

Kako smo na te naslovljene izzive pripravljani v Sloveniji?

Zgovoren je podatek, da je bil naš temeljni zakon o svetih delavcev – Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)²¹ – **nazadnje noveliran več kot 10 (skoraj 15) let nazaj**, kar nakazuje na pomanjkanje politične volje (ne glede na politično večino) za naslavljanje položaja svetov delavcev.

Če nazadnje primeroma izpostavimo vprašanje vpeljave in vpliva novih tehnologij (tudi umetne inteligence) v delovno okolje, ugotovimo, da se navedenemu izzivu digitalne dobe posveča le splošna zahteva po obveščanju sveta delavcev o vprašanih, ki se nanašajo na **spremembe tehnologije (89. člen ZSDU)**. Menim, da bi bilo – glede na bliskovito digitalizacijo slovenskih podjetij in s tem čedalje večji vpliv (kompleksnih) tehnologij na delovno okolje – smi-

selno razmisliti o **razširitvi in dodatni konkretizaciji pristojnosti svetov delavcev na področju digitalizacije**. Pri tem velja razmisliti, ali je za ta vprašanja dovolj le obveznost obveščanja, ali je na mestu vsaj skupno posvetovanje ali soodločanje.²²

Kot primer majhnega koraka v pravo smer sicer gre izpostaviti najnovejši predlog (z dne 30. aprila 2021) Zakona o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-2)²³, ki po novem določa, da se mora pred uvedbo

videonadzora v osebi javnega ali zasebnega sektorja delodajalec posvetovati z reprezentativnimi sindikati pri delodajalcu ter svetom delavcev oziroma delavskim zaupnikom, če obstajajo.²⁴ Kljub temu pa je na mestu razmislek, ali so tovrstne parcialne rešitve res zadostne in ali ne bi bilo bolje, da bi pristopili k **sistemskim dopolnitvam ZSDU**, s katerimi bi odgovorili na izzive digitalizacije dela.

²¹ Uradni list RS, št. 42/93, 61/00 – odl. US, 56/01, 26/07, 45/08 – Zarbit.

²² Glej denimo zgoraj omenjeno 6. točko 1. odstavka 87. člena BetrVG, po kateri ima svet delavcev pravico do soodločanja v primerih vpeljave uporabe novih tehnologij, ki so namenjene nadzoru vedenja oz. opravljanja dela delavcev na delovnem mestu.

²³ Predlog ZVOP-2 je dostopen na: <https://e-uprava.gov.si/drzava-in-druzba/e-demokracija/predlogi-predpisov/predlog-predpisa.html?id=10208> (nazadnje dostopano 3. 5. 2021).

²⁴ Prav tam, str. 49, 50, 100. Primerjaj s trenutno veljavnim Zakonom o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1, Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo in 177/20), ki obveznosti predhodnega posvetovanja s svetom delavcev ne določa (glej člene 74 do 77 ZVOP-1, ki urejajo videonadzor).

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

Predlog za spremembo Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1)

Ustrezna zaščita predstavnikov delavcev je predpogoj za uveljavljanje interesa dela v podjetjih

Bistvo delavskega boja danes ni revolucija ali odprava kapitalizma. Zakaj temu ni tako, ne bo predmet tega prispevka, ampak predpostavljeno dejstvo. Bistvo delavskega boja, povezovanja in organiziranja delavcev v podjetjih danes je izboljšanje delovnih pogojev za vse delavce, preprečevanje najhujših oblik izkoriščanja, zlorab, opozarjanje na manipulacije, izigravanje in kršitve s strani vodstva podjetji in povečevanje vpliva delavcev pri upravljanju podjetji. Osrednji del teh bojev, ki so tudi v kapitalistični družbi ustavno varovana kategorija so sindikati in sveti delavcev ter njihovi predstavniki v podjetjih, ki so neposredno udeleženi v bojih za boljše delovne pogoje delavk in delavcev. Ti angažirani delavci se izpostavljajo v imenu vseh delavcev, zato morajo biti delovnopravno ustrezno zavarovani. Edino ustrezna zaščita pred samovoljo zaposlovalcev je zagotovilo, da svoje delo sploh lahko opravljajo.

