

dogovor med svetom delavcev in delodajalcem določati tudi število članov arbitraže, začetek arbitražnega postopka in postopek pred arbitražo.

S predlogom o začetku arbitražnega postopka mora tisti, ki je sprožil postopek, **imenovati tudi svojega arbitra**. Če druga stran v 15 dneh po začetku postopka ne imenuje svojega arbitra, lahko predlagatelj zahteva, da **arbitra postavi pristojno sodišče**. Arbitri, ki so jih imenovalе stranke, skupaj imenujejo predsednika arbitraže z liste arbitrov, s katere so bili sami imenovani. Če se o predsedniku ne morejo sporazumeti, lahko vsaka stranka predlaga pristojnemu sodišču, da imenuje **predsednika arbitraže**. Pristojno sodišče imenuje arbitre oziroma predsednika arbitraže v primeru stalne arbitraže z liste, določene v družbi, sicer pa z liste arbitrov, ki jo je določil minister, pristojen za delo.

O odločitvi izda **arbitraža odločbo**, ki mora biti pisna in podpisana s strani predsednika arbitraže. Arbitraža s svojo odločitvijo nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem. Odločba arbitraže je v družbi dokončna. Stranki lahko izpodbijata arbitražno odločbo pred pristojnim

<sup>19</sup> 23. člen Zakona o delovnih in socialnih sodiščih.

<sup>20</sup> 6. člen Zakona o delovnih in socialnih pravicah.

sodiščem iz razlogov in po postopku, ki je določen s posebnim zakonom.

Če o sporu odloča sodišče, zakon postavlja **izredno kratke roke**. Tako mora nasprotna stranka podati odgovor na zahtevo v roku treh dni. Če dejansko stanje med udeleženci ni sporno in ni drugih ovir za izdajo odločbe, lahko sodišče odloči brez glavne obravnave. V nasprotnem primeru sodišče opravi narok za glavno obravnavo najkasneje v treh dneh od prejema odgovora oziroma od izteka roka za odgovor. Narok lahko določi tudi po telefonu, brzojavno, z uporabo telekomunikacijskih storitev ali informacijske tehnologije. Rok za pritožbo je tri dni. Sodišče druge stopnje o pritožbi odloči najkasneje v treh dneh.

### Pravice sindikatov v primeru spora z delodajalcem

Tudi sindikati imajo pravico pred sodiščem sprožiti **spor zaradi kršitve kolektivnih delovnih pravic**. Vendar prav tako pod pogojem, da alternativna rešitev spora ni bila možna<sup>19</sup>. Kajti tudi kolektivni delovni spori se rešujejo na miren način s pogajanjem, posredovanjem in arbitražo ter v skladu z zakonom, ki ureja delovna in socialna sodišča pred pristojnimi delovnimi in socialnimi sodišči. Rešujejo se v skladu z *Zakonom o kolektivnih pogodbah*, če postopek ni določen v kolektivni pogodbi.

In sicer naj bi **delovno in socialno sodišče odločalo**: o veljavnosti kolektivne pogodbe in njenem izvrševanju med strankami kolektivne pogodbe ali med strankami kolektivne pogodbe in drugimi osebami; o pristojnosti za kolektivno pogajanje; o skladnosti kolektivnih pogodb z zakonom, medsebojni skladnosti kolektivnih pogodb in skladnosti splošnih aktov delodajalca z zakonom in s kolektivnimi pogodbami; o zakonitosti stavke in drugih industrijskih akcij; o pristojnostih sindikata v zvezi z delovnimi razmerji; v zvezi z določitvijo reprezentativnosti sindikata; o zadevah, za katere tako določa zakon.<sup>20</sup>

### Zaključek

Zakonodaja za varstvo pravic delavcev, tako individualnih kot kolektivnih, **ponuja širok spekter pravic**. Od civilno pravnih do kazensko pravnih. Pravilo je, da je slednje, v primeru kršitev, potrebno uporabiti na pravičen način in v danih rokih. Pri tem pa preigrati vse možne opcije. Kajti, kot rečeno že uvodoma, vsak primer terja individualno obravnavo in ni splošnega pravila, za katero opcijo se je v dani situaciji najbolj modro odločiti.

