

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

SAŠA MERHAR

Mentorica: doc dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

**(Ne)učinkovitost sindikata in Delovnega in socialnega sodišča pri varovanju
pravic individualnih članov**

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana, 2003

ZAHVALA

Iskrena zahvala mentorici Aleksandri Kanjuo Mrčela za pomoč in svetovanje pri pisanju diplomskega dela.

Posebna zahvala pa gre mojim staršem, ki me spremljajo s svojo dobroto in ljubeznijo in mi vedno stojijo ob strani.

KAZALO

1. UVOD.....	1
1.1. Struktura naloge.....	2
1.2. Metodološki okvir naloge.....	3
2. SPLOŠNO O SINDIKATIH.....	4
2.1. Funkcije sindikatov.....	5
2.2. Kratek zgodovinski pregled in razvoj sindikatov na slovenskem.....	7
2.3. Slovensko sindikalno prizorišče.....	9
2.4. ZVEZA SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE.....	11
2.4.1. Organizacijska struktura.....	12
2.4.2. Pravna pomoč članom sindikata.....	13
2.4.3. Mednarodno sodelovanje.....	14
2.4.4. Zaposlovanje.....	14
2.5. SODELOVANJE SINDIKATA V PODJETJIH.....	15
2.5.1. Obveznosti delodajalca do sindikata po novem ZDR.....	15
2.5.2. Varstvo sindikalnih zaupnikov po novem ZDR.....	17
3. REŠEVANJE DELOVNIH SPOROV IZ INDIVIDUALNIH IN KOLEKTIVNIH DELOVNIH RAZMERIJ.....	18
3.1. Splošno o reševanju delovnih sporov.....	18
3.2. Načini reševanja delovnih sporov.....	18
3.3. Individualni delovni spori.....	19
3.3.1. Vrste individualnih delovnih sporov.....	20
3.4. Kolektivni delovni spori.....	21
3.4.1. Vrste kolektivnih delovnih sporov.....	22
4. Varstvo pravic delavcev.....	23
4.1. Uveljavljanje delavčevih pravic.....	23
4.1.1. Ugovor delavca.....	24
5. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV PRED DELOVNIMI IN SOCIALNIMI SODIŠČI.....	26
5.1. Sodišča splošne pristojnosti.....	26
5.2. Značilnosti delovnih in socialnih sodišč.....	27
5.3. Pristojnosti, organizacija in sestava delovnih in socialnih sodišč.....	29
5.3.1. Organizacija in sestava sodišč.....	30
6. Uveljavljanje sodnega varstva v individualnih in kolektivnih delovnih sporih.....	31
6.1. Varstvo pravic v pravnem postopku.....	32
6.2. Sodne odločbe v individualnih in kolektivnih delovnih sporih.....	33
7. ANALIZA PRAKTIČNEGA PRIMERA INDIVIDUALNEGA DELOVNEGA SPORA TER VARSTVO PRAVIC PRED DELOVNIM IN SOCIALNIM SODIŠČEM.....	34
7.1. Uvod.....	34
7.1.1. Uvodna razpredelnica.....	35
7.2. Splošno o podjetju I.R.d.d.....	36
7.3. Opis stanja na podjetju ter spor med sindikatom in vodstvom podjetja.....	37
7.4. Tožba zoper vodstvo podjetja I.R.d.d. na Delovno in socialno sodišče.....	39
7.5. Intervju z B.B., bivšim sekretarjem občinskega sindikata.....	44
8. ZAKLJUČEK.....	48
9. LITERATURA.....	53

1. UVOD

Čas privatizacije podjetij in prehod v tržno gospodarstvo sta v letih po osamosvojitvi bila težavna za mnoga slovenska podjetja. V nekaterih podjetjih so obdobje negotovosti velikega spreminjanja vodilni organi izkoristili, da bi na nepošten način pridobili premoženje. Nekateri vodilni organi so obogateli tako, da so prikazali izgubo podjetja, pripravili delavce na stavkanje in uvedli stečajni postopek. V nekaterih takšnih primerih so delavci tudi izgubili delovna mesta. Velikokrat so v takih primerih sindikati bili nemočni, da bi zaščitili svoje člane in njihova delovna mesta.

Položaj delavcev v mnogih podjetjih se je od leta 1991 začel naglo slabšati, odnosi med delodajalci in delojemalci pa so v mnogih podjetjih še vedno zelo slabi. Spor med delavci in delodajalci nemalokrat pripelje do disciplinskega postopka ali celo do izključitve delavcev. V takem primeru ima pomembno funkcijo sindikat, ki ščiti svoje člane in jim pomaga pri varovanju in uveljavljanju njihovih pravic. Žal pa se večkrat zgodi, da sindikat svoje funkcije ne opravlja v celoti in pomaga prizadetim posameznikom le do neke stopnje.

Glavni motiv za pisanje mojega diplomskega dela je bila resnična zgodba dveh delavcev – med njima mojega očeta – ki sta preprečila stečaj podjetja in bila iz maščevanja vodstva nato krivično izključena iz podjetja. Kljub temu, da sta bila oba sindikalna zaupnika, sta šest let neutrudno iskala pravico na Delovnem in socialnem sodišču v Ljubljani.

Z diplomsko nalogo sem želela raziskati:

- vzroke za neučinkovitost sindikata pri varovanju pravic individualnih članov,
- razloge neustrezne obravnave delovnih sporov na Delovnem in socialnem sodišču.

1.1. STRUKTURA NALOGE

V prvem delu diplomskega dela bom najprej na splošno predstavila sindikate, njihove funkcije, naloge ter razloge, zakaj se delavci združujejo v sindikate. Na kratko bom opisala tudi zgodovino sindikatov na slovenskem ter sindikalno prizorišče po letu 1990.

Bolj podrobno bom predstavila sindikalno organizacijo **-Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije**, kot najštevilčnejšo, najmočnejšo in najučinkovitejšo organizacijo v Sloveniji.

Na koncu prvega dela pa bom predstavila še vlogo sindikata v podjetjih, obveznosti delodajalca do sindikata ter varstvo sindikalnih zaupnikov po novem Zakonu o delovnih razmerjih.

V drugem delu diplome bom opredelila delovne spore, opisala reševanje delovnih sporov iz individualnih in kolektivnih delovnih razmerij ter varstvo pravic delavcev na podjetju.

Predstavila bom tudi varstvo pravic delavcev pred Delovnimi in socialnimi sodišči, njihove značilnosti, organizacijo in pristojnosti

V zadnjem delu mojega diplomskega dela pa bom predstavila zgodbo in analizo praktičnega primera spora dveh delavcev z vodstvom podjetja in posredno tudi sindikatom, ter njuno varstvo pravic pred Delovnim in socialnim sodiščem v Ljubljani.

1.2. METODOLOŠKI OKVIR NALOGE

1. Opredelitev ciljev proučevanja

Glavni namen naloge je analizirati učinkovitost oziroma neučinkovitost sindikata pri varovanju pravic posameznih članov sindikata.

Namen naloge je tudi raziskati, kako pomembno vlogo ima pri varovanju pravic delavcev Delovno in socialno sodišče.

2. Opredelitev hipoteze

Sindikat in Delovno in socialno sodišče sta lahko neučinkovita pri varovanju pravic individualnih članov, zaradi nepoštenega in pristranskega delovanja posameznih sindikalnih in sodniških uslužbencev.

3. Opredelitev metod proučevanja

Pri izvedbi naloge, oziroma pri preverjanju hipotez, bom uporabila več komplementarnih raziskovalnih metod in tehnik:

- analiza primarnih in sekundarnih virov (literatura, viri na internetu) bo uporabljena pri teoretski razdelavi, pri analizi delovanja sindikatov, ZSSS, pri analizi delovanja Delovnih in socialnih sodišč ter pri predstavitvi/opredelitvi individualnih in kolektivnih delovnih sporov
- lastno empirično delo: izdelava študije primera (pridobivanje kvalitativnih podatkov z intervjuji; analiza dostopnih pravnih dokumentov).

2. SPLOŠNO O SINDIKATIH

»Sindikat je interesno združenje z vsemi značilnostmi organizacije: je trajno združenje, ki ga ob jasni notranji izdiferenciranosti med navedenimi člani, neprofesionalnimi aktivisti in profesionalci- funkcionarji določa predvsem osredotočenost na specifične cilje zaščite in izboljšanja gospodarskega, socialnega in tudi političnega položaja delojemalcev« (Stanojević, 1996:10).

Nemški avtor Daubler pa opredeljuje sindikat kot »trajno, svobodno oblikovano demokratično urejeno združenje, ki je neodvisno od svojega nasprotnika in države in drugih organizacij in je pripravljeno, da v uresničevanju sprejetih ciljev, varovanja in razvijanja delovnih in gospodarskih pogojev, uporabi tudi »sredstva delovne borbe« (Daubler v Novak in drugi, 1992:25).

»Sindikati so katerakoli organizacija zaposlenih, ki poskuša organizirati in predstavljati njihove interese tako na delovnem mestu kot v družbi, še posebej poskuša regulirati zaposlitvene odnose skozi neposreden proces kolektivnega pogajanja z managementom » (Salamon, 1998:85).

Glavni razlogi, zaradi katerih se delavci združujejo v sindikate so:

1. Varnost dela oziroma zaposlitve (delavci želijo biti gotovi, da bo njihovo delovno mesto trajno),
2. Dobri delovni pogoji (interes delavcev je, da opravljajo zdravo in varno delo),
3. Možnost napredovanja (npr. na bolj plačano in bolj odgovorno delovno mesto z zanimivejšim delom),
4. Pomembnost dela, ki ga opravljajo (delavci želijo ugledno, koristno in pomembno delo, iz dela črpajo zadovoljstvo in samospoštovanje),
5. Potreba po priznanju (za dobro opravljeno delo delavci pričakujejo priznanje),
6. Potreba po spoštovanju (pomembno je, koliko delavce nadrejeni obravnavajo kot pomembne člane organizacije),
7. Potreba po pripadnosti (sindikat povezuje ljudi s podobnimi interesi),
8. Plačilo za delo (delavci želijo dobiti pošteno plačilo za pošteno delo) (povzeto po Kavčič, 1991).

Po Kavčiču pa lahko sindikate razdelimo tudi glede na vlogo, ki jo imajo v podjetju. Vloga sindikatov v organizacijah je lahko različna, sam odnos med sindikati in vodstvi podjetij pa je v načelu dvojen. In sicer:

- intergrativen pristop imajo tisti sindikati, ki menijo, da so interesi vodstva in sindikatov skupni; primer takšnega pristopa so japonski sindikati,
- distributiven pristop pa je tisti pristop, kjer so sindikati prepričani, da ima vodstvo kot zastopnik lastnikov interese, ki so nasprotni interesom zaposlenih (Kavčič, 1991).

2.1. Funkcije sindikatov

Funkcije sindikatov po Salamon-u (1998) so doseganje oz. pomoč članom doseči:

1. Moč
2. Ekonomska regulacija
3. Delovna regulacija
4. Družbene spremembe
5. Članske usluge
6. Samoizpolnitev

Moč

Moč sindikatov je latentna, ki se kaže pri izvajanju ostalih funkcij. Brez organizacije, ki bi zastopala oz. predstavljala delojemalce, so zaposleni v podrejenem položaju. Nimajo znanja, ki je potrebno za enakopravno pogajanje z managementom, podvrženi pa so tudi konkurenci na trgu. Posameznega delavca je veliko lažje zamenjati kot pa celotno sindikalno članstvo. Management bolj upošteva moč delavcev združenih v sindikate, kateri lahko s kolektivno akcijo dosežejo svoje cilje. Uspeh sindikatov je v veliki meri odvisen od kolektivne moči njegovega članstva.

Ekonomska regulacija

Poglavitna naloga sindikatov so kolektivna pogajanja v zvezi s plačo, urami, dopustom,.. Kolektivna pogajanja so sredstvo za nakup oz. prodajo delovne sile, v kateri se skušajo oblikovati sprejemljivi pogoji za delavce in delodajalce.

Delovna regulacija

Sindikati v svoji regulativni funkciji ne pokrivajo le ekonomskega področja, ampak ustvarjajo družbeni red v industriji, ki je posebljen v kodeksu industrijskih pravic (Flanders v Salamon, 1998:108). Znotraj delovne regulacije poskušajo sindikati zaščititi in izboljšati položaj svojih članov v zaposlitvenih odnosih.

Družbene spremembe

Prvotni pristop sindikatov je bil precej radikalen in revolucionaren. Kasneje so svoje delovanje usmerili na razvoj znotraj obstoječega družbenega sistema. Sprejeli so tudi politično vlogo zaradi vpliva na vladno politiko.

Članske usluge

V zgodnji fazi so sindikati za svoje člane organizirali vzajemno zavarovanje, ki je bilo ustanovljeno za finančno pomoč v primeru brezposelnosti, bolezni, poškodbe, smrti, ali kot nadomestilo v primeru stavke. V 80-ih pa so se mnogi sindikati spreobrili v »moderne« sindikate. Le- ti poznajo drugačne članske usluge: posojila, pravna pomoč, finančno svetovanje, počitniški aranžmaji, stanovanjski skladi,.. Problem pri tem je, da se delavci včlanijo v sindikate predvsem zaradi teh uslug in ciljev, ne pa zaradi skupnega nastopanja k izboljšanju delovnih pogojev. Takšni člani slabijo sindikalno bazo v smislu kolektivne zavesti in akcije.

Samoizpolnitev

Sindikati imajo vlogo odločanja v smislu, da omogočajo sodelovanje delavcev na področjih, ki so daleč izven problematike njihovega delovnega mesta. V preteklosti so sindikati služili tudi kot način promocije sposobnih posameznikov, vendar so to vlogo po 2. Svetovni vojni poustili, predvsem zaradi splošnega izobraževanja, boljših delovnih priložnosti, kjer lahko posamezniki dosežejo večjo samoizpolnitev.

2.2. KRATEK ZGODOVINSKI PREGLED IN RAZVOJ SINDIKATOV NA SLOVENSKEM

Za začetnike sindikalnega gibanja na Slovenskem štejemo grafične delavce, ki so leta 1868 ustanovili svoje izobraževalno društvo. To je neprekinjeno delovalo in opravljalo vedno več sindikalnih vlog. V skladu z ugotovitvijo, da so bila prva delavska združenja bolj strokovne organizacije, so se ti sindikati prvotno imenovali strokovne organizacije, zaradi njihove organiziranosti po strokah (to ime je obdržalo vse do leta 1941) (Kacin- Wohinz in drugi, 1986).

