

Slovenski Pravniki

Leto LIV.

Ljubljana, aprila 1940.

Štev. 3.—4.

Kolektivni spor.

Dr. Stojan Bajič.

1. Od individualnega h kolektivnemu pravu. Da bi zagotovila posamezniku popolno svobodo, je francoska revolucija z deklaracijami in prepovedmi trgala organizacijske izraze človekove povezanosti z družbo in z njenimi sloji. Ta miselnost je ravno nasprotno svojemu namenu omogočila, da se je uveljavljala dejanska odvisnost še močnejše, kajti „entre le fort et le faible, c'est la liberté qui opprime et la loi qui libre“. Resnične sile družbenega ustroja so bile tudi tokrat močnejše od spekulativnih zamisli, ki so, izražene v državnem pravnem redu, zarisale pravno predstavo suverena človeka in državljana docela drugačno od tiste, ki jo je razodeval njegov resnični položaj v družbi in gospodarstvu. Tako ustvarjeno svobodo je bilo treba nemudoma brzdati ravno v korist tistih slojev, ki jim je bila namenjena.

Ko so družbene skupine dozorele v zavesti svojih skupnih interesov in se oblikovale v skupinske tvorbe, od obratne posadke do strokovnih združb in stanovskih predstavništev, so dosegle tudi svoji dejanski veljavi ustrezen, končno tudi pravno zagotovljen vpliv na vse panoge javne dejavnosti: od normodaje v širšem smislu (zakonodaja, uredbodaja) do upravne (obča, posebna, avtonomna) in do sodstva, če naštevamo po tradicionalnih vidikih, poleg tega pa še v javni organizaciji gospodarstva, ki se razvija v posebno panogo državne dejavnosti.¹ Ko so bile te skupine s svojimi določenimi nalogami bolj ali manj tesno povezane z državnimi organi, je nastalo vprašanje postopka (metod), ki naj bi smotrno uredil to venomer naraščajoče sodelovanje. Dočim so se oblike sodelovanja glede normodaje,

¹ Državna gospodarska dejavnost postaja svojevrstna državna funkcija, ki se brez sile ne more podrediti nobeni izmed tradicionalnih treh panog, niti se razdeliti med nje, ker očituje izrazito povezanost vseh metod. Ta panoga državne dejavnosti združuje — če jo hočemo karakterizirati z nekaterimi besedami — svojevrstno povezanost zakonodaje in uprave ter vključitev sodstva v dvojni, namreč sodstveni in reglementacijski funkciji.

uprave in sodstva že ustalile (posvetovanje; obvezno, fakultativno sodelovanje; manjšinska, paritetna, trodelna udeležba v skupnih organih; prenos v lastno področje s kontrolo države itd.), nastajajo glede sodelovanja pri urejevanju gospodarskega življenja, predvsem za področje delovnega prava, na katero se omejujemo, novi problemi. Nasprotujoči si interesi obeh v gospodarstvu neposredno udeleženi skupin, uslužbenske in podjetniške, zadevajo predvsem kolektivno urejevanje delovnih pogojev. Spori o njih so se do nedavna reševali v tkzv. izvenpravni, svobodni sferi dejanskih moči, namreč na svobodnem delovnem trgu ter s kolektivnimi borbenimi sredstvi (stavka, izpor, bojkot). Kmalu pa so se začele pojavljati nove oblike medsebojnih skupinskih ureditev, predvsem kolektivne pogodbe, ki na temelju sporazuma med strokovnimi predstavniki ustanavljajo norme občnih delovnih pogojev. Ti sporazumi seveda niso mogli preprečiti gospodarskih in družbenih trenj, saj so bili sami le njih izid. Novejša zakonodajna stremljenja skušajo tudi ta gibanja ukleniti v urejen postopek, v katerem naj bi predstavniki prizadetih skupnosti (kolektivov), pretežno ob sodelovanju državnih oblastev, dosegli sporazumno ureditev spora (posredovanje) ali pa naj bi spor rešila posebna razsodiščna ustanova (razsodništvo).² V obeh primerih ne gre za spor o konkretni dajatvi ali storitvi iz službenega razmerja, marveč za spor o abstraktni, za obe prizadeti skupnosti ter njih pripadnike neposredno veljavni splošni ureditvi delovnih pogojev. Ta dejavnost zato ni sodstvo o individualnih sporih, marveč svojevrstno organizirana normodaja³ z bistvenimi znaki državne gospodarske dejavnosti. Vsebinsko ima značaj zakonodaje, saj ustvarja obče norme z neposrednim, da celo prisilnim učinkom, ne pa tudi oblikovno, ker teh občnih norm ne izdajajo po ustavi v to določeni organi in ker imajo tako izdane norme navadno le omejeno (poklicno) veljavnost.

Tako nastaja iznad individualnega prava, temelječega na svobodi posameznika, na pogodbi in lastnini ter s tem na zagotovljenem individualnem interesu, kolektivno pravo. „Le droit individualiste du Code civil fait place au droit collectif et social. Aux rapports individuels se superposent

² Bureau international du travail, La conciliation et l'arbitrage des conflits du travail, 1953.

³ Scelle (Limites du Règlement arbitral, Droit Social, 1938, 405) jo imenuje: arbitrage réglementaire.

les rapports de groupe“ ugotavlja Oualid.⁴ To pravo ustvarja država v svojevrstno urejenem sodelovanju s predstavništvu skupin, določenih po njihovi funkciji v gospodarskem življenju, in sicer po interesih teh skupin, izravnanih medsebojno in z interesi skupnosti, ki jih predstavlja država.

