**Volitve oziroma odpoklic in ugotavljanje izidov po 28. členu ZSDU**

Zelo pogosta so vprašanja iz prakse, ki se nanašajo na nejasnosti v zvezi s postopkom izvolitve oziroma odpoklica članov sveta delavcev na podlagi (dejansko ne najbolj preciznega) 28. člena ZSDU ter ugotavljanjem izida glasovanj v teh primerih. Poskusimo na glavne tovrstne dileme odgovoriti v obliki odgovora na spodnje, zelo kompleksno zastavljeno vprašanje:

**V poslovniku sveta delavcev imamo zapisano naslednjo določbo: "Kandidati za člane sveta delavcev se predlagajo in volijo ločeno za posamezne organizacijske enote, in sicer se iz vsake enote voli: ……(navedba posameznih enot) ….. članov (navedba števila članov iz posamezne enote.« V zvezi z izvedbo volitev in ugotavljanjem volilnih izidov na podlagi te določbe pa se je volilna komisija znašla pred dilemo: 1) ali v takšnem primeru kandidate iz posamezne enote volijo samo delavci te enote ali vsi delavci podjetja, 2) kako se v takšnem primeru ugotavljajo veljavnost volitev in volilni izidi? Dodatno pa se postavlja še vprašanje, kako je s tem v primeru morebitnega kasnejšega predloga za odpoklic posameznih članov?**

*Volitve članov sveta delavcev*

Določba vašega poslovnika je enostavno povzeta po določbi 28. člena ZSDU, vendar na žalost ni ustrezno razdelana, kajti ob taki določbi sta sicer načeloma v praksi možni dve pravnoformalno zakoniti varianti izvedbe volitev in ugotavljanja volilnih izidov. Poslovnik bi moral zato precizno določati, katera izmed njiju se uporablja v vašem podjetju.

1) Prva varianta je, da vsaka organizacijska enota predstavlja tudi samostojno volilno enoto. To pomeni, da v tem primeru ne samo predlaganje kandidatov, ampak tudi volitve in ugotavljanje izida volitev potekajo ločeno v vsaki enoti. Ta pristop k realizaciji določbe 28. člena je smiseln predvsem v primerih večjih podjetij ter v podjetjih z dislociranimi enotami, ko je jasno, da se zaposleni med seboj niti ne morejo poznati do te mere, da bi lahko kvalificirano predlagali in volili tudi kandidate iz drugih enot.

Specifična varianta samostojnih volilnih enot, v katero pa se na tem mestu ne bomo podrobneje spuščali, ker terja tudi specifično poslovniško ureditev, pa so načeloma lahko tudi volilne enote za predstavnike posebnih skupin delavcev (invalidi, mladi delavci, ženske itd.). Za te predstavnike, če bi se zanje odločili, bi moralo biti namreč določeno število predstavniških mest v svetu delavcev s poslovnikom »rezerviranih« posebej (bodisi znotraj zakonsko določenega skupnega števila članov sveta delavcev ali pa na podlagi predhodnega dogovora s poslovodstvom »dodatno«), njihovi volivci pa naj bi bili po logiki stvari seveda le pripadniki konkretnih posebnih skupin, kar bi potemtakem zahtevalo tudi povsem ločeno organizacijo volitev. A o tem zgolj mimogrede.

2) Druga varianta pa je, da volilno enoto predstavlja celotno podjetje. To pomeni, da je kandidatna lista sicer sestavljena po organizacijskih enotah podjetja (z navedbo koliko kandidatov iz posamezne organizacijske enote se voli), vendar vsi delavci v podjetju volijo kandidate iz vseh enot, ne samo iz svoje.

Če poslovnik v tej zvezi ne ureja posebej ničesar, menimo, da gramatikalna razlaga določbe 28. člena ZSDU, ki pravi, da se kandidati "predlagajo in volijo" za posamezne organizacijske enote bolj navaja na uporabo prve od zgoraj navedenih variant. Kljub temu pa bi bilo priporočljivo pred razpisom volitev poslovnik ustrezno dopolniti in v njem precizirati, katera od zgoraj navedenih variant vam glede na konkretne okoliščine dejansko bolj ustreza. Poglejmo si v nadaljevanju, kaj v praksi pomeni izbira ene ali druge z vidika veljavnosti volitev in ugotavljanja volilnih izidov:

1.

