

**preventivno upravljanje** s tovrstnimi pojavi zagotoviti zgolj, ko pojave znamo prepoznati in jih naslavljati prilagojeno glede na njihove specifične značilnosti. **Us-**

**trezno prepoznavanje** pojavov diskriminacije, nadlegovanja in trpinčenja ter razlikovanje med njimi je tako ključnega pomena tako za uspešno varstvo pred pre-

povedanimi ravnanji kot tudi za učinkovito uresničevanje pravic zaposlenih.



Piše:  
Mitja Gostiša

### Priporočila za sklepanje participacijskega dogovora (1)

# Celovita ureditev pravice sveta delavcev do obveščeniosti po 89. in 90. členu ZSDU

*Dogovor med svetom delavcev in delodajalcem po 5. členu Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) oziroma tako imenovani participacijski dogovor<sup>1</sup> je prav gotovo osrednji in najpomembnejši splošni akt s področja avtonomne pravne ureditve delavske participacije v podjetju. V tokratnem prispevku se bomo posebej osredotočili predvsem na poglavje o obveščanju, ki ga urejata 89. in 90. člen ZSDU.*

## Splošno o bistvu in namenu participacijskega dogovora

Bistvo in namen participacijskega dogovora določata prvi in drugi odstavek 5. člena ZSDU, ki se glasita:

(1) *Poleg načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, določenih z 2. členom tega zakona, se lahko z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju.*

(2) *S pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se podrobneje uredi uresničevanje pravic iz tega zakona ter druga vprašanja, za katera je s tem zakonom tako določeno, lahko pa se dogovori tudi več soupravljalških pravic delavcev, kot jih določa ta zakon.*

Poseben pomen participacijskega dogovora je torej v tem, da:

- po eni strani omogoča **prilagajanje posameznih zakonskih rešitev** konkretnim razmeram v posameznem podjetju,

- po drugi strani pa je z njim mogoče **zakon tudi nadgraditi** v smislu dodatnih oziroma večjih participacijskih pravic in drugačnih (dodatnih ali alternativnih) participacijskih načinov.

Slovenska zakonska ureditev sistema delavskega soupravljanja namreč temelji na **t. i. načelu zakonskega minimuma**, ki pa seveda po drugi plati pomeni tudi, da s participacijskim dogovorom načeloma **ni mogoče dogovoriti manj pravic in dovoljenih načinov** sodelovanja delavcev pri upravljanju, kot jih omogoča že zakon neposredno. Naš zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) torej, vsaj »navzgor«, **ni omejevalen**, tako da je mogoče s participacijskim dogovorom med svetom delavcev in vodstvom posameznega podjetja vsebino, obseg in oblike sodelovanja delavcev pri upravljanju **poljubno nadgraditi**, kar omogoča tudi njihovo **bistveno »obogatitev** v primerjavi z »zakonskim minimumom«.

Prav to dejstvo pa vsekakor lahko štejemo med **boljše lastnosti slovenskega**

**ZSDU**. Če torej obstaja iskrena obojestranska volja in pripravljenost delodajalca in sveta delavcev za vzpostavitev nekega resnično kakovostnega delavskega soupravljanja, ki bo dejansko lahko prinašal želene koristi tako delodajalcu kot delavcem, potem so možnosti za to po veljavnem zakonu **praktično neomejene**, inštrument za njegovo avtonomno pravno ureditev znotraj posameznega podjetja pa je ravno **participacijski dogovor**.

S tega vidika je participacijski dogovor brez dvoma izjemno pomemben, bolje rečeno **najpomembnejši pravni akt** v sistemu avtonomnega urejanja delavskega soupravljanja na ravni posameznega podjetja. Brez dobrega participacijskega dogovora si je težko predstavljati dober sistem delavskega soupravljanja v podjetju.

## Vsebina participacijskega dogovora

Če natančneje analiziramo uvodoma citirani določbi prvega in drugega odstavka 5. člena ZSDU, lahko nesporno ugotovimo, da naj bi se po intenciji zakona s participacijskim dogovorom urejale predvsem **štiri vsebine (sklopi vprašani)**, in sicer:

<sup>1</sup> Izraza "participacijski dogovor" zakon neposredno sicer ne uporablja, ampak je ta naziv uveljavila praksa, ker je krajši in primernejši za vsakdanjo uporabo, obenem pa dovolj zgovoren glede vsebine akta, ki ga označuje.

1. podrobnejša ureditev uresničevanja tistih participacijskih pravic, ki jih določa že zakon;

2. ureditev vseh tistih vprašanj, glede katerih že zakon napotuje na participacijski dogovor;

3. morebitni drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju poleg tistih, ki jih določa že zakon;

4. morebitne dodatne ali večje so-upravljalne (participacijske) pravice delavcev, kot jih določa že zakon.

V praksi to pomeni, da mora vsaka do-  
**ločba participacijskega dogovora udejan-  
jati enega od navedenih ciljev**, medtem ko neposredno »prepisovanje« zakonskih določb v ta dogovor – upoštevanje že omenjeno načelo zakonskega minimuma – ni potrebno, oziroma je popolnoma odveč. Ko torej pripravljamo participacijski dogovor, je treba natančno vedeti, kaj od zgoraj navedenega želimo s posamezno od njegovih določb doseči.

Pa še nekaj velja morda v zvezi s tem mimogrede poudariti: že zgolj zaradi nujne ureditve vprašanj pod tč. 1 in 2 zgoraj, je participacijski dogovor **v bistvu »obvezen« pravni akt**, kajti brez tega svet delavcev in posledično tudi celoten sistem delavskega soupravljanja niti ne more »normalno« funkcionirati. Še zlasti to velja glede nujne ureditve **materialnih in drugih pogojev za delo delavskih predstavništav** (npr. višina lastnih finančnih sredstev za potrebe sveta delavcev), ki jih zakon sicer neposredno ne določa, pomenijo pa elementarno predpostavko za delovanje. Da je participacijski dogovor najmanj v tem smislu res »obvezen« avtonomni pravni akt, dokazuje zlasti določba 66. člena ZSDU, ki za primer, da se delodajalec in svet delavcev o teh vprašanih ne moreta sporazumeti, predvideva možnost, da o tem na zahtevo enega ali drugega odloči arbitraž.

Enako pomembno pa je, da se – tudi če se udeleženca dogovora ne odločita za morebitne večje participacijske pravice in/ali dodatne oziroma alternativne participacijske načine – s participacijskim dogovorom čim bolj natančno uredi **način uresničevanja vseh treh temeljnih participacijskih pravic sveta delavcev**, ki jih zakon sicer ureja zgolj okvirno. Gre za prave:

- do obveščenosti (89. in 90. člen ZSDU),
- do skupnega posvetovanja (91. do 94. člen ZSDU) in

- do soodločanja s soglasjem (95. do 97. člen ZSDU).

Četrte od temeljnih zakonskih pravic sveta delavcev, **tj. pravice do začasnega zadržanja odločitev delodajalca po 98. členu ZSDU**, načeloma ne štejemo med »prave« participacijske pravice, temveč kot obliko »samopomoči« sveta delavcev v primeru kršenja teh pravic s strani delodajalca (vsekakor pa jo je kljub temu smiselno ustrezno nadgraditi v participacijskem dogovoru). Obstaja namreč **vrsta odprtih vprašanj**, pomembnih za uresničevanje teh pravic, na katera zakon sam ne daje ustreznih odgovorov in so lahko predmet mnogih nesoglasij, če niso pravno vnaprej urejena.

