. Zaradi primerne seznanjenosti nadzornega sveta je svet delavcev enkrat letno dolžan pripraviti poročilo o izvajanju tega zakona.

Tretji odstavek predpisuje postopek v primeru, da svet delavcev zazna nepravilnosti (nezakovitosti) pri delovanju posloводства. V tem primeru najprej k ukrepanju pozove nadzorni svet, če ta ne ukrepa, pa svet delavcev sproži pravne postopke, na primer poda kazensko prijavo pristojnim državnim organom.

K 81. členu

Člen ureja imenovanje in odpoklic ter pogoje za imenovanje delavskega direktorja. Predlagana prenovljena določba 81. člena prinaša dve bistveni novosti v primerjavi z veljavno ureditvijo, in sicer:

1. Ukinja se nepotrebno pojmovno razlikovanje med delavskim direktorjem kot »predstavnikom delavcev v upravi družbe z dvotirnim sistemom upravljanja« in »predstavnikom delavcev med izvršnimi direktorji v družbah z enotirnim upravljanjem«, kar v bistvu pomeni ožje posloводство družbe. Za obe vrsti delavskih direktorjev se uporablja enoten izraz »delavski direktor«, s čimer se zakon tudi jezikoslovno poenostavlja. V tem smislu gre le za nomotehnično izboljšavo zakona, ki nima nikakršnih globljih vsebinskih posledic.

Obenem pa se spodnji prag števila zaposlenih v družbi kot pogoj za imenovanje delavskega direktorja znižuje na 250 zaposlenih, s čimer se širi možnost uveljavljanja te pomembne oblike delavskih predstavništev v organih družb in s tem tudi učinkovitost sistema delavske participacije na splošno. Za sedaj veljavni prag 500 zaposlenih namreč ni videti nobenih stvarnih in utemeljenih razlogov. Veljavni statistični prag za velika podjetja je 250 zaposlenih, kar je po naši oceni zadostna kritična masa. Poleg tega zakon po novem dopušča tudi nepoklicno ali polpoklicno opravljanje te funkcije, zato člen omogoča tudi, da se delavskega direktorja imenuje tudi v podjetju z manj kot 250 zaposlenimi.

2. Odpravlja se pomembna slabost veljavne določbe 2. odstavka 81. člena ZSDU, ki predpisuje, da je lahko za predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji imenovan le eden izmed že imenovanih delavskih predstavnikov v upravnem odboru. Glede na to, da so za izvršne direktorje po 3. odst. 290. člena ZGD-1 načeloma lahko imenovane tudi tretje osebe, ki niso člani upravnega odbora, ni jasno, zakaj samo za t.i. izvršne delavske direktorje velja omejitev, da so lahko imenovani izključno izmed že izvoljenih delavskih predstavnikov v upravnem odboru. Ta omejitev namreč v praksi pomeni, da delavci, zlasti v primerih, ko je v upravnem odboru samo en njihov predstavnik (kot neizvršeni oziroma nadzorni član), z njegovim imenovanjem za izvršnega direktorja lahko (zaradi izgube mesta med neizvršnimi direktorji) celo popolnoma zgubijo kakršenkoli vpliv na izvajanje nadzorne funkcije v družbi. Primerjalno gledano gre za podobno nesmiselno rešitev, kot če bi v dvotirnem sistemu upravljanja delavcem na račun imenovanja delavskega direktorja kot člana uprave enostavno odvzeli pravico do enega (lahko tudi edinega) predstavnika v nadzornem svetu. Bistvo novo predlagane

rešitve v okviru te določbe je torej v tem, da opušča omenjeni nesmisel in v tem pogledu izenačuje soupravljalni položaj delavcev družb z dvotirnim in enotirnim upravljanjem v duhu že omenjenega ustavnega načela enakosti pred zakonom.

K 82. členu

Delavski direktor je že v 78. členu veljavnega ZSDU, ki mu sledi tudi ta predlog, podobno kot predstavniki delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru opredeljen kot »predstavniki delavcev« v upravi oz. med izvršnimi direktorji, torej kot ena izmed oblik delavskega predstavništva v organih vodenja in nadzora družbe. S tega vidika je popolnoma neutemeljeno, da veljavni ZSDU za njegovo imenovanje in odpoklic določa bistveno drugačen postopek kot za predstavnike delavcev v nadzornem svetu. Smisel ter vloga in pomen obeh oblik delavskih predstavništev v organih družbe sta načeloma povsem enaka, torej zastopanje interesov delavcev v teh organih v duhu tistih načel, ki so bila pojasnjena že v obrazložitvi k 80. členu predloga zakona. Teoretično omenjenih razlik, ki jih vsebuje veljavni ZSDU, ni mogoče smiselno argumentirati. Zlasti ne s teorijo delavskega direktorja kot nekakšne »dvoživke«, ki naj bi bila permanentno sama s sabo v konfliktu interesov. Takšne »dvoživke« so seveda lahko zgolj teoretični konstrukt brez realne osnove.

Po novem bo tako delavskega direktorja imenoval svet delavcev, ne pa nadzorni svet oziroma upravni odbor. S tem se ne bomo izognili le teoretičnemu odstopanju od uveljavljenega koncepta soodločanja, ampak tudi številnim praktičnim zapletom, do katerih je prihajalo, ko nadzorni sveti brez kakršnih koli utemeljenih razlogov niso hoteli imenovati kandidata, ki ga je predlagal svet delavcev. Upati je, da bo ta sprememba pripomogla k povečanju števila delavskih direktorjev. Število podjetij, v katerih delujejo, je trenutno zelo majhno.

V drugem odstavku je predpisan postopek seznanitve organov družbe s sklepom sveta delavcev o imenovanju delavskega direktorja.

K 83. členu

Ker bo po novem delavskega direktorja imenoval oziroma odpoklical svet delavcev, so postale odveč določbe sedanjega ZSDU, ki so urejale postopke v primeru, ko nadzorni svet ni imenoval kandidata za delavskega direktorja, ki ga je predlagal svet delavcev.

Z novim 83. členom se namesto tega določa, da – podobno kot pri predstavnikih delavcev v nadzornem svetu – delavski direktor ne more biti oseba, ki je zaposlena, je zaposlena v družbi, a nima volilne pravice za svet delavcev. Te klavzule v sedanjem zakonu ni bilo, je pa smiselna, ker zakon poleg poklicnega dopušča tudi nepoklicno ali samo polpoklicno opravljanje funkcije delavskega direktorja. Njen namen je preprečiti, da bi bili na položaj delavskega direktorja imenovani vodilni kadri, ki statusno in ekonomsko niso člani delovnega kolektiva in za katere se utemeljeno domneva, da ne bi zastopali interesov delavcev, ampak interese menedžmenta.

Namesto formulacije »ne more biti imenovana« iz sedanjega zakona je uporabljena formulacija »ne more opravljati funkcije«. Na ta način bi se izognili primerom, ki so se v praksi že pojavili, ko je za funkcijo delavskega direktorja kandidiral predstavnik delavcev v nadzornem svetu, a je sodišče imenovanje zavrnilo. Po novem bo torej lahko kandidiral tudi predstavnik delavcev v nadzornem svetu, seveda pa zaradi ločenosti organov nadzora in upravljanja po ZGD-1 funkcije ne bo mogel nastopiti, dokler ne bo izstopil iz nadzornega sveta.

K 84. členu

Člen opredeljuje pristojnosti, delo in nagrajevanje delavskega direktorja.

Dosedanja praksa pri uresničevanju funkcije delavskega direktorja je pokazala, da je povsem neustrezna sedanja opredelitev konkretne vsebine te funkcije, ki je za zdaj vezana le na področje kadrovskih in socialnih vprašanj v družbi. Dejstvo je, da bistva in smisla celotnega sistema delavske participacije pri upravljanju družb, katerega pomemben sestavni del so seveda tudi delavska predstavništva v poslovodstvih družb (delavski direktorji), nikakor ni mogoče omejiti zgolj na uresničevanje interesov delavcev »na kadrovskem in socialnem področju«. Interesi zaposlenih kot ene izmed ključnih skupin déležnikov družbe, ki so v procesu upravljanja načeloma istosmerni z interesi lastnikov in drugih déležnikov družbe (skupni cilj je čim večja dolgoročna poslovna uspešnost družbe, ki edina lahko zagotovi tudi učinkovito zagotavljanje specifičnih interesov posameznih skupin déležnikov), so namreč tesno povezani s poslovnimi odločitvami na vseh področjih upravljanja. Kot že omenjeno, načeloma velja, da v družbi pravzaprav ni nobene pomembnejše poslovne oziroma upravljalvske odločitve, ki ne bi tako ali drugače, neposredno ali vsaj posredno, zadevale tudi interesov zaposlenih. Kakršnokoli zakonsko omejevanje funkcij katerihkoli delavskih predstavništev zgolj na »kadrovsko in socialno področje« je torej že v osnovi neskladno z dejanskim poslovnim bistvom in dolgoročnimi cilji razvoja sodobnega sistema delavske participacije pri upravljanju družb.

