



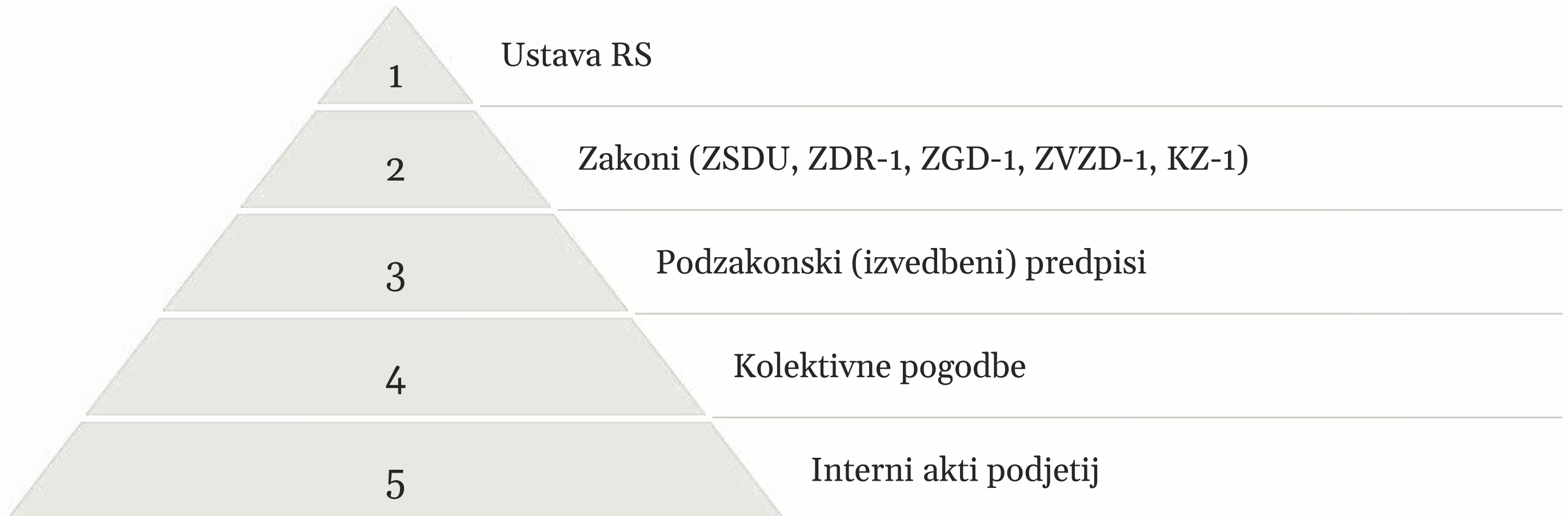
# Uvod v pravni sistem

Razumevanje hierarhije pravnih virov in mesta ZSDU v pravnem sistemu Slovenije

# Razumevanje hierarhije in interakcije pravnih virov

Pravni red je sistem med seboj dopolnjujočih se, prirejenih ali podrejenih pravnih virov.

Vsaka raven mora biti v skladu z ravnmi nad njo. Ustava stoji na vrhu, sledijo ji zakoni, podzakonski predpisi, kolektivne pogodbe in interni akti podjetij.



# Pravni viri in pravne norme

Od abstraktnih pravil do konkretne uporabe



## Pravni vir

Dokument, ki vsebuje pravna pravila (npr. Zakon o delovnih razmerjih, interni akt podjetja, kolektivna pogodba, sodba, prodajna pogodba).

Razlika med splošnimi in posamičnimi pravnimi viri: krog naslovljencev (na koga se pravno pravilo nanaša)



## Pravna norma (= pravno pravilo)

Specifično pravilo, izvlečeno iz pravnega vira. Obsega hipotezo, dispozicijo in sankcijo.

