

Glavne predvidene novosti v prenovljenem ZSDU-1

Po skoraj leto dni trajajočih razpravah in usklajevanjih, ki so prinesle številne pomembne izpopolnitve v primerjavi z osnutkom, je zdaj besedilo predloga prenovljenega Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1) bolj ali manj dokončno izoblikovano in pripravljeno za vložitev v zakonodajni postopek v Državnem zboru. O tem, zakaj je takšna celovita prenova veljavnega ZSDU nujno potrebna, je bilo v tej reviji doslej že veliko napisanega. Zato tokrat samo še konkretno predstavljamo glavne predvidene novosti v tem predlogu, iz katerih je lahko že na prvi pogled razvidno, da naj bi bila prenova zakona res zelo obsežna. A v slovenskih razmerah je na področju delavske participacije lahko le tak zakon v praksi tudi ustrezno »razvojno učinkovit«.

I. Splošne določbe

1. Veljavnost zakona je **razširjena na vse gospodarske subjekte** ne glede na dejavnosti in obliko lastnine, vključno s samostojnimi podjetniki, za katere je prej veljala omejitev nad 50 zaposlenih. Ukinja se posebno omenjanje podjetij, ki opravljajo gospodarske javne službe ter bank in zavarovalnic, ki je nepotrebno, v praksi pa je privedlo do težav zlasti pri bankah in zavarovalnicah, ki so skozi ZBan in ZZavar skušale povsem brez podlage uveljaviti »okrnjeno« veljavnost ZSDU zanje, in sicer zlasti glede sodelovanja predstavnikov delavcev v organih družbe. (1. člen)

2. Zakon poskuša postaviti **jasno ločnico med pojmi »participacijski načini, oblike in pravice«**, in sicer:

- **participacijski načini** so različni možni načini uresničevanja vpliva delavcev in njihovih predstavnikov na poslovno odločanje, kot na primer, dajanje pobud in mnenj poslovodstvu, posvetovanje, soodločanje s soglasjem, samostojno odločanje o določenih vprašanjih, zadržanje določenih odločitev delodajalca itd., s čimer je posredno določen tudi obseg oziroma moč participacijskega vpliva;
- **participacijske pravice** so po vsebini in obsegu določena konkretna soupravljalna upravičenja delavcev in njihovih predstavništev (tj. konkretne zadeve, ki so predmet soupravljanja znotraj posameznih načinov participacije);
- **participacijske oblike** pa so individualne in kolektivne oblike organiziranega izvajanja soupravljanja, kot npr. zbor delavcev, svet delavcev oz. delavski zaupnik, predstavniki v organih družbe, skupna delovna telesa itd.,

obenem pa **jasno opredeliti tudi »področje« soupravljanja**, pri čemer nedvoumno določa načelo, da nobena poslovna odločitev v podjetju pri tem ni že vnaprej izvzeta, temveč je intenzivnost vključevanja delavcev v odločanje odvisna od »moči« njihovega neposrednega interesa ter poznavanja določene problematike in s tem povezane koristi njihove vključitve, ki se med drugim kaže tudi v interesno uravnoteženem in s tem poslovno uspešnejšem upravljanju družbe. (3. in 4. člen)

3. Posebna pozornost je namenjena **podrobnejši ureditvi t. i. participacijskega dogovora** kot temeljnega pravnega akta za avtonomno ureditev sistema soupravljanja na ravni posameznega podjetja. Nove rešitve zagotavljajo, da pride do sklenitve tega dogovora (in

sicer za nedoločen čas z možnostjo odpovedi posameznih določb) vsaj glede vprašanj, ki so po tem zakonu njegova obvezna vsebina, obenem pa preprečujejo morebitno neutemeljeno nižanje zakonsko določenih ali že dogovorjenih participacijskih pravic. Zakon prav tako napotuje tudi na sklepanje **drugih pravno zavezujočih dogovorov, pogodb in sporazumov** med svetom delavcev in delodajalcem o urejanju določenih vprašanj v družbi, s katerimi se utrjuje vloga in pomen sodelovanja delavcev pri upravljanju. (5. in 6. člen)

4. Zakon posebej napotuje na potrebo po razvijanju raznih oblik **sodelovanja med sveti delavcev in sindikati** na podlagi medsebojnih dogovorov, pri čemer pa ohranja dosedanjo osnovno »delitev dela« med obema vrstama delavskih predstavništev. (7. člen v zvezi 2. odst. 6. člena)

