



Piše:
dr. Elizabeta Zirnstein

Participacijski dogovor v praksi (2. del)

O participacijskem dogovoru v praksi sem že pisala (glej prejšnjo številko revije); ta prispevek predstavlja nadaljevanje prvega dela. Tokrat obravnavam neobvezne (fakultativne) vsebine participacijskega dogovora v praksi. Gre za operacionalizacijo 2. odstavka 5. člena ZSDU, ki določa: »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.«

Kot sem že zapisala v prejšnji številki te revije, **med fakultativne vsebine uvrščamo:**

- vsebine, za katere že ZSDU predvideva morebitno drugačno ureditev v participacijskem dogovoru,
- vsebine, ki pomenijo ustvarjanje nadstandarda v smislu nadgradnje minimuma pravic ZSDU,
- vsebine, ki pomenijo precizacijo uresničevanja pravic iz ZSDU,
- sklenitev arbitražnega dogovora (dogovor o stalni arbitraži v podjetju).

V nadaljevanju najprej obravnavam fakultativne vsebine participacijskega dogovora po vrstnem redu, kot si sledijo v zgornjih alinejah. Pri vsaki od njih izpostavljam predvsem praktične vidike, katerim je treba posvetiti pozornost pri pisanju dogovora. Nato pa na podlagi lastnih izkušenj iz naslova svetovalnega dela pri sklepanju teh dogovorov podajam še nekaj drugih ugotovitev, priporočil ter lastnih pogledov.

Fakultativne vsebine participacijskega dogovora

Naj najprej opozorim na to, da si tudi delodajalec, tako kot svet delavcev, želi v participacijskem dogovoru **izposlovati zanj čim ugodnejše določbe**. Marsikateri delodajalec razmišlja nekako s to logiko – »če jaz svetu delavcev priznam več pravic kot

po ZSDU, potem je prav, da tudi svet delavcev meni popusti, v določenih vsebinah...« Vendar pa je treba opozoriti, da ureditev po ZSDU predstavlja **minimum soupravljalških pravic**, kar med drugim izhaja tudi iz uvodoma citiranega 5. člena. Manj pravic, kot jih določa zakon, torej s participacijskim dogovorom ni mogoče določiti (t. i. načelo zakonskega minimuma). Vendar pa se v praksi to – zaradi pravne neukosti pogajalcev – kljub vsemu žal neredko dogaja, zato predlagam, da se omenjeno splošno načelo **v uvodne določbe participacijskega dogovora tudi izrecno zapiše**. Na primer: »Tega participacijskega dogovora ni moč uporabljati ali razlagati na način, ki bi pomenil manj participacijskih pravic, kot jih zagotavlja ZSDU.«

Po drugi strani pa nisem a priori proti temu, da se določbe iz ZSDU precizira tako, da je to v korist delodajalca (to ne pomeni nujno, da je hkrati tudi v škodo delavcem). Nekaj takih primerov navajam v drugem delu tega prispevka. V nadaljevanju pa fakultativne vsebine, ki pomenijo precizacijo, nadgradnjo ali odmik od zakonskih določb.

Vsebine, za katere že ZSDU predvideva morebitno drugačno ureditev

Že sam ZSDU na nekaj mestih **izrecno odkazuje na možnost drugačne ureditve od zakonske**, če stranki o tem dosežeta dogovor v participacijskem sporazumu.

Tako, na primer, **v 11. členu** določa, da svet delavcev preneha z delom, če se število delavcev z aktivno volilno pravico zmanjša pod 20, razen če ni v participacijskem dogovoru drugače določeno. Navedeno pride v poštev predvsem v družbah z manjšim številom delavcev – v dogovoru se torej lahko določi, da »zmanjšanje števila delavcev pod število, določeno v 8. členu ZSDU, ne pomeni prenehanja delovanja sveta delavcev«. Nadalje, **ZSDU v 2. odstavku 72. člena** določa, da se zbor delavcev praviloma skliče izven delovnega časa, razen če ni drugače dogovorjeno. V participacijskem dogovoru se lahko to uredi na primer z dikcijo: »Svet delavcev ima pravico zbor delavcev vsakič sklicati med delovnim časom« ali pa »Svet delavcev ima pravico zbor delavcev sklicati med delovnim časom največ 3-krat letno.«

Ostalih odstopanj določb participacijskega dogovora od zakonske ureditve ZSDU ne vsebuje.

Vsebine, ki pomenijo ustvarjanje »nadstandarda«

Vsebine, ki bi v praksi pomenile nadstandard soupravljalških pravic **v smislu nadgradnje zakonskih pravic**, so lahko zelo različne, meje teh možnosti pa so pravzaprav meje naše domišljije.