Še bolj sporna posledica omenjene veljavne ureditve pa je mešanje pojmov »zastopanje in predstavljanje interesov delavcev na kadrovskem in socialnem področju« na eni strani ter »vodenje kadrovskega področja« na drugi. To je v praksi pogosto privedlo do povsem nesprejemljivega enačenja funkcije delavskega direktorja s kadrovskim menedžerjem v družbi. Delavski predstavnik v pravem pomenu besede seveda (zaradi nujnega konflikta interesov) ne more biti v isti osebi tudi izvršni menedžer za katerokoli od temeljnih poslovnih področij, zlasti ne za kadrovsko, ki je v tem smislu še posebej občutljivo.

Delavski direktor ima lahko neposredna izvršilna pooblastila za sprejemanje poslovnih odločitev predvsem na področju standarda delavcev, reševanja socialnih vprašanj, razvijanja različnih oblik sodobne organizacijske participacije delavcev v družbi (soupravljanje, udeležba delavcev pri dobičku ter delavsko delničarstvo), razvoja in motivacije kadrov, in podobnih.

S predlagano spremembo določbe tega člena se zato zasledujejo predvsem naslednji temeljni cilji:

- jasna opredelitev »zastopanja in predstavljanja interesov delavcev pri sprejemanju poslovnih odločitev« (brez sporne omejitve na kadrovsko in socialno področje) kot primarne vloge delavskega direktorja;
- izključitev možnosti, da bi delavski direktor imel izvršne funkcije za vodenje posameznih poslovnih področij v družbi, ker bi s tem nujno in sistematično prihajal v konflikt interesov;
- odprta možnost uporabe različnih, konkretnim razmeram v posamezni družbi prilagojenih pristopov pri določanju konkretnega obsega nalog in načina opravljanja te funkcije v okviru poslovodstva (npr. profesionalno, polprofesionalno ali volontersko ob siceršnjem rednem delu; kot »minister brez listnice« brez izvršilnih pristojnosti znotraj kolektivnega poslovodstva ali kot član poslovodstva z določenimi konkretnimi zadolžitvami, itd.);
- določitev nekaterih nujnih omejitev v primerjavi z ostalimi člani poslovodstva, ki izhajajo iz specifik te funkcije, v izogib objektivno pogojenim konfliktom interesov (npr. prepoved sodelovanja v kolektivnih pogajanjih na strani

delodajalca; omejitev morebitnih izvršilnih pristojnosti le na področja, kot so standard delavcev, sociala, skrb za razvijanje različnih oblik sodobne organizacijske participacije zaposlenih v družbi /soupravljanje, udeležba zaposlenih pri dobičku ter delavsko delničarstvo/, ipd.);

- jasna ureditev nagrajevanja delavskega direktorja, tako da poslovodstvo oziroma lastniki ne bodo mogli z (neupravičenim) nagrajevanjem na njegove odločitve in delovanje.

K 85. in 86. členu

Naslov poglavja pred 85. členom veljavnega ZSDU, ki se glasi »VI. Sodelovanje delavcev pri upravljanju«, zdaj ni skladen z njegovo dejansko vsebino. Sodelovanje delavcev pri upravljanju je najširši pojem, ki zajema tako t.i. individualno oziroma neposredno participacijo delavcev kot posameznikov, kakor tudi t.i. kolektivno participacijo pri upravljanju, ki se izvaja v dveh oblikah, in sicer preko neposredno izvoljenega delavskega predstavništva (sveta delavcev) in preko predstavnikov delavcev v organih družbe. Vendar pa dejanska vsebina poglavja zakona s tem naslovom (členi od 85 do 98) zdaj zajema samo neposredno participacijo (veljavni 88. člen) in sodelovanje preko sveta delavcev (ostali členi tega poglavja), kar je posledica dejstva, da je bilo (predhodno) poglavje o sodelovanju delavcev v organih družbe v zakon vneseno šele v zadnji fazi zakonodajnega postopka brez ustrezne predelave in prilagoditve vsebine ostalih, t.j. prvotno predvidenih poglavij.

Poleg tega pa je bilo poglavje o sodelovanju delavcev pri upravljanju (členi od 78 do 84 a) takrat nelogično uvrščeno pred določbe o neposrednem soupravljanju in soupravljanju preko sveta delavcev, namesto za njimi (kot »najvišja« oblika delavske participacije pri upravljanju). Ker ob tokratnih spremembah in dopolnitvah seveda ni smiselno ponovno premeščati celotne vsebine zakona, je treba po možnosti kolikor mogoče uskladiti le naslov konkretnega poglavja z njegovo dejansko vsebino ter opraviti le najnujnejše logične korekture pri posameznih, zlasti uvodnih členih v tem pogledu.

V tem smislu je predlagano, da se konkretno poglavje preimenuje v »VI. Neposredno sodelovanje delavcev pri upravljanju in sodelovanje prek sveta delavcev« in razdeli na dve podpoglavji, in sicer:

1. Neposredno sodelovanje delavcev pri upravljanju (85. in 86. člen)
2. Sodelovanje delavcev pri upravljanju prek sveta delavcev (87. do 98. člen).

Zaradi smiselne vsebinske ureditve vrstnega reda določb v okviru tega poglavja, je vsekakor potrebno tudi preštevilčiti nekatere sedanje člene, in sicer tako, da bo določbi 85. člena sledila najprej nekoliko spremenjena in dopolnjena sedanja določba 88. člena (le-ta postane 86. člen), šele nato bosta – v zamenjanem vrstnem redu – sledila sedanji 86. in 87. člen, ki postaneta 87. in 88. člen. Določba 88. člena namreč kot edina določba v tem zakonu opredeljuje t.i. individualno oziroma neposredno participacijo, medtem ko se vse ostale določbe tega poglavja potem nanašajo na participacijo prek sveta delavcev. Zato ni logično, da je zdaj uvrščena za določbi 86. in 87. člena, ki se nanašata (kakor tudi vse ostale določbe v tem poglavju) na svet delavcev.

Skladno z vsebinskim preurejanje tega poglavja se v celoti spremeni tudi vsebina 85. člena tako, da napotuje delodajalca na razvijanje takšne organizacije dela, ki bo v čim večji meri omogočala in zagotavljala neposredno (individualno) participacijo. Določen dopolnitve pa so predlagane tudi v 86. členu (zdaj 88. členu ZSDU), in sicer naj bi se:

- nekoliko razširila vsebina t. i. individualnih participacijskih pravic delavcev v prvem odstavku tega člena (s pravicami zahtevati izvedbo potrebnih ukrepov s področja varnosti in zdravja pri delu, predlagati izboljšave glede organizacije in

vodenja delovnega procesa, in zaprositi delodajalca za pomoč pri reševanju drugih težav, povezanih z delovnim procesom in njegovim vplivom na kakovost delovnega življenja) z namenom, da se povečata kakovost delovnega življenja in produktivnost dela;

- vzpostavila močnejša vloga članov sveta delavcev pri zastopanju posameznih delavcev, kadar potrebujejo pomoč pri uveljavljanju svojih individualnih participacijskih pravic, kar bo po eni strani prispevalo k praktični uveljavitvi individualnega sodelovanja pri upravljanju, po drugi strani pa povečalo povezavo med člani sveta delavcev in delavci, ki so jih izvolili.

Namen teh določb je vzpostaviti stanje, ko bo vsak delavec vedel, na koga se lahko obrne s svojimi težavami v zvezi z organizacijo dela, člane svetov delavcev pa izrecno zavezal k ustreznemu odzivanju na vsako pobudo iz »baze«. Rešitev je primerljiva z uvodoma predstavljenim francoskim modelom voljenih delavskih predstavništev, ki se je v praksi izkazal kot zelo primeren v tem pogledu in v katerem je močno poudarjena vloga »delavskih zaupnikov«, ki so lahko hkrati člani sveta delavcev, tudi pri reševanju individualnih težav posameznikov, ne samo pri zastopanju kolektivnih interesov zaposlenih. V razmerah, ko se ekonomski in pravni položaj zaposlenih nenehno poslabšuje, je to vsekakor rešitev, ki lahko bistveno pripomore k doseganju ključnih ciljev celotnega sistema delavske participacije pri upravljanju.

