Smernice in priporočila ZSDS

za učinkovito »varstveno« delovanje svetov delavcev v kriznih razmerah epidemije COVID-19

(27. 3. 2020)

V trenutni situaciji, v kateri se je znašlo slovensko in celotno svetovno gospodarstvo po izbruhu epidemije koronavirusa SARS-CoV-2, v delovanju svetov delavcev še posebej stopa v ospredje njihova **t. i. varstvena delavskopredstavniška funkcija.** To pomeni zagotavljanje učinkovitega varstva interesov in pravic zaposlenih na dveh temeljnih področjih, to sta:

1. ***fizična varnost*** *(varstvo zdravja in življenja pri delu) in*
2. ***pravna varnost*** *(varstvo pred kršitvami pravic iz delovnega razmerja).*

V kriznih razmerah, ki smo jim priča, ima ta vidik delovanja svetov delavcev - vsaj začasno - brez dvoma **aboslutno prioriteto** pred vsemi ostalimi vidiki uresničevanja njihove siceršnje (širše) delavskozastopniške vloge po ZSDU. V nadaljevanju zato podajamo nekaj osnovnih smernic in priporočil za delovanje svetov delavcev (SD) v teh razmerah.

* * *

VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU (FIZIČNA VARNOST)

Na področju varnosti in zdravja pri delu (VZD) imajo sveti delavcev ključno vlogo pri načrtovanju in izvajanju konkretnih ukrepov. Najprej si poglejmo

1. **zakonsko ureditev** nalog in pristojnosti svetov delavcev na tem področju na splošno, v nadaljevanju pa še
2. **konkretizacijo teh nalog in pristojnosti** posebej za primer delovanja v okoliščinah aktualne epidemije koronavirusa.

I.
Pregled zakonske ureditve nalog in pristojnosti svetov delavcev na področju VZD

Spodaj v shematski obliki povzemamo tiste člene iz različnih zakonov, ki se nanašajo na delovanje svetov delavcev na področju zagotavljanja varnosti in zdravja zaposlenih pri delu na splošno. Dobro poznavanje vseh teh zakonskih

določb pa je vsekakor ključnega pomena tudi za pravilno usmerjanje delovanja sveta delavcev v aktualnih kriznih razmerah.

1. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)

***91. člen** – Obvezno predhodno skupno posvetovanje o vprašanjih VZD*

*Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter **glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu**.*

***92. člen** - Smisel skupnega posvetovanja*

*Skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem predstavlja dolžnost delodajalca, da seznani svet delavcev o predvidenih odločitvah glede statusnih in kadrovskih vprašanj ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu, **se z njim posvetuje in si prizadeva za uskladitev stališč**.*

***98. člen** – Pravica do zadržanja odločitve delodajalca*

*Če delodajalec **ne spoštuje obveznosti skupnega posvetovanja** po 91. členu ZSDU, ima svet delavcev pravico s sklepom:*

- *zadržati posamezne odločitve delodajalca in*
- *istočasno sprožiti postopek za razreševanje medsebojnega spora.*

***107. člen tč. 16** - Prekršek*

*Z **globo od 4.000 do 20.000 eurov** se kaznuje za prekršek pravna oseba:*
…
16. če ne zahteva skupnega posvetovanja glede statusnih in kadrovskih vprašanj v roku 15 dni pred sprejemom odločitve (91. člen);
….

*Z globo od **1.000 do 2.000 eur**ov se kaznuje odgovorna oseba pravne osebe, ki stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.*

2. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD – 1)

***45. člen –** Vključevanje delavcev na področju VZD*

*(1) Delodajalec mora delavcem omogočiti, da **sodelujejo pri obravnavi** o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela, v skladu s tem zakonom in drugimi predpisi.*

*(2) Pravico iz prejšnjega odstavka tega člena uresničujejo delavci **neposredno**, s svojimi predstavniki v **svetu delavcev**, v skladu s predpisi, ki urejajo sodelovanje delavcev pri upravljanju ali z **delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu.** (Opomba: Delavskemu zaupniku za varnost in zdravje pri delu se mora omogočiti način dela ter zagotoviti pravice, ki veljajo za svet delavcev.)*

***46. člen** - Dolžnost posvetovanja*

*(1) Delodajalec se mora z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati o oceni tveganja, pa tudi **o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu**, o izbiri strokovnega delavca, izvajalca medicine dela, delavcev za prvo pomoč, in delavcev oziroma pooblaščenih oseb po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo, ter o obveščanju delavcev in organizaciji usposabljanja.*

***48. člen** - Pravice in obveznosti sveta delavcev*

*(1) Svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu lahko od delodajalca **zahteva sprejetje ustreznih ukrepov** ter pripravi predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu.*

*(2) Delavci ali njihovi predstavniki za varnost in zdravje pri delu lahko **zahtevajo nadzor pristojne inšpekcije**, kadar menijo, da delodajalec ni zagotovil ustreznih varnostnih ukrepov.*

*(3) Predstavnik sveta delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu ima **pravico prisostvovati inšpekcijskemu nadzoru**, kadar ta opravlja nadzor nad zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu ter izraziti svoja opažanja.*

