

Univerza v Ljubljani
Ekonomska fakulteta

Magistrsko delo

**ALTERNATIVNI NAČINI REŠEVANJA
DELOVNIH SPOROV**

Ljubljana, februar 2004

Tatjana Černelič

Tatjana Černelič
Zdole 52
8272 Zdole

V skladu s 16. členom Pravil o magistrskih in specialističnih delih izjavljam, da sem avtorica priloženega magistrskega dela z naslovom:

**ALTERNATIVNI NAČINI REŠEVANJA DELOVNIH
SPOROV**

V Ljubljani, dne 9.2.2004

Tatjana Černelič

SEZNAM OKRAJŠAV

ACAS	Advisory Conciliation and Arbitration Service
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ARS	Alternativno reševanje sporov
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitsgeberverbände
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
CAC	Central Arbitration Committee
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EKČP	Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin
ERA 1996	Employment Rights Act 1996
ERDRA 1998	Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998
ETA 1996	Employment Tribunals Act 1996
GewGG	Gewerbgerichtsgesetz
GZS	Gospodarska zbornica Slovenije
IDS	Individualni delovni spor(i)
KDS	Kolektivni delovni spor(i)
KPND	Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji
MOD	Mednarodna organizacija dela
OZ	Obligacijski zakonik
OT	Odvetniška tarifa
PM	Pravilnik o mirenju
SKPGD	Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti
TULRCA 1992	Trade Union and Labor Relations (Consolidation) Act 1992
URS	Ustava Republike Slovenije
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZDSS	Zakon o delovnih in socialnih sodiščih
ZM	Predlog zakona o mirenju
ZPP	Zakon o pravnem postopku
ZRO	Zakon o radnim odnosima
ZR	Zakon o radu
ZS	Zakon o stavki

VSEBINA

I.	UVOD.....	1
1.1.	Namen in cilji magistrskega dela.....	7
1.2.	Metode izdelave magistrskega dela.....	8
1.3.	Struktura magistrskega dela.....	9
II.	SPLOŠNO O DELOVNIH SPORIH.....	10
2.1.	Individualni delovni spori.....	11
2.2.	Kolektivni delovni spori.....	12
III.	SPLOŠNO O NAČINIH REŠEVANJA DELOVNIH SPOROV.....	14
3.1.	Sodno reševanje delovnih sporov.....	15
3.2.	Izvensodno reševanje delovnih sporov.....	16
3.2.1.	Arbitražno reševanje delovnih sporov.....	16
3.2.2.	Alternativni načini reševanja delovnih sporov.....	19
3.2.2.1.	Pomirjanje ali conciliacija.....	20
3.2.2.2.	Posredovanje ali mediacija.....	22
3.2.2.3.	Drugi alternativni načini reševanja delovnih sporov, kot sta npr. ugotavljanje dejstev, upravna odločba.....	25
3.3.	Razlike med alternativnimi načini reševanja sporov in sodnim odločanjem.....	26
IV.	RAZLIČNI VIDIKI ALTERNATIVNEGA REŠEVANJA DELOVNIH SPOROV.....	30
4.1.	Pravni vidik.....	30

4.1.1.	Zakonska ureditev alternativnih načinov reševanja delovnih sporov v Republiki Sloveniji.....	30
4.1.1.1.	Reševanje individualnih delovnih sporov	31
4.1.1.2.	Reševanje kolektivnih delovnih sporov	33
4.1.2.	Ureditev v konvencijah in priporočilih Mednarodne organizacije dela in v direktivah Evropskih skupnosti.....	35
4.2.	Primerjalno-pravni vidik	39
4.2.1.	Ureditev alternativnih načinov reševanja delovnih sporov v Angliji.....	39
4.2.1.1.	Značilnosti delovnega sodstva in alternativnega reševanja delovnih sporov.....	39
4.2.1.2.	Alternativni načini reševanja delovnih sporov.....	41
4.2.2.	Ureditev alternativnih načinov reševanja delovnih sporov v Nemčiji	45
4.2.2.1.	Značilnosti delovnega sodstva in alternativnega reševanja delovnih sporov.....	45
4.2.2.2.	Alternativni načini reševanja delovnih sporov	47
4.2.3.	Ureditev alternativnih načinov reševanja delovnih sporov v Hrvaški	51
4.2.3.1.	Alternativno reševanje delovnih sporov.....	52
4.3.	Ekonomski vidiki	56

V. POGOJI ZA ALTERNATIVNO REŠEVANJE DELOVNIH SPOROV63

**VI. PREDLOG MODELA SODIŠČU PRIDRUŽENEGA POSTOPKA
POMIRJANJA ZA REŠEVANJE DELOVNIH SPOROV68**

6.1.	Poseben zakon – da ali ne	69
6.2.	Vrsta postopka alternativnega reševanja delovnih sporov	70
6.3.	Obveznost ali prostovoljnost postopka pomirjanja	71
6.4.	Izvajalec postopka pomirjanja: sodišče ali zasebna institucija	73
6.5.	Pomiritelji.....	74
6.6.	Temeljna načela postopka pomirjanja.....	75

6.7.	Potek postopka pomirjanja.....	78
6.8.	Možnost izpodbijanja oz. preizkusa izvensodne poravnave pred sodiščem	80
6.9.	Stroški postopka pomirjanja	81
6.10.	Ostala procesna in materialna vprašanja.....	82
VII.	SKLEPNE UGOTOVITVE.....	83
VIII.	LITERATURA IN VIRI.....	87
8.1.	Literatura.....	87
8.2.	Viri	93

I. UVOD

ARS je kratica, ki se v slovenskem pravnem prostoru uporablja za “alternativno reševanje sporov” (Šetinc Tekavc, 2000, str. 2). V drugih državah (v Nemčiji, Angliji, Franciji, ZDA, Nizozemski, Danski, Švedski, Singapuru, idr.) uporabljajo kratico ADR, ki pomeni okrajšavo za “alternative dispute resolution” in pomeni poisteno rabo omenjenega izraza za vrsto različnih postopkov, ki se uporabljajo kot alternativa postopkom pred sodišči.¹ Mediacija ali posredovalni postopek² je tipičen postopek ARS, poleg tega postopka pa so znani še drugi postopki ARS: conciliacija³ ali pomirjevalni postopek, ugotavljanje dejstev, nevtralna ekspertna ocena, “mini-trial” in drugi. V teh postopkih ne odloča sodni organ ali arbiter, temveč med sprtima strankama posreduje tretja nevtralna oseba, ki pomaga pospeševati reševanje spora. Sprti stranki lahko sami rešita spor s sporazumom, poravnavo ali pa rešita spor tako, da upoštevata in prostovoljno izpolnita odločitev tretje stranke in zato ne pride do sodnega postopka.

Metode ARS kot način reševanja sporov v svetu poznajo že od sredine 19. stoletja (Conciliation and arbitration procedures in labor disputes, 1989, str. 56, 62). Dolgo tradicijo na področju reševanja sporov s pomočjo mediacije, conciliacije ali arbitraže imajo države Daljnega vzhoda, npr. Kitajska in Japonska. V teh državah še danes najbolj pogosto uporabljajo postopka conciliacije in mediacije za reševanje sporov (de Roo, Jagtenberg, 1994, str. 1-2). Tudi v ZDA v zadnjih 20-30 letih spore rešujejo z alternativnimi metodami (npr. conciliacija, mediacija). Na začetku so le uvajali eksperimentalne projekte s pomočjo zakonov, ki so dopuščali ureditev posebnih oblik reševanja sporov. Danes pa zakoni ne le dopuščajo, temveč nalagajo obveznost, da se poleg rednih sodnih postopkov zagotovijo tudi druge metode alternativnega reševanja sporov (Galič, 2000, str. 3).

V Evropi so postopke ARS kot alternativo sodnemu postopku začeli uporabljati že od začetka 19. stoletja. V Angliji imajo alternativni načini reševanja delovnih sporov dolgo tradicijo. Sprva je bilo v Angliji urejeno le arbitražno reševanje delovnih sporov. Leta 1800 je bil namreč sprejet prvi zakon, ki je urejal arbitražno reševanje vprašanj iz individualnih delovnih razmerij, to je arbitražni zakon za tekstilno dejavnost (The Cotton Arbitration Act 1800). Sredi 19. stoletja pa so delavci in delodajalci prostovoljno organizirali odbore, s pomočjo katerih so na miren način razpravljali o pravicah in obveznostih in reševali medsebojne spore (Šetinc Tekavc, 2000, str.

¹ V nekaterih državah (npr. v Angliji, Novi Zelandiji, ZDA) so se začeli izogibati uporabi izraza “alternativno reševanje sporov”, saj menijo, da ima taka označba negativen “predzvon”, zaradi katere utegne veljati sodno reševanje sporov kot “drugorazredno” oz. nezanesljivo. Zato so v ZDA ter v Angliji pričeli z uporabo izraza “appropriate dispute resolution”, kar lahko prevedemo kot “primerne metode reševanja sporov” - takšne, ki ustrezajo vrsti spora oz. v Novi Zelandiji “assisted dispute resolution” - “pomožno reševanje sporov” (Šetinc Tekavc, 2000, str. 2; Zalar, 2001, str. 1228-1229). Npr. v ZDA je organizacija, ki ponuja storitve reševanja sporov s »primernimi metodami«, CADRE – Consortium for Appropriate Dispute Resolution (<http://www.directionservice.org/cadre/index.cfm>).

² Izraz “posredovalni postopek” oz. “posredovanje” je prevod angleškega vsesplošno uporabljenega izraza “mediation”, ki pomeni posredovanje, mirjenje (Grad, Škerlj, Vitorovič: Veliki angleško-slovenski slovar. DZS, Ljubljana, 1994, str. 567); v Republiki Sloveniji se uporablja tudi beseda mediacija.

³ Izraz “pomirjevalni postopek” oz. “posredovanje” je prevod angleškega izraza “conciliation”, ki pomeni pomiritev, spravo, sporazum (Grad, Škerlj, Vitorovič: Veliki angleško-slovenski slovar. DZS, Ljubljana, 1994, str. 168); v Republiki Sloveniji se uporablja tudi beseda conciliacija.

17). Odbori so bili ustanovljeni "ad hoc", pogosto za posamezno dejavnost, za posamezno regijo ali celo za posamezno podjetje. Leta 1867 je bil sprejet zakon o odborih za conciliacijo (The Councils of Conciliation Act 1867), ki je "uzakonil" te odbore. Konec 19. stoletja pa je bil sprejet zakon o conciliaciji (The Conciliation Act 1896), ki je odpravil vse prejšnje predpise, ki so urejali obvezno arbitražo in conciliacijo, ohranil pa je do tedaj obstoječe prostovoljne pomiritvene odbore in uvedel njihovo registracijo (Conciliation and arbitration procedures in labor disputes, 1989, str 56).⁴

Leta 1916 je angleška vlada ustanovila posebno komisijo za urejanje odnosov med delavci in delodajalci, t.i. Whitley Committee. Sestavljena je bila iz šestih predstavnikov sindikatov, treh predstavnikov delodajalcev, dveh ekonomistov in enega socialnega delavca. Glavna naloga komisije je bila izdelati predloge za izboljšanje odnosov med delavci in delodajalci. Komisija je ob tem predlagala ponovno uvajanje mehanizmov prostovoljnega reševanja sporov med delavci in delodajalci. Predvsem je spodbujala ustanavljanje t.i. skupnih industrijskih svetov (joint industrial councils). Le-ti so bili organizirani na treh nivojih: nacionalnem, regionalnem in na ravni posameznih podjetij. Številni od teh svetov so za reševanje sporov uporabljali conciliacijo in/ali arbitražo (de Roo, Jagtenberg, 1994, str. 66-67).

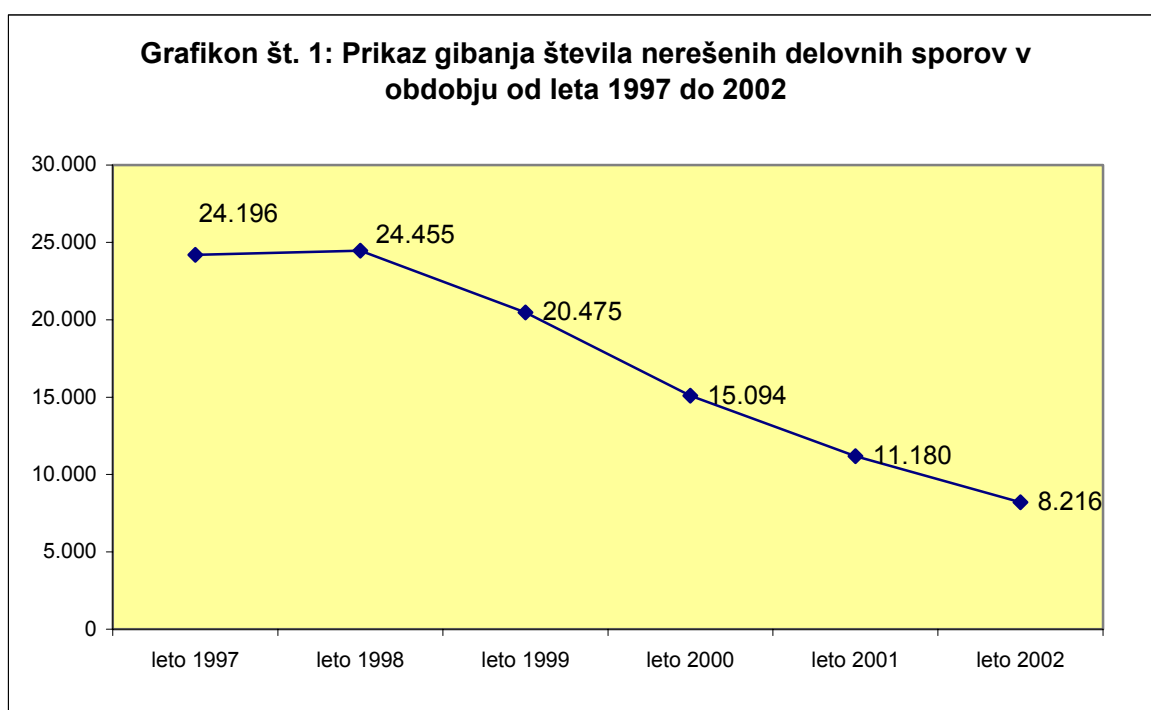
Pomembno prelomnico v zgodovini ARS v Angliji predstavlja leto 1974, ko je bila ustanovljena posebna, od države neodvisna institucija – Conciliation and Arbitration Service (CAS), ki se je leto kasneje preimenovala v sedanjo institucijo Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS). Pri ACAS lahko stranke rešujejo medsebojne spore s postopki ARS (Mummery, 1996, str. 42-43).

V drugih evropskih državah so postopke ARS kot alternativo sodnemu reševanju sporov začeli uporabljati nekoliko kasneje. Tako so npr. v Nemčiji leta 1946 sprejeli t.i. zakon št. 35 o conciliaciji in arbitraži, ki je stranke kolektivnih pogajanj spodbujal, da sprejmejo postopek, s pomočjo katerega bi predvsem kolektivne interesne delovne spore reševale v postopku conciliacije. V zgodnjih 50 letih je nemška vlada pripravila številne osnutke predpisov, v skladu s katerimi bi bilo alternativno reševanje kolektivnih delovnih sporov poverjeno državnim organom. Vendar pa se zveza sindikatov Nemčije (Deutscher Gewerkschaftsbund - v nadaljevanju: DGB) in združenje delodajalcev Nemčije (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – v nadaljevanju: BDA) s tem nista strinjala, zato sta skupaj oblikovala osnutek podrobnega modela pravil pomirjanja in pozvala svoje člane, da ta pravila vključijo v kolektivne pogodbe. Ta model je znan pod imenom Margarethenhofvertrag, katerega klavzule so bile kasneje povzete v številne kolektivne pogodbe in še danes predstavlja enega od temeljev sporazumno dogovorjenih postopkov pomirjanja (Kerwer, 1999, str. 250).

Postopke ARS (npr. v ZDA, Angliji) danes uporabljajo predvsem kot alternativo sodnemu postopku reševanja delovnih sporov, lahko pa tudi kot del sodnih postopkov, vendar sodišče v takem primeru ne sprejme meritorne odločitve (npr. v Nemčiji, Franciji). Namen uvajanja postopkov ARS je predvsem razbremenjevanje sodišč in hitrejše reševanje sporov.

⁴ Leta 1896 je bilo 105 prostovoljnih odborov, leta 1913 že 325, leta 1918 pa kar 479 (de Roo, Jagtenberg, 1994, str. 63).

Tudi v Republiki Sloveniji je učinkovitost sodišč razmeroma velik problem.⁵ Delovna sodišča niso izjema. Tako je bilo ob koncu leta 1997 oz. na začetku leta 1998 skupno število nerešenih delovnih sporov 24.196. Do konca leta 1998 se je število povečalo na 24.455.⁶ Na začetku leta 2000 je ostalo nerešenih 20.475 delovnih sporov, konec leta pa se je število znižalo na 15.094, torej za 26,3%.⁷ Leto kasneje se je število nerešenih zadev še zmanjšalo, in sicer na 11.180.⁸ Ob koncu leta 2002 so na delovnih sodiščih zabeležili še 8.216 nerešenih delovnih sporov.⁹ V grafikonu št. 1 je prikazano gibanje števila nerešenih delovnih sporov v obdobju od leta 1997 do leta 2002. Podatki skupaj predstavljajo število nerešenih individualnih in kolektivnih delovnih sporov, in sicer za vsa delovna sodišča prve stopnje v Republiki Sloveniji (torej skupaj za delovna sodišča v Celju, Kopru, Ljubljani in Mariboru).



⁵ Sodni zaostanki so posledica reorganizacije sodstva v letu 1994. Takrat so prenehala "delovati" sodišča združenega dela in se je oblikoval sistem delovnih sodišč, ki ga poznamo še danes (interni vir Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani).

⁶ Sodna statistika za leto 1998. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 1999, str. 113.

⁷ Sodna statistika za leto 2000. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2001, str. 106.

⁸ Sodna statistika za leto 2001. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2002, str. 86.

⁹ Sodna statistika za leto 2002. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2003, str. 98.

