

# Mnenje ZSDS glede omejitev pri sestajanju svetov delavcev v času antikورونا ukrepov

V nadaljevanju podajamo mnenje v zvezi z možnostmi svetov delavcev pri izvajanju sej, sestankov, posvetovanj, ... in na splošno komuniciranja (tako internega med člani kot eksternega z delodajalcem) v času trajanja najrazličnejših aktualnih »omejitev zbiranja« zaradi antikورونا ukrepov. Za »normalno« uresničevanje zakonskih pristojnosti svetov delavcev je namreč ključnega pomena prav učinkovita tovrstna komunikacija. Kajti svet delavcev lahko kakršnekoli odločitve sprejema le na svojih sejah, medtem ko t. i. skupna posvetovanja z delodajalcem lahko izvaja celo samo na »skupnih« sejah s poslovodstvom ali drugimi pooblaščenimi predstavniki delodajalca.

Brez možnosti tako ali drugače (bodisi v živo bodisi vsaj prek videopovezav) organiziranih – samostojnih ali skupnih – sej oziroma drugih »sestankov« je torej **svet delavcev v bistvu »mrtev« organ**. Zato je nujno preprečiti kakršnekoli možne zlorabe aktualne situacije za posredno in prikrito »suspendiranje« delovanja tega delavskega predstavništva, s tem pa tudi celotnega že utečenega sistema delavskega soupravljanja v podjetjih. Kajti vzdrževati učinkovito soupravljanje zaposlenih **tudi v izrednih razmerah** pandemije covid-19 je za podjetja najmanj enako pomembno, če ne celo še bolj kot v »normalnih«. Zato se nikakor ne bi smelo zgoditi, da bi aktualne krizne razmere lahko kdorkoli izrabljali za opravičevanje nesklincevanja sestankov sveta delavcev, kar velja

- tako za posamezne že pred tem premalo aktivne svete delavcev, ki bi radi na ta način prikriji lastno neaktivnost in jo nekako opravičili pred svojimi volivci,
- kot tudi za nekatere delodajalce, ki jim aktivno delovanje sveta delavcev iz takšnih ali drugačnih razlogov pač ne ustreza, in bi radi te razmere izkoristili za preprosto »prepoved« njihovega sestajanja pod krinko boja proti širitvi covid-19 ter na ta način vsaj začasno onemogočili delovanje sistema delavskega soupravljanja v svojem podjetju.

Oboje je kajpak povsem nedopustno. Poglejmo si torej na kratko, katere **omejitve glede sestajanja svetov delavcev v podjetjih** so v danih razmerah dejansko utemeljene in katere pač ne.

## **Generalna prepoved sestajanja ne obstaja!**

Ključna dilema se pojavlja predvsem glede vprašanja, ali se **aktualne omejitve iz odlokov, ki prepovedujejo takšna in drugačna »zbiranja oziroma druženje ljudi«** (bodisi popolnoma bodisi omejeno na določeno največje število – npr. na 6 oseb) nanaša tudi na razne sestanke v podjetjih v funkciji učinkovitega izvajanja delovnih in poslovnih procesov, kamor med drugim sicer sodi tudi soodločanje svetov delavcev v procesih sprejemanja poslovnih oziroma upravljalških odločitev po ZSDU.

Odgovor je **negativen**. Tovrstni »delovni« sestanki se zaenkrat po nobenem veljavnem predpisu **ne štejejo za prepovedano zbiranje oseb**, ker so pač integralni oz. neizogibni del celote produkcijskih procesov v podjetjih. Izvajanje teh pa, razen znanih izjem glede opravljanja nekaterih storitvenih dejavnosti, seveda ni prepovedano, ampak zanje veljajo le

**splošna priporočila pristojnih državnih organov, zlasti NIJZ**, o ukrepih za preprečevanje možnih okužb na delovnih mestih (uporaba zaščitnih mask, vzdrževanje varnostne razdalje, prezračevanje prostorov itd.).

Bistveno je torej le, da se **sestanki in druga delovna srečanja v živo** organizirajo in izvajajo v skladu z omenjenimi splošnimi priporočili. Drugače pa NIJZ v zvezi s tem za zdaj posebej priporoča le še to, da:

- je potrebno čim bolj zmanjšati število teh sestankov, število udeležencev ter njihovo trajanje (po 1 uri sestanka je potrebno poskrbeti za temeljito prezračenje prostora),
- poleg tega pa je potrebno voditi tudi zapisnik o tem, kdo je bil na sestanku prisoten.

Torej, pri sestankih v živo se je nedvomno potrebno le držati teh priporočil, **nikakor pa to ne pomeni, da so z »državnimi predpisi« izrecno prepovedani ali ukinjeni.**

### **Kaj pa v primeru interno sprejete »prepovedi« sestajanja**

Nekaj povsem drugega pa je, če so tovrstni sestanki »v živo« znotraj posameznih podjetij **»prepovedani« z avtonomnimi internimi pravnimi akti**, sprejetimi na podlagi veljavno sprejete, tj. po izvedenem obveznem predhodnem skupnem posvetovanju s svetom delavcev, **ocene tveganja**. *(Opomba: o nedopustnosti morebitnih primerov, ko bi poslovodstvo tovrstno sestajanje kar po lastni presoji arbitrarno prepovedalo zgolj svetu delavcev, ne pa, denimo, tudi sebi in drugim organom oziroma skupinam oseb v podjetju, pa seveda niti nima smisla posebej razpravljati.)*

V teh primerih je po mojem mnenju **bistveno predvsem naslednje:**

- enaka pravila in omejitve kot veljajo za sestankovanje organov vodenja in nadzora, veljajo tudi za svet delavcev kot delavsko predstavniško telo,
- tako imenovane »korespondenčne seje« niso in ne morejo biti nadomestek za »neposredne« seje, tj. za bodisi živo bodisi videokonferenčno izmenjavo mnenj in usklajevanje stališč, kar je seveda bistvo kolektivnega odločanja.

Zato je delodajalec, ki je eventualno z internimi akti prepovedal »seje v živo«, v vsakem primeru dolžan svetu delavcev nadomestno zagotoviti **vse pogoje za izvajanje vsaj neposredne video-komunikacije med člani**, potrebne za sprejemanje takšnih ali drugačnih kolektivnih odločitev sveta delavcev kot »organ«, ne zgolj kot skupine posameznikov, ki – tako kot to velja v primeru »korespondenčnih« sej – zgolj »glasujejo« o neki že vnaprej pripravljeni predlagani odločitvi.