

## 2.

Če delodajalec kljub nasprotovanju sveta delavcev, izraženemu in argumentiranemu v okviru zgoraj omenjenega skupnega posvetovanja, vztraja pri ukrepu »prisilnega« splošnega testiranja/cepljenja za vse zaposlene, pa bi moral svet delavcev:

a) Kot prvo, zahtevati, da delodajalec vsakemu delavcu izda ustrezen **pisni sklep/odločbo** o napotitvi na obvezo testiranja/cepljenje, ki delavcu potem nudi tudi ustrezna pravna sredstva.

b) Kot drugo, v primeru, če delodajalec delavcem grozi z izgubo službe v primeru neudeležbe na odrejenem testiranju/cepljenju, svetovati delavcem, ki temu iz osebnih razlogov nasprotujejo, naj se tega (glede na to, da predmetna problematika zaenkrat še ni ustrezno pravno regulirana do te mere, da bi bilo kakršnokoli tveganje v omenjenem smislu izključeno) kljub vsemu udeležijo, vendar naj **delodajalca izrecno obvestijo, da se temu podrejajo proti svoji volji**. Na ta način ne tvegajo izgube službe, dobijo pa možnost vložiti morebitne kasnejše odškodninske tožbe zoper delodajalca.

c) Kot tretje, **zahtevati nadzor pristojne inšpekcije dela**, v okviru katerega se po potrebi preveri tako pravilnost postopka sprejemanja obravnavanega spornega ukrepa kot njegova dopustnost v smislu zgoraj predstavljenih pravnih pomislekov.

To zadnje pomeni, da mora svet delavcev o morebitni nameravani izvedbi »prisilnega« testiranja ali cepljenja pri delodajalcu nemudoma **obvestiti** pristojno inšpekcijo dela in **zahtevati njeno mnenje in eventualno pravočasno ukrepanje** v skladu z njenimi zakonskimi pooblastili, če ugotovi, da ta varnostni ukrep delodajalca

tudi po njenem mnenju ni »ustrezen«. Omenjena določba ZVZD-1 se namreč glasi: »(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.

Že v prvem valu aktualne epidemije se je jasno pokazalo, da bi morali sveti delavcev kot zastopniki kolektiva zaposlenih v podjetjih imeti na področju urejanja vseh vprašanj varnosti in zdravja pri delu **tudi sistemsko priznana popolnoma enakopravno /so/odločevalsko, ne zgolj zgoraj omenjeno nezavezujočo »konzultativno« vlogo vis a vis delodajalcem**. Spomnimo se samo nekaterih grozljivih situacij, ko so nekateri delodajalci (tudi iz »nenujnih« dejavnosti) pod grožnjo odpovedi zaposlene prisiljevali delati kljub dejstvu, da takrat v večini primerov niso imeli zagotovljenih niti najosnovnejših zaščitnih sredstev. Aktualna situacija s temi prisilnimi« testiranjem zdaj to potrebo le še enkrat potrjuje.

Ker pa tako ZSDU kot ZVZD-1 takšnega statusa – v obliki pravice soodločanja s soglasjem namesto zgolj pravice do skupnega posvetovanja o vseh vprašanih varnosti in zdravja pri delu – svetom delavcev še ne priznavata, bi morali sveti delavcev predlagati svojim delodajalcem, da se to **začasno uredi v internih participacijskih dogovorih**. Priporočila o tem, kakšne naj bodo tovrstne dopolnitve teh dogovorov, je ZSDS že pripravilo tudi posebna priporočila.

***Opomba:** To mnenje je bilo sprejeto na seji Predsedstva ZSDS dne 29. 1. 2021*



Piše:  
Petra Bezjak Cirman

# Svoboda izražanja je temelj demokracije. Naj velja tudi za zaposlene.

*Ivan Gale, uslužbenec Zavoda za blagovne rezerve, je najbolj znan slovenski žvižgač. Pred slabim letom, v prvem valu epidemije, je javno podvomil o pravilnosti ravnanj njegovega delodajalca. Njegova razkritja nepravilnosti pri državnih nabavah zaščitne opreme so vodila do preiskav računskega sodišča in policije. Bi javnost, če ne bi bilo Galeta, kadarkoli izvedela za sporne prakse nabav pod pretvezo reševanja življenj? Ali je pri tem prišlo do korupcije, kršitve zakonov in predpisov, morebitnih kaznivih dejanj, bodo v naslednjih letih dokazovale pristojne ustanove. Zgodba pa se je za zdaj zaključila samo za enega, to je Ivana Galeta, ki je zaradi javnega razkritja izgubil službo. Delodajalec naj bi mu namreč v izredni odpovedi delovnega razmerja po poročanju medijev med drugim očital neustrezno komunikacijo z mediji.*

To je le eden od odmevnejših primerov v zadnjem času, ki se je končal z najostrej-