II. Svet delavcev in delavski zaupnik

1. Oblikovanje, sestava, mandat in izvolitev sveta delavcev

1. Poleg manjšega popravka pri številu članov sveta delavcev v družbah z več kot 1.000 zaposlenimi (eden na vsakih dodatnih 500 delavcev) bistveno novost predstavlja **podaljšanje mandata članov sveta delavcev na pet let**, kajti izkušnje kažejo, da je glede na strokovno zahtevnost te funkcije »uvajalna doba« novih članov precej dolga. Zato prehitro menjavanje članov škodi kakovosti delovanja svetov delavcev. Posebej pa velja omeniti na novo predlagan **institut »začasnega opravljanja tekočih nalog«**, ki naj bi reševal zadrege s t. i. soupravljalnim vakuumom v primeru neuspešnega kandidacijskega postopka in neveljavnih ali razveljavljenih volitev ter z organizacijskimi in statusnimi spremembami družb, ki bi zahtevale več volitev v kratkem obdobju. (10. člen)

2. Zakon posebej rešuje vprašanje **kontinuitete delovanja svetov delavcev v primeru združitve (spojitve ali pripojitve) in delitve (razdelitve ali oddelitve) družb**, kar je ena od večjih pomanjkljivosti veljavnega ZSDU. (11. člen)

3. Predlog zakona povsem na novo ureja vprašanje **aktivne in pasivne volilne pravice za svet delavcev**. Aktivno volilno pravico širi tudi na t. i. prekarne delavce, ki niso v delovnem razmerju (agencijski delavci, ekonomsko odvisne osebe), pri čemer ostaja odprto vprašanje morebitnega skrajšanja dobe zaposlitve za pridobitev te pravice (tri oziroma šest in šest oziroma 12 mesecev). Bistveno drugače pa ureja tudi vprašanje volilne pravice »vodilnega osebja« in njegovih družinskih članov, ki je v sedanjem zakonu urejeno izrazito pomanjkljivo in neprimerno. Po novem naj bi med vodilno osebje poleg članov poslovodstva in prokuristov že po zakonu sodili vodilni delavci prve organizacijske ravni, ki so odgovorni neposredno poslovodstvu, glede ostalih pa naj bi o volilni pravici odločala volilna komisija v odvisnosti od konkretnih pooblastil posameznika in možnega nastanka konflikta interesov s funkcijo člana sveta delavcev. Posebej se ureja tudi način priprave volilnega imenika. (12. člen)

4. Nekaj novosti prinašajo tudi **določbe o razpisu volitev in kandidacijskem postopku**, kot na primer:

- določena je nadzorna vloga volilne komisije glede zakonitosti sklepa o razpisu volitev;
- sklep o oblikovanju sveta delavcev v družbi se lahko sprejme tudi s podpisi več kot 20 odstotkov delavcev z aktivno volilno pravico v družbi in v tem primeru ni potrebno sklicevanje zбора delavcev;

- za sklep zbora delavcev o oblikovanju sveta delavcev je določena navadna večina prisotnih, če je bil zbor sklican tako, da se ga lahko udeležijo vsi delavci;
- natančneje so določene pristojnosti volilne komisije, objava njenih sklepov in možnost sprotnih pritožb zoper te sklepe;
- poenostavlja se možnost, da volilna komisija opravlja tudi naloge volilnih odborov;
- podrobneje se ureja način kandidiranja in volitev, če se kandidati volijo ločeno za posamezne organizacijske enote ali posebne skupine delavcev;
- rešuje se vprašanje (ne)vpliva organizacijskih sprememb na sestavo sveta delavcev med trajanjem mandata;
- določajo se roki za odločanje sodišča o pritožbah zoper sklepe volilne komisije v kandidacijskem postopku;
- zahtevana je predhodna objava kandidatne liste, hkrati z navedbo, kdo je predlagatelj posameznih kandidatov in še nekaj manj pomembnih podrobnosti.

5. Tudi pri ureditvi same **izvedbe glasovanja na volitvah** predlog zakona prinaša precej novosti, s katerimi naj bi bile odpravljene dosedanje pomanjkljivosti v ureditvi te problematike, zlasti pa:

- glede vprašanj v zvezi z volitvami, ki niso posebej urejena s tem zakonom, zakon napotuje na smiselno uporabo predpisov, ki urejajo volitve v Državni zbor in evidenco ter varstvo volilne pravice, s čimer je zapolnjena pomembna vrzel v dosedanji ureditvi;
- kot dan glasovanja se lahko v odvisnosti od delovnega procesa določi več delovnih dni, praviloma znotraj enega delovnega tedna;
- če ugotovi, da udeležba na volitvah zaradi bolezni, nepredvidenih službenih poti ali drugih utemeljenih razlogov ni bila omogočena vsem delavcem, in da bi bile lahko volitve lahko neveljavne iz tega razloga, lahko volilna komisija določi še en »dodatni« volilni dan;
- v utemeljenih primerih je dopuščeno tudi glasovanje po pošti in glasovanje na domu, pod določenimi pogoji pa tudi elektronsko glasovanje;
- spodnji prag udeležbe na volitvah kot pogoj za veljavnost volitev se s 50 odstotkov znižuje na eno tretjino volilnih upravičencev;
- ponovne volitve v primeru njihove neveljavnosti zaradi prenizke udeležbe se lahko razpišejo že po 90 dneh, vendar ne kasneje kot v šestih mesecih;
- če so neveljavne tudi ponovne volitve, svetu delavcev pa je prenehala pravica opravljanja tekočih nalog, lahko naslednje ponovne volitve razpiše volilna komisija in ni treba ponovno sklicevanje zbora delavcev.