2. Posredovanje in razsodništvo. Po čl. 15 uredbe (z zakonsko močjo) o določanju minimalnih mezd, sklepanju kolektivnih pogodb, posredovanju in razsodništvu z dne 12. februarja 1937 (Sl. N. 35/XI, Sl. L. 103, cit. uredba)⁵ sta — za področje veljavnosti te uredbe (čl. 32 i. sl.) — „za primer spora med podjetnikom in njegovimi delavci, a preden se objavi stavka ali izpor, obe stranki dolžni, obrniti se na pristojno obče upravno oblastvo prve stopnje... s prošnjo za posredovanje“. Ta določba ustanavlja posredovanje za primere sporov „med podjetnikom in njegovimi delavci“ in ga poverja občemu upravnemu oblastvu prve stopnje; v primeru obsežnejših sporov, bodisi spričo števila delavcev ali pomena dotične stroke ali podjetja, more ban delegirati posredovanje inspekciji dela pri dotični banski upravi oz. rudarskem glavarju, če gre za spor v rudarstvu (čl. 15/2 uredbe). To posredovanje je po izrečni določbi uredbe obvezno: obe stranki sta dolžni, sprožiti posredovalno postopanje in se ga po svojih zastopnikih tudi redno udeleževati (čl. 15/3 uredbe), in sicer pod pretnjo kazni (čl. 22/a, čl. 27/a). Za časa posredovanja so prepovedana kolektivno-borbena dejanja, namreč stavka in izpor (odst. 4. čl. 15), seveda tudi pred začetkom posredovalnega postopanja, ker je posredovanje obvezno pred njimi.^{5a} Posredovanje se konča uspešno s tem, da se sporni stranki sporazumeta in svoj sporazum pismeno izrazita (čl. 15/4), ali pa brezuspešno, ker se tudi po ponovni razpravi stranki nista sporazumeli. To dejstvo se ugotovi v razpravnem zapisniku, nakar proglasi oblastvo posredovalno postopanje za končano (čl. 15/6).

⁴ Oualid, L'arbitrage obligatoire, Les Documents du travail, 1938, 233; o podjetju v novi ureditvi Brethe de la Gressaye, Les transformations juridiques de l'entreprise patronale, Droit Social, 1939, 2.

⁵ Bajič, Uredba o minimalnih mezdah, kolektivnih pogodbah, posredovanju in razsodništvu, Sl. Pravniki, 1937, 49; isti, Osnovi radnog prava, 1937.

^{5a} Tako tudi francoski CSA (27. junija 1938, J. O. 1938, Ann. p. 1271): Stavka, ki je nastala pred posredovalnim in razsodniškim postopanjem, pomeni nezakonito dejanje; to dejstvo samo pa ne napravi kasnejše posredovalno in razsodniško postopanje za neveljavno, ker ostane slej ko prej obvezno.

Spričo tako ustanovljenega obveznega posredovanja je pravna pot glede dotičnih zahtevkov — kolikor je možna⁶ — nedopustna vse dotlej, dokler posredovalno postopanje ni končano. Zato je temeljnega pomena vprašanje, za katere spore velja obvezno posredovanje. Že sama uredba določa v čl. 22, da spadajo „individualni spori iz kolektivnih pogodb in iz odločb razsodniških odborov, ki se nanašajo na materialne zahtevke, v pristojnost razsodniških odborov po zakonu o obratih“ (oz. pred pristojna sodišča, kjer taki odbori še niso ustanovljeni). Obvezno posredovanje velja torej za spore, ki niso individualni, namreč za kolektivne spore.

Pojem kolektivnega spora je prav tako osnovnega pomena za razsodniško postopanje, ki nasprotno posredovalnemu redoma ni obvezno, ker nastopi le, če sta poverili stranki rešitev določenega spora razsodniškemu odboru na temelju med njima sklenjenega sporazuma (čl. 16 uredbe). Obvezno je razsodniško postopanje samo za kolektivne spore, ki nastanejo v obratih, naštetih v čl. 19 uredbe, in pa za interesne spore o kolektivnih pogodbah po čl. 18 uredbe o pristaniškem delu z dne 4. februarja 1938 (Sl. N. 57/XVIII). Tudi v razsodniškem postopanju se morejo obravnavati samo kolektivni, ne pa individualni spori. To ne izhaja samo iz dobesedno enake označbe spora v čl. 16, kakor v čl. 15 uredbe, marveč tudi iz možnosti, da se nadomesti posredovalno postopanje z razsodniškim (čl. 16/3 uredbe) ter iz veljavnosti zgoraj navedenega čl. 22 uredbe za obe vrsti postopanja. Tudi sam v uredbi izrečno označeni učinek razsodniške odločbe, da namreč odločba „služi namesto kolektivne pogodbe oz. tistih določb kolektivne pogodbe, o katerih je izdana“ (odst. 1 čl. 18), dokazuje, da je predmet razsodniškega postopanja spor o kolektivni ureditvi, ne pa o individualnih zahtevkih.

3. Kolektivni spor. Kaj je kolektivni spor, more določiti predvsem izrečna pravna določba. Spoznavni znaki se morejo naslanjati bodisi na poseben značaj strank (določena organizacijska razlika, na pr. strokovne organiza-

⁶ Spričo potrebne identitete strank in zahtevka; zveze med razsodniškim postopanjem in civilno pravdo tu ne moremo raziskovati. Zadošča naj opomba, da ima italijanska zakonodaja glede zveze med obema postopanjema izrečno določbo, da je treba prekiniti pravdno postopanje o tožbi zaradi neizpolnitve določb kolektivne pogodbe, in sicer na predlog strank ali po službeni dolžnosti, če je odločba v pravdi odvisna od kolektivnega spora pred delovnim oblastvom (čl. 7 kr. uredbe z dne 21. maja 1954).

cije)⁷ bodisi na število službojemnikov, ki so v sporu udeleženi (na pr. določen del obratne posadke),⁸ ali na sam predmet spora in iz njega izhajajoči zahtevk (n. pr. spori o kolektivni pogodbi,⁹ o delovnih pogojih¹⁰) ali pa iz določenih posledic, ki jih utegne spor povzročiti (na pr. stav-

⁷ Na pr. po zakonu Zpadne Avstralije z dne 31. decembra 1925 o industrijski arbitraži, po katerem morejo pokreniti kolektivni postopek samo vpisane strokovne organizacije. Po italijanskem zakonu o ureditvi kolektivnih delovnih odnosov z dne 3. aprila 1926 smejo postopek o kolektivnih sporih pokreniti samo zakonsko priznane organizacije; tožba mora biti naperjena zoper prav take organizacije, kjer obstoje; če jih ni, zoper skrbnika, ki ga določi predsednik apelacijskega sodišča. Navedeni zakon izrečno določa, da samo te organizacije predstavljajo pred sodiščem vse nameščence in delavce stroke, za katero so ustanovljene, in sicer v okrožju, ki jim je dodeljeno; k zakonu je izšla izvršilna uredba z dne 1. julija 1926.

