

NOVEJŠA SODNA PRAKSA V KOLEKTIVNIH DELOVNIH SPORIH

Marijan Debelak*

UDK: 331.109:347.9:349.2

Povzetek: Prispevek uvodoma obravnava novejšo sodno prakso Delovno-socialnega oddelka Vrhovnega sodišča RS v nekaterih individualnih delovnih sporih, v katerih so se kot pomembna pravna vprašanja zastavila vprašanja veljavnosti in uporabe kolektivnih pogodb, posameznih določb teh pogodb, odgovornosti predstavnikov delavcev, ipd. V nadaljevanju prispevek povzema nekatera pomembnejša stališča in obrazložitev teh stališč iz kolektivnih delovnih sporov v zadnjem obdobju – od veljavnosti in izvrševanja kolektivnih pogodb, pristojnosti za kolektivno pogajanje, skladnosti akta o sistemizaciji, zakonitosti stavke, do sodelovanja delavcev pri upravljanju.

Ključne besede: sodna praksa, individualni delovni spori, kolektivni delovni spori, kolektivne pogodbe, stavka, sodelovanje delavcev pri upravljanju

RECENT CASE LAW IN THE COLLECTIVE LABOUR DISPUTES

Abstract: Initially the paper discusses recent case-law of the labour and social department of the Supreme Court of the Republic of Slovenia in some individual labour disputes, which raised some important legal questions, such as the validity and application of collective agreements, individual provisions in these contracts, the liability of workers' representatives and the like. The paper further focuses on summarising and commenting on the main positions in the recent collective labour disputes, including the validity and enforcement of collective agreements, competence for

* Marijan Debelak, magister pravnih znanosti, vrhovni sodnik na Vrhovnem sodišču RS.
marijan.debelak@sodisce.si

Marijan Debelak, LL.M., Supreme Court Judge of the Supreme Court of the Republic of Slovenia

collective bargaining, compliance with documents on professional and administrative posts, the legality of the strike, and the workers' participation in management.

Key words: *case-law, individual labour disputes, collective labour disputes, collective agreements, strike, workers' participation in management*

1. UVOD

Kolektivnih delovnih sporov pred delovnimi sodišči vseh treh stopenj ni veliko. Na Vrhovno sodišče je bilo v letu 2008 vloženo sedem revizij v kolektivnih delovnih sporih, od 1. 1. 2009 do začetka aprila letošnjega leta pa še osem. V vseh teh sporih seveda ne gre za zadeve, ki bi bile pomembne za sodno prakso. Iz različnih procesnih razlogov tudi ni prišlo do vsebinskih odločitev v nekaterih od teh sporov.

Število kolektivnih sporov v navedenem obdobju torej ne doseže nivoja, ki bi omogočal širšo (kritično) in teoretično obdelavo, temveč predvsem povzemanje nekaterih pomembnejših stališč.

2. VPRAŠANJA KOLEKTIVNEGA DELOVNEGA PRAVA V INDIVIDUALNIH DELOVNIH SPORIH

Pred prikazom pomembnejše sodne prakse, ki se nanaša na kolektivne delovne spore, opozarjam na to, da se vprašanja oziroma problematika veljavnosti in uporabe kolektivnih pogodb oziroma posameznih določb teh pogodb, razlage teh pogodb, odgovornosti predstavnikov delavcev, itd. - kar so vse prvenstveno vprašanja kolektivnega delovnega prava - v večjem številu primerov pojavljajo tudi v individualnih delovnih sporih. Zato najprej nekaj primerov iz novejše prakse na tem področju.

Znano je, da so se ob prehodu na sedaj veljavni Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, Uradni list RS, št. 42/2002) pojavile dileme glede upoštevanja določb kolektivnih pogodb (ki so se še vedno naslanjale na prejšnjo delovno zakonodajo) v zvezi z uporabo kriterijev za določitev presežnih delavcev, ki so jih vsebovale te pogodbe, tudi v primeru odpovedi manjšemu številu delavcev iz

poslovnega razloga, in glede višine odpravnine ob odpovedi pogodbe iz istega odpovednega razloga.

Bistvo enotne sodne prakse, ki izhaja iz številnih odločb Vrhovnega sodišča,¹ je v tem, da so tudi po uveljavitvi novega ZDR ostale v veljavi tako Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (SKPgd, Uradni list RS, št. 4071997 in nadalj.) kot posamezne kolektivne pogodbe dejavnosti. Pri odpovedi delovnega razmerja trajno presežnim delavcem po prejšnjem Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR/90, Uradni list RS, 14/90 - 71/93) je šlo za vsebinsko primerljive razloge za prenehanje delovnega razmerja, ki so po 1. alineji prvega odstavka 88. člena ZDR opredeljeni kot poslovni razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi. Kolektivne pogodbe so določale *kriterije za izbiro* med presežnimi delavci in jih je bila tožena stranka (delodajalec) dolžna upoštevati v skladu s tisto kolektivno pogodbo, ki zanjo velja, tudi v primeru, ko ne gre za večje število delavcev.²

Glede *višine odpravnin* je sodišče navedlo, da je ZDR v 109. členu na novo uredil višino odpravnine, ki jo je delodajalec dolžan plačati delavcu ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. V četrtem odstavku 109. člena ZDR je določil, da odpravnina ne sme presegati 10 - kratnika osnove, razen če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače. Že ta določba kaže, da ZDR ni določil najvišjih zneskov odpravnin, tako da je tudi glede odpravnin treba upoštevati določbo drugega odstavka 7. člena ZDR, po kateri se s pogodbo o zaposlitvi oziroma s kolektivno pogodbo lahko določijo pravice, ki so za delavce ugodnejše, kot jih določa zakon, torej tudi višje odpravnine. Tudi pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ni nobenih ovir za uporabo določbe kolektivne pogodbe dejavnosti, ki je v primeru odpovedi iz operativnih razlogov določila višjo odpravnino, in s tem za priznanje razlike do odpravnine, ki delavcu pripada na podlagi kolektivne pogodbe (sodba VIII Ips 72/2007 z dne 26. 2. 2008, VIII Ips 328/2008 z dne 9. 2. 2009).³

¹ Na primer VIII Ips 237/2007, VIII Ips 335/2007, VIII Ips 476/2007.

² Navedeno seveda velja, kolikor obstajajo primerljivi delavci. Delodajalec pred odpovedjo pogodbe zaradi nepotrebnosti dela na samostojnem delovnem mestu, ki ga je opravljala tožnica (ki ni opravljala drugih del na podobnih delovnih mestih), ni dolžan oblikovati neke kategorije primerljivih delavcev in upoštevati kriterijev za določitev presežnih delavcev iz kolektivne pogodbe (sodba VIII Ips 62/2007 z dne 12. 2. 2008).

