

Delovno pravo



Individualno delovno pravo

- pogodba o zaposlitvi
- pravice in obveznosti delavca in delodajalca

Kolektivno delovno pravo

- združenja delavcev in delodajalcev
- sindikalna svoboda
- reprezentativnost
- kolektivno pogajanje
- stavke
- sodelovanje delavcev pri odločanju

Procesno delovno pravo

- sodno reševanje delovnih sporov (delovno sodišče)
- izvensodno, mirno reševanje (posredovanje, pomirjanje, arbitraža)

Avtor: Kropec, povzeto po: Kresal 2013, 3

Sindikati

Možne aktivnosti sindikata po ZDR-1 so (Kresal Šoltes in Kresal 2014, 5-6):

Mnenje o splošnih aktih delodajalca:

splošni akti se pošljejo v mnenje pred sprejemom, sindikat lahko poda mnenje v roku 8 dni, delodajalec mora pred sprejemom obravnavati podano mnenje in se do njega opredeliti.

Obveščanje in posvetovanje v primeru spremembe delodajalca:

najmanj 30 dni pred prenosom morata delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik sindikate pri delodajalcu obvestiti o prenosu (datum, razlogi, posledice prenosa za delavce, predvideni ukrepi), najmanj 15 dni pred prenosom pa se morata z namenom, da se doseže sporazum, posvetovati o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa in o predvidenih ukrepih za delavce.

Obveščanje o agencijskem delu:

če sindikat pri uporabniku zahteva, ga mora uporabnik enkrat na leto obveščati o razlogih za uporabo dela napotenih agencijskih delavcev in njihovem številu.

Sodelovanje pri zagovoru:

pri zagovoru lahko po pooblastilo delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga s strani delavca pooblaščen oseba.

Postopek individualne odpovedi:

če delavec tako zahteva, je treba o redni ali izredni odpovedi obvestiti sindikat, katerega član je delavec. Sindikat lahko svoje mnenje poda v 6 dneh, sicer se šteje da odpovedi ne nasprotuje. Negativno mnenje je treba pisno obrazložiti, a ni ovira za odpoved (ni možnosti zadržanja, razen če gre za delavske predstavnike ali kadar inšpektorat za delo zadrži učinkovanje odpovedi).



Sindikati

Možne aktivnosti sindikata po ZDR-1 so (Kresal Šoltes in Kresal 2014, 5-6):

Postopek kolektivnih odpustov in v primeru stečaja, prisilne likvidacije in prisilne poravnave:

sindikati pri delodajalcu mora biti predhodno pisno obveščen o razlogih, predvidenemu številu in kategorijah presežnih delavcev, predvidenem roku, predlaganih kriterijih, delodajalec se mora z njim z namenom, da doseže sporazum, posvetovati (o predlaganih kriterijih za presežke ter pri programu presežkov o ukrepih za omilitev posledic), prav tako pa mu mora poslati kopijo pisnega obvestila zavodu za zaposlovanje.

Disciplinski postopek:

v disciplinskem postopku lahko po pooblastilu delavca sodeluje sindikat, če delavec ni član sindikata, pa svet delavcev oziroma delavski zaupnik.

Obveščanje o izrabi delovnega časa:

če sindikat pri delodajalcu tako zahteva, ga mora delodajalec enkrat letno obvestiti o izrabi delovnega časa, o opravljanju nadurnega dela oz. o začasnih prerazporeditvi delovnega časa.

Posvetovanje v primeru nočnega dela:

delodajalec se mora s sindikati pri delodajalcu posvetovati pred uvedbo nočnega dela, v primeru, da se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci najmanj enkrat letno.

DODATNO BRANJE: [Kaj so naloge sindikata?](#)



Sindikalni zaupnik

Sindikalni zaupnik je predstavnik sindikata, **izvoljen oziroma imenovan z namenom uveljavitve interesov in pravic članov tega sindikata pri delodajalcu**. Njegova naloga je zagotavljanje spoštovanja in zaščite položaja in pravic delavcev, ki so člani sindikata (Korpič Horvat v Frčko, 2009).