Pravna norma, ki nekaj zapoveduje ali prepoveduje, pa nima nobene sankcije: nepopolna pravna norma (*lex imperfectae*)



## Pravni akt

Dejanje subjekta, ki je upravičen za izdajanje pravnih odločitev, ki imajo pravne posledice. Primer pravnega akta: upravna odločba, zakon, znak stop na križišču.

Splošno poimenovanje za dokumente, ki so "nosilci" splošnih ali posamičnih pravnih pravil

 **Objavljanje in veljavnost splošnih pravnih aktov**

# Ključna zakonodaja na področju sodelovanja delavcev pri upravljanju

Kako ZSDU sobiva z drugimi pravnimi viri

## Ustava RS

75. člen Ustave RS določa: "Delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon."

Ta ustavna določba je pravna podlaga za sprejem ZSDU in zagotavlja ustavno pravico delavcev do sodelovanja pri upravljanju.

## ZSDU

Ustvarja poseben režim pravic in obveznosti delodajalcev pri vodenju podjetij ter sodelovanja delavcev pri tem. Gre za krepitev demokratičnih procesov v podjetju.

ZSDU v kontekstu z drugimi zakoni:

ZSDU je *lex specialis* v odnosu na ZGD-1 in ZDR-1. Pravila ZSDU obstajajo vzporedno z delovno zakonodajo in zakonodajo o pravu družb ter predstavljajo *lex specialis* - njegova pravila prevladajo nad bolj splošnimi.

## ZDR-1

Zakon o delovnih razmerjih predstavlja minimalni standard pravic zaposlenih iz delovnega razmerja (pogodbe o zaposlitvi). Ta se nadgrajuje s kolektivnimi pogodbami (na ravni države, dejavnosti, poklica, podjetja) in pogodbo o zaposlitvi.

ZDR-1 v kontekstu soupravljanja:

ZDR-1 ureja določena vprašanja, ki jih ZSDU ne. Npr. pravila glede razporejanja delovnega časa (v zvezi s tem sprejem letnega delovnega koledarja; določba o večjem številu delavcev (v zvezi s tem soglasje k predlogu o zmanjšanju števila delavcev

## ZGD-1

Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1) ureja organizacijo gospodarskih družb in delovanje ter pravice in obveznosti udeležencev v teh družbah. Ta zakon je temeljni pravni okvir za delovanje podjetij in gospodarskih subjektov v Sloveniji.

ZGD-1 v kontekstu soupravljanja:

ZGD-1 določa pravila imenovanja, delovanja in odpoklica organov gospodarskih družb ter njihove pristojnosti in odgovornosti. Velja tudi za delavske predstavnike v organih družb.

# Pravo EU in slovenska zakonodaja

## Razmerje med evropskimi in nacionalnimi pravili

Evropsko pravo močno vpliva na slovensko delovnopravno ureditev preko dveh ključnih instrumentov: uredb in direktiv. Razumevanje tega razmerja je bistvenega pomena za pravno skladnost.

### Uredbe EU

Neposredno se uporabljajo v Sloveniji brez nacionalnega prenosa. Ustvarjajo takoj iztožljive pravice in obveznosti za delodajalce in zaposlene.

### Direktive EU

Zahtevajo prenos v slovensko zakonodajo v določenih rokih. Slovenija mora doseči cilje direktive, pri tem pa izbere metode izvajanja.

### Primer: GDPR Uredba

Nova Direktiva EU o preglednosti plačil določa obvezno poročanje o enakem plačilu in ukrepe za preglednost. Slovenija mora te zahteve uvesti, kar potencialno pomeni spremembe obstoječe delovnopravne zakonodaje.

### Primer: Direktiva o preglednosti plačil

Vsak delavec bo imel pravico dobiti podatek o povprečni plači oseb istega spola na primerljivih delovnih mestih in razlago meril za določanje plače in napredovanja. Namen direktive je okrepiti načelo enakega plačila za enako delo. Rok za implementacijo je 7. junij 2026.



