

POOBLASTILA DELAVSKEGA ZBORA

Vprašanje: Kaj so delavski zbori in kakšna so njihova pooblastila?

Odgovor: Za pravilno delovanje delavskega samoupravljanja in uspešno delo podjetij je velikega pomena, da se ves kolektiv ali vsaj večina delavcev in uslužbencev čim bolj interesira za probleme podjetja in da se ustvari čim tesnejša zveza med organi upravljanja in delovnim kolektivom. Zato je razumljivo, da so se v praksi delavskega samoupravljanja razvile posamezne oblike udeležbe kolektiva pri upravljanju podjetja, med katerimi so nedvomno najvažnejši delavski zbori (v nekaterih podjetjih jih imenujejo: proizvajalski zbori, sestanki kolektiva in pod.). Čeprav veljavni predpisi ne določajo institucije delavskih zborov, je ta popolnoma v skladu z osnovnimi načeli teh predpisov in zato ni ovire, da ne bi delavskih zborov regulirala pravila podjetja, kar so številna podjetja tudi storila. Na temelju sprejete prakse je mogoče o delavskih zborih povedati naslednje:

Delavski zbori so sestanki delovnega kolektiva podjetja, ki jih v manjših podjetjih sklicujejo skupno za celo podjetje, a v večjih podjetjih po posameznih obratih, skupinah obratov ali drugih organizacijskih enotah.

Delavske zbere sklicuje delavski svet podjetja, in to praviloma najmanj enkrat vsake tri mesece zaradi razpravljanja o poročilih delavskega sveta o stanju in rezultatih poslovanja podjetja v minulem razdobju. Razen tega lahko delavski svet skliče delavski zbor po potrebi, dolžan pa ga je sklicati zaradi razpravljanja o nekaterih važnejših vprašanjih organizacije in poslovanja podjetja, kakršna so: sprememba ali dopolnitev pravil podjetja, tarifni pravilnik, letni gospodarski plan, zaključni račun, predlog za ustanovitev novih obratov, predlog za združitev podjetja z drugim podjetjem za razdelitev podjetja itd.

Če se skliče skupen delavski zbor za vse podjetje, mu navadno predseduje predsednik delavskega sveta ali njegov namestnik, če pa so delavski zbori po obratih ali drugih organizacijskih enotah, jim predseduje eden izmed članov delavskega sveta, ki je zaposlen v tisti enoti. Pravico do udeležbe pri delu delavskega zbora imajo vsi delavci in uslužbenci podjetja kakor tudi vajenci.

Delavski zbor razpravlja o vprašanjih, ki so na dnevnem redu in na temelju razpravljanja pove delavskemu svetu svoja mnenja in predloge. Za predlog delavskega zbora se šteje vsak tisti predlog, za katerega se je izrekla večina na zboru navzočih članov kolektiva. Predlogi in mnenja delavskih zborov niso formalno obvezni za delavski svet, dolžan pa je vsak predlog delavskega zbora proučiti in o njem sklepati. O tem sklepu mora obvestiti kolektiv. Če delavski svet ne sprejme predloga ali mnenja delavskega zbora, je dolžan objaviti podrobne razloge za to svoje stališče, stvar kolektiva pa je, da oceni upravičenost teh razlogov.

Pripomniti moramo, da se včasih pooblastila delavskih zborov napačno razumejo tako, da delavski zbor ni upravičen samo povedati svoje mnenje ali pa podati svoje predloge, temveč tudi neposredno odločati ali celo spreminjati posamezne sklepe delavskega sveta. Taka pojmovanja so v nasprotju z veljavnimi predpisi in lahko škodljivo vplivajo na funkcioniranje delavskega samoupravljanja. Delovni kolektiv je prevelik organ, da bi lahko neposredno odločal, razen če se to odločanje izvede z referendumom. Sprejemanje sklepov, ki bi bili obvezni za delavski svet, na delavskih zboreh bi lahko oslabilo tisto stopnjo samostojnosti delavskega sveta, ki je nujna, da bi lahko nosil odgovornost za upravljanje podjetja pred kolektivom in družbeno skupnostjo. Delavski zbor lahko predlaga, da se kakšen sklep delavskega sveta razveljavi ali spremeni, sam ga pa ne more razveljaviti ali spremeniti. Pravica delavskega sveta je, da na temelju predlogov delavskega zbora sam razveljavi ali spremeni svoj sklep, kolikor je mnenja, da je tak predlog umesten in upravičen. Delavski zbor pa lahko pokrene postopek za razpis glasovanja o odpoklicu delavskega sveta, če ugotovi, da je delavski svet odklonil njegov predlog brez upravičenih vzrokov.