šo kaznijo, to je z izgubo službe, ko je delodajalec želel delavcu natakiniti nagobčnik

in zaustaviti kritično mišljenje in javno izražanje **pod pretvezo, da bo s tem ško-**

doval podjetju oziroma javnemu zavodu. V preteklosti je veliko žvižgačev, ki so na delovnem mestu opozarjali na neznosne razmere, prihajalo iz zdravstva (recimo kirurg Erik Breclj), nadrejeni pa so jih želeli utišati tako, da so jim prepovedali komuniciranje z novinarji ali pa ga pogojevali z njihovim pisnim soglasjem. Da bi omejili svobodo izražanja zaposlenih, se namreč delodajalci zatekajo tudi k sprejemanju različnih **pravilnikov ali drugih zavezujočih internih aktov delodajalca**, s katerimi želijo popolni nadzor nad komuniciranjem delavcev. V teh dokumentih običajno zaposlene pozivajo, da ne smejo spregovoriti, ne da bi ob tem osebe za odnose z javnostmi odobrile njihov nastop, ali pred objavo v pisni obliki pregledale besede delavcev.

Za delavce je v takih primerih dobro, da imajo v svojih delovnih okoljih organizirane **sindikate ali svete delavcev**, saj morajo ti skladno z Zakonom o delovnih razmerjih (10. člen ZDR-1) na splošne akte delodajalca izreči mnenje. Ponekod morajo s takšnimi internimi akti celo soglašati in lahko že ob sprejemanju takšnih dokumentov vplivajo na njihovo vsebino. Se pa ob tem velikokrat pozablja na **ustavno zagotovljeno pravico do svobode izražanja**. Slovenska ustava v 39. členu pravi, da je zagotovljena svoboda izražanja misli, govora in javnega nastopanja, tiska in drugih oblik javnega obveščanja in izražanja. Vsakdo lahko svobodno zbira, sprejema in širi vesti in mnenja. V tem členu se posebej omenja tudi pravica medijev do razširjanja informacij, zato se novinarji in uredniki pri svojem delu vsakodnevno sprašujejo, kaj je v interesu javnosti in zakaj je treba določene informacije, četudi so zaupne narave ali posegajo v zasebnost posameznika, javno objaviti.

## Če zaposleni pretehta, da je nekaj pomembno za javnost, naj pove

Ravno tehtanje, s čim bi morala biti javnost seznanjena, bi moralo prevladovati tudi, ko delodajalci presoajo ravnanja svojih zaposlenih. V idealnih razmerah naj bi posameznik v 24 urah dneva osem ur namenil službi, osem ur prostemu času in osem ur spanju. Toda dejansko več kot polovico časa, v katerem ne spi, namenja službi. Tudi v prostem času se lahko dodatno izobražuje na področju svojega dela, zato je logično, da **zaposleni največ vedo o svoji profesiji**, so strokovnjaki na tem po-

dročju, lahko izboljšujejo delovne procese, ki so v korist tudi delodajalcu, in kot razmišljajoča bitja lahko izrečejo kakšno pripombo. Če so dlje časa v službi pri istem delodajalcu, kjer se pogosteje menjuje šefi, lahko celo več vedo o podjetju, v katerem delajo, kot njihovi nadrejeni. Vsaka kritika zato še ne sme in ne more voditi h kaznovanju, mahanju z opomini pred odpovedjo delovnega razmerja ali celo voditi v izgubo službe.

Temu **pritrjujejo tudi slovenska sodišča**. V preteklosti so že obsodila delodajalce, ki so zaradi kritičnih mnenj, izraženih v medijih, odpustili zaposlenega. Gre za primer nekdanjega člana uprave Vzajemne Petra Pustatičnika, ki je izgubil službo zaradi intervjuja v časopisu Delu.<sup>1</sup> Višje delovno in socialno sodišče je presodilo, da Vzajemna z odpovedjo delovnega razmerja ni ravnala zakonito. Presodilo je, da je je treba prepoved, da bi zaposleni dajali izjave za javnost, tehtati s pravico delavca, da v medijih pjasni svoje stališče glede razlogov za razrešitev s funkcije člana uprave in da odgovori na objave, ki se nanašajo nanj. Sodišče je torej pravico zaposlenega do obveščanja javnosti **postavilo nad »pravico podjetja«**, zapisano v njihovem internem pravilniku o komuniciranju, ki je opredeljeval način komuniciranja z javnostjo.