*(4) Delodajalec mora seznaniti svet delavcev ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu ter sindikate pri delodajalcu z **ugotovitvami, predlogi ali ukrepi nadzornih organov**.*

*(5) Delodajalec mora za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu zagotavljati **ustrezne oblike usposabljanja**.*

***52. člen** - Pravica odkloniti delo*

Delavec ima po tem členu (med drugim) pravico odkloniti delo tudi v primeru, če:

- *mu grozi **neposredna nevarnost** za življenje ali zdravje, ker niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi, ter zahtevati, da se nevarnost odpravi.*

*Če delodajalec ne odpravi nevarnosti, lahko delavec zahteva posredovanje inšpekcije dela ter o tem **obvesti svet delavcev** ali delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu.*

***76. člen** - Prekrški delodajalca*

*Po tem členu se delodajalec, ki krši pravice delavcev ali sveta delavcev iz 45. do 48. člena tega zakona za prekršek kaznuje z **globo od 2.000 do 40.000** evrov.*

3. Zakon o inšpekciji dela (ZID – 1)

***19. člen** - Prepovedna odločba inšpektorja*

*Inšpektor za delo lahko po tej določbi med drugim z odločbo **prepove** opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo do odprave nepravilnosti, če pri inšpekcijskem nadzoru ugotovi **neposredno nevarnost za življenje delavcev**. (Opomba: v primeru neizvajanja učinkovitih ukrepov za preprečevanje okužbe s koronavirusom je ta nevarnost brez dvoma podana.)*

4. Kazenski zakonik Republike Slovenije (KZ RS)

***200. člen -** Kršitev pravic do sodelovanja pri upravljanju*

(1) Kdor s kršitvijo predpisov ali splošnih aktov prepreči ali onemogoči delavcem uresničevanje pravic do sodelovanja pri upravljanju ali te pravice zlorabi ali ovira njihovo uresničevanje, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.

5. Zakon o interventnih ukrepih s področja plač in prispevkov

***2. člen** - Subsidiarna pristojnost SD za predhodno posvetovanje*

»(5) Pred sprejetjem odločitve iz druge alineje prvega odstavka tega člena se mora delodajalec, ne glede na zakon, ki ureja delovna razmerja, posvetovati s sindikati pri delodajalcu, ali če sindikata pri delodajalcu ni, s svetom delavcev. Če pri delodajalcu ni sindikata niti sveta delavcev, mora delodajalec pred prejetjem odločitve obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.«

*(<u>Opomba:</u> Tako kot celoten zakon se tudi gornja določna petega odstavka 2. člena tega interventnega zakona, ki določa med drugim tudi **subsidiarno pristojnost svetov delavcev** glede posvetovanja o obstoju poslovnih razlogov za utemeljeno odločitev o napotitvi delavcev na začasno čakanje na delo doma, nanaša izključno le na razmere in čas trajanja epidemije covid-19 n s tem veljavnosti zakona samega.)*

II.
Konkretna priporočila za delovanje svetov delavcev v aktualnih kriznih razmerah

<u>Priporočilo št. 1:</u>

Svet delavcev ne sme dovoliti »suspenza« svojih konzultativnih pristojnosti na tem področju s strani delodajalca pod krinko »izrednih okoliščin«!

V danih okoliščinah mora delodajalec, ki želi nadaljevati s proizvodnjo, glede zagotavljanja ustrezne zaščite delavcev pred možnostjo okužbe s koronavirusom (brez tega noben delodajalec v teh razmerah sploh niti ne bi smel nadaljevati z opravljanjem svoje dejavnosti!) ukrepati hitro in brez odlašanja. Vendar pa to ne more biti opravičljiv razlog, da bi lahko s takšnim izgovorom pri načrtovanju in sprejemanju posameznih tovrstnih ukrepov **enostavno kar obšel zakonsko dolžnost obveznega predhodnega posvetovanja s svetom delavcev** (skladno z 91. členom ZSDU in 45. členom ZVZD-1).

Ravno nasprotno - **za neposredno ogroženost zdravja in življenj delavcev gre** in, če kdaj, potem ravno v teh razmerah:

- prav noben nameravani ukrep delodajalca ne bi smel biti veljavno sprejet brez predhodne konzultacije s svetom delavcev kot legitimnim zastopnikom tistih, na katerih vitalne interese se tovrstne odločitve nanašajo;

- prav noben svet delavcev, ki so mu sodelavci zaupali vlogo svojega zakonitega zastopnika, česa takega pod nobenim pogojem tudi ne sme dovoliti!

Zato je v primeru, da delodajalec poskuša v tem smislu ignorirati njegove zakonske pristojnosti, **»dolžan«** na takšne kršitve brezkompromisno odreagirati s takojšnjo **uporabo vseh razpoložljivih pravnih sredstev**, ki mu jih v ta namen daje na razpolago zakon, in sicer:

- prijava kršitve Inšpektoratu RS za delo s predlogom za uvedbo postopka za prekršek po 16. točki prvega odstavka 107. člena ZSDU ter po 41. in 42 točki prvega odstavka 76. člena ZVZD-1;
- samopomoč v obliki takojšnjega zadržanja sprejetih ukrepov delodajalca v skladu z določbo 98. člena ZSDU, če so lahko škodljivi za varnost in zdravje zaposlenih;
- glede na skrajno resnost situacije po potrebi tudi ovadba za kaznivo dejanje kršitve pravic do sodelovanja pri upravljanju po 200. členu KZ RS.