Določbe ZDR-1, ki se nanašajo na delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov:

- sindikalni zaupnik ima pravico zagotavljati in varovati pravice in interese članov sindikata pri delodajalcu,
- sindikalni zaupnik mora izvajati sindikalno dejavnost v času in na način, ki ne zmanjšuje učinkovitosti poslovanja delodajalca,
- v primeru spremembe delodajalca, sindikalni zaupnik ohrani svoj status, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za imenovanje v skladu s kolektivno pogodbo,
- sindikalni zaupnik, ki mu preneha mandat, uživa varstvo v skladu z **207. členom ZDR-1** še eno leto po prenehanju funkcije,
- število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo skladno s **112. členom ZDR-1** se lahko določi v skladu s kriteriji, dogovorjenimi v kolektivni pogodbi oziroma med delodajalcem in sindikatom,
- sindikalnemu zaupniku iz zgorje določbe zaradi sindikalne dejavnosti tudi ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj.



DODATNO BRANJE:

[Sindikalni zaupnik in VSRS sodba VIII Ips 207/2014](#)

V razmislek

Katere obveznosti ima delodajalec do sindikata?



Sindikat ima pravico varovati interese in pravice članov sindikata pri delodajalcu in delodajalec mu tega ne sme preprečevati. To pravico ima sindikat na podlagi ustave in mednarodnih konvencij, ki zavezujejo Slovenijo in veljavne slovenske zakonodaje. Podrobneje se pravice sindikatov in način njihovega uresničevanja dogovorijo s **kolektivnimi pogodbami in dogovori med sindikati in delodajalcem**. Sindikati pa morajo sindikalno dejavnost izvajati na način, ki ne zmanjšuje učinkovitosti poslovanja delodajalca (MDDZS).

Da bi sindikati lahko učinkovito izvajali sindikalno dejavnost, zakon določa, da mora delodajalec sindikatom zagotavljati:

- pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalne dejavnosti,
- omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti,
- zagotavljati posebno varstvo sindikalnih predstavnikov pred odpovedjo ter drugimi posegi v njihov delovnopравни položaj,
- zagotoviti tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine za delavce,
- omogočiti sindikatom sodelovanje v postopkih pri delodajalcu na način in pod pogoji, kot to določa zakon, kolektivne pogodbe in medsebojno sklenjeni dogovori (MDDZS).

V razmislek

Ali je reprezentativnost sindikata pogoj za sodelovanje pri delodajalcu?

Reprezentativnost sindikata je pogoj samo za **nekatero določene pristojnosti, kadar se te nanašajo na zastopanje interesov vseh zaposlenih** (kolektivni odpusti, splošni akti, sprememba delodajalca, obveščanje in posvetovanje idr.). Zakon v teh primerih pravice naslavlja na sindikat pri delodajalcu, za kar se štejejo po zakonu samo reprezentativni sindikati, ki imenujejo ali izvolijo sindikalnega zaupnika (MDDZS).

V vseh drugih zadevah, kadar zakon podeljuje upravičenje sindikatu **v postopkih odločanja o pravicah in obveznostih posameznega sindikalno organiziranega delavca** (disciplinski postopek, postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca), gre upravičenje sindikatu, katerega član je delavec in pod pogojem, da delavec tako zahteva. V teh primerih se status reprezentativnosti ne zahteva. Pogoje in način pridobitve statusa reprezentativnosti ureja Zakon o reprezentativnosti sindikatov (MDDZS).



Delovno pravo v Evropski uniji

Delovno pravo Evropske unije ureja dve glavni področji:

- **pogoje dela**: delovni čas, skrajšani delovni čas, delo za določen čas, napotitev delavcev,
- **obveščanje delavcev in posvetovanje z njimi**: glede kolektivnega odpuščanja, prenosa podjetij itd. (EKa)

Evropska unija spodbuja socialni napredek in izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev vseh prebivalcev Evrope, kar je zapisano tudi v preambuli [Pogodbe o delovanju Evropske unije](#) (EKa). Glavni vir na tem področju je poleg Pogodbe o delovanju Evropske unije še [Pogodba o Evropski uniji](#).