Kot rečeno, se bomo v tokratnem prispevku podrobneje posvetili le priporočilom za ustrezno avtonomno ureditev prve od zgoraj navedenih pravic sveta delavcev, o ostalih pa več v naslednjih številkah.

## O pomenu obveščenosti zaposlenih na splošno

**Brez potrebnih informacij ni soodločanja.** Razpravljati o kakovostnem delovanju sveta delavcev kot zastopnika interesov zaposlenih v sistemu podjetniškega odločanja (upravljanja) je torej že po logiki stvari povsem nesmiselno, če nima za to nujno potrebnih informacij. S tega vidika je morebitna »informacijska blokada« zagotovo najučinkovitejši način tudi za »so-upravljalno blokada« sveta delavcev s strani posloводства, ki bi to eventualno želelo. Z drugimi besedami, zavedati se je treba, da je **kakovostno obveščanje neizogiben pogoj in temelj, na katerem stoji (ali pa pade) celoten sistem delavskega soupravljanja v podjetju.**

A ko govorimo o pomenu obveščenosti zaposlenih v podjetju na splošno, je seveda jasno, da gre pri tem za **bistveno širši pojem** od pojma obveščenost sveta delavcev za potrebe njegovega vključevanja v odločanje. S tem, da v omenjenem smislu obveščata svet delavcev, torej delodajalec še zdaleč ne izpolnjuje tudi svoje širše tovrstne obveznosti, ki jo ima po določbi **druge alineje 2. člena ZSDU tudi do kolektiva zaposlenih kot celote.** Če delodajalec o nečem obvesti svet delavcev zato, da bi se ta lahko vključil v procese poslovnega odločanja v skladu z zakonom, tega še ni mogoče šteti, kot da je avtomatično opravil tudi svojo zakonsko dolžnost neposrednega obveščanja delavcev v podjetju na splošno.

Da je celoten kolektiv zaposlenih ustrezno (tj. prek zborov delavcev, internih glasil in raznih drugih pisnih informacij, intraneta ter ostalih najrazličnejših razpoložljivih sredstev sodobnega internega komuniciranja) tekoče obveščen o vseh dodanih v podjetju in v zvezi s podjetjem, je seveda temeljni pogoj za **ustvarjanje dobre organizacijske klime in pripadnosti zaposlenih podjetju.** Predvsem pa za preprečevanje raznih deviantnih pojavov, ki so lahko posledica slabe obveščenosti kolektiva. Stanje slabe obveščenosti zaposlenih in njihovih predstavništav v podjetju namreč predstavlja najugodnejšo podlago za **širjenje raznoraznih dezinformacij, negotovosti, nezadovoljstva, občutkov zapostavljenosti, malodušja itd.,** kar lahko izjemno neugodno vpliva na poslovno uspešnost podjetja.

Na pravico zaposlenih do obveščenosti je torej treba gledati predvsem skozi poslovno bistvo razvoja sistema delavske participacije v sodobnem podjetju, ki temelji na **konceptu sodelovanja delavcev, menedžmenta in lastnikov pri skupnem (partnerskem) reševanju problemov.** Če je takšno sodelovanje uporabljeno za izboljševanje odnosov, za kvalitetnejše sodelovanje med vodji in delavci, za pravočasno reševanje konfliktov, za vsestransko in celovito obveščanje zaposlenih ipd., lahko zelo ugodno vpliva na skupno uspešnost podjetja. Slednja pa je nesporno skupni cilj vseh ključnih notranjih deležnikov (udeležencev) sodobnega podjetja, tj. lastnikov, delavcev in menedžmenta. V dobrih podjetjih zato komunikacija z zaposlenimi nikoli ni omejena le na komunikacijo vodstva s svetom delavcev, temveč imajo vzporedno visoko **razvit sistem tudi neposrednega internega komuniciranja z zaposlenimi.**

Eno je torej celovit sistem obveščanja in internega komuniciranja v podjetju na splošno, ki mora biti seveda prav tako ustrezno urejen v participacijskem dogovoru (kajti ZSDU razen z že omenjeno načelno določbo 2. člena tega področja ne ureja posebej), nekaj povsem drugega pa je **(ožje) obveščanje sveta dela v smislu določil 89. in 90. člena ZSDU,** ki je samo del tega celovitega sistema in na katerega se osredotočamo v nadaljevanju tega prispevka, medtem ko bo »celovit« sistem internega komuniciranja v podjetju in njegova ureditev v participacijske dogovoru predmet posebnega poglavja.

## Pravica sveta delavcev do obveščeniosti

Eno pomembnejših področij, ki jih je potrebno še posebej skrbno urediti s participacijskim dogovorom, je torej **način obveščanja** sveta delavcev po 89. in 90. členu ZSDU zaradi možnosti njegovega kakovostnejšega vključevanja v upravljanje podjetja v imenu zaposlenih. Brez (najmanj) vseh tistih informacij, ki jih določa 89. člen ZSDU namreč svet delavcev o predmetnih vprašanih **ne more podajati nobenih »resnih« mnenj, stališč in predlogov**, še manj pa kakih morebitnih **samoinicativnih pobud** delodajalcu v interesu delavcev.

Če vsega tega ne počne, pa pomeni, da ne opravlja svoje zakonske funkcije. Svet delavcev naj bi se namreč v imenu vseh zaposlenih vključeval v vse procese poslovnega odločanja v podjetju, pri čemer sicer ne prevzema pristojnosti in odgovornosti uprave za vodenje poslov, temveč se v vodenje poslov res le bolj ali manj intenzivno **vključuje**. Intenzivnost tega vključevanja pa je odvisna predvsem od »moči« neposrednega ali posrednega interesa zaposlenih za sodelovanje pri urejanju določene problematike v podjetju ter od obsega znanja, zlasti pa seveda od **obsega in kakovosti poslovnih informacij, s katerimi razpolaga**.

Pravica do ustrezne in pravočasne obveščeniosti sveta delavcev o najpomembnejših poslovnih vprašanih v podjetju zato nedvomno sodi med njegove osnovne pravice. In prav vprašanje ustrezne avtonomne pravne ureditve načina učinkovitega uresničevanja te pravice v participacijskem dogovoru je tudi predmet podrobnejšega razmisleka v nadaljevanju.

## Zakonska ureditev pravice sveta delavcev do obveščeniosti po ZSDU

Zakonodajalec je v **89. in 90. členu ZSDU** pravico do obveščeniosti sveta delavcev opredelil takole:

### 89. člen

Delodajalec mora obveščati svet delavcev predvsem o vprašanih, ki se nanašajo na:

- gospodarski položaj družbe,
- razvojne cilje družbe,
- stanje proizvodnje in prodaje,
- splošni gospodarski položaj panoge,

- spremembo dejavnosti,
- zmanjšanje gospodarske dejavnosti,
- spremembe v organizaciji proizvodnje,
- spremembe tehnologije,
- letni obračun in letno poročilo,\*
- druga vprašanja na podlagi medsebojnega dogovora iz drugega odstavka 5. člena tega zakona.

Na zahtevo sveta delavcev mora delodajalec omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščeniost o zadevah iz prejšnjega odstavka.

### 90. člen

Delodajalec mora o vprašanih iz pете, šeste, sedme, osme in devete alinee prvega odstavka prejšnjega člena obveščati svet delavcev pred sprejemom dokončne odločitve.

