

na enak način, kot npr. to velja za gospodarske družbe po ZSDU. To bi bilo tudi edino pravično in skladno z ustavno normo. Glede na določbo 75. člena Ustave RS in tretjega odstavka 1. člena ZSDU, ki pravico do sodelovanja pri upravljanju delavcem v zavodih izrecno priznavata, bi bilo tudi ob odsotnosti izvedbenih zakonskih in avtonomnih določb v statutu ali posebnem pravilniku **primerno, da so člani sveta delavcev vabljeni na te seje (brez pravice odločanja)**. Vsekakor pa bi bilo to prav statutarno ali pravilniško urediti po vzoru ZSDU. V odsotnosti določb avtonomnega prava se je v praksi treba opirati na 25. člen ZRTVS-1, ki določa, da se za Svet delavcev javnega zavoda RTV Slovenija, uporabljajo določila zakona, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju, razen kadar so z ZRTVS-1 ali statutom posamezna vprašanja urejena drugače. Ker ta vprašanja niso urejena drugače, oziroma sploh niso urejena, bi lahko **sklepali a contrario, da uporabljajo določila ZSDU**.

## Delavski direktor v Zavodu RTV

Tudi poglavje o delavskem direktorju iz ZSDU **se za zavode direktno ne uporablja**, saj gre za kolektivno pravico sodelovanja pri upravljanju zavoda, ki naj bi jo uredil ZRTVS-1 (pa je ni, kar je neustavno stanje). Tudi glede tega vprašanja je treba izhajati iz prvega odstavka 25. člena ZRTVS-1, ki napotuje na smiselno uporabo določb ZSDU, razen kadar so z ZRTVS-1 ali statutom posamezna vprašanja urejena drugače.

Zato bi bilo potrebno tudi to vprašanje, dokler ni urejeno v dopoljenem ZRTV-1, **urediti v Statutu RTVS ali v participacijskem dogovoru**. Primerno bi ga bi bilo statutarno urediti po vzoru, kot je urejen za gospodarske družbe v ZSDU.

### Viri

Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 –UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 –

UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 in 75/16 – UZ70a).

Deklaracija o dolžnostih in pravicah novinarjev.

Zakon o medijih (Uradni list RS, št. 110/06 – uradno prečiščeno besedilo, 36/08 – ZPOMK-1, 77/10 – ZSFCJA, 90/10 – odl. US, 87/11 – ZAVMS, 47/12, 47/15 – ZZSDT, 22/16, 39/16, 45/19 – odl. US in 67/19 – odl. US).

Zakon o Radioteleviziji Slovenija (Uradni list RS, št. 96/05, 109/05 – ZDavP-1B, 105/06 – odl. US, 26/09 – ZIPRS0809-B in 9/14).

Zakon o zavodih (Uradni list RS, št. 12/91, 8/96, 36/00 – ZPDZC in 127/06 – ZJZP).

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

Predlog sprememb in dopolnitev Zakona o RTV Slovenija, Skupina poslancev (LMS) 15. 5. 2020 (<https://e-kurs.si/komentar/ustavnosodna-presoja-154/>).

OdlUS XVI, 66, U-I-276/05, Ur. l. 65/07.

Odločba o ugotovitvi, da je Zakon o Radioteleviziji Slovenija v neskladju z Ustavo, Ur. l. 54/2005, stran 5353.

Statut javnega zavoda Radiotelevizija Slovenija (Uradni list RS št. 106/2006, 9/2012).



Piše:  
dr. Mato Gostiša

# Sporno pravno (ne)varstvo glede opozoril pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po 85. členu ZDR-1

*V aktualni sodni praksi pisno opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po 85. členu ZDR-1 a priori ne uživa samostojnega pravnega varstva. To stališče omogoča hude zlorabe tega delovnopravnega instituta s strani delodajalcev kot močnejše stranke v delovnem razmerju, zato bi ga bilo nujno ponovno preveriti in ustrezno korigirati. V igri je namreč potencialna kršitev pravice do sodnega varstva človekovih pravic in temeljnih svoboščin delavcev po 15. členu Ustave RS.<sup>1</sup>*