Sklepi obratnega delavskega sveta

Vprašanje: V katerih primerih lahko delavski svet podjetja razveljavi ali spremeni sklep obratnega delavskega sveta?

Odgovor: Po veljavnih predpisih regulirajo razmerje med podjetjem kot celoto in njegovimi obratnimi ali poslovnimi enotami pravila podjetja, a po potrebi tudi notranja pogodba, sklenjena med podjetjem in obratom (66. člen uredbe o ustanavljanju podjetij). Torej je treba tako pravice kakor dolžnosti obratnih delavskih svetov predpisati s pravili podjetja ali z notranjo pogodbo.

Pooblastila obratnih delavskih svetov morajo biti nujno omejena glede na to, da je obratna enota sestavni del podjetja in se mora njeno poslovanje razvijati v skladu z enotno politiko podjetja, ki je izražena v sklepih in smernicah delavskega sveta podjetja. Iz takega položaja obrata izhaja pravica delavskega sveta, da lahko razveljavi ali spremeni vsak sklep obratnega delavskega sveta, ki je v nasprotju z veljavnimi pravnimi predpisi, s pravili podjetja ali s sklepi delavskega sveta podjetja, s katerimi se urejajo vprašanja, ki podjetje splošno zanimajo.

Kdaj bo delavski svet podjetja spremenil sklep obratnega delavskega sveta, kdaj pa ga bo samo razveljavil in ga vrnil obratnemu delavskemu svetu, da sprejme nov sklep, je odvisno od konkretnega primera. Po našem mnenju je mogoče posle, za katere je pristojen obratni delavski svet, razdeliti na tri kategorije:

Sestava upravnega odbora podjetja

Vprašanje: Po 4. odstavku 25. člena zakona o upravljanju podjetij morajo biti najmanj tri četrtine članov upravnega odbora delavci, ki delajo v neposredni proizvodnji ali v osnovni gospodarski dejavnosti. Kaj se zgodi, če se to razmerje spremeni zato, ker je eden izmed članov upravnega odbora, ki je bil v času izvolitve delavec, postal uslužbenec?

Odgovor: Po našem mnenju je treba omenjeno določbo zakona o upravljanju podjetij razumeti tako, da mora obstajati določeno razmerje med delavci, ki so zaposleni neposredno v proizvodnji ali v osnovni gospodarski dejavnosti podjetja, in drugimi delavci in uslužbenci v času, ko se upravni odbor voli. Če pride torej v času mandatnega razdobja do spremembe glede statusa posameznega člana upravnega odbora, ki je bil v času izvolitve neposredno v proizvodnji ali v osnovni gospodarski dejavnosti zaposleni delavec, delavski svet ni dolžan takega člana upravnega odbora zamenjati in izvoliti drugega, da bi vzpostavil omenjeno razmerje.

Če pa je posameznim članom upravnega odbora prenehal mandat (na primer zaradi odhoda iz podjetja ali zaradi zamenjave), je treba pri volitvah novih članov upravnega odbora, ki stopijo na njihovo mesto, računati s tem, da je treba ohraniti z zakonom predpisani delež delavcev, ki so zaposleni neposredno v proizvodnji ali v osnovni gospodarski dejavnosti, v članstvu upravnega odbora.

a) posli, za katere je obratni svet upravičen dajati delavskemu svetu podjetja predloge. Delavski svet podjetja je dolžan, da si glede takih vprašanj priskrbi predlog obratnega delavskega sveta in da tak predlog oceni, ko sprejema svoj sklep.

b) posli, za katere je obratni delavski svet pooblaščen, da sam sklepa o njih tako, da je za njegov sklep potrebna kasnejša odobritev (potrditev) delavskega sveta podjetja. V to kategorijo spadajo posli, o katerih lahko obratni delavski svet sam odloča, pa je zaradi zagotovitve enotne politike v podjetju in vskladitve razmerja med raznimi obrati nujno, da je odobritev (potrditev) delavskega sveta podjetja pogoj za polnoveljavnost sklepov obratnih delavskih svetov.

c) posli, za katere je obratni delavski svet pooblaščen, da o njih samostojno odloča brez kasnejše odobritve (ali potrditve) delavskega sveta podjetja. V to kategorijo spadajo posli, o katerih lahko obratni delavski svet samostojno odloča, ne da bi nastala škoda za enotnost podjetja. Razumljivo je, da velja tudi za sklepe, sprejete v zvezi s to kategorijo poslov, pravilo, da jih lahko delavski svet podjetja razveljavi ali spremeni, če so v nasprotju s predpisi, s pravili podjetja ali s kakršnimi prej sprejetimi sklepi in smernicami delavskega sveta podjetja.