Najbolj šolski primer takšnega nadstandarda pomeni »**prenos**« **posameznih vsebin soupravljanja iz nižjih na višje ravni**.

Primer: vsebine, kjer ZSDU predvideva obveščanje (89. člen) se lahko uvrsti med vsebine skupnega posvetovanja (91. člen ZSDU). Poleg tega pa se lahko vsebine obveščanja, posvetovanja in soodločanja **z dogovorom tudi razširijo** (doda se vsebine »alineje«, ki jih ni v 89., 93. in 94. členu ZSDU). O tem je bilo že veliko govora v tej reviji, pa tudi osnutek participacijskega dogovora, ki ga je pripravilo Združenje članov svetov delavcev, že vsebuje takšen »nadstandard«. Osebnostno menim, da je v participacijskem dogovoru **med vsebine obveščanja zelo koristno uvrstiti** informacije o stanju in trendih (gibanjih, spremembah) na področju zaposlovanja, fluktuacije ter razvoja kadrov (izobraževanje, motiviranje, napredovanje itd.). Kot argument delodajalcu, zakaj to uvrstiti v vsebine obveščanja, je v tem, da so kadrovske zadeve že po ZSDU stvar posvetovanja med svetom delavcev in delodajalcem, zato tukaj dejansko ne gre za nek bistveno večji obseg pravic sveta delavcev. Po drugi strani pa lahko svet delavcev v zakonsko določenem postopku posvetovanja o kadrovskih vprašanih vsebinsko bolj tvorno in argumentirano sodeluje, če sproti prejema informacije (je obveščen) o stanju in trendih na področju zaposlovanja ter razvoja kadrov. Sploh pri slednjem (razvoj kadrov) lahko svet delavcev delodajalcu konstruktivno predlaga sprejem določenih ukrepov ali politik. Nadalje, med vsebine obveščanja naj se vključijo informacije o načrtovanih spremembah v organizaciji delovnega časa, načrtovanih spremembah delovnih pogojev na splošno ter delovnega okolja. Ta določba bi se lahko »obranila« tudi s sklicevanjem na 89. člen ZSDU, ki med vsebine obveščanja umešča spremembe glede organizacije proizvodnje in sprememb tehnologije (kar je vsebinsko lahko povezano s spremembo delovnega časa, spremembo delovnega okolja in delovnih pogojev). Prav tako naj se med vsebine obveščanja dodajo informacije (poročanje delodajalca) o poslovanju, planiranju, in vzdrževanju počitniških objektov. Argument je v tem, da je že po zakonu razpolaganje s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev predmet soodločanja. Če naj svet delavcev o tem soodloča, potem bo to soodločanje po vsebini bolj kakovostno, če bo svet delavcev sproti obveščen o stanju glede počitniških zmogljivosti. Nazadnje med vsebine obveščanja dodajam ukrepe za varstvo zaupnosti in osebnih podatkov zaposlenih v družbi (to obveznost bo najbrž določal tudi novi Zakon o varstvu osebnih podatkov – ZVOP-2).

Po drugi strani pa se je kot **slaba praksa** izkazala določba v participacijskem dogovoru, da je obveznost obveščanja sveta delavcev izpolnjena s tem, ko je vodstvo podjetja informacije posredovalo delavskemu direktorju. Obveščanje naj bo torej urejeno tako, da izrecno piše, da je treba obvestiti svet delavcev.

Med **vsebine posvetovanja nad zakonsko določenimi** pa bi, na podlagi izkušnje s porastom dela od doma v času epidemije, uvrstila odločitve delodajalca o spremembi poslovnega modela, ki lahko vplivajo na spremembo kraja opravljanja dela.

Nadalje ZSDU v **2. odstavku 63. člena** določa, da se z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev lahko določi večje število ur za delo članov sveta delavcev, daljša odsotnost zaradi izobraževanja članov sveta delavcev, večje število ur, namenjenih posvetovanju članov sveta delavcev z delavci, ter druge ugodnosti, povezane z delom sveta delavcev. O podrobnejši ureditvi izobraževanja članov sveta delavcev sem pisala že v prejšnji številki. Če povzamem: ker ZSDU ne ureja vprašanja priznavanja delovnega časa tega izobraževanja (problem so predvsem večdnevna izobraževanja) ter, kdo odloča o porabi sredstev za to izobraževanje, priporočam, da se v participacijskem dogovoru to natančno uredi. Uredijo naj se tudi roki za sporočanje terminov izobraževanj vodstvu podjetja (zato, da se lahko odobri službena odsotnost člana sveta delavcev v ta namen in temu ustrezno organizira delovni proces).