V primeru nespoštovanja obveznosti do pravočasnega obveščanja v navedenih primerih, pa ima svet delavcev, kot že rečeno, pravico (po 98. členu ZSDU) s sklepom **zadržati obravnavane odločitve delodajalca in istočasno sprožiti arbitražni postopek**. Poleg tega pa je kršitev te pravice sveta delavcev s strani delodajalca z zakonom (15. točka 107. člena ZSDU) opredeljena kot **prekršek**, za katerega je zagrožena globa od 4.000 do 20.000 evrov za pravno osebo in 1.000 do 2.000 evrov za odgovorno osebo pravne osebe.

V širši sklop zakonske ureditve te problematike lahko uvrstimo tudi določbo 86. člena ZSDU, ki pravi, da se delodajalec in svet delavcev, na zahtevo enega ali drugega, praviloma **enkrat mesečno sestajata** zaradi urejševanja pravic in obveznosti, ki jih imata po ZSDU, torej tudi pravic in obveznosti na področju obravnavanega uresničevanja pravice do obveščanja.

## Ključne določbe Direktive EU o obveščanju in posvetovanju z delavci

Ko govorimo o zakonski ureditvi pravice sveta delavcev do obveščeniosti, pa velja posebej opozoriti, da je treba zgoraj citirani določbi 89. in 90. člena ZSDU v praksi vedno razlagati in uporabljati v povezavi z ustreznimi določili **Direktive 2002/14/ES o obveščanju in posvetovanju z delavci**, katero naj bi ZSDU sicer implementiral v slovensko zakonodajo. Za obravnavano področje so zlasti pomembne naslednje določbe te EU direktive:

### Preambula:

(7) Treba je okrepiti dialog in spodbuditi medsebojno zaupanje znotraj podjetij, da se izboljša predvidevanje tveganja, da postane organizacija dela prilagodljivejša in da se delavcem omogoči usposabljanje v okviru podjetja, pri čemer se ohranja varnost, da se delavci zavedajo potrebe po prilagoditvah, da se poveča sposobnost delavcev za izvajanje ukrepov in dejavnosti, s katerimi bi povečali svojo zaposljivost, ter da se spodbudi vključevanje delavcev v delovanje in prihodnost podjetja in poveča njegova konkurenčnost.

(8) Zlasti je treba spodbujati in krepi obveščanje in posvetovanje o stanju in verjetnem razvoju zaposlovanja v podjetju ter, kadar po ocenah delodajalca obstaja možnost, da je ogrožena zaposlitev v podjetju, o možnih vnaprejšnjih ukrepih, ki so predvideni, zlasti v zvezi z usposabljanjem ter razvojem večščin delavcev, s katerimi bi popravili negativen razvoj in njegove posledice ter izboljšali zaposljivost in prilagodljivost delavcev, na katere bi tak negativen razvoj verjetno vplival.

(9) Pravočasno obveščanje in posvetovanje je prvi pogoj za uspešno prestrukturiranje in prilagoditev podjetij novim razmeram, ki jih ustvarja globalizacija gospodarstva, zlasti z razvojem novih oblik organizacije dela.

### Člen 2:

(f) "obveščanje" pomeni ponos podatkov predstavnikom delavcev s strani delodajalca, da se jim omogoči seznaniti se z neko zadevo in jo preučiti;

### Člen 4:

2. Obveščanje in posvetovanje vključujeta:

(a) obveščanje o najnovejšem in verjetnem razvoju dejavnosti in gospodarskem položaju podjetja ali obrata;

(b) obveščanje in posvetovanje o položaju, strukturi in verjetnem razvoju zaposlovanja v podjetju ali obratu in o kakršnih koli predvidenih vnaprejšnjih ukrepih, zlasti kadar je zaposlovanje ogroženo;

(c) obveščanje in posvetovanje o odločitvah, ki lahko povzročijo znatne spremembe v organizaciji dela ali v pogodbenih razmerjih, vključno z odločitvami, ki so vključene v določbe Skupnosti iz člena 9(1).

3. Obveščanje se opravi v času, na način in z vsebino, ki zlasti predstavnikom delavcev omogoča, da informacije ustrezno preučijo in se po potrebi pripravijo na posvetovanje.

V omenjenem interpretacijskem smislu je izjemnega pomena zlasti zadnja od zgoraj navedenih določb Direktive, torej določba 3. točke 4. člena, ki predstavlja tudi **splošni kriterij za presojo ustreznosti uresničevanja obeh omenjenih členov ZSDU**. Ta določba je namreč jasna – obveščanje sveta delavcev ni samo sebi namen, ampak je njegov namen dosežen le, če so informacije, posredovane svetu delavcev:

- pravočasne ter
- po obsegu in vsebini dovolj celovite oziroma popolne,

da lahko svet delavcev po proučitvi na podlagi njih **oblikuje svoja stališča, mnenja, pobude in predloge**, kot se od njega tudi pričakuje. Kakršnakoli informacija, ki jo v takšni ali drugačni obliki in vsebini delodajalec posreduje svetu delavcev (zgolj toliko, da morda formalno zadosti »črki«, ne pa tudi »duhu« zakona), torej še zdaleč ne pomeni uresničitve smisla in namena določil ZSDU o njegovih dolžnostih glede obveščanja sveta delavcev.

To mora biti hkrati tudi temeljno vodilo in cilj, ki naj mu sledi avtonomna pravna ureditev te problematike v participacijskem dogovoru. Vsaka njegova določba mora imeti torej svoj točno določen namen v smeri doseganja tega cilja.

### Odprta vprašanja glede »načinov in postopkov« obveščanja v praksi

Prav v zvezi z uresničevanjem tega cilja se namreč v praksi pojavlja **največ konkretnih odprtih vprašanj (posledično pa nepotrebnih sporov)**, ki jih zakon ne rešuje, in ki jih je zato treba rešiti s participacijskim dogovorom. Glede tega je namreč ZSDU brez dvoma **precej pomanjkljiv**. V 89. in 90. členu zgolj našteje vprašanja, o katerih je dolžan delodajalec obveščati svet delavcev, ničesar pa ne pove, na primer, o konkretnih rokih, oblikah in postopkih posredovanja potrebnih informacij ter o ukrepih za zagotavljanje njihove vsaj minimalne kakovosti v zgoraj navedenem smislu. Bistvo tega dela participacijskega dogovora je torej v tem, da se v njem – glede na zelo skopo zakonsko ureditev te problematike – vnaprej podrobneje določi vse, kar je nujen

pogoj za pravočasno in kakovostno vključevanje sveta delavcev v odločanje.

#### 1. Roki za posredovanje informacij

Delodajalec mora po določbah prve do četrte alineje 89. člena ZSDU svet delavcev obveščati o vseh vprašanih, ki se nanašajo na splošni gospodarski položaj panoge, na gospodarski položaj in cilje podjetja ter na stanje proizvodnje in prodaje. Iz zakona pa ni razbrati, **v kakšnih časovnih obdobjih** (mesečno, kvartalno, polletno, letno ali še na daljša časovna obdobja) naj bi bil svet delavcev upravičen zahtevati, delodajalec pa posredovati posamezne vrste teh informacij, da bodo te zares **aktualne**, kar je lahko za kakovostno obveščeno svet delavcev ključnega pomena. Informacije *post festum*, s katerimi si svet delavcev ne more kaj dosti pomagati pri svojem so-upravljalnem angažiranju pa so seveda brez pravega smisla.

