

SISTEM KOLEKTIVNIH POGAJANJ IN PRAKSA V REPUBLIKI SLOVENIJI

Maja Skorupan*

UDK: 349.2:331.105.44(497.4)

Povzetek: V slovenskem sistemu kolektivnih pogodb in kolektivnih pogajanj je kljub uveljavitvi Zakona o kolektivnih pogodbah, katerega namen je bila ureditev sistema kolektivnih pogodb, še vedno veliko odprtih vprašanj. Praksa kaže, da pri sklepanju kolektivnih pogodb prihaja do številnih kršitev zakona. Prispevek se osredotoča na kolektivna pogajanja v zasebnem sektorju in prikazuje kakšna je razširjenost kolektivnih pogodb, kako potekajo pogajanja pri nas in izpostavlja nekatere najbolj pogoste napake pri sklepanju kolektivnih pogodb.

Gljučne besede: kolektivna pogodba, kolektivna pogajanja, razširjenost kolektivnih pogodb, validity of collective agreements

THE SYSTEM OF COLLECTIVE BARGAININGS AND THE PRAXIS IN THE REPUBLIC OF SLOVENIA

Abstract: In the Slovenian system of collective agreements and collective bargaining there are still numerous unsolved issues, though the Collective Agreements Act has been enacted with the purpose to regulate the system of collective bargaining. As evident from the praxis, there are numerous violations of the respective law in the process of concluding collective agreements. The paper focuses on the collective bargaining within the private sector. It presents the prevalence of collective agreements and the modes of bargaining in our country. It further exposes some most common mistakes made in the process of concluding a collective agreement.

* Maja Skorupan, univ. dipl. prav., Samostojna pravna svetovalka pri Združenju delodajalcev Slovenije,
maja.skorupan@zds.si
Maja Skorupan, LL, Legal advisor at the Association of Employers of Slovenia

Key words: *collective agreement, collective bargaining, collective bargaining coverage rate, veljavnost kolektivnih pogodb.*

1. UVOD

Naš sistem kolektivnih pogodb ureja Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKoIP)¹, ki je bil sprejet 4. aprila 2006, v veljavo pa je stopil mesec dni kasneje. Glavni razlog za sprejem zakona je bila neusklajenost slovenskega sistema kolektivnega dogovarjanja s konvencijami Mednarodne organizacije dela in z Evropsko socialno listino.

Temeljna načela, na katerih temelji zakon, so načela kolektivnega dogovarjanja, svobode združevanja tako delavcev, kot tudi delodajalcev, ter svobode in prostovoljnosti sklepanja kolektivnih pogodb.

S tem, ko sta na strani delodajalcev kolektivne pogodbe sklepali Gospodarska zbornica Slovenije in Obrtna zbornica Slovenije, obe z obveznim članstvom, sta bili temeljni načeli kolektivnega dogovarjanja kršeni, na kar je bila Slovenija ob vstopanju v Evropsko Unijo tudi opozorjena².

Na neusklajenost je že leta 1998 opozorilo tudi Ustavno sodišče Republike Slovenije, ko je v postopku za oceno ustavnosti Zakona o gospodarski zbornici³ z odločbo⁴ ugotovilo, da zakon ni v skladu z ustavo. V 36. točki obrazložitve je med drugim zapisalo: »V zakonodajnem postopku bo potrebno proučiti ustreznost povezovanja funkcij zastopanja gospodarstva in delodajalcev. Kot opozarja teorija (glej npr. Novak, Kyovski, Jurančič, Sindikalno pravo, ČZ Uradni list RS, Ljubljana, 1992, str. 45 in 118) je namreč obvezno članstvo v zastopstvu delodajalcev, predpisano z zakonom, v nasprotju z ratificiranimi mednarodnimi konvencijami Mednarodne organizacije dela. Kolikor bo zakonodajalec funkcijo

¹ Ur. l. RS, št. 43/2006.

² Poročilo o pripravljenosti Slovenije za vstop v Evropsko unijo: »Kar se tiče socialnega dialoga obstaja administrativni okvir in socialni dialog je dobro napredoval, še posebej na tristranski ravni. Pospešiti se mora samostojen dvostranski socialni dialog in svobodno kolektivno pogajanje med organizacijami socialnih partnerjev s prostovoljnim članstvom in to na obeh ravneh: panožni in podjetniški. Treba si je prizadevati in zagotoviti razvoj delodajalskih združenj, ki bodo temeljile na prostovoljnem članstvu.«

³ Ur. l. RS, št. 14/90.