6. Pri določbah o **prenehanju članstva v svetu delavcev** so novosti naslednje:

- o nadomeščanju članov, ki jim je prenehal mandat, z neizvoljenimi kandidati odloča volilna komisija, ki po potrebi razpiše tudi nadomestne volitve;
- možno je tudi začasno nadomeščanje članov, ki naj bi bili dalj časa odsotni zaradi porodniškega dopusta, daljše bolezni, napotitve na delo v tujino in drugih podobnih razlogov;
- med upravičene predlagatelje za odpoklic člana sveta delavcev naj bi v prihodnje sodil tudi svet delavcev, kar naj bi služilo učinkovitejšemu uveljavljanju odgovornosti članov svetov delavcev;
- razlogi, navedeni v predlogu za odpoklic, se morajo nanašati na opravljanje funkcije;

- predlog za odpoklic z navedbo razlogov mora biti objavljen, prizadetim članom pa mora biti omogočeno, da volilne upravičence na primeren način seznanijo s svojim pisnim odgovorom na predlog za odpoklic;
- kvorum za izglasovanje odpoklica se znižuje s 50 odstotkov na eno tretjino volilnih upravičencev.

2. Varstvo volilne pravice in stroški volitev

1. Prepoved kakršnegakoli vmešavanja v volilni postopek je (na podlagi izkušenj iz prakse) **razširjena tudi na člane vodilnega osebja**, ki niso člani posloводства.

2. Bistveno je **spremenjen in dopolnjen postopek izpodbijanja volitev**. Nova ureditev sledi načelu, da je treba vse morebitne nepravilnosti v volilnem postopku odpravljati sproti, po izvedbi glasovanja pa je mogoče volitve izpodbijati samo še zaradi morebitnih kršitev pri izvedbi glasovanja na voliščih ali pri ugotavljanju volilnega izida. Vsako domnevno nepravilnost lahko upravičeni pritožniki (predlagatelji kandidatov, kandidati in njihovi pooblaščenci) izpodbijajo v prekluzivnem roku treh dni pri volilni komisiji, ki mora o pritožbi odločiti v treh dneh, upravičeni pritožniki pa lahko njen sklep – če gre za bistvene kršitve – v nadaljnjih 8 dneh izpodbijajo pred pristojnim sodiščem. Ni torej več možno po končanih volitvah izpodbijati nepravilnosti, ki so se, denimo, zgodile v zvezi z razpisom volitev ali v kandidacijskem postopku, kar je bil doslej pogost primer.

3. Način dela sveta delavcev

1. V posameznih organizacijskih enotah ali delih delovnega procesa, ki so izven sedeža družb, z več kot 200 zaposlenimi **se lahko ustanovijo »obratni sveti delavcev«** s smiselno enakimi pristojnostmi do vodstva teh enot, kot jih ima svet delavcev na ravni podjetja. Rešitev pride v poštev seveda predvsem za velika in organizacijsko bolj strukturirana podjetja.

2. Odbori sveta delavcev niso več sestavljeni iz »najmanj dveh tretjin« članov sveta delavcev, ampak je **ključen kriterij predvsem njihova strokovnost**. Če je tako dogovorjeno s participacijskim dogovorom, lahko dobijo pristojnost za **samostojno nastopanje nasproti delodajalcu**.

3. Za usklajevanje odločitev o posameznih vprašanjih lahko svet delavcev in delodajalec oblikujeta **skupne, dvopartitno sestavljene odbore** in druga delovna telesa. V družbi z več kot 50 zaposlenimi se kot stalni skupni delovni telesi, v katerih lahko sodelujejo tudi zainteresirani reprezentativni sindikati, obvezno ustanovita **odbor za pravno varnost zaposlenih** in **odbor za varstvo pri delu**.

4. Določena je možnost posebnega dogovora o zagotovitvi dodatnih sredstev za plačilo **»zunanjih strokovnjakov«**, ki jih potrebuje svet delavcev. Posebej je rešeno vprašanje plačevanja sej sveta delavcev **izven delovnega časa**.

5. Na seje sveta delavcev morajo biti **vabljeni tudi predstavniki reprezentativnih sindikatov** s pravico do sodelovanja pri razpravi. Svet delavcev je dolžan na zahtevo reprezentativnih sindikatov **obravnati katerokoli vprašanje** iz svoje pristojnosti in se do njega opredeliti.