Strokovne organizacije so v prvem obdobju svojega delovanja na Slovenskem (od leta 1868 pa do 1918), vodile številne akcije za izboljšanje mezdnih in delovnih pogojev delavstva, med katerimi se jih je precej zaostriло v stavke (Kacin- Wohinz, 1986:12).

Strokovne organizacije so po prvi svetovni vojni zaradi vojne zakonodaje in vpoklicev delavcev k vojakom skoraj povsem prenehale delovati in so se obnovile šele leta 1917. Nadaljno slabitev sindikatov v tem obdobju je pomenila izguba nekaterih ozemelj (Primorska, Koroška).

Po prvi svetovni vojni so bile v Sloveniji naslednje skupine sindikatov:

- socialistični in komunistični,
- krščansko socialistični,
- narodno socialni,
- klerikalna zveza združenih delavcev (od leta 1934)

V obdobju 2. svetovne vojne so bili vsi naporj usmerjeni v osvoboditev, zato ni bilo sindikalnih aktivnosti. Delavci so imeli svoje zastopništvo v obliki odbora Delavske enotnosti, ki je bila ustanovljena leta 1942).

Po 2. svetovni vojni leta 1945 je bila na zvezni ravni ustanovljena enotna sindikalna organizacija (Zveza sindikatov Jugoslavije) (Kacin-Wohinz, 1986:83). Zveza sindikatov Jugoslavije ni bila krovna organizacija v klasičnem smislu kot jo poznamo, ampak so bili posamezni manjši sindikati podružnice te zveze. V posameznem podjetju je obstajal le en sindikat.

Sindikati so v obdobju od leta 1945 do 1990 največkrat igrali vlogo delavskega servisa, tako da so svoje delovanje omejili na nudenje članskih uslug in storitev.

Po 2. svetovni vojni razlikujemo dve obdobji; obdobje socializma in delavskega samoupravljanja, drugo obdobje pa je obdobje med in po privatizaciji družbene lastnine. Funkcije sindikatov se v obeh obdobjih razlikujejo, saj sindikati v obeh obdobjih delujejo v različnem družbenem okolju. Varnost delavcev je bila v obdobju samoupravljanja zelo velika, medtem, ko je bila varnost oz. zaščita delovnih mest v obdobju tranzicije, postala eden temeljnih ciljev sindikalnih zahtev.

V začetku devetdesetih let so se slovenski sindikati ideološko in politično razdelili na stare reformirane in nove neodvisne sindikate. Sindikati so se bolj osredotočili na ekonomske cilje. Med štirimi reprezentativnimi konfederacijami je na sindikalni sceni najpomembnejša stara reformirana Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, ki vključuje približno polovico sindikalizirane delovne sile (Stanojević, 2000:90).

2.3. SLOVENSKO SINDIKALNO PRIZORIŠČE

Sindikati v Sloveniji so organizirani na državni ravni in združeni v nekaj velikih sindikalnih central. Nekateri sindikati dejavnosti in poklicni sindikati pa v devetdesetih letih ostajajo zunaj central in delujejo samostojno. Glede na to, da je pred letom 1990 obstajal samo en sindikat, ki je bil v bistvu zveza sindikatov, lahko rečemo za sedanje sindikalno prizorišče, da je dokaj fragmentirana.

Na Slovenskem imamo štiri večje sindikalne organizacije: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (v nadaljevanju: ZSSS), Konfederacija neodvisnih sindikatov Slovenije (v nadaljevanju: KNSS), Konfederacija 90 (v nadaljevanju: K 90) in Konfederacija sindikatov grafične in papirne industrije (v nadaljevanju: PEGRAM).

Leta 1994 je na sindikalnem prizorišču prevladovala sindikalna organizacija- ZSSS, ki je predstavljala 50 % vsega aktivnega sindikaliziranega prebivalstva in ohranja dominantno pozicijo tudi danes. Druga največja organizacija je bila PEGRAM z 12,5% članov sindikata, na tretjem mestu pa je bila KNSS z 10,8% sindikalizirane aktivne populacije. K- 90 je v primerjavi s prvimi tremi zelo majhna organizacija glede članstva. KNSS in PEGRAM sta po letu 1995 izgubila največ članstva predvsem zaradi rasti panožnih sindikatov (Stanojević, 2000:91).

Na položaj spreminjanja članstva vplivajo pojavi, kot so prestrukturiranje, večja heterogenost delavstva, trend manjšanja velikosti podjetij in nov način vodenja podjetij. Po eni strani se članstvo v sindikatih zmanjšuje, po drugi pa nastajajo novi, po sestavi bolj delavski sindikati, ki se uspešno prilagajajo hitrim spremembam. Novi prilagodljivi sindikati so praviloma manjši in uspešno uveljavljajo interese delavcev na ravni podjetja. Posebej v srednjih in večjih podjetjih so sindikati dobro organizirani (stopnja sindikaliziranosti dosega tudi okrog 80%). V manjših, novih podjetjih pa sindikati navadno sploh ne obstajajo (Stanojević, 2000).

Dejstvo je, da je slovensko sindikalno gibanje razklano in da je temeljni razcep, ki deli slovenske sindikalne centrale, razcep med staro in novo sindikalno elito. Ta razcep je izrazito političen in se odraža v razhajajočih se mnenjih posameznih sindikalnih elit glede načel in modelov privatizacije, ter v statusnih konfliktih ob štrajkih v posameznih podjetjih (Vehovar, 1994:54).

Konflikti potekajo predvsem med dvema najmočnejšima sindikalnima centralama, med ZSSS in KNSS. K politizaciji konfliktov pripomore predvsem KNSS, ZSSS pa je glede konfliktov v pasivni vlogi, eliti ostalih konfederacij (K- 90 in PEGRAM) pa se v te konflikte ne vmešavata. Pri tem ZSSS konfliktov, zaradi njene premoči v članstvu, kadrih in organizacijski strukturi, ni potrebno sprožati, medtem ko jih KNSS sproža tudi zaradi mobilizacije novega članstva in medijev (Vehovar, 1994:56).

2.4. ZVEZA SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE

ZSSS je najštevilčnejša, najmočnejša in najučinkovitejša sindikalna organizacija v Sloveniji. Ustanovljena je bila na svojem 1. Kongresu 7. aprila leta 1990 v Ljubljani in je formalna naslednica bivše Zveze sindikatov Slovenije.

Osnovna programska naloga ZSSS je bila, je in bo ostala tudi v prihodnje varovanje in izboljšanje socialno ekonomskega in gmotnega položaja ter pravic delavcev in dela. Cilji Zveze so: ustvarjanje pogojev za izboljševanje delovnih in življenjskih razmer delavcev, za varne in zdrave delovne razmere in življenjsko okolje ter kvalitetno družinsko življenje (Kavčič, 2002:16).

ZSSS ima 19 območnih organizacij, kjer nudijo pravno, strokovno pomoč svojim članom v bližini kraja, kjer delajo in živijo. Z območnimi organizacijami je lažje zagotoviti solidarnost do članstva in enake pravice in koristi članov. Eden od problemov območnih organizacij je premajhno število strokovnega kadra in zadolževanje funkcionarjev za pokrivanje večjega števila sindikalnih dejavnosti.

ZSSS je neodvisna od vlade, parlamenta, organizacij delodajalcev, verskih skupnosti in političnih strank. Glavni očitek kritikov ZSSS-a je, da delujejo v navezi z Združeno listo kot naslednico Komunistične partije.

Ta povezava je značilna predvsem za njihovo vodstvo, medtem ko je članstvo raznolično. Sicer pa se sami imajo za napreden sindikat in priznavajo povezanost z levo politično sceno (Tomc, 1994:68).

ZSSS ni omejena le na slovenski sindikalni prostor, ampak je povezana tudi z drugimi državami, predvsem s sindikalnimi organizacijami iz vseh držav bivše Jugoslavije. Zelo aktivna pa je tudi na področju regionalnega sindikalnega sodelovanja z regijami iz držav, ki mejijo na našo državo.

2.4.1. Organizacijska struktura

Organi zveze so:

1. **kongres**, je najvišji organ; voli predsednika zveze, sprejema statut ter proučuje poročila in programe za prihodnost;
2. **konferenca**, je drugi najvišji organ, ki sprejema vse najpomembnejše odločitve med kongresi; obravnava tudi sindikalnopolitična in organizacijska vprašanja;
3. **predsedstvo**, je izvršilni organ Sveta zveze, sestavljajo pa ga predsednik, sekretar ter predsedniki sindikatov ki pripravlja gradiva in izvaja odločitve, sproža postopke pred ustavnim sodiščem, odloča o napovedi in izvršitvi splošne stavke ter ostalih oblik sindikalnega boja; Sedanji predsednik ZSSS mag. Dušan Semolič predstavlja in zastopa ZSSS.
4. **nadzorni odbor**, ki kontrolira finančno poslovanje predhodno navedenih organov; šteje sedem članov in med drugim izvaja revizije ter kontrolira letne obračune Zveze.

ZSSS ima dobro organizirano mrežo na terenu, kar je prednost ter eden od pogojev, da lahko organizacija uresničuje in opravlja svoje delo in poslanstvo. Dobra mreža sindikalne organiziranosti pomeni, da so Svobodni sindikati bližje članom, njihovim problemom in da lahko hitreje rešujejo njihove stiske. Brez pokritosti terena je veliko težje uresničevati programsko politiko. S tako postavljeno mrežo je lažje zagotoviti solidarnost do članstva in enake pravice in koristi članov (povzeto iz Poročila o delu ZSSS, 1998:15,16).

2.4.2. Pravna pomoč članom

V ZSSS ocenjujejo, da je pravna varnost delavcev danes še vedno na zelo nizki stopnji. Delodajalci vedno bolj kršijo zakone, kolektivne pogodbe. Delodajalci izkoriščajo velike zaostanke pri delu sodišč, saj vedo, da delavci, ki sprožijo delovne spore, pridejo do sodnih odločb šele čez nekaj let. Med drugim delodajalci izkoriščajo tudi strah delavcev, ki ne morejo tvegati začetka sodnega postopka, ne da bi se pri tem zamerili delodajalcu (Poročilo o delu ZSSS, 1998). Prav zaradi zgoraj opisanega stanja, vse več delavcev išče pravno pomoč v službah pravne pomoči, organiziranih pri ZSSS.

Delo služb pravne pomoči pri zaščiti prizadetih delavcev obsega pravno svetovanje, sestavljanje vlog, namenjenih družbam in sodiščem, zastopanje pred organi družb in pred sodišči, strokovno tolmačenje zakonov, kolektivnih pogodb, sodelovanje v pogajalskih skupinah ipd. Glede oblike pravne pomoči je bilo v leti od 1994-1997 največ pravnih nasvetov, sledi sestavljanje vlog v pravnih postopkih ter zastopanje v postopkih pred sodišči in pred delodajalci, glede vrste sporov pa je bilo največ primerov s področja individualnih delovnih sporov (Poročilo o delu ZSSS, 1998:34).

Območne organizacije ZSSS prek pravnih služb zagotavljajo članom sindikatov, na stroške sindikata, brezplačno pravno pomoč, vključno z zastopanjem na sodišču. Pred delovnimi in socialnimi sodišči lahko zastopa delavca diplomirani pravnik, pred višjimi sodišči ali Vrhovnim sodiščem pa diplomirani pravnik z opravljenim pravniškim državnim izpitom (Poročilo o delu ZSSS, 1998:33).

Z delovanjem delovnih in socialnih sodišč je Državni zbor RS na predlog ZSSS izvolil sodnike porotnike delovnih in socialnih sodišč iz vrst delavcev. Tako ima ZSSS v teh sodiščih za področje vse Slovenije zastopanih 396 sodnikov porotnikov. S tolikšnim številom sodnikov porotnikov na teh sodiščih je ZSSS nedvomno odgovorno pripomogla k ustvarjanju pogojev za nemoteno delo teh sodišč (Poročilo o delu ZSSS, 1998:40).

2.4.3. Mednarodno sodelovanje

Mednarodno sodelovanje ZSSS se je v obdobju po 2.kongresu leta 1994 zelo povečalo. To je na eni stran rezultat vključevanja Republike Slovenije v Evropsko unijo, na drugi strani pa tudi usmeritve vodstva ZSSS, da kakovostno in številčno poveča stike s sindikalnimi organizacijami iz tujine. V tem obdobju se je okrepilo tudi sodelovanje sindikatov dejavnosti zveze s panožnimi sindikati v tujini ter njihovimi mednarodnimi industrijskimi odbori.

Iz množice mednarodnih dogodkov med 2. in 3. Kongresom (od leta 1994-98), sta bila za ZSSS pomembna predvsem dva: ZSSS je v tem obdobju dobila status opazovalca v Evropski konfederaciji sindikatov (v nadaljevanju: EKS), na uradni obisk v Slovenijo pa je prišel tudi predsednik EKS Fritz Verzetnitsch.

ZSSS je marca 1992 vložila prošnjo za sprejem v EKS. Zaradi tedanjega statuta EKS sindikalne organizacije iz Srednje in Vzhodne Evrope niso mogle postati njene polnopravne članice, ker so bile članice lahko le sindikalne organizacije iz EU. Zaradi tega so pri EKS ustanovili poseben Forum za sodelovanje in združevanje, v katerem je polnopravni status dobilo 28 sindikalnih organizacij, med njimi tudi ZSSS.

ZSSS vzpostavlja stike tudi z mnogimi sindikalnimi organizacijami: z Nemško sindikalno zvezo (DGB), z Zvezo samostojnih sindikatov Hrvaške, sodelujejo pa tudi s sindikati iz Črne Gore, Makedonije, Bosne in Hercegovine ter iz Srbije (Poročilo o delu ZSSS, 1998).

2.4.4. Zaposlovanje

Ena od poti za zmanjševanje brezposelnosti v Sloveniji je bil sprejem zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Sprejeta novela zakona o zaposlovanju je korenito posegla v pravice zavarovancev in drugih brezposelnih oseb.

ZSSS je sodelovala v vseh fazah zakonodajnega postopka s svojimi predlogi in stališči, vendar so bili v državnem zboru le redki sprejeti. V ZSSS so podprli predlog zakona o preprečevanju zaposlovanja in dela na črno, čeprav se zavedajo, da sta le- ta pomembna za zagotavljanje socialne stabilnosti v Sloveniji.

Velik poudarek v svojih prizadevanjih je ZSSS namenila ohranjanju delovnih mest in preprečevanju brezposelnosti, s poudarkom na zaposlenosti v industrijskih dejavnostih (Poročilo o delu ZSSS, 1998:66,67).