## Načelno stališče sodne prakse

Po ustaljeni praksi delovnih sodišč pisno opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi ne uživa samostojnega

pravnega varstva, češ da ga ZDR-1 ne predvideva in ne dopušča, ker naj bi bilo to opozorilo le predpostavka v postopku redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, če do tega kasneje pride, samo po

sebi pa *ne spreminja delovnopravnega statusa delavca*. Zato sodišča na podlagi ugovorov delavca preizkušajo utemeljenost očitka o kršitvah v tem opozorilu šele v eventualnem postopku izpodbijanja odpovedi pogodbe o zaposlitvi, podane na tej podlagi. Če delavec meni, da delodajalec s tem opozorilom krši njegove pravice iz poglavja Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1),<sup>2</sup> člani od 46 do 48, pa lahko zoper njega vložijo *odškodninsko tožbo*.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Prva objava tega članka v *Pravna praksa*, št. 12/2021, str. 6–8, GV Založba, Ljubljana (orig. naslov: *Opozorila pred odpovedjo po 85. členu ZDR-1*). Poobjava z dovoljenjem uredništva PP.

<sup>2</sup> Ur. l. RS, št. 21/13 in nasl.

<sup>3</sup> Tako, na primer, sodbi Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. VDSS sklep Pdp 208/2014 z dne 6. marca 2014 in opr. št. VDSS Sklep Pdp 49/2018 z dne 24. januarja 2018.

Podlaga za to stališče je sodba Vrhovnega sodišča RS opr. št. VIII Ips 227/2005 z dne 8. novembra 2005, v kateri je sodišče navedlo (citati): »Pisno opozorilo, ki je predmet tega spora, ureja ZDR v prvem odstavku 83. člena [v ZDR-1 gre za 85. člen, op. a.] zgolj v zvezi z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga. Določa, da mora delodajalec pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga pisno opozoriti delavca na izpolnjevanje obveznosti in možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve. Takšno opozorilo je torej opredeljeno zgolj kot pogoj za (kasnejšo) podajo redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, kolikor bo delavec ponavljal kršitve. Upošteva je odvisnost položaja delavca, ki izhaja iz definicije delovnega razmerja (4. člen ZDR), gre v bistvu za preventivno ravnanje, da se lahko delavec izogne utemeljenim krivdnim odpovednim razlogom. Zakon ne opredeljuje nobenih drugih in nobenih samostojnih pravnih posledic. Zato opozorilo samo po sebi ne pomeni posega v pravice delavca in vsebinsko ni obtožba, zoper katero bi bilo potrebno sodno varstvo. Opozorilo samo po sebi tudi ne pomeni, da zaradi njega delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja, oziroma da delodajalec krši katero od pravic delavca iz delovnega razmerja. Zato delavec po prejemu pisnega opozorila nima pravice do samostojnega sodnega varstva niti glede na določbe 274. člena ZPP in niti glede na določbe 204. člena ZDR [v ZDR-1 200. člena, op. a.]. [...] Iz vsebine navedene določbe izhaja, da je lahko predmet delavčeve zahteve le ravnanje ali opustitev delodajalca, ki ima samostojne pravne posledice na področju *posameznih institutov delovnega razmerja oziroma pravic in obveznosti iz teh naslovov* (primerjaj – J. Novak: Delovni spori, GV Založba, Ljubljana 2004, str. 238 in 239).«

## Razlogi za spornost stališča

Navedeno stališče aktualne sodne prakse je vsekakor pravno sporno iz več razlogov. Predvsem pa zato, ker kot edino možno pravno relevantno negativno pravno

posledico morebitnega neutemeljenega opozorila pred redno odpovedjo po 85. členu ZDR-1 (v nadaljevanju: opozorilo pred odpovedjo) šteje zgolj morebitno neutemeljeno odpoved pogodbe o zaposlitvi, zato naj bi bilo mogoče morebitno kršitev učinkovito sanirati v postopku sodnega izpodbijanja te odpovedi. Možnost, da bi neutemeljeno opozorilo lahko že samo po sebi predstavljalo tudi nedopusten poseg v človekove pravice in temeljne svoboščine delavcev kot državljanov po Ustavi RS kot »najvišjem zakonu«, pa to pravno stališče preprosto izključuje.