⁸ Na pr. po čl. 77 turškega zakonika o delu z dne 8. junija 1936, ki določa, da je kolektivni spor tisti, ki nastane zaradi delovnih pogojev med $\frac{1}{3}$ obratne posadke, najmanj pa 10 delavci, in podjetnikom. Tudi po francoskem dekretu o posredovanju in arbitraži v Indokini (z dne 2. aprila 1932) gre za kolektivni spor, če obsega vsaj $\frac{1}{4}$ obratne posadke.

⁹ Na pr. po čl. 18 zgoraj navedene uredbe o pristaniškem delu; tudi po bolgarski uredbi z zakonsko močjo o kolektivnih pogodbah in ureditvi delovnih sporov velja razsodništvo (neobvezno) za interesne spore o kolektivni pogodbi (čl. 8). — Prejšnja nemška ureditev po uredbi o posredovanju (Schlichtungswesen) je ustanavljala posredovanje samo „kot pomoč pri sklepanju kolektivnih pogodb“ (§ 3). Prim. Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, 1932, 399; Richter, Zur staatsrechtlichen Bedeutung der sozialpolitischen Schlichtung, 1932; Freytag, Die sozialpolitische Schlichtung, Versuch einer systematischen Erfassung des Schlichtungsgedankens, 1930.

¹⁰ Na pr. v Angliji, kjer ne razlikujejo individualnih in kolektivnih sporov; tako določa čl. 8 zakona o industrijskih svetih z dne 20. novembra 1919, da pomeni beseda delovni spor (trade dispute) spor med podjetnikom in delavcem ali med delavci glede zaposlitve ali nezaposlitve, glede plače ali glede pogojev o zaposlitvi nekoga.

¹¹ Na pr. po rumunskem zakonu o ureditvi kolektivnih delovnih sporov z dne 4. septembra 1920 (t. 7): Če se nanaša spor na delovne pogoje in utegne povzročiti kolektivno ustavitev dela...

Francosko višje arbitražno sodišče (Cour supérieure d'arbitrage, krajš. CSA) odklanja stavko ali nevarnost stavke kot znak, da gre za kolektivni spor; na pr. odločba z dne 15. junija 1938 (J. O. 1938, Ann. p. 1101): nevarnost stavke ali izpora sama na sebi ne more dati sporu kolektivnega značaja; spor ne izgubi svojega individualnega značaja, če ga ena izmed strank smatra za kolektivnega, in ker je spričo tega sposoben, izzvati stavko. Enako odločba z dne 14. novembra 1937 (Patrons et artisans, 1938, 53), da nezakonita stavka (to je vsaka stavka pred potekom obveznega posredovanja oz. razsodništva) ne more spremeniti individualni spor v kolektivni.

ka¹¹). Seveda so možne tudi kombinacije naštetih znakov.^{12 13} Ker se zadovoljuje norma samo z besedo kolektivni spor, ne da bi jo pojasnila z bistvenimi znaki, na pr. v Franciji,¹⁴ je dana sodstvu in znanosti obširna možnost, da svobodno določi obseg tega novega pojma.

¹² Na pr. po italijanskem pravu, ki določa stranke kolektivnega postopanja (gl. op. 7), poleg tega pa tudi predmet spora samega, namreč da se tiče kolektivne ureditve dela, izvršitve kolektivnih pogodb ali zahteve za novimi delovnimi pogoji (cl. 13 v op. 7 navedenega zakona). Italijansko slovnstvo m. dr.: Cioffi, *La nozione di controversia collettiva di lavoro*, *Il Diritto del Lavoro*, 1930, 281; Asquini, *Controversie collettive e controversie individuali del lavoro*, *ibid.* 231; Guidotti, *Nozione di controversia collettiva del lavoro*, 1931; Jaeger, *Diritto procesuale del lavoro* (Borsi-Pergolesi, *Trattato di diritto del lavoro*, 1938, IV, 113, z obsežnim slovnstvom).

¹³ Točno definicijo ima na pr. novozelanski zakon z dne 1. oktobra 1925, po katerem so industrijski spori (*industrial dispute*) spori, ki nastanejo med enim ali več podjetniki ali industrijsko združbo ali podjetniško organizacijo in med eno ali več zvezami delavcev glede delovnih vprašanj.

Sovjetska zakonodaja pozna tudi kolektivne spore, ki jih pa ne oddvaja strogo od individualnih, na pr. po čl. 170 zakonika o delu (1922) glede pristojnosti posredovalne zbornice in razsodišča, ki določa, da so pristojna za vse spore glede sklenitve, izvršitve, razlage in spremembe kolektivnih pogodb ter mezdnih sporazumov (1. maja 1936 izdano besedilo v čl. 169 te določbe nima); stranki v postopanju sta sindikalna organizacija in podjetje (državno, združno itd.). Podobne določbe imajo tudi pravilnik z dne 29. avgusta 1928 k uredbi o posredovanju in razsodništvu od istega dne (čl. 9) ter pravilnik z dne 9. aprila 1926 o posredovalnih komisijah za sečna, skladalna in splavarska dela (čl. 6).

¹⁴ Francija pozna neobvezno posredovanje in razsodništvo že od zakona z dne 27. decembra 1892 (sedaj čl. 104 i. sl. IV. knjige *Code du travail*). Nov pomen je dobilo kolektivnosporno postopanje v zakonodaji od l. 1936 dalje. Zakon z dne 24. junija 1936 je predpisal, da morajo kolektivne pogodbe vsebovati tudi določbe o „postopku, po katerem se rešujejo spori o nje uporabi“ (čl. 31 vc, t. 6 I. knjige *Code du travail*). Zakon z dne 31. decembra 1936 o posredovalnem in razsodniškem postopanju pa je „za vse kolektivne spore“ v industriji in trgovini ustanovil obvezno posredovanje in razsodništvo. Ta način označbe so obdržali tudi kasnejši pravni viri o tej snovi, tako uredba z dne 16. januarja 1937 (čl. 2: Ako se ni mogel kolektivni spor kakršne koli narave, urediti...) in zakon z dne 4. marca 1938 (ki je spremenil zgoraj navedeni čl. 31 vc) namreč, da mora kolektivna pogodba „vsebovati določbe o posredovalnem in razsodniškem postopanju, po katerem se bodo reševali vsi kolektivni delovni spori, ki bi mogli nastati med podjetnikom in delavci, za katere velja kolektivna pogodba“. — Savatier meni (*Les rayons et les ombres d'une expérience sociale*, *Dalloz hebdom.*, 1938, Chr. 9), da je ena izmed „senc“ nove ureditve, ker pojem kolektivnega spora ni zakonito določen.

