

Slovenski Pravnik

Leto LI.

Ljubljana, aprila 1957.

Štev. 3.—4.

Uredba o minimalnih mezdah, kolektivnih pogodbah, poravnavanju in razsodništvu.

Dr. Stojan Bajič.

Paragraf 88 t. 1 finančnega zakona za leto 1956/57 je pooblastil ministra za socialno politiko in narodno zdravje, da sme po odobritvi ministrskega sveta z uredbo z zakonsko močjo „predpisati način, kako je določati minimalne mezde¹ v zvezi z obveznim sklepanjem kolektivnih pogodb, poravnavanjem in razsodništvom, kakor tudi določati stranke za sklepanje kolektivnih pogodb“. Ministrstvo je izdelalo prvi načrt uredbe,² ki pa ni ustrezal željam prizadetih poklicnih predstavništev³ in je zato doživel dalekosežne spremembe. Ministrski svet je na svoji seji dne 12. februarja 1957 odobril uredbo, ki jo je predložil pristojni minister. Naslednjega dne so Službene Novine objavile uredbo o določanju minimalnih mezd, sklepanju kolektivnih pogodb, poravnavanju in razsodništvu (Sl. Nov. 33/XI/58, popravek Sl. Nov. 34; Sl. l. 105).⁴

¹ Beker, Minimalne nadnice..., Radnička zaščita, 1928, 469; Bajič, Zakon o minimalnih mezdah, Misel in delo, 1954, 5; Petrovič, Zakon o minimalnoj nadnici, Radnička zaščita, 1954, 415; Petrovič, Oko zakona o minimalnoj nadnici, ibid., 1955, 514; Grado, Anketa o radničkim nadnicama i zaradi u industriji, 1955; Petrovič, Minimalne nadnice i metodi određivanja ovih nadnica, Socijalni Arhiv, 1956, I, 62.

² Objavljen v Socijalnem Arhivu, 1956, I, 69. O njem S. B., Minimalne mezde in kolektivne pogodbe, Misel in delo, 1956, 270.

³ Prim. Minimalne nadnice, Narodno blagostanje, 1956, 743, 759.

⁴ O uredbi doslej samo O minimalnoj nadnici, Narodno blagostanje, 1957, 151, in S. B. Minimalne mezde in kolektivne pogodbe, Misel in delo, 1957, 86. — Uredba se ne označuje izrečno kot uredba z zakonsko močjo; navzlic temu ima spričo § 88. fin. zakona moč zakona: izpreminja veljavne zakonske določbe, sama ima moč zakona in se lahko izpremeni samo z zakonom.

Čl. 37 daje ministru za socialno politiko in narodno zdravje pravico, izdajati „natančnejša navodila za izvrševanje te uredbe, če se pokaže za to potreba“. Ta določba ne vsebuje pooblastila za avtentično interpretacijo, marveč za izdajanje izvršilnih navodil.

I. Obseg veljavnosti uredbe.

Stvarna veljavnost uredbe obsega (čl. 32) vse obrtne obrate v širšem smislu § 1 obrtnega zakona; sem spadajo tudi v uredbi še posebej omenjeni industrijski,⁵ trgovinski, prometni, bančni, zavarovalni, gradbeni in elektrotehnični obrati. Uredba velja tudi za rudniške obrate, to je za tiste obrate, ki se po partikularnih rudarskih zakonih štejejo k rudniškim obratom, ter za gozdne obrate, torej za gozdno praprodukcijo, ki je po § 1 (t. 1 2. odst.) obrtnega zakona izvzeta iz obrti. Poleg tega velja uredba tudi za naštetim „podobna podjetja“. Težko je ugotoviti pravi smisel te določbe, ki jo vsebuje tudi § 1 zakona o zaščiti delavcev. V čl. 32 naštetim obratom manjka namreč skupen znak, ki bi bil podlaga za tako sličnost. Pretežen, dasi ne izključen znak teh obratov, ki so večjidel obrtni obrati, je njihov pridobitni značaj. Navzlic temu se ne da točno določiti, kako daleč naj bi seglo s temi besedami razširjeno področje uredbe, ker bi znak pridobitnosti vodil gotovo predaleč.⁶

Med naštetimi obrati so po kakovosti sd. izvzeti iz veljavnosti uredbe („kolikor ni s to uredbo drugače določeno“, na pr. v čl. 19) vsi obrati državnih in samoupravnih teles (čl. 33). Za pomožno osebje takih obratov veljajo namreč posebni predpisi „uredb, pravilnikov, statutov, poslovnih redov in ostalih predpisov, izdanih po izrečnih določbah posebnih zakonov“. Uredba polaga glavno važnost na to, da je službeno razmerje urejeno s statutom. Beseda statut se uporablja redoma za avtonomni pravni vir, ki ureja notranji ustroj zajednice javnega prava. Pozitivno pravo pozna statute v zvezi z delovnim pravom glede mestnih uslužbencev (§ 100 zak. o mestnih občinah), dočim so službena razmerja pomožnega osebja v obratih državnih in samoupravnih teles urejena večjidel z raznimi pravilniki.⁷ Zato pomeni ureditev službenega razmerja s statutom le občo ureditev službenih razmerij v dotičnem državnem ali samoupravnem obratu na podlagi javnopravnih osnov, v

⁵ Pojem industrijskega obrata se ravna v tem primeru po § 32 o. z. brez ozira na 2. odst. § 6 zakona o zaščiti delavcev.

⁶ Obseg stvarne veljavnosti uredbe se ujema s stvarnim obsegom zakona o zaščiti delavcev, razen gozdnega praproizvajanja. Nasproti obrtnemu zakonu je stvarni obseg uredbe ožji, ker obsega uredba v glavnem le obrtne obrate, dočim privzema § 435 o. z. še mnogo službenih razmerij, za katera pa uredba ne velja.

⁷ Na pr. pravilnik o delavcih državnih prometnih ustanov z dne 11. maja 1933, pravilnik o delu v monopolskih ustanovah z dne 19. julija 1935 i. t. d.

nasprotju s službenimi razmerji, ki so urejena zgolj z zasebnopravno službeno pogodbo. Za službena razmerja poslednje vrste uredba velja; za vse pomožno osebje, zaposleno v državnih in samoupravnih obratih, naštetih v čl. 19, velja obvezno razsodniško postopanje. Za kmetijske delavce na državnih posestvih more (čl. 35) minister za socialno politiko in narodno zdravje v sporazumu z resornim ministrom določiti minimalne mezde z naredbo in urediti tudi vsa ostala vprašanja, s katerimi se bavi uredba.

