

Sistem (so)delovanja delavskih predstavništev v podjetjih na področju varstva pravic delavcev

Naslovna problematika je bila osrednja tema in rdeča nit razprav na nedavnem strokovnem posvetu Združenja svetov delavcev Slovenije (Bled, 12. in 13. oktober), na katerem so sodelovali predstavniki obeh vrst delavskih predstavništev v podjetjih, tj. svetov delavcev in sindikatov, ki so sicer že po svojem temeljnem poslanstvu (so)odgovorni tudi za stanje na področju varstva pravic delavcev in pravne varnosti zaposlenih na splošno. Ker gre vsekakor za zelo aktualno problematiko, ki zlasti v zadnjem obdobju v praksi tudi vse bolj stopa v ospredje, jo z različnih vidikov in s posebnim poudarkom tudi na ocenah stanja ter konkretnih usmeritvah in priporočilih za učinkovitejše (so)delovanje svetov delavcev in sindikatov na tem področju, sprejetih na omenjenem strokovnem posvetu, podrobneje predstavljamo tudi v tej številki Ekonomske demokracije.

Nujno izboljšati raven pravne varnosti zaposlenih

Zlasti od začetka zadnje velike gospodarske krize, ki seveda še zdaleč ni zares presežena, se – kljub ponovni rasti BDP v zadnjih letih – razmere na področju ekonomskih in socialnih pravic delavcev na splošno žal le še dodatno poslabšujejo, namesto obratno. Med drugim to velja tudi za področje zagotavljanja učinkovitega varstva »pridobljenih« pravic delavcev pred raznimi oblikami kršenja, ki zato nujno zahteva večjo pozornost in še intenzivnejše angažiranje obeh vrst delavskih predstavništev (svetov delavcev in sindikatov) kot doslej.

Dva temeljna vidika poslanstva delavskih predstavništev

Poslanstvo obeh vrst delavskih predstavništev na ravni podjetij – svetov delavcev in sindikatov – na splošno zajema predvsem dva temeljna vidika njihovega delovanja, in sicer:

- na eni strani **proaktivno uveljavljanje** ekonomskih in socialnih interesov ter s tem povezanih pravic delavcev, ki ga na delovnopravnem področju (zlasti prek delovnopravne zakonodaje in sklepanja kolektivnih pogodb na različnih ravneh socialnega dialoga) uresničujejo *sindikati*, na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju pa *sveti delavcev* (skozi najrazličnejše oblike vključevanja v pro-
- cese sprejemanja konkretnih poslovnih odločitev v podjetjih),
- na drugi strani pa **skrb za dosledno spoštovanje** in uresničevanje na ta način uveljavljenih oziroma »pridobljenih« pravic delavcev tudi v praksi.

Sveti delavcev in sindikati lahko torej kot zastopniki interesov delavcev (delavska predstavništva) zares **celovito uresniču-**

jejo svoje družbeno poslanstvo le, če so sposobni učinkovito obvladovati oba navedena vidika, torej tako »proaktivno interesno« kot tudi »varstveno« področje svojega delovanja. Kajti, če pravice, ki so jih uspeli »izboriti« s svojim proaktivnim angažiranjem v okviru sistemov socialnega dialoga in delavskega soupravljanja, ostanejo zgolj »pravice na papirju,« so z vidika delavcev seveda bolj ali manj brezpredmetne.

Splošna ocena stanja glede »pravne varnosti« zaposlenih

Žal se zdi, da so delavska predstavništva prav na tem drugem, tj. varstvenem področju v svojih prizadevanjih trenutno precej šibkejša in manj učinkovita kot na prvem. Če jim za zdaj nekako še uspeva (kolikor je to v aktualni gospodarski situaciji, ko se v imenu povečevanja »konkurenčnosti« gospodarstva nenehno stopnjujejo pritiski delodajalcev na še nadaljnje zniževanje delavskih pravic, pač objektivno sploh še mogoče) relativno uspešno braniti vsaj najbolj vitalne interese in ohranjati nekatere ključne »pridobljene« pravice delavcev, pa je na drugi strani **splošna raven »pravne varnosti zaposlenih« na delovnem mestu še precej daleč od zelene.** Stanje pa se na tem področju le še poslabšuje, namesto obratno.