Sama veljavnost volitev po 42. členu ZSDU (udeležba več kot polovice delavcev z aktivno volilno pravico) se v obeh primerih, torej tudi v primeru ločenih in samostojnih volilnih enot (tj. v prvonavedenem primeru), ugotavlja za celotno podjetje. Določba 1. odstavka citiranega člena zakona je v tem pogledu jasna in kogentna, tako da ne potrebuje in tudi ne dopušča nobene morebitne drugačne »proste interpretacije«. Namen te določbe je namreč zagotoviti vsaj neko minimalno zastopniško legitimiteto celotnemu svetu delavcev, ki v vsakem primeru potem, ko je enkrat izvoljen, deluje kot »enotno« predstavniško telo vseh zaposlenih, ne glede na to po kakšnem volilnem postopku je bila dosežena njegova želena interna predstavniška struktura.

Morebitno ugotavljanje veljavnosti volitev po posameznih ločenih volilnih enotah je torej izključeno. Ta se vedno ugotavlja na podlagi skupne volilne udeležbe v podjetju. S tem pa je izključena tudi morebitna nesmiselna situacija, da bi volitve v nekaterih organizacijskih enotah »uspele«, v drugih pa ne, oziroma da bi bilo treba volitve v enotah z manj kot polovično volilno udeležbo zaradi neveljavnosti ponavljati (in to šele po šestih mesecih), do takrat pa bi svet delavcev pač deloval kar v okrnjeni sestavi, tj. z manjšim številom članov od števila, predpisanega v 10. členu ZSDU. Kakršnakoli interpretacija zakona, ki bi v praksi lahko privedla do takšne situacije, je seveda nesprejemljiva. Da zakon takšne možnosti načeloma res ne dopušča in da mora biti izvoljen »popoln« svet delavcev, smiselno izhaja tudi iz:

* določbe 32. člena ZSDU, po kateri se volitve ne morejo niti začeti, če na kandidatni listi ni najmanj toliko kandidatov, kolikor je treba izvoliti članov sveta delavcev, ter
* določbe 2. odstavka 42. člena ZSDU, ki pravi, da je »izvoljenih toliko kandidatov, kot je članov sveta delavcev«.

Ne nazadnje pa je treba v zvezi z obravnavano problematičnostjo morebitnega ugotavljanja veljavnosti volitev ločeno po posameznih volilnih enotah upoštevati tudi načelo »kdor ne izkoristi pravice voliti, pač prepušča odločitev drugim«. Tisti, ki se ne udeležijo volitev, torej načeloma tudi ne bi smeli imeti zakonsko podprte možnosti »blokirati« odločitve tistih (čeprav so morda v manjšini), ki bi vendarle želeli izkoristiti zakonsko pravico, da si izvolijo svoje predstavnike v svet delavcev. S tega vidika je, zgolj mimogrede, silno vprašljiva tudi že sama predpisana 50-odstotna volilna udeležba na ravni podjetja kot celote, kaj šele na ravni posameznih volilnih enot.

2.

Tudi glede ugotavljanja volilnih izidov, tj. kateri kandidati so izvoljeni, je zakon v določbi 2. odstavka 42. člena, ki pravi, da so izvoljeni tisti kandidati, ki so dobili »največje število glasov«, bolj ali manj jasen. Res pa je, da je treba to določbo za vsakega od zgoraj navedenih dveh primerov uporabljati smiselno in skladno z načelom, da »zakon vedno namerava tisto, kar ustreza razumnemu preudarku« (»lex semper intendit, quod convenit rationi«).

Če torej o nekem kandidatu v skladu z 28. členom ZSDU glasujejo zgolj volivci v posamezni organizacijski in volilni enoti, se po logiki stvari pri ugotavljanju ali je kandidat izvoljen ali ne lahko upošteva le število glasov tistih, ki so o njem tudi dejansko glasovali, torej volivcev iz konkretne enote. Izvoljeni so tisti kandidati iz posamezne enote, ki so v tej enoti dobili največ glasov, vendar pa ne manj kot 5 %. To naj bi bil namreč ob smiselni uporabi določbe 1. odstavka 47. člena ZSDU - ne glede, ali se izid ugotavlja za vsako enoto posebej ali za podjetje kot celoto - splošen spodnji prag za izvolitev vsakega člana sveta delavcev.