⁴ U-I - 290/96, z dne 11.06.1998, Ur. l. RS, št. 49/1998.

zastopanja delodajalcev ločil od organizacijske oblike zastopanja gospodarstva, bo imel do poteka odložnega roka tudi dovolj časa, da posebej uredi zastopstvo delodajalcev.«

Tako je zakonodajalec leta 2006 z ZKoIP v slovenski sistem kolektivnega dogovarjanja vnesel prostovoljnost in svobodo kolektivnega dogovarjanja. Kljub temu pa je zakon določil prehodno obdobje, in sicer lahko delodajalske asociacije z obveznim članstvom še tri leta po uveljavitvi zakona, to je do 9. maja 2009 sklepajo kolektivne pogodbe. Pri tem je poudariti, da je do sprejema zakona prišlo pod predpostavko, da bo funkcija zastopanja gospodarstva ločena od delodajalske funkcije. S sprejemom Zakona o gospodarskih zbornicah⁵ dva meseca kasneje, in z uvedbo prostovoljnega članstva v Gospodarsko zbornico Slovenije in z možnostjo ustanavljanja novih zbornic, pa je prišlo v sistemu kolektivnih pogodb do številnih odprtih vprašanj.

2. RAZVOJ KOLEKTIVNIH POGODB

Tradicija kolektivnih pogajanj na Slovenskem je dolga. V povojni pravni ureditvi so se vse do leta 1990, ko je bila sklenjena Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo⁶, s kolektivnimi pogodbami urejale le pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev zaposlenih pri zasebnih delodajalcih ter delovna razmerja delavcev zaposlenih v predstavnih tujih pravnih in fizičnih oseb. Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (ZTPDR)⁷ pa je bil tisti, ki je uvedel kolektivno pogodbo kot način določanja medsebojnih pravnih obveznosti med delavci in delodajalci tudi na vseh drugih področjih. Sicer zelo skopa ureditev v VI. poglavju ZTPDR, ki je vsebovala le štiri člene posvečene ureditvi sistema kolektivnih pogodb je vsekar dala izhodišča za bodočo ureditev.

Problem nenatančne opredelitve načina sklenitve kolektivne pogodbe in njene vloge v primerjavi z akti v posameznih podjetjih v ZTPDR je bila deloma odpravljena oz. rešena s sprejetjem Zakona o delovnih razmerjih (ZDR 90)⁸ v letu 1990. Tudi v tem zakonu so kolektivne pogodbe dobile svoje poglavje, a kljub ureditvi so še vedno ostajala odprta nekatera vprašanja. Na podlagi ZDR 90 je bila sklenjena tudi

⁵ Ur. l. RS, št. 60/2006.

⁶ Ur. l. RS, št. 31/90.

⁷ Ur. l. SFRJ, št. 60/1989.

⁸ Ur. l. RS, št. 14/90.

nova Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo⁹, ki pa je bila dobro izhodišče tudi za nadaljnje kolektivne pogodbe in sam sistem kolektivnih pogajanj.

V novem Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)¹⁰ je pravno podlago za sklepanje kolektivnih pogodb, vse do uveljavitve ZKoliP, še vedno predstavljala ureditev iz ZTPDR in ZDR 90. Sprejetje zakona, ki bo podrobneje urejal sistem kolektivnih pogodb je bilo nujno, saj ZTPDR in ZDR 90 nista bila v skladu s konvencijami in priporočili Mednarodne organizacije dela, prav tako pa sta vsebovala zelo majhno število sistemskih določb o vsebini, oblikah, postopkih in strankah kolektivnih pogodb.

3. RAZŠIRJENOST KOLEKTIVNIH POGODB V ZASEBNEM SEKTORJU

Trditev, da smo v slovenskem prostoru na področju kolektivnih pogajanj že precej izkušeni, potrjuje dejstvo, da so kolektivna pogajanja pri nas aktualna že dalj časa. Sistem kolektivnih pogajanj niti v enem obdobju do danes ni povsem zamrl, rezultat tega pa je nedvomno tudi podatek o velikem številu kolektivnih pogodb zasebnega sektorja, ki so se sklepale tudi od osamosvojitve dalje.

Skladno z določbo 25. člena ZKoliP se kolektivne pogodbe sklenjene za območje države, vpisujejo v evidenco kolektivnih pogodb. V evidenco se vpišejo naslov kolektivne pogodbe, podpisniki, datum sklenitve, začetek in prenehanje veljavnosti, spremembe in dopolnitve ter morebitna ugotovitev razširjene veljavnosti ali prenehanja razširjene veljavnosti celotne ali dela kolektivne pogodbe. Evidenco kolektivnih pogodb, sklenjenih za območje države, vodi ministrstvo, pristojno za delo.