Kot **nadstandard** pa se lahko predvidi dodatne ure izobraževanja za nekatere člane sveta delavcev, ali pa za osebe, ki niso člani sveta delavcev (npr. člani stalnih odborov sveta delavcev). Kot »nadstandard« se lahko v participacijski dogovor zapiše še pravica predsednika sveta delavcev, da se udeležuje sej poslovnega organa (v družbah, kjer je to kolektivni organ – uprava ali upravni odbor).

Kot je opaziti, sem največ vsebin, ki pomenijo ustvarjanje nadstandarda, zapisala pri pravici sveta delavcev do obveščanosti. Osebnostno menim, da je ta pravica bistveno pomembnejša od pravice do posvetovanja in soodločanja. Menim, da se **pri obveščanosti vse začne**. Po drugi strani pa delodajalec, to sem videla v praksi, najlažje »popusti« prav pri dodajanju vsebin pri obveščanju sveta delavcev. Pri soodločanju bo delodajalec običajno vztra-

jal pri zakonski ureditvi in te pravice v praksi ne bo pripravljeno širiti.

Vsebine, ki pomenijo precizacijo uresničevanja soupravljalских pravic

Med vsebine, ki pomenijo **precizacijo zakonskih določb**, sodijo:

- podrobnejša določitev načina uresničevanja individualnih soupravljalских pravic po 88. členu ZSDU;
- podrobnejša določitev vsebin obveščanja (kaj v praksi in v konkretni družbi pomenijo alineje iz 89. člena ZSDU) ter rokov in oblike posredovanja informacij;
- podrobnejša določitev pravice sveta delavcev, da izvaja posvetovanja z delavci po 63. členu ZSDU;
- podrobnejša določitev pravice članov sveta delavcev do izobraževanja;
- druge »ugodnosti, povezane z delom sveta delavcev (glej zadnjih nekaj besed v 2. odstavku 63. člena ZSDU).

Pri precizaciji **načina uresničevanja individualnih participacijskih pravic** gre za to, da se v participacijskem dogovoru določi, kdaj so pobude, vprašanja, predlogi in odgovori nanje lahko ustni in kdaj pisni; komu naj jih svet delavcev naslovi, roki v zvezi s tem, primernost gradiv in podobno. Pri precizaciji **določb iz 98. člena ZSDU** gre za to, da se v participacijskem dogovoru natančno določi, kateri podatki pomenijo informacije o »stanju proizvodnje in prodaje«, spremembe v organizaciji proizvodnje«, »spremembe tehnologije«. Pri **izvajanju posvetovanja** sveta delavcev z ostalimi zaposlenimi v družbi gre za določitev načina izvajanja teh posvetovanj (npr. uradne ure za posvetovanje). O izobraževanju pa sem pisala v prispevku v prejšnji številki.

Vsebine »v korist delodajalca«

V praksi sem opazila, da si delodajalci včasih prizadevajo v participacijski dogovor zapisati zanje ugodne določbe. To **ne pomeni nujno, da je hkrati tudi v škodo delavcem** (sicer svet delavcev participacijskega dogovora s takšno vsebino sploh ne bi podpisal). Navajam nekaj primerov.

Prvi primer: 2. odstavek 91. člena ZSDU določa roke v postopku posvetovanja (15-dnevni in 30-dnevni rok). Tako določeni roki so namenjeni temu, da se lahko svet delavcev kvalitetno pripravi na izvedbo postopka posvetovanja in so z vidika svetov delavcev primerni. Hkrati pa so ti roki v očeh delodajalcev dolgi, saj se je treba danes v gospodarstvu »hitro obrniti«. V

participacijskem dogovoru se lahko stranki dogovorita za krajše roke. Primer določbe: »stranki se dogovorita, da mora delodajalec vso dokumentacijo in informacije v postopku posvetovanja posredovati svetu delavcev 15 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa je 7 dni pred sprejemom odločitve, razen v primerih, ko svet delavcev po prejemu dokumentacije s strani delodajalca sporoči, da zaradi zahtevnosti vsebin uveljavlja roke po 91. členu ZSDU.«

Naslednji primer bi lahko bil določba o oblikovanju skupnih odborov (sveta delavcev in delodajalca) na področjih, kjer imata interes, pristojnosti in odgovornosti oba. Šolski primer bi lahko, na primer, bil »Skupni odbor za varnost in zdravje pri delu«. Odbore sveta delavcev sicer predvideva že ZSDU, vendar mora biti vsaj 2/3 članov tega odbora članov sveta delavcev. V participacijskem dogovoru lahko torej določita skupni odbor (ali več njih) z enakopravno zastopanstvo obeh strani (primer: polovico članov imenuje delodajalec, polovico pa svet delavcev). Omenjeno razmerje (pol-pol) je lahko tudi drugačno, enakopravna zastopanstvo je le ena izmed možnosti.