A neutemeljeno opozorilo pred odpovedjo dejansko v vsakem primeru predstavlja prav to. Vsaka morebitna neutemeljena javna obtožba ali očitek nekemu o kakršnemkoli njegovem domnevnem protipravnem ravnanju, vključno z očitkom o njegovem domnevnem kršenju delovnih obveznosti, je namreč že samo po sebi protipravno ravnanje oziroma akt, zoper katerega zakon delavcu mora nuditi ustrezno pravno sredstvo za njegovo odpravo, ne pa zgolj morebitno odškodninsko tožbo. Načelno odrekanje samostojnega pravnega varstva delavcem zoper tovrstna opozorila zato po mojem mnenju pomeni evidentno kršitev 15. člena Ustave RS, ki se glasi (citati): »Zagotovljeni sta sodno varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do odprave posledic njihove kršitve.«

Povsem neosnovano je namreč tudi morebitna neutemeljena opozorila pred odpovedjo kar *a priori* obravnavati kot domnevno »preventivno ukrepanje delodajalca v korist delavca«. Takšna pravna domneva, ki v povezavi s stališčem, da zoper ta akt naj ne bi bilo dovoljeno samostojno pravno sredstvo, postane (razen če odpoved ni kasneje tudi dejansko podana, do česar v pretežni večini primerov v resnici ne pride!) celo pravno neizpodbojna in s tem pravzaprav dobiva že značaj nekakšne »pravne fikcije«, nima prav nobene podlage v zakonu. Dopušča pa možne hude zlorabe tega delovnopravnega instituta s strani de-

lodajalec kot močnejše stranke delovnega razmerja tudi za namene, ki so v nasprotju z njegovim dejanskim smislom in namenom.

## Neutemeljeno opozorilo je protipraven akt

Vsebinsko gledano je opozorilo pred odpovedjo v resnici ravno to, kar Vrhovno sodišče v citirani odločbi trdi, da ni. Njegova primarna sestavina je namreč že po logiki stvari vedno najprej in predvsem neka decidirana obtožba (trditev, očitek) o storjeni kršitvi zakonskih in pogodbenih delovnih obveznosti delavca, kajti brez takšne »obtožbe« bi bil poziv k izpolnjevanju pogodbenih obveznosti z opozorilom na možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi kajpak pravno sploh brezpredmeten. Če je »obtožba« neutemeljena in krivična, to v vsakem primeru že samo po sebi pomeni nedopusten poseg v nedotakljivost duševne celovitosti iz 35. člena Ustave RS<sup>4</sup> ter v osebno dostojanstvo in druge osebnostne pravice delavca pri delu po 46. členu ZDR-1.<sup>5</sup>

Takšne »obtožbe« imajo namreč nedvomno lahko zelo hude negativne duševne posledice za delavca, kot so:

- globoka osebna prizadetost zaradi krivične obtožbe,
- ogorčenje, užaljenost, občutek ponižanosti in šikaniranosti ter omadeževanega ugleda<sup>6</sup>
- prestrašenost zaradi grozeče odpovedi pogodbe o zaposlitvi itd.,
- predvsem pa tudi – povsem utemeljen – občutek potencialne eksistenčne ogroženosti,

in ki jih pravo pač ne more enostavno zemarjati kot irelevantne.

V končni posledici pa vse to brez dvoma predstavlja tudi visoko stopnjo t. i. psihosocialnih tveganj za delavčevo zdravje, tako da takšna ravnanja delodajalca vsekakor lahko pomenijo tudi neposredno kršitev pravic delavcev po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). In te negativne posledice podanega opozorila za delavca so seveda takojšnje in brezpogojne oziroma povsem neodvisne od morebitnega nastopa odložnega pogoja dejanske odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

## Nedavni konkretni primer

Iz prakse so znani tudi primeri opozoril pred odpovedjo, ki lahko pomenijo celo tudi kršitev temeljnih državljskih svoboščin zaposlenih, kot je, denimo, »svoboda izražanja« po 39. členu Ustave RS.<sup>7</sup> Eden tak-

<sup>4</sup> »Zagotovljena je nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic.« (35. člen Ustave RS).

<sup>5</sup> »Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.« (46. člen ZDR-1).

<sup>6</sup> Čeprav gre načeloma za pisni akt strogo »osebne« narave, namreč zakon ne predpisuje obvezne oznake zaupnosti, ki bi kogarkoli – bodisi delodajalca bodisi delavca ali tretje osebe – zavezovala k molčečnosti, tako da se lahko (in v praksi praviloma tudi se!) informacije o tem prosto širijo znotraj kolektiva ali celo v širši javnosti. Žal pogosto tudi v precej izkrivljeni obliki.