Tudi ne velja uredba za osebe, zaposlene v pomorstvu (čl. 34). Za to osebje določi lahko minister za socialno politiko in narodno zdravje v soglasju z ministrom za promet minimalno plačo s posebno naredbo; ne more pa na ta način urediti kolektivnih pogodb ter poravnavanja in razsodništva. Uredba določa, da ostanejo „glede sklepanja zaposlitvenih pogodb in ostalih vprašanj, ki jih ureja ta uredba“ v veljavi uredba o ureditvi delovnih pogojev na pomorskih ladjah kraljevine Jugoslavije z dne 29. marca 1935 (Sl. Nov. 68/XXII), dasi se njenih določb uredba ne dotika.

Iz veljavnosti uredbe so izvzeti še kmetijski (poljedelski) delavci. Njihove minimalne mezde, kolektivne pogodbe ter razsodništvo in posredovanje lahko („po potrebi“) uredi z naredbo minister za socialno politiko in narodno zdravje v soglasju z ministrom za kmetijstvo (čl. 35). Dotlej ostanejo v veljavi partikularne določbe, tičoč se minimalnih mezd kmetijskih delavcev v Vojvodini,⁸ in pa uredba o viničarskem redu za bivšo mariborsko oblast z dne 20. julija 1928, ki ureja minimalne prejemke viničarjev v § 6.

Osební obseg veljavnosti na sd. strani obravnava 4. odst. čl. 1. Po njem velja uredba za vse pomožno osebje v obsegu svoje stvarne veljavnosti ne glede na to, ali vrši duševno ali telesno delo (torej za nameščence in delavce), ne glede na spol in ne glede na to, ali je plača v denarju ali v naravi. Preračun prejemkov v naravi na denarne prejemke bo povzročal težkoče, ker ni pobliže urejen. Za službena razmerja, v katerih je pogodena neodplatnost, torej uredba ne velja. Za vajence veljajo vse določbe uredbe razen glede minimalnih mezd (čl. 5).

Časovni obseg veljavnosti uredbe izhaja iz čl. 38. Uredba stopi v veljavo v 60 dneh po razglasitvi v Službenih

⁸ Naredba ministra za socialno politiko in narodno zdravje z dne 26. julija 1925, Sl. Nov. 107 ex 1931.

Za kolektivne pogodbe kmetijskega pomožnega osebja velja spričo § 433 obrtnega zak. že § 209 istega zakona.

Novinah, ki se je izvršila 13. februarja 1937. Vendar tudi po tem roku ne velja „za dela, ki so jih oddale država ali banovine ali samoupravna telesa z licitacijo, predno je bila uveljavljena te uredba“ (čl. 36). Za pomožno osebje, zaposleno pri takih delih, uredba sploh ne velja, tudi ne glede določb o kolektivni pogodbi, poravnavanju in razsodništvu. Isto ponavlja zadnji stavek čl. 7 glede minimalnih mezd.

Vacatio 60 dni velja tudi za spremenjeno osnovno mezdo (3. odst. čl. 1), dočim veljajo za uveljavljenje minimalnih mezd posebne določbe (čl. 6).

II. Minimalne mezde.

Doslej je naše delovno pravo poznalo le posamezne določbe o minimalnih mezdah, na pr. v § 267 obrt. zak. glede vajencev, v čl. 18 pravilnika o delu pomožnega osebja v socialni in zdravstveni službi (z dne 20. januarja 1932, Sl. l. 361) in za poljedelske delavce. Nova uredba je dala u p r a v n i m o b l a s t v o m, v prvi vrsti banom, poleg njih tudi ministrom pravico, določati minimalne mezde za vse pomožno osebje, ki spada v njeno območje.

Uredba ustanavlja o s n o v n o m e z d o (čl. 1), ki naj služi samo kot temelj za določitev minimalne mezde. Osnovna mezda torej ne velja neposredno za pomožno osebje, marveč je samo obvezna osnova za organe, ki naj v točno omejeni amplitudi šele določijo dejansko m i n i m a l n o m e z d o. Osnovno mezdo določa uredba z dvema dinarjema na delovno uro; tudi v primerih, ko se dela manj kot 8 ur na dan, se zagotavlja kot minimalni zaslužek mezda za 8 ur na dan (2. odst. čl. 1.). Osnovna mezda se lahko spremeni, če „se gospodarske razmere znatno spremenijo“. V takem primeru predpiše minister za socialno politiko in narodno zdravje po odobritvi ministrskega sveta z naredbo novo osnovno mezdo (3. odst. čl. 1).⁹

P r i s t o j n i za določanje minimalnih mezd so bani¹⁰ in resorni ministri.

⁹ Uredba določa za uveljavljenje nove osnovne mezde vacatio 60 dni po razglasitvi v Službenih Novinah. Pojasniti je treba vpliv spremenjene osnovne mezde na veljavne minimalne mezde.

¹⁰ Isto, kakor za bane, velja za upravnika mesta Beograda.

Po nemškem zakonu o ureditvi nacionalnega dela z dne 20. januarja 1934 izdaja minimalne delovne pogoje poverjenik za delo (Treuhand der Arbeit) kot tarifne rede (Tarifordnung, § 32) in sicer po posvetovanju s svetom zvedencev (§ 23), v katerem so „približno v enakem številu“ zastopani sd. in sj. Več o tem Slov. Pravnik, 1935, 294.

Ban določi minimalno mezdo, kadar „javni interesi to zahtevajo“, torej po diskrecionarni oblasti, ali pa na zahtevo „zainteresirane stranke“ (1. odst. čl. 2). Stranke ni pojmovati strogo kot stranke v civilnopravnem smislu, marveč so take stranke tudi interesna predstavništva vsake vrste, na pr. združenja, sindikati, zbornice i. t. d. Postopek določanja minimalnih mezd se ravna, ker gre za občo upravo, po zakonu o občem upravnem postopku (z dne 15. decembra 1930, Sl. l. 26 ex 1931). Obvezno je poizvedovalno postopanje (§ 70 z. u. p.), ker je treba po 1. odst. čl. 3 uredbe zaslišati predstavnike sj. in sd. organizacij, torej njihovih sindikatov. Pri tem ni jasno, ali daje uredba sindikatom vlogo strank v upravnem postopku, ki se lahko po 1. odst. § 70 z. u. p. itak izjavijo, ali pa gre za neko posebno, kolegialno sestavljeno posvetovalno telo. Za poslednje mnenje govori določba, da morajo biti predstavniki sindikatov sd. in sj. „zastopani v enakem številu“ (1. odst. čl. 3). Nasprotno pa ni obvezno zaslišanje delavskih in podjetniških zbornic (2. odst. čl. 3). Nadaljne podatke za svojo odločbo si pribavi ban od „državnih ustanov, gospodarskih zbornic in organizacij, ustanov za socialno zavarovanje in ustanov za javno posredovanje dela v območju banske uprave“ (3. odst. čl. 3), ki so že po posebnih predpisih dolžne dajati upravnim oblastvom take podatke. Na podlagi tega gradiva določi ban minimalne mezde, oziraje se pri tem na „gospodarske in socialne razmere, zlasti pa na življenske in proizvodjalne stroške na področju banske uprave“ (4. odst. čl. 2).

