Dr. Mato Gostiša

**Je ZSDU sploh »zakon« ali zgolj nekakšna »resolucija«?**

*Vsebinsko gledano, torej »po duhu« in razvojni naprednosti svojih temeljih idej, je slovenski Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) vsekakor dober zakon. Med boljšimi v Evropi. A kaj, ko pa je hkrati tudi eden tistih slovenskih zakonov, ki so v praksi (za razliko od »razvite« tujine, kjer s slabšimi zakoni večinoma dosegajo bistveno boljše praktične rezultate) najbolj pogosto, najbolj grobo, obenem pa tudi skorajda povsem nesankcionirano kršeni. Zdi se torej, da gre za zakon, ki je v resnici bolj nekakšna »resolucija o dobrih namenih« kot pa zakon v pravem pomenu besede. Čeprav po dobrih 20 letih, odkar je bil sprejet, vsekakor potrebuje tudi marsikatero vsebinsko dopolnitev, bi ga bilo zato nujno čim prej ustrezno korigirati že iz čisto nomotehničnih razlogov.*

Za zares učinkovito realizacijo takšnega **»razvojnega« zakona** v poslovni praksi bo seveda najprej treba marsikaj postoriti v glavah naših menedžerjev, ki razen redkih izjem očitno nimajo pojma, kako pomembno je v sodobnih pogojih gospodarjenja, torej v eri znanja in vse hitreje naraščajočega pomena **t. i. človeškega kapitala** za konkurenčnost podjetij, vzpostaviti učinkovit sistem delavske participacije na individualnem in kolektivnem nivoju v podjetjih. Zanje je pač ZSDU žal še vedno zgolj nekakšen »nebodigatreba«, ki s poslovno uspešnostjo nima nobene zveze. Toda marsikaj v tem pogledu bi bilo mogoče postoriti že s pomočjo zakona samega, ki bi – če ga že imamo – moral ustrezno poskrbeti za **lastno »učinkovitost«**. Tu pa je njegova glavna in ogromna hiba.

Nomotehnično gledano je namreč ZSDU **naravnost obupen**. Številne, vsebinsko sicer v osnovi dobro zamišljene rešitve, so namreč skozi njegove konkretne določbe povsem nedorečene ali pa dvoumno in izrazito pomanjkljivo zapisane. Še huje pa je, da tudi najpomembnejše med njimi sploh niso niti sankcionirane. Vse polno je namreč v njem **t. i. nepopolnih norm** (leges impefectae), torej norm, ki so po svoji vsebini sicer izrazito kogentne (prisilne, zapovedujoče), obenem pa za njihovo kršitev preprosto ni predvidena nobena sankcija, ne v tem in – če odmislimo 200. člen KZ, ki pa je v praksi redko uporabljiv in doslej pravzaprav še nikoli zares uporabljen – tudi ne v kakem drugem zakonu. Stvari gredo v tem pogledu ponekod v prave logične nesmisle. Zakon, denimo, z globo od 4.000 do 20.000 evrov sankcionira delodajalca in s 1.000 do 2.000 evrov njegovo odgovorno osebo za prekršek, če ne »objavi« sklenjenega participacijskega dogovora, nič pa se mu ne more zgoditi, če na primer, sploh noče pristopiti k sklepanju (sicer obveznega) participacijskega dogovora. In tovrstnih nesmislov je v tem zakonu brez števila. Tak zakon pač res ne more biti **zakon v pravem pomenu besede**.

Za ponazoritev povedanega si poglejmo samo nekaj najbolj v nebo vpijočih primerov tipičnih kogentnih norm tega zakona, katerih kršitev v kazenskih določbah njegovega 107. člena potem sploh ni predvidena **niti kot prekršek** in torej tudi ne sankcionirana s predpisano globo. Tako, recimo, ne gre za prekršek, če delodajalec kljub izrecni zakonski zapovedi:

* na različne – bolj ali manj prefinjene – možne načine ovira volitve sveta delavcev (2. odst. 52. člena);
* ne zagotovi pravice do petih plačanih ur mesečno članom za udeležbo na sejah sveta delavcev (1. odst.62. člena);
* ne zagotovi vsakemu članu sveta delavcev plačila najmanj 40 ur letno za izobraževanje za učinkovito delovanje sveta delavcev (1. odstavek 63. člena);
* ne omogoči realizacije pravice do ustreznega števila (pol)poklicnih članov sveta delavcev (64. člen);
* ne zagotovi sredstev za delovanje sveta delavcev, s katerimi ta samostojno razpolaga, najmanj v višini 50 % povprečne mesečne plače v podjetju na člana (2. odst. 65. člena);
* ne omogoči samostojnega razpolaganja sveta delavcev z odobrenimi sredstvi (4. odst. 65. člena);
* krši svetu delavcev zakonske pravice v zvezi s sklicem sklica zbora delavcev (69. do 70. člen);
* s statutom ne zagotovi ustreznega števila predstavnikov delavcev v NS ali UO (1. in 2. odst. 79. člena);
* se ne sestaja redno s svetom delavcev na njegovo ali lastno zahtevo (86. člen);
* ne uresničuje obveščanja sveta delavcev o vseh zadevah iz 89. člena (1. do 4. alineja 89. člena);
* ne izvede dolžnega skupnega posvetovanja s svetom delavcev o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu (1. odst. 91. člena v zvezi s 13. členom ZVZD-1).

In še kaj podobnega bi se našlo ob morebitni še temeljitejši analizi celotnega ZSDU. A že zgoraj smo našteli deset očitnih nesankcioniranih pomembnih konkretnih kršitev, vseh (dejansko sankcioniranih) prekrškov po 107. členu pa je zdaj skupno le 19. Najmanj ena tretjina povsem kogentnih norm tega zakona torej preprosto sploh nima nobene sankcije! Zaključek: **ZSDU** **kot celota je tipičen »lex imperfectae«!** Le kako naj se gremo v Sloveniji s takšnim zakonom neko resno delavsko participacijo? Ni šans. Nedvoumen poziv zakonodajalcu, ki iz tega sledi, pa je seveda na dlani.