Nina Globočnik

**Postopki odpuščanja delavcev – vloga in moč delavskih predstavništev**

*Vloga in moč delavskih predstavništev – svetov delavcev in sindikalnih zaupnikov pri individualnih odpovedih pogodb o zaposlitvi in pri razreševanju presežnih delavcev nikakor ni zanemarljiva, a do izraza lahko pride šele ob dobrem poznavanju določb zakonodaje, tako z vidika njene vsebine, kot tudi z vidika predpisanih postopkov. Slednje je urejeno v Zakonu o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št.: 21/2013) (v nadaljevanju ZDR-1); Zakonu o reprezentativnosti sindikatov (Ur. l. RS, št.: 13/1993) (v nadaljevanju ZRSin); Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. l. RS 42/1993, 61/2000, 56/2001, 26/2007, 45/2008) (v nadaljevanju ZSDU) in tudi v Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih Ur. l. RS 70/2004, 1/2004, 45/2008, 45-1983/2008, 47/2010, 43/2012) (v nadaljevanju ZDSS-1).*

**Možnosti vpliva na vsebino organizacijskih splošnih aktov**

Vedno, kadar se srečamo z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razlogov na strani delodajalca, pa naj gre za individualne ali za kolektivne odpuste, **moramo najprej preveriti**:

* ali ima delodajalec splošni akt (pravilnik) o sistemizaciji in organizaciji delovnih mest kot osrednji organizacijski splošni akt, na katerem neposredno temeljijo pogodbe o zaposlitvi ter kadrovanje na splošno (tj. zaposlovanje in odpuščanje delavcev),
* kakšna je njegova vsebina in kakšen je bil postopek njihovega sprejemanja ter
* ali je bil javno objavljen.

Slednje je pomembno zaradi tega, ker na nezakonitem splošnem aktu, pa naj bo to zaradi vsebine ali zaradi postopka njegovega sprejema ali celo ne-objave, **ne more temeljiti zakonit posamični akt.** Povedano drugače, če je bil pravilnik o sistemizaciji in organizaciji delovnih mest sprejet na nezakonit način ali je nezakonit zaradi same vsebine, potem na njegovi podlagi ni moč podati zakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Po določbah ZDR-1 pravilnik o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest **velja za splošni akt** **delodajalca**, kajti z njim se določa organizacija dela ali pa določajo obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti. Pravilnik je za delodajalca, ki zaposluje več kot deset delavcev, obvezen.

Splošne akte, vključno s pravilnikom o sistemizaciji in organizaciji delovnih mest, sprejme delodajalec po posebnem, vnaprej predpisanem postopku. V postopkih sprejemanja ali spreminjanja splošnih aktov imajo **pomembno vlogo tudi sindikati in sveti delavcev,** njihove pravice v zvezi s tem pa so določene z zakonom.

**Pravice sindikatov pri delodajalcu**

Za sindikat pri delodajalcu v postopkih po zakonu, ki ureja delovna razmerja, se šteje sindikat, ki ima na podlagi zakona, ki ureja reprezentativnost sindikatov priznan status reprezentativnosti in istočasno imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika. Če zaupnik ni določen, zastopa sindikat njegov predsednik. Sindikat mora delodajalca o imenovanju oziroma izvolitvi obvestiti[[1]](#footnote-1).

Delodajalec mora predloge splošnih aktov pred sprejemom posredovati **v mnenje sindikatom** pri delodajalcu, sindikat pa mora podati mnenje v roku **osmih dni**. Če sindikat mnenje posreduje, ga mora delodajalec obravnavati pred sprejemom splošnih aktov in se do njega opredeliti. Pri tem pa je treba poudariti, da mnenje sindikata za delodajalca **ni zavezujoče**. Po stališču sodne prakse gre zgolj za mnenje o predlogu splošnih aktov ter za vlogo sindikatov pri sprejemanju splošnih aktov.[[2]](#footnote-2)

