

čevanju njihovih posledic v delovno aktivni populaciji, predvsem pri zaposlenih, starejših od 45 let.

Zato prosimo **predstavnike svetov delavcev in delavske zaupnike za varnost in zdravje pri delu**, da v okviru zastavljenih nalog in zakonskih pooblastil pri načrtovanju in izvajanju promocije zdravja na delovnem mestu, spodbudijo delodajalce, da v največji možni meri upoštevajo predlagane ukrepe ter pričnejo z aktivnostmi za promocijo uporabe **PKMO interaktivnega orodja** med zaposlenimi v svojih delovnih organizacijah.

Viri:

1. Čili za delo. (2014) Ljubljana: UKC Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa.
2. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11).
3. Ocenjevanje tveganja. (2019). Ljubljana: Sektor za varnost in zdravje pri delu Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije.
4. Kako izvesti oceno tveganja. (2019). Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).
5. Podjed K. Vloga svetov delavcev pri varovanju duševnega zdravja. *Ekonomski demokracija*: 1(2013): 22–6.

6. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit).

7. Promocija zdravja na delovnem mestu. (2015). Ljubljana: Sektor za varnost in zdravje pri delu Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije.

8. Nacionalna spletna platforma za zdravje delavcev – PZD. (2021).

9. Z delom povezana kostno-mišična obolenja: Poročilo o preventivi. EU-OSHA: bilten Facts št. 78. (2007). Sektor za varnost in zdravje pri delu Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije.

10. Uvod v kostno-mišična obolenja, povezana z delom. EU-OSHA: bilten Facts št. 71. (2007). Sektor za varnost in zdravje pri delu Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije.

11. Šprah L. (2016). Psihosocialna tveganja in stres ter njihovo obvladovanje v delovnem okolju. *Delo in varnost*: 60 (2); 32–38. F.

12. Psihosocialna tveganja. (2019). Ljubljana: Sektor za varnost in zdravje pri delu Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije.

13. Poročilo o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji. (2012). Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).

14. Prijon T, Zerbo Šproin D, Šarabon N, Eržen I. Work-related musculoskeletal disorders in Slovenia 2015-2018. *Health of the working-age population. Book of abstracts : [4th scientific and professional international conference, 18th September 2020]*. Str. 110–11 [Elektronski vir].

15. Prijon T. (2020). Zdravstveni absentizem zaradi z delom povezanih kostno-mišičnih obolenj in duševnih stresnih motenj v Sloveniji. *Primerjalna analiza začasne nezmožnosti za delo v letih 2015 in 2019*. NIJZ gradivo.

16. Prijon T. (2020). Najpogostejša z delom povezana kostno-mišična obolenja po anatomskih regijah. NIJZ gradivo.

17. Prijon T, Pirnat N, Eržen I. Analysis of health-related workplace absenteeism in Slovenia from 2015 to 2019. *Health of the working-age population. Book of abstracts : [4th scientific and professional international conference, 18th September 2020]*. Str. 110–11 [Elektronski vir].

18. Prijon T, Pirnat N. (2020). Regionalna srečanja na temo zdravstvenega absentizma. *ISIS*: 29 (1); 31–33.

19. Zerbo Šporin D, Prijon T, Šarabon N. Promotion of activities to prevent musculoskeletal disorders and psychosocial risks in the workplace. *Health of the working-age population. Book of abstracts : [4th scientific and professional international conference, 18th September 2020]*. Str. 110–11 [Elektronski vir].

Participacijski dogovor v praksi (1. del)

Participacijski dogovor je pogodba med svetom delavcev in organizacijo (delodajalcem), s katerim se podrobneje določa način uresničevanja pravic, določenih z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju: ZSDU), pa tudi druga vprašanja delavskega soupravljanja v podjetju. Zakonska ureditev delavske participacije v Sloveniji ne predstavlja togega okvirja v smislu postavljanja ostrih meja participacijskih odnosov v podjetju, pač pa pomeni minimum pravic, ki jih mora delodajalec zagotoviti delavcem. Če pravimo, da ZSDU predstavlja kodifikacijo delavskega soupravljanja na nacionalni ravni, potem lahko zapišemo tudi, da participacijski dogovor predstavlja kodifikacijo konkretnega sistema (načina) delavskega soupravljanja v posameznem podjetju, ki je prilagojen specifikam in realnosti tega podjetja. Premišljeno in z znanjem podkrepjeno sklepanje participacijskega dogovora je zato ena izmed najpomembnejših nalog sveta delavcev.