Po vpogledu v evidenco lahko ugotovimo, da evidenca, ki je objavljena na spletnih straneh Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve¹¹, ne izpolnjuje vseh zakonskih zahtev oz. je pomanjkljiva. Le golo navajanje naslovov kolektivnih pogodb z navedbo uradnih listov, v katerih so objavljene ne zadosti zakonskim kriterijem. Potrebno bi bilo izrecno navesti podpisnike kolektivnih pogodb, datum sklenitve ter začetek in prenehanje veljavnosti. Tako bi bilo tudi uporabnikom

⁹ Ur. l. RS, št. 11/93.

¹⁰ Ur. l. RS, št. 42/2002.

¹¹ http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/

kolektivnih pogodb bolj jasno, katere kolektivna pogodba velja oz. se uporablja in katera ne. Žal to iz obstoječe evidence ni razvidno in zakonski namen evidence ni dosežen.

Trenutno v zasebnem sektorju velja oz. se uporablja 26 kolektivnih pogodb dejavnosti¹², veliko večje pa je število podjetniških kolektivnih pogodb, čeprav uradnih evidenc, ki bi to potrdile, ni. Izkušnje¹³ pa nedvomno potrjujejo, da ima večina večjih in srednjih podjetij v Sloveniji, kjer je organiziran sindikat, sklenjeno kolektivno pogodbo. Nedvomno je zaznaven trend decentralizacije kolektivnih pogajanj, kar pomeni, da kolektivna pogajanja na podjetniški ravni pridobivajo na pomenu. Namreč, ne gre prezreti določbo 8. člena ZDR, po katerem lahko delodajalci, pri katerih je organiziran sindikat, sprejemajo splošne akte le, če z njimi določajo organizacijo dela ali obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja obveznosti¹⁴, ne pa tudi novih obveznosti delavcev. Slednje je namreč predmet urejanja v kolektivnih pogodbah.

Uradnega podatka o tem, kakšna je pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami, ni. Trenutno je razširjena veljavnost kolektivne pogodbe podana le v primerih Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije¹⁵, Kolektivne pogodbe za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije¹⁶, Kolektivne pogodbe za dejavnost elektroindustrije Slovenije¹⁷, Kolektivne pogodbe za kovinsko industrijo Slovenije¹⁸, Kolektivne pogodbe za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti¹⁹, Kolektivne pogodbe za cestni potniški promet Slovenije²⁰ ter Kolektivne pogodbe za kemično in gumarsko industrijo Slovenije²¹. Navedene kolektivne pogodbe torej zavezujejo vse delodajalce v

¹² Na spletnih straneh Združenja delodajalcev Slovenije je objavljen podatek o tem, katere kolektivne pogodbe dejavnosti veljajo oz. se uporabljajo in katere ne (<http://www.zds.si/si/baza-znanja/kolektivne-pogodbe/>).

¹³ Združenje delodajalcev Slovenije po podatkih svojih članov in prisotnosti na kolektivnih pogajanjih na podjetniški ravni ugotavlja, da ima večina velikih in srednjih podjetij svojo kolektivno pogodbo.

¹⁴ Npr. pravilnik o delovnem času, pravilnik o prepovedi in nadzoru alkoholiziranosti na delovnem mestu, pravilnik o načinu izrabe letnega dopusta, pravilnik o nadzoru odsotnosti zaradi boleznih ali poškodbe itd.

¹⁵ Ur. l. RS, št. 94/2008 in nadaljnji.

¹⁶ Ur. l. RS, št. 14/2006 in nadaljnji.

¹⁷ Ur. l. RS, št. 108/2005 in nadaljnji.

¹⁸ Ur. l. RS, št. 108/2005 in nadaljnji.

¹⁹ Ur. l. RS, št. 55/2009.

²⁰ Ur. l. RS, št. 35/2009 in nadaljnji.

²¹ Ur. l. RS, št. 37/2007 in nadaljnji.

posamezni dejavnosti, ne glede na to, ali so člani podpisnikov ali ne, kar pomeni, da je pokritost s kolektivnimi pogodbami v teh dejavnostih sto odstotna. Pri ostalih kolektivnih pogodbah pa bi pokritost lahko z gotovostjo določili le v primeru, če bi bili javno dostopni podatki o številu članstva v združenjih delodajalcev, ki so podpisniki kolektivnih pogodb. Glede na podatke Združenja delodajalcev Slovenije, da po prihodkih in številu zaposlenih (glede na podatke AJPES) pokriva okrog šestdeset odstotkov zasebnega sektorja, pa je sklepati, da je pokritost zaposlenih z ostalimi kolektivnimi pogodbami tudi kar precej visoka.