2.5. Sodelovanje sindikata v podjetjih

Sindikat lahko sodeluje v postopku za varstvo pravic delavcev. Sodeluje tako, da posreduje svoje mnenje ali pa že posredovano mnenje dopolni oz. obrazloži. Sindikat sodeluje v postopku po svojem predstavniku, ki je hkrati lahko tudi sindikalni zaupnik. Sindikalni zaupnik lahko tudi zastopa delavca v postopku, vendar le z njegovo privolitvijo in na njegovo zahtevo. Kdaj sindikat lahko odkloni zastopanje delavca, morajo določiti sindikalna pravila.

Splošni akt ozirama kolektivna pogodba mora pri urejanju postopka za varstvo pravic delavcev upoštevati zakonsko možnost, po kateri sindikat sodeluje v postopku in omogočiti, da je sindikat pravočasno vprašan za mnenje oziroma tudi pravočasno obveščen o začetku disciplinskega postopka. Pri uveljavljanju pravic imata delavec in sindikalni zaupnik pravico biti navzoča, ko se obravnava delavčeva zahteva ali ugovor (Mežnar, 1998:86).

2.5.1. Obveznosti delodajalca do sindikata po novem ZDR

Delodajalec mora sindikatu zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti v skladu s predpisi, s katerimi se varujejo pravice in interesi delavcev. Delodajalec je dolžan sindikatu omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti (Kresal in drugi, 2002:743).

Določba tretjega odstavka 210. Člena ZDR govori o obveznosti delodajalca, da na zahtevo sindikata in njegovih članov, zagotavlja tehnično izvedbo obračuna in plačevanja članarine. Podrobnejša ureditev sindikata oziroma pogojev za delovanje sindikata je vsebovan v kolektivnih pogodbah in se nanaša na: sodelovanje sindikata v postopkih odločanja o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnega razmerja, dostop zunanjih predstavnikov k delodajalcu, svobodo sindikalnega obveščanja.

Z vidika urejanja položaja delavskih predstavnikov v razmerju do delodajalca je najpomembnejša Konvencija Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju: MOD) št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju.

Konvencija MOD št. 135 določa:

- *varstvo delavskih predstavnikov v podjetju*, z namenom, da so zavarovani pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv, kamor spada tudi odpuščanje zaradi njihovega statusa ali aktivnosti kot predstavnikov delavcev, ali zaradi članstva v sindikatu ali zaradi udeležbe v sindikalnih dejavnostih, pod pogojem, da ravnajo zakonito in v skladu s sprejetimi dogovori (1. Člen) – med take varstvene ukrepe sodi npr. pravica opravljati svoje delo po preteku mandata in spreminjanje delovnopravnega položaja.
- *ustrezne olajšave za delavske predstavnike v podjetju*, z namenom učinkovitejšega opravljanja delavskega zastopništva, pri čemer se upoštevajo značilnosti industrijskih razmerij v državi, zmožnosti podjetja ter načelo, da naj olajšave ne zmanjšajo učinkovitosti poslovanja podjetja (2. Člen, Kresal, 2002:741).

2.5.2. Varstvo sindikalnih zaupnikov po novem ZDR

Sindikat, ki ima člane zaposlene pri določenem delodajalcu, lahko imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, ki ga bo zastopal pri delodajalcu. Če zaupnik ni določen, zastopa sindikat njegov predsednik. Sindikalni zaupnik ima tudi pravico zagotavljati in varovati pravice in interese članov sindikata pri delodajalcu (Kresal in drugi, 2002:743).

V primeru, da se spremeni delodajalec, sindikalni zaupnik ohrani svoj status, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za njegovo imenovanje v skladu s kolektivno pogodbo.

Sindikalni zaupniki imajo tudi posebno varstvo pred odpovedjo s strani delodajalcev. Delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi: delavskemu zaupniku, članu sveta delavcev, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce ter izvoljenemu *sindikalnemu zaupniku*. Za odpoved pogodbe o zaposlitvi potrebuje delodajalec soglasje organa, katerega član je delavski predstavnik, oz. sindikata, če gre za sindikalnega zaupnika.

*»Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti tudi ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti **disciplinskega** ali odškodninskega **postopka** ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj« (Bohinc, 2000:105).*

3. REŠEVANJE DELOVNIH SPOROV IZ INDIVIDUALNIH IN KOLEKTIVNIH DELOVNIH RAZMERIJ

3.1. Splošno o reševanju delovnih sporov

Delovni spor v širšem pomenu besede je vsak spor, ki nastane iz medsebojnih pravic in obveznosti med subjektoma delovnega razmerja (delavcem in delodajalcem). Po zakonu o pravnem postopku so veljala posebna pravila samo za delovne spore v ožjem pomenu besede, to je za spore, ki so se začeli na podlagi tožbe delavca zoper njegovega »delodajalca« (državni organ, gospodarsko organizacijo, zasebnega delodajalca itd.). Samo v teh sporih naj bi bila upravičena zahteva po hitrem reševanju delovnih sporov ter izvajanju začasnih odredb po uradni dolžnosti.

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih z dne 13.4. 1994 je uredil pristojnost in organizacijo delovnih in socialnih sodišč ter postopek pred temi sodišči. Z uveljavitvijo tega zakona so 13.5. 1994 prenehala delovati sodišča združenega dela, ki so bila po dosedanjih predpisih pristojna za reševanje delovnih in socialnih sporov.

3.2. Načini reševanja delovnih sporov

Delovnih sporov ne rešujejo vedno le sodišča, ampak se lahko določen spor dokončno reši v okviru postopka znotraj organizacije ali delodajalca. Marsikdaj se delodajalec in delavec spreta, vendar sama rešita nastali spor, tako da nobena stran ne sproži postopka pred sodiščem. Možne so tudi različne oblike zunaj-sodnega reševanja sporov, kot sta npr. arbitraža, pomirjanje, itd. Kolektivne pogodbe običajno določijo arbitražo za mirno reševanje delovnih sporov.

Temeljna razvrstitev vseh sporov iz delovnih razmerij je razvrstitev na **individualne** in **kolektivne delovne spore**, ki jo s podobno opredelitvijo posameznih vrst spornih razmerij določa zakon.

Za **individualne delovne spore** je značilno, da jih je mogoče reševati po delovno-pravnih predpisih ali po civilno procesnih predpisih, kar je odvisno od pravnih ureditev posameznih držav. Individualni delovni spori so spori strank individualnih delovnih razmerij, katerih predmet je individualna pravica. To pravno razmerje nastane na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

Kolektivni delovni spor je spor o kolektivni pravici, pravnem razmerju ali interesu, v katerem so stranke predstavniki delavcev, delodajalcev ali drugih strank. Zanje je značilno, da je lahko njihov predmet tudi interes (za sklenitev sprememb, dopolnitev ali za novo kolektivno pogodbo), ki se rešuje v t.i. interesnih sporih.

3.3. Individualni delovni spori

Individualni delovni spori so opredeljeni kot spori med delavcem in delodajalcem, ki izvirajo iz njunih medsebojnih pravic in obveznosti, vključno s spori o sklenitvi, obstoju in prenehanju delovnega razmerja ter spori o pravicah industrijske lastnine (Wedam-Lukić, 1994:400).

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju:ZDR) ureja uveljavljanje varstva posamičnih pravic iz delovnega razmerja. Določa, da ima delavec pravico zahtevati varstvo pri organih, v organizacijah, pri pristojnem sodišču, sindikatih in pri drugih organih v skladu z zakonom.

Po ZDR ima delavec pravico pristojnim organom v organizaciji ali delodajalcu vložiti zahteve o uveljavljanju njegovih pravic iz delovnega razmerja. Delavec ima tudi pravico do ugovora zoper sklepe, ki jih ti organi sprejemajo o njegovih pravicah, obveznostih in odgovornostih. Ugovor praviloma zadrži izvršitev odločbe. ZDR med drugim tudi določa, da mora pristojni organ v organizacijah ali delodajalec odločiti o zahtevi ali o ugovoru v 30 dneh od dneva vložitve.

ZDR določa pravico delavca, da je navzoč tedaj, ko se obravnavata njegova zahteva ali njegov ugovor. Pisni sporazum med delavcem in pristojnim organom ima po ZDR izvršilno moč. ZDR uvaja tudi dolžnost pristojnega organa, ki odloča o delavčevi zahtevi ali ugovoru, da pred tem zahteva mnenje sindikata, ki ga mora obvezno obravnavati in se o njem izjaviti. Sindikat tudi sicer sodeluje v postopku pred pristojnim organom ter delavca na njegovo zahtevo in z njegovo privolitvijo zastopa pri uveljavljanju njegovih pravic.

ZDR določa pravico sodnega spora pri pristojnem sodišču le v primeru, če se je delavec prej obrnil na pristojni organ v organizaciji ali pri delodajalcu.

Za mirno reševanje individualnih delovnih sporov se s kolektivno pogodbo lahko določi **arbitraža**. V tem primeru mora kolektivna pogodba določati sestavo, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže.

Če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca, predvidena arbitraža za predsodno reševanje individualnih delovnih sporov, mora delavec v 30 dneh zahtevati arbitražno odločitev. Zoper arbitražno odločitev je možen delovni spor v skladu z zakonom o delovnih in socialnih sodiščih. Če arbitraža ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, najkasneje v 30 dneh, lahko delavec v nadaljnjih 30 dneh zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem (Bohinc, 2000:118).

3.3.1. Vrste individualnih delovnih in socialnih sporov

Za individualne spore se štejejo (Mežnar, 2000:257):

1. Spori o sklenitvi, obstoju in prenehanju delovnega razmerja

Tu gre predvsem za sporna vprašanja o času, datumu sklenitve pogodbe o zaposlitvi, veljavnosti sklenjene pogodbe o zaposlitvi ali o izpolnjevanju pravic in obveznosti, ki izvirajo iz te pogodbe. Glede prenehanja delovnega razmerja so tu sporna vprašanja prenehanja iz različnih razlogov, predvsem:

- na podlagi izjave delavca,
- po sporazumu med delavcem in delodajalcem,
- zaradi hujše kršitve delovne obveznosti delavca (disciplinska odgovornost delavca),
- zaradi nesposobnosti delavca,
- zaradi operativnih potreb podjetja.

2. Spori o premoženjskih in drugih posamičnih pravicah ter obveznostih iz delovnega razmerja ali v zvezi z njim

Premoženjske pravice v individualnem delovnem sporu so tiste pravice, ki so izražene v denarju ali ki se dajo oceniti v denarju. Gre torej za denar ali stvar, za zahtevek, ki se nanaša na stvar oziroma na njeno izročitev (na primer plačilo plače, regresa, nadomestila).

Pri drugi posamični pravici je pomembno, da gre za individualno pravico ene od strank delovnega razmerja. Premoženjska pravica je v zvezi z delovnim razmerjem, če je njen temelj v delovnem razmerju in če neposredno izvira iz tega razmerja. Sem spadajo pogodbeni razmerja med delavcem in delodajalcem, ki temeljijo na delovnem razmerju (npr. pogodba med delavcem na domu in delodajalcem o amortizaciji delovnih sredstev).

3. **Spori o pravicah, ki izvirajo iz intelektualne lastnine.** To so predvsem pravice o lastništvu patenta, blagovne ali storitvene znamke, označbe porekla, vzorca in modela.
4. **Spori, ki izvirajo iz pogodbe o delu** za opravljanje začasnih oziroma občasnih del po pogodbi.
5. **Spori med delodajalcem in učencem ali študentom**, ki niso v delovnem razmerju. Ta pravna razmerja izvirajo iz kadrovskega štipendiranja in začasnega ali občasnega opravljanja dela.
6. **Spori v zvezi z opravljanjem volonterskega pripravištva.** To so spori med pripravniki- volonterji in delodajalci. Gre za pogodbeno, ne pa za delovno razmerje.
7. **Spori o tistih individualnih delovnih sporih, pri katerih je takšna njihova pristojnost izrecno določena v posebnih zakonih.** To so predvsem spori, za katere je v posebnem zakonu izrecno določena pristojnost delovnega in socialnega sodišča, in spori iz delovnega razmerja, ki kot taki niso navedeni v naštetih primerih (Mežnar, 2000:257,258).

3.4. Kolektivni delovni spori

Kolektivni delovni spori so spori o obstoju in izvajanju kolektivne pogodbe, o pristojnosti za kolektivno pogajanje, o medsebojni skladnosti kolektivnih pogodb in skladnosti kolektivnih pogodb z zakonom, spori o zakonitosti stavke, spori, ki izvirajo iz zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, spori o pristojnostih, ki jih ima sindikat v zvezi z delovnimi razmerji, ter spori v zvezi z določitvijo reprezentativnosti sindikata.

3.4.1. Vrste kolektivnih delovnih sporov

Pojem kolektivnega spora v naši zakonodaji definira Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, ki določa, da so ta sodišča pristojna odločati v naslednjih **kolektivnih delovnih sporih**:

- med strankami kolektivne pogodbe ali med strankami kolektivne pogodbe in drugimi osebami o **obstoju ali neobstoju kolektivne pogodbe ter o njenem izvajanju**;
- glede **pristojnosti za kolektivno pogajanje**;
- o medsebojni **skladnosti kolektivnih pogodb** in skladnosti kolektivnih pogodb z zakonom,
- **o zakonitosti stavke**;
- ki izvirajo iz zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju in se nanašajo na kršitve zakona s strani sveta delavcev, spore med vodstvom in svetom delavcev, izvolitve delavskih zaupnikov, članov sveta delavcev in nadzornega sveta, če ni z zakonom drugače določen;
- o pristojnostih, ki jih ima sindikat v zvezi z delovnimi razmerji;
- v zvezi z določitvijo reprezentativnosti sindikata;
- za katere zakon tako določa (Mežnar, 2000:360).

Kolektivni spori se delijo na **pravne** in **interesne spore**. Predlog zakona o kolektivnih pogodbah določa, da je interesni spor tisti kolektivni spor, ki je posledica različnih interesov strank in obstaja, kadar se stranki ne sporazumeta o sklenitvi, dopolnitvi oziroma spremembi kolektivne pogodbe (na primer določitev najnižje plače po kolektivni pogodbi). Predlog zakona o kolektivnih pogodbah te spore imenuje spore o pravicah, ki nastanejo, kadar se stranki ne strinjata z načinom izvajanja določil veljavne kolektivne pogodbe ali ena od strank ugotavlja njeno kršitev.

4. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

Vsak delavec ima pravico zahtevati varstvo pravic. Nova pravna ureditev delovnih razmerij predvideva najprej varstvo pravic v organizaciji in šele nato napotuje delavca na pristojno sodišče, na sindikat, inšpekcijo za delo idr. Pristojno sodišče je, sodišče za delovne in socialne spore.