Teoretično bi bile torej volitve v posamezni od volilnih enot, s tem pa posledično tudi v celotnem podjetju dejansko lahko neveljavne (in sicer iz razloga zgoraj omenjene nedopustne »nepopolnosti« novega sveta delavcev) le, če bi bila volilna udeležba v tej enoti nižja od 5 %, ali če kljub morebitni višji volilni udeležbi predpisano število kandidatov iz posamezne enote ne bi dobilo vsaj 5 % glasov upravičenih volivcev iz te enote. Druge možnosti za neveljavnost volitev (ob predpostavki najmanj 50-odstotne volilne udeležbe na ravni podjetja kot celote) preprosto ni, razen seveda, če so volitve kasneje razveljavljene zaradi kakih postopkovnih napak.

*Odpoklic članov sveta delavcev*

Za odpoklic članov sveta delavcev pa veljajo nekatera posebna in bistveno drugačna pravila, čeprav bi se na prvi pogled lahko zdelo, da je mogoče glede vseh odprtih vprašanj uporabiti preprosto analogijo s postopkom volitev. Določba 51. člena ZSDU namreč pravi, da se »za izvedbo glasovanja o odpoklicu smiselno uporabljajo določbe tega zakona o volitvah članov sveta delavcev«. Vendar pa je treba biti pri tem pozoren na dejstvo, da zakon izrecno napotuje izključno le na analogijo z določbami o »glasovanju«, ki je seveda zgolj del postopka volitev, nekatera druga ključna vprašanja glede izvedbe odpoklica pa ureja posebej in drugače, kot sicer velja za volitve.

Začnimo z vprašanjem potrebne večine za izglasovanje odpoklica. Izrazito kogentna in povsem nedvoumna določba 50. člena ZSDU namreč pravi: *»Član sveta delavcev je odpoklican, če je za odpoklic glasovala večina delavcev z aktivno volilno pravico v času glasovanja o odpoklicu«.* Zakon torej za veljavnost odpoklica zahteva t.i. kvalificirano večino, se pravi večino glasov vseh volilnih upravičencev, ne samo tistih, ki so se udeležili glasovanja. Razlika v primerjavi z zakonsko ureditvijo istega vprašanja pri volitvah, ki izvolitev posameznega kandidata pogojuje zgolj z ustreznim številom glasov tistih, ki so glasovali, je seveda tako očitna, da nujno zahteva uporabo ustreznih interpretacijskih metod za ugotovitev »ratio legis« v danem primeru. Treba je torej ugotoviti, s kakšnim namenom se je zakonodajalec odločil za takšno razlikovanje in na podlagi tega potem iskati tudi odgovore na ostala odprta vprašanja v zvezi s postopkom odpoklica. Zakon namreč »ničesar ne predpisuje brez razloga oziroma tja v en dan«(lex nihil fustra facit).

V tem pogledu je po temeljitejšem razmisleku težko priti do kakega drugačnega odgovora, kot da je zakonodajalec pri tem izhajal iz (vsaj posredno) že omenjenega dejstva, da svet delavcev s trenutkom konstituiranja in začetkom svojega delovanja postane »enotno« predstavništvo vseh zaposlenih v podjetju (ne glede na to, po kakšnem postopku so bili njegovi člani izvoljeni) in da z začetkom delovanja sveta delavcev odgovornost posameznih članov za opravljanje te funkcije preide v odgovornost kolektivu kot celoti, ne zgolj tistim, ki so ga izvolili. Kontinuiteta s postopkom njihove izvolitve je torej z začetkom njihovega delovanja v svetu delavcev prekinjena, s tem pa tudi možnost morebitne uporabe neposrednih analogij s tem postopkom v postopkih odpoklica. Podlaga za odpoklic je namreč lahko šele njihovo morebitno neustrezno delovanje v svetu delavcev, v tej vlogi pa ne zastopajo več zgolj »svoje sredine«, temveč interese vseh zaposlenih v podjetju. Zakonska možnost ločenega »predlaganja in volitev« članov sveta delavcev po posameznih organizacijskih enotah namreč ni namenjena temu, da bi izvoljeni člani potem tudi delovali zgolj kot predstavniki »svojih sredin«, katerim bi bili potem tudi izključno odgovorni, temveč zagotavljanju prisotnosti in ustreznemu upoštevanju vseh parcialnih interesov različnih interesnih skupin znotraj kolektiva pri delovanju sveta delavcev v interesu celotnega kolektiva..