Na področju delovnega prava Evropska unija z opredeljevanjem **minimalnih standardov** dopolnjuje politične pobude posameznih držav članic ter sprejema predpise (**direktive**), ki določajo osnovne zahteve glede področij urejanja. Države članice lahko same zagotavljajo višje standarde zaščite, če tako želijo (EKa).

Primer: evropska direktiva o delovnem času daje delavcem pravico do 20 dni plačanega letnega dopusta, vendar so številne države to pravico v dobro delavcev še povečale (EKa).



Koristi delovnega prava EU



Delovno pravo EU koristi tudi **delodajalcem** in **evropski družbi na splošno**, saj:

- zagotavlja jasen okvir pravic in dolžnosti na delovnem mestu,
- varuje zdravje zaposlenih,
- spodbuja trajnostno gospodarsko rast (EKa).

Poleg tega delovno pravo EU pripomore tudi k uspešnemu delovanju **enotnega trga**. Prosti pretok blaga, storitev, kapitala in delovne sile morajo dopoljevati pravila delovnega prava, saj je le tako mogoče zagotoviti pošteno konkurenco med državami in podjetji zgolj na podlagi kakovosti njihovih proizvodov, ne pa z zniževanjem delovnopравnih standardov (EKa).

Listina EU o temeljnih pravicah

Listina EU o temeljnih pravicah med drugim določa:

- vsak delavec ima pravico pogojev dela, kjer je spoštovano njegovo zdravje, varnost in dostojanstvo,
- omejitev maksimalnih ur dela, dnevnega in tedenskega počitka in plačanega letnega dopusta,
- varstvo proti neupravičeni odpovedi pogodbe o zaposlitvi,
- prepoved dela otrok,
- prepoved prisilnega in obveznega dela ter suženjstva,
- pravico do dela in pravica do proste izbire poklica,
- pravico državljanov EU, da išče zaposlitev, dela v kateri koli državi članici,
- enake pogoje dela za nedržavljanke EU kot za državljanke EU,
- prepoved diskriminacije,
- enakost moških in žensk pri zaposlovanju, delu in plačilu za delo,
- posebno varstvo invalidov,
- svobodo združevanja, predvsem do sindikalnega organiziranja in vključevanja v sindikat,
- pravico do pogajanj in sklepanja kolektivnih dogovorov v primeru konflikta ter organizacija stavke za branjenje svojih interesov (EKb 2014, 10-11).



DODATNO BRANJE:

[Dozorevanje Listine Evropske unije o temeljnih pravicah](#)

Enoten evropski trg

Bistvo enotnega evropskega trga je prosto gibanje blaga, storitev, kapitala in oseb in pomeni odpravo ovir, ki bi ustvarjale diskriminaturna, restriktivna ali protekcionistična merila. Evropska unija omenjene svoboščine zagotavlja z naslednjimi ukrepi:

- prepoved vsakršne diskriminacije na podlagi državljanstva med delavci v EU pri zaposlovanju, plačilu in drugih pogojih dela,
- ukinitve nacionalnih postopkov in praks, ki predstavljajo oviro prostega gibanja,
- delavcem daje pravico do zaposlitve v drugih državah EU, prosto gibanje znotraj EU za ta namen in ostajanje v drugi državi med delom,
- zagotavlja pravice socialne varnosti za delavce, ki se gibljejo med državami EU (EKb 2014, 11-12).

Temelj enotnega evropskega trga predstavlja **LOJALNA KONKURENCA** (EKb 2014, 12).

DODATNO BRANJE: [Notranji trg](#)



V razmislek

Kako različne stopnje zaščite delavcev med državami članicami EU vplivajo na konkurenčnost?