Posebej velja poudariti, da ima v novem postopku za varstvo pravic delavcev tudi sindikat posebej izpostavljeno mesto, saj skrbi za varstvo pravic delavcev tudi predstavnik sindikata, oziroma sindikalni poverjenik. Njegov status v podjetju urejajo splošni akti in kolektivna pogodba.

Tudi inšpekcija za delo nadzoruje uporabo zakona in drugih predpisov iz delovnih razmerij ter uporabo splošnih aktov in kolektivnih pogodb, ki urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev.

4.1. Uveljavljanje delavčevih pravic

Delavec ima pravico pristojnim organom v organizaciji vložiti zahtevo za uveljavljanje njegovih pravic iz delovnega razmerja. Zahteva pomeni delavčevo pravico, da se obrne na pristojni organ v organizaciji oziroma na delodajalca vselej, kadar meni, da so kršene njegove pravice.

O posamičnih pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev odločajo na prvi stopnji predvsem:

- pristojni organ organizacije oziroma delodajalec,
- poslovodni organ,
- disciplinska komisija,
- delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi,
- delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi po pooblastilu poslovodnega organa,
- drug pooblaščen delavec.

Zahteva za uveljavljanje pravic ni pravno sredstvo, s katerim bi se izpodbijal individualni pravni akt, ampak gre za delavčevo zahtevo v primeru dejanskih kršitev pravic bodisi na področju plač in drugih denarnih prejemkov, bodisi v zvezi z razporeditvijo delovnega časa, odobritvijo odsotnosti z dela itd. (Mežnar, 1998:81).

4.1.1. Ugovor delavca

Ugovor lahko delavec vloži pri organu, ki je določen s splošnim aktom oziroma ga določa kolektivna pogodba. Ugovor mora biti predan v roku 15 dni od dneva, ko mu je bila vročena odločba, s katero je bila kršena njegova pravica. Ugovor delavca pri delodajalcu oziroma pristojnem organu zoper sklepe, ki jih le-ti sprejemajo o njegovih pravicah, obveznostih in odgovornostih, zadrži izvršitev odločbe do izdaje dokončne odločbe v organizaciji oziroma pri delodajalcu.

V določenih primerih ugovor ne zadrži izvršitve sklepa. Gre za primere, ko je treba nekatere odločitve glede posamičnih pravic, obveznosti in odgovornosti izvršiti takoj, zaradi potrebe delovnega procesa, ne glede na to, da se delavec z njimi ne strinja oziroma meni, da so s takimi odločitvami kršene njegove pravice. Ugovor ne zadrži izvršitve sklepa:

- s katerim se določa plača,
- s katerim je delavec začasno odstranjen z delovnega mesta in prerazporejen na drugo delovno mesto ali z dela iz organizacije oz. pri delodajalcu,
- začasni razporeditvi delavca na drugo delovno mesto, če gre za nujne primere,
- s katerim se delavcu nalaga delo preko polnega delovnega časa, razen v primeru iz 53. člena ZDR, ko se delavci odločijo za delo prek polnega delovnega časa (zaradi razlogov solidarnosti),
- nujni začasni prerazporeditvi delovnega časa,
- s katerim se delavcu odredi čakanje na delo (Mežnar, 1998:82).

O zahtevi oziroma ugovoru delavca mora delodajalec oziroma pristojni organ v organizaciji odločiti v 30 dneh od dneva, ko je bila vložena zahteva oziroma ugovor. Ta rok je instruktivni, v katerem mora delodajalec odločiti o delavčevi zahtevi oziroma ugovoru. S potekom tega roka se položaj delavca glede vloženega ugovora ne spremeni, začne pa teči petnajstdnevni rok za vložitev predloga pri pristojnem sodišču. Pristojni organ oziroma delodajalec lahko odloči o ugovoru tudi kasneje, po poteku 30 dnevnega roka, kar velja tudi tedaj, če se je delavec medtem že odločil zahtevati sodno varstvo pred pristojnim sodiščem.

V 30 dnevnem roku lahko strokovna služba zbere vse pomembne podatke, na podlagi katerih bo lahko pristojni organ organizacije odločil o zahtevi oziroma ugovoru.

Delavec ima pravico biti navzoč na seji, na kateri se obravnava njegova zahteva oz. ugovor, da lahko da svojo izjavo o dejstvih, ki so pomembna za odločanje. O seji mora biti delavec obveščen pravočasno, tako, da se delavec pripravi, lahko pa si tudi vzame pooblaščenca, če si to želi. Tu gre za demokratično obliko obravnavanja delavčeve zahteve oz. ugovora, pri kateri se mora upoštevati delavčeva moralna integriteta in hkrati doseči, da se dejansko stanje pravilno in popolno razčisti. V primeru, da delodajalec delavcu ne omogoči prisotnosti na seji, gre za kršitev pravil postopka. Posledica te kršitve je lahko razveljavitev odločitve, če pristojno sodišče ugotovi, da je kršitev vplivala ali bi lahko vplivala na pravilnost odločitve.

5. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV PRED DELOVNIMI IN SOCIALNIMI SODIŠČI

Po ustavi Republike Slovenije se z zakonom določi ureditev in pristojnost sodišč. Posebej je določeno, da izrednih sodišč ni dovoljeno ustanavljati. Z zakonom se po tej ustavni določbi lahko določijo le sodišča splošne pristojnosti in specializirana sodišča za posamezne vrste sporov.

S sodnim varstvom pravic delavcev iz delovnega razmerja je po novi slovenski procesni zakonodaji razumeti tiste spore med delovnimi in socialnimi sodišči, v katerih je tožeča stranka delavec, tožena stranka pa je delodajalec oziroma je nasprotni udeleženec organizacija delodajalcev ali tudi posamezni delodajalec.

5.1. Sodišča splošne pristojnosti

Sodišče je opredeljeno kot državni organ, pristojen za izvajanje sodne oblasti in za izvrševanje sodnih odločb. Sodišče izvršuje sodne odločbe neposredno v zadevah in v primerih, ki jih določa zakon. Odločbe drugih državnih organov ali nosilcev javnih pooblastil pa sodišče izvršuje, kadar tako določa zakon.

Pravnomočno odločbo sodne oblasti mora spoštovati vsaka fizična in pravna oseba v Sloveniji. Odločbe sodne oblasti vežejo sodišča in vse druge državne organe Republike Slovenije (Mežnar, 2000:348).

Sodišče višje stopnje lahko pri odločanju na podlagi vloženega pravnega sredstva usmerja pravno mnenje sodišča nižje stopnje v okvirih, ki jih določa zakon. Vendar pa je sodnik pri uporabi prava neodvisen v razmerju do sodišča višje stopnje, ki je o konkretni zadevi že izrazilo svoje pravno mnenje. Sodišče višje stopnje lahko zahteva od sodišča nižje stopnje na svojem območju podatke o problemih, ki se pojavljajo pri sojenju in vse druge podatke, ki so potrebni za preučitev posameznih vprašanj. Sodišče višje stopnje lahko tudi pregleda delo sodišča nižje stopnje na svojem območju.

Med sodišča s splošno pristojnostjo se štejejo:

1. okrajna sodišča
2. okrožna sodišča
3. višja sodišča
4. vrhovno sodišče

Po ZS je v Sloveniji 44 okrajnih sodišč, 11 okrožnih sodišč, 4 višja sodišča in eno vrhovno sodišče.

5.2. Značilnosti delovnih in socialnih sodišč

Delovna in socialna sodišča so specializirana sodišča, kar izhaja iz njihove pristojnosti, ki je določena v 4., 5. in 6. členu zakona o delovnih in socialnih sodiščih. Ta sodišča odločajo v **individualnih in kolektivnih delovnih** sporih ter v **socialnih sporih**. Po pravni ureditvi do leta 1994 so posebna sodišča sicer odločala v individualnih delovnih in socialnih sporih. V kolektivnih delovnih sporih pa ta sodišča dejansko niso odločala, čeprav so se v nekaterih sporih pojavljale posebnosti, ki so značilne za te spore.

Nova ureditev položaja, pristojnosti in organizacije delovnih in socialnih sodišč pomeni oblikovanje povsem novih sodišč. To izhaja iz tega:

- da sodijo delovna in socialna sodišča v krog državnih sodišč, katerih bistvena naloga je izvajanje sodne oblasti,
- da delovna sodišča in socialno sodišče skupaj z drugimi sodišči tvorijo enotno sodno oblast, kar se kaže predvsem v vrhu te oblasti, v Vrhovnem sodišču Republike Slovenije, ki odloča o izrednih pravnih sredstvih,
- da gre glede na dosedanje pravno ureditev za bistveno razširitev pristojnosti teh specializiranih sodišč predvsem na kolektivne delovne spore, ki so novost v našem pravu,
- da se v postopku pred temi sodišči uporabljajo določbe zakona o pravnem postopku, če v zakonu o delovnih in socialnih sodiščih ni drugače določeno,

- da je individualno razmerje pogodbeno razmerje posebne vrste, ki nastane med delavcem in delodajalcem in da imajo pravne posebnosti tudi pravno razmerje med predstavniškimi organizacijami delavcev in delodajalcev, torej partnerjev v t.i. socialnih razmerjih, kar vse bo bistveno vplivalo na postopek in način odločanja v sporih (v predsodnem in sodnem postopku), ki bodo izvirali iz takšnih pravnih razmerij,
- da v sodnih senatih sodelujejo sodniki porotniki, ki so izvoljeni z list kandidatov delavcev in z list kandidatov delodajalcev,
- da je uvedeno tristopenjsko sojenje, uvedena so izredna pravna sredstva,
- da imajo prvostopenjska delovna in socialna sodišča položaj okrožnih sodišč,
- da je uvedeno mirno reševanje sporov kot bistveni del predsodnega postopka, v kolektivnih delovnih sporih pa je pred delovnimi sodišči posebej določen narok za poravnavo,
- da je v individualnih in kolektivnih delovnih sporih posebej urejeno izpodbijanje arbitražnih odločb,
- da je posebej urejeno pravno varstvo pred delovnim sodiščem v zvezi s soupravljanjem delavcev in reprezentativnimi sindikati ipd. (Novak, 1994:5,6).

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (v nadaljevanju: ZDSS) torej prinaša številne novosti in ureja institute, ki jih v naši dosedanji zakonodaji in praksi delovnega prava in socialne varnosti nismo poznali. Zaradi bistvenih novosti, ki jih prinaša zakon o delovnih in socialnih sodiščih, je za prakso, ki se nanaša na reševanje individualnih in kolektivnih sporov ter socialnih sporov, pomembno poznavanje in razumevanje tega zakona.

5.3. Pristojnosti, organizacija in sestava delovnih in socialnih sodišč po ZDSS

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih ureja pristojnost in organizacijo delovnih in socialnih sodišč ter pravila postopka, po katerih ta sodišča obravnavajo in odločajo v delovnih sporih in sporih s področij socialne varnosti.

Pod pojmom pristojnost razumemo stvarno in krajevno pristojnost delovnih in socialnih sodišč. Stvarna pristojnost delovnih in socialnih sodišč pomeni zakonsko dodelitev določenih sporov tem sodiščem po njihovi stvarni vsebini. Stvarna pristojnost je določena v 4. do 6. členu ZDSS, ki določajo pristojnost teh sodišč v individualnih in kolektivnih delovnih sporih ter socialnih sporih (Novak, 1994:9).

Za krajevno pristojnost veljajo splošna pravila, če ni za posamezne spore določena samo pristojnost delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani. Poleg socialnih sporov so tu še spori med delodajalci in delavci v zvezi s pravicami industrijske lastnine (6. odstavek 7. člena) ter kolektivni delovni spori iz kolektivnih pogodb, ki veljajo za celotno območje Republike Slovenije (prvi odstavek 38. člena). Zakon posebej ureja tudi pristojnost za druge kolektivne delovne spore, za katere je pristojno tisto sodišče, ki je krajevno pristojno za delodajalca (drugi odstavek 38. člena). Po zakonski določbi v delovnih in socialnih sporih stranke ne morejo s sporazumom spreminjati pristojnosti (drugi odstavek 14. člena).

5.3.1. Organizacija in sestava sodišč

V Republiki Sloveniji so delovna in socialna sodišča prve stopnje:

- delovno sodišče v Celju s sedežem v Celju za območje sodnega okrožja Celje;
- delovno sodišče v Kopru s sedežem v Kopru za območje sodnih okrožij Koper in Nova Gorica;
- delovno in socialno sodišče v Ljubljani s sedežem v Ljubljani za območje sodnih okrožij Kranj, Krško,
- Ljubljana Novo mesto, za sojenje v socialnih sporih pa za območje Republike Slovenije
- Delovno sodišče v Mariboru s sedežem v Mariboru za območje sodnih okrožij Maribor, Murska Sobota, Ptuj in Slovenj Gradec.

Teritorialna razporeditev oziroma krajevna pristojnost delovnih in socialnega sodišča je določena glede na sodna okrožja, kot so določena v 115. členu Zakona o sodiščih (ZS).

Delovno in socialno sodišče v Ljubljani je edino pristojno za sojenje in odločanje v vseh delovnih sporih med delodajalci in delavci v zvezi z izumi, oblikami teles, slikami ali risbami ter tehničnimi izboljšavami. Sodišča prve stopnje sodijo kot delovna sodišča na sedežu sodišča in tudi na zunanjih oddelkih.

Za odločanje na drugi stopnji je pristojno Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani (drugi odstavek 3. člena), o reviziji zoper njegove odločbe ter o zahtevi za varstvo zakonitosti proti pravnomočnim odločbam sodišč prve in druge stopnje, pa odloča Vrhovno sodišče Republike Slovenije (tretji odstavek 3. Člena ZDSS).

Pristojnost delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani je, da kot socialno sodišče sodi na sedežu tega sodišča.

6. Uveljavljanje sodnega varstva v individualnih in kolektivnih delovnih in socialnih sporih

Za območje Slovenije je ustanovljeno eno drugostopenjsko delovno in socialno sodišče s sedežem v Ljubljani. Kot sodišče druge stopnje bo odločalo v *individualnih in kolektivnih delovnih sporih* ter v socialnih sporih.