K 87. členu

Člen opredeljuje ključne naloge in pristojnosti sveta delavcev.

1. Glede na to, da so v veljavnem ZSDU ključne naloge in področja delovanja sveta delavcev opredeljena zelo skopo, ima tudi praksa precejšnje težave pri iskanju prave vsebine dela svetov delavcev. Zakon razmeroma dobro opredeljuje področje t.i. reaktivnega delovanja svetov delavcev (89. do 98. člen), premalo pozornosti pa posveča t.i. proaktivnemu delovanju, to je dajanju najrazličnejših, pobud, predlogov in zahtev za uresničevanje najrazličnejših interesov delavcev na lastno iniciativo. Iz tega razloga je v tem predlogu ZSDU-1 dosedanja napotilna določba prvega odstavka 87. člena bistveno razširjena. Šele takšna namreč odpira vso širino možnega in priporočljivega delovanja svetov delavcev v praksi.

2. Veljavni zakon določa obveznost odgovora delodajalca na delavske pobude in predloge le v zvezi s t.i. individualno participacijo po 86. oziroma dosedanjem 88. členu, ne pa tudi v zvezi z delovanjem sveta delavcev, kar je prav tako velika pomanjkljivost sedanje ureditve. Odpravi te pomanjkljivosti je namenjen novo predlagani drugi odstavek 87. člena.

Številni delodajalci v praksi, preprosto ignorirajo, in sicer povsem nesankcionirano, različna vprašanja, pobude, predloge in zahteve svetov delavcev ter na ta način učinkovito blokirajo kakršenkoli resnejši razvoj konstruktivnega sodelovanja delavcev pri upravljanju. Prav tako imenovano samoiniciativno oziroma proaktivno delovanje svetov delavcev (za razliko od t.i. reaktivnega delovanja v smislu določb od 89. do 96. člena tega zakona) pa je eden temeljnih pogojev za celovito uresničevanje njegovih delavsko predstavniških funkcij. Če naj bo torej zakon učinkovit v uresničevanju svojega namena, mora s kognentno zakonsko normo, ki mora biti tudi ustrezno sankcionirana (med kazenskimi določbami zakona), zagotoviti obveznost komuniciranja delodajalca s svetom delavcev. V nasprotnem to pač ni zakon, ampak le nekakšna »resolucija o dobrih namelih«. Žal je ta zakon doslej v praksi dejansko deloval bolj ali manj res le v tem smislu. Zato je izjemno pomembno natančneje precizirati dolžnosti delodajalcev v odnosu do svetov delavcev ter, kot rečeno, tovrstne

norme tudi ustrezno sankcionirati. Ta določba je potrebna tudi zaradi ustrezne implementacije točke 3. d četrtega člena evropske direktive 2002/14/ES o obveščanju in posvetovanju z delavci, ki v tem smislu zahteva, da mora biti predstavnikom delavcev omogočeno, da »dobijo odgovor na vsako mnenje, ki ga oblikujejo, in razloge za tak odgovor«.

3. Predlagana nova določba 3. odstavek tega člena naj bi vsaj deloma odpravila sedanjo objektivno pogojeno neučinkovitost svetov delavcev pri uresničevanju ene svojih temeljnih funkcij, ki jo sicer določa prva alineja prvega odstavka tega člena. Veljavni zakon namreč po eni strani daje svetu delavcev zelo pomembno nalogo in pristojnost da »skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem«, po drugi strani pa mu - ob izrecni prepovedi uporabe metod sindikalnega boja - za izvajanje te pomembne pristojnosti s področja uresničevanja pravnega varstva zaposlenih ne daje na razpolago prav nobenega učinkovitega pravnega sredstva, kar je zagotovo ena njegovih največjih pomanjkljivosti. Na tak način, torej bolj ali manj deklarativno urejena nadzorstveno varstvena vloga sveta delavcev seveda nima nobenega pravega smisla. Zato omenjena določba izrecno predvideva način postopanja sveta delavcev v primeru, da delodajalec na zahtevo sveta delavcev ne odpravi ugotovljene kršitve predpisov oziroma pogodb in sporazumov, pri čemer ga postavlja tudi v vlogo stranke v inšpekcijskih postopkih, sproženih na njegovo iniciativo.

(4) Pomembno novost predstavlja določba četrtega odstavka tega člena, ki po zgledu nekaterih druge evropske zakonodaje (npr. francoske) omogoča delodajalcu, da delodajalec na prostovoljni podlagi prepusti svetu delavcev popolno samostojnost pri urejanju področja standarda zaposlenih in sociale (reševanje stanovanjskih in drugih socialnih vprašanj, kulturne, športne, rekreacijske in počitniške dejavnosti, socialne pomoči, organizacija obratov prehrane med delom, organizacija tovarniških knjižnic itd.), vključno z odločanjem o uporabi sredstev, ki jih nameni za potrebe ter sprejemanjem splošnih aktov s tega področja. S tem se širi delokrog svetov delavcev na eno izmed področij, ki so v najbolj neposrednem interesu delavcev. »Samoupravljanje« delavcev na tem področju v danih okvirih je seveda vsekakor lahko tudi v interesu delodajalca, ki se na ta način razbremeni skrbi za to področje, obenem pa zagotovi njegovo kakovostno upravljanje sredstev, ki jih nameni za to področje. Francoski sistem delavske participacije, denimo, te naloge že po zakonu dodeljuje svetu delavcev.

K 88. členu

Celoten sistem delavskega soupravljanja, kakršnega določa ZSDU, bo lahko v praksi zaživel le, če bo zakon tudi formalno zagotovil pogoje za vzpostavitev dialoga med sveti delavcev in delodajalci. Najučinkovitejša in najbolj preprosta oblika »miniranja« smisla in namena tega zakona s strani delodajalcev je namreč prav gotovo popolna ignoranca sveta delavcev, ki smo ji danes - zaradi že omenjene slabe sankcioniranosti tega zakona - še vedno priča s strani številnih poslovodstev. V mnogih družbah se tako poslovodstva preprosto ne udeležujejo sej sveta delavcev, oziroma na seje sveta delavcev pošiljajo le predstavnike strokovnih služb brez kakršnihkoli pooblastil za kakršenkoli dogovor, in s tem seveda (brez direktnega kršenja zakona) onemogočajo kakršenkoli resen dialog, ki je sicer predpostavka učinkovitega soupravljanja v smislu tega zakona. Tako do neposrednega dialoga med svetom delavcev in poslovodstvom praktično sploh ne pride.

Če naj bo ta zakon torej v praksi vsaj približno učinkovit v svojem temeljnem namenu, mora vsebovati tudi kogentno normo, ki bo zagotavljala vsaj formalno obliko za

vzpostavitev dialoga med strankama, torej prisotnost predstavnikov obeh strank s polnimi pooblastili za morebitno dogovarjanje. Temu naj bi služile zakonsko predpisane redne mesečne skupne seje, za katere ni nobene bojazni, da bi lahko ostale brez smiselnih »dnevni redov«. V vsaki družbi je namreč ogromno najrazličnejših tematik in vprašanj, o katerih bi se v duhu tega zakona svet delavcev in delodajalec morala medsebojno obveščati, se posvetovati in usklajevati stališča. Samo to namreč zagotavlja dejansko uresničevanje smisla in namena tega zakona. Podobna praksa je ponekod v tujini (npr. Danska, Norveška) uspešno realizirana skozi paritetno sestavljene t.i. odbore za sodelovanje, katerih delovanje prinaša izjemno dobre rezultate v smislu razvoja kakovostnega dialoga med delodajalci in delojemalci.

Če zakon ni sposoben (po potrebi tudi z grožnjo sankcije) zagotoviti udeležbe kvalificiranih predstavnikov delodajalca v neposrednem dialogu s svetom delavcev, je seveda takšen dialog (razen v primeru izrazito benevolentnih poslovodstev) lahko le iluzija, zakon sam in njegova temeljna ideja pa utopija. V ta namen se tovrstno usklajevanje med svetom delavcev in delodajalcem predlaga kot obligatorno za delodajalca in naj bi bilo tudi ustrezno sankcionirano skozi kazenske določbe 107. člena tega zakona.