Neutemeljeno odpuščanje je najmočnejše orodje kapitala na ravni podjetji

Kapital se na moteče aktivnosti delavskih predstavnikov za izboljšanje delovnih pogojev delavcev praviloma agresivno odzove. Stavke, motnje v delovnem procesu ali drugače izražene zahteve, sploh pa nji-

hova uresničitev nujno pomenijo zmanjšanje dobičkov, ki jih kapital črpa iz dela delavcev. Za vzpostavitev nadzora nad delavci in za zavarovanje lastnih profitov hočejo vodstva podjetji na vsak način čim prej zadušiti porajajoče se konflikte med delom in kapitalom, to pa storijo tako, da **najbolj aktivne delavce čim prej onemogočijo ali odstranijo**. V praksi se povračilni ukrepi

zoper aktivne delavske predstavnike največkrat kažejo kot **discipliniranje in odpuščanje delavcev na podlagi domnevnih kršitev pogodbe o zaposlitvi**. Za odpoved pogodbe o zaposlitvi namreč zadošča, da vodstvo podjetja kršitev zatrdi, tudi če kršitev ni dokazana, ali pa ni posledica delavčeve krivde. Odpoved pogodbe o zaposlitvi se izvrši tudi v primeru, ko je s strani odpuš-



Piše:
Dan Juvan

čenega delavskega predstavnika vložena tožba zoper podano odpoved, torej še pred pravnomočno odločitvijo delovnega sodišča o tem, ali je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi zakonita ali ne.

Posledica tega je velika količina primerov, ko so bili predstavniki delavcev zaradi svojih aktivnosti na področju varovanja pravic delavcev in prizadevanja za izboljšanje delovnih pogojev odpuščeni, kasneje pa so na sodišču dokazali, da je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. Čeprav se takšen delavec po uspešno dobljeni bitki lahko vrne na delo, delodajalcu pa je naloženo povračilo plač in morebitna kazen, je **delodajalec z nezakonitim odpuščanjem dosegel svoj namen**, to je onemogočanje delavskega in sindikalnega organiziranja v podjetju. Praksa kaže, da se delodajalci tovrstnih povračilnih ukrepov **poslužujejo tudi, če predvidevajo, da bodo izgubili tožbo na sodišču**. Nevtraliziranje organiziranega delavstva je namreč zanje pogosto vredno več od stroškov postopka in odškodnin. Škoda v tem primeru ni storjena le delavskemu predstavnštvu in prek tega vsem zaposlenim, ampak tudi delavcu osebno, ki se po odpustitvi pogosto znajde v socialni in materialni stiski. Škoda pa mu je povzročena tudi v poklicnem oziroma kariernem smislu.

Sindikati in predstavniki svetov delavcev, torej člani sveta delavcev, delavski zaupniki, člani nadzornega sveta, ki predstavljajo delavce, predstavniki delavcev v svetu zavoda ter imenovani ali voljeni sindikalni zaupniki so v zadnjih letih pod vse večjim pritiskom kapitala. Vse več vodstev podjetij **izrablja nepopolno zakonodajo** in delavske predstavnike, ki se borijo za izboljšavo delovnih pogojev v podjetjih ali pa opozarjajo na nepravilnosti, nezakonito odpušča. Pri tem nikakor ne gre za osamljene

primere, temveč za **vse bolj razširjeno prakso**, s katero kapital odgovarja na pritisk organiziranega delavstva. Priča smo vse bolj sistematičnim pritiskom na delavske predstavnike, katerih namen je jasen – odstranitev ali umiritev najbolj aktivnih med njimi.

Neustrezna zaščita predstavnikov delavcev vodi v razkroj delavskih pravic

Na papirju je posebno varstvo predstavnikov delavcev pred povračilnimi ukrepi delodajalcev sicer zapisano, a v praksi ne deluje. Slovenska zakonodaja za predstavnike delavcev predvideva »**posebno pravno varstvo pred odpovedjo**«. To »varstvo« določata 112. in 113. člen Zakona o delovnih razmerjih. A problem je v tem, da zakonska določila v praksi ne preprečujejo neutemeljenega in enostranskega odpuščanja aktivnih delavskih predstavnikov.