Ker je odločba o minimalnih mezdah upravni akt, imajo prizadete stranke pravico pritožbe po § 114 z. u. p., nato pa na državni svet, vendar samo iz razlogov, ki se tičejo pristojnosti in postopka, glede vsebine odločbe pa samo, kolikor bi minimalne mezde ne ustrezale maksimalnim ali minimalnim mejam po uredbi. Nasprotno se znotraj teh meja določene minimalne mezde ne morejo izpodbijati s pravnim sredstvom, ker se giblje taka odločba v mejah diskrecionarne oblasti. Dvomljivo je, ali imajo stranke, omenjene v 1. odst. čl. 2, pravico, zahtevati od bana, da izda minimalne mezde, in ali in kakšna pravna sredstva imajo v primeru, da ban sploh ne izda minimalnih mezd.

Ker je osnovna mezda iz 1. odst. čl. 1. samo temelj za dejansko minimalno mezdo, je veljavna minimalna mezda šele tista, ki jo določi ban. Višje nego je osnovna mezda, se lahko določi minimalna mezda za kvalificirane delavce¹¹

¹¹ Pojem kvalificiranih delavcev ni dovolj jasen in so ga doslej uporabljale kolektivne pogodbe.

in sicer brez omejitve, pravtako tudi za vse ostalo pomožno osebje, razen nekvalificiranih delavcev, katerih minimalna mezda sme biti kvečjemu za 50 % iznad osnovne mezde. Nižja od osnovne mezde sme biti minimalna mezda pomožnega osebja, ki je zaposleno v obrti in trgovini v krajih z manj kot 5.000 prebivalci in po vaseh; vendar mora biti ta mezda vsaj 90 % osnovne mezde (3. odst. čl. 2). Ravno to velja za nekvalificirane delavce (2. odst. čl. 2). Vsaj 75 % osnovne mezde mora znašati minimalna mezda nekvalificiranih delavcev pod 18 leti (1. odst. čl. 4). Ne veljajo pa določbe o minimalnih mezdah za vajence, ker določa čl. 5 uredbe, da veljajo zanje določbe § 267 obrtnega zakona.¹²

Minimalne mezde veljajo za področje dotične banovine (1. odst. čl. 2), torej nikdar niti za manjša, niti za večja upravna področja, ter za stroko (2. odst. čl. 2) in v njej za tisto vrsto pomožnega osebja, za katero jih je ban izdal.

Prvič določene minimalne mezde veljajo od dne, ko so razglašene v uradnem listu dotične banske uprave (1. odst. čl. 6). Za vse kasneje določene minimalne mezde velja (2. odst. čl. 6) vacatio 60 dni po razglasitvi v banskem uradnem listu. Minimalne mezde veljajo za čas, ki ga določi ban, vendar najmanj za 6 mesecev (2. odst. čl. 6).

Drugi način, kako določi ban minimalne mezde, ureja 2. odst. čl. 14 uredbe, ki se nahaja v II. delu uredbe med določbami o kolektivnih pogodbah. Ta člen določa, da pozove ban „če zahteva več kot polovica vsega delavstva, zaposlenega v kakšni stroki v območju banovine (uprave mesta Beograda) ali več kot polovica podjetij dotične stroke, v kateri je zaposlena vsaj polovica vsega delavstva dotične stroke“, naj se sklene kolektivna pogodba, obe stranki, naj skleneta v določenem roku kolektivno pogodbo. Gre torej za kolektivni interesni spor o bodoči kolektivni pogodbi, ki jo zahteva večina delavcev ali podjetnikov v banovini.¹³ Legitimacija za tako zahtevo se iz uredbe ne da točno posneti. Mogoča je skupna peticija na bana; vendar to ne bo praktično, marveč bodo nastopale s tako zahtevo dotične strokovne organizacije, ki bodo morale seveda izkazati, da

¹² Po § 267 o. z. ima vajenec po enem letu učenja pravico na plačilo za delo. Vendar uredba o najmanjših zneskih tega plačila, ki jo obljublja ta določba, še ni izšla.

¹³ Podobna naloga je bila poverjena poravnalnim oblastvom po nemški naredbi o poravnavanju z dne 30. oktobra 1923. Poravnalci (Schlichter) so razsodbo poravnalnega odbora lahko proglasili za obvezno (Verbindlichkeitserklärung, § 6).

predstavljajo potrebno število delavcev oz. podjetnikov. Na tako zahtevo pozove ban najprej obe stranki, naj skleneta kolektivno pogodbo in jima da za to rok.¹⁴ Glede tega poziva utegnejo nastati težkoče o tem, katere sindikate izmed različnih naj ban pozove k sklepanju kolektivne pogodbe, in kaj naj ukrene, če sindikatov ne bi bilo. Če sindikata (oz. na sd. strani sedaj ev. tudi prisilna organizacija) v določenem roku kolektivne pogodbe ne skleneta, predpiše ban z odlokom „tarifno lestvico za plačevanje delavcev v dotični stroki“. Ban torej ne predpiše kolektivne pogodbe, marveč izda zgolj mezdnno tarifo.¹⁵ Pri tem ni vezan na določbe o omejitvi minimalnih mezd navzgor, ker določa 2. odst. čl. 14 izrečno, da „smejo biti te tarife ugodnejše od minimalnih mezd, določenih s to uredbo.“¹⁶ Uredba nima določb o objavi te mezdne tarife, kakor tudi ne o njeni časovni veljavnosti. O njej odloča ban, ko predpiše tarifo. Učinek tako določenih mezd je neposreden in relativno prisilen.

Poleg banov lahko izdajo minimalne mezde še resorni ministri (čl. 7) in sicer samo za delavce, zaposlene pri gradbenih delih, ki se oddajajo podjetnikom. Iz zadnjega stavka čl. 7 izhaja, da velja to tudi za enaka dela, ki jih oddajajo („izvedejo“) banovine in druga samoupravna telesa. Minimalne mezde se v takem primeru predpišejo v pogojih za oddajo del¹⁷ (§ 118 zakona o državnem računovodstvu z dne 15. julija 1934, Sl. Nov. 164/XLII) ali „na kak drugi ustrenejši način“. Dasi uredba tega izrečno ne določa, veljata čl. 2 in 4 glede višine minimalnih mezd tudi za minimalne mezde, določene v pogojih za oddajo del. Izdaja takih minimalnih mezd je v diskrecionarni oblasti dotičnih organov.