# Praktični primeri pravnih norm

1

## Popolna norma

**Hipoteza:** delodajalec želi spremeniti sistemizacijo.

**Dispozicija:** delodajalec mora zahtevati skupno posvetovanje s svetom delavcev (91. člen ZSDU).

**Sankcija:** globa za prekršek od 4.000 do 20.000 EUR za pravno osebo (16. točka 107. člena ZSDU) in 1.000 do 2.000 za odgovorno osebo pravne osebe (3. odstavek 107. člena ZSDU)

2

## Nepopolna norma

**Hipoteza:** delodajalec in svet delavcev skleneta participacijski dogovor

**Dispozicija:** 4. odstavek 5. člena ZSDU zahteva objavo dogovora na način, ki je v družbi običajen

**Sankcija:** ni predpisane globe

3

## Vaja

preveri, za kakšno pravno normo gre:

6. člen, 3. odstavek ZSDU

64.Člen ZSDU

65.člen, 2. odstavek ZSDU

72.člen, 1. odstavek ZSDU

89.člen, 2. odstavek ZSDU

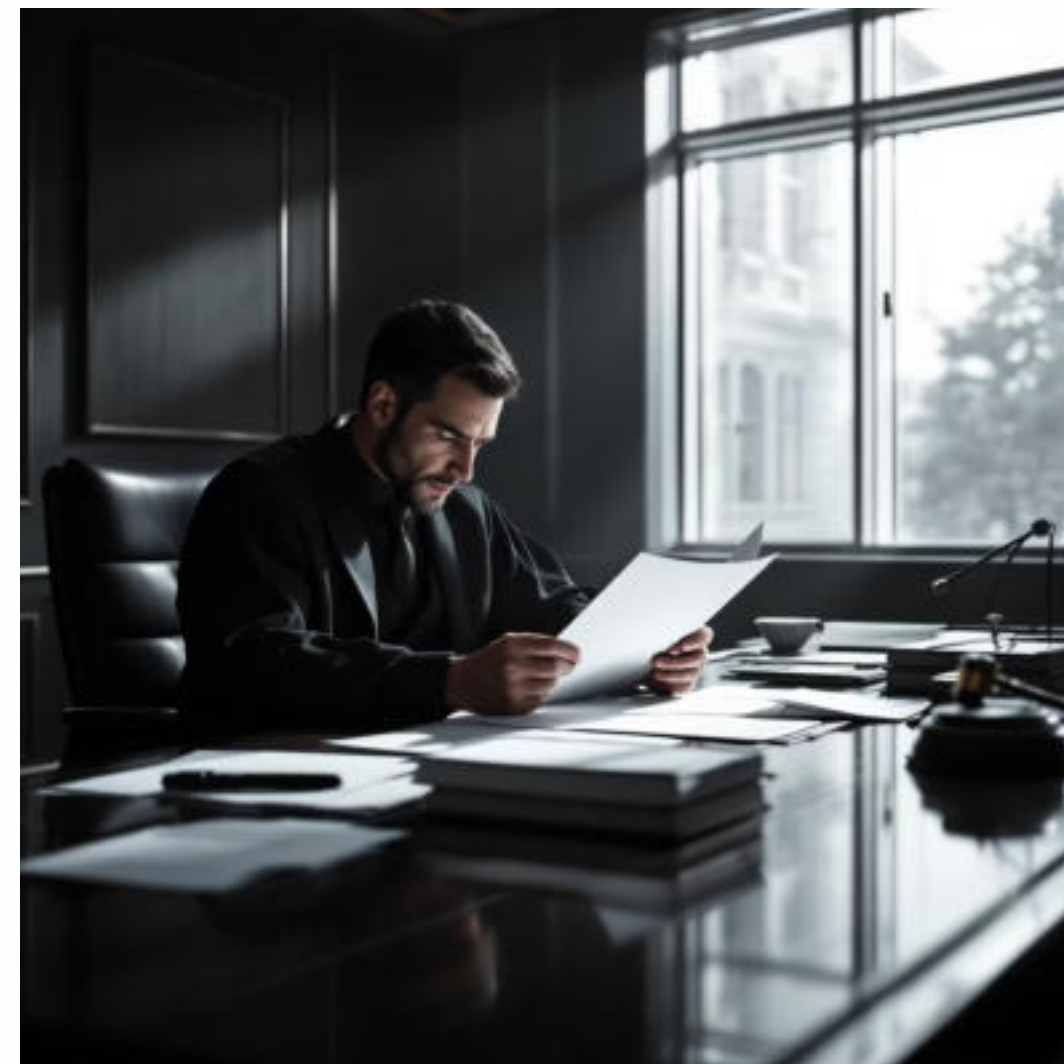
# Nezakonitost in neustavnost

Ko pravni akti kršijo višje norme

Nezakonitost nastane, ko pravni akt nižje ravni nasprotuje pravnemu aktu (predpisu) višje ravni (primer: pravilnik nasprotuje zakonu). Neustavnost predstavlja kršitev ustavnih načel (zakonska določba nasprotuje ustavi). Nezakonitost in neustavnost ugotavljajo sodišča. Dokler nezakonitost ni odpravljena, določba velja.

## Primeri iz sodne prakse

- **Višje sodišče v Ljubljani:** VSL Sklep IV Cpg 526/2023: V kolikor družbena pogodba ne predvideva sodelovanja delavcev v nadzornem svetu družbe, delavci pa takšno zahtevo izrazijo, to družbenikom narekuje spremembo družbene pogodbe glede sestave nadzornega sveta, ki bo upošteval določbe 79. člena ZSDU.
