**Določbe novega ZDR-1, pomembne z vidika vloge svetov delavcev**

Čeprav glavnina delavskopredstavniških pristojnosti na področju urejanja delovnih razmerij z delodajalci po trenutno veljavni zakonodaji **pripada sindikatom**, tudi **sveti delavcev** na tem področju niso brez nalog in pristojnosti. Najpomembnejša je seveda tista, ki jo določa 1. alineja 87. člena ZSDU in po kateri svet delavcev ***»skrbi za to, da se izvajajo zakoni in kolektivne pogodbe«***, torej izvaja nadzor nad uresničevanjem predpisov s tega področja in ukrepa, če ugotovi kršitve. Poleg tega pa nedavno sprejeti novi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) vsebuje **še nekaj drugih določb**, pomembnih z vidika vloge svetov delavcev na področju urejanja delovnih razmerij.

Člani svetov delavcev morajo te določbe seveda dobro poznati, zato si jih v nadaljevanju zelo na kratko tudi poglejmo:

1. **Splošni akti delodajalca (10. člen)**

Skladno z zahtevo Ustavnega sodišča (glej odločbo št. U-I-284/06-26 z dne 1. 10. 2009) mora delodajalec v primerih, ko pri njem ni organiziranega reprezentativnega sindikata, splošni akt, s katerim želi urediti določene (ugodnejše) pravice delavcev iz delovnega razmerja, pred sprejemom posredovati v **mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku**. Svet delavcev oziroma delavski zaupnik mora podati mnenje v roku osmih dni, delodajalec pa mora pred sprejemom splošnega akta posredovano mnenje obravnavati in se do njega opredeliti.

Ureditev je **daleč od optimalne**, kajti če naj bi to predstavljalo nekakšen nadomestek za podjetniške kolektivne pogodbe kot »dvostranske« pravne akte, potem bi moralo biti uveljavljeno soglasje, ne samo (neobvezujoče) mnenje sveta delavcev kot predstavnika delavcev. Razlika je ogromna, pri tem pa ni jasno, zakaj se je zakonodajalec odločil za najslabšo od možnih opcij.

1. **Obveščanje o uporabi dela napotenih delavcev (5. odstavek 59. člena)**

Če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri uporabniku zahteva, ga mora uporabnik enkrat letno obveščati o razlogih za uporabo dela napotenih delavcev in njihovem številu. Določba sodi v okvir omejevanja uporabe t.i. agencijskega dela.

1. **Vloga SD v postopkih odpovedi pogodbe o zaposlitvi (86. člen)**

Če delavec, ki ni član sindikata, tako zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi **pisno obvestiti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika**, ta pa lahko v roku šestih dni poda svoje mnenje in v njem nasprotuje nameravani odpovedi. Novost pa je v tem, da nasprotovanje sindikata ali sveta delavcev oz. delavskega zaupnika nameravani odpovedi nima več suspenzivnega učinka, torej ne zadrži več učinkovanja odpovedi, tako kot je to veljalo doslej. Suspenzivni učinek tega nasprotovanja se ohranja le v primeru odpovedi pogodbe delavskemu predstavniku.

1. **Posebno varstvo delavskih predstavnikov pred odpovedjo (112. in 113. člen)**

Varstvo delavskih predstavnikov, t.j. sindikalnih oziroma delavskih zaupnikov, članov sveta delavcev, predstavnikov delavcev v organih družb in zavodov, pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi je (v obliki zahtevane pridobitve predhodnega soglasja sindikata, sveta delavcev ali neposredno delavcev) še vedno zagotovljeno **le pod pogojem**, da delavski predstavnik *»ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev pri delodajalcu ali če gre za odpoved pogodbe o zaposlitvi v postopku prenehanja delodajalca«*. Kot rečeno, pa lahko – kadar mu delodajalec kljub temu poda »krivdno« odpoved – sindikat, svet delavcev oz. delavski zaupnik ali delavci-volilci z nasprotovanjem odpovedi dosežejo **vsaj začasno zadržanje  njenega učinkovanja** (30 dni oziroma do izvršljive arbitražne odločbe oziroma do odločitve sodišča o predlogu za izdajo začasne odredbe.

1. **Obveščanje o izrabi delovnega časa  (148. člen)**

Če sindikat oziroma svet delavcev ali delavski zaupnik pri delodajalcu tako zahteva, ga mora delodajalec **enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa**, upoštevaje letni razpored delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oziroma o začasni prerazporeditvi delovnega časa.

1. **Sodelovanje v disciplinskem postopku (174. člen)**

V disciplinskem postopku lahko po pooblastilu delavca **sodeluje** sindikat, če delavec ni član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik.

1. **Kazenske določbe (217. člen)**

Z globo od 3.000 do 20.000 eurov se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če (med drugim) »o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno ne obvesti sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika (prvi odstavek 86. člena)«. Z globo od 450 do 2.000 eurov se za ta prekršek kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe.

1. **Ustavno sporna izključitev pri kolektivnih pogodbah (224. člen)**

Čeprav prehodna določba 224. člena o svetih delavcev izrecno ne govori, pa je zelo tesno povezana z njihovo splošno vlogo in položajem na področju urejanja delovnih razmerij, zlasti **pri sklepanju kolektivnih pogodb**. Določba se namreč glasi: »Do ureditve v Zakonu o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) se lahko v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti dogovorijo pravice in obveznosti, ki niso že urejene v zakonu, le za člane pogodbenih strank.«

Gre za **staro dilemo, o kateri je sicer že odločalo tudi Ustavno sodišče RS** (glej že uvodoma navedeno odločbo št. U-I-284/06-26 z dne 1. 10. 2009), in sicer: ali je v skladu z ustavo ureditev, po kateri imajo sindikati kot organizacije s prostovoljnim članstvom po eni strani zakonsko priznan delavskozastopniški monopol nad vodenjem kolektivnih pogajanj v imenu vseh zaposlenih (tudi nečlanov), po drugi strani pa ta monopol izkoriščajo izključno v korist svojih članov. Zdi se, da je stvar jasna že na prvi pogled. Tudi obrazložitev omenjene odločbe US je na to vprašanje odgovorila **zelo jasno in nedvoumno**, in sicer: ni protiustavno, če zakon izključno pravico do kolektivnih pogajanj v imenu delavcev podeli zgolj sindikatom, ne pa tudi svetom delavcev kot splošnim delavskim predstavništvom, vendar to – logično – lahko velja samo zato, ker ZkolP kolektivnim pogodbam, sklenjenim s strani reprezentativnih sindikatov pri delodajalcu avtomatično priznava splošno veljavnost za vse zaposlene in ker je tudi sicer omogočena razširitev veljavnosti teh pogodb na vse zaposlene!

Če ne bi bilo tako, bi seveda to pomenilo sistem, ki je v očitnem nasprotju tako **z ustavnim načelom enakosti (delavcev) pred zakonom** kot **z mednarodno priznanim načelom t.i. negativne sindikalne svobode** (nečlanstvo v sindikatu ne sme imeti za posledico sistemsko manj ugoden položaj posameznika). In prav tak sistem zdaj v bistvu uvaja citirana določba 224. člena ZDR-1, ki bo morala biti zato, kot kaže, ponovno podvržena ustavni presoji.

 