Strokovni posvet Združenja svetov delavcev Slovenije

Ankaran, 6. in 7. oktober 2025

Vpliv umetne inteligence na delovanje svetov delavcev

7. oktober 2025

doc. dr. Aljoša Polajžar, mag. prav.

Kazalo - teme

- 1. Splošni pravni okvir pristojnosti svetov delavcev na področju UI v okviru podjetja (vključno z razumevanjem položaja sindikata)
  - EU okvir (relevantni vidiki)
  - Nacionalni okvir (relevantni vidiki)
  - Vprašanja za diskusijo
- 2. Primeri in prakse vloge svetov delavcev pri vpeljavi UI v okvir podjetij
  - Konkretni dokumentirani primeri iz prakse iz tujine

  3. Sklep (priporočila za delovanje SD v zvezi s vpeljavo umetne inteligence in vprašanja za diskusijo po 2. in 3. delu)

Splošni pravni okvir – raven EU

- Trenutno na nacionalni ravni ni pravil, ki bi izrecno omenjala svete delavcev in umetno inteligenco
- Akt o umetni inteligenci (uredba EU, 2024)… zanimivo vprašanje, kaj se sploh šteje za sisteme UI?
- **Visokotvegani sistemi**: »sistemi UI **za zaposlovanje** ali izbor fizičnih oseb, zlasti za ciljno oglaševanje delovnih mest, analizo in filtriranje prijav za zaposlitev ter **ocenjevanje kandidatov**«; in (b) »sistemi UI za odločanje **o pogojih delovnih razmerij, napredovanju ali prenehanju delovnih pogodbenih razmerij, dodeljevanju nalog na podlagi vedenja posameznika oziroma osebnostnih lastnosti ali značilnosti ter spremljanju in ocenjevanju uspešnosti in vedenja oseb v takih razmerjih**

- Akt UI: »da uvajalci, ki so delodajalci, pred dajanjem v uporabo ali pred uporabo visokotveganega sistema UI na delovnem mestu **obvestijo predstavnike delavcev** in delavce, na katere se to nanaša, da se bo zanje uporabljal visokotvegani sistem UI“
- GDPR (Splošna uredba o varstvu podatkov): podjetja morajo zagotoviti, da so delavci seznanjeni s tem, kateri podatki se o njih zbirajo, kako se obdelujejo, kakšni so cilji te obdelave ter kako je zagotovljena zasebnost in enakopravnost zaposlenih pri avtomatiziranih odločitvah.

- Direktiva 2002/14: Pojem »obveščanje« je opredeljen kot prenos podatkov predstavnikom delavcev s strani delodajalca, da se jim **omogoči seznaniti se z neko zadevo in jo preučiti**. »Posvetovanje« pa pomeni **izmenjavo stališč in uvedbo dialoga med predstavniki delavcev in delodajalcem**
- **…**zagotovijo **primeren čas**, način in vsebina posvetovanja ter da se predstavnikom delavcev omogoči, da se sestanejo z delodajalcem ter dobijo odgovor na vsako **mnenje, ki ga oblikujejo**, in razloge za tak odgovor
- (c) obveščanje in posvetovanje o odločitvah, ki lahko povzročijo **znatne spremembe v organizaciji dela ali v pogodbenih razmerjih**

Splošni pravni okvir - Slovenija

- Področja: varnosti in zdravja pri delu, varstva pravic delavcev v delovnem razmerju ter uvajanja novih tehnologij v okviru podjetja
- Določba 91. člena ZSDU, po kateri mora delodajalec pred sprejemom **obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje** glede **statusnih in kadrovskih vprašanj družbe** ter glede **vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu**. Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitev.
- pravico do obveščenosti **o predvidenih spremembah v organizaciji proizvodnje in spremembah tehnologije**. V zvezi s tem velja še, da mora delodajalec na zahtevo sveta delavcev **omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščenost o teh zadevah**

- nekatere olajšave in ugodnosti za SD po ZSDU:
- pravico do 40 plačanih ur na leto **za izobraževanje, ki je potrebno za učinkovito delo sveta delavcev**. Delodajalec ima še obveznost, da **krije nujne stroške za delo sveta delavcev**, najmanj pa stroške potrebnih prostorov za seje, sprejem strank in delo poklicnih članov sveta delavcev, stroške materialnih sredstev, ki jih svet delavcev uporablja, in stroške administrativnega osebja za delo sveta delavcev