Če je torej »ratio legis« omenjene določbe dejansko tak, so s tem vsekakor lahko povsem logično utemeljene zgoraj omenjene razlike med postopkom volitev in postopkom odpoklica članov sveta delavcev. Enaka logika sklepanja pa mora biti seveda potem uporabljena tudi glede razreševanja vprašanja morebitnega »ločenega« izvajanja postopka odpoklica. Povedano namreč pomeni, da kakršnakoli smiselna uporaba določbe 28. člena ZSDU o ločenih volitvah članov sveta delavcev za njihov odpoklic preprosto ne pride več v poštev. Ni torej možen tudi »ločen« odpoklic člana zgolj v okviru njegove »volilne enote«, kar konkretno pomeni, da:

* za predlog za odpoklic člana v smislu 1. odstavka 48. člena ZSDU ne zadostuje zgolj 10 % podpisov delavcev iz njegove volilne enote, temveč je potreben enak procent podpisov vseh delavcev podjetja z aktivno volilno pravico;
* odločanje o odpoklicu ne more biti omejeno na njegovo volilno enoto, temveč se izvaja na ravni podjetja kot celote.

Delavci konkretne volilne enote so torej lahko le pobudniki, ne pa » upravičeni predlagatelji« odpoklica. Razen seveda, če lahko že znotraj svoje enote zberejo dovolj podpisov, da to predstavlja zahtevano kvoto 10 % vseh delavcev z aktivno volilno pravico v podjetju.

Pri tem nas seveda ne sme zapeljati določba istega, tj. 48 člena ZSDU, po kateri lahko reprezentativni sindikati zahtevajo samo odpoklic tistih članov, ki so jih sami kandidirali v svet delavcev. Smisla te določbe ni mogoče raztegniti tudi na predloge delavcev s podpisi. Reprezentativnost nekega sindikata namreč pomeni, da lahko vsa svoja zakonska pooblastila izvajajo v imenu vseh zaposlenih. Že ko so predlagali nekega kandidata za člana sveta delavcev v volilnem postopku, se torej ta kandidat samodejno šteje kot kandidat celotnega kolektiva, ne zgolj kot kandidat konkretnega sindikata. Pravi smisel te omejitve sindikatov pri predlaganju odpoklica članov sveta delavcev je zato mogoče iskati samo v tem, da sindikati, katerih članstvo običajno seveda ne zajema vseh članov kolektiva zaposlenih, kljub svoji formalno priznani reprezentativnosti vendarle ne bi mogli v celoti nadomestiti »volje« celotnega kolektiva ali ukrepati celo zoper njo. Če so bili torej določeni člani izvoljeni mimo predloga sindikatov, jih je tudi odpoklicati mogoče samo na predlog ustrezne kvote zbranih podpisov vseh zaposlenih.

Za zaključek pa velja še enkrat opozoriti, da pojem »izvedba glasovanja o odpoklicu«, ki je uporabljen v 51. členu ZSDU, nikakor ni sinonim za celoten postopek volitev, ampak dejansko samo za postopek »glasovanja« v volilnem postopku. V tem smislu določba ni v ničemer problematična. Ni pa je seveda mogoče analogno uporabiti tudi za postopek predlaganja glasovanja o odpoklicu in za ugotavljanje izidov tega glasovanja. Ta vprašanja so, kot rečeno, v zakonu za oba postopka urejena različno.

Generalni sekretar ZSDS:

dr. Mato Gostiša