¹⁴ Tretji odst. čl. 24 grozi „vsaki organizaciji, o kateri se dokaže, da je ravnala zoper predpise čl. 14...“ s kaznijo od 100 do 10.000 Din. Ta kazenska sankcija ni v skladu z načelom svobode sklepanja kolektivne pogodbe, katere uredba ni ukinila.

¹⁵ Razlika je važna, kajti mezdnna tarifa lahko obsega samo mezdne postavke po času ali uspehu. Vse ostale ureditve so torej pridržane kolektivni pogodbi.

¹⁶ Sd., ki krši tarifo, se kaznuje po t. b čl. 23.

¹⁷ S tem so postali pogoji za oddajo del, ki so obvezni za vse načine (licitacija, neposredne pogodbe, pismene ponudbe), če vsebujejo določbe o minimalni mezdi, za udeležence (pomožno osebje, zaposleno pri dotičnih delih) neposredno in prisilno veljavne pravne norme. Brez ureditve v čl. 7 bi bile take določbe v pogojih za oddajo del samo pogodbe v prid tretjih oseb z zgolj obligacijskim učinkom. Za kršitev dolžnosti plačevanja pomožnega osebja po tako določenih minimalnih mezdah se kaznuje sd. po 2. odst. čl. 23.

Uredba ureja tudi učinek minimalnih mezd. Minimalne mezde imajo tako nasproti službeni pogodbi, kakor tudi nasproti kolektivni pogodbi relativno prisilen in neposreden učinek. Minimalne mezde se namreč „ne uporabljajo, če so mezde določene s kolektivnimi ali individualnimi pogodbami, za delavce in nameščence ugodnejše“, dočim so določbe teh pogodb, ki ustanavljajo „neugodnejše mezde od minimalnih mezd, določenih s to uredbo, nične“ (3. odst. čl. 4.). Zato veljajo na njih mestu minimalne mezde. To velja tudi za minimalne mezde, ustanovljene po čl. 7 v pogojih za oddajo del („pod katero se delavci ne smejo plačevati“ čl. 7).¹⁸

Uredba izraža v čl. 8 načelo, da se akordno delo nadomesti z delom na ure, torej uspevna mezda s časovno tam, kjer „ni neobhodno potrebno in koristno za pomožno osebje“. Vendar uredba ne določa podrobneje, kako naj bi se ta preosnova izvršila, razen, da ocenjuje tako potrebnost in koristnost ban po zaslišanju delavske in podjetniške zbornice.

III. Kolektivne pogodbe.

Do sedaj je naše kolektivno pogodbeno pravo urejal § 209 obrt. zak. Po tej določbi so kolektivne pogodbe pisane pogodbe med sd. ali sd. sindikatom na eni strani in sj. sindikatom na drugi strani o splošnih delovnih pogojih za pomožno osebje dotičnega obrata ali stroke. Uredba je povzela v znatnem obsegu že doslej ustvarjeno pravo, poleg tega pa je uvedla tudi važne novote. Spričo tega velja za kolektivne pogodbe pomožnega osebja, ki spada v obseg veljavnosti uredbe, tudi § 209 obrtnega zakona; nasprotno bo pa § 209 o. z. veljal nespremenjen za ves ostali obseg delovnega prava obrtnega zakona.

Dosedanje pravo ponavlja uredba, ko določa, da se sklepajo kolektivne pogodbe za posamezna podjetja ali za stroke (1. odst. čl. 9), da jo sklepajo sd. oziroma sd. sindikat s sj. sindikatom v pisni obliki (2. in 3. odst. čl. 9), da zastopajo sindikate njihovi organi, ki so v to upravičeni po pravilih¹⁹ (4. odst. čl. 9), da posredujejo pri pogajanjih za kolektivne pogodbe banske uprave in sicer inspekcije dela

¹⁸ Sd., ki ne plačuje svojemu pomožnemu osebju minimalne mezde, se kaznuje po t. a čl. 23.

¹⁹ Določba 4. odst. čl. 9, da zastopajo organizacijo osebe, ki so v to upravičene „po pravilih dotičnih organizacij, ki so jih odobrila pristojna oblastva po zakonu o društvih, shodih in posvetih“, pač ne velja za prisilne sd. organizacije oz. njihove zastopnike.

in da imajo to pravico tudi delavski in nameščenski zaupniki (6. odst. čl. 9). Tudi relativno prisilni in neposredni učinek kolektivne pogodbe nasproti službeni pogodbi (čl. 13) velja že po 3. odst. § 209 o. z.

Vprašanje, ali določa obseg veljavnosti dvostranskih korporativnih kolektivnih pogodb na sd. strani članstvo v sd. sindikatu, je bilo doslej v teoriji sporno.²⁰ Večina je proti besedilu § 209 o. z., ki obravnava veljavnost norm kolektivne pogodbe za udeležence na obeh straneh vzporedno, trdila, da velja na sd. strani kolektivna pogodba samo za obrate tistih sd., ki so člani sd. sindikata, dočim veljavnost kolektivne pogodbe na sj. strani (nesporno) ni vezana na članstvo v sj. sindikatu, marveč zgolj na članstvo v obratni posadki dotičnih obratov. Iz določbe, ki je zašla v 1. odst. čl. 14 in ki določa, da „izstop posameznega podjetja iz sd. organizacije, ki je sklenila kolektivno pogodbo za stroko, ne oprasča podjetja ne veljavnosti ne obveznosti te pogodbe“, izhaja, da je za veljavnost kolektivne pogodbe na sd. strani in torej za njegovo obratno posadko merodajno članstvo sd. v sindikatu ob času sklenitve kolektivne pogodbe. Za to mnenje govori tudi ustanova posplošenja kolektivne pogodbe po 1. odst. čl. 14, ki bi ne bila potrebna, če bi kolektivna pogodba (kakor bi se dalo sklepati še iz 3. odst. čl. 9) veljala ne glede na članstvo sd. v sd. sindikatu. Kasnejši pristop k sd. sindikatu pomeni tudi pristop h kolektivni pogodbi, kar določa uredba (čl. 12) izrečno le za sj.

Uredba je dosledno ohranila svobodno sklepanje kolektivnih pogodb (1. odst. čl. 9) in torej ni izčrpala pooblastila v § 88 fin. zak. o „obveznem sklepanju kolektivnih pogodb“. Posledica te svobode je tudi ureditev v 2. odst. čl. 14 uredbe, da izda v primeru neizpolnjene kvalificirane zahteve po sklenitvi kolektivne pogodbe ban zgolj mezno tarifo, dočim pozove k sklenitvi kolektivne pogodbe za to sposobne stranke.