Zakon določa, da delodajalec delavskemu predstavniku ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi ne, da bi s tem soglašal svet delavcev ali delavci, ki so ga izvolili oziroma sindikat. A zapisano je tudi, da **je omenjeno soglasje potrebno le, če delavec ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi**. Če se vodstvo podjetja odloči, da bo delavskega predstavnika discipliniral s pisnim opozorilom pred odpovedjo pogodbe zaradi krivdnega razloga in ga kasneje zaradi očitanih, četudi neutemeljenih kršitev odpustilo, ta ne uživa **nikakršnega »posebnega«, tj. preventivnega varstva pred neutemeljeno odpovedjo**, ki naj bi ga zagotavljala zakonodaja. Če se delodajalec odloči, da se je kršitev zgodila lahko zgolj z zatrjevanjem kršitve doseže, da delavec izgubi službo. V tem primeru se odpoved pogodbe o zaposlitvi izvrši, prizadetim delavskim predstavnikom pa – enako kot sicer velja tudi za vse ostale delavce – preostane le še (naknadno) tožarjenje z delodajalcem po sodiščih.

Temeljna pomanjkljivost trenutne zakonske ureditve je torej v tem, da **delodajalec nastopa kot tožnik in sodnik, združen v eni osebi**. Zakonodaja torej delavskim predstavnikom kakršnegakoli »posebnega« varstva zoper neutemeljene odpovedi iz krivdnih razlogov sploh ne zagotavlja. Pod pogojem, da je predstavnik delavcev »obtožen« krivdnega kršenja delovnih obveznosti, namreč lahko delodajalec formalno izpelje postopek redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi **tudi brez soglasja sindikata ali sveta delavcev**, čeprav očita-

ni krivdni razlogi niso utemeljeni in je odpoved dejansko nezakonita. Posledica tega je tudi pogostejše pristajanje delavcev na sodne poravnave in dogovore z delodajalci oziroma **opustitev aktivnosti ali zmanjšanje zahtev do delodajalcev**, kar prav tako negativno vpliva na delavsko predstavnštvo in posledično na položaj delavk in delavcev. Predstavniki delavcev, ki jim je bilo kot povračilni ukrep podano opozorilo pred odpovedjo ter tisti, ki so bili neutemeljeno odpuščeni in se v podrejenem in ranljivem položaju ter pogosto brezposelni borijo za pravico na sodišču z večjo verjetnostjo pristajajo na sporazumne odpovedi oziroma poravnave s svojim bivšim delodajalcem.

Če se bo tovrstno **obračunavanje s predstavniki delavcev** nadaljevalo, bodo sindikati in sveti delavcev vse težje delovali v smeri izboljšanja delovnih pogojev in delovanja podjetja ter opozarjanja na nepravilnosti. Onemogočanje dela predstavnikov delavcev pomeni, da bo vse manj odpora proti izkoriščanju, ki je strukturna nujsnost kapitalizma in ga kapital proti svojem interesu nikoli ne bo zmanjševal ali odpravil. To pomeni, da se bodo pravice delavcev, delovni pogoji, plačilo za delo in vpliv delavcev pri upravljanju poslabševali, s tem pa se bo poslabšal položaj celotnega delavstva.

Zakonodaja je primerjalno slaba in ne zadustuje mednarodnim zavezam

Slovenija je podpisnica **Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike**, ki v svojem prvem členu jasno opredeljuje »posebno« varstvo predstavnikov delavcev v podjetju:

1. člen

»Predstavniki delavcev v podjetju morajo biti učinkovito zavarovani pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv, kamor spada tudi odpuščanje zaradi njihovega statusa ali aktivnosti kot predstavnikov delavcev ali zaradi članstva v sindikatu ali zaradi udeležbe v sindikalnih aktivnostih, če ravnajo v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami ali drugimi skupno dogovorjenimi sporazumi.«

Temeljna pomanjkljivost prenosa te določbe v našo zakonodajo je v tem, da neustrezno opredeljuje **načelo objektivnosti** pri ugotavljanju morebitne kršitve predpisov s strani delavskega predstavnika, preden je lahko utemeljeno odpuščen.

Zakonodaja torej zagotavlja **bistveno ožje varstvo**, kot sicer izhaja iz konvencije. Pod pogojem, da je predstavnik delavcev »obtožen« krivdnega kršenja delovnih obveznosti, lahko delodajalec, kot že rečeno, formalno izpelje postopek odpusta tudi brez soglasja sindikata ali sveta delavcev in navkljub temu, da gre za nezakonito odpoved pogodbe o zaposlitvi. Zakonodaja tako delavske predstavnike varuje le pred neutemeljeno redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, **ne pa tudi pred krivdno odpovedjo**, kjer se delodajalci omenjenemu soglasju lahko izognejo, obstoj kršitve pa ugotavlja in dokazuje kar delodajalec sam. To seveda ne zagotavlja »učinkovitega« varstva pred »vsemi« postopki odpusta oziroma pred »vsakim zanje škodljivim postopkom,« kot to zahteva konvencija MOD, ampak zgolj delno in s tem nepopolno varstvo.