<sup>7</sup> »Zagotovljena je svoboda izražanja misli, govora in javnega nastopanja, tiska in drugih oblik javnega obveščanja in izražanja. Vsakdo lahko svobodno zbira, sprejema in širi vesti in mnenja.« (38. člen Ustave RS)

šnih aktualnih primerov, katerega sodni epilog sicer še čakamo, je opozorilo pred odpovedjo, ki ga je delavec, zaposlen v eni od odvisnih družb v koncernu HSE (Holding slovenske elektrarne), nedavno prejel zaradi objave članka v pismih bralcev enega izmed slovenskih dnevnikov samo zato, ker je v njem (podpisan kot državljan, ne kot delavec pri tem ali onem delodajalcu!) brez predhodnega dovoljenja svojega delodajalca izrazil svoje mnenje o nekaterih poslovnih politikah in ukrepih posloводства krovne družbe HSE d.o.o., ki torej formalno sploh ni njegov delodajalec.

Čeprav je, kot vemo, preskrba z električno energijo in vodenje takšnih ali drugačnih poslovnih politik gospodarskih družb s tega področja vsekakor tudi širše pomembno družbeno vprašanje, ki nas prav vse zadeva tudi kot državljan, in čeprav v svojem izraženem mnenju ni zapisal nobene neresnice, še manj pa povzročil kako dejansko materialno ali moralno škodo svojemu delodajalcu. Te delodajalec v danem primeru sicer v svojem opozorilu pred odpovedjo tudi sploh niti ni poskušal konkretizirati, ampak jo je enostavno »pravno predpostavil« kot samoumevno. Kršitev delovnih obveznosti naj bi bila namreč menda storjena že zgolj s tem, da se je delavec sploh javno oglasil o temi, ki kakorkoli zadeva omenjeni holdinški koncern, ne da bi za to prej dobil soglasje internega »krovnega komunikatorja,« kot to zahteva veljavni »komunikacijski pravilnik« koncerna HSE. Tudi v tem primeru so negativni protipravni učinki podanega opozorila samega po sebi za delavca seveda evidentni in takojšnji: če želi obdržati službo, se mora namreč najmanj za eno leto odreči svoji uvodoma omenjeni ustavni svoboščini, njegove pravne posledice pa so »nepopravljive«. <sup>8</sup>

Tudi teza, da prejeta opozorilo pred odpovedjo samo po sebi pravnoformalno še ne pomeni nobene spremembe delovno-pravnega statusa delavca »na slabše«, se zdi kar malce preveč lahko poenostavljena, da bi ji bilo mogoče brezrezervno pritrditi. Delavec, potem ko je prejel opozorilo pred odpovedjo in mu odtlej odpoved visi nad glavo kot Damoklejev meč, namreč glede varnosti zaposlitve, ki je sicer tudi po znanstveno dokazanih ugotovitvah t. i. mo-

tivacijskih teorij ena ključnih potreb ljudi v sferi dela, od katerih neposredno zavisi kakovost njihovega delovnega življenja in njihovo delovno zadovoljstvo, seveda niti strogo formalno gledano nikakor ni (več) v enakem pravnem položaju kot pred tem, ko mu odpoved (še) ni grozila. Opozorilo pred odpovedjo ga samodejno postavi v nek povsem nov, pravno bistveno bolj negotov pravni položaj. In to ne v kakršenkoli, temveč v eksistenčno negotov položaj, pri čemer nepopravljivo škodo vsekakor utрпи tudi, če morebitno odpoved kasneje uspešno izpodbije po sodni poti. V vsakem primeru namreč določen – lahko tudi daljši – čas, tj. do pravnomočnosti sodbe, ostane brez službe in brez socialne podpore za primer brezposelnosti, torej brez eksistenčnih dohodkov z možnimi hudimi materialnimi in duševnimi negativnimi posledicami za kakovost njegovega življenja in življenja njegove družine. Odrekati mu pravico, da se takšne groznje z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, če je neutemeljena, lahko pravočasno znebi po pravni poti, je zato izven normalne pravne logike. Nečesa, kar je nujna pravna predpostavka za nek drug pravni akt oziroma postopek (v danem primeru za postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi), pravnoformalno pač nikakor ni mogoče šteti kot dejstvo brez pravnih učinkov in posledic, ki zato ne potrebuje samostojnega pravnega varstva.