»Če zaposleni pretehta, da je nekaj za javnost pomembno, naj pove. Naloga pravosodja je, da ga zaščiti, če ugotovi, da je za to obstajal javni interes in da je šlo za svobodo izražanja,« pa o takšnih primerih **meni ustavni pravnik dr. Andraž Teršek**. Dodaja, da imajo zaposleni pravico do javnih izjav, četudi gre za konflikt z interesom podjetja in da so sprejeti komunikacijski pravilniki, ki omejujejo delavčevu ustavno pravico do svobode izražanja **šolski primer kršenja ustave**. »Sodišče bi ga moralo v delu, kjer onemogoča svobodo izražanja slehernemu zaposlenemu, nemudoma odpraviti. Če pa se ugotovi, da je bila s pravilnikom povzročena določena škoda, da so zaposlenega šikanirali, da je imel težave ali bil celo odpuščen iz službe, bi bilo treba strogo odškodninsko kaznovati tistega, ki je odgovoren za tako ravnanje«, še ocenjuje Teršek. Zagotovo pa v svobodo izražanja ne sodi spodbujanje k narodni, rasni, verski ali drugi neenakopravnosti ter razpihovanje narodnega, rasnega, verskega ali drugega sovraštva in nestrpnosti, ki je v Sloveniji protustavno.

## Izzivi 21. stoletja

Na eni strani se bo 21. stoletje v zgodovino zagotovo zapisalo kot obdobje človeštva, v katerem se je komuniciranje z novimi kanali, predvsem družbenimi omrežji, demokratiziralo na način, da lahko vsak posameznik svoje mnenje ali zasebnost deli s celim svetom, pri čemer ga ne regulira praktično nihče. Na drugi strani je opazen rast **trenda izjemne nepopustljivosti in krepitve kaznovalnih politik do kritičnih mnenj, ki se jih želi utišati**. Če se je po padcu berlinskega zidu zdelo skoraj nemogoče, da bi lahko v Evropski uniji zaradi pravice do svobode izražanja izgubili življenje ali prostost, je to žal postala realnost. Zaradi svojega dela sta bila v državah EU v zadnjih letih ubita dva novinarja: Daphne Caruana Galizia iz Malte in Jan Kuciak iz Slovaške. Posamezne države zapirajo kritične posameznike, ugašajo kritični mediji, ki niso naklonjeni oblasti. Tudi v Sloveniji ena politična stranka sodno preganja vidne posameznike zaradi javno izrečenih besed.

Prihaja do **velikanskega protislovja**. Medtem ko se zaposlene v korporacijah in javnem sektorju na vsak način skuša že preventivno utišati, populistični politiki v imenu svobode govora rušijo vse postulate politične korektnosti in meje dovoljenega premikajo v polje brutalnih žalitev, mizoginije, homofobije in rasizma. Takšno »razširjanje svobodne misli«, pri katerem je prednjačil nekdanji ameriški predsednik Donald Trump, je v svojem velikem finalu pripeljalo do vdora njegovih privržencev v hram ameriške demokracije. Ko je predsednik uprave Twitterja Jack Dorsey takoj po tem zaprl Trumpov račun, je to naenkrat odprlo razpravo o svobodi govora.

Bi se lahko pisala ameriška zgodovina drugače, če bi to storil prej? In kdaj smo razpravo o svobodi govora zreducirali na dilemo, ali lahko zasebno podjetje na lastni platformi zapre račun politiku? Trump je bil takrat še predsednik najmočnejše države na svetu. Kot tak je imel dostop do ogromnega števila drugih možnih komunikacijskih kanalov, zato mu ukinitve dostopa do Twitterja ne bi smela predstavljati problema pri uveljavljanju pravice do svobodnega izražanja mnenj. Tega razkošja žvižgači, ki bi želeli opozoriti na sporne posle ali prakse, nimajo.

## Primer ljubljanske sodnice

Za domačo prakso svobode izražanja v odnosu do delovnega razmerja bo zanimiv tudi **sodni epilog v primeru sodnice Urške Klakočar Zupančič**, ki je na svojem zapr-

<sup>1</sup> Povzeto po člankih iz časopisa Delo z naslovoma »Vzajemna izgubila tožbo s Pustatičnikom« (12. 9. 2012) in Andraž Teršek: »Svoboda govora velja tudi za zaposlene.« (13. 9. 2012).

tem Facebook profilu (to pomeni, da so njeni prijatelj zgolj tisti, ki jih je sama s klikom na tipko sprejela v svoj Facebook prijateljski krog in samo oni vidijo njene zapise) zapisa kritične besede o aktualnem predsedniku vlade. »Njena Facebook prijateljica« je njene kritične misli poslala v kabinet predsednika vlade, proti sodnici pa je nadrejena vložila pobudo za začetek disciplinskega postopka in ji z novim letnim razporedom odvzela vodenje oddelka za etažno lastnino.