Tretji primer je določba v participacijskem dogovoru, ki določa dodatne pogoje, ki jih morajo izpolnjevati osebe, ki jih svet delavcev predlaga ali imenuje v organe družbe. Tipičen primer je vrsta in stopnja izobrazbe. Naj v zvezi s pogoji za članstvo v poslovnih in nadzornih organih družbe spomnim, da morajo predstavniki delavcev izpolnjevati enake pogoje, ki veljajo tudi za predstavnike kapitala v teh organih in da dodatnih pogojev s statutom ali družbeno pogodbo ni dovoljeno predpisovati (ker na vsebino statuta/družbene pogodbe svet

delavcev nima vpliva in bi to lahko pomenilo omejevanje pravic delavcev pri sodelovanju pri upravljanju družbe). Vendar pa participacijski dogovor ni enostranski akt (delodajalca), zato menim, da če bi določal dodatne pogoje za članstvo predstavnikov delavcev v organih družbe, bi ti pogoji bili za delodajalca zavezujoči. Tudi si ni tako težko predstavljati, da ima delodajalec interes, da kot predstavniki delavcev v teh organih sodelujejo osebe z neko minimalno določeno stopnjo izobrazbe.

Četrty primer je določba v dogovoru, ki določa dolžnost sveta delavcev, da se posvetuje s poslovnim organom družbe glede imenovanja profesionalnih članov sveta delavcev. V praksi pa bodo delodajalci zagotovo našli še kaj, kar bi sodilo v to »kategorijo.«

Ostala odprta vprašanja

Pri svetovalnem delu me sveti delavcev pogosto vprašajo, **kako pripraviti delodajalca k realizaciji dogovora**. O »klasičnih« oblikah zavarovanja izpolnitve obveznosti tukaj ne more biti govora. Edini način je pravzaprav ta, ki ga že zakon predvideva: to je arbitražna.

Na enem od izobraževanj za člane svetov delavcev smo razpravljali tudi o tem, kako bi na določbe participacijskega dogovora vplivala **morebitna sprememba ZSDU na slabše**. Menim, da bi v tem primeru veljalo to, kar piše v participacijskem dogovoru, dokler stranki tega sporazumno ne spremenita. Menim pa tudi, da je prav, da se v primeru spremembe ZSDU pristopi k pogajanjem za spremembo dogovora.

Naj izpostavim še eno zelo zanimivo ugotovitev, do katere smo prišli na enem iz-

med izobraževanj za člane svetov delavcev in ki izhaja iz prakse: tim sveta delavcev, ki se udeležuje pogajanj za sklenitev participacijskega dogovora, morajo **sestavljati tako moški kakor tudi ženske**. Poudarek je v tem, da naj bodo pri dogovarjanju tudi ženske zraven, saj v praksi temu ni vedno tako (prej obratno). Vem, da se bo tole bralo čudno, a sem na tem mestu zgolj prenašalec tega, kar sem slišala kot dobro prakso pri sklepanju participacijskega dogovora. Preverite pa lahko sami v praksi (škoditi ne more).

Zaključek

V praksi se pogosto zgodi, da do realizacije že dogovorjenega ne pride, ali pa da ima novo vodstvo podjetja drugačne poglede na delavsko participacijo kot prejšnje vodstvo, ki je dogovor podpisalo. Še največkrat pa se dogaja, da **delodajalec sploh ne želi skleniti participacijskega dogovora** in vztraja na izvajanju pravic na podlagi ZSDU. V zvezi s tem bi zgolj želela poudariti, kar sem nekoč slišala od tozadevno zelo izkušenega gospoda: »Postopno in z vztrajanjem se da zelo visoko priti.« Participacijski dogovor je dejansko **živ pravni akt**. Svet delavcev si mora tako ali drugače prizadevati, da se le-ta posodablja, dopolnjuje, nadgrajuje. Nobene sramote ni, če je prvi tak dogovor v podjetju zelo osnoven in skop. To je pravzaprav odraz in prava slika dejanskega odnosa slovenskih menedžerjev do delavskega soupravljanja. Z dobrim delovanjem sveta delavcev in z močjo argumenta pa si je moč pridobiti zaupanje in nato graditi na tem ter dogovor postopno dopolnjevati.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju

5. člen

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.

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.

Sklep o sklenitvi dogovora sprejme na strani delodajalca organ upravljanja.

Delodajalec mora dogovor javno objaviti na način, ki je v družbi običajen.

Z dogovorom iz tega člena se ne določajo pravice iz delovnega razmerja, plače in tisti pogoji dela, ki se skladno s predpisi urejajo s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami.

Določbe dogovora med svetom delavcev in delodajalcem, ki niso v skladu s prejšnjim odstavkom, so nične.