³ Znano je tudi stališče, da je pri odmeri jubilejne nagrade, odpravnine in določitvi odpovednega roka presežnim delavcem treba upoštevati tudi delovno dobo pri prejšnjem delodajalcu, od katerega so delavci prešli (še v času prejšnje zakonodaje) na podlagi instituta prevzema po 11. členu Splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo (SKPG, Uradni list RS, št. 39/93 in nadalj.) in kasneje 15. členu SKPgd (npr. v zadevah VIII Ips 113/2005, VIII Ips 80/2007, VIII Ips 457/2009). Pogoj

V novejši zadevi VIII Ips 529/2008 (sodba z dne 9. 11. 2010) se je zastavilo vprašanje veljavnosti določb kolektivnih pogodb, po katerih je delodajalec dolžan delavcu v primeru nezakonitega prenehanja delovnega razmerja izplačati *odškodnino oziroma pogodbeno kazen*. Že pred tem⁴ je bilo sprejeto stališče, da je za odločitev o tem, ali delavcu pripada odškodnina ali pogodbena kazen pomembno, da je bila ta pravica predvidena v kolektivni pogodbi, ki je veljala v trenutku prenehanja delovnega razmerja oziroma dokončne odločbe o tem in ne v času, ko je sodišče (enkrat kasneje) odločilo, da je bilo prenehanje nezakonito. Na novo pa se je v zadevi VIII Ips 529/2008 postavilo vprašanje, ali je treba upoštevati kolektivno pogodbo, ki je veljala na dan odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ali kolektivno pogodbo v času dejanskega prenehanja delovnega razmerja - torej po tem, ko je po odpovedi potekel tudi odpovedni rok. V času odpovedi pogodbe o zaposlitvi je namreč kolektivna pogodba (ki je določala pravico delavca do odškodnine oziroma pogodbene kazni) še veljala oziroma se je uporabljala, v času poteka odpovednega roka pa ne več. Sodišče je zavzelo stališče, da je bistveno, ali je obstajala pravna podlaga, ko je delodajalec deloval, torej ko je podal odpoved pogodbe o zaposlitvi in ne šele, ko so nastale posledice tega delovanja. Ta pravna podlaga predstavlja temelj pravice in na njeni podlagi se presoja, ali je delodajalčevo ravnanje sploh protipravno in kakšne so pravne posledice tega ravnanja. Tožnik je bil zaradi predhodne odločitve o nezakoniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi torej upravičen do plačila pogodbene kazni, ker je bila ta za takšen primer določena v kolektivni pogodbi, ki je veljala v času podane odpovedi s strani delodajalca.

V sodbi VIII Ips 123/2009 z dne 21. 12. 2010 je revizijsko sodišče navedlo tudi, da je *nepomembna razlaga komisije za razlago* panožne kolektivne pogodbe, po kateri se določba o pogodbeni kazni ne uporablja več, saj iz iste razlage izhaja, da se ne uporablja šele od 1. 1. 2003 (tožniku pa je nezakonito prenehalo delovno razmerje že pred tem datumom) in da razlaga sicer pomeni razlago veljavnosti te kolektivne pogodbe glede na takrat uveljavljen nov ZDR in ne (avtentične) razlage neke nejasne določbe kolektivne pogodbe same. Pri tem je dodalo tudi, da je razlaga komisije za razlago povsem enake določbe panožne kolektivne pogodbe (o pogodbeni kazni) v nasprotju z razlago komisije za razlago SKPgd.

za zakonitost prevzema delavca k drugemu delodajalcu je bil namreč po navedenih določbah kolektivnih pogodb tudi, da se delovna doba delavca, ki je prevzet na delo k drugemu delodajalcu, kot podlaga za uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja upošteva, kot da delavec ni spremenil zaposlitve.

⁴ Npr. v sodbah VIII Ips 11/2000, VIII Ips 84/2004, VIII Ips 237/2005.

V zvezi s pomenom razlage komisije za razlago kolektivne pogodbe je zanimivo tudi stališče v sodbi VIII Ips 485/2007 z dne 9. 2. 2009: v pristojnosti sodišča je presoja, ali so norme avtonomnega prava v skladu z zakonom, tudi če avtonomna norma za stranke kolektivne pogodbe ni sporna. Pri tem sodišča ne veže morebitna razlaga kolektivne pogodbe, ki je kot taka lahko le (dodatno) tolmačenje posameznih določb kolektivne pogodbe. Ne more pa razlaga spreminjati določb kolektivne pogodbe. „Razlaga«, da se konkretna določba kolektivne pogodbe ne uporablja, je v konkretni zadevi pomenila evidentno spremembo kolektivne pogodbe. Take pristojnosti pa komisija za razlago nima; kolektivno pogodbo lahko spremenijo le stranke kolektivne pogodbe po postopku, ki so ga same dogovorile - v konkretnem primeru po postopku, določenem v 65. členu panožne kolektivne pogodbe. Kolikor so stranke kolektivne pogodbe štejele, da kolektivna pogodba ali posamezne njene določbe niso več uporabne, ali da jih ne bodo več uporabljale (iz kakršnegakoli razloga), bi kolektivno pogodbo morale odpovedati ali spremeniti po ustreznem postopku. Za kaj takega tudi ne bi mogle pooblastiti komisije za razlago kolektivne pogodbe.

V sodbi VIII Ips 316/2008 z dne 21. 6. 2010 je revizijsko sodišče med drugim obrazložilo, da je *poskusno delo* v ZDR urejeno nekoliko drugače, kot v prejšnjih predpisih; ni več nujno, da je predpisano vnaprej v splošnih aktih, temveč se o tem dogovorita delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi, traja pa lahko največ šest mesecev (125. člen ZDR). V kolektivni pogodbi dejavnosti, ki z uveljavitvijo ZDR ni prenehala veljati, saj ta zakon veljavnih kolektivnih pogodb ni razveljavil, je bil natančneje določen čas poskusnega dela, in sicer (glede na zahtevnost konkretnega dela) v trajanju največ dva meseca. S tem je kolektivna pogodba določila trajanje poskusnega dela ugodneje kot pogodba o zaposlitvi (ta je določala tri mesečno poskusno delo) oziroma je bilo pogodbeno določilo v nasprotju s splošnimi določbami o minimalnih pravicah in obveznostih pogodbenih strank. Ker je delodajalec odpovedal delavcu pogodbo o zaposlitvi zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela že dalj časa po poteku poskusnega dela, ki bi pravilno določeno lahko trajalo le dva meseca, je imelo to za posledico odločitev o nezakoniti odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Zanimivo vprašanje o razmerju med zakonom, kolektivnimi pogodbami in pogodbo o zaposlitvi se je pojavilo tudi v zadevi VIII Ips 25/2010 (sklep z dne 10. 5. 2010). Sodišči prve in druge stopnje sta zavrnila zahtevek tožnice za plačilo višje plače (v obdobju od 2002 do 2006), in sicer do višine, ki je bila določena v njeni pogodbi o zaposlitvi iz leta 2001. Zavrnitev zahtevka je bila posledica ugotovitve, da je bila

ta določba v nasprotju s kolektivno pogodbo tožene stranke, ki je za tožnično delovno mesto določala nižjo plačo. Pri tem sta se sodišči sklicevali tudi na določbo 3. odstavka 16. člena Zakona o javnih uslužbencih (ZJU, Uradni list RS, št. 56/02 in nadalj.), po kateri delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotavljati pravic v višjem obsegu, kot je to določeno z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva. Revizijsko sodišče je presodilo drugače. V razlogih svojega sklepa je med drugim navedlo, da je treba to določbo neposredno upoštevati le pri urejanju pravic iz delovnega razmerja javnih uslužbencev v pogodbah o zaposlitvi, ki so se sklepale po uveljavitvi ZJU. Ob uveljavitvi ZJU je že veljal ZDR, ki v 49. členu določa, da delavec v primeru spremembe zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca ohrani vse pravice, ki so (zanj) ugodnejše določene v pogodbi o zaposlitvi. Podobo določa tudi ZJU v šestem odstavku 53. člena.

V sodbi VIII Ips 44/2009 z dne 27. 9. 2010 je revizijsko sodišče obrazložilo, da ni mogoče upoštevati določbe petega odstavka 21. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije (Uradni list RS, št. 111/2006), po kateri rok, v katerem delodajalec lahko izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, začne teči z naslednjim dnevom po opravljenem zagovoru. Rok iz drugega odstavka 110. člena ZDR je prekluzivni materialni rok, ki ga s kolektivno pogodbo ni mogoče podaljševati. Določba kolektivne pogodbe dejansko spreminja zakon in pomeni, da delodajalec mimo kogentne zakonske norme z določitvijo zagovora tudi nesorazmerno dolgo obdobje po seznanitvi z razlogom za odpoved lahko podaljšuje rok za odpoved.