Če je že omenjene delodajalske pritiske na dodatno zniževanje delavskih pravic mogoče po svoje razumeti kot (domnevno) posledico »objektivnega ekonomskega imperativa«, pa zagotovo ni posledica prav nobenega tovrstnega imperativa nek drug izrazito negativen in zaskrbljujoč trendni pojav, ki ga praktično vsakodnevno zaznavajo delavska predstavništva v podjetjih. To pa je čedalje bolj razširjeno nedosledno uresničevanje ter marsikje tudi skrajno grobo, obenem pa praktično skorajda povsem nesankcionirano **kršenje celo tudi tistih »pridobljenih« pravic,** ki so delavcem pravno vendarle (še) priznane z veljavnimi predpisi, kolektivnimi pogodbami in drugimi pravno zavezujočimi akti. Za ta pojav vsekakor ni mogoče najti prav nobenega razumnega in sprejemljivega »objektivnega« opravičila in bi ga bilo zato – zlasti tudi v duhu proklamiranih načel o Sloveniji kot »pravni državi« – **nujno čim prej in povsem izkoreniniti.**

Potreba po intenzivnejšem angažiranju delavskih predstavništev

Bolj ali manj enotna ocena udeležencev uvodoma omenjenega strokovnega posve-

ta ZSDS, posvečenega tej problematiki (tj. zagotavljanju učinkovitega varstva obstoječih pravic delavcev), je bila, da – glede na dosedanje izkušnje – v tem pogledu ne gre pretirano, predvsem pa ne izključno **računati zgolj na pristojne državne nadzorne institucije** (inšpekcije, sodišča itd.), ampak primarno predvsem na **organizirano »samopomoč« prek delavskih predstavništev v podjetjih,** ki je načeloma lahko (in bi tudi morala biti) bistveno bolj učinkovita. Tako sindikati kot sveti delavcev imajo namreč na tem področju na razpolago kar precej pomembnih **zakonskih pristojnosti,** obenem pa tudi **pravnih in nepravni sredstev,** s pomočjo katerih lahko – zlasti seveda ob ustrezni in upravičeno pričakovani podpori tudi omenjenih državnih nadzornih institucij v primeru potrebe po njihovi intervenciji – sistematično zagotavljajo ustrezno raven (vsaj elementarne) pravne varnosti zaposlenih.

Glede na to, da je stanje, kot rečeno, vse bolj problematično in ponekod že celo tudi izrazito kritično, bi morali torej sveti delavcev in sindikati:

- temu področju svojega delovanja nujno začeti posvečati bistveno več pozornosti kot doslej in se na njem v teh razmerah še posebej **načrtno in intenzivno angažirati,**
- poskušati se v ta namen čim prej tudi **ustrezno organizirati** za učinkovito skupno obvladovanje tega področja.

Skupna naloga in odgovornost svetov delavcev in sindikatov

Da je zagotavljanje učinkovitega varstva pravic delavcev, ki izhajajo iz veljavnih predpisov, kolektivnih pogodb in drugih pravnih aktov, načeloma skupna naloga in odgovornost obeh vrst delavskih predstavništev v podjetjih, ne more biti nobenega dvoma. Ne eni ne drugi pa sami zase te naloge ne morejo obvladati zares celovito, zato bi morali na tem področju tudi v praksi **delovati skupno in čim bolj enotno ter usklajeno.**

Sveti delavcev imajo, denimo, v prvi alineji 87. člena ZSDU zapisano generalno dolžnost in nalogo, da »*skrbijo za dosledno izvajanje zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb, splošnih aktov in sklenjenih dogovorov z delodajalcem*«, kar pomeni,

jim že zakon nalaga, da zagotavljajo učinkovito varstvo v teh aktih zapisanih delavskih pravic. Problem pa je v tem, da jim razen neformalnih sredstev (med katerimi pa, na primer, ni tudi morebitne »obrambne stavke«) in možnosti angažiranja inšpekcije dela (opomba: ali lahko sprožajo tudi vse vrste kolektivnih delovnih sporov pa je za zdaj tudi v sodni praksi še odprto vprašanje), zakon hkrati ne zagotavlja **prav veliko zares učinkovitih konkretnih pravnih sredstev in orodij,** s katerimi bi lahko to svojo nalogo zares učinkovito uresničevali tudi v praksi. Če svoje pristojnosti in orodja, ki jih vendarle imajo, ustrezno »kombinirajo« s tistimi, ki jih imajo po zakonu sindikati, pa so lahko skupaj zelo učinkoviti.

