

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER  
Dodiplomski visokošolski strokovni študijski program Management

Diplomska naloga

RAZMERJE MED SINDIKATI IN SODELOVANJEM  
DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU

Mentor:

izr. prof. dr. Zvone Vodovnik

Obraavnavana organizacija:

Casinò Portorož, d. d.

Somentor iz organizacije:

Franc Bergant, univ. dipl. prav.

KOPER, 2006

BARBARA GRBEC REBERŠEK

## **POVZETEK**

V diplomski nalogi so predstavljena delavska predstavništva in vloga sindikatov glede na Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju ter Zakon o delovnih razmerjih. Opredeljeno je razmerje med vlogo posameznih predstavništev, ponazorjena je tudi njihova vloga v družbi Casinò Portorož, d. d. V diplomskem delu izhajamo iz predpostavke, da participacija delavcev pri odločanju pomeni aktivno vlogo delavcev pri določanju in izboljševanju delovnih razmer ter delovnega okolja v podjetju. Poskušali smo ugotoviti in razmejiti probleme, ki jih v praksi prinaša dvojnost, na eni strani sodelovanja sindikata, na drugi strani pa sodelovanja delavcev pri upravljanju.

*Ključne besede:* sindikat, svet delavcev, vloga sindikata, pristojnosti sveta delavcev, Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju

## **ABSTRACT**

The present diploma work presents the role of works council and the powers of a trade union according to the Participation of Workers in Management Act and the Labour Relations Act.

The aim of this document is to define the relation between the role of a single representation and to illustrate its' role or position at Casinò Portorož company level.

This document derives from the concept that the participation of workers in decision-making means active submission in determining and improving labour relations and working environment in a business company.

Our purpose is to find out and to examine open issues which derive from the doubling in practice; on first side the participation of a trade union and the participation of workers in management on the other side.

*Key words:* trade union, works council, powers of a trade union, power of works council, Labour Relations Act, Participaton of Workers in Management Act

UDK 331.107:347.23 (043.2)

## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod.....</b>	<b>1</b>
1.1	Izhodišče diplomskega dela .....	2
1.2	Namen in cilj diplomske naloge .....	2
1.3	Predpostavke in omejitve.....	2
1.4	Metodologija dela .....	3
1.5	Struktura diplomskega dela.....	3
<b>2</b>	<b>pravna podlaga za sodelovanje sindikata .....</b>	<b>5</b>
2.1	Mednarodni viri .....	6
2.2	Ureditev v Evropski uniji.....	11
2.3	Ureditev v zakonodaji RS .....	12
2.3.1	Ustava RS .....	12
2.3.2	Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) .....	12
2.3.3	Zakon o reprezentativnosti sindikatov.....	13
2.3.4	Kolektivna pogodba.....	13
<b>3</b>	<b>Pravna podlaga za sodelovanje delavcev pri upravljanju.....</b>	<b>15</b>
3.1	Mednarodni viri .....	15
3.2	Ureditev v EU .....	16
3.3	Ureditev v zakonodaji Republike Slovenije .....	18
3.3.1	Ustava Republike Slovenije.....	19
3.3.2	Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).....	19
<b>4</b>	<b>Razmerja med vlogo sindikatov in sveta delavcev .....</b>	<b>27</b>
<b>5</b>	<b>Ureditev pravice sindikatov in pravice do soodločanja v družbi.....</b>	<b>33</b>
5.1	Pravna podlaga za delovanje sindikatov v družbi.....	33
5.2	Pravna podlaga za sodelovanje delavcev pri upravljanju .....	34
5.3	Odnos med sindikati, svetom delavcev in delodajalcem .....	35
5.4	Problemi razmejitve vloge sindikata in Sveta delavcev .....	35
5.5	Vpliv sindikata na predstavnike delavcev v nadzornem svetu .....	37
<b>6</b>	<b>Zaključek.....</b>	<b>39</b>
	<b>Literatura .....</b>	<b>41</b>

## **TABELE**

Tabela 4.1 Načelna razmejitev poslanstva ter področij dela in pristojnosti med sindikalnimi in voljenimi delavskimi predstavništvi v podjetju .....	28
---	----

## **KRAJŠAVE**

<b>EKČP</b>	<b>Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin</b>
<b>ES</b>	<b>Evropska skupnost</b>
<b>ESL</b>	<b>Evropska socialna listina</b>
<b>EU</b>	<b>Evropska unija</b>
<b>MOD</b>	<b>Mednarodna organizacija dela</b>
<b>OZN</b>	<b>Organizacija združenih narodov</b>
<b>RS</b>	<b>Republika Slovenija</b>
<b>ZDR</b>	<b>Zakon o delovnih razmerjih</b>
<b>ZESD</b>	<b>Zakon o evropskih svetih delavcev</b>
<b>ZGD</b>	<b>Zakon o gospodarskih družbah</b>
<b>ZRSin</b>	<b>Zakon o reprezentativnosti sindikatov</b>
<b>ZSDU</b>	<b>Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju</b>

## 1 UVOD

V svetu sta uveljavljeni dve obliki delavskih predstavništev – sindikati in voljena delavska predstavništva<sup>1</sup>. Medtem ko imajo sindikati dolgo zgodovino in je sindikalna svoboda, prosto sindikalno organiziranje in delovanje, zagotovljeno s celo vrsto mednarodnih dokumentov, so delavska voljena predstavništva mlajša oblika delavskih predstavništev, ki se je pojavila v razvitejših državah in je v mednarodnih aktih obravnavana v manjši meri.

Obe vrsti delavskih predstavništev si prizadevata za isti cilj – uveljavitev ekonomskih in socialnih interesov delavcev, razlika med njima je le v tem, po kakšni poti oziroma na kakšen način skušata ta cilj doseči. Za sindikate kot prostovoljna interesna združenja delavcev (tako v podjetju, kot na nivoju panoge ali poklica in na nivoju države in izhajajo iz interesnega nasprotja med delom in kapitalom) je značilno, da za doseg svojih ciljev uporabljajo različne oblike pritiska, sindikalnega boja (vključno s stavko). Delavska voljena predstavništva, ki delujejo le na ravni delodajalca (podjetja) pa izhajajo z izhodišča, da imajo tako predstavniki kapitala kot predstavniki dela v podjetju isti končni cilj (ohranitev in uspešno poslovanje podjetja). Glede na to, je njihov način dela drugačen – ne morejo se posluževati sindikalnih (borbenih) metod, ampak skušajo svoje cilje doseči z dogovarjanjem in usklajevanjem interesov. (Senčur Peček 2004, 533)

Socialno partnerstvo na ravni podjetja, je odvisno od gospodarskih, političnih, socialnih in kulturnih razmer v družbi. Razmerja med vodstvom in zaposlenimi oziroma njihovimi predstavniki so odvisna tudi od tega, katera delavska predstavništva so priznana v družbi in katere pristojnosti jim daje zakonodaja. V Republiki Sloveniji se delavci v skladu s splošno priznano sindikalno svobodo lahko organizirajo v sindikate, kot oblika organiziranja zaposlenih pa so zakonsko urejeni tudi sveti delavcev (oziroma delavski zaupniki). Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju ZSDU)<sup>2</sup> določa področja, pri katerih je vodstvo dolžno vključevati svet delavcev, pri tem pa izrecno določa tudi, da se s pristojnostmi sveta delavcev ne posega v sindikalno delovanje. Tudi Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR)<sup>3</sup> izhaja iz omenjenega načela dvotirnosti, in v primerih, ko se predvideva vključevanje predstavnikov delavcev v določene postopke ureja zgolj pristojnosti sindikatov. Uprava družbe je tako dolžna

---

<sup>1</sup> Kar je razvidno že iz 3. člena Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju.

<sup>2</sup> Ur. l. RS, št. 42/93, 56/01.

<sup>3</sup> Ur. l. RS, št. 42/02.

upoštevati določbe obeh zakonov in pri urejanju posameznih delovno-pravnih vprašanj vključevati bodisi sindikat, bodisi svet delavcev, v nekaterih primerih pa oba. (Senčur Peček 2004, 532)

### **1.1 Izhodišče diplomskega dela**

V praksi se mnogokrat pojavlja vprašanje vloge sindikatov in sveta delavcev pri sodelovanju delavcev pri upravljanju v podjetju. Prihaja tako do konfliktnih situacij kot do trenutkov, v katerih ne vemo, kako ravnati.

Kot pišejo Drago Mežnar in ostali v komentarju k Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju, so v mnogih primerih še vedno prisotni sistemi in metode, ki smo jih poznali v samoupravnem sistemu.

Avtorji v besedilu tako na primer ugotavljajo: "[...] v katerem so organi, ki so jih izvolili delavci, odločali ne le o vprašanih v zvezi z zaposlitvijo, kadrovske vprašanji in plačami, ampak so sprejemali tudi vse najpomembnejše odločitve v zvezi z upravljanjem in odločitve, ki bi pogosto sodile v pristojnost posloводства, pri čemer so bili omejeni le s tem, da so pri svojih odločitvah morali upoštevati tako imenovane splošne družbene interese." (Mežnar idr. 1993, 5)

Poleg tega se tu pojavlja vprašanje sindikatov, ki imajo pomembno vlogo v podjetjih, vprašanje odgovornosti posameznih nosilcev, načina sodelovanja z organi upravljanja, naloge oz. obveznosti, ki jih imajo posamezni organi do zaposlenih ob nastopu funkcije in drugo.

### **1.2 Namen in cilj diplomske naloge**

V diplomski nalogi bomo predstavili delavska predstavništva ter njihovo vlogo. Prikazali bomo vlogo sindikatov glede na ZDR ter vlogo sveta delavcev po ZSDU.

Cilj diplomske naloge je poskušati opredeliti razmerje med vlogo posameznih organov, sindikati in svetom delavcev ter predstaviti njihovo vlogo v družbi Casino Portorož, d. d. Pri tem izhajamo z izhodišča, da participacija delavcev pri odločanju pomeni aktivno vlogo delavcev pri določanju in izboljševanju delovnih razmer ter delovnega okolja v podjetju, nikakor pa to ne pomeni vodenja in upravljanja podjetja.

Poskušali bomo ugotoviti in razmejiti probleme, ki jih v praksi prinaša dvojnost, na eni strani sodelovanja sindikata na podlagi ZDR in kolektivnih pogodb ter na drugi strani sodelovanja delavcev pri upravljanju na podlagi ZSDU.

### **1.3 Predpostavke in omejitve**

Sprejeti zakoni so velikokrat neživljenjski. Njihova interpretacija pa je lahko subjektivna, saj si jih lahko vsak posameznik razlaga po svoje, kar v praksi privede do številnih sodnih sporov. V določenih okoliščinah pa lahko zastarela zakonodaja

(ZSDU) privede do konfliktov interesov. Tako kot na primer predstavnik delavcev v nadzornem svetu, ki je obenem tudi sindikalni zaupnik ter predstavnik sveta delavcev, s čimer naleti na kolizijo interesov med funkcijo, ki jo ima delavec v nadzornem svetu in mora ta po Zakonu o gospodarskih družbah zastopati interese družbe in funkcijo, ki jo ima kot predstavnik zaposlenih v nadzornem svetu po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju, po katerem mora zastopati interese zaposlenih.

#### **1.4 Metodologija dela**

V diplomskem delu bomo s pomočjo deskriptivne metode predstavili zakonske podlage, opravili bomo primerjavo tako domačih kot tujih pravnih virov kot osnove za delovanje obeh vrst delavskih predstavništev. Predstavili bomo pravno razlago različnih avtorjev ob pojavljanju nejasnosti in sporov. V empiričnem delu pa bomo opravili primerjavo zakonske podlage in aplikacije v praksi na primeru družbe Casino Portorož, d. d.

#### **1.5 Struktura diplomskega dela**

Diplomska naloga je razdeljena na pet poglavij.

V uvodnem delu pojasnujemo na kakšni osnovi smo se odločili za izbrano temo, postavljamo namen in cilje naloge, omenimo določene predpostavke in omejitve in na kratko opišemo uporabljene metode dela ter osnovno strukturo naloge.

V drugem poglavju je podrobneje predstavljena pravna podlaga za sodelovanje sindikatov na mednarodni ravni, na ravni Evropske unije in v RS.

Tretje poglavje obravnava pravno podlago za sodelovanje delavcev pri upravljanju, ravno tako na mednarodni ravni, v Evropski uniji ter v Republiki Sloveniji.

Naslednje poglavje je namenjeno predstavitvi značilnosti in razlik med navedenimi delavskimi predstavništvami ter mnenje in pomisleki nekaterih avtorjev o obravnavani tematiki.

V petem poglavju predstavljamo delavska predstavništva v družbi Casino Portorož, d. d., avtonomne pravne vire ter dileme, ki so se pojavile v praksi.

V zaključnem in zadnjem delu naloge povzamemo sklepe ter ugotovitve. Podamo morebitne predloge za izboljšanje ter zaključimo diplomsko nalogo.



