



Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

PRIROČNIK ZA DELAVSKO SOUPRAVLJANJE

VOLITVE

SVETA DELAVCEV
DELAVSKEGA ZAUPNIKA
DELAVSKEGA ZAUPNIKA ZA VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU



Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
Ljubljana, avgust 2014

NASLOV PRIROČNIKA - Priročnik za delavsko soupravljanje: Volitve sveta delavcev/delavskega zaupnika/delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu. Zakaj izvoliti. Kako izvoliti. Naloge in pristojnosti

Publikacija za delavske predstavnike

Avtor: Andrej Zorko, izvršni sekretar ZSSS

Avtorica loga: Simona Kokelj

Uredila: Katja Gorišek

Lektura: Bora Zlobec Jurčič

Grafična priprava in tisk: grafex agencija | tiskarna

Izdajatelj: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Za izdajatelja: Pavle Vrhovec, v. d. generalnega sekretarja ZSSS

Naklada: 500 izvodov

Ljubljana, avgust 2014

Priročnik je nastal v okviru projekta »Boljše poklicno zdravje delavcev z usposabljanjem delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu«, ki ga je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja na delovnem mestu v letu 2013 in 2014 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Za točnost podatkov v priročniku odgovarja avtor vsebine.

© Vsebina priročnika je avtorsko delo. Brez pisnega soglasja Zveze svobodnih sindikatov Slovenije je prepovedano reproduciranje, distribuiranje, dajanje na voljo javnosti in vsaka druga uporaba in/ali razširjanje tega avtorskega dela.

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

342.8:331.107(035)

ZORKO, Andrej, 24.2.1972-

Priročnik za delavsko soupravljanje : volitve sveta delavcev, delavskega zaupnika, delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu : zakaj izvoliti, kako izvoliti, naloge in pristojnosti / [avtor Andrej Zorko]. - Ljubljana : Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 2014

ISBN 978-961-6708-22-7

1. Gl. stv. nasl.

274816256

UVODNA BESEDA

V letu 2014 imajo delavci zgolj pri približno četrtini delodajalcev izvoljen svet delavcev oziroma v javnem sektorju delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu. Prevelik delež delavcev brez izvoljenega predstavnika kaže na pomanjkanje demokracije na delovnem mestu. Sindikati, ki se povezujejo v Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije, so v kongresnem programskem dokumentu zato določili med nalogami, ki jih mora ZSSS v obdobju 2012-2017 zanje opraviti: *»Da bi se povečal delež delavcev, ki imajo predstavnika za varnost in zdravje pri delu, bomo izvajali promocijska usposabljanja o postopkih volitev in na ravni podjetja/zavoda nudili strokovno podporo pri njihovi izvedbi. Na volitvah bomo predlagali kandidate, ki imajo med delavci ugled in pozitiven odnos do sindikalne organiziranosti. Izvoljenim bomo zagotavljali podporo pri pripravah na posvetovanja z delodajalcem o vseh vprašanjih varnosti in zdravja pri delu.«*

V rokah držite priročnik avtorja Andreja Zorka, izvršnega sekretarja ZSSS za soupravljanje *»Volitve sveta delavcev/delavskega zaupnika/delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu. Zakaj izvoliti. Kako izvoliti. Naloge in pristojnosti«*. Uresničuje omenjeno nalogo iz kongresnega programskega dokumenta, saj je njegov namen prav pomoč sindikatu, organiziranem pri posamičnem delodajalcu, ki hoče sodelavcem predlagati volitve sveta delavcev oziroma v javnem sektorju delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu. Cilja priročnika sta povečanje deleža slovenskih delavcev, ki uresničujejo kolektivno pravico sodelovati pri upravljanju ter odlično sodelovanje sindikata in izvoljenih delavskih predstavnikov za čim bolj učinkovito zastopanje interesov delavcev.

Na njegovi podlagi se naj oblikuje skupina promotorjev, ki bo sindikatom v gospodarskih družbah in zavodih v obdobju do leta 2017 pomagala pripraviti uspešne pobude za volitve in njihovo zakonito izvedbo. Prav izvolitev sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu v javnem sektorju je namreč predpogoj za uresničevanje kolektivne pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju.

Lučka Böhm, izvršna sekretarka P ZSSS

KAZALO

1 UVOD	5
2 URESNIČEVANJE PRAVICE DO SODELOVANJA PRI UPRAVLJANJU	7
2.1 INDIVIDUALNO URESNIČEVANJE PRAVICE	8
2.2 KOLEKTIVNO URESNIČEVANJE PRAVICE	9
2.3 SVET DELAVCEV	10
2.3.1 Oblikovanje sveta delavcev - volitve	11
2.3.2 Kandidiranje za članstvo v svetu delavcev	16
2.3.3 Prenehanje članstva	17
3 NALOGE IN PRISTOJNOSTI SVETA DELAVCEV	19
3.1 OBVEŠČANJE SVETA DELAVCEV	19
3.2 SKUPNO POSVETOVANJE.....	20
3.3 SOGLASJE SVETA DELAVCEV.....	21
3.4 PRAVICA ZADRŽANJA ODLOČITVE	22
3.5 NALOGE SVETA DELAVCEV	22
3.5.1 Odbor za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.....	23
4 PRILOGE.....	25
PRILOGA 1 - PISNI VZOREC POBUDE ZA IZVOLITEV SVETA DELAVCE/DELAVSKEGA ZAUPNIKA/DELAVSKEGA ZAUPNIKA ZA VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU.....	25
PRILOGA 2 - SOGLASJE KANDIDATA ZA ČLANA VOLILNEGA ORGANA.....	26
PRILOGA 3 - SKLEP O RAZPISU VOLITEV ČLANOV SVETA DELAVCEV.....	28
PRILOGA 4 - SKLEP VOLILNE KOMISIJE O VLOŽENEM PREDLOGU KANDIDATOV	29
PRILOGA 5 - ZAPISNIK O IZIDU GLASOVANJA ZA VOLITVE ČLANOV SVETA	30
PRILOGA 6 - PISNA IZJAVA KANDIDATA.....	32
PRILOGA 7 - GLASOVNICA	33
PRILOGA 8 - ZAKON O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU (ZSDU).....	34



1 UVOD

Ustava RS v poglavju o gospodarskih in socialnih razmerjih, v določbi 75. člena, izrecno določa, da pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih sodelujejo delavci, in sicer na način in pod pogoji, ki so določeni z zakonom. Sodelovanje delavcev pri upravljanju tako gospodarskih organizacij (družb) kot tudi zavodov je torej ustavnopravna materija in kot takšna ena izmed temeljnih ustavnopravnih pravic delavcev.

Vsekakor je sodelovanje delavcev pri upravljanju institut, ki je v slovenskem pravnem redu precej prisoten. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1¹) v 65. členu tako izrecno določa, da ima delavec pravico do sodelovanja pri upravljanju v skladu s posebnim zakonom. Temeljni zakon s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju je Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU²). ZSDU kot temeljni zakon na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju slovenskih družb in zavodov sodelovanje delavcev pri upravljanju pojmuje zgolj kot pravico delavcev, za katero ni nujno, da jo delavci tudi dejansko izkoristijo.

Poleg ZSDU pa pravico do sodelovanja delavcev pri upravljanju urejajo še Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD-1)³, Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (SE) (ZSDUEDD)⁴ in Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruga (ZSDUEZ)⁵. Sodelovanje delavcev pri upravljanju na podlagi zakona predvidevajo predvsem v primerih, ko ne pride do sporazuma o načinih sodelovanja pri upravljanju. Ne smemo pa prezreti, da "evropskih" družb in zadrug v Sloveniji ni veliko, kar pomeni, da tudi evropskih svetov delavcev v teh organizacijah ni veliko.

V skladu z ZSDU gre torej za prostovoljno odločitev pri posameznem delodajalcu zaposlenih delavcev, ali bodo pravico do sodelovanja pri upravljanju tudi dejansko uveljavljali/izkoristili ali ne. Žal se je pokazalo, da pravica do sodelovanja delavcev pri upravljanju v slovenskih podjetjih, zavodih in zadrugah v praksi ni zaživela v tolikšni meri, kot se je ob nastajanju zakonske materije predvidevalo. Razlogov je veliko. Eden izmed njih je tudi dejstvo, da sindikati v svetih delavcev niso prepoznali prednosti zastopanja in uveljavljanja interesov zaposlenih, prej, žal, konkurenco.

Zaradi vsebine, cilja in namena tega priročnika se v nadaljevanju osredotočamo predvsem na sodelovanje delavcev pri upravljanju v slovenskih družbah in s tem tudi na določila ZSDU. Torej na določila tistega zakona, po katerem je sodelovanje pri upravljanju pravica in ne obveznost. Ne gre namreč prezreti, da uspešna vključenost zaposlenih v organizacijo dela in proizvodni proces delodajalca dokazljivo prinaša pozitivne rezultate tako pri produktivnosti kot tudi učinkovitem razvoju delodajalca. Dobro počutje in občutek informiranosti zaposlenim delavcem namreč prinašata stabilnost in zadovoljstvo. To pa je eden izmed temeljev uspešnega razvoja delodajalca.

¹ Uradni list RS 21-2771/2013

² Uradni list RS 42-1696/1993

³ Uradni list RS 49-2352/2011

⁴ Uradni list RS 28-1126/2006

⁵ Uradni list RS 79-3447/2006

V praksi se sicer velikokrat dogaja, da strah pred izpostavljanjem, šikaniranjem ali celo izgubo zaposlitve premaga željo in pripravljenost zastopati interese zaposlenih pri posameznem delodajalcu bodisi kot predstavnik sindikata, član sveta delavcev ali kot delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu. Ne gre namreč prezreti, da je takšna oseba še vedno v delovnem razmerju pri delodajalcu in da je, predvsem zaradi prejemanja mesečne plače, tako ekonomsko kot tudi socialno odvisna od njega. Zakon predstavnike zaposlenih zato ščiti. Člani sveta delavcev, delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu in predstavnik sindikata kot predstavniki zaposlenih imajo tako imenovano **delovnopravno imuniteto**. Delodajalec zaradi opravljanja funkcije predstavnika zaposlenih zoper njih ne sme uvesti nikakršnih "povračilnih" ukrepov, jih šikanirati ali jim celo izreči ukrep prenehanja delovnega razmerja.



2 URESNIČEVANJE PRAVICE DO SODELOVANJA PRI UPRAVLJANJU

Temeljni zakon s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju je v Sloveniji Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju⁶. V posameznih segmentih pa je področje sodelovanja delavcev pri upravljanju zajeto tudi v drugih zakonih, zlasti v Zakonu o gospodarskih družbah (ZGD-1)⁷, v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)⁸. Ne smemo tudi prezreti direktive Evropske gospodarske skupnosti (sedaj EU) 391/1989 ter Zakona o zavodih (ZZ)⁹. Vsi navedeni akti se v okviru svojih določb prav tako "dotikajo" področja sodelovanja delavcev pri upravljanju, seveda upoštevajoč bodisi specifično področje bodisi namen posameznega predpisa. Na splošno lahko rečemo, da je področje sodelovanja delavcev pri upravljanju najboljše in najpodrobneje urejeno predvsem za gospodarske družbe, in to ne glede na njihovo statusno obliko. Torej za zasebni sektor.

Področje sodelovanja zaposlenih pri upravljanju v javnem sektorju pa je precej slabše, zlasti pa pomanjkljivo urejeno. Določbe ZSDU so namreč za gospodarske družbe neposredno uporabljive. Manjka nam torej zakon, ki bi celovito urejal sodelovanje zaposlenih pri upravljanju v javnem sektorju. Vendar pa to dejstvo samo po sebi ne pomeni, da tudi v javnem sektorju ni mogoče organizirati in uspešno izvajati sodelovanja delavcev pri upravljanju. Potrebno je samo nekaj več iznajdljivosti, določbe ZSDU pa uporabljati smiselno. Tudi poseben pisni dogovor med delodajalcem in predstavniki zaposlenih lahko v javnem sektorju reši marsikatero nejasnost oziroma naloge predstavniškega telesa zaposlenih.

ZSDU določa načine in pogoje za sodelovanje delavcev pri upravljanju ter tudi oblike tega sodelovanja. Sodelovanje delavcev pri upravljanju se uresničuje:

- ✓ s pravico do pobude in s pravico do odgovora na to pobudo,
- ✓ s pravico do obveščeniosti,
- ✓ s pravico dajanja mnenj in predlogov ter s pravico do odgovora nanje,
- ✓ z možnostjo ali obveznostjo skupnih posvetovanj z delodajalcem,
- ✓ s pravico soodločanja,
- ✓ s pravico zadržanja odločitev delodajalca.

Navedene pravice se lahko po določbah ZSDU uresničujejo posamično ali kolektivno. Skupna značilnost obeh načinov uresničevanja pravic je ta, da je delodajalec dolžan omogočiti uresničevanje zakonske pravice do sodelovanja delavcev pri upravljanju. Potrebno je poudariti, da pa gre za pravice delavcev, ki se uveljavijo šele, če se delavci nanje sklicujejo. Avtomatizma, npr.

⁶ Uradni list RS 42/1993, 61/2000, 56/2001, 26/2007, 45/2008 – ZSDU Uradni list RS 42/1993, 61/2000, 56/2001, 26/2007, 45/2008 – ZSDU

⁷ Uradni list RS 42-1799/2006, 60-2565/2006, 26-1283/2007, 33-1763/2007, 67-3699/2007, 10-307/2008, 68-2960/2008, 42-2040/2009, 33-1587/2011, 91-3912/2011, 32-1401/2012, 57-2405/2012, 44-1696/2013, 82-3035/2013

⁸ Uradni list RS 43-2039/2011

⁹ Uradni list RS 12-481/1991, 17-599/1991-I, 55-2515/1992, 13-587/1993, 66-2401/1993, 66-2402/1993, 45-17351/1994, 8-379/1996, 31-1439/2000, 36-1687/2000, 127-5348/2006

podobnega, kot je predviden v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1)¹⁰ v razmerju do sindikata, pri uresničevanju soupravljalnih pravic ni. Najprej je potrebna aktivnost zaposlenih delavcev (npr. pobuda za ustanovitev sveta delavcev, zahteva po obveščanju...) in šele nato nastane zakonska obveznost delodajalca.

2.1 INDIVIDUALNO URESNIČEVANJE PRAVICE

Temeljna značilnost uresničevanja t. i. »posameznikovih pravic sodelovanja pri upravljanju« je, da jih lahko uresničuje vsak posameznik/delavec posebej, in sicer neodvisno od tega, ali je pri delodajalcu organizirana oblika kolektivnega sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki je kot takšna predvidena v ZSDU (npr. svet delavcev, delavski zaupnik), ali ne.

Vsak delavec lahko kot posameznik uresničuje pravico do sodelovanja delavcev pri upravljanju, vendar v mnogo manjšem obsegu, kot mu sicer pripada kolektivno preko sveta delavcev ali delavskega zaupnika. Delavec kot posameznik ima pravico:

- ✓ do pobude in odgovorov na to pobudo, če se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto;
- ✓ biti mora pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju;
- ✓ povedati svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na organizacijo njegovega delovnega mesta in delovni proces;
- ✓ zahtevati, da mu delodajalec oziroma od njega pooblaščen delavec pojasni vprašanja s področja plač in z drugih področij delovnega razmerja ter iz vsebine ZSDU ali delovno-pravne zakonodaje in drugih podzakonskih predpisov.

ZSDU posameznikove pravice natančneje ureja v 88. členu. Vsekakor pa v sistem individualnega uresničevanja pravice do sodelovanja pri upravljanju uvrstimo tudi določbe o zboru delavcev, ki so v ZSDU zajete od 69. do 72. člena. Urejajo delo, način in pravice zbora delavcev, ki je vsekakor oblika individualnega uresničevanja pravic posameznega delavca do sodelovanja pri upravljanju. Na tem mestu opozarjamo na dejstvo, da je zbor delavcev pristojen obravnavati vprašanja, ki sodijo v pristojnost sveta delavcev ali njegovega odbora, ne more pa odločati o vprašanjih, ki so v pristojnosti navedenih organov. Ima torej neke vrste posvetovalno/razpravljalno funkcijo, nima pa funkcije sprejemanja odločitev, ki bi delodajalca formalnopravno zavezovale¹¹. **Zbor delavcev sestavljajo vsi zaposleni v družbi razen vodilnega osebja**¹², skliče pa se lahko bodisi na ravni celotne družbe bodisi na ravni posamezne organizacijske in/ali lokacijske enote družbe.