Varnost in zdravje pri delu

- uporabo umetne inteligence vključiti v oceno tveganja (17. člen ZVZD-1)
- Prav tako je pomembna dolžnost delodajalca, da izjavo o varnosti z oceno tveganja na običajen način objavi ter jo vsakokrat, ko se spremeni ali dopolni, posreduje delavcem v delu, ki se nanje nanaša (18. člen ZVZD-1)
- Nadalje mora delodajalec delavce seznaniti o vrstah nevarnosti v delovnem okolju in na delovnem mestu ter o varnostnih ukrepih, potrebnih za preprečevanje nevarnosti in zmanjšanje škodljivih posledic (37. člen ZVZD-1)

- ZVZD-1 46. člen: predpisuje dolžnost posvetovanja, saj se delodajalec mora z delavci ali njihovimi predstavniki **posvetovati o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu** … ter o obveščanju delavcev in organizaciji usposabljanja.
- Nadalje določa, da mora delodajalec predstavnikom delavcev in sindikatom, ki so organizirani pri njem, posredovati na običajen način izjavo o varnosti z oceno tveganja in dokumentacijo o nezgodah pri delu, ki jo delodajalec hrani v skladu s predpisi.
- Delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu
- ZVZD-1 48. člen: na podlagi katerega **ima svet delavcev ali delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu pravico, da lahko od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih ukrepov ter pripravi predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu**.
- ZVZD-1 48. člen: določa še, da mora delodajalec za izvajanje nalog članov sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu **zagotavljati ustrezne oblike usposabljanja**.

Vloga in položaj sindikata v okviru podjetja

- Vlogi sindikata in sveta delavcev na ravni podjetij sta v Sloveniji močno prepleteni
- „Sindikat pri Dd“ (reprezentativni sin., ki imenuje zaupnika
- **Splošni akti**: Delodajalec mora akt še pred sprejemom poslati v mnenje sindikatom pri delodajalcu. Slednji morajo podati mnenje v roku 8 dni. V primeru, da je mnenje podano, ga mora delodajalec obravnavati ter se do njega opredeliti
- 203. člen ZDR-1. Iz tega izhaja, da **mora delodajalec sindikatu zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti v skladu s predpisi, s katerimi se varujejo pravice in interesi delavcev. Prav tako je delodajalec dolžan sindikatu omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti**
- **Kolektivne pogodbe**

- Kako pa zagotoviti učinkovito uresničevanje teh pravic v dobi UI?

Vprašanja za diskusijo po 1. delu

Pravica do strokovnjaka in kritje nujnih stroškov za delovanje svetov delavcev

- Moderni pristopi – „pravica do strokovnjaka“
- Direktiva o platformnem delu (2024): lahko predstavnikom platformnih delavcev **pomaga strokovnjak po njihovi izbiri, če je to potrebno, da lahko preučijo zadevo, ki je predmet obveščanja in posvetovanja**, ter oblikujejo mnenje. Kadar ima platforma več kot 250 platformnih delavcev v zadevni državi članici, **stroške strokovnjaka krije platforma (če so sorazmerni**). Države članice lahko določijo pogostost prošenj za strokovnjaka, pri čemer je treba **zagotoviti učinkovitost pomoči**.
- BetrVG Člen 80 (Splošne naloge): (3) Pri opravljanju svojih nalog lahko svet delavcev, na podlagi podrobnejšega sporazuma z delodajalcem, pridobi mnenja strokovnjakov (vključi strokovnjake), kolikor je to potrebno za pravilno opravljanje njegovih nalog. **Če mora svet delavcev ovrednotiti uvedbo ali uporabo umetne inteligence za potrebe opravljanja svojih nalog, se šteje, da je vključitev strokovnjaka nujna**... POVEZAVA Z NUJNIMI STROŠKI ZA DELOVANJE SVETOV DELAVCEV!
- Vprašanje za diskusijo: Ali vidite možnost vpeljave te pravice v praksi?

Pomemben poudarek na varnosti in zdravju pri delu

- Platforme imajo obveznost: oceniti tveganja avtomatiziranih sistemov spremljanja ali odločanja za njihovo varnost in zdravje, **zlasti morebitna tveganja za nezgode, povezane z delom, ter psihosocialna in ergonomska tveganja; oceniti, ali so zaščitni ukrepi teh sistemov primerni za ugotovljena tveganja glede na posebne značilnosti delovnega okolja; ter uvesti ustrezne preventivne in zaščitne ukrepe**.
- **avtomatizirani sistemi spremljanja in odločanja ne smejo delovati na način, ki bi ustvarjal nepotreben pritisk na platformne delavce ali kako drugače ogrožal varnost ter njihovo telesno in duševno zdravje**
- **Vloga svetov delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu – izkušnje z UI? (v luči okvira po ZVZD-1 – ukrepi in ocene tveganja)?**

Preplet delovanja sveta delavcev in sindikata na ravni podjetja + vprašanje dostopa do ustreznih podatkov

- Vprašanje za diskusijo: kakšne so izkušnje in pogledi iz prakse na delovanje sveta delavcev na ravni podjetja pri teh vprašanjih (vpeljava umetne inteligence, vplivi na VZD itd.) – **v povezavi s sindikatom?**
- **Kako pa je v praksi z obveznostjo Dd, da sindikatu in svetu delavcev zagotovi vse ustrezne podatke za uresničevanje njihovih pristojnosti?... So kakšne težave? (pomembno za transparentnost na področju UI.. Sklicevanje podjetij na poslovno skrivnost, varstvo osebnih podatkov ipd.?)**

2. Del (Primeri in prakse vloge svetov delavcev pri vpeljavi UI v okvir podjetij

Nemčija

- V praksi se kaže, da sveti delavcev, ki aktivno sodelujejo pri uvajanju tehnologij, lahko pomembno zmanjšajo tveganja za zaposlene. Dobri primeri prihajajo predvsem iz Nemčije
- nemški podjetniški sveti delavcev imajo zakonsko pravico do soodločanja pri uvedbi tehnologij za nadzor zaposlenih.
- **2021 – posodobitev zakonodaje s področja sodelovanja delavcev pri upravljanju, med drugim, tudi zaradi izzivov UI!**

- V eni izmed takšnih praks je bil dosežen dogovor, ki omogoča uporabo pametnih očal za navigacijo skladiščnim delavcem največ 6 ur dnevno, s čimer se preprečujejo težave z očmi in utrujenost.
- Primer dobre prakse je dogovor v enem izmed večjih nemških klicnih centrov, kjer je svet delavcev uspel zagotoviti, da se UI sistemi uporabljajo zgolj kot podpora in ne kot edino sredstvo ocenjevanja zaposlenih.

- Denimo v podjetju IBM (Nemčija) je bil leta 2020 sklenjen sporazum med poslovodstvom in svetom delavcev glede uporabe umetne inteligence v podjetju. V okviru sporazuma so poudarjena temeljna načela za uporabo in vpeljavo umetne inteligence, in sicer načela transparentnosti, ne-diskriminacije in kakovosti. Prav tako mora končne odločitve še zmeraj sprejeti človek in ne umetna inteligenca. **Nazadnje pa je bil na podlagi sporazuma ustanovljen posebni IBM odbor za etiko in umetno inteligenco**

- pri podjetju Airbus so v sporazumu predvideli postopke sodelovanja delavcev pri upravljanju in strategijah glede modernih tehnologij »4.0« vse od nivoja **na ravni posameznih oddelkov do delovanja sveta delavcev na ravni celotne družbe**. Podrobno so določena pravila, kako bo podjetje postopalo pri vpeljavi novih tehnologij (**katera tveganja morajo biti naslovljena, kako bo z izobraževanjem za relevantne zaposlene** itd.)

Deutsche Telekom

- **Deutsche Telekom**: Oktobra 2022 sta poslovodstvo Deutsche Telekoma in svet delavcev sklenila participacijski dogovor, t.i. »**Manifest umetne inteligence« o uvedbi in uporabi umetne inteligence v podjetju**. Sporazum se sklicuje na nacionalne in evropske pravne predpise (med drugim, Splošno uredbo o varstvu osebnih podatkov – GDPR) ter dopolnjuje smernice podjetja o etičnem ravnanju z umetno inteligenco. Na podlagi tega so bili **dogovorjeni skupni cilji in postopki glede uvedbe in uporabe umetne inteligence v podjetju (vprašanja tveganj, zagotavljanje varnosti in kakovosti sistemov umetne inteligence, oblikovanje strokovne skupine, ki jo sestavljajo predstavniki vodstva ter sveta delavcev** itd.). Temeljno izhodišče je, da so delavci podjetja v središču sprejemanja odločitev, ki so povezani s sistemi umetne inteligence

- Glavna pravila sprejetega sporazuma so sledeča:
- Prvič, interakcijo med zaposlenimi in »učnimi stroji« (umetno inteligenco) je treba zasnovati tako, **da so zaposleni obveščeni o tem, da sodelujejo s takim strojem**.
- Prav tako je izpostavljeno, da lahko samo človek sprejema odločitve, katere se nanašajo na upravljanje s človeškimi viri, ki bi lahko imele pravne posledice za zaposlene ali bi nanje lahko bistveno vplivale na drug način.
- Poleg tega se v skladu s sporazumom sistemi umetne inteligence ne bodo uporabljali za analizo, vplivanje ali nadzor čustvenega oziroma duševnega stanja zaposlenih.
- **Biometrični podatki zaposlenih in sistemi umetne inteligence, namenjeni izboljšanju dobrega počutja zaposlenih, se bodo uporabljali le, če bi to dovoljevali drugi sporazumi v podjetju.**

- **Drugič, svete delavcev je treba že v zgodnji fazi obvestiti o virih podatkov sistema umetne inteligence ter ocenah informativne vrednosti in celovitosti opisa podatkovnega sistema, modelu sistema umetne inteligence in o načrtih za ocenjevanje kakovosti sistema pri rednem delovanju.**
- **Sveti delavcev lahko od odgovornih oseb za sistem umetne inteligence zahtevajo nenačrtovan nadzor, v kolikor obstajajo znaki, da se sistem ne uporablja v skladu s sporazumom.**
- **Tretjič, sporazum določa, da je treba (skupaj s poslovodstvom) vzpostaviti skupno (štiričlansko) skupino strokovnjakov za umetno inteligenco. Ta skupina skupaj s svetom delavcev prejema informacije o rezultatih in metodah usposabljanja in testiranja sistemov umetne inteligence.**
- Strokovna skupina nenehno sodeluje pri razvoju postopkov ocenjevanja učinkov ter standardov za ocenjevanje razsežnosti tveganja (in verjetnosti njihovega nastanka) v zvezi z uporabo umetne inteligence.
- Možnost angažiranja strokovnjaka s strani svetov delavcev glede vprašanj UI

Primer nemškega klicnega centra

- V analiziranem primeru nemškega klicnega centra, ki so ga predstavili Doellgast idr. (2023), je podjetje uvedlo **sistem umetne inteligence za spremljanje klicev in analizo uspešnosti zaposlenih v realnem času. Sistem je bil zasnovan za samodejno prepoznavanje ključnih kazalnikov učinkovitosti, kot so dolžina klica, ton glasu, odzivni čas in drugi parametri, ter za ustvarjanje priporočil vodstvu glede dodeljevanja nalog ali usposabljanja**.
- Svet delavcev je prepoznal potencialna tveganja za varnost in zdravje pri delu, **predvsem zaradi pritiska, ki bi ga lahko povzročilo stalno spremljanje in ocenjevanje. Zato je izkoristil svojo pravico do posvetovanja in soupravljanja glede uvedbe novih digitalnih tehnologij, kot jo določa spremenjeni nemški Zakon o svetih delavcev (Betriebsverfassungsgesetz). Svet delavcev je zadržal uvedbo sistema, dokler niso bila zagotovljena ustrezna jamstva glede preglednosti algoritma, varstva podatkov in pravice zaposlenih do vpogleda v podatke, ki se o njih zbirajo**.

- V praksi je svet delavcev v omenjenem klicnem centru sodeloval pri uvajanju sistema umetne inteligence tako, **da je pridobil informacije o njegovem delovanju in vplivu na zaposlene**. Svet je zahteval, **da se vsak zaposlen lahko seznani s podatki, ki jih sistem zbira o njem, in da ima možnost, da izpodbija rezultate ali ocene, ki jih sistem ustvari**. Vzpostavljen je bil tudi postopek za preverjanje pritožb, povezanih z algoritmičnim ocenjevanjem.
- Poleg tega so se sveti delavcev z vodstvom pogajali o tem, kako se **bodo sistemi umetne inteligence uporabljali in kakšne bodo posledice za zaposlene**. S tem so zagotovili, da sistemi ne bodo uporabljeni za sankcioniranje zaposlenih ali kot osnova za avtomatizirano odločanje brez človeškega nadzora.

Španija

- Zakon še dodatno nadgrajuje pravico do informacij po GDPR
- V letu 2022 je ministrstvo za delo izdalo usmerjevalni dokument z naslovom Vodnik za dostop do informacij o algoritmičnih sistemih odločanja (MITES, 2022).
- **Vodnik vključuje obrazec, ki ga lahko predstavniki delavcev uporabijo za zahtevo informacij** o avtomatiziranih sistemih odločanja in o dejavnikih, ki vplivajo na dodeljevanje nalog, preklic dostopov ali razvrščanje delavcev. **Dokument prav tako navaja, da podjetja ne smejo zavrniti predložitve teh informacij z utemeljitvijo, da gre za poslovno skrivnost, če je takšna zahteva v skladu z zakonsko določeno pravico do informacij**.
- **Kolektivno dogovarjanje o tematiki umetne inteligence (delodajalci in sindikati)**

3. del – SKLEP (bistveni poudarki)

Iz Priporočil Združenja sveta delavcev v zvezi s vpeljavo UI v delovne procese

- Med največjimi izzivi so **zagotovo pomanjkanje tehničnega znanja in strokovnih kompetenc za razumevanje kompleksnih** UI sistemov ter izrazita **informacijska asimetrija**, ki pogosto daje prednost vodstvu podjetij. Zato je pomembno, da sveti delavcev zagotovijo dostop do strokovne podpore in usposabljanj na področju digitalnih tehnologij in umetne inteligence, s čimer lahko učinkovito zastopajo interese zaposlenih tudi v zahtevnih dogovorih z delodajalci.
- Dodaten izziv: neprekinjeno vključevanje tehnologij UI v delovne procese, zaradi česar so ti **sistemi komaj vidni in pogosto ostajajo neopaženi**. Takšna nevidnost prispeva k pomanjkanju ozaveščenosti delavcev in njihovih predstavnikov o posledicah AIWM za varnost in zdravje pri delu. Tudi kadar delodajalci izpolnijo svojo obveznost obveščanja predstavnikov delavcev, **delavci morda niso v celoti seznanjeni z vsemi tveganji in posledicami, ki jih te tehnologije lahko prinesejo**

- Pravočasno in celovito obveščanje in skupno posvetovanje (že v fazi načrtovanja – ne zgolj pri približevanju uvedbe)
- **pravočasno obveščen o:**
- vrsti tehnologije in njenem namenu,
- obsegu in načinu zbiranja podatkov o zaposlenih,
- pričakovanih učinkih na delovne naloge, pogoje dela, produktivnost in kadrovske postopke,
- možnih tveganjih za fizično in psihosocialno zdravje zaposlenih,
- vplivih na pravice zaposlenih (npr. zasebnost, dostop do informacij, možnost pritožbe).

- **Aktivna vloga pri oceni tveganj za VZD (načelo previdnost, „prevention through design“…)**
- Pri uvajanju UI sistemov morajo sveti delavcev zahtevati **specifično oceno tveganj, ki vključuje psihosocialna tveganja, tveganja glede zasebnosti, intenzivnosti dela, diskriminacije** in drugih možnih negativnih učinkov UI tehnologij. Svet delavcev mora imeti možnost, da aktivno sodeluje pri oblikovanju in izvajanju teh ocen tveganja.

- **Zahteva po razlagi algoritmov (pravica do razlage)**
- Sveti delavcev naj **pridobijo jasno razlago algoritmov**, ki jih uporabljajo sistemi UI, ter zagotovijo, da so zaposleni seznanjeni s tem, kako sistem sprejema odločitve. Prav tako mora biti jasno opredeljeno, **kdo ima dostop do zbranih podatkov** in v kakšne namene se ti uporabljajo (spoštovanje GDPR!)
- **Zagotavljanje človeškega nadzora**
- Sveti delavcev vzpostavijo jasne varovalke, ki zagotavljajo, da avtomatizirane odločitve UI sistemov ne potekajo brez ustreznega človeškega nadzora. Pri vseh ključnih odločitvah, ki vplivajo na zaposlene (npr. ocenjevanje, napredovanja, razporejanje), **mora biti zagotovljena možnost, da zaposleni ali njihovi predstavniki preverijo in po potrebi izpodbijajo avtomatizirane odločitve**.

- **Dogovor o varovanju zasebnosti zaposlenih (pomen sodelovanja s pooblaščeno osebo za varstvo podatkov!)**
- Ker uporaba UI sistemov vključuje intenzivno zbiranje osebnih in občutljivih podatkov zaposlenih, je potreben jasen dogovor, ki določa, kateri podatki se lahko zbirajo, v kakšnem obsegu, kdo ima do njih dostop, kako dolgo se hranijo ter kako se zagotavlja, da podatki ne bodo uporabljeni za diskriminatorne ali neupravičene namene.
- **Usposabljanja in strokovna podpora za člane svetov delavcev**
- Ker uvajanje UI sistemov zahteva specifična tehnična in strokovna znanja je potrebno **zagotoviti redna usposabljanja za člane svetov delavcev ter dostop do strokovnih svetovalcev**. Sveti delavcev naj aktivno sodelujejo pri izbiri izvajalcev, ki jim bodo nudili podporo pri razumevanju tehnologij in njihovih posledic.

- Usposabljanja bi lahko vključevala teme, kot so:
- osnovno razumevanje umetne inteligence in algoritemskega upravljanja;
- potencialni vplivi na zdravje in dobro počutje;
- pravice delavcev in dolžnosti delodajalcev;
- možnosti posvetovanja in participacije.
- **Pomen interdisciplinarnega pristopa!**

- **Spodbujanje participativnega pristopa pri uvajanju UI tehnologij**
- Sveti delavcev naj spodbujajo **kulturo sodelovanja in dialoga** pri uvajanju novih tehnologij. To vključuje redne sestanke med zaposlenimi, njihovimi predstavniki in vodstvom, na katerih se odprto obravnavajo vprašanja glede vpliva umetne inteligence na delo, zaposlene in njihove delovne pogoje. Participativni pristop **prispeva k večji sprejetosti tehnologij** ter zmanjšuje negativne učinke, kot so strah pred tehnologijo, nezaupanje in odpor zaposlenih.
- Poleg tega je potrebno, da sveti delavcev **vzpostavijo formalne dogovore z vodstvom podjetij**, kjer se jasno določijo pravila za uporabo UI tehnologij (participativni dogovori… sindikati in kolektivne pogodbe…)

- Strokovnjaki poudarjajo: da so prav delavci tisti, ki lahko najbolje ocenijo vpliv tehnologij na njihovo delo in zdravje, zato je njihovo sodelovanje nujno. Vključevanje mora potekati:
- v fazi načrtovanja sistema;
- pri izbiri izvajalcev in tehnologij;
- med testiranjem in uvedbo;
- V fazi spremljanja učinkov in prilagoditev sistema.

Sklepna diskusija (v luči vsega predstavljenega) – vloga svetov delavcev pri vpeljavi UI v okvir podjetij… kakšno je stanje ter kakšni so obeti ter izzivi za v prihodnje?

Primeri dobrih/slabih praks/izkušenj iz vašega okolja?

Hvala za pozornost!

- Doc. dr. Aljoša Polajžar
- Pravna fakulteta Univerze v Mariboru
- aljosa.polajzar@um.si