- **Višje delovno in socialno sodišče:** VDSS Sodba Pdp 53/2023 Splošni akt delodajalca, ki v kolektivnem sporu ni izpodbit, se šteje za veljavnega, razen v kolikor je določena določba v nasprotju s kolektivno pogodbo ali zakonom. V takem primeru na mesto neskladnih določb splošnega akta stopijo določbe kolektivnih pogodb in zakona.
- **Višje delovno in socialno sodišče,** VDSS Sodba X Pdp 634/2021: Sklep sveta delavcev z dne 18. 8. 2021 (z novo določenim datumom volitev in delno spremenjeno sestavo volilne komisije) je nezakonit, ker ga je svet delavcev sprejel v času, ko ni več imel mandata.



## Tipični primeri iz prakse

- Sprememba sistemizacije brez posvetovanja s svetom delavcev
- Določanje dodatnih pogojev za imenovanje predstavnika zaposlenih v nadzorni svet
- V postopku odpoklica sveta delavcev je bila glasovnica sestavljena tako, da se je lahko glasovalo le o odpoklicu vseh članov sveta delavcev, ne pa le o odpoklicu posameznega člana.
- Navedite primere iz vase prakse!





# Kontrolni seznam za nadzor nad nezakonitostjo

Sistematični pristop k ugotavljanju nezakonitih določb

1

Ugotovite pravni vir

Ugotovite vrsto akta, ki ga pregledujete (zakon, predpis, pravilnik podjetja) in njegov položaj v hierarhiji

2

Poiščite predpise višjega ranga

Poiščite vse relevantne nadrejene vire, ki urejajo isto zadevo – ustavo, zakone, kolektivne pogodbe

3

Analizirajte pristojnost organa, ki je akt sprejel

Ali akt presega pristojnosti izdajajočega organa?

4

Primerjajte vsebino

Ali je akt v nasprotju z ustavo ali zakonom? Ali je v nasprotju s kolektivno pogodbo?

5

Preverite postopek

Ali je bilo opravljeno posvetovanje / soodločanje?