Glede vseh ostalih vprašanj, določenih v 89. členu pa zakon v 90. členu zahteva le, da so svetu delavcev posredovane »**pred sprejemom dokončne odločitve**«, torej »**predhodno**«. Izrecna dolžnost obveščanja pred sprejetjem dokončne odločitve seveda pomeni, da je že zakonodajalec izhajal iz podmene, da svet delavcev v teh primerih naj ne bi bil le pasivni sprejemnik določenih informacij zaradi njih samih, ampak se bo na podlagi teh informacij tudi aktivno vključil v odločanje. Bistvo torej ni v tem, da svet delavcev prejete informacije zgolj »**sprejme na znanje**«, kajti če bi šlo le za to, zakon pač ne bi zahteval, da mora biti »predhodna«. Naloga sveta delavcev je, da vsako izmed teh informacij temeljito pretehta predvsem z vidika interesov zaposlenih (tj. z vidika vprašanja, kaj bi sprejem določene odločitve konkretno pomenil za zaposlene) ter poskuša z ustreznim mnenjem, pripombo, predlogom ali pobudo ustrezno **vplivati na končno odločitev**. Kajti, vplivanje na sprejemanje upravljalških odločitev tako, da bodo pri njih upoštevani tudi interesi zaposlenih, je ne nazadnje tudi temeljna funkcija in poslanstvo sveta delavcev v podjetju. Pri vseh omenjenih odločitvah iz 89. člena ZSDU v zvezi z 90. členom pa gre brez dvoma za odločitve, ki so lahko zelo pomembne z vidika interesov delavcev.

Svet delavcev mora torej vsekakor imeti na razpolago **ustrezen čas**, da lahko, tako kot izhaja iz zgoraj omenjene določbe 3. točke 4. člena Direktive 2002/14/ES, prejete informacije vsi člani predhodno temeljito proučijo ter se ustrezno pripravijo na

razpravo in odločanje na seji. To pa seveda pomeni, da »predhodno« obveščanje sveta delavcev v praksi ne more biti izvedeno tako, da se nekaj dni pred sprejetjem te odločitve skliče svet delavcev, delodajalec na sami seji poda informacijo v ustni obliki, nato pa se pričakuje, da bo svet delavcev na podlagi tako prejete informacije lahko kar takoj, torej že na tej seji sprejel neko kvalificirano mnenje oziroma stališča v imenu delavcev. To bi bilo kajpak skrajno **neresno uresničevanje smisla omenjenih zakonskih določb** (a je v praksi prav zaradi pomanjkanja ustrezne podrobnejše pravne ureditve tovrstnih postopkov v participacijskih dogovorih obveščanja zelo pogosto).

A o tem, kdaj oziroma koliko dni pred sprejemom konkretne odločitve delodajalca mora biti ta informacija svetu delavcev posredovana, zakon molči. Prav zato je nujno potrebno **to vrzel v zakonu zapolniti z ustreznimi določbami v participacijskem dogovoru**. Najmanj, kar je treba v zvezi s tem določiti, je torej naslednje:

- predhodna informacija za sejo sveta delavcev mora biti s strani delodajalca posredovana pisno (in potem dodatno, po potrebi tudi skozi odgovore na vprašanja in dileme članov, še ustno pojasnjena na sami seji),
- svet delavcev jo mora v pisni obliki prejeti najmanj toliko prej, da jo lahko posreduje članom v roku, ki je s poslovnikom sveta delavcev predviden za »običajen« sklic seje, za katero so vabilu priložena tudi pisna gradiva (npr. 8 ali 15 dni).

**Opomba:** Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za realizacijo navedenih ciljev predstavlja prvi odstavek 2. člena vzorca na koncu tega prispevka.

#### 2. Vprašanje pridobivanja »drugih« potrebnih informacij

Specifičen problem, ki se skriva v določbi **drugega odstavka 89. člena**, pa je problem pridobivanja informacij, ki jih svet delavcev morda potrebuje za svoje delo, vendar **niso strogo vezane na vprašanja iz 98. člena ZSDU**. Denimo, informacij, ki bi jih potreboval za oblikovanje svojih stališč o vprašanih, ki so predmet skupnih posvetovanj (93. in 94. člen ZSDU), soodločanja s soglasjem (95. in 96. člen ZSDU), ali pa samoiniciativno oblikovanje pobud in predlogov delodajalcu, ki so v interesu delavcev (druga alineja 87. člena ZSDU).

Po gramatikalni razlagi omenjene določbe namreč pravica sveta delavcev zahtevati vpogled v dokumentacijo ali druge potrebne informacije **ne sega tudi na ta vprašanja**. In to se v praksi pogosto kaže kot hud problem in kot velika ovira za uspešno delovanje sveta delavcev. Če namreč delodajalec zahtevi sveta delavcev za potrebne informacije v teh primerih ni pripravljen ugoditi, se svet delavcev glede tega ne more sklicevati na noben predpis.

Edina možna rešitev tega problema je torej ustrezna dopolnilna določba v participacijskem dogovoru, ki **to pravico sveta delavcev razširja na kakršnekoli informacije**, ki jih potrebuje za opravljanje svojih zakonskih funkcij na splošno, torej ne samo glede obveščeniosti o vprašanih iz 89. člena ZSDU, in ne samo v obliki vpogleda v dokumentacijo, ampak **v kakršnikoli obliki**.

Poseben problem, ki je lahko razlog za pomanjkljivo obveščanje oz. celo za neobveščanje sveta delavcev s strani delodajalca, je **problem varovanja poslovne skrivnosti**, ki se v praksi večkrat namenoma zlorablja. V zvezi s tem je zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1) v 39. in 40. členu jasno določil, da je potrebno v podjetju sprejeti poseben pisni sklep (lahko tudi v obliki splošnega akta), s katerim se določijo podatki, ki se štejejo za poslovno skrivnost, način njihovega varovanja ter odgovornost oseb, ki so dolžne varovati poslovno skrivnost. S takšnim sklepom morajo biti seznanjeni vsi družbeniki, delavci, člani organov (med katere sodijo tudi člani sveta delavcev) in druge osebe, ki so dolžne varovati poslovno skrivnost. Če takšnega sklepa oz. akta v podjetju ni, ni podlage za razglasitev določenih podatkov za poslovno skrivnost. Vsekakor pa določbe ZSDU, ki se nanašajo na dolžno obveščanje sveta delavcev s strani delodajalca, ne bi imele nikakršnega smisla, če svetu delavcev **pod »krinko poslovne skrivnosti« ne bi bile dostopne in posredovane vse relevantne poslovne informacije v podjetju**. Tudi če so določeni podatki dejansko poslovna skrivnost, jih imajo člani sveta delavcev pravico izvedeti in seveda tudi varovati pri opravljanju svoje funkcije, k čemer jih zavezuje tudi določba 68. člena ZSDU, ki pravi: »Člani sveta delavcev ... morajo varovati poslovno skrivnost družbe.«

Svetu delavcev je torej mogoče utemeljeno prepovedati dostop do poslovnih informacij le, če gre res za **najbolj strogo**

**zaupne podatke**, ki ne smejo prodreti iz kroga poslovodstev in nadzornih svetov oziroma upravnih odborov. Tudi takšni podatki seveda obstajajo, a teh je v praksi razmeroma malo. Zato je treba v tem pogledu postaviti smiselne omejitve, ki bi preprečevale zlorabo instituta poslovne skrivnosti za morebitno neutemeljeno omejevanje uresničevanja pravice sveta delavcev do obveščeniosti v smislu ZSDU.