Zakonska ureditev v ZSDU je takšna, da je nekatera vprašanja konkretizacije delavskega soupravljanja treba urediti v participacijskem dogovoru, druga pa se v tak dogovor vnašajo kot »fakultativne« vsebine (v smislu operacionalizacije 5. člena ZSDU). V tem prispevku obravnavam **obvezne sestavine** dobrega participacijskega dogovora, o **fakultativnih vsebinah** pa bom pisala ločeno, v prihodnji številki te revije. Ker je participacijski dogovor ven-

darle pogodba, v prispevku obravnavam tudi nekatera vprašanja, ki niso immanentna delavskemu soupravljanju, pač pa so pomembna z vidika pogodbene narave participacijskega dogovora.

Vsebine participacijskega dogovora – uvodne ugotovitve

V strokovni literaturi je bilo že veliko povedanega o tem, da se morajo sveti delavcev pri sklepanju participacijskega do-

govora posvetiti dvema skupinama vsebin: a) tistim, ki jih participacijski dogovor **MORA VSEBOVATI** in b) tistim, ki pomenijo **NADGRADNJO PARTICIPACIJSKIH PRAVIC** (pravice nad zakonskim minimumom). To izhaja iz 1. in 2. odst. 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



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

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.

Vsebine, ki jih participacijski dogovor **mora vsebovati**, so tiste, kjer že **sam ZSDU predvideva dodatno urejanje z dogovorom** (npr. financiranje sveta delavcev), ali pa, kjer je treba **zakonske določbe prilagoditi specifični podjetja** – to so primeri, ko zaradi specifične upravljalške strukture podjetja določenih pravic ni mogoče izvajati tako, kakor zakon zahteva, pač pa so za njihovo izvajanje potrebne določene prilagoditve.

Vsebine, ki pomenijo **nadgradnjo delavske participacije**, lahko še natančneje razdelimo, saj je teh vsebin več kakor tistih »nujnih«. Označujem jih tudi kot »**fakultativne vsebine**«, saj niso obvezne sestavine participacijskega dogovora. Prvič, sem sodijo vsebine, za katere že ZSDU predvideva morebitno drugačno ureditev v participacijskem dogovoru. Drugič, v to skupino uvrščamo tiste določbe, ki pomenijo ustvarjanje nadstandarda v smislu nadgradnje minimuma pravic ZSDU. V to skupino sodijo tudi tiste vsebine soupravljanja, ki predstavljajo zakonski minimum, pa jih s participacijskim dogovorom dvignemo na višjo raven soupravljanja od zakonske – na primer iz ravni obveščeniosti na raven posvetovanja ali soodločanja. Tretjič, sem spadajo tudi določbe, s katerimi se zakonske vsebine podrobneje precizira za njihovo lažje izvajanje v praksi. Četrtič, med fakultativne vsebine sodi tudi sklenitev arbitražnega dogovora (dogovor o stalni

arbitraži v podjetju), namesto tega pa se lahko sklene tudi dogovor o mediaciji. Kot povedano zgoraj, bom fakultativne vsebine participacijskega dogovora obravnavala v ločenem prispevku, ki bo objavljen v prihodnji številki te revije.