Iz francoskega slovstva¹⁵ naj zadošča nekaj značilnih nazorov. Vizioz¹⁶ vidi znake kolektivnega spora v strankah, ki morajo biti kolektivi, ter v samem predmetu spora, ki je označen s tem, da zadeva kolektivni interes. Cuche¹⁷ poudarja samo predmet spora, ki se mora nanašati na splošne delovne pogoje. Drugače pa pojmuje kolektivni spor Teitgen,¹⁸ ki ugotavlja kot predmet kolektivnega spora zahtevo skupnosti oz. zoper njo; po njegovem nazoru so kolektivni spori: zahtevki organiziranih ali neorganiziranih skupnosti službojemnikov proti podjetniku, več podjetnikom ali podjetniški organizaciji, potem zahtevki podjetnika, več podjetnikov ali podjetniške organizacije proti službojemniški skupnosti ter končno zahtevki službojemniških skupnosti med seboj. Pinto¹⁹ skuša dognati pojem po vseh treh znakih, namreč po kolektivnih strankah, po kolektivnem predmetu in po kolektivnem učinku ter podčrtava glede predmeta spora kot odločilen kolektivni interes.

Naša uredba označuje spor po strankah, namreč kot „spor med službodavcem in njegovimi delavci“, ter izvzema spričo tako splošne označbe v čl. 22 nujno individualne spore. Ne glede na to ostane označba pomanjkljiva, kajti kolektivni spor ne nastane samo med podjetnikom in njegovimi delavci, marveč — in ti spori so posebno važni — med strokovnimi organizacijami obeh slojev. Predmeta spora pa uredba sploh ne omenja. Spričo tega je treba ugotoviti pojem teoretično.

Omenim naj, da ureja naše delovno pravo še dva primera kolektivnih postopkov, namreč v uredbi o zmanjšanju

¹⁵ Iz slovstva m. dr.: Pecout, *Le contentieux du conflit collectif de travail*, 1939; Tovar, *De la nature juridique du conflit collectif de travail*, 1939; Coblentz-Bouveret, *L'arbitrage des conflits collectifs et le statut ouvrier*, 1939; Mouton, *Nature juridique de la sentence arbitrale en droit privé et dans les conflits collectifs du travail*, 1938; Brissaud-Gueydan, *L'évolution sociale et la pratique de l'arbitrage*, 1939; Réglade, *La notion d'arbitrage spécialement dans les conflits sociaux*, *Revue du Droit public*, 1939, 213; Lionel de Tingny du Ponet, *La Cour supérieure d'arbitrage et les conflits collectifs du travail*, *Revue Politique*, 1939, 680.

Prim. tudi: Wengierow, *Pojęcie zbiorowego zatargu pracy* (*Ruch prawniczy, ekonomiczny i sociologiczny*, 1928, 482); isti, *Problemy rozjemstwa w zatargach zbiorowych pracy*, 1938, 10.

¹⁶ Vizioz, *Droit Social*, 1939, 160 (note).

¹⁷ Cuche, *Revue juridique*, *Dalloz hebdomadaire*, 1939, Chr. 3.

¹⁸ Teitgen, *Droit Social*, 1938, 9 (note).

¹⁹ Pinto, *Remarques sur la notion de „différend collectif du travail“*, *Dalloz hebdomadaire*, 1938, Chr. 49.

režijskih stroškov gospodarskih podjetij (gl. op. 21) poseben primer interesnega kolektivnega spora, tičočega se s strani podjetnika predlagane spremembe kolektivne pogodbe zaradi obče gospodarske krize. V takem primeru nastopa na službojemniški strani v postopanju pred dotičnim razsodiščem (čl. 5) strokovna organizacija službojemnikov, pač tista, ki je kolektivno pogodbo sklenila; njej se namreč dostavi podjetnikov predlog (odst. 4 čl. 6). Nadaljni primer je urejen v postopanju pred posredovalnim uradom rudarske zadruga, ki rešuje samo kolektivne, bodisi pravne, bodisi interesne spore (§ 25 zakona o ustanovitvi zadrug v rudarstvu z dne 14. avgusta 1896).

a) Predmet kolektivnega spora. Vsak spor izvira iz pravnega razmerja med dvema ali več pravnimi subjekti. Ta materialni pravni temelj daje sporu njegov prvobitni značaj, ne pa stranke, ki so le funkcija pravne osnove spora, razen v primerih, kjer ustvarjajo procesualni predpisi izjeme od tega pravila. Delovnopравни spori imajo svojo osnovo v delovnopravnih odnosih, bodisi individualnih, bodisi kolektivnih. Iz te osnove je treba vzeti znake za njih razvrstitev.

Predhodno je treba utemeljiti razliko, ki izvira iz usmerjenosti spora, namreč med spori statičnega in spori dinamičnega značaja.²⁰ Prvi tip, namreč pravni spor, temelji na obstoječem pravnem stanju, ki je sporno bodisi po svojem dejanskem, bodisi po svojem pravnem značaju; pravdni zahtevek izhaja neposredno iz že ustvarjenega in istočasno obstoječega dejanskega in pravnega stanja (na pr. spor o plačilu zaslužka za opravljeno delo). Nasprotno so interesni spori tisti, ki nastajajo iz nasprotujočih si interesov strank glede na oblikovanje pravnega stanja, ki naj se ustvari šele v bodoče in glede katerega je lahko sporno, ali naj se sploh in kako naj se uredi, prav tako tudi o spremembi obstoječega pravnega stanja (na pr. spor med