V individualnem delovnem sporu VIII Ips 377/2009 (sodba z dne 4. 4. 2011, v zvezi s sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča - v nadaljevanju VDSS - Pdp 476/2008) se je zastavilo vprašanje odškodninske odgovornosti predsednika sveta delavcev, ki je naročil večje število komentarjev pravne literature (za potrebe sveta delavcev), plačilo pa je bremenilo delodajalca. Ta je zoper delavca (predsednika sveta delavcev) vložil tožbo za povrnitev škode. Poseben dogovor o stroških za delo oziroma materialne izdatke sveta v skladu z 65. členom Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Uradni list RS, št. 42/93 in nadalj.) ni bil sklenjen.

Vrhovno sodišče je v razlogih sodbe med drugim navedlo, da je izhodišče ZSDU pri zagotavljanju sredstev za delo sveta dogovor med delodajalcem in svetom delavcev (5. in 6. člen ZSDU), kolikor do dogovora ne pride, pa odloči arbitražna (66. člen ZSDU). Dokler ni dogovora in/ali odločitve arbitraže, je kritje stroškov za

delo sveta delavcev stvar dogovarjanja za vsak strošek posebej, z upoštevanjem izhodišča, da gre praviloma le za nujne stroške in tudi z upoštevanjem kriterijev, ki bi jih pri odločitvi upoštevala arbitražna: ekonomski položaj družbe in potreba sveta delavcev (drugi odstavek 66. člena ZSDU). Ne svet delavcev ne njegov predstavnik pa ne moreta s svojimi odločitvami povzročiti stroškov delodajalcu, če o tem ni ustreznega dogovora ali arbitražne odločbe, ki nadomesti dogovor (104. člen ZSDU). Drugo vprašanje pa je, ali v takšnem primeru odgovarja toženec na podlagi 182. člena ZDR – torej kot delavec za škodo, povzročeno na delu ali v zvezi z delom. Odgovor je pritrdilen, saj je bil toženec kot predsednik sveta delavcev še vedno delavec tožeče stranke, v nobeni od teh vlog pa ni imel pooblastila za naročanje knjig na račun tožeče stranke.⁵

3. KOLEKTIVNI DELOVNI SPORI

3.1. Veljavnost in izvrševanje kolektivnih pogodb

V zadevi VIII Ips 39/2011 (sklep z dne 4. 4. 2011, v zvezi s sodbo in sklepom VDSS X Pdp 1057/2010 z dne 12. 10. 2010) je šlo za spor med zavodom in sindikatom tega zavoda, zaradi veljavnosti in izvrševanja kolektivne pogodbe, ki je bila podpisana že leta 1993 in nato večkrat dopolnjena. Vrhovno sodišče je revizijo zavrglo, saj je to vložila pooblaščenka zavoda, ki je sicer zaposlena pri zavodu in ima pravosodni izpit. Za postopek v kolektivnih delovnih sporih namreč Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1, Uradni list RS, št. 2/2004) ne določa izjem glede pooblaščenec, ki lahko opravljajo procesna dejanja v revizijskem postopku, torej se glede na 19. člen ZDSS-1 v zvezi s pooblastili uporablja Zakon o pravnem postopku (ZPP, Uradni list RS, št. 26/99 in nadalj.), ki v 86. členu v postopku z izrednimi pravnimi sredstvi predpisuje le opravljanje dejanj po pooblaščencu, ki je odvetnik oziroma določa izjemo le za stranko, ki ima sama oziroma njen zakoniti zastopnik pravniški državni izpit. ZDSS-1 omogoča v postopku z izrednimi pravnimi sredstvi opravljanje procesnih dejanj tudi po pooblaščencu, ki je predstavnik sindikata oziroma združenja delodajalcev, ki je zaposlen za zastopanje svojih članov, in je opravil državni izpit, le v individualnih delovnih sporih (35. člen ZDSS-1) in v socialnih sporih,

⁵ Ta odločitev ne izključuje možnosti, da bi tudi svet delavcev lahko nastopal kot stranka v nekaterih sporih – predvsem to velja za kolektivne delovne spore.

v katerih nastopanje omogoča tudi tistim pooblaščenecem, ki so zaposleni pri zavodu (65. člen ZDSS-1).⁶

Ne glede na takšno odločitev Vrhovnega sodišča je zadeva tudi vsebinsko zanimiva. Zato kratka predstavitev in komentar avtorja tega članka:

Sodišče prve stopnje je ugodilo primarnemu zahtevku predlagatelja in ugotovilo ničnost določbe 30. člena kolektivne pogodbe zavoda (predlagatelja), da pripada delavcu enkrat letno regres za letni dopust v višini delavčeve plače v mesecu pred izplačilom regresa.⁷ Sklicevalo se je na Kolektivno pogodbo za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (KPND – Ur. l. RS, št. 18/91 in nadalj.), ki omejuje višino regresa, in določbo 16. člena ZJU, po kateri delodajalec javnemu uslužbencu ne sme zagotoviti pravic v večjem obsegu, kot je to določeno z zakonom, podzakonskim predpisom ali kolektivno pogodbo, če bi s tem obremenil javna sredstva. Sklicevalo se je tudi na 14. člen Ustave RS, saj naj bi bili delavci predlagatelja z izplačilom v višjem znesku regresa v privilegiranem položaju glede na zaposlene v ostalem javnem sektorju, določba o regresu, ki se veže na posameznikovo plačo, pa naj bi bila tudi nemoralna, saj povečuje socialne razlike.

Sodišče druge stopnje je pritožbi nasprotnega udeleženca ugodilo in sodbo sodišča prve stopnje spremenilo tako, da je predlagateljev primarni zahtevek za ugotovitev ničnosti določb njegove kolektivne pogodbe o višini letnega regresa za letni dopust kot neutemeljen zavrnilo, predlog v zvezi s podrednim zahtevkom za ugotovitev, da predlagatelj z neizvrševanjem določb 30. člena svoje KP ni kršil pravic delavcev in svoje obveznosti glede izplačevanja regresa za letni dopust, pa kot nedovoljen zavrglo. Presodilo je, da tretji odstavek 16. člena ZJU ne omejuje urejanja višine regresa za letni dopust v kolektivnih pogodbah, temveč nalaga delodajalcu v javnem sektorju zagotavljanje pravic delavcem tudi v skladu z veljavnimi kolektivnimi pogodbami. Predhodna interventna zakonodaja, sprejeta v prvi polovici devetdesetih let, je veljala le za omejena obdobja, urejanje višine regresa v KPND in z dogovori o višini regresa za letni dopust pa tudi ni predstavljalo prisilnih predpisov, ki bi povzročili ničnost ugodnejših določb v KP predlagatelja. Tako

⁶ Enaka je bila tudi odločitev o reviziji nekaterih od udeležencev kolektivnega delovnega spora v sodbi in sklepu VIII Ips 118/2008 z dne 7. 10. 2008.

⁷ Predlagatelj - delodajalec je regres izplačeval le v višini, ki je bila določena v KPND oziroma v aneksih te KP (katere podpisnik je bil tudi nasprotni udeleženec in ki je veljala tudi za predlagatelja) ter dogovorih o višini in uskladitvi osnovnih plač in regresov, ki so jih sklepali Vlada RS in reprezentativni sindikati. Navajal je tudi, da bi izplačevanje regresov po podjetniški KP pomenilo nenamensko obremenjevanje javnih sredstev.

je bila višina regresa v KP predlagatelja urejena v skladu z načelom, da se lahko posamezne pravice delavcev v kolektivnih pogodbah uredijo ugodneje, kot je to določeno v zakonu, če to ni v nasprotju s prisilnimi predpisi. Glede podrednega negativnega ugotovitvenega zahtevka pa je sodišče ugotovilo, da je bil postavljen v nasprotju s 53. členom ZDSS-1 ter 181. členom ZPP.

