

ali je država članica dolžna eksplicitno vključiti delavce, ki delajo v podružnici podjetja v tujini, v postopke imenovanja oziroma volitev delavskih predstavnikov

v organih upravljanja v glavni družbi, da bo delovala skladno z evropskim načelom enakega obravnavanja na podlagi nacionalnosti in na podlagi načela prostega pretoka

delovne sile. Sodišče Evropske unije naj bi odločitev sprejelo v kratkem, o čemer bomo pisali tudi v reviji Ekonomska demokracija.



Piše:
Nina Bakovnik

Nemški model soupravljanja v javnem sektorju

Nemčija slovi po visoki kulturi in dolgoletni tradiciji delavskega soupravljanja ter velja za zibelko svetov delavcev, kot jih poznamo v sodobni tržni ekonomiji. K nemškemu zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju podjetij oz. »Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)« se redno obračajo tako znanstveni raziskovalci področja soupravljanja kot tudi zakonodajalci po vsej Evropi. Nekoliko manj pa je poznano, da nemška zakonodaja posebej ureja soupravljanje tudi v javnem sektorju, in sicer s posebnimi (zveznim in deželni) zakoni o zastopanju osebja oz. »Personalvertretungsgesetze (PersVG)«. Ti predpisi po linijah določb Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju podjetij in z določenimi prilagoditvami posebnostim javnega sektorja soupravljanje uvajajo v organe in službe javne uprave, javna podjetja, javne zavode in ustanove ter na sodišča.

Zvezni zakon in deželni zakoni o zastopanju osebja (*Bundes und Landespersonalvertretungsgesetze*) so bili v Nemčiji prvič sprejeti leta 1965, tj. 13 let za Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju podjetij (*Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG*), ki je po propadu nacističnega režima ponovno uveljavil delavsko soupravljanje v nemški zasebni sektor na osnovi zakonodaje iz 1920-ih let. Zakoni o zastopanju osebja so po načelih BetrVG, ki pokriva zgolj zasebni sektor, **delavsko soupravljanje na ravni organizacijske enote** uvedli tudi v javni sektor, bolj natančno na **organe in službe javne uprave, javna podjetja, zavode in ustanove, ki so ustanovljeni in delujejo po javnem pravu, ter so-**

dišča. Zvezni zakon je bil nato leta 1975 revidiran in je soupravljanje osebja vsebinsko še nekoliko razširil.¹ V sledečem prispevku si bomo podrobneje ogledali nemški model delavskega soupravljanja v javnem sektorju, ki izhaja iz aktualnega Zveznega zakona o zastopanju osebja (BPersVG) in deželnih zakonov, ki so zveznemu v večini identični.

Odbori uslužbencev

Podobno kot zasebni, ima tudi javni sektor v Nemčiji dvotirni sistem delavskih predstavništev, kar pomeni, da zaposlene načeloma ločeno zastopajo sindikati (v kolektivnih pogajanjih z delodajalcem) in voljena delavska predstavništva (v so-

upravljaljskih razmerjih z delodajalcem). Slednja so v javnem sektorju t. i. **odbori uslužbencev** (*Personalräte*), ki so **strukture s posebnimi zakonsko določenimi soupravljaljskimi pravicami** in predstavljajo ekvivalent svetom delavcev iz zasebnega sektorja. Čeprav sta obe vrsti delavskih predstavništev pri svojem delu samostojni in imata za svoje delo na voljo ločene mehanizme, ju zakonodaja napotuje k produktivnemu sodelovanju za dobrobit vseh zaposlenih in uspešno delovanje oz. poslovanje enote², tudi v praksi pa pogosto sodelujeta in marsikdaj celo povezujeta iste predstavnike zaposlenih.³

Odbori uslužbencev so v javnem sektorju edina voljena delavska predstavništva s soupravljaljskimi pravicami; v nasprotju z zasebnim sektorjem tu ni predstavnikov zaposlenih v organih nadzora posameznih služb in organizacij. Odbor mora biti ustanovljen v vsaki enoti javnega sektorja (bodi v javnem organu, službi, zavodu, ustanovi, podjetju ali na sodišču), ki ima **5 ali**

¹ R Page (2011) 'Co-determination in Germany – A Beginner's Guide' Dostopno na: https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_033.pdf (09. 06. 2017); *Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 3. Juli 2013 (BGBl. I S. 1978) geändert worden ist (BPersVG)*.