Kljub temu da se je zaostanek na delovnih sodiščih v obdobju od leta 1997 do 2002 zmanjšal iz 24.196 na 8.216 nerešenih zadev, je njihovo število še vedno sorazmerno visoko.¹⁰ Najpogostejši razlog, da prihaja do tolikšnih sodnih zaostankov, je na eni strani dejstvo, da je vse več različnih virov delovnega prava (npr. mednarodne pogodbe, ustava, zakoni, kolektivne pogodbe), s katerimi se varujejo pravice delavcev, večja izobraženost zaposlenih, ki se vedno bolj zavedajo svojih pravic in sprožajo spore, ter po drugi strani omejena proračunska sredstva, ki onemogočajo izpolnitev potrebnih pogojev (kadrovskih, prostorskih, idr.) za normalno delo sodišč (Končar, 1999, str. 1). Zaradi sodnih zaostankov nastajajo tudi višji stroški sodnih postopkov, saj v povprečju spori trajajo več kot eno leto.¹¹ To je lahko še posebej zaskrbljujoče na področju delovnih razmerij, saj pogosto delavcem niso zagotovljene osnovne pravice iz delovnega razmerja (npr. plačilo za delo, plačilo regresa za letni dopust). Zato nekateri slovenski pravni strokovnjaki¹² vidijo v alternativnih načinih reševanja delovnih sporov (najbolj znana sta postopka pomirjanja in posredovanja) način razbremenitve sodišč ter učinkovitejšega reševanja delovnih sporov.

V Republiki Sloveniji že poteka projekt reševanja sporov s postopki ARS. Na pravnem oddelku Okrožnega sodišča v Ljubljani so januarja 2001 začeli izvajati pilotski projekt alternativnega reševanja sporov s postopkom mediacije. V projekt so se najprej prostovoljno vključili štirje sodniki Okrožnega sodišča v Ljubljani, ki so v vseh zadevah, ki so jim bile dodeljene in v katerih je bila tožba vložena v letih 2000 in 2001, pravnim strankam ponudili možnost mediacije. V postopku mediacije rešujejo civilne, gospodarske in družinske spore (Betteto, 2003, str. 3).

Ves čas izvajanja projekta tudi natančno spremljajo in analizirajo statistične podatke predvsem glede števila podanih soglasij, deleža zadev, v katerih se je mediacija uspešno končala ter števila in trajanja uspešno končanih mediacijskih srečanj. V treh letih, odkar projekt izvajajo, lahko že poročajo o določenem uspehu na tem področju. V letu 2001 se je postopek mediacije končal v 105 primerih. V 52 zadevah (49,5 %) je bil uspešen (s sklenjeno poravnavo ali z umikom tožbe). V 53 zadevah (50,5 %) pa se je zadeva vrnila v pravdni postopek. V letu 2002 je bila mediacija končana v 179 primerih; od tega je bilo uspešnih 104 (58,1 %) mediacijskih postopkov, kar je v primerjavi z letom 2001 kar za 8,6 % več, v 75 (41,9 %) pa se spor nadaljuje v pravnem postopku. V 90 zadevah mediacijski postopek še ni končan in je zato pričakovan odstotek uspešno končanih mediacij še večji.¹³

¹⁰ Glede na dejstvo, da je bilo na dan 31.12.2002 na okrožnih delovnih in socialnih sodiščih v RS skupaj zaposlenih 53 sodnikov in sodnic (Sodna statistika za leto 2002. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2003, str. 12) in so v letu 2002 skupaj rešili 7.787 individualnih in kolektivnih delovnih sporov (Sodna statistika za leto 2002. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2003, str. 98), bi za to, da bi rešili zgolj nerešene zadeve iz preteklih let (brez novih zadev), potrebovali dobro leto dni.

¹¹ V letu 2001 je v Republiki Sloveniji trajalo reševanje skupaj delovnih sporov in sporov s področja socialne varnosti v 9,4% do 3 mesece, v 8,9 % od 3 do 6 mesecev, v 10,6% od 6 mesecev do 1 leta, v **42% od 1 do 3 let** in v 28,8% nad 3 leta (Sodna statistika za leto 2001. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2002, str. 87). Leto kasneje je trajalo reševanje individualnih delovnih sporov v 14,6% do 3 mesece, v 13,1 % od 3 do 6 mesecev, v 19,8% od 6 mesecev do 1 leta in v **52,2% nad 1 leto** (Sodna statistika za leto 2002. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2003, str. 99).

¹² Končar Polonca v: Alternativni načini reševanja individualnih delovnih sporov, str. 4; Novak Janez v: Nadomestno reševanje delovnih sporov, str. 4; Končina-Peternel Mateja v: Mediacija kot alternativa sodnemu reševanju sporov, str. 485-486.

¹³ Več o podatkih v poglavju 4.3.

Podoben projekt alternativnega reševanja sporov poteka pri Gospodarski zbornici Slovenije (v nadaljevanju: GZS) od leta 2000 dalje, ko je upravni odbor GZS sprejel Pravilnik o posredovalnem postopku¹⁴. Gospodarski subjekti (podjetja) lahko v primeru, če hočejo medsebojne spore rešiti hitro in brez tožbe, sprožijo postopek posredovanja (po vsebini pomirjanja), ki se vodi pri Stalni arbitraži GZS.

Temeljni namen in cilj uvajanja alternativnih postopkov v Republiki Sloveniji je razbremenjevanje sodišč ter cenejše in hitrejše reševanje sporov. Sporazumna rešitev je v primerjavi s sodno odločbo za obe stranki po vsebini sprejemljivejša. Sodno odločbo namreč vsaj ena od strank sprejme kot "vsiljeno" s strani avtoritativnega organa (sodišča) in ostane po končanem sodnem postopku z rezultatom nezadovoljna, posebej če odločba le njej nalaga, da izpolni določeno obveznost. Nasprotno v postopkih ARS stranki sprejmeta rešitev spora skupaj, zato obstaja večja verjetnost, da bosta obe z njo zadovoljni in da bosta obveznosti iz dogovora pripravljene prostovoljno izpolniti. Sporazumna rešitev je rezultat kompromisov, ki jih sprejmeta obe stranki. Lahko se dogovorita, da bosta še naprej sodelovali (npr. da bo delavec še naprej v delovnem razmerju pri delodajalcu). V kolikor med strankama zaupanja ne bi več bilo in ga tudi ne bi bilo mogoče obnoviti, bi še vedno ostale odprte možnosti za sporazumno rešitev spora o drugih še spornih vprašanjih med strankama (npr. da skleneta poravnavo o plačilu odškodnine zaradi nezakonitega prenehanja delovnega razmerja).

Potrebno bi bilo spodbujati prakso, po kateri bi čim več individualnih ter kolektivnih delovnih sporov rešili tako, da ne bi bila potrebna meritorna odločitev delovnega sodišča. Zato je cilj tega magistrskega dela predstaviti tak model postopka alternativnega načina reševanja delovnih sporov, ki bi bil glede na našo trenutno ureditev primeren. Za reševanje delovnih sporov bi lahko uporabili npr. sodišču pridružen postopek conciliacije. "Sodišču pridružen postopek" pomeni, da bi se izvajal pri sodišču in bi conciliacijo sprva opravljali sodniki. V Republiki Sloveniji namreč še nimamo tradicije tovrstnega reševanja sporov, zato bi bilo v začetni fazi (vsaj dokler ne bo sprejet poseben zakon o alternativnih načinih reševanja sporov) primerneje uvesti pilotski program v okviru kakšnega večjega sodišča (npr. v Ljubljani).¹⁵ Dolgoročno pa je verjetno nerealno pričakovati, da bi sodniki (predvsem zaradi preobremenjenosti) poleg sodne funkcije opravljali še funkcijo conciliatorja. Zato bi bilo potrebno zagotoviti, da bi za postopek pomirjanja usposobljeni sodniki uvajali in izobraževali ostale osebe (npr. upokojene sodnike, inšpektorje za delo, odvetnike, druge zainteresirane osebe s pravno izobrazbo) za conciliatorje. V primeru, če bi alternativno reševanje sporov v javnosti naletelo na pozitiven odziv, pa bi lahko storitve alternativnega reševanja sporov kasneje ponudile zasebne institucije, organizirane posebej za ta namen (kot je npr. ACAS v Angliji).

Postopek alternativnega reševanja sporov bi v okviru pilotskega projekta potekal tako, da bi sodnik, kateremu bi bila zadeva dodeljena, po vložitvi tožbe (lahko pa tudi kasneje med postopkom) proučil vsak posamezni primer in celovito ocenil, ali je smiselno, da stranki napoti na postopek pomirjanja. Če bi to v konkretnem sporu ugotovil, bi stranki seznanil s to možnostjo

¹⁴ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 49/2000.

¹⁵ Nesmotno in tudi neekonomično bi bilo namreč ustanoviti poseben organ za pomirjanje ali posredovanje, saj bi ustanovitev takega organa povzročila dodatne stroške v zvezi z ustanovitvijo in delovanjem take institucije (npr. stroški povezani s plačilom za delo pomiriteljev, stroški za njem prostorov za izvajanje postopka pomirjanja, ostali materialni stroški). Zato bi bilo bolje, da bi postopek poravnavanja sprva opravljali sodniki.

in ju napotil na tak postopek, stranki pa bi bili dolžni ta postopek sprožiti. Če tega ne bi storili, ne bi mogli več nadaljevati s postopkom pred sodiščem. Med postopkom pomirjanja bi se conciliator trudil stranki prepričati, da lahko s sklenitvijo sporazuma hitreje in ceneje rešita spor. V ta namen bi pomagal v pogajanjih med njima in pri iskanju kompromisov in sprejemljivih rešitev. Conciliator bi stranki povabil na skupno srečanje, na katerem bi predstavili svoje probleme in svoja stališča. Če bi se izkazalo, da se stranki ne moreta sporazumeti na skupnem srečanju, bi lahko conciliator "določil" tudi ločena srečanja. V primeru, da bi se postopek pomirjanja uspešno končal, bi stranki sklenili izvensodno poravnavo, ki bi lahko postala izvršilni naslov (npr. tako, da bi sodnik, kateremu bi bila sicer zadeva dodeljena, zapisal sporazum v obliki sodne poravnave ali tako, da bi stranki sporazum overili pred notarjem).

Kot sem že omenila, je glavni argument za uvajanje postopkov ARS hitrejša in cenejša reševanje sporov (v primerjavi s sodnimi postopki). Vseeno pa je potrebno upoštevati, da ima alternativno reševanje sporov svoje negativne in ne samo pozitivne lastnosti. Po stališču nemškega višjega sodnika Doukoffa¹⁶ postopki ARS niso vedno končani hitreje in z nižjimi stroški od sodnega postopka. Postopki ARS so lahko "poceni" le, če tretja nevtralna oseba (posrednik oz. pomiritelj) ter odvetniki, ki stranki zastopajo, za sodelovanje v postopku niso plačani ali dobijo minimalno plačilo. Stroški za stranke se lahko povečajo tudi, če postopek ARS izvaja zasebna institucija in se nagrada za delo posrednika oz. pomiritelja obračuna po normalni tarifi, ki zanje velja ali če postopek ARS ni uspešno končan in stranki sprožita še sodni spor. Po mnenju avtorja reševanje sporov s postopki ARS ne more zmanjšati števila nerešenih zadev na sodiščih, temveč lahko le pripomore k temu, da bodo ljudje nove spore reševali s temi postopki in ne na sodišču (Doukoff, 2003, str. 4).

Strinjam se z vsebino stališča višjega sodnika Doukoffa, da je določene spore mogoče v sodnem postopku hitreje rešiti – predvsem take, v katerih delavec od delodajalca zahteva izpolnitev denarne obveznosti, ki je glede na veljavne materialne predpise nesporna.¹⁷ V takem primeru lahko sodišče odloči o zadevi takoj po opravljeni glavni obravnavi brez nepotrebnega odlašanja. Nesmiselno bi bilo v takem primeru tudi stranki napotiti na postopek pomirjanja, saj bi se s tem stroški postopka zanju le še zvišali (npr. če stranki v postopku pomirjanja spora ne bi rešili in bi se nadaljeval sodni postopek). Iz tega razloga bi bilo enostavneje, da sodnik, kateremu bi bila zadeva dodeljena, oceni, ali bi lahko na podlagi dejanskega stanja, razvidnega iz tožbe, sam hitro rešil spor ali pa bo stranki napotil na postopek conciliacije.¹⁸

Strinjam se tudi s stališčem višjega sodnika Doukoffa, da je težko pričakovati, da bi pomiritelji ali posredniki opravljali funkcijo pomirjanja oz. posredovanja brezplačno. Glede na predlog modela sodišču pridruženega postopka conciliacije za reševanje delovnih sporov bi lahko določen del stroškov (predvsem za nagrado in potne stroške pomiriteljev) krila država iz proračuna. Stroške za izvedbo dokazov, ki bi jih predlagal pomiritelj in bi se stranki z njimi strinjali, bi plačali obe stranki po enakih delih. Vsaka stranka pa bi sama plačala stroške za

¹⁶ Doukoff Norman v: *Different Perspective on ADR*. Bled: VII. Bled forum pravnikov, diplomatov in partnerjev o Evropi, človekovih pravicah in vladavini prava, 2003, str. 3-6.

¹⁷ Npr. kadar delavec delodajalca toži zaradi neizplačanega regresa za določeno koledarsko leto in je iz navedb v tožbi razvidno, da je na podlagi določbe 131. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS št. 42/2002 – v nadaljevanju: ZDR) do regresa upravičen, delodajalec pa prizna, da delavcu regresa v zakonsko določenem roku (najkasneje do 1. julija tekočega koledarskega leta – 2. odstavek 131. člena ZDR) ni izplačal.

¹⁸ Več o predlogu postopka za mirno reševanje delovnih sporov v VI. poglavju.

nagrado za delo svojega pooblaščenca ter za dokaze, ki bi jih sama predlagala. Če bi kasneje storitev pomirjanja eventualno opravljala zasebna institucija (podobno kot ACAS v Angliji), bi bila tudi možnost, da bi država plačala stroške in nagrado za delo pomiriteljev ter administrativne stroške tega organa. Ostale stroške bi plačali stranki - skupne stroške po enakih delih, preostale stroške pa vsaka svoje.

1.1. Namen in cilji magistrskega dela

Namen magistrskega dela v prvem delu je teoretična proučitev in analiza različnih oblik reševanja delovnih sporov. Temeljni način reševanja sporov je sodni način. Sodišča, ki sodijo v delovnih sporih, so organizirana različno: v nekaterih državah (npr. v Hrvaški) o delovnih sporih sodijo redna sodišča, v drugih državah (npr. v Angliji, Franciji, Sloveniji) pa so poleg rednih organizirana specializirana sodišča, ki obravnavajo zgolj spore s področja delovnega prava. Zraven sodnega poznamo tudi druge načine reševanja sporov (npr. arbitražno reševanje sporov, reševanje sporov s pomočjo alternativnih postopkov). V tretjem poglavju magistrskega dela bodo predstavljene različne oblike alternativnega reševanja sporov, ki jih izvajajo zasebne institucije (npr. ACAS v Angliji), lahko pa se izvajajo kot sodiščem pridruženi postopki (npr. sodišču pridružen postopek mediacije v ZDA), ko sodišče po prejemu tožbe odstopi zadevo v poskus sporazumne rešitve spora tretji, nevtralni osebi.

V nadaljevanju bom na podlagi primerjave z ureditvijo v Angliji, Nemčiji in Hrvaški predstavila, katere metode alternativnega reševanja uporabljajo te države za reševanje delovnih sporov. Za primerjavo sem izbrala dve državi iz različnih pravnih krogov, anglosaksonskega in germanskega. Poleg tega sem izbrala tudi Republiko Hrvaško kot predstavnico "držav v prehodu", saj so sodni zaostanki na področju delovnega prava tudi v tej državi vedno večji.¹⁹

Predstavila bom tudi ekonomski vidik, saj želimo pri reševanju sporov s pomočjo alternativnih načinov s čim manjšimi sredstvi doseči zeleni rezultat oziroma z danimi sredstvi doseči maksimalni rezultat. Eno od ključnih vprašanj, ki se postavlja pri postopkih alternativnega reševanja sporov je, ali naj bodo za stranke brezplačni. Vprašanje je namreč, ali bodo stranke te postopke jemale bolj resno, če bodo morale zanje plačati ali pa jih bo plačilo dodatnih stroškov od njih odvrčalo. Predsednik Okrožnega sodišča v Ljubljani Zalar²⁰ meni, da postopki ARS ne bi smeli biti povsem brezplačni, saj jih stranke najverjetneje ne bi jemale dovolj resno. Privlačnost sodelovanja v postopkih ARS bi bila za stranke najbrž večja, če bi bili postopki brezplačni, vendar pa bi bila verjetno uspešnost teh postopkov manjša, če bi to povzročilo nižanje dohodkov odvetnikov (Zalar, 2001, str 13-14).

Po drugi strani je velikokrat sodba v eni zadevi povod za spor v drugi zadevi, zaradi česar se sprožajo novi spori in nastajajo novi stroški. Pogosto upnikom ne koristijo sodbe, s katerimi je

¹⁹ Ob koncu leta 2002 so imeli na delovnih sodiščih okoli 45.000 nerešenih zadev s področja delovnega prava, od katerih se skoraj 70% nanaša na materialno-pravna vprašanja (Mirenjem i arbitražom ubrzati rješavanje radnih sporova. Ured za socijalno partnerstvo u RH. [URL: <http://www.socijalno-partnerstvo.hr/ured/press/press20021231.htm>]).

²⁰ Aleš Zalar v: Temeljna načela alternativnega reševanja sporov. [URL: <http://krm/BAZE/LITE/B/P323/2001/LITE77766132TT1177447930.htm>]; str. 5.

njihovim zahtevkom ugodeno, saj se dolžniki izmikajo plačilu, kar pripelje do velikega števila izvršb²¹ in zopet do višjih stroškov. Zato bi bilo potrebno oblikovati sistem, ki bi stranke motiviral, da spore rešujejo s postopki ARS, pri čemer bi privarčevale tako čas kot denar in se izognile dolgotrajnim sodnim postopkom.

1.2. Metode izdelave magistrskega dela

Pristop k magistrskemu delu je v osnovi teoretičen in opisen.