## 2 PRAVNA PODLAGA ZA SODELOVANJE SINDIKATA

### *"Sindikat*

- *je organizacija, ki združuje delavce za izboljšanje njihovega ekonomskega in socialnega položaja,*
- *je neodvisna organizacija od delodajalca,*
- *in ima ustrezno moč za izvajanje pritiska nad delodajalci,*
- *njegovo delovanje je trajno,*
- *se mora financirati pretežno sam." (Vodovnik 2003, 38)*

Sindikalno svobodo (pravico do svobodnega ustanavljanja in delovanja sindikatov ter do svobodnega včlanjevanja vanje) razglasha ustava RS v 76. členu, ureja pa jo tudi vrsta mednarodnih dokumentov, sprejetih s strani OZN, Sveta Evrope in Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju MOD)<sup>4</sup>, ki zavezujejo tudi RS. (Senčur Peček 2004, 534)

Sindikalna svoboda vključuje tako organizacijsko kot akcijsko svobodo, iz česar izhaja, da ni dopustno: ustanovitve sindikata vezati na predhodno odobritev ali soglasje javne oblasti oziroma na ravni podjetja delodajalca; posegati v notranjo organiziranost sindikata; omejevati pravico sindikata, da sam sprejema svoja pravila in notranje akte ter svobodno izbira svoje predstavnike; predpisovati obveznega včlanjevanja v sindikate ali omejevati včlanjevanje v sindikate; omejevati prostega delovanja sindikata, v tem okviru še zlasti kolektivnega dogovarjanja in pravice do stavke. Zakonodaja s tega področja ima varstveno funkcijo, ki je usmerjena v varstvo sindikalne svobode pred neutemeljenimi posegi oziroma vmešavanjem države, saj ustavna norma ne napotuje na zakonsko urejanje načina uresničevanja te temeljne človekove pravice, niti ne predvideva možnosti omejevanja te pravice (razen v skladu in na podlagi tretjega odstavka 15. člena ustave). (Kresal idr. 2002, 733)

---

<sup>4</sup> Mednarodna organizacija dela (MOD) je specializirana agencija Organizacije združenih narodov (OZN), ki je bila ustanovljena leta 1919 z Versajsko pogodbo, leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija Organizacije združenih narodov. Namen MOD je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih in delovnih pravic. V okviru OZN ima MOD edinstveno tripartitno strukturo, kar pomeni, da so predstavniki vlad, delodajalcev in delojemalcev enakopravno zastopani v upravnih organih organizacije. MOD postavlja mednarodne standarde v obliki konvencij in priporočil, ko predstavljajo minimalne standarde osnovnih delovnih pravic, kot so svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter ostali standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področja dela. RS je bila sprejeta v MOD 29. maja 1992 ([www.gov.si/mddsz/index.php?CID=166&ID=649](http://www.gov.si/mddsz/index.php?CID=166&ID=649), 7.11.2005).

Tretji odstavek 15. člena ustave RS določa:

*"Človekove pravice in temeljne svoboščine so omejene samo s pravicami drugih in v primerih, ki jih določa ta ustava."*

Opredejajoč element sindikata je njegov namen, ki je varstvo ekonomskih in socialnih interesov delavcev. Položaj in vlogo sindikata pri varstvu ekonomskih in socialnih interesov delavcev v postopkih pri delodajalcu ureja Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) v členih od 207 do 270 (delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov) ter v posameznih določbah v okviru posameznih delovno-pravnih institutov. (Kresal idr. 2002, 734)

## **2.1 Mednarodni viri**

Sindikalna svoboda je predmet številnih mednarodnih aktov, ki zavezujejo tudi Slovenijo.

Kot temeljno človekovo pravico, sindikalno svobodo, določa že Splošna deklaracija človekovih pravic<sup>5</sup> v 4. odstavku 23. člena, ki določa, da ima vsakdo pravico sodelovati pri ustanavljanju sindikata ali pridružiti se sindikatu za zavarovanje svojih interesov. Nadalje je urejena v 22. členu Mednarodnega pakta o državljanskih in političnih pravicah<sup>6</sup>, ki določa, da se ima vsakdo pravico za varstvo svojih koristi združevati z drugimi, všteti pravico ustanavljati sindikate in postati njihov član, kar pa je še nadalje razgrajeno v 8. členu Mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah<sup>7</sup>, po katerem se države pogodbenice tega Pakta zavezujejo, da bodo vsakomur zagotovile pravico ustanavljanja sindikatov in včlanjevanja vanje po svoji izbiri, za zaščito ter pospeševanje svojih ekonomskih in socialnih interesov z edinim pogojem, da mora pravila določiti prizadeta organizacija. Glede uveljavljanja te pravice so dopustne le tiste omejitve, ki jih določa zakon in pomenijo v demokratični družbi ukrepe, ki so v interesu nacionalne varnosti ali javnega reda ali pa so potrebne za zaščito pravic in svoboščin drugih. Sindikatom omogočiti pravico ustanavljati združenja in nacionalne zveze ter pravico ustanavljati mednarodne sindikalne organizacije ali se vanje včlaniti, pravico, da svobodno delujejo brez drugih omejitev razen tistih, ki jih določa zakon in so potrebne v demokratični družbi v interesu

---

<sup>5</sup> Sprejela in razglasila jo je Generalna skupščina Združenih narodov 10. decembra 1948. ([www.varuh-rs.si/index.php?id=102](http://www.varuh-rs.si/index.php?id=102), 8. 11. 2005).

<sup>6</sup> Sprejela ga je Generalna skupščina Združenih narodov 16. 12. 1966 z resolucijo št. 2200 A (XXI). Veljati je začel 23. 3. 1976 v skladu s 49. členom. Pri nas je bil objavljen v Ur. l. SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 7/71.

<sup>7</sup> Sprejela ga je Generalna skupščina Združenih narodov 16. 12. 1966 z resolucijo št. 2200 A (XXI), veljati pa je začel 3. 1. 1976. Pri nas je bil objavljen v Ur. l. SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 7/71.

nacionalne varnosti ali javnega reda ali za zaščito pravic in svoboščin drugih ter pravico do stavke, ki se izvaja po zakonih posamezne države. Ta člen obenem ne predstavlja ovire zakonskim omejitvam o izvajanju teh pravic, ko gre za pripadnike oboroženih sil ali policije ali uslužbencev v državni upravi. Obenem določa, da nobena določba navedenega člena ne daje državam pogodbenicam Konvencije št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, ki jo je leta 1948 sprejela Mednarodna organizacija dela pravice, da bi smele sprejeti take zakonodajne ukrepe ali izvrševati zakon tako, da bi bila prizadeta jamstva, določena v tej Konvenciji.

Na ravni Mednarodne organizacije dela (MOD) so bile na področju sindikalne svobode sprejete naslednje konvencije, ki jih je ratificirala tudi Slovenija in so del njenega pravnega reda:

- **Konvencija MOD št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, 1948 leta (Ur. l. FLRJ, št. 12/56, mednarodne pogodbe).**

Namen Konvencije je, da zagotovi svobodo ustanavljanja in delovanja sindikatov v razmerju do javne oblasti in v tem okviru določa, da:

- imajo delavci in delodajalci, brez kakršnekoli izjeme, pravico, brez predhodne odobritve, po želji ustanavljati organizacije in se vanje včlanjevati, če spoštujejo njihove statute (2. člen),
- imajo delavske in delodajalske organizacije pravico, da sprejemajo svoje statute in splošne upravne akte (3. člen),
- imajo delavske in delodajalske organizacije pravico, da svobodno izbirajo svoje predstavnike (3. člen),
- imajo delavske in delodajalske organizacije pravico, da se same upravljajo in delujejo ter oblikujejo svoje akcijske programe (3. člen),
- da državne oblasti ne smejo zgoraj navedenih pravic omejevati ali zavirati njihovo zakonito izvrševanje (drugi odstavek 3. člen), niti ni dovoljeno administrativno razpustiti ali preprečiti dejavnosti delavcev in delodajalcev (4. člen), niti se ne sme z nacionalno zakonodajo ogroziti jamstev iz te konvencije, niti se je ne sme uporabljati tako, da bi bila kakorkoli ogrožena jamstva, ki jih določa ta konvencija (8. člen),
- imajo delavske in delodajalske organizacije pravico, da ustanavljajo federacije in konfederacije oziroma se vanje vključujejo ter se včlanjujejo v mednarodne organizacije delavcev in delodajalcev, za katere prav tako veljajo varstvene določbe te konvencije (5. in 6. člen),

- delavske in delodajalske organizacije ter njihove zveze ne morejo pridobiti lastnosti pravne osebe pod pogoji, ki bi onemogočili uporabo zgoraj navedenih pravic,
- morajo delavci in delodajalci ter njihove organizacije spoštovati zakonitost (prvi odstavek 8. člena),
- se šteje za "organizacijo" v smislu te konvencije vsaka organizacija delavcev in delodajalcev, katerih namen je izboljšati in varovati interese delavcev in delodajalcev (10. člen),
- mora država storiti vse potrebno, da bo delavcem in delodajalcem zajamčena sindikalna svoboda (11. člen).

Konvencija dopušča, da se določi obseg jamstev, ki jih predvideva ta konvencija za pripadnike oboroženih sil in policije z nacionalno zakonodajo.

- **Konvencija MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja**, 1949 leta (Ur. l. FLRJ, št. 11/58, mednarodne pogodbe).

Namen Konvencije je določitev mednarodnih standardov za varstvo delavcev pred diskriminacijo, ki bi ogrožala sindikalno svobodo, ter na drugi strani spodbuditev uporabe postopkov prostovoljnega dogovarjanja s kolektivnimi pogodbami, tako da določa, da:

- morajo biti delavci zavarovani proti diskriminaciji, ki bi ogrožala sindikalno svobodo na področju zaposlovanja in sicer zlasti pred dejanji, ki imajo namen:
  - a) da se delavca zaposli pod pogojem, da se ne včlani v sindikat ali da iz njega izstopi,
  - b) da se odpusti delavca ali kako drugače škoduje, ker je član sindikata ali se udejstvuje v sindikalnih dejavnostih (1. člen),
- morajo biti organizacije delavcev in delodajalcev zavarovane pred posegi in vmešavanjem enih na račun drugih, kar na primer ni zagotovljeno v primeru ustanavljanja organizacij delavcev, ki so pod vplivom delodajalca ali vzdrževanja teh organizacij s finančnimi sredstvi delodajalca, ali se kako drugače zasleduje namen nadzorovanja s strani delodajalca (2. člen),
- naj nacionalna zakonodaja vzpodbuja kolektivno dogovarjanje (4. člen).

Konvencija dopušča, da nacionalna zakonodaja določi obseg jamstev, ki jih predvideva ta konvencija za vojsko in policijo (5. člen). Konvencija se ne nanaša na urejanje položaja državnih funkcionarjev (6. člen).

- **Konvencija MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju** (Ur. l. SFRJ, št. 14/82, mednarodne pogodbe).

Ta konvencija je najpomembnejša z vidika urejanja položaja delavskih predstavnikov v razmerju do delodajalca. V smislu te konvencije se šteje za delavskega predstavnika oseba, ki ima takšen status po nacionalni zakonodaji ali praksi in sicer tako imenovani ali izvoljeni sindikalni predstavniki kot tudi drugi predstavniki delavcev, ki so jih svobodno izvolili delavci podjetja. V skladu s konvencijo se lahko opredelijo tipi delavskih predstavnikov, ki so upravičeni do varstva in olajšav po tej konvenciji.

Konvencija vsebuje tudi pravila za ureditev razmerij med sindikalnimi predstavniki in drugimi predstavniki delavcev, če sta v istem podjetju imenovani oziroma izvoljeni obe vrsti delavskih predstavništev, je treba storiti vse potrebno, da se izvoljene predstavnike delavcev ne izkoristi za ogrožanje položaja zainteresiranih sindikatov, ampak vzpodbudi medsebojno sodelovanje.

Konvencija določa:

- *Varstvo* delavskih predstavnikov v podjetju z namenom, da so zavarovani pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv. Sem sodi tudi odpuščanje zaradi njihovega statusa ali aktivnosti kot predstavnikov delavcev ali zaradi članstva v sindikatu ali zaradi udeležbe v sindikalnih dejavnostih, pod pogojem, da ravnajo zakonito in v skladu s sprejetimi dogovori (1. člen). Med take varstvene ukrepe sodi na primer pravica opravljati svoje delo po preteku mandata, podrobnejše utemeljevanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali spreminjanja delovnopravnega položaja.
- *Ustrezne olajšave* za delavske predstavnike v podjetju z namenom učinkovitejšega opravljanja delavskega zastopništva, pri čemer se upoštevajo značilnosti industrijskih razmerij v državi, zmožnosti podjetja ter načelo, naj olajšave ne zmanjšajo učinkovitosti poslovanja podjetja (2. člen). Med take olajšave na primer sodi pravica do odsotnosti z dela zaradi omogočanja izobraževanja in sodelovanja na sindikalnih sestankih, dostop do vodstva podjetja, dostop sindikalnih funkcionarjev v podjetje, čeprav niso v njem zaposleni, razdeljevanje sindikalnega gradiva ipd., kar je praviloma natančneje dogovorjeno z avtonomnimi normami.

Za javne uslužbenke je pomembna Konvencija MOD št. 151 o varstvu pravice do organiziranja in postopkih določanja delovnih razmer v javni upravi, sprejeta leta 1978, ki pa je Slovenija še ni ratificirala (niti SFRJ). Konvencija velja za vse zaposlene pri javnih oblasteh (public authority), če zanje ne veljajo ugodnejša določila drugih

mednarodnih konvencij. Pomeni pa dopolnitev predhodno navedenih konvencij, saj se konvencija MOD št. 98 ne nanaša na kategorijo javnih uslužbencev (zaposlenih v javni upravi), Konvencija MOD št. 135 pa se nanaša le na zaposlene v podjetjih. Glede obsega v konvenciji določenega jamstva za visoke uslužbence (osebe, katerih funkcije so običajno povezane s političnim odločanjem in upravljanjem), zaposlene, katerih delo je zaupne narave, ter pripadnike oboroženih sil in policije, konvencija napotuje na nacionalno ureditev.

Konvencija ureja:

- varstvo javnih uslužbencev pred diskriminacijo zaradi včlanjevanja v sindikate ali sindikalnega delovanja (4. člen),
- jamstva za neodvisnost in samostojnost predstavniških organizacij javnih uslužbencev (5. člen),
- olajšave za delo predstavnikov organizacij javnih uslužbencev (6. člen),
- postopke za določanje delovnih razmer, pri čemer morajo države sprejeti ustrezne ukrepe za spodbujanje in pospeševanje razvoja mehanizmov za dogovorno urejanje delovnih razmer oziroma postopkov, v katerih se predstavnikom javnih uslužbencev omogoča sodelovanje pri določanju delovnih razmer spodbujanje dvostranskega dogovarjanja o delovnih razmerah (7. člen),
- reševanje sporov, ki naj temelji na načelu pogajanja obeh strani ali neodvisnih in nestranskih mehanizmih, kot so posredovanje, pomirjanje in arbitražna (8. člen),
- uresničevanje državljanskih in političnih pravic javnih uslužbencev, tako da določa, da morajo imeti javni uslužbenci tako kot drugi delavci državljanske in politične pravice, ki so bistvene za normalno uresničevanje svobode združevanja, ki je lahko podrejena samo obveznostim, izhajajočim iz njihovega statusa ali narave njihovih funkcij (9. člen).