Po drugi strani pa so tudi **sindikati** postavljeni v vlogo »splošnega« varuha pravic delavcev. In sicer s tem, ko so po zakonu edini pooblaščen, da v imenu vseh zaposlenih sklepajo splošno veljavne kolektivne pogodbe (npr. kolektivne pogodbe, ki jih z delodajalcem sklenejo reprezentativni sindikati, so načeloma veljavne za vse zaposlene pri tem delodajalcu, tj. za člane in nečlane sindikata), kar jih že po logiki stvari seveda zavezuje tudi k skrbi za dosledno izvajanje tega, kar so izpogajali. V ta namen lahko med drugim sprožajo tudi kolektivne delovne spore in po potrebi celo organizirajo »obrambne stavke«. A v t. i. delovnih sporih jih zakon neposredno pooblašča le za zastopanje svojih članov, ne pa tudi nečlanov, kar pomeni, da tudi sindikati sami in brez tesnega sodelovanja s sveti delavcev **ne morejo zagotoviti zares celovitega sistema varstva pravic zaposlenih.**

Skratka, opravka imamo s situacijo, ko sta (tako po zakonodaji kot tudi po sami logiki stvari) sicer obe delavski predstavništvu tako ali drugače postavljeni v funkcijo zastopnikov **vseh zaposlenih,** obenem pa nobeno od njiju v okviru sedanjih zakonskih pooblastil samo in brez sodelovanja z drugim ni v stanju vsem zaposlenim **tega varstva tudi dejansko učinkovito zagotoviti.** In to spoznanje pravzaprav predstavlja tudi temeljno izhodišče in vodilo vseh v nadaljevanju predstavljenih razmišljanj o priporočljivih konkretnih pristopih k izgrajevanju učinkovitih »internih« sistemov varstva pravic delavcev v slovenskih podjetjih.

Usmeritve in priporočila za učinkovito »varstveno« delovanje delavskih predstavništev

1. Nujnost (so)delovanja SD in sindikatov »z roko v roki«

Skupno in usklajeno (so)delovanje SD in sindikatov je še posebej pomembno na področju varstva t. i. kolektivnih pravic delavcev, na katerem se – za razliko od varstva t. i. individualnih pravic delavcev – naloge in zakonske pristojnosti obeh delavskih predstavništev v veliki meri bodisi prekrivajo in medsebojno prepletajo bodisi – čeprav so različne in medsebojno ločene – komplementarno dopolnjujejo in nadgrajujejo. Iz teh razlogov so na tem področju lahko oboji zares učinkoviti samo, če so oziroma bodo sposobni v prihodnje zares delovati »z roko v roki«, kajti vsak zase in samostojno, kot že rečeno, ne eni ne drugi nimajo na razpolago vseh potrebnih »orodij in orožij«, s katerimi bi lahko (brez nujnega tesnega medsebojnega sodelovanja) zares celovito poskrbeli za učinkovito tovrstno varstvo vseh zaposlenih, katerih interese načeloma sicer oboji zastopajo.

Svet delavcev in sindikat v podjetju naj zato **združita svojo moč in pristojnosti**, ki izhajajo iz pozitivne zakonodaje, kolektivnih pogojev in participacijskih ter drugih dogovorov z namenom organiziranega in načrtnega:

- spremljanja in nadzorovanja doslednega izvajanja predpisov in drugih pravnih aktov v družbi, ki urejajo pravice delavcev v razmerju z delodajalcem,
- učinkovitega ukrepanja v primeru njihovega nespoštovanja in
- zavzemanja za dvig splošnega nivoja pravne varnosti zaposlenih v podjetju.