² BPersVG, 2. člen.

³ Eurofound (2013) 'Central Public Administration: Working Conditions and Industrial Relations – Germany' Dostopno na: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1324&context=intl> (9. 6. 2017).

več zaposlenih.⁴ Med zaposlene BPersVG na tem mestu uvršča tako redno zaposlene uradnike (*»Beamte«*) kot tudi ostale delavce, ki so zaposleni v skladu z zavezujočo kolektivno pogodbo, pogodbene sodelavce in sodelavce, ki v enoti delajo v sklopu poklicnega izobraževanja.⁵ V kolikor enota ne izpolnjuje pogoja minimalnega števila zaposlenih za ustanovitev odbora uslužbencev, se v dogovoru z nadrejeno enoto zastopanje zaposlenih v tej enoti dodeli sosednji enoti.⁶

Zaposleni na tajnih volitvah izvolijo zakonsko določeno število članov odbora glede na velikost enote.⁷ V kolikor so v enoti deklarirano prisotne različne skupine zaposlenih (uradniki, strokovni delavci, fizični delavci itd.), zakon nalaga obveznost, da morajo biti **mesta v odboru sorazmerno porazdeljena med predstavnike različnih skupin**, ti pa se nato izvolijo ločeno po posameznih skupinah, če se vsi skupaj ne dogovorijo drugače. Na ta način se v odboru zagotavlja zastopnost interesov vseh različnih skupin zaposlenih.⁸ Po istem načelu se oblikujejo tudi notranji organi odbora ter sprejemajo odločitve. O skupnih zadevah razpravlja in odloča odbor v celoti, ko pa se zadeva tiče zgolj ene izmed zastopanih skupin zaposlenih, razpravljajo in odločajo le predstavniki te skupine. Mandat članov odbora običajno traja štiri leta.⁹

Odbori so nadalje organizirani na različnih ravneh v skladu s hierarhičnimi strukturami in procesi odločanja v javnem sektorju. **Poleg lokalnih odborov uslužbencev** na ravni posamičnih podrejenih enot se torej volijo **tudi nadrejeni območni odbori**

in centralni odbor na najvišji ravni v hierarhični strukturi posameznega javnega organa, službe ali organizacije.¹⁰ Pri tem je posebnost modela soupravljanja v javnem sektorju ta, da območne in centralne odbore neposredno volijo vsi zaposleni, ki spadajo pod pristojnost območne ali centralne enote – to pomeni tudi zaposleni vseh pripadajočih podrejenih lokalnih enot – kar naj bi zagotavljalo ustrezno legitimnost nadrejenim odborom.¹¹

Sredstva za delovanje odbora, kot so npr. potni stroški in administrativni stroški, mora zagotoviti organizacijska enota.¹² Člani odbora svoje naloge opravljajo kot **častno neplačano delo**, vendar pa na ta račun ne smejo biti oškodovani pri pravicah iz svojih rednih delovnih razmerij in so v zahtevnem obsegu opravičeni rednih delovnih nalog. V enotah z več kot 300 zaposlenimi je postopno vse večje število članov odbora za čas mandata v celoti opravičeno svojih rednih delovnih nalog.¹³

Soupravljalne pravice in odgovornosti

Soupravljalne pravice odbora uslužbencev so oblikovane po vzoru pravic sveta delavcev v zasebnem sektorju, a so nekoliko bolj omejene v skladu s specifičnostmi javnega sektorja. Podobno kot sveti delavcev so odbori uslužbencev zavezani k sodelovanju pri odločitvah v dobri veri in v prizadevanju za doseg dogovora, razrešitev konfliktov, ohranjanje miru in uspešno izpolnjevanje obveznosti organizacije.¹⁴ Predpogoj za sodelovanje odbora uslužbencev enote pri odločitvah je pristojnost enote za sprejemanje teh odločitev.