Individualno uresničevanje pravice do sodelovanja pri upravljanju zaposlenim delavcem omogoča soodločanje o ciljih, pogojih in načinih opravljanja lastnega dela ter dela skupine, katere člani so. Žal pa lahko z gotovostjo trdimo, da je večji del individualnega uresničevanja pravic iz naslova sodelovanja pri upravljanju ostal na zakonski/teoretični ravni ter da se v praksi uresničuje v izredno majhnem obsegu. Eden izmed pomembnejših razlogov je tudi ta, da se zaposleni

¹⁰ Uradni list RS 21-784/2013

¹¹ Zato je pomembno, da delavci izkoristijo pravico, da si izvolijo svoje predstavnike v skladu z ZSDU.

¹² 12. člen ZSDU določa, kdo sodi v vodilno osebje: direktor, prokuristi in delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, ki določa pravice, ugodnejše od določenih z zakonom.



delavci bodisi ne zavedajo vseh svojih zakonskih pravic iz tega naslova bodisi se jih zaradi strahu pred morebitno izgubo zaposlitve bojijo uveljavljati. Vsekakor pa tudi vodilni v posamezni družbi zaradi napačnega dojemanja delavca (večina delodajalcev na delavca namreč gleda kot strošek) nimajo interesa za širšo participacijo zaposlenih.

2.2 KOLEKTIVNO URESNIČEVANJE PRAVICE

ZSDU v okviru svojih določb daje zaposlenim delavcem možnost širšega sodelovanja pri upravljanju. Zlasti je to možno v primeru »kolektivnega uresničevanja pravic sodelovanja pri upravljanju«. Ta način uresničevanja pravic do sodelovanja pri upravljanju poteka s pomočjo:

- ✓ sveta delavcev ali delavskega zaupnika ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu;
- ✓ predstavnikov delavcev v organih družbe (nadzorni svet, upravni odbor);
- ✓ delavskega (dvostrani sistem upravljanja gospodarske družbe) ali izvršnega direktorja (enostrani sistem upravljanja gospodarske družbe).

Svet delavcev je osrednji organ uveljavljanja/uresničevanja pravice do sodelovanja pri upravljanju. Njegova sestava se določi z volitvami vsaka štiri leta. Svojo pravico uresničuje s pobudami in predlogi delodajalcu, obveščanjem, skupnim posvetovanjem, soodločanjem in z zadržanjem odločitve delodajalca.

Uresničevanje sodelovanja delavcev pri upravljanju preko **delavskega zaupnika** pa je v praksi redkejše. ZSDU namreč izrecno določa, da delavci pri delodajalcu, ki zaposluje do vključno 20 delavcev, uveljavljajo svojo pravico do kolektivnega sodelovanja pri upravljanju preko delavskega zaupnika, pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 delavcev, pa preko sveta delavcev. Položaj in status delavskega zaupnika je tako zelo podoben položaju in statusu sveta delavcev, navsezadnje pa se tudi zanj smiselno uporabljajo določbe ZSDU, ki se nanašajo na svet delavcev, tako glede volitev kot tudi glede pristojnosti, nalog...

Delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu: Delavskega zaupnika pri delodajalcih z do vključno 20 zaposlenimi je treba ločevati od **delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu**. Izvoljena sta namreč po dveh povsem različnih zakonih in imata zato različna pooblastila. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1¹³) sicer res določa, da je delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu predstavnik delavcev, ki ima položaj in vlogo sveta delavcev ter da se mu mora omogočiti način dela ter zagotoviti pravice, ki veljajo za svet delavcev. Toda ZVZD-1 določa tudi, da delavci kolektivno pravico do obravnave vseh vprašanj, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela, uresničujejo s svojimi predstavniki v svetu delavcev. Le če ta ni izvoljen, jo torej uresničujejo z delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu. Po svoji funkciji je torej slednji izenačen s svetom delavcev. Delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu torej ni posebna funkcija, ki bi morala biti ustanovljena poleg že izvoljenega sveta delavcev ali delavskega zaupnika. Področje njegovega dela pa je vezano izključno na varnost in zdravje pri delu. Temelj vsebine njegovega dela namreč izhaja iz ZVZD-1¹⁴. Ker pa ZSDU ne velja za večino

¹³ Uradni list RS 43-5649/2011

¹⁴ Zaradi širših pooblastil po ZSDU je priporočljivo, da se delavci v zasebnem sektorju raje kot za volitve delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu odločijo za volitve sveta delavcev in delavskega zaupnika po ZVZD-1!

zaposlenih v javnem sektorju, je izvolitev delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu priložnost za njihovo soupravljanje. Čeprav ZVZD-1 govori o delavskem zaupniku za varnost in zdravje pri delu v ednini, pa si lahko zaposleni v javnem sektorju izvolijo večje število zaupnikov, če je taka potreba. Ker namreč ZVZD-1 določa, da se ga izvoli na način, ki ga določa ZSDU, to pomeni tudi, da se določila ZSDU upoštevajo tudi pri številčnem ključu glede potrebnega števila izvoljenih. Po tolmačenju pristojnega ministrstva si lahko zaposleni v javnem sektorju za sodelovanje pri upravljanju na področju varnosti in zdravja pri delu namesto enega delavskega zaupnika izvolijo celo cel svet delavcev¹⁵.

Predstavninstvo zaposlenih v organih družbe se nanaša predvsem na članstvo v nadzornem svetu družbe ali pa v njenem upravnem odboru. Delavci, ki predstavljajo zaposlene v organih družbe, so popolnoma enakopravni člani tega organa in sodelujejo pri sprejemanju odločitev tega organa. Imenuje ali izvoli jih svet delavcev in ta jih lahko tudi kadarkoli odpokliče. Način izvolitve oz. imenovanja se uredi s **poslovníkom sveta delavcev**. Ker te predstavnike izvoli oz. imenuje svet delavcev, skupščina družbe na njihovo imenovanje tudi nima nikakršnega vpliva. Z njihovo izvolitvijo oziroma imenovanjem in/ali odpoklicem se zgolj seznanj.

Delavski direktor oziroma izvršni direktor je enakopraven član uprave ali upravnega odbora, ki predstavlja in zastopa interese zaposlenih delavcev na kadrovskem in socialnem področju.

2.3 SVET DELAVCEV

Svet delavcev je osnovna/temeljna oblika sodelovanja delavcev pri upravljanju. Gre za obliko sodelovanja, ki je v Sloveniji najbolj razširjena¹⁶ in ki v skladu z ZSDU temelji na načelu prostovoljnosti. To pomeni, da gre pri ustanovitvi sveta delavcev za možnost – pravico zaposlenih delavcev, da ga ustanovijo, ne pa za obveznost. Primarno se morajo zaposleni delavci torej sami, prostovoljno odločiti za ustanovitev sveta delavcev, in če se odločijo, je delodajalec dolžan zaposlenim delavcem omogočiti, da izpeljejo vse postopke za njegovo izvolitev ter za njegovo nemoteno delovanje. Omogočanje izpeljave postopkov za ustanovitev sveta delavcev ter njegovega nemotenega delovanja zajema tako finančne kot tudi organizacijske in kadrovske ukrepe.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju se uresničuje tako, da so delavci lahko preko sveta delavcev neposredno obveščeni o dogajanju v podjetju (npr. o kadrovski politiki, spremembah aktov družbe, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ...) ali pa da preko sveta delavcev komunicirajo z vodstvom družbe (npr. dajejo predloge in mnenja, ki se nanašajo na delovni proces, na izboljšanje varnosti in zdravja pri delu ipd.). Ker ZSDU pred sprejemom odločitve predvi-

¹⁵ Iz tolmačenja Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti z dne 3. 1. 2014: »Obravnava vseh vprašanj varnosti in zdravja pri delu z delavci in posvetovanje je za delodajalca obvezno ne glede, ali delodajalec deluje v zasebnem ali javnem sektorju. ... Predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju se uporabljajo zlasti za opredelitev načina izvolitve delavskih predstavnikov, načina njihovega delovanja ter pravic in obveznosti, ki jih imajo delavski predstavniki zaradi svoje specifične vloge.«

¹⁶ Evropska raziskava ESENER (<https://osha.europa.eu/sub/esener/sl/front-page/217>) je pokazala, da je bilo leta 2009 v Sloveniji svet delavcev izvoljen v 24,97 % anketiranih slovenskih podjetij, interni delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu pa v 27,3 %. Sklepamo, da se ta dva podatka vsaj nekoliko prekrivata in da je bil leta 2009 delavski predstavnik te ali one vrste torej izvoljen zgolj v dobri četrtini slovenskih podjetij. Namen tega priročnika je spodbuditi delavce in njihove sindikate k akciji za povečanje tega deleža.



deva glede posameznih vprašanj obvezno posvetovanje vodstva družbe s svetom delavcev in v nekaterih primerih celo zahteva soglasje sveta delavcev, so jasne prednosti kolektivnega uveljavljanja/uresničevanja pravice do sodelovanja pri upravljanju. Tako posvetovanje kot tudi zahteva po soglasju sveta delavcev pred sprejemom odločitve pomenita v praksi, da se na podlagi predhodne pisne predstavitve predvidenih odločitev vodstva svet delavcev in vodstvo družbe pred sprejemom dokončne odločitve vodstva družbe sestaneta in poskušata uskladiti medsebojne interese (interes kapitala in interes delavcev) in odgovoriti na morebitna odprta vprašanja.

Svet delavcev ima predvsem naslednje pristojnosti¹⁷:

- ✓ obravnava vsa vprašanja poslovanja družbe in položaja delavcev;
- ✓ skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem;
- ✓ predlaga ukrepe, ki so v korist delavcev;
- ✓ sprejema predloge in pobude delavcev in jih, če so upravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem;
- ✓ pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim osebam/delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo;
- ✓ obravnava druga pomembna vprašanja, ki vplivajo na organizacijsko, statusno in kadrovske prihodnosti družbe.

2.3.1 Oblikovanje sveta delavcev - volitve

Kot je bilo že omenjeno, oblikovanje sveta delavcev ni zakonska obveza zaposlenih, temveč njihova pravica. To pomeni, da je izvajanje ZSDU v delu, ki se nanaša na oblikovanje in delovanje sveta delavcev ter na njegove pristojnosti, možnost, ki temelji na prostovoljni odločitvi, ne pa zakonska obveza oz. dolžnost.

Skladno z določbo 8. člena ZSDU se **svet delavcev** lahko oblikuje v družbi, v kateri je zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico. V družbi v kateri je zaposlenih 20 ali manj delavcev pa se pravica do sodelovanja pri upravljanju uresničuje preko **delavskega zaupnika**.

Delavski zaupnik ima v skladu z ZSDU (9. člen) enak način dela in enake pravice, kot jih ima svet delavcev. Tudi volitve članov sveta delavcev in delavskega zaupnika so tajne in se izvedejo na enak način. V obeh primerih pa je delodajalec dolžan, če se delavci tako odločijo, omogočiti, da se predstavnik zaposlenih (delavski zaupnik ali svet delavcev) oblikuje in konstituira.

¹⁷ Našteta pooblastila seveda ne veljajo za delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu. ZVZD-1 pa zanje določa naslednja soupravljalna pooblastila: »Delodajalci in delavci oziroma njihovi predstavniki se morajo o vprašanih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščati, skupno posvetovati ter soodločati v skladu s tem zakonom in predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Delodajalec se mora z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu, o izbiri strokovnega delavca, izvajalca medicine dela, delavcev za prvo pomoč, in delavcev oziroma pooblaščenih oseb po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo, ter o obveščanju delavcev in organizaciji usposabljanja. V izjavi o varnosti mora delodajalec k pisni oceni tveganja priložiti zapisnik o posvetovanju z delavci oziroma njihovimi predstavniki.«

Pri oblikovanju organa, preko katerega bodo delavci uresničevali svojo pravico do sodelovanja pri upravljanju, je pomembno število delavcev, ki so pri posameznem delodajalcu zaposleni in ki imajo t. i. aktivno volilno pravico. Pri tem je potrebno odgovoriti na vprašanje, kaj pomeni aktivna volilna pravica¹⁸ in kdo jo ima.

Skladno z določbami ZSDU imajo **aktivno volilno pravico** tisti delavci, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev (pri tem pa ni pomembno, ali imajo sklenjeno pogodbo za določen ali nedoločen čas). Direktor, poslovodne osebe ter prokuristi nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev. Tudi družinski člani vodilnega osebja nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev. Za družinske člane se štejejo zakonec, otroci (zakonski ali nezakonski, posvojenci in pastorki), vnuki, starši (oče, mati, očim in mačeha), posvojitelji ter bratje in sestre.

Pravico biti izvoljeni v svet delavcev pa imajo vsi tisti delavci, ki imajo aktivno volilno pravico po tem zakonu in so v družbi zaposleni nepretrgoma najmanj 12 mesecev¹⁹. V tem primeru govorimo o t. i. **pasivni volilni pravici**.

Število članov sveta delavcev je odvisno od števila zaposlenih delavcev. ZSDU izrecno določa, da svet delavcev sestavlja naslednje število članov²⁰:

- ✓ v družbi z do 50 delavcev – trije člani,
- ✓ v družbi z več kot 50 do 100 delavcev – pet članov,
- ✓ v družbi z več kot 100 do 200 delavcev – sedem članov,
- ✓ v družbi z več kot 200 do 400 delavcev – devet članov,
- ✓ v družbi z več kot 400 do 600 delavcev – enajst članov,
- ✓ v družbi z več kot 600 do 1000 delavcev – trinajst članov.

V družbi z več kot 1000 zaposlenimi delavci se število članov sveta delavcev poveča za dva člana na vsakih dodatnih 1000 zaposlenih delavcev. Za presojo števila zaposlenih je treba upoštevati število zaposlenih z aktivno volilno pravico²¹.

V zvezi s številčno sestavo sveta delavcev moramo omeniti še, da se njihovo število v času mandatne dobe ne more spreminjati. To pomeni, da je njihovo število v enem mandatu enako ne glede na to, ali se število zaposlenih delavcev z aktivno volilno pravico poveča ali zmanjša. Če pa bi se število zaposlenih v podjetju zmanjšalo pod 20 delavcev z aktivno volilno pravico, pa

¹⁸ Aktivna volilna pravica pomeni pravico voliti predstavnike v svet delavcev.

¹⁹ V novoustanovljeni družbi imajo vsi delavci aktivno in pasivno volilno pravico ne glede na dobo zaposlitve.

²⁰ Ker ZVZD-1 govori zgolj o izvolitvi enega delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu, je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 3. 1. 2014 tolmačilo, koliko delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu se sme izvoliti v javnem sektorju: »Če delodajalec in delavci soglašajo, da se tudi v javnem sektorju oblikujejo sveti ali izvoli več delavskih zaupnikov po številčnem ključu, ki je določen za zasebni sektor. V predpisih o varnosti in zdravju za to ni ovire.« Tudi v javnem sektorju se torej delavci lahko odločijo za izvolitev sveta delavcev ter pri tem upoštevajo organizacijsko razvejanost pri delodajalcu. Seveda pa ima ta lahko v skladu z ZVZD-1 zaenkrat zgolj pooblastila na področju varnosti in zdravja pri delu.

²¹ V skladu s 64. členom ZSDU je mogoče pri delodajalcu določiti število članov sveta delavcev, ki opravljajo svojo funkcijo s polovičnim delovnim časom (eden pri 50 do 100 zaposlenih in dva pri 100 do 300 zaposlenih). V družbah z več kot 300 zaposlenimi pa se lahko določi člane sveta delavcev, ki opravljajo svojo funkcijo poklicno (enega pri 300 do 600 zaposlenih, dva pri 600 do 1.000 zaposlenih in še po eden na vsakih dodatnih 600 zaposlenih).



svet delavcev preneha delovati na podlagi samega zakona, razen, če ni s posebnim (t. i. participacijskim) dogovorom določeno drugače.

Pobudo za ustanovitev sveta delavcev²² lahko dajo najmanj trije delavci ali v družbi zastopani reprezentativni sindikati²³. Vendar zgolj pobuda sama po sebi še ne pomeni, da se svet delavcev tudi dejansko ustanovi. Končno besedo o morebitni ustanovitvi sveta delavcev imajo namreč zaposleni delavci. Njihova pobuda za ustanovitev sveta delavcev pomeni, da se v delovnem času po predhodnem dogovoru z vodstvom družbe skliče **zbor delavcev**, na katerem se predstavijo naloge, pristojnosti in prednosti delovanja sveta delavcev. Vodstvo družbe pobude za ustanovitev sveta delavcev ne sme ignorirati ali kako drugače onemogočiti oziroma ovirati sklica zbora delavcev. Če vodstvo družbe ne bi dovolilo zbora delavcev, bi to pomenilo, da se zaposlenim delavcem ne omogoča uveljavljanja/uresničevanja pravice do sodelovanja pri upravljanju. To pa je nezakonito! V tem primeru se je treba nemudoma obrniti na inšpektorat za delo in zahtevati varstvo pravic²⁴.

