

## **Pisna stališča sveta delavcev za skupno posvetovanje**

### **Vprašanje:**

**Ali je dolžnost delodajalca po 92. členu ZSDU izpolnjena že s samo izvedbo posvetovanja in predstavitve argumentov ter njihovim usklajevanjem na skupni seji, ali je potrebno v vsakem posameznem primeru od sveta delavcev pridobiti pisno stališče, da se s predstavljenim predlogom odločitve strinja oziroma ne strinja?**

### **Odgovor:.**

Zakon v zvezi s postopkom skupnega posvetovanja ne zahteva od delodajalca, da bi moral predhodno pridobiti kakršnokoli »pisno« stališče sveta delavcev za potrebe tega posvetovanja. Delodajalec je dolžan skupno posvetovanje od sveta delavcev le »zahtevati« in mu v ta namen tudi pravočasno, tj. najmanj 30 dni pred skupnim posvetovanjem, posredovati vse potrebne »informacije« za oblikovanje njegovega stališča (91. člen ZSDU), tekom samega skupnega posvetovanja (le-to bolj ali manj logično lahko poteka le v obliki skupne seje) pa si »prizadevati za uskladitev stališč« (92. člen ZSDU).

Prav tako na drugi strani tudi ne zahteva od sveta delavcev, da pred samim skupnim posvetovanjem delodajalcu vnaprej poda svoja stališča v pisni obliki. Logična predpostavka uspešnega skupnega posvetovanja pa seveda vsekakor je, da svet delavcev pride na skupno posvetovanje z že izdelanimi stališči (običajno se v ta namen priporoča sklic posebne seje SD pred skupnim posvetovanjem z delodajalcem), kajti v nasprotnem se sam smisel skupnega posvetovanja izgubi in ni nobenih praktičnih razlik med »skupnim posvetovanjem« po določitih 91. do 94. členu ter »predhodnim obveščanjem« sveta delavcev s strani delodajalca po 89. v zvezi z 90. členom ZSDU.

Oba partnerja naj bi torej na skupno posvetovanje prišla z izdelanimi stališči (samo pod tem pogojem ima takšno posvetovanje sploh kak smisel), a usklajevanje njunih stališč naj bi bilo neposredno, ne »pisno«. To jasno izhaja iz določbe drugega odstavka 91. člena ZSDU o tem, da mora biti skupno posvetovanje »opravljeno« (tj. izvedeno) najmanj 15 dni pred sprejemom končne odločitve delodajalca. Pa tudi edino logično je tako, kajti morebitno zgolj »pisno« usklajevanje praviloma niti ne bi bilo realno izvedljivo v predvidenih rokih, čeprav bi bilo – strogo teoretično gledano – s soglasjem obeh partnerjev načeloma možno. A v praksi si je takšno pisno »posvetovanje« težko predstavljati, kajti pisno komuniciranje je že po naravi stvari težko razumeti ko »skupno« posvetovanje.

Če je delodajalec opravil svojo dolžnost predhodnega obveščanja in zahteve po skupnem posvetovanju v smislu določil 91. člena ZSDU, je odločitev, ali bo za potrebe morebitnega lažjega usklajevanja svoja stališča delodajalcu predhodno posredoval tudi v pisni obliki ali ne, stvar sveta delavcev samega. Če torej svet delavcev svojih stališč delodajalcu ne posreduje predhodno v pisni obliki, to ne more biti razlog, zaradi katerega bi bil delodajalec odvezan opraviti (neposredno) skupno posvetovanje pred sprejetjem konkretne kadrovske ali statusne odločitve. Svet delavcev zato lahko s svojimi stališči pride tudi na samo skupno posvetovanje (usklajevanje), ne da bi jih prej posredoval delodajalcu v pisni obliki.