Obvezne vsebine participacijskega dogovora po ZSDU

Menim, da 5. člena ZSDU **ni moč razlagati na način, da je sklepanje participacijskega dogovora popolnoma dispozitivno**. Resda je ta člen imanenten izraz avtonomije urejanja delavskega soupravljanja v smislu nadgradnje zakonskega minimuma s participacijskim dogovorom, vendar pa določene pravice iz ZSDU **brez njihove precizacije v participacijskem dogovoru v praksi ne morejo zaživet**. Mednje sodi zagotavljanje materialnih pogojev za delo sveta delavcev, ureditev pravice do izobraževanja članov sveta delavcev, imenovanje predstavnikov delavcev v organe podjetja pri družbi z omejeno odgovornostjo (d.o.o.) ter ureditev skupnega sveta delavcev v kapitalno povezanih družbah.

Materialni pogoji za delo sveta delavcev

Kakor sem zapisala zgoraj, med obvezne vsebine participacijskega dogovora spada natančnejša ureditev vsebin iz 65. člena ZSDU, ki ureja financiranje delovanja sveta delavcev. Da gre za določbo, ki potrebuje konkretizacijo, utemeljujem tudi s tem, da je bilo to vprašanje že predmet sodne presoje (glej npr. VDSS sodba in sklep Pdp 476/2008). Ob pregledu člankov, v katerih so se avtorji posvečali dilemam o financiranju dela sveta delavcev ugotavljam, da je bilo o tem vidiku participacijskega dogovora v tej reviji že veliko napisanega. V izogib ponavljanju predlagam preučitev dokumenta »**Priporočila za ureditev materialnih in drugih pogojev za delo svetov delavcev**«, ki jih je sprejelo predsedstvo ZSDS dne 8. 12. 2017 in ki so objavljena na spletni strani ŠCID (glej <https://www.delavska-participacija.com/praporocila-zdruzenja/>).

Plačane ure izobraževanja članov sveta delavcev

Menim, da med obvezne vsebine participacijskega dogovora sodi tudi **operacionalizacija določb 1. odstavka 63. člena ZSDU**, po katerem imajo člani sveta delavcev pravico do 40 plačanih ur na leto za

izobraževanje. Namreč, ta določba ZSDU ne ureja vprašanja priznavanja delovnega časa tega izobraževanja. V praksi gre predvsem za primere večdnevni izobraževanj (organizira jih tudi ZSDS) in priznavanje tozadevnih delovnih ur. Problem sicer ne izvira iz ZSDU, pač pa iz tega, da vprašanja »merjenja« delovnega časa delavcu, ki je na službenem potovanju zaradi izobraževanja (na katerega ga pošlje delodajalec), ne Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) ne kolektivne pogodbe ne naslavlja natančno. Zato se je treba v participacijskem dogovoru sporazumeti, katere ure v primeru večdnevni izobraževanj štejejo v delovni čas delavca (zgolj ure predavanj/pavšalno 8 ur na dan/vse ure na službenem potovanju) in kakšen je njihov status, kadar delavcev zaradi teh ur preseže poln delovni čas (se izplačajo kot nadure, ali se koristijo kot proste ure)?

Ko smo že pri izobraževanju, izpostavljam še nekatere **praktične probleme uresničevanja pravice iz 63. člena ZSDU**, ki jih v participacijskem dogovoru ni nujno urediti, je pa to po mojem mnenju zelo priporočljivo. Namreč, v praksi se pri uresničevanju pravice do izobraževanja zatakne tudi pri dilemi, kdo je tisti, ki odloča o tem, kako se bodo sredstva za izobraževanje koristila oziroma, z drugimi besedami, katerega izobraževanja se bodo člani sveta delavcev udeležili. Zato je s participacijskim dogovorom zelo koristno jasno opredeliti način odločanja o uporabi zagotovljenih sredstev za izobraževanje. Predlagam, da se v participacijski dogovor zapiše določba, da o tem, katerih izobraževanj se bodo udeležili člani sveta delavcev, **odloča predsednik sveta delavcev**. Če želi nadzor nad tem imeti tudi podjetje kot delodajalec, se lahko v dogovor zapiše, da predsednik sveta delavcev o tem odloča po predhodnem posvetovanju s poslovodnim organom družbe (usklajevanje med svetom delavcev in vodstvom podjetja je vselej dobra praksa). Nadalje: v podjetjih, kjer imajo sveti delavcev izkušnjo z onemogočanjem udeležbe na izobraževanjih s strani delodajalca z argumentom, da se **zaradi potreb delovnega procesa** posameznemu delavcu – članu sveta delavcev, ne more odobriti odsotnosti z delovnega mesta, je koristno v participacijskem dogovoru urediti tudi ta vidik – npr. da je delodajalec pred zavrnitvijo udeležbe na izobraževanju dolžan s prerazporeditvami delovnih nalog ali drugimi organizacijskimi ukrepi storiti vse, kar je v njegovi moči, da se članu sveta delavcev omogoči izobraževanje iz vsebin in v

