

# Način »sistemiziranja« delovnega mesta poklicnega člana sveta delavcev

## Vprašanje:

Prosimo vas za vaše stališče glede postopka sistemizacije delovnega mesta poklicnega predsednika sveta delavcev. Po določilih ZSDU svet delavcev ob obstoju določenih pogojev od delodajalca lahko zahteva poklicne člane sveta delavcev in tako delovno mesto je seveda potrebno sistemizirati. Ali je potrebno v zvezi s tem izpeljati tudi celoten postopek posvetovanja s svetom delavcev in pridobiti mnenje sindikatov?

## Odgovor:

Kar zadeva vprašanje »nujnosti« sistemiziranja delovnega mesta profesionalnega člana sveta delavcev v aktu o sistemizaciji, se osebno v celoti pridružujem mnenjema Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) in Inšpektorata RS za delo (IRSD), ki sta bili podani na podlagi smiselno podobnega vprašanja enega izmed svetov delavcev. V omenjenem mnenju MDDSZ je zapisano naslednje stališče (citat):

*»Odločitev o oblikovanju sveta delavcev in nato določitev njegovih profesionalnih članov je popolnoma v pristojnosti delavcev, zato menimo, da ni potrebno in primerno posebej sistemizirati delovnega mesta profesionalnega člana sveta delavcev. Konkretno pravice in obveznosti profesionalnih članov sveta delavcev je bolj primerno dogovoriti v že omenjenem dogovoru med svetom delavcev in delodajalcem.«*

Smiselno enako stališče pa izhaja tudi iz mnenja IRSD, ki glede tega pravi (citat):

*»Ker*

- *gre za voljeno funkcijo, za katero delodajalec ne more (in ne sme) predpisati pogojev za opravljanje dela (pogoje za člana sveta delavcev določa že ZSDU in jih delodajalec ne sme omejevati),*
- *gre za časovno omejeno funkcijo, ki preneha (najkasneje) z iztekom mandata (če bi bila sklenjena posebna nova pogodba o zaposlitvi, ta glede na mandat ne bi mogla biti sklenjena za nedoločen čas, sklenitev pogodbe za določen čas samo za čas opravljanja funkcije člana sveta delavcev pa ni eden od razlogov za sklenitev PZ za določen čas po ZDR-1),*
- *se število članov sveta delavcev, ki svoje delo opravljajo poklicno, lahko tudi spreminja s spreminjanjem števila zaposlenih delavcev pri delodajalcu, in torej ne gre ne za stalno opravljanje dela s področja dejavnosti delodajalca, ki bi morale biti glede na drugi odstavek 22. člena ZDR-1 sistemizirano,*
- *bi se poleg tega pri posebej sistemiziranem delovnem mestu člana sveta delavcev zastavljala tudi vprašanja glede določitve plače poklicnim članom sveta delavcev (plača se ne sme znižati v primerjavi s tisto, ki jo je delavec prejemal pred izvolitvijo – kako torej določiti plačilo za delo, da bo ustrezalo vsakokratnemu izvoljenemu članu sveta delavcev?),*

*se zdi primerna rešitev, da se funkcija člana sveta delavcev ne sistemizira kot posebno delovno mesto, pač pa se medsebojna razmerja z delodajalcem urejajo z dodatkom k pogodbi o zaposlitvi.«*

Delovno mesto predsednika sveta delavcev na podlagi navedenih argumentov torej tudi po mojem mnenju preprosto sploh ne sodi v »redno« sistemizacijo delovnih mest (in v tovrstni splošni akt delodajalca), ampak ga je treba »sistemizirati« posebej. In sicer v participacijskem dogovoru in v konkretni pogodbi o zaposlitvi za to delo, ki sicer ni del »rednega« delovnega procesa pri delodajalcu, ampak je (voljena) funkcija. Postopka za eno in drugo pa sta seveda povsem ločena in medsebojno nepovezana, tako da vas zakonske določbe o postopku sprejemanja sistemizacije delovnih mest po sistemu skupnega posvetovanja (91. do 94. člen ZSDU) glede tega ne zavezujejo. Seveda pa je treba pri tem »dogovarjanju« (zaradi primerljivosti vrednotenja) vseeno kolikor mogoče upoštevati splošno metodologije za sistemizacijo in vrednotenje delovnih mest v konkretnem podjetju.

Na splošno se je torej treba zavedati, da v danem primeru ne gre za opravljanje dela »rednega« delovnega procesa pri delodajalcu, ampak za specifično »funkcijo«. Zato profesionalni delavec na tej funkciji že po logiki stvari pri svojem delu ne more biti – razen glede splošnih pravil reda in discipline ter varstva pri delu v podjetju – podvržen ne direktivni in ne disciplinski oblasti delodajalca, ampak je, če malce poenostavimo, v teh pogledih njegov »delodajalec« lahko izključno le svet delavcev (tako glede odrejanja vsebine kot tudi načina dela, izrabe delovnega časa in dopustov ter drugih odsotnosti z dela ipd.). Pri tem je povsem nepomembno, v kateri »organizacijski oddelek« (običajno je to splošno-kadrovski) je formalno uvrščen z »organigramom« podjetja. V delovnem smislu je profesionalni član SD podrejen izključno samo svetu delavcev, ne morda poslovodstvu družbe ali vodji oziroma direktorju konkretne organizacijske enote. Če bi bil profesionalni član sveta delavcev v tem pogledu kakorkoli »podrejen« delodajalcu, bi namreč ta funkcija v celoti izgubila svoj temeljni smisel in namen.

Eno ključnih vprašanj pri opredeljevanju oziroma določanju tega »delovnega mesta« v participacijskem dogovoru in v konkretni pogodbi o zaposlitvi je torej: kako zagotoviti njegovo popolno neodvisnost od njegovih »formalno nadrejenih« v poslovnem procesu. Poleg tega pa je treba ob sklepanju tovrstnih pogodb o zaposlitvi upoštevati še nekaj drugih specifik (npr. samostojna določitev plače, določitev plače, pravico do vzdrževanja stika s stroko na prejšnjem delovnem mestu tudi med trajanjem mandata na tej funkciji zaradi možnosti vrnitve na isto delo po prenehanju mandata; zagotovila za čas po prenehanju mandata itd.), o čemer smo v tej reviji že večkrat podrobneje pisali posebej in bi zahtevalo tudi posebno razlago, ki bi presegla okvire konkretno postavljenega vprašanja.