Delovno pravo je eno izmed področij v EU, kjer so med državami članicami razlike v stopnji zaščite delavcev zelo velike. Podjetja iz različnih držav EU prosto tekmujejo na enotnem trgu ne glede na različne delovne standarde. Konkurrirati skušajo z zniževanjem delovnih standardov, ne pa na dejavnikih, kot so produktivnost in učinkovitost ali kakovost in inovativnost blaga in storitev (EKb 2014, 11-12).

Proces seveda ni združljiv s poslanstvom EU. EU lahko igra pomembno vlogo pri preprečevanju takega zniževanja standardov z vzpostavitvijo enakih pogojev dela v obliki skupnih standardov, ki veljajo za vsa podjetja, ki delujejo na enotnem trgu (EKb 2014, 11-12).

Ali ste vedeli?

Kako EU vpliva na nacionalno delovno pravo?



Na področju plač, pravice do združevanja in pravice do stavke **EU z direktivami zagotavlja minimalne zahteve**. Trenutno je v veljavi več direktiv s področja delovnega časa, dela s krajšim delovnim časom, začasnega dela prek agencije, mladih delavcev, napotenih delavcev in insolventnosti delodajalca, posvetovanju in sodelovanju delavcev na nacionalni in evropski ravni ter varnosti in zdravju pri delu (EKb 2014, 19-20).

Poleg sprejemanja zavezujoče zakonodaje ima EU tudi pravno podlago **za podporo in dopolnitev dejavnosti držav članic**. Sprejema lahko ukrepe, katerih cilj ni uskladitev nacionalnih predpisov, ampak spodbujanje **čezmejnega sodelovanja**. Takšne pobude so namenjene izboljšanju znanja, razvijanju izmenjave informacij in prenosu dobrih praks, spodbujanju inovativnih pristopov in vrednotenju izkušenj (EKb 2014, 21).

Evropska komisija poleg tega spodbuja sodelovanje in koordinacijo z izdelavo študij, mnenj, organizacijo posvetovanj in podobno (EKb 2014, 21).

DODATNO BRANJE: [Vpliv prava EU na slovenske delovnopravne spore](#) (str. 5-16)

Uveljavljanje pravic pri delodajalcu

Če je delavec mnenja, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic in delovnega razmerja, lahko **pisno zahteva**, da delodajalec preneha s kršitvijo oziroma da svoje obveznosti izpolni. Če delodajalec v osmih delovnih dneh po vročeni pisni zahtevi tega ne stori, lahko delavec v tridesetih dneh zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem (Žalec 2017).

Predhodno uveljavljanje pravic oziroma zahteva po odpravi kršitev je pogoj za dopustnost sodnega varstva.

IZJEMA:

Ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja delovnega razmerja ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca lahko delavec zahteva neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem v roku tridesetih dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je izvedel za kršitev pravice. Tudi **denarne terjatve** iz delovnega razmerja lahko delavec uveljavlja neposredno pri sodišču, a pri tem ni vezan na rok (MDDZS).



Sodno varstvo

Delovni spor je pravni spor med strankami (osebami) individualnega ali kolektivnega delovnega razmerja, ki izvira iz nesoglasja o temeljnih določbah heteronomnega in avtonomnega delovnega prava. Njegov predmet so pravice, obveznosti, pravna razmerja in/ali interesi, ki izvirajo iz delovnega razmerja (Novak v Kim Batista 2005, 3).

V postopku pred delovnimi sodišči se uporabljajo določbe **Zakona o pravnem postopku (ZPP)**, v kolikor ni z **Zakonom o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1)** drugače določeno (19. člen ZDSS-1).