Uredba je ustanovila, skladno pooblastilu v finančnem zakonu („določati stranki za sklepanje kolektivnih pogodb“), novega pogodbenika, vendar samo na sd. strani in sicer subsidiarno. Na sd. strani namreč lahko sklepajo kolektivne pogodbe tudi prisilne organizacije sd., a samo v primeru, če ni „pristojnih svobodnih sd. strokovnih organizacij“ (5. odst. čl. 9). S tem so dobile prisilne sd. organizacije (na pr. združbe obrtnikov ter industrijcev

²⁰ O tem Bajič, Delovno pravo, splošni del, 1956, 166.

po obrtnem zakonu, prva rudarska skupina po zakonu o rudarskih zadrugah i. t. d.) sposobnost sklepati kolektivne pogodbe, vendar samo v tistih strokah in na tistih področjih, kjer ni svobodnih sd. sindikatov.

Uredba je prinesla tudi nekaj določb glede oblike in registracije kolektivnih pogodb. Po čl. 10 je namreč treba napraviti kolektivno pogodbo v treh izvodih in sicer v državnem jeziku. En izvod je namenjen za sd. oz. sd. sindikat, ki je kolektivno pogodbo sklenil, drugi izvod za sj. sindikat, tretji izvod pa mora poslati sd. oz. sd. sindikat pod kaznijo (čl. 26) v 10 dneh po sklenitvi kolektivne pogodbe pristojni inspekciji dela pri banski upravi ali rudarskemu glavarstvu, če je bila sklenjena kolektivna pogodba v rudarstvu. Ta oblastva kolektivno pogodbo zgolj registrirajo.

Vprašanje k o l i z i j e več kolektivnih pogodb doslej ni bilo urejeno. V teoriji so se uveljavljala razna stališča; med njimi sta posebno značilni načelo enotnosti in načelo kombinacije. Po prvem načelu velja navzlic temu, da bi prišlo za določeno službeno razmerje v pošteve več kolektivnih pogodb, izključno samo ena kolektivna pogodba, dočim bi bilo po drugem načelu treba kolektivne pogodbe po določenih vidikih kombinirati. To vprašanje odloča sedaj čl. 11 uredbe v prid načelu enotnosti kolektivne pogodbe po vidiku ugodnosti za sj. Prvi odst. čl. 11 obravnava primer, da sklene spričo dvostranske korporativne kolektivne pogodbe sd. za svoj obrat še enostransko korporativno pogodbo, dočim ureja 2. odst. primer, da sklene sd. sindikat več kolektivnih pogodb z različnimi sj. sindikati, a za pomožno osebje iste stroke. Uredba priznava v takem primeru veljavnost v celoti tisti kolektivni pogodbi, ki je za pomožno osebje ugodnejša. Seveda bodo navzlic temu nastale težkoče, na pr. če bi kolidirajoče kolektivne pogodbe imele vsaka različne, a ugodnejše določbe za pomožno osebje. Po čl. 11 uredbe se je navzlic temu treba odločiti, vsekakor po večji splošni ugodnosti dotične kolektivne pogodbe za sj., za eno kolektivno pogodbo v celoti in se ne smejo posamezne, dasi morda ugodnejše določbe raznih kolektivnih pogodb kompilirati po tem, katere so ugodnejše. Po analogiji 2. odst. čl. 11 je treba reševati tudi primer, da sklene sj. sindikat kolektivne pogodbe za isto stroko z več sd. sindikati.

Uredba uvaja glede kolektivnih pogodb še novo ustanovo, namreč p o s p l o š e n j e kolektivne pogodbe

(1. odst. čl. 14).²¹ Ban namreč lahko z odlokom razširi veljavnost kolektivne pogodbe, ki „obsega več kot polovico podjetij dotične stroke in je v njih zaposlena vsaj polovica vsega delavstva, zaposlenega v tej stroki v območju banovine“ na vso stroko na tem področju. S takim odlokom se torej razširi veljavnost kolektivne pogodbe tudi na vse obrate, ki so v rokah nečlanov sindikata (tkzv. netarifirana podjetja, outsider). S tem se posploši že pretežno veljavna kolektivna pogodba ne glede na to, ali je enostransko ali dvostransko korporativna, na vso dotično panogo. Uredba glede posplošenja kolektivne pogodbe ne zahteva niti predloga s strani interesnih zastopstev, niti sodelovanja strank dotične kolektivne pogodbe. Tudi postopek ni posebej urejen; zato velja zanj zakon o občem upravnem postopku.

Uradni načrt uredbe je imel tudi določbe o t r a j a n j u in o d p o v e d i kolektivnih pogodb. Teh določb uredba žal ni usvojila.

IV. Poravnavanje in razsodništvo.

Uredba ureja tudi dve vrsti kolektivno-sporne ga postopka. V takih sporih nastopajo kot stranke skupnosti sd. in sj., ki jih predstavljajo bodisi njihova strokovna društva (sindikati), bodisi drugačni predstavniki. Najsi so sindikati kot društva pravne osebe, ne gre pri kolektivnih sporih za ureditev razmerja med dotičnima strankama, ki se postopanja udeležujeta, marveč za neposredno ureditev pravnega položaja udeležencev, to je oseb, katerih subjektivnega pravnega položaja se odločbe v tem postopanju neposredno tičejo. Zaradi tega, ker skupine (obratna posadka, pomožno osebje določene stroke) v našem delovnem pravu še niso dovolj izoblikovane, nastanejo v kolektivno-spornem postopku, ki je doslej še zelo rudimentarno urejen,²² razne težkoče, ki se jih tudi uredba ni izognila. Po predmetu kolektivnih sporov razlikujemo p r a v n e in i n t e r e s n e s p o r e po tem, ali gre za spor o obstoječem pravnem stanju

²¹ Podobno ureditev je poznalo nemško delovno pravo v „Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrages“ po Tarifvertragsordnung z dne 25. decembra 1918 (§ 2), po kateri je lahko državni minister za delo proglasil za splošno obvezne tiste kolektivne pogodbe, ki so dobile „pretežen pomen“. Isti značaj ima „Satzung“ po § 16 avstrijskega zakona z dne 18. decembra 1919 o paroplovnih uradih in kolektivnih pogodbah.

²² Na pr. pred posredovalnim uradom rudarskih zadrug po §§ 24 do 28 zakona o rudarskih zadrugah, v posredovanju zaupnikov (t.4 § 109 zakona o zaščiti delavcev), delavskih zbornic (t. e § 54 zakona o zaščiti delavcev), inspekcije dela (t. 6 čl. 9 zakona o inspekciji dela) itd.

ali pa o pravnem stanju, ki naj se šele ustanovi v bodoče. Spori se v kolektivno-spornem postopku rešujejo bodisi v obveznem ali neobveznem posredovanju, ki stremi samo za tem, da doseže sporazum med strankami, ali v razsodništvu, ki spor meritorno odloči.

