

# **Pristojnosti sveta delavcev glede morebitnega »preobremenjevanja« zaposlenih**

## **Vprašanje:**

V našem podjetju se srečujemo z visoko fluktuacijo, kajti delavci zaradi neurejenih razmer in slabih plač zapuščajo podjetje. Težava pa je, ker jih ne nadomeščamo z novimi zaposlitvami, ampak se njihovo delo le porazdeli med ostale zaposlene v oddelku. To seveda pomeni povečan obseg dela, plača pa se delavcem zaradi tega ne poveča. Prosimo za pravno mnenje, ali je res, kot trdi naša kadrovska služba, da svet delavcev glede te problematike nima nobene pristojnosti, ker da število delovnih mest pač ni stvar sistemizacije.

## **Odgovor:**

Gre za izjemno perečo problematiko, ki ni značilna samo za vaše podjetje, ampak je zadnje čase vse bolj splošen pojav v slovenskih podjetjih, ki se kajpak še kako tiče tudi svetov delavcev. Absolutno torej seveda ni res, da svet delavcev ne bi imel v zvezi s tem nobene pristojnosti, ker stvar ni neposredno povezana s sistemizacijo (ta res določa le delovna mesta z ustreznim opisom vsebine dela in njegove zahtevnosti, ne pa števila delavcev na posameznem delovnem in njihove plače). Nasprotno.

V teh primerih gre v vsakem primeru najmanj za »spremembo v organizaciji proizvodnje« po 89. členu Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), o kateri mora biti svet delavcev skladno z določbo 90. člena istega zakona predhodno obveščen (tj. z možnostjo podati svoja mnenja, pobude in predloge). Še bolj neposredno pa je pristojnost sveta delavcev za te primere določena v šesti alineji 94. člena ZSDU, ki zahteva celo »skupno posvetovanje« delodajalca s svetom delavcev (po posebnem postopku iz 91. in 92. člena tega zakona), kadar gre za »zmanjšanje števila delavcev«, pri čemer ni pomembno, ali gre za enega, dva ali več delavcev (če gre za »večje število« delavcev po ZDR-1, pa je potrebno celo predhodno soglasje sveta delavcev). Bistvo te zakonske določbe pa je prav v tem, da se prepreči tovrstna nedopustna praksa »preobremenjevanja« preostalih delavcev prek dopustnih meja.

Svet delavcev torej nikakor ne sme dopustiti, da se vse to dogaja kar mimo njega, ampak mora za vsak primer tovrstnega zmanjšanja števila zaposlenih zahtevati izvedbo skupnega posvetovanja v skladu z navedenimi določbami ZSDU. Če delodajalec to svojo obveznost bodisi obveščanja bodisi skupnega posvetovanja s svetom delavcev krši, pa lahko ta po potrebi uporabi t. i. pravico veta po 98. členu ZSDU, tj. pravico začasnega zadržanja odločitve delodajalca (v danem primeru je to odločitev o tem, da se delavca, ki je odšel, ne nadomesti z zaposlitvijo novega, temveč, da se njegovo delo prerazporedi med preostale) in istočasno sprožitev arbitražnega postopka. V tem primeru delodajalec te svoje odločitve ne sme izvršiti do pravnomočne arbitražne odločbe, kar pomeni, da preostalim delavcem ne sme nalagati dodatnih delovnih nalog in zadolžitev iz tega naslova.

Poleg tega predstavlja podlago za ukrepanje sveta delavcev v tovrstnih primerih tudi Zakon o varstvu in zdravju pri delu (ZVZD-1), kajti preobremenjevanje (preostalih) delavcev je lahko sila problematično tudi s tega vidika. Menim, da bi svet delavcev moral v teh primerih praviloma zahtevati izdelavo »ergonomske analize« posledic nalaganja novih nalog drugim delavcem. Če delodajalec na to ne pristane, pa bi bilo treba zahtevati intervencijo inšpekcije dela, ki je med drugim pristojna tudi za nadzor nad uresničevanjem predpisov s področja varnosti in zdravja pri delu.