Iz navedenih razlogov je predlagana nova vsebina 86. člena (po tem predlogu ZSDU-1 88. člena) na podlagi dosedanjih izkušenj iz prakse zagotovo ena najpomembnejših nujnih dopolnitev ZSDU, če naj bi ta zakon v doglednem času dejansko zaživel tudi v praksi.

K 89. členu

Člen predpisuje, katera so tista vprašanja, o katerih mora delodajalec obvezno seznaniti svet delavcev (pravica do seznanjenosti), in na sploh ureja področje informiranja sveta delavcev in zaposlenih o bistvenih vprašanjih poslovanja podjetja.

V primerjavi z veljavnim zakonom se predlaga dopolnitev prvega odstavka 89. člena z nekaterimi dodatnimi vprašanji in dopolnitev nekaterih že obstoječih alinej. Konkretni predlogi temeljijo na izkušnjah iz prakse, v kateri se pojavljajo številna nova in nova spoznanja o tem, kaj vse bi moralo biti po logiki stvari predmet obveščanja sveta delavcev in pridobivanja njegovih mnenj s strani delodajalca, a ker zakon tega izrecno ne določa, se v praksi tudi ne izvaja. Tu gre zlasti za seznanitev z gibanjem zaposlenosti in razvojem kadrov v podjetju, spremembe v organizaciji dela, posebej pa delovnega časa, spremembe tehnologije ter poslovni načrt in letno poročilo družbe.

Nadalje praksa kaže, da imajo sveti delavcev veliko težav s pridobivanjem različnih informacij, ki niso izrecno našteje v prvem odstavku 89. člena, čeprav so neizogibne za učinkovito opravljanje njihovih različnih nalog in pristojnosti po tem zakonu, zlasti za njihovo že omenjeno in zelo zaželeno tudi proaktivno delovanje. Enako velja tudi glede možnosti vpogleda v dokumentacijo, povezano s temi vprašanji. To pomanjkljivost naj bi odpravila določba novo predlaganega drugega odstavka.

Namen predlaganih novih določb tretjega in četrtega odstavka tega člena je predvsem zagotoviti ustrezno vsebinsko kakovost posredovanih informacij ter ustrezen način njihovega podajanja, ki morata izpolnjevati temeljne zahteve za »učinkovitost« informiranja v smislu Direktive ES 2002/14/ES o obveščanju in posvetovanju z delavci. Praksa namreč kaže, da so informacije delodajalcev pogosto nepopolne, posebej kadar gre za vpogled v poslovno dokumentacijo podjetja.

V zadnjem odstavku se delodajalcu nalaga dolžnost, da na predlog sveta delavcev pripravi posebno letno poročilo o poslovanju podjetja, prilagojeno zaposlenih po informiranosti. Praksa priprave posebnih letnih poročil za zaposlene je v svetu, deloma pa tudi že pri nas, precej razširjena, njene koristi potrjujejo tudi ugotovitve raziskav s področja internega komuniciranja v podjetjih.

K 90. členu

V tem členu so opredeljeni roki, v katerih mora delodajalec na podlagi 89. člena predhodno obvestiti svet delavcev o določenih odločitvah, in pa dolžnost sveta delavcev in delodajalca, da o tem poda svoje mnenje oziroma da to mnenje obravnava in se nanj odzove..

Predlagana sprememba pomeni smiselno uskladitev določbe s predlaganimi dopolnili k določbi prejšnjega člena, dodatek o potrebi pri pridobitvi mnenja sveta delavcev o nameravanih odločitvah, pa poudarja in dopolnjuje temeljni smisel »predhodnega« obveščanja. Le-to je namreč smiselno le, če se pričakuje, da bo svet delavcev k prejetim informacijam zavzel tudi določena stališča ter podal morebitne pobude in predloge v interesu delavcev. Brez tega bi bilo seveda predhodno obveščanje nepotrebno. Izrecna določba v tem smislu je pomembna tako za svete delavcev, ki zdaj pogosto le »sprejemajo informacije na znanje«, namesto da bi oblikovali glede njih tudi svoje mnenje, kot tudi za delodajalce. Tudi ti namreč zdaj običajno posredujejo informacije svetu delavcev zgolj »v vednost«, ne pa z namenom, da pridobijo tudi njegovo morebitno »koristno« mnenje, kar naj bi bilo sicer bistvo vsega.

Tudi večina tujih zakonodaj izrecno določa zadeve, o katerih mora delodajalec pridobiti predhodno mnenje sveta delavcev. Pri tem gre seveda za povsem novo kvaliteto, kajti obveznost pridobitve mnenja je nekaj povsem drugega kot le obveznost posredovati zgolj predhodno informacijo, ki je v sedanji praksi zelo pogosto tudi povsem nesankcionirano kršena. Razlogi za zahtevo, da se mora delodajalec do mnenja sveta delavcev jasno opredeliti, je podrobneje pojasnjena v obrazložitvi k 92. členu.

K 91. členu

Smisel skupnega posvetovanja je »izmenjava in prizadevanje za uskladitev stališč« med svetom delavcev in delodajalcem (92. člen ZSDU), zato je ključnega pomena, da predstavniki delavcev pred skupnim posvetovanjem jasno izoblikujejo svoja stališča in predloge do obravnavane zadeve. To pa je mogoče le, če pravočasno pridobijo ustrezno celovite informacije, tako da se lahko po potrebi pred skupnim posvetovanjem še posebej tudi sami sestanejo. Prav obseg in način prejetih informacij za skupno posvetovanje pa je v praksi pogost problem, ki to onemogoča, zaradi česar skupna posvetovanja običajno izpadejo zgolj kot »predhodno informiranje«. Zahteva Direktive 2002/14/ES Evropskega sveta in parlamenta o določitvi splošnih okvirov za obveščanje in posvetovanje z delavci pa je v tem pogledu jasna, in jo je nujno ustrezno implementirati tudi v ZSDU. V 3. točki 4. člena namreč pravi: »Obveščanje se opravi v času, na način in z vsebino, ki zlasti predstavnikom delavcev omogoča, da informacije ustrezno preučijo in se po potrebi pripravijo na posvetovanje.«

Če naj bi skupno posvetovanje pomenilo poskus »uskladitve stališč« med svetom delavcev in delodajalcem kot to izhaja iz opredelitve 92. člena, potem mora svet delavcev na posvetovanje priti z že izdelanimi stališči in predlogi ter pobudami. Predpostavlja se torej, da mora svet delavcev imeti pred skupnim posvetovanjem še posebno sejo v ta namen. V nasprotnem ni razlik med »obveščanjem« sveta delavcev po 89. in 90. členu in »skupnim posvetovanjem«.

K 92. členu

Dodana je obveznost delodajalca, da v primeru neupoštevanja stališč sveta delavcev to svojo odločitev obrazloži, kar je prav tako v duhu že omenjene Direktive 2002/14, ki v točki 4/d 4. člena pravi: *»(d) tako, da se predstavnikom delavcev omogoči, da se sestanejo z delodajalcem ter dobijo odgovor na vsako mnenje, ki ga oblikujejo, in razloge za tak odgovor;«*. V nasprotnem skupno posvetovanje lahko izpade kot navaden formalizem, ki je sam sebi namen oziroma ga delodajalec izpelje le po sili zakona brez resnega namena upoštevati morebitne tehtne predloge in pobude sveta delavcev.

K 93. členu

Člen določa tista pomembna vprašanja, o katerih mora delodajalec zaradi njihovih posledic za zaposlene in zaposlenost v podjetju, organizirati obvezno skupno posvetovanje s svetom delavcev.

Dopolnila v primerjavi z veljavno ureditvijo v 93. člena ZSDU so naslednja:

- posvetovanje o ureditvi sestave in pristojnosti organov družbe ter sistema delitve dobička, pogosto so namreč te spremembe na škodo zaposlenih, zlasti kadar se v družbi ukine nadzorni svet, tako da zaposleni nimajo več svojih predstavnikov v organih vodenja in nadzora;
- posvetovanje o v praksi zelo pogostih, a doslej s tem zakonom nepokritih primerih t.i. outosucinga oziroma izločitve dela dejavnosti oziroma podjetja. Prav ti primeri so brez dvoma zelo neposredno povezani z interesi zaposlenih, kajti v večini teh primerov pride tudi do prehoda določenega števila delavcev k novemu delodajalcu.
- posvetovanje ob ustanavljanju hčerinskih družb ter t.i. by pass družb ali potencialnih prevzemnih družb. To je še posebej pomembno, kadar se načrtuje tudi prehod določenega števila delavcev v novo družbo ali ko se načrtuje menedžerski ali menedžersko – delavski odkup podjetja preko novoustanovljenega podjetja.
- posvetovanje o različnih podjetniških pogodbah po zakonu o gospodarskih družbah, na primer pogodbo o obvladovanju ali prenosu dobička;
- posvetovanje o zmanjšanju osnovnega kapitala in nakupa lastnih delnic,
- posvetovanje v primeru odprodaje ali oddaje osnovnih sredstev, če se zaradi tega zmanjša število zaposlenih.

