



Piše:  
Alojzij Boc

# Nov primer »pravnega« napada na funkcijo delavskega predstavnika odpira resno načelno vprašanje

*Da je zakonsko »delovnopravno varstvo (imuniteta)« delavskih predstavnikov v Sloveniji za zdaj izpod sleherne razumne ravni, ponovno dokazuje najnovejši primer, ko je bilo v enem večjih slovenskih podjetij poklicnemu predsedniku sveta delavcev vročeno pisno opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Ker je delodajalec pač ocenil, da je svojo funkcijo pri zastopanju interesov delavcev opravljal »napačno«. Ne bomo se spuščali v samo vsebino očitane kršitve in razpredanje o (ne)utemeljenosti konkretnih očitkov. Bistveno v zvezi s tem je namreč predvsem načelno vprašanje, ali je sploh dopustno, da lahko delodajalec po svoji presoji kakorkoli odreja in sankcionira način opravljanja funkcije poklicnega člana sveta delavcev. Kam to pravzaprav vodi in kaj (lahko) to pomeni za bodoče delovanje delavskih predstavnikov v podjetjih na splošno?*

Izjemnega pomena bo zato, kaj bo v zvezi s tem odločil in ukrenil **Inšpektorat RS za delo**, ki je glede tega že prejel prijavo Združenja svetov delavcev Slovenije zaradi kršitve določbe 56. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju ("Člani sveta delavcev ne smejo biti ovirani oziroma jim ne sme biti onemogočeno opravljanje njihovih aktivnosti v svetu delavcev, kot tudi ne njihovo redno delo.") s predlogom za uvedbo postopka o prekršku po 8. točki 107. člena istega zakona. In kako se bo do tega opredelila arbitražna na podlagi predloga za začetek arbitražnega postopka, ki ga je v zvezi s tem podal svet delavcev konkretnega podjetja.

Navajanju podatkov o podjetju in prizadetem delavskem predstavniku se bomo za zdaj izognili, kajti zanima nas, kot rečeno, predvsem zgoraj omenjeno **načelno vprašanje**. Za ponazoritev **bistva problema** pa v nadaljevanju povzemamo (v obliki citata) obrazložitev konkretnega predloga za začetek arbitražnega postopka.

## Iz predloga za arbitražo

1.

Ker gre v danem primeru za **poklicno delavsko-predstavniško funkcijo**, ne za

neposredno izvajanje dela organiziranega delovnega procesa na »delovnem mestu«, sistemiziranem v okviru siceršnje dejavnosti delodajalca, ima tudi opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi povsem drugačen značaj, kot to velja za ostala delovna mesta, na katerih se delo opravlja **po navodilih in pod nadzorom delodajalca**. Glede na specifične omenjene funkcije, ki se že po logiki stvari v nobenem primeru ne more opravljati »po navodilih in pod nadzorom delodajalca«, ampak le po navodilih in pod nadzorom **sveta delavcev**, zastraševanje z možnostjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi namreč v tem primeru ne more služiti kot ukrep za »discipliniranje« posameznika in boljše opravljanje konkretnega dela v prihodnje, kar naj bi bil njegov zakonski smisel in namen, temveč brez dvoma lahko pomeni prikrito, a povsem nedopustno obliko **oviranja oziroma onemogočanja opravljanja te funkcije**.

Zato v tovrstnih primerih tudi ni mogoče – tako kot pri »običajnih« delovnih mestih – uporabiti aktualnega stališča sodne prakse, da pisno opozorilo delavcu pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi nima samostojnega pravnega varstva, ampak je le procesna predpostavka v postopku redne odpovedi,

če do nje dejansko sploh pride. Nasprotno. Grožnja, ki na podlagi podanega opozorila (naslednji dve leti) visi nad delavskim predstavnikom v obliki možne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če se pri opravljanju svoje delavsko-predstavniške funkcije ne bo uklonil delodajalčevim predstavam o tem, kaj pomeni »pravilno« opravljanje te funkcije, je treba odstraniti takoj ali pa **funkcija v tistem trenutku izgubi svoj smisel, oziroma lahko postane celo škodljiva**.

O vprašanju, ali je konkretno opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi utemeljeno in upravičeno, ali pa v resnici pomeni le nedopusten pritisk delodajalca na delovanje delavskih predstavnikov oziroma prikrito oviranje in onemogočanje njihovih aktivnosti, je torej treba odločiti **brez odlašanja**, ne čakajoč na to, ali bo (in kdaj) delodajalec svojo grožnjo z možno odpovedjo dejansko realiziral ali ne. Pri tem namreč ne gre več le za interes konkretno prizadetega delavca, ampak tudi za **interes sveta delavcev in sistema delavskega soupravljanja v družbi kot celoti**, kajti izpostavljenost delavskih predstavnikov kakršnimkoli morebitnim sankcijam oziroma negotovosti glede njih je, kot rečeno, v duhu ZSDU nedopustna.

2.