²⁰ Razliko izražajo tudi nekateri pravni viri, na pr. francoski zakon z dne 4. marca 1938, ki govori v čl. 9 o „*conflits collectifs à l'exécution des conventions collectives des lois et décrets sur le travail*“ in pa o „*autres conflits collectifs du travail*“. Tudi italijanski zakon z dne 3. aprila 1926 razlikuje (čl. 16) spore o izvrševanju obstoječih obveznosti od sporov, ki se tičejo oblikovanja novih delovnih pogojev; Carta del lavoro (z dne 21. aprila 1927) povzema v t. V. to razlikovanje, ko določa, da je „delovno oblastvo organ, s katerim posega država v ureditev kolektivnih sporov o delu, bodisi da se tičejo izvrševanja konvencij in drugih veljavnih pravil, bodisi da se nanašajo na določitev novih pogojev dela“.

nameščencem in podjetnikom o nameščencevi zahtevi za povišanjem prejemkov). Interesni spor se ne rešuje brez ozira na pravni red, ker je obče veljaven, in tudi ne brez ozira na dejstva, ki imajo kvantitativen pomen za tehtanje in oceno interesov.²¹ V stvari naj v interesnem sporu razsodniška odločba nadomesti pravni posel, o katerem se udeleženi stranki spričo različnih interesov ne moreta sporazumeti. Rešitev takega spora leži v točki, ki ustreza sicer smeri interesov obeh strank, a nujno izven njih izključnega obsega. Odločbo omogoči upoštevanje tretjega činitelja, namreč občega, tudi obema strankama nadrejenega interesa ali pravila. To pravilo je v stvari bolj ali manj jasno izražen pravni²² ali socialni,²³ in sicer solidaristični ideal.²⁴

Druga delitev razlikuje med individualnimi in kolektivnimi spori. Individualni spori so tisti, ki izhajajo neposredno iz konkretnega, individualnega (subjektivnega) pravnega položaja in obravnavajo iz njega izhajajoče zahtevke v obsegu tega pravnega sklopa. Individualni spori so lahko pravni (na pr. spor o zahtevku delavca na plačilo opravljenega prekočasnega dela) ali pa tudi interesni (na pr. spor med podjetnikom in delavcem o zahtevanem zvišanju plače). O pravnih sporih sodijo sodišča; o interesnih samo izjemoma.

Poleg individualnih pozna delovno pravo — in s tem prihajamo k jedru razprave — tudi kolektivne spore. Njih pojem je mogoče načelno določiti le, če si predočimo hierarhični značaj normnega sestava. Norme prehajajo od

²¹ Uredba o zmanjšanju režijskih stroškov gospodarskih podjetij z dne 23. novembra 1954 (Sl. N. 272/LXXI, Sl. L. 754) določa, da „se ravna razsodišče pri izdaji svoje odločbe po načelu pravičnosti, upošteva z ene strani gospodarske razmere podjetja, z druge strani razmere nameščenca, zlasti pa velikost plač ostalih nameščencev podjetja, nameščencevo strokovno sposobnost, položaj, ki ga ima, in čas, ki ga je prebil v službi podjetja.“

²² Na pr. „pravičnost“ v uredbi, cit. v op. 21; po čl. 9 v op. 20 cit. francoskega zakona odločajo razsodniki „en équité“.

²³ Na pr. čl. 5 francoskega zakona z dne 31. decembra 1936 (gl. op. 14): „L'arbitrage aura pour objet d'établir un règlement équitable des conditions du travail, en vue de créer, aux lieux d'emploi, une atmosphère de collaboration, dans le respect des droits mutuels des parties: droit de propriété, droit syndical, liberté individuelle, liberté du travail, liberté syndicale.“

²⁴ Na pr. čl. 16 že navedenega italijanskega zakona (op. 20), po katerem odloča delovno oblastvo glede oblikovanja novih delovnih pogojev po „pravičnosti“, izravnavajoč interese podjetnikov in delavcev, pri tem pa čuva na vsak način višje interese proizvodnje.

najvišjih in redoma najbolj splošnih ter najmočnejših, namreč od ustave in zakonov, preko norm uredbenega značaja, ki jih dopolnjujejo ali prilagajajo uporabi, do avtonomnih norm, svojstvenih ravno delovnemu pravu. Te norme, ki jih izdajajo skupinska zastopstva v medsebojnem sporazumu z veljavnostjo za njih področje, so prisilne in splošne ter imajo zato nasproti subjektivnemu pravnemu položaju funkcijo objektivne pravne norme (na pr. kolektivne pogodbe). Preko teh norm prehaja pravni red, ki obsega torej v tem širšem smislu tudi avtonomne kolektivne norme, v posamične individualne pravne situacije oz. neposredno v nje, če take kolektivne vmesne ureditve ni. V tem prehodu je dana zveza med objektivnim pravom in subjektivno pravno situacijo, v kateri živi poleg individualnih pravno-poslovnih elementov tudi dotični odsek občega pravnega reda.

Kolektivni spor more nastati samo na tisti ravni, kjer urejajo norme na splošno neko objektivno pravno stanje v zgoraj označenem širšem smislu, torej tam, kjer so predmet te ureditve kolektivni,²⁵ ne individualni odnosi. Predmet kolektivnega spora more biti zgolj (statična ali dinamična) ureditev pravnega položaja neke skupnosti, kar pomeni s stališča posameznika v dotični skupnosti ustanovitev neke objektivne pravne situacije. Po prehodu iz te objektivne v subjektivno pravno situacijo je prizadet neposredni posameznikov pravni položaj ter se rešujejo individualni zahtevki in obveznosti z učinkom, omejenim na to posamično razmerje. Pri tem ne sme motiti okolnost, da se tudi v subjektivnem pravnem položaju odraža objektivni pravni red; njegova funkcija v obsegu individualne pravne situacije je različna od njegove obče: v subjektivnem pravnem položaju ima funkcijo posameznih (konkretnih) pravic in obveznosti, vezanih na dotični konkretni pravni organizem. V kolektivnem sporu torej ne gre na pr. za spor med podjetnikom in delavcem zaradi plačila za opravljeno nedeljsko delo, marveč kvečjemu za spor — med kolektivnimi strankami — o splošni, za vso obratno posadko veljavni ureditvi plačevanja takega dela.