V prvem ter deloma v drugem delu magistrskega dela bom uporabila predvsem metodo opisovanja dejstev in pojavov na področju delovnega prava. Pri tem bom uporabljala tudi metodo opredeljevanja posameznih pojmov s področja delovnega prava in metodo predstavitev različnih možnih načinov reševanja delovnih sporov.

V drugem delu magistrskega dela bom deloma uporabila primerjalno metodo, to je postopek primerjanja enakih ali podobnih dejstev, pojavov, razmerij, s katerimi ugotavljamo njihove podobnosti in razlike med njimi. Opisala bom angleško, nemško in hrvaško ureditev alternativnih načinov reševanja delovnih sporov. Na koncu primerjave bom podala svojo oceno glede ureditve reševanja delovnih sporov s postopki ARS v teh državah in glede tega, na katere institute oziroma vprašanja iz primerjalne ureditve bi morali biti pozorni, ko bomo uvajali metode alternativnega reševanja sporov v naš sistem.

V prvem in drugem delu magistrskega dela se bom opredelila glede opazovanj, spoznanj, stališč in sklepov drugih avtorjev. Na podlagi le-teh bom v tretjem delu oblikovala svoja spoznanja, stališča in sklepe ter predstavila svoj pogled na možnosti reševanja individualnih delovnih sporov s pomočjo ene od metod alternativnega reševanja sporov – sodišču pridruženega postopka conciliacije.

Predlogi v tem delu bodo plod teoretičnih znanj, ki sem jih pridobila v dveh letih študija predmetov magistrskega programa Poslovanje in organizacija in praktičnih izkušenj, ki sem jih pridobila v triletnih delovnih izkušnjah kot pripravnica na Višjem sodišču v Ljubljani in strokovna sodelavka na Višjem delovnem in socialnem sodišču v Ljubljani.

²¹ V letu 2001 so na okrajnih sodiščih v Republiki Sloveniji na izvršilnem oddelku zabeležili 65.929 nerešenih zadev, ki so v letu 2002 narasle na 87.722, torej kar za 33,1%.

1.3. Struktura magistrskega dela

Magistrsko delo bo sestavljeno iz treh delov.

Prvi del bo splošni del, v katerem bom obravnavala razvrstitev delovnih sporov na individualne in kolektivne delovne spore. Nadalje bom opisala različne načine reševanja delovnih sporov, od sodnega postopka do arbitražnega odločanja in alternativnih metod reševanja sporov.

Drugi del je namenjen obravnavanju različnih vidikov alternativnega reševanja delovnih sporov. Prikazala bom, kako so metode alternativnega reševanja sporov urejene v zakonodaji Republike Slovenije²², v konvencijah in priporočilih Mednarodne organizacije dela²³ ter v direktivah (smernicah) Evropskih skupnosti²⁴. Posvetila se bom tudi primerjalno-pravnemu vidiku in predstavila ureditev postopkov alternativnega reševanja sporov v treh državah: Angliji kot predstavnici anglosaksonskega pravnega kroga, Nemčiji kot predstavnici germanskega oziroma kontinentalnega pravnega kroga in Hrvaški kot predstavnici "držav v prehodu". V tem delu bom prikazala tudi ekonomski vidik alternativnega reševanja sporov, saj je eden od temeljnih namenov vzpodbujanja alternativnih postopkov reševanja sporov, da bi lahko delavci ter delodajalci hitreje in ceneje zavarovali oziroma uresničili svoje pravice. Za delavce je to še posebej pomembno v primerih, ko delodajalci "izigravajo" pravice, ki jih imajo delavci (npr. do izplačila plače, regresa, odpravnine...).

V tretjem delu magistrskega dela pa bo tekla beseda o predlogu modela sodišču pridruženega postopka pomirjanja kot pomožne metode (pomožne sodnemu postopku) za reševanje delovnih sporov. Opredelila se bom le glede nekaterih osnovnih procesnih in materialnih vprašanj in možnih odgovorov na vprašanja v zvezi s tem, kako bi lahko s pomočjo postopka pomirjanja pripomogli k učinkovitejšemu in bolj ekonomičnemu reševanju sporov na področju delovnega prava.

²² Npr. v Zakonu o delovnih razmerjih, Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih, Zakonu o stavki, Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti.

²³ Npr. v konvencijah MOD št. 109/1958, 110/1958, 149/1977 ter priporočilih MOD št. 92/1951 in 130/1967.

²⁴ Npr. v direktivah št. 75/117/EGS, št. 91/533/EGS, št. 92/85/EGS.

II. SPLOŠNO O DELOVNIH SPORIH

Delovne spore lahko na splošno opredelimo kot spore, katerih predmet so pravice in obveznosti, nastale na podlagi delovnega razmerja oz. pogodbe o zaposlitvi in se rešujejo po posebnem postopku, urejenem v delovno-pravnih predpisih. V primerjalnem pravu se razvrstitev delovnih sporov po posameznih državah razlikuje. Ponekod jih razvrščajo na individualne in kolektivne delovne spore (npr. v Franciji, Italiji, Španiji), drugod se je uveljavilo razlikovanje med pravnimi in interesnimi delovnimi spori (npr. v skandinavskih državah; Končar, 1999, str. 2).

V Republiki Sloveniji je glede na določbe Zakona o delovnih in socialnih sodiščih²⁵ (v nadaljevanju: ZDSS) uveljavljena razvrstitev delovnih sporov na individualne in kolektivne.²⁶ Individualni delovni spori so, v razmerju do pravnega postopka, delno posebej urejeni z ZDSS iz več razlogov. Eden je ta, da sta stranki delovnega spora dejansko v neenakopravnem položaju. Delodajalec je glede sposobnosti in izkušenosti pri nastopanju v postopku in uveljavljanju pravic močnejša stranka od delavca. Zato je tudi zaradi varstva položaja delavca in zaradi javnega interesa v materialnopravni ureditvi delovnega prava več prisilnih predpisov, ki jih stranki niti soglasno ne moreta izključiti (npr. pravica do plačila za opravljeno delo, pravica do dopusta, pravica do izplačila regresa). Naslednji je razlog pospešitve postopka za reševanje sporov, kar je normalno glede na naravo delovnega spora in pomen zadeve – posebej za delavca (če npr. delavec ne dobi plačila za delo, lahko ostane brez sredstev za preživljanje). V primerjavi s tistimi civilnopravnimi razmerji, ki niso trajne narave, je za stranki delovnega spora tudi bolje, če spor poskusita rešiti sporazumno, saj je delovno razmerje trajno razmerje med delavcem in delodajalcem in lahko sporazumna rešitev spora vpliva na ohranitev tega razmerja.

Za razliko od individualnih delovnih sporov pa kolektivni delovni spori niso predvideni kot način reševanja razmerij med delavci in delodajalci. Razmejitev med individualnimi in kolektivnimi delovnimi spori je včasih težka in vprašljiva. Praviloma naj bi veljalo, da je spor kolektivne narave, kadar gre za uveljavljanje skupnih, splošnejših interesov, medtem ko je spor, v katerem posameznik uveljavlja pravico, ki jo izvaja npr. iz kolektivne pogodbe, šteti za individualni delovni spor. Kolektivni spor se nanaša na vrsto kolektivnih interesov tako delavcev kot delodajalcev in zajema vsa področja, ki sodijo v skupne interese: kolektivne pogodbe, stavke, uveljavljanje sindikalne svobode, sodelovanja delavcev pri upravljanju, itd.

V naših veljavnih predpisih s področja delovnega prava ne najdemo razlikovanja med kolektivnimi interesnimi in kolektivnimi pravnimi spori, temveč ZDSS v 2. členu določa, da so delovna sodišča pristojna za reševanje individualnih ter kolektivnih delovnih sporov. V predlogu

²⁵ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 19/94, 20/98.

²⁶ Zakon o delovnih in socialnih sodiščih že v splošnih določbah razlikuje med delovnimi spori in spori s področja n socialne varnosti (1. člen), v 2. členu pa je določeno, da so delovna sodišča pristojna za odločanje v individualnih in kolektivnih delovnih sporih. V predlogu Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (Poročevalec Državnega zbora Republike Slovenije, Ljubljana, št. 87/2003) ni nobenih sprememb - predlog zakona v 2. členu ohranja razvrstitev delovnih sporov na individualne in kolektivne.

zakona o kolektivnih pogodbah²⁷ (v nadaljevanju: ZKP) pa je že opredeljeno razlikovanje med interesnimi in pravnimi kolektivnimi delovnimi spori.²⁸

Glede na različno razvrstitev delovnih sporov (individualni/kolektivni, interesni/pravni) lahko razlikujemo: individualne spore, kolektivne pravne spore in kolektivne interesne spore.

2.1. Individualni delovni spori²⁹

Individualni delovni spor je spor med strankama individualnega razmerja, **predmet** spora pa je individualna pravica ali/in pravno razmerje. Pravno razmerje nastane na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Za individualne delovne spore je značilno, da jih je mogoče reševati z uporabo delovno-pravnih predpisov ali civilnih procesnih predpisov, kar je odvisno od pravnih ureditev posameznih držav (Novak, 2000, str. 1). Navadno nastopata v individualnem delovnem sporu kot **subjekta** en delavec in en delodajalec.

Za individualni spor gre tudi v primeru, ko je v spor vključenih več delavcev, če je predmet spora problem, ki zadeva vsakega izmed njih kot posameznika.

Iz določbe 4. člena ZDSS izhaja, da v Republiki Sloveniji individualne delovne spore opredeljujemo kot spore:

- a. o sklenitvi, obstoju in prenehanju delovnega razmerja,
- b. o premoženjskih in drugih posamičnih pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem med delavcem in delodajalcem, razen v odškodninskih sporih za poškodbe pri delu in poklicne bolezni,
- c. med delodajalci in delavci v zvezi z izumi, oblikami teles, slikami ali risbami in tehničnimi izboljšavami,
- d. iz pogodb o delu za opravljanje začasnih oziroma občasnih del,
- e. med organizacijo oziroma delodajalcem in učencem ali študentom v zvezi s kadrovske štipendije ter začasnim ali občasnim opravljanjem dela,
- f. v zvezi z opravljanjem volonterskega pripravništva, idr.

²⁷ Prva obravnava: Poročevalec Državnega zbora Republike Slovenije, Ljubljana, št. 14/94. Druga obravnava: Poročevalec Državnega zbora Republike Slovenije, Ljubljana, št. 8/95.

²⁸ V 1. odstavku 18. člena predloga zakona o kolektivnih pogodbah je opredeljen **kolektivni interesni delovni spor** kot spor, ki je posledica različnih interesov strank in obstaja, kadar se stranki ne sporazumeta o sklenitvi, dopolnitvi oziroma spremembi kolektivne pogodbe. V 1. odstavku 19. člena je določeno, da **kolektivni pravni spor oz. spor o pravicah** obstaja takrat, kadar se stranki ne strinjata z načinom izvajanja določil veljavne kolektivne pogodbe ali ena od strank ugotavlja njeno kršitev.

²⁹ V nadaljevanju magistrskega dela bom kot okrajšavo za izraz "individualni delovni spor(i)" uporabljala tudi kratico IDS.

2.2. Kolektivni delovni spori³⁰

Kolektivni delovni spor je vrsta delovnega spora, v katerem ni udeležen individualni delavec, temveč so lahko **subjekti** kolektivnih delovnih sporov na eni strani delodajalci ali združenje delodajalcev ter na drugi strani sindikati, svet delavcev ali večja skupina delavcev. **Predmet** kolektivnih delovnih sporov so predvsem kolektivne pravice ali interesi (npr. sklenitev ali uporaba kolektivnih pogodb, izdaja odredb o kolektivnih pravicah in obveznostih med delodajalci in delavci). Ponavadi se ti spori rešujejo z izvensodnimi postopki (s posredovanjem, pomirjanjem, z arbitražo) ali v sodnem postopku, lahko pa tudi na bolj radikalen način z metodami kolektivne akcije, kot so stavka, bojkot (na strani delavcev) ali "lock-out"³¹ oz. izprtje (na strani delodajalcev; Lubarda, 1999, str. 42).

Glede na predmet kolektivnih delovnih sporov (kolektivne pravice ali kolektivni interesi) razlikujemo kolektivne pravne od kolektivnih interesnih delovnih sporov. Vrsta spora je odvisna od tega, ali temelji na obstoječem pravnem pravilu (zakonskem pravilu, pravilu iz kolektivne pogodbe) ali ne.

Za **kolektivni pravni spor** (tudi pravni spor) je značilno, da se ponavadi nanaša na uresničevanje ali razlago obstoječe pravice, ki izhaja bodisi iz zakonskega besedila, pogodbe o zaposlitvi in/ali pisne kolektivne pogodbe (de Roo, Jagtenberg, 1994, str. 24). Ti spori so navadno predmet sodnega postopka in se ne rešujejo s postopki ARS.

Za **kolektivni interesni spor** (tudi interesni spor) je značilno, da obstaja šele interes katere od strank (na primer v kolektivnem pogajanju), da bi nasprotna stranka pravico priznala (Končar, 1999, str. 3-4). Do interesnih sporov prihaja najpogosteje ob neuspešnih kolektivnih pogajanjih, ko stranki ne dosežeta soglasja o sklenitvi, obnovi ali reviziji kolektivne pogodbe.³² Te spore stranke rešujejo s pomočjo izvensodnih postopkov (arbitraža, pomirjanje, posredovanje).

Kot že rečeno, v Republiki Sloveniji ne poznamo formalno-pravne razvrstitve KDS na kolektivne pravne in kolektivne interesne spore. V 6. členu ZDSS so zgolj na splošno opredeljene vrste kolektivnih delovnih sporov. Iz opredelitve posameznih sporov lahko povzamemo, da so vanje vključeni pravni in interesni kolektivni delovni spori. Predlog zakona o kolektivnih pogodbah pa že uvaja razlikovanje med kolektivnimi interesnimi spori in kolektivnimi spori o pravicah.³³

V skladu z določbo 6. člena ZDSS je delovno sodišče pristojno za odločanje v naslednjih kolektivnih delovnih sporih:

³⁰ V nadaljevanju magistrskega dela bom kot okrajšavo za izraz "kolektivni delovni spor(i)" uporabljala tudi kratico KDS.

³¹ Lock – out je angleški izraz za prekinitve dela s strani delodajalca, torej izprtje (Grad, Škerlj, Vitorovič: Veliki angleško-slovenski slovar. DZS, Ljubljana, 1994, str. 535).

³² Končar Polonca: Alternativni načini reševanja individualnih delovnih sporov. [URL: <http://krn/BAZE/LITE/B/P323/1999/LITE77769696TT1106728518.htm>]; str. 2.

³³ V 1. odstavku 18. člena predloga zakona o kolektivnih pogodbah je definiran **kolektivni interesni delovni spor** kot spor, ki je posledica različnih interesov strank in obstaja, kadar se stranki ne sporazumeta o sklenitvi, dopolnitvi oziroma spremembi kolektivne pogodbe. V 1. odstavku 19. člena je določeno, da **kolektivni pravni spor oz. spor o pravicah** obstaja takrat, kadar se stranki ne strinjata z načinom izvajanja določil veljavne kolektivne pogodbe ali ena od strank ugotavlja njeno kršitev.

- a. med strankami kolektivne pogodbe ali med strankami kolektivne pogodbe in drugimi osebami o obstoju ali neobstoju kolektivne pogodbe in o njenem izvrševanju,
- b. o pristojnosti za kolektivno pogajanje,
- c. o medsebojni skladnosti kolektivnih pogodb in skladnosti kolektivnih pogodb z zakonom,
- d. o zakonitosti stavke,
- e. ki izvirajo iz zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju in se nanašajo na kršitve zakona s strani sveta delavcev, na spore med vodstvom in svetom delavcev, na izvolitve delavskih zaupnikov, članov sveta delavcev in nadzornega sveta, če ni z zakonom drugače določeno,
- f. o pristojnostih, ki jih ima sindikat v zvezi z delovnimi razmerji,
- g. v zvezi z določitvijo reprezentativnosti sindikata, idr.

III. SPLOŠNO O NAČINIH REŠEVANJA DELOVNIH SPOROV

Ustava Republike Slovenije³⁴ (v nadaljevanju: URS) zagotavlja v 23. členu pravico do sodnega varstva, v skladu s katero ima vsakdo pravico, da o njegovih pravicah in dolžnostih ter o obtožbah proti njemu brez nepotrebnega odlašanja odloča neodvisno, nepristransko in z zakonom ustanovljeno sodišče.

Pravico do sodnega varstva določa tudi 6. člen Evropske konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin³⁵ (v nadaljevanju: EKČP).³⁶ Zaradi sodnih zaostankov je pogosto kršeno načelo "odločanja v razumnem roku". Evropsko sodišče je že v več sodbah³⁷ poudarilo, da je pravica vsakega, da prejme odločbo v razumnem času, pomembna za uveljavljanje pravice do sodnega varstva. Zato bi morala vsaka država svoj pravni sistem organizirati tako, da bi sodišča lahko ravnala v skladu s to zahtevo (Tratar, Pristavec, 2001, št. 6-7, str. 1250).

Mnoge države (npr. Anglija, ZDA, Francija, Singapur, Nemčija, Nizozemska) so zato poleg sodnega sistema uvedle tudi oblike alternativnega reševanja sporov, da bi sprtim strankam omogočile predvsem učinkovitejše, pa tudi stroškovno gledano ugodnejše reševanje sporov. Kljub temu alternativne oblike reševanja sporov ne smemo obravnavati kot nadomestilo za sodno reševanje sporov. Če so sodni postopki v posamezni državi dolgotrajni, je treba predvsem izboljšati učinkovitost sodnega sistema, saj lahko postopki alternativnega reševanja sporov le kratkoročno predstavljajo primeren način za razbremenjevanje sodišč. Dolgoročno gledano pa ne morejo biti nadomestilo za sodno odločanje, temveč lahko v zavesti ljudi predstavljajo le možnost, da lahko medsebojne spore rešujejo tudi s sprejemanjem kompromisov. Stranke so lahko s takšno rešitvijo spora bolj zadovoljne (saj bodo do nje prišle z medsebojnim popuščanjem). Zato obstaja tudi večja verjetnost, da bodo dogovorjene medsebojne obveznosti izpolnile prostovoljno, brez prisilne intervencije državnega organa.³⁸ S tem pa bi sodna pot ostala odprta za reševanje zahtevnejših zadev, katerim bi sodniki lahko posvetili več pozornosti, saj ne bi bili obremenjeni z velikim številom zadev.