2. Oblikovanje skupnih mehanizmov za usklajeno (so)delovanje

V ta namen se priporoča, da SD in sindikati na ravni podjetij **oblikujejo posebne »skupne odbore za varstvo pravic delavcev«** kot njihova *skupna delovna telesa*, ki bodo sistematično nadzirala in proučevala stanje ter načrtovala, predlagala in usklajevala ustrezne konkretne ukrepe in aktivnosti obeh delavskih predstavništev za učinkovito uresničevanje svoje varstvene vloge in funkcij, in sicer **zlasti na naslednjih področjih** (kolikor posamezne tovrstne funkcije niso dodeljene že morebitnim specialnim odborom za ta področja):

- delovna razmerja,
- varstvo in zdravje pri delu,
- socialna varnost, varstvo posebnih kategorij delavcev,
- upokojevanje,
- individualno sodelovanje delavcev kot posameznikov pri upravljanju po 88. členu ZSDU,
- varstvo zasebnosti in osebnih podatkov zaposlenih,

- pogojno (če v podjetju skladno z ZDR tega področja pravno še nimajo urejenega z ustreznim internim splošnim aktom ali dogovorom) tudi področje »mobinga«,
- in druga področja, ki pomenijo poseganje v pravice in dolžnosti delavcev.

3. Sestava in način oblikovanja »odborov za varstvo pravic delavcev«

Kljub dejstvu, da gre pri »odboru za varstvo pravic delavcev« (v nadaljevanju: »odboru za VPD« ali »odboru«) za skupno delovno telo, ki zato že po logiki stvari predpostavlja njegovo **paritetno sestavo** (tj. enako število predstavnikov SD in sindikata oziroma sindikatov, če jih je v podjetju več), je priporočljivo, da se odbor formalno ustanovi kot **eden izmed odborov sveta delavcev**. Razlog za to priporočilo pa je večja možnost zagotavljanja systemskega **financiranja** (pogosto nujno potrebne) zunanje strokovne pomoči pri njegovem delu. Sredstva za te potrebe bi se namreč v tem primeru lahko zagotavljala s participacijskim dogovorom med SD in delodajalcem v okviru dogovorjene kvote sredstev za potrebe delovanja sveta delavcev na podlagi 67. člena ZSDU.

Čeprav ZSDU načeloma predvideva, da naj bi bila v odborih SD največ tretjina članov, ki niso hkrati tudi člani SD, je namreč dejstvo, da ti odbori po zakonu nimajo nobenih pristojnosti za samostojno odločanje in neposredno ukrepanje v odnosu do delodajalca, temveč lahko le pripravljajo predloge za svet delavcev in sindikat(e). Zato njihova legitimnost tudi v primeru omenjene paritetne sestave **načeloma ne bi smela biti sporna**. Kolikor bi posamezen delodajalec pri tem kljub vsemu vztrajal, pa je mogoče omenjeno »zakonito« sestavo teh odborov – upošteva dejstvo, da je med člani SD tudi precej, pogosto celo večina takih, ki so hkrati tudi člani sindikata – zagotoviti tudi na druge načine. Že zaradi njihove narave dela pa je seveda treba po možnosti vanje imenovati **strokovno čim bolj kompetentne člane**. Odbor pa lahko za zagotavljanje potrebne strokovnosti svojih odločitev na svoje seje povabi tudi **strokovnjake iz družbe ali izven nje**.

Svet delavcev v soglasju s sodelujočim(i) sindikat(i)om sprejme tudi **poslovnik o delu odbora za VPD**, s katerim podrobneje uredi njegovo delo.

4. Proaktivno in reaktivno področje delovanja »odborov«

Zares celovito obvladovanje področja **»pravne varnosti zaposlenih«** v najširšem pomenu te besede načeloma zahteva

- tako »proaktivno« (v preventivnem smislu),
- kot tudi »reaktivno« (v kurativnem smislu) delovanje »odborov za VPD« in posledično tudi obeh delavskih predstavništev na tem področju.