Področja, na katerih je odborom uslužbencev omogočeno takšno ali drugačno sodelovanje pri odločitvah, so strogo določena z zakonom. Odbori na podlagi zakona uživajo **širok spekter soupravljalnih pristojnosti v socialnih in kadrovskih zadevah**, njihove pravice (bodisi obveščanje, posvetovanje, soglasje in/ali veto) pa se razlikujejo od vprašanja do vprašanja; npr. pri vprašanjih zaposlovanja, napredovanja in premestitev običajnih delavcev mora vodja enote pred sprejemom odločitve vedno pridobiti soglasje odbora, pri odpovedih delovnih razmerij pa ima odbor pravico do posvetovanja in pod določenimi pogoji lahko ugovarja itd.¹⁵ Prav tako ima odbor npr. omejene pristojnosti v kadrovskih zadevah, ki se tičejo uradnikov (za razliko od običajnih delavcev), ker so te primarno podvržene vladni pristojnosti.¹⁶ Nadalje ima odbor **pravico in obveznost sodelovati pri vprašanjih varnosti in zdravja pri delu**.¹⁷ V nasprotju s svetom delavcev v zasebnem sektorju pa odbor uslužbencev v javnem sektorju npr. **nima soupravljalnih pravic glede finančnih zadev organizacije**,¹⁸ kar je ponovno mogoče pripisati specifičnosti javnega sektorja, tako z vidika upravljanja kot z vidika namembnosti.

Zakon odboru uslužbencev poleg pravic posebej nalaga tudi naslednje splošne naloge oz. odgovornosti:

- izvajanje ukrepov v dobrobit enoti in njenih zaposlenih;
- skrb za uresničevanje zakonov, uredb, kolektivnih pogodb in drugih dogovorov, ki zadevajo zaposlene;
- sprejemanje in posredovanje pritožb zaposlenih ter ukrepanje glede pritožb s pogajanjem z vodjo enote, v kolikor so po njihovi presoji upravičene;
- spodbujanje integracije in profesionalnega razvoja težje hendikepiranih in drugih ranljivih zaposlenih, predvsem starejših;
- spodbujanje uresničevanja dejanske enakosti žensk in moških, še posebej pri zaposlovanju, delu, usposabljanju in kariernem napredovanju;
- spodbujanje integracije zaposlenih tujcev ter razumevanja med njimi in nemškimi delavci;
- tesno sodelovanje s predstavništvom mladih in pripravnikov z namenom promocije njihovih specifičnih interesov.¹⁹

Reševanje konfliktov

Reševanje konfliktov v primerih, ko med odborom uslužbencev in vodjo orga-

⁴ BPersVG, 1. in 12. člen.

⁵ *ibid*, 4. člen.

⁶ *ibid*, 12. člen.

⁷ Za opredelitev pasivne in aktivne volilne pravice glej 13.-15. člen BPersVG.

⁸ Zakon posebej ureja predstavništva mladih in pripravnikov ter predstavništva začasno zaposlenih, ki ob izpolnjenih pogojih ustanovijo lastne strukture in prek teh sodelujejo v odboru uslužbencev glede vprašanj, ki jih zadevajo (glej BPersVG, 57.-65. člen).

⁹ BPersVG, 16.-19. člen, 26., 32. in 38. člen.

¹⁰ Eurofound (2013); BPersVG, 53.-55. člen.

¹¹ Weiss M in M Schmidt, *Labour Law and Industrial Relations in Germany* Kluwer Law International 623-625.

¹² BPersVG, 44. člen.

¹³ *ibid*, 46. člen.

¹⁴ *ibid*, 66. člen.

¹⁵ Za več o pristojnostih odbora uslužbencev glede posameznih vprašanj glej BPersVG, 75.-81. člen.

¹⁶ *ibid*; Bach S, et al., (ur.) *Public service employment relations in Europe: transformation, modernization or inertia?* (Routledge, 2005) 60-2.

¹⁷ BPersVG, 81. člen.

¹⁸ Primerjaj BetrVG in BPersVG.

¹⁹ BPersVG, 68. člen.

nizacijske enote ne pride do zakonsko zahtevanega dogovora, je ponovno prilagojeno hierarhični organiziranosti javnega sektorja in se na ta način razlikuje od postopkov v zasebnem sektorju. Najprej se vprašanje prenese v reševanje na višjo raven, tj. območnemu odboru uslužbencev in vodji območne enote, po potrebi pa nato še na najvišjo, centralno raven. Če dogovora ni mogoče doseči niti na centralni ravni, presojo vprašanja prevzame arbitražni odbor, ki je organiziran podobno kot v zasebnem sektorju.²⁰

Namesto zaključka – glavni poudarki

- Tako zasebni kot javni sektor v Nemčiji imata **dvotirni sistem delavskih pred-**

stavništev, kar pomeni, da zaposlene načeloma ločeno zastopajo sindikati (v kolektivnih pogajanjih z delodajalcem) in voljena delavska predstavništva (v soupravljaljskih razmerjih z delodajalcem).