***Opomba:** Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za realizacijo navedenih ciljev predstavlja drugi odstavek 1. člena vzorca na koncu tega prispevka.*

### **3. Oblika in kakovost posredovanih informacij**

Kot smo videli zgoraj, je lahko za kakovost določene informacije zelo bistvenega pomena že to, ali je svetu delavcev podana zgolj **v ustni obliki na sami seji ali predhodno tudi v pisni obliki oziroma po potrebi celo kot kombinacija obeh**, kar je pač odvisno od narave in pomena vsakokratne nameravane odločitve poslovodstva za konkretne interese delavcev, katere naj bi s svojim vključevanjem v sprejemanje teh odločitev varoval in uveljavljal svet delavcev. Zato je seveda težko za vso množico tovrstnih odločitev, ki so predmet zakonsko obveznega (predhodnega ali naknadnega) obveščanja s strani delodajalca, s participacijskim dogovorom že vnaprej natančno predvideti, kakšna je primerna oblika, v kateri morajo biti podane svetu delavcev, čeprav načeloma vsekakor drži, da je običajno najučinkovitejša kombinacija pisne in ustne informacije. Tu je pač potrebna **določena fleksibilnost** tudi s strani sveta delavcev – če za neko manj pomembno informacijo, do katere naj bi se opredelil, to ni res nujno potrebno, potem svet delavcev pač ne bo vztrajal na obvezni tudi pisni obliki, ki bi morda pomenila zgolj nepotrebno »administrativno« obremenjevanje delodajalca, v resnici pa za svet delavcev ne bi bila bistvena.

Vsekakor pa je treba s participacijskim dogovorom določiti možnost in pravico predsednika sveta delavcev, da v spornih primerih z ustrezno argumentirano obrazložitvijo po potrebi **zahteva tudi predhodno pisno informacijo za sejo sveta delavcev, ali njeno dopolnitev**, če oceni, da ne ustreza že omenjenemu kriteriju iz 3. točke 4. člena Direktive EU o obveščanju in posvetovanju z delavci. Kaj naj bi bila po tej

direktivi **»kakovostna informacija«**, pa je, kot rečeno, bolj ali manj jasno in – vsaj med benevolentnimi partnerji – načeloma ne bi smelo biti sporno.

Za partnerje (delodajalce in svete delavcev), ki so **iskreno privrženi ideji sodelovanja**, bi torej morala takšna določba za primer »spora« o ustreznosti posameznih posredovanih informacij, povsem zadostovati, da se problem ustrezno reši v obojestranskem interesu. Delodajalcev, ki takšnega partnerskega sodelovanja s svetom delavcev že v osnovi ne sprejemajo in se jim zdi nepotrebno ter odveč, uresničujejo pa ga le po »sili zakona«, pa v to kajpak tudi kakršenkoli participacijski dogovor ne bo mogel prisiliti. Sprožanje morebitnih pravnih (arbitražnih ali sodnih) sporov bi bilo v teh primeri seveda bolj ali manj nesmiselno. Edino, kar lahko svet delavcev v tem primeru stori za zavarovanje svoje pravice do obveščeniosti, je **morebiten predlog inšpektoratu za delo** zaradi prekrška delodajalca po 15. točki 107. člena ZSDU in/ali uporaba že omenjenega **zadržanja odločitve delodajalca in sprožitev arbitražnega spora po 98. členu ZSDU**.

***Opomba:** Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za realizacijo navedenih ciljev predstavljata prvi in drugi odstavek 3. člena vzorca na koncu tega prispevka.*

### **4. Nujna opredelitev delodajalca do sprejetih stališč sveta delavcev**

Cilj (zlasti) predhodnega obveščanja sveta delavcev je, kot rečeno, v tem, da naj bi se svet delavcev do vseh teh informacij tudi tako ali drugače opredelil z vidika interesov delavcev. Že iz same logike soupravljanja pa seveda izhaja, da **soupravljanje ne more biti »dialog gluhih«**, temveč naj bi vsako mnenje, stališče, predlog ali pobuda z ene ali druge strani naletelo na ustrezen odziv drugega partnerja v tem dialogu. Nesmiselno bi torej bilo, da svet delavcev v zvezi s prejetimi informacijami s strani delodajalca, poskuša na omenjeni način opozarjati na konkretne interese zaposlenih v zvezi z nameravanimi odločitvami in predlagati morebitne obojestransko sprejemljive ustrežnejše rešitve, delodajalec pa bi to zgolj vljudno jemal »na znanje«, ne da bi se na omenjene iniciative odzval tudi z ustrezno (pozitivno ali negativno) opredelitvijo. Na ta način kajpak **ni mogoče vzpostaviti**

## nobenega konstruktivnega dialoga in sodelovanja v skupnem interesu.

Četudi v posameznem podjetju v trenutku sklepanja participacijskega dogovora takšen način dialoga morda funkcionira tudi **brez napisanih »pravil«**, pa je treba vedeti, da je participacijski dogovor akt »trajne« narave, tako konkretne sestave poslovodstev kot tudi svetov delavcev pa se menjajo. Nobenega zagotovila torej ni, da bo ustrezna praksa, ki sta jo uveljavila svet delavcev in poslovodstvo v enem mandatu, samodejno trajala tudi med konkretnima sestava enih in drugih v naslednjem mandatu. Zato je vsekakor smiselno **ta elementarni princip »soupravljalnega dialoga« kljub vsemu posebej zapisati tudi v participacijski dogovor**. In sicer kljub dejstvu, da nima neposrednih formalnopравnih posledic in učinkov. Zagotovo pa ima lahko vsaj ustrezne »usmerjevalne« učinke.

**Opomba:** Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za realizacijo navedenih ciljev predstavlja drugi in tretji odstavek 3. člena vzorca na koncu tega prispevka.

### 5. Možna določitev večjih pravic glede obveščeniosti sveta delavcev

Vse zgoraj povedano seveda pomeni šele realizacijo prve od uvodoma navedenih vsebin participacijskega dogovora po 5. členu ZSDU, to je *podrobnejša ureditev uresničevanja tistih participacijskih pravic, ki jih določa že zakon*. A vsak dober participacijski dogovor mora samoumevno stremeti tudi za morebitno realizacijo četrtonavedene od teh vsebin, to je **morebitna določitev tudi dodatnih ali večjih soupravljalnih (participacijskih) pravic delavcev, kot jih (v obliki minimuma) določa že zakon**.

To pomeni, da je s participacijskim dogovorom treba poskusiti za celovitejšo obveščeniost **razširiti krog vprašanj**, o katerih naj bi obstajala dolžnost obveščanja sveta delavcev s strani delodajalca, v primerjavi s tistim, ki ga določa veljavni 89. člen ZSDU. Praksa jih je skozi konkretne participacijske dogovore na splošno navrgla že kar nekaj. Tako v njih zasledimo opredelitve dodatnih dolžnosti obveščanja sveta delavcev tudi o vprašanjih, ki se nanašajo na:

- poslovno vizijo družbe,
- letne, srednjeročne in dolgoročne poslovne načrte družbe,
- nepredvidene in nebitvene spremembe lastniških deležev družbe, s katerimi

poslovodstvo ni bilo predhodno seznanjeno,

- morebitne pričakovane prevzeme in druge predvidene spremembe lastništva družbe, ki po kriteriju iz drugega odstavka 93. člena ne spadajo med bistvene spremembe lastništva,
- stanje in gibanja na področju zaposlovanja, fluktuacije ter razvoja kadrov (izobraževanje, motiviranje, napredovanje itd.),
- obseg in gibanje nadurnega, nočnega in nedeljskega oziroma prazničnega dela,
- spremembe v organizaciji delovnega časa v družbi ali v posameznih delih delovnega procesa,
- spremembe drugih delovnih pogojev ali delovnega okolja,
- ukrepe za varstvo zaupnosti in osebnih podatkov zaposlenih v družbi,
- \_\_\_\_\_ itd.