Vsako drugačno ravnanje sveta delavcev v teh primerih (zlasti morebitna popolna pasivnost!) bi bilo pravzaprav v bistvu **izrazito neodgovorno** do sodelavcev, ki so ga izvolili.

Edino dopustno odstopanje od zakonskih določil o dolžnosti delodajalca glede obveznega predhodnega posvetovanja s svetom delavcev o ukrepih s področja varnosti in zdravja pri delu (VZD) so lahko postopkovne določbe o rokih za izvedbo skupnega posvetovanja, kakršne določa 01. člen ZSDU (30 dni pred sprejetjem odločitve posredovanje informacij, 15 dni prej skupen sestanek), in ki se seveda lahko v teh razmerah ustrezno skrajšajo. Tudi v tem primeru pa še vedno pa ni moč ignorirati uvodoma že citirane določbe prvega odstavka 45. člena ZVZD-1, ki se glasi: *(1) Delodajalec mora delavcem omogočiti, da **sodelujejo pri obravnavi** o vseh vprašanjih, ki zadevajo zagotavljanje varnega in zdravega dela, v skladu s tem zakonom in drugimi predpisi.* Se pravi, zaradi morebitne objektivne nezmožnosti spoštovanja rokov za skupno posvetovanje po določilih 81. člena ZSDU nikakor ni mogoče obvezno posvetovanje z delavci pred kakršnimkoli »ukrepanjem« s strani delodajalca preprosto kar opustiti. Za morebitno takšno ravnanje delodajalcev v veljavni zakonodaji **ni utemeljenega opravičila**.

Priporočilo št. 2:

V teh razmerah je še posebej pomembno tudi izrazito proaktivno oziroma samoiniciativno delovanje sveta delavcev, ki mora v skladu z določbo druge

alineje 87. člena ZSDU in prvega odstavka 48. člen ZVZD-1 na lastno iniciativo predlagati oziroma zahtevati od delodajalca sprejem določenih ukrepov, ki so v interesu delavcev.

Eno je **t. i. reaktivno** delovanje sveta delavcev, ko se ta zgolj odziva (s svojimi stališči, mnenji in pobudami) na predloge ukrepov, ki jih predlaga delodajalec oziroma poslovodstvo, nekaj povsem drugega pa njegovo **t. i. proaktivno delovanje**. Zelo slab zastopnik interesov zaposlenih bi bil svet delavcev, ki bi se v teh razmerah omejil zgolj na »reaktivno delovanje«, torej zgolj na čakanje, kaj bo pripravilo poslovodstvo ter na razprav ter opredeljevanje do teh predlogov poslovodstva.

Brez dvoma so delavci (in ne morda poslovodstvo) tisti, ki **daleč najbolje poznajo konkretne delovne procese, in to do najmanjših podrobnosti**. Prav te podrobnosti pa so lahko ključnega pomena pri načrtovanju učinkovitih ukrepov VZD v situacijah, ko se je treba spopasti s tako zahtevno nalogo kot je zaščita delavcev pred potencialnimi okužbami z nalezljivimi boleznimi, kakršna je tudi COVID-19. Zato si je praktično nemogoče zamisliti, da bi bil lahko kdorkoli v podjetju sposoben vzpostaviti nek resnično optimalen sistem tovrstnih zaščitnih ukrepov, ne da bi v njihovo pripravo in izvajanje neposredno ali vsaj posredno vključil prav vse zaposlene. Ker je **neposredna komunikacija** poslovodstva z vsakim zaposlenim posebej o vseh teh ukrepih (zlasti v večjih podjetjih) objektivno praktično neizvedljiva, mora **to vlogo sprejeti svet delavcev**. Svet delavcev mora:

- prek svojih članov iz posameznih sredin in na druge načine (npr. poziv delavcem, da se lahko s svojimi pobudami obračajo neposredno nanj ipd.) organizirati neposredno komunikacijo z vsemi zaposlenimi,
- na ta način permanentno zbirati njihova opozorila, zahteve, pobude ter pripombe in predloge v zvezi z nujnimi zaščitnimi ukrepi,
- le-te pretvoriti v svoje lastne iniciative nasproti delodajalcu ter
- jih skomunicirati s poslovodstvom in jih na ta način poskušati »preliti« v konkretne odločitve delodajalca,
- nato pa tudi bdeti nad njihovim doslednim uresničevanjem v praksi.

V teh kriznih razmerah se torej **pričakuje predvsem proaktivno, ne zgolj reaktivno delovanje svetov delavcev** pri načrtovanju in izvajanju vseh ukrepov za učinkovito preprečevanje okužb s koronavirusom SARS-Cov-2. Pri tem se lahko svet delavcev v osnovi opre predvsem na dokument z naslovom »**Navodila Ministrstva za delo (MDDSZ) za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu v razmerah, ko je v RS razglašena epidemija zaradi virusa COVID-19«**, ki je objavljen na spletni strani ministrstva na naslovu

https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/VZD-/navodila-MDDSZ-za-VZD_dop2Kfin-_1_.pdf.