6. Velik poudarek je na določbah, ki zagotavljajo samostojno odločanje članov sveta delavcev glede **udeležbe na izobraževanjih** ter pravici do te udeležbe. Prepoved udeležbe posameznemu članu na želenem izobraževanju je dopustna samo izjemoma in pod določenimi pogoji.

7. Podrobneje se urejajo materialne in druge **pravice (pol)poklicnih članov sveta delavcev**. Njihova plača naj bi se praviloma določala na osnovi povprečne plače v družbi z (že doslej predvideno) možnostjo, da po svoji izbiri lahko ohranijo tudi prejšnjo plačo, ali da se jim plača določi kot povprečna plača delavcev z enako izobrazbo v družbi, če je to zanje ugodnejše. Posebej se urejajo tudi pravice poklicnega člana med trajanjem funkcije (npr. pravica do funkcionalnega izobraževanja in usposabljanja v svojem poklicu zaradi ohranjanja zaposljivosti) ter pravice po prenehanju funkcije (vrnitev na isto ali drugo ustrezno delo, priznanja morebitnih plačnih napredovanj, razlike v plači na morebitnem drugem ustreznem delu itd.). Posebej je izpostavljena **neodvisnost (pol)poklicnih članov sveta delavcev** od direktivne oblasti delodajalca ter pravica do dostopa do delavcev med delovnim časom, če to ne moti delovnega procesa.

8. Posebej se določa tudi **pravica nepoklicnih članov sveta delavcev do nagrade za delo**, pri čemer naj bi bilo nagrajevanje selektivno, torej v odvisnosti od dejanske aktivnosti v svetu delavcev.

9. Pomembne novosti prinašajo **določbe o financiranju dela sveta delavcev**, in sicer:

- sredstva za izobraževanje članov, ki zdaj izrecno vključujejo tudi kotizacije in potne stroške, naj bi se obravnavala kot del t. i. nujnih sredstev za delo, ki jih je dolžan delodajalec kriti neposredno na podlagi zakona;
- minimalna lastna dodatna sredstva za delo sveta delavcev, s katerimi svet delavcev samostojno razpolaga, niso več odvisna od participacijskega dogovora, ampak so določena neposredno z zakonom, in sicer v višini najmanj v višini ene povprečne slovenske plače preteklega leta na člana sveta delavcev letno;
- pooblaščen odredbodajalec za uporabo teh sredstev je že po zakonu predsednik sveta delavcev, delodajalec pa lahko kontrolira namensko uporabo;
- pri ugotavljanju porabe teh sredstev se ne upošteva DDV, če ga delodajalec lahko knjži kot vhodni davek;
- sredstva za delo sveta delavcev se računovodsko evidentirajo kot stroški upravljanja družbe, ne kot »stroški dela«.

10. Določbe o materialnih pogojih za delo sveta delavcev se **smiselno uporabljajo tudi za predstavnike delavcev v organih družbe**, podrobneje pa se uredijo s participacijskim dogovorom.

11. Povsem na novo je urejeno **zagotavljanje t. i. delovnopravne imunitete voljenih delavskih predstavnikov**, kjer se ponovno uveljavlja institut obveznega soglasja sveta delavcev k različnim delovnopravnim ukrepom zoper delavske predstavnike, in sicer ne samo v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ampak tudi ob morebitnem znižanju plače, ponudbi nove ali spremenjene pogodbe o delu, uvrstitve med presežke itd. Delodajalec pa ima možnost v primeru zavrnitve tega soglasja sprožiti arbitražni spor. S tem je omenjena delovnopravna imuniteta delavskih predstavnikov bistveno okrepljena v primerjavi z veljavno ureditvijo tega instituta v ZSDU in ZDR-1.

12. Posebna pozornost je namenjena **preprečevanju zlorab instituta poslovne skrivnosti** za prekinjanje povezav med delavskimi predstavniki v organih družbe in svetom delavcev. Zakon posebej določa, da so podatki iz gradiv in zapisnikov NS ali UO dostopni tudi svetu delavcev, razen če ni s posebnim obrazloženim sklepom posloводства določeno drugače.

III. Zbor delavcev in osebno izjavljanje delavcev

Bistvene novosti v tem poglavju so naslednje:

- zbor delavcev lahko poleg sveta delavcev skliče tudi najmanj 10 % delavcev družbe;
- svet delavcev mora enkrat letno poročati zboru delavcev o svojem delu in predstaviti svoj program dela;
- če zbor delavcev kritično oceni podano poročilo, lahko s tajnim glasovanjem sprejme predlog za odpoklic posameznih članov sveta delavcev;
- posloводство mora na zahtevo sveta delavcev podati informacije, povezane z dnevnim redom zbora;
- svet delavcev ima pravico glede pomembnejših vprašanj iz svoje pristojnosti v družbi organizirati tudi posvetovalni referendum, podpisovanje posebnih izjav, anketiranje ali drugo obliko osebnega izjavljanja delavcev, pri čemer mora zagotoviti, da njihova izvedba ne bo resneje ovirala delovnega procesa.