V reviziji je predlagatelj med drugim ponovno navajal, da je bila določba njegove KP v nasprotju tako z določbo tretjega odstavka 16. člena ZJU, kot s podzakonskim aktom in določbami kolektivne pogodbe višjega ranga (KPNĐ), ki so bile prisilnega značaja in pri sklepanju katerih so sodelovali tudi predstavniki nasprotnega udeleženca. Predlagatelj je ves čas izplačeval regres, ki je bil po višini usklajen na širšem nivoju. Izplačevanje višjega regresa delavcem z višjimi plačami bi bilo moralno nevzdržno in bi pomenilo med delavci diskriminacijo ter neenakost z ostalimi zaposlenimi v javnem sektorju.

Menim, da stališče revizije tudi ob vsebinski presoji (če bi do nje prišlo) ne bi moglo biti utemeljeno.

Do uveljavitve Zakona o kolektivnih pogodbah (ZKoIP, Uradni list RS, št. 43/2006) sta sistem kolektivnih pogodb urejala Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR, Uradni list SFRJ, št. 60/89, 42/90) in ZDR/90. Pri tem sta zlasti pomembni določbi 85. in 86. člena ZTPDR. Sedaj problematiko kolektivnih pogodb ureja ZKoIP, ki v 4. členu določa, da lahko kolektivna pogodba vsebuje le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih, razen v primeru, ko ZDR določa drugače. V 5. členu pa ZKoIP ureja hierarhijo kolektivnih pogodb v tem smislu, da se delodajalci, ki jih zavezuje kolektivna pogodba, pri sklepanju kolektivnih pogodb na ožji ravni dogovorijo o pravicah in delovnih pogojih, ki so za delavce ugodnejši. Le izjemoma pa se pod pogoji, ki se določijo s kolektivno pogodbo na širši ravni, s kolektivno pogodbo na ožji ravni lahko določijo tudi pravice in delovni pogoji, ki so za delavce drugačni ali manj ugodni (drugi odstavek). ZKoIP v 33. členu določa, da velja za plače v javnem sektorju sistem kolektivnih pogodb, ki jih določa Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS, Uradni list RS, št. 56/02 in nadalj.). ZDR v drugem odstavku 7. člena določa, da se lahko s pogodbo o zaposlitvi oziroma kolektivno pogodbo določijo pravice, ki so za delavce ugodnejše, kot jih določa zakon. V tretjem odstavku pa s sklicevanjem na posamezne člene ZDR določa izjeme, ko se lahko s kolektivno pogodbo določi tudi drugače. Med temi izjemami ni navedena ureditev regresa za letni dopust iz 131. člena ZDR.

ZJU, ki v prvem delu velja tudi za javne zavode, kolektivnih pogodb ne ureja, se pa v 16. členu nanje sklicuje tako glede urejanja pravic in obveznosti javnih usluž-

bencev (prvi odstavek) kot glede zagotavljanja pravic (tretji odstavek). Vendar s prepovedjo zagotavljanja pravic javnim uslužbencem v večjem obsegu, kot je določeno z zakonom, podzakonskim predpisom ali s kolektivno pogodbo, če bi s tem delodajalec obremenil javna sredstva (tretji odstavek 16. člena ZJU), ZJU ne omejuje višine pravic, določenih s kolektivnimi pogodbami, temveč kolektivne pogodbe opredeljuje kot eno od podlag za zakonito priznavanje in zagotavljanje pravic. To velja za celoten sistem kolektivnih pogodb, ki velja za delodajalca, vključno s kolektivno pogodbo, sklenjeno na nivoju delodajalca. Na podlagi te določbe je skrb za javna sredstva, s katerimi razpolagajo tudi javni zavodi, prenesena na nivo sklepanja kolektivne pogodbe na nivoju javnega zavoda; sklenjena kolektivna pogodba je tudi na podlagi tretjega odstavka 16. člena ZJU zakonita pravna podlaga za zagotavljanje pravic delavcem.

ZSPJS ne ureja pravice do regresa za letni dopust. Zato za urejanje te pravice v kolektivni pogodbi ne veljajo posebnosti, ki veljajo za kolektivne pogodbe, ki se za potrebe urejanja plač v javnem sektorju sklepajo na podlagi določb ZSPJS. 131. člen ZDR določa v prvem odstavku le izplačilo regresa najmanj v višini minimalne plače.

Glede na navedeno zakonsko ureditev regresa za letni dopust je bila lahko na podlagi določb 4. in 5. člena ZKoIP v KP predlagatelja dogovorjena le višja višina regresa od v zakonu opredeljene minimalne višine, oziroma dogovorjena le višja višina regresa od dogovorjene višine v kolektivni pogodbi širše ravni (KPND).

ZDR tudi ne prepoveduje različnih višin regresa za letni dopust pri delodajalcu. Ob pogoju, da najnižji regres doseže znesek minimalne plače, tudi ne prepoveduje določitev višine regresa glede na plačo delavcev. Različna plačila za delo so lahko pri delodajalcu individualizirana, če ne gre za interne diskriminatorne razloge in če najnižja izplačila dosegajo zakonski minimum. Zato tudi vezanost višine regresa za letni dopust na višino delavčeve plače ne pomeni nemoralne rešitve, ki bi v smislu 86. člena Obigacijskega zakonika (OZ, Uradni list RS, št. 83/01 in nadalj.) lahko pomenila razlog za njeno ničnost.

3.2. Pristojnost za kolektivno pogajanje

V zadnjem času na Vrhovnem sodišču spora glede pristojnosti za kolektivna pogajanja ni bilo. Omenjam spor, ki se je končal pred VDSS. V sodbi X Pdp 618/2009 z dne 1. 10. 2009 je pritožbeno sodišče med drugim obrazložil-

lo, da je pritožba predlagateljev (Sindikata zdravstva in socialnega varstva in Sindikata zdravstva in socialnega skrbstva, proti nasprotnemu udeležencu Sindikatu zdravnikov in zobozdravnikov) neutemeljena v delu, ki se nanaša na pravico predlagateljev do sodelovanja pri pogajanjih za sklenitev posebnega tarifnega dela.