Za obe vrsti delovnih sporov, torej za individualne delovne spore (IDS) in kolektivne delovne spore (KDS), veljajo glede na vsebino ZDSS predvsem naslednja skupna načela:

- sodišča odločajo o individualnih in kolektivnih pravicah na treh stopnjah,
- v postopku pred DSS se uporabljajo določbe Zakona o pravdnem postopku (ZPP) v mejah, ki jih določa prvi odstavek 14. člena ZDSS),
- skrajšani so roki za izpolnitev obveznosti in rok za pritožbo, pa tudi nekateri drugi roki (npr. roki, ki so določeni v 19. in 51. členu ZDSS),
- če je z zakonom oziroma s kolektivno pogodbo (KP) določen postopek za mirno rešitev spora, je sodno varstvo dovoljeno samo pod pogojem, da je bil postopek predhodno sprožen, pa ni bil uspešen. To pomeni, da je tako določen predsodni postopek procesna predpostavka za sodni delovni spor.
- ZDSS določa vrste izrekov sodnih odločb za individualne delovne spore (24. člen) pa tudi za kolektivne delovne spore (57. člen), kar nakazuje tudi vsebine zahtevkov strank oziroma udeležencev v sporih pred Delovnimi in socialnimi sodišči (DSS),
- pod pogoji, ki jih določa ZDSS v 20. in 59. členu, lahko sodišče odloči brez glavne obravnave (Novak, 1994:665).

V pravdnem postopku je stranka tista, ki zahteva pravno varstvo (tožnik) in tisti, proti kateremu tožnik zahteva sodno varstvo (toženec). Pri pripravi novega zakona je prevladalo stališče, da individualnim delovnim sporom in socialnim sporom bolj ustreza koncept dveh strank, kakršen je sprejet v pravdnem postopku. V individualnih delovnih sporih bosta stranki postopka praviloma delavec in delodajalec, v socialnih sporih pa praviloma upravičenec do pravice iz socialnega varstva in organ, ki je določal o pravici v predhodnem postopku. Drugače je v kolektivnih delovnih sporih, ki jim bolj ustreza koncept udeležencev.

6.1. Varstvo pravic v pravnem postopku

Glede pravnih razmerij, pri katerih prevladuje interes posameznika, pride v poštev posredna intervencija državnih organov. Tu se postopek začne na zahtevo prizadete stranke, to je osebe, ki meni, da so ji bile njene pravice prizadete. Zato zahteva pravne sankcije proti tistemu, ki je po njenem mnenju te pravice kršil.

Začetek postopka ima različne oblike, kot so tožba, predlog, ugovor in pritožba. Postopek teče pred zato pristojnim sodiščem, pred katerim stranke postavljajo trditve, predloge, zahteve in zanje ponujajo dokaze. Dokler sodišče ne izda ustrezne odločbe, lahko največkrat tudi spremenijo svoje zahteve, jih razširijo, krčijo, umaknejo, se poravnajo. To je postopek v civilnem sodstvu, v katerem je sodišče vezano na predlog strank (načelo dispozitivnosti) in te s svojimi civilnopravnimi zahtevki svobodno razpolagajo.

Pred sodiščem ugotovljena dejstva in okoliščine, ki so za odločitev pomembne, sodišče povzame v odločbi, ki se v pravnem postopku imenuje sodba. Ta je sestavljena iz *dispozitiva* (odločitev o predmetu postopka, o vseh zahtevah strank z rokom izvršitve obveznosti), *obrazložitve* (navedba pravnih in dejanskih razlogov za sprejem v dispozitivu navedene odločitve) in *pravnega poduka* (navedba možnosti pritožbe, rok, kje in kako se vloži) (Mežnar, 2000:356).

Pritožba je dana strankam postopka predvsem zato, da bi bilo varstvo pravic čim učinkovitejše in zanesljivejše. Stranke, ki mislijo, da odločba izdana na prvi stopnji ni v skladu s predpisi ali da ni pravilno ugotovljeno dejansko stanje, imajo pravico, da se zoper takšno odločbo pritožijo. Gre torej za redno pravno sredstvo, s katerim stranka doseže, da se zadeva obravnava in rešena na prvi stopnji, še enkrat obravnava na višji stopnji. Pritožba se vloži pri sodišču, ki je odločilo na prvi stopnji, da jo ta predloži sodišču višje stopnje. Višje sodišče tako lahko odpravi odločbo prve stopnje, po potrebi dopolni postopek in izda novo odločbo ali pa vrne spis sodišču prve stopnje ter zahteva dopolnitev postopka in izid nove odločbe.

Sodna odločba postane dokončna, ko je stranke ne morejo več izpodbijati. **Odločba** tako *postane pravnomočna*.

6.2. Sodne odločbe v individualnih in kolektivnih delovnih sporih

Odločbe, ki jih izdaja sodišče v **individualnih delovnih sporih**, se po vsebini ne razlikujejo od odločb, ki jih izdaja sodišče v pravdnem postopku. Posebnost so odločbe, ki jih izdaja sodišče, če tožnik v individualnem delovnem sporu uveljavlja pravno varstvo zoper predhodno odločitev delodajalca. Pooblastila sodišča pri odločanju o zahtevi delavca za varstvo pravic ureja ZDSS v 24. členu. Če sodišče zahtevi za sodno varstvo ugotovi, razveljavi odločitev delodajalca in vzpostavi stanje, kakršno je bilo pred izdajo odločbe, ali pa naloži delodajalcu izdajo nove odločbe. Sodišče pa lahko tudi samo odloči o delavčevi pravici, obveznosti in odgovornosti, vendar v tem primeru ne sme odločiti v škodo delavca, ki je uveljavljal sodno varstvo. Tako ravna sodišče tudi v primeru, ko je delavec zahteval sodno varstvo, ker delodajalec ni odločil o njegovi pravici.

Pooblastila sodišča pri **odločanju v kolektivnem delovnem sporu** ureja ZDSS v 57. členu. Če sodišče predlogu ugotovi, lahko glede na okoliščine primera izda ugotovitveno odločbo ali oblikovalno odločbo. Kadar izda ugotovitveno odločbo, lahko na zahtevo udeleženca naloži drugemu udeležencu tudi izpolnitev določene obveznosti. V tem primeru lahko zahteva izvršitev odločbe vsakdo, ki mu je z njo priznana kakšna pravica. Ta odločba je v procesnem pravu prava novost, saj lahko kot upnik v izvršilnem postopku nastopa samo tisti, ki je kot upnik naveden v izvršilnem naslovu. V tem primeru sodišče, ki bo izdalo odločbo o kolektivnem delovnem sporu, ne bo poimensko navedlo vseh upravičencev, temveč bo samo določilo njihov krog.

Posamezni upnik bo moral nato v predlogu za izvršbo izkazati, da spada v krog upravičencev in navesti znesek, ki mu ga dolguje delodajalec. Ta rešitev naj bi na eni strani skrajšala postopek uveljavljanja individualnih pravic iz delovnih razmerij, kadar je že v kolektivnem delovnem sporu ugotovljeno, da je zahtev utemeljen. Na drugi strani pa naj bi se s tem razbremenila tudi sodišča, ki se jim ne bo treba več ukvarjati s posameznimi tožbami. Koliko je ta rešitev ustrezna, pa se bo seveda pokazalo v praksi (povzeto po Wedam-Lukić, 1994:405,406).

V nadaljevanju sledi empirični del diplomskega dela, v katerem bom predstavila resnično zgodbo dveh delavcev, ki sta bila po krivem izključena iz podjetja.

7. ANALIZA PRAKTIČNEGA PRIMERA VARSTVA PRAVIC DELAVCEV PRED DELOVNIM IN SOCIALNIM SODIŠČEM

7.1. Uvod

Za analizo praktičnega primera sem se odločila na podlagi zgodbe dveh delavcev, ki sta se v svojem podjetju borila za pravice delavcev.

Z obema sem opravila intervjuja (z mojim očetom Janezom Merhar in Dragom Škuljem). Intervjuvala sem tudi bivšega sekretarja občinskega sindikata B.B., ter analizirala dostopne pravne dokumente (sodniške odločbe, tožbe, kolektivne pogodbe).

Delavca J.M. in D.Š., ki sta se borila za pravice delavcev, sta leta 1995 preprečila stečaj podjetja, zaradi česar je vodstvo zoper njiju iz maščevanja uvedlo disciplinski postopek in ju po krivem izključilo iz podjetja. Članom vodstva sta namreč preprečila, da bi s stečajem podjetja postali njegovi lastniki in na nelegalen način pridobili premoženje podjetja.

Čeprav sta bila oba delavca sindikalna zaupnika (J.M. je bil član izvršilnega odbora sindikata, D.Š. pa celo predsednik koordinacije sindikata), ter sta vse dejavnosti opravljala po direktivah sekretarja občinskega sindikata, sta šest let iskala pravico na Delovnem in socialnem sodišču v Ljubljani. Kljub temu, da je sodišče razpolagalo z vsemi dokazi o njuni nedolžnosti, je zadeva trajala toliko let.

D.Š. je bil do izključitve na podjetju zaposlen 30 let in je bil vodja linije za obdelavo vhodnih vrat. Bil je pošten, delaven in odgovoren delavec. Je poročen, oče dveh otrok.

J.M. je bil do izključitve zaposlen na podjetju I.R.d.d. neprekinjeno 33 let. Več let je bil na delovnem mestu izmenovodje, približno pet let pa obratovodja, pred izključitvijo pa je bil tudi član upravnega odbora kot predstavnik delavcev. V vsem tem času je vestno in odgovorno opravljal svoje delo in se je zavzemal za poštene in zdrave medčloveške odnose. Je poročen, oče šestih otrok.

7.1.1. Uvodna razpredelnica

Zaradi lažjega razumevanja zgodbe, bom najprej izpostavila nekaj ključnih momentov:

1. **Leto 1991** : podjetje I.R.d.d. se iz organizacije združenega dela preoblikuje v šest delniških družb: **I.R.d.d.** kot največja, **H.d.d.**, **S.d.d.**, **L.P.d.d.**, **Holding d.d.** in **Trgovina d.d.**
2. **Leto 1993** : začetek nepravilnosti v poslovanju vodstva v podjetju I.R.d.d.(prikazana izguba podjetja, čeprav je poslovalo z dobičkom); zamenjava direktorjev; direktor postane L.L.
3. **Leto 1995** : delavci v podjetjih I.R.d.d. in L.P.d.d. niso dobili plač za julij; kratka prekinitev dela; **občinski sekretar sindikata B.B.** in **sindikalna zaupnika J.M.** in **D.Š.** začnejo s sindikalnimi dejavnostmi.
Septembra leta 1995 je bila ustanovitev stavkovnega odbora ter izvolitev J.M. za predsednika odbora, D.Š. pa za podpredsednika; J.M. in D.Š. prepričala delavce, da niso štrajkali, ker bi v tem primeru šlo podjetje I.R.d.d. v stečajni postopek.
4. **Leto 1996** : lažna združitev družb I.R.d.d., H.d.d. in Holding d.d. z namenom, da so zoper J.M. in D.Š. lahko uvedli disciplinski postopek, ker so bile v združenem podjetju prikazane druge osebe kot sindikalni zaupniki. Direktor lažno združenega podjetja postane Š.Š.; odpošiljanje ovadbe s strani občinskega sindikalista B.B. ter sindikalnih zaupnikov J.M. in D.Š. V tej ovadbi so predlagali družbe I.R.d.d., H.d.d. in Holding d.d. v upravljanje Sklada Republike Slovenije za razvoj, da bi se tako rešili nepoštenega vodstva.

Oktobra leta 1996 sta **J.M.** in **D.Š.** dobila **končni sklep o prenehanju delovnega razmerja**; To pa zato, ker je direktor Š.Š. nalagal disciplinsko komisijo njegovega podjetja, da zaradi odpošiljanja ovadbe, podjetje I.R.d.d. ni dobilo državne pomoči (1 milijon mark). Da to ni bilo res, je nato s pričanjem na sodišču potrdil tudi finančni minister A.R. J.M. in D.Š. se nato pritožita zoper vodstvo podjetja na Delovno in socialno sodišče v Ljubljani.

5. **Leto 1998:** v začetku leta mora direktor Š.Š (direktor lažno združenega podjetja) zapustiti podjetje, zaradi prijave o nezakonitem poslovanju; kasneje je bil zamenjan tudi direktor L.L.; s podjetjem I.R.d.d. od junija 1998 upravlja Sklad za razvoj Republike Slovenije.
Junija 1998 J.M. in D.Š. dobita tožbo. Sledila je pritožba podjetja na Višje delovno in socialno sodišče.
6. **Leto 2000:** junija sodišče ugodi pritožbi podjetja ter vrne zadevo zopet na nižje Delovno in socialno sodišče; decembra 2000 ponovno prva obravnava.
7. **Leto 2001:** J.M. in D.Š. dobita jasen dokaz (izpis iz sodnega registra o nepravni združitvi družb I.R.d.d., H.d.d. in Holding d.d.).
Novembra J.M. in D.Š. dobita sodbo; podjetje se zopet pritoži; zadeva je zopet na Višjem delovnem in socialnem sodišču.
8. **Leto 2002:** dokončno dobila sodbo.

7.2. Splošno o podjetju I.R.d.d.

I.R.d.d. je podjetje stavbenega pohištva organizirano kot Holding. V letu 1991 se je iz organizacije združenega dela preoblikovalo v šest delniških družb, ki so: I.R.d.d. kot največja delniška družba, H.d.d., S.d.d., L.P.d.d., Holding d.d. in Trgovina d.d. V vseh družbah je bil večinski lastnik Holding d.d., le 1 % je bilo privatnega kapitala, ostalo pa so bile lastnice ostale družbe v tem sistemu.

Leta 1995 je bilo na podjetju zaposlenih približno 1000 delavcev, od tega na največji delniški družbi - I.R.d.d.- približno 500 delavcev. Navedene družbe do leta 1996 niso pridobile soglasja Agencije RS za privatizacijo po že vloženem programu za lastninjenje družb.

Po mnenju J.M. naj bi » ta 1% privatne lastnine vodilnim omogočil »sramotno« reorganizacijo iz prvotne delovne organizacije v delniške družbe in Holding ter postavitev upravnih odborov iz vrst svojih zvestih, dobro nagrajenih podrejenih, kar vodilnim omogoča neomejeno oblast«.

S to neomejeno oblastjo so vodilni prikazovali izgubo podjetja, slabo poslovanje, vse to z namenom, da bi imeli vzrok podjetje predlagati v stečajni postopek.

7.3. Opis stanja na podjetju ter spor med sindikatom in vodstvom podjetja

Začetek nepravilnosti na podjetju I.R.d.d., pod vodstvom L.L., tedanjega generalnega direktorja, sega v leto 1993, ko so na nepošten način zamenjali direktorja največjega podjetja I.R.d.d. Seveda **generalni direktor L.L.** ni bil sam ob vsem tem, imel je kar nekaj pomočnikov, ki so: **S.L.**- njegova žena, **vodja splošnega sektorja, Š.Š.**- **direktor H.d.d., I.Š.** – sestra Š.Š., ki je **vodja prodaje na Holding d.d.** in **M.M.**- **direktor finančne službe** na Holding d.d.