6

Dokumentirajte ugotovitve

Sistematično zabeležite svojo analizo, pri čemer navedite specifična nasprotja in pravne podlage za izpodbijanje



# Način odprave neustavnih in nezakonitih pravnih aktov

## 1 Notranji postopki

Obveščanje, opozorila,  
pozivi k odpravi nezakonnosti

**Notranji koraki:** pisni zahtevek za pojasnilo, formalna pritožba delodajalcu, aktiviranje sindikata ali sveta delavcev.

## 2 Inšpekcija, sodišče

Vložitev obvestila / pritožbe pri  
Inšpektoratu RS za delo ali pri sodišču

**Notranji koraki:** angažiranje odvetnika,  
zagotovitev sredstev zanj

## 3 Javne in medijske poti

Uporaba komunikacije za pritisk  
(vedno previdno in v skladu  
s pravom)

**Razprava:** prednosti in slabosti  
medijskega pritiska

# Interaktivna študija primera

## Analiza nezakonitega internega pravilnika delodajalca

Proizvodno podjetje je sprejelo interni pravilnik o plačah, ki vsebuje naslednje določbe. Ugotovimo, katere so nezakonite in zakaj.

### Določba A

„Delodajalec do konca tekočega meseca izplača plačo za pretekli mesec.“

**Analiza:** NEZAKONITO – ZDR-1 v 134. členu določa, da je plačilni dan najkasneje 18. dan v mesecu – za pretekli mesec.

### Določba B


„Podatek o plači zaposlenega je zaupni podatek. Zaposleni ne sme svoje plače razkriti sodelavcem, v nasprotnem primeru je to lahko razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi.“

**Analiza:** ZAKONITO – delodajalec lahko določi, kateri podatki so zaupne narave (poslovna skrivnost)

### Določba C

„Poklicnemu članu sveta delavcev pripada plača v višini, ki jo je prejemal pred nastopom funkcije. V prejeta plačo se šteje le osnovna plača, brez dodatka za delovno uspešnost in drugih dodatkov.“

**Analiza:** NEZAKONITO – v nasprotju s 64. členom ZSDU.

 **Ključna lekcija:** Delodajalci ne smejo sprejemati pravilnikov, ki so pod zakonskimi standardi (tudi če se zaposleni s tem strinjajo). V primeru nezakonitih določb internega akta se šteje, da nezakonita določba ne velja, na njeno mesto stopi določba iz zakona/kolektivne pogodbe.

# Interaktivna študija primera

## Analiza nezakonitega internega pravilnika delodajalca

Proizvodno podjetje je sprejelo interni pravilnik o delovnem času, ki vsebuje naslednje določbe. Ugotovimo, katere so nezakonite in zakaj.

### Določba A

„Delodajalec lahko delavcu že odobreno izrabo letnega dopusta prekliče“

**Analiza:** ZAKONITO – ZDR-1, 4. odstavek 163. člena določa, da lahko DD to stori, če bi izraba dopusta resno ogrozila delovni proces.

### Določba B

„Delodajalec lahko, v soglasju s svetom delavcev, določi kolektivni dopust v trajanju do 4 tednov.“

**Analiza:** NEZAKONITO – kolektivni dopust v ZDR-1 ni izrecno urejen, posredno je urejen v 148. členu ZDR-1 ki ureja razporejanje delovnega časa. Sodna praksa ne dovoljuje kolektivnega dopusta v trajanju več kot 2 tedna.

### Določba C

„Delavec mora najkasneje do 31.3. napovedati izrabo vsaj 3 tednov dopusta v tekočem letu.“

**Analiza:** NEZAKONITO – v nasprotju z 162. členom ZDR-1, po katerem lahko DD zahteva planiranje za največ 2 tedna letno.



Glej tudi članek Tanje Bohl (2025): <https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/v-srediscu/letni-dopust-in-regres-297877-316703>

Glej članek Andreja Toš Zajšek (2015): <https://www.sops.si/wp-content/uploads/2013/05/Letni-dopust.pdf>