Proaktivno delovanje pomeni, da odbor tudi na lastno iniciativo nadzoruje doslednost glede izvajanja zakonov, drugih predpisov, splošnih aktov in sklenjenih dogovorov ter drugih pravno zavezujočih aktov v podjetju (v nadaljevanju: predpisov) ter analizira splošno stanje pravne varnosti v podjetju, ugotavlja pomanjkljivosti in predlaga možne »sistemske« izboljšave, ki naj jih skušata uveljaviti SD in sindikat. Pri tem si lahko pomaga z različnimi raziskovalnimi in analitičnimi metodami (sistematično proučevanje predpisov in primerjava s konkretno prakso v podjetju, ankete, intervjuji, zbiranje opozoril in pobud delavcev itd.). Priporočljivo je, da odbor enkrat letno po možnosti pripravi tudi celovito *poročilo o stanju pravne varnosti v podjetju* na različnih zgoraj omenjenih »varstvenih« področjih s predlogi ukrepov za morebitne izboljšave. Tovrstne izboljšave potem skušata SD in sindikat v odvisnosti od konkretnih pristojnosti enega in drugega v zvezi s konkretno problematiko uveljaviti s skupno dogovorjeno – bodisi enotno bodisi ločeno, a medsebojno usklajeno – sinergijsko aktivnostjo, ki jo je predlagal odbor.

Reaktivno delovanje odbora pa pomeni tiste njegove aktivnosti, s katerimi se odziva na konkretne »prijave« (opozorila, pritožbe, zahteve za intervencijo itd.) o zaznanih – dejanskih in potencialnih – kršitvah predpisov, katere prejme s strani delavcev, skupin delavcev ali drugih zainteresiranih subjektov. Te mora namreč odbor v vsakem primeru obvezno obravnavati in če ugotovi, da so utemeljene, tudi pripraviti predlog konkretnih ukrepov, s katerimi sta dolžna SD in sindikat v okviru svojih pristojnosti poskrbeti za preprečitev oziroma odpravo konkretne kršitve in njenih morebitnih možnih ali že nastalih negativnih posledic.

5. Priporočljive možne koncepcije »odborov« glede na obseg njihovih nalog

Elementarna in vsebinsko najožje zasnovana oblika »odborov za VPD« so odbori, ki so **zadolženi zgolj za reaktivno varstveno delovanje** (v kurativnem smislu). To je vsekakor osnovni segment celovite »pravne varnosti zaposlenih« kot vsebinsko precej širšega pojma, ki sicer poleg reaktivnega, kot rečeno, med drugim zajema tudi zgoraj omenjeno proaktivno delovanje v preventivnem smislu in ki je že po naravi stvari strokovno precej zahtevnejše in – zlasti za pravne nestrokovnjake – v praksi tudi precej težje obvladljivo. A vsaj ta osnovni segment pravne varnosti je tudi tisti **minimum**, ki bi ga morali vsi SD in sindikati zaposlenim v svojih podjetjih učinkovito zagotavljati **v vsakem primeru**.

Priporoča se torej, da se za začetek v vsakem podjetju ustanovi »odbor za VPD« z vsaj to, najožje zasnovano vsebino svojih varstvenih funkcij, kar pomeni,

- da postane v podjetju tisti formalni »naslov«, na katerega se lahko vsi delavci (ne glede na članstvo oz. nečlanstvo v sindikatu) obračajo s kakršnikoli »prijavami« morebitnih kolektivnih ali individualnih kršitev predpisov pri delodajalcu v njihovo škodo, in
- ki je dolžan obvezno poskrbeti za njihovo ustrezno obravnavo ter tako ali drugače – če so seveda utemeljene – v končni posledici tudi za njihovo konkretno reševanje (prek SD in/ali sindikata) v zgoraj opisanem smislu.

Skratka, da zagotovi vsaj tisto, kar je najbolj nujno potrebno ne samo za »občutek« vsaj elementarne pravne varnosti pri zaposlenih, ampak tudi za njeno **dejansko uresničevanje**.

Vsebinsko (naj)širše koncipirani »odbori za VPD« pa se potem skladno s potrebami in objektivnimi – predvsem kadrovskimi in finančnimi – (z)možnostmi lahko **na tej osnovi izgrajujejo tudi**

postopno, tj. z dodajanjem novih funkcij, zlasti tistih s področja »varstvene preventive«. Nalagati tem odborom že ob sami ustanovitvi tudi preventivno delovanje v zgoraj omenjenem najširšem smislu ter morebitno reševanje tudi primerov kršenja zakonskih pravic in pristojnosti obeh delavskih predstavništev samih ipd., je namreč – vsaj sodeč po dosednji praksi v podjetjih, kjer so to varianto doslej že preizkušali – verjetno **za začetek prezahtevno**. Kjer pa morda vendarle že v tem trenutku razpolagajo z vsemi potrebnimi kadrovskimi, finančnimi in drugimi potenciali, pa seveda lahko že takoj poskusijo tudi z najširše zasnovanimi »odbori za pravno varnost zaposlenih« v polnem pomenu te besede, ki so teoretično »idealna« koncepcija tovrstnih odborov.