V nadaljevanju poglavja bom predstavila različne načine reševanja delovnih sporov. Temeljni način reševanja delovnih sporov je sodni način. V Republiki Sloveniji delovne spore rešujejo specializirana delovna sodišča, medtem ko v nekaterih drugih državah (npr. v Hrvaški) o delovnih sporih odločajo redna sodišča. Poleg sodnega reševanja delovnih sporov obstajajo tudi

³⁴ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 33/91, 42/97, 66/2000, 24/2003.

³⁵ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 33/94, Mednarodne pogodbe št. 7.

³⁶ EKČP v 1. odstavku 6. člena določa: "Vsakdo ima pravico, da o njegovih civilnih pravicah in obveznostih ali o kakršnihkoli kazenskih obtožbah zoper njega pravično in javno ter v razumnem roku odloča neodvisno in nepristransko z zakonom ustanovljeno sodišče." "In the determination of his civil rights and obligations or of any criminal charge against him, everyone is entitled to a fair and public hearing within a reasonable time by an independent and impartial tribunal established by law."

³⁷ Npr. v zadevah: Hadjianastassiou v. Grčija – 16.12.1992; De Cubber v. Belgija – 26.10.1984; Abdoella v. Nizozemska – 25.11.1992; Majarič v. Slovenija – 8.2.2000. Vir: [URL: <http://www.echr.coe.int/Eng/Judgments.htm>].

³⁸ To je predvsem pomembno za ohranjanje trajnih razmerij, kar je v delovnem pravu bistvenega pomena, saj naj bi delovno razmerje predstavljalo dolgotrajno vez med delodajalcem in delavcem.

“izvensodne” metode reševanja sporov: arbitraža, posredovanje ali mediacija, pomirjanje ali conciliacija, ugotavljanje dejstev, idr.

3.1. Sodno reševanje delovnih sporov

Država je dolžna strankam zagotoviti učinkovit dostop do sodišč, to je uresničiti pravico do sodnega varstva (16. člen URS). Prav tako zahtevajo izpolnjevanje te dolžnosti mednarodne institucije (npr. Evropsko sodišče). Vendar pa naj bi bila v pravnem sistemu sodna pot odprta varstvu interesov šele potem, ko so izčrpane druge možnosti, ki jih pozna pravni sistem, npr. postopek arbitraže. Sodišče naj bi praviloma interveniralo samo v tistih sporih, v katerih se udeleženci ne bi mogli sami sporazumeti glede rešitve spora. Postopanje in odločanje sodišča bi moralo biti vselej hitro in učinkovito.

V Republiki Sloveniji o delovnih sporih odločajo specializirana delovna sodišča. V postopku pred delovnimi sodišči se uporabljajo določbe Zakona o pravnem postopku³⁹ (v nadaljevanju: ZPP), kolikor ni z Zakonom o delovnih in socialnih sodiščih drugače določeno (14. člen ZDSS). Slednji ureja pristojnost in organizacijo delovnih in socialnih sodišč ter pravila postopka, po katerih ta sodišča obravnavajo in odločajo v delovnih (individualnih in kolektivnih) ter socialnih sporih (1. in 2. člen ZDSS).

V Republiki Sloveniji na prvi stopnji sodijo delovna sodišča prve stopnje (okrožna delovna sodišča), ki so organizirana v Celju, Kopru, Ljubljani in Mariboru. Sodišča prve stopnje sodijo na sedežu sodišča in na zunanjih oddelkih.⁴⁰ V postopku pred delovnimi sodišči na prvi stopnji sta dolžni stranki navesti vsa dejstva, na katera opirata svoje zahtevke in predlagati dokaze, s katerimi se ta dejstva dokazujejo (7. člen ZPP). Katera dejstva se štejejo za dokazana, odloči sodišče po svojem prepričanju na podlagi vestne in skrbne presoje vsakega dokaza posebej in vseh dokazov skupaj ter na podlagi uspeha celotnega postopka (8. člen ZPP). Sodišče si mora prizadevati, da se opravi postopek brez zavlačevanja in s čim manjšimi stroški in onemogočiti vsako zlorabo pravic, ki jih imajo stranke v postopku (1. odstavek 11. člena ZPP). Sodišče postopek zaključi, ko oceni, da je dejansko stanje v zadevi v zadostni meri razjasnjeno (npr. na podlagi dokaznega postopka ugotovi, da je delodajalec delavcu nezakonito odpovedal pogodbo o zaposlitvi). Kadar sodišče vsebinsko odloča o pravicah, obveznostih ali pravnih razmerjih delavca ali delodajalca, izda meritorno odločbo – sodbo. Če katera od strank z odločitvijo prvostopenjskega sodišča ni zadovoljna, ima možnost vložiti pritožbo na Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani. O izrednih pravnih sredstvih v delovnih sporih na tretji stopnji odloča Delovno-socialni oddelek v okviru Vrhovnega sodišča Republike Slovenije.

³⁹ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 26/99, 96/2002.

⁴⁰ Podrobneje organizacijo delovnih sodišč prve stopnje določata 7. in 8. člen ZDSS.

3.2. Izvensodno reševanje delovnih sporov

3.2.1. Arbitražno reševanje delovnih sporov

je oblika reševanja sporov, v kateri sprti stranki sporazumno izbereta arbitražo ali razsodišče (to je nedržavno sodišče, sestavljeno iz ene ali več (navadno treh) oseb - arbitrov) in mu prostovoljno zaupata reševanje spora in izdajo meritorne odločbe. Kadar se stranki dogovorita, da bosta morebitna nesoglasja oz. spore reševali s pomočjo arbitraže, izključita pristojnost rednih sodišč. Arbitražna odločba, s katero je odločeno o pravicah in obveznostih strank iz delovnega razmerja, ima enak učinek kot pravnomočna odločba rednega sodišča (je izvršljiva). V kolikor pa 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, 1999, str. 97).

Arbitražni postopek se uporablja tako za reševanje kolektivnih kot individualnih delovnih sporov, kakor tudi pravnih in interesnih delovnih sporov.

Obstaja več vrst arbitraže za reševanje individualnih in kolektivnih delovnih sporov. Glede na (ne)prostovoljnost izbire arbitraže razlikujemo med fakultativno (prostovoljno, dogovorjeno) in obvezno (zakonsko) arbitražo. Glede na predmet delovnega spora je lahko arbitraža interesna ali pravna. Glede na organizacijo arbitraže razlikujemo stalno arbitražo (dogovorjena ali zakonska), ki je zasnovana kot trajni organ, od arbitraže, ustanovljene s sporazumom strank za vsak konkreten spor posebej (ad hoc arbitraža). Glede na število arbitrov imamo "eno-osebno" in "več-osebno" arbitražo. "Eno-osebna" arbitraža je pogosteje predvidena za reševanje individualnih (pravnih) delovnih sporov, arbitraža kot "več-osebni" organ pa je bolj značilna za reševanje kolektivnih delovnih sporov (interesnih in pravnih; Lubarda, 1999, str. 99).

□ Prostovoljna arbitraža

Arbitraža je prostovoljna, kadar se stranki svobodno odločita za sporazumen način reševanja medsebojnih sporov. Stranki prostovoljno predložita spor arbitraži, za katero se dogovorita s pogodbo. Stranki tudi sami izbereta arbitre (posameznika ali pa arbitražni senat), katerim zaupata rešitev spora in tudi določita, ali bo arbitražna odločitev zanju obvezujoča ali ne. Izjemoma je lahko spor predložen arbitraži na zahtevo samo ene stranke ali na podlagi odločitve pristojne oblasti in se arbitražni odločitvi podredita obe stranki (Novak, 2000, str. 8).

□ Obvezna arbitraža

Arbitraža je obvezna takrat, ko morata stranki (npr. na podlagi zakona) reševati spor pred arbitražo brez dogovora ali soglasja, končna odločitev arbitraže pa je pravno zavezujoča za obe stranki. Če stranki spora ne rešujeta najprej pred arbitražo, ne moreta sprožiti postopka za rešitev spora pred pristojnim sodiščem.⁴¹

⁴¹ Tako je npr. obvezna arbitraža v nekaterih državah (npr. v Hrvaški) predpisana kot predpostavka za zakonito stavko.

V državah, v katerih stranke medsebojne spore rešujejo primarno z arbitražo, za katero se dogovorijo prostovoljno, je obvezna arbitraža le izjemoma odrejena z zakonom kot izjemen ukrep za reševanje pomembnih sporov (Novak, 2000, str. 8-10).

□ *Pravna arbitraža*

Predmet reševanja pravne arbitraže so kolektivni delovni spori, t.j. spori, ki nastanejo v zvezi z razlago ali uporabo pravnih norm, vsebovanih v veljavnih kolektivnih pogodbah (kolektivni delovni spor v ožjem smislu) ali določbah o kolektivnih pravicah delavcev oziroma delodajalcev, ki so vsebovane v veljavnih zakonskih ali podzakonskih aktih. Gre za reševanje sporov o kolektivnih pravicah, s katerimi lahko stranki sami razpolagata. Naloga arbitra je, da najprej sprejme razlago kolektivne pogodbe (ne da bi s tem spreminjal ali dopolnjeval kolektivno pogodbo), oziroma da uporabi relevantno pravno normo iz kolektivne pogodbe na konkretnem primeru, tako da sprejme določeno pravno rešitev (Lubarda, 1999, str. 110)⁴².

□ *Interesna arbitraža*

Cilj interesne arbitraže je reševanje interesnih kolektivnih delovnih sporov, torej sporov, ki nastanejo v postopku sprejemanja ali spremembe oz. dopolnjevanja kolektivnih pogodb. V arbitražnem postopku stranki ugotavljata, katera vprašanja bi morala biti v novi ali spremenjeni kolektivni pogodbi še urejena (Lubarda, 1999, str. 111). Ker so interesni delovni spori spori o bodočih razmerjih, ki še niso pravno urejena, imajo arbitri v takem primeru več svobode pri odločanju, saj odločajo predvsem na podlagi načela pravičnosti. Vseeno pa morajo odločati v okviru veljavne zakonodaje.

□ *Stalna arbitraža*

je kot institucionalizirana oblika arbitraže predvidena z zakonom ali z drugim podzakonskim aktom in stranki na njeno oblikovanje nimata nobenega vpliva. Stranki se lahko dogovorita, da bosta medsebojne spore reševali pred stalno arbitražo in lahko s tem izključita pristojnost rednega sodišča. Stalne arbitraže odločajo po vnaprej določenih pravilih postopka, ki jih morata stranki sprejeti.

□ *Ad hoc arbitraža*

je neinstitucionalizirana oblika reševanja delovnih sporov in jo stranki imenujeta zgolj za rešitev konkretnega spora. Ad hoc arbitraža je torej ustanovljena na podlagi posameznega dogovora med strankama in z nalogo, da "razsodi" samo v določenem sporu, po izpolnitvi svoje naloge pa preneha obstajati. Za to vrsto arbitraže se stranki odločita na podlagi svobodne volje, pri čemer tudi sami izbereta arbitra(e) ter določita pravila postopka (npr. ustnost, sprejem odločitve z večino glasov), lahko pa izbiro pravil postopka prepustita arbitrom (Lubarda, 1999, str. 114-115).

⁴² Lubarda, 1999, str. 110: "Zadatak arbit(a)ra (arbitar de iure), određen ili ograničen arbitražnom klavzulom u kolektivnom ugovoru, slično ulozi sudije, je u time da najpre protumači kolektivni ugovor, a ne da menja ili dopunjuje kolektivni ugovor, odnosno da primeni pravo (pravnu normu) na dati slučaj (kolektivni radni spor), tj. u donošenju zakonite odluke."

Za arbitražo so torej značilni trije elementi:

- arbitraža je nedržavno razsodišče, sestavljeno iz ene ali več oseb (arbitrov);
- arbitrom navadno stranke sporazumno (z dogovorom) zaupajo izdajo meritorne odločbe;
- arbitražna odločba je po svojih pravnih učinkih izenačena s pravnomočno (sodno) odločbo.

Razlika med sodnim in arbitražnim postopkom je v tem, da je sodnik s strani države imenovan uradnik, medtem ko arbitra(e) navadno stranki imenujeta sporazumno. Če pa se odločita, da bo v postopku arbitraže odločal senat, potem lahko vsaka stranka izbere po enega arbitra, predsednika pa določita stranki sporazumno iz vrst strokovnjakov s področja delovnega prava. Arbitražni in sodni postopek se razlikujeta tudi v tem, da je arbitražna odločba mogoče izpodbijati v primerih, določenih v zakonu.⁴³ Sodna odločba se lahko izpodbija zaradi več razlogov.⁴⁴ Prednost arbitražnega postopka v primerjavi s sodnim je tudi, da je spor v arbitraži lahko rešen hitreje in ceneje kot v sodnem postopku. Sicer pa je arbitražni postopek podoben sodnemu postopku. Tako sodni kot arbitražni postopek potekata po vnaprej določenih pravilih, ki sta jih dolžni stranki spoštovati. V obeh postopkih odločitev sprejme avtoritativni organ (sodišče ali arbitraža) in ne stranki sami. Arbitražna odločba je po pravnih učinkih izenačena s pravnomočno sodno odločbo (torej tudi izvršljiva).

Od arbitražnega reševanja sporov je potrebno razlikovati reševanje sporov s pomočjo pomirjanja (koncilijacije) oziroma posredovanja (mediacije). Osnovna razlika je v tem, da v postopku pomirjanja oz. posredovanja tretja, nevtralna oseba (pomiritelj, posrednik) ne sprejme za stranki zavezujoče odločitve, temveč rešitev sprejmeta stranki sami. Pomiritelj oz. posrednik le posreduje med strankama in jima pomaga rešiti spor tako, da jima pomaga pri pogajanjih. Sicer tudi v arbitražnem postopku stranki poskušata spor rešiti sporazumno, vendar pa je vloga arbitra(ov) bolj aktivna kot vloga pomiritelja oz. posrednika v postopku pomirjanja oz. posredovanja. Arbitri lahko vodijo in usmerjajo celoten postopek arbitraže in strankama predlagajo možno rešitev spora.

Odločitev, ki jo stranki v postopku pomirjanja ali posredovanja sprejmeta, je zanju zavezujoča le v primeru, če se tako dogovorita ali če rešitev njunega spora sodnik ali notar zapiše kot zapisnik v obliki sodne poravnave ali notarskega zapisa. Arbitražna odločba pa je po svojih učinkih izenačena s sodno odločbo (je izvršilna odločba). Za stranki je zavezujoča, vendar pa se lahko izpodbija zaradi mnogih razlogov, naštetih v 27. členu ZDSS. Če stranka arbitražno odločbo izpodbija pred sodiščem zaradi katerega od teh razlogov, spor še zdaleč ni končan, strankama pa nastanejo tudi novi stroški. Zato so z vidika ekonomičnosti za reševanje sporov verjetno bolj primerni postopki ARS (pomirjanje, posredovanje), v katerih stranki sami sprejmeta sporazumno rešitev. Ker stranki spor rešita z medsebojnim popuščanjem in dogovarjanjem, bosta verjetno obveznosti iz sporazuma tudi prostovoljno izpolnili. Zato je večja verjetnost, da ne bosta sprožili

⁴³ Tako je npr. v 27. členu ZDSS določeno, da se sme arbitražna odločba izpodbijati le v točno določenih primerih, in sicer: 1. če je bila glede sestave arbitraže ali glede postopka prekršena kakšna določba zakona ali kolektivne pogodbe; 2. če se je postopka pred arbitražo udeleževal kdo, ki ne more biti stranka v tem postopku; 3. če je arbitraža prekoračila meje svoje naloge; 4. če kakšni stranki z nezakonitim postopanjem ni bila dana možnost obravnavanja pred arbitražo; 5. če je izrek odločbe nerazumljiv ali sam s seboj v nasprotju; 6. če izvirnika arbitražne odločbe ni podpisala večina članov arbitraže ali če ga ni podpisal predsednik arbitraže, če zakon tako določa; 7. če je arbitražna odločba v nasprotju s prisilnimi predpisi ali moralo.

⁴⁴ V 338. členu ZPP je določeno, da se sme sodba izpodbijati: 1. zaradi bistvene kršitve določb pravnega postopka; 2. zaradi zmotne ali nepopolne ugotovitve dejanskega stanja; 3. zaradi zmotne uporabe materialnega prava.

novega spora glede tega, da dosežeta izpolnitev medsebojnih obveznosti, ki sta se jih s sporazumom zavezali izpolniti. Zato je lahko spor v postopku pomirjanja oz. posredovanja še hitreje in ceneje rešen kot z arbitražo, ob pogoju, da lahko stranki (izvensodno) poravnavo izpodbijata le v izjemnih primerih.⁴⁵

3.2.2. Alternativni načini reševanja delovnih sporov

ARS ali alternativno reševanje sporov je način "nesodnega" reševanja sporov. V svetu (npr. v ZDA, Angliji, Nemčiji, Singapuru, Danski) poznajo vrsto različnih postopkov, ki se uporabljajo kot alternativa postopkom pred sodišči ali arbitražami (npr. mediacija, conciliacija, ugotavljanje dejstev, "mini-trial"). V teh postopkih ne odloča sodni organ ali arbiter, temveč v sporu sodeluje in med sprtima strankama posreduje tretja nevtralna oseba, ki pomaga pospeševati reševanje spora. Sprva so med alternativne postopke šteli tudi arbitražni postopek v smislu postopka, ki je alternativa sodnemu postopku, vendar že nekaj časa prevladuje stališče, da je po svojih značilnostih arbitražo bližje "razsojevalnim" postopkom kot pa sporazumnim postopkom ARS.⁴⁶ V preteklosti so v nekaterih delovno-pravnih sistemih uporabljali postopke alternativnega reševanja sporov (pomirjanje, posredovanje) ali arbitražo kot edine načine reševanja posameznih vrst delovnih sporov. S pomočjo postopkov ARS so reševali predvsem kolektivne delovne spore, medtem ko so individualne delovne spore reševali v sodnem postopku (Nagy, 1997, str. 123). Danes se postopki ARS uporabljajo predvsem kot alternativa sodnemu postopku reševanja delovnih sporov (npr. v ZDA, Angliji), lahko pa celo kot del sodnih postopkov, vendar sodišče v takem primeru ne sprejme meritorne odločitve (npr. v Nemčiji, Franciji). Alternativne so take oblike reševanja delovnih sporov, kjer sprti stranki s sporazumom ali poravnavo sami rešita spor, ali kjer s posredovanjem tretje stranke (posrednika oz. pomiritelja) rešita spor tako, da upoštevata in prostovoljno izpolnita odločitev tretje stranke in zato ne pride do sodnega postopka.