Svet delavcev se ustanovi, če tako odloči večina delavcev z **aktivno volilno pravico**. V tem primeru zbor delavcev imenuje **volilno komisijo** in določi datum volitev. Člane volilne komisije lahko predlaga vsak delavec in v družbi zastopani reprezentativni sindikati. Izvoljeni so tisti, ki dobijo največ glasov, in so imenovani za obdobje štirih let. Običajno volilna komisija kasneje ustanovi **volilne odbore**, ki pa so imenovani za vsake posamične volitve članov sveta delavcev. Lahko pa se volilni odbori izvolijo tudi na zboru delavcev.

Volilna komisija in volilni odbori predstavljajo **volilne organe**. Člani volilnih organov in njihovi namestniki so lahko le delavci, ki imajo aktivno volilno pravico in niso kandidati za člane sveta delavcev. Članstvo v volilnih organih je prostovoljno, kar pomeni, da je potrebno pred sprejemom sklepa o razpisu volitev pridobiti pisno soglasje kandidata za članstvo v volilnem organu²⁵ (volilni komisiji ali volilnem odboru). Najbolje pa je, da se pisno privoljenje pridobi pred izvolitvijo ali imenovanjem posameznega delavca za članstvo v volilnem organu. S tem se izognemo morebitnim kasnejšim, popolnoma nepotrebim zapletom, ki se nanašajo na izvedbo volitev in ki utegnejo kot takšni vplivati tudi na zakonitost samih volitev²⁶.

Volilna komisija ima **predsednika in najmanj dva člana ter njihove namestnike**. Mandat volilne komisije, kot je že bilo rečeno, traja štiri leta, sklepčna pa je, če je na seji prisotnih najmanj dve tretjini članov oziroma njihovi namestniki. Enako velja tudi za volilni odbor, pri čemer pa se le-ta imenuje za vsake volitve posebej, kar pomeni, da člani volilnega odbora nimajo mandata (kot na primer volilna komisija).

²² Glej PRILOGA 1 – PISNI VZOREC POBUDE

²³ Izredno pomembno je, da prav reprezentativni sindikat pri delodajalcu da pobudo za volitve in da po razpisu volitev predlaga svoje kandidate. Na ta način namreč zagotovi, da lahko delavci izbirajo kandidate, za katere vedo, da imajo podporo sindikata, ker so delavsko naravnani. Dobro sodelovanje med sindikatom in svetom delavcev/delavskim zaupnikom je ključno za učinkovito uresničevanje delavskih interesov pri delodajalcu. Če sindikat prepušča aktivno vlogo pri volitvah drugim, se poveča tveganje za nezadovoljstvo z delom izvoljenih.

²⁴ Postopek prijave na inšpektorat za delo: Zakon ne predvideva formalne vsebine prijave. Dovolj je opis dejanskega stanja, iz katerega bo jasno razvidno, s čim, predvsem pa na kakšen način je delodajalec preprečeval zbor delavcev. Na podlagi tega je Inšpektorat za delo dolžan raziskati dejansko stanje pri delodajalcu in ob ugotovljeni kršitvi tudi izreči sankcijo.

²⁵ PRILOGA 2 – SOGLASJE KANDIDATA ZA ČLANA VOLILNEGA ORGANA

²⁶ 20. člen ZSDU določa, da je potrebno soglasje pridobiti pred sprejemom sklepa o razpisu volitev.

Temeljne naloge volilne komisije so:

- ✓ skrb za zakonitost volitev članov sveta delavcev;
- ✓ ugotavljanje, ali so predlogi kandidatov za članstvo v svetu delavcev skladni z zakonom, in njihova pravočasna objava;
- ✓ določanje seznama volivcev in volišč;
- ✓ imenovanje volilnih odborov;
- ✓ ugotavljanje rezultatov izida glasovanja in razglasitev, kateri kandidati so bili izvoljeni v svet delavcev;
- ✓ vodenje in skrb za nemoten »tehnični« potek volitev (npr. skrb za volilne skrinjice, glasovnice, zagotavljanje pogojev za tajnost volitev ...);
- ✓ opravljanje drugih nalog, ki so kot takšne določene z zakonom.

Pri oblikovanju sveta delavcev omenimo še primer, ko je v družbi že ustanovljen svet delavcev, volitve pa je treba izvesti zaradi poteka mandata članov sveta delavcev. V tem primeru sprejme **sklep o razpisu volitev**²⁷ svet delavcev, in sicer največ 90 in najmanj 60 dni pred iztekom mandata članov sveta delavcev, same volitve pa morajo biti izvedene najmanj 15 dni pred iztekom mandata članov sveta delavcev. V sklepu o razpisu volitev mora biti določen dan volitev in število članov sveta delavcev, ki se volijo. Njihovo število se določi glede na število delavcev z aktivno volilno pravico v družbi na dan sprejema sklepa, sam sklep pa je treba javno objaviti. **Poziv za oddajo kandidatov** za članstvo v svetu delavcev v tem primeru poda volilna komisija.

Temeljna naloga **volilnih odborov** pa je skrb za pravilnost in tajnost glasovanja na voliščih.

V družbi z do 50 delavci z aktivno volilno pravico se lahko naloge volilne komisije in volilnih odborov združijo in jih opravlja volilna komisija sama. V tem primeru se sme glasovati le na enem volišču.

Volivce, tj. delavce z aktivno volilno pravico, o dnevu volitev in njihovem volišču obvesti volilna komisija. Volilni odbor lahko v soglasju z volilno komisijo tudi določi, da volivci, ki so na dan volitev odsotni, volijo pred tem dnevom.

Vsekakor pa morajo volitve biti organizirane tako, da je zagotovljena tajnost glasovanja. Vsak delavec ima en glas. Delavci glasujejo osebno. Načina preverjanja istovetnosti volivcev ZSDU sicer ne predpisuje, vsekakor pa menim, da je potrebno, da se volivec izkaže z osebnim dokumentom. V nekaterih družbah je praksa tudi takšna, da se volivec pred dvigom glasovnice podpiše na **volilni imenik**²⁸. Zlasti je to pomembno v družbah, kjer je večje število zaposlenih in kjer se ti med seboj ne poznajo. S tem se namreč preprečijo morebitne nevšečnosti pri izvedbi volitev, zlasti glede morebitnega »dvojnega« glasovanja ali pa morebitnega »odvzema« volilne pravice (tj. neizročitve glasovnice zaradi zaznambe, da je volivec že glasoval). Se pa pri glasovanju uteg-

²⁷ PRILOGA 3 – SKLEP O RAZPISU VOLITEV

²⁸ Volilne imenike, na katerih so imena in priimki zaposlenih delavcev, ki imajo pravico voliti (ponekod so zraven tudi rojstni podatki in/ali naslovi bivališč), običajno pripravijo v kadrovski službi delodajalca, saj razpolagajo z vsemi potrebnimi podatki zaposlenih delavcev. Delodajalčevo morebitno neizdelavo volilnega imenika bi lahko smatrali tudi kot dejanje, s katerim se želi onemogočiti izvedba volitev in oblikovanje sveta delavcev. To pa je prepovedano. Oblikovanje sveta delavcev je namreč pravica zaposlenih delavcev. To pa pomeni obveznost delodajalca, da delavcem omogoči uresničitev te pravice.



ne zgoditi tudi, da želi glasovati delavec z aktivno volilno pravico, ki pa kot takšen ni naveden v volilnem imeniku. V tem primeru takšnemu delavcu, če izpolnjuje pogoje, da lahko voli, volilna komisija, lahko izda **posebno dovolilnico** na podlagi katere se volitev lahko udeleži.

Voli se z **glasovnicami**²⁹, na katerih so navedena imena kandidatov po abecednem redu priimkov. Na vsaki glasovnici mora biti navedeno tudi, za koliko kandidatov se glasuje. Voli se tako, da se obkrožijo zaporedne številke pred imeni tistih kandidatov za člane sveta delavcev, za katere se želi glasovati. Ko poteče čas volitev, ki je določen, začne volilni odbor takoj šteti glasove.

Volitve so veljavne, če se jih udeleži več kot polovica delavcev z aktivno volilno pravico. Izvoljenih je toliko kandidatov za člane sveta delavcev, kot je članov sveta delavcev, in sicer tisti, ki so dobili največje število glasov. Če sta dva kandidata za člana sveta delavcev dobila enako število glasov, je izvoljen tisti, ki ima daljšo delovno dobo v družbi.

Volilne rezultate ugotovi in razglasi volilna komisija najkasneje v petih dneh po izvedbi volitev. O delu volilnega odbora se vodi zapisnik³⁰, ki vsebuje:

- ✓ dan, čas in kraj volitev;
- ✓ sestavo volilnega odbora;
- ✓ število delavcev, ki so imeli pravico voliti na volišču;
- ✓ število oddanih glasovnic;
- ✓ število neveljavnih glasovnic;
- ✓ število glasov, ki jih je prejel posamezni kandidat;
- ✓ morebitne pripombe predstavnikov posameznih kandidatov ali druga zapažanja volilnega odbora.

Zapisnik volilnega odbora se dostavi volilni komisiji. Volilne rezultate razglasi volilna komisija najkasneje v petih dneh od dneva izvedbe volitev. Zapisnik volilne komisije se javno objavi, **z razglasitvijo volilnih rezultatov se šteje svet delavcev za izvoljenega**. Če je v družbi svet delavcev že izoblikovan, pa novoizvoljeni svet delavcev izvršuje pravice in obveznosti od dneva, ko staremu svetu delavcev preneha mandat.

Za eno izmed največjih težav pri izvedbi volitev se je pokazala v praksi **zagotovitev zadostne volilne udeležbe**, ki jo ugotavlja volilna komisija. Ne smemo namreč prezreti dejstva, da so volitve za ustanovitev sveta delavcev (ali za članstvo za novo mandatno obdobje v že ustanovljenem svetu delavcev) veljavne, če se jih udeleži več kot 50 odstotkov vseh zaposlenih delavcev z aktivno volilno pravico. Gre za volilni prag, ki je upoštevajoč težavnost zagotavljanja zadostne volilne udeležbe nerazumno visoko postavljen. Če se volitev udeleži manjše število zaposlenih delavcev, se ponovne volitve lahko izvedejo šele po preteku šestih mesecev. Iz tega razloga je v družbi potreben precejšnji napor, da se volitev udeleži kar največje možno število zaposlenih delavcev z aktivno volilno pravico. Vsekakor je volitve treba organizirati na način, da imajo zaposleni delavci kar največjo možnost udeležbe na volitvah. ta je odvisen tako od dneva volitev (lahko trajajo tudi več dni po posameznih organizacijskih enotah) kot od odpiralnega

²⁹ PRILOGA 7 – GLASOVNICA

³⁰ PRILOGA 5 – ZAPISNIK O IZZIDU VOLITEV ZA ČLANE SVETA DELAVCEV

časa volišč in kraja, kjer volitve potekajo. Najbolje je, da se volitve organizirajo ločeno po posameznih organizacijskih enotah, in sicer tako, da »pokrijejo« tudi morebitno menjavo delavcev na delovnih mestih v okviru delovnega procesa družbe.

Možno je tudi, da **volilna komisija volitve razveljavi**. V tem primeru se ponovne volitve opravijo v 60 dneh po pravnomočnosti/dokončnosti sklepa volilne komisije, s katerim je ta ugotovila neveljavnost volitev in jih razveljavila. Sklep o razveljavitvi volitev lahko sprejme samo volilna komisija, zoper takšen sklep pa je možno vložiti pritožbo na pristojno Delovno sodišče v 8 dneh od dneva objave **sklepa o razveljavitvi volitev**. Do razveljavitev volitev običajno pride, če so se pri organizaciji in/ali izvedbi volitev pojavile takšne nepravilnosti, ki so vplivale na rezultat volitev. Utegne se tudi zgoditi, da je v svet delavcev izvoljena oseba, ki po zakonu ne bi smela kandidirati za članstvo. V tem primeru ni potrebe po razveljavitvi celotnih volitev, saj lahko namesto te osebe »vstopi«, kot član sveta delavcev oseba, ki je med neizvoljenimi kandidati prejela največje število glasov.

2.3.2 Kandidiranje za članstvo v svetu delavcev

ZSDU izrecno določa, da imajo pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev:

- ✓ v družbi z več kot 20 do 50 zaposlenimi delavci – najmanj trije delavci z aktivno volilno pravico;
- ✓ v družbi z več kot 50 do 300 zaposlenimi delavci – najmanj deset odstotkov delavcev z aktivno volilno pravico, pri čemer pa je veljaven predlog, ki ga poda najmanj 50 delavcev, ne glede na število zaposlenih delavcev z aktivno volilno pravico;
- ✓ vsak reprezentativni sindikat v družbi³¹.

Predloge za članstvo z ustreznim številom podpisov, je treba predložiti volilni komisiji v pisni obliki. Poleg tega je treba predložiti tudi pisne izjave kandidatov³², da se s kandidaturo strinjajo. Pisne predloge je treba predložiti v 21 dneh od dneva razpisa volitev³³. Zakon sicer ne določa nikakršnih kriterijev, kdo lahko kandidira za članstvo v svetu delavcev, vsekakor pa je zaželeno, da so kandidati med zaposlenimi delavci poznani, da uživajo določeno stopnjo zaupanja delavcev, da jih ni strah »oglasiti se« pred delodajalcem, da znajo delovati v skupini, zlasti pa, da poznajo posamično področje dela sveta delavcev (npr. varnost in zdravje pri delu). Posebno učinkovitost delovanju sveta delavcev daje tudi povezava s sindikatom. Zato se velikokrat zgodi, kar je tudi zaželeno, da so člani sveta delavcev bodisi člani sindikata bodisi je sklenjen dogovor o medsebojnem sodelovanju med sindikatom in svetom delavcev.

Če volilna komisija po prejemu pisnih predlogov kandidatov za članstvo v svetu delavcev ugotovi, da ti izpolnjujejo vse zahtevane pogoje (obstoj pasivne volilne pravice, ustreznost predlagatelja) oziroma so bile morebitne pomanjkljivosti odpravljene, sprejme **sklep o zakonitosti podanih predlogov**³⁴ kandidatov za članstvo v svetu delavcev in ta sklep tudi objavi na način,

³¹ Sindikat pri delodajalcu naj delavcem predlagajo kandidate za svet delavcev/delavskega zaupnika, ki imajo ne le ugled med zaposlenimi, ampak tudi pozitiven odnos do sindikata. Sindikat naj svoje kandidate sodelavcem kot take tudi vidno predstavi. Le tak kandidat lahko uspe na volitvah.

³² PRILOGA 6 – PISNA IZJAVA KANDIDATA

³³ PRILOGA 3 – SKLEP O RAZPISU VOLITEV

³⁴ PRILOGA 4 – SKLEP VOLILNE KOMISIJE O VLOŽENEM PREDLOGU KANDIDATOV



običajen pri delodajalcu. Če pa volilna komisija ugotovi, da so morebitne pomanjkljivosti takšne, da jih ni mogoče odpraviti, ali pa, če je predlog kandidatov za članstvo v svetu delavcev vložen prepozno, pisni predlog kandidatov s sklepom zavrne.

Na odločitve načina izvedbe volitev ima vsekakor največji vpliv svet delavcev, in to takrat, ko sprejme sklep o razpisu volitev. To zlasti velja, če je s poslovnikom o delovanju sveta delavcev določena sestava ter način kandidiranja in izvolitev članov sveta delavcev. Pri tem lahko svet delavcev, če je tako predvideno s poslovnikom, razpiše volitve na podlagi t. i. **enotne kandidatne liste**, kjer je zgolj določeno skupno število članov sveta delavcev, ki se volijo. Pri tem ni pomembno, kateri organizacijski enoti ali skupini delavcev posamezni kandidati pripadajo.

V zvezi s predložitvijo kandidatov je potrebno omeniti še, da ZSDU omogoča, da se s **poslovnikom sveta delavcev** določi in uredi možnost, da se volitve kandidatov izvedejo ločeno, in sicer glede na to, koga posamezni kandidati zastopajo. Gre za zastopanje t. i. **posebnih kategorij delavcev** (ženske, invalidi, mladi delavci...) ali pa kar je pogostejše, za zastopanje **posamezne organizacijske enote** ali **posameznih delov družbe, ki so izven sedeža družbe**. Svet delavcev torej lahko razpiše volitve tudi na podlagi **ločenih kandidatnih list**, ki so oblikovane tako, da so v svetu delavcev zastopane posamezne skupine delavcev (ženske, invalidi, mladi, starejši ...) ali/in posamezne organizacijske enote družbe. Tudi dislocirane. Za sistem ločenih kandidatnih list se običajno odločajo v večjih družbah, njihov namen pa je predvsem doseči takšno notranjo sestavo sveta delavcev, ki bo zagotavljala zastopanost vseh interesnih skupin.