Prav ta dokument je torej lahko **temeljno vodilo svetom delavcev za proaktivni pristop** k vključevanju v načrtovanje in izvajanje konkretnih ukrepov na obravnavanem področju v njihovem podjetju. Svet delavcev bi torej moral na lastno iniciativo pripraviti temeljito analizo o tem,

- ali in v kolikšni meri so navedena navodila MDDSZ v njihovem podjetju ob upoštevanju specifik konkretnega delovnega procesa uresničena in
- kaj bi veljalo eventualno še dodatno ukreniti,

na tej podlagi pa poslovodstvu predlagati ustrezne aktivnosti za izpopolnitev že sprejetih ukrepov. Ni torej dovolj, če se SD **samo opredeljuje** do ukrepov, ki jih je pripravilo poslovodstvo, ampak mora tudi sam in **na lastno iniciativo kreirati predloge ustreznih ukrepov, ki so v korist delavcev**.

Priporočilo št. 3:

Svet delavcev mora obvezno zahtevati ustrezno dopolnitev pisne ocene tveganja z izjavo o varnosti v pogojih epidemije COVID-19, ki je lahko sprejeta šele po izvedenem predhodnem posvetovanju z njim.

V zvezi z omenjenim proaktivnim delovanjem varstvenim delovanjem je treba opozoriti, da mora svet delavcev v danih »posebnih« razmerah epidemije COVID-19, ki seveda ni bila predvidena z nobeno od veljavnih izjav o varnosti z oceno tveganja, vsekakor zahtevati **obvezno dopolnitev pisne ocene tveganja ter izjave o varnosti** v skladu s 17. členom ZVZD-1, ki se glasi:

17. člen
(ocenjevanje tveganja in izjava o varnosti)

(1) Delodajalec mora pisno oceniti tveganja, katerim so delavci izpostavljeni ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu, po postopku, ki obsega zlasti:

- *identifikacijo oziroma odkrivanje nevarnosti;*
- *ugotovitev, kdo od delavcev bi bil lahko izpostavljen identificiranim nevarnostim;*
- *oceno tveganja, v kateri sta upoštevana verjetnost nastanka nezgod pri delu poklicnih bolezni oziroma bolezni v zvezi z delom in resnost njihovih posledic;*
- *odločitev o tem, ali je tveganje sprejemljivo;*
- *odločitev o uvedbi ukrepov za zmanjšanje nesprejemljivega tveganja.*

(2) Delodajalec mora ***popraviti in dopolniti oceno tveganja vsakokrat:***

- ***ko obstoječi preventivni ukrepi varovanja niso zadostni, oziroma niso več ustrezni****;*

- *ko se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo;*
- *ko obstajajo možnosti in načini za izpopolnitev oziroma dopolnitev ocenjevanja.*

*(3) Delodajalec mora po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu **izdelati in sprejeti izjavo o varnosti** z oceno tveganja v pisni obliki, ki glede na vrsto in obseg dejavnosti vsebuje zlasti:*

- *načrt za izvedbo predpisanih zahtev in ukrepov;*
- *načrt in postopke za izvedbo ukrepov v primerih neposredne nevarnosti;*
- *opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb delodajalca in delavcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.*

(4) V izjavi o varnosti z oceno tveganja delodajalec določi posebne zdravstvene zahteve, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo, v delovnem procesu, ali za uporabo posameznih sredstev za delo, na podlagi strokovne ocene izvajalca medicine dela.

*(5) V izjavi o varnosti mora delodajalec k pisni oceni tveganja **priložiti zapisnik o posvetovanju z delavci oziroma njihovimi predstavniki.***

(Opomba: če delodajalec pisno ne oceni tveganj, katerim so delavci izpostavljeni, ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu skladno s prvim odstavkom 17. člena ZVZD-1, stori prekršek po prvi točki prvega odstavka 76. člena istega zakona, za katerega je zagrožena globa za delodajalca v višini 2.000 do 40.000 evrov ter za odgovorno osebo delodajalca od 5.00 do 4.000 evrov.)

Vsak proti korona ukrep posebej in paket teh ukrepov kot celoto je torej treba presoditi z vidika vprašanja, ali kot tak **zagotavlja še sprejemljivo stopnjo tveganja** za zdravje in življenje delavcev in ali je opravljanje dela v danih pogojih s sprejetimi ukrepi še dopustno, ali pa je treba proizvodnjo oziroma delovni proces prekiniti, dokler nevarnost ne mine. Še zlasti to velja za primere, ko naj bi delodajalec po začasni prekinitvi proizvodnje **želel le-to ponovno zagnati**. Brez tako dopolnjene izjave o varnosti z oceno tveganja to ni sprejemljivo.