Predlagatelj opozarja, da se sporno opozorilo v danem primeru ne nanaša na morebitne kršitve veljavnih **predpisov ali splošnega reda in discipline** pri delodajalcu, ampak izključno le na delavčeva neposredna ravnanja v zvezi z zastopanjem interesov delavcev. O tem, ali je bilo to zastopanje »ustrezno« ali ne, pa lahko presojujejo **samo svet delavcev in delavci**, ki so ga izvolili na to funkcijo, ne delodajalec. Dejstvo je, da nobeno od teh ravnanj – kljub drugačnemu zatrjevanju delodajalca – ni bilo v neskladju z določili ZSDU ali t. i. participacijskega dogovora v družbi in da delodajalcu tudi ni povzročilo nobene poslov-

ne škode. Torej tudi **ni moglo biti** v nasprotju s katerimkoli drugim predpisom ali kolektivno pogodbo oziroma pogodbo o zaposlitvi.

Razlaga določil ZSDU in konkretne pogodbe o zaposlitvi o domnevnih dolžnostih oziroma delovnih obveznostih poklicnega člana/predsednika sveta delavcev, kakršna izhaja iz obrazložitve spornega pisnega opozorila, je nesprejemljiv pravni konstrukt, ki ne upošteva že omenjenega dejstva, da poklicni član SD glede vsebine in načina opravljanja te svoje funkcije **ne sodi pod neposredno direktivno in disciplinsko oblast delodajalca**. Je torej bistveno preširoka, da bi bila lahko podlaga za izvajanje

delovnopravne odgovornosti poklicnih članov sveta delavcev. Navedbe o konkretnih očitanih ravnanjih in druga dejstva, na katera se opira sporno opozorilo, pa so netočne, kar je podrobneje pojasnjeno v priloženem »ugovoru« delavca s predlogom za preklic opozorila z dne ....., podanega poslovodstvu družbe.

\* \* \*

Kakšen bo izid obeh omenjenih postopkov, ki bo vsekakor pomembno vplival na bodočo prakso uresničevanja Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju v Sloveniji, pa bomo v tej reviji seveda poročali takoj, ko bo znan.

## VPRAŠANJA – ODGOVORI

### Opozorilo pred odpovedjo – ovira za kandidiranje za člana sveta delavcev?

#### Vprašanje:

Enemu od kandidatov za člana sveta delavcev, ki kandidira s podpisi sodelavcev, je bilo s strani delodajalca nedavno podano »opozorilo pred odpovedjo« pogodbe o zaposlitvi (velja dve leti pogojno). Ukrep se še ni iztekel. Ali lahko kljub temu kandidira na volitvah za svet delavcev?

#### Odgovor:

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) pozna samo dve omejitvi pasivne volilne pravice za svet delavcev (12. in 13. člen), in sicer:

- izpolnjevanje pogoja najmanj 12 mesecev dela pri delodajalcu in
- izključitev aktivne in pasivne volilne pravice za »vodilno osebo«.

Izven tega po zakonu ni nikakršnih omejitev, izključno samo zakon pa je tisti, ki lahko komurkoli omeji oziroma odvzame volilno pravico. Ne volilna komisija ne kdorkoli drug si tega ne more uzurpirati, ne glede na morebitno »utemeljenost« razlogov

po njihovi presoji. O tem preprosto ni mogoče arbitrirati.

Tudi sicer se »pogojni« izrek opozorila pred odpovedjo ne more šteti kot utemeljen razlog za morebitno omejitev volilne pravice, kajti v nasprotnem bi bilo to pravico po enaki logiki mogoče *a priori* odreči, denimo, tudi delavcem pred upokojitvijo, nosečim delavkam, delavcem na dalj časa trajajočem bolniškem staležu ipd. A to seveda ni mogoče, temveč je treba v kandidacijskem postopku pač zagotoviti več kandidatov, tako da je za primer predčasnega prenehanja mandata izvoljenemu članu zagotovljen »nadomestni« kandidat v smislu 46. člena ZSDU.

**AVTORJI PRISPEVKOV:** **Živko Bergant**, doktor poslovno organizacijskih znanosti, docent na Visoki šoli za računovodstvo in finance v Ljubljani, predsednik sveta Inštituta za poslovodno računovodstvo; **Janja Hojnik**, doktorica pravnih znanosti, izredna profesorica na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru in Jean Monnet Chair profesorica prava EU; **Peter Mlakar**, univ. dipl. ekonomist in magister organizacijskih ved, svetovalec za področje sistemizacij in plačnih sistemov; **Nina Globočnik**, univ. dipl. pravica, samostojna odvetnica v Kranju; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik, magister organizacijskih ved in doktor sociologije s področja industrijskih odnosov, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Vojko Čujovič**, univ. dipl. pravnik, vodja kadrovske službe v družbi Sumida Slovenija d.o.o., Blejska Dobrava; **Alojzij Boc**, zunanji sodelavec ŠCID – Študijskega centra za industrijsko demokracijo.

Izdajatelj revije **EKONOMSKA DEMOKRACIJA** je **ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo**. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: **dr. Mato Gostiša**. Urednik: **mag. Rajko Bakovnik**. Tehnični urednik: **A. Boc**. Tisk: **Tiskarna Požgaj, Kranj**. Naslov uredništva: **Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj; tel.: (04) 231 44 70, fax: (04) 231 44 71, <http://www.delavska-participacija.com>, E-naslov: [scid@siol.com](mailto:scid@siol.com)** Revija izhaja kot dvomesečnik, letna naročnina: 33 EUR + DDV. Na podlagi Zakona o davku na dodano vrednost spada revija ED med izdelke, za katere se plačuje 9,5 % DDV.

ISSN 1855-8259