Tudi kolektivni spori so pravni ali interesni. Pravni spori obravnavajo obstoječe, tudi kolektivno pogodbeno stanje in iz njega izvirajoče (tkzv. načelne) spore, dočim obsegajo interesni spori vprašanja o sklenitvi, vsebini ali

²⁵ O tem posebno Jaeger, *Contributo nella determinazione del concetto di rapporto collettivo*, *Rivista di dir. comm.*, 1956, I, 619.

spremembi kolektivnih ureditev, predvsem seveda kolektivnih pogodb.

S tem sta očrtana temelj in vsebina kolektivnih sporov. Iz njih izhajajo tudi možni kolektivno sporni zahtevki. Pravni kolektivni spori se nanašajo bodisi na objektivni pravni red v ožjem smislu, bodisi tudi na kolektivno ustvarjeni, namreč pravni red v širšem smislu. V prvem obsegu morejo kolektivni spori obravnavati uporabo teh norm v obratu ali stroki z zahtevkom, da se določi zahtevana obča uporaba, seveda kolikor je to spričo pozitivne pravne norme mogoče. Taka obča ureditev je možna samo, kolikor se giblje v mejah razlage t. j. navodil za uporabo norme. Kolikor gre pa preko teh določb, je ureditev veljavna samo, če priznava spričo relativnoprisilnih norm več ali pa spričo dispozitivnih določb to, ker je prepuščeno svobodnemu dogovarjanju. Oba poslednja primera spadata že v obseg sporov o skupinski, torej pravni ureditvi v širšem smislu, ki se izvršuje s poslovnim redom, obratnim sporazumom, kolektivno pogodbo, razsodniško odločbo itd. V tem področju more sporni zahtevek obsežati ne samo razlago dotičnih določb, marveč tudi njih avtentično interpretacijo ali dopolnitev. Uporaba norme v posameznem primeru in iz nje izvirajoči zahtevki ne morejo biti predmet kolektivnega spora. Pač pa je posamezen primer navadno povod za to, da sproži stranka kolektivni postopek, ki naj sporno ureditev „načelno“ razčisti.

b) Stranke kolektivnega spora. Spor more postati predmet urejenega postopka samo, če ga pred pristojnim oblastvom oz. ustanovo pokrene stranka, ki ima za dotično postopanje pravdno sposobnost. To načelo velja tudi za kolektivne spore. Zato je treba rešiti vprašanje, kdo more biti stranka v kolektivnem sporu in kdo je njen predstavnik.

Kolektive ustvarja družbena struktura. Pravni red jih priznava in jim daje bolj ali manj izrazito pravno enotnost in organizacijo ter bolj ali manj opravilno sposobno zastopstvo. Primeri kolektivov so številni: vlagatelji denarnega zavoda, upniki v stečaju, pričakovalci pokojninskega sklada, stanovanjski najemniki, notarji itd. Ti kolektivi izvirajo iz enakih, ali splošnih (na pr. poklicnih), ali posebnih pravnih položajev posameznikov; oni ustvarjajo skupne interese, ki se izražajo tudi v organizacijskih oblikah, na pr. društvo, skupina v določenem postopku, skupščina, zbornica itd. Take skupnosti imajo tudi organe, preko katerih

izražajo svojo voljo, in sicer z razno močjo, na pr. odbori raznih vrst itd. Delovno pravo pozna več tipov skupnosti, ki jih ureja in jim daje bolj ali manj izrazite organe. Na osnovni stopnji, v obsegu posameznega obrata, obstoji en kolektiv: obratna posadka, dočim je na podjetniški strani partner posameznik: dotični podjetnik, ki more biti na tej stopnji, enako kakor glede sklepanja kolektivne pogodbe, nosilec kolektivnih odnosov. Skupine, tako službojemniške, kakor podjetniške, so določene po svojem strokovnem in krajevnem obsegu ter so spričo zveze v delovnem procesu in zaradi njega obče ureditve v tesnem medskupinskem razmerju. Izven primera, ko je posameznik (podjetnik) za obseg svojega obrata in v razmerju z njegovo obratno posadko subjekt v kolektivnih odnosih, nastopajo v teh odnosih samo skupnosti, in sicer v različnih organizacijskih oblikah. Obratna posadka ni organizirana, marveč ima le svoje interesno zastopstvo z omejenim področjem in s šibko opravično sposobnostjo (§ 409 z. o zašč. del.) Po poklicih ali strokah razporejene skupnosti očitujejo v glavnem tri organizacijske tipe: svobodno strokovno organizacijo (pravno: društvo po zakonu o društvih, shodih in posvetih z dne 18. septembra 1931, glede službojemniških društev še posebej § 25 z. o zašč. del.); obvezno strokovno organizacijo (združbe obrtnikov po § 359 ob. z., izjemoma tudi prisilne organizacije službojemnikov, na pr. po odst. 6 čl. 13 še navedene uredbe o pristaniškem delu) ter javnopravna stanovska zastopstva (na pr. delavske zbornice po § 36 i. sl. z. o zašč. del. ter podjetniške zbornice po § 393 ob. z.). Poslovna sposobnost njihovih organov je glede na medskupinsko dejavnost dokaj različna. Glede na ustanavljanje splošnih delovnih pogojev je opremljena z najbolj dalekosežnimi pravicami svobodna (izjemoma tudi obvezna službodavska po odst. 5 čl. 9 uredbe ter delavska po čl. 15 uredbe o pristaniškem delu) strokovna organizacija, ker ima sposobnost, sklepati kolektivne pogodbe, to je dogovarjati obče in prisilne norme o delovnih pogojih. Ostale skupnosti imajo le interesna ne opravilna zastopstva v pravkar navedenem smislu.