Individualni delovni spor

Kolektivni delovni spor

Pristojnost delovnega sodišča:

- sklenitev, obstoj, trajanje ali prenehanje delovnega razmerja (tudi spori med delodajalcem in kandidati)
- razmerja med delavci in delodajalci
- razmerja med delavci in uporabnikom
- pravice in obveznosti iz industrijske lastnine
- delo otrok, mlajših od 15 let
- kadrovska štipendija
- volontersko pripravništvo
- če tako določa zakon

- veljavnost in izvrševanje kolektivne pogodbe
- pristojnost za kolektivno pogajanje
- skladnost kolektivnih pogodb
- spori o zakonitosti stavke in drugih industrijskih akcij
- sodelovanje delavcev pri upravljanju
- pristojnost sindikata v delovnih razmerjih
- določitev reprezentativnosti sindikata
- ko tako določa zakon

Avtor: Kropec, povzeto po: 5. in 6. člen ZDSS-1

DODATNO BRANJE: Novejše odločbe **Višjega sodišča RS v delovnih sporih** (str. 81-103)

V razmislek

Ali lahko delavec in delodajalec po koncu sodnega postopka nadaljujeta delovno razmerje?



Da, če je v sodnem postopku ugotovljeno, da je bila **odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita**, to pomeni, da pogodba o zaposlitvi še vedno velja in delovno razmerje še vedno obstaja. Pogosto se zgodi, da je zaradi spora zaupanje med strankama omajano, zato delovnega razmerja ni mogoče več nadaljevati.

DODATNO BRANJE:

[Sodna razveza pogodbe o zaposlitvi po določbah ZDR-1 str. 207-221](#)

Da, če sodišče ugotovi, da je prenehanje pogodbe o zaposlitvi nezakonito, vendar na vse okoliščine in interes obeh pogodbenih strank nadaljevanje delovnega razmerja ne bi bilo več mogoče, lahko na predlog delavca ali delodajalca **ugotovi trajanje delovnega razmerja**, vendar **najdlje do odločitve sodišča prve stopnje**, prizna delavcu delovno dobo in druge pravice iz delovnega razmerja ter delavcu prizna ustrezno denarno povračilo v višini največ 18 mesečnih plač delavca, izplačanih v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (118. člen ZDR-1).

Alternativno reševanje sporov

Prednosti alternativnega reševanja sodnih sporov so predvsem:

- **razbremenitev sodišč**,
- **cenejše** in **hitrejšo** reševanje sporov,
- **sporazumna rešitev** je v primerjavi s sodno odločbo za obe stranki po vsebini **sprejemljivejša** (Čermelič 2004, 5).

MEDIACIJA ali posredovanje je ena od oblik alternativnega reševanja sporov in pomeni postopek, v katerem stranke prostovoljno s pomočjo nevtralne tretje osebe (mediatorja) skušajo doseči mimo rešitev spora. Cilj je, da stranki celovito rešita sporno razmerje ter da v čim večji meri zadovoljita svoje in tudi interese nasprotno strani (ZSSS 2009, 7).

ARBITRAŽNO REŠEVANJE SPOROV je oblika reševanja sporov, v kateri sprti stranki sporazumno izbereta arbitražo ali razsodišče, mu prostovoljno zaupata reševanje spora in izdajo meritorne odločbe in s tem izključita pristojnost rednih sodišč.

ALI STE VEDELI?

Če je predmet arbitražnega postopka **interesni delovni spor**, pomeni sprejeta odločitev nadomestilo za kolektivno pogajanje strank in se lahko njun dogovor vključi v **normativni del kolektivne pogodbe** (Lubarda v Čermelič 2004, 16).

DODATNO BRANJE:

[Alternativno reševanje delovnih sporov s podporo socialnega dialoga](#)

[Vloga mediacije v socialnem dialogu](#)



[Posebnosti mediacije v delovnih sporih](#) (str. 353-367)

[Razveljavitev arbitražne odločbe in druga aktualna vprašanja arbitraže v individualnih delovnih sporih](#) (str. 415-434)