terminu, kot ga delodajalcu sporoči predsednik sveta delavcev v podjetju. Pri tem se lahko uredijo tudi roki za sporočanje terminov izobraževanj vodstvu podjetja (npr. vsaj teden dni pred želenim izobraževanjem). Dobro prakso predstavlja tudi **prenos pridobljenih novih znanj v podjetje** (npr. na rednem sestanku sveta delavcev in poslovodstva podjetja lahko člani sveta delavcev kratko povzamejo vsebine izobraževanja in izpostavijo kakšno zanimivost).

Specifike zaradi upravljske strukture podjetja

Čeprav je delavsko soupravljanje v ZSDU na ravni posameznih organizacij dokaj natančno normirano, se na določenih mestih kažejo tudi pomanjkljivosti tega normiranja, ki jih pa lahko zapolnimo s participacijskim dogovorom. V nadaljevanju izpostavljamo problem imenovanja predstavnikov delavcev v organe družbe pri d.o.o. ter vprašanje uresničevanja delavskega soupravljanja v primeru povezanih družb.

Imenovanje predstavnikov delavcev v organe d.o.o.

Čeprav ZSDU ne razlikuje med določili delavskega soupravljanja v d.d. in d. o. o., se na praktični ravni kažejo izrazite pomanjkljivosti pri uresničevanju te pravice zlasti pri imenovanju delavskih predstavnikov v organe vodenja in nadzora.¹ Veljavna ureditev tega vprašanja v ZSDU je namreč zapisana tako, da določa možnosti uresničevanja te pravice v enotirnem in dvotirnem sistemu upravljanja, kar je značilnost upravljanja d.d., medtem ko **imenovanje delavskih predstavnikov v d.o.o. ni specifično urejeno**. Zaradi pomanjkljive ureditve v ZSDU o imenovanju delavskih predstavnikov v drugih organizacijskih oblikah razen v d.d. ter zaradi dispozitivnosti zakonske ureditve d.o.o., kjer organ nadzora v d.o.o. ni posebej predpisan, imajo delavci v praksi **bistveno manjše možnosti uresničevanje te pravice**. Ta pomanjkljivost se sicer lahko »sanira« s participacijskim dogovorom, vendar je najprimernejši pravni akt za urejanje podrobnosti glede pristojnosti in odgovornosti članov organov v d.o.o. vendarle družbena pogodba. Problem nastane, ko delavcem pravica do imenovanja predstavnikov v organe družbe pripada na podlagi ZSDU, tej pravici pa ne sledi ureditev v družbeni pogodbi d.o.o.

Kadar družbena pogodba pri d.o.o. predvideva **obstoj nadzornega organa**, se mora v participacijskem dogovoru urediti podrobnosti glede članstva predstavnikov

delavcev v tem organu (npr. da so delavski predstavniki člani interne revizijske komisije), saj ga je sicer možno »izposlovati« tudi sodno (tožba, da delavcem pripada članstvo delavskih predstavnikov v nadzornem organu d.o.o., kadar ga družbena pogodba predvideva). Kadar pa je nadzorni organ d.o.o. z družbeno pogodbo predviden kot posvetovalni organ poslovodstva in nima nadzorstvenih pristojnosti, je imenovanje delavskih predstavnikov v tem organu fakultativno – te pravice ni možno sodno uveljaviti, se pa lahko dogovori v participacijskem dogovoru.