### Človekove pravice in temeljne svoboščine so »univerzalne«

Daleč od tega torej, da neutemeljeno in krivično opozorilo pred odpovedjo samo po sebi za delavca nima nobenih negativnih protipravnih učinkov, oziroma je za delavca in za njegov delovnopравни položaj pravno povsem »benigno«. In daleč tudi od tega, da naj bi bilo takšno opozorilo že *a priori* dopustno (??) pravno preizkušati izključno le ozko z vidika možne kršitve posameznih institutov delovnega razmerja oziroma pravic in obveznosti po ZDR-1, kot to izhaja iz zgoraj citirane sodbe opr. št. VIII Ips 227/2005. Osebnostne pravice in svoboščine človeka in državljana, kot sta med drugim tudi nedotakljivost telesne in duševne celovitosti ter svoboda izražanja, namreč niso specifične »medsebojne« pravice in

obveznosti med delodajalcem in delojemalcem, ustanovljene (še)le z dvostransko pogodbo o zaposlitvi na podlagi ZDR-1, ampak so ustavno zagotovljene »univerzalne« človekove pravice, ki so predpostavka vseh družbenih razmerij (vključno s pogodbenimi delovnimi, in sicer ne glede na to, ali jih ZDR-1 tudi posebej določa ali ne), in ki morajo zato uživati samostojno, absolutno in brezpogojno sodno varstvo<sup>9</sup> neposredno na podlagi že citiranega 15. člena Ustave RS.

Ne enih in ne drugih zgoraj navedenih neutemeljenih delovnopravnih posegov delodajalca v sfero njegovih ustavnih pravic in svoboščin (pa tudi tovrstnih posegov v osebnostne pravice iz 46. do 48. člena ZDR-1) z neutemeljenimi opozorili pred odpovedjo, posledic katerih seveda za nazaj objektivno ni več mogoče popraviti oziroma učinkovito sanirati (še najmanj pa z odškodninskimi tožbami, na katere sicer napoljuje uvodoma navedena sodba opr. št. VDSS sklep Pdp 208/2014), torej delavec po nobenem predpisu in po nobeni načelni pravni logiki ni dolžan trpeti brez možnosti takojšnjega sodnega varstva oziroma z odložnim pogojem morebitnega nastopa dejstva tudi dejanske odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Odpravo sleherne kršitve pravic delavca, storjene z delovnopravnim aktom, je zato treba dopustiti po postopku iz 200. člena ZDR-1. Če to ni ta postopek, pa bodo morala sodišča jasno odgovoriti na vprašanje, v katerem postopku in s katerim pravnim sredstvom lahko potemtakem delavci v teh primerih realizirajo zagotovljeno načelno pravico do sodnega varstva iz 15. člena Ustave RS. Odškodninska tožba – če ob tem sporno pisno opozorilo, ki je lahko podlaga za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ostane v veljavi – to zagotovo ni.

### Izrazito škodljive posledice spornega stališča

Kritizirano stališče sodne prakse, kot že rečeno, odpira pot možnim hudim zlorabam delovnopravnega instituta opozorila pred odpovedjo za prosto »izživljanje« delodajalcev nad delavci kot šibkejšo stranko delovnega razmerja s povsem drugimi cilji. In sicer predvsem za nedopustno »preventivno« ustrahovanje in discipliniranje zaposlenih, v skrajnem primeru lahko tudi za izvajanje mobinga nad posamezniki, kar v praksi na žalost ni redek pojav. Načeloma jih namreč ob takšni uporabi veljavnega ZDR-1 lahko delodajalci po mili volji (če jim le ne podajo tudi dejanske odpovedi pogodbe o zaposlitvi) »legalno« in povsem nesankcionirano oziroma ob praktično minornem tveganju zase<sup>10</sup> zastrašujejo, žalijo,

<sup>8</sup> Tega pojma ne gre zamenjevati z »nenadomestljivo ali težko popravljivo škodo«, kajti nastanka le-te v zvezi s kratenjem ustavnih pravic in svoboščin ni treba dokazovati.

<sup>9</sup> Varstva ustavno zagotovljenih človekovih pravic in temeljnih svoboščin ni mogoče pogojevati z dokazovanjem škode ali ga vezati na odložni pogoj njenega morebitnega nastanka.

<sup>10</sup> Iz razumljivih razlogov (skrb za ohranitev zaposlitve pri delodajalcu, zahtevnost pravnih postopkov za dokazovanje povzročene škode itd.) se delavci za morebitne odškodninske tožbe iz tega naslova v praksi skorajda nikoli ne odločijo.