Višek umazanih, oziroma drame, ki se je odvijala na podjetju pa je bil v avgustu 1995. Delavci bi morali dobiti plače za julij, plač pa za I.R.d.d. in L.P.d.d. ni bilo. Septembra se začne novo šolsko leto, delavci z majhnimi osebnimi dohodki imajo denarja komaj za preživetje... in med delavci je »zavrelo«. Prišlo je do kratke prekinitve dela, na podjetje je prišel občinski sindikalist B.B. in pod njegovim vodstvom ter s pomočjo sindikalnih zaupnikov J.M. in D.Š., se je začelo s sindikalnimi dejavnostmi.

Ustanovili so stavkovni odbor, v katerega so predlagali tudi J.M. in ga na sestanku 1.9. 1995 izvolili za predsednika odbora. Ker se je bil J.M. pripravljen boriti za delavce, je funkcijo predsednika stavkovnega odbora tudi sprejel.

Ker so delavci julija 1995 dobro in na polno delali, plače pa niso dobili, so hoteli štrajkati. Še najbolj pa jih je razburilo to, da so delavci na H.d.d. dobili plačo in tudi del regresa za letni dopust. J.M. in D.Š. sta s težavo prepričala delavce naj ne štrajkajo, ker je bilo v tistem času naročil za delo zelo veliko. V primeru stečaja, bi ostalo brez dela c.ca. petsto delavcev. Vodstvo pa je namreč hotelo prav to, da bi delavci štrajkali, saj bi jim tako lahko naprtili krivdo za stečaj, ki so ga planirali.

» Ko je prišlo do prekinitve dela, smo se vsi delavci zbrali v menzi, da nam bo direktor objasnil, zakaj ni plač za delavce v I.R.d.d. Tedaj sem direktorja L.L. opozoril, da se veliko govori o stečaju podjetij I.R.d.d in L.P.d.d. On pa mi je zatrjeval, da to ni res in da to govore tisti, ki ne žele dobro podjetju. Kasneje, leta 1997, sem nato dobil jasen dokaz o stečaju (telefax, ki ga je direktor L.L. poslal odvetniku J.P., ki je vodil postopek lastninjenja podjetja, v katerem mu govori o tem, da bo v I.R.d.d. potrebna uvedba stečaja) in tudi finančno poročilo o poslovanju družb I.R.d.d. in H.d.d., iz katerega je bilo razvidno, da je plačo dobil slabši del podjetja, kar je še potrdilo moj sum o nepravilnosti delovanja vodilnih organov. Iz vsega dokaznega gradiva je namreč razvidno, da so člani vodstva nameravali podjetje privedi v stečaj zato, da postanejo njegovi lastniki in si pridobijo premoženje« (iz pogovora z J.M., april 2003).

Vodstvo podjetja je nato prišlo s predlogom o združitvi I.R.d.d., H.d.d. in Holding d.d. pod vodstvom v.d. direktorja Š.Š. Delavcem so obljubljali redno izplačilo plač, izplačilo regresa in da ne bo prišlo do opuščanja delavcev, žal pa se vodstvo obljub ni držalo. Ker so bili delavci izigrani oziroma nalagani, so nato pod vodstvom občinskega sindikalista B.B. odreagirali s pismom, ki so ga poslali leta 1996 na Delovno komisijo za oškodovanje družbene lastnine in na Agencijo za lastninjenje.

V tem pismu so predlagali družbe I.R.d.d., H.d.d. in Holding d.d. v upravljanje Sklada Republike Slovenije za razvoj, da bi se s tem rešili nepoštenega vodstva. Zaradi prijave o nezakonitem poslovanju direktorja Š.Š. s podjetjem, ki proizvaja termopan stekla, katerega direktorica je njegova žena V.Š., je moral v začetku leta 1998 zapustiti podjetje direktor Š.Š.

Leta 1998 je bila prva skupščina delničarjev, na kateri je bil izvoljen nadzorni svet, ki so ga na seji predlagali člani, ki so zastopali agencije: Anteno, Arkado, Triglav in Sklad in ne tisti, ki ga je predlagalo staro vodstvo na čelu z L.L. Ta nadzorni svet je na koncu zamenjal še direktorja L.L. Direktor podjetja I.R.d.d. je tako leta 1998 postal mag. M.A.

V nadzornem svetu podjetja I.R.d.d. sta tudi predsednik nadzornega sveta in še en član iz Sklada za razvoj, tako da s podjetjem I.R.d.d. od junija 1998 upravlja Sklad za razvoj Republike Slovenije.

» Uresničilo se je tisto, kar smo člani stavkovnega odbora predlagali v pismu leta 1996, zaradi česar sva bila potem iz maščevanja vodstva, po krivem izključena iz podjetja« (iz pogovora z J.M., april 2003).

7.4. Tožba zoper vodstvo podjetja I.R.d.d. na Delovno in socialno sodišče v Ljubljani

Petega oktobra 1996 sta J.M in D.Š nato dobila končni sklep o prenehanju delovnega razmerja s pravnim podukom, da se lahko pritožita na Delovno in socialno sodišče. To sta logično tudi storila, saj kršitve z njune strani ni bilo.

Kršitev zoper J.M. je bila določena v 20. točki I. odstavka 6. člena Pravilnika o odgovornosti za delovne obveznosti, to je, opustitev ali storitev dejanja, s čimer se hudo ovira ali onemogoča delovni proces ali upravljanje; zoper D.Š. pa v 7. točki 2. odstavka 58. člena, ki je v zakonu sploh ni.

Zanimivo pa je dejstvo, da se niti disciplinska komisija niti komisija za varstvo pravic delavcev, nista spustili v dokazovanje očitane kršitve. Nikjer ni izkazano, niti dokazano, kako sta tožnika ovirala in onemogočala delovni proces in upravljanje pri toženi stranki in ostalih družbah poslovnega sistema I.R.d.d. in če je nastala škoda.

Pri odločitvah na I. in II. stopnji ni upoštevan tudi dodatni pogoj po 89. členu ZDR, kjer se disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja izreče za vse kršitve delovnih obveznosti, določene z zakonom, kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom, če je bilo s storitvijo ali opustitvijo dejanja ogroženo življenje in zdravje delavcev in drugih delovnih ljudi, povzročena ali bi lahko bila povzročena večja škoda, ogrožen ali bi lahko bil bistveno moten delovni proces v organizaciji, ali kako drugače oteženo poslovanje organizacije.

Ničesar od navedenega se z očitanim dejanjem ni zgodilo pa tega disciplinska komisija in komisija za varstvo pravic delavcev nista ugotavljali.

Vsa dejavnost, od ustanovitve stavkovnega odbora avgusta leta 1995, do odpošiljanja spornega pisma na Delovno komisijo za oškodovanje družbene lastnine ter na Agencijo za lastninjenje leta 1996, so potekala po navodilih sekretarja občinskega sindikalista B.B. J.M. in D.Š. navedenega pisma nista podpisala v svojem imenu, pač pa v imenu organov sindikata. O tem je predhodno odločal že stavkovni odbor, preden je bilo pismo poslano in soglasno sprejel odločitev, da se to pismo odpošlje na Delovno komisijo za oškodovanje družbene lastnine ter na Agencijo za lastninjenje. Sindikat jima je ponudil odvetnico sindikata T.T., da ju zastopa na sodišču, nato pa sta T.T. in občinski sindikalist B.B. napisala ovadbo in tožbo zoper vodstvo podjetja I.R.d.d.

Ker sta bila **pred izključitvijo oba, tako J.M. kot D.Š. sindikalna zaupnika** in sta **uživala sindikalno imuniteto**, sta bila trdno prepričana, da se bo zadeva na sodišču rešila kot prednostna v dokaj normalnem času. To jima je zatrjeval tudi sekretar občinskega sindikata B.B. Žal pa ni bilo tako, saj se je zadeva na nižjem Delovnem in socialnem sodišču vlekla kar dve leti.

Tožbo sta junija 1998 dobila, in sicer zato, ker je sodišče upoštevalo nelegitimnost disciplinske komisije, saj ji je potekel mandat. Ker je bila nato prikazana združitev družb (I.R.d.d., H.d.d. in Holdindg d.d.), sodišče ni upoštevalo sindikalne imunitete J.M. in D.Š., zato se je vodstvo podjetja lahko pritožilo.

Pritožbo je višje Delovno in socialno sodišče zopet zavlačevalo polni dve leti, ko se je stvar končno zaključila, a žal tako, da je ugodilo pritožbi podjetja, tožbo iz junija 1998 razveljavilo in zadevo vrnilo v ponovno obravnavo na nižje Delovno in socialno sodišče.

» Junija 2000 je bila zadeva zopet na začetku. Od sekretarja občinskega sindikata B.B. sem izvedel, da je republiški sindikalist F.F., sekretar sindikata za lesarstvo, sredi aprila 1996 demantiral sporno pismo oziroma ovadbo s strani stavkovnega odbora v mojem imenu in v imenu D.Š. Midva o tem nisva nič vedela, zato sva bila od takrat naprej bolj pozorna in previdna tudi do najine odvetnice. Ker nikakor nisem mogel verjeti, da je republiški sindikalist F.F. v najinem imenu res demantiral pismo, sem se o tem hotel prepričati. Šel sem na Agencijo za lastninjenje, kjer so mi to potrdili.

Decembra je bila ponovno prva obravnava. Sodnik nama je rekel, da bo zadeva trajala še najmanj pet let. Nato je še dodal, da ravno prihaja iz obravnave podobnega primera, ki traja že 25 let in da bo mogoče toženec prej umrl, kot se bo zadeva zaključila. Potem nama je predlagal izvensodno poravnavo. Podjetje naju bi moralo vzeti nazaj na delo, plačati obveznosti pokojninskega zavarovanja, po mnenju sodnika pa nama izplačilo osebnega dohodka ne pripada. Nad tem sodnikovim predlogom sva bila zelo ogorčena in sva mu rekla, da ne moreva pristati na njegov predlog in da sva prišla na sodišče iskati pravico. On pa nama je posmehljivo odgovoril, naj ne misliva, da se pravica na sodišču vedno najde. Nato se je še obrnil k najini odvetnici in odvetniku podjetja ter jima rekel: »Mi trije bomo zadevo pripeljali do konca«. Že prej sva sumila na njihovo povezanost, a od takrat naprej sva bila z D.Š. prepričana na povezanost vseh treh« (iz pogovora z J.M., april 2003).

Odvetnica bi morala na sodnikovo obnašanje odreagirati in zahtevati takojšnjo zamenjavo, a ker tega ni storila, sta J.M. in D.Š. preklicala pooblastilo odvetnici. **Decembra 2000 po preklicu njune odvetnice, sta med preverjanjem sodnega spisa, našla tudi delni izpis iz sodnega registra iz maja 1998 o nepravni združitvi družb H.d.d., I.R.d.d. in Holding d.d. Iz tega dokazila je bilo razvidno, da bi bila zadeva lahko zaključena že leta 1998, če bi T.T. uporabila ta dokaz v njuno obrambo.**

Sindikata je bil pripravljen izplačati odvetnico samo v primeru, da ju še naprej zastopa odvetnik sindikata. V primeru, da bi si izbrala neodvisnega odvetnika, bi morala sama izplačati odvetnico, za kar pa nista imela sredstev. Tako sta bila nekako »prisiljena«, da ju še naprej zastopa sindikalni odvetnik.

Zaradi nezaupanja do sindikata, sta vse stvari sočasno preverjala pri neodvisnem odvetniku, kateremu sta zaupala. **Pred ponovno obravnavo aprila 2001 sta iz izpisa iz sodnega registra dobila popolni izpis o nepravni združitvi družb H.d.d., I.R.d.d. in Holding d.d. Ob tem se je potrdila tudi nepristojnost disciplinskih organov, saj ju je izključila disciplinska komisija podjetja, na katerem v letu 1996 nista bila zaposlena. Žal pa sodišče tega pomembnega dokaza v izreku sodbe ni upoštevalo.**

Kljub vsem uradnim dokazilom o njuni nedolžnosti, je sodnik pisal tožbo od junija do novembra 2001, kar kaže na namerno zavlačevanje sodišča.

» Večkrat sem sodnika osebno obiskal na sodišču in ga tudi velikokrat klical po telefonu. Ko sem ga nekje sredi oktobra klical, se je izgovarjal in rekel, da lahko tožbo napiše tako, da se podjetje lahko pritoži, ali pa tako, da se ne more pritožiti. Sodba je bila potem napisana tako, da se je podjetje zopet lahko pritožilo. Napisana je bila namreč tako, da je bilo v njej 14 pisnih napak v najinem finančnem znesku, in sicer, podjetje nama bi moralo izplačati več, kot je dolžno. Ko sem dal sodbo preveriti neodvisnemu odvetniku, mi je rekel, da moram nujno vložiti predlog za popravek sodbe, katerega mi naj napiše sindikalni odvetnik. Nato sem res šel na sindikat k odvetniku, le- ta pa me je prepričeval, da popravka ni potrebno vlagati, saj bova tako dobila še več denarja. Jaz sem vztrajal pri svojem in na moje inzistiranje je nato napisal predlog za popravek sodbe, katerega sva morala podpisati še jaz in D.Š. Ker D.Š. ni bil navzoč, me je odvetnik nagovarjal, da ga naj kar jaz sam podpišem. Ker sem vedel, da je to kaznivo, tega nisem storil, ampak sem šel k njemu po podpis. Šele nato sem vložil predlog za popravek sodbe na sodišče. V primeru, da popravka sodbe ne bi vložila, bi podjetje odklonilo izplačilo, ker pa sva popravek vložila, se je podjetje pritožilo« (iz pogovora z J.M., april 2003).

Novembra 2001 je bila zadeva zopet na Višjem delovnem in socialnem sodišču v Ljubljani. Dva meseca pozneje je J.M. preverjal, če so prišli dokumenti iz nižjega na višje sodišče in ugotovil, da jih Višje sodišče še ni prejelo. To zopet kaže na namerno zavlačevanje sodišča. V tem času se je zamenjal predsednik Višjega sodišča, tako, da sta imela J.M. in D.Š. nekako več upanja. J.M. je šel nato osebno do predsednika Višjega sodišča, mu orisal vso situacijo in ga prosil, naj zadevo pospeši, saj sta z D.Š. že čisto psihično izčrpana. Ta jima je obljubil, da bo zagotovo zaključeno konec maja 2002.