Predloge za razširitev veljavnosti kolektivnih pogodb so v šestih kolektivnih pogodbah sicer predlagali sindikati, vendar pa to nikakor ne pomeni, da je bila razširjena veljavnost le v njihovem interesu. Namreč tudi delodajalci si v veliki meri prizadevajo za to, da bi bili minimumi delovnopравnih standardov, ki so opredeljeni v kolektivnih pogodbah, enaki za vse delodajalce oz. delavce v določeni dejavnosti. V nasprotnem se namreč lahko strošek dela bistveno razlikuje med delodajalci, ki jih kolektivna pogodba zavezuje in tistimi, ki jih ne, kar močno vpliva tudi na konkurenčnost med njimi.

4. POMEN KOLEKTIVNIH POGAJANJ

V literaturi je zaslediti opredelitev kolektivnih pogajanj kot načina reševanja konflikta med delavci in delodajalci.²² V veliki meri pa gre pri kolektivnih pogajanjih predvsem za to, da se uskladijo stališča med delavci in delodajalci, da se najde skupni dogovor, kar pa nujno ne pomeni, da je pred tem med pogajalci konflikt dejansko tudi obstajal. Pri kolektivnih pogajanjih vsaka stran poda svoj predlog, nato pa iščejo skupno rešitev.

Tudi v Priporočilu Mednarodne organizacije dela št. 91, 1951, so kolektivna pogajanja opredeljena kot pogajanja o delovnih pogojih in pogojih zaposlitve med delodajalcem, skupino delodajalcev ali eno oz. več organizacijami delodajalcev na eni strani ter eno ali več reprezentativnih organizacij delavcev na drugi, z namenom, da bi dosegli sporazum.

²² Težko je pritrčiti taki opredelitvi, saj se s kolektivnimi pogajaji nikakor ne rešuje le konfliktov. Kot konflikt je namreč moč opredeliti duševno stanje nemoči zaradi nasprotujočih si teženj v smislu nasprotja oziroma napetosti. Razumemo ga lahko tudi kot spor oziroma nesoglasje (Glej: Slovar slovenskega knjižnega jezika, Državna založba Slovenije 1997-1991).

V praksi so kolektivne pogodbe končni rezultat pogajanj. Sklenitev sporazuma in njegova vgraditev v kolektivno pogodbo je kompromis, ki je z ekonomskega in socialnega vidika sprejemljiv za obe strani.²³

Iskanje kompromisov in sklepanje sporazumov je nedvomno veliko lažje v času gospodarske rasti. Spremembe kolektivnih pogodb, do katerih je prihajalo v času gospodarske krize, so bile rezultat resnično dolgotrajnih pogajanj. Najtežje je bilo kompromis doseči prav tam, kjer se je postavila zahteva po spremembi tarifne priloge oz. drugih pravic, ki so imele premoženjske posledice za delodajalce. Namreč, interesne napetosti so nedvomno vplivale na manjšo pripravljenost delodajalske strani h kakršnim koli spremembam, in tudi na pripravljenost sindikalne strani po znižanju svojih zahtev. Vse to je postopek pogajanj podaljšalo, vendar pa se pogajanja v nobenem primeru niso zaključila brez sklenitve kompromisa²⁴.

Čas gospodarske krize je prinesel veliko negativnih izkušenj na področju kolektivnih pogajanj. Dogodek iz leta 2009, ko je eden izmed reprezentativnih sindikatov v dejavnosti kovinske industrije pozival sindikalne podružnice, naj se na ravni podjetij ne pogajajo, je posegel v svobodo kolektivnih pogajanj. Sprejeli so celo sklep, da se sindikalne podružnice o temi skrajševanja polnega delovnega časa z nižjimi plačami ne morejo pogajati. Takšni posegi po mojem mnenju niso v skladu s temeljnimi načeli kolektivnih pogajanj, prav tako pa niti ne pripomorejo k reševanju kriznih situacij.

Pomen kolektivnih pogajanj je nedvomno velik. Ne le, da se z njimi krepi socialni dialog, kolektivna pogajanja imajo velik pomen za varstvo pravic delavcev. Razvito kolektivno pogajanje lahko tudi pozitivno vpliva na socialno vključenost.