IV. Svet delavcev koncerna

1. Spremenjen je že sam naslov poglavja, ki se je prej glasil »Svet delavcev kapitalsko povezanih družb«. S preimenovanjem tovrstnih svetov delavcev v »**koncernske svete delavcev**« se je ne samo poenostavil sam naziv, temveč se s tem poudarja tudi dejstvo, da ima skupni svet delavcev svoj smisel lahko le v okviru t. i. koncernskih, ne pa kakršnihkoli kapitalskih povezav med družbami (npr. v primeru vzajemne kapitalске udeležbe družb).

2. **Druge pomembnejše spremembe** pa so še:

- določena so nova pravila za oblikovanje koncernskih svetov delavcev, pri čemer je zdaj jasno določeno, da je ključni kriterij za število članov iz posameznega sveta delavcev predvsem velikost družbe glede na število zaposlenih, lahko pa tudi število članov posameznega sodelujočega sveta delavcev, za oblikovanje koncernskega sveta;
- za oblikovanje sveta delavcev koncerna zadostuje sodelovanje predstavnikov dveh ali več svetov delavcev, če zastopajo več kot tretjino skupnega števila delavcev z aktivno volilno pravico v koncernu;
- dopustno je oblikovanje koncernskega sveta delavcev tudi na nižjih ravneh koncernske organiziranosti (npr. če je posamezna koncernska družba s svojimi odvisnimi družbami tudi sama samostojen koncern);
- določene so pristojnosti koncernskih svetov delavcev, med katerimi je treba posebej izpostaviti pristojnost za imenovanje predstavnikov delavcev v organe obvladujoče družbe (NS/UO);
- določena je obveznost sklenitve participacijskega dogovora na koncernski ravni, s katerim se podrobneje uredijo pogoji dela in participacijske pristojnosti koncernskega sveta delavcev ob smiselni uporabi določil tega zakona o svetih delavcev posameznih družb;

V. Sodelovanje delavcev v organih družbe

1. Bistvena novost je pravica predstavnikov sveta delavcev do **sodelovanja na sejah skupščine družbe** s pravico do predstavitve stališč sveta delavcev glede posameznih vprašanj, ki so na dnevnem redu skupščine.
2. Določena je smiselna uporaba določb tega poglavja, ki se nanašajo na delniško družbo, **tudi za druge oblike gospodarskih družb**, kar pomeni, da s tem tudi delavci drugih oblik gospodarskih družb ne bodo več prikrajšani za to obliko soupravljanja, kar je bila ena temeljnih slabosti veljavnega ZSDU. Posebej se v zvezi s tem rešuje vprašanje, če družba razen skupščine nima posebnih organov nadzora, ali če gre za enoosebno družbo.
3. **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, **štejejo kot statusno novite družbe**, tako da se upošteva število delavcev vseh koncernskih družb, vključno z njihovimi odvisnimi družbami.
4. Kandidati za predstavnike delavcev v organih družbe morajo izpolnjevati **samo splošne pogoje**, ki jih za člane organa vodenja in nadzora določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, morebitni s posebnimi zakoni, ki urejajo organiziranost družb različnih dejavnosti, ali s splošnimi akti družbe določeni pogoji (npr. določena izobrazba, izkušnje na vodilnih delovnih mestih in podobno) pa za predstavnike delavcev niso obvezujoči.
5. **Izenačuje se število predstavnikov delavcev** (od ene tretjine do ene polovice) v upravnih odborih družb z enotirnim sistemom upravljanja in nadzornih svetih družb z dvotirnim upravljanjem, obenem pa se posebej rešuje vprašanje, kdaj se ti predstavniki štejejo za izvoljene.
6. Posebej se določajo **dolžnosti nadzornih svetov oziroma upravnih odborov** glede izvajanja nadzora nad uresničevanjem tega zakona in delovanjem celotnega sistema soupravljanja v družbi.
7. **Način izvolitve delavskega direktorja** se smiselno izenačuje z izvolitvijo delavskih predstavnikov v NS/UO, kar pomeni, da ga svet delavcev neposredno izvoli, ne samo predlaga v izvolitev NS/UO.
8. Podrobneje se ureja status delavskega direktorja kot »**predstavnik delavcev v poslovodstvu družbe**«, s čimer se jasno razrešuje vprašanje, ali je delavski direktor eden izmed menedžerjev ali oblika delavskega predstavništva v pravem pomenu besede.