Dopustno omejevanje sindikalne svobode za javne uslužbence, predstavnike oboroženih sil in policije je v različnih mednarodnih aktih bodisi za organizacijski bodisi akcijski vidik sindikalne svobode različno urejeno, pri čemer velja tisti mednarodni standard, ki je za delavce manj omejevalen.

- **Konvencija MOD št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja** (Ur. l. RS, št. 121/2005, mednarodne pogodbe).

Konvencija je bila sprejeta v Ženevi 19. 6. 1981, Slovenija pa jo je kot zadnjo ratificirala 20. 12. 2005.

## 2.2 Ureditev v Evropski uniji

V okviru Sveta Evrope je bila leta 1996 sprejeta spremenjena Evropska socialna listina (v nadaljevanju ESL)<sup>8</sup>, ki razglša pravico do organiziranja v 5. členu, ko določa:

*"Da bi zagotavljale ali uveljavljale svobodo delavcev in delodajalcev do ustanavljanja lokalnih, državnih ali mednarodnih organizacij za varstvo njihovih ekonomskih in socialnih interesov ter do vključevanja v te organizacije, se pogodbenice zavezujejo, da njihova notranja zakonodaja ne bo taka, da bi omejevali to svobodo, prav tako pa ne smejo biti uporabljeni na način, ki bi to omogočal. V kakšnem obsegu veljajo jamstva, zagotovljena v tem členu za policijo, je določeno z zakoni ali drugimi notranjimi predpisi. Pravilo, ki velja za uporabo teh jamstev za pripadnike oboroženih sil in obseg, v katerem veljajo zanje, je prav tako določeno z zakoni ali drugimi notranjimi predpisi, "*

in pravico do kolektivnih pogajanj v 6. členu, ki določa:

*"Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravice do kolektivnega pogajanja, se pogodbenice zavezujejo, da:*

- 1. spodbujajo medsebojno posvetovanje delavcev in delodajalcev;*
- 2. spodbujajo, če je to potrebno in primerno, mehanizme za prostovoljna pogajanja med delodajalci ali njihovimi organizacijami in organizacijami delavcev, s ciljem, da bi uredile pravila in pogoje za zaposlovanje na podlagi določb kolektivnih pogodb;*
- 3. spodbujajo ustanavljanje in uporabo ustreznih mehanizmov za poravnavo in prostovoljno arbitražo za reševanje delovnih sporov,*  
*in priznavajo:*
- 4. pravico delavcev in delodajalcev do kolektivnega delovanja v primerih interesnih sporov, vključno s pravico do stavke, v okviru obveznosti, ki bi izhajale iz predhodno sklenjenih kolektivnih pogodb."*

Sindikalno svobodo razglša Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (EKČP),<sup>9</sup> sprejeta leta 1950, v 11. členu, ki določa:

*"(1) Vsakdo ima pravico, da mirno zboruje in se svobodno združuje, vključno s pravico, da ustanavlja sindikate in se jim pridruži, da bi zavaroval svoje interese. (2) Izvrševanje teh pravic je mogoče omejiti samo z zakonom, če je to nujno v demokratični družbi zaradi državne ali javne varnosti, za preprečitev*

---

<sup>8</sup> Državni zbor RS je ratificiral ESL leta 1999 in jo tako vključil v naš notranji pravni sistem.

<sup>9</sup> Uradni list RS (13. 6. 1994) Mednarodne pogodbe, št. 7-41/94, Ur. l. RS, št. 33/1994.

*neredov ali zločinov, za zaščito zdravja ali morale ali za zavarovanje pravic in svoboščin drugih ljudi. Ta člen ne preprečuje, da bi pripadnikom oboroženih sil, policije ali državne uprave z zakonom omejili izvrševanje teh pravic." (Kresal idr. 2002, 738)*

## **2.3 Ureditev v zakonodaji RS**

### **2.3.1 Ustava RS<sup>10</sup>**

Kot je bilo že predhodno zapisano, razglašča sindikalno svobodo tudi Ustava RS, ki v 76. členu določa, da je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno. Kot poudarja Vodovnik (2003, 7) je to vrednota, nastala z družbenim razvojem in ne s pravnim redom. Gre za sindikalno pravico delavcev kot je včlanjevanje v sindikate, ustanavljanje in delovanje sindikatov. Sindikat se zavzema za uveljavitev interesov delavcev. Svobodno se organizira, deluje trajno, se neodvisno financira in razpolaga s sredstvi ter pritiska na delodajalca, kar pomeni, da so sindikati dovolj močni. Kriteriji za sindikat niso predpisani, status sindikata se prizna, če so izpolnjeni našteti kriteriji. Sindikalni zaupnik pa uživa varstvo sindikalnih zaupnikov. Prosta kolektivna pogajanja so ena glavnih dejavnosti sindikatov, ki so tudi organizatorji stavk, ni pa nujno.

Nadalje Ustava RS v 77. členu razglašča pravico do stavke, ki pa ni samo sindikalna pravica saj pripada neposredno vsem delavcem. Poleg tega pa obstaja še omejevanje stavke na področjih, kjer se izvajajo javne službe (zdravniki, vojska, policija). Delavci imajo pravico do stavke, ko nasprotujejo delovnim pogojem. Za uveljavljanje posamičnih pravic pa obstaja sodna pot.

### **2.3.2 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)**

ZDR je upošteva načelo dvotirnosti v delovanju sindikalnih in neposredno voljenih predstavništev, ki ga je uveljavil ZSDU, uredil le vlogo in varstvo sindikalnih predstavnikov. V vseh primerih, ko pri urejanju posamezno delovnopravnih vprašanj oziroma v posameznih postopkih odločanja o individualnih ali kolektivnih pravicah delavcev pri delodajalcu, sodelujejo delavska predstavništva, so po določbah ZDR to le sindikati.

Pristojnosti sindikatov, ki izhajajo iz določb ZDR, je mogoče razvrstiti v tri skupine:

- urejanje pravic delavcev s (podjetniškimi) kolektivnimi pogodbami,
- sodelovanje sindikata pri odločanju o kolektivnih pravicah delavcev in

---

<sup>10</sup> Ustava RS, Ur. l. št. 33/91



- sodelovanje sindikata pri odločanju o individualnih pravicah delavcev. (Senčur Peček 2004, 540)

ZDR ureja:

- obveznosti delodajalca do sindikata v 207. členu,
- položaj sindikalnih zaupnikov v 208. členu,
- varstvo sindikalnih zaupnikov v primeru prenosa v 209. členu,
- varstvo sindikalnega zaupnika v 210. členu in obveznosti delodajalca glede obračunavanja plačevanja sindikalne članarine v 210. členu.

Poleg odločb zajetih v členih od 207 do 210 je potrebno upoštevati še naslednje določbe tega zakona, ki urejajo položaj in pravice sindikata v postopkih pri delodajalcu:

- prepoved diskriminacije zaradi članstva v sindikatu v 6. členu,
- posredovanje splošnih aktov delodajalca pred njihovim sprejetjem v mnenje sindikatom pri delodajalcu v 8. členu,
- v petem odstavku 8. člena opredelitev pojma "sindikat pri delodajalcu" v postopkih po ZDR-ju kot reprezentativnega sindikata, ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika po 208. členu ZDR,
- v drugem in tretjem odstavku 26. člena ter v 27. členu prepoved zahtevati od kandidata podatke o članstvu v sindikatu kot podatka, ki ni v neposredni zvezi z delovnim razmerjem v fazi sklepanja pogodbe o zaposlitvi ali pogojevanje sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo takega podatka, ter pravica kandidata, da ni dolžan odgovarjati.

### ***2.3.3 Zakon o reprezentativnosti sindikatov***

Po tem zakonu so reprezentativni sindikati tisti, ki sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomske in socialne varnosti delavcev ter predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju, v skladu s posebnimi predpisi.

Zakon določa način pridobitve lastnosti pravne osebe in reprezentativnosti sindikatov.

### ***2.3.4 Kolektivna pogodba***

Za družbo Casinò Portorož, d. d. veljajo tudi določila Kolektivne pogodbe za gostinstvo in turizem (v nadaljevanju KTPG), ki v predhodnem tekstu ni bila omenjena. Veljajo pa zlasti njeni naslednji členi:

- 47. člen, ki določa vprašanja o katerih mora delodajalec obveščati delavce, in sicer o letnih in večletnih planih, o pomembnejših poslovnih in razvojnih odločitvah, ki vplivajo na ekonomski in socialni položaj delavca, o doseženih

letnih in med-letnih poslovnih rezultatih, o osnutkih oz. predlogih splošnih aktov in sklepov, s katerimi se v skladu s kolektivno pogodbo na splošno urejajo določena vprašanja s področja delovnih razmerij in plač, ter o drugih pomembnih vprašanjih, pomembnih za delavce. Isti člen tudi določa, da dolžnosti obveščanja ni v primeru, ko gre za poslovno tajnost.

- 48. člen, ki določa pogoje za delovanje sindikatov in okvir delovanja ter financiranja sindikatov. Ta člen med drugim določa, da morajo poslovodni organi, pooblaščen delavci in strokovne službe sindikatom zagotoviti podatke o vseh vprašanjih, o katerih odločajo organi upravljanja in pooblaščen delavci in ki se nanašajo na socialno-ekonomski in delovni položaj, ter pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev iz dela in delovnega razmerja.
- 49. člen, ki določa materialne pogoje za sindikalno delo ter
- 50. člen, ki določa imuniteto sindikalnega zaupnika ter trajanje sindikalne imunitete (18 mesecev po prenehanju funkcije sindikalnega zaupnika).

Državni zbor RS je 4. aprila na svoji seji sprejel Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP)<sup>11</sup>. Namen slednjega je, kot razlaga Končarjeva (2006, 242), uveljavitev načela svobodnega in prostovoljnega sklepanja kolektivnih pogodb, pri čemer naj bi bila avtonomija strank eno od osnovnih vodil nove pravne ureditve kolektivnih pogodb.

S sprejetjem ZKolP so se prenehale uporabljati določbe 86. in 87. člena Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja<sup>12</sup> in prenehale veljati določbe od 112. do 119. člena Zakona o delovnih razmerjih<sup>13</sup> (določbe, ki so bile veljavne po 245. členu ZDR).

---

<sup>11</sup> Uradni list RS št. 43/2006.

<sup>12</sup> Uradni list SFRJ št. 60/89 in 42/90.

<sup>13</sup> Uradni list RS št. 14/90, 5/91 in 71/93.

### **3 PRAVNA PODLAGA ZA SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU**

Pravico zaposlenih, da izvolijo svoje organe, ustanavlja zakon z legitimnim ciljem vzpostavitve socialnega dialoga v organizacijah. Socialni dialog, v katerem se usklajujejo različni interesi zaposlenih in delodajalca, pa je vrednota, ki ima za cilj vzpostavitev sodelovanja med zaposlenimi in delodajalcem oziroma managementom. To sodelovanje lahko temelji zlasti na spoštovanju človekovih pravic v sferi dela, kar zaposlene motivira. Predmet sodelovanja zaposlenih pri upravljanju je celotno področje gospodarskih in socialnih vprašanj v organizaciji razen tistih, ki so zaradi varstva sindikatov pridržane tem organizacijam in tistih, ki so dodeljene v pristojnost izključno organom upravljanja organizacije zaradi jasnosti opredelitve njihovih obveznosti in odgovornosti. (Vodovnik 2002, 3)

Kot so zapisali avtorji komentarja Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Mežnar idr. 1993, 6-7), ideja o sodelovanju delavcev pri odločanju v podjetju nikakor ni nova. Pojavljala se je v različnih oblikah že v mnogih socialnih doktrinah 19. stoletja. Zaslediti jo je mogoče v katoliški socialni doktrini, iz katere so jo prevzeli radikalni demokrati, nato pa tudi socialisti. Sama ideja pa je bila dejansko udejanjena šele po drugi svetovni vojni, ko so v nekaterih državah sprejeli zakonodajo o mešanih odborih ali svetih podjetij (npr. v Avstriji leta 1919, v Nemčiji leta 1920, v Češkoslovaški leta 1920), vendar pa je gibanje za uveljavitev sodelovanja delavcev pri upravljanju kmalu izgubilo svojo moč. Več pozornosti so posvečali uveljavljanju vloge sindikatov, zlasti njihovemu sodelovanju v kolektivnem pogajanju in sodelovanju pri reševanju problemov, vezanih neposredno na delavce. Značilnost sindikalne aktivnosti je bila ta, da je slednja temeljila na poudarjenem nasprotju med interesi delodajalcev in delavcev ter ni posvečala pozornosti možnostim, da bi lahko delavcem omogočili sodelovanje pri reševanju problemov, ki se pojavljajo pri poslovanju podjetja.

Ideja o sodelovanju delavcev pri upravljanju je ponovno pridobila na pomenu šele med drugo svetovno vojno in v letih po njej. To je bilo obdobje, ko so v številnih evropskih državah ponovno, z državnimi predpisi ali kolektivnimi pogodbami, uvedli ali ponovno uvedli odbore ali svete podjetij. To je bilo tudi obdobje, ko je bilo v nekdanji Jugoslaviji uvedeno samoupravljanje, v ZRN pa soodločanje v rudnikih, železarski in jeklarski industriji.