šikanirajo, ponižujejo in trpinčijo celo tudi s popolnoma izmišljenimi očitki o domnevnem kršenju delovnih obveznosti, česar pa delovno pravo niti teoretično ne bi smelo dopuščati.

Še zlasti pogosti in z vidika zagotavljanja sistemske pravne varnosti še posebej »nevarni« pa so, kot zelo nazorno prikazuje med drugim tudi gradivo za 19. nujno sejo

Odbora za delo, družino, socialne zadeve in invalide Državnega zbora z dne 17. aprila 2019, številni zaznani pojavi tovrstnih zlorab obravnavanega delovnopravnega inštituta za (žal v praksi nadvse učinkovito!) ustrahovanje in »discipliniranje« delavskih predstavnikov v podjetjih. Te imajo logično lahko še dodatne zelo škodljive učinke tudi za uresničevanje ustavno zagotovljenih ko-

lektivnih pravic zaposlenih do soupravljanja ter sindikalnega organiziranja in delovanja. V teh primerih torej dobivajo tovrstna opozorila, če so neutemeljena, tudi bistveno širše dimenzije, ki močno presegajo značaj individualnih delovnopravnih ukrepov, in ki si zato še posebej zaslužijo učinkovito samostojno pravno varstvo.

## IZ TEORIJE ZA PRAKSO DELAVSKE PARTICIPACIJE



Piše:  
dr. Mari Božič

### Izsledki raziskave

# H kakovosti organizacijske energije svetov delavcev prispevajo kooperativni odnosi z menedžmentom

V prispevku predstavljamo izsledke raziskave, ki je potekala lani, k sodelovanju pa so bili vabljeni člani svetov delavcev slovenskih organizacij, članic Združenja svetov delavcev Slovenije. Raziskava predstavlja inovativni pogled na sodelovanje delavcev pri upravljanju, saj smo preučevali osebni vidik članov sveta delavcev, s čimer smo želeli razširiti teoretične vpogled in praktične informacije o upravljanju organizacije.

Namen raziskave je bil proučiti **avtopoietične lastnosti in organizacijsko energijo članov sveta delavcev** ter ugotoviti vrste odnosa svetov delavcev z menedžmentom v slovenskih organizacijah. Cilj raziskave je bil izdelati model medsebojnega vpliva spremenljivk.

Raziskava je bila torej zastavljena širše in je podala več izsledkov, v tem prispevku bomo predstavili vzorec sodelujočih in potrditev teze, da na organizacijsko energijo sveta delavcev vpliva **vrsta odnosa med svetom delavcev in menedžmentom**.

### Podatki o vzorcu sodelujočih v raziskavi

Podatke, na podlagi katerih smo raziskali povezave in odnose, smo zbrali z anonimno spletno anketo. Za zbiranje podatkov smo **kot merski inštrument uporabili anketni vprašalnik**, zbrane podatke smo statistično analizirali.

V vzorec raziskave smo zajeli **220 anketiranih** (134 moških in 86 žensk), od tega je 12 oz. 5,5 % anketiranih starih do 29 let, 33 oz. 15,0 % je starih med 30 in 39 let, 91 oz. 41,4 % med 40 in 49 let, 73 oz. 33,2 % med 50 in 59 let ter 11 oz. 5,0 % nad 59 let, tako da lahko sklenemo, da je vzorec glede na starostno sestavo dokaj raznolik.

Enako velja za delovno dobo, 27 oz. 12,3 % anketiranih ima do 10 let delovne dobe v organizaciji, 75 oz. 34,1 % med 11 in 20 let, 63 oz. 28,6 % med 21 in 30 let ter 55 oz. 25,0 % nad 31 let delovne dobe v organizaciji. V vzorec smo zajeli anketirance z drugo ali višjo ravno izobrazbe po kvalifikaciji SOK, največ jih ima peto raven (23,6 %), šesto raven (19,2 %) ali sedmo raven (23,2 %) izobrazbe (tabela 1).

Tabela 1: Demografske lastnosti vzorca

		f	%
Spol	Moški	134	60,9
	Ženski	86	39,1
	Skupaj	220	100,0
Starost	Do 29 let	12	5,4
	Od 30 do 39 let	33	15,0
	Od 40 do 49 let	91	41,4
	Od 50 do 59 let	73	33,2
	Nad 59 let	11	5,0
	Skupaj	220	100,0