1. Poravnavanje. Uredba obravnava obvezno poravnavanje v čl. 15. Kdo lahko nastopa v tem postopanju kot stranka, uredba izrečno ne določa, marveč govori le o sporu med „sd. in njegovimi delavci“ (1. odst. čl. 15 in čl. 16). Iz tega besedila bi na prvi mah izhajalo, da gre za spore zgolj med posameznim sd. in njegovo obratno posadko, torej za enostranske kolektivne spore. Vendar govori 2. odst. čl. 15 tudi na splošno o stroki. Zato je možno poravnalno postopanje tudi v obojestransko kolektivnih sporih. Uredba je opustila rešiti vprašanje stranke v obeh vrstah kolektivno-spornega postopka, ki ga uvaža. Ker gre pri poravnavanju za dejstvovanje občega upravnega oblastva, je za postopek merodajen zakon o občem upravnem postopku, kolikor sama uredba kaj posebnega ne določa. Zato je treba sposobnost, biti stranka v poravnalnem postopanju, presojati po načelih državljanskega prava (1. odst. § 20 z. u. p.). Stranka v poravnalnem postopanju more biti samo sd. na eni strani in njegova obratna posadka na drugi strani; vendar jo morajo zastopati osebe, ki so v to pooblašcene po določbah državljanskega prava, in ne morda zaupniki, ki nimajo pravice do takega zastopanja. Poleg tega so v poravnalnem postopanju stranke tudi sindikati, ker imajo po § 209 o. z. pravico, dogovarjati splošne delovne pogoje. Zato morejo biti splošni delovni pogoji, ustanovljeni v sporazumu po končanem poravnalnem postopanju, civilnopravno veljavni samo, če sta sporazum sklenili v to upravičeni stranki. Zgolj „političen“ sporazum (na pr. premirje v mezdnem gibanju) ali pa obligacijski dogovor med interesnimi predstavniki ustanavlja obveznosti samo med strankama, dočim ima nasproti udeležencem enak učinek, kakor ga ima obligacijski del kolektivne pogodbe.

Spor je samo kolektivni spor, nikdar pa individualni, ki je po čl. 22 uredbe izrečno pridržan razsodniškemu odboru;²³ lahko je pravne ali interesne narave, v zvezi s kolek-

²³ Čl. 22 govori o individualnih sporih iz kolektivnih pogodb in iz odločb razsodniškega odbora (iz sporazuma po 4. odst. čl. 15?) in jih odkazuje v pristojnost razsodniških odborov po obrtnem zakonu. Vendar se po določbah o pristojnosti teh odborov (§ 344 o. z., čl. 4 uredbe o razsodniških odborih z dne 3. julija 1936, Sl. l. 716) pristojnost ne ravna po tem, ali izvirajo spori iz kolektivnih pogodb, marveč po dru-

tivno pogodbo ali ne glede nanjo, kolikor seveda ne gre za poseben spor po 2. odst. čl. 14 ali za razsodništvo. Poravnavanje je obvezno (1., 3. in 7. odst. čl. 15). Obe stranki sta dolžni spor predložiti upravnemu oblastvu v poravnavanje. Kršitev te dolžnosti se kaznuje (čl. 24/1a, čl. 27a). Poravnavanje samo takrat ni obvezno, če se poveri rešitev spora takoj razsodniškemu odboru (3. odst. čl. 16).

Poravnavanje vrši upravno oblastvo in sicer redoma sresko načelstvo; samo v primeru spora večjega obsega spričo „števila delavcev ali pomena stroke ali podjetja“ lahko poveri ban poravnalni postopek inspektorju dela dotične banske uprave ali pa rudarskemu glavarju (2. odst. čl. 15). Pozvano oblastvo odredi nemudoma ustno razpravo, da bi se spor poravnal (§ 73 i. sl. z. u. p.). V poravnalnem postopanju sta možni dve rešitvi: ali se doseže sporazum ali pa poravnalno postopanje ne uspe. O sklenjenem sporazumu²⁴ (4. odst. čl. 15, tudi § 78 z. u. p.) se mora napraviti zapisnik. Podpišejo ga: predstavnik oblastva,²⁵ pred katerim je poravnalno postopanje teklo, dalje obe sporni stranki in tudi „predstavniki sd. ter delavskih (nameščenskih) organizacij in delavskih in nameščenskih zaupnikov“,²⁶ če so pri ustni razpravi sodelovali. Njihovo sodelovanje ni obvezno. Uredba ureja samo čas veljavnosti takega sporazuma, ne pa tudi njegovega učinka. Sporazum velja za čas, za katerega sta ga stranki sklenili, vendar najmanj za šest mesecev (5. odst. čl. 15). Po tem roku „ga sme vsaka stranka odpovedati z odpovednim rokom meseca dni“; vendar se iz te določbe ne da posneti, ali je prisilna ali pa se sme določiti za čas po prvih šestih mesecih

gih vidikih, ki lahko spore iz kolektivne pogodbe odkažejo v pristojnost razsodniškega odbora po obrtnem zakonu ali kakega sodišča. Verjetno čl. 22 uredbe dosedanje ureditve ni nameraval spremeniti, marveč je hotel samo opozoriti, da spadajo individualni spori pred razsodniške odbore ali druga pristojna sodišča, ne pa pred razsodniške odbore po čl. 16 uredbe.

²⁴ Iz sporazuma lahko nastanejo individualni spori med udeleženci. Rešitev takih sporov spada pred razsodišča oz. sodišča po dosedanjih pristojnostnih predpisih. Za kršitev sporazuma se kaznuje sd. po t. b čl. 24, sj. pa po t. b čl. 27.

²⁵ Uredba navaja le inspektorja dela in rudarskega glavarja; spričo 1. odst. čl. 15 bo poravnavanje vodil redoma organ sreskega načelstva.

²⁶ Uredba govori o predstavnikih delavskih in nameščenskih zaupnikov. Če ne gre za stilistično pomoto (da bi se morala beseda predstavniki nanašati samo na organizacije, ne tudi na delavske in nameščenske zaupnike), bi morali podpisati sporazum starešine delavskih zaupnikov (2. odst. čl. 1 poslovnika o delovanju delavskih in nameščenskih zaupnikov z dne 23. decembra 1927, U. l. 3 ex 1928).

drugačen odpovedni rok. Spričo določbe o vsaj šest mesečni veljavnosti sporazuma je verjetno ta določba dispozitivna. Nasprotno pa uredba ne govori o učinku takega sporazuma na službeno in kolektivno pogodbo; kršitelju sporazuma grozi samo s kaznijo (čl. 24/1b, čl. 27b). Ker uredba ničesar ne določa, je treba učinek sporazuma presojati po določbah delovnega in državljanskega prava glede na kakovost strank tega sporazuma in na njegovo vsebino. Če gre torej za spor med sd. in njegovo obratno posadko, ima sporazum značaj navadne pogodbe po državljanskem pravu, ki je na sj. strani obvezna za tistega, ki je pristal na sporazum osebno ali po svojem pooblaščenču. Če sta sklenili sporazum stranki, ki sta sposobni sklepati kolektivne pogodbe, in ureja sporazum splošne delovne pogoje, ima tak sporazum učinek kolektivne pogodbe; njegove določbe o splošnih delovnih pogojih so zato relativno prisilne in neposredne. — Če se na prvi razpravi ne doseže sporazum, je treba razpravo ponoviti (6. odst. čl. 15). Šele na tej razpravi se lahko poravnalno postopanje konča s tem, da se ugotovi neuspeh posredovalnega postopanja. Navzlic temu je možno še razsodniško postopanje (4. odst. čl. 16).