#### **3.1 Mednarodni viri**

Sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij je bilo najprej, bolj na splošni ravni obravnavano v priporočilih MOD, ki so se nanašala na obveščanje in

posvetovanje z delavskimi predstavniki. Leta 1952 sprejeto Priporočilo št. 94 o sodelovanju na ravni podjetja na splošno ureja ukrepe za pospeševanje posvetovanja in sodelovanja med delodajalci in delavci na ravni podjetja glede vprašanj, ki so v skupnem interesu, in niso zajeta s kolektivnim pogajanjem, niti niso predmet drugih postopkov, s katerimi se določajo delovne razmere; pri tem pa predvideva možnost, da se z zakonodajo uredi poseben organ za posvetovanje in sodelovanje in določi njegov obseg, pristojnosti, sestava in način delovanja. Priporočilo št. 113 o posvetovanju na industrijski in nacionalni ravni iz leta 1960 ureja ukrepe za učinkovito posvetovanje in sodelovanje med javnimi oblastmi in organizacijami delavcev in delodajalcev (pa tudi med temi organizacijami) na industrijski in nacionalni ravni. Priporočilo št. 129 o informiranju (komuniciranju) v podjetju iz leta 1967 poudarja pomen izmenjave med delodajalci in delavci, in nalaga vodstvu podjetij, da vzpostavijo ustrezen način komuniciranja z delavci in njihovimi predstavniki, in sicer po eni strani med predstavniki vodstva (direktor, vodja oddelka) in delavci, po drugi strani pa med predstavnikom vodstva (direktor, kadrovski direktor) in predstavniki sindikatov oziroma osebami, ki imajo po zakonu pristojnosti, da zastopajo interese delavcev v podjetju, določa pa tudi vprašanja, glede katerih naj bi vodstvo dajalo informacije. (Senčur Peček 2004, 536-537)

### **3.2 Ureditev v EU**

Pravico delavcev do obveščanja (o gospodarskem in finančnem položaju podjetja) in posvetovanja (o odločitvah, ki bi lahko vplivale na interese delavcev, zlasti na zaposlitveni položaj) v podjetju ter pravico delavcev do sodelovanja pri določanju in izboljševanju delovni pogojev, organizacije dela in delovnega okolja, pri varstvu zdravja in varnosti v podjetju, organiziranju socialnih in socialno-kulturnih služb in dejavnosti v podjetju in pri nadzoru nad upoštevanjem predpisov v teh zadevah izrecno določa ESL (spremenjena) v 21. ter 22. členu (Senčur Peček 2004, 356-357).

Tako 21. člen določa:

*"Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravice delavcev do obveščanja in posvetovanja v podjetju, se pogodbenice zavezujejo, da bodo sprejele ali spodbujale ukrepe, ki bodo delavcem ali njihovim predstavnikom v skladu z notranjo zakonodajo in prakso omogočali:*

*a) da bodo redno ali ob primernem času in celovito obveščeni o gospodarskem in finančnem položaju podjetja, v katerem so zaposleni, s tem da so določeni podatki, katerih razkritje bi škodovalo podjetju, lahko nedostopni ali zaupni, in*

*b) da se pravočasno posvetujejo z njimi o predlaganih odločitvah, ki bi lahko bistveno vplivale na interese delavcev, zlasti o tistih odločitvah, ki bi lahko imele pomembne posledice na zaposlitveni položaj v podjetju."*

Pomemben pa je zlasti njen 22. člen, ki govori o pravici do sodelovanja pri odločanju in izboljševanju delovnih razmer ter delovnega okolja. Člen določa:

*"Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravice delavcev do sodelovanja pri določanju in izboljševanju delovnih pogojev in delovnega okolja v podjetju, se pogodbenice zavezujejo, da bodo sprejele ali spodbujale ukrepe, ki bodo omogočali delavcem ali njihovim predstavnikom, da v skladu z državno zakonodajo in prakso prispevajo k:*

- a) določanju in izboljševanju delovnih pogojev, organizacije dela in delovnega okolja;*
- b) varstvu zdravja in varnosti v podjetju;*
- c) organiziranju socialnih in socialno-kulturnih služb in dejavnosti v podjetju;*
- d) nadzoru nad upoštevanjem predpisov v teh zadevah."*

ESL tako države članice spodbuja, naj sprejmejo takšne predpise in ukrepe, ki bodo spodbujali sodelovanje delavcev zlasti pri določanju in izboljševanju delovnih razmer, organizaciji dela in delovnega okolja ter pri varstvu zdravja in varnosti v podjetju.

Evropski parlament, Svet in Komisija so 7. 12. 2000 v Nici razglasili Listino o temeljnih evropskih pravicah Evropske unije (2000/C 361/01). V 27. členu slednja razglša pravico do obveščanja in posvetovanja v podjetju, določa pa:

*"Delavcem ali njihovim predstavnikom se morajo na ustreznih ravneh pravočasno zagotoviti informacije in možnost posvetovanja v primerih in pogojih, določenimi s pravom skupnosti ter nacionalnimi zakonodajami in običaji."*

V okviru ES je bilo sprejetih več direktiv, ki se nanašajo na posvetovanje zaposlenih ter konkretno na svete delavcev.

Te direktive so:

- **Direktiva 94/45/ES**<sup>14</sup> o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti, spremenjena z
- **Direktivo 97/74/ES**<sup>15</sup> o razširitvi na Združeno kraljestvo Velika Britanija in Severna Irska Direktive 94/45/ES o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali

---

<sup>14</sup> Sprejel jo je Svet Evropske unije 22. septembra 1994.

vzpostaviti postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah, ki poslujejo na območju Skupnosti, ali povezanih družbah, ki poslujejo na območju Skupnosti. Ta direktiva je določila obveznost držav članic, da s svojimi zakoni uredijo ustanavljanje evropskih svetov delavcev<sup>16</sup>, to je svetov delavcev v gospodarskih družbah, ki poslujejo na območju EU, in zaposlujejo najmanj 1000 delavcev, od tega najmanj 150 delavcev v vsaj dveh državah članicah EU.

- **Direktiva 2001/86/ES**<sup>17</sup>, ki dopolnjuje uredbo o Statutu Evropske delniške družbe v zvezi z udeležbo zaposlenih. Nanaša se na sodelovanje delavcev pri upravljanju v evropski delniški družbi kot nacionalni družbi, ki jo ureja navedena Uredba. Direktiva ureja poseben predstavniški organ zaposlenih, obveščanje in posvetovanje z zaposlenimi in možnost zaposlenih, da imenujejo svoje predstavnike v organe družbe.
- **Direktiva 2002/14/ES**, ki je najnovejša in določa splošen okvir za obveščanje in posvetovanje zaposlenih v ES. Direktiva ureja minimalne zahteve, ki se uporabljajo v vsej EU, posamezne države članice pa lahko imajo za delavce ugodnejšo ureditev.

### 3.3 Ureditev v zakonodaji Republike Slovenije

Kot pišeta Klemenc in Jerič (2004, 34), predstavlja Ustava RS temeljno podlago za soupravljanje delavcev, ki je kot temeljni konsenz tudi najvišji in izhodiščni pravni akt države.

Nadalje je sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij urejeno predvsem z zakoni, s katerimi tudi sicer določamo pravice in obveznosti fizičnih in pravnih oseb. Delno se na sodelovanje delavcev pri upravljanju nanaša Zakon o varnosti in zdravju pri delu<sup>18</sup>, ki ureja sodelovanje delavcev pri sprejemanju odločitev, povezanih z zagotavljanjem zdravja in varnosti v delovnem okolju. Najpomembnejšo in dejansko osnovo za soupravljanje delavcev pa predstavlja ZSDU. Ta zakon se pretežno nanaša

---

<sup>15</sup> Sprejel jo je Svet Evropske unije 15. decembra 1997.

<sup>16</sup> Zakon o evropskih svetih delavcev (ZESD), Ur. l. RS, št. 59/2002.

Ta zakon ureja ustanavljanje evropskih svetov delavcev, pristojnosti in naloge evropskih svetov delavcev, ki jih sestavljajo predstavniki delavcev, ureja postopke obveščanja in posvetovanja z delavci v gospodarskih družbah ali v povezanih gospodarskih družbah, ki so ustanovljene v državah članicah Evropske unije, in ki poslujejo vsaj v dveh državah članicah Evropske unije. Cilj zakona je izboljšati pravico delavcev do obveščanja in posvetovanja v družbah in povezanih družbah ustanovljenih v državah članicah Evropske unije.

<sup>17</sup> Direktivo Sveta z dne 8. oktobra 2001 o dopolnitvi Statuta evropske delniške družbe glede udeležbe delavcev je potrdil tudi Državni zbor RS dne 10. marca 2006. Objavljen je v Ur. l. RS št. 28/2006.

<sup>18</sup> Ur. l. RS št. 56/99

na sodelovanje delavcev v gospodarskih družbah, zavode pa pušča ob strani z namenom, da bo to tematiko raje uredil področni zakon.

### **3.3.1 Ustava Republike Slovenije**

*"Delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon."*

Pravica delavcev do sodelovanja pri upravljanju je v Sloveniji ustavno zagotovljena pravica. Določba 75. člena Ustave RS (soodločanje) torej predstavlja temelj za zakonsko urejanje celotnega sistema delavske participacije tako v gospodarskih organizacijah kot v zavodih.

Iz citirane ustavne določbe izhaja eno temeljnih načel slovenskega modela delavske participacije, in sicer načelo univerzalnosti, ki pomeni, da je pravica do sodelovanja pri upravljanju zagotovljena vsem delavcem, tako v gospodarskih kot tudi v negospodarskih organizacijah.

Zaenkrat je ustavna zaveza, da se pravica delavcev do sodelovanja pri upravljanju uredi z zakonom, uresničena le za področje gospodarskih organizacij (splošni zakon za to področje je ZSDU, posamezne specifične določbe o soupravljanju zaposlenih pa vsebujejo tudi posebni zakoni za posamezne dejavnosti kot npr. energetski zakon, zakon o bankah, zakon o zavarovalništvu). Potrebno bo torej sprejeti tudi poseben zakon, ki bo urejal sodelovanje delavcev pri upravljanju zavodov kot negospodarskih organizacij.

Predlog zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju v zavodih je bil sicer pred nekaj leti že vložen v zakonodajno proceduro, vendar je bil kasneje umaknjen kot neprimeren. Zaenkrat kaže, da novo besedilo tega zakona še ni v pripravi. Delavci v zavodih zato lahko do nadaljnjega uresničujejo pravico do soupravljanja le po določenih posameznih panožnih kolektivnih pogodb na podlagi 110. člena ZSDU, ki določa:

*"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."*

(<http://www.delavska-participacija.com/html/ustava.html>, 11. 11. 2005)

### **3.3.2 Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)<sup>19</sup>**

Dr. Polonca Končar v uvodu k ZSDU (1993, 5) piše, da pomeni sprejem zakona, s formalnega vidika, uresničitev pooblastila iz 75. člena ustave Republike Slovenije, da

---

<sup>19</sup> ZSDU je bil sprejet v državnem zboru 9. julija 1993.

se zakonsko določijo način in pogoji, pod katerimi delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih. Po vsebinski strani pa pomeni zakon temelj za vzpostavitev drugačnega sistema in metod sodelovanja delavcev pri odločanju v podjetjih, kot smo ga poznali v sistemu samoupravljanja, ki je temeljil na družbeni lastnini proizvodnih sredstev.

Zvonka Šarman (2004, 1-17) pa v svojem članku piše, da smo tudi v RS s sprejetjem ZSDU (ter s spremembami zakona) postavili pravne temelje za ureditev sodelovanja zaposlenih in njihovih predstavnikov v kapitalskih družbah.

Torej, s sprejetjem ZSDU, kot navaja Vodovnik (2002, 1-5), so dobili zaposleni v gospodarstvu izvoliti svoje predstavnike v svete delavcev, v manjših organizacijah pa delavske zaupnike. Ti organi so, drugače kot sindikati, element formalne strukture organizacije.

Iz določb zakona (ZSDU) je razumeti, da delavci svojo ustavno pravico do soodločanja uresničujejo predvsem preko posebnega organa, to je sveta delavcev, v družbah z do 20 zaposlenimi pa preko delavskega zaupnika (9. člen ZSDU). Poleg tega lahko delavci sodelujejo pri upravljanju tudi preko zbora delavcev, z izvolitvijo predstavnikov zaposlenih v nadzorni svet in s predlaganjem delavskega direktorja. Vse te oblike sodelovanja so povezane s svetom delavcev, zato jih v primeru, če svet delavcev ni izvoljen, ni mogoče izvajati. Neodvisno od sveta delavcev lahko delavci uresničujejo le individualne oblike participacije. Svet delavcev je fakultativen organ, saj ZSDU določa zgolj pravico delavcev, da ga izvolijo (8. člen). V primeru, da je svet delavcev izvoljen, ima ta v zakonu podrobno opredeljene pristojnosti, ki jih uresničuje s pravico do obveščeniosti, do skupnega posvetovanja, do soodločanja in s pravico do zadržanja odločitve delodajalca. V družbi z do 20 zaposlenih (12. člen), pa se mora temu omogočiti način dela in zagotoviti pravice, ki se nanašajo na svet delavcev. (Senčur Peček 2004, 538)

Kaj pravzaprav označuje izraz "sodelovanje delavcev pri upravljanju", ki ga uporablja naš zakon?

Mato Gostiša (1996, 136) v svojem delu *Participativni management* navaja, da ta označuje najširšo možno vsebino participativnega managementa in zajema tako tiste oblike in načine sodelovanja, ki bi jih lahko uvrstili v kategorijo t. i. konzultativnega managementa (npr. obveznost obveščanja sveta delavcev in posvetovanja z njim o določenih zadevah) kakor tudi tiste, pri katerih predstavniki delavcev tako ali drugače dejansko soodločajo o določenih zadevah (npr. neposredno kot enakopravni člani



organov upravljanja ali prek inštituta obveznega soglasja sveta delavcev k posameznim odločitvam).