Vsa ta dopolnila zadevajo spremembe v poslovanju in organizaciji družbe, ki imajo na zaposlene podobne učinke kot bistvene spremembe lastništva ali bistvene statusne spremembe. Popolnoma vseeno je na primer, če se nadzorni svet ukine s statusno spremembo (preoblikovanje d.d.-ja v d.o.o.) ali zgolj s spremembo statuta d.o.o.-ja.

V primerjavi z veljavnim zakonom je v drugem odstavku dodana definicija pojma »bistvenih sprememb lastništva«, in sicer po analogiji z ZGD-1, ki številne pravice delničarjev ali družbenikov, s tem pa tudi njihov vpliv na poslovanje podjetja, veže na pridobitev 10-odstotnega deleža. Že pod predpostavko, da neki delničar pridobi 10 odstotkov, čeprav pred tem ni imel nobenega deleža, si s tem praviloma zagotovi pomembno, če ne že bistveno vlogo pri upravljanju. Alternativna definicija se veže na pridobitev 25-odstotnega deleža, tj. na primere, ko obstoječi delničar z nakupom manj

kot 10-odstotnega deleža pridobi kontrolni delež in s tem velik vpliv na vodenje podjetja.

V tretjem odstavku je dodana nova določba, ki predpostavlja prilagoditev rokov za skupno posvetovanje v prevzemnih postopkih, ter o pravici predstavnikov delavcev, da so ustrezno vključeni v vse faze prevzemnega postopka. Ta določba je pomembna predvsem zaradi dejstva, da veljavni Zpre-1 vlogo delavcev močno zanemarija in ne zagotavlja njihovega resnejšega vpliva na reševanje vprašanj, ki so v njihovem neposrednem interesu.

Bistvena novost je tudi dopolnilo, da registracija sprememb v sodnem registru ni mogoča brez predložitve dokazila o tem, da je bilo izvedeno skupno posvetovanje. Veljavni zakon namreč v 98. členu že določa, da delodajalec ne sme izvršiti odločitve, o kateri ni bilo opravljano skupno posvetovanje oziroma so bile pri tem kršene določbe o obveščanju, vendar se v praksi dogaja nasprotno. Zato je edini učinkoviti način, da se to prepreči, prepoved vpisa v sodni register in pravica, da so delavci stranka v registracijskem postopku. Pri tem je treba omeniti, da Zakon o sodnem registru že določa, da je vpis mogoč na podlagi listin, ki dokazujejo dejstva, pomembna za vpis v register (10. člen), kar pa kljub temu ne preprečuje izigravanj v praksi. Poleg tega Zakon o sodnem registru določa, da je udeleženec v postopku oseba, katere pravni interes utegne biti s sodno odločbo prizadet (17. člen). To pa je nedvomno tudi svet delavcev, ki je zastopnik delovnega kolektiva.

K 94. členu

Opredelitev kadrovskih vprašanj, o katerih se mora delodajalec obvezno posvetovati s svetom delavcev, je v predlogu ZSDU-1 nekoliko spremenjena in dopolnjena, in sicer v skladu s potrebami prakse. Določena so tista kadrovska vprašanja, ki so se v dosedanji izkazala kot bolj ali manj logični oziroma nujni predmet skupnega posvetovanja s svetom delavcev, izhajajoč iz bistva in namena delavske participacije v duhu tega zakona.

Tudi veljavna določba drugega odstavka tega člena ni usklajena z določbo 96. člena ZDR-1, ki drugače določa kdaj gre za večje število delavcev. Zato je v tem pogledu potrebna predlagana sprememba, ki se glede presoje tega vprašanja na splošno sklicuje na predpise o delovnih razmerjih.

K 95. členu

Tudi opredelitev vprašanj, ki so predmet soodločanja sveta delavcev po tem členu, je v tem predlogu zakona nekoliko spremenjena in dopolnjena, in sicer iz enakih razlogov kot je bilo pojasnjeno v zvezi s 94. členom, pri čemer pa gre v tem členu za vprašanja, glede katerih obstaja najbolj neposreden in najmočnejši interes zaposlenih. Prav ta interes namreč tudi opravičuje soodločanje sveta delavcev s soglasjem pri teh vprašanjih kot »najmočnejšo« participacijsko pravico.

K 96. členu

Konkretna »vrsta« razlogov (ekonomski, organizacijski, tehnološki, strukturni ali podobni), zaradi katerih zakon v 96. členu določa obveznost pridobitve soglasja sveta delavcev v zvezi z odločitvijo, ki ima za posledico bistveno povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, je sama po sebi popolnoma irelevantna. Zato je sklicevanje veljavnega 96. člena ZSDU na konkretne odločitve iz 89. in 93. člena v tej določbi povsem neprimerno in v praksi povzroča le nepotrebne dileme, posebej še, ker je novi

ZDR drugače uredil problematiko ugotavljanja in razreševanja presežnih delavcev v primerjavi z ureditvijo te problematike v času, ko je bil sprejet ZSDU (leta 1993). Zato je potrebna tudi predlagana sprememba prvega odstavka tega člena, ki na splošno govori o kakršnih koli organizacijskih in poslovnih odločitvah, ki imajo za posledico bistveno zmanjšanje ali povečanje števila delavcev. Da bi lahko svet delavcev lahko ocenil utemeljenost razlogov za predvidene spremembe obsega zaposlitev v družbi, pa mu mora biti predložen strokovni elaborat, ki je podlaga za takšno odločitev, v nasprotnem lahko svet delavcev sklene, da delodajalec nima utemeljitve za takšno odločitev. K odločitvam »na pamet« svet delavcev pač ne more dajati svojega soglasja.

Veljavna določba drugega odstavka 96. člena zahteva, da mora predlog odločitve o zmanjšanju števila delavcev že vsebovati tudi »predlog programa o razreševanju presežnih delavcev«, kar pomeni, da zakon ne upošteva logičnega zaporedja posameznih faz postopka razreševanja presežkov in vloge sindikata v tem postopku skladno z določbami ZDR. Priprava in sprejem omenjenega programa je namreč zadnja faza tega postopka, torej posledica neke že sprejete organizacijske odločitve delodajalca, pri čemer ZDR v zvezi s programom predvideva le pristojnost sindikatov kot zastopnikov interesov zaposlenih pri delodajalcu. Vloga sveta delavcev pa naj bi bila po logiki stvari ključna predvsem pri sprejemanju konkretne organizacijske odločitve, ki bo imela za posledico presežke delavcev. S pripravo programa, ki po ZDR med drugim že vključuje tudi konkreten seznam presežnih delavcev, in z drugimi predpisanimi postopki je torej smiselno začeti šele, ko je svet delavcev že dal soglasje k omenjeni odločitvi, ki je podlaga za nadaljnje ukrepanje. Zato ni smiselno že ob sprejemanju te odločitve zahtevati od delodajalca, da hkrati predloži tudi že izdelan predlog konkretnega programa razreševanja presežkov, kajti v primeru, da svet delavcev utemeljeno zavrne svoje soglasje k odločitvi (zaradi neutemeljenosti razlogov za zmanjšanja števila zaposlenih), je lahko ta program povsem brezpredmeten.

Najprej je torej treba po predpisanem postopku (t.j. s soglasjem sveta delavcev) sprejeti temeljno odločitev, ki bo imela za posledico prenehanje potreb po večjem številu delavcev, šele nato pa začeti s pripravo programa za njihovo razreševanje. Za kvalificirano odločanje sveta delavcev o soglasju k odločitvi pa v tej fazi postopka (poleg ustreznega elaborata o razlogih za odločitev o zmanjšanju števila delavcev, na podlagi katerega lahko svet delavcev preverja utemeljenost teh razlogov) zadostuje le zagotovilo delodajalca, da bo kolikor mogoče omejil odpuščanje delavcev, in sicer v obliki ustreznega programa »ukrepov za preprečitev ali kar največjo omilitev prenehanja delovnega razmerja delavcev« v smislu 2. alineje 99. člena ZDR. Natančnejši program razreševanja presežnih delavcev z vsemi elementi, določenimi v omenjenem členu ZDR pa je potem lahko stvar nadaljnjih usklajevanj delodajalca s sindikati.