Obstoj takšne pisne ocene tveganja z izjavo o varnosti je ključnega pomena tudi za morebitno učinkovito ukrepanje Inšpektorata RS za delo v primeru, ko svet delavcev – če meni, da v danih razmerah ni v zadostni meri poskrbljeno za zdravje in varnost delavcev – **zahteva inšpekcijsko nadzor** v skladu s priporočilom št. 4 v nadaljevanju. Inšpektor za varnost in zdravje pri delu namreč lahko v tovrstnih situacijah zares učinkovito ukrepa samo v primerih, ko delodajalec skladno z 11. točko 75. člena ZVZD-1 *ne zagotavlja varnega delovnega okolja in uporabe varne delovne opreme (sedma alineja 19. člena)* **»v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja«**. Brez te pisne ocene in izjave je namreč (glede na to, da konkretni tovrstni anti korona ukrepi pri delodajalcih zaenkrat /še)/ niso /bili/ »predpisani« s strani države, ampak o tem obstajajo

zgolj razna pravno **nezavezujoča strokovna »priporočila« delodajalcem)** morebitnih pomanjkljivosti pri zagotavljanju varstva delavcev pred okužbami pri delodajalcu (npr. nezagotovljenost razkužil in zaščitnih mask ipd.) težko opredeliti že kot prekršek po ZVZD-1, ki se kaznuje z globo, kaj šele kot podlago za morebiten izrek prepovedi opravljanja dela delavcev ali dejavnosti delodajalca po ZID-1. Dolžnost zagotavljanja varnega in zdravega delovnega okolja in uporabe varnostne delovne opreme namreč ZVZD-1 v zgoraj omenjenem 19. členu izrecno veže na veljavno sprejeto **»izjavo o varnosti z oceno tveganja«,** kajti določba se kot celota glasi:

19. člen
(obveznosti delodajalca)

*Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu **v skladu z izjavo o varnosti z oceno tveganja** zlasti tako, da:*

- *poveri opravljanje nalog varnosti pri delu strokovnemu delavcu, izvajanje zdravstvenih ukrepov pa izvajalcu medicine dela;*
- *obvešča delavce o uvajanju novih tehnologij in sredstev za delo ter o nevarnostih za nezgode, poklicne bolezni in bolezni, povezane z delom, ter izdaja navodila za varno delo;*
- *usposablja delavce za varno in zdravo delo;*
- *zagotavlja delavcem osebno varovalno opremo in njeno uporabo, če sredstva za delo in delovno okolje kljub varnostnim ukrepom ne zagotavljajo varnosti in zdravja pri delu;*
- *z obdobnimi preiskavami škodljivosti delovnega okolja preverja ustrezne delovne razmere;*
- *z obdobnimi pregledi in preizkusi delovne opreme preverja njihovo skladnost s predpisi o varnosti in zdravju pri delu;*
- ***zagotavlja varno delovno okolje in uporabo varne delovne opreme**.*

<u>Priporočilo št. 4:</u>

Če delodajalec ne sprejme vseh predlaganih ukrepov, ki so po mnenju sveta delavcev in zaposlenih nujni za njihovo učinkovito varstvo pred okužbami, ali jih ne izvaja v praksi, naj svet delavcev nemudoma angažira Inšpektorat RS za delo in zahteva njegovo intervencijo v okviru pooblastil po Zakonu o inšpekcijskem nadzoru (ZIN) in Zakonu o inšpekciji dela (ZID-1).

Res je, da je skrb za varnost in zdravje delavcev pri delu (VZD) **z zakonom primarno naložena delodajalcu** in da imajo sveti delavcev pri tem predvsem posvetovalno in interno-nadzorno vlogo. Vendar pa si pri tako delikatnih problematikah kot je morebitna okužba s koronavirusom, ki v končni posledici

ogroža tudi življenja in ne samo (začasno) zdravje delavcev, **svet delavcev preprosto ne more privoščiti**, da bi lahko končno presojo o /ne/sprejemljivosti njegovih zahtev in predlogov za ustrezne ukrepe v celoti prepustil delodajalcu oziroma njegovemu poslovodstvu.

V teh primerih torej **ne more veljati splošni princip »skupnega posvetovanja«** v smislu določbe 92. člena ZSDU (tj. če prizadevanje za uskladitev stališč ni uspešno, obvelja odločitev delodajalca!), ampak mora narediti vse, da po potrebi tudi **»izsili«** sprejem in izvajanje tistih ukrepov, ki so po njegovem mnenju in po mnenju zaposlenih nujni za njihovo učinkovito varstvo pred nevarnimi okužbami. Ko gre za resno ogrožanje zdravja in življenja delavcev, siceršnja **absolutna direktivna in disciplinska oblast delodajalca nad delavci v delovnem razmerju že po logiki stvari preneha**. V tem primeru niso več zasebni interesi delavcev podrejeni poslovnim interesom delodajalca, temveč ravno obratno. Delodajalec ne sme zaradi lastnih poslovnih interesov ogrožati zdravja in življenja ljudi.