- Odbori uslužbencev so v javnem sektorju **edina voljena delavska predstavništva** s soupravljaljskimi pravicami.
- Mesta v odboru so sorazmerno porazdeljena med predstavnike različnih skupin zaposlenih (uradniki, strokovni delavci, fizični delavci), ti pa se nato izvolijo ločeno po posameznih skupinah.
- Odbor mora biti ustanovljen v vsaki enoti javnega sektorja (bodisi v javnem orga-

nu, službi, zavodu, ustanovi, podjetju ali na sodišču), ki ima **5 ali več zaposlenih**.

- Na višjih ravneh območne in centralne odbore **neposredno volijo vsi zaposleni**, ki spadajo pod pristojnost območne ali centralne enote – to pomeni tudi zaposleni vseh pripadajočih podrejenih lokalnih enot.
- V nasprotju s svetom delavcev v zasebnem sektorju, odbor uslužbencev v javnem sektorju npr. **nima soupravljaljskih pravic glede finančnih zadev organizacije**.

²⁰ Weiss M in M Schmidt *Labour Law and Industrial Relations in Germany* (Kluwer Law International, 2008) 246-7.

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Iz sodne prakse

Kdaj začne teči 8-dnevni rok za vložitev tožbe za razveljavitev volitev

*Konec aprila je bila na spletišču slovenske sodne prakse objavljena zanimiva odločitev Vrhovnega sodišča Republike Slovenije v zvezi z volitvami sveta delavcev po ZSDU. Vrhovno sodišče, Delovno-socialni oddelek je v sporu glede razveljavitve volitev odločilo, **da rok za vložitev tožbe za razveljavitev volitev teče od dneva, ko so volilni rezultati objavljeni tako, da so dostopni vsem delavcem v družbi. Takrat je namreč postopek volitev zaključen.** Povedalo je tudi, da tožbe za razveljavitev volitev ni možno vložiti še preden so volitve končane. Sodba je bila sprejeta pod opravilno številko VSRS Sodba VIII Ips 299/2016 dne 7. 2. 2017.*

Uvod (kratek opis spornega razmerja)

Volitve v družbi z omejeno odgovornostjo, v kateri je zaposlenih med 50 in 300 delavcev, so potekale spomladi 2016. Po objavi izida volitev je bila dne 26. 5. 2017 vložena **tožba za razveljavitev volitev**. Predlagatelj je svojo zahtevo za razveljavitev volitev utemeljeval s tem, da je zatr-

jeval naslednje bistvene kršitve postopka volitev:

- aktivno volilno pravico so imeli tudi direktor in poslovodne osebe (kar je v nasprotju z 12. členom ZSDU);
- kandidati za člane sveta delavcev niso imeli pisnega soglasja vsaj 9 delavcev z aktivno volilno pravico (kar je v nasprotju s 27. členom ZSDU);-vsako volišče ni

imelo volilnega odbora (kar je v nasprotju s 25. členom ZSDU);

- za glasovanje so bila dana napačna navodila.

Prvi nasprotni udeleženec (volilna komisija) je pripoznal zahtevek za razveljavitev volitev, drugi nasprotni udeleženec, ki je prijavil udeležbo v kolektivnem sporu, pa je zahtevku nasprotoval (na strani drugega

nasprotnega udeleženca so nastopali novo izvoljeni predstavnik(i) sveta delavcev, eden ali več).

Postopek pred sodiščem prve in druge stopnje

1) Sodišče prve stopnje je v sodbi z dne 13. 5. 2016 **razveljavilo volitev**, ker postopek volitev ni bil izveden v skladu z ZSDU.

2) Sodišče druge stopnje je prvostopno **sodbo potrdilo**.

3) Drugi nasprotni udeleženec je zoper pravnomočno sodbo vložil **revizijo**. Zatrjeval je, da je bila zahteva za razveljavitev volitev vložena en dan prepozno, sodišče pa da je pri presoji pravočasnosti vložitve te zahteve ravnalo arbitrarno, ker ni pravilno ugotovilo datuma objave volilnih rezultatov. S tem naj bi sodišče zagrešilo bistveno kršitev določb pravnega postopka. Rezultati volitev naj bi bili namreč znani že 17. 5. 2016.