» Čeprav sem skoraj vsak dan klical na sodišče in šel večkrat tudi osebno tja, obravnave do konca maja še vedno ni bilo. Meni in D.Š. je dobesedno »zavrelo«, nisva mogla več prenašati tega zavlačevanja in nehumanega delovanja sodišča. V prvih dneh junija sva šla zopet osebno na sodišče. Predsedniku sva povedala, da če se zadeva ne zaključi v 14-ih dneh, bova skupaj z družinama prišla na sodišče, pripeljala novinarje in tako obvestila javnost o delovanju sodišča.

Sredi junija se je vse skupaj končno zaključilo, sodba pa je bila tudi napisana tako, da se podjetje ni moglo več pritožiti. Pravica je po šestih letih končno zmagala!« (iz pogovora z J.M., april 2003).

Končni izrek sodbe se je glasil, da J.M. in D.Š. delovno razmerje z dne 5. 10. 1996 ni prenehalo, ampak jima še vedno traja z vsemi pravicami in dolžnostmi. Tako ju je moralo podjetje, dne 15. 7. 2002, vzeti nazaj, ju zavarovati za nazaj, jima izplačati vse plače za šest let z vsemi zakonitimi zamudnimi obrestmi in poravnati vse prispevke.

Ker je bilo podjetje ravno takrat v finančnih težavah, sta J.M. in D.Š. na prošnjo zdajšnjega direktorja M.A. pristala na izvensodni sporazum, da se jima dolg podjetja izplača v šestih mesečnih obrokih. Kljub temu, da sta imela toliko razumevanja do težav podjetja, pa ju je vodstvo razporedilo na nižja delovna mesta in jima znižalo plačo, kar je v nasprotju z izrekom sodbe. To dejanje vodstva je do skrajnosti nehumano in človek se vpraša, kako je možno, da ti nekdo vrne dobro s hudim.

Ker vodstvo ni delovalo v skladu z izrekom sodbe, sta se J.M. in D.Š. odločila, da zopet vložita tožbo zoper podjetje na Delovno in socialno sodišče v Ljubljani.

V nadaljevanju bom najprej predstavila še krajši intervju z bivšim sekretarjem občinskega sindikata B.B., nato pa bo sledila končna analiza tega primera in zaključek diplomskega dela.

7.5. Intervju z g. B.B., bivšim sekretarjem občinskega sindikata

- 1. Kot veste, sta J.M. in D.Š. šest let iskala pravico na sodišču, ker sta bila po krivem izključena iz podjetja I.R.d.d. Ali menite, da ste kot pobudnik, oz. idejni vodja stavkovnega odbora in vseh dejavnosti okrog nepravilnosti na podjetju, napravili vse za njuno zaščito ob izključitvi? Kot mi je znano iz zakona o delovnih razmerjih, ju podjetje ne bi smelo izključiti brez soglasja sindikata, saj sta bila sindikalna zaupnika.**

» Da bi bil samo jaz idejni vodja, ne drži povsem, bil sem pooblaščen, da pomagam. Sklep o izključitvi nismo mogli preprečiti, ker je bil nezakonit. Veliko energije smo vložili v to, da delodajalec deluje tako kot mora. Dogovarjali smo se tudi z g. županom, kako bi prišli do zamenjave vodstva. Lahko smo se le pritožili. Vložena je bila pritožba na 2. stopenjski organ. Odločitev organa je bila dirigirana, to si upam trditi, zato se je morala izvajati. Ostala nam je samo uporaba sodnega varstva pravic na Delovnem in socialnem sodišču. Tako je bilo to izvedeno«.

- 2. Kot mi je znano, je sindikat pooblastil odvetnico T.T., da vloži tožbo in ju zastopa na sodišču. Ali ste v času, ko ju je zastopala preverjali pri njej, kako zadeva poteka, ali deluje korektno in v prid svojih strank?**

»Odkvetnica T.T. je že bila pooblaščen zunanja sodelavka sindikata, mi jo nismo pooblastili samo za ta primer, ampak je bila pooblaščen za vse primere, da zastopa naše člame. Zaupal sem ji. V tem slučaju je šlo za pritožbo, ki jo je napisala ona. V tej pritožbi so se je navajali vsi ti argumenti, da disciplinski postopek ne sme biti uveden brez soglasja sindikata, sindikalnemu zaupniku oz. stavkovnemu predstavniku..., ampak disciplinski postopek je bil vseeno uveden. Ta postopek je bilo treba slediti.

Ker velja to načelo: če je sklep nezakonit, nepošten in če se v tistem prekluzivnem roku ne pritožiš, pomeni, da ta sklep velja. Če se ne bi pritožili zoper ta sklep, bi prišlo do takojšnjega prenehanja delovnega razmerja. Še danes trdim, da je bila ta odločitev dirigirana(člani disciplinske komisije so najbrž morali delati po direktivah vodstva). Člani komisij so bili pod določenim pritiskom(vodstva), se niso želeli izpostavljati, zato so potrdili sklep disciplinske komisije in J.M. in D.Š. izključili iz podjetja. Potem je bil na ta dokončni sklep edini možni način, da sindikat poda zahtevo za sodno varstvo pravic na Delovno in socialno sodišče v Ljubljani«.

- 3. Kako bi komentirali to, da je republiški sekretar sindikata za lesarstvo g.F.F., brez vednosti J.M., ki je bil predsednik stavkovnega odbora in D.Š., ki je bil podpredsednik stavkovnega odbora, v njunem imenu demantiral sporno pismo oz. ovadbo?**

»Tu je treba povedati stvari od začetka do konca v tem segmentu. Ta ugotovitev je čisto na koncu. Takrat je bila že vložena tožba, iskalo se je pa tudi druge neformalne načine, da se ta konflikt uredi, oziroma, da se sklep disciplinske komisije umakne. Zadeva je bila nezakonita, to je bilo že v naprej opozorjeno. To napeljuje na mojo domnevo, da je šlo vodstvo v nezakonito sprejemanje sklepov z enim ciljem, da se J.M. in D.Š. izključi iz podjetja. Ko se je iskal naformalen način odpravljanja tega konflikta, smo šli v dogovorno reševanje, zato smo se dobili skupaj: republiški sindikalist sindikata za lesarstvo F.F.(republiški sekretar sindikata za lesarstvo), Š.Š.(direktor lažno združenega podjetja), L.L.(bivši direktor podjetja I.R.d.d.), J.M. in D.Š.(sindikalna zaupnika) ter jaz.

Na tem sestanku se je opozarjalo vodstvo, da so stvari nezakonite, da bodo izgubili, toda oni so to ignorirali. Po nekaj urah, zdi se mi petih, je prišlo do solucije, da oni umaknejo sklep disciplinske komisije, če se jim J.M. in D.Š. opravičita in da seznanita o tem tudi vse, kamor so poslali pismo o nezakonitem poslovanju vodilnih. Tisto je bila ena možnost, ki bi prekinila to nevzdržno stanje. Potem so se na ta osnutek podpisali: F.F., Š.Š., L.L., tudi jaz, ta možnost se mi je zdela v redu. J.M. in D.Š. tega nista hotela podpisati in sta dala to na stavkovni odbor, kar je bilo edino pravilno, da dobita neko legalnost. Ker to, da se to sporno pismo oz. ovadba odpošlje, je bila soglasna odločitev stavkovnega odbora. Tam je bilo tudi sprejeto stališče, da se to pismo ne podpiše.

Potem je pa republiški sindikalist F.F... je že imel tiste podpise, tudi moj podpis je bil tam...(B.B. postal zelo zmeden, ni dokončal stavka). Potem je enkrat do njega prišla žena L.L.- S.L. in rekla, da se morajo še ostali podpisati, oz. da naj bi jaz podpisal pismo v imenu J.M. in D.Š. Jaz sem nato tisti podpis umaknil, ko ni imel legitimnosti na stavkovnem odboru, ker nimam nobene pristojnosti in bi bilo do konca nekorektno. Tisti moj podpis je bil umaknen! (bil zelo nemiren) S.L. naj bi to pismo, te podpise potrebovala, vsaj tako so navajali, za pridobitev nekega posojila. Tako so stvari potekale. Jaz sem prepričan, da je F.F. hotel pismo poslati dobronamerno, ampak ker do podpisov ni prišlo, tisti dokument ni bil veljaven, niti izdan».

4. Ali vam je odvetnica T.T. maja 1998 povedala, da razpolaga z dokazili, da pravne združitve H.d.d., I.R.d.d.in Holding d.d. ni bilo, kar potrjuje neveljavnost disciplinske komisije, saj ju je izključila komisija podjetja, v katerem leta 1996 nista bila zaposlena in ju ščiti sindikalna imuniteta?

» Tega se ne spomnim, to je časovno zelo oddaljeno«.

5. Na obravnavo aprila 2001, ko sta D.Š. in moj oče, po preklicu odvetnice T.T, zastopal sindikalni odvetnik Š.Š., je J.M. prišel z dokazili, da pravne združitve podjetij H.d.d., Holding d.d. in I.R.d.d. ni bilo. S tem sta dokazala, da sta uživala sindikalno imuniteto in ne bi smelo priti do njune izključitve. Večkrat sta potem prišla na sindikat preverjat določene stvari k odvetniku Š.Š. in skoraj vedno ste bili prisotni tudi vi. Ali lahko poveste, zakaj odvetnik Š.Š. ob ugotovitvi nezdržitve podjetij ni ustrezno odreagiralo in se je nato zadeva zaključila šele junija 2002?

» To, kar ste rekli, je točno. Naš interes in interes prizadetih je bil, da se zadeva čimprej reši. Vem, da je prišlo do preklica pooblastila odvetnice T.T. zaradi..., pač ne vem, to je bila njuna osebna odločitev, tega ne morem komentirati. Zgleda, da se je osebno nezaupanje večalo. Potem je prevzela primer pravna služba ZSSS v Ljubljani, konkretno v tej zadevi, odvetnik Š.Š.

Oče je enkrat prinesel eno, če se ne motim (jaz: izpis iz sodnega registra?)... ja že, oslanjeval se je na neke člene Zakona o gospodarskih družbah, ki nekako niso bili direktno vezani v ta spor. Ker sodišče, to je bilo kasneje pojasnjeno, obravnava samo tisto, kar je direktno predmet spora. Ti lahko daješ naknadna dokazila, ki so lahko relevantna, lahko pa so tudi brezpredmetna. Četudi so zelo pomembna, a če niso v predmetu spora, je potem odvisno od sodišča, kako jih upošteva. Čim je zadeva na sodišču, ti daš lahko v spise karkoli, potem je pa od predsednika/predsednice senata odvisno, ali se ta dokazila upošteva, ali so pomembna ali ne. Postopek na sodišču mora teči tako, stvari morajo biti procesuirane tako, kot so bile na začetku«

9. ZAKLJUČEK

Na koncu ugotavljam, da sta bila poštena delavca, ki sta se borila za delavce in ne za svoje koristi, po krivem izključena iz podjetja ter iskala pravico toliko časa.

Glede na to, da niti disciplinska komisija niti komisija za varstvo pravic delavcev, nista dokazali ali izkazali, kako sta tožnika ovirala in onemogočala delovni proces, menim, da do njune izključitve sploh ne bi smelo priti. Kajti velja pravilo, da *»morajo biti vsa materialno pomembna dejstva, ki tvorijo znake dejanskega stanja disciplinske kršitve, dokazana in ugotovljena s popolno gotovostjo. V nasprotnem primeru se po načelu »in dubio pro reo« šteje, da ne obstajajo. Bistvo tega načela, ki ga je potrebno upoštevati v disciplinskem postopku je v tem, da se pri dvomljivem dejanskem stanju upošteva za ugotovljeno tisto možnost, ki je ugodnejša za kršitelja«* (povzeto po Košir, 2001:61).

Vodstvo podjetja ju je namreč izključilo iz maščevanja, ker sta J.M. in D.Š. razkrila nepravilnosti v poslovanju, lastninjenju in vodenju podjetja ter tako preprečila stečaj.

Tedanje vodstvo podjetja je zaradi lastnih koristi zasnovalo načrt ter hotelo privedi do stečaja največje podjetje v občini, pri tem pa se ni niti malo zmenilo za posledice, ki bi jih s svojim dejanjem povzročilo.

Kot je razvidno, je šlo v tem primeru za veliko dejanje, saj sta J.M in D.Š. skupaj z občinskim sindikalistom in še drugimi člani stavkovnega odbora, preprečila stečaj največjega podjetja v občini. Ob neukrepanju omenjenih, bi ostalo brez dela petsto delavcev. V podjetju je tudi več primerov, da sta v podjetju zaposlena oče in mati, kar pomeni odvisnost za preživetje več družin. Upam si trditi, da če bi prišlo do stečaja podjetja, bi to pomenilo tudi socialno katastrofo za celo občino. Da bi do stečaja gotovo prišlo, pa sem prepričana, saj imata moj oče in D.Š. veliko dokazov, ki to potrjujejo.

Podjetje danes deluje pod vodstvom novega direktorja M.A. V njem je zaposlenih šesto delavcev. Bivši direktor L.L. je sedaj zaposlen na podjetju, katerega direktor je Š.Š. Žena bivšega direktorja S.L. pa je vodja invalidskega podjetja.

Moja ugotovitev glede učinkovitosti sindikata je, da je bila v boju za obstoj podjetja vloga sindikata pozitivna, v primeru izključitve mojega očeta in D.Š. pa je iz zgodbe razvidno, da je bil sindikat na njuni strani samo, dokler ju je potreboval. Ko sta izgubila zaposlitev, ne da ni za njiju nič naredil, ampak je celo delal proti njima, kar je zelo nepravilno in nemoralno.

V programu ZSSS sem zasledila, da je »*osnovna programska naloga Zveze, varovanje in izboljšanje socialno-ekonomskega položaja ter pravic delavcev in ustvarjanje pogojev za izboljšanje delovnih in življenjskih razmer delavcev ter zavzemanje za kvalitetno družinsko življenje*«. Ob izgubi zaposlitve obeh očetov, ki sta bila šest let brez dela in brez kakršnekoli socialne pomoči, J.M. s štirimi nepreskrbljenimi otroci in D.Š. z dvema otrokoma in brezposelno ženo, ugotavljam, da sindikat veliko dobrega obljublja za posameznega člana in da je v konkretnem primeru naredil premalo, oz. skoraj nič.