## Zakonska vloga svetov delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu

*Področje varnosti in zdravja pri delu je brez dvoma eno osrednjih področij udejstvovanja svetov delavcev pri uresničevanju pravic in interesov delavcev, na katerem jim zato tudi zakonodaja daje zelo pomembne pristojnosti. S tem pa jim seveda nalaga tudi zelo zahtevne naloge in odgovornosti na tem področju. Iz tega razloga je za njihovo učinkovito delovanje vsekakor zelo pomembno predvsem njihovo dobro poznavanje te zakonske ureditve, ki je sicer zajeta v več različnih zakonih in ki jo zato na kratko predstavljamo v nadaljevanju.*

### Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)

Po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju ZSDU) ima svet delavcev zelo pomembno vlogo glede vprašanj s področja varnosti in zdravja pri delu (v nadaljevanju: VZD). ZSDU namreč v 91. členu določa, da mora delodajalec najmanj 30 dni pred sprejemom odločitev, **obvestiti svet delavcev** glede vseh vprašanj, ki se

navezujejo na področje VZD, in nato z njim opraviti **skupno posvetovanje**. To posvetovanje, ki mora biti izvedeno najmanj 15 dni pred sprejemom odločitev, ki so predmet posvetovanja, pa **ni le nek formalizem**. Torej v tem smislu, da bi delodajalec imel že dokončno izdelano rešitev in bi na sestanku oziroma posvetovanju s svetom delavcev le predstavil, kako bo določeno materijo s področja VZD implementiral. ZSDU nalaga delodajalca, da si mora **prizadevati, da s**

**svetom delavcem uskladi stališča glede konkretne problematike**. To v praksi pomeni, da če delodajalec ne pojasni s tehtnimi argumenti, zakaj eventualno ne bo upošteval dobrih in konstruktivnih predlogov sveta delavcev, v resnici **ni izpolnil pogoja**, da je pred uvedbo sprememb s področja VZD izvedel »posvetovanje« v praviem pomenu te besede.

ZSDU nadalje v 98. členu navaja, da če delodajalec ne opravi skupnega posveto-



Piše:  
Matej Jemec

vanja o določenih statusnih in kadrovskih vprašanih, potem **svet delavcev lahko zadrži sporno delodajalčevo odločitev** (ob hkratni sprožitvi postopka razreševanja spora pred arbitražo). Vendar pa te pravice svet delavcev nima – vsaj ne izrecno – tudi glede vprašan VZD. Kar je povsem neloogično, saj s tem svet delavcev izgubi moč, da sankcionira delodajalca, ko ta krši svoje dolžnosti glede obveščanja in posvetovanja v zvezi z vprašanji s področja VZD. (*Opomba:* Do te nedoslednosti v zakonu je prišlo – po vsej verjetnosti pomotoma – z novelo ZSDU-A iz leta 2001, ki je sicer vprašanja VZD, ki so bila prvotno celo predmet obveznega soodločanja s »soglasjem« sveta delavcev, s spremembo 91. člena prenesel med vprašanja, ki so predmet zgolj »skupnega posvetovanja«, vendar pa ob tem ni ustrezno dopolnil tudi 98. člena.) Vsekakor pa bi veljalo to pravno praznino čim prej odpraviti. Zato bo ena izmed priorit, da se ZSDU dopolni tako, da bo v omenjenem členu jasno napisano, da ima svet delavcev **tudi za vprašanja varnosti in zdravja pri delu, pravico zadržati sporne delodajalčeve odločitve** (in hkrati sprožiti spor pred arbitražo), če delodajalec ne obvesti in se ne trudi uskladiti stališč na posvetovanju s svetom delavcem. V tem okviru bo potrebno dopolniti tudi 16. točko 107. člena ZSDU, da je delodajalec dolžan plačati globo za prekršek, če ne upošteva zgoraj omenjenih dolžnosti.

V zvezi s tem ne gre pozabiti tudi na zelo pomembno določbo 5. člena ZSDU, ki **omogoča avtonomno pravno ureditev dodatnih pristojnosti** sveta delavcev (tudi) na področju VZD, in sicer s **t. i. participacijskim dogovorom**. Gre za dogovor med svetom delavcev in delodajalcem, s katerim se, kot pravi zakon v prvem in drugem odstavku tega člena, lahko:

1. poleg načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, določenih z 2. členom tega

zakona, določijo **tudi drugi načini** sodelovanja delavcev pri upravljanju.

2. dogovori tudi **več soupravljalских pravic delavcev**, kot jih določa ta zakon.