Slovenska teorija je izoblikovala nekatera temeljna načela, na katerih je zgrajen slovenski zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, in katerih poznavanje je izrednega pomena za pravilno razumevanje in tolmačenje njegovih posameznih določil. Med ta načela različni teoretiki uvrščajo:

- *Načelo univerzalnosti pravice do soupravljanja*, kar pomeni, da imajo vsi zaposleni, ne glede na to, kje so zaposleni, v zavodu ali gospodarski družbi, pravico do sodelovanja pri upravljanju, kar je določeno tudi v 75. členu Ustave RS. Določeno izjemo od načela univerzalnosti predstavlja le državna uprava.
- *Načelo fakultativnosti (prostovoljnosti) kolektivnih oblik soupravljanja*. Po zakonu se morajo delavci na svojem zboru odločiti, ali bodo izvolili svet delavcev in preko njega tudi druga delavska predstavništva. Torej oblikovanje delavskih predstavništev v podjetju je prostovoljna odločitev delavcev, v to jih nihče ne sili in nihče jim tega ne more prepovedati, vendar pa tudi ne namesto njih opraviti.
- *Načelo zakonskega minimuma in avtonomne dograditve participacijskih razmerij*, kjer zakon v okviru zakonskega minimuma določa temeljne oblike in načine sodelovanja delavcev in dopušča, da se obe strani dogovorita o razširitvi teh pravic s participativnim dogovorom (Vodovnik 2003, 42).
- *Načelo pravice do samopomoči zaposlenih* daje delavskim predstavništvom pravico zadržati uresničitev odločitve delodajalca, ki delavcem ni omogočil vplivati na sprejetje odločitve, pa bi to po predpisih moral upoštevati (Vodovnik 2003, 43).
- *Načelo arbitražnega reševanja sporov in omejenega sodnega varstva*, po katerem zakon ne dopušča neposrednega sodnega varstva (Vodovnik 2003, 43).
- *Načelo fleksibilnosti (prilagodljivosti) sistema participacije*,
- *Načelo dualnosti (dvojnosti) delavskih predstavništev*.

#### ***Načini uresničevanja pravice sodelovanja delavcev pri upravljanju***

Pravna ureditev v RS zagotavlja pravico sodelovanja pri upravljanju delavcu kot posamezniku in delavcem kot kolektivu v določeni pravni osebi ali v normativno označenem delu pravne osebe. Posameznik lahko uresničuje omenjeno pravico neposredno, kolektiv zaposlenih pa preko organov, ki jih določa zakon.

ZSDU predvideva različne vrste sodelovanja delavcev pri upravljanju družbe in določa različna upravičenja. Slednja imajo različno težo in različno stopnjo sodelovanja delavcev, najvišjo raven pa dosežeta zadnji dve pravici, in sicer pravica soodločanja in pravica zadržanja odločitev delodajalca. Teh dveh pravic ne smemo razumeti absolutno, pa tudi glede ostalih upravičenj velja, da jih ni mogoče razlagati enosmerno. Pravica do pobude in obveščenosti namreč ne pomeni, da mora biti delavec poučen o vsem, kar se v družbi dogaja, saj to ni njegova naloga. Gre le za to, da mu zakon na področjih, ki se tičejo njega samega, daje možnost, da se seznaní s stanjem in predvidenimi ukrepi (kot na primer s spremembami na njegovem delovnem mestu). (Klemenc in Jerič 2004, 34-35)

Načine sodelovanja delavcev pri upravljanju določa ZSDU v 2. členu, in sicer:

- s pravico do pobude in s pravico odgovora na to pobudo,
- s pravico do obveščenosti,
- s pravico do dajanja mnenj in predlogov ter do odgovorov nanje,
- z možnostjo oz obveznostjo skupnega posvetovanja ,
- s pravico soodločanja (soglasje sveta delavcev) in
- s pravico zadržanja odločitev delodajalca.

#### *Posamična oz. individualna participacija zaposlenih*

Individualno participacijo zaposlenih zakon ureja v 88. členu, ki pravi, da mora delodajalec delavcu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju, kot posebne individualne participacijske pravice delavcev pa določa 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 drugih področij delovnih razmerij ter iz vsebine tega zakona.

Med individualne oziroma neposredne oblike participacije uvrščamo tudi zbor delavcev. Ta ne odloča o ničemer, vsakdo kot posameznik pa lahko neposredno postavlja vprašanja, daje pobude in predloge, zahteva pojasnila idr.

Kot navaja tudi Gostiša (1999, 159) zbor delavcev ni poseben organ oziroma oblika sodelovanja delavcev pri upravljanju, ampak je v bistvu le metoda dela sveta

delavcev. ZSDU v 69. členu namreč zboru delavcev ne daje nikakršnih pristojnosti za odločanje, ampak pravi, da ima pravico obravnavati vprašanja iz pristojnosti sveta delavcev oziroma njegovega odbora, ne more pa o njih odločati. Zbor delavcev naj bi torej oblikoval le nekakšne smernice za delo sveta delavcev, zelo uporaben pa je tudi za informiranje delavcev o pomembnejših vprašanjih dela in življenja v podjetju .

### *Kolektivna participacija*

Za odločanje o vprašanjih, ki so skupnega pomena za zaposlene in podjetje kot celoto, pa se zaposleni vključujejo preko svojih voljenih predstavništev, ki jih imenujemo tudi kolektivne oblike delavskega soupravljanja. Naš zakon neposredno ureja tri takšne oblike, in sicer:

- svet delavcev,
- predstavnike delavcev v organih družbe (nadzornemu svetu) in
- delavskega direktorja (predstavnik delavcev v upravi družbe). (Gostiša, 1999, 162)

#### o *Svet delavcev*

V participativni organizaciji je svet delavcev (in bi moral biti) partner uprave družbe in celotnega podjetniškega vodstva ter kot tak tesno povezan z vsemi drugimi organi sodelovanja pri upravljanju. Spremljati mora podjetniška dogajanja in vplivati na čim boljše poslovne odločitve v dobro podjetja in zaposlenih. Potrebno je sodelovanje na podlagi vzajemnosti, medsebojnega priznavanja in upoštevanja. (Šarman 2004, 6)

Svet delavcev volijo delavci neposredno. Število članov sveta določa zakon, in sicer v odvisnosti od skupnega števila zaposlenih v podjetju. Svet delavcev je osrednje delavsko predstavništvo, ki lahko po zakonu sodeluje pri upravljanju na štiri načine:

- o določenih poslovnih zadevah mora biti svet delavcev s strani vodstva podjetja le obveščen (89. člen);
- glede statusnih in kadrovskih vprašanj se mora vodstvo podjetja posvetovati s svetom delavcev pred sprejetjem odločitve, vendar rezultati posvetovanja za vodstvo niso obligatorni (91. do 94. člen);
- določene odločitve mora vodstvo podjetja predložiti v soglasje svetu delavcev, če ta ne poda svojega soglasja, pa odločitev ne more biti izvršena (95. do 97. člen);
- v nekaterih primerih lahko svet delavcev začasno zadrži izvršitev odločitve vodstva in sproži spor pred arbitražo (98. člen).

Seveda pa lahko svet delavcev vedno tudi samoiniciativno daje različne pobude in predloge ter postavlja vprašanja in zahteve.

Podjetje mora svetu delavcev zagotoviti vse finančne in druge materialne pogoje za delo, vključno z določenim številom polprofesionalnih in profesionalnih članov sveta delavcev.

Pravico zaposlenih, da izvolijo svoje organe, ustanavlja zakon z legitimnim ciljem vzpostavitve socialnega dialoga v organizacijah. Socialni dialog, v katerem se usklajujejo različni interesi zaposlenih in delodajalca, pa je vrednota, ki ima za dejavnosti, ki jih opravljajo kot delavski predstavniki (relativna prepoved) (Vodovnik 1997, 7).

#### ○ *Predstavniki delavcev v nadzornem svetu*

Najvišjo raven sodelovanja delavcev pri upravljanju v družbi daje delavcem soupravljanje v ožjem pomenu, torej sodelovanje v organih družbe – v nadzornem svetu.

Predstavniki zaposlenih so enakopravni člani tega organa in sodelujejo pri sprejemanju vseh njegovih odločitev.

Pri opredelitvi pravic posameznega člana nadzornega sveta je potrebno izhajati iz načela, da imajo pravno formalno vsi člani nadzornega sveta enake pravice in obveznosti ne glede na to, kdo jih izvoli ali imenuje. Enak pravni položaj vseh članov nadzornega sveta se nanaša tako na pravico do informiranosti in do osebnega sodelovanja v delu nadzornega sveta kot tudi na glasovalno pravico. (Bratina 1999, 2)

Število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu se določi s statutom podjetja, vendar ne more biti manjše od ene tretjine, v podjetjih z več kot 1.000 delavci pa ne manjše od polovice skupnega števila članov nadzornega sveta. Predstavnike delavcev v nadzorni svet izvoli in odpokliče svet delavcev.

#### ○ *Delavski direktor*

Po našem zakonu je koncipiran bistveno drugače kot po nemški ureditvi. Nemški Arbeitsdirektor je v 33. členu nemškega zakona o soodločanju iz leta 1976 določen le kot eden od članov uprave, ki mu zakon sam ne nalaga nobenih dolžnosti glede uveljavljanja delavskih interesov, prav tako pa mu ne določa neposredno področja dela. V praksi se je nemški delavski direktor razvil kot (sicer) klasičen kadrovski direktor, ki pa mu zakon daje status top managerja.

Za razliko od nemškega je naš zakon delavskega direktorja povsem jasno in decidirano opredelil kot obliko delavskega predstavništva (78. člen), ki zastopa in predstavlja interese delavcev na kadrovskem in socialnem področju (84. člen). Zato morata biti funkciji kadrovskega direktorja, ki je manager, in delavskega direktorja, ki je predstavnik delavcev, seveda tudi personalno ločeni, kajti biti zastopnik interesov dela in interesov kapitala v isti osebi in v istem organu je pravno in logično nemogoče. Delavski direktor bo torej v praksi verjetno moral dobiti status enakopravnega člana uprave z neizvršilnimi pooblastili.

Izjemno pomembna pozitivna značilnost našega zakona pa je v tem, da določa le minimum participacijskih pravic, načinov in oblik, medtem ko lahko svet delavcev in pristojni organ podjetja s t. i. participacijskim dogovorom po 5. členu avtonomno določita tudi druge načine in oblike ter več participacijskih pravic. S tem je dana možnost, da se konkretna oblika, vsebina in nivo delavske participacije ustrezno prilagodi konkretnim razmeram v posameznem podjetju. (Gostiša 1996, 137-138)

#### 4 RAZMERJA MED VLOGO SINDIKATOV IN SVETA DELAVCEV

Pravila za urejanje pravnih razmerij med sindikati in voljenimi delavskimi predstavništvi v podjetju določa Konvencija MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike, za sindikalne predstavnike po eni strani in izvoljene predstavnike po drugi. V 3. členu konvencija namreč določa, da so delavski predstavniki tako sindikalni predstavniki, kakor tudi voljeni predstavniki delavcev, le da funkcije slednjih ne smejo zajemati dejavnosti, ki so priznane kot izključna pravica sindikatov v posamezni državi (npr. sklepanje kolektivnih pogodb). Nadalje ista konvencija v 5. členu določa tudi, da se izvoljeni predstavniki ne smejo izkoriščati za ogrožanje položaja zainteresiranih sindikatov ali njihovih predstavnikov, temveč da se spodbudi sodelovanje med njimi glede vseh ustreznih vprašanj.

Pravila na katera napotuje direktiva so urejena v ZSDU. Zakon po eni strani razmejuje med pravico do sodelovanja delavcev pri upravljanju ter pravicami in obveznostmi sindikata, po drugi strani pa ureja vlogo sindikata pri oblikovanju in delu sveta delavcev. (Senčur Peček 2004, 539)

V Sloveniji je, kot že predhodno povedano, prisoten dualni sistem delavskih predstavništev oziroma "nemški model", ki predvideva participacijo preko posebnih delavskih predstavništev, kjer so sindikati na eni strani ter participativna delavska predstavništva na drugi strani institucionalno ločeni z ločenimi pristojnostmi.

Bistvo delavske participacije kot oblike participativnega managementa je v tem, da se omogoči "integracija v organizacijo" vsem zaposlenim, in da so "participacijski mehanizmi" izgrajeni tako, da vključujejo "participacijske možnosti" za slehernega posameznika v organizaciji. Sindikati pa so v tem smislu bolj ali manj zaprte asociacije. Nihče izven sindikatov ne more bistveno vplivati na oblikovanje politike in na kadrovanje znotraj sindikata, ne tako redko pa je v tem pogledu močno omejen celo vpliv samega članstva. Pravo delavsko predstavništvo, preko katerega naj vsi zaposleni uresničujejo svoj vpliv pri upravljanju podjetja je lahko le tisto, ki so ga vsi zaposleni izvolili in ga lahko po potrebi tudi odpokličejo. Sindikalna predstavništva v podjetjih pa tega pogoja ne izpolnjujejo. Po drugi strani pa voljena delavska predstavništva niso primerna za učinkovito urejanje področje "klasičnih" pravic in obveznosti zaposlenih iz pogodbenega delovnega razmerja z delodajalcem. (Gostiša 1999, 105)

Ti dve vrsti delavskih predstavništev imata popolnoma različne vloge, funkcije in področja dela, v osnovi imata povsem različno poslanstvo. In ravno ta razmejitev se je po mnenju Gostiše (1999, 106) v praksi izkazala kot eden temeljnih problemov, ki hudo

ovirajo ali pa celo onemogočajo nadaljnji normalen razvoj sistema delavske participacije. Kot posledica nejasnosti o tem kaj so in kaj naj delajo sindikati, kaj pa sveti delavcev in druga voljena predstavništva v podjetju, se v praksi najbolj pogosto pojavljata predvsem dve "anomalični" situaciji, ki povzročata hudo zmedo. Ponekod še vedno novoizvoljene svete delavcev obravnavajo zgolj kot nekakšno "podaljšano roko sindikata", drugod pa sindikat in svet delavcev delujeta formalno ločeno, vendar se oba ukvarjata z istimi vprašanji in s tem hote ali nehoti posegata drug drugemu v področje dela. Zatorej je po njegovem mnenju jasna razmejitev funkcij, področij dela in pristojnosti med sindikati in sveti delavcev znotraj podjetja nujni pogoj "conditio sine qua non" za smiseln in učinkovit razvoj sistema delavske participacije pri upravljanju podjetij in za uspešno uresničevanje vseh (poslovnih in neposlovnih) ciljev, zaradi katerih je bil le-ta tudi uzakonjen.