Sodišče je ugotovilo, da so med strankama Kolektivne pogodbe za zdravnike in zobozdravnike v RS potekala pogajanja za sprejem aneksa h KP na eni strani in pogajanja med Vlado RS in nasprotnim udeležencem za sklenitev posebnega tarifnega dela h KP. Medtem ko so v pogajanjih za sklenitev aneksa sodelovali vsi podpisniki, ki tvorijo stranko kolektivne pogodbe na strani delojemalcev, je v pogajanjih za sklenitev posebnega tarifnega dela v pogajanjih z Vlado RS sodeloval le eden od treh podpisnikov, ki tvorijo stranko kolektivne pogodbe na strani delojemalcev. Zatrjevanje pritožbe, da je šlo za pogajanja o enem aktu, ki je prvotno nosil ime aneks, kasneje pa posebni tarifni del, je neutemeljeno in v nasprotju z izvedenimi dokazi. Ker so ločena pogajanja potekala istočasno, ni možen zaključek, da je šlo za pogajanja za sklenitev enega akta z dvema imenoma, ne glede na to, kaj so izpovedale priče in ne glede na namen, ki ga je zasledoval nasprotni udeleženec z ločenim pogajanjem. Pravilna je tudi ugotovitev, da se pogajanja o sklenitvi aneksa niso zaključila, saj iz listin v spisu izhaja, da so »izzvenela«, ko je bil sklenjen posebni tarifni del. Pogajanja za sklenitev aneksa se v vsebinskem smislu niso niti začela, saj je bil predmet vseh srečan pogajalskih skupin vprašanje, ali sta predlagatelja v pogajanjih upravičena sodelovati ali ne. To vprašanje je sodišče na predlog predlagateljev rešilo z začasno odredbo. Nasprotni udeleženec je v ugovoru zoper sklep o začasni odredbi navedel, da potekajo pogajanja tudi za posebni tarifni del (poleg pogajanj za sklenitev aneksa). V zvezi s temi pogajanjimi, ki pa jih je nasprotni udeleženec vodil z Vlado RS sam, predlagatelja predloga vse do 18. 9. 2008, torej več mesecev po sklenitvi, nista podala in nista predlagala začasne ureditve spora z začasno odredbo. Zato je neutemeljen očitek sodišču prve stopnje, da je z zavlačevanjem omogočilo nasprotnemu udeležencu sklenitev posebnega tarifnega dela brez sodelovanja predlagateljev. Predlagatelja sta ob vložitvi predloga v tem kolektivnem delovnem sporu zahtevala le vključitev v pogajalsko skupino za sklenitev aneksa. Iz listin v spisu pa izhaja, da sta na vseh sejah pogajalskih skupin za sklenitev aneksa sodelovala skupaj z nasprotnim udeležencem. Zato je sodišče prve stopnje utemeljeno zavrnilo predlog z zahtevkom, naj se ugotovi, da je nasprotni udeleženec kršil pravico predlagateljev pri pogajanjih za sklepanje aneksa h KP.

Stranko kolektivne pogodbe, h kateri je bil sklenjen posebni tarifni del kot njen sestavni del, v skladu s 1. odstavkom 2. člena ZKolP na strani delavcev tvorijo trije sindikati, in sicer oba predlagatelja in nasprotni udeleženec. Samo eden od njih ni stranka kolektivne pogodbe, pač pa le njen podpisnik. Po 3. odstavku 6. člena ZKolP v primeru, kadar kot stranka nastopa več sindikatov ali njihovih združenj oziroma več delodajalcev ali njihovih združenj, določi stranka za pogajanja pogajalsko skupino, podpisnik pogodbe pa je vsak od njih. V spornem primeru pogajalske skupine ni določila stranka kolektivne pogodbe, zato je bila pravica predlagateljev do sodelovanja v pogajalski skupini kršena. Predlagatelja sicer izrecno navajata, da posledic v obliki neveljavnosti posebnega tarifnega dela ne želita doseči, vendar pa je edina posledica posebnega tarifnega dela h kolektivni pogodbi, ki ga nista sklenili stranki kolektivne pogodbe, njegova neveljavnost. ZDSS-1 namreč v 1. točki 1. odstavka 53. člena ponuja odločitve sodišča v primeru utemeljenosti zahtevka, postavljenega v kolektivnem delovnem sporu. Ker gre v tem primeru za spor iz b) točke 1. odstavka 6. člena ZDSS-1, torej za spor o pristojnosti za kolektivno pogajanje, je odločitev, ki je v takem sporu možna, ugotovitev kršitve pravic in ugotovitev neveljavnosti akta. Tudi iz komentarja k 6. členu ZDSS-1 izhaja, da so spori o pristojnosti za kolektivno pogajanje lahko tudi spori o veljavnosti kolektivne pogodbe (ali so kolektivno pogodbo sklenile stranke, ki jo lahko sklenejo). Kar smiselno velja za sklenitev kolektivne pogodbe, seveda velja tudi za njeno dopolnitev ali spremembo. Posebni tarifni del kot sestavni del kolektivne pogodbe je njena dopolnitev, zato določbe, ki se nanašajo na sklepanje kolektivne pogodbe, veljajo tudi za sklepanje sestavnega dela. Ne glede na določbo 1. točke 1. odstavka 53. člena ZDSS-1 pa je sodišče v skladu s 1. odstavkom 2. člena ZPP vsebinsko vezano na tožbeni zahtevek (predlog). Zato je lahko pritožbi ugodilo le tako, da je ugotovilo kršitev pravice predlagateljev do sodelovanja pri pogajanjih za sklenitev posebnega tarifnega dela h KP (v tej ugotovitvi je zajeta tudi ugotovitev, da »sta bila predlagatelja upravičena sodelovati v pogajalski skupini in da ju je bil udeleženec dolžan kot enakovredna člana pogajalske skupine na strani delojemalcev seznanjati z vsemi rezultati pogajanj in z vsemi predlogi in datumi predvidenih pogajanj ter ju vključevati v pogajalsko skupino,« kar vse pa pomeni ugotavljanje dejstev, ki jih v izrek sodbe ni potrebno povzemati).

Predlagatelja sta nadalje zahtevala ugotovitev, da ju je nasprotni udeleženec dolžan ob podpisu posebnega tarifnega dela KP navesti kot stranko in podpisnika na strani delojemalcev, ter da je nasprotni udeleženec zaradi kršitve obveznosti dolžan Vladi RS predlagati in zahtevati spremembo dne 18. 4. 2008 sklenjenega posebnega tarifnega dela KP, zaradi realizacije ZSPJS v delu, ki se nanaša na

navedbo pogodbene stranke in podpisnikov na strani delojemalcev tako, da se kot stranki in podpisnika vključi in navede tudi oba predlagatelja. Zahtevku ni bilo mogoče ugoditi, saj sodišče ne more na tak način sanirati napak pri sklepanju posebnega tarifnega dela. Prav tako ni podlage za ugoditev zahtevku, naj nasprotni udeleženec predlaga spremembo posebnega tarifnega dela. Spremembo (ali dopolnitev) lahko predlaga le stranka kolektivne pogodbe, tega statusa pa nasprotni udeleženec nima.

3.3. Presoja skladnosti kolektivnih pogodb in splošnih aktov

V sodbi VIII Ips 449/2009 z dne 23.3. 2010 (v zvezi s sodbo VDSS X Pdp 829/2009) je predlagatelj predlagal razveljavitev akta o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest. Sodišče prve stopnje je njegov zahtevek zavrnilo, takšno odločitev pa je potrdilo tudi sodišče druge stopnje. Kot neutemeljeno je presodilo sklicevanje na 8. člen ZDR, ki naj bi prepovedoval razvrstitev delovnih mest, vrednotenje in napredovanje z drugim aktom kot s kolektivno pogodbo.

Vrhovno sodišče je med drugim navedlo, da je delodajalec tisti, ki avtonomno odloča, kako bo opravljal izbrano dejavnost ter kakšne in koliko delavcev bo zaposlil glede na zahteve in potrebe delovnega procesa. Zakon mu pri tem nalaga le obveznost, da s splošnim aktom (torej abstraktno in vnaprej) določi pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu (drugi odstavek 20. člena ZDR).

Ker pa tudi take, sicer avtonomne odločitve delodajalca vplivajo na pravice delavcev, zakonodaja predpisuje delodajalcu obveznost, da si predhodno pridobi mnenje njihovih predstavnikov: ne samo sindikata (prvi odstavek 8. člena ZDR), temveč tudi delavskih predstavnikov po ZSDU (94. člen). Ni pa glede teh vprašanj vezan na njihovo mnenje oziroma soglasje. Dolžan ga je obravnavati in se do njega opredeliti. Ali je bil ta postopek v obravnavani zadevi spoštovan, na revizijski stopnji ni več sporno.