Ne glede na način izvolitve pa ZSDU **vsem članom sveta delavcev podeljuje enake obveznosti in pravice**. Tudi **delovnoppravna imuniteta**³⁵, ki pripada predstavnikom zaposlenih, torej tudi članom sveta delavcev, je podeljena vsem izvoljenim članom sveta delavcev. In to ne glede na to, koga v svetu delavcev predstavljajo, kakor tudi ne glede na to, v kateri organizacijski enoti družbe opravljajo svoje delo oziroma so bili izvoljeni. Vsa pooblastila za odločanje ima svet delavcev kot celota, zato tudi ni pomemben način, na katerega je bil posamezen član sveta delavcev izvoljen.

2.3.3 Prenehanje članstva

ZSDU določa, da delavcu preneha članstvo v svetu delavcev:

- ✓ s smrtjo,
- ✓ s pretekom mandata,
- ✓ z odstopom,
- ✓ če mu preneha delovno razmerje v družbi,
- ✓ če izgubi pravico biti voljen (izguba pasivne volilne pravice) ali
- ✓ če je odpoklican.

³⁵ Člana sveta delavcev v času opravljanja funkcije, če ravna v skladu z zakoni in kolektivno pogodbo, brez soglasja sveta delavcev ni mogoče prerazporediti na drugo delovno mesto ali uvrstiti med presežke. Prav tako mu tudi ni možno znižati plače, začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga postavljati v manj ugoden položaj nasproti drugim zaposlenim. Prav tako se delovnoppravna imuniteta nanaša na ohranitev statusa člana sveta delavcev, če pride do pravnega prenosa podjetja, seveda pod pogojem, da pri novem delodajalcu za to obstajajo pogoji.

Medtem, ko sta prva dva načina prenehanja članstva v svetu delavcev popolnoma jasna, pa je glede **odstopa** člana sveta delavcev treba omeniti, da je ta možen kadarkoli med trajanjem mandata, da je odstopno izjavo treba podati v pisni obliki (npr. pisna izjava o odstopu) ter da se iz sveta delavcev lahko odstopi ne glede na to, ali se svet delavcev z odstopom strinja ali ne. Prenehanje članstva v svetu delavcev učinkuje z dnem, ko je bila podana odstopna izjava, oziroma z datumom, ki je kot takšen naveden v odstopni izjavi.

Ob **prenehanju delovnega razmerja** v družbi preneha članstvo v svetu delavcev z dnem prenehanja delovnega razmerja, svetu delavcev pa ni potrebno izvesti kakršnegakoli postopka odstopa.

Pri **odpoklicu člana sveta delavcev** pa je postopek določen v ZSDU . Postopek za odpoklic člana sveta se prične z zahtevo najmanj 10 odstotkov delavcev z aktivno volilno pravico. Prične pa se lahko tudi na predlog reprezentativnega sindikata. Če je zahtevo za odpoklic podalo najmanj 10 odstotkov delavcev z aktivno volilno pravico, je treba navesti razloge za odpoklic, prav tako pa je treba zahtevi priložiti tudi podpise delavcev. Zahteva za odpoklic se posreduje volilni komisiji, ki, če zahteva za odpoklic člana sveta delavcev vsebuje vse zakonsko predpisane sestavine, razpiše v 30 dneh od prejema zahteve glasovanje o odpoklicu člana sveta delavcev. V razpisu je treba določiti datum glasovanja, član sveta delavcev pa je odpoklican, če je za odpoklic glasovala večina delavcev z aktivno volilno pravico.

V vseh primerih prenehanja članstva v svetu delavcev postane član sveta delavcev tisti kandidat, ki je med neizvoljenimi kandidati za člane sveta delavcev dobil največ glasov, vendar ne manj kot 5 odstotkov. Član sveta delavcev postane za preostanek mandatnega obdobja. Velikokrat se zgodi, da so bile volitve izvedene na podlagi t. i. **zaprte kandidatne liste**³⁶ in da ob prenehanju članstva v svetu delavcev ni na voljo naslednjega kandidata. V tem primeru je od odločitve sveta delavcev odvisno, ali bo razpisal in izvedel nadomestne volitve ali ne. Vsekakor pa se voli toliko članov, kolikor je potrebno, da se zapolni število članov sveta delavcev, kolikor jih je bilo na začetku mandatnega obdobja.

³⁶ Gre za listo, na kateri je navedeno toliko kandidatov za članstvo v svetu delavcev, kot ima svet delavcev članov po določbah ZSDU.



3 NALOGE IN PRISTOJNOSTI SVETA DELAVCEV

Svet delavcev (ali njegov odbor) in delodajalec se praviloma sestajata zaradi uresničevanja pravic in obveznosti enkrat mesečno. Zahtevo za sestanek lahko poda bodisi svet delavcev bodisi delodajalec, pri čemer pa mesečno sestajanje ni zakonska obveza. V bistvu gre za neke vrste napotilo, ki pa se v praksi redkeje izvaja. Običajno, v praksi, se svet delavcev in delodajalec najpogosteje sestajata enkrat na tri, štiri mesece. Vsebina sestankov je zelo različna, skoraj vedno pa je na dnevnem redu poleg aktualnih zadev tudi poslovanje in gospodarski položaj družbe - delodajalca.

Podrobneje pristojnosti in naloge sveta delavcev ureja ZSDU v določbah od 87. do 98. člena. Določba 87. člena ZSDU je sicer zelo splošna³⁷, lahko pa rečemo, da je pristojnost sveta delavcev, da se vključuje tako v organizacijski kot tudi poslovni interes družbe. Ne smemo namreč prezreti, da je vodstvo družbe dolžno v nekaterih primerih v proces sprejemanja odločitev obvezno vključiti svet delavcev. Stopnja vključenosti sveta delavcev v organizacijski in poslovni interes delodajalca je v prvi vrsti odvisna od aktivnosti sveta delavcev. Od samega sveta delavcev je torej odvisno, ali bo ravnal aktivno (dajal pobude, predloge) ali pa bo oziroma je v nekaterih primerih dovolj, da je od vodstva podjetja zgolj obveščen.

3.1 OBVEŠČANJE SVETA DELAVCEV

Obveščanje sveta delavcev je najnižja stopnja sodelovanja delavcev pri upravljanju.

Delodajalec mora obveščati svet delavcev:

- ✓ vprašanjih, ki se nanašajo na gospodarski položaj družbe,
- ✓ razvojnih ciljih družbe,
- ✓ stanju proizvodnje in prodaje,
- ✓ splošnem gospodarskem položaju panoge,
- ✓ spremembi dejavnosti,
- ✓ zmanjšanju gospodarske dejavnosti,
- ✓ spremembi v organizaciji proizvodnje,
- ✓ spremembi tehnologije,
- ✓ letnem obračunu in letnem poročilu ter
- ✓ drugih vprašanjih, ki so določena v dogovoru med svetom delavcev in vodstvom družbe.

³⁷ Svet delavcev ima predvsem naslednje pristojnosti:

- skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem;
- predlaga ukrepe, ki so v korist delavcev;
- sprejema predloge in pobude delavcev in jih v primeru, da so upravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem;
- pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo.

Najpogosteje vodstvo družbe obvešča svet delavcev o zgoraj navedenih temah na **sejah sveta delavcev**. Lahko pa se zgodi, da bo delodajalec svet delavcev o teh vprašanih obvestil **v pisni obliki**. V tem primeru je od sveta delavcev odvisno, ali se bo zadovoljil zgolj s pisnim obvestilom ali pa bo od vodstva družbe zahteval še morebitna dodatna pojasnila in podatke.

Zaželeno je, da so v zvezi z delom/aktivnostjo sveta na seje sveta delavcev redno vabljeni tudi predstavniki delodajalca. Ti lahko svetu delavcev sproti dajejo informacije, zlasti o gospodarskem položaju družbe ter stanju proizvodnje in prodaje, ki je skoraj vedno aktualna zadeva.

O zadevah iz pete do vključno devete alineje je delodajalec dolžan obveščati svet delavcev **pred sprejemom odločitve**. Če delodajalec ne spoštuje te zakonske obveze (obveščanje pred sprejemom dokončne odločitve), lahko svet delavcev **sprejem odločitve zadrži**, kršitev pa se tudi šteje kot prekršek in je sankcionirana. Sicer pa mora delodajalec svetu delavcev omogočiti **vpogled v dokumentacijo**, ki se nanaša na prej naštetá področja. Dejstvo, da je delodajalec dolžan obveščati svet delavcev pred sprejemom dokončne odločitve, utegne v praksi povzročiti nemalo težav. Eden izmed pogostejših razlogov za neobvestitev sveta delavcev ali njegovo pomanjkljivo obvestitev, v nekaterih primerih pa tudi odrekanje možnosti vpogleda v dokumentacijo, je **varovanje poslovne skrivnosti**. V tej povezavi je treba omeniti, da samo varstvo poslovne skrivnosti delodajalca ne odrešuje zakonskih obveznosti, saj so člani sveta delavcev dolžni pri obravnavi posameznih vprašanj podatke, ki so poslovna skrivnost, varovati in jih ne smejo posredovati tretjim osebam. Velikokrat pa je dodatna težava tudi potreba po dnevnem sprejemanju odločitev.

3.2 SKUPNO POSVETOVANJE

Višja stopnja sodelovanja delavcev pri upravljanju od obveščanja je obveznost delodajalca, da pred sprejemom odločitve opravi skupno posvetovanje. To pomeni, da mora delodajalec pred sprejemom odločitve svet delavcev pravočasno obvestiti in hkrati z obvestilom zahtevati skupno posvetovanje. Gre predvsem za vprašanja s statusnega in kadrovskega področja ter glede **varnosti in zdravja delavcev pri delu**³⁸. Treba pa je poudariti, da skupno posvetovanje ne pomeni samo izvedbe »sestanka« med svetom delavcev in delodajalcem, temveč pomeni, da si mora delodajalec prizadevati za **uskladitev stališč s svetom delavcev**. V kolikor skupno posvetovanje ni uspešno, t. j., da ni prišlo do uskladitev stališč s svetom delavcev, lahko delodajalec odločitev kljub temu sprejme. ZSDU izrecno določa, kaj se smatra za **statusna vprašanja**. Gre predvsem za vprašanja:

- ✓ statusnih sprememb,
- ✓ prodaje družbe ali njenega bistvenega dela,
- ✓ zaprtja družbe ali njenega bistvenega dela,
- ✓ bistvene spremembe lastništva,
- ✓ statusnega preoblikovanja družbe, opredeljenega z zakonom, ki ureja gospodarske družbe,
- ✓ spremembe sistema upravljanja družb.

³⁸ Določila ZSDU o rokih za skupno posvetovanje pred dokončnim sprejetjem delodajalčeve odločitve je posebej pomembno za delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu, saj ima pooblastila sodelovati pri upravljanju zgolj na tem področju.



Za kadrovska vprašanja pa se štejejo:

- ✓ potrebe po novih delavcih,
- ✓ sistemizacija delovnih mest,
- ✓ razporejanje večjega števila delavcev izven družbe,
- ✓ razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj,
- ✓ sprejemanje aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja,
- ✓ zmanjšanje števila delavcev,
- ✓ sprejem splošnih pravil o disciplinski odgovornosti.

Informacije, ki so potrebne za nemoteno izvedbo skupnega posvetovanja in celovite seznanitve sveta delavcev s problematiko, mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitve. Če se delodajalec ne drži navedenega roka, ima svet delavcev pravico odločitev delodajalca zadržati.

3.3 SOGLASJE SVETA DELAVCEV

ZSDU predvideva tudi primere, ko je delodajalec pred sprejemom odločitve dolžan pridobiti **soglasje sveta delavcev**. Zahtevano soglasje sveta delavcev je tako najvišja stopnja sodelovanja delavcev pri upravljanju. V 95. členu ZSDU je jasno določeno, da mora delodajalec predložiti v soglasje svetu delavcev predloge odločitev v zvezi³⁹:

- ✓ z osnovami za odločanje o izrabi letnega dopusta in odločanje o drugih odsotnostih z dela;
- ✓ z merili za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev;
- ✓ s kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi;
- ✓ z razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev;
- ✓ v zvezi s kriteriji za napredovanje delavcev.

Vendar pa delodajalec potrebuje soglasje sveta delavcev tudi, če imajo njegove odločitve, o katerih je svet delavcev sicer samo dolžan obvestiti, za posledico povečanje ali zmanjšanje števila zaposlenih, če gre za večje število delavcev po določbah zakona o delovnih razmerjih.

Predloge delodajalca je svet delavcev dolžan obravnavati in se do njih opredeliti v osmih dneh od dneva prejema predlogov. Če se v osemdnevnem roku ne opredeli, se smatra, da predlogom ne nasprotuje in da z njimi soglaša. To pa pomeni, da mora biti svet delavcev pri obravnavi teh vprašanj zelo aktiven in hiter.

³⁹ Zakon ne določa soglasja v zvezi s vprašanji varnosti in zdravja pri delu, saj ZVZD-1 določa načelo polne odgovornosti delodajalca, da zagotovi varnost in zdravje pri delu delavcev. Svoje odgovornosti ne more prenesti ne na delavce, ne na strokovnega delavca, zunanjo strokovno službo ali izvajalca medicine dela in seveda tudi ne na delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu. Delodajalec se je v skladu z ZVZD-1 dolžan seznaniti s pobudami in mnenji delavskih predstavnikov. Ni pa jih dolžan upoštevati. Evropska raziskava ESENER pa je za leto 2009 dokazala, da kar 55 % slovenskih delodajalcev priznava, da jih v praksi kljub temu upoštevajo (glej <https://osha.europa.eu/sub/esener/sl/front-page/142>).

V praksi se sicer utegne pojaviti situacija, ko svet delavcev na podlagi prejetega predloga zaradi pomanjkljive dokumentacije ne bo mogel zavzeti stališča oziroma se do predloga delodajalca opredeliti. V tem primeru je najbolje, da svet delavcev ne poda soglasja k predlogu delodajalca, v **zavrtni soglasja** tudi pojasni, da predlogu nasprotuje zaradi pomanjkljive priložene dokumentacije, lahko pa hkrati tudi zahteva skupno posvetovanje/pogajanja z delodajalcem ter nakaže možnost, da bo spremenil svoje stališče po skupnem posvetovanju. **Korespondenca z delodajalcem mora seveda biti v pisni obliki.**

Delodajalec ne sme sprejeti odločitve, če ji je svet delavcev nasprotoval. Lahko pa svetu delavcev predloži **nov predlog, v katerem upošteva pripombe** sveta delavcev ali pa zahteva **pogajanja s svetom delavcev** za uskladitev stališč in sporazumno oblikovanje rešitve.

3.4 PRAVICA ZADRŽANJA ODLOČITVE

ZSDU izrecno določa, da ima svet delavcev pravico v osmih dneh od dneva, ko je bil obveščen o sprejemu odločitve delodajalca, s sklepom zadržati posamezne odločitve delodajalca in istočasno sprožiti postopek za razreševanje medsebojnega spora. Gre zlasti za primere, če delodajalec o vprašanih v zvezi s spremembo dejavnosti, zmanjšanjem gospodarske dejavnosti, spremembo v organizaciji proizvodnje ali v zvezi s spremembo tehnologije ni obvestil sveta delavcev pred sprejemom dokončne odločitve, ter za primere, če delodajalec ne obvešča sveta delavcev v zakonskih rokih in ne zahteva skupnega posvetovanja o statusnih in kadrovskih vprašanih družbe.

Če je svet delavcev s sklepom zadržal odločitev delodajalca, le-ta ne sme izvršiti odločitve vse do dokončne odločitve pristojnega organa.

To pa pomeni, da ima svet delavcev poleg **pravice do zadržanja** tudi možnost istočasno **sprožiti postopek za razrešitev spora**. Gre za postopek **arbitraže**⁴⁰.

3.5 NALOGE SVETA DELAVCEV

ZSDU v svojih določbah pri **vsebini dela** sveta delavcev slednjemu ne odreja posebnih nalog. Bolj ali manj se določbe ZSDU nanašajo na pristojnosti sveta delavcev na eni strani in na obveznosti delodajalca na drugi strani. Vsekakor pa moramo reči, da je učinkovitost, uspešnost delovanja sveta delavcev v veliki meri odvisna tudi od njegove samoiniciativnosti. To pa pomeni, da se tudi svet delavcev aktivno vključi v delovanje delodajalca na vseh ravneh, da daje pobude, predloge in da tudi sam oblikuje rešitve za določene situacije v družbi. Izredno pomemben element delovanja sveta delavcev je tudi način obveščanja zaposlenih delavcev, pogostost obveščanja in način, kako zaposlene čim bolj vključi v dajanje pobud, predlogov in rešitev. V praksi se namreč velikokrat pojavi strah zaposlenih, da bi podali kakršnokoli pobudo, zlasti da bi podali predloge, ki se nanašajo na izboljšavo delovnega procesa delovnega mesta, na katerem opravljajo svoje delo. Svet delavcev lahko in tudi mora tu opraviti precej, zlasti mora

⁴⁰ 99. člen ZSDU: Spore med svetom delavcev in delodajalcem razrešuje arbitraža. Arbitraža je sestavljena iz enakega števila članov, imenovanih s strani sveta delavcev in delodajalca, ter enega nevtralnega predsedujočega, z imenovanjem katerega se strinjata obe strani.



v sodelovanju z vodstvom podjetja ustvariti okolje, v katerem bo dajanje pobud, predlogov in rešitev postalo zaželeno in motivirano. Ne smemo pa tudi pozabiti, da svet delavcev predstavlja zaposlene delavce in da je še kako pomembno, da ima pravočasne in verodostojne informacije, da lahko pravočasno zazna, kakšne so potrebe in interesi zaposlenih, in temu primerno tudi zastavi svoje aktivnosti.