V primeru, ko delodajalec:

- neutemeljeno zavrača sprejem potrebnih zaščitnih ukrepov, ki mu jih je svet delavcev predlagal na pobudo delavcev ali na lastno iniciativo, oziroma
- v praksi ne izvaja dosledno oziroma sploh ne izvaja že sprejetih in predhodno sporazumno dogovorjenih ukrepov,

je torej naloga (in tudi moralna dolžnost!) sveta delavcev, da brez odlašanja (in brez lažnega zadržka zapovedane absolutne »lojalnosti do delodajalca«, ki si le-te v tem primeru pač ne zasluži) **uporabi svoja zakonska pooblastila iz drugega odstavka 48. člena ZVZD-1 in glede tega zahteva inšpekcijski nadzor**. Od tu dalje pa je seveda inšpekcija dela tista, ki je dolžna v primeru ugotovljenih nezadostnih zaščitnih ukrepih za preprečevanje okužb s koronavirusom ukrepati po »uradni dolžnosti« v okviru svojih pooblastil po ZIN in ZID-1.

Svet delavcev, ki zaradi premočnega občutka »lojalnosti« do delodajalca niti v primeru očitne potrebe v življenjskem interesu zaposlenih teh svojih zakonskih pristojnosti ne bo uporabil, se bo pač moral soočiti z **moralno odgovornostjo posredne krivde** za morebitne okužbe svojih sodelavcev s koronavirusom ali morda celo za smrt koga izmed njih ali njihovih posredno okuženih svojcev zaradi takšne okužbe. Takšne »lojalnosti« do neodgovornih delodajalcev od svetov delavcev ne more zahtevati nihče.

Priporočilo št.5:

Svet delavcev mora prevzeti nase tudi breme učinkovitega uveljavljanja in varstva pravic in interesov delavcev kot posameznikov, ki se v zvezi z zagotavljanjem VZD na svojih konkretnih delovnih mestih kljub formalni zakonski podlagi v realnosti kot objektivno šibkejša stranka v delovnem razmerju že po logiki stvari sami pač ne morejo več kot toliko individualno izpostavljati nasproti delodajalcu.

Na zgoraj omenjeni logiki, da ima varnost in zdravje delavcev načeloma kajpak absolutno prioriteto pred takšnimi ali drugačnimi poslovnimi interesi delodajalcev, sicer temelji tudi določba 52. člena ZVZD-1, po kateri ima delavec **pravico odkloniti delo**, če niso zagotovljeni pogoji za njegovo varno opravljanje.

Vendar pa zlasti v danih razmerah epidemije COVID-19, ko bi lahko takšni posamični primeri odklanjanje dela hitro postali kar množični pojav, morebitno pozivanje oziroma »ščuvanje« delavcev naj se individualno odločajo za takšno odklonitev (in tudi za prijavo morebitnih kršitev neposredno inšpekciji dela), **zagotovo ne bi bil primeren način delovanja svetov delavcev**. In sicer iz dveh razlogov:

1.
Za delavce to v danem primeru ni najbolj »varno« z vidika ohranjanja zaposlitve, ampak obstaja precejšnje tveganje za morebitno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. ZVZD-1 namreč v zgoraj citirani določbi 52. člena govori o tem, da delavec lahko utemeljeno odkloni delo, če niso bili izvedeni **»predpisani« ukrepi**. Vlada RS pa - kljub nedavnemu izrecnemu pozivu Združenja svetov delavcev Slovenije[1] - **doslej delodajalcem ni »predpisala«** (v obliki ustreznega odloka) nobenega konkretnega ukrepa v zvezi s koronavirusom, ampak je takšne ukrepe podala le v obliki **pravno nezavezujočih »priporočil«,** ki pa seveda niso pravni akt. Kaj bi se v končni fazi zgodilo, če bi delavec kot posameznik odklonil delo na podlagi omenjenih »priporočil«, je torej veliko vprašanje. Sodeč po dosedanji skrajno »formalistični« sodni praksi bi bil po vsej verjetnosti ob službo, in to brez kakršnikoli pravic iz naslova brezposelnosti.

2.

[1] https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2020/03/Poziv-k-za%C5%A1%C4%8Diti-delavcev-v-zvezi-s-pojavom-Koronavirusa.pdf

Ker si - kljub morebitni upravičenosti - mnogi delavci zaradi navedenih dilem v strahu pred izgubo zaposlitve tega koraka (tj. odkloniti delo po 52. členu ZVZD-1) **sami niti ne bi drznili storiti,** bi morebiten takšen pristop svetov delavcev k varovanju interesov delavcev na tem področju v dani situaciji v bistvu lahko pomenil le to, da bi v praksi **ostalo »prikritih« ogromno primerov nedopustnih kršitev** zahteve po varnem delu v pogojih epidemije COVID-19. Morebiten takšen pristop k reševanju te problematike bi torej v praksi po vsej verjetnosti povzročil več škode kot koristi.

* * *

Svet delavcev v podjetju mora biti zato v dani situaciji tisti, ki mora **breme dolžnega ukrepanja za učinkovito zaščito vseh zaposlenih prevzeti nase**, ne pa ga poskušati prelagati na ramena delavcev kot posameznikov, sklicujoč se pri tem na njihovo zakonsko pravico do individualne odklonitve dela v primeru neustrezne ureditve in izvajanja ukrepov VZD. Delavce **mora sicer poučiti o tej njihovi pravici, vendar jih obenem pozvati**, da naj se iz zgoraj že navedenih razlogov z uporabo te pravice v praksi - če je le možno - nasproti delodajalcu ne izpostavljajo individualno, ampak naj skušajo najprej ukrepati prek sveta delavcev, ki mu zakon daje tudi vsa potrebna pooblastila za takšno ukrepanje. Se pravi, naj ga **sproti obveščajo** o zapaženih konkretnih pomanjkljivostih ali kršitvah že sprejetih zaščitnih ukrepov za preprečevanje okužb s koronavirusom na delovnem mestu ter o svojih **zahtevah in predlogih** za sprejem učinkovitih dodatnih ukrepov.