Odločitev Vrhovnega sodišča Republike Slovenije

Vrhovno sodišče RS je odločilo, da sta sodišči prve in druge stopnje kot začetek teka roka za vložitev tožbe v tem kolektivnem delovnem sporu pravilno vezali na **datum, ko je bil izid volitev objavljen tako, da je bil dostopen vsem delavcem v družbi**. Razsodilo je tudi, da je stališče, da rok za sodno varstvo teče od objave volilnih rezultatov (takrat je postopek volitev zaključen), pravilno.

Sodišče je odločilo, da je rok za vložitev tožbe po 53. členu ZSDU začel teči z 18. 5. 2016 in potekel dne 26. 5. 2016. Tožba, vložena dne 26. 5. 2017 je bila torej pravočasna.¹ Vrhovno sodišče je v obrazložitvi svoje sodbe zapisalo, da ni bilo ugotovljeno, da bi bili podatki o izidu volitev dne 17. 5. 2016 **objavljeni tako, da bi bili dostopni vsem delavcem v družbi**. Začetek teka roka na dan 18. 5. 2016 je oprlo na ugo-

tožitev, da je bil izid volitev uradno objavljen 18. 5. 2017 – takšno informacijo je predlagatelju poslala predsednica volilne komisije, na njegovo izrecno poizvedbo. Obrazložitev tega sicer ne pove izrecno, a sklepati gre, da je bil ta dan rezultat volitev tudi objavljen na način, da je bil dostopen vsem delavcem v družbi. Sodišče je v obrazložitvi tudi izrecno zapisalo, da **tožbe po 53. členu ZSDU ni možno vložiti še preden so volitve končane**. S tem je jasno odgovorilo na trditev drugega nasprotnega udeleženca, da rok za sodno varstvo teče od vsake posamezne kršitve.

Komentar

ZSDU v 53. členu določa: »V primeru bistvenih kršitev postopka volitev, ki so ali bi lahko vplivale na zakonitost in pravilnost volitev, predlagatelji in kandidati za člane sveta delavcev lahko zahtevajo v osmih dneh na pristojnem sodišču razveljavitev volitev.«

Kot je razvidno, zakon **ne določa natančno**, kdaj začne omenjeni 8-dnevni rok teči. Razlaga te zakonske določbe bi bila možna v dveh smereh, in sicer: (a) da gre za **subjektivni rok**, začetek katerega je odvisen od tega, kdaj upravičenec izve za neko posamezno konkretno kršitev postopka volitev (b) gre za **objektivni rok**, ki začne teči s formalnim zaključkom postopka volitev. V zvezi s tem je sodišče že odločalo, prvič leta 2006 ob volitvah sveta delavcev v družbi Lama Dekani d.d.,² nato pa še leta 2014.³ V obeh primerih je povedalo, da **začne 8-dnevni rok teči z dnem objave volilnega izida (objektivni rok)**. Bistvo sodbe, ki jo obravnavam v tem prispevku, pa ni bilo v tem, ali gre pri 8-dnevem roku za subjektivni ali objektivni rok, pač pa za to, kdaj začne ta objektivni rok teči – kateri dan šteje kot dan objave volilnih rezultatov. Sodišče je odločilo, da je glede tega **odločilna objava, ki je dostopna vsem delavcem v družbi**. Pri tej odločitvi se je naslonilo na 4. odstavek 45. člena ZSDU (»za-

pisnik se javno objavi tako, da je dostopen vsem delavcem v družbi«).

Ob pregledu določb ZSDU v zvezi z objavljanjem pomembnih dokumentov in informacij ugotavljamo, da je **ZSDU mestoma nedosleden**. V 5. členu, v katerem govori o participacijskem dogovoru, določa, da mora dogovor delodajalec »**javno objaviti na način, ki je v družbi običajen**« (4. odstavek 5. člena) V 45. členu, v katerem ureja ugotovitev in razglasitev volilnih rezultatov, pa pravi, da se zapisnik o delu volilne komisije »**javno objavi tako, da je dostopen vsem delavcem v družbi**« (4. odstavek 45. člena). O javni objavi ZSDU govori še v 31. členu (javno se objavi zahteva po odpravi pomanjkljivosti posameznih predlogov kandidatov za člane sveta delavcev) in 32. členu (volilna komisija javno objavi, če je kandidatov za svet delavcev manj, kot se jih voli), pri čemer uporablja samo dikcijo, da se »**javno objavi**« (objave ne veže na način, kot je v družbi običajen oziroma na način, po katerem so objavljene informacije dostopne vsem delavcem).