VI. Neposredno sodelovanje delavcev pri upravljanju in sodelovanje prek sveta delavcev

1. Neposredno sodelovanje delavcev pri upravljanju

1. Izrecno je opredeljena **dolžnost delodajalcev v zvezi z zagotavljanjem pogojev za izvajanje t. i. neposredne participacije**, tj. dolžnost razvijati takšno organizacijo delovnega

procesa in metode vodenja ljudi v poslovnem procesu, ki omogočajo čim večjo avtonomijo in sproščanje ustvarjalnosti vsakega posameznika pri delu, ter uveljavljati druge oblike in metode vključevanja delavcev kot posameznikov v sprejemanje delovnih in poslovnih odločitev na ravni delovnega mesta ter ožjih organizacijskih enot.

2. Določene so **dodatne pravice delavcev** iz naslova individualne participacije pri upravljanju, in sicer:

- pritožiti se zoper neustrezna ravnanja nadrejenih delavcev pri vodenju ljudi in delovnega procesa,
- zahtevati uveljavitev ali odpravo kršitev njegovih pravic iz delovnega razmerja,
- zaprositi delodajalca za pomoč pri reševanju drugih problemov in težav, povezanih z njegovim delom, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na njegovo delovno zadovoljstvo in posledično tudi na njegovo delovno uspešnost.

3. Bistveno novost predstavlja pravica vsakega delavca, da ga pri uresničevanju individualnih pravic nasproti delodajalcu zastopa pooblaščen član sveta delavcev. Vsak član sveta delavcev je na ta način postavljen hkrati tudi v vlogo »**individualnega delavskega zaupnika**«.

2. Sodelovanje delavcev pri upravljanju prek sveta delavcev

1. Podrobneje so urejene **splošne naloge in pristojnosti sveta delavcev** s posebnim poudarkom na dolžnosti t. i. samoiniciativnega oziroma proaktivnega delovanja.

2. Izrecno je določena dolžnost delodajalca, da najkasneje **v 30 dneh odgovori** na kakršnokoli pobudo, predlog ali zahtevo sveta delavcev. Če pa se vprašanje, opozorilo, pobuda, predlog ali zahteva sveta delavcev nanaša na uresničevanje zakonov in drugih predpisov ter kolektivnih pogodb oziroma na morebitne kršitve teh pravnih aktov, mora delodajalec nanje pisno odgovoriti najkasneje **v 8 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.

3. 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.

Obveščanje in pridobivanje mnenj sveta delavcev

1. Bistveno je **dopolnjen nabor vprašanj**, o katerih je dolžan (večinoma predhodno) obveščati svet delavcev ter zahtevati njegovo mnenje, kot so npr. vprašanja, ki se nanašajo na:

- stanje in gibanja na področju zaposlovanja, fluktuacije ter razvoja kadrov (izobraževanje, motiviranje, napredovanje itd.);
- obseg in gibanje nadurnega, nočnega in nedeljskega oziroma prazničnega dela;
- vizijo, strategijo in razvojne cilje družbe;
- letne, srednjeročne in dolgoročne poslovne načrte družbe;

- predvidene bistvene spremembe lastništva, ki niso pod nadzorom posloводства družbe, zlasti pa o morebitnih prevzemnih namerah po zakonu, ki ureja prevzeme družb;
- spremembe v organizaciji poslovnega procesa in delovnega časa v družbi ali v posameznih delih delovnega procesa;
- spremembe tehnologije.

2. Podrobneje so opredeljene **dolžnosti delodajalca**, na primer, glede posredovanja vseh drugih informacij, potrebnih za delo sveta delavcev, ter popolnosti in celovitosti ter rokov in načina (ustnega oz. pisnega) informiranja.

3. Določa se dolžnost delodajalca, da na zahtevo sveta delavcev 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.

4. Delodajalec mora morebitno neupoštevanje mnenja sveta delavcev **posebej pojasniti**.

Skupno posvetovanje

1. Posebej je opredeljeno, kaj se šteje kot »**potrebne informacije**« **pred skupnim posvetovanjem**: 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.

2. Podrobneje je urejen postopek skupnega posvetovanja, pri čemer je posebej določeno, da mora svet delavcev izoblikovati svoja stališča **na posebni seji pred skupnim posvetovanjem**. Svet delavcev mora torej priti na skupno posvetovanje z jasno izdelanimi stališči, tako da je skupno posvetovanje potem v bistvu res samo še »uskklajevanje stališč«.