V tem smislu zakon, kot že rečeno, **ni omejevalen**, tako da je konkreten nabor teh vprašanj za morebitno ureditev v participacijskem dogovoru znotraj posameznih podjetij povsem odprt. Seveda pa mora vsak svet delavcev, preden pristopi k pogajanju z delodajalcem za sklenitev participacijskega dogovora, tovrstna vprašanja identificirati sam, in sicer izhajajoč pri tem iz konkretne problematike v svojem konkretnem okolju. Vsa tista specifična vprašanja, o kateri svet delavcev zaznava potrebo po dodatnih informacijah, ki bi olajšale njegovo učinkovito delovanje, je torej mogoče v participacijskem dogovoru dodatno opredeliti kot **vprašanja obveznega obveščanja**.

Prav tako je mogoče s participacijskim dogovorom **dodatno precizirati vsebino posameznih alinej iz 89. člena**, ki je sicer v nekaterih pogledih precej splošna in v praksi povzroča spore o tem, kaj konkretno pravzaprav zajema. Zelo pogosta je, na primer v praksi dilema, ali v pojem »*spremembe v organizaciji proizvodnje*« sodi tudi vprašanje organizacije delovnega časa. Načeloma tu dileme ne bi smelo biti, a če se v konkretnih okoljih pojavlja in predstavlja problem glede zagotavljanja celovite obveščeniosti sveta delavcev, je to vsekakor smiselno v participacijski dogovor zapisati posebej in nedvoumno. (*Opomba: po našem predlogu naj bi bila problematika delovnega časa uvrščena celo med vprašanja, ki bi morala biti predmet »skupnega posvetovanja«, ne samo obveščanja sveta*

*delavcev, a kjer svet delavcev s tem predlogom v pogajanjih ne bi uspel, bi vsekakor veljalo v tem smislu dopolniti vsaj določbe o vsebini obveščanja.*) Podobno se v nekaterih primerih, zlasti v storitvenih dejavnostih, pojavlja tudi vprašanje, kako široko tolmačiti pojem »*sprememba tehnologije*« iz osme alineje 89. člena ZSDU. In tako naprej. Vse to je mogoče ustrezno rešiti s participacijskim dogovorom.

**Opomba:** Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za realizacijo navedenih ciljev predstavlja prvi odstavek 1. člena vzorca na koncu tega prispevka.

### 6. Letna poročila za zaposlene

Med »dobre prakse« razširitve zakonskih določil o obveščanju je vsekakor mogoče uvrstiti tudi prakso izdelave **posebnih »letnih poročil za zaposlene«**, ki v jedrnatih in razumljivi obliki povzemajo vse ključne informacije o poslovanju iz letnega poročila družbe za potrebe obveščanja zaposlenih. Ta praksa je v Sloveniji že precej razširjena in se je izkazala kot zelo priporočljiva. Zaposleni tovrstna poročila namreč sprejemajo izjemno pozitivno. Zato bi jo veljalo vsekakor poskusiti prek participacijskih dogovorov uveljaviti kot redno prakso v vseh podjetjih, kjer obstaja ustrezna pripravljenost poslovodstev.

Posebej priporočljivo je, da je v zaključni del tega poročila vključeno tudi **kratko poročilo o delu sveta delavcev v preteklem letu**.

**Opomba:** Konkreten predlog ustrezne določbe v participacijskem dogovoru za realizacijo navedenih ciljev predstavlja 4. člen vzorca na koncu tega prispevka.

### Vzorec konkretne ureditve obveščanja v participacijskem dogovoru

Kot je bilo že uvodoma omenjeno, torej tudi zakonska pravica sveta delavcev do obveščeniosti potrebuje nekoliko **natančnejšo pravno dodelavo v participacijskem dogovoru**, da jih je mogoče dejansko učinkovito uresničevati tudi v praksi. S tem se lahko predhodno izognemo prenekateremu nesoglasju ali nejasnosti. Prav tako pa jo je mogoče s tem dogovorom tudi **po vsebini še dodatno precizirati in razširiti**. Zato si za zaključek pogledjmo še na kakšen način je

poglavje o obveščanju smiselno konkretno urediti v tem dogovoru, tako da bo vključeval vse zgoraj predlagane rešitve.

## Primer:

### Obveščanje sveta delavcev

#### 1. člen

(1) Poleg vprašanj iz 89. člena ZSDU je dolžno poslovodstvo predhodno obveščati svet delavcev tudi o vprašanjih, ki se nanašajo na:

- poslovno vizijo družbe,
- letne, srednjeročne in dolgoročne poslovne načrte družbe,
- nepredvidene in nebstvene spremembe lastniških deležev družbe, s katerimi poslovodstvo ni bilo predhodno seznanjeno,
- morebitne pričakovane prevzeme in druge predvidene spremembe lastništva družbe, ki po kriteriju iz drugega odstavka 93. člena ne spadajo med bistvene spremembe lastništva,
- stanje in gibanja na področju zaposlovanja, fluktuacije ter razvoja kadrov (izobraževanje, motiviranje, napredovanje itd.),
- obseg in gibanje nadurnega, nočnega in nedeljskega oziroma prazničnega dela,
- spremembe v organizaciji delovnega časa v družbi ali v posameznih delih delovnega procesa,
- spremembe drugih delovnih pogojev ali delovnega okolja,
- ukrepe za varstvo zaupnosti in osebnih podatkov zaposlenih v družbi,
- \_\_\_\_\_ itd.

(2) Seje sveta delavcev, na kateri ta obravnava s strani delodajalca posredovane informacije iz 89. člena ZSDU in prejšnjega odstavka tega člena tega dogovora, se je dolžan udeležiti tudi predstavnik poslovodstva, ki bo odgovarjal na morebitna dodatna vprašanja članov.

(3) Poslovodstvo je dolžno na podlagi zaprosila sveta delavcev posredovati le-temu tudi vse druge poslovne informacije, razen strogo zaupnih podatkov in informacij, katerih posredovanje bi utegnilo povzročiti družbi škodo kljub določbi 68. člena ZSDU.

#### 2. člen

(1) Poslovodstvo je dolžno obveščati svet delavcev o gospodarskem položaju družbe, o stanju proizvodnje in prodaje in o kadrovske problematiki družbe enkrat mesečno, o letnem poslovnem poročilu, o razvojnih ciljih družbe in o splošnem gospodarskem položaju pa noge enkrat letno, o vseh drugih vprašanjih iz 89. člena ZSDU pa najmanj 15 dni pred sprejetjem odločitve v pisni obliki ter v ustni obliki na sami seji, ki mora biti sklicana preden je odločitev dokončno sprejeta.

#### 3. člen

(1) Če za posamezna vprašanja s tem dogovorom ni določeno drugače, je obveščanje ustno prek predstavnika poslovodstva na seji sveta delavcev, na podlagi ustrezno argumentirane zahteve sveta delavcev pa mora biti članom sveta najmanj 15 dni pred sejo posredovano tudi ustrezno pisno gradivo.

(2) Gradivo je ustrezno, če je vsebinsko popolno ter pripravljeno pregledno in razumljivo za povprečno izobraženega člana sveta delavcev, v nasprotnem primeru pa ga ima predsednik sveta pravico z ustrezno obrazložitvijo zavrniti in zahtevati, da se pripravi dopolnjeno gradivo.

(3) Za potrebe periodičnega obveščanja sveta delavcev o vprašanjih iz pete in šeste alineje prejšnjega odstavka, ki se izvaja najmanj enkrat letno, se delodajalec in svet delavcev dogovorita za standardizirani obrazec ustreznih informacijskih kazalnikov, na katerem se posredujejo ustrezni podatki in je priloga tega dogovora.