Vendar pa ima sindikat, kadar meni, da splošni akti delodajalca niso bili sprejeti na zakonit način, se pravi da mu niso bili posredovani v mnenje, pravico sprožiti **kolektivni delovni spor** v zvezi s pristojnostmi, ki jih ima sindikat v zvezi z delovnimi razmerji.[[3]](#footnote-3) Torej ima sindikat pravico sprožiti delovni spor, če mu delodajalec pred sprejemom ni posredoval predlogov splošnih aktov, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela, ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, v mnenje.[[4]](#footnote-4) Če sindikat takšnega postopka ne sproži, potem v individualnem delovnopravnem sporu delavec **ne bo mogel uveljavljati nezakonitosti splošnega akta** oziroma akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest in se bo ta akt štel za veljavnega.[[5]](#footnote-5)

Pri tem je treba opozoriti da morajo stranke, kadar je z zakonom ali kolektivno pogodbo določen obvezen postopek za **mirno rešitev spora**, sprožiti slednjega, in šele potem, če mirna rešitev spora v roku 30 dni od podaje predloga ni bila uspešna, zoper nasprotno stran vložiti predlog za razrešitev spora na krajevno pristojno delovno in socialno sodišče.[[6]](#footnote-6)

Glede na to, da 4. odstavek 10. člena ZDR-1 pooblašča svet delavcev za podajo mnenja zgolj glede predlogov tistih splošnih aktov, s katerimi se določajo tiste pravice, ki se v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, urejajo le v kolektivnih pogodbah, je razumeti, da svet delavcev svoje pravice v zvezi s splošnimi akti delodajalca oziroma v zvezi s pravilnikom o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest **črpa iz ZSDU**.

**Pravice delavcev in svetov delavcev**

Delavci svoje individualne in kolektivne pravice pri upravljanju – se pravi **tudi pri sprejemanju splošnih aktov delodajalca**, s katerimi se določa organizacija dela, ali se določajo obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti oziroma pri sprejemanju pravilnika o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest – **izvršujejo na naslednje načine**: (1) s pravico do pobude in s pravico do odgovora na to pobudo; (2) s pravico do obveščenosti, s pravico dajanja mnenj in predlogov ter s pravico do odgovora nanje; (3) z možnostjo ali obveznostjo skupnih posvetovanj z delodajalcem; (4) s pravico soodločanja in (5) s pravico zadržanja odločitev delodajalca. Poleg načinov, določenih z zakonom, se delodajalec in svet delavcev lahko s t. i. participacijskim dogovorom po 5. členu ZSDU dogovorita tudi za druge načine sodelovanja delavcev pri upravljanju.[[7]](#footnote-7) Pri tem je potrebno posebej opozoriti, da je pravica delavcev do sodelovanja pri upravljanju, kadar gre za soodločanje oziroma vplivanje na vsebino in organizacijo dela ter na določitev in izvajanje aktivnosti, namenjenih izboljšanju delovnih razmer oziroma humanizaciji delovnega okolja in doseganju uspešnega poslovanja družbe, v 4. členu zakonu, ki ureja sodelovanje pri upravljanju, **še** **prav posebej poudarjena**.

Vsakemu **delavcu kot posamezniku** mora delodajalec omogočiti pravico[[8]](#footnote-8):

* 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.

Na to pomembno individualno participacijsko pravico delavcev se v praksi pogosto pozablja, čeprav v bistvu pomeni, da ima vsakdo možnost podati, denimo, tudi **pobudo za spremembo akta o sistemizaciji in organizaciji delovnih mest** tako glede svojega lastnega delovnega mesta kot tudi glede organizacije delovnih mest v ožji organizacijski enoti, ki ji pripada. Poleg tega pa iz citirane zakonske določbe izhaja, da bi morali biti v teh okvirih vsi prizadeti delavci neposredno **vključeni** v postopek morebitnega spreminjanja omenjenega akta z možnostjo povedati svoje mnenje, za kar bi morali **obvezno** **poskrbeti predvsem sveti delavcev**, in sicer preden podajo svoja stališča do konkretnih sprememb v okviru postopka skupnega posvetovanja z delodajalcem.

Na splošno pa delavci svoj vpliv na organizacijo delovnih procesov, posledično pa tudi na **vse organizacijske splošne akte delodajalca** uresničujejo predvsem kolektivno, torej prek svetov delavcev. To se kaže predvsem skozi pravico svetov delavcev

* do obveščanja
* do skupnega posvetovanja
* do soodločanja in po potrebi tudi
* do zadržanja odločitev delodajalca s tega področja

Participacijski vpliv sveta delavcev se, kot vidimo, pri tem **stopnjuje** – od najmanj intenzivnih oblik vključevanja v odločanje (tj. zgolj obveščenost z možnostjo podajanja mnenj) do najbolj intenzivnih (tj. soodločanje s soglasjem). Bolj ko neka odločitev delodajalca zadeva neposredne interese zaposlenih, večja je po zakonu participacijska moč sveta delavcev.

1.

In sicer mora v zvezi s to problematiko delodajalec svet delavcev **obveščati** (1) o spremembi dejavnosti, (2) o zmanjšanju gospodarske dejavnosti, (3) o spremembah v organizaciji proizvodnje in (4) o spremembah tehnologije. Skratka, delodajalec mora svet delavcev obveščati o vsem, kar bi lahko imelo oziroma bo imelo za posledico drugačno organizacijo delovnega procesa. Na zahtevo sveta delavcev pa mora delodajalec svetu delavcev omogočiti tudi vpogled v vso dokumentacijo, ki je nujna za obveščenost. Delodajalec mora svet delavcev o navedenih zadevah **obveščati pred sprejemom dokončne odločitve!**[[9]](#footnote-9)To pa pomeni,da ima svet delavcev možnost delodajalcu pravočasno podati svoje **mnenje** v zvezi s predvideno odločitvijo. Od organizacijskih splošnih aktov sodijo v to kategorijo, na primer, pravilniki o organizaciji in evidentiranju delovnega časa, pravilniki o makroorganizaciji dela v podjetju (če ta materija ni sestavni del akta o sistemizaciji), razna organizacijska navodila (o oblačenju, o odnosu do strank, o kajenju v prostorih podjetja, o uvajanju videonadzora na delovnih mestih itd.) in podobni.

2.

V zvezi s spremembo organizacije dela, ter s tem povezanimi kadrovskimi vprašanji, kot npr.: (1) potrebe po novih delavcih; (2) spremembe v zvezi s sistemizacijo delovnih mest; (3) razporejanja večjega števila delavcev[[10]](#footnote-10) izven družbe; (4) razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj in zmanjšanja števila delavcev, pa mora delodajalec pred sprejemom tozadevnih odločitev obvestiti svet delavcev in zahtevati **skupno posvetovanje**[[11]](#footnote-11). Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitev. Čeprav stališča sveta delavcev, izražena pri skupnem posvetovanju, za delodajalca niso zavezujoča, zakon v teh primerih zaradi zahtevnejšega postopka priprav na skupno posvetovanje in izrecne zaveze delodajalca glede »prizadevanja za uskladitev stališč« omogoča svetu **intenzivnejši vpliv na odločanje** kot v primeru (zgolj) obveščanja. Od organizacijski splošnih aktov v to kategorijo odločitev sodi predvsem akt o sistemizaciji delovnih mest, v širšem smislu pa tudi pravilnik, ki ureja splošna pravila o disciplinski odgovornosti, če je v podjetju normativno urejena posebej.

3.

Kadar pa imajo odločitve delodajalca v zvezi s (1) spremembo dejavnosti; (2) zmanjšanjem gospodarske dejavnosti; (3) spremembami v organizaciji proizvodnje; (4) spremembami tehnologije; (5) statusnimi spremembami in (6) v zvezi s prodajo družbe ali njenega bistvenega dela za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, če gre za večje število delavcev po predpisih o delovnih razmerjih, pa **mora delodajalec pridobiti soglasje sveta delavcev[[12]](#footnote-12),** kar velja kot najvišja stopnja participacijske moči sveta delavcev.

Svet delavcev ima osem dni časa, da se odloči, ali bo podal soglasje, ali ne. Podajo soglasja **lahko zavrne samo v primeru**, če predlog za odločitev o zmanjšanju števila delavcev ne vsebuje predloga programa o razreševanju presežnih delavcev po predpisih o delovnih razmerjih, ali če razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev niso utemeljeni. Pri tem velja na podlagi izkušenj iz prakse posebej opozoriti, da predmet soglasja sveta delavcev ni »program presežnih delavcev«. Ta je le obvezna priloga k predlogu poslovne odločitve, ki bo imela za posledico povečanje ali zmanjšanje (odpuščanje) večjega števila delavcev. Svet delavcev v zvezi s tem le preveri, če program vsebuje vse predpisane sestavine in če je bil v njegovo pripravo skladno z zakonom ustrezno vključen tudi sindikat. Predmet njegovega (ne)soglasja pa je utemeljenost same odločitve o spremembi števila zaposlenih kot take.

Če je utemeljitev zavrnitve soglasja utemeljena in podana v osemdnevnem roku, delodajalec **odločitve ne sme sprejeti**, če pa jo sprejme, je takšna odločitev neveljavna. V primeru, če utemeljitev zavrnitve soglasja ni utemeljena, se pravi, da predlog za odločitev o zmanjšanju števila delavcev vsebuje predloga programa o razreševanju presežnih delavcev po predpisih o delovnih razmerjih, ali če so razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev utemeljeni, pa zavrnitev soglasja nima učinka na pravilnost in zakonitost odločitve delodajalca. Svet delavcev bo svoje pravice iz naslova sodelovanja pri upravljanju lahko uveljavljal pred delovnim in socialnim sodiščem v kolektivnem delovnem sporu.

4.

Naslednja, ne nepomembna pravica svetov delavcev, ki se lahko nanaša tudi na sprejemanje organizacijskih splošnih aktov, pa je **pravica zadržanja posameznih odločitev delodajalca[[13]](#footnote-13)**. O zadržanju odločitve delodajalca sklep delavcev sprejme sklep o zadržanju in istočasno sproži postopek za razreševanje medsebojnega spora. To pravico ima svet delavcev v primeru:

* če ga delodajalec predhodno ne obvesti pred sprejemom dokončne odločitve o spremembi dejavnosti; zmanjšanju gospodarske dejavnosti; spremembah v organizaciji proizvodnje ali o spremembah tehnologije;
* če ga delodajalec ne seznani in ne spoštuje rokov v zvezi s pravico do skupnega posvetovanja v zvezi z kadrovskimi vprašanji (potrebe po novih delavcih; spremembe v zvezi s sistemizacijo delovnih mest; razporejanja večjega števila delavcev izven družbe; razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj in zmanjšanja števila delavcev).

Sklep o zadržanju ima delavec pravico sprejeti v **roku osmih dni** od dneva, ko je bil obveščen o sprejemu odločitve delodajalca. Če je svet delavcev sprejel sklep o zadržanju odločitve delodajalca, delodajalec ne sme izvršiti odločitve vse do dokončne odločitve pristojnega organa.

**Razreševanje medsebojnih sporov**

Pred vložitvijo tožbe, oziroma predloga delovnemu sodišču (ne glede na to, ali tožbo vlaga sindikat ali svet delavcev) je potrebno preveriti dopustnost slednjega[[14]](#footnote-14). Kajti tožba oziroma predlog je dopusten zgolj pod pogojem, da je bil, kadar tako določa zakon ali kolektivna pogodba, predhodno začet **postopek za mirno rešitev spora**.

Pravice sindikatov v zvezi z obveznostjo mirnega reševanja sporov so v različnih kolektivnih pogodbah različno urejene, zato na tem mestu zgolj opozarjam na dolžnost preveriti, ali možnost oziroma dolžnost mirne rešitve nastalega spora obstaja. Pri tem je tudi potrebno preveriti, **za kakšne spore** po kolektivni pogodbi obstaja dolžnost mirne rešitve spora! Kajti, običajno se pogodbeni stranki kolektivne pogodbe dogovorita le za mirno reševanje interesnih sporov, torej sporov o vsebini sprememb in dopolnitev kolektivne pogodbe, ne pa za spore, povezane z izvrševanjem normativnega dela kolektivne pogodbe (spori o pravicah)[[15]](#footnote-15).

Drugače pa je s pravico svetov delavcev v zvezi z razreševanjem medsebojnih sporov z delodajalcem. ZSDU določa **obvezno arbitražo kot obliko mirne rešitve spora**[[16]](#footnote-16). Arbitraža je sestavljena iz enakega števila članov, imenovanih s strani sveta delavcev in delodajalca, ter enega nevtralnega predsedujočega, z imenovanjem katerega se strinjata obe strani. Arbitraža je lahko ustanovljena »ad hoc« za posamezen primer, lahko pa se v dogovoru med delodajalcem in delavci v družbi dogovori stalna arbitraža. Če je v družbi ustanovljena **stalna arbitraža**, svet delavcev in delodajalec imenujeta listo arbitrov, ki sodelujejo v posameznih arbitražah. Vsakokrat, ko se sproži arbitražni postopek, imenujeta svet delavcev in delodajalec svoje arbitre s te liste. Če je v družbi ustanovljena stalna arbitraža, mora dogovor med svetom delavcev in delodajalcem določati tudi število članov arbitraže, začetek arbitražnega postopka in postopek pred arbitražo. Kadar pa v družbi ni ustanovljena stalna arbitraža, se arbitri imenujejo z liste arbitrov, sprejete s strani ministra, pristojnega za delo in objavljene na spletni strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve[[17]](#footnote-17).

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

O odločitvi izda arbitraža odločbo, ki mora biti pisna in podpisana s strani predsednika arbitraže. Arbitražna odločba se vroči obema strankama. Arbitraža s svojo odločitvijo nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem. Odločba arbitraže je v družbi dokončna. Stranki lahko **izpodbijata arbitražno odločbo pred pristojnim sodiščem** iz razlogov in po postopku, ki je določen s posebnim zakonom.

Če do odločitve arbitraže oziroma do mirne rešitve nastalega spora ne pride **v roku 30 dni** od začetka postopka za mirno rešitev spora, se šteje, da mirna rešitev spora ni bila uspešna in ima svet delavcev pravico vložiti predlog za rešitev spora na krajevno pristojno delovno in socialno sodišče.

Pravica sveta delavcev zadržati odločitev delodajalcev in sprožiti postopek mirnega reševanja sporov, če pa slednji ni uspešen, pa pravica podati predlog za rešitev spora pred sodiščem, se pokaže za **pomembno tudi z vidika individualnih odpovedi pogodb o zaposlitvi**. Kajti, če delodajalec ne zahteva skupnega posvetovanja in se ne drži predpisanih rokov pri sprejemu **odločitve o zmanjšanju števila delavcev ali spremembi sistemizacije**, ima svet delavec pravico zadržati njegove odločitve in istočasno sprožiti postopek za medsebojno razreševanje spora. Če v konkretnem primeru ta postopek ni bil sprožen, ni mogoče, na primer, v individualnem delovnem sporu uveljavljati nezakonitosti splošnega akta oziroma akta o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest in se ta **akt šteje za veljavnega**[[18]](#footnote-18). Sodišče pa bo dovolilo izpodbijanje veljavnosti samega soglasja sveta delavcev v individualnem delovnopravnem sporu, če se bo na primer postavilo vprašanje prave volje članov sveta delavcev. V konkretnem primeru je delavka – članica sveta delavcev, prejela redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Sodišče ji je dovolilo, da je v individualnem delovnem sporu, v katerem se je presojala zakonitost odpovedi, uveljavljala napake volje posameznih članov organa – sveta delavcev pri podaji soglasja k odpovedi. Ker je bilo na podlagi njenih navedb ugotovljeno, da soglasje ni bilo izraz prave volje obeh članov sveta delavcev, ampak je bilo posledica **grožnje delodajalca** enemu od članov sveta delavcev, je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, ki temelji na takem soglasju sveta delavcev, nezakonita[[19]](#footnote-19).

**Možnosti vpliva pri individualnem odpuščanju**

V zvezi z individualnimi odpuščanji iz poslovnih razlogov velja najprej še enkrat opozoriti na pomembno dolžnost delodajalca (s tem pa pravico sveta delavcev), da skladno z določbo prve alineje 94. člena ZSDU izvede skupno posvetovanje glede **nameravanega »zmanjšanja števila delavcev«**, če pri tem ne gre za večje število delavcev po ZDR (v tem primeru je, kot rečeno, potrebno celo soglasje sveta delavcev). Če torej delodajalec poda eno ali več individualnih odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnih razlogov brez predhodnega skupnega posvetovanja s svetov delavcev, lahko ta uporabi pravico do zadržanja te odločitve in sproži arbitražni postopek.

Ko pride do individualne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ali redne ali izredne, imata **sindikat in svet delavcev enaka pooblastila**. Če delavec tako zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka. Glede na to, da bo v praksi delavec seznanjen z nameravano odpovedjo pogodbe o zaposlitvi praviloma šele ob vročitvi vabila na zagovor, bo ta določba prišla v poštev šele takrat, kadar bo delodajalec delavcu odpovedoval pogodbo o zaposlitvi iz razlogov na njegovi strani. Kajti v primeru, kadar pogodbo o zaposlitvi odpoveduje delodajalec iz razlogov na njegovi strani (odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga) obvestilo o nameravani odpovedi pogodbe o zaposlitvi po ZDR-1 **ni več potrebno**. Če delavec ni član sindikata, mora delodajalec na zahtevo delavca obvestiti svet delavcev oziroma delavskega zaupnika. Sindikat ali svet delavcev oziroma delavski zaupnik lahko poda svoje mnenje v roku šestih dni. Če svojega mnenja v tem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje. Sindikat ali svet delavcev oziroma delavski zaupnik lahko poda negativno mnenje, če meni, da za odpoved ni utemeljenih razlogov, ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Svoje mnenje mora pisno obrazložiti. Ne glede na **negativno mnenje** sindikata ali sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi.

Negativno mnenje sindikata ali sveta delavcev pa ima lahko neposredne posledice, kadar delodajalec (redno iz krivdnih razlogov ali izredno) odpoveduje pogodbo o zaposlitvi **predstavnikom delavcev,** ki uživajo posebno varstvo pred odpovedjo. V tem primeru morata tako svet delavcev ali sindikat predlagati zadržanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Navedeno ima za posledico, da prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje 30 dni od vročitve odpovedi oziroma do poteka roka za mediacijo oziroma arbitražo oziroma sodno varstvo[[20]](#footnote-20). Za primere odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavskim predstavnikom iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti pa mora delodajalec po 112. členu ZDR pridobiti celo predhodno soglasje sveta delavcev ali sindikata.

**Možnost vpliva pri kolektivnem odpuščanju**

Glede na to, da je odpoved pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev (kolektivno odpuščanje) povezana s spremembo organizacije delovnega procesa, ter glede na to, da sem že zgoraj natančno opisala pravice svetov delavcev v zvezi s slednjim, se v tem delu dotikam **zgolj pravic sindikata**, kadar pride do odpovedi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov.

O večjem številu delavcev govorimo, kadar delodajalec ugotovi, da bo zaradi poslovnih razlogov postalo nepotrebno delo v obdobju 30 dni:

* najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev ali
* najmanj 10 odstotkov delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev;
* najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev, je dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev.[[21]](#footnote-21)

Delodajalec mora o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev, ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev pisno čim prej **obvestiti sindikate** pri delodajalcu. Delodajalec se predhodno, z namenom, da doseže sporazum, **posvetuje s sindikati** pri delodajalcu o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic. Pri tem je opozoriti, da **delodajalec ni vezan na soglasje sindikata**, niti sindikat nima pravice zadržati odločitve delodajalca.

**Zaključek**

Medtem ko sveti delavcev svojo moč pri odpovedih pogodb o zaposlitvi v bistveno večji meri in z večjim naborom pravnih instrumentov (pravica do soodločanja, pravica zadržanja odločitve delodajalca) na miren način lahko uveljavijo v samem postopku reorganizacije poslovanja delodajalca, pride vloga sindikata nekoliko hitreje in bolj do izraza pri podajanju individualnih odpovedi pogodb o zaposlitvi in pri pripravi konkretnih programov presežnih delavcev. Vendar pa sicer skromna, a obstoječa sodna praksa kaže, da v praksi ne sindikati, ne sveti delavcev svoje moči in pomembnosti pri odločanju o novi organizaciji ali spremembi organizacije poslovanja delodajalca, premalo izkoriščajo oziroma ne poznajo.

1. 7. odstavek 10. člena v povezavi z 205. členom ZDR-1 [↑](#footnote-ref-1)
2. Višje delovno in socialno sodišče, sklep Pdp 413/2004, z dne 8. 7. 2004 [↑](#footnote-ref-2)
3. 49. člen ZDSS-1 [↑](#footnote-ref-3)
4. 10. člen ZDR-1 [↑](#footnote-ref-4)
5. [VDSS sodba Pdp 723/2011; enako Pdp 725/2011, Pdp 818/2011, Pdp 819/2011](http://www.tax-fin-lex.si/DocumentText.aspx?rootEntityId=C78ACB71F56C470B89199F02ED87E41D&createDate=1900-01-01&activeDate=2011-09-15&output=html)  [↑](#footnote-ref-5)
6. 23. člen ZDSS-1 [↑](#footnote-ref-6)
7. 2. člen ZSDU [↑](#footnote-ref-7)
8. 88. člen ZSDU [↑](#footnote-ref-8)
9. 89. člen ZSDU [↑](#footnote-ref-9)
10. po ZSDU 10 % vseh zaposlenih [↑](#footnote-ref-10)
11. 91. – 94. člen ZSDU [↑](#footnote-ref-11)
12. 96. – 97. člen ZSDU [↑](#footnote-ref-12)
13. 98. člen ZSDU [↑](#footnote-ref-13)
14. 23. člen ZDSS-1 [↑](#footnote-ref-14)
15. Več o tem v Zakonu o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS 43/2006, RS 45/2008) [↑](#footnote-ref-15)
16. 99. – 106. člen ZSDU [↑](#footnote-ref-16)
17. <http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/seznam_arbitrov_po_zakonu_o_sodelovanju_delavcev_pri_upravljanju/> [↑](#footnote-ref-17)
18. VDSS sodba in sklep Pdp 1168/2008 [↑](#footnote-ref-18)
19. VDSS sodba Pdp 465/2010 [↑](#footnote-ref-19)
20. 113. člen ZDR-1 [↑](#footnote-ref-20)
21. 98. člen ZDR-1 [↑](#footnote-ref-21)