V predpisih, ki se v Republiki Sloveniji uporabljajo na področju delovnega prava, je malo določb, ki urejajo sporazumno reševanje delovnih sporov: v 11. členu⁴⁷ Obligacijskega zakonika⁴⁸ (v nadaljevanju: OZ) je določeno osnovno načelo mirnega reševanja sporov, v enaintridesetem poglavju OZ (členi 1050–1059) pa je urejena poravnava. Poleg navedenih

⁴⁵ Lahko bi določili, da se sme poravnava, sklenjena v postopku pomirjanja ali posredovanja, izpodbijati iz podobnih razlogov, kot se lahko izpodbija sodna poravnava. ZPP v 392. členu določa, da smejo stranke sklenjeno sodno poravnavo izpodbijati s tožbo za razveljavitev sodne poravnave, in sicer: 1. zaradi tega, ker je sodna poravnava sklenjena v zmoti ali pod vplivom sile ali zvižaje; 2. zaradi tega, ker je pri sklenitvi sodne poravnave sodeloval sodnik ali sodnik porotnik, ki bi moral biti po zakonu izločen (1. do 5. točka prvega odstavka 70. člena ZPP) oziroma ki je bil s sklepom sodišča izločen; 3. če je pri sklenitvi sodne poravnave sodeloval nekdo, ki ne more biti pravdna stranka, ali če stranke, ki je pravna oseba, ni zastopal tisti, ki jo je po zakonu upravičen zastopati, ali če pravdno nesposobne stranke ni zastopal zakoniti zastopnik ali če zakoniti zastopnik ni imel potrebnega dovoljenja za pravdo ali za posamezna pravdna dejanja ali če pooblaščenec stranke ni imel pooblastila, razen če je bila pravda oziroma če so bila posamezna pravdna dejanja pozneje odobrena.

⁴⁶ Šetinc Tekavc Martina: Angleška ureditev mediacije kot ene izmed alternativnih metod reševanja civilnih (premoženjskih) sporov ("ADR"). V: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta: CRP: Razvoj pravnega sistema RS do leta 2010. Primerjalno-pravna analiza postopkov posredovanja (mediacije), pomiritve (conciliacije), zgodnje nevtralne ocene (ENE) kot oblik alternativnega reševanja sporov (V5-0270-99, odgovorna nosilka projekta Polonca Končar). Ljubljana: Pravna fakulteta, 2000, str. 3.

⁴⁷ 11. člen Obligacijskega zakonika določa: "Udeleženci v obligacijskem razmerju si morajo prizadevati, da rešujejo spore z usklajevanjem, posredovanjem ali na drug miren način."

⁴⁸ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 83/2001.

določb so pomembne določbe procesnih zakonov: Zakona o pravnem postopku, ki po uveljavitvi novele predvideva obvezen poravnalni narok z možnostjo sklenitve sodne poravnave (členi 305a–309) in Zakona o delovnih in socialnih sodiščih, ki predvideva obvezen narok za poravnavo le v kolektivnih delovnih sporih (členi 52–56 ZDSS).⁴⁹ Postopek pomirjanja kot obvezen predhoden način reševanja sporov je predviden tudi v 4. členu Zakona o stavki⁵⁰ (v nadaljevanju: ZS), prostovoljno pomirjanje pa je urejeno tudi v Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti⁵¹ (v nadaljevanju: SKPGD) v členih 62–63 in Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji⁵² (v nadaljevanju: KPND) v členih 4–8. Tudi novi Zakon o delovnih razmerjih⁵³ (v nadaljevanju: ZDR) v 228. členu “pooblašča” inšpektorje za delo, da posredujejo v sporih med delavci in delodajalci z namenom, da delavec in delodajalec sporazumno rešita spor.⁵⁴

Tudi druge kolektivne pogodbe, ki veljajo na ravni dejavnosti, vsebujejo posamezne določbe, ki se nanašajo na postopek pomirjanja. Te kolektivne pogodbe večinoma povzemajo določbe o pomirjanju iz Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti ter Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v RS, ki veljata na ravni države.⁵⁵ Drugih možnosti za alternativno reševanje sporov sedaj veljavna pravna ureditev ne ureja.

Nasprotno pa v drugih državah (npr. v ZDA, Angliji, Nizozemski, Singapuru) ponujajo široko paleto alternativnih metod reševanja delovnih sporov (mediacijo, conciliacijo, ugotavljanje dejstev, idr.). V nadaljevanju tega poglavja bom predstavila posamezne načine alternativnega reševanja delovnih sporov, ki se uporabljajo v različnih državah.

3.2.2.1. Pomirjanje ali conciliacija

je metoda, pri kateri pomiritelj ali conciliator kot tretja nevtralna oseba pomaga sprtima strankama, da sporazumno rešita medsebojen spor glede pravic, obveznosti ali odgovornosti, ki izvirajo iz pogodbe o zaposlitvi. Pomiritelj poskuša stranki zblížati z namenom, da razpravljata o različnih stališčih, jima pomaga pri pogajanjih ter ju spodbuja, da sami z medsebojnim popuščanjem skleneta sporazum. Pomiritelj pri razreševanju spora ne sodeluje “aktivno”. To pomeni, da se od njega pričakuje zgolj, da bo sprti stranki poslušal, jima omogočil, da predstavita svoja stališča in ugotavljal, glede česa se med njima pojavljajo nesoglasja.

⁴⁹ Aktivnost sodišča pri spodbujanju sodnih poravnav v širšem smislu sicer spada med oblike alternativnega reševanja sporov, vendar podrobnejša analiza tega instituta presega namen in cilje tega magistrskega dela.

⁵⁰ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 23/91.

⁵¹ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 40/97...38/2003.

⁵² Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 18/91...73/2003.

⁵³ Uradni list Republike Slovenije, št. 42/2002.

⁵⁴ Podrobneje so določbe, ki (posredno ali neposredno) urejajo alternativno reševanje delovnih sporov, opisane v poglavju št. 4.1.1.

⁵⁵ Tako je npr. postopek pomirjanja urejen v Kolektivni pogodbi za cestni potniški promet Slovenije (Ur. l. RS št. 32/98...69/2002) v 83.-85. členu v zvezi z reševanjem kolektivnih delovnih sporov. Enako je postopek pomirjanja urejen v Kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma (Ur. l. RS št. 83/97...33/2003), in sicer so v členih 77-79 določena pravila v zvezi z mirnim reševanjem kolektivnih delovnih sporov. V Kolektivni pogodbi elektrogospodarstva Slovenije (Ur. l. RS št. 38/96...29/2003) je postopek pomirjevanja v zvezi z reševanjem kolektivnih delovnih sporov urejen v členih 117-120.

Pomiritelj naj ne bi strankama predlagal možne rešitve spora. Bistvena vloga pomiritelja je, da strankama pomaga pri pogajanjih in da si prizadeva za sklenitev poravnave. Pri tem mora paziti, da stranki ohranita občutek, da je poravnava rezultat njunega prostovoljnega dogovora. Uspeh pomirjanja je v veliki meri odvisen od avtoritete in ugleda, ki ju pomiritelj pri strankah uživa, od njegovih diplomatskih, retoričnih sposobnosti ter sposobnosti za sklepanje kompromisov in vodenja socialnega dialoga.

Ponavadi postopek pomirjanja poteka in se zaključi na enem srečanju, vendar pa lahko pomiritelj organizira tudi ločena srečanja, na katerih s vsako stranko posebej razpravlja o sporni situaciji in o možnih rešitvah spora.

Kadar je postopek pomirjanja uspešen, pomiritelj sestavi zapisnik (sporazum) o pomiritvi. V primeru reševanja interesnih KDS tak zapisnik postane sestavni del kolektivne pogodbe in pravno zavezujoč za obe stranki. Če postopek conciliacije ni uspešen, pa lahko stranki spor rešujeta pred arbitražo ali pristojnim sodiščem.

Konciliacija se uporablja za reševanje individualnih in kolektivnih delovnih sporov,⁵⁶ kakor tudi pravnih in interesnih delovnih sporov (de Roo, Jagtenberg, 1994, str. 25).

Glede na svobodnost odločitve, ali bosta stranki spor reševali v postopku pomirjanja, razlikujemo med prostovoljno in obvezno conciliacijo.

□ *Prostovoljna conciliacija*

Postopek pomirjanja je prostovoljen takrat, ko obe stranki svobodno odločata o tem, ali bosta medsebojni spor reševali v postopku pomirjanja. Conciliacija je prostovoljna tudi takrat, ko se ena od strank v sporu odloči za tak način reševanja spora, druga stranka pa lahko sodelovanje v postopku zavrne (de Roo, Jagtenberg, 1994, str. 26-27). Pozitivna stran "prostovoljnosti" je v tem, da stranki conciliatorju bolj zaupata. Zato obstaja večja verjetnost, da bo spor s pomirjanjem uspešno končan.

□ *Obvezna conciliacija*

Conciliacija je obvezna takrat, kadar je določena kot procesna predpostavka za sprožitev sodnega postopka. Če torej stranki predhodno ne poskusita rešiti spora s pomočjo pomirjanja, tožnik tožbe ne more vložiti. Obvezen je postopek pomirjanja tudi v primeru, ko se lahko ena od strank odloči za pomirjanje, druga stranka pa sodelovanja v postopku ne more odkloniti (Lubarda, 1999, str. 83-84).

Posebna oblika obvezne conciliacije je predvidena za primere, kadar stranki ne moreta svobodno izbrati conciliatorja. Ponavadi je v takem primeru pomiritelj državna institucija, pristojna za pomirjanje. Za postopek obveznega pomirjanja se odločajo predvsem v državah s še nerazvitim sistemom kolektivnega pogajanja in v državah, v katerih želijo preprečiti stavke (npr. Nemčija, Hrvaška...; de Roo, Jagtenberg, 1994, str. 27).

⁵⁶ Pogosto postopek pomirjanja uporabljajo po brezuspešnem kolektivnem pogajanju – kot nekakšen "podaljšek" kolektivnega pogajanja med sindikati in predstavniki delodajalcev (Lubarda, 1999, str. 82).

V nadaljevanju magistrskega dela (predvsem v VI. poglavju) bom postopek conciliacije bolj podrobno obravnavala, saj predlog modela za reševanje delovnih sporov temelji prav na tem postopku. Postopek pomirjanja se zdi primeren za reševanje sporov zato, ker stranki sami sprejmeta rešitev spora. Pri tem ju tretja nevtralna oseba zgolj usmerja, kako naj rešita spor, ne da bi jima sama ponudila rešitev spora. Pomiritelj strankama zgolj pomaga pri pogajanjih tako, da vsako stranko vpraša, kaj pričakuje od rešitve spora ter s kakšno končno rešitvijo bi bila zadovoljna. Tako stranki vidita, glede česa se strinjata ter kje so med njima nasprotja in koliko sta pripravljene popustiti, da sporazumno rešita spor.

3.2.2.2. Posredovanje ali mediacija

Tudi posredovanje je zaupen, neformalen postopek, v katerem tretja neodvisna oseba (posrednik, mediator) pomaga sprtima strankama doseči sporazum in rešiti njun spor. Mediator ne more izdati zavezujoče odločbe, ampak strankama v sporu omogoča, da se srečata in pospešuje pogajanja med njima. Postopek mediacije lahko poteka na skupnih sestankih, lahko pa se mediator sestane še s vsako stranko posebej na ločenem sestanku. Na teh srečanjih poskuša posrednik s sodelovanjem obeh strank opredeliti in razjasniti sporna in tudi nesporna vprašanja. To je pomembno predvsem zato, da ugotovi, glede katerih dejstev sta stranki enotni, glede katerih dejstev pa med njima obstajajo nesoglasja.

Hitreje ko bo mediator ugotovil vsa nesporna dejstva, več časa bo lahko namenil temu, da strankama pomaga rešiti vsa sporna vprašanja.⁵⁷ V ta namen se trudi zblížati stranki v njihovih interesih, razmišljanju in poskuša iskati skupne točke, okrog katerih sta se sprti stranki pripravljene pogajati. Posrednik spodbuja stranki, da upoštevata ne le pravne vidike spora, temveč tudi njune širše interese, da razpravljata o razlikah in izpostavita svoje predloge za možno rešitev spora. Cilj mediacije je s sodelovanjem strank doseči in oblikovati tak sporazum, ki odpravlja spor in na novo ureja medsebojne pravice in obveznosti (Ristin, 2003, str. 1).

Mediator mora biti neodvisen. Znati mora združiti moč prepričevanja s sposobnostjo komunikacije. Imeti mora strokovna znanja o pravu, o metodah pogajanja, biti mora sociolog in psiholog v eni osebi. Bistvenega pomena za uspešnost postopka posredovanja je, da stranki mediatorju kot osebi zaupata (Ristin, 2003, str. 2). Mediator mora na skupnih srečanjih ustvariti tako ozračje, da sta stranki pripravljene predstaviti svoj pogled na spor ter povedati, kakšne rezultate pričakujeta. Zagotoviti mora, da se obravnavajo vsa vprašanja (sporna in nesporna) ter stranki pripraviti, da predstavita svoje zahteve ter tudi povesta, koliko sta pripravljeni glede teh zahtev popustiti.

⁵⁷ Npr. ko bo delodajalec delavcu izredno odpovedal pogodbo o zaposlitvi zaradi kršitve pogodbene obveznosti (1. alineja 1. odstavka 111. člena Zakona o delovnih razmerjih), ker je delavec večkrat zjutraj zaspal in zamudil na delo, bo mediator najprej ugotovil, ali je med strankama nesporno, da je delavec zamudil na delo. Če bo to dejstvo nesporno, bo mediator v nadaljevanju spodbudil delavca, da pove, kakšni so razlogi za kršitve delovnih obveznosti. Delodajalca pa bo vprašal, kakšno je njegovo stališče glede teh kršitev in ali obstaja kakšna možnost, da delavec ostane pri njem v delovnem razmerju in pod kakšnimi pogoji. Nato mediator delavca vpraša, ali pristane na take pogoje, itd.

Če mediator na skupnem sestanku ne doseže želenih rezultatov, lahko stranki povabi na ločena srečanja, na katerih ju mora spodbuditi, da povesta vse informacije, ki jih pred drugo stranko ne bi povedali in ki jih ne bi povedali niti pred sodnikom, če bi prišlo do sodnega postopka. Mediator mora stranko vprašati potem, ko mu le-ta predstavi sporno situacijo in zaupa določene informacije, katere od teh podatkov in informacij lahko pove nasprotni stranki.

Če je postopek mediacije končan uspešno, potem mediator zapiše sporazum strank v obliki izvensodne poravnave. Za razliko od conciliatorja lahko mediator strankama tudi ponudi predlog rešitve spora, ki naj bi ju prepričal, da je njun spor smotrno rešiti sporazumno. Strankam takega predloga ni treba sprejeti, če se z njim ne strinjata (*Recommendation on Alternatives to Litigation Between Administrative Authorities and Private Parties*, 2001, str. 19)⁵⁸.

Pri kolektivnih delovnih sporih je lahko posredovanje nadaljevanje kolektivnega pogajanja in postane mediatorjev predlog za rešitev spora v primeru, da ga stranki sprejmeta, sestavni del normativnega dela kolektivne pogodbe in za stranki pravno zavezujoč. Če stranki predloga ne sprejmeta, se lahko od njiju zahteva, da navedeta razloge za zavrnitev predloga (Lubarda, 1999, str. 86)⁵⁹.

Če postopek posredovanja v individualnih delovnih sporih ni uspešen, lahko stranki sprožita arbitražni postopek ali pa vložita tožbo pred pristojnim sodiščem. S tem v zvezi je potrebno poudariti, da je ena od bistvenih predpostavk mediacije načelo zaupnosti: postopek mora biti zaupen tako v razmerju med mediatorjem in strankama kot v razmerju med mediatorjem in sodnikom, ki bo zadevo obravnaval, če do poravnave ne pride, in v razmerju do javnosti. Če se stranki ne poravnata, mediator o zadevi ne sme govoriti s sodnikom, ki bo o sporu odločal. Če pa je mediator hkrati tudi sodnik, kateremu je zadeva dodeljena, se mora v sodnem postopku izločiti in ne sme govoriti s kolegi o zadevi (Šetinc Tekavc, 2000, str. 13-14).

Poznamo več vrst mediacije: glede na to, ali je od svobodne volje strank odvisno, če bosta izbrali takšen način reševanja sporov, poznamo prostovoljno in obvezno mediacijo; glede na vlogo mediatorja pa razlikujemo facilitativno mediacijo⁶⁰ (vloga mediatorja je bolj pasivna) od evaluativne mediacije⁶¹ (vloga mediatorja je bolj aktivna).

⁵⁸ *Recommendation on Alternatives to Litigation Between Administrative Authorities and Private Parties*, 2001, str. 19: "During the procedure, the conciliator and the mediator both try to bring the parties and their standpoints close together. At the close of the procedure, the conciliator can only find, that agreement is reached or that disagreement persists, whereas it is not for the mediator to made such a finding but to state what arrangement should be adopted. The mediator's recommendation, unlike an arbitral award, is not mandatory."

⁵⁹ Lubarda, 1999, str. 86: "U koliko strane u sporu prihvate predlog (priporuke) za rešenje spora, ovaj postaje sastavni deo kolektivnog ugovora o radu i, samim tim, dobija pravnoobavezujuću snagu. U koliko stranke u sporu ne prihvate preporuku, od njih se može (zakonom ili ugovornim putem) zahtevati da navedu razloge (daju obrazloženje) neprihvatanja preporuke."