5. POGAJANJA PRI NAS

V slovenskem sistemu kolektivna pogajanja na panožni ravni potekajo po ustaljenem postopku, praviloma tako, da sindikati podajo predlog za kolektivna pogajanja oz. za spremembe ali dopolnitve kolektivnih pogodb. Malokrat je pobuda za ko-

²³ Vodovnik Zvone, Podjetje in delo – 2009, številka 7, str 1707, GV Založba.

²⁴ Po podatkih Združenja delodajalcev Slovenije je bilo v letih 2009, 2010 in 2011 s strani delodajalcev oz. predstavnikov delodajalcev in predstavnikov delojemalcev podanih 27 pobud za spremembe in dopolnitve kolektivnih pogodb, sklenjenih pa je bilo vseh 27 aneksov h kolektivnim pogodbam.

lektivna pogajanja prišla s strani delodajalcev. Razlog temu gre pripisati predvsem dejstvu, da so sindikati tisti, ki želijo povišati delovno pravne standarde v kolektivnih pogodbah in da delodajalci v praksi pravzaprav sprememb, ki bi rezultirale v nižanje pravic delavcem niti ne predlagajo. Vedno namreč obstaja bojazen, da bi v primeru predloga sprememb, ki bi delavcem odvzemali že obstoječ nivo pravic, dejansko prišlo do konflikta s sindikati.

V praksi potekajo kolektivna pogajanja na panožni ravni, glede na to, kdo nastopa kot pogodbeni stranka na strani delodajalcev, na več načinov. Pri prvem načinu, ki je v praksi tudi običajen, kot stranke na strani delodajalcev nastopajo le združenja delodajalcev (Združenje delodajalcev Slovenije, Gospodarska zbornica Slovenije, Trgovinska zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev obrti in podjetništva), pri drugem nastopajo delodajalci – posamezna podjetja sami,²⁵ pri tretjem pa nastopajo združenja delodajalcev in posamezna podjetja skupaj.²⁶ Kdaj kolektivno pogodbo sklepajo samo delodajalci, kdaj pa združenja delodajalcev, ZKoIP ne določa. Prav tako ZKoIP ne določa, da morajo določeno kolektivno pogodbo dejavnosti skleniti vsa delodajalska združenja, temveč je lahko podpisnik kolektivne pogodbe le eno izmed njih.

V praksi je zato kar nekaj primerov, kjer je kolektivno pogodbo dejavnosti sklenilo le eno izmed delodajalskih združenj, ne da bi o poteku pogajanj obvestilo tudi druga združenja, ki bi lahko bila podpisniki te kolektivne pogodbe. Zadnji tak primer je sklenitev Kolektivne pogodbe med delavci in družbami drobnega gospodarstva,²⁷ kjer je edina stranka na strani delodajalcev Gospodarska zbornica Slovenije.²⁸ Možnost, da bi v tem primeru kot podpisnik kolektivne pogodbe pristopilo tudi drugo delodajalsko združenje je sicer preko instituta naknadnega pristopa h kolektivni pogodbi,²⁹ vendar to le pod pogojem, da obstoječe stranke k pristopu podajo svoje soglasje. V kolikor soglasja ne bo, potem druga delodajalska združenja k pogajanjem za spremembe te kolektivne pogodbe nikoli ne bodo mogla pristopiti, pa čeprav bi to bilo tudi v interesu njihovih članov.

²⁵ Tak primer je na primer Kolektivna pogodba za dejavnost železniškega prometa (Ur. l. RS, št. 95/2007), kjer so na strani delodajalcev le podjetja.

²⁶ Tak primer je na primer Kolektivna pogodba za cestno gospodarstvo (Ur. l. RS, št. 135/2004), kjer so podpisniki na strani delodajalcev tako Združenje delodajalcev Slovenije kot tudi podjetja.

²⁷ Ur. l. RS, št. 94/2010.

²⁸ Združenje delodajalcev Slovenije o poteku pogajanj ni bilo obveščeno.

²⁹ 7. člen ZKoIP.