#### 4. člen

Svoja mnenja, stališča, predloge in pobude na podlagi dobljenih informacij svet delavcev posreduje poslovodstvu ustno na sami seji ali po seji v pisni obliki. Poslovodstvo se je dolžno do njih izrecno opredeliti in svoje stališče oziroma odgovor na ustrezen način posredovati svetu delavcev v smiselnem roku, najkasneje pa pred sprejetjem dokončne odločitve.

#### 5. člen

(1) Poslovodstvo se zavezuje ob ključku poslovnega leta pripraviti posebno letno poročilo za zaposlene, ki v jedrnatih in razumljivih oblikah povzema vse ključne informacije o poslovanju iz

letnega poročila družbe za potrebe obveščanja zaposlenih. Vsebino in način priprave letnega poročila za zaposlene dogovorita svet delavcev in poslovodstvo posebej.

(2) V poročilo iz prejšnjega odstavka se vključi tudi kratko poročilo o delu sveta delavcev v preteklem poslovnem letu, na katerega se nanaša letno poročilo družbe.

## Analiza stanja kot priprava na sklepanje participacijskega dogovora

Preden svet delavcev pristopi k pripravi predloga participacijskega dogovora ali k njegovi prenovi v delu, ki se nanaša na obveščanje sveta delavcev, je vsekakor priporočljivo, da najprej opravi temeljito **analizo trenutnega stanja** na tem področju, ki bo morda pokazala še kake dodatne problematike, katere bi veljalo v konkretnem okolju s tem dogovorom posebej urediti. Predvsem pa bo svet delavcev s takšno analizo dobil natančno sliko vseh vprašanj, ki v konkretnem podjetju zahtevajo ustrezno avtonomno pravno ureditev. V nadaljevanju navajamo samo **nekaj ključnih vprašanj**, na katera naj bi si svet delavcev odgovoril v okviru omenjene analize, ob tem pa (v opombah pri posameznem vprašanju) navajamo tudi »želeno« stanje oziroma cilje. Ta opomnik vprašanj je zasnovan tako, da ga je – razen za pripravo participacijskega dogovora – mogoče uporabiti tudi za druge namene, zlasti tudi za morebitne kasnejše periodične analize uresničevanja obravnavane zakonske pravice sveta delavcev do obveščeniosti v praksi ter za pripravo **programa ukrepov za postopno izboljš(ev)anje stanja** na tem področju.

**1)** Ali svet delavcev dobiva s strani poslovodstva podjetja informacije, ki so naštetje v 89. členu ZSDU? Katere da in katerih ne?

*(Opomba: Če svet delavcev ni dovolj celovito obveščen, mora ukrepati, in sicer najprej z ustreznimi opozorili delodajalca, po potrebi pa tudi z uporabo pravice »veta« v smislu 1. alineje 1. odstavka 98. člena ZSDU.)*

**2)** Ali poslovodstvo posreduje dolžne informacije na lastno pobudo, ali mora svet delavcev za posamezne informacije posebej prositi oziroma jih zahtevati?

*(Opomba: Obveščanje sveta delavcev o vprašanjih iz 89. člena ZSDU je dolžnost delodajalca, ki jo mora le-ta izvajati brez*

posebnih prošelj in zahtev sveta delavcev.)

**3)** Ali so s participacijskim dogovorom tudi natančneje razdelane posamezne zadeve iz 89. člena ZSDU oziroma določena tudi dodatna vprašanja, o katerih obstoji dolžnost obveščanja sveta delavcev?

*(Opomba: Svet delavcev naj ugotovi katere poslovne informacije, poleg zakonsko določenih, bi še potreboval za učinkovito zastopanje interesov delavcev in na tej podlagi predlaga delodajalcu ustrezne dopolnitve participacijskega dogovora v duhu 1. in 2. odstavka 5. člena ZSDU.)*

**4)** Ali poslovodstvo samoiniciativno posreduje svetu delavcev tudi druge poslovne informacije, čeprav niso izrecno navedene v zakonu ali participacijskem dogovoru?

*(Opomba: V podjetju je treba po možnosti uveljaviti čim višjo stopnjo »kulture« obveščanja, tako da bo delodajalec svet delavcev obveščal o vseh pomembnih vprašanjih, ne glede na to ali so posebej opredeljena v zakonu in participacijskem dogovoru. V ta namen naj svet delavcev po potrebi poslovodstvu podjetja posreduje ustrezne pobude.)*

**5)** Ali se pojavljajo težave v zvezi z interpretacijo 89. člena ZSDU glede vprašanja, katere konkretne zadeve spadajo v dolžnost obveščanja in katere ne?

*(Opomba: Pretirano oklepanje zgolj zakonskih določil o dolžnosti obveščanja sveta delavcev s strani delodajalca pogosto privede do vprašanja, ali bi bil delodajalec o določenih zadevah dolžan obveščati svet delavcev ali ne /npr. pogosto se delodajalci upirajo obveščati svet delavcev in pridobiti njegovo mnenje o spremembah pri organizaciji delovnega časa, češ da to ne sodi v zakonsko diktirano »spremembe v organizaciji proizvodnje, in podobno/. V teh primerih je potrebno sproti dopolnjevati participacijski dogovor v zgoraj omenjenem smislu, ali sprejeti druge ukrepe v izogib ponavljanju teh problemov.)*

**6)** Ali je svet delavcev že kdaj zahteval tudi vpogled v dokumentacijo v smislu določbe 2. odstavka 89. člena ZSDU in je bila njegova zahteva zvrnjena?

*(Opomba: S participacijskim dogovorom bi veljalo to zakonsko pravico sveta delavcev razširiti tudi na dokumentacijo, ki je potrebna za uresničevanje tudi vseh drugih participacijskih pravic sveta delavcev,*

*ne samo na tisto, ki je nujna za uresničevanje njegove pravice do obveščeniosti.)*

**7)** Ali je v participacijskem ali drugem dogovoru z upravo precizirana ureditev vprašanja:

- rokov za posredovanje posameznih kategorij informacij iz 89. člena ZSDU svetu delavcev (katere mesečno, katere četrtletno, polletno, letno, občasno itd.);
- rokov za izvedbo predhodnega obveščanja v smislu določbe 90. člena ZSDU (npr. vsaj 8 dni pred sprejetjem odločitve);
- rokov za posredovanje predhodnih pisnih gradiv;
- obveznosti delodajalca, da se opredeli do izraženih mnenj in pobud sveta delavcev na podlagi prejete informacije?

*(Opomba: Zakon teh rokov ne definira, so pa vsekakor za uresničevanja bistva dolžnega obveščanja sveta delavcev ključnega pomena.)*

**8)** Ali je v podjetju uvedena praksa posebnih "letnih poročil za zaposlene"?

*(Opomba: Prakso priprave posebnih »letnih poročil za zaposlene«, ki vsebujejo povzetek nekaterih – z vidika obveščeniosti delavcev bistvenih – podatkov o poslovanju v ustrezno prilagojeni in razumljivejši obliki ter so se že uspešno uveljavila v nekaterih naprednejših podjetjih, bi vsekakor kazalo čim prej uveljaviti v vseh podjetjih.)*

**9)** Kakšne oblike obveščanja sveta delavcev s strani poslovodstva so uveljavljene v vaši praksi:

- a) pisno
- b) ustno
- c) kombinirano?