Na splošno bi lahko **naloge sveta delavcev** razdelili v dve skupini, in sicer na naloge, ki so stalne, in na naloge, ki so enkratne.

Stalne naloge so tiste, ki se ponavljajo, trajajo dlje časa in nimajo končnega, jasno postavljenega cilja (npr. zagotavljanje pravne varnosti zaposlenih, zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu), enkratne naloge pa so tiste, ki imajo jasno začrtan in določen cilj.

Za lažje doseganje stalnih nalog lahko svet delavcev ustanovi tudi posebne odbore. V praksi so najpogostejši **odbori za kadrovska vprašanja**, za **zagotavljanje pravne varnosti** in za **zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu**. Pri izvajanju enkratnih nalog pa je zelo pomembno, kako so te naloge definirane, kako so določeni cilji, postavljeni roki in kdo je nosilec teh nalog.

Zaradi namena in vsebine tega priročnika se bo njegovo nadaljevanje osredotočilo zgolj na delo odbora za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

3.5.1 Odbor za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu

Dokazano je, da je sodelovanje delavcev pri upravljanju eden izmed ključnih elementov učinkovitega in uspešnega sistema varnosti in zdravja pri delu⁴¹. Navsezadnje tudi ZVZD-1 v okviru svojih določb nalaga svetu delavcev odgovornost pri obravnavi in reševanju težav, vprašanj, ki se nanašajo tako na zagotavljanje varnega in zdravega delovnega okolja kot tudi na opravljanje dela⁴². ZVZD-1 tudi izrecno določa, da se morajo delodajalec in predstavniki zaposlenih (kamor spada tudi svet delavcev) medsebojno obveščati o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu, skupno posvetovati ter soodločati v skladu z zakonom in drugimi predpisi. Gre za izredno široko zastavljeno pristojnost sveta delavcev, ki je njegova stalna naloga in ki od njega zahteva precej aktivnosti. Večja aktivnost sveta delavcev na tem področju se zlasti odraža v prevzemanju pobud za zagotovitev in izboljšanje stanja na področju varnosti in zdravja pri delu pri delodajalcu.

Na pomembnost oblikovanja in delovanja tega odbora opozarja tudi **Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij**, ki je svojim članom priporočilo, da:

- ✓ v podjetjih ustanovijo odbore za varnost in zdravje pri delu kot posebne oblike dela svetov delavcev (v skladu z 58., 59. in 60. členom ZSDU) z namenom, da bi zagotovili večjo specializacijo, večjo strokovnost in učinkovitost izvajanja obveznosti na tem področju;

⁴¹ Ugotovitev evropske ankete ESENER je za leto 2009: »Bolj verjetno je, da se ocenjevanje tveganja ali podobni ukrepi izvajajo v podjetjih, ki imajo delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu, v večjih podjetjih in bolj nevarnih gospodarskih dejavnostih. Zastopanost zaposlenih se zdi ključni dejavnik za reševanje vprašanj varnosti in zdravja pri delu.«

(Glej: https://osha.europa.eu/sl/publications/reports/en_esener1-summary.pdf)

⁴² Za kolektivno sodelovanje delavcev pri upravljanju na področju varnosti in zdravja pri delu je svet delavcev najobčajnejša oblika, saj ZVZD-1 določa, da to pravico uresničujejo delavci neposredno ali s svojimi predstavniki v svetu delavcev ali z delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu. Delavskega zaupnika delavci torej volijo le tam, kjer ni sveta delavcev.

- ✓ v odborih za varnost in zdravje pri delu sodelujejo tisti člani svetov delavcev in ostali strokovnjaki v podjetjih, ki uživajo zaupanje sodelavcev, hkrati pa imajo tudi veliko razumevanje za vprašanja varnosti in zdravja pri delu;
- ✓ sveti delavcev oz. delavski zaupniki ob tekočem spremljanju izvajanja predpisov in ukrepov za zagotavljanje varnega in zdravega dela vzpostavijo tudi ustvarjalno partnersko sodelovanje z delodajalci in njihovimi strokovnimi predstavniki za to področje;
- ✓ sveti delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu vzpostavijo učinkovit sistem internega komuniciranja, ki bo zagotavljal ustrezno obveščenost vseh delavcev o stanju varnosti in zdravja pri delu in o sprejetih ukrepih, hkrati pa bo omogočal tudi pravočasno komuniciranje med delodajalci in delavci v primeru večjih nevarnosti pri delu.

Natančneje so pravice in obveznosti sveta delavcev določene v ZVZD-1:

- ✓ svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu lahko od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih ukrepov za izboljšanje stanja na področju zdravja in varstva pri delu ter pripravi ustrezne predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za zdravje pri opravljanju dela;
- ✓ v primeru, ko menijo, da delodajalec ni zagotovil ustreznih ukrepov za varnost in zdravje pri delu, lahko zahtevajo nadzor pristojne inšpekcijske službe. Pri inšpekcijskem nadzoru ima predstavnik zaposlenih tudi pravico prisostvovati ter izraziti svoja zapažanja;
- ✓ svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu ter sindikati imajo pravico biti seznanjeni z ugotovitvami, predlogi in ukrepi nadzornih organov s področja varnosti in zdravja pri delu;
- ✓ je delodajalec dolžan za kvalitetno in učinkovito izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja.

Na glede na to, da je zakon v prvi vrsti delodajalcu naložil obveznosti za zagotavljanje varnih in zdravih delovnih pogojev ter za zmanjšanje tveganja na delovnem mestu, pa je področje varnosti in zdravja pri delu eno izmed področij, ki omogočajo izredno široko in učinkovito možnost sodelovanja delavcev pri upravljanju. V kolikšni meri ga bo svet delavcev izkoristil, pa je, kot je bilo že velikokrat rečeno, odvisno od njega samega.



4 PRILOGE

PRILOGA 1 PISNI VZOREC POBUDE ZA IZVOLITVE SVETA DELAVCE/DELAVSKEGA ZAUPNIKA/DELAVSKEGA ZAUPNIKA ZA VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Zaposlenim v gospodarski družbi/zavodu
V vednost: direktorju družbe

ZADEVA: Pobuda za zbor delavcev zaradi izvolitve sveta delavcev/delavskega zaupnika/delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu

Na podlagi 17. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (UL RS 42/1993) dajemo pobudo za zbor delavcev zaradi izvolitve sveta delavcev/delavskega zaupnika. *VARIANTA: Na podlagi 45. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (UL RS 43/2011) dajemo pobudo za zbor delavcev zaradi izvolitve delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu.*

Na zboru se naj delavci seznanijo z nalogami, pristojnostmi in prednostmi delovanja sveta delavcev ter na tej podlagi odločijo o oblikovanju sveta delavcev/izvolitvi delavskega zaupnika (*VARIANTA: delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu*).

Zboru delavcev predlagamo, da z večino glasov odloči o oblikovanju sveta delavcev (*VARIANTA: o izvolitvi delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu*). Sodelovanje delavcev pri upravljanju bo namreč koristilo tako interesom zaposlenih kot poslovnemu uspehu delodajalca.

Če se bo zbor delavcev odločil za oblikovanje sveta delavcev, bo moral za izvedbo volilnih opravil imenovati tudi volilno komisijo. Zato mu hkrati predlagamo naslednje kandidate za volilno komisijo, ki z imenovanjem soglašajo:

1. _____,
2. _____,
3. ...

Utemeljitev pobude: Ustava Republike Slovenije določa, da delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (UL RS 42/1993) pa določa, da lahko najmanj trije delavci ali v družbi zastopani reprezentativni sindikati skličejo zbor delavcev zaradi izvolitve sveta delavcev. Zbor delavcev se mora v dogovoru z direktorjem družbe sklicati v delovnem času.

Podpis: _____, predsednik reprezentativnega sindikata v družbi/zavodu
VARIANTA: Podpišejo se najmanj trije delavci, zaposleni pri delodajalcu.

PRILOGA 2 SOGLASJE KANDIDATA ZA ČLANA VOLILNEGA ORGANA

(3. odst. 20. čl ZSDU; soglasje kandidata je potrebno dobiti pred sprejemom sklepa o razpisu volitev)

Obrazec št. 1 – član volilne komisije

Podpisani _____, roj, _____, stanujoč _____,
v družbi _____ zaposlen na delovnem mestu _____
izjavljam, da se strinjam s kandidaturo za člana volilne komisije, ki bo izvedla volitve članov
sveta delavcev družbe _____ za mandatno obdobje _____
V _____, dne _____

Podpis:

Obrazec št. 2 – namestnik člana volilne komisije

Podpisani _____, roj, _____, stanujoč _____,
v družbi _____ zaposlen na delovnem mestu _____
izjavljam, da se strinjam s kandidaturo za namestnika volilne komisije, ki bo izvedla volitve čla-
nov sveta delavcev družbe _____ za mandatno obdobje _____
V _____, dne _____

Podpis:

Obrazec št. 3 – član volilnega odbora

Podpisani _____, roj, _____, stanujoč _____,
v družbi _____ zaposlen na delovnem mestu _____
izjavljam, da se strinjam s kandidaturo za člana volilnega odbora za volitve članov sveta delav-
cev družbe _____ za mandatno obdobje _____
V _____, dne _____

Podpis:

**Obrazec št. 4 – namestnik člana volilnega odbora**

Podpisani _____, roj. _____, stanujoč _____,
v družbi _____ zaposlen na delovnem mestu _____
izjavljam, da se strinjam s kandidaturo za namestnika člana volilnega odbora za volitve članov
sveta delavcev družbe _____ za mandatno obdobje _____
V _____, dne _____

Podpis:

PRILOGA 3 SKLEP O RAZPISU VOLITEV ČLANOV SVETA DELAVCEV

Na podlagi predstavitev določb Zakona o sodelovanju pri upravljanju (ZSDU), ki se nanašajo na volitve za članstvo v svetu delavcev, obrazložitve postopkov ter po opravljeni razpravi je svet delavcev družbe _____, na podlagi določbe sprejel naslednji:

S K L E P O RAZPISU VOLITEV ČLANOV SVETA DELAVCEV

1. Svet delavcev razpisuje tajne in neposredne volitve za člane sveta delavcev družbe _____.
2. Volitve članov sveta delavcev družbe _____ bodo potekale dne _____ v prostorih družbe in sicer v _____ od _____ do _____ ure.

(opcija, dodatek: Volitve bodo potekale ločeno po posameznih organizacijskih enotah in sicer tako, da se v vsaki organizacijski enoti voli toliko članov, kolikor je določeno za število članov sveta delavcev. Natančnejšo lokacijo volitev v okviru prostorov družbe _____ posamezne organizacijske enote, bo s sklepom določila volilna komisija. Volilna komisija bo tudi določila organizacijske enote kjer bodo volitve potekale, dan ko bodo volitve potekale v okviru posamezne organizacijske enote ter čas volitev).

3. Za dan objave tega sklepa, s katerim začno teči roki za volilna opravila, se šteje _____. Pisni predlogi kandidatov za člane sveta delavcev morajo biti predloženi volilni komisiji v 21. dneh od dneva objave tega sklepa, to je najkasneje do vključno _____. Pisni predlogi kandidatov se posredujejo na naslov: _____ s pripisom »NE ODPIRAJ«
4. V svet delavcev se voli ____ članov. Kandidati morajo v družbi delati najmanj 12 mesecev.
5. Za izvedbo volitev je bila izvoljena volilna komisija v sestavi:

1) Predsednik/ca:

Namestnik/ca:

2) Član/ica:

Namestnik/ca:

3) član/ica:

Namestnik/ca:

Volilna komisija je imenovana za dobo štirih (4) let.

Svet delavcev
Predsednik/ca



PRILOGA 4 SKLEP VOLILNE KOMISIJE O VLOŽENEM PREDLOGU KANDIDATOV

SKLEP

Na podlagi predložene kandidature za člana sveta delavcev, ki jo je vložil reprezentativni sindikat v družbi _____ /skupina volivcev s prvopodpisanim _____ kot predlagatelj, je Volilna komisija družbe _____ na podlagi 2. odstavka 34. člena v zvezi s 30. členom ZSDU-UPB1

ugotovila,

da je predlog kandidatov pravočasno vložen in v skladu z zakonom ter določila, da se potrди kandidatura za naslednje kandidate, ki so razvrščeni po abecednem redu:

...

za člane sveta delavcev v družbi _____ za volitve članov sveta delavcev na volitvah, ki bodo dne _____.

_____, _____

Volilna komisija:

Predsednik/ca komisije:

Član/ica komisije:

Član/ica komisije:

PRILOGA 5 ZAPISNIK O IZIDU GLASOVANJA ZA VOLITVE ČLANOV SVETA

Volilna komisija sveta delavcev

Kraj: _____, dne ____ . ____ . 20____

Z A P I S N I K

o delu volilne komisije pri ugotavljanju izida glasovanja za volitve članov sveta delavcev v družbi _____ na volitvah dne _____.

I.

Volilna komisija v sestavi:

_____ – predsednik/ca

_____ – član/ica

_____ – član/ica

se je sestala dne _____ z namenom, da ugotovi izid glasovanja volitev za volitve članov sveta delavcev v družbi _____, ki so bile dne _____.

II.

Pri ugotavljanju izida so bili navzoči naslednji člani volilne komisije:

_____ – predsednik/ca

_____ – član/ica

_____ – član/ica

III.

Volilna komisija je na podlagi zapisnika volilnega odbora in seznama volivcev za celotno družbo ugotovila:

v celotni družbi je imelo po volilnem imeniku pravico voliti _____ delavcev.

v družbi je na volitvah za člane sveta delavcev za mandatno obdobje _____ dne _____ skupaj volilo _____ delavcev.

Pri izvedbi volitev volilna komisija ugotavlja na podlagi poročila volilnih odborov, da pri sami izvedbi ni bilo nepravilnosti in nikakršnih drugih pripomb na sam potek volitev.

Vsa dokumentacijo v zvezi z izvedbo volitev za člana sveta delavcev kakor tudi glasovnice se hranijo pri predsedniku/ci volilne komisije.



Glede na vse navedeno volilna komisija sprejema sklep:

I.

Volitve za člane sveta delavcev družbe _____ za mandatno obdobje ____, ki so potekale dne _____ v prostorih družbe so bile izvedene uspešno saj se je volitev udeležilo skupno ____ % vseh volilnih upravičencev, kar predstavlja več kot 50% volilnih upravičencev, ki je kot meja po določbah ZSDU-UPB1 določena kot spodnja meja za uspešno izvedbo volitev.

II.

Za člane sveta delavcev družbe _____ za obdobje _____ so bili izvoljeni (navedeni po abecednem vrstnem redu):

_____ ...

Svet delavcev šteje tako _____ članov, katerih mandat se konča _____ (navesti točen datum/4 leta od dneva prenehanja mandata obstoječemu svetu delavcev). Novo izvoljeni člani sveta delavcev morajo izvesti konstitutivno sejo najkasneje do _____ (datum, ko obstoječemu svetu delavcev preneha mandat). Z izvedbo konstitutivne seje sveta delavcev preneha mandat sedanjim članom sveta družbe _____.

Predsednik/ca volilne komisije:

Član/ica volilne komisije Sveta delavcev:

Član/ica volilne komisije Sveta delavcev:

PRILOGA 6 PISNA IZJAVA KANDIDATA

Podpisani/na _____, rojen/a dne _____

Stanujoč/a _____

zaposlen/a v _____

na delovnem mestu _____

IZJAVLJAM,

da soglašam s kandidaturo za člana Sveta delavcev družbe _____ na volitvah sveta delavcev,

ki bodo dne _____.

V _____, dne _____

Podpis:

PRILOGA 7 GLASOVNICA

GLASOVNICA

Sedanjim članom sveta delavcev družbe _____ poteče 4 (štiri) letni mandat dne _____.