Bivši občinski sindikalist B.B. mi je v intervjuju zatrjeval, da je šlo v primeru J.M. in D.Š. za sprejemanje nezakonitega sklepa o izključitvi in da je storil vse, kar je bilo v njegovi moči, da prepreči izključitev. Po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR) namreč delodajalec ne more prekiniti pogodbe o zaposlitvi sindikalnemu zaupniku brez soglasja sindikata. Kot kaže je imel sindikat premalo instrumentov delovanja in moči, da bi lahko preprečil sprejemanje nezakonitih sklepov. Če analiziram odgovore občinskega sindikalista in jih primerjam s celotno zgodbo, je več kot očitno, da v določenih odgovorih ni bil odkrit. Težko namreč verjamem njegovi trditvi, da mu sindikalna odvetnica T.T. leta 1998 ni povedela, da je dobila dokaz o nepravni združitvi družb H.d.d., I.R.d.d. in Holding d.d. S tem dokazilom bi se postopek na sodišču takoj zaključil, saj ju je izključila disciplinska komisija podjetja, na katerem leta 1996 nista bila zaposlena.

Menim, da je do neučinkovitega delovanja sindikata prišlo zaradi osebnih koristi posameznih uslužbencev.

V primeru J.M. in D.Š. je šlo za neučinkovito varovanje pravic individualnih članov tako s strani sindikata kot tudi sodišča.

Iz primera je razvidno, da je bilo delovanje sindikalnih odvetnikov, pa tudi sodnikov nepravilno in v večih točkah v nasprotju z Zakonom o delovnih in socialnih sodiščih in programskimi nalogami pravnih služb ZSSS.

Pravne službe naj bi svojim članom nudile brezplačno pravno pomoč in zastopanje na sodišču. Ko sta J.M. in D.Š. hotela zaradi pristranskega delovanja sindikalne odvetnice T.T. preklicati pooblastilo odvetnici, je sindikat ni hotel izplačati. Izplačati jo je bil pripravljen le pod pogojem, da ju še naprej zastopa sindikalni odvetnik. To pa je v nasprotju s sindikalnimi pravili, saj bi jo moral izplačati v vsakem primeru, tudi če bi J.M. in D.Š. po preklicu zastopal neodvisni odvetnik, kot sta želela.

V Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih je zapisano, »da če sodišče ugotovi, da je odločitev ali delovanje delodajalca nezakonita, lahko razveljavi odločitev in odloči o pravici delavca. Nikakor pa ne sme odločiti v škodo delavca, ki je uveljavljal sodno varstvo« (povzeto po ZDSS:50).

Iz danega primera je razvidno, da se sodniški uslužbenci niso delovali v skladu s temeljnim Zakonom o delovnih in socialnih sodiščih. Kljub temu, da so vedeli za nezakonito in nepošteno delovanje vodilnih članov podjetja, saj so razpolagali z vsemi dokazili, se niso odločali v prid prizadetih delavcev.

Delovanje sodnikov in odvetnikov je bilo med drugim tudi v nasprotju z 10. členom Mednarodne listine človekovih pravic, ki se glasi:« Vsakdo je pri odločanju o njegovih pravicah in dolžnostih in v primeru kakršnekoli kazenske obtožbe zoper njega upravičen ob polni enakosti do pravičnega in javnega obravnavanja pred neodvisnim in nepristranskim sodiščem« (Človekove pravice, 1995:3).

Več kot očitno je, da je šlo v tem primeru za povezavo med vodstvom, oziroma odvetnikom, ki je zastopal podjetje, posameznimi sindikalnimi in sodniškimi uslužbenci. Ne morem verjeti, da lahko neko sodišče, ki se imenuje **delovno** in **socialno**, tožbo, ki bi po mojem mnenju morala trajati največ eno leto, zavlačuje skoraj šest let.

S tem prekomernim zavlačevanjem, je bilo tako prav sodišče povzročitelj pet-letne socialne stiske naše in Dragove družine.

Menim, da so tudi sodniški uslužbenci delovali nekorektno in pristransko zaradi osebnih koristi, kajti v nasprotnem primeru bi bil ta primer rešen veliko prej.

V javnih medijih se vsak dan veliko govori o številnih nerešenih primerih na sodiščih.

Iz predstavljenega primera je jasno, da je to včasih tudi zato, ker se zadeve namerno zavlačujejo. Sodišče nedolžnega delavca gnjavi toliko časa, da popusti in pristane v neko izvensodno poravnavo, ki pa je daleč od dejanske pravice.

Nikakor ne želim reči, da sindikat in sodišče kot instituciji v celoti delujeta neučinkovito. V konkretnem primeru gre za nekorektno in nepošteno delovanje posameznih delavcev sindikata in Delovnega in socialnega sodišča, ki se ne zavzemajo dovolj za varovanje pravic prizadetih posameznikov. Domnevam pa, da to najbrž ni edini primer, ki kaže na zgoraj omenjeno trditev.

Na tem mestu potrjujem mojo hipotezo, ki se glasi, da sta sindikat in Delovno in socialno sodišče lahko neučinkovita zaradi nepoštenega in pristranskega delovanja posameznih sodniških in sindikalnih uslužbencev.

Da bi se neučinkovitost Delovnega in socialnega sodišča zmanjšala, bi se po mojem mnenju morale spremeniti ustavne določbe glede trajnega mandata sodnikov in odvetnikov. V primeru, da ne bi bilo trajnega mandata, bi si sodniki in tožilci veliko bolj prizadevali za kvalitetno opravljanje dela, za pravično sojenje in odgovorno ravnanje, saj bi v nasprotnem primeru izgubili svoj položaj. Prepričana sem, da bi se na ta način drastično zmanjšalo tudi število sodnih zaostankov.

Tudi učinkovitost sindikalnih uslužbencev bi se povečala s tem, da bi se strogo kaznovalo vsakršno nepravilnost in neupoštevanje zakonov in sindikalnih pravil.

Menim, da gre v naši državi za veliko pomanjkanje kulture spoštovanja zakonov. Zakoni in pravila so postavljeni zato, da jih spoštujemo in dosledno izpolnjujemo. To načelo bi moralo veljati za vsakega državljana, tako za navadnega delavca, kot tudi za visokega političnega, sodniškega ali sindikalnega uslužbenca.

Menim, da bi se morali odnosi v današnji družbi korenito spremeniti. Egoizem in materializem vodita v brezosebne odnose in s tem posledično tudi v razvrednotenje celotne družbe. Danes se na vseh področjih družbenega življenja in delovanja, vse bolj izostrujejo individualistične silnice, ki vsakomur ponujajo popolno svobodo. Geslo »čimveč imeti« postaja na vseh področjih družbenega delovanja vzvod, ki sili, da se povsem »osvobodimo« vrednot kot so pravičnost, solidarnost in spoštovanje drugega.

Menim, da bi država morala zagotavljati socializacijo zgoraj omenjenih vrednot, kajti družba brez moralnih in etičnih norm nima svetle prihodnosti.

Če želimo, da bo jutrišnji dan prinesel bolj obetavne industrijske, medčloveške odnose, ne bo smel izhajati iz materializma. Moral bo znova odkriti bistvene vrednote, resnične vrednote, ki pripadajo človeku kot takšnemu.

Po vseh teh šestih letih, ko sem opazovala delovanje mojega očeta lahko rečem, da je živel in delal za pravico. S svojim življenjem mi je potrdil, da če storiš drugemu tisto, kar želiš, da drugi stori tebi - pa čeprav si zato ponižan, »vržen na cesto« - si lahko vseeno srečen. Če bi delal za lastne koristi, se ne bi nikoli tako izpostavil. Iz strani vodstva mu je bil namreč obljubljen visok delovni položaj v drugem podjetju, če se preneha boriti za delavce.

Med prebiranjem dokaznega gradiva, me je najbolj presunil stavek iz dopisa, ki ga je kot predsednik stavkovnega odbora, aprila 1996, poslal Komisiji za oškodovanje družbene lastnine. Na koncu je zapisal:

»Sem srečno poročen, oče šestih otrok, na podjetju I.R.d.d. zaposlen polnih 33 let.

... Poudariti moram še to, da sem se izpostavil iz ljubezni do ogroženih delavcev in da sem, v prenesenem pomenu, pripravljen za njih dati tudi svoje življenje«.

Na koncu mojega diplomskega dela bi želela zapisati samo še to, da sem ponosna na mojega očeta.

Sklenila sem, da se bom v življenju trudila biti pravična do vseh ljudi, posebno do tistih, ki so na najnižjih družbenih položajih.

10. LITERATURA

1. Bečan, I. in drugi (1990): Nova pravna ureditev dela, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti, Ljubljana.
2. Bohinc, R., Bratina, B., Pivk H.M. (1999): Temelji obveznostnega prava, Ljubljana, FDV
3. Bohinc, R. (2001): Delovno in socialno pravo, študijsko gradivo, FDV, Ljubljana.
4. Bohinc, R., Mežnar, D. (1996): Gospodarsko pravo, Ljubljana.
5. Bohinc, R. (2000): Nova delovna razmerja, FDV, Ljubljana.
6. Društvo za Združene narode za Republiko Slovenijo (1995): Človekove pravice: zbirka mednarodnih dokumentov I. del, Ljubljana.
7. Edwards, P. and Hyman, R. (1994): Strickes and Industrial Conflict: Peace in Europe?. V: New Frontiers in European Industrial Relations, R. Hyman and A. Ferner (ur.), Oxford:Blackwell.
8. Fink – Hafner, D. (1994): Sindikati v procesu oblikovanja politik, Družboslovne razprave, letnik X, 1994, številka 17-18, Slovensko sociološko društvo, Ljubljana.
9. Fink- Hafner, D. (1998): (Pre)oblikovanje policy omrežij v kontekstu demokratičnega prehoda – slovenski primer, Teorija in praksa 1998, letnik XXXV, št. 5, FDV, Ljubljana.
10. Goldthorpe, John H. (1998): The end of Convergence: Corporatist and Dualist Tendencies in Modern Western Societies, v Goldthorpe, J. (ed.), Order and Conflict in Contemporary Capitalism, Clarendon Paperbacks, Oxford.
11. Kacin- Wohinz, M. (1986): Sindikalno gibanje na Slovenskem, Delavska enotnost, Ljubljana.
12. Kavčič, B. (1991) :Sodobna teorija organizacije, DZS, Ljubljana.
13. Kavčič, F. (2002): Dokumenti 4. Kongresa ZSSS, Ljubljana.
14. Klampfer, M. (1999): Prenehanje delovnega razmerja s primeri iz sodne prakse, Primath, Ljubljana.
15. Kohl, H. (1998): Pravice delojemalcev, svet delavcev, sindikat:analiza nemških in slovenskih izkušenj, ZSSS, Ljubljana.
16. Končar, P., Kresal, B. (2000): Praktikum za delovno pravo, gradivo za vaje, Pravna fakulteta, Ljubljana.
17. Košir, D. (2001): Disciplinska in odškodninska odgovornost delavcev, Kurir, Ljubljana.

18. Kresal, B., Kresal- Šoltes, K., Senčur- Peček, D. (2002): Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom, Primath, Ljubljana.
19. Lednik, V. (1994): Delovnoppravna razmerja v Sloveniji, Ljubljana.
20. MacShane, D. (1994): The Changing Contours of Trade Unionism in Eastern Europe and the CIS, v: New Frontiers in European Industrial Relations, ur. R. Hyman&A. Ferner, Oxford:Blackwell.
21. Mežnar, D. (1998): Delovno pravo/Temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu/, Moderna organizacija, Kranj.
22. Mežnar, D. (2000): Podjetniško pravo s temeljnimi pravnimi pojmi, Gospodarski vestnik, Ljubljana.
23. Novak, M., Kyovsky, R., Jurančič, I. (1992): Sindikalno pravo, Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana.
24. Novak, J. (1994): Sodišča za delovne in socialne spore ter postopek pred temi sodišči, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti, Ljubljana.
25. Poročilo o delu ZSSS in njenih organov med 2. In 3. Kongresom, Ljubljana, 1998.
26. Salamon, Michael (1998): Industrial Relations –Theory and practice (third edition). Prentice Hall, London, UK.
27. Stanojević, M. (1994): Neokorporativizem in sindikalni pluralizem, Družboslovne razprave, letnik X, št. 17-18, Slovensko sociološko društvo, Ljubljana.
28. Stanojević, M. (2000): Slovenian trade unions- the birth of labour organizations in postcommunism, Družboslovne razprave, vol.XVI (2000), No. 32-33, pp.87-100, Slovensko sociološko društvo, Ljubljana.
29. Stanojević, M. (2001): Uspešna nedozorelost: socialne institucije in kakovostna podjetja v Sloveniji. FDV, Ljubljana.
30. Stanojević, M. Podjetniški sindikalizem in fleksibilnost menedžerskih politik. Industrijska demokracija, letnik 2, št. 12, (december 1998), str.3-5, Ljubljana.
31. Tomc, G. (1994): Politične orientacije slovenskih sindikatov, Družboslovne razprave, letnik X, 1994, številka 17-18, Inštitut za družbene vede, Ljubljana.
32. Vehovar, U. (1994): Socialdemokracija, sindikati, korporativizem?, Družboslovne razprave, letnik X, 1994, številka 17-18, Inštitut za družbene vede, Ljubljana.

33. Wedam- Lukić, D. (1994): Temeljna izhodišča za ureditev postopka pred delovnimi in socialnimi sodišči. Podjetje in delo, vol. 20, št. 4 (1994), str. 398-408.

ČASOPISNI ČLANKI:

1. F. Kavčič: Pogovor s Stanojević Miroslavom: Svobodni sindikati so zelo vplivni. Delavska enotnost, št. 43, 12. december 2002.
2. F. Kavčič: Pogovor z Gregorjem Mikličem izvršnim sekretarjem v ZSSS: Gospodarska zbornica si išče novo legitimnost. Delavska enotnost, št. 13, 3. april, 2003.
3. M. Matoz: Pogovor z novo izvršno sekretarko Lučko Bohm: Slovenija je ostala socialna država in zato ima velike zasluge tudi ZSSS. Delavska enotnost, št. 15, 17. april 2003.
4. F. Kavčič: Pogovor z Milanom Utrošo, sekretarjem ZSSS: Notranja demokracija krepi moč največje sindikalne centrale. Delavska enotnost, št. 11, 20. marec 2003.

INTERVJUJI:

1. Intervju z Janezom Merhar, april 2003.
2. Intervju z Dragom Škuljem, april 2003
3. Intervju z B.B., sekretarjem bivšega občinskega sindikata, junij 2003.

SPLETNE STRANI:

1. <http://www.sindikat-skei.si/main-dokumenti.htm> (maj, 2003)
2. <http://www.sindikat-skei.si/main-predstavitev.htm> (maj, 2003)
3. <http://www.sindikat-zsss.si/zsss.htm> (maj, 2003)
4. http://www.sindikat-zsss.si/kdo_smo/predstavitev.htm (maj, 2003)
5. http://www.sindikat-zsss.si/kdo_smo/organi.htm (maj, 2003)
6. <http://www.gzs.si/si/gg/indexfr.htm> (junij, 2003)