3. Razširja se **nabor statusnih in kadrovskih vprašanj**, o katerih mora delodajalec zahtevati skupno posvetovanje s svetom delavcev, na primer, z naslednjimi:

- ureditev sestave in pristojnosti organov družbe ter sistema delitve dobička v statutu družbe ali družbeni pogodbi;
- izločitev in prenos dela dejavnosti oziroma delovnega procesa na drugega delodajalca;
- z vednostjo ali sodelovanjem posloводства načrtovane bistvene spremembe lastništva družbe;
- 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;
- metodologija za vrednotenje delovnih mest na podlagi sistemizacije delovnih mest;
- izbira delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi (vodilnih delavcev), razen članov posloводства;
- 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;
- vprašanja v zvezi z varstvom osebnih podatkov;
- sprememba delodajalca po predpisih o delovnih razmerjih za del delavcev družbe itd.

Soodločanje s soglasjem

1. Deloma le **precizira**, deloma pa tudi **dopolnjuje se nabor vprašanj**, glede katerih mora delodajalec pred sprejetjem določitve pridobiti soglasje sveta delavcev. To naj bi bile po novem odločitve 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;
- osnovami in merili za določanje dela plač delavcev iz naslova delovne uspešnosti delavcev in poslovne uspešnosti pri delodajalcu;
- 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;
- sklenitvijo pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku družbe ali sprejetjem splošnega akta o nagrajevanju uspešnosti delavcev iz poslovnega izida, urejenega s posebnim zakonom;
- organizacijskimi in poslovnimi ukrepi, ki bodo imeli za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, če gre pri tem za večje število delavcev po predpisih o delovnih razmerjih;
- drugimi vprašanji, določenimi s participacijskim dogovorom.

2. Izrecno se določa **ničnost odločitev**, sprejetih kljub zavrnitvi soglasja sveta delavcev, pri čemer je za njeno ugotavljanje pristojna arbitraža.

3. Zakon po novem **posebej napotuje na možne odločitve delodajalca**, če je svet delavcev zavrnil soglasje. Delodajalec lahko v tem primeru:

- 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 arbitražna že na podlagi tega zakona pristojna za reševanje konkretnega interesnega spora.

Pravica zadržanja odločitve delodajalca

1. Tudi glede te pristojnosti zakon po novem **razširja primere, ko se lahko svet delavcev posluži tega ukrepa**, tj. zadržanja odločitve in hkratne sprožitve arbitražnega spora, in sicer, naj bi šlo za primere, 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 seznaní 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. Zakon po novem posebej ureja tudi **primere, ko je sporna odločitev v trenutku, ko je bil svet delavcev o njej že obveščen, že izvršena**. V teh primerih lahko svet delavcev zahteva, da jo arbitražna razveljavi in hkrati naloži delodajalcu odpravo in saniranje njenih pravnih posledic, oziroma da ugotovi njeno ničnost in vzpostavi prejšnje stanje.

VII. Reševanje medsebojnih sporov

Poglavje o razreševanju medsebojnih sporov je eno tistih, ki naj bi bilo najbolj temeljito prenovljeno, kajti na tem področju se je veljavni ZSDU izkazal za zelo neučinkovitega. Še vedno se sicer – glede na asociativno naravo soupravljalških razmerij – ohranja arbitražni način reševanja soupravljalških sporov kot osrednji način, vendar pa se v osnovi močno spreminja delovanje arbitraž. Pri prenovi tega poglavja je bil ustrezno upoštevan nov Zakon o arbitraži iz leta 2008.

1. Glede na dosedanje teoretične in praktične dileme glede potrebe po sklepanju arbitražnih sporazumov med strankama predlog zakona postavlja **jasno ločnico med pravnimi in interesnimi spori iz tega zakona**. Pravni spori že po zakonu sodijo v pristojnost arbitraž, interesni pa le v primerih, ki jih zakon posebej določa, v nasprotnem pa le pod pogojem, če se stranki o tem posebej dogovorita z arbitražnim sporazumom.

2. Zakon posebej predvideva »**nevtralnega**« **predsednika arbitraže**, ki naj ne bi bil več imenovan bodisi z liste arbitrov delojemalcev bodisi z liste delojemalcev, tako kot določa veljavni ZSDU.

3. Če se stranki ne odločita za oblikovanje samostojne stalne arbitraže, ali če med strankama ni sklenjen drugačen arbitražni dogovor, naj bi o medsebojnih sporih iz tega zakona po novem odločala **stalna arbitraža pri ministrstvu za delo**, kar je ena glavnih in najpomembnejših novosti predlagane nove ureditve. Ukinjajo se torej (v praksi zelo neučinkovite) ad hoc arbitraže, pri katerih je bil pogosto problem že samo oblikovanje arbitražnega senata, še bolj pa potem samo delovanje arbitraže ob vrsti odprtih vprašanj (npr. kdo in kako zagotavlja administrativne in druge pogoje za delo, kako je s pokrivanjem stroškov itd.). Oblikovanje stalne arbitraže pri ministrstvu za delo bi vse te probleme rešilo in zagotovilo učinkovito reševanje sporov iz ZSDU.

