Skupno posvetovanje v primeru nesklepčnosti SD

Vprašanje:

Zgodilo se nam je, da bo na dan, ko je bilo po dogovoru z delodajalcem vnaprej napovedano skupno posvetovanje o (neki sicer manj pomembni) spremembi sistemizacije več kot polovica članov sveta delavcev nepredvidoma odsotnih (deloma zaradi bolniških, deloma pa nujnih službenih razlogov). Ali se skupno posvetovanje lahko kljub temu izpelje?

Odgovor:

Izvedba skupnega posvetovanja v teh pogojih je – vsaj strogo formalnopravno gledano - seveda problem. Skupno posvetovanje namreč pomeni »usklajevanje stališč z delodajalcem« in to je v končni fazi vendarle neka »odločitev« znotraj zakonskih pristojnosti sveta delavcev (SD). Kajti, delodajalec se bo na to skupno posvetovanje lahko kadarkoli skliceval pri morebitnem dokazovanju, da je bila sistemizacija sprejeta po predpisanem postopku.

Čeprav sam načeloma nisem naklonjen pretiranemu formaliziranju, kolikor za tem ne stojijo kake morebitne vsebinske posledice, bi bil v danem primeru vseeno previden. Sistemizacija je namreč sila pomemben akt, zato je težko reči, da skupno posvetovanje o njem ni vsebinsko pomembna »odločitev« SD, pri sprejemanju katere je njegova sklepčnost povsem postranskega pomena. Predlagam torej, da najprej ocenite, za kakšne spremembe sistemizacije pravzaprav gre in kakšne utegnejo biti njihove posledice za posameznike ali za kolektiv.

Če gre res le za kake manjše popravke in če zato tudi v primeru sklepčnosti SD ne bi bilo pričakovati kakih resnejših vsebinskih pomislekov in debat, potem pač stvar brez pretiranega kompliciranja izpeljite kljub nesklepčnosti seje. Posebej še, če ste - kar je sicer nujna predpostavka za izvedbo skupnega posvetovanja - svoje jasno stališče do predlagane spremembe sistemizacije, ki naj bi ga skušali skozi skupno posvetovanje potem v duhu določbe 92. člena ZSDU uskladiti z delodajalcem, na eni od predhodnih sej SD že izoblikovali. Skupno posvetovanje kot »usklajevanje stališč« namreč tudi sicer predpostavlja, da oba partnerja prideta nanj z že izdelanimi stališči. To, kot rečeno, še posebej velja za sistemizacijo, ki je zelo občutljiv akt. V tem primeru vsebinsko gledano ni tako zelo problematično, če potem (zaradi nepredvidenih okoliščin) sam proces neposrednega »usklajevanja« stališč z delodajalcem izpelje svet delavcev v okrnjeni sestavi.

V nasprotnem pa se raje poskusite z delodajalcem dogovoriti za preložitev skupnega posvetovanja in se nanj dobro pripravite. To pomeni, da bi bilo treba o predlaganih spremembah sistemizacije izpeljati široko predhodno razpravo med – vsaj konkretno prizadetimi – zaposlenimi, da dobite njihova mnenja pred oblikovanjem »stališč«, s katerimi boste potem štartali v skupno posvetovanje z delodajalcem. Svet delavcev bi torej moral v vsakem primeru tudi sicer (torej tudi, če se ne bi obetala nesklepčnost seje) poskrbeti za pravočasno predhodno oblikovanje jasnih stališč. Nesmiselno je namreč skupno posvetovanje, če se šele na skupnem sestanku samem člani sveta delavcev seznanjajo s potrebnimi informacijami in usklajujejo med seboj. V tem primeru ni nobene vsebinske razlike med »informiranjem« SD po 89. členu ZSDU ter »skupnim posvetovanjem« po 91. in 92. členu ZSDU.