Gostiša (1999, 113) v svojem delu opozarja, da delavskega soupravljanja in sindikalizma niti približno ni mogoče metati v isti koš, kar pa je danes žal še vedno zelo pogosta napaka precejšnjega dela naše teorije in prakse. Obenem opozarja, da delavsko soupravljanje sploh ni razmerje med delodajalci in delojemalci kot socialnimi partnerji in zato tudi ni del (oblika) sistema socialnega partnerstva na katerikoli ravni. Sindikat kot zastopnik interesov delavcev v vlogi delojemalcev pri urejanju tržnih delovnih razmerij z delodajalcem in svet delavcev kot zastopnik interesov zaposlenih v vlogi ene od ključnih skupin udeležencev poslovnega procesa pri (so)upravljanju tega procesa v sodelovanju z lastniki in managerji imata v podjetju povsem različne funkcije in področja dela, ki se med seboj ne prekrivata, ampak se dopolnjujeta in nadgrajujeta.

V spodnji preglednici je nazorno prikazana ločnica med sindikati in svetom delavcev ter drugimi delavskimi predstavništvi iz različnih zornih kotov in z upoštevanjem drugih možnih kriterijev ločevanja po Gostiši.

**Tabela 4.1** Načelna razmejitev poslanstva ter področij dela in pristojnosti med sindikalnimi in voljenimi delavskimi predstavništvi v podjetju

<b>Kriterij ločevanja</b>	<b>Sindikat podjetja</b>	<b>Svet delavcev</b>
1. Izvor in geneza razvoja	Sindikati so nastali v obdobju liberalnega kapitalizma prejšnjega stoletja kot neposreden rezultat surovega izkoriščanja dela s strani kapitala in se skozi zgodovino razvijali kot organizacija delavcev za učinkovito izvajanje (razrednega) boja proti takšnemu izkoriščanju. Gre za obdobje, ko je bil tudi trg delovne sile	Razvoj različnih oblik delavske participacije, med katere sodi tudi svet delavcev, ni rezultat nasprotij med delom in kapitalom, temveč ravno obratno. Temelj je v spoznanjih novejših organizacijske teorije o pomenu človeškega dejavnika za poslovno uspešnost podjetij, čeprav ni mogoče zanikati tudi vpliva nekaterih drugih

	pojmovan v najbolj liberalnem smislu, to je izključno v smislu zakona ponudbe in povpraševanja, ki sicer velja na trgu blaga in storitev ter na trgu kapitala. Nadaljnji razvoj sindikatov in njihovega delovanja pa je bil v celoti pogojen z ostrino razrednega boja v posameznih zgodovinskih obdobjih.	dejavnikov. Njihov izvor je torej treba iskati v prizadevanjih teorije in prakse za povečanje uspešnosti poslovanja, pri čemer se delo in kapital obravnavata kot dva produkcijska faktorja, ki skupaj ustvarjata dobrine v poslovnem procesu, in ne kot pogodbeni stranki delovnega ("kupoprodajnega") razmerja na trgu delovne sile z diametralno nasprotnimi cilji.
2. Osnovni cilji delovanja	Uveljavljanje in varstvo pravic in interesov delavcev kot šibkejše stranke v pogodbenem delovnem razmerju s podjetjem kot delodajalcem.	Doseganje večje poslovne uspešnosti podjetja preko izgrajevanja pripadnosti zaposlenih podjetju ter zagotavljanja interesno uravnoteženega upravljanja podjetja.
3. Osnovne funkcije	Zastopanje interesov delojemalcev ("prodajalcev delovne sile") nasproti interesom delodajalcev ("kupcev delovne sile") o pogojih "kupoprodaje delovne sile".	Zastopanje interesov zaposlenih kot enega najpomembnejših produkcijskih tvorcev in ključnih udeležencev organizacije (angl. stakeholders) v procesu sprejemanja poslovnih (upravljaljskih) odločitev v podjetju.
4. Narava odnosov med delom in kapitalom, ki jih v imenu delavcev ureja	Kljub uveljavljanju modela socialnega partnerstva, s katerim se v novejšem času zamenjuje klasična teorija razrednega boja, ostaja narava odnosov med "kupci in prodajalci delovne sile" zaradi njihovih objektivno nasprotujočih si ciljev na "trgu delovne sile" objektivno antagonistična. Ideja socialnega partnerstva v bistvu propagira le druge metode za reševanje teh antagonizmov, to je predvsem pogajanja namesto razrednega boja. Uporaba borbenih metod reševanja konfliktov namreč (po teoriji iger) pomeni le "igro z ničelno vsoto" namesto "igre s pozitivno vsoto".	Cilj dela in kapitala je na poslovnem področju isti, to je večja poslovna uspešnost podjetja v obojestransko korist, zaradi česar je kljub različnostim in možnim konfliktom med kratkoročnimi interesi na poti k uresničevanju skupnega cilja narava medsebojnih odnosov na tem področju v osnovi neantagonistična.
5. Področje delovanja	Antagonistična sfera odnosov med delavci in podjetjem kot delodajalcem, v katero sodijo predvsem vprašanja, ki se urejajo z delovnopравниimi pogodbami (kolektivnimi in individualnimi) kot temeljnimi inštrumentom usklajevanja nasprotujočih si interesov med strankami na trgu (delovne sile).	Sprejemanje upravljaljskih odločitev, ki naj ob čim večji možni zadovoljitvi interesov vseh udeležencev organizacije (personificirani kapital, lastniki in zaposleni) zagotavljajo uspešno poslovanje podjetja (neantagonistična sfera odnosov med delom in kapitalom kot dvema temeljnima produkcijskima tvorcema).
6. Metode dela	Objektivno pogojeno nasprotje ciljev pri "kupoprodaji delovne sile" določa točko optimalnega kompromisa tam, kjer bi nadaljnje vztrajanje pogajalskih partnerjev zgolj pri lastnih ciljih povzročilo škodo obema. Osnovna metoda dela so zato pogajanja, ki pa ob morebitni neučinkovitosti "moči argumentov" za	Cilj vseh udeležencev organizacije je isti in skupen, zaradi česar je razumljivo, da je uporaba "borbenih" metod dela izključena. Tudi pogajanja, razen morda glede sklenitve t. i. participacijskega dogovora, v glavnem niso uporabna, kajti pogajajo se med seboj le partnerji z nasprotnimi cilji. Zato pri delavskem soupravljanju pridejo v poštev v



	dosego sprejemljivega kompromisa ne izključujejo tudi uporabe "argumenta moči", to je stavke in drugih "borbenih" metod sindikalnega delovanja.	glavem le izrazito sodelovalne metode dela (skupna posvetovanja zaradi predhodne uskladitve interesov glede izbire poti k skupnemu cilju, neposredno soočanje ključnih udeležencev organizacije pri sprejemanju pomembnejših upravljskih odločitev itd.). Morebitni spori glede različnih trenutnih interesov pri posameznih poslovnih odločitvah se rešujejo praviloma po mirni poti (arbitraža, mediacija, conciliacija).
7. Koga zastopa	Cilje in interese delavcev v svojstvu (vlogi) delojemalcev ("prodajalcev delovne sile").	Cilje in interese zaposlenih v svojstvu (vlogi) ustvarjalnih bitij in pomembnega produkcijskega faktorja v poslovnem procesu.
8. Krog zastopanih	Vsak sindikat v načelu lahko formalno legitimno zastopa samo svoje člane.	Svet delavcev lahko formalno legitimno zastopa vse zaposlene v podjetju, ki imajo aktivno volilno pravico.
9. Temeljna vsebina prizadevanj	Uveljavljanje novih pravic iz delovnega razmerja, to je, če nekoliko poenostavimo, "višanje cene delovne sile", in varstvo že pridobljenih pravic.	Zagotavljanje (pravočasnega) upoštevanja interesov zaposlenih pri poslovnih odločitvah, ki jih sprejemajo organi podjetja v procesu upravljanja.
10. Pravni status predstavništva	Sindikat in podjetje kot delodajalec sta samostojna pravna subjekta, ki nastopata kot stranki kolektivnih pogodb in drugih vidikov kolektivnega urejanja delovnih razmerij.	Svet delavcev kot zastopnik interesov zaposlenih in poslovodstvo podjetja kot zastopnik interesov kapitala nista samostojni pravni osebi, ampak sta le dva organa iste organizacije kot pravne osebe in , v kateri sta delo in kapital le dva integralna dela iste celote.

Vir: Participativni management 1996, 131.

Zgornja preglednica nazorno nakazuje, da sindikat in svet delavcev v podjetju resnično nista samo "**dve različni obliki iste vsebine**", kot napačno poučujejo nekateri naši teoretiki, ampak da gre dejansko za dve vrsti delavskih predstavništev z različnim poslanstvom ter cilji in smotri delovanja, kot zatrjuje Gostiša.

Torej z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem po 5. členu ZSDU se ne smejo urejati pravice iz delovnega razmerja, plače in tisti pogoji dela, ki se skladno s predpisi urejajo s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami, saj so takšne določbe dogovora nične (4. in 5. odstavek 5. člena), kar zatrjuje tudi Senčurjeva (2004, 539).

Nadalje piše, da se pa po drugi strani s pravico do sodelovanja delavcev pri upravljanju nikakor ne posega v pravice in obveznosti sindikatov in združenj delodajalcev, da ščitijo interese svojih članov (1. odstavek 7. člena ZSDU). Dejstvo, da so nekatera področja delovnih razmerij predmet participativnih razmerij ne vpliva na

pravice sindikatov in predstavnike delodajalcev glede kolektivnega dogovarjanja na teh področjih. Ravno tako jih to ne omejuje pri tem, da predvsem sindikati, svojim članom zagotavljajo pravice na področjih, ki niso predmet participacije.

Tudi Senčurjeva (2004, 539) se sprašuje, ali je bil s sprejemom predhodno navedene zakonske ureditve dosežen namen razmejitve sodelovanje delavcev pri upravljanju in sindikalne aktivnosti, kajti kljub izrecni prepovedi urejanja določenih vprašanj z dogovorom po 5. členu ZSDU, sam ZSDU v zvezi z nekaterimi od teh vprašanj določa participativne pravice delavcev (na primer v 95. členu). Zatrjuje torej, da že razmejitev med uresničevanjem participacije delavcev v postopkih odločanja v podjetju in kolektivnim pogajanjem ni dovolj jasna.

Dodatne težave pri razmejevanju vloge oziroma pristojnosti sindikata in sveta delavcev v podjetju pa v praksi izvirajo tudi iz dejstva, da so sveti delavcev v veliki meri sestavljeni iz zaposlenih, ki so istočasno sindikalni predstavniki. Takšna kadrovska struktura svetov delavcev je med drugim tudi posledica pristojnosti, ki jih ZSDU daje sindikatu v zvezi s samim oblikovanjem in sestavo sveta delavcev. (Šenčur Peček 2004, 540)

Tretjino članov nadzornega sveta sestavljajo predstavniki zaposlenih, ki jih izvoli in odpokliče svet delavcev. Ti člani so enakopravni z drugimi člani nadzornega sveta in sodelujejo pri sprejemanju vseh njegovih odločitev. Pri tem pa Bratina (1999, 3-7) opozarja na protislovje dikcije obeh zakonov, saj ZGD določa (1. odst. 264. člena), da člani nadzornega sveta, ki jih izvoli skupščina, zastopajo interese delničarjev, medtem ko ZSDU v 80. členu določa, da delavski predstavniki v nadzornem svetu zastopajo interese vseh zaposlenih v podjetju. Nadalje poudarja, da je pravno formalno med tako imenovanimi člani razlika prav imenovanje oziroma izvolitev s strani različnih organov. Po njegovem mnenju je ravno zaradi tega položaj delavskih predstavnikov v nadzornem svetu veliko težji kot položaj predstavnikov delničarjev, saj lahko pride do kolizije interesov vseh zaposlenih in interesov družbe.

O predstavnikih delavcev v nadzornem svetu in njihovem zastopanju interesov vseh zaposlenih piše tudi Šarmanova (2000, 126-130), ko obravnava odnos sveta delavcev do slednjih.

Po mnenju Vodovnika (1993, 62-63) država oziroma njena pravna ureditev še vedno ostaja sindikatom bolj naklonjena kot razvoju delavske participacije. Čeprav 66. člen ustave Republike Slovenije določa, da ustava zagotavlja "zakonsko varstvo dela" in bi v tem okviru lahko zagotavljala enak položaj sindikatov in delavskih neposrednih predstavništev, v resnici ni tako. Sindikatom je namreč po 76. členu ustave in po ustrezni konvencijski ureditvi zajamčeno "svobodno delovanje", medtem ko je delavcem priznana le pravica, da "sodelujejo pri upravljanju" v gospodarskih

organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon. Načelno je torej delovanje sindikatov neomejeno, delovanje neposredno delavskih predstavništev pa omejeno. Ustava torej določa različno intenzivno varstvo, ki ga daje država različnim oblikam delavskih predstavništev.

Nadalje Vodovnik (1993, 62-63) navaja razlike med obema tipoma predstavništev tudi v zvezi z možnostmi povezovanja zunaj organizacij. Reprezentativni sindikati se praviloma povezujejo in delujejo zlasti na ravni dejavnosti in na nacionalni ravni, medtem ko je delovanje delavskih neposrednih predstavništev omejeno na notranje delovanje. Zakon zanje namreč predvideva le možnost notranje mrežne organizacijske razčlenbe. Izjema je le skupni delavski svet kot skupno predstavniško telo zaposlenih večjega števila statusno povezanih organizacij.

Temeljna prednost neposrednih delavskih predstavništev je po Vodovnikovem mnenju (1993, 62-63) v visoki stopnji legitimnosti le teh, saj sindikati zastopajo v evropskih državah praviloma manj kot polovico zaposlenih. Sindikati so praviloma bolj neodvisni od delodajalcev kot neposredna delavska predstavništva. Po drugi strani pa so sindikati, zlasti zaradi njihovega delovanja in povezovanja izven organizacij bolj pod vplivom političnih struktur, kar pa lahko škodi enotnosti zaposlenih. Po drugi strani pa so lahko neposredna delavska predstavništva podvržena nevarnostim birokratizacije.

## **5 UREDITEV PRAVICE SINDIKATOV IN PRAVICE DO SOODLOČANJA V DRUŽBI**

Vloge sveta delavcev in reprezentativnih sindikatov, ki jih imajo le ti na podlagi zakonskih in drugih avtonomnih predpisov, so zelo različne. V družbi Casino Portorož, d. d. se je v preteklosti to pogosto enačilo, kar je predvsem posledica prepletanja funkcij članstva v svetu delavcev (po zakonodaji to namreč ni prepovedano) in izvršilnih organih reprezentativnih sindikatov, vendar pa je nujno potrebno posamezne vloge teh organov ločiti, saj lahko, v nasprotnem primeru pride do opustitve kakšne zakonske obveznosti.