Tega se dobro zavedajo tudi v nekaterih drugih državah, kjer je varstvo predstavnikov delavcev bistveno bolj urejeno. V **Avstriji** so delavski predstavniki bistveno bolj zaščiteni, njihovo odpuščanje pa je mogoče le s soglasjem delovnega sodišča. V **Belgiji** je krivdne razloge za odpuščanje potrebno dokazati, v primeru da soglasje

pred delovnim sodiščem ni mogoče, o tem odloča delovno sodišče. V **Franciji** je potrebno soglasje socialno ekonomskega sveta in delovne inšpekcije. V **Nemčiji** je prav tako potrebno soglasje delovnega sodišča.

Zakonske spremembe je vložila stranka Levica

Kot odgovor na zatečeno stanje, ki je bilo opisano zgoraj je poslanska skupina Levica v sodelovanju s predstavniki delavcev v Državni zbor vložila **predlog spremembe Zakona o delovnih in socialnih sodiščih**. Namen zakona je bistveno izboljšati zaščito delavskih predstavnikov. Predlagano je, naj o utemeljenosti odpovedi pogodb o zaposlitvi delavskim predstavnikom odloča delovno sodišče, tako kot je to urejeno v nekaterih drugih državah, in na način, kot zapoveduje Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 135, katere podpisnica je tudi Slovenija.

S predlogom Zakona o dopolnitvi zakona o delovnih in socialnih sodiščih se **predlaga dopolnitev 43. člena zakona**, s katerim se določi, da delovno sodišče po uradni dolžnosti izda začasno odredbo o zadržanju učinkovanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi do pravnomočnosti sodbe, če

predstavnik delavcev na delovnem sodišču vložijo tožbo zoper podano odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, hkrati pa sindikat, svet delavcev ali delavci, ki so izvolili predstavnika delavcev, podajo obrazloženo negativno mnenje. Predlagano je torej, da se odpoved pogodbe o zaposlitvi predstavniku delavcev, ki je bil odpuščen zaradi svojega sindikalnega dela, **ne more izvršiti, preden sodišče ne ugotovi, ali je bil odpuščen zakonito ali ne.**

Obstoječa ureditev predstavlja sistemsko pomanjkljivost, ki počasi a vztrajno krha sindikalno delo in delavsko soupravljanje v podjetjih, s tem pa tudi določila slovenske Ustave in Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Zato je nujno, da se pri obravnavi omenjenega predloga **sindikati in predstavniki svetov delavcev združijo v enotno fronto** in poslancem Državnega zbora iz prve roke pojasnijo pomanjkljivosti obstoječe ureditve in kaj ta za delavce pomeni v praksi. Predlog bo Državni zbor predvidoma prvič obravnaval septembra, ko bo tudi prva priložnost, da predstavniki delavcev, sindikati, sveti delavcev in vsi, ki razumejo sistemske pomanjkljivosti trenutne ureditve, predlog glasno podprejo.



Piše:
dr. Jožko Peterlin

Vloga svetov delavcev na ekonomsko-finančnem področju

Ali je vaše podjetje preveč zadolženo?

Ob prezadolženosti obstaja tveganje prenehanja poslovanja ali vsaj neredno poravnavanje obveznosti podjetja, tudi do zaposlenih. Zato je skrb za plačilno sposobnost in finančno boniteto na prvem mestu posloводства, prav tako pa tudi eno temeljnih vprašanj, ki so oziroma bi morala biti predmet posebnega zanimanja sveta delavcev ob obravnavi podatkov in poročil o gospodarskem položaju in poslovnih perspektivah podjetja.

Banke **denar posojajo, ga ne investirajo**. To pomeni, da banka pričakuje, da bo denar vrnjen z obrestmi vred. Banka ne prevzema tveganja, ki naj bi bila tveganja kre-

ditojmalcev v breme kapitala ali zastavljene premoženja kreditojmalca.

Vprašamo se lahko, kako pa je sploh lahko prišlo do bančne krize, če je vse tako

sigurno in zavarovano. Banke same **niso spoštovale dobre prakse kreditiranja**. Kreditiranje smučarske infrastrukture na 1.300 m nadmorske višine pomeni, da tam