Predlagana določba jasneje opredeljuje »upravičene« razloge, zaradi katerih lahko svet delavcev utemeljeno zavrne soglasje. To je bodisi njegova obrazložena ocena, da bi bilo mogoče predvidene poslovne cilje doseči tudi brez oziroma z manjšim povečanjem ali zmanjšanjem števila zaposlenih od predvidenega, ali pa ocena, da bi predvideno zmanjšanje števila delavcev pomenilo nesprejemljivo povečano obremenitev preostalih delavcev. Zlasti to drugo je običajno tudi glavni problem taylorističnega zmanjševanja zaposlenih na račun ergonomsko nesprejemljive preobremenitve preostalih zaposlenih v aktualni organizacijski praksi, ki si zasluži posebno pozornost. Prav to je tudi posebej opravičljiv razlog, zaradi katerega je nujno tovrstne odločitve uvrstiti v kategorijo »soodločanja« sveta delavcev in svetu delavcev priznati zakonsko pravico, da zahteva ergonomsko preverjanje sprejemljivosti takšnih odločitev.

V primeru zavrnitve soglasja, seveda ne more biti prepuščeno delodajalcu samemu, da oceni ali je svet delavcev soglasje zavrnil »utemeljeno« ali ne, kajti sicer bo takšna zavrnitev v praksi seveda vedno okvalificirana kot brezpredmetna, delodajalec pa bo svojo odločitev izvršil ne glede na to zavrnitev. Utemeljenost takšne zavrnitve – če naj bi vse skupaj imelo neko pravno težo in smisel – torej lahko presoja le arbitraža po tem zakonu. Zato je v tem členu predvideno, da o tem »interesnem« sporu lahko delodajalec sproži arbitražni spor po samem zakonu, torej brez predhodne sklenitve arbitražnega sporazuma. Gre namreč za problematiko, o kateri je v interesu delodajalca nujno sprejeti takšno ali drugačno odločitev in je ni mogoče preprosto »umakniti z dnevnega reda«, kar je tudi razlog za omenjeno izjemo od splošnih pravil v zvezi s pristojnostjo arbitraže.

K 97. členu

Sedanja zakonska ureditev instituta soodločanja sveta delavcev s soglasjem pušča odprto dilemo o tem, kakšne so (razen prekrškovne odgovornosti delodajalca) pravne posledice, če delodajalec krši

- dolžnost predložitve predloga odločitve pred njenim sprejetjem v soglasje svetu delavcev,
- prepoved sprejetja nameravane odločitve, če je svet delavcev zavrnil soglasje.

Zato je v predlaganem novem drugem odstavku tega člena izrecno določeno, da je takšna odločitev nična, možni načini ukrepanja pa so določeni v prenovljenem 98. členu.

Poseben problem v praksi predstavlja dejstvo, da je rok osem dni razmeroma kratek za sprejem kvalificirane odločitve sveta delavcev o tako zahtevnih vprašanjih. Zato je v tretjem odstavku predlagano, da se glede tega upoštevajo le delovni dnevi. V nasprotnem primeru pa bi bilo treba rok ustrezno podaljšati (npr. na 15 dni).

Prav tako sedanja zakonska ureditev ne rešuje v vprašanja, kakšna so možna ravnanja delodajalca v primeru zavrnitve zahtevanega soglasja s strani sveta delavcev. Določbo 97. člena je razumeti tako, da se z morebitno zavrnitvijo soglasja vse skupaj konča, in da vodstvo podjetja pač nima nobene možnosti za sprejem odločitve, ki se je svetu delavcev zdela sporna (pri tem pa seveda odpade morebitna zakonska določitev pristojnosti arbitraže, kajti gre za t.i. interesni spor, ki ga lahko arbitraža, če ni s tem zakonom drugače določeno, rešuje le na podlagi poprejšnjega arbitražnega dogovora strank). Zato se v praksi zelo pogosto dogaja, da poslovodstva raje enostavno ignorirajo zakonsko dolžnost predložitve določenih odločitev v soglasje svetu delavcev, kot da tvegajo tovrstno »blokado«. To pa seveda ni sprejemljivo. Zato je treba z zakonom izrecno določiti tudi možne načine postopanja poslovodstva v primeru, ko svet delavcev zavrne soglasje (četrti odstavek tega člena), pri čemer je cilj omogočiti, da se v vsakem primeru lahko pride do takšne ali drugačne končne rešitve, ki bi bila obojestransko sprejemljiva. Predpogoj za to pa je, da je sklep sveta delavcev o zavrnitvi soglasja - kot to posebej zahteva prvi odstavek tega člena - obrazložen, kar pomeni, da so izrecno navedeni razlogi za zavrnitev, po možnosti pa tudi predlogi in pogoji, pod katerimi bi se svet delavcev s predlagano odločitvijo lahko strinjal in nanjo podal soglasje.

K 98. členu

V prvi alineji prvega odstavka tega člena predlagana sprememba veljavnega 98. člena ZSDU predstavlja le uskladitev s predlagano spremembo 89. in 90. člena tega zakona, predlagana dopolnitev druge alineje pa uskladitev z dopolnitvijo 91. člena, sprejeto z

novelo ZSDU-A iz leta 2001, ki je sprejemanje odločitev o vprašanih varnosti in zdravja pri delu prenesla iz kategorije soodločanja s soglasjem (prvotni 95. člen) v kategorijo odločitev, glede katerih mora delodajalec opraviti le predhodno skupno posvetovanje s svetom delavcev. Nova tretja alineja je logična posledica nove določbe 3. odstavka 67. člena, preostali dve alineji pa sta dodani z namenom odprave nekaterih očitnih pomanjkljivosti dosedanje ureditve ukrepov »samopomoči« sveta delavcev v tem členu ZSDU, in sicer:

a) Velika pomanjkljivost sedanje ureditve je, da ne omogoča tovrstne »samopomoči« svetu delavcev, kadar poslovodstvo ignorira dolžnost predložitve določenih odločitev v soglasje (67., 95. in 96. člen), ali kadar sprejme odločitev kljub zavrnitvi soglasja sveta delavcev. Teh primerov kot rečeno v praksi ni malo, zaradi česar je potrebno ta problem v zakonu izrecno rešiti.

b) Še večjo pomanjkljivost v tem smislu pa predstavlja že omenjeno dejstvo, da zakon po eni strani daje svetu delavcev pristojnost, da »skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem«, po drugi strani pa mu za izvajanje te pomembne pristojnosti ne daje na razpolago prav nobenega učinkovitega pravnega sredstva. To pomanjkljivost zakona je zato resnično nujno odpraviti, čemur je namenjena predloga določba pete alineje prvega odstavka 98. člena, dodatno pa, zlasti za primere opustitve določenih zakonskih obveznosti delodajalca, tudi predlagan uzakonitev pravice sveta delavcev organizirati »obrambno« stavko, o čemer je bilo podrobneje govora v zvezi s predlagano dopolnitvijo 7. člena zakona.

K 99. členu

Zaradi preciznejše opredelitve pristojnosti arbitraž po tem zakonu je treba ustrezno razmejiti interesne in pravne »soupravljalске« spore. Načeloma je namreč (po Zakonu o arbitraži) arbitražno reševanje sporov na splošno, torej če ni s posebnim zakonom določeno drugače, pogojeno s predhodno sklenitvijo arbitražnega sporazuma med strankama. Zaradi izrazito asociativne narave soupravljalških razmerij pa je bilo arbitražno reševanje pravnih sporov iz tega zakona že doslej predvideno po samem zakonu in to ureditev bi veljalo ohraniti tudi v prihodnje. S to določbo je torej predvideno, da pravne spore glede uresničevanja določb tega zakona obvezno rešuje arbitraž, interesne pa le, če je to v tem zakonu izjemoma posebej določeno (npr. tretji odst. 96. člena), ali če je med delodajalcem in svetom delavcev glede tega sklenjen poseben arbitražni sporazum.