V družbi delujejo svet delavcev in štirje sindikati, vsi reprezentativni.

### **5.1 Pravna podlaga za delovanje sindikatov v družbi**

Kot je bilo že v uvodnem delu pojasnjeno, sta temeljni pravni podlagi za delovanje sindikatov v družbah ZDR in KPGT.

Uprava družbe je s sindikati leta 1999 sklenila Pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo. S podpisom pogodbe so se podrobneje določili pogoji za sindikalno delo, in sicer; pri obveščanju se je delodajalec zavezal, da bo poleg obveščanja sindikatov v skladu z veljavnimi predpisi še:

- pravočasno obveščal sindikate o vseh zadevah, kjer se odloča o individualnih pravicah, obveznostih in odgovornostih delavca, ki je član sindikata,
- obveščal sindikate o osnutkih splošnih aktov s področja delovnega prava, statusa ali siceršnjih pravic delavcev, ki jih namerava sprejeti, vsaj 15 dni pred njihovim sprejemom,
- pravočasno obveščal sindikate o zadevah, o katerih je dolžan obveščati svet delavcev (obveščati, zahtevati skupno posvetovanje in pridobiti soglasje sveta delavcev),
- v roku desetih delovnih dni obravnaval stališča in mnenja sindikatov do zadev iz predhodno navedenih točk, ter do vseh drugih zadev, ki se nanašajo na ekonomsko socialni položaj delavcev, v kolikor bodo stališča in mnenja posredovana pisno in v zato predvidenih rokih, ter, da se bo do obravnavanih mnenj in stališč pisno opredelil,
- v roku desetih delovnih dni sindikate seznanjal z ostalimi zaprosenimi zadevami, ki bi lahko prispevale k socialni stabilnosti podjetja.

V primeru premalo razumljivega ali podrobnega predloga uprave so sindikatom omogočena dodatna pojasnila, po potrebi tudi dokumentirana.

Nato je bil leta 2000 podpisan še Dodatek k pogodbi o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo, s katerim je bilo sindikatom zagotovljeno, da sindikalni zaupnik prejema za konstruktivno delo v zvezi s pogajanja za sklenitev podjetniške kolektive pogodbe družbe v skladu z veljavnimi predpisi in Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti ter kolektivno pogodbo dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, kot tudi za delo v komisiji za spremljanje izvajanja sklenjene kolektivne podjetniške pogodbe, ki ga opravi izven njegovega rednega delovnega časa, poseben dodatek za vsako uro dela.

Leta 2002 je bil podpisan še Kolektivni dogovor o plačah predstavnikov delojemalcev. Podpisniki sporazuma so bili svet delavcev in vsi štirje sindikati. S sklenitvijo dogovora je vsem sindikalnim zaupnikom in predsedniku sveta delavcev pripadal mesečno dodatek k plači v višini 30% osnovne plače delavca na delovnem mestu, ki ga opravlja, povišane za dodatek na delovno dobo.

Zaradi bistveno spremenjenih okoliščin je uprava februarja 2004 najprej odstopila od dela sklenjenih pogodb oz. od določenih členov, v oktobru 2004 pa je odpovedala Pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo v celoti (s trimesečnim odpovednim rokom) ter predlagala sklenitev nove pogodbe. V celoti je odstopila tudi od Kolektivnega dogovora o plačah predstavnikov delojemalcev, saj je bil ta v nasprotju z neodvisnostjo sindikatov in sindikalnega gibanja ter z 49. členom Kolektivne pogodbe za dejavnost gostinstva in turizma. Napeljeval je k plačljivosti sindikalnih predstavnikov v odnosu do delodajalca, poleg tega je kršil tudi materialne pogoje za delo sindikata.

## **5.2 Pravna podlaga za sodelovanje delavcev pri upravljanju**

Na podlagi ZSDU sta uprava in svet delavcev sklenila Dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Participacijski sporazum), in sicer 4. 1. 2000 z dvema dodatkom, dodatkom številka 1 k sporazumu, sprejetim 7. 12. 2000 in dodatkom številka 2 k sporazumu, sprejetim 20. 3. 2002.

Dogovor podrobneje ureja način uresničevanja pravic na podlagi ZSDU ter druga vprašanja v zvezi z uresničevanjem zakona ter določa tudi druge pravice in načine sodelovanja delavcev pri upravljanju. V normativnem delu poleg individualnega uresničevanja participacijskih pravic obravnava sodelovanje delavcev pri upravljanju v poslovnih enotah ter sodelovanje delavcev pri upravljanju na ravni podjetja. Podrobno opredeljuje svet delavcev, njegove participacijske pristojnosti ter način njihovega uresničevanja, pogoje za delovanje sveta delavcev, način za zagotavljanje slednjih,

sklicevanje zbora delavcev tre predstavništvo delavcev v nadzornem svetu družbe. V obligacijskem delu pa so zajete pravice in dolžnosti obeh podpisnikov dogovora.

Z dodatkom številka 1 sta uprava in svet delavcev dopolnila dogovor, in sicer glede višine sejnine ter dodatka, ki ga prejme zastopnik sveta delavcev za delo v zvezi s pogajanjem za sklenitev podjetniške kolektivne pogodbe.

S podpisom dodatka številka 2 pa sta uprava in svet delavcev zagotovila razširitev pravic pri sodelovanju delavcev pri upravljanju z imenovanjem svetovalca sveta delavcev za kadre ter tako omogočila delojemalcem vplivati na kadrovsko politiko družbe.

Kasneje, 4. 2. 2004, je uprava družbe odstopila od dela participacijskega sporazuma ter podpisanih dodatkov, in sicer v celoti od dodatka številka 2 ter 20. člena Dogovora o sodelovanju delavcev pri upravljanju v delu, ki govori o višini zagotavljanja mesečnih sredstev svetu delavcev za njegovo delovanje.

### **5.3 Odnos med sindikati, svetom delavcev in delodajalcem**

Vsa do sedaj navedena določila in tudi običaji v družbi predstavljajo okvir glede obsega in načina delovanja tako reprezentativnih sindikatov v družbi kot tudi voljenih delavskih predstavništev, zato je v praksi na primer težko določiti, do katerih podatkov in v kakšnem obsegu so upravičeni sindikati in o katerih jih mora delodajalec seznanjati. Tudi dosedanja praksa uprave je bila na tem področju zelo različna. V posameznih obdobjih so bili sindikatom podani na primer zelo obsežni in podrobni podatki, v drugih pa le splošni.

Morda bi v takšnih primerih in v izogib morebitnim sporom bilo bolj smotno dogovoriti tudi konkretne načine izvrševanja posameznih pravic na posameznih področjih, seveda v primerih, ko tega zakoni podrobneje ne urejajo.

### **5.4 Problemi razmejitev vloge sindikata in Sveta delavcev**

ZSDU nima posebnih določb, ki bi urejale nezdržljivost izvoljenih članov sveta v drugih funkcijah npr. v izvršilnih organih reprezentativnih sindikatov. ZSDU le v 12. členu določa, da nimajo aktivne volilne pravice: direktor (uprava), delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, prokuristi ter družinski člani vodilnega osebja. Ti z uporabo 13. člena tudi nimajo pravice biti izvoljeni v svet delavcev (t. i. pasivna volilna pravica). Dodatni pogoj za izvolitev v svet delavcev je še, da so v družbi nepretrgoma zaposleni najmanj 12 mesecev.

ZSDU v 7. členu določa, da se s pravico sodelovanja pri upravljanju ne posega v pravice in obveznosti sindikatov in združenj delodajalcev, da ščitijo interese svojih članov.

Drugi odstavek pa določa, da se mora svet delavce vzdržati kakršnihkoli oblik sindikalnega boja.

Ta omejitev je določena za svet delavcev kot izvoljeni organ delavcev po tem zakonu in se po našem mnenju taka prepoved ne more raztezati tudi na posamezne člane sveta delavcev, ko nastopajo v drugih izvoljenih funkcijah kot predstavniki delavcev npr. kot predsedniki reprezentativnih sindikatov oz. njihovih izvršilnih odborih.

Svet delavcev kot organ ne sme sodelovati v oblikah sindikalnega boja npr. napovedati stavko.

"Kaj pa v primeru, ko je bil predsednik stavkovnega odbora obenem še predsednik sindikata, član sveta delavcev in član nadzornega sveta družbe?", kar se je v družbi dejansko pripetilo.

Glede na navedeno torej ni zakonske omejitve, da posamezni predstavnik delavcev ne bi smel biti izvoljen v več funkcij, torej da je v istem mandatu izvoljen v svet delavcev in tudi v izvršilni odbor oziroma za predsednika reprezentativnega sindikata.

Nekateri avtorji zastopajo stališče, da bi bile takšne funkcije ločene, npr. Mežnar (1993a, 12), ko odgovarja na vprašanje ali je lahko sindikalni zaupnik izvoljen v svet delavcev. V svojem odgovoru tako piše:

"Zakon ne prepoveduje t. i. personalne kumulacije sindikalnih in soupravljaljskih funkcij, kar pomeni, da ista oseba načeloma lahko opravlja obe funkciji. Zlasti iz razloga racionalnosti je to posebej v manjših podjetjih verjetno celo priporočljivo. Vendar pa se je treba v vsakem trenutku zavedati, da so naloge in pristojnosti sindikalnih in voljenih delavskih predstavnikov v podjetju formalno ločene. Tako na primer svet delavcev oziroma delavski zaupnik v podjetju po zakonu ne more organizirati stavke ali se pogajati o pravicah iz kolektivne pogodbe, kar je izrecno pridržano sindikatu v podjetju."

Torej v primeru, da pride do personalne kumulacije funkcij sindikalnega in delavskega zaupnika v podjetju, je mnenja, da mora oseba, ki te funkcije opravlja, zelo jasno in dosledno ločiti (pri sebi in navzven), kdaj in o čem se z vodstvom podjetja pogovarja kot predstavnik članov določenega sindikata v podjetju (sindikalni zaupnik), kdaj in o čem pa kot predstavnik vseh zaposlenih v podjetju v okviru pristojnosti po ZSDU (delavski zaupnik). To mora v vsakem trenutku zelo jasno vedeti tudi vodstvo podjetja.

Ker takšne razmejitve in ločnice v praksi torej ni, dejansko posamezniki delujejo kot člani sveta delavcev in tudi kot sindikalni zaupniki oz. predstavniki reprezentativnih sindikatov.

Zelo zanimiv primer takšnega prepletanja funkcij je bila napovedana in izvedena stavka v družbi, kjer je bil za predsednika stavkovnega odbora imenovan član sveta delavcev, ki je bil obenem še član nadzornega sveta družbe. Tu je posameznik kot član sveta delavcev, katerega omejuje določba, da se svet delavcev ne sme posluževati oblik sindikalnega boja in pritiska, neposredno izvajal najmočnejšo obliko sindikalnega boja, to je stavko.

Pravno-teoretično bi lahko sprejeli stališče, da je takšno stanje sprejemljivo, ker ga zakonodaja dopušča, saj gre za posameznika in ne za organ kot celoto in se člani ravnajo po stališčih posameznega organa, ko le-ta organizira določene aktivnosti.

S kritičnim pristopom do tega vprašanja pa bi lahko sprejeli stališče, da bi morali takšne primere prepletanja funkcij v praksi z ustreznimi zakonskimi določbami čimbolj omejiti oziroma razmejiti. Gre namreč za prepletanje po vsebini tako različnih funkcij in odgovornosti posameznika v teh organih, da prihaja do konflikta interesov, ki jih mora zastopati pri izvajanju svojih različnih funkcij.

Primer prepletanja in zato pogosto v praksi tudi nerazumevanje vloge in funkcij posameznih organov delavcev kaže tudi dejstvo, da so v pogajanjih z upravo oziroma njenimi pooblaščenici za sklenitev raznih dogovorov z upravo o vprašanih s področja sindikalnega dogovarjanja, sodelovali tudi predstavniki sveta delavcev in je bil le-ta tudi podpisnik teh dogovorov. Vodstvena struktura je tako ravnala verjetno tudi zaradi navedenega prepletanja funkcij posameznikov in pojavljanja dvoma o tem, kateri organ posamezniki na določenih pogajanjih sploh predstavljajo.

### **5.5 Vpliv sindikata na predstavnike delavcev v nadzornem svetu**

Pri analizi sestave nadzornega sveta se je ugotovilo, da so bili v mandatnem obdobju vsi trije predstavniki sveta delavcev v nadzornem svetu družbe, obenem tudi predsedniki ali člani izvršnega odbora reprezentativnih sindikatov v družbi.

Vloga in odgovornosti teh dveh organov v družbi so si v nekem smislu v nasprotju. Na eni strani sindikati, ko zastopajo interese delavcev-članov in si prizadevajo za dogovore z delodajalcem za zagotovitev čim boljših pogojev in pravic za svoje člane, na drugi strani pa nadzorni svet, ki kot predstavnik lastnikov nadzoruje vodenje poslov družbe (delo uprave), vsekakor z izraženo težnjo lastnikov, ki so jih imenovali po doseganju čim višjega dobička. Tako so v praksi na sejah nadzornega sveta, člani, izvoljeni s strani sveta delavcev zahtevali določene informacije in podatke ter izpostavljali probleme, ki jih sindikatom ni uspelo pridobiti oziroma rešiti v dogovorih z upravo. Seveda pa ima uprava povsem drugačno odgovornost do podajanja poročil na vprašanja in zahteve članov nadzornega sveta.