⁶⁰ Izraz "facilitativna mediacija" bom slovenila kot "pospeševalna mediacija", saj facilitativni mediator ne sodeluje aktivno pri reševanju spora v smislu, da bi strankama predlagal možne rešitve spora, temveč zgolj pospešuje pogajanja med strankama.

⁶¹ Izraz "evaluativna mediacija" bom slovenila kot "ocenjevalna mediacija", ker je vloga evaluativnega mediatorja bolj aktivna in strankama v sporu pomaga k sklenitvi dogovora tako, da lahko poda svojo oceno o pravnih vprašanjih, dejstvih in dokazih v konkretnem sporu, na koncu pa lahko strankama tudi predlaga možne rešitve spora (Šetinc Tekavc, 2002, str. 77-79).

□ *Prostovoljna mediacija*

je oblika mediacije, pri kateri sprtima strankama ni treba predhodno sprožiti postopek mediacije in poskusiti rešiti spor s pomočjo mediatorja, preden se odločita za sodni postopek (individualni delovni spor) oziroma za arbitražo ali za neposredno industrijsko akcijo (kolektivni delovni spor; Lubarda, 1999, str. 87). Postopek mediacije torej ni procesna predpostavka za sodni postopek.

□ *Obvezna mediacija*

Za obvezno obliko mediacije gre takrat, ko se stranki s sporazumom dogovorita, da morata obvezno medsebojne spore reševati najprej s pomočjo posredovanja. Kadar stranki s posredovanjem rešujeta kolektivni delovni spor, lahko sporazumno rešitev, ki jo dosežeta, vključita v normativni del kolektivne pogodbe. Mediacija je lahko kot obvezen predhodni poskus reševanja spora predvidena že v samih predpisih. Tudi v takem primeru se morata stranki najprej obrniti na posrednika za rešitev spora, šele če je posredovanje neuspešno, lahko sprožita spor pred sodiščem (individualni delovni spor) oziroma arbitražo ali pa uveljavljata interese na radikalnejši način npr. s stavko (kolektivni delovni spor; Lubarda, 1999, str. 87).

□ *Pospeševalna mediacija*

Pri tej obliki mediacije je vloga posrednika bolj zadržana in pasivna. Mediator se ne opredeli glede spornih (pravnih ali dejanskih) vprašanj, niti strankama ne predlaga možne rešitve problema. Mediator zgolj pospešuje pogajanja med strankama, ju posluša, išče nesporne ugotovitve, preoblikuje sovražne izjave strank v manj sovražne, stranki zbližuje v njunih interesih in ju usmerja, da sami sporazumno dosežeta rešitev spora. Če se stranki na skupnem sestanku ne sporazumeta, ju lahko povabi na ločena srečanja. Na njih vsako stranko spodbuja, da pove vse informacije, ki jih pred drugo stranko ne želi povedati. Ko mu stranka predstavi sporno situacijo in zaupa določene podatke, jo mora mediator vprašati, katere od teh podatkov lahko pove drugi stranki (Andrewartha, 2002, str. 5). Mediator poskuša ugotoviti, koliko je vsaka od strank pripravljena popustiti.

□ *Ocenjevalna mediacija*

je način posredovanja, v kateri je vloga posrednika bolj aktivna in ustvarjalna. Mediator v postopku pospeševalne mediacije lahko tudi sam predlaga različne možne rešitve spora in stranki prepričuje, zakaj bi bila katera od teh rešitev primernejša in sprejemljivejša. Mediator strankama predstavi tudi svojo oceno dejanskega stanja in pravnih vprašanj in jima pojasni, kakšna bi bila pričakovana odločitev sodišča v primeru sprožitve sodnega postopka.⁶²

Na podlagi navedenega lahko po primerjavi postopkov pomirjanja in posredovanja ugotovimo, da kljub temu da ju v različnih pravnih sistemih med seboj enačijo, med njima obstaja določena razlika, ki pa ni vsebinska. Pri razlikovanju med obema postopkoma gre v bistvu za razlikovanje po stopnji oz. vlogi tretje nevtralne osebe, ne po vrsti postopka. V postopku posredovanja ima mediator bolj aktivno vlogo, saj sme strankama tudi sam dajati predloge in priporočila za rešitev spora, medtem ko je v postopku pomirjanja vloga conciliatorja povsem pasivna, saj ne predlaga

⁶² Galič Aleš: Sodiščem pridružene oblike alternativnega reševanja sporov v ZDA. Odvetnik, Ljubljana, 2000a, št. 8, str. 7.

rešitve spora, temveč strankama zgolj pomaga pri pogajanjih in sklepanju sporazumov. Rešitev spora sprejmeta stranki sami.

V domači in tuji literaturi ter virih⁶³ sicer zasledimo razlikovanje med pospeševalno in ocenjevalno mediacijo, vendar pa je postopek pospeševalne mediacije po vsebini ter po stopnji (oz. vlogi tretje nevtralne osebe) enak conciliaciji. Mediator v postopku pospeševalne mediacije tako kot conciliator strankama ne sme predlagati možne rešitve problema, temveč zgolj omogoča in pospešuje pogajanja med strankama in ju usmerja, da sami sporazumno rešita spor.

3.2.2.3. Drugi alternativni načini reševanja delovnih sporov, kot sta npr. ugotavljanje dejstev, upravna odločba

□ Ugotavljanje dejstev

je postopek, s pomočjo katerega neodvisna tretja stranka zbere in strankama predstavi relevantna dejstva ter priporočila, pomembna za rešitev spora. Tudi mediacija in conciliacija vsebujeta postopek ugotavljanja dejstev, kar stori tretja stranka. Vendar so številne države razvile ugotavljanje dejstev kot poseben postopek za reševanje delovnih sporov. Ta postopek je na splošno bolj aktivna oblika intervencije v delovnih sporih, kot sta posredovanje in miritev, vendar je tudi v tem postopku cilj sporazumna in prostovoljna rešitev spora (Conciliation and arbitration procedures in labor disputes, 1989, str. 16).⁶⁴

Postopek ugotavljanja dejstev poznamo v dveh oblikah: ugotavljanje dejstev v ožjem smislu in ugotavljanje dejstev v širšem smislu oz. kot posebna oblika posredovanja (Lubarda, 1999, str. 90-92). V postopku ugotavljanja dejstev v ožjem smislu poskuša tretja nevtralna oseba sprtima strankama pomagati pri ugotavljanju dejstev, povezanih s sporom. Tretja stranka, ki postopek vodi, ugotavlja oziroma raziskuje sporna dejstva s pomočjo zaslišanja strank, izjav prič, predloženih listinskih dokazov, ipd. Sprti stranki tretji osebi zaupata vsako informacijo, za katero mislita, da je relevantna. Ob koncu postopka tretja oseba izdela poročilo, ki vsebuje dejstva, poročilo pa se tudi javno objavi. Namen objave poročila je, da lahko javnost oblikuje mnenje o sporu in na stranki izvede pritisk, da bi dosegli kompromis in rešili spor (Lubarda, 1999, str. 91)⁶⁵.

⁶³ Galič Aleš v: Sodiščem pridružene oblike alternativnega reševanja sporov v ZDA. Odvetnik, Ljubljana, 2000a, št. 8, str. 7; Ristin Gordana v: Kaj je mediacija in vloga mediatorja v postopku mediacije. Bled: VII. Bled forum pravnikov, diplomatov in partnerjev o Evropi, človekovih pravicah in vladavini prava, 2003, str. 1; Andrewartha Jane v: Alternative Dispute Resolution. South European Regional Conference on Alternative Dispute Resolution, 2002, str. 5-6, Bickerman Dispute Resolution: Dispute resolution Processes. [URL: <http://www.bickerman.com>]; str. 1-2).

⁶⁴ Conciliation and arbitration procedures in labour disputes, 1989, str. 16: "However, in a number of countries fact-finding has developed as a distinct procedure for the settlement of labour disputes. This procedure is generally a more active form of intervention in labour disputes than conciliation and mediation, but like the latter it aims at an amicable or voluntary settlement by the parties."

⁶⁵ Lubarda, 1999, str. 91: "...istražitelj je dužan da pripravi izvještaj o činjenicama, koji se javno saopštava. Javno publikovanje izvještaja ima za cilj da se izvrši pritisak na stran(k)e, kako bi ove same postigle kompromis, tj. rešile spor."

Za postopek ugotavljanja dejstev v širšem smislu pa je značilno, da tretja nevtralna oseba poleg ugotavljanja dejstev (kot v ožjem smislu) sprtima strankama tudi priporoča možno rešitev spora, ki pa je le svetovalne narave in za stranki ni pravno obvezujoča.

□ *Upravna odločba*

Ta postopek ni posebej zamišljen za reševanje delovnih sporov, temveč gre bolj za sredstvo, s katerim se javnim oblastem onemogoči izvrševanje oz. uresničevanje javne politike (da bi zaščitila javni interes) s preiskovanjem in določanjem posebnih vprašanj na prošnjo zainteresiranih strank (to so npr. tudi tista vprašanja, ki vključujejo sporne zahtevke ali interese prosilca in drugih strank, ki so morebiti udeležene v postopku).⁶⁶ Na delovno-pravnem področju se je tak način reševanja sporov oblikoval predvsem za uveljavljanje določenih sindikalnih pravic (Novak, 2000, str. 16).

3.3. Razlike med alternativnimi načini reševanja sporov in sodnim odločanjem

Med postopki ARS in sodnim postopkom obstajajo določene razlike. Drugačna je vloga strank kot subjektov postopka, potek postopkov ARS je drugačen od poteka sodnega postopka. Postopki ARS in sodni postopek so si različni tudi glede rezultata oz. posledic postopka (Tratar, Pristavec, 2001, str. 1254-1258).

□ *Subjekti postopka*

V sodnem postopku imajo glavno vlogo sodnik in odvetniki, stranke pa imajo le podrejeno vlogo. Sodnik vodi in usmerja celoten postopek, odloča o tem, katera dejstva so pravno relevantna, rešuje pravna vprašanja in na koncu sprejme za stranki zavezujočo odločitev. Odvetniki kot pooblaščenec stranke zastopajo in v njihovem imenu opravljajo procesna dejanja, kot so vlaganje tožb, obrazloženih vlog med postopkom, postavljanje tožbenih zahtevkov, usmerjajo stranke pri njihovih dejanjih, ipd. Pri alternativnem reševanju sporov stranke niso le objekt dogajanja, temveč lahko (oz. morajo) same s pomočjo svojega znanja oblikujejo končno rešitev. Pomiritelj oz. posrednik kot tretja nevtralna oseba za razliko od sodnika nima nobenih pristojnosti za odločanje, temveč strankam zgolj pomaga pri pogajanjih in iskanju skupne rešitve.

□ *Predmet postopka*

Predmet sodnega postopka so pravice in obveznosti, ki izhajajo iz predpisov in splošnih aktov delodajalcev. Stranke ne morejo sodišču predstaviti svojih problemov in sodnika prositi, naj reši problem. Stranke so dolžne postaviti dopustne zahtevke in uresničevati pravice v okviru veljavnih predpisov. Tudi sodnik ugotavlja dejansko stanje le toliko, kolikor je relevantno glede na normativno podlago.⁶⁷ Sodni postopek je zato zelo "zožen". V postopkih ARS, kjer so

⁶⁶ Novak Janez: Nekateri načini zunajsodnega reševanja kolektivnih delovnih sporov v primerjalnem pravu. [URL: <http://km/BAZE/LITE/B/P323/2000/LITE77769604TT1738829553.htm>]; str. 16.

⁶⁷ Npr. ko delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi neopravičenega izostanka delavca z dela, sodnik ugotavlja dejstva, ki so relevantna glede na pravni okvir. Razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi so podani v 110. in 111. členu ZDR (Ur. l. RS št. 42/02) in bistvena vprašanja, na katera bo sodnik iskal odgovor, so:

predmet pogajanj konflikti, interesi in potrebe strank, smeta le-ti brez omejevanja pomiritelju oz. posredniku zaupati vse informacije, ki se jima zdijo relevantne za rešitev spora.⁶⁸ Stranki lahko v postopku ARS brez zadržkov izrazita svoja čustva (jezo, veselje,...). Osrednje vprašanje pri ARS je, kako je prišlo do konflikta in kako bi se najhitreje in najugodnejše za obe stranki rešil. Pomiritelj oz. posrednik ni vezan samo na pravno relevantna vprašanja, temveč lahko stranki sprašuje tudi o dejstvih, ki s pravnega stališča niso relevantna, posredno pa mu lahko pomagajo pri reševanju spora.⁶⁹

□ *Potek postopka*

Sodni postopek je strogo formaliziran postopek, ki poteka po vnaprej določenih pravilih. Stranki sta omejeni pri navajanju svojih argumentov in predložitvi dokazov. Bistvo sodnega postopka je ugotovitev resničnega dejanskega stanja, zaradi česar je dostikrat neučinkovit in počasen (npr. kadar je potrebno posamezna dejstva dokazovati z izvedenci). Cilj odvetnikov navadno ni pošten rezultat, ampak "zmaga" v postopku, kar vodi do poskusa manipulacije nasprotne strani, sodnika in drugih udeležencev (npr. prič, izvedencev). Postopki ARS so bolj neformalni, saj udeležencev ne vežejo stroga pravila postopka, zaradi česar so lahko tudi hitrejši in cenejši od sodnega postopka. To seveda ne pomeni, da udeleženci postopkov ARS niso vezani na predpise. Tudi v teh postopkih velja načelo zakonitosti v širšem smislu. To pomeni, da sta stranki in tretja oseba vezani na predpise in lahko pomiritelj oz. posrednik odreče sodelovanje v postopku pomirjanja oz. posredovanja, če bi stranki želeli skleniti poravnavo, ki bi bila v nasprotju z javnim redom, moralo in prisilnimi predpisi.⁷⁰ Razlika med postopki ARS in sodnim postopkom je tudi, kar zadeva javnost postopka: sodni postopki so praviloma javni,⁷¹ postopki ARS pa tajni, kar brez dvoma prispeva k večji meri zaupanja med udeleženci.

ali je delavec iz hude malomarnosti hujše kršil pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja (2. alineja 1. odstavka 111. člena ZDR, ali je bila izredna odpoved podana pravočasno v smislu 2. odstavka 110. člena ZDR, idr.).

⁶⁸ V postopku ARS je zato izrednega pomena, kakšno zaupanje si tretja oseba pri strankah ustvari. Večje kot ima zaupanje, večja je verjetnost, da mu bosta stranki zaupali informacije in da bo lahko na podlagi le-teh ugotovil, kakšen kompromis sta stranki pripravljene skleniti.

⁶⁹ V primeru, ko delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi hujše kršitve delovnih obveznosti (delavec je večkrat zamudil v službo), pomiritelj ugotavlja razloge, zakaj je delavec zaspal, ali in zakaj mu tak delovni čas ne odgovarja, delodajalca vpraša, če bi morda delavcu lahko ponudil kakšno delo, kjer bi delavec lahko kasneje prišel v službo, ipd.

⁷⁰ To ne pomeni, da se delavec in delodajalec v sporazumu ne moreta dogovoriti, da bo delavec na podlagi sklenjenega dogovora dobil manj pravic, kot bi jih dobil, če bi sodišče v sodnem postopku njegovemu zahtevku ugodilo. Nasprotno, delavec in delodajalec se lahko dogovorita, da bo delavec npr. dobil nižjo plačo od izhodiščne plače, ki mu sicer pripada na podlagi prisilnih predpisov (npr. kolektivne pogodbe), če delavec na to prostovoljno pristane. Ne moreta pa delodajalec in delavec v postopku pomirjanja s poravnavo določiti nekaj, kar bi bilo v škodo tretji stranki in v nasprotju s prisilnimi predpisi. Tako se ne moreta npr. dogovoriti, da bo delodajalec delavcu plačo izplačeval "na roke", ker bi s tem kršil predpise, ki določajo obvezno plačevanje davkov in prispevkov od osebnega dohodka v korist nekaterih organizacij (Zavod za zdravstveno zavarovanje, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, davčni organ...) in bi s tem oškodovali tretjo stranko - državo.

⁷¹ Posamezni zakoni določajo izjeme, ko je javnost v postopku pred sodiščem izključena. Tako npr. ZPP v 294. členu določa, da lahko sodišče izključi javnost vse glavne obravnave ali njenega dela, če to zahtevajo koristi uradne, poslovne ali osebne skrivnosti, koristi javnega reda ali razlogi morale. Sodišče lahko izključi javnost tudi tedaj, če se z ukrepi za vzdrževanje reda, ki so določeni v tem zakonu, ne more zagotoviti neoviran potek obravnave.

□ *Rezultat postopka*

Podlaga sodnemu odločanju je pravni red; sodnik lahko o sporu med strankama odloči le tako, kot mu nalaga pravni red.⁷² To pomeni, da je omejen tudi rezultat postopka. Npr. če sodnik ugotovi, da so izpolnjeni zakonski pogoji za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu (npr. da je delodajalec podal odpoved pogodbe o zaposlitvi v zakonskem roku 15 dni od seznanitve z razlogi, da je delavcu omogočil zagovor) lahko sodnik zgolj potrdi tako odpoved pogodbe o zaposlitvi. Sodnik išče pravne rešitve tako, da primerja posamezen spor ali situacijo s tipičnim primerom, ki je zgolj abstraktno določen v predpisih. Sodne odločbe se uporabljajo kot nek splošen primer za reševanje vseh naslednjih podobnih situacij.⁷³ Ponavadi vsaj ena od strank sprejme sodno odločbo kot "vsiljeno" s strani avtoritativnega organa (sodišča) in ostane po končanem sodnem postopku z rezultatom nezadovoljna, posebej, če odločba le njej nalaga, da izpolni določeno obveznost. Nasprotno se v postopkih ARS rešitev spora nanaša na konkreten problem, ki ga stranki izpostavi in ga pomiritelj oz. posrednik ne poskuša rešiti tako, da bi ga primerjal že z nekim podobnim primerom, katerega je pred tem že reševal. Pomiritelj oz. posrednik lahko ugotavlja tudi dejstva, ki s pravnega stališča niso relevantna za rešitev spora. Strankama pomaga pri pogajanjih in ju spodbuja, da v določeni meri popustita glede svojih zahtev, tako da bosta obe z rešitvijo zadovoljni. Na koncu stranki rešitev spora sprejmeta sami soglasno, zato sta verjetno obe z njo zadovoljni in sta obveznosti iz dogovora pripravljene prostovoljno izpolniti. Soglasna rešitev je ponavadi rezultat kompromisov, sprejetih s strani obeh strank.