Podobna vprašanja glede podpisnikov kolektivne pogodbe se pojavljajo tudi na podjetniški ravni. Ali je delodajalec v primeru, da je v podjetju organiziranih več sindikatov, dolžan skleniti kolektivno pogodbo z vsemi skupaj ali lahko sklene kolektivno pogodbo le z enim izmed njih? Možnost sodelovati pri pogajanjih morajo nedvomno imeti vsi sindikati, ki so organizirani pri delodajalcu. Ali bodo to možnost izkoristili je drugo vprašanje. V praksi, v primeru da ne pride do dogovora z vsemi sindikati, ki so organizirani v podjetju, sklene delodajalec kolektivno pogodbo le z enim izmed njih. Se pa tudi na tem mestu postavlja vprašanje, kako bodo v takih primerih ostali sindikati dosegli, da bodo kdaj podpisniki te kolektivne pogodbe (v primeru, da ne dobijo soglasja za naknaden pristop h kolektivni pogodbi).

Naslednji aktualni primer je povezan s sklenitvijo Kolektivne pogodbe za zavarovalstvo Slovenije³⁰. Slovensko zavarovalno združenje, kot stranka na strani delodajalcev, je sklenilo novo kolektivno pogodbo, v kateri je med drugim določeno, da z dnem, ko se začne uporabljati ta kolektivna pogodba preneha veljati prejšnja kolektivna pogodba z dne 23. 6. 1998 skupaj z vsemi njenimi spremembami in dopolnitvami.³¹ Staro Kolektivno pogodbo za zavarovalstvo Slovenije (Ur. l. RS, št. 60/1998) je na strani delodajalcev podpisalo več delodajalskih združenj. Kot stranko prejšnje kolektivne pogodbe na strani delodajalcev gre tako šteti vse njene podpisnike. Slovensko zavarovalno združenje pa je, ne da bi upoštevalo dejstvo, da je bilo pri stari Kolektivni pogodbi za zavarovalstvo Slovenije na strani delodajalcev več podpisnikov kolektivne pogodbe, enostransko doseglo sporazum o prenehanju prejšnje kolektivne pogodbe. Menim, da tak način prenehanja kolektivne pogodbe nikakor ni zakonit in da stara Kolektivna pogodba za zavarovalstvo še vedno velja. Menim, da gre v tem primeru bodisi za očitno nepoznavanje našega pravnega reda bodisi za namen biti izključni akter pri pogajanjih. Ne glede na to, kaj je bil razlog takemu, po mojem mnenju nezakonitemu ravnanju, menim, da je treba presoditi, ali ne bi bila obveznost Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, ki je pristojno za vpis kolektivnih pogodb v evidenco, preveriti tudi zakonitost vsebine in načina sklenitve kolektivne pogodbe. Smisel evidence bi namreč moral biti tudi v tem, da se vanjo vpisujejo le tiste kolektivne pogodbe, ki so bile sklenjene v skladu z ZKOlP.

³⁰ Ur. l. RS, št. 24/2011.

³¹ 48. člen Kolektivne pogodbe za zavarovalstvo Slovenije (Ur. l. RS, št. 24/2011).

6. NEKATERA ODPRTA VPRAŠANJA

Po pregledu veljavnih kolektivnih pogodb dejavnosti je moč zaključiti, da večina od njih dejansko predstavlja prepis ZDR. V celoti povzemajo določbe o vsebini pogodbe o zaposlitvi, postopkih odpovedi pogodbe o zaposlitvi, varstvo določenih kategorij delavcev, pridobitev pravice do letnega dopusta, pravico do regresa itd.

Smisel kolektivne pogodbe ni v prepisovanju zakonskih določb, temveč v določitvi bolj ugodnih pravic delavcem, kot jih določa ZDR ali ureditvi tistih institutov, za katere ZDR izrecno odkazuje, da so predmet urejanja v kolektivnih pogodbah dejavnosti. Že ZDR³² določa, da se s pogodbo o zaposlitvi oz. s kolektivno pogodbo lahko določi pravice, ki so za delavce ugodnejše, kot jih določa zakon. Nasprotno torej lahko sklepamo, da se v pogodbo o zaposlitvi in v kolektivno pogodbo ne prepisuje pravic, obveznosti in odgovornosti, ki jih ureja že sam zakon.

Velikokrat je volja pogajalcev za ureditev nekaterih vprašanj tako močna, da določena vprašanja uredijo celo v nasprotju z zakonom.

Kot izrazit primer lahko navedem ureditev instituta pripravništva v nekaterih kolektivnih pogodbah dejavnosti,³³ kjer je določeno, da kolikor pripravnik pripravniškega izpita ne opravi, ga ima pravico ponovno opravljati v roku, ki ne sme biti krajši od 15 dni in ne daljši od 45 dni. Kolikor pripravnik izpita tudi v ponovnem roku ne opravi in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, mu lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi.