## 6 ZAKLJUČEK

V skladu s sprejetjem Zakona o gospodarskih družbah leta 1993 se je začel proces lastninske preobrazbe podjetij, ki je radikalno posegel v do tedaj obstoječi upravljalški položaj zaposlenih. Do tedaj uveljavljen proces samoupravljanja, ki ni bil v skladu z novo sprejeto zakonodajo (ni bil namreč združljiv z novo lastninsko strukturo podjetij) je bilo potrebno urediti drugače. Tako so leta 1993 področje sodelovanja delavcev pri upravljanju uredili s posebnim zakonom – Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

V Sloveniji se je uveljavil dvotirni sistem upravljanja z dvema oblikama delavskih predstavništev – sindikati in voljena delavska predstavništva, ki delujeta tako v družbi kot izven nje v skladu z veljavnimi zakoni, pri čemer pa ne gre prezreti, da imajo sindikati dolgo zgodovino in je sindikalna svoboda, prosto sindikalno organiziranje in delovanje, zagotovljeno s celo vrsto mednarodnih dokumentov, medtem ko so delavska voljena predstavništva mlajša oblika delavskih predstavništev, ki se je pojavila v razvitejših državah in je v mednarodnih aktih obravnavana v manjši meri.

Kljub temu ne gre zanemariti, da gospodarski in družbeni razvoj že zahteva prilagajanje uresničevanja pravic delavcev po ZSDU novim razmeram. Na primer na novo bo potrebno urediti način uresničevanja pravice delavcev do imenovanja predstavnikov v nadzornih svetih v tistih družbah, ki se bodo odločile po novem ZGD (ZGD -1)<sup>20</sup> za enotirni sistem upravljanja, to je, da bodo namesto uprave in nadzornega sveta oblikovali upravni odbor, kot tudi urediti vlogo, ki bi jo imel predstavnik zaposlenih v smislu zagotavljanja uspešnosti družbe, kar bi na dolgi rok zagotovo "zagotovilo" dobiček in posledično ekonomsko in socialno varnost vsem zaposlenim v družbi.

Povsem jasno je, da je v sistemu kapitalizma prvotni interes lastnikov gospodarskih družb teženje k čim večjemu dobičku, kar pa ima nenazadnje za posledico tudi omejevanje pravic delavcev, pri čemer je vsekakor potrebno paziti, da so te pravice delavcem zagotovljene vsaj na ravni, ki jo dovoljujejo zakoni in mednarodne konvencije. Po drugi strani pa ne glede na vse omenjene zakonske nejasnosti in dileme, ki se pojavljajo v praksi pri uresničevanju pravic delavcev in teženje lastnikov k čim večji dobičkonosnosti družb, pa mora delodajalec seveda upoštevati in zagotavljati izvrševanje pravic delavcev tako preko sindikalnih kot tudi delavskih predstavništev ter si pri tem prizadevati, da v praksi s sklenitvijo ustreznih dogovorov s predstavniki delavcev čim podrobneje uredi in razmeji posamezna področja.

---

<sup>20</sup> Sprememba zakona je bila sprejeta 19. 4. 2006, v veljavo pa je stopila 4. 5. 2006. Objavljena v Uradnem listu RS, št. 42-1799/2006.

Le tako bodo v družbah vzpostavljene razmere za takšno medsebojno sodelovanje delavcev in delodajalcev, ki bodo na eni strani zagotavljale uresničevanje interesov delavcev, na drugi strani pa interese delodajalca (lastnikov), katerih skupni cilj bi moral biti zagotavljanje dolgoročnega in uspešnega poslovanja družbe.

Na podlagi analize stanja v družbi Casinò Portorož, d. d. lahko ocenimo, da se v pretežni meri uresničuje zagotavljanje pravic delavcev po ZSDU in sicer z obveščanjem sveta delavcev in s skupnimi posvetovanji glede posameznih vprašanj. Svet delavcev ima v skladu s statutom družbe tudi tri predstavnike v nadzornem svetu družbe. Potrebno pa bo s svetom delavcev v participacijskem sporazumu podrobneje urediti posamezna vprašanja in medsebojne obveznosti, zlasti glede višine in načina zagotavljanja finančnih sredstev za delovanje sveta.

Reprezentativne sindikate uprava družbe redno obvešča, pisno ali na sestankih o vseh vprašanjih, ki jih določa zakonodaja. Že dalj časa potekajo tudi pogajanja za sklenitev panožne kolektivne pogodbe v družbi. Glede na to, da je bila pogodba o zagotavljanju pogojev za delo sindikatov odpovedana, pa bo potrebno z reprezentativnimi sindikati doseči dogovor in skleniti novo pogodbo, v kateri se bo potrebno podrobneje dogovoriti o načinu uresničevanja posameznih pravic.

Med vodstvom družbe, sindikati in svetom delavcev pa v praksi nastajajo številni nesporazumi in spori, ki se poskušajo sicer reševati z arbitražo, kar nekaj pa jih konča tudi na sodišču (npr. odpoved dogovora o plačah, zakonitost stavke), ki pa v veliki meri izvirajo prav iz različne razlage zakonskih določil, ki določajo pristojnosti in vlogo posameznih udeležencev v teh razmerjih. Na medsebojne odnose ima močan vpliv, tudi v preteklosti z enostranskimi dejanji porušeno zaupanje med partnerji, ki ostajajo velik omejevalni faktor v komuniciranju in dogovornem urejanju in reševanju posameznih razmerij.

V družbi Casinò Portorož, d. d., ki je obravnavana v nalogi, bo torej potrebno uskladiti interese vseh akterjev, uprave, sindikata in voljenih delavskih predstavništev ter razmejiti njihove vloge ter pristojnosti. Tako sindikati kot voljena delavska predstavništva se bodo morali zavedati vloge, ki jo imajo v procesu, ter si za cilj zastaviti vzpostavitev komunikacije in kooperacije z vodstvom družbe ter sodelavci za izboljšanje medsebojnih odnosov in doseganje boljših rezultatov poslovanja, kajti kot zatrjujejo nekateri avtorji raziskav, so uspešna le tista podjetja, v katerih vladajo demokratični odnosi ter sodelovanje in zaupanje, iniciativa, ustvarjalnost in praksa delegiranja nalog in pooblastil.

## LITERATURA

Bratina, Borut. 1999. *Pravni položaj delavskih predstavnikov v nadzornih svetih*. Ljubljana: Industrijska demokracija številka 9. Dostop na: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID990903.doc> (9. 1. 2006).

Gostiša, Mato. 1999. *Splošni priročnik za delavsko soupravljanje*. Ljubljana: Studio participatis.

Gostiša, Mato. 1997. *Reprezentativni sindikati v družbi*. Ljubljana: Pravna praksa številka 289.

Gostiša, Mato. 1996. *Participativni management: sodobna teorija in praksa organizacijske udeležbe zaposlenih v svetu in pri nas*. Ljubljana: Studio participatis.

Gostiša, Mato. 1995. *(Ne)združljivost funkcij v sindikatu in organih soupravljanja*. Ljubljana: Pravna praksa številka 338.

Jeromel, Janez. 2004. *Ob predlogu zakona o javnih zavodih*. Ljubljana: Pravna praksa številka 20.

Klemenc, Danica in Marko Jerič. 2004. *Zakonska ureditev soupravljanja delavcev v gospodarskih družbah*. Svetovalec. Dostop na: <http://www.socius.si/si/knjiznica/svetovalec/610/article.html> (7. 1. 2006).

Kocbek, Marjan idr. 2002. *Zakon o gospodarskih družbah s komentarjem*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Kocbek, Marjan in Saša Prelič. 2005. *Zakon o gospodarskih družbah z uvodnimi pojasnili (vključno z novelo ZGD - H)*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Končar, Polonca. 2006. *O svobodi, prostovoljnosti in avtonomiji kolektivnega pogajanja*. Delavci in delodajalci št. 2-3/2006/VI. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.

Kresal, Barbara, Katarina Kresal Šoltes in Darja Senčur Peček. 2002. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Založniška hiša Primath.

Mežnar, Drago, Polonca Končar, Anica Popovič, Tanja Dobrin, Zvone Vodovnik, Peter Pregl in Irena Bečan. 1993. *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju: s komentarjem*. Ljubljana: Inštitut za delo pri pravni fakulteti.

Mežnar, Drago. 1993a. *Sindikalni zaupnik – član sveta delavcev*. Pravna praksa številka 285. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Mežnar, Drago. 1993b. *Organiziranost sindikata v podjetju*. Pravna praksa številka 274. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Mežnar, Drago. 1992a. *Pobude sindikata delavskemu svetu*. Pravna praksa številka 263. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Mežnar, Drago. 1992b. *Sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij*. Pravna praksa številka 248. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Pavliha, Marko. 2003. *Delavcem čast in oblast!*. Pravna praksa številka 12. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Senčur Peček, Darja. 2004. *Socialno partnerstvo na ravni podjetja*. Delavci in delodajalci številka 2-3/2004 letnik IV. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.

Šarman, Zvonka. 2004. *Sodelovanje in partnerstvo pri upravljanju gospodarskih družb*. Podjetje in delo številka 3. Ljubljana: Gospodarski vestnik. Dostop na: <http://www.ius-software.si/baze/lite/b/p323/2004/lite77753367t94267093.htm> (11. 1. 2006).

Šarman, Zvonka. 2000. *Pristop k organiziranju sveta delavcev*. Ljubljana: Svetovalec, priloga gospodarskega vestnika številka 45. Dostop na: <http://www.ius-software.si/baze/lite/b/s131/2000/lite77759433tt576990262.htm> (5. 1. 2006).

Vodovnik, Zvone. 2005. *Globalizacija in razvoj delovnega prava - vloga države v razmerjih socialnega partnerstva*. Delavci in delodajalci številka 2-3/2005 letnik V. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.

Vodovnik Zvone. 2002. *Delavska predstavništva in nova delovnopravna zakonodaja*. Pravna praksa številka 8. Ljubljana: Gospodarski vestnik. Dostop na: <http://www.ius-software.si/baze/lite/b/p615/2002/lite77757508tt1907495265.htm> (5. 1. 2006).

Vodovnik, Zvone. 2001. *Poglavja iz socialnega in delovnega prava*. Koper: VŠM

Vodovnik Zvone. 1997. *Spori iz participativnih razmerij*. Podjetje in delo številka 3. Ljubljana: Gospodarski vestnik. Dostop na: <http://www.ius-software.si/baze/lite/b/p323/1997/lite77746456t1489072986.htm> (5. 1. 2006).

Vodovnik Zvone. 1993. *Posredna in neposredna delavska predstavništva: zasnova razmerja med posrednimi in neposrednimi delovnimi predstavništvi*. Ljubljana: Gospodarski vestnik številka 17.

## Pravni viri

*Ustava Republike Slovenije*, Uradni list RS, št. 331/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003 in 69/2004.

*Zakon o gospodarskih družbah*. Uradni list RS, št. 30/93 do 139/04 – prečiščeno besedilo, Uradni list RS, št. 15/05, (ZGD-1) Uradni list RS, št. 42-1799/2006.

*Zakon o delovnih razmerjih*. Uradni list RS, št. 42/02.

*Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju*. Uradni list RS, št. 42/93 in 56/01.

*Zakon o reprezentativnosti sindikatov*. Uradni list RS št. 13/93.

*Zakon o stavki*. Uradni list št. 23/91.

*Zakon o kolektivnih pogodbah*. Uradni list RS, št. 43-1835/2006.

*Zakon o ratifikaciji Pogodbe o Ustavi za Evropo s Sklepno listino*. Uradni list RS-MP št. 1-1/2005.

*Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma v Sloveniji*. Uradni list RS, št. 83/97, 33/03 – razlaga kolektivne pogodbe, 84/04.

*Splošna deklaracija človekovih pravic*. Uradni list SFRJ – mednarodne pogodbe št. 7/71.

*Evropska konvencija o človekovih pravicah*. Uradni list RS Mednarodne pogodbe 7/94, Ur.l. RS 33/99.

*Konvencija MOD šte. 87*. Ur.l. FLRJ 12/56. Mednarodne pogodbe.

*Konvencija MOD šte. 135*. Ur.l. SFRJ Štev. 14/82. Mednarodne pogodbe.

*Konvencija MOD šte. 154*. Ur. l. RS šte. 121/05. Mednarodne pogodbe.

*Evropska socialna listina*. Uradni list RS šte. 7/99 in 24/99. Mednarodne pogodbe.

*Direktiva 94/45/ES* - Official Journal L 254, 30/09/1994 P 0064-0072. Dostop na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/sl/dd/05/02/31994L0045SL.pdf> (23. 11. 2005).

*Direktiva 97/74/EC* - Official Journal L 10, 16/01/1998 P 0022.

*Direktiva 97/81/EC* - Official Journal L 014, 20/01/1998 P 0009-0014. <http://europa.eu.int/eur-lex/sl/dd/docs/1997/31997L0081-SL.doc> (23. 11.2005).

*Direktiva 2001/86/EC* - Official Journal L 2940, 10/11/2001 P 0022-0032. <http://europa.eu.int/eur-lex/sl/dd/docs/2001/32001L0086-SL.doc> (23. 11.2005).

*Direktiva 2002/14/EC* –Official Journal L 080, 23/03/2002 P 0029-0034. <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0014:SL:HTML> (23. 11.2005).

*Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah*. Dostop na: <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=103> (7. 1. 2006).

*Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah*. Dostop na: <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=104> (7. 1. 2006).

## **Drugi viri**

*Pogodba o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo.* 22. 12. 1999. Casinò Portorož, d. d.

*Dodatek k pogodbi o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo.* 23. 11. 2000. Casinò Portorož, d. d..

*Kolektivni dogovor o plačah predstavnikov delojemalcev.* 15. 2. 2002. Casinò Portorož, d. d.

*Dogovor o sodelovanju delavcev pri upravljanju – participacijski sporazum.* Casinò Portorož, d. d .5. 1. 2000.

*Dodatek k pogodbi o sodelovanju delavcev pri upravljanju.* 7. 12. 2000. Casinò Portorož, d. d.

*Dodatek št. 2 k sporazumu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (participacijskemu sporazumu).* 20. 3. 2002. Casinò Portorož, d. d.

*Dodatek št. 3 k sporazumu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (participacijskemu sporazumu) – predlog .* Casinò Portorož, d. d.

Vodovnik, Zvone. 2003. *Delovno in socialno pravo.* Zapiski predavanj. Ljubljana.

Dostop na: <http://klemenr.siol.net/vsm/datoteke/delovnopravo/delovnopravo2.doc>

(5. 1. 2006).