Dokler teče poravnalno postopanje je „prepovedana vsaka kolektivna ustavitev dela (stavka ali izpor)“ (7. odst. čl. 15). Kršitev te določbe se kaznuje (čl. 27a, čl. 27/1a). Spričo te določbe lahko postane sicer civilnopravno dopustna stavka²⁷ protipravna in torej osnova za odškodninske zahtevke.

2. R a z s o d n i š t v o. Druga vrsta kolektivno-spornega postopanja je razsodništvo (arbitraža). Tudi iz določb uredbe same ne izhaja, kdo more biti stranka v razsodniškem postopanju. Ker pa temelji pristojnost razsodniških odborov na sporazumu med strankama, morejo biti stranke v tem postopanju samo subjekti, ki so civilnopravno upravičeni, sklepati posle, za katerih rešitev se sporazumevajo na razsodniško postopanje. Če gre torej za interesni spor o bodoči kolektivni pogodbi, moreta biti stranki v razsodniškem postopanju samo subjekta, ki sta sposobna sklepati kolektivne pogodbe. V sporu iz obstoječe kolektivne pogodbe moreta biti stranki v razsodniškem postopanju samo obe stranki, ki sta dotično kolektivno pogodbo sklenili. Če bi se namreč sporazumeli zaradi spora iz določene kolektivne pogodbe na razsodništvo sicer formalno sposobni

²⁷ O tem Delovno pravo, 116 i. sl.

stranki, ki pa nista stranki - pogodbenici dotične kolektivne pogodbe, bi imela odločba razsodišča sicer po čl. 18 učinek kolektivne pogodbe, vendar bi ta odločba ne vplivala na dosedanje kolektivno pogodbo, marveč veljala samostojno še naprej in bi bilo treba ev. kolizijo med obema pogodbama reševati po določbah čl. 11. uredbe.

P r e d m e t s p o r a, ki naj ga reši razsodniški odbor, izhaja iz sporazuma strank (1. odst. čl. 17). Glede tega sporazuma sta stranki omejeni samo toliko, kolikor nista legitimirani k sporazumu (poravnavi) o dotičnem sporu, poleg tega pa še negativno vsled čl. 22 uredbe, da namreč individualni spori ne morejo biti predmet razsodniškega postopanja. Kakor v posredovalnem postopanju, se tudi v razsodniškem postopanju lahko obravnavajo interesni ali pravni spori, v zvezi z veljavno kolektivno pogodbo, zaradi bodoče kolektivne pogodbe ali pa brez ozira nanjo. Spor o veljavni kolektivni pogodbi je lahko pravni spor, če se tiče veljavnih določb kolektivne pogodbe, ali pa je lahko tudi interesni spor, dasi je v neposredni zvezi z veljavno kolektivno pogodbo, na pr. o izpremembi neke določbe veljavne kolektivne pogodbe.²⁸ Spori o bodoči kolektivni pogodbi so vsi interesni; lahko se rešijo tudi po 2. odst. čl. 14.

Razsodniško postopanje je — v razliko od posredovalnega postopanja — z edino izjemo čl. 19 n e o b v e z n o, ker temelji pristojnost razsodniškega odbora na „svobodnem sporazumu“ (6. odst. čl. 17) med strankama. O b v e z n o je razsodniško postopanje samo za pomožno osebje državnih, banovinskih in občinskih obratov, ki „služijo poglavitno obči javni koristi in sicer prometna podjetja, podjetja za proizvodnjo plina in elektrike in podjetja za preskrbovanje z vodo“ (čl. 19).²⁹ Kršitev te dolžnosti se kaznuje po 2. odst. čl. 24 na sd. strani („odgovorni ravnatelj podjetja“) in po t. č čl. 27 na sj. strani.

O sporu odloča r a z s o d n i š k i o d b o r, ki „je sestavljen iz enega državnega uradnika, ki ga odredi ban kot

²⁸ Take spore rešujejo po italijanskem zakonu z dne 3. aprila 1926 (disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro) posebna delovna sodišča, ki spreminjajo dosedanje in ustanavljajo tudi nove kolektivne delovne pogoje, oziraje se pri tem na višje interese proizvodnje (čl. 16).

²⁹ Po čl. 19 uredbe je razsodniško postopanje obvezno „takoj po končanem poravnalnem postopku“. Vendar določbe čl. 15 o poravnalnem postopku po čl. 33 za obrate države in samouprav, torej tudi občin in banovin sploh ne veljajo („glede prejemkov, kakor tudi glede ostalih vprašanj, ki jih ureja ta uredba“ čl. 33 i. f.).

predsednika in iz najmanj po dveh zastopnikov spornih strank, ki jih določita stranki sami" (1. odst. čl. 16).³⁰ Če gre za spore iz rudarstva, imenuje ban za predsednika (državnega) uradnika iz rudarske stroke. Določbe uredbe o razsodniškem postopku so pičle; za to postopanje ne velja zakon o občem upravnem postopku, ker ne gre za občo upravo, marveč za samostojno razsodišče, ki je neodvisno od uprave, ni v njenem sestavu in ga oskrbuje banska uprava samo z materialnimi potrebščinami (čl. 21). Zato veljajo, kolikor uredba sama nima določb o postopanju, določbe civilnega pravnega postopnika o postopanju pred razsodišči (§ 673 i. sl.). Uredba določa, da je postopek javen, razen posvetovanja in sklepanja o odločbi, usten (2. odst. čl. 17) in brezplačen (4. odst. čl. 17). O razpravi se piše zapisnik, v katerega se vpiše glasovanje in odločba (5. odst. čl. 17). Razsodniški odbor odloča z večino glasov (3. odst. čl. 17) in je sklepčen samo, če so na seji navzoči vsi njegovi člani (2. odst. čl. 16).

Razsodniški odbor odloči spor na podlagi „vsestranskega preskusa in ocene izvedenih dokazov (3. odst. čl. 17). Svojo odločbo mora odbor objaviti v uradnem listu banske uprave in poslati banski upravi oz. rudarskemu glavarstvu zaradi evidence. Poleg tega je treba odločbo objaviti v vseh obratih, za katere odločba velja (7. odst. čl. 17). Po 2. odst. čl. 18 zoper odločbo razsodniškega odbora ni pravnega sredstva. Vendar zaradi tega ni izključeno pobijanje razsodniške odločbe po § 691 Grpp., dasi določa uredba, da je odločba „pravnomočna samo toliko, kolikor je izdana v okviru pristojnosti razsodniškega odbora, določene v sporazumu na razsodništvo“.