V praksi je sicer – spet seveda v odvisnosti od konkretnih razmer – mogoče razmišljati tudi o **nekaterih drugih opcijah** za oblikovanje ustreznih skupnih mehanizmov za izvajanje organiziranega in načrtnega uresničevanja koncepta varstva pravic delavcev v podjetjih. V tem smislu se ponujata zlasti še dve, ki sta vsekakor vredni tehtnega razmisleka, in sicer:

- morebitno oblikovanje **več različnih »specializiranih« skupnih odborov** SD in sindikatov, ki bodo zadolženi za uresničevanje nadzorno-varstvene vloge vsak le na enem ali dveh od zgoraj navedenih področij (glejte podnaslov št. 3),
- morebitno oblikovanje **»tripartitnih odborov za VPD«**, v katerih bi sodelovali tudi predstavniki delodajalca, če je ta tudi sam zainteresiran za splošen dvig pravne varnosti zaposlenih v podjetju.

6. Osnovni principi učinkovitega »reaktivnega« delovanja odborov za VPD

V skladu z gornjim priporočilom, po katerem naj bi imeli vsaj v začetni fazi uresničevanja (želenega) celovitega koncepta pravne varnosti zaposlenih v posameznih podjetjih **prioriteto predvsem ožje zasnovani »odbori za VPD«**, usmerjeni bolj ali manj izključno le na učinkovito t. i. reaktivno varstveno delovanje, velja morda posebej izpostaviti nekaj glavnih elementov, ki tako ali drugače determinirajo konkretne pristope in postopke njihovega tovrstnega delovanja pri pripravi predlogov za ukrepanje SD in/ali sindikatov. Podrobneje je ta tematika posebej obdelana v članku avtorice E. Zirnstein v nadaljevanju, zato v zvezi s tem le nekaj najosnovnejših opozoril:

Neformalni in formalni načini ukrepanja

Na splošno so možni tako **neformalni** načini ukrepanja (opozorila in predlogi delodajalcu za odpravo kršitve in s tem povezanih posledic ter usklajevanje z delodajalcem o konkretnih ukrepih, ne nazadnje pa tudi t. i. obrambne stavke, ki jih lahko v skrajnih primerih organizira sindikat) kot tudi **formalni** načini ukrepanja (razni pravni postopki, ki jih za reševanje različnih sporov predpisuje zakon – od »internih« do »eksternih«). Splošno načelo pa naj bo, da imajo v vsakem primeru – če je le (še) možno – **prednost neformalni načini ukrepanja**. Šele, če to iz takšnih ali drugačnih razlogov ni (več) možno, se odbor takoj odloči za predlaganje uporabe formalnih pravnih postopkov, ki naj jih izpelje(jo) bodisi sindikat(i) bodisi SD ali pa celo oboji skupaj oziroma usklajeno vsak po svoji »liniji«, če imajo oboji to pristojnost.

Razlikovanje med kolektivnimi in individualnimi kršitvami

Odbor mora v zvezi z vsako »prijavo« najprej presoditi, ali gre

- za **kolektivno kršitev**, ki hkrati prizadene vse ali vsaj določene skupine delavcev (npr. kršitev določil o delovnem času, plačah ipd.), ali
- za **individualno kršitev**, ki se nanaša le na konkretne posameznike (npr. nezakonita ponudba nove ali spremenjene pogodbe o zaposlitvi ipd.),

od česar je najbolj neposredno odvisen nadaljnji način ukrepanja, ki ga bo odbor predlagal SD in/ali sindikatu.

Skupno in usklajeno ukrepanje tako SD kot sindikatov namreč, kot že rečeno, v prvi vrsti pride v poštev predvsem v primeru **ugotovljenih kolektivnih kršitev**, kjer se pristojnosti SD in sindikatov glede možnih načinov formalnega ukrepanja v marsičem prekrivajo ali pa vsaj komplementarno dopolnjujejo in nadgrajujejo (nekateri značilni tovrstni konkretni primeri so predstavljeni v že omenjenem članku avtorice E. Zirnstein v nadaljevanju).