Ta določba torej ponuja možnost tudi bistvene **dodatne »krepitve«** participacijskega položaja in pravic svetov delavcev na obravnavanem področju, ki pa je žal v praksi zaenkrat še bistveno premalo izkoriščena.

## Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) daje zelo pomembne pristojnosti svetu delavcev na področju zagotavljanja varnega in zdravega delovnega okolja za delavce. Ena izmed bolj pomembnih pravic sveta delavcev je, da se mora tudi po tem zakonu (17. člen) **delodajalec z njim posvetovati glede vsake ocene tveganja**. Pisna izjava o varnosti, katere sestavni del je pisna ocena tveganja, se mora oblikovati za **vsako delovno mesto** in zajema glavne vidike ukrepanja, kako zagotavljati varno delovno okolje na vsakem delovnem mestu. To obsega vse, od varovalne opreme pa do oseb, ki so pristojne za nadzor nad tem, ali je posamezno delovno mesto varno. Kar pomeni, da ima svet delavcev temeljit vpogled v vse nevarnosti, ki grozijo delavcem na delovnem mestu. In lahko **že ob nastajanju** analiz in preventivnih ukrepov ter načrtov kako ukrepati ob nezgodi, **predlaga dopolnitve, spremembe in nadgradnjo sistema varnosti za delavce**. Če delodajalec sprejme oceno tveganja brez sveta delavcev (k oceni tveganja mora biti predložen zapisnik o posvetovanju s svetom delavcem), se ga lahko prijavi na inšpekcijo za delo, ki ga lahko **oglobi za ta prekršek** z globo v razponu od 2.000 evrov pa vse do 40.000 evrov. Dodatno pa se lahko oglobi še fizično, odgovorno osebo delodajalca z globo v razponu od 500 do 4.000 evrov.

Naslednja pomembna pristojnost sveta delavcev po ZVZD-1 je, da se mora delodajalec z njim posvetovati **o vsakem nadaljnjem ukrepu, ki lahko vpliva** na varnost in zdravje pri delu na posameznem delovnem mestu (1. odst. 46. člena). Če tega ne stori, je delodajalec lahko **sankcioniran** po 42. točki 76. člena ZVZD-1.

Nadalje se mora delodajalec s svetom delavcem **posvetovati o izbiri vseh oseb**,

ki imajo opravka z varnostjo in zdravjem delavcev, in jih delodajalec mora izbrati, da sploh lahko izvaja delovni proces, to so:

- **strokovni delavec za varnost in zdravje** pri delu (delodajalec lahko zaposli nekoga, ki je zadalžen le za to področje, ali pa najame zunanega izvajalca);
- **izvajalec medicine dela** (to so zdravniki, ki izvajajo zdravniške preglede za delavce in ocenjujejo njihove omejitve oziroma zdravstveno zmožnost za opravljanje njihovega dela);
- **delavci za prvo pomoč**;
- delavci oziroma pooblaščen osebe po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo (delodajalec običajno pooblasti zunanega izvajalca, da naredi načrt evakuacije ob požarih oziroma drugih naravnih nesrečah in ustrezno opremi delovno mesto, da je varno pred požarom (gasilni aparati na določenih delih ...) – 46. člen). Pomembno pri izbiri teh delavcev s področja varnosti in zdravja pri delu je to, da je lahko delodajalec sankcioniran, če se o njihovi izbiri ne posvetuje s svetom delavcem (42. točka 74. člena).

Nadalje ima delodajalec dolžnost, da se posvetuje s svetom delavcem o tem, **kako obveščati** delavce o varnosti in zdravju pri delu. Poleg tega se mora delodajalec s svetom delavcem **posvetovati glede usposabljanj**, ki so potrebna, da je delavec usposobljen, da varno opravlja delo na svojem delovnem mestu (46. člen). Če tega ne stori, je lahko sankcioniran po 42. točki 76. člena ZVZD-1.

Najbolj pomembne pravice sveta delavcev za njegovo **t. i. proaktivno oziroma samoiniciativno angažiranje** na obravnavanem področju pa so navedene v 48. členu ZVZD-1. Ta člen določa, da ima svet delavcev **pravico odreagirati** kadarkoli zazna, da varnost in zdravje na določenem delovnem mestu nista ustrezna. Če to zazna, ima svet delavcev pravico zahtevati sprejetje ustreznih ukrepov, ki bodo zagotovili varnost delavca. Poleg tega ima pravico **praviti predloge**, kako bi na določenem delovnem mestu zmanjšali tveganja za zdravje in varnost delavca. Če delodajalec ne upošteva zahteve sveta delavcev po zaščiti delavca, pa ima po tem členu svet delavcev **pravico zadevo prijaviti inšpekciji za varnost in zdravje pri delu**. Dodatno ima svet delavcev pravico, da ga delodajalec obve-

sti<sup>1</sup>, kdaj bo inšpektor glede te prijave, **opravljaj prijavljen nadzor**. Pri tem nadzoru lahko člani sveta delavcev prisostvujejo in mu podajo svoje videnje kršitve ter mu razložijo, kaj vse so skušali že narediti, da bi se zadeva uredila, pa jih delodajalec ni upošteval. Delodajalec ima nadalje dolžnost, da obvesti svet delavcev, **kaj je inšpektor ugotovil** pri opravljenem nadzoru. Glede te proaktivne vloge sveta delavcev ZVZD-1 dodatno daje možnost, da se delodajalca **sankcionira**, če ne obvesti sveta delavcev o ugotovitvah inšpekcije (nadzornega organa).

Zelo pomembna dolžnost delodajalca po tem členu je tudi ta, da **mora zagotavljati usposabljanje sveta delavcev**, da bo ta lahko ustrezno izpolnjeval svojo nalogo, da zagotavlja delavcem varno in zdravo delovno okolje. Na podlagi 5. odstavka 48. člena ZVZD-1 mora stroške teh izobraževanj pokriti delodajalec. Če delodajalec ne pokrije teh stroškov, ima svet delavcev možnost, da poda prijavo na inšpekcijo, ki ga posledično lahko sankcionira zaradi neizpolnitve te dolžnosti (47. točka 76. člena ZVZD-1).

## Zakon o inšpekciji dela (ZID-1)

Določba 2. člena Zakona o inšpekciji dela (v nadaljevanju ZID-1) jasno določa, da je za inšpekcijski nadzor nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogojev in splošnih aktov s področja varnosti in zdravja pri delu pri posameznem delodajalcu **pristojna inšpekcija za delo**.

ZID-1 določa primere (18. člen), ko inšpektor za delo **lahko prepove** opravljanje dela na določenem delovnem mestu, če niso izpolnjene vse varnostne zahteve, ki so

predvidene v izjavi o varnosti z oceno tveganja. Kot smo že pojasnili, izjava o varnosti vsebuje vse elemente, ki vplivajo na varnost in zdravje na določenem delovnem mestu. Od zdravstvenih pogojev, ki jih mora izpolnjevati delavec, da lahko opravlja določene delovne naloge, pa do varovalne opreme in varnega delovnega okolja, ki ga glede na nevarnosti, ki izhajajo iz delovnega mesta, mora zagotoviti delodajalec. Torej, če katera od predvidenih zahtev iz varnostne izjave ni izpolnjena **in je kršitev take teže, da lahko vpliva na varnost in zdravje** pri delu, ima inšpektor možnost, da sprejme tudi tako ostro sankcijo, kot je ta, da se prepove opravljanje dela na delovnem mestu, kjer so zaznane pomanjkljivosti. ZID-1 zato, da se odpravi dvom, kakšne teže mora biti kršitev delodajalca, **taksativno našteje**, v katerih primerih inšpektor za delo lahko uporabi ta ukrep, in sicer, če ugotovi, da:

1. delodajalec **ni zagotovil brezhibnosti sredstev za delo in ustreznega delovnega okolja in delovnega procesa**, kakor tudi njihove **sprotne prilagoditve** ob vsaki spremembi v delovnem procesu;

2. zaradi sredstev za delo, delovnega postopka, delovnega okolja ali nezavarovanega območja **grozi nevarnost za nezgodo delavcev**;

3. delodajalec delavcev **ni usposobil** za varno in zdravo delo;

4. mu je zavezanec ali odgovorna oseba zavezanca **onemogočila inšpekcijski pregled**;

V 19. členu ZID-1 pa je navedena dolžnost inšpektorja za delo, da prepove opravljanja dela delavcev ali delovnega procesa, če ugotovi **neposredno nevarnost za življenje delavcev**.

## Kazenski zakonik (KZ-1)

V 200. členu Kazenskega zakonika (KZ-1) je navedeno kaznivo dejanje **kršitve pravic do sodelovanja pri upravljanju** (določenih v predpisih ali splošnih aktih), ki v danem primeru pride v poštev tudi, ko delodajalec **ovira ali celo prepreči delovanje sveta delavcev na področju VZD** v skladu s svojimi pristojnostmi, ki jih ima po omenjenih aktih<sup>2</sup>. Kazenski pregon za to kaznivo dejanje zastara v šestih letih. Za kaznivo dejanje po prvem in drugem odstavku se lahko izreče **denarna kazen ali zapor od enega meseca do enega leta**, mogoča pa sta pogojna obsodba in sodni opomin. Sodišče lahko storilcu izreče tudi **varnostni ukrep prepovedi opravljanja poklica** po 71. členu.<sup>3</sup>

Morda ob tem zgolj mimogrede: Tudi na splošno sta varnost in zdravje pri delu **kazenskopravno močno zavarovani dobri**, kar vsekakor kaže na njun velik družbeni pomen, s tem pa posredno tudi na poseben pomen resnično učinkovitega delovanja svetov delavcev na tem področju. In sicer skozi določbo 201. člen KZ-1 – **ogrožanje varnosti pri delu**. Ta namreč za določena ravnanja ali opustitve, ki pomenijo kršitev potrebnih varnostnih ukrepov in ogrožanje življenja in zdravja ljudi, **predvideva kar precej hude kazni**. *Konkretno*: Kdor na kateremkoli delovnem kraju poškoduje ali odstrani varnostne naprave in tako povzroči nevarnost za življenje ljudi, se kaznuje z zaporom do treh let. Odgovorna oseba za področje VZD, ki ne postavi varnostnih naprav ali ne skrbi za njihovo brezhibnost ali ne poskrbi za njihovo delovanje, kadar je potrebno, ali sicer ne ravna po predpisih ali tehničnih pravilih o varnostnih ukrepih in tako povzroči nevarnost za življenje ljudi, pa se kaznuje z zaporom do dveh let. Če sta omenjeni kaznivi dejanji storjeni iz malomarnosti, se storilec kaznuje z zaporom do enega leta. Če imata ti dve dejanji za posledico hudo telesno poškodbo ene ali več oseb, se storilec kaznuje z zaporom do petih let, če sta storjeni iz malomarnosti pa z zaporom do treh let. Če je posledica smrt ene ali več oseb, se storilec kaznuje z zaporom od enega do dvanajstih let, v primeru storitve iz malomarnosti pa z zaporom od enega do osmih let.

<sup>1</sup> To je sicer sistemska pomanjkljivost, da svet delavcev ni stranka v inšpekcijskem postopku, glede prijave, ki jo sam poda. To sistemsko anomalijo bo potrebno nujno v prihodnosti odpraviti, saj je slaba rešitev, ko mora biti prijavljena stranka (delodajalec) posrednik med prijaviteljem in inšpekcijo. Z enako pomanjkljivostjo se srečujejo tudi sindikati, ko sindikat ne more biti stranka v inšpekcijskem postopku, četudi sindikat poda prijavo.

<sup>2</sup> Izvršitveno dejanje po prvem odstavku tega člena se nanaša na ustavno in zakonsko določene pravice do sodelovanja pri upravljanju, ki jih storilec krši na tri načine, pri čemer je za obstoj kaznivega dejanja potrebno, da pri tem krši predpise ali splošne akte. Prva oblika je v **preprečitvi ali onemogočanju** delavcem, da bi svoje pravice pri soodločanju uresničili. To pomeni, da storilec postopek odločanja izpelje tako, da delavce **pri tem izloči ali pa jim npr. celo fizično onemogoči** prisostvovanje na seji, na kateri bi morali sodelovati. Pravice delavcev do soodločanja storilec **lahko zlorabi** s tem, da jih **uporabi v svoj namen oziroma jih zapelje k odločitvi**, ne da bi vedeli za pravo vsebino odločitve. Oviranje uresničevanja pravic je lahko v različnih oblikah, npr. z **dovolitvijo soodločanja le določenim osebam ali z zavlačevanjem postopkov** in podobno. (Kazenski zakonik s komentarjem – 2017)

<sup>3</sup> Vir: KAZENSKI ZAKONIK 2017 – posebni del s komentarjem, sodno prakso in literaturo (dr. M. Deisen-ger).