Predlagatelj izhaja iz napačne predpostavke o tem, kaj je sploh vsebina spornega akta. Ta je določena že v njegovem 1. členu, vendar iz te opredelitve in iz same vsebine akta ne izhaja, da bi bile s tem aktom določene plače posameznim delavcem. Poleg organizacije in sistemizacije delovnih mest ter pogojev za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu (kar je kot že navedeno avtonomna odločitev in obveznost delodajalca), je z aktom urejena tudi metodologija vrednotenja delovnih mest ter njihova razvrstitev v tarifne razrede - kar je posledica predpisa-

ne zahtevnosti delovnega mesta in zahtevane strokovne izobrazbe. V tem delu je bila podlaga spornega akta KP za dejavnost kovinskih materialov in livarn ter za kovinsko in elektroindustrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 37/96 in nadalj.). Akt sam izrecno navede 58. člen te KP, po katerem razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede opravi delodajalec v skladu z aktom o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest. Da bi bila ta razvrstitev v spornem aktu v nasprotju z navedeno KP, predlagatelj ne zatrjuje.

Plača zaposlenih pri nasprotnem udeležencu se je določala s pogodbo o zaposlitvi na podlagi podjetniške KP. V tej so bili določeni tudi kriteriji za napredovanje delavcev ter vsi drugi elementi plače, vključno z osnovno plačo, ki ni odvisna samo od razvrstitve delovnega mesta v tarifni razred po spornem aktu o sistemizaciji delovnih mest.

V sodbi in sklepu VIII Ips 452/2009 z dne 7. 9. 2010 (v zvezi s sodbo in sklepom VDSS X Pdp 533/2009) je revizijsko sodišče kot neutemeljen zavrnilo revizijski očitke, da naj bi bilo napačno stališče izpodbijane sodbe o tem, da sodišče ne odloča o skladnosti določb splošnega akta s samim seboj. Na podlagi c). točke 6. člena ZDSS-1 je delovno sodišče pristojno odločiti v kolektivnem delovnem sporu, ki se nanaša na skladnost splošnih aktov delodajalca z zakonom in s kolektivnimi pogodbami. To pomeni, da bo sodišče v skladu s 53. členom ZDSS-1 lahko poseglo v splošni akt delodajalca in ga odpravilo, razveljavilo, naložilo sprejem novega akta ali ga samo nadomestilo le v primeru, če bo poprej ugotovilo neskladnost splošnega akta z zakonom ali kolektivno pogodbo. Poseg sodišča v splošni akt že zgolj zaradi ugotovitve neskladnosti medsebojnih določil tega akta, v ZDSS-1 ni predviden in zato ni dopusten. V obravnavani zadevi zato sodišče kljub ugotovitvi, da je splošni akt sam s seboj v neskladju, vanj ni smelo poseči in ugoditi predlogu za razveljavitev akta.

V skladu z drugim odstavkom 7. člena Kolektivne pogodbe za kemično in gumarsko industrijo (Uradni list RS, št. 38/2007) razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede opravi delodajalec v skladu z aktom o sistemizaciji, pri tem pa je na podlagi 14. odstavka 79. člena KP dolžan upoštevati metodologijo za vrednotenje delovnih mest. Ob upoštevanju citiranih določil je sodišče pravilno presodilo, da akt o sistemizaciji predstavlja podlago za razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede, sama razvrstitev delovnih mest v tarifne razrede pa ni (nujen) sestavni del tega akta. V določilih KP tudi ni podlage za to, da bi bil nasprotni udeleženec po metodologiji dolžan vrednotiti delovne naloge, temveč je to dolžan le glede sistemiziranih delovnih mest.

V zadevi VIII Ips 142/2010 (sodba z dne 21. 6. 2010, v zvezi s sodbo VDSS X Pdp 137/2010) se je pojavilo vprašanje veljavnosti akta o sistemizaciji, ki je bil objavljen na oglasni deski tožene stranke 29. 11. (v soboto) in je nato na oglasni deski visel še najmanj en teden. Iz 9. člena akta o sistemizaciji je izhajalo, da začne veljati 29. 11. in da se začne uporabljati s 1. 12. Pred tem je bil na oglasni deski tožene stranke objavljen tudi predlog tega akta. Tudi če 29. 11. večina delavcev pri toženi stranki ni delala, to še ne pomeni, da ni prišlo do ustrezne objave splošnega akta, in da se akt s 1. decembrom 2008 ni smel začeti uporabljati. Iz 154. člena Ustave, ki določa, da morajo biti predpisi objavljeni, preden začnejo veljati in da predpis začne veljati petnajsti dan po objavi, če ni v njem drugače določeno, ne izhaja drugačen zaključek. Ta določba, ki se smiselno lahko uporablja tudi za objavo splošnih aktov delodajalca, namreč ne onemogoča tega, da akt ne bi začel veljati že pred potekom petnajstih dni od objave. Ustavno sodišče Republike Slovenije je v odločbi U-I-89/94 z dne 6. 10. 1994 med drugim navedlo, da jezikovna in namenska razlaga te določbe ne dovoljujeta takšnega razumevanja, saj nekateri predpisi niso takšne narave, da bi se morali državljani z njimi seznaniti vnaprej; vsebina ali narava nekaterih predpisov ali posebne okoliščine lahko narekujejo, da morajo stopiti v veljavo takoj ali na določen datum, ker bi bil sicer lahko ogrožen njihov pričakovani učinek, ali iz drugih razlogov, ki so v splošnem interesu. S takšno razlago torej ni onemogočeno, da tudi delodajalec ob sprejemu splošnega akta določi krajši rok od petnajstdnevnega za začetek njegove veljavnosti in uporabo.

3.4. Spori o zakonitosti stavke

V zadevi VIII Ips 129/2008 (sodba z dne 23. 9. 2008, v zvezi s sodbo VDSS X Pdp 1313/2007) je bilo s strani sodišč prve in druge stopnje odločeno, da je stavka nezakonita; revizijsko sodišče je revizijo zavrnilo.

Pravno vprašanje zakonitosti stavke je bilo povezano z napovedjo stavke in začetkom stavke. Iz dejanskih ugotovitev je namreč izhajalo, da je izvršni odbor nasprotnega udeleženca v mesecu novembru napovedal stavko, da je bil oblikovan stavkovni odbor, ki je čez pet dni sklenil, da napoved „ostane,“ direktorja pozval, naj pisno zagotovi izplačilo plač, ker te niso bile izplačane pa se je čez en mesec ponovno sestal, ugotovil, da niso izpolnjene stavkovne zahteve in sprejel sklep, da se že naslednji dan ob 6.00 uri izvede stavka, ki se je takrat res začela. Vrhovno

sodišče je v skladu s 3. in 4. členom Zakona o stavki (ZStk, Uradni list SFRJ, št. 23791) obrazložilo, da za zakonitost stavke ne zadošča le sklep o stavki z določljivo zahtev in oblikovanjem organa – stavkovnega odbora, temveč tudi napoved časa in kraja stavke, s tem da od te napovedi do začetka stavke mine najmanj pet dni (v javnih službah in državnih organih sedem oziroma deset dni – 8. in 11. člen ZStk). Po ZStk čas začetka stavke ni vezan na nek datum, ko bo delodajalec morda (dokončno) sporočil stavkovnemu odboru, da ne bo izpolnil stavkovnih zahtev. Organizator stavke oziroma stavkovni odbor ne more napovedati stavke s tem, da določi le stavkovne zahteve in ne opredeli časa začetka stavke, saj v takšnem primeru ni jasno, kdaj bo do stavke prišlo oziroma ali bo do nje sploh prišlo. Datuma stavke tudi ne more naknadno določiti že naslednji dan po tem, ko delodajalec ne ugotovi stavkovnih zahtevam. Sklep o začetku stavke je popoln šele takrat, ko vsebuje vse elemente, ki jih določa zakon, od takšne napovedi do začetka stavke pa mora preteči najmanj pet dni.