Specifike ukrepanja v primeru ugotovljenih individualnih kršitev

V primeru individualnih kršitev pa mora odbor dodatno ugotoviti še, ali je delavec, ki je odboru podal svojo »prijavo«, član sindikata ali ne, oziroma, **ali mu je zagotovljena sindikalna pravna pomoč**

ali ne. Če je, odbor (skupaj s svojim mnenjem oz. priporočili) nadaljnje reševanje primera praviloma pač odstopi pravni službi pristojnega sindikata, ki že po zakonu lahko na podlagi pooblastila zastopa delavca v kateremkoli pravnem postopku znotraj podjetja ali pred sodišči in drugimi državnimi organi. Če ne, pa lahko delavcu načeloma ponudi le pomoč sveta delavcev, ki pa je v teh primerih – razen morebitnega predhodnega poskusa neformalnega posredovanja pri delodajalcu – v formalnem delu lahko le zelo omejena. In sicer v glavnem le na **morebitno angažiranje inšpekcije dela** (prijava kršitve in zahteva za intervencijo inšpekcije; predlog za morebitno posredovanje inšpektorja v sporu med delavcem in delodajalcem po 216. členu ZDR-1), kajti SD po zakonu – za razliko od sindikata – v individualnih pravnih sporih delavca ne more tudi neposredno »zastopati«. Nekateri druge, bolj ali manj **marginalne zakonske pristojnosti SD** v individualnih sporih (npr. možnost podaje mnenja sveta delavcev v primeru nameravane redne ali izredne odpovedi po 86. členu ZDR-1, ki pa za delodajalca ni zavezujoče; možnost začasnega zadržanja učinkovanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi članu sveta delavcev z morebitnim negativnim mnenjem po 113. členu ZDR in možnost sodelovanja v disciplinskem postopku po pooblastilu delavca, ki ni član sindikata, po 174. členu ZDR-1) pri tem (skorajda) niso relevantne.



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Načela in načini »reaktivnega« delovanja odborov za varstvo pravic delavcev

V tem prispevku izhajajmo iz premise, da je skupni »odbor za varstvo pravic delavcev« (v nadaljevanju: skupni odbor) tisto skupno delovno telo obeh delavskih predstavništev v podjetju, ki naj bi v primeru kakršnihkoli zaznanih (bodisi že storjenih bodisi s predlaganimi oziroma napovedanimi konkretnimi odločitvami delodajalca neposredno grozečih) kolektivnih ali individualnih kršitev pravic delavcev pripravilo tudi predlog potrebnih ukrepov za pravočasno preprečitev ali odpravo posledic teh kršitev. Z vidika zgoraj predstavljenih priporočil gre torej za t. i. reaktivno področje delovanja skupnega odbora, to je za neposredno odzivanje na takšne ali drugačne zaznane kršitve. Namen tega prispevka pa je podati nekaj osnovnih priporočil glede načina postopanja skupnega odbora v zvezi z obravnavanjem posameznih kršitev in pripravo predloga možnih konkretnih ukrepov svetu delavcev in/ali sindikatu na podlagi svojih ugotovitev.

Ukrepanje, ki ga predlaga odbor v primeru kršitev pravic delavcev, je lahko **ne-**

formalno ali pa formalno – reakcija na kršitev je lahko neformalni pritisk na delo-

dajalca, lahko pa tudi formalna uporaba pravnih instrumentov za varstvo pravic delavcev, kot jih omogoča veljavna delovno-pravna in druga zakonodaja.¹ V tem besedilu nas bo zanimalo oboje – tako formalno

¹ Pri analizi in priporočilih glede formalnih ukrepov se v tem prispevku osredotočam izključno na pravni vidik tovrstnega ukrepanja (tj., kdaj nek ukrep načeloma pride v poštev in kdo ga lahko sproži) in ne na »politični« vidik (tj., ali je v danih okoliščinah konkretnega primera tak ali drugačen možen ukrep tudi dejansko smiseln in priporočljiv, ali ne).