Menim, da je dikcija 45. člena ZSDU »dostopen vsem delavcem v družbi« **neposrečena, saj omogoča arbitriranje** o tem, kdaj je zadoščeno pogoju »dostopnosti vsem delavcem« in posledično niža pravno varnost. Sodišče pa pri odločanju v tem primeru pravzaprav ni imelo kaj veliko manevrskega prostora, glede na omenjeno dikcijo zakona in glede na to, da o poteku roka iz 53. člena ZSDU že obstaja ustaljena sodna praksa (zgoraj omenjena sodba Vrhovnega sodišča leta 2006 in sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča leta 2014). Za odstopanje od ustaljene sodne prakse sodišče očitno ni imelo novih in utemeljenih razlogov, oziroma ni bilo pravnih in dejanskih okoliščin, ki bi utemeljevale drugačno odločitev, kot izhaja iz sodne prakse. V primeru, da bi sodišče odločilo drugače, kot to izhaja iz dosedanje sodne prakse, bi morale z razumnimi in pravnimi argumenti pojasniti, zakaj je njegova odločitev drugačna. Pri tem ni pomembno, katera izmed sodnih praks je pravilnejša, saj ne obstaja pravica do "nespremenljivosti sodne prakse", temveč je bistveno, da sodišče svojo drugačno odločitev ustrezno obrazloži.

Glede vprašanja, kdaj je treba izpodbijati posamezna volilna opravila, so nekateri avtorji drugačnega mnenja. Gostiša (ID, št. 5/2006), na primer, meni, da je treba **vsako fazo volilnega postopka pred začetkom naslednje po možnosti pravnomočno**

¹ Pojasnilo o teku rokov: rok, ki je določen v dnevih (3 dni, 8 dni, 15 dni ipd.) začne teči naslednji dan od dogodka, na katerega je rok vezan. Dan objave izida volitev je torej »dan 0«, naslednji dan je dan 1, in tako nadaljujemo štetje do dneva 8, v katerem lahko še cel dan opravimo dejanje v povezavi z rokom. V kolikor zadnji dan roka pade na dela prost dan, rok poteče prvi naslednji delovni dan.

² V tej zadevi je sodišče v sodbi pod opravilno številko VIII Ips 275/2006 odločilo, da je predlog za razveljavitev volitev, vloženi v osmih dneh po objavi rezultatov volitev, pravočasen.

³ V sodbi pod opr. št. VDSS sodba in sklep X Pdp 314/2014 je svojo odločitev, da gre za objektivni rok, utemeljilo s tem, da bi upoštevanje subjektivnega roka lahko pomenilo preveliko negotovost za vse zainteresirane, predvsem pa manjšo pravno varnost. V postopku razveljavitve volitev gre namreč lahko za večje število možnih predlagateljev razveljavitve, kar pomeni, da bi pri vsakem roku začel teči od nekega subjektivno določenega trenutka, kar bi pomenilo veliko negotovost glede izida volitev, pomenilo pa bi lahko tudi nedopustno dolg čas za izpodbijanje rezultata volitev. Prav zaradi pravne varnosti so v vseh volilnih postopkih roki za izpodbijanje rezultatov volitev praviloma zelo kratki.

zaključiti. Zato začne 8-dnevni prekluzivni rok po 53. členu ZSDU po njegovem mnenju teči od dneva, ko je bila posamezna kršitev storjena oziroma od dneva, ko so upravičeni predlagatelji zanj izvedeli. Ne strinja se s stališčem sodišča, da lahko upravičeni predlagatelji z morebitno zahte-

vo za razveljavitev volitev čakajo toliko časa, da konkretni zainteresirani posamezniki vidijo, ali jim izid volitev ustreza ali ne, potem pa volitve izpodbijajo za nazaj zaradi spornih dejanj, ki so se morda zgodila že v zvezi s samim razpisom volitev, kandidacijskim postopkom in podobno, ne pa šele v

fazi glasovanja na volitvah. Tako vsake volitve po nepotrebnem "visijo" vse do objave volilnih izidov in 8 dni po tem, namesto, da bi se morebitne nepravilnosti rešile pravočasno, torej takrat ko so domnevno nastale. To zagotovo ne prispeva k načelu pravne varnosti.