Na podlagi določbe 10. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju – UPB1 se v družbi voli _____ članov sveta delavcev. V družbi _____ je na dan pričetka volitev zaposlenih _____ delavk in delavcev.

Kandidati za člane sveta delavcev so navedeni po abecednem redu priimkov.

Voli se _____ članov sveta delavcev in sicer tako, da se obkrožijo zaporedne številke pred imeni tistih kandidatov za člana sveta delavcev, za katere želite glasovati. Z glasovnico se lahko glasuje za največ _____ kandidatov.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

PRILOGA 8 ZAKON O SODELOVANJU DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU (ZSDU)

Neuradno prečiščeno besedilo Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju obsega:

- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/93 z dne 22. 7. 1993),
- Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju – ZSDU-A (Uradni list RS, št. 56/01 z dne 6. 7. 2001),
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju upravljanju – ZSDU-B (Uradni list RS, št. 26/07 z dne 23. 3. 2007),
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju upravljanju – uradno prečiščeno besedilo – ZSDU-UPB1 (Uradni list RS, št. 42/07 z dne 15. 5. 2007),
- Zakon o arbitraži – ZArbit (Uradni list RS, št. 45/08 z dne 9. 5. 2008).

ZAKON o sodelovanju delavcev pri upravljanju

(neuradno prečiščeno besedilo št. 4)

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Ta zakon določa načine in pogoje za sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb, ne glede na obliko lastnine, samostojnih podjetnikov posameznikov z najmanj 50 delavci in zadrug (v nadaljnjem besedilu: družba) in v pravni red Republike Slovenije prenaša Direktiva 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti (UL L št. 80 z dne 23. 3. 2002, str. 29) in Direktiva Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (UL L št. 82 z dne 22. 3. 2001, str. 16).

Pravico do sodelovanja pri upravljanju uresničujejo delavci po določbah tega zakona tudi v podjetjih, ki opravljajo gospodarske javne službe, v bankah in v zavarovalnicah, če ni s posebnim zakonom drugače določeno.

Pravico do sodelovanja pri upravljanju v zavodih uresničujejo delavci kot posamezniki po določbah tega zakona, kolektivno pa v skladu s posebnim zakonom.

Ta zakon se ne uporablja za sodelovanje delavcev pri upravljanju v evropskih svetih delavcev, v evropski delniški družbi in v evropski zadrugi, če ni s posebnim zakonom tako določeno.

1.a člen

Izrazi, uporabljeni v tem zakonu, imajo naslednji pomen:

- »organ upravljanja« oziroma »direktor« je poslovodstvo, kakor ga določa zakon, ki ureja gospodarske družbe;
- »organ vodenja ali nadzora družbe« je organ vodenja ali nadzora, kakor ga določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, in nadzorni ali upravni odbor zadruga, kakor ga določa zakon, ki ureja zadruga;
- »kapitalsko povezane družbe« so koncernske družbe oziroma koncern, kakor jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe oziroma zadruga.



2. člen

Sodelovanje delavcev pri upravljanju se uresničuje na naslednje načine:

- s pravico do pobude in s pravico do odgovora na to pobudo,
- s pravico do obveščeniosti,
- s pravico dajanja mnenj in predlogov ter s pravico do odgovora nanje,
- z možnostjo ali obveznostjo skupnih posvetovanj z delodajalcem,
- s pravico soodločanja,
- s pravico zadržanja odločitev delodajalca.

3. člen

Pravice v zvezi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju uresničujejo delavci kot posamezniki ali kolektivno preko:

- sveta delavcev ali delavskega zaupnika,
- zbora delavcev,
- predstavnikov delavcev v organih družbe.

4. člen

Delavci imajo pravico do individualnega in kolektivnega sodelovanja pri upravljanju, zlasti če gre za soodločanje oziroma vplivanje na vsebino in organizacijo dela ter na določitev in izvajanje aktivnosti, namenjenih izboljševanju delovnih razmer oziroma humanizaciji delovnega okolja in doseganju uspešnega poslovanja družbe.

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.

6. člen

Dogovor iz prejšnjega člena se uporablja neposredno.

Dogovor izvršuje delodajalec, če v posameznih primerih ni določeno drugače.

Odstopanje delodajalca od zagotavljanja pravic, dogovorjenih z dogovorom, je možno samo s soglasjem sveta delavcev.

Svet delavcev se s postopki, ki odstopajo od sprejetega dogovora, ne sme vmešavati v upravljanje družbe.

7. člen

S pravico do sodelovanja delavcev pri upravljanju se ne posega v pravice in obveznosti sindikatov in združenj delodajalcev, da ščitijo interese svojih članov.

Svet delavcev se mora vzdržati kakršnikoli oblik sindikalnega boja.

II. SVET DELAVCEV IN DELAVSKI ZAUPNIK

1. Oblikovanje, sestava, mandat in izvolitev sveta delavcev

8. člen

Delavci imajo pravico izvoliti svet delavcev v skladu s tem zakonom.

Svet delavcev se oblikuje, če je v družbi zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico.

9. člen

V družbi, v kateri je zaposlenih do 20 delavcev z aktivno volilno pravico, delavci sodelujejo pri upravljanju preko delavskega zaupnika.

Za izvolitev delavskega zaupnika se smiselno uporabljajo določbe tega zakona, ki se nanašajo na svet delavcev. Delavski zaupnik se s tajnim glasovanjem lahko izvoli tudi na zboru delavcev. Delavskemu zaupniku se mora omogočiti način dela in zagotoviti pravice, ki se nanašajo na svet delavcev.

10. člen

Svet delavcev sestavlja naslednje število članov:

- v družbi z do 50 delavcev – trije člani;
- v družbi z več kot 50 do 100 delavcev – pet članov;
- v družbi z več kot 100 do 200 delavcev – sedem članov;
- v družbi z več kot 200 do 400 delavcev – devet članov;
- v družbi z več kot 400 do 600 delavcev – 11 članov;
- v družbi z več kot 600 do 1.000 delavcev – 13 članov.

V družbi z več kot 1.000 delavcev se število članov sveta delavcev poveča za dva člana na vsakih dodatnih 1.000 delavcev.

Mandat članov sveta delavcev traja štiri leta. Člani so lahko ponovno izvoljeni.

Število članov sveta delavcev se v času mandatne dobe ne spremeni, ne glede na spremembo števila delavcev z aktivno volilno pravico v družbi.



11. člen

Svet delavcev preneha z delom, če se število delavcev z aktivno volilno pravico zmanjša pod število, določeno v 8. členu tega zakona, razen če ni v dogovoru drugače določeno.

12. člen

Pravico voliti predstavnike v svet delavcev imajo vsi delavci, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj šest mesecev (aktivna volilna pravica).

Direktor, delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi v skladu z 72. členom Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02) ter prokuristi (v nadaljnjem besedilu: vodilno osebje) nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev.

Družinski člani vodilnega osebja nimajo pravice voliti predstavnikov v svet delavcev. Za družinske člane po tem zakonu se štejejo zakonec, otroci (zakonski ali nezakonski, posvojenci in pastorki), vnuki, starši (oče, mati, očim in mačeha), posvojitelji ter bratje in sestre.

13. člen

Pravico biti izvoljeni v svet delavcev imajo vsi delavci, ki imajo aktivno volilno pravico po tem zakonu in so zaposleni v družbi nepretrgoma najmanj 12 mesecev (pasivna volilna pravica).

14. člen

V novoustanovljeni družbi imajo aktivno in pasivno volilno pravico vsi delavci iz prvega odstavka 12. člena in iz 13. člena tega zakona, ne glede na dobo zaposlitve.

15. člen

Člani sveta delavcev se volijo s tajnim in neposrednim glasovanjem.

Vsak delavec ima en glas.

Delavci glasujejo osebno.

16. člen

Svet delavcev mora objaviti sklep o razpisu volitev največ 90 in najmanj 60 dni pred iztekom mandatne dobe članov sveta delavcev.

V sklepu o razpisu volitev mora biti določen dan volitev in število članov sveta, ki se volijo. Število članov sveta, ki se volijo, se določi glede na število delavcev v družbi na dan sprejema sklepa o razpisu volitev.

S sklepom o razpisu volitev se imenuje tudi volilna komisija.

Sklep o razpisu volitev se mora na način, dostopen vsem delavcem, objaviti v družbi.

17. člen

V novoustanovljeni družbi lahko najmanj trije delavci ali v družbi zastopani reprezentativni sindikati skličejo zbor delavcev zaradi izvolitve sveta delavcev.

18. člen

V primeru iz prejšnjega člena se skliče zbor delavcev v delovnem času, v dogovoru z direktorjem družbe.

Na zboru delavcev se delavci z večino glasov delavcev z aktivno volilno pravico odločajo o oblikovanju sveta delavcev.

Če je sprejeta odločitev o oblikovanju sveta delavcev, zbor delavcev imenuje volilno komisijo in določi dan volitev v svet delavcev.

Člane volilne komisije lahko predlaga vsak delavec in v družbi zastopani sindikati.

Izvoljeni so tisti kandidati za člane volilne komisije, ki dobijo največ glasov.

Volilni organi

19. člen

Postopek volitev in odpoklica članov sveta delavcev vodijo volilne komisije in volilni odbori (v nadaljnjem besedilu: volilni organi).

Volilne komisije se imenujejo za štiri leta, volilni odbori pa za vsake volitve članov sveta delavcev.

20. člen

Volilne organe sestavljajo predsednik in člani ter njihovi namestniki. Člani volilnih organov in njihovi namestniki so lahko le delavci, ki imajo aktivno volilno pravico.

Člani volilnih organov in njihovi namestniki ne morejo biti kandidati za člane sveta delavcev. Članstvo v volilnih organih je prostovoljno. Pisni pristanek kandidata za člana volilnega organa je potrebno pridobiti pred sprejemom sklepa o razpisu volitev.

21. člen

Volilni organ je sklepčen, če sta navzoči dve tretjini članov volilnega organa oziroma namestniki tistih članov, ki so odsotni.

Če tudi tako ni mogoče zagotoviti sklepčnosti volilnega organa, je volilni organ sklepčen, če so namesto odsotnih članov ali njihovih namestnikov navzoči namestniki prisotnih članov.

Predsednika volilne komisije lahko nadomešča samo njegov namestnik.

22. člen

Pri delu volilnih organov so lahko navzoči tudi predstavniki kandidatov za člane sveta delavcev in predstavniki sindikatov v družbi.

Predstavnik iz prejšnjega odstavka sam ne more biti kandidat za člana sveta delavcev.



23. člen

Volilno komisijo sestavljajo predsednik in najmanj dva člana ter njihovi namestniki.

24. člen

Volilna komisija:

- skrbi za zakonitost volitev članov sveta delavcev,
- ugotavlja, ali so predlogi kandidatov za člane sveta delavcev v skladu s tem zakonom in jih objavi,
- določa volišča,
- določa seznam volivcev za celotno družbo in za posamezna volišča,
- imenuje volilne odbore,
- ugotavlja rezultate izida glasovanja na voliščih in razglašča, kateri kandidati so izvoljeni v svet delavcev,
- vodi neposredno tehnično delo v zvezi z volitvami,
- opravlja druge naloge, ki jih določa ta zakon.

25. člen

Glasovanje na voliščih vodijo volilni odbori, ki skrbijo za pravilnost in tajnost glasovanja. Za vsako volišče se imenuje en volilni odbor.

Volilni odbor sestavljajo predsednik in parno število članov; vsak od njih ima namestnika.

26. člen

V družbi z do 50 delavci z aktivno volilno pravico ni potrebno imenovati namestnikov članov volilnih organov.

V primeru iz prejšnjega odstavka se lahko naloge volilne komisije in volilnih odborov združijo in jih opravlja volilna komisija.

V primeru iz prvega odstavka tega člena se sme glasovati le na enem volišču.

Kandidiranje članov sveta

27. člen

Pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev imajo:

- v družbi z več kot 20 do 50 delavci – najmanj trije delavci z aktivno volilno pravico;
- v družbi z več kot 50 do 300 delavci – najmanj desetina delavcev z aktivno volilno pravico;
- v družbi z nad 300 delavci – najmanj desetina delavcev z aktivno volilno pravico, vendar je v vsakem primeru veljaven predlog, ki ga poda najmanj 50 delavcev;
- vsak reprezentativni sindikat v družbi.

Predlogi kandidatov za člane sveta delavcev, ki se predložijo volilni komisiji, morajo biti pisni. Predlogom kandidatov za člane sveta delavcev iz prvih treh alinej prejšnjega odstavka je potrebno priložiti podpise delavcev, ki predlagajo kandidate za člane sveta delavcev.

Predlogu kandidatov za člane sveta delavcev morajo biti priložene pisne izjave kandidatov, da se s kandidaturo strinjajo.

28. člen

Svet delavcev lahko s poslovníkom določi, da se kandidati za člane sveta delavcev predlagajo in volijo ločeno za posamezne posebne skupine delavcev (ženske, invalidi, mladi delavci in podobno), za posamezne organizacijske enote oziroma dele delovnega procesa ter za dele družbe, ki so izven sedeža družbe.

29. člen

Predloge kandidatov za člane sveta delavcev je potrebno predložiti volilni komisiji v 21 dneh od objave sklepa o razpisu volitev.

30. člen

Ko volilna komisija prejme predloge kandidatov za člane sveta delavcev, v treh dneh preizkusi, če so pripravljeni v skladu s tem zakonom in če so bili pravočasno vloženi.

31. člen

Če volilna komisija ugotovi formalne pomanjkljivosti posameznih predlogov kandidatov za člane sveta delavcev, zahteva od predlagateljev, da jih v treh dneh odpravijo. Če so predlogi vloženi na podlagi zbranih podpisov, se zahteva javno objavi v družbi, rok za odpravo pomanjkljivosti pa začne teči z dnem javne objave.

Če volilna komisija ugotovi, da pomanjkljivosti ni mogoče odpraviti ali ugotovi, da je predlog kandidatov za člane sveta delavcev vložen prepozno, predlog zavrne.

32. člen

Če je kandidatov za člane sveta delavcev manj, kot se jih voli, mora volilna komisija to takoj javno objaviti. Volilna komisija določi rok za prijavo dodatnih kandidatov za člane sveta delavcev, ki ne sme biti daljši od sedmih dni in začne teči z dnem javne objave.

Volilna komisija pomanjkljive in prepozne predloge kandidatov za člane sveta delavcev iz prejšnjega odstavka zavrne.

33. člen

V primerih iz drugega odstavka 31. člena in drugega odstavka 32. člena tega zakona odloča volilna komisija s sklepom, zoper katerega imajo predlagatelji in kandidati za člane sveta delavcev v osmih dneh od javne objave sklepa pravico do pritožbe na pristojno sodišče.

34. člen

Če predlogi kandidatov za člane sveta delavcev nimajo pomanjkljivosti oziroma so bile formalne pomanjkljivosti odpravljene, volilna komisija sprejme sklep o njihovi zakonitosti in jih objavi.

Sklep o zavrnitvi oziroma o ugotovitvi skladnosti z zakonom mora volilna komisija izdati najpozneje v treh dneh po tem, ko je bil predlog kandidatov za člane sveta delavcev vložen; če je bil predlog dan v dopolnitev, pa po preteku roka za dopolnitev.



Če tudi po preteku roka za dopolnitev predloga kandidatov za člane sveta delavcev oziroma roka za vložitev novih predlogov kandidatov za člane sveta delavcev ni vloženih najmanj toliko veljavnih predlogov, kot je vseh članov sveta delavcev, ki se volijo, se volitve ne morejo organizirati. V tem primeru se lahko volitve ponovno organizirajo šele po preteku treh mesecev. Če kandidat za člana sveta delavcev odstopi od kandidature in vloženih predlogov kandidatov za člane sveta delavcev ni več toliko, kot je članov sveta delavcev, ki se volijo, se kandidacijski postopek za število manjkajočih članov sveta delavcev ponovi.

Volitve članov sveta delavcev

35. člen

Volilna komisija obvesti volivce o dnevu volitev in o njihovem volišču.

Volitve morajo biti organizirane tako, da je zagotovljena tajnost glasovanja.

36. člen

Volilni odbor lahko v soglasju z volilno komisijo določi, da volivci, ki so na dan volitev odsotni, volijo pred tem dnevom.

Volilni odbor določi dan volitev iz prejšnjega odstavka.

O delu volilnega odbora pri glasovanju se sestavi poseben zapisnik.

37. člen

Voli se z glasovnicami.

Na glasovnici se navedejo imena kandidatov za člane sveta delavcev po abecednem redu priimkov, z navedbo, za koliko kandidatov se glasuje.

38. člen

Voli se tako, da se obkrožijo zaporedne številke pred imeni tistih kandidatov za člane sveta delavcev, za katere se želi glasovati.

39. člen

Neizpolnjena glasovnica in glasovnica, na kateri ni mogoče ugotoviti volje volivca, sta neveljavni. Neveljavna je tudi glasovnica, če je volivec glasoval za več kandidatov za člane sveta delavcev, kot jih je potrebno izvoliti.

40. člen

Ko poteče čas volitev, ki je določen, začne volilni odbor takoj šteti glasove.

O delu volilnega odbora se sestavi zapisnik, v katerega se vpiše:

- dan, čas in kraj volitev, sestava volilnega odbora ter imena oseb, navzočih v skladu z 22. členom tega zakona,
- koliko delavcev je imelo pravico voliti na volišču,
- število oddanih glasovnic,

- število neveljavnih glasovnic,
- koliko glasov je dobil posamezen kandidat.

V zapisnik se vpišejo tudi morebitne pripombe predstavnikov iz 22. člena tega zakona.

Zapisnik, ki ga podpišejo vsi člani volilnega odbora, se najkasneje v 24 urah dostavi volilni komisiji, skupaj z volilnim gradivom.

41. člen

Volilna komisija ugotovi, koliko volivcev je imelo pravico voliti v družbi, koliko jih je volilo, koliko glasovnic je bilo neveljavnih in koliko glasov je dobil posamezni kandidat za člana sveta delavcev.

O delu volilne komisije se piše zapisnik, v katerega se vpišejo podatki iz prejšnjega člena, morebitne pripombe predstavnikov iz 22. člena tega zakona, pripombe članov volilne komisije ter osebni podatki izvoljenih kandidatov za člane sveta delavcev.

Zapisnik podpišejo vsi člani volilne komisije.

42. člen

Volitve so veljavne, če se jih je udeležila več kot polovica delavcev z aktivno volilno pravico. Če se je volitev udeležila polovica ali manj kot polovica delavcev, je mogoče nove volitve izvesti šele po šestih mesecih.

Izvoljenih je toliko kandidatov za člane sveta delavcev, kot je članov sveta delavcev, in sicer tisti, ki so dobili največje število glasov. Če sta dva kandidata za člana sveta delavcev dobila enako število glasov, je izvoljen tisti, ki ima daljšo delovno dobo v družbi.

43. člen

Če volilna komisija razveljavi volitve zaradi nepravilnosti, se opravijo ponovne volitve v 60 dneh po pravnomočnosti sklepa volilne komisije o neveljavnosti volitev.

44. člen

V primerih iz prvega odstavka 42. člena in 43. člena tega zakona izda volilna komisija sklep o neveljavnosti volitev, zoper katerega je zagotovljena pravica do pritožbe v osmih dneh od dneva javne objave na pristojno sodišče.

45. člen

Volitve v svet delavcev se opravijo najmanj 15 dni pred iztekom mandatne dobe članov sveta delavcev.

Volilne rezultate ugotovi in razglasi volilna komisija najkasneje v petih dneh po izvedbi volitev. Po en izvod zapisnika o delu volilne komisije se vroči organu upravljanja in direktorju družbe ter drugim predstavnikom iz 22. člena tega zakona.

Zapisnik se javno objavi tako, da je dostopen vsem delavcem v družbi.



Z razglasitvijo volilnih izidov se šteje svet delavcev za izvoljenega, pravice in obveznosti pa izvršuje od dneva, ko staremu svetu delavcev preneha mandat.

Prenehanje članstva v svetu delavcev

46. člen

Delavcu preneha članstvo v svetu delavcev, če:

- umre,
- mu preteče mandat,
- izgubi pravico biti voljen v svet delavcev,
- je odpoklican,
- odstopi,
- mu preneha delovno razmerje v družbi.

Odstop je veljaven, ko svet delavcev sprejme pisno izjavo delavca o odstopu.

47. člen

Če delavcu preneha članstvo v svetu delavcev, postane član sveta delavcev za preostanek mandatne dobe tisti kandidat za člana sveta delavcev, ki je med neizvoljenimi kandidati za člane sveta delavcev dobil največ glasov, vendar ne manj kot 5% glasov tistih, ki so glasovali. Če sta dva kandidata za člana sveta delavcev dobila enako število glasov, postane član sveta tisti, ki ima daljšo delovno dobo v družbi.

Če pred potekom mandatne dobe iz kakršnegakoli razloga preneha mandat več kot tretjini članov sveta delavcev in jih ni mogoče nadomestiti na način iz prejšnjega odstavka, se v 15 dneh od dneva ugotovitve o prenehanju mandata razpišejo nadomestne volitve.

48. člen

Postopek za odpoklic člana sveta delavcev se začne na podlagi pisne zahteve najmanj 10% delavcev z aktivno volilno pravico oziroma reprezentativnega sindikata v družbi, če gre za člana sveta, ki ga je kandidiral ta sindikat.

Če gre za odpoklic na podlagi zahteve delavcev, morajo biti zahtevi priloženi podpisi delavcev iz prejšnjega odstavka.

V zahtevi se navedejo razlogi za odpoklic.

Zahteva se pošlje volilni komisiji.

Volilna komisija v postopku za odpoklic člana sveta delavcev ne presoja razlogov za odpoklic.

49. člen

Če volilna komisija zahteve za odpoklic ne zavrne, v 30 dneh razpiše glasovanje o odpoklicu člana sveta delavcev in določi dan glasovanja.

Za zavrnitev predloga za odpoklic člana sveta delavcev se smiselno uporabljajo določbe 30., 31., 33. in 34. člena tega zakona.

50. člen

Član sveta delavcev je odpoklican, če je za odpoklic glasovala večina delavcev, ki imajo aktivno volilno pravico v času glasovanja o odpoklicu.

51. člen

Za izvedbo glasovanja o odpoklicu se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o volitvah članov sveta delavcev.

Varstvo volilne pravice in stroški volitev

52. člen

Volivcu morata biti zagotovljeni svoboda in tajnost volitev.

Nihče ne sme ovirati volitev članov sveta delavcev.

Volitve morajo biti organizirane tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci.

Delodajalec ne sme v zvezi z volitvami delavcem obljubiti kakršnihkoli korist oziroma jim ne sme groziti z izgubo koristi in tako vplivati na glasovanje.

Delavci imajo pravico izraziti svoje mnenje o volitvah, volilnih organih in kandidatih za člane sveta delavcev in zato ne morejo biti disciplinsko odgovorni.

Nihče ne sme od delavca zahtevati, naj pove, kako je volil oziroma zakaj ni volil.

53. člen

V primeru bistvenih kršitev postopka volitev, ki so ali bi lahko vplivale na zakonitost in pravilnost volitev, predlagatelji in kandidati za člane sveta delavcev lahko zahtevajo v osmih dneh na pristojnem sodišču razveljavitev volitev.

Pristojno sodišče je sodišče, pristojno po območju sedeža družbe.

54. člen

Nujne in potrebne stroške za tehnično izvedbo volitev krije družba.

Čas, porabljen za delo volilnih organov in volitve, se plača, kot da bi delavci delali.

Volitve se morajo izvesti v delovnem času tako, da je kar najmanj moten delovni proces.

Način dela sveta delavcev

55. člen

Prvo sejo novoizvoljenega sveta delavcev skliče predsednik volilne komisije, ki sejo vodi, dokler svet delavcev iz svoje sestave ne izvoli predsedujočega seje.

Svet delavcev izvoli predsednika in njegovega namestnika.



Predsednik zastopa in predstavlja svet delavcev.

Namestnik zastopa in predstavlja svet delavcev v odsotnosti predsednika.

56. člen

Člani sveta delavcev ne smejo biti ovirani oziroma jim ne sme biti onemogočeno opravljanje njihovih aktivnosti v svetu delavcev, kot tudi ne njihovo redno delo.

57. člen

Način dela sveta delavcev se uredi s poslovnikom.

S poslovnikom se uredijo zlasti naslednja vprašanja:

- način sklicevanja sej,
- sklepčnost,
- način sprejemanja odločitev,
- vodenje zapisnika,
- sodelovanje oseb iz 61. člena tega zakona,
- način konstituiranja odborov sveta delavcev.

58. člen

Svet delavcev lahko ustanovi odbore za obravnavo posameznih vprašanj iz svoje pristojnosti.

Odbori sveta delavcev se lahko ustanovijo tudi za obravnavo tistih vprašanj, ki so pomembna za posebne skupine delavcev (ženske, invalidi, mladi delavci ipd.).

Svet delavcev lahko ustanovi odbore sveta delavcev tudi za posamezne organizacijske enote družbe oziroma dele delovnega procesa ter za dele družbe, ki so izven sedeža družbe (v nadaljnjem besedilu: dislocirane enote), če je v dislocirani enoti najmanj deset delavcev z aktivno volilno pravico.

59. člen

Pristojnosti odborov sveta delavcev določi svet delavcev s poslovnikom.

Največ tretjina odbora sveta delavcev je lahko sestavljena iz delavcev, ki niso člani sveta delavcev. Organ upravljanja in direktorja družbe se obvesti o ustanovitvi odborov sveta delavcev, njihovi sestavi in pristojnostih.

60. člen

Odbori sveta delavcev obravnavajo vprašanja iz svoje pristojnosti in o svojih zaključkih ter predlogih obvestijo svet delavcev, ki o tem sprejme končno odločitev.

61. člen

Svet delavcev lahko na svoje seje povabi strokovnjake iz družbe ali izven nje, vodilno osebje, predstavnike reprezentativnih sindikatov in predstavnike združenj delodajalcev.

Osebam iz prejšnjega odstavka se pošlje gradivo in del zapisnika, ki se nanaša na njihovo prisotnost na seji sveta.

62. člen

Svet delavcev se praviloma sestaja v delovnem času, upošteva potrebe delovnega procesa. Družba mora zagotoviti članom sveta delavcev pravico do petih plačanih ur mesečno za udeležbo na sejah sveta delavcev.

Direktorju družbe je treba pravočasno sporočiti čas seje.

Če je seja izven delovnega časa, ker potrebe delovnega procesa ne dopuščajo drugače, se šteje ta čas za delovni čas in je plačan v okviru ur, določenih v prvem odstavku tega člena.

63. člen

Člani sveta delavcev imajo pravico do treh plačanih ur na mesec za posvetovanje z delavci in pravico do 40 plačanih ur na leto za izobraževanje, potrebno za učinkovito delo sveta delavcev.

Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi večje število ur za delo članov sveta delavcev, daljša odsotnost z nadomestilom ali brez nadomestila plače zaradi izobraževanja, potrebnega za učinkovito delo sveta delavcev, večje število ur v okviru delovnega časa, namenjenih posvetovanju članov sveta delavcev z delavci, ter druge ugodnosti, povezane z delom sveta delavcev.

Družba mora zagotoviti članom sveta delavcev za čas posvetovanja enako plačo, kot če bi delali.

Čas in kraj posvetovanja se sporazumno določita med direktorjem in svetom delavcev, upoštevaje potrebe delovnega procesa.

64. člen

V družbi s 50 do 300 delavci se določi število članov sveta delavcev, ki opravljajo svojo funkcijo s polovičnim delovnim časom, in sicer:

- v družbi s 50 do 100 delavci – en član,
- v družbi s 100 do 300 delavci – dva člana.

V družbi z večjim številom delavcev se določi število članov sveta delavcev, ki opravljajo svojo funkcijo poklicno, in sicer:

- v družbi s 300 do 600 delavci – en član,
- v družbi s 600 do 1.000 delavci – dva člana,
- na vsakih dodatnih 600 zaposlenih pa še po en član.

Poklicni član sveta delavcev je upravičen do plače, ki ne sme biti nižja od plače, ki jo je prejemal pred izvolitvijo za člana sveta delavcev, ali do plače, ki jo prejemajo zaposleni v družbi z enako izobrazbo, če je ta zanj ugodnejša. Plača poklicnega člana sveta delavcev se valorizira z rastjo ostalih plač v družbi.

65. člen

Delodajalec krije nujne stroške za delo sveta delavcev, najmanj pa stroške potrebnih prostorov za seje, sprejem strank in delo poklicnih članov sveta delavcev, stroške materialnih sredstev, ki jih svet delavcev uporablja in stroške administrativnega osebja za delo sveta delavcev.



Stroške oseb iz 61. člena tega zakona krije družba le, če je bilo tako predhodno dogovorjeno z delodajalcem in v obsegu, ki je bil dogovorjen, najmanj pa 50% povprečne plače mesečno na zaposlenega v družbi na vsakega člana sveta delavcev.

Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi fiksni znesek sredstev za delo sveta v določenem časovnem obdobju.

Svet delavcev uporablja ta sredstva po lastni presoji, vendar le za financiranje svojega dela.

66. člen

Če svet delavcev in delodajalec ne dosežeta sporazuma glede vprašanj iz 63. in 65. člena tega zakona, lahko vsak od njiju zahteva, da o njih odloči arbitražna.

Arbitražna pri svoji odločitvi upošteva ekonomski položaj družbe in potrebe sveta delavcev.

67. člen

Članu sveta delavcev ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi.

67.a člen

Če pride zaradi pravnega prenosa podjetja ali dela podjetja, izvedenega na podlagi zakona, drugega predpisa, pravnega posla oziroma pravnomočne sodne odločbe ali zaradi združitve do spremembe delodajalca, član sveta delavcev ohrani svoj status, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za njegovo imenovanje v skladu z zakonom.

Prejšnji odstavek se ne uporablja, če so izpolnjeni pogoji za novo imenovanje sveta delavcev.

Član sveta delavcev, ki mu preneha mandat zaradi spremembe delodajalca, uživa varstvo v skladu s prejšnjim členom še devet mesecev po prenehanju funkcije in varstvo pred odpovedjo v skladu z zakonom o delovnih razmerjih.

68. člen

Člani sveta delavcev in osebe iz 61. člena tega zakona morajo varovati poslovno skrivnost družbe.

III. ZBOR DELAVCEV DRUŽBE

69. člen

Svet delavcev ima pravico sklicati zbor delavcev, ki ga sestavljajo vsi zaposleni v družbi, razen vodilnega osebja. Možen je tudi sklic po posameznih organizacijskih enotah ali delih delovnega procesa v družbi.

Zbor delavcev dislocirane enote ima pravico sklicati tudi odbor sveta delavcev dislocirane enote. Zbor delavcev ima pravico obravnavati vprašanja iz pristojnosti sveta delavcev oziroma njegovega odbora. Zbor delavcev ne more odločati o vprašanjih, ki so v pristojnosti sveta delavcev oziroma njegovega odbora.

70. člen

Svet delavcev oziroma odbor sveta delavcev lahko povabi na zbor delavcev osebe iz 61. člena tega zakona.

Direktorja družbe je potrebno obvestiti o sklicu zbora delavcev. Predstavniki družbe ima pravico sodelovati na zboru delavcev.

71. člen

Svet delavcev oziroma njegov odbor mora sklicati zbor delavcev, če tako zahteva direktor družbe in uvrstiti na dnevni red vprašanja, ki jih direktor predlaga.

72. člen

Zbor delavcev se lahko skliče, upošteva potrebe delovnega procesa, enkrat letno med delovnim časom.

Zbor delavcev se praviloma skliče izven delovnega časa, razen če ni drugače dogovorjeno in v primeru iz prejšnjega člena.

Način sklica in delo zbora delavcev se podrobneje uredita s poslovníkom sveta delavcev.

IV. SVET DELAVCEV KAPITALSKO POVEZANIH DRUŽB

73. člen

Kapitalsko povezane družbe ustanovijo svet delavcev kapitalsko povezanih družb.

V svetu delavcev kapitalsko povezanih družb sodelujejo predstavniki vseh kapitalsko povezanih družb.

74. člen

Člane sveta delavcev kapitalsko povezanih družb imenujejo sveti delavcev kapitalsko povezanih družb, skupno število članov in število članov, ki jih imenuje svet delavcev posamezne družbe pa določijo z dogovorom, skladno z velikostjo in številom članov sveta delavcev te družbe.

Člani sveta delavcev kapitalsko povezanih družb so lahko le člani svetov delavcev povezanih družb.

75. člen

Svet delavcev kapitalsko povezanih družb je pristojen za obravnavanje vprašanj, ki se nanašajo na delavce v vseh kapitalsko povezanih družbah. S sporazumom med sveti delavcev kapitalsko povezanih družb se lahko natančneje opredelijo pristojnosti sveta delavcev kapitalsko povezanih družb in vprašanja, ki sodijo v delovno področje sveta delavcev kapitalsko povezanih družb.

76. člen

Za način dela sveta delavcev kapitalsko povezanih družb se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o načinu dela sveta delavcev.



77. člen

Mandat članov sveta delavcev kapitalsko povezanih družb se veže na mandat v svetu delavcev družb, iz katerih so imenovani.

V. SODELOVANJE DELAVCEV V ORGANIH DRUŽBE

78. člen

Sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe se uresničuje preko predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora družbe, in sicer:

1. v dvotirnem sistemu upravljanja preko predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe ali nadzornem odboru zadruga (v nadaljnjem besedilu: nadzorni svet), lahko pa tudi preko predstavnika delavcev v upravi družbe ali v upravnem odboru zadruga (v nadaljnjem besedilu: delavski direktor);
2. v enotirnem sistemu upravljanja preko predstavnikov delavcev v upravnem odboru in v komisijah upravnega odbora, lahko pa tudi preko predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji družbe ali zadruga.

79. člen

Število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu se določi s statutom družbe, vendar ne sme biti manjše od ene tretjine članov in ne večje od polovice vseh članov nadzornega sveta družbe. V upravnem odboru je najmanj eden izmed članov predstavnik delavcev. Število predstavnikov delavcev v upravnem odboru se določi s statutom družbe, vendar ne sme biti manjše od enega predstavnika delavcev izmed vsakokratnih treh dopoljenih članov upravnega odbora.

Za predstavnika delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru družbe ne more biti izvoljena v družbi zaposlena oseba, ki po tem zakonu nima pravice voliti in biti izvoljena v svet delavcev.

Predstavnika delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru ne more biti predsednik tega organa.

Svet delavcev ima pravico imenovati tudi predstavnika delavcev v komisije nadzornega sveta in upravnega odbora.

Predstavnike delavcev, ki so člani nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, izvoli in odpokliče svet delavcev in s tem seznanji skupščino družbe.

Način izvolitve in odpoklica članov nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, se podrobneje določi s poslovníkom sveta delavcev.

80. člen

Člani nadzornega sveta in upravnega odbora ter njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil tega organa v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, ali zakonom, ki ureja zadruga, in statutom družbe.

Nadzorni svet oziroma upravni odbor družbe je dolžan na zahtevo predstavnikov delavcev najmanj enkrat letno obravnavati poročilo sveta delavcev o stanju na področju uresničevanja tega zakona v družbi s predlogom ukrepov in se do njega opredeliti.

81. člen

Družba z dvotirnim sistemom upravljanja, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, ima delavskega direktorja, ki ga predlaga v upravo družbe svet delavcev.

V družbi z enotirnim sistemom upravljanja, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, je na predlog sveta delavcev eden izmed predstavnikov delavcev v upravnem odboru imenovan za izvršnega direktorja.

V družbi, kjer je zaposlenih manjše število delavcev, se lahko imenuje delavskega direktorja v upravo družbe ali predstavnika delavcev v upravnem odboru za izvršnega direktorja, če je tako določeno z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem.

82. člen

Na predlog sveta delavcev imenuje delavskega direktorja kot člana uprave družbe nadzorni svet, predstavnika delavcev za izvršnega direktorja upravnega odbora pa upravni odbor.

Za odpoklic delavskega direktorja v upravi družbe ali predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji upravnega odbora se smiselno uporabljajo določbe, ki veljajo za njegovo imenovanje.

83. člen

Če delavski direktor v upravi ali predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji upravnega odbora ni imenovan v skladu s prejšnjim členom, mora odbor nadzornega sveta ali upravnega odbora nadzornemu svetu ali upravnemu odboru v enem mesecu po njegovem glasovanju predlagati skupnega kandidata. Kandidat je imenovan za delavskega direktorja v upravi ali za predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji upravnega odbora, če dobi večino glasov prisotnih članov nadzornega sveta ali upravnega odbora.

Odbor nadzornega sveta oziroma upravnega odbora iz prejšnjega odstavka je sestavljen iz enakega števila predstavnikov lastnikov, imenovanih izmed članov nadzornega sveta oziroma upravnega odbora, in predstavnikov delavcev - članov sveta delavcev, predsednik odbora pa je predstavnik lastnikov.

Če delavski direktor v upravi ali predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji upravnega odbora tudi v skladu s prvim odstavkom tega člena ni imenovan, lahko svet delavcev zahteva, da ga imenuje pristojno sodišče.

84. člen

V okviru splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo vsem članom uprave družbe ali izvršnim direktorjem družbe v skladu s posebnim zakonom in statutom družbe, delavski direktor ali predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji družbe zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovske in socialne vprašanj.

84.a člen

Majhne družbe, kakor jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, niso zavezane k uporabi določb tega poglavja, ki se nanašajo na sodelovanje delavcev v organih družbe.



VI. SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU DRUŽBE

85. člen

Sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe se uresničuje tako, da so delavci:

- neposredno obveščeni in da lahko neposredno dajejo predloge in mnenja,
- obveščeni preko delavskega zaupnika ali sveta delavcev, ter da preko njega dajejo predloge in mnenja, zahtevajo skupno posvetovanje z delodajalcem, soodločajo o posameznih, s tem zakonom določenih vprašanjih in zahtevajo zadržanje posameznih odločitev delodajalca do sprejema končne odločitve na pristojnem organu.

86. člen

Delodajalec in svet delavcev ali njegov odbor se sestajata na zahtevo delodajalca ali sveta delavcev. Praviloma enkrat mesečno se sestajata zaradi uresničevanja pravic in obveznosti, ki jih imata po tem zakonu.

87. člen

Svet delavcev ima predvsem naslednje pristojnosti:

- skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem;
- predlaga ukrepe, ki so v korist delavcev;
- sprejema predloge in pobude delavcev in jih v primeru, da so upravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem;
- pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo.

88. člen

Delodajalec mora delavcu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju.

Delavec kot posameznik ima pravico:

- do pobude in odgovorov na to pobudo, če se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto,
- biti pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju,
- povedati svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na organizacijo njegovega delovnega mesta in delovni proces,
- zahtevati, da mu delodajalec oziroma od njega pooblaščen delavec pojasni vprašanja s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij ter iz vsebine tega zakona.

Delodajalec mora odgovoriti na pobudo iz prve alineje ter na vprašanja iz četrte alineje prejšnjega odstavka najkasneje v 30 dneh.

Obveščanje

89. člen

Delodajalec mora obveščati svet delavcev predvsem o vprašanjih, ki se nanašajo na:

- gospodarski položaj družbe,
- razvojne cilje družbe,
- stanje proizvodnje in prodaje,

- splošni gospodarski položaj panoge,
- spremembo dejavnosti,
- zmanjšanje gospodarske dejavnosti,
- spremembe v organizaciji proizvodnje,
- spremembe tehnologije,
- letni obračun in letno poročilo,
- druga vprašanja na podlagi medsebojnega dogovora iz drugega odstavka 5. člena tega zakona.

Na zahtevo sveta delavcev mora delodajalec omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščenost o zadevah iz prejšnjega odstavka.

90. člen

Delodajalec mora o vprašanjih iz pete, šeste, sedme, osme in devete alineje prvega odstavka prejšnjega člena obveščati svet delavcev pred sprejemom dokončne odločitve.

Skupno posvetovanje

91. člen

Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu.

Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitev.

92. člen

Skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem predstavlja dolžnost delodajalca, da seznaní svet delavcev o predvidenih odločitvah glede statusnih in kadrovskih vprašanj ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu, se z njim posvetuje in si prizadeva za uskladitev stališč.

93. člen

Za statusna vprašanja družbe iz prvega odstavka 91. člena tega zakona se štejejo:

- statusne spremembe,
- prodaja družbe ali njenega bistvenega dela,
- zaprtje družbe ali njenega bistvenega dela,
- bistvene spremembe lastništva,
- statusno preoblikovanje družbe, opredeljeno z zakonom, ki ureja gospodarske družbe,
- sprememba sistema upravljanja družb.

94. člen

Za kadrovska vprašanja družbe iz prvega odstavka 91. člena tega zakona se štejejo:

- potrebe po novih delavcih (število in profili),
- sistemizacija delovnih mest,
- razporejanje večjega števila delavcev izven družbe,
- razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj,
- sprejemanje aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega



- zavarovanja,
- zmanjšanje števila delavcev,
- sprejem splošnih pravil o disciplinski odgovornosti.

Za večje število delavcev se šteje 10% vseh delavcev družbe.

Soodločanje

95. člen

Delodajalec mora predložiti v soglasje svetu delavcev 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,
- razpolaganjem s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev,
- kriteriji za napredovanje delavcev.

Svet delavcev mora predloge iz prejšnjega odstavka 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 soglaša.

Soglasje, sprejeto na svetu delavcev in v pisni obliki podano delodajalcu k njegovemu predlogu, se šteje kot dogovor med svetom delavcev in delodajalcem.

96. člen

Delodajalec mora v osmih dneh pridobiti soglasje sveta delavcev tudi v primeru, če imajo odločitve iz pete do osme alineje prvega odstavka 89. člena tega zakona ter prve in druge alineje 93. člena tega zakona za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, če gre za večje število delavcev, po predpisih o delovnih razmerjih.

Svet delavcev lahko zavrne soglasje iz prejšnjega odstavka samo v primeru, če predlog odločitev o zmanjšanju števila delavcev ne vsebuje predloga programa o razreševanju presežnih delavcev po predpisih o delovnih razmerjih, ali če razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev niso utemeljeni.

Če svet delavcev zavrne soglasje v nasprotju s prejšnjim odstavkom, ta zavrnitev nima učinka na pravilnost in zakonitost odločitve delodajalca.

97. člen

Delodajalec ne sme sprejeti odločitev, če je v osmih dneh svet delavcev zavrnil soglasje.

Pravica zadržanja odločitve delodajalca

98. člen

Svet delavcev ima pravico s sklepom zadržati posamezne odločitve delodajalca in istočasno sprožiti postopek za razreševanje medsebojnega spora:

- če delodajalec o vprašanjih iz pete, šeste, sedme in osme alinee prvega odstavka 89. člena tega zakona predhodno ne obvešča sveta delavcev pred sprejemom dokončne odločitve - v osmih dneh od dneva, ko je bil obveščen o sprejemu odločitve delodajalca,
- če delodajalec ne seznaní sveta delavcev, ne spoštuje rokov iz 91. člena tega zakona in ne zahteva skupnega posvetovanja s svetom delavcev glede statusnih in kadrovskih vprašanj iz 93. in 94. člena tega zakona - v osmih dneh od dneva, ko je bil obveščen o sprejemu odločitve delodajalca.

V primerih iz prejšnjega odstavka delodajalec ne sme izvršiti odločitve vse do dokončne odločitve pristojnega organa.

VII. RAZREŠEVANJE MEDSEBOJNIH SPOROV

99. člen

Spore med svetom delavcev in delodajalcem razrešuje arbitraža.

Arbitraža je sestavljena iz enakega števila članov, imenovanih s strani sveta delavcev in delodajalca, ter enega nevtralnega predsedujočega, z imenovanjem katerega se strinjata obe strani.

100. člen

Z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se lahko v družbi ustanovi stalna arbitraža. Če je v družbi ustanovljena stalna arbitraža, svet delavcev in delodajalec imenujeta listo arbitrov, ki sodelujejo v posameznih arbitražah. Vsakokrat, ko se sproži arbitražni postopek, imenujeta svet delavcev in delodajalec svoje arbitre s te liste.

Če je v družbi ustanovljena stalna arbitraža, mora dogovor med svetom delavcev in delodajalcem določati tudi število članov arbitraže, začetek arbitražnega postopka in postopek pred arbitražo.

101. člen

Minister, pristojen za delo, določi listo arbitrov na predlog reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev.

Z liste arbitrov se imenujejo arbitri tedaj, ko v družbi ni ustanovljena stalna arbitraža.

102. člen

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 imenovale 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.



103. člen

Po opravljeni ustni obravnavi in izvedbi dokazov arbitraža odloča z večino glasov.

Predsednik arbitraže vodi obravnavo, posvetovanje in glasovanje. Njegova dolžnost je skrbeti, da se vsa vprašanja vsestransko in popolno proučijo. Predsednik arbitraže glasuje zadnji.

O obravnavi in glasovanju se vodi zapisnik. Zapisnik o glasovanju se zapečati in priloži zapisniku o ustni obravnavi.

O odločitvi izda arbitraža odločbo, ki mora biti pisna in podpisana s strani predsednika arbitraže.

Arbitražna odločba se vroči obema strankama.

104. člen

Arbitraža s svojo odločitvijo nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem.

Odločba arbitraže je v družbi dokončna. Stranki lahko izpodbijata arbitražno odločbo pred pristojnim sodiščem iz razlogov in po postopku, ki je določen s posebnim zakonom.

105. člen

(prenehal veljati)

106. člen

Za pristojno sodišče po tem zakonu se šteje sodišče, pristojno za delovne spore.

VIII. KAZENSKÉ DOLOČBE

107. člen

Z globo od 4.000 do 20.000 eurov se kaznuje za prekršek pravna oseba:

1. če ne objavi na v družbi običajen način dogovorov s svetom delavcev (četrti odstavek 5. člena);
3. če ne izvršuje dogovorov s svetom delavcev (drugi odstavek 6. člena);
4. če ne omogoči dela in ne zagotovi pravic delavskemu zaupniku (tretji odstavek 9. člena);
5. če ne organizira volitev tako, da se jih lahko udeležijo vsi delavci (tretji odstavek 52. člena)
6. če obljublja delavcem koristi oziroma jim grozi z izgubo koristi v zvezi z volitvami in tako vpliva na glasovanje (tretji odstavek 52. člena);
7. če ne zagotovi kritja nujnih in potrebnih stroškov za tehnično izvedbo volitev (prvi odstavek 54. člena);
8. če ne zagotovi plačila delavcem za čas, porabljen za delo volilnih organov ali za čas, porabljen za volitve (drugi odstavek 54. člena);
9. če ovira ali onemogoča opravljanje aktivnosti članov sveta delavcev ali njihovo redno delo (56. člen);
10. če ne zagotovi plačila članom sveta za udeležbo na sejah sveta delavcev (62. člen);
11. če ne zagotovi plačila članom sveta delavcev za čas posvetovanja z delodajalcem (tretji odstavek 63. člena);
12. če ne krije nujnih stroškov za delo sveta delavcev (prvi odstavek 65. člena);
13. če ne omogoči članu sveta delavcev posebnega varstva zaradi njegove aktivnosti (67. člen);

14. če delavcu, kot posamezniku, ne omogoči pravice do sodelovanja pri upravljanju (prvi odstavek 88. člena);
15. če v 30 dneh ne odgovori delavcu na pobudo, ki se nanaša na njegovo delovno mesto ali njegovo delovno ali organizacijsko enoto (tretji odstavek 88. člena);
16. če ne obvešča sveta delavcev v skladu z 90. členom tega zakona;
17. če ne zahteva skupnega posvetovanja glede statusnih in kadrovskih vprašanj v roku 15 dni pred sprejemom odločitve (91. člen);
18. če ne predloži v soglasje svetu delavcev predlogov odločitev, ki jih je dolžan predložiti v skladu s 95. in 96. členom tega zakona;
19. če sprejme odločitev kljub temu, da je svet delavcev v osmih dneh zavrnil soglasje (97. člen);
20. če izvrši odločitev pred dokončnostjo odločitve pristojnega organa (drugi odstavek 98. člena).

Z globo od 2.000 do 4.000 eurov se kaznuje za prekršek tudi samostojni podjetnik posameznik, ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

Z globo od 1.000 do 2.000 eurov se kaznuje odgovorna oseba pravne osebe, ki stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/93) vsebuje naslednje prehodne in končne določbe:

IX. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

108. člen

V družbi, v kateri še ni oblikovan svet delavcev, se ta oblikuje skladno s 17. in 18. členom tega zakona.

109. člen

V delniških družbah in družbah z omejeno odgovornostjo, ki so v družbeni lasti in kjer se konstituira svet delavcev, se ne oblikuje delavski svet. Če je v takšnih družbah poleg organov upravljanja družbe z dnem pričetka veljavnosti tega zakona že oblikovan delavski svet, ima pristojnosti sveta delavcev po tem zakonu.

110. člen

Ne glede na določbo tretjega odstavka 1. člena tega zakona se do uveljavitve zakona o kolektivnem dogovarjanju oziroma posebnega zakona pravica do sodelovanja delavcev pri upravljanju v zavodih lahko ureja s kolektivno pogodbo.

111. člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.



Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju – ZSDU-A (Uradni list RS, št. 56/01) vsebuje naslednjo končno določbo:

6. člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju upravljanju – ZSDU-B (Uradni list RS, št. 26/07) vsebuje naslednjo prehodno in končno določbo:

PREHODNA IN KONČNA DOLOČBA

15. člen

Z dnem uveljavitve tega zakona prenehajo veljati določbe 703. člena Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1) (Uradni list RS, št. 42/06 in 60/06 - popr.).

16. člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Zakon o arbitraži – ZArbit (Uradni list RS, št. 45/08) vsebuje naslednjo končno določbo:

52. člen

(začetek veljavnosti)

Ta zakon začne veljati tri mesece po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