*(Opomba: Analizirajte prednosti in slabosti posameznih navedenih oblik obveščanja /načeloma je najprimernejša kombinacija pisnih in ustnih informacij/ in pripravite pobudo delodajalcu za izboljšave na tem področju!)*

**10)** Kdo in kako redno se s strani poslovodstva udeležuje sej sveta delavcev zaradi posredovanja dolžnih informacij?

*(Opomba: Treba je zagotoviti, da bo na sejah sveta delavcev, na katerih se obravnavajo informacije iz 89. člena, vedno prisoten predstavnik poslovodstva oziroma njegov pooblaščenec, ki lahko odgovarja tudi na morebitna vprašanja članov sveta delavcev.)*

**11)** Kakšna je kakovost oziroma primernost pisnih gradiv, ki jih poslovodstvo posreduje svetu delavcev (obseg, razumljivost, popolnost, relevantnost informacij) in ali so posredovana pravočasno? Ali so gradiva pripravljena posebej za svet delavcev?

*(Opomba: Kakovost in pravočasnost pisnih gradiv mora biti predmet posebnega zanimanja sveta delavcev ter ustreznih vnaprejšnjih dogovorov z delodajalcem.)*

**12)** Kako se svet delavcev pripravi na »informativno« sejo v primerih, ko mu je že predhodno posredovano ustrezno gradivo (predhodna obravnava gradiva na pristojnem odboru, angažiranje zunanjih strokovnjakov za strokovno pripravo stališč, mnenj in predlogov itd.)?

*(Opomba: Če člani sveta delavcev kljub kakovostnemu in pravočasnemu gradivu prihajajo na seje »nepripravljeno«, je potrebno sprejeti interne ukrepe za zaostrovanje odgovornosti članov.)*

**13)** Kako dosledno se v vaši praksi uresničuje določba 90. člena ZSDU, ki zahteva posredovanje določenih vrst informacij svetu delavcev pred sprejetjem posamezne poslovne odločitve in kaže na to, da naj obveščanje sveta delavcev ne bi bilo samo sebi namen?

*(Opomba: Zgoraj omenjena dobra priprava na »informativne« seje sveta delavcev je še posebej pomembna pri vprašanjih iz 90. člena ZSDU, kajti v nasprotnem t. i. predhodno obveščanje izgubi svoj smisel.)*

**14)** Kako svet delavcev reagira na podlagi dobljenih informacij:

- a) jih sprejme na znanje in se s tem zadovolji,
- b) temeljito prouči vsako dobljeno informacijo z vidika interesov zaposlenih, po
- c) potrebi zahteva dopolnilne informacije in v zvezi z vsako informacijo oblikuje tudi svoje nedvoumno stališče (pripomba, predlog, mnenje, zahteva)?

*(Opomba: Svet delavcev naj samokritično oceni, ali dobljene informacije ustrezno izkoristi za delovanje v interesu delavcev.)*

**15)** Kako svet delavcev skrbi za to, da vse pomembnejše informacije, ki jih obravnava svet delavcev, dobijo tudi zaposleni oziroma za t. i. obveščeniost kolektiva:



a) uporablja svoj lastni sistem obveščanja (neposredni kontakti članov sveta z bazo, poseben informativni bilten sveta, redno in ad hoc sklicevanje zbora delavcev ipd.);

b) zahteva, da poslovodstvo samo na ustrezen način (glasilo podjetja, zbor delavcev ipd.) samo in neposredno obvešča poleg sveta delavcev tudi celoten kolektiv?

*(Opomba: Svet delavcev mora tako ali drugače zagotoviti tudi ustrezno obveščenost celotnega kolektiva zaposlenih.)*

**16)** Ali in v kolikšni meri je svet delavcev obveščen o pomembnih poslovnih vprašanih tudi s strani predstavnikov delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru in delavskega direktorja, če je ta v podjetju imenovan?

*(Opomba: Eden zelo pomembnih vidikov celovite obveščenosti sveta delavcev je tudi sodelovanje s predstavniki delavcev v organih družbe, nasproti katerim ima svet delavcev t. i. usmerjevalno in nadzorno funkcijo.)*

**17)** Ali ste se s poslovodstvom uspeli dogovoriti za redno periodično obveščanje sveta delavcev o nekaterih ključnih podatkih na podlagi t. i. standardiziranega obrazca informacijskih kazalnikov, ki omogoča njihovo medsebojno primerljivost po posameznih obdobjih?

*(Opomba: Obrazec informacijskih kazalnikov naj vsebuje kazalnike nekaterih, za svet delavcev najbolj zanimivih podatkov, kot npr. stanje zaposlenosti, število nadur, fluktuacije, bolezenskih odsotnosti, nesreč*

*pri delu, števila izobraževalnih ur na zaposlenega, gibanje izobrazbene strukture itd.)*

**18)** Katere morebitne druge slabosti in nedoslednosti pri praktičnem uresničevanju dolžnosti obveščanja sveta delavcev in kolektiva s strani poslovodstva ugotavljate v vašem podjetju in kakšne ukrepe bo svet delavcev sprejel za izboljšanje stanja?

#### Viri

Mato Gostiša, Splošni priročnik za delavsko soupravljanje, Študijski center za industrijsko demokracijo, 1999.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju – uradno prečiščeno besedilo (Ur. list RS, št. 42/2007).

Rajko Bakovnik, Kolektivna (posredna) participacija: Obveščanje sveta delavcev, revija Ekonomska demokracija (8/2003).

## INFORMACIJE IN TEME IZ SOUPRAVLJALSKE PRAKSE



Piše:  
Simon Zarabec

# Predstavitev Sveta delavcev Adria Mobil

*Svet delavcev naj bi v podjetju skrbel za čim višjo kakovost delovnega življenja zaposlenih v okviru skupno dogovorjenih interesov podjetja. Cilj delovanja sveta delavcev se je vključiti v vse vidike poslovnega odločanja in na ta način poudariti interese zaposlenih, kar dokazano povečuje delovno zadovoljstvo, motiviranost za delo in pripadnost podjetju.*

### Kratko o svetu delavcev

V letošnjem letu se **končuje štiriletni mandat** trenutni sestavi sveta delavcev, ki je sicer že peta po vrsti. Svojo vlogo v podjetju Adria Mobil svet delavcev torej izvaja neprekinjeno že **več kot 20 let**. Nove volitve bomo organizirali julija letos, ko bomo zaposleni ponovno izrazili našo željo po sodelovanju pri upravljanju podjetja. Na zadnjih volitvah julija 2015 je bilo izvoljenih **skupno 13 predstavnikov** zaposlenih iz vseh organizacijskih enot podjetja, od tega

ena ženska in dvanajst moških. Šest predstavnikov je iz strokovnih služb, sedem predstavnikov pa iz vrst operative, starih med 30 in 60 let, torej pokrivamo vse starostne skupine. Vsak član je predstavnik svoje organizacijske enote.

### Predstavniki delavcev v nadzornem svetu in delavski direktor

Ves čas delovanja imamo zaposleni svojega **predstavnik v nadzornem svetu**. Z zadnjo spremembo lastništva, ko smo

prešli v francoske roke branžne skupine Trigano, se je nadzorni svet povečal na štiri člane, s čimer smo dobili **pravico na dodatnega člana** s strani zaposlenih. Zaenkrat se za to potezo nismo odločili, saj nam je novi lastnik takoj vlil zaupanje z odločitvijo o investiranju v družbo z namenom povečevanja produktivnosti. Se pa tudi mi srečujemo pri medsebojni komunikaciji s problematiko poslovne skrivnosti, saj so razen letnega poročila, ki je javno objavljeno na spletni strani Ljubljanske borze SeoNet, vse ostale informacije iz dela tega organa poslovna skrivnost.