Piše:
Goran Lukić

Sveti delavcev in zlorabe agencijskega dela

Kam vodi ne-regulacija agencijskega dela?

Bolj kot boste čakali z ukrepanjem na področju nadzora uporabe agencije za posredovanje dela, večja je možnost, da bo v podjetju namesto vse več direktno zaposlenih vse več takšnih in drugačnih »podjetnikov/kooperantov/podizvajalcev«, od katerih si bo vsak vzel svoj del finančne pogače. Tako ali drugače. Predvsem pa na račun vseh delavcev, ki delajo prek vseh teh »podjetnikov/kooperantov/podizvajalcev«. Zato je potrebno ukrepati še preden se kadrovsko politiko podjetja nadomesti s »poslovno prakso najemanja delavcev« in veliko preden se »poslovno prakso najemanja delavcev« nadomesti z organizirano nezakonito mrežo posrednikov dela, ki je priključena na denarni tok podjetja naročnika. Kakšna je pri tem lahko vloga svetov delavcev?

Osnovni poudarki

V prvi letošnji številki Ekonomske demokracije sem s prispevkom »Beg iz delovne zakonodaje – kako ukrepati« poskušal predstaviti vse večji problem prakse bega delodajalcev iz delovne zakonodaje, in sicer **na primeru intenzivne uporabe (neregistriranih) agencij za posredovanje dela.** Nekaj tednov kasneje se seveda trendi niso radikalno obrnili, recimo, da so se zgolj utrdili; po zadnjih podatkih Statističnega urada RS se je med marcem 2013 in 2017 število zaposlenih prek agencij povečalo s 6351 na 17.747 (SURS, 2017). Da agencijsko delo (p)ostaja (vse bolj) priljubljen način »uporabe delovne sile« med podjetji, dokazuje tudi **Napovednik zaposlovanja 2017/1 (ZRSZ)**, objavljen konec maja 2017; *Največjo rast števila zaposlenih predvidevajo delodajalci iz gradbeništva ter drugih raz-*

novrstnih poslovnih dejavnosti, kamor se uvrščajo tudi zaposlovalne dejavnosti. Oboji napovedujejo 6,3-odstotno rast zaposlenosti. Napoved je na eni strani izraz precejšnjega nihanja zaposlenosti v gradbeništvu, ki je posledica sezonskih trendov, na drugi strani pa kaže tudi, da se bodo delodajalci, ki delujejo v delovno intenzivnih panogah, še nadalje odločali za najemanje delovne sile.¹

To, da sem v prejšnjem odstavku uporabil besedno zvezo »neregistrirane agencije za posredovanje dela«, seveda ni zmeta. Ravno obratno – kot že vemo, je še kako zmotno misliti, da se težave »bega iz delovne zakonodaje« končajo »zgolj« z vse intenzivnejšo uporabo agencijskega dela. Tekom let se je namreč očitno poklopilo kar nekaj dejavnikov, ki povzročajo, da se intenzivna uporaba agencij za posredovanje

dela (lahko) intenzivno sprevača **v izjemno dobro organiziran in fleksibilen nezakonit poslovni model.** Več o teh dejavnikih takoj v nadaljevanju. Za začetek pa si ponovno pogledajmo vsem že znan primer »izvajalcev pristaniških storitev« znotraj Luke Koper, na katerem primeru se izjemno lepo vidi, do kakšnih vse razsežnosti lahko napreduje beg iz delovne zakonodaje, če se mu to dovoli.

Kaj nam povedo izvajalci pristaniških storitev?

Na Delavski svetovalnici smo 18. maja javno objavili² dokument Ministrstva za finance z imenom »Povzetek poročila o opravljenem nadzoru družb v povezavi z Luko Koper d.d. (datum dokumenta: 31. 1. 2017).« V tem povzetku, piše, da je Finančna uprava RS (FURS) v svojih preiskavah Izvajalcev pristaniških storitev (IPS) v Luki Koper izvedel še inšpekcijski nadzor pri ne-

¹ Dosegljivo na: https://www.ess.gov.si/_files/10054/NAP-ZAP_2017_I.pdf

² Dosegljivo na: <http://www.delavskasvetovalnica.si/kje-ste-preiskovalni-organi/>