Naštete skupnosti torej niso samo dejanske, marveč tudi pravno priznane in urejene; zato morejo biti stranke v kolektivnem postopanju, kolikor imajo organe, ki omogočajo udeležbo. S tem načenjamo drugo vprašanje, namreč: katere skupnosti imajo take organe, da jih morejo zastopati v tem postopanju. To vprašanje je mogoče rešiti z

dveh vidikov: ali tako, da se prizna kolektivna pravdna sposobnost vsakemu organiziranemu kolektivu, ki ima pravno priznan organ s kakršno koli opravilno sposobnostjo, ali pa da se prizna pravdna sposobnost samo tistim kolektivom, ki imajo organe s kolektivno-pogodbeno opravilno sposobnostjo. Tudi za rešitev tega vprašanja naša pozitivna ureditev ne nudi opore, kajti odst. 3 čl. 15 uredbe določa, da prisostvujeta sporni stranki (v posredovalnem postopanju) razpravi po „svojih predstavnikih“. Iz tega pač ne izhaja, da bi vsaj prizadeti podjetnik ne smel osebno prisostvovati razpravi. Po uredbi pa postane rešitev še toliko bolj zamotan, ker našteva uredba v naslednjem 4. odst. (v zvezi s podpisom zapisnika) poleg predstavnikov strank še: predstavnike strokovnih organizacij podjetnikov in delavcev ter delavske in nameščenske zaupnike. Kdo naj bi bil potemtakem predstavnik obratne posadke ali delavcev določene stroke, si je težko misliti, kvečjemu delavska zbornica, ki pa po § 37 z. o zašč. del. ni poklicana, zastopati delavce v nekem postopanju pred upravnim oblastvom. Rešitev je možna samo, če smatramo, da gre tudi tu za nespretno stilizacijo uredbe in da morejo nastopati kot predstavniki strank tudi tisti organi, o katerih določa uredba, da nastopajo poleg predstavnikov strank. Vprašanje je treba torej rešiti načelno.

Kakor je bilo že zgoraj nakazano, se je treba odločiti bodisi za to, da morejo nastopati kot predstavniki vsakršni predstavniki kolektivov ali pa samo tisti, ki imajo sposobnost, dogovarjati obče delovne pogoje. Pri rešitvi tega vprašanja je treba spričo različnega namena, ustroja in učinka razlikovati posredovanje od rabsodništva. Stališče, da bi bila samo kolektivno-pogodbeno sposobna predstavnštva kolektivnopravdno sposobna, bi bilo utemeljeno v tem, da more biti pravni učinek končnega sporazuma, ki vsebuje pač norme o občih delovnih pogojih, zagotovljen samo, če izpopolnjujeta stranki zahteve, določene v § 209 ob. z. in čl. 9 uredbe za sklenitev veljavne kolektivne pogodbe. To stališče je spričo namena posredovanja prestrogo. Predvsem je treba upoštevati, da ima posredovanje namen, preprečiti gospodarsko borbo, saj omenja uredba ravno v tej zvezi stavko in izpor, ki sta prepovedana tudi ves čas posredovanja. Namen, onemogočiti kolektivno borbo, se lahko doseže z vsakršnim sporazumom, torej tudi s takim, ki nima učinka kolektivne pogodbe, marveč samo učinek pogodbe med strankama, ki sta jo sklenili, ali pa končno tudi

zgolj psihološki učinek, da se ohrani gospodarski mir. Upoštevati je tudi treba, da se tičejo kolektivni spori čisto razlage delovnopравnih zakonov. Če bi usvojili zahtevo, da so samo tista predstavništva lahko stranke v posredovalnem postopanju, ki imajo sposobnost, izdajati norme o predmetu spora, bi bila nujna posledica, da bi tudi strokovne organizacije ne mogle biti predstavniki v posredovalnem postopanju, ki bi obravnavalo načelno vprašanje o izvrševanju zakonske ureditve, ter da bi bili v nasledku vsi taki spori izključeni iz kolektivnospornega postopanja. Ti razlogi govorijo za to, da morejo biti v posredovalnem postopanju predstavniki strank vsi organi takih skupnosti, ne glede na to, ali imajo kolektivno-pogodbeno sposobnost. Pravna varnost je itak dana: sporazum ima učinek bodisi kot kolektivna pogodba (ker sta stranki izpolnjevali potrebne pogoje) ali pa zgolj kot navadna pogodba med strankama, na pr. pogodba med starešino zaupnikov in podjetnikom. Taka pogodba sicer nima normativnega učinka, vendar ni brez pravnih posledic, ker učinkuje lahko kot pogodba v prid oz. v breme tretjih oseb (§§ 880a, 881 odz.). Za obe vrsti ureditev pa velja, da ne moreta nasprotovati prisilnemu pravu; glede sporov o uporabi pravnih norm oz. pravil za njih uporabo je omejena veljavnost vsake vrste takih sporazumov na področje, ki je — izven prisilnega prava — dostopno razpolaganju s pravnimi posli. Ta ureditev lahko norme za uporabo pravnih norm, ali razširja — v prilog službojemnikom — njihove prednosti ali pa ustanavlja, kjer to zakon dovoljuje, izjeme od splošne ureditve.

Nasprotno pa velja za razsodniško postopanje strogo načelo, da more biti predstavnik skupine samo tak organ, ki ima sposobnost, sklepati pravne posle o predmetu, o katerem naj odloča razsodišče, torej v primeru kolektivnega spora samo organ, ki ima kolektivno-pogodbeno sposobnost. To izhaja jasno že iz obćih načel za veljavnost razsodniškega dogovora, ki je — izven primerov obveznega razsodništva — temelj za pristojnost razsodišća (odst. 1 čl. 17 uredbe) ter iz učinka razsodniških odločb, kakor jo ustanavlja že zgoraj navedeni odst. 1. čl. 18 uredbe, da ima namreč ta odločba učinek kolektivne pogodbe, torej prisilni in neposredni učinek po § 209 ob. z., in sicer na ureditev službenih razmerij vseh pripadnikov dotičnih skupnosti.

Kolektivni spor je torej spor o objektivni pravni ureditvi v širšem smislu med

kolektivni (razen posameznega službodavca v okviru obrata), ki imajo kolektivno-predstavniška oz. kolektivno-opravnika zastopstva.

c) Sporni primeri. Treba je omeniti nekatere mejne primere, posebno pa zvezo med individualnim sporom in kolektivnimi strankami ter pri tem pojasniti vlogo kolektivnega interesa.