4. Zakon na podlagi izkušenj iz dosedanje prakse posebej rešuje **nekatera ključna vprašanja arbitražnega postopka**, ki zagotavljajo, da je postopek pred arbitražo hiter. Postopek pred arbitražo mora biti praviloma končan v 30 dneh (izjemoma pa se lahko ta rok iz objektivnih razlogov podaljša še za 30 dni), v nasprotnem pa lahko predlagatelj zahteva, da o sporu odloči pristojno sodišče.

5. Zakon posebej rešuje tudi **vprašanje stroškov arbitražnega postopka**. 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. Takšna ureditev je verjetno edina logična, obenem pa nujna za zagotavljanje učinkovitosti tega zakona, kajti v nasprotnem se sveti delavcev kljub morebitnim kršitvam pač (zgolj iz stroškovnih razlogov) raje sploh ne bi odločali za tovrstno pravno varstvo.

VIII. Evidenca svetov delavcev in predstavnikov delavcev v organih družb

Predlog zakona predvideva **vzpostavitev in ažurno vodenje ustrezne centralne evidence o delujočih svetih delavcev in delavskih predstavnikov v organih družb v Sloveniji**. 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 aktivnosti, namenjene izboljševanju njihovega delovanja, in podobno.

IX. Kazenske določbe

Ena glavnih pomanjkljivosti veljavnega ZSDU, ki povzroča njegovo neučinkovitost v praksi je tudi **njegova izjemno slaba sankcioniranost**. Mnoge, sicer kogentne (zapovedujoče) norme, namreč med kazenskimi določbami sploh niso posebej opredeljene kot prekršek, zato v veliki meri ostajajo le črka na papirju. V primeru njihove kršitve so namreč nemočne tudi inšpekcije za delo. Predlog zakona je v primerjavi z veljavnim ZSDU zato v tem delu bistveno izpopolnjen, in sicer v dveh pogledih:

1. Bistveno so izpopolnjene kršitve, ki se po tem zakonu štejejo kot prekršek, pri čemer se striktno sledi **načelu, da mora vsaka kogentna norma imeti predvideno tudi sankcijo**.

2. Za večino tako določenih prekrškov je določena globa sicer ostala enaka kot doslej, za nekatere »najtežje« (npr. kršitev delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov, sprejem ali izvršitev odločitve kljub zavrnitvi soglasja sveta delavcev ipd.) pa je **po novem predvidena višja globa**, in sicer od 8.000 do 40.000 evrov za pravno osebo in od 4.000 do 8.000 evrov za odgovorno osebo pravne osebe.

X. Nadzor nad izvajanjem zakona

Veljavni ZSDU nima (sicer običajne) določbe o nadzoru nad izvajanjem zakona. Z novo določbo je izrecno določeno, da naj bi bil za ta nadzor **pristojen inšpektorat za delo**.

XI. Prehodne in končne določbe

V členih 110 do 114 so vsebovane prehodne in končne določbe zakona, s katerimi so določeni:

- rok za izdajo odloka ministra, pristojnega za delo, o ustanovitvi stalne arbitraže in odloka o vsebini in načinu vodenja evidenc o delavskih predstavništvih;
- prenehanje uporabe določil 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;
- prenehanje veljavnosti ZSDU (Uradni list RS, št. 42/1993, 61/2000 in 45-1979/2008);
- začetek izvajanja določbe o petletnem mandatu svetov članov sveta delavcev;
- običajen vacatio legis, ki kot začetek veljavnosti tega zakona določa petnajsti dan po njegovi objavi v Uradnem listu RS.

Povedano med drugim pomeni, da prenovljeno besedilo zakona obsega **približno enako število členov** kot veljavni ZSDU (ohranjena je tudi **prvotna struktura poglavij v zakonu**), le da je njihova vsebina bistveno dopolnjena in spremenjena.

V osnutku zakona je bilo predvideno tudi, da naj bi se z ustrezno prehodno določbo, ki bi začasno uveljavila **smiselno uporabo tega zakona tudi za zavode**, končno vendarle odpravilo neustavno stanje, ki ga je (zaradi odsotnosti zakonske ureditve sodelovanja delavcev pri upravljanju delavcev v zavodih, kakršno zahteva 75. člen Ustave RS) že v dveh svojih odločbah izrecno ugotovilo tudi Ustavno sodišče RS. Vendar je v trenutku, ko to pišem, zaradi nasprotovanja Ministrstva za javno upravo, še precej negotovo, če bo ta predvidena – sicer zelo pomembna – rešitev vsebovana tudi v končnem besedilu predloga zakona, ki bo vloženo v Državni zbor. Po vsej verjetnosti ne, kar pomeni, da bo normativna ureditev soupravljanja v zavodih v tem primeru žal verjetno še naprej ostala neuresničena zaveza glede uresničitve omenjenih odločb ustavnega sodišča.