S to določbo pogajalci očitno širijo krog razlogov, zaradi katerih je pogodbo o zaposlitvi mogoče odpovedati izredno. ZDR taksativno našteva razloge za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi in ne določa, da se s kolektivno pogodbo lahko določijo dodatni razlogi.³⁴

Podoben primer nezakonite ureditve je tudi določba petega odstavka 21. člena Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine, da z naslednjim dnem po opravljenem zagovoru začno teči roki, v katerih lahko delodajalec redno odpove pogodbo o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti, iz krivdnega razloga oz. izredno odpove pogodbo. Vrhovno sodišče³⁵ je glede te določbe odločilo, da določba kolektivne

³² Drugi odstavek 7. člena ZDR.

³³ Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije, Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti,

³⁴ 111. in 112. člen ZDR.

³⁵ Sodba VIII Ips 44/2009.

pogodbe dejansko spreminja zakon in pomeni, da delodajalec mimo kogentne zakonske določbe lahko podaljšuje rok za odpoved, z določanjem zagovora tudi nesorazmerno dolg čas po seznanitvi z razlogom za odpoved.

Kar nekaj težav v praksi lahko povzroči tudi odločba Vrhovnega sodišča VIII Ips 485/2007, iz katere izhaja, da razlaga kolektivne pogodbe ne more spreminjati določb kolektivne pogodbe in da razlaga, da se konkretna določba kolektivne pogodbe ne uporablja, pomeni evidentno spremembo kolektivne pogodbe. Take pristojnosti komisija za razlago nima: kolektivno pogodbo lahko spremenijo le stranke kolektivne pogodbe po postopku, ki so ga same dogovorile. V konkretnem primeru je Komisija za razlago Kolektivne pogodbe za kmetijstvo in živilsko industrijo ugotovila,³⁶ katere določbe te kolektivne pogodbe se uporabljajo še naprej po uveljavitvi novega ZDR, to je od 1.1.2003 dalje in katere določbe se ne uporabljajo. Omenjena razlaga ni bila edini tovrstni primer v praksi.³⁷ Ob sprejetju novega ZDR, ki je začel veljati 1.1.2003, so se pojavljala vprašanja uporabe takrat veljavnih kolektivnih pogodb glede na novo zakonsko ureditev. Stranke kolektivnih pogodb so kot najenostavnejši način spremembe kolektivnih pogodb videle prav v tem, da komisija preveri skladnost kolektivne pogodbe z novim ZDR in odloči, katere določbe se še naprej uporabljajo in katere ne.

ZKoIP stranki kolektivne pogodbe v drugem odstavku 9. člena pooblašča, da se dogovorita za začetek veljavnosti kolektivne pogodbe. Če do dogovora ne pride, velja zakonska določba, in sicer kolektivna pogodba začne veljati petnajsti dan po njeni objavi.

Glede določanja veljavnosti kolektivne pogodbe so stranke kolektivne pogodbe proste, niso pa proste glede določanja uporabe kolektivne pogodbe. V nasprotju z Ustavo RS³⁸ je vsaka določba kolektivne pogodbe, ki določa obveznost njene uporabe pred njeno objavo. Prepoved povratne veljave pravnih aktov (retroaktivnosti) je eno izmed načel pravne države. Ni pravne varnosti, če ni mogoče zaupati v veljavno pravo in če se ni mogoče zanesti na veljavne predpise. Vsakdo ima pravico zaupati v veljavno pravo in skladno z njim uravnavati svoja ravnanja in

³⁶ Ur. l. RS, št. 58/2011.

³⁷ Enako tudi Razlaga kolektivne pogodbe grafične dejavnosti (Ur. l. RS, št. 24/2004), Razlaga kolektivne pogodbe med delavci in družbami drobnega gospodarstva (Ur. l. RS, št. 18/2004), Razlaga kolektivne pogodbe elektrogospodarstva (Ur. l. RS, št. 29/2003), Razlaga kolektivne pogodbe za dejavnost poslovanja z nepremičninami (Ur. l. RS, št. 78/2003), Razlaga kolektivne pogodbe za dejavnost gostinstva in turizma (Ur. l. RS, št. 33/2003) itd.

³⁸ Ur. l. RS, št. 33/1991.

pričakovanja. Predpis, ki za nazaj predpisuje obveznosti, to zaupanje slabi in s tem zmanjšuje pravno varnost. Retroaktivnost je sicer izjemoma dovoljena, a le, če zakon določi, da imajo posamezne njegove določbe učinek za nazaj, in to le v primeru, če to zahteva javna korist in če se s tem ne posega v pridobljene pravice. Šteti je, da morajo biti pogoji za retroaktivno učinkovanje zakona izpolnjeni kumulativno.