Podobno velja za **delavskega direktorja** – v d.o.o. z več kot 500 zaposlenimi se ga kot člana poslovodstva določi v ustanovitvenem aktu d.o.o. in kadar je temu tako, se podrobnosti glede njegovega imenovanja (s strani sveta delavcev) natančneje uredijo v participacijskem dogovoru. V zvezi z dilemo, ali »pravica« do delavskega direktorja »pripada« delavcem že na podlagi ZSDU, ali pa je treba delavskega direktorja kot člana poslovodstva najprej določiti v družbeni pogodbi d.o.o., obstajajo v teoriji različna mnenja. Vprašanje je preveč kompleksno, da bi ga na tem mestu obravnavala, načeloma pa menim, da je ta oblika sodelovanja pri upravljanju družbe predvsem stvar socialnega dialoga med svetom delavcev in delodajalcem. Kadar je imenovanje delavskega direktorja v d.o.o. bistveno odvisno od takšnih in drugačnih pravnih mnenj, lahko pozabimo na učinkovito delovanje te oblike soupravljanja, pa čeprav gre za **zakonsko pravico, ki po mojem mnenju nastane že na podlagi ZSDU in ne šele s spremembo družbene pogodbe v d.o.o.** Obenem pa trdim, da še posebej v d.o.o. te pravice brez natančnejše operacionalizacije v družbeni pogodbi ali v participacijskem sporazumu, ni možno **zares učinkovito** udeležati v praksi.

Kot smo zapisali zgoraj, brez precizacije zgoraj naštetih zakonskih pravic v participacijskem dogovoru le-te v praksi ne morejo zaživeti. Prav tako pa je pomembno, da se v dogovoru precizirajo tudi nekateri drugi vidiki, kar opisujem v nadaljevanju.

Imenovanje predstavnikov delavcev pri povezanih družbah

Ustanovitev in delovanje sveta delavcev kapitalsko povezanih družb ZSDU ureja v IV. poglavju, ki skupno vsebuje pet členov. Gre za pomanjkljivo ureditev predvsem v delu,

ki se nanaša na **imenovanje delavskih predstavnikov v organe obvladujoče družbe** (ki sprejema odločitve, ki vplivajo na vse družbe v skupini). V zvezi s tem Prelič in Kocbek ugotavljata, da „poglavje ne ureja tistega načina soupravljanja, ki se artikulira skozi organsko strukturo“. Pri kapitalsko povezanih družbah ZSDU spodbuja oziroma predvideva dogovorno urejanje (75. člen), saj določa, da se lahko s sporazumom med sveti delavcev kapitalsko povezanih družb natančneje opredelijo pristojnosti sveta delavcev kapitalsko povezanih družb in vprašanja, ki sodijo v delovno področje sveta delavcev kapitalsko povezanih družb. Podobno kot smo zapisali zgoraj za imenovanje predstavnikov delavcev v organe d.o.o., tudi pri imenovanju predstavnikov delavcev v organe obvladujoče družbe velja, da se ta pomanjkljivost sicer lahko »sanira« s participacijskim dogovorom, vendar le do neke meje, saj je tudi tukaj treba sestavo in pristojnosti organov vodenja in nadzora urediti v ustanovitvenem aktu družbe (statutu ali pogodbi o ustanovitvi).