Razlike med alternativnimi načini reševanja sporov in sodnim odločanjem

	SODNI POSTOPEK	ALTERNATIVNO REŠEVANJE SPOROV
Subjekti postopka	Glavno vlogo imajo sodnik in odvetniki, stranke pa le podrejeno vlogo	Stranke lahko same s pomočjo svojega znanja oblikujejo končno rešitev
Predmet postopka	Pravice in obveznosti, ki izhajajo iz predpisov in splošnih aktov delodajalcev, stranke morajo postaviti dopustne zahteve	Konflikti, interesi in potrebe strank brez omejevanja
Potek postopka	Formaliziran in javen postopek	Neformalen in tajni postopek
Rezultat postopka	Omejen rezultat postopka	Soglasna rešitev kot rezultat kompromisa
Posledice postopka	Usmerjenost v "zmagó" ali "poraz"	Vzajemno zadovoljstvo

Avtor: Kropec, povzeto po: Černelič 2004, 26-29

Bibliografija



Broder, Živa. 2016. Sindikalno gibanje o osamosvojitve do danes: magistrsko delo. Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska/pdfs/mag_broder-ziva.pdf (25.4.2018).

Černelič, Tatjana. 2004. Alternativni načini reševanje delovnih sporov: magistrsko delo. Dostopno prek: <http://www.oek.ef.uni-lj.si/magister/bernelic312.pdf> (19.4.2018).

EKa. Evropska komisija. Delovno pravo. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=sl> (25.4.2018).

—b. Evropska komisija. 2014. Labour law and working conditions. Dostopno prek: <https://www.ab.gov.tr/files/ardblevt/Labour-law-and-working-conditions-2014.pdf> (25.4.2018).

Frčko, Maja. 2009. Varstvo sindikalnih zaupnikov in delavskih predstavnikov: diplomsko delo. Dostopno prek: <https://dk.um.si/Dokument.php?id=10871> (25.4.2018).

Kim Batista, Helena. 2005. Reševanje delovnih sporov: diplomsko delo. Dostopno prek: <http://www.oek.ef.uni-lj.si/iplome/kim2147.pdf> (19.4.2018).

Kresal, Barbara. 2013. Delovnopravna zakonodaja. Dostopno prek: http://studentski.net/gradivo/uj_ekf_up1_rtp_sno_delovnopravna_zakonodaja_01?r=1 (26.4.2018).

Kresal Šoltes, Katarina in Kresal Barbara. 2014. Vloga sindikata in sindikalnih zaupnikov pri ohranjanju in razvijanju zaposlitvenih možnosti zaposlenih. Dostopno prek: http://www.konfederacijajs.si/publikacije_prz/media/E_KSJS_Brosura_2014.pdf (23.4.2018).

MDDSZ. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/vodnik_po_pravicah_iz_delovnega_razmerja_1_del/#c18885 (25.4.2018).

Tomšič, Kaja. 2006. Sindikalno povezovanje v sistemu javnih uslužbenov: diplomsko delo. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Tomsio-Kaja.PDF> (23.4.2018).

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13-popr. in 15/17 – odl. US (19.4.2018)

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1). Ur. l. RS 2/04, 10/04 – popr., 47/10 – odl. US, 43/12 – odl. US (19.4.2018)

Zakon o pravdnem postopku (ZPP). Ur. l. RS št. 73/07, 45/08, 111/08 – odl. US, 57/09 – odl. US, 12/10 – odl. US, 50/10 – odl. US, 107/10 – odl. US, 75/12 – odl. US, 40/13 – odl. US, 92/13 – odl. US, 10/14 – odl. US, 48/15 – odl. US, 6/17 – odl. US in 10/17 (19.4.2018)

ZRSZ. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Osnove delovnopravne zakonodaje. Dostopno prek: https://www.ess.gov.si/_files/4369/osnove_delovnopravne_zakonodaje.pdf (25.4.2018).

ZSSS. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. 2009. Smernice: Model za mediacijo – orodje za doseganje enakih možnosti na trgu delovne sile. Dostopno prek: http://mediacija.zsss.si/uploads/Na1f1Na1f2AEAb_H39464JOAwSmernice.pdf (19.4.2018)

Žilko, Kristina. 2017. Konfederacija pravic in delovnega razmerja. Dostopno prek: <http://www.zdrp.si>