Če gre po vsebini za individualen spor (na pr. za odpoved delavcu A) in se za spor zavzamejo n. pr. strokovne organizacije, sklicujoč se na to, da je bilo odpovedano delavcu zaradi njegove sindikalne pripadnosti (napravijo iz tega primera „načelno vprašanje“), gre navzlic temu za individualen spor, dasi obstoji kolektivni interes na določenem načinu njega ureditve, ki ga izražajo strokovna zastopstva. Po zgoraj označenem stališču more zahtevek v kolektivnem postopanju vsebovati le občo ureditev, ne pa zahtevkov, ki pritičejo posamezniku. Sam interes na določeni ureditvi v posameznem konkretnem primeru ne more ustvariti legitimacijo kolektivnega predstavnštva za to, da bi spor o zahtevku, ki izvira iz individualne pravne situacije, spravil v kolektivni postopek, kajti po našem pozitivnem pravu — drugače na pr. po francoskem, kar je treba v tej zvezi posebej poudariti²⁶ — strokovne organizacije, še manj pa druga predstavnštva, nimajo pravice uveljavljati individualne zahtevke v urejenem spornem postopanju. Ti zahtevki so in ostanejo v izključnem razpolaganju dotičnih posameznikov, ki jih sicer morejo prenesti na druge osebe, kolikor je tak prenos po pravu mogoč, vendar samo na temelju posebnega pravnega posla, ki pa ne spremeni osnovnega, namreč individualnega izvira dotičnih zahtevkov. „Kolektivnega ali individualnega značaja spora ne določa število oseb, ki so udeležene, niti razvoj dogodkov, ki utegnejo nastati, marveč edinole njegov izvor in predmet; ne more biti odvisno od tretjih oseb, da bi s svojo intervencijo spremenile pravi značaj spora in ga prenesle po svoji volji z individualne na kolektivno raven“ je odločil Louis Josserand kot razsodnik.²⁷

²⁶ Spričo široke formulacije dotičnih pristojnostnih predpisov (gl. op. 14) in v čl. 11/III. knjige Code du travail ustanovljene pravice sindikatov, da izvršujejo pred vsemi sodnimi oblastvi vse pravice, ki pristojajo stranki z ozirom na dejanski stan, ki škodi neposredno ali posredno kolektivnemu interesu, ki ga sindikat zastopa.

²⁷ Nekatere značilne odločbe francoskega razsodništva o pojmu kolektivnega spora: v razsodniško postopanje spada vsak spor, v ka-

terem je udeležen delavski sindikat in ki predstavlja kolektivni interes za skupnost službojemnikov; sem štejejo spori tako o službodavčevem zahtevku zoper delavski sindikat zaradi škode, povzročene s stavko, kakor tudi zahtevek sindikata nasproti podjetniku zaradi škode, povzročene s kršitvijo kolektivne pogodbe (CSA, 24. junija 1939, *Droit ouvrier*, 1939, 531). Dejstvo, da je bilo odpuščenih več delavcev in da je interveniral sindikat, samo na sebi še ne ustvarja kolektivnega spora, pač pa okolnost, da gre pri tem za razlago in uporabo kolektivne pogodbe, kar ustvarja kolektivni interes (CSA, 15. junija 1938, *Droit Social*, 1938, 292). Spor o tem, ali so delavci kršili službeno pogodbo in so zato odškodninsko odgovorni, ni kolektivni spor (kasacijsko sodišče, 2. marca 1939, *Dalloz*, 1939, 246). Tudi ni kolektiven spor o zahtevku več delavcev (po sindikatu) na plačilo mezdnih zadržkov, ker ne gre za kolektivno pogodbo, ne glede na to, da je spor povzročil stavko (CSA, 19. oktobra 1938, *Droit Social*, 1938, 30). Ker je razsodniško sodstvo pristojno odločati o pravicah skupnosti delavcev do plačila, določenega po veljavnih pogodbah in vršiti njih razlago, ono ni pristojno določati, pod katerimi pogoji naj bi bil podjetnik dolžan vrniti zadržane zneske posameznim delavcem (CSA, 29. marca 1939, *Droit Social*, 1939, 239). Zahtevek sindikata na ponovno zaposlitev delavcev, odpuščenih zaradi stavke, je kolektivnega značaja, ker predstavlja kolektivni interes za vse delavce; ker pa je bila stavka političnega značaja, ki protipravno krši podjetnikove pravice, zahtevek dejansko ni bil utemeljen (CSA, 15. februarja 1939, *Droit Social*, 1939, 102). Ne morejo pa razsodniki predpisati zopetni sprejem odpuščenih delavcev, niti odločiti, da ohranijo vse pravice iz dosedanjega službovanja (CSA, 27. junija 1938, cit. Esmein, *Le statut de la grève et du lock-out*, *Dalloz hebdomadaire*, 1939, Chr. 36.) Ni kolektiven spor, če odklanja podjetnik sprejem enega izmed odpuščenih delavcev (kasacijsko sodišče, 16. februarja 1939, *Gaz. trib.*, 28/29 april 1939).

Glede sporov v zvezi z razvezo službenega razmerja: odpust posameznega delavca ni kolektivni spor (CSA, 14. novembra 1937). Tudi istočasnost odpustov sama po sebi ne, razen če ne pomeni kršitve kolektivne pogodbe (26. februarja 1938, *Droit Social*, 1938, 209), tudi če je odpust povzročil stavko (ibid.). Če gre za odpust delavca zaradi njegove sindikalne pripadnosti, je v sporu načelo sindikalne svobode, kar ustvarja kolektivni interes, torej kolektivni spor (CSA, 1. junija 1938, cit. Coblentz, 78).

V zvezi s podjetnikovim razpolaganjem z obratom: podjetnik odloča po tehničnih in gospodarskih vidikih o načinu obratovanja; njegovi ukrepi, ki se tičejo novih ureditev in s tem organizacije dela, morejo zadeti kolektivni interes in povzročiti kolektivni spor (CSA, 5. oktobra 1938, cit. Coblentz, 71). Ne more pa biti kolektivnega spora o ustavitvi obrata (CSA, 31. marca 1939, *Droit Social*, 1939, 214). Spori o odpustu oz. zopetnem sprejemu delavskih zaupnikov niso kolektivni, razen če gre za uporabo kolektivne pogodbe (CSA, 4. julija 1938, *Droit Social*, 1938, 292), ali pa če je bil odpuščen zaradi izvrševanja svojega mandata (CSS, 18. maja 1938, *Droit Social*, 1938, 260).

Naj samo opozorim na zanimiv problem ugasnitve kolektivnega zahtevka zaradi zastaranja; o tem ima izrečno določbo meksiški zakonik o delu z dne 18. avgusta 1931, po katerem zastarajo kolektivni (in individualni) zahtevki redoma v enem letu (čl. 328).