Splošna dopustnost reševanja tudi interesnih sporov med svetom delavcev in delodajalcem prek arbitraže bi seveda lahko v celoti izničila temeljni smisel in namen tega zakona, katerega intencija je spodbuditi predvsem medsebojno usklajevanje interesov s ciljem zagotovitve »interesno ravnotežnega upravljanja« po načelih družbene odgovornosti podjetij. Čim je omogočeno, da lahko ena stranka izsili svoj interes po pravni poti, pa potreba po usklajevanju odpade. Zato je reševanje »interesnih« sporov lahko neposredno z zakonom dopuščeno le, kadar takšna ali drugačna odločitev, ki je predmet soupravljanja, že po naravi stvari »mora« biti sprejeta, ker bi v nasprotnem lahko prišlo do škodljivih blokad v poslovanju. Vse interesne odločitve, ki so predmet soupravljanja, pa seveda še zdaleč niso takšne »nujne« narave.

K 100. členu

V tem členu se na splošno določa sestava arbitražnih senatov za reševanje soupravljalških sporov. Vsaka stranka imenuje (praviloma po enega) arbitra, ta dva pa imenujeta predsednika senata.

Glede postopka pred arbitražo in drugih vprašanj, ki niso posebej določena s tem zakonom, se predlagana določba sklicuje na uporabo določb zakona, ki ureja arbitraže (ZArbit iz leta 2008), kar bistveno razbremenjuje sedanjo vsebino tega poglavja veljavnega ZSDU.

K 101. členu

V primeru stalnih arbitraž bi bilo vsekakor smiselno, da se stranki sporazumeta in (poleg vsak svoje liste možnih arbitrov) vnaprej določita tudi posebno listo strokovnjakov, ki se jima zdijo primerni in sprejemljivi kot možni nevtralni predsedniki arbitraže. S tem bi odpadle številne težave, ki so zdaj povezane s konstituiranjem tovrstnih arbitraž in zagotavljanjem njihove dejanske »nevtralnosti« glede na veljavno določbo 2. odst. 102. člena veljavnega ZSDU. Po tej določbi je namreč predsednik arbitraže lahko določen le z ene ali druge liste, torej z delodajalske ali delojemalske. To pa pomeni, da predsednik ni nevtralen, ampak je »predstavnik« bodisi delojemalcev bodisi delodajalcev.

S predlagano rešitvijo se torej predvideva sestava arbitražnih senatov, ki bi bila smiselno podobna kot je sestava senatov delovnih sodišč (sodnik kot predsednik senata in sodnika porotnika z list delodajalcev in delojemalcev). To bi vsekakor lahko bistveno pripomoglo tudi k višji strokovnosti in kakovosti odločanja arbitraž, ki je zdaj pogosto zelo vprašljiva. Zato se podoben način oblikovanja ustreznih list arbitrov in sestave arbitražnih senatov predvideva tudi v zvezi s predlagano stalno (institucionalno) arbitražo pri MDDSZ v naslednjem členu.

K 102. členu

Zagotovitev učinkovitega arbitražnega reševanja sporov iz tega zakona kot primarnega načina reševanja tovrstnih (zlasti pravnih) sporov je eden temeljnih predpogojev za učinkovito uresničevanje tega zakona, vendar v praksi za zdaj deluje nezadovoljivo. Velik del krivde za takšno stanje leži prav na pomanjkljivi ureditvi in slabem delovanju sedanjih, t.i. priložnostnih arbitraž (opomba: stalne arbitraže znotraj posameznih podjetij so redkost, ker so vezane na dogovor med svetom delavcev in delodajalcem), ki so se v dosedanji praksi izkazale kot skrajno neučinkovite. Te arbitraže se v roku 30 dni (opomba: skladno s 23. členom ZDSS-1 ima predlagatelj po poteku tega roka pravico, če arbitražno reševanje kot oblika »mirnega reševanja sporov« ni bilo uspešno, spor sprožiti pred delovnim sodiščem) običajno ne uspejo niti konstituirati, če pa jim to vendarle uspe, naletijo na vrsto drugih odprtih organizacijsko - tehničnih vprašanj, kot na primer:

- ali so sploh pristojni za reševanje spora, če med strankama ni bil sklenjen poprejšnji arbitražni dogovor (del aktualne prakse Višjega delovnega in socialnega sodišča namreč stoji na stališču, da priložnostne arbitraže po tem zakonu lahko začnejo z delom le pod tem pogojem, tako da razpolagamo tudi že s sodbami omenjenega sodišča, ki so iz teh razlogov onemogočile nadaljnje delovanje arbitraže),
- kdo in kako je dolžan obvestiti arbitre o njihovem imenovanju;
- kateri od arbitrov in v kakšnem roku je dolžan prevzeti iniciativo, da primde do imenovanja predsednika arbitražnega senata,

- kdo je dolžan zagotavljati administrativne, prostorske in druge pogoje za njihovo delo (institucionalna podpora),
- kdo pokriva stroške postopka in na kakšen način,
- kje se vodi arhiv in evidenca arbitražnih spisov,
- kako zagotoviti ustrezno strokovno pomoč in odgovorno angažiranje arbitrov,
- na kakšen način zagotoviti, da bo postopek pred arbitražo hiter, kar je eden od smislov arbitražnega reševanja sporov v primerjavi s sodnimi postopki itd..

Tako so znani primeri, ko arbitražni postopki v praksi trajajo leto ali še precej več (tako da njihova odločitev medtem pogosto postane za stranke že brezpredmetna), oziroma postopki sploh niso, čeprav veljavno začeti, nikoli dokončani, kar seveda nima nobenega smisla.

Skratka, dosedanja praksa kaže, da t.i. priložnostne (ad hoc) arbitraže, kakršne predvideva ZSDU zdaj, zaradi vrste razlogov ne zagotavljajo učinkovitega reševanja soupravljaljskih sporov, ki bi zagotavljalo tudi potrebno učinkovitost zakona kot celote.

Iz teh razlogov je za povečanje učinkovitosti tega zakona v praksi skorajda nujno z zakonom bodisi ukiniti obveznost arbitražnega reševanja obravnavanih sporov in glede tega uveljaviti pristojnost sodišč bodisi v ta namen oblikovati stalno oziroma t. i. institucionalno arbitražo, ki bi delovala pri MDDSZ (lahko pa tudi pri Ekonomsko socialnem svetu ali kaki drugi podobni instituciji). Ker pa ima arbitražni način reševanja sporov vsekakor svoje močne teoretične osnove v sami (sodelovalni) naravi soupravljaljskih razmerij in ga zato ne bi kazalo ukinjati, se kot edina smiselna in ustrezno učinkovita rešitev ponuja ustanovitev omenjene stalne oziroma institucionalne arbitraže. Samo na ta način bi bilo, upoštevaje zgoraj povedano, mogoče v praksi zagotoviti zares odgovorno, ažurno in kakovostno reševanje soupravljaljskih sporov.

Kot je bilo povedano že v obrazložitvi k prejšnjemu členu, je tudi v zvezi z oblikovanjem list arbitrov in sestavo arbitražnih senatov predlagan princip nevtralnih predsednikov teh senatov.

K 103. členu

Postopek razreševanja soupravljaljskih sporov mora biti hiter, v nasprotnem pa glede na vsebino in naravo teh sporov v mnogih primerih sčasoma lahko postane bodisi sploh brezpredmeten (npr. če je kršena pravica sveta delavcev do skupnega posvetovanja, denimo, v prevzemnih postopkih, v zvezi s statusnimi spremembami, spremembo sistema upravljanja družbe, sistemizacijo ipd., naknadna vzpostavitev prejšnjega stanja pa je, potem ko so določene odločitve že izvršene, objektivno neizvedljiva) bodisi lahko zelo škodljivo vpliva na poslovanje družbe (npr. zavlačevanje z nujnim reševanjem problematike presežnih delavcev ipd.). Iz teh razlogov je treba v tem zakonu opredeliti nekatera specifična postopkovna pravila v primerjavi z Zakonom o arbitraži (ZArbit), ki zagotavljajo upoštevanje tega načela. Zlasti pomembno je seveda zagotoviti hitro »konstituiranje« arbitražnega senata, ki mora čim prej začeti z delom. Poleg tega pa je treba v skladu s tistim, kar je bilo povedano že ob analizi dosedanjih slabosti pri delovanju arbitraž v obrazložitvi k prejšnjemu členu, nujno omejiti možen čas trajanja tovrstnih postopkov, v primeru njihove neuspešnosti pa omogočiti sodno reševanje konkretnih sporov. Pri tem je kot izhodišče med drugim upoštevana tudi določba 23. člena ZDSS-1, ki poskus »mirne rešitve spora« (opomba: načeloma pravna teorija med oblike mirnega reševanja sporov uvršča tudi arbitraže, čeprav je v delu sodne prakse zaslediti tudi drugačno stališče) določa kot procesno predpostavko za morebiten kolektivni delovni spor pred sodiščem in po kateri se šteje, da je ta procesna predpostavka izpolnjena, če je bil postopek za mirno rešitev spora predhodno začel, pa ni bil uspešno končan v 30 dneh.