□ *Posledice postopka*

Sodni postopki so usmerjeni v "zmago" oziroma v "poraz". Navadno ena od strank z zahtevkom ne uspe in je z rezultatom nezadovoljna, zaradi česar tudi ne izpolni obveznosti prostovoljno, temveč je potreben dodaten prisilen način izterjave. Spor tako še zdaleč ni rešen in zadeva zaključena, temveč se nadaljuje (bodisi v pritožbenem postopku, bodisi v izvršilnem postopku ter tudi v sprožanju novih sporov). Rešitve sporov v postopkih ARS lahko v nasprotju s sodnimi odločbami ponovno med strankama ustvarjajo zaupanje, saj stranki spor rešita z medsebojnim popuščanjem. To omogoča stabilizacijo odnosov med strankama, kar je pomembno predvsem pri razmerjih dolgotrajnejše narave, kar razmerje med delodajalcem in delavcem zanesljivo je.

Na podlagi navedenih razlik med postopki ARS in sodnim postopkom lahko ugotovimo, da ima alternativno reševanje sporov lahko določene prednosti pred sodnim odločanjem:

- Spor je lahko rešen hitreje, kot bi bil, če bi stranki sprožili postopek pred sodiščem. Sprti stranki (lahko) sami izbereta organ in spor rešita sporazumno ali pa z odločitvijo (predlogom ali pobudo) tega organa. Predvsem je pomembno, da sprejmeta odločitev oz. rešitev spora stranki sami.
- Stranki lahko (v nasprotju s togo sodno odločbo) oblikujeta zelo izvirne rešitve, s katerimi zadovoljivo rešita konkreten spor, lahko pa njuna odločitev ugodno vpliva tudi na nadaljnja razmerja med njima, kar je v delovnem pravu še posebej pomembno, saj naj bi delovno razmerje predstavljalo trajno razmerje med delavcem in delodajalcem.

⁷² Npr. če delodajalec delavcu zakonito izredno odpove pogodbo o zaposlitvi zaradi kršitve delovnih obveznosti, ki so v sodnem postopku dokazane, lahko sodnik zgolj potrdi delodajalčevo odločitev. V postopku ARS pa je spor lahko rešen tudi tako, da delavec ostane v delovnem razmerju pri delodajalcu, če je taka njuna volja.

⁷³ Pozitivna stran tega, da se sodne odločbe uporabljajo tudi kot primer za reševanje kasnejših podobnih primerov, je oblikovanje enotne sodne prakse.

- Stroški postopka so lahko zaradi krajšega trajanja postopka in drugih razlogov (npr. stranki sta delno oproščeni plačila sodnih taks, stroškov nagrade za delo pomiritelja oz. posrednika) nižji, kot bi bili v sodnem postopku.
- Stranki dogovor oziroma odločitev, ki sta jo sporazumno sprejeli, tudi prostovoljno izpolnita. Tako je lahko dogovor hitreje realiziran in ni potrebna sodna izvršitev odločbe, kar je zopet povezano z novim sodnim postopkom in s tem povezanimi dodatnimi stroški (za vložitev izvršilnega predloga, za nagrado pooblaščenca...)⁷⁴

⁷⁴ V letu 2002 so npr. na okrajnih sodiščih v Republiki Sloveniji na izvršilnem oddelku zabeležili kar 87.722 nerešenih zadev.

IV. RAZLIČNI VIDIKI ALTERNATIVNEGA REŠEVANJA DELOVNIH SPOROV

Na začetku tega poglavja bom predstavila, kako je v veljavni delovno-pravni zakonodaji v Republiki Sloveniji urejeno reševanje individualnih in kolektivnih delovnih sporov s postopki ARS.

V nadaljevanju poglavja bom obravnavala ureditev alternativnega reševanja delovnih sporov v treh državah: Angliji, Nemčiji in Hrvaški. Izbrala sem dva različna sistema (Anglija in Nemčija), da bi prikazala ureditev in delovanje delovnih sodišč ter reševanje delovnih sporov. Republiko Hrvaško pa sem izbrala zato, ker se v njej (tako kot v Republiki Sloveniji) kot eni od bivših jugoslovanskih republik delovno-pravni sistem (predvsem na področju zakonodaje) in sistem reševanja delovnih sporov s pomočjo alternativnih načinov še oblikuje in razvija. Tudi v tej državi želijo zaradi sodnih zaostankov razbremeniti sodstvo s pomočjo izvensodnih postopkov.⁷⁵

Na koncu poglavja bom opisala še ekonomske vidike alternativnih načinov reševanja sporov. Reševanje sporov (na sodišču, pred arbitražo, ...) je navadno povezano tudi z določenimi stroški – t.i. pravnimi stroški. Stroški sodnih postopkov so pogosto za stranke zelo visoki. Zniževanje stroškov je eden od elementov načela ekonomičnosti in učinkovitosti. Zato bi bilo treba tudi pri reševanju delovnih sporov zagotoviti, da bi stranki hitro in s čim nižjimi stroški rešili spor. Eno od ključnih vprašanj, ki se postavlja pri postopkih alternativnega reševanja sporov, pa je, ali naj bodo za stranke brezplačni. Vprašanje je namreč, ali bodo stranke te postopke jemale bolj resno, če bodo morale zanje plačati ali pa se ne bodo odločile za reševanje spora s postopki ARS, če bodo zanje morale plačati.

4.1. Pravni vidik

4.1.1. Zakonska ureditev alternativnih načinov reševanja delovnih sporov v Republiki Sloveniji⁷⁶

Ustava Republike Slovenije ne vsebuje določbe, na podlagi katere bi lahko stranke spore reševale izven sodišča, temveč v 23. členu vsakomur zagotavlja pravico do sodnega varstva, v skladu s katero ima vsakdo “pravico, da o njegovih pravicah in dolžnostih ter o obtožbah proti njemu brez nepotrebnega odlašanja odloča neodvisno, nepristransko in z zakonom ustanovljeno sodišče”.

⁷⁵ Vir: Mirenjem i arbitražom ubrzati rješavanje radnih sporova. Ured za socijalno partnerstvo u RH. [URL: <http://socijalno-partnerstvo.hr/ured/press/press20021231.htm>]; str. 1.

⁷⁶ V magistrskem delu se sklicujem na predpise, ki so bili v veljavi ob koncu leta 2003. Kakršnekoli spremembe (po letu 2003) v magistrskem delu uporabljenih predpisov oz. predpisi, ki so bili sprejeti po letu 2003, v magistrskem delu niso upoštevane(i).

V Republiki Sloveniji tudi nimamo posebnega zakona, ki bi urejal alternativno reševanje (delovnih) sporov. Kot pravno podlago za tak način reševanja sporov lahko uporabimo predpise, ki zgolj v posameznih določbah (bodisi posredno bodisi neposredno) urejajo mirno reševanje individualnih in kolektivnih delovnih sporov.

Alternativne načine reševanja individualnih delovnih sporov urejata:

- Zakon o delovnih razmerjih⁷⁷ (11. člen, 228. člen),
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih⁷⁸ (14. člen).

Za reševanje KDS je treba upoštevati določbe predvsem naslednjih predpisov:

- Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (14.–15. člen),
- Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti⁷⁹ (62.–63. člen),
- Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji⁸⁰ (4.–8. člen),
- Zakona o stavki⁸¹ (4. člen).

V primerih, ko v predpisih, ki urejajo delovno pravo, ni mogoče najti odgovorov na določena vprašanja v zvezi z alternativnim reševanjem delovnih sporov (npr. o poteku postopkov ARS), lahko uporabimo tudi določbe Zakona o pravnem postopku⁸² (305a. – 309. člen) ter Obligacijskega zakonika⁸³ (11. člen, 1050.–1059. člen), ki urejajo poravnavo.

4.1.1.1. Reševanje individualnih delovnih sporov

Zakon o delovnih razmerjih

Novi ZDR ureja posredovanje v sporu med delavcem in delodajalcem. V 228. členu je določeno, da v primeru, če delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec oziroma delodajalec predlaga posredovanje inšpektorja za delo v sporu. Če je posredovanje predlagal le delavec ali le delodajalec, inšpektor za delo najprej pridobi soglasje druge stranke za reševanje spora s posredovanjem. Inšpektor za delo lahko posreduje v sporu med delavcem in delodajalcem z namenom, da delavec in delodajalec sporazumno rešita spor. V sporu lahko posreduje vse do izvršljive arbitražne odločitve o spornem vprašanju oziroma do odločitve sodišča prve stopnje o spornem vprašanju. Sporazum, ki ga delodajalec in delavec skleneta, ne sme nasprotovati morali ali prisilnim predpisom.⁸⁴

⁷⁷ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 42/2002.

⁷⁸ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 19/94, 20/98.

⁷⁹ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 40/97...38/2003.

⁸⁰ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 18/91...73/2003.

⁸¹ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 23/91.

⁸² Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 26/99, 96/2002.

⁸³ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 83/2001.

⁸⁴ To določbo je treba razlagati tako, da se delavec in delodajalec lahko dogovorita, da bo delavec dobil manj pravic, kot mu pripadajo na podlagi veljavnih predpisov (npr. da bi dobil nižjo plačo od izhodiščne plače, ki mu sicer pripada na podlagi kolektivne pogodbe), če delavec na to prostovoljno pristane. Ne moreta pa delodajalec in delavec

Drugih določb o alternativnem reševanju individualnih delovnih sporov veljavni ZDR ne vsebuje. To pomeni, da bo potrebno alternativne postopke urediti v drugem (posebnem) zakonu. Posredno lahko upoštevaje določbo 11. člena ZDR (ki govori o uporabi splošnih pravil civilnega prava) na področju alternativnega reševanja IDS uporabimo določbo 11. člena Obligacijskega zakonika. Ta določa, da si morajo udeleženci v obligacijskem razmerju prizadevati, da rešujejo spore z usklajevanjem, posredovanjem ali na drug miren način ter določbe iz XXXI. poglavja, ki v 1050. do 1059. členu urejajo poravnavo.

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih

Posredno lahko upoštevaje določbo 14. člena ZDSS (ki govori o uporabi splošnih pravil civilnega prava) kot zakonsko podlago za alternativno reševanje sporov uporabimo tudi zadevne določbe ZPP. Novela tega zakona (Ur. l. RS št. 96/2002) v 305b. členu določa, da lahko sodišče na predlog strank, ki soglašajo, da se opravi poskus alternativne rešitve spora, prekine pravdni postopek za čas, ki ne sme biti daljši od treh mesecev. V tretjem odstavku 305a. člena ZPP pa je določeno, da sodišče lahko odloči, da se poravnalni narok ne razpiše, če so stranke predhodno že brezuspešno izvedle postopek mirnega reševanja spora.

Zakonodajalec je s to določbo predvidel možnost alternativnega reševanja sporov, od strank samih pa je odvisno, ali bo ta določba ostala le mrtva črka na papirju ali pa bo v praksi zaživela.

Določba 1. odstavka 15. člena ZDSS je do razveljavitve z določbo 205. člena ZDR (Ur. l. RS, št. 42/2002) dopustnost sodnega varstva pogojevala s sprožitvijo predhodnega postopka za mirno reševanje sporov (kadar je bil z zakonom oziroma kolektivno pogodbo takšen postopek za mirno rešitev spora določen). Ta določba je bila razveljavljena, vendar pa predlog novega ZDSS⁸⁵ v 23. členu zopet predvideva mirno reševanje sporov kot procesno predpostavko za sodno varstvo.⁸⁶

Taka ureditev bo sporna predvsem z vidika enakopravnosti položaja obeh strank (delavca in delodajalca). Delavec bo na tak način kot ena od strank lahko postavljen v neenakopraven položaj, saj bo njegov položaj glede dejstva, na kakšen način bo mogoče reševati individualni delovni spor, odvisen od morebitne ureditve v kolektivni pogodbi. Delodajalec kot močnejša stranka bo lahko "izsilil", da bo za reševanje sporov npr. v podjetniški kolektivni pogodbi določen obvezen predhodni postopek ARS. V primeru nastanka spora bo lahko izvensodni postopek "bojkotiral" ali pa postopek zavlačeval, ker ne bo želel skleniti sporazuma, kar bo pomenilo, da postopek pomirjanja ne bo uspel (2. odstavek 23. člena predloga ZDSS), s tem pa bo posredno izključil možnost sodnega preizkusa spornega razmerja.

Opozoriti je potrebno tudi na dejstvo, da bodo lahko posamezne skupine delavcev v privilegiranem položaju v primerjavi z drugimi, saj bo alternativen način reševanja sporov v nekaterih kolektivnih pogodbah dogovorjen kot obvezen, v drugih pa ne (odvisno od strank, ki bodo kolektivno pogodbo sklepale).

Zaradi navedenih razlogov bi bilo treba takšno ureditev spremeniti in določiti, da predhodno mirno reševanje sporov ni procesna predpostavka za sodno varstvo.

v postopku pomirjanja s poravnavo določiti nekaj, kar bi bilo v škodo tretje stranke (npr. države) in v nasprotju s prisilnimi predpisi (npr. davčnimi predpisi).

⁸⁵ Poročevalec Državnega zbora Republike Slovenije, Ljubljana, št. 87/2003.

⁸⁶ 1. odstavek 23. člena Predloga zakona o delovnih in socialnih sodiščih določa: "Kadar je z zakonom ali s kolektivno pogodbo določen obvezen postopek za mirno reševanje spora, je tožba dopustna pod pogojem, da je bil postopek predhodno začel, pa ni bil uspešen."

4.1.1.2. Reševanje kolektivnih delovnih sporov

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih

ZDSS v 15. členu ureja splošne pogoje za dopustnost sodnega varstva, če je z zakonom oziroma kolektivno pogodbo določen postopek za mirno rešitev spora. Sodno varstvo je dopustno v primeru, če v postopku mirnega reševanja med strankama ali udeleženci ni bil dosežen sporazum v roku 30 dni od dneva, ko je bil tak postopek sprožen. ZDSS dopušča, da mirno reševanje sporov uredijo stranke kolektivnih delovnih razmerij. To pomeni, da je postopek mirnega reševanja sporov določen kot procesna predpostavka za sodno varstvo, kar (kot je že bilo ugotovljeno) ni primerna rešitev. Zato bi bilo treba takšno ureditev spremeniti in določiti, da predhodno mirno reševanje sporov ni procesna predpostavka za sodno varstvo.

Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti

SKPGD določa, da se postopek pomirjanja začne tako, da stranka vloži predlog za začetek postopka pomirjanja najkasneje v roku 30 dni od nastanka spora, odkar je zanj izvedela (1. odstavek 62. člena SKPGD). V SKPGD urejeni postopek pomirjanja je prostovoljen in se začne na zahtevo stranke, ki mora v predlogu navesti vsebino spornega razmerja ter imenovati dva člana v komisijo za pomirjanje. Sprožitev postopka je vezana na rok 30 dni od trenutka, ko je stranka izvedela za nastanek spora (subjektivni rok) in ga je treba vedno šteti od tedaj, ko med strankama kolektivne pogodbe sporne situacije ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanjmi. Nasprotna stranka mora odgovoriti na predlog v nadaljnjih 30 dneh, hkrati pa mora imenovati svoja člana komisije za pomirjanje. Člani komisije sporazumno imenujejo predsednika komisije kot petega člana iz vrst uglednih znanstvenih, strokovnih oziroma javnih delavcev.⁸⁷

V primeru da druga stranka ne odgovori na predlog, ne imenuje članov v komisijo za pomirjanje, če člani komisije ne imenujejo predsednika komisije za pomirjanje ali v primeru da stranki kolektivne pogodbe ne sprejmeta predloga za rešitev spora komisije za pomirjanje, se postopek pomirjanja ustavi (62. člen SKPGD). Smisel pomirjanja je prostovoljen sporazum strank. Če stranki nimata interesa za pogajanja, so tudi prizadevanja za pomirjanje nesmiselna.

V SKPGD je predpisana obličnost sklenjenega sporazuma, ki mora biti v pisni obliki (63. člen SKPGD).

Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji

KPND ureja postopek pomirjanja v 4. do 8. členu. Pogodbena stranka, ki želi npr. spremembo oz. dopolnitev kolektivne pogodbe ali sklenitev nove kolektivne pogodbe, predloži nasprotni stranki svojo obrazloženo zahtevo v pisni obliki. Nasprotna stranka se mora glede predloga opredeliti v 30 dneh po prejemu zahteve. Če ne sprejme predloga za spremembo oz. dopolnitev kolektivne pogodbe ali sklenitev nove kolektivne pogodbe, oziroma se glede predloga ne opredeli v 30 dneh, stranka predlagateljica začne postopek pred komisijo za pomirjevanje.⁸⁸

Postopek pomirjevanja se začne na zahtevo katerekoli stranke (7. člen KPND). Komisijo za pomirjevanje sestavijo tako, da vsaka stranka imenuje po dva člana, slednji pa sporazumno

⁸⁷ Predsednik komisije mora biti objektiven, dobro mora poznati področje delovnih razmerij oziroma razmerja med delodajalci in delavci, imeti mora znanje in smisel za vodenje pogajanj, uživati ugled v javnosti, ipd.

⁸⁸ Za reševanje sporov med strankama kolektivne pogodbe, ki jih ni mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanjmi, se ustanovita komisija za pomirjevanje in arbitražni svet. Za spor med strankama se šteje, če se stranki ne sporazumeta o sklenitvi, spremembi oziroma dopolnitvi kolektivne pogodbe oziroma o drugih ukrepih za reševanje spornih vprašanj.

imenujejo predsednika komisije kot petega člana iz vrst uglednih strokovnih in znanstvenih delavcev (6. člen KPND). Sam postopek pomirjevanja v kolektivni pogodbi ni urejen, temveč je v 8. členu KPND zgolj določeno, da je pomirjevanje neuspešno zaključeno, če katerakoli stranka pisno izjavi, da šteje pomirjevanje za neuspešno, kakor tudi če stranka ne imenuje člana komisije za pomirjevanje, oziroma če člani ne imenujejo predsednika komisije. V takem primeru odloči o spornih vprašanjih arbitražni svet. Vsak sporazum, ki ga stranki dosežeta, mora biti pisen. Sporazum je sestavni del kolektivne pogodbe in jo dopolnjuje ali spreminja.