Odločbe, ki jih izdajajo razsodniški odbori, so obvezne ne samo za stranke, marveč tudi za vse udeležence v dotičnem sporu. Udeleženci so namreč tiste osebe, za katere velja — ne glede na to, da niso stranke v tem postopanju — odločba razsodniškega odbora. Tako na pr. zastopa sj. sindikat, ki nastopa kot stranka v razsodniškem postopanju, vse pomožno osebje dotične stroke, ne glede na

³⁰ Uredba ne pojasni, ali se sestavi razsodniški odbor za vsak spor posebej ali pa je stalna ustanova, ravno tako tudi ne, ali se osnuje za vso banovino samo en razsodniški odbor.

Razsodniški odbor konkurira z izbranim odborom po uredbi o znižanju stroškov režije pridobitnih podjetij z dne 23. novembra 1954 (Sl. l. 745), ki sodi tudi o kolektivnih sporih iz kolektivnih pogodb (6. odst. čl. 4, 4. odst. čl. 6), in s posredovalnim uradom po § 24 i. sl. zakona o rudarskih zadrugah.

članstvo; postopanje pa ustvarja neposredne pravne posledice za vse udeležence samo, kolikor gre za spor o splošnih delovnih pogojih. Izrečno ureja 1. odst. čl. 18 učinek odločbe razsodniškega odbora v zvezi s kolektivno pogodbo. Take odločbe namreč „nadomeščajo kolektivno pogodbo oz. določbe kolektivne pogodbe, o katerih se je razsodiščna odločba izdala“. Ta določba uredbe je v toliko netočna, ker ne nadomešča vsaka odločba razsodniškega odbora kolektivne pogodbe, marveč samo tista, ki jo je izdal razsodniški odbor o sporu, tičočem se splošnih delovnih pogojev, spričo sporazuma strank, ki so sposobne skleniti kolektivno pogodbo. Odločba razsodniškega odbora potemtakem lahko ustvari nove splošne delovne pogoje, ki imajo isti učinek, kakor ga ima kolektivna pogodba, ali pa lahko dopolni ali spremeni veljavno kolektivno pogodbo, tako, da preide taka odločba razsodniškega odbora v kolektivno pogodbo kot njen sestavni del. V vseh ostalih primerih ima odločba razsodniškega odbora samo značaj pravoreka inter partes. Uredba govori tudi o časovni veljavnosti razsodniške odločbe. Časovna veljavnost je upoštevana samo pri rešitvi interesnega spora, ne pa tudi pri rešitvi pravnega spora. Kolektivni interesni spor se namreč konča z določbo razsodišča o splošnih delovnih pogojih in je treba v takem primeru tudi izreči, do kedaj veljajo tako ustanovljeni delovni pogoji. Glede trajanja ima razsodniški odbor proste roke, ker določa uredba, da veljajo „za čas, za katerega so izdane“. Kršitev odločbe se kaznuje (sd. čl. 24/1c, sj. 27 c).

Razsodniško postopanje ne vpliva na stavko ali izpor, razen v obratih, za katere je razsodniško postopanje obvezno (čl. 19). V teh obratih je namreč vsaka kolektivna ustavitev dela na splošno prepovedana. Kršitev te prepovedi se kaznuje (čl. 24c, čl. 27č).

Uredba hoče ustanoviti posebno zaščito za tiste sj., ki so sodelovali pri poravnavanju ali razsodništvu. Čl. 20 namreč določa, da sd. takega sj. „ne sme odpustiti ali mu zapretili, da ga odpusti zato, ker je sodeloval“ pri takem postopanju. Vendar ta določba ne ustanavlja nič novega, ker sodelovanje sj. pri dovoljenem pravnem postopku ne more biti odpustni razlog. Ta določba in kazen v čl. 25 bi bili pomembni samo, če bi odpust pomenil odpoved. V takem primeru bi bili udeleženci poravnalnega in razsodišnega postopanja (kot stranke ali kot razsodniki) zaščiteni tako, kakor so zaščiteni zaupniki po § 119 zakona o zaščiti delavcev.

V. Kazenske določbe.

Uredba je zapretila s kaznimi za kršitve svojih določb, določb sporazuma, sklenjenega v poravnalnem postopanju, in odločb razsodniškega odbora. Storitci so fizične osebe, bodisi sd., bodisi sj., ki so jim zagrožene za iste prekrške deloma različne kazni, poleg tega pa tudi pravne osebe, namreč sindikati za kršitve čl. 14, 15, 17 in 19 uredbe³¹ (5. odst. čl. 24). Preiskava in kaznovanje je poverjeno upravnim oblastvom prve stopnje (sreskim načelstvom). Zoper njihove odločbe gre pritožba samo na eno neposredno višje upravno oblastvo; njegova odločba je izvršna (1. odst. čl. 28). Za postopek veljajo partikularni predpisi o upravnem kazenskem postopanju. Storitci se kaznujejo v denarju od 100 do 10.000 Din. Kazen izterjujejo obča upravna oblastva prve stopnje z izvršbo, ob neizterljivosti pa jo spremenijo v kazen zopora do največ 30 dni, računajoč 50 dinarjev za en dan (čl. 29). Denarne kazni se stekajo v sklad za nadzor nad izvrševanjem te uredbe, ki se ustanovi pri vsaki banski upravi in ga upravlja ban po odobritvi ministra za socialno politiko in narodno zdravje; ta predpiše tudi podrobnosti o uporabi sklada s posebnim pravilnikom (čl. 30). Kaznovalna pravica uga s ne v šestih mesecih od dne storitve, pravica do izvršitve denarne (tudi zaporne?) kazni pa zastara v letu dni od pravomočnosti razsodbe (čl. 31).

Smernice za kaznovanje izvršitve porok med osebami, katerim brak po zakonitih predpisih ni dovoljen.

Prof. Metod Dolenc.

Splošni predpisi.

I. 1.) *Sedes materiae* tiči predvsem v predpisih § 295 in § 399 Kz. Prvi pravi: „Kdor ve, da se more brak razveljaviti („uništiti“), pa vendar pomaga, da se izvrši poroka, se kaznuje ...“ Drugi pa se glasi (§ 399 Kz.): „Verski pred-

³¹ Kazenska sankcija za kršitev čl. 14 s strani organizacij vsaj glede 1. odst. ni utemeljena. Glede 2. odst. prim op. 13. Čl. 17 ne nalaga organizacijam nobenih dolžnosti.