V zadevi VIII Ips 120/2008 (sodba z dne 11. 5. 2010, v zvezi s sodbo VDSS Pdp 1324/2007) je šlo za presojo zakonitosti štirih stavk v krajšem časovnem obdobju. Že v prvi opozorilni stavki so delavci v napovedi stavke v skladu s četrtem odstavkom 2. člena ZStk določili kraj zbiranja, ki so ga nato v dogovoru z delodajalcem spremenili. Podobno je bilo v drugi stavki, v tretji stavki pa kraja zbiranja niso navedli, vendar se ta ni spremenil. Sodišče je presodilo, da zgolj opustitev dolžnosti, da se v sklepu navede kraj zbiranja udeležencev stavke, v danih okoliščinah ne pomeni nezakonitosti stavke.

Nadaljnje pomembnejše vprašanje se je nanašalo na „zamrznitev“ stavke. Delavci so namreč stavko napovedali in jo nato dvakrat zamrznili (uporabili so prav ta izraz) ter jo nato dejansko izvedli. Delodajalec je navajal, da je bila takšna zamrznitev nezakonita in se pri tem skliceval na odločbo Vrhovnega sodišča VIII Ips 48/2003 z dne 20. 6. 2003, po kateri delavci ne morejo enostransko zamrzniti stavke. Vrhovno sodišče je v obrazložitvi poudarilo, da se citirana druga odločba nanaša na primer, ko je stavka že potekala in so jo delavci enostransko prekinili za določen čas, čeprav zakon takšnečasne prekinitve in nato neposrednega nadaljevanja ne predvideva. Konkreten primer pa ni bil tak – saj „zamrznitev“ ni pomenila prekinitve že trajajoče stavke, temveč je dejansko pomenila le odložitev začetka stavke, o tem pa je bil delodajalec tudi obveščen. Opredelitev, ki jo je uporabil stavkovni odbor – da se stavka „zamrzne,“ sicer ni bila ustrezna, saj stavke takrat še ni bilo, zato tudi ni možna njena zamrznitev. Pojemovno pa je bilo jasno, da je stavkovni odbor le preložil začetek stavke

na kasnejši datum. Takšna odložitev začetka stavke (s pravočasnim obvestilom delodajalca) ni nezakonita.

V zadevi Vrhovnega sodišča VIII Ips 120/2010 (sklep z dne 9. 11. 2010, v zvezi s sklepom VDSS X Pdp 717/2009) je šlo za spor o zakonitosti stavke sodnikov in v zvezi s tem sporom predvsem za vprašanje, kdo lahko sproži spor o zakonitosti stavke oziroma ali ga lahko sproži tretja oseba. Kot predlagatelj v postopku je namreč nastopil odvetnik. Po 48. členu ZDSS-1 je predlagatelj v sporu o zakonitosti stavke lahko tisti, ki ima po zakonu pravico organizirati stavko in tisti, zoper katerega je stavka organizirana. Gre za vprašanje procesne in ne materialne legitimacije. Kljub temu je sodišče prve stopnje zahtevek zavrnilo zaradi pomanjkanja aktivne legitimacije. Zadevo je torej obravnavalo po vsebini, seveda pa s takšnim obravnavanjem odvetniku omogočilo izločitev vseh možnih sodnikov. Pritožbeno sodišče je napako sodišča prve stopnje popravilo, sodbo sodišča prve stopnje razveljavilo in predlog zavrglo, revizijo zoper takšno odločitev pa je Vrhovno sodišče zavrnilo. Vrhovno sodišče se je zato ukvarjalo predvsem z očitki kršitev določb postopka v zvezi z izločitvami sodnikov, sicer pa je tudi jasno navedlo, da predlagatelj nima aktivne (procesne) legitimacije v takšnem sporu, in je njegov predlog mogoče le zavreči.

3.5. Spori v zvezi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju

V sodbi VIII Ips 397/2008 z dne 20. 10. 2008 je revizijsko sodišče zavrnilo revizijo zoper sodbo VDSS X Pdp 841/2008 z dne 20. 6. 2008. Šlo je za spor zaradi razveljavitve postopka volitev članov sveta delavcev, ki sta ga dva posameznika – delavca sprožila proti njenemu delodajalcu – zavodu. Sodišče prve stopnje je njun zahtevek zavrnilo zaradi pomanjkanja pasivne legitimacije, takšno odločitev pa sta potrdili še sodišče druge stopnje in revizijsko sodišče. Vrhovno sodišče je med drugim obrazložilo, da gre za spor v zvezi z volitvami članov sveta delavcev, torej za spor o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Glede določitve nasprotnega udeleženca v sporu velja 45. člen ZDSS-1: nasprotni udeleženec je oseba, organ ali združenje, ki je nosilec pravic in obveznosti v razmerju, o katerem se odloča – to pa je v konkretnem primeru volilna komisija (19. člen ZSDU) in ne pravna oseba, v kateri so se vršile volitve.

V sodbi VIII Ips 289/2010 z dne 6. 12. 2010 (v zvezi s sodbo VDSS X Pdp 1183/2010) je šlo za spor med svetom delavcev in delodajalcem. Revizijsko

sodišče je reviziji ugodilo in sodbo sodišča druge stopnje spremenilo tako, da je pritožbo zoper sodbo sodišča prve stopnje zavrnilo in (iz drugih razlogov) potrdilo to sodbo.

Sodišče prve stopnje je zavrnilo predlog, da se S. Č. imenuje za delavsko direktorico pri nasprotnem udeležencu za mandatno obdobje. V razlogih sodbe je navedlo, da po prvem odstavku 82. člena ZSDU nadzorni svet imenuje delavskega direktorja kot člana uprave na predlog sveta delavcev. Če ga ne imenuje, mora po 83. členu istega zakona odbor nadzornega sveta nadzornemu svetu v enem mesecu predlagati skupnega kandidata. Sodno varstvo je v takšnem primeru dopustno, če nadzorni svet ne imenuje delavskega direktorja, ki ga predlaga odbor, pa tudi v primeru, če ne pride do skupnega predloga glede delavskega direktorja. Pomembna pa je okoliščina, da je postopek pri odboru nadzornega sveta v skladu s 83. členom ZSDU predviden kot postopek kompromisnega predlaganja skupnega kandidata, zaradi česar ne pride v poštev kandidat, ki ga je nadzorni svet predhodno že odklonil oziroma ga na predlog sveta delavcev ni imenoval za delavskega direktorja. V konkretnem primeru so predstavniki delavcev v odboru nadzornega sveta napačno vztrajali pri isti kandidatki za delavsko direktorico, ki jo je nadzorni svet predhodno že zavrnil. Neutemeljeno je nadaljnje vztrajanje predlagatelja pri imenovanju iste kandidatke še v okviru sodnega spora. V razlogih svoje odločitve se je sodišče prve stopnje sklicevalo tudi na določbo prvega odstavka 273. člena Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1, Uradni list RS, št. 42/2006 in nadalj.), po katerem član nadzornega sveta ne more biti hkrati tudi član uprave. Iz izpiska sodnega registra namreč izhaja, da je predlagana kandidatka za delavsko direktorico tudi članica nadzornega sveta nasprotnega udeleženca.

Sodišče druge stopnje je pritožbi predlagatelja delno ugodilo, izpodbijano sodbo sodišča prve stopnje delno spremenilo tako, da je S. Č. imenovalo za delavsko direktorico za čas od prvega dne po prenehanju funkcije članice nadzornega sveta nasprotnega udeleženca do 3. 4. 2014 ter odločilo, da nasprotni udeleženec sam krije svoje stroške postopka. V preostalem je pritožbo zavrnilo.