<u>Priporočilo št. 6:</u>

Svet delavcev in sindikat v podjetju naj v zvezi z reševanjem obravnavane problematike delujeta »z roko v roki«!

Kljub pravočasnim opozorilom Združenja svetov delavcev Slovenije je bila v okviru Zakona o interventnih ukrepih na področju plač in prispevkov (ZIUPPP) **uzakonjen naslednja neumnost,** ki - v zvezi z odločanjem o uporabi ukrepa »čakanja na delo doma« po tem zakonu - spet popolnoma nesmiselno »porazdeljuje« pristojnosti med obema vrstama delavskih predstavništev v podjetjih, se pravi med sveti delavcev in sindikati (peti odstavek 2. člena):

*(5) Pred sprejetjem odločitve iz druge alineje prvega odstavka tega člena se mora delodajalec, ne glede na zakon, ki ureja delovna razmerja, posvetovati **s sindikati** pri delodajalcu, ali če sindikata pri delodajalcu ni, **s svetom delavcev**.*

*Če pri delodajalcu ni sindikata niti sveta delavcev, mora delodajalec pred sprejetjem odločitve **obvestiti delavce** na pri delodajalcu običajen način.*

Gre seveda za problematiko, ki sicer že po logiki stvari sodi v **»skupno« pristojnost«** obeh vrst delavskih predstavništev, zaradi česar je umetna delitev na »primarno« pristojnost sindikatov in »subsidiarno« pristojnost svetov delavcev pri soodločanju o teh vprašanjih seveda popoln vsebinski nesmisel. Pravno gledano pa gre za tipično poslovno vprašanje in hkrati tudi vprašanje VZD, ki je sicer tako po ZSDU kot po ZVZD-1 v »primarni« pristojnosti svetov delavcev, ne sindikatov v podjetjih.

Vendar pa zahajati v tovrstne pravne dileme na tem mestu seveda nima nekega resnejšega smisla. Velja le priporočiti, naj sveti delavcev in sindikati v praksi tudi pri odločanju o teh vprašanjih - ne ozirajoč se na omenjeno neumnost v tem (po nujnem postopku sprejetem) zakonu - **delujejo skupaj in maksimalno usklajeno**. Kakršnekoli delitve ali formalno izločanje enih ali drugih iz postopkov odločanja o tej problematiki gredo lahko samo v škodo zaposlenih, katerih interese naj bi sicer oboji legitimno zastopali.

ZAGOTAVLJANJE PRAVNE VARNOSTI ZAPOSLENIH

Drugi vidik že omenjene interno-nadzorne vloge oz. funkcije svetov delavcev v interesu zaposlenih v podjetjih (poleg nadzora nad uresničevanjem VZD), ki je seveda v obravnavanih kriznih razmerah zaradi koronavirusa ravno tako pomemben, pa je **nadzor nad izvajanjem delovnopravnih predpisov** zaradi preprečevanja morebitnih kršitev pravic delavcev pod krinko izjemnih okoliščin zaradi koronavirusa. V teh razmerah je namreč **nevarnost pojavov kršenja teh pravic** seveda že po logiki stvari še posebej potencirana, posledice morebitnih storjenih kršitev pa so za nazaj pogosto težko popravljive in v nekaterih primerih lahko celo nepopravljive.

I.
Zakonska ureditev »nadzorne funkcije« svetov delavcev glede izvajanja delovnopravnih predpisov

Ta vidik nadzorne funkcije svetov delavcev, ki pa jo zaenkrat mnogi sveti delavcev v praksi pri svojem delu žal še preveč zapostavljajo in zanemarjajo, je pravno reguliran z določbo **prve alineje 87. člena ZSDU,** ki svetu delavcev v podjetju izrecno nalaga, da:

»- skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem;«

To pa pomeni, da zakon v bistvu zahteva od svetov delavcev, da se v tej svoji »nadzorni funkciji« **proaktivno angažirajo**. Se pravi, da nenehno in na lastno iniciativo preverjajo stanje na področju izvajanja vseh teh aktov in skladno s tem ukrepajo, ne čakajoč na morebitne pritožbe delavcev samih**.**

II.
Konkretna priporočila za angažiranje SD v aktualnih kriznih razmerah

Če se v teh priporočilih omejimo le na konkretne nadzorne naloge, povezane z aktualnimi kriznimi razmerami zaradi koronavirusa, je treba v zvezi s tem opozoriti predvsem na nekatere **najpogostejše kršitve individualnih in kolektivnih delovnopravnih pravic delavcev**, ki so »specifične« za te razmere in morajo biti sveti delavcev nanje zato še posebej pozorni. Nanje morajo seveda tudi **takoj reagirati**.