V praksi naših kolektivnih pogodb in aneksov h kolektivnim pogodbam je v večini primerov zaslediti določbo, da aneks začne veljati z dnem objave, uporabljati pa se začne še pred objavo, kar po mojem mnenju pomeni kršitev prepovedi povratne veljave pravnih aktov.³⁹

7. ZAKLJUČEK

Načelno lahko rečemo, da se je od uveljavitve ZKoliP, na področju kolektivnih pogajanj vzpostavil nek red. Še vedno sicer obstaja veliko odprtih vprašanj, za katera bo bodisi praksa pokazala rešitev, ali pa bo celo potrebno spremeniti zakonsko ureditev.

Najpomembnejši korak k ureditvi sistema kolektivnih pogajanja morajo nedvomno narediti prav pogajalci sami. Največjo kritiko bi namenila prav njim. Pri pogajanjih za kolektivne pogodbe le ti velikokrat ne vedo natančno o čem se bodo pogajali in kaj morajo v pogajanjih doseči. Vsebina pogajanj tako ni natančno opredeljena, zato je tudi sama vsebina kolektivne pogodbe velikokrat dvoumna. Namreč prav pogajalci so tisti, ki lahko kar največ prispevajo k skladnosti kolektivnih pogodb z zakonskimi predpisi. V nasprotnem se lahko zgodi, da postanejo sami ujetniki svojih kolektivnih pogodb.

LITERATURA IN VIRI:

Belingar Nataša, Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, april 2004, Ljubljana
Korlat Amela, Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, 2004, Ljubljana
Vodovnik Zvone, Podjetje in delo 2009, št. 7, str 1707, GV Založba

³⁹ Npr. Dodatek št. 5 h Kolektivni pogodbi za kovinsko industrijo Slovenije (Ur. l. RS, št. 10/2010), Aneks št. 3 h Kolektivni pogodbi za poštne in kurirske dejavnosti (Ur. l. RS, št. 91/2009) itd.

Ustava RS (Ur. l. RS, št- 31/1991)

Zakon o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS, št. 43/2006, ZKoiP)

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002, 103/2007, ZDR)

Odločba Vrhovnega sodišča RS: Sodba VIII Ips 485/2007

Odločba Vrhovnega sodišča RS: Sodba VIII Ips 44/2009

Slovar slovenskega knjižnega jezika, Državna založba Slovenije 1997-1991

spletna stran Združenja delodajalcev Slovenije www.zds.si

spletna stran Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve www.mddsz.gov.si

THE SYSTEM OF COLLECTIVE BARGAININGS AND THE PRAXIS IN THE REPUBLIC OF SLOVENIA

Maja Skorupan*

SUMMARY

In the private sector, 26 collective agreements for different sectors are presently valid and in use. There are far more company collective agreements, though there is no official evidence which could confirm that. Experience, however, confirms that most Slovenian bigger and medium-sized companies in which the workers are organized in trade unions do have a collective agreement. Undoubtedly there is a trend towards decentralisation of collective bargaining, which means that the collective bargaining on the company level is gaining in importance.

It can be claimed that within the Slovenian system collective bargaining on the sectoral level is carried out under established procedure; as a rule it is the respective trade union which tables a motion for collective bargaining or suggests changes or amendments to the existing collective agreement. Very rarely a motion for changes is initiated by the employers.

After examining the currently valid collective agreements it may be concluded that most of them merely copy provisions from the Labour Relationships Act. However, the general idea of a collective agreement is not to simply transfer legislative provisions from the Labour Relationships Act, but to provide more rights to the workers than the umbrella act, and to regulate those institutes for which the Labour Relationships Act explicitly decrees they are to be the subject of the respective sectoral collective agreements.

In many cases the will of the negotiating parties to regulate certain issues is so strong, that in doing so they may even violate the respective legal provisions.

Generally it can be said that the enactment of the Collective Agreements Act has brought some kind of order into the field of collective bargaining. However, there

* Maja Skorupan, LL, Legal advisor at the Association of Employers of Slovenia.
maja.skorupan@zds.si

are still many unsolved issues for which either the practice could help find an adequate solution, otherwise it might be even necessary to change the respective legal regulations. The most important step towards adequate regulation of the system of collective bargaining must undoubtedly be made by the negotiating parties themselves. When bargaining for the collective agreement they often do not know what exactly they want to negotiate about and what they want to achieve. Consequently, the content of the collective agreement is often ambiguous.