Sodnica zdaj toži zaposlenega v kabinetu predsednika vlade Vinka Gorenaka, ki je njen zapis objavil na svojem blogu. Argumentacija odvetniške pisarne Pirc Musar & Lemut Strle, ki zastopa sodnico, je zanimiva v širšem kontekstu objav na družabnih omrežjih. Načenja namreč vprašanje, **ali je dovoljeno brez soglasja avtorja deliti ali v drugih medijih objaviti zapis, ki je nastal v zaprti skupini**. Njihov odgovor je jasen: »Zaprti profili na Facebooku niso javni profili. In tudi sodniki so ljudje, ki imajo pravico

do svojega lastnega političnega prepričanja in izražanja svojih stališč, še posebej če gre za opozarjanje na nepravilnosti v družbi oz. v delovanju države. Uporaba Facebooka na način, ki omogoča, da nekatere objave uporabnikov ostanejo povsem zasebne, oz. da se jih deli zgolj s točno določenim, zaprtim krogom ljudi, ne more predstavljati odpovedi določenega dela pravice do zasebnosti. Dejstvo, da zasebna tožilka profesionalno opravlja sodniško funkcijo, pa ne pomeni oz. ne sme pomeniti, da je njeno (zasebno) delovanje kar v celoti javno in da se mora zaradi opravljanja javne funkcije popolnoma odpovedati svoji zasebnosti. Takšno stališče je sprejeto v pravni teoriji celo za tako imenovane absolutne javne osebe, ki imajo v najožjem krogu, kamor sodi tudi zasebna komunikacija, pravico do zasebnosti. Zaprti Facebook profili niso javni profili. Tudi sodniki so ljudje, ki imajo pravico do svojega lastnega političnega prepričanja in izražanja svojih stališč, še po-

sebej, če gre za opozarjanje na nepravilnosti v družbi oz. v delovanju države. Seveda morajo v skladu s predpisi in etiko opravljanja svojega poklica biti pri javnem izražanju svojega političnega mnenja zadržani, a sodnično mnenje o trenutnem stanju duha v državi ni bilo izraženo javno.«

Svoboda izražanja ni le ustavno zagotovljena, ampak **je tudi temelj demokracije**. Kritične misli so bile vedno gibalo razvoja družbe. Pluralnost mišljenja bogati družbo. Zato je treba, kot pravi ustavni sodnik Rok Čeferin, **svobodo izražanja omejevati s tresočo roko**.

*Petra Bezjak Cirman je predsednica Sveta delavcev RTV Slovenija in dolgoletna novinarka informativnega programa Televizije Slovenija. Mnenje je osebno stališče avtorice in ne predstavlja stališče institucije, kjer je zaposlena, ali organov, v katerih deluje.*

## IZ TEORIJE ZA PRAKSO EKONOMSKE DEMOKRACIJE



Pišeta:  
dr. Elizabeta Zirnstein in Andreja Zupan Škof

# Kodifikacija delavske participacije in njen vpliv na poslovno uspešnost podjetja

## Uvod

Za sodobne teorije podjetja je značilen premik **iz lastniškega koncepta** proti vedno bolj sprejetemu **konceptu deležnikov in konceptu družbene odgovornosti podjetij**. Logično se zdi, da bi vzporedno s tem tudi razvoj ekonomske demokracije moral iti v smer večje participacije delavcev pri upravljanju podjetij in večje udeležbe pri finančnih rezultatih podjetja. Tovrstni »razvoj« se lahko zgodi **na dva načina**:

a) s spremembo zakonodaje, ki bi delavskim predstavništvom podelila več participacijskih pravic, ali bi bile le-te močnejše ter

b) s spremembo prakse, ki bi se zgodila spontano in kjer bi se menedžment strinjal z močnejšim položajem delavskih predstavništev vis a vis vodstvu podjetja.

Kar se zakonodaje tiče, lahko takoj ugotovimo, da je v zadnjih dveh desetletjih zakonsko urejanje industrijskih odnosov v Evropi doživelo premike v smeri **večjega sodelovanja in dejavnejše vloge delavcev pri upravljanju organizacij**. Logika vse večjega uveljavljanja delavske participacije, naj bo institucionalno ali pa po volji menedžmenta, je prenos demokratičnih načel, ki prevladujejo na drugih področjih življenja, tudi na ekonomsko. Nekoliko več o razlogih

in ciljih za zakonsko urejanje delavske participacije v nadaljevanju.

Kar se spremembe prakse tiče, pa najprej poudarjamo, da je predpogoj za uveljavljanje delavske participacije **ustrezen odnos do zaposlenih v organizaciji** in do njihove vloge v poslovnem procesu. V zvezi s tem so zanimive ugotovitve Müller-Jentscha (2001, 276–281), ki je v Nemčiji izvedel raziskavo o odnosu svetov delavcev do menedžmenta, timskega dela, sindikatov in kolektivnih pogajanj na naključnem vzorcu več kot 2.000 obratov z več kot 20 delavci. Ugotovil je, da se je več kot polovica svetov delavcev dogovorila z