

mestu, porušeni odnosi v kolektivu, spor med sodelavcema, ki ga nadrejeni ne zna/zmore pomagati razrešiti. Pri navedenih vsebinah je posebej zanimivo, da tudi v primerih, ko delodajalci ne podajo pobude za mediacijo, sprejmejo povabilo na mediacijo odprtih rok in z dobršno mero hvaležnosti. Pogosto nam rečejo: »Hvala, da ste nas poklicali, resnično nismo več videli luči na koncu tunela.«

Primer: Delodajalec se je obrnil na Projektno enoto, ker delavec ni več prišel na delo in tudi ni pojasnil razloga svoje odsotnosti. Predhodno mu je delodajalec sicer napovedal, da bo prejel odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, a se je delavec od te informacije naprej izogibal priti na sedež delodajalca, da mu slednji ne bi vročil odpovedi. V zavarovanje svojih bodočih oz. pričakovanih terjatev si je delavec zadržal tudi službeno opremo (računalnik, mobilni telefon) in službeni avtomobil. Konflikt med delavcem in delodajalcem je bil videti brezupen, oba sta razmišljala o tem, da bi zadevo prijavila organom pregona, in se že videla na sodišču.

K sreči je delavec pristal na mediacijo in sta se na dveh srečanjih z delodajalcem dogovorila, kdaj se mu vroči odpoved, kolikšna bo odpravnina in kdaj bo delavec izročil službene aparate ter avtomobil. Iz stanja, v katerem je bila mediatorica edina, ki še ni obupala, se je zadeva samo na dveh srečanjih obrnila za 180 stopinj in gospoda sta odšla iz prostorov Projektne enote skupaj, nasmejanih lic in z lažjim srcem.

Kako naprej?

Projekt Odpravimo konflikte na delovnem mestu se izteka konec novembra letos. Glede na izjemno uspešnost projekta si tako zaposleni na projektu kot tudi vsi, ki z nami redno sodelujejo (npr. predstavniki sindikatov in delodajalcev), želijo, da bi se projekt v takšni ali drugačni obliki nadaljeval. Vse naše aktivnosti (brezplačne mediacije in strokovni nasveti glede razreševanja konfliktov) so še veliko **bolj kakovostne kot na začetku projekta**, saj zajemajo poleg pravnih podlag tudi bogate praktične izkušnje. Škoda bi bilo zavreči bogato zakladnico veščin in znanja ter ne nadaljevati z izvedbo postopkov mediacije.

Ponosni smo, da smo v okviru projekta na novo usposobili za mediatorje tudi 21 zaposlenih na IRSD, v glavnem inšpektorjev. Ti bodo ob prepoznavanju dodatnih dimenzij delovnopravnih konfliktov v prihodnosti dragocena podpora vsem, ki se bodo nanje obrnili, svoje novo pridobljene veščine pa že s pridom uporabljajo pri vsakdanjem delu.

Pričakovati je, da bo v post-kovidnem obdobju alternativno reševanje sporov na delovnem mestu toliko bolj aktualno, sploh pri tistih delodajalcih, kjer so v času epidemije delo opravljali večinoma na daljavo oz. od doma. Konflikti med sodelavci ter med vodstvom in sodelavci so tako »spali«, saj ni bilo **možnosti za neposredno merjenje moči**, manj pa je bilo tudi možnosti za odkrit pogovor iz oči v oči. Ko se bodo delavci vračali nazaj na sedeže delodajalcev, je pričakovati, da bo narasla potreba po konstruktivnem reševanju konfliktov. Upajmo, da bomo takrat še tu, pripravljeni, da vam pomagamo in vas popeljemo od merjenja moči do tega, kar je za VAS najpomembnejše.



Piše:
Nina Globočnik

Ali delodajalec lahko samovoljno odsvoji počitniške zmogljivosti?

V praksi se večkrat postavi vprašanje, ali delodajalec lahko odsvoji počitniške zmogljivosti brez soglasja delavcev. Odgovor je preprost. Ne sme, za svoje ravnanje pa je delodajalec sankcioniran, tako z vidika civilnopravne zakonodaje, kot z vidika kazensko pravne zakonodaje. Edini pogoj na strani delavcev je, da so le-ti ustrezno organizirani, ali prek sveta delavcev ali delavskega zaupnika, zbora delavcev ali prek predstavnikov delavcev v organih družbe¹.

In sicer je delodajalec na podlagi 95. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju med drugim svetu delavcev **dolžan v soglasje predložiti predloge odločitev** v zvezi z osnovami za odločanje o izrabi letnega dopusta in odločanje o drugih

odsotnostih z dela, merili za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev, kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi, v zvezi z **razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda de-**

lavcev in v zvezi s kriteriji za napredovanje delavcev. Svet delavcev mora predloge obravnavati in se do njih opredeliti v osmih dneh od predložitve v soglasje. Če se svet delavcev ne opredeli do predlogov v roku iz prejšnjega odstavka, se šteje, da z njimi soglašajo. **Soglasje, sprejeto na svetu delavcev in v pisni obliki podano delodajalcu k**

¹ 3. člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

njegovemu predlogu, se šteje kot dogovor med svetom delavcev in delodajalcem.

Če delodajalec tega ne naredi, ga svet delavcev lahko prijavi na inšpektorat, pristojen za delo, le-ta pa delodajalcu izreče sankcijo v višini med 4.000 EUR in 20.000 EUR, z globo pa se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca, in sicer za znesek v višini med 1.000 EUR in 2.000 EUR.

Če pa bodo delavci želeli, da se pogodba razveže za nazaj, torej od dne sklenitve pogodbe dalje, bodo morali vložiti **tožbo na ničnost pogodbe**. Kajti, po 86. členu *Obligacijskega zakonika* je pogodba, ki nasprotuje ustavi, prisilnim predpisom ali moralnim načelom, nična, če namen kršenege pravila ne odkazuje na kakšno drugo sankcijo, ali če zakon v posameznem primeru ne predpisuje kaj drugega. **Če je pogodba nična, mora vsaka pogodbeni stranka vrniti drugi vse, kar je prejela na podlagi take pogodbe**; če to ni mogoče ali če narava tistega, kar je bilo izpolnjeno, nasprotuje vrnitvi, pa mora dati ustrezno denarno nadomestilo po cenah v času, ko je izdana sodna odločba, razen če zakon ne določa kaj drugega. Pogodba, ki je nična, je absolutno neveljavna od samega začetka. Torej gre za neveljavnost pogodbe. Če je pogodba nična, tudi ne bo postala veljavna,

če prepoved ali kakšen drug vzrok ničnosti pozneje preneha. Na ničnost pazi sodišče po uradni dolžnosti in se lahko nanjo sklicuje vsaka zainteresirana oseba. Pravica do uveljavljanja ničnosti ne zastara.

Poleg navedenega pa odsvojitve počitniških zmogljivosti brez soglasja delavcev predstavlja tudi **kaznivo dejanje** po 200. členu *Kazenskega zakonika*. Slednji določa, da kdor s kršitvijo predpisov ali splošnih aktov prepreči ali onemogoči delavcem uresničevanje pravic do sodelovanja pri upravljanju ali te pravice zlorabi ali ovira njihovo uresničevanje, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta. Enako se kaznuje, kdor s kršitvijo predpisov ali splošnih aktov prepreči ali onemogoči delavcem svobodno združevanje in sindikalne dejavnosti ali ovira uresničevanje sindikalnih pravic ali prevzame sindikat. Tako je sodišče v konkretnem primeru direktorja, ki je prodal sedem garsonjer brez soglasja sveta delavcev, spoznalo za krivega storitve kaznivega dejanja kršitve pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitve sindikalnih pravic po prvem odstavku 200. člena *Kazenskega zakonika* in mu izreklo pogojno obsodbo z določeno kaznijo štirih mesecev zapora in s preizkusno dobo enega leta (Sodba VSL VII Kp 13880/2011).

Zaradi slednjega pa je le-ta izgubil tudi sposobnost biti poslovodna oseba. Kajti, po 2. odstavku 255. člena *Zakona o gospodarskih družbah* je član **organa vodenja ali nadzora lahko vsaka poslovno sposobna fizična oseba, razen oseba, ki**

- je že član drugega organa vodenja ali nadzora te družbe;
- je bila pravnomočno obsojena zaradi kaznivega dejanja zoper gospodarstvo, zoper delovno razmerje in socialno varnost (torej zaradi kršitve pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitve sindikalnih pravic), zoper pravni promet, zoper premoženje, zoper okolje, prostor in naravne dobrine. Ta oseba ne sme biti član organa vodenja ali nadzora pet let od pravnomočnosti sodbe in dve leti po prestopu kazni zapora;
- ji je bil izrečen varnostni ukrep prepovedi opravljanja poklica, in sicer dokler traja prepoved, ali
- je bila kot član organa vodenja ali nadzora družbe, nad katerim je bil začel stečajni postopek, pravnomočno obsojena na plačilo odškodnine upnikom v skladu z določbami zakona, ki ureja finančno poslovanje podjetij, o odškodninski odgovornosti, in sicer še dve leti po pravnomočnosti sodbe.



Pišeta:

dr. Eva Stergar in Tanja Urdih Lazar

Z načrtovanjem do kakovostnih programov promocije zdravja pri delu

Promocija zdravja je relativno mlada disciplina, ki si v različnih okoljih (npr. v podjetju, mestu, šoli, bolnišnici ...) in na različnih ravneh prizadeva za boljše zdravje ljudi oziroma za zmanjševanje razlik v zdravju. Kot organizirano področje se prvič predstavi v kanadskem vladnem dokumentu iz leta 1974 (LaLonde, 1974), natančneje pa so jo opredelili na mednarodni konferenci z Ottawsko listino več kot desetletje pozneje (Anon, 2009).

Uvod

Promocijo zdravja opredelimo kot strategijo posredovanja med ljudmi in njihovim okoljem za zdravje. Na ta način ljudje

prevzemajo nadzor nad dejavniki, ki vplivajo na zdravje in so posledično bolj zdravi. Nedvomno je osrednji namen promocije zdravja boljše zdravje ljudi in s tem večja

kakovost življenja. Ne gre zanemariti tudi dejstva, da se **zaradi učinkovitih programov/projektov promocije zdravja in posledično boljšega zdravja ciljnih skupin**