



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

DIREKTORAT ZA DELOVNA RAZMERJA IN PRAVICE IZ DELA

Štukljeva cesta 44, 1000 Ljubljana

T: 01 369 77 08

F: 01 369 78 32

E: gp.mddsz@gov.si

www.mddsz.gov.si

ZVEZA SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE

Tajnistvo.Predsednice@sindikat-zsss.si

Številka: 1001-23/2024-2

Datum: 23. 1. 2024

Zadeva: Sprejemanje splošnih aktov – sodelovanje sindikata

V zvezi z vašim dopisom, posredovanim po elektronski pošti dne 8. 1. 2024, v katerem izpostavljate problematiko sprejemanja splošnih aktov delodajalca ob organiziranem sindikatu pri delodajalcu, v uvodu pojasnjujemo, da Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ni pristojno dajati pravnih nasvetov strankam v konkretnih postopkih niti podajati obvezujočih pravnih mnenj. Kot upravni organ podaja pojasnila v zvezi z zakonsko ureditvijo iz svoje pristojnosti ter oblikuje neobvezujoča pravna mnenja oziroma strokovna stališča z vidika splošne delovnopravne ureditve. Za strokovno pomoč in inšpekcijski nadzor nad izvajanjem delovne zakonodaje je pristojen Inšpektorat Republike Slovenije za delo, medtem ko konkretne sporne zadeve rešuje pristojno delovno in socialno sodišče.

Upošteva je navedeno pojasnjujemo, da Zakon o delovnih razmerjih¹ (v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) tematiko splošnih aktov obravnava v okviru 10. člena. Navedena določba predvideva dve vrsti splošnih aktov delodajalca, in sicer:

- splošne akte, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih ali drugih obveznosti, in
- splošne akte, s katerimi delodajalec določa pravice, ki se v skladu z ZDR-1 lahko urejajo v kolektivnih pogodbah.

Glede same vsebine splošnih aktov lahko ugotovimo, da so splošni akti po prvem odstavku 10. člena ZDR-1 akti organizacijske narave, lahko pa gre za akte, v katerih delodajalec določa obveznosti, ki jih morajo poznati delavci zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti. V to kategorijo uvrščamo organizacijske predpise, navodila za izvajanje delovnih in poslovnih postopkov, **akte s področja varnosti in zdravja pri delu** in druge, s katerimi delodajalec ureja izpolnjevanje obveznosti, ne pa obveznosti kot take. Takšen splošni akt kot enostranski akt delodajalca torej ne more določati za delavca novih obveznosti iz delovnega razmerja, temveč se z njimi lahko ureja le način izvrševanja že določenih obveznosti. ZDR-1 kot obvezen splošen akt, ki ga mora sprejeti vsak delodajalec (izjema velja za manjšega delodajalca) določa le splošni akt

¹ Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPdve, 119/21 – ZČmiS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS

o sistemizaciji delovnih mest. V skladu z drugim odstavkom 22. člena ZDR-1 je namreč delodajalec dolžan s splošnim aktom določiti pogoje za opravljanje dela na posameznem delovnem mestu. Drugi splošni akti delodajalca v zakonu niso podrobneje urejeni.

Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sindikata, se s splošnim aktom delodajalca lahko določijo pravice, ki se v skladu z ZDR-1 lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca (tretji odstavek 10. člena ZDR-1). V to skupino splošnih aktov sodijo tisti akti, s katerimi se določajo posamezne pravice in obveznosti. To so zlasti akti, s katerimi se urejajo vprašanja plač in nadomestil, povračilo stroškov v zvezi z delom, druga plačila, delovni čas in letni dopust. Pri tem velja še enkrat poudariti, da lahko to skupino splošnih aktov delodajalec sprejme le pod pogoji, da:

- pri delodajalcu ni organiziran sindikat,
- so pravice, določene z aktom, za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon ali kolektivna pogodba.

V tem primeru mora delodajalec predlog splošnega akta pred sprejemom posredovati v mnenje svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku ter posredovano mnenje pred sprejemom akta obravnavati ter se do njega opredeliti. Če pri posameznem delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini predloga splošnega akta delodajalec pred sprejemom akta obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način.

Delodajalec, pri katerem je organiziran sindikat, pa lahko vprašanja iz te druge skupine uredi le v podjetniški kolektivni pogodbi.

V primeru, da delodajalec pri sprejemanju splošnih aktov ne izpolni obveznosti iz 10. člena ZDR-1 ali sprejme splošni akt v nasprotju s tretjim odstavkom 10. člena, je odgovoren za prekršek, za katerega je predvidena globa od 1.500 do 4.000 evrov, kar ima podlago v prvi točki prvega odstavka 217.a člena ZDR-1.

Dodatno pojasnjujemo, da je glede sporov v zvezi s skladnostjo splošnega akta delodajalca z zakonom in s kolektivnimi pogodbami ter v zvezi s pristojnostmi sindikata v zvezi z delovnimi razmerji treba upoštevati 6. člen Zakona o delovnih in socialnih sodiščih².

S spoštovanjem,

Pripravila:
Lilijana Tratnik
sekretarka

mag. Katja Rihar Bajuk
generalna direktorica

Damjan Mašera
vodja Sektorja za delovna razmerja
in druge oblike dela

² Uradni list RS, št. [2/04](#), [10/04 – popr.](#), [45/08](#) – ZArbit, [45/08](#) – ZPP-D, [47/10](#) – odl. US, [43/12](#) – odl. US, [10/17](#) – ZPP-E in [196/21](#) – ZDOsk