K 104. in 105. členu

Predlagani novi 104. člen določa še nekatere nujne določbe o arbitražni odločbi in določitvi pristojnega sodišča, pri čemer so upoštevane določbe ZArbit iz leta 2008, ki v prvotnem ZSDU še niso bile upoštevane. Posebej pa je treba opozoriti na novo določbo 105. člena, ki izrecno ureja vprašanje stroškov arbitražnih in sodnih postopkov v sporih, ki izvirajo iz tega zakona. Splošna pravila pravnega postopka, na katera se v zvezi s tem opirajo sedanje (zlasti sodne) odločbe, so namreč v tem pogledu neuporabna, kajti sveti delavcev (ali pa volilne komisije, ki so sicer pogosto »nasprotni udeleženec« v raznih sporih) seveda nimajo lastnih sredstev za kritje tovrstnih stroškov v primeru neuspeha v postopku, njihova prevalitev na člane teh organov pa je kajpak nedopustna. Vsa sredstva za delovanje delavskopredstaviških organov po tem zakonu je dolžan zagotavljati delodajalec. V izogib nadaljnjemu izdajanju raznih nesmiselnih in objektivno neizvršljivih sodnih in arbitražnih odločb o stroških postopka, ki naj bi jih nosili sveti delavcev in volilne komisije, čemur smo nemalokrat priča sedaj, je treba torej to vprašanje v zakonu urediti posebej. Stroški pravne pomoči, ki jo svet delavcev v takšnih postopkih seveda nujno potrebuje, pri tem ne smejo »zajedati« odobrenih sredstev za redno delo sveta delavcev po 65. členu, kajti v nasprotnem bi to predstavljalo resno oviro za učinkovito pravno varstvo pravic svetov delavcev po tem zakonu in bi v veliki meri, če ne povsem, izničilo smisel določitve pravice do tovrstnega varstva.

K 106. členu

Vzpostavitev in ažurno vodenje ustrezne centralne evidence o delujočih svetih delavcev in delavskih predstavnikov v organih družb v Sloveniji je bila predlagana že v raziskavi »Analiza izvajanja zakona o soupravljanju delavcev« (avtorji: B. Kavčič in drugi, ITEO), ki je bila po naročilu Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve opravljena leta 1996. Takšna evidenca bi bila vsekakor izjemno koristna in uporabna za številne namene, zlasti pa za potrebe statistike in znanstvenih raziskav, spremljanja stanja na področju razvoja sistema delavske participacije in načrtovanja ustreznih ukrepov, lažjega vključevanja vseh svetov delavcev v različne organizirane konkretne izobraževalne ter druge, izboljševanju njihovega delovanja namenjene aktivnosti na ravni države in podobno. Poleg tega je dejstvo, da imajo sveti delavcev že zdaj po zakonu pomembne pristojnosti v procesih sprejemanja poslovnih odločitev v gospodarskih družbah (npr. soodločanje v obliki soglasja, brez katerega določen sklep pristojnega organa družbe ne more biti sprejet; pravica zadržanja odločitve delodajalca v določenih primerih, ipd.), kar jih približuje statusu organov upravljanja družb (člani NS in UO), za katere velja sistem vpisa v sodni register.

K 107. in 108. členu

Številne analize in empirične raziskave uresničevanja ZSDU, ki so bile doslej opravljene v okviru Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij, kažejo, da pogosto slišana ocena, po kateri je ZSDU v tem trenutku eden v praksi najbolj grobo, hkrati pa skoraj povsem nesankcionirano kršenih zakonov v Sloveniji, nikakor ni pretirana. Vse to pa je posledica ene njegovih ključnih pomanjkljivosti, to je dejstva, da vsebuje ogromno število t. i. nepopolnih norm oziroma norm brez sankcije. Spricho tega so tudi številne navidez povsem kogentne norme v praksi v bistvu bolj ali manj le »priporočila dobrih praks«, celoten zakon pa bolj nekakšna »resolucija o dobrih namelih« kot pa zakon v pravem pomenu besede. Brez sankcij, ki spremljajo njegove zapovedi, torej ta zakon v praksi ne more biti učinkovit, pri čemer so seveda bolj ali manj nemočne tudi inšpekcije dela.

Če torej kazenske določbe ZSDU opredeljujejo kot prekršek le kršitve nekaterih (in to celo niti ne najbolj pomembnih) določb tega zakona, je tudi nemogoče zagotoviti učinkovit inšpekcijski nadzor nad njegovim izvajanjem. Zato je predlog spremenjenega in dopolnjenega 107. člena zasnovan tako, da vsako kogentno normo tega zakona spremlja tudi sankcija za prekršek. V osnovi je torej v tem členu določenih bistveno več prekrškov kot v veljavnem ZSDU. Dodatno pa so nekatere še posebej hude kršitve zakona iz tega člena izločene v nov 108. člen, pri čemer je zanje predvidena tudi bistveno višja globa. Samo na tak način je namreč mogoče iz tega zakona narediti pravno zares učinkovit predpis in zagotoviti uresničevanje njegovega temeljnega smisla in namena.

K 109. členu

Ta člen določa pristojnost za izvajanje nadzora nad tem zakonom, in sicer bo pristojni organ Inšpektorat Republike Slovenije za delo.

K 110. do 114. členu

V teh členih so vsebovane prehodne in končne določbe zakona, s katerimi so določeni:

- rok za izdajo odloka ministra, pristojnega za delo, o ustanovitvi stalne arbitraže iz 102. člena in odloka o vsebini in načinu vodenja evidenc iz 106. člena tega zakona;
- prenehanje uporabe določb 112. in 113. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013), ki se nanašajo na člane svetov delavcev, delavske zaupnike in predstavnike delavcev v organih družbe, upošteva pri tem celovito prenovljeno ureditev t. i . delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov v 67. členu tega zakona;
- prenehanje veljavnosti ZSDU (Uradni list RS, št. 42/1993, 61/2000 in 45-1979/2008);
- začetek izvajanje določbe o petletnem mandatu svetov članov sveta delavcev;
- začasno ureditev soupravljanja delavcev v zavodih in
- običajen vacatio legis, ki kot začetek veljavnosti tega zakona določa petnajsti dan po njegovi objavi v Uradnem listu RS.

IV. PRILOGE

PODPISI POSLANKE IN POSLANCEV

Luka Mesec

Dr. Matej T. Vatovec

Matjaž Hanžek

Violeta Tomić

Dr. Franc Trček

Miha Kordiš



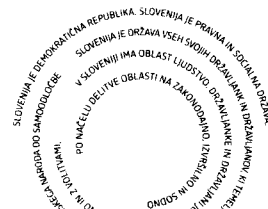
REPUBLIKA SLOVENIJA

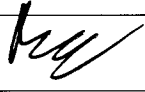
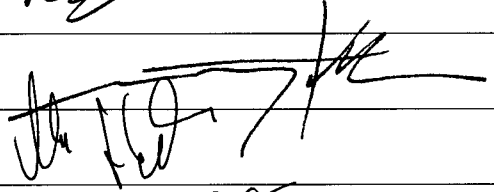
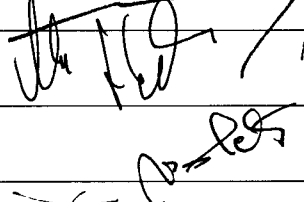
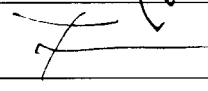
DRŽAVNI ZBOR

Poslanska skupina Združena levica

Šubičeva ulica 4, 1000 Ljubljana

t: 01 478 96 49, f: 01 478 98 67, e: ps-zl@dz-rs.si, www.dz-rs.si



Luka Mesec	
dr. Matej T. Vatovec	
Matjaž Hanžek	
Violeta Tomić	
dr. Franc Trček	