Pogodbeni vidiki participacijskega dogovora

Kadar pravniki pišemo o pogodbah, običajno najprej začnemo z ugotovitvijo, da za vsako pogodbo veljajo splošna načela pogodbenega prava (zapisana so v Obligacijskem zakoniku), če specialni predpis (v našem primeru ZSDU) ne določa kaj drugega. Vendar, ker gre (vsaj načeloma) pri participacijskem dogovoru za **odnos med strankama sporazuma, ki ni antagonističen (nasprotje interesov), pač pa asociativen (sodelovalni)**, so splošne določbe obligacijskega zakonika pri sklepanju participacijskega dogovora le delno uporabne. Že pri splošnih načelih pogodbenega prava lahko ugotovimo, da pridejo nekatera bolj slabo v poštev, sploh **načelo enakopravnosti udeležencev pogodbe, načelo enake vrednosti dajatev in načelo izpolnitve obveznosti** (v smislu odškodninske odgovornosti za neizpolnitev). Tudi pravilo, da je pogodba sklenjena že, ko je doseženo soglasje o njenih bistvenih sestavinah (lahko tudi ustno), v praksi pri participacijskih dogovorih ne igra pomembne vloge, prav tako tudi ne določbe o fazah sklepanja pogodbe, predpostavkah veljavnosti pogodbe, napakah volje, predpogodbi, ponudbi, načinih utrditve obveznosti in tako dalje. Po drugi strani pa sta načelo skrbnosti in načelo

¹ Podrobneje o tem glej v: Strojín Štampar. A. in Franca. V. 2019. Delavski predstavniki v organih vodenja in nadzora družb z omejeno odgovornostjo. Delavci in delodajalci 19 (4), str. 515–539.

prepovedi zlorabe pravic že nekoliko bolj aplikativna – lahko si predstavljamo sklicevanje na ti dve načeli pri uveljavljanju participacijskega dogovora v praksi.

Ne glede na zgoraj zapisano pa gre pri participacijskem dogovoru vendarle za pogodbo. Združenje svetov delavcev Slovenije je pripravilo **osnutek (vzorec) participacijskega dogovora**, ki se običajno uporabi, ko se pričnejo pogajanja za sklenitev tega dogovora. Menim, da gre za dober osnutek, saj vključuje vse vsebine, ki bi se morale urejati s participacijskim dogovorom. Vseeno pa v zvezi s tem podajam nekaj konstruktivnih priporočil. **Prvič**, zelo pomembno je, da se pred pošiljanjem tega osnutka delodajalcu pregleda njegovo vsebino ter se ga spremeni (preoblikuje) v konkretno pogodbo, ki bo vsebovala vse prilagoditve, značilne in nujne za dotično podjetje. Prav to je eden izmed smislov 5. člena ZSDU, ki določa, da se s participacijskim dogovorom določijo drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetja ter podrobnejše uresničevanje pravic po ZSDU. Kot sem zapisala v uvodu, participacijski dogovor predstavlja kodifikacijo konkretnega sistema (načina) delavskega soupravljanja v posameznem podjetju, ki mora biti prilagojen specifikam in realnosti tega podjetja. **Drugič**, v participacijski dogovor lahko na začetek vključimo člen z naslovom »uvodne določbe,« kot je to običajno pri obsežnejših pogodbah. Te določbe nimajo normativne narave, pač pa zgolj opisujejo okoliščine, ki so vodile do sklenitve neke pogodbe. Vendar pa, kadar pride do spora med strankama participacijskega dogovora, bodisi glede načina njegovega izvajanja ali glede tega, kaj je bilo sploh miš-

ljeno z nekim zapisom (dikcijo), je za iskanje skupnega namena pogodbenikov zelo pomembno tudi ugotavljanje dejanskega stanja v fazi sklepanja »pogodbe«. Dodatno lahko v uvodne določbe vključimo tudi razlago posameznih pojmov, uporabljenih v dogovoru. Npr., kaj pomeni beseda »dan« pri določanju rokov – gre za »navadne« dneve ali za delovne dneve? Ko smo že pri izrazoslovju, pa ni odveč opozoriti, da je treba vseskozi besedilo dogovora uporabljati poenoteno izrazoslovje (npr. participacijski dogovor naj bo tako poimenovan skozi celotno besedilo in ne enkrat kot dogovor, drugič kot sporazum in tretjič kot pogodba). **Tretjič**, navdilo Združenja svetov delavcev, s katerim se popolnoma strinjam, je, da v dogovor ne prepisujemo zakonskih določb. Kvečjemu v prepisovanju teh določb vidim smisel takrat, ko želimo na ta način omogočiti lažje razumevanje vsebine participacijskega dogovora ter vsebinsko logičen in povezan potek besedila. V teh primerih se mi to prepisovanje ne zdi tako strašna nomotehnična napaka. **Četrtrič**, v praksi se pogosto srečujem z očitki svetov delavcev, da je ZSDU premalo strog, kadar gre za nespoštovanje zakonskih zavez s strani delodajalca. Kaj se da glede tega storiti? V pogodbenem pravu se za utrditev pogodbenih obveznosti obeh strank uporabljajo instrumenti zavarovanja terjatev, kar v primeru participacijskega dogovora ne pride v poštev (ker delodajalec skoraj gotovo ne bo pristal na kaznovalne določbe v primeru kršitve ZSDU ali participacijskega dogovora). Za te primere sicer že zakonodaja predvideva različne možnosti (sprožitve arbitražnega postopka, prijava inšpekciji za delo), eno izmed rešitev pa vidim v