Konkretni načini njihovega ukrepanja za preprečevanje in odpravo teh kršitev pa so lahko v odvisnosti od narave in teže posameznih kršitev **zelo različni**, segajo lahko od opozoril delodajalcu in predlogov za mirno rešitev sporov vse do zahtev za intervencijo inšpekcije dela in uvedbo prekrškovnih postopkov ter sprožanja sodnih in drugih pravnih postopkov. Priporočljivo je, da **sveti delavcev in sindikati v podjetjih** glede na »komplementarnost« svojih pooblastil na tem področju **delujejo maksimalno usklajeno in povezano**. Nekaj konkretnejših priporočil v tem smislu lahko najdete na spletni strani ZSDS na naslovu https://www.delavska-participacija.com/priloge/2605-1.docx, v njihovo podrobnejše predstavljanje pa na tem mestu ne moremo zahajati, ampak se omejujemo le na to, da opozorimo na nekatere najpogostejše kršitve, na katere naj bodo sveti delavcev, kot rečeno, **v danih razmerah še posebej pozorni**.

1.
Glede tega svete delavcev kot prvo napotujemo predvsem na »Posodobljeno informacijo Pravice in obveznosti delavcev iz delovnega razmerja v času posebnih okoliščin (20. 3. 2020)« Ministrstva za delo v okviru dokumenta z naslovom z naslovom **Uveljavljanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja v času posebnih okoliščin zaradi zmanjšanja širjenja koronavirusa SARS-CoV-2**, ki ga najdete na spletnem mestu

https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Koronavirus/Pravice-in-obveznosti-iz-delovnega-20_mar_2020.pdf. Dokument vsebuje pojasnila, ki se nanašajo na:

- najpogostejša vprašanja in odgovore
- splošno ureditev odrejanja dela na domu in drugega dela
- možnost enostranskega odrejanja drugega dela in dela na domu v primeru izjemnih okoliščin
- obveznost delodajalca zagotavljati varno in zdravo delo
- izrabo letnega dopusta in kolektivnega dopusta
- čakanje na delo doma
- odsotnost z dela zaradi varstva otroka zaradi zaprtja vrtcev in šol
- odsotnost za dela zaradi nemožnosti prihoda na delo zaradi ustavitve javnega prevoza ali zaprtja mej s sosednjimi državami
- neplačano odsotnost z dela
- prenehanje pogodbe o zaposlitvi ter
- dodatne informacije Zavoda za zdravstveno zavarovanje, ki se nanašajo na nadomestilo zaradi odsotnosti z dela.

2.
Inšpektorat za delo RS med zaznanimi konkretnimi kršitvami posebej opozarja **previdnost pred morebitnim podpisovanjem sporazumov o prenehanju pogodbe o zaposlitvi**, kar je ena od zlorab v škodo delavcev, ki se je v teh razmerah v praksi nekaterih delodajalcev precej razširila (https://www.gov.si/novice/2020-03-19-inspektorat-opozarja-na-previdnost-pri-sporazumnem-prenehanju-pogodbe-o-zaposlitvi/). Inšpektorat za delo opozarja, da na delavci ne podpisujejo sporazumov o prenehanju pogodbe o zaposlitvi, če tega dejansko ne želijo. V takšnem primeru delavcu namreč **ne pripada nadomestilo za brezposelnost** (ki ga ureja Zakon o urejanju trga dela; ZUTD), niti odpravnina (razen v primeru upokojitve).

Sveti delavcev naj torej posebej preverijo, če se to dogaja tudi v njihovih sredinah, in po potrebi ustrezno ukrepajo.

3.
Nekateri sveti delavcev pa opozarjajo tudi na pritiske delodajalcev za **»prisilno koriščenje - individualnih in kolektivnih letnih dopustov delavcev«** v času trajanja epidemije in s tem povezanih posebnih razmer, ki je seveda nezakonito. Enostranska odreditev izrabe letnega dopusta s strani delodajalca brez dogovora z delavci in upoštevanja dejanskih možnosti za počitek in rekreacijo delavcev ter njihovih družinskih obveznosti je namreč v **očitnem nasprotju s samim smislom in namenom letnih dopustov**. Več o tem si lahko preberete na 11. in 12. strani dokumenta MDDSZ, omenjenega pod točko 1 zgoraj ter v mnenju Inšpektorata RS za delo na spletnem naslovu https://www.gov.si/novice/2020-

03-17-odreditev-letnega-dopusta-ob-trenutni-epidemioloski-situaciji-v-sloveniji/. .

Dodajmo k temu le še to, da je po mnenju ZSDS praksa morebitnega **spreminjanja t. i. letnega delovnega koledarja** (tj. letnega razporeda delovnega časa po 148. členu ZDR-1) ter interventnega določanja koriščenja kolektivnih dopustov v času trajanja epidemije kornavirusa lahko nezakonita tudi v primeru, **če delodajalec za takšno spremembo ne pridobi predhodnega soglasja sveta delavcev** po določbi prve alineje 95. člena ZSDU. Več o tem: https://www.delavska-participacija.com/koristne-informacije/vprasanja/letni-delovni-koledar-in-svet-delavcev/.

Generalni sekretar ZSDS
dr. Mato Gostiša

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE