

## Kaj lahko sodi v »nadstandard« po participacijskem dogovoru?

### Vprašanje:

**Ali lahko v skladu z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) v participacijskem dogovoru določimo, da mora delodajalec predložiti v soglasje svetu delavcev sprejem splošnih aktov, s katerimi se natančneje urejajo pravice, obveznosti in položaj delavcev na podlagi zakona, če niso urejeni s kolektivno pogodbo? Ali lahko v istem dogovoru avtonomno določimo 30-dnevni rok (namesto 8-dnevnega zakonskega roka), v katerem se mora svet delavcev opredeliti do predloga in eventualno zavrnilo svoje soglasje?**

### Odgovor:

Izhodišče za odgovor na obe postavljeni vprašanji predstavljata določbi 1. in 2. odstavka 5. člena ZSDU, ki urejata bistvo in ključne vsebine t. i. participacijskega dogovora, ki se glasita:

*»Poleg načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, določenih z 2. členom tega zakona, se lahko z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju.*

*S pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se podrobneje uredi uresničevanje pravic iz tega zakona ter druga vprašanja, za katera je s tem zakonom tako določeno, lahko pa se dogovori tudi več soupravljalških pravic delavcev, kot jih določa ta zakon.«*

Če natančneje analiziramo omenjeni določbi, lahko ugotovimo, da naj bi se po intenciji zakona s participacijskim dogovorom urejale predvsem štiri vsebine (sklopi vprašanj), in sicer:

1. podrobnejša ureditev uresničevanja tistih participacijskih pravic, ki jih določa že zakon;
2. ureditev vseh tistih vprašanj, glede katerih že zakon napotuje na participacijski dogovor;
3. morebitni drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju, poleg tistih, ki jih določa že zakon;
4. morebitne dodatne ali večje soupravljalške (participacijske) pravice delavcev, kot jih določa že zakon.

Skladno z zgoraj navedenim pod četrto točko je torej s tem dogovorom vedno mogoče avtonomno dogovoriti več participacijskih pravic oziroma t. i. nadstandardni nivo participacije v primerjavi z zakonom. In v to kategorijo možnih vsebin bi vsekakor sodila tudi določba, ki bi – poleg vprašanj iz 95. in 96. člena ZSDU – kot predmet obveznega predhodnega soglasja sveta delavcev določila tudi "sprejemom splošnih aktov, s katerimi se natančneje urejajo pravice, obveznosti in položaj delavcev na podlagi zakona, če niso urejeni s kolektivno pogodbo". Ne glede na to, kakšne pristojnosti sveta delavcev v zvezi s tem določata (ali ne določata) ZDR-1 in ZSDU, bi bila torej takšna določba participacijskega dogovora v celoti skladna s črko in duhom (intencijo) določbe 5. člena ZSDU.

Nekoliko bolj sporno pa je, ali je mogoče na ta način presoјati tudi določbo, ki bi namesto 8-dnevnega roka, v katerem ima svet delavcev pravico zavrnilo svoje soglasje, določa 30-dnevni rok. Določba 97. člena ZSDU ("Delodajalec ne sme sprejeti odločitev, če je v osmih dneh svet delavcev zavrnil soglasje.") je namreč izrazito kogentne (zapovedujoče), ne dispozitivne narave. Zato bi bilo s participacijskim dogovorom načeloma mogoče določiti daljši rok le, če bi to skladno z zgoraj povedanim pomenilo "več pravic" v smislu določbe 2. odstavka 5. člena

ZSDU, kar pa je nekoliko vprašljivo. Težko je namreč pravno prepričljivo utemeljiti tezo, da podaljšanje roka za opredelitev sveta delavcev pomeni "večjo participacijsko pravico", čeprav ni izključeno. Kljub temu pa se je mogoče glede tega postaviti na stališče, da takšna določba – čeprav ni "v skladu" z zakonom – tudi ni "v nasprotju" z zakonom. Povedano drugače – menimo, da (ob nekoliko širšem pravnem gledanju na intencijo 5. člena ZSDU o možnosti avtonomnega dogovora za "nadstandardni" nivo soupravljanja v posamezni organizaciji) takšna določba (če se delodajalec in svet delavcev tako dogovorita) ni nezakonita in je v tem primeru lahko tudi pravno zavezujoča za delodajalca. Namen zakonodajalca ni bil kakorkoli omejevati avtonomen razvoj soupravljanja v skladu z interesi obeh partnerjev, ampak določiti le "zagotovljeni minimum", ki omogoča uresničevanje delavske participacije tudi v primeru, če posebnega avtonomnega dogovora ni.

Kolikor ta določba v pogajanjih ne bo obstala (obstane pa lahko le ob pogoju obojestranskega soglasja), bi morda veljalo napore sveta delavcev usmeriti v to, da se problem relativno kratkega roka (8 dni) za opredeljevanje glede podaje zahtevanega soglasja k odločitvi delodajalca reši na ta način, da se v participacijskem dogovoru določi specifičen način uporabe te zakonske določbe. In sicer tako, da se štejejo "delovni" dnevi, s čimer se izognemo problemu, ko ti roki tečejo tudi takrat, ko se svet delavcev ne more sestati.