zapisu, da ima delodajalec dolžnost pisno in obrazloženo (z navedbo vsebinskih argumentov) odgovoriti na očitek sveta delavcev o neizvrševanju ali nepravilnem izvrševanju neke konkretne določbe participacijskega dogovora (ali ZSDU). Tej obveznosti se lahko določi tudi rok za njeno izpolnitev.

Namesto zaključka

Naj zaključim z ugotovitvijo, da v svetu »klasičnega« pogodbenega prava, še posebno v primeru zavezujočih odplačnih pogodb, pravniki običajno izhajamo iz **pesimističnega izhodišča**, da bo šlo v poslu vse narobe in bo od podpisanega besedila odvisno, kakšen bo naš pogajalski položaj pri reševanju sporov. Pri participacijskem dogovoru pa ne gre za »klasično« pogodbo, zato naj vsak svet delavcev presodi, ali je to izhodišče primerno ali ne. **Optimistično izhodišče** bi bilo, da bo sodelovanje med svetom delavcev in delodajalcem teklo odlično. Saj veste – kadar posel teče, pogodbe nihče ne bere!

O fakultativnih vsebinah participacijskega dogovora (v smislu operacionalizacije 5. člena ZSDU) bom, kot rečeno, pisala v naslednjem prispevku, ki bo izšel v prihodnji številki te revije.

Literatura in viri

Strojin Štampar A. in Franca V. (2019) *Delavski predstavniki v organih vodenja in nadzora družb z omejeno odgovornostjo. Delavci in delodajalci* 19 (4), str. 515–539.

Združenje svetov delavcev Slovenije (2017) *Priporočila za ureditev materialnih in drugih pogojev za delo svetov delavcev*.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Zakon o gospodarskih družbah.

Pobudo za začetek postopka sklepanja participacijskega dogovora lahko da bodisi svet delavcev, bodisi poslovodstvo v imenu podjetja kot delodajalca. Ker pa je čim prejšnja sklenitev ustrezno vsebinsko celovitega in kakovostnega dogovora kljub vsemu objektivno bolj v »življenjskem« interesu sveta delavcev kot v interesu delodajalca, je seveda priporočljivo in tudi običajno, da je svet delavcev tisti, ki (hkrati s pobudo za začetek postopka) ponudi tudi ustrezen osnutek dogovora, na podlagi katerega se bo lahko začelo ustrezno usklajevanje. Osnutek dogovora naj torej pripravi tisti, ki želi nekaj (tisto, kar pač potrebuje za svoje uspešno delo) konkretno doseči pri drugem udeležencu – to pa je v osnovi svet delavcev, ki si mora pri delodajalcu izboriti ustrezne pogoje za svoje delo ter čim več participacijskih pristojnosti. Zato je seveda tudi prav, da je najprej svet delavcev tisti, ki (v obliki osnutka participacijskega dogovora) pove, kaj potrebuje, skupaj z delodajalcem pa potem ugotovita, kaj od tega je mu je ta sposoben in pripravljen omogočiti.

M. G., Pomen in vsebina participacijskega dogovora

(<https://www.delavska-participacija.com/priporocila-zdruzenja/>)