Med drugim je navedlo, da določba 83. člena ZSDU ne pomeni, da svet delavcev ne bi smel vztrajati pri prvotnem kandidatu, kar se je v konkretnem primeru tudi zgodilo, saj odbor nadzornega sveta ni predlagal skupnega kandidata. To tudi ne pomeni, da ni izpolnjena procesna predpostavka za sodno varstvo. Ni pravno nedopustno vztrajanje sveta delavcev, da se za delavskega direktorja imenuje kandidata, ki ga nadzorni svet ni imenoval. Tako kot nadzornega sveta ni mogoče prisiliti, da za delavskega direktorja imenuje kandidata, ki ga ne želi

imenovati, tudi sveta delavcev ni mogoče prisiliti, da predlaga drugega kandidata. Sodišče prve stopnje se je tudi zmotno oprlo na določbo 273. člena ZGD-1, saj je treba uporabiti drugi odstavek 255. člena ZGD-1, ki določa, da je član organa vodenja ali nadzora lahko vsaka poslovno sposobna fizična oseba, razen oseba, ki je že član drugega organa vodenja ali nadzora te družbe. Iz te določbe izhaja, da član organa nadzora ne more hkrati opravljati tudi funkcije člana organa vodenja, kar pa ne pomeni, da član nadzornega sveta sploh ne bi smel kandidirati za funkcijo direktorja iste družbe. V kolikor je tak član nadzornega sveta imenovan za direktorja, te funkcije ne more nastopiti, dokler mu ne preneha funkcija člana nadzornega sveta. Zato je pritožbeno sodišče S. Č. imenovalo za delavsko direktorico za čas od prvega dne, ki bo sledil dnevu, ko ji bo prenehala funkcija članice nadzornega sveta nasprotnega udeleženca, do izteka mandata uprave nasprotnega udeleženca.

Revizijsko sodišče je na revizijo nasprotnega udeleženca obrazložilo, da so določbe o postopku imenovanja delavskega direktorja skope, vendar iz določbe 83. člena ZSDU ne izhaja, da svet delavcev, ki je sicer osnovni predlagatelj delavskega direktorja (82. člen ZSDU), tudi v primeru oblikovanja odbora nadzornega sveta ne bi smel vztrajati pri istem kandidatu za delavskega direktorja, ki ga je nadzorni svet predhodno že zavrnil, in da je že zgolj zaradi tega neutemeljeno vztrajanje sveta delavcev pri imenovanju istega kandidata za delavskega direktorja v sodnem sporu. S tem je zavrnilo revizijske razloge in pritrdilo stališču sodišča druge stopnje, da svet delavcev lahko zahteva sodno imenovanje delavskega direktorja, če predhodni postopek, predviden v določbah 82. in 83. člena ZSDU, ni privedel do imenovanja delavskega direktorja, in sicer tudi v primeru, če niti ni prišlo do predloga skupnega kandidata na odboru nadzornega sveta in je zato svet delavcev vztrajal pri istem kandidatu za delavskega direktorja.

V primeru, če do določitve oziroma predlaganja tega skupnega kandidata v za to določenem roku sploh ne pride, zakon ne predvideva ustavitve postopka ali nekih dodatnih postopkov, temveč določa le, da v primeru neimenovanja delavskega direktorja tudi v skladu s prvim odstavkom 83. člena ZSDU svet delavcev lahko zahteva, da ga imenuje pristojno sodišče. Primer neimenovanja v skladu s prvim odstavkom 83. člena ZSDU vključuje tudi primer, ko po prvotni odklonitvi (neimenovanju) predlaganega delavskega direktorja, na kasneje oblikovanem odboru sploh ne pride do novega skupnega predloga nekega kandidata, saj je v takšnem primeru še toliko bolj očitno (argument a fortiori), da ne bo moglo priti do imenovanja, oziroma da je bil predvideni kompromisni postopek po prvem odstavku 83.

člena ZSDU neuspešen. Zakon tudi ne določa, da bi bil sodni postopek dovoljen le v primeru, če ne bi bil imenovan kasneje predlagani skupni (!) kandidat, temveč je sodni postopek predviden že, če delavski direktor ni bil imenovan v skladu s prvim odstavkom 83. člena.

Pač pa revizija utemeljeno opozarja na status predlagane delavke za delavskega direktorja - namreč dejstvo, da je ta od leta 2007 dalje članica nadzornega sveta nasprotnega udeleženca. Za tak primer iz 1. alineje drugega odstavka 255. člena ZGD-1 izhaja, da je član organa vodenja ali nadzora lahko vsaka poslovno sposobna fizična oseba, razen oseba, ki je že član drugega organa vodenja ali nadzora te družbe. To določbo je treba upoštevati tudi v primeru imenovanja delavskega direktorja, saj ZGD-1 oziroma ZSDU ne izključuje njene uporabe. Delavski direktor z imenovanjem postane član štiričlanske uprave (kar izhaja iz 14. člena statuta nasprotnega udeleženca), torej organa vodenja. Ker je bila navedena delavka v času predlaganja s strani sveta, odločanja nadzornega sveta in odločanja sodišča še vedno članica nadzornega sveta, ni bilo zakonske podlage za istočasno imenovanje delavske direktorice kot članice uprave nasprotnega udeleženca.

Jasno je, da bi nadzorni svet z imenovanjem navedene delavke za delavsko direktorico v upravi družbe kršil citirano določbo ZGD-1. Enako velja za sodišče, in sicer tudi v primeru imenovanja za čas, ko bi delavki enkrat kasneje (neugotovljeno kdaj, če sploh kdaj) prenehalo članstvo v nadzornem svetu. Vsi pogoji za imenovanje delavskega direktorja s strani nadzornega sveta ali sodišča morajo biti podani vsaj v času odločanja. Pogojno imenovanje (pogojno zato, ker po izpodbijani sodbi nastopi po prenehanju funkcije člana nadzornega sveta, kar je negotovo dejstvo) ni predvideno niti v primeru nadzornega sveta delodajalca niti sodišča. Obenem takšno imenovanje predstavlja neupravičen poskus izogniti se določbi 1. alineje drugega odstavka 255. člena ZGD-1.

RECENT CASE LAW IN THE COLLECTIVE LABOUR DISPUTES

Marijan Debelak*

SUMMARY

Initially the contribution discusses the recent case-law of the labour and social department of the Supreme Court of the Republic of Slovenia in some individual labour disputes which raised some significant legal questions regarding the collective labour law. Cases are presented which illustrate compliance with the regulations in the collective agreements regarding the criteria applied for determining workers, whose employment contract is to be terminated due to business reasons, the amount of severance payment, the definition of temporal validity of a collective agreement regarding the amount of severance payment, the damages paid in case of unlawful termination of employment, the meaning of interpretation of the Commission for Interpretation of Collective Agreements, the proportion between the salary as laid down in the employment contract, in the collective agreement and in an act passed after the contract had been signed, etc.

The author further summarises some crucial positions and interpretations from some recent collective labour disputes. The cases discussed are about nullity of some provisions in the collective agreement of an institution referring to holiday allowance (the respective provision was allegedly violating legal restrictions and the principle of equality), further about violation of the right of the trade unions to take part in the negotiations on tariff part of the collective agreement (only one of the several representative trade unions took part in the bargaining for the tariff part of the collective agreement), and finally about some issues on compliance of the act on professional and administrative posts.

Regarding the legality of a strike, the paper discusses the issue of an advance, timely announcement of the date of the strike, the location of the gathering of the participants in the strike, the “freezing” of the strike, and the procedural legitimisation in case of a dispute about the legality of the strike.

* Marijan Debelak, LL.M., Supreme Court Judge of the Supreme Court of the Republic of Slovenia. marijan.debelak@sodisce.si

In the case of workers' participation in management, the first case presented is about passive legitimisation in such a dispute, whereas the second one is about the transitional procedure regarding the appointment of a candidate for a worker-director as a member of management of the employer, the role of the Court and the possibility to appoint the worker director who is already a member of the employer's supervisory board.