Tudi druge kolektivne pogodbe, ki veljajo na ravni dejavnosti, vsebujejo posamezne določbe, ki se nanašajo na postopek pomirjanja. Te kolektivne pogodbe večinoma povzemajo določbe o pomirjanju iz Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti ter Kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v RS, ki veljata na ravni države.

Zakon o stavki

ZS ureja mirno reševanje sporov v 4. členu. V 1. odstavku je določeno, da so dolžni stavkovni odbor in predstavniki organov, ki jim je napovedana stavka (organ upravljanja, poslovodni organ oziroma delodajalec), od dneva napovedi stavke in med njo, poskušati sporazumno rešiti spor. Stranke v sporu lahko v pogajanja vključijo predstavnike sindikata, gospodarske zbornice⁸⁹, strokovnega združenja in/ali predstavnike družbene skupnosti (2. odstavek 4. člena ZS). Ta določba torej ureja obliko posredovanja oziroma pomirjanja tretje stranke. Ob obveznostih, ki jih določa 4. člen, morajo stavkovni odbor, predstavniki organa upravljanja in poslovodnega organa v organizaciji oziroma delodajalca in predstavniki družbenopolitične skupnosti, v obdobju od napovedi stavke do dneva, določenega za njen začetek, ponuditi predlog za reševanje spora in s tem predlogom seznaniti delavce, ki so napovedali stavko, in javnost.

Na podlagi navedenega lahko ugotovimo, da je pri nas reševanje delovnih sporov s pomočjo alternativnih postopkov (pomirjanje, posredovanje) pomanjkljivo urejeno, saj le nekateri predpisi vsebujejo posamezne določbe o mirnem reševanju delovnih sporov. Zato bi bilo potrebno urediti celovit sistem alternativnih načinov za preprečevanje in reševanje delovnih sporov. Do sedaj še ni bilo pravega trenutka, motivacije in želje za to, vendar je skrajni čas, da sprejmemo celovit zakon, ki bi urejal materialno-pravna ter procesna vprašanja alternativnih načinov reševanja sporov. Najbrž ni racionalno pričakovati, da bi bil tak zakon sprejet posebej za delovno področje, temveč bi moral biti sprejet za vsa pravna področja (civilno, gospodarsko, delovno...). Vendar pa bi bilo potrebno glede na posebnosti (večje število prisilnih določb, neodtujljivih pravic delavcev...), ki jih ima delovno pravo v primerjavi z ostalimi vejami prava, za to področje urediti posebno poglavje, v katerem bi bile te posebnosti upoštevane.

⁸⁹ Mišljena je Gospodarska zbornica Slovenije.

4.1.2. Ureditev v konvencijah⁹⁰ in priporočilih Mednarodne organizacije dela in v direktivah Evropskih skupnosti

Tudi mednarodne institucije se zavzemajo za to, da bi ljudje poskušali spore reševati s postopki ARS in s tem razbremenili sodne ali druge organe.

V številnih konvencijah in priporočilih Mednarodne organizacije dela⁹¹ lahko že od sredine 20. stoletja zasledimo določbe, ki neposredno ali posredno govorijo o alternativnih postopkih kot eni od možnosti za reševanje sporov.

Pomembnejše **konvencije MOD**, ki urejajo tudi alternativno reševanje delovnih sporov, so:

Konvencija št. 84/1947 (5.–7. člen):

Konvencija na začetku govori med drugim tudi o reševanju sporov med delavci in delodajalci. Vsi postopki obravnavanja sporov med delavci in delodajalci morajo biti čim bolj enostavni in hitri. Sprti stranki je potrebno spodbujati, da se izogneta sporu, če pa do njega pride, naj ga rešita v postopku conciliacije. V ta namen naj se z vsemi ukrepi zagotovi posvetovanje in vključevanje predstavnikov delodajalskih in delavskih organizacij pri ustanovitvi in delovanju organov conciliacije.

Konvencija št. 109/1958 (10. člen):

Vsaka država članica mora sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi bo zagotovila, da lahko vsaka oseba, ki je bila plačana manj, kot je predvideno v tej konvenciji, uveljavlja izplačilo celotnega dolgovanega zneska v hitrem in poceni postopku bodisi po sodni poti bodisi na kak drug predpisan način.

Konvencija št. 110/1958 (25., 55.–56. člen):

Vsak delavec, za katerega veljajo določbe o minimalni plači po tej konvenciji, vendar pa je prejemal nižjo plačo od predpisane, mora imeti v sodnem ali drugem ustreznem postopku pravico zahtevati plačilo celotnega dolgovanega zneska, pri čemer se ta pravica lahko pogojuje s časovnimi omejitvami, določenimi z nacionalno zakonodajo.

Postopki za obravnavo sporov med delavci in delodajalci morajo biti enostavni in hitri.

Sprti stranki je potrebno spodbujati, da se izogneta sporu, če pa do njega pride, naj ga rešita v postopku conciliacije. V ta namen naj se z vsemi ukrepi zagotovi posvetovanje in vključevanje

⁹⁰ Besedilo v magistrskem delu uporabljenih konvencij in priporočil je povzeto po originalnem tekstu iz vira: International Labor Standards: ILO Conventions and Recommendations: [URL: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm>], [URL: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>] ter iz literature: Kresal Barbara: Oblike izvensodnega in sodnega reševanja sporov v konvencijah in priporočilih MOD ter v uredbah in direktivah evropskih skupnosti. V: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta: CRP: Strategija razvoja pravnega sistema RS do leta 2010. Perspektive alternativnega reševanja civilnopravnih in delovnopravnih sporov kot načina razbremenjevanja sodišč v Republiki Sloveniji (V5-0193-98, odgovorna nosilka projekta Polonca Končar). Ljubljana: Pravna fakulteta, 1999, str. 39-46.

Od konvencij in priporočil, omenjenih v tem poglavju, je Republika Slovenija ratificirala in objavila dve konvenciji: Konvencijo MOD št. 149 (Ur. l. RS-MP 26-70/2001) in Konvencijo MOD št. 109 (Ur. l. SFRJ-MP 10-107/1965).

⁹¹ Mednarodna organizacija dela (International Labor Organisation – ILO) je bila ustanovljena leta 1919 z Versajsko pogodbo. Glavna naloga MOD je zavzemanje za uveljavitev poštenih pogojev dela v državah članicah. V ta namen izdaja konvencije in priporočila, v katerih usmerja države, kako naj uredijo posamezna področja v delovnem pravu.

predstavnikov delodajalskih in delavskih organizacij pri ustanovitvi in delovanju organov conciliacije.

Konvencija št. 149/1977 (5. člen):

Spore, ki nastanejo v zvezi z določanjem pogojev zaposlitve, morata stranki poskusiti rešiti s pogajanjem ali na tak način, ki zagotavlja zaupanje zainteresiranih strank – s pomočjo neodvisnih in nepristranskih metod, kot so mediacija, conciliacija ali prostovoljna arbitražna.

Konvencija št. 151/1978 (8. člen):

Ureja kolektivna delovna razmerja v javnih službah in strankam nalaga, da si prizadevajo rešiti spore, ki nastanejo z določanjem pogojev delovnega razmerja, s pogajanjem ali s pomočjo neodvisnih metod, kot so posredovanje, pomirjanje ali arbitražna.

Konvencija št. 154/1981 (5.–6. člen):

Konvencija ureja ukrepe za pospeševanje kolektivnega pogajanja in med drugim določa, da imajo vsi delodajalci in sindikati, za katere ta konvencija velja, pravico sodelovati v kolektivnih pogajanjih ter da morajo biti "telesa" in postopki za reševanje delovnih sporov zasnovani tako, da pospešujejo razvoj kolektivnega pogajanja.

Konvencija ne preprečuje sistema delovnih razmerij, v katerih se stranke kolektivno dogovarjajo, oziroma izvajajo kolektivna pogajanja s pomočjo mehanizmov ali ustanov za pomirjanje oziroma arbitražno, pri čemer v teh mehanizmih ali ustanovah sodelujejo prostovoljno.

Pomembnejši priporočili MOD, ki se nanašata na alternativno reševanje delovnih sporov, sta:

Priporočilo številka 92/1951 (I. točka 1.–5. odstavek):

Priporočilo se nanaša na postopek prostovoljne conciliacije. Priporoča, da države članice sprejmejo zakonodajo, ki bo delavcem omogočala dostopnost do brezplačnega in hitrega postopka conciliacije kot metode za preprečevanje in reševanje kolektivnih delovnih sporov. V primeru, ko bi se postopek prostovoljne conciliacije začel na podlagi skupnega soglasja, bi morali biti v postopku enakopravno zastopani delodajalci in delavci. Postopek conciliacije bi moral biti brezplačen. Roki v zvezi s postopkom conciliacije, ki jih utegne predpisati nacionalna zakonodaja, morajo biti vnaprej določeni in kratki. MOD v priporočilu državam predlaga, da v zakonodajo sprejmejo določbe, po katerih lahko predlog za začetek postopka da katerakoli stranka v sporu ali da se spor obvezno začne pred prostovoljno conciliacijo. Kadar sprti stranki rešujeta spor v postopku prostovoljne conciliacije, naj bi se med postopkom vzdržali stank in izprtja. Sporazum, ki bi ga stranki v postopku conciliacije dosegli, bi moral biti v pisni obliki.

Priporočilo številka 130/1967 (II. točka, 2.–9. odstavek):

Priporočilo se nanaša na notranje reševanje IDS (pri delodajalcu) in pravi, da se lahko vsak delavec ali več delavcev pritoži zaradi kršitve določb kolektivne pogodbe, pogodbe o zaposlitvi, notranjih pravil, zakonov ali drugih predpisov, ki so v zvezi z delovnimi razmerji. Določitev razlike med primeri, ko vložijo pritožbo en ali več delavcev (pa gre za IDS) in primeri, ko naj bi bila splošna zahteva predmet kolektivnega pogajanja ali kakšnega drugega načina reševanja KDS, je v pristojnosti nacionalne zakonodaje ali prakse. Nobena določba ne sme imeti za posledico omejevanja pravice delavca, da se zaradi varstva svoje pravice v skladu z nacionalnimi

predpisi obrne neposredno na državni organ, pristojen za delo, na delovno sodišče ali drugo sodno oblast. Splošno pravilo glede postopka naj bi bilo, da se skuša spor najprej rešiti neposredno med prizadetim delavcem in njegovim nadrejenim. V primeru, ko so vsa prizadevanja za rešitev spora znotraj podjetja neuspešna, bi morala obstajati možnost, da se o sporu odloči po postopku, ki ga določi kolektivna pogodba, npr. v okviru skupne preiskave zadeve s strani delodajalskih in delavskih organizacij, prostovoljne arbitraže pred arbitrom, ki ga sporazumno določita delodajalec in delavec oziroma ustrezni delodajalci in delavski organizaciji ali v postopku conciliacije ali arbitraže pred pristojnimi oblastvenimi organi.

Tudi v **direktivah**⁹² (smernicah) **Evropskih skupnosti** zasledimo določbe o tem, po kakšnem postopku lahko delavec zahteva varstvo pravic. V nadaljevanju povzemam le besedilo posameznih določb v nekaterih direktivah, ki se posredno ali neposredno nanašajo na mirno reševanje sporov.

Direktiva št. 75/117/EGS o približevanju zakonodaj držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske (2., 5. člen):

Države članice morajo v svoje pravne sisteme uvesti take ukrepe, ki so potrebni, da omogočijo vsem zaposlenim, ki menijo, da so prizadeti zaradi kršitve načela enakega plačila, da tožbene zahtevke v sodnem postopku uveljavijo potem, ko so izčrpali možnost uveljavljanja pravic pred drugimi pristojnimi oblastmi.

Države članice sprejmejo ustrezne ukrepe za varstvo zaposlenih pred odpustitvijo s strani delodajalca, do katere pride kot posledica pritožbe zaposlenega znotraj podjetja ali posledica kateregakoli pravnega postopka, ki ga je zaposleni sprožil zaradi kršitve načela enakega plačila.

Direktiva št. 76/207/EGS o enakem obravnavanju delavcev v zvezi zaposlitvijo, poklicnim izobraževanjem, napredovanjem ter delovnimi pogoji (6., 7. člen):

Države članice morajo v svoje pravne sisteme uvesti take ukrepe, ki so potrebni, da omogočijo vsem zaposlenim, ki menijo, da so prizadeti zaradi kršitve načela enakega plačila, da tožbene zahtevke v sodnem postopku uveljavijo potem, ko so izčrpali možnost uveljavljanja pravic pred drugimi pristojnimi oblastmi.

Države članice sprejmejo ustrezne ukrepe za varstvo zaposlenih pred odpustitvijo s strani delodajalca, do katere pride kot posledica pritožbe zaposlenega znotraj podjetja ali posledica kateregakoli pravnega postopka, ki ga je zaposleni sprožil zaradi kršitve načela enakega plačila.

⁹² Direktive bodo sicer Republiko Slovenijo uradno pravno zavezovale ob vstopu v Evropsko Unijo (predvidoma 1.5.2004), vendar pa smo jih morali do sedaj že upoštevati na podlagi Evropskega sporazuma o pridružitvi med Republiko Slovenijo na eni strani in Evropskimi skupnostmi in njihovimi državami članicami, ki delujejo v okviru Evropske unije na drugi strani s sklepno listino (Ur. l. RS št. 44/97 – MP št. 13/97), ki je bil podpisan 10. junija 1996 v Luksemburgu.

Besedil v magistrskem delu uporabljenih direktiv je povzeto po originalnem tekstu iz vira: [URL: <http://europa.eu.int>] ter iz literature: Kresal Barbara: Oblike izvensodnega in sodnega reševanja sporov v konvencijah in priporočilih MOD ter v uredbah in direktivah evropskih skupnosti. V: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta: CRP: Strategija razvoja pravnega sistema RS do leta 2010. Perspektive alternativnega reševanja civilnopravnih in delovnopravnih sporov kot načina razbremenjevanja sodišč v Republiki Sloveniji (V5-0193-98, odgovorna nosilka projekta Polonca Končar). Ljubljana: Pravna fakulteta, 1999, str. 35-38.

Direktiva št. 79/7/EGS o enakem obravnavanju delavcev v zvezi s socialno varnostjo (6. člen):

Države članice morajo v svoje pravne sisteme uvesti take ukrepe, ki so potrebni, da omogočijo vsem zaposlenim, ki menijo, da so prizadeti zaradi kršitve načela enakega plačila, da tožbene zahteve v sodnem postopku uveljavijo potem, ko so izčrpali možnost uveljavljanja pravic pred drugimi pristojnimi oblastmi.

Direktiva št. 91/533/EGS o obveznosti delodajalca, da zaposlene obvesti o pogojih, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje (8. člen):

Države članice morajo v nacionalne pravne sisteme vključiti ukrepe, ki omogočijo vsem zaposlenim, ki menijo, da so jim kršene pravice iz te direktive, da potem, ko so se prej obrnili na druge pristojne organe, uveljavljajo svoje zahteve v sodnem postopku. Države članice lahko določijo, da je mogoče omenjene postopke sprožiti le pod pogojem, če delavec predhodno obvesti delodajalca o kršitvi, ta pa mu ne odgovori v roku 15 dni od obvestila.

Direktiva št. 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (12. člen):

Države članice v svoje nacionalne pravne sisteme uvedejo takšne ukrepe, ki so potrebni, da bi vsem delavkam, če bi bile oškodovane zaradi neizpolnjevanja obveznosti, ki izhajajo iz te direktive, omogočili uveljavljanje njihovih zahtevkov pred sodišči, vendar potem, ko so se obrnile na druge pristojne organe.

Direktiva št. 94/45/ES o ustanovitvi evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti (11. člen):

Države članice morajo zagotoviti ustrezne ukrepe za primer kršitve te direktive. Zlasti je treba zagotoviti ustrezne sodne ali druge postopke za uveljavljanje obveznosti iz direktive.

Poleg navedenih direktiv je potrebno omeniti tudi t.i. zeleno listino o alternativnih načinih reševanja sporov s področja civilnega in gospodarskega prava (**Green paper on Alternative Dispute Resolution in Civil and Commercial Law**)⁹³, ki ga je komisija (Commission of the European Communities) v okviru Evropske unije sprejela dne 19.4.2002. Zelena listina se nanaša na postopke alternativnega reševanja sporov na področju civilnega in gospodarskega prava, vključno z delovnim in družinskim pravom ter področjem varstva potrošnikov.

Iz zelene listine izhaja, da Evropska unija podpira razvoj alternativnih postopkov, zlasti pri reševanju sporov z mednarodnim elementom. Izpostavlja tudi posamezna vprašanja glede tega, v kakšni meri in na kakšen način naj Evropska unija vpliva, da bi države članice v svoje pravne sisteme uvedle postopke ARS (<http://europa.eu.int>; str. 5). Poudarjajo, da je eden od razlogov, zaradi katerega so se članice Evropske unije odločile vzpodbuditi razvoj postopkov alternativnega reševanja sporov ta, da bi posameznikom olajšale dostop do sodišča. Število sodnih sporov v vseh državah članicah Evropske unije narašča, sodni postopki se daljšajo in dražijo, tudi zakonodaja je vedno zahtevnejša. Po mnenju članic Evropske unije so postopki alternativnega reševanja sporov primerni tudi za reševanje sporov z mednarodnim elementom

⁹³ Commission of the European Communities: Green Paper on Alternative Dispute Resolution in Civil and Commercial Law. [URL: <http://europa.eu.int>].

glede na dejstvo, da jih je vedno več, njihovo reševanje pa je še zahtevnejše in povezano s še večjimi stroški (<http://europa.eu.int>; str. 7).

Države članice Evropske unije tudi na področju delovnega prava zagovarjajo sistem vzpostavljanja postopkov alternativnega reševanja individualnih delovnih sporov in tudi kolektivnih delovnih sporov (interesnih in pravnih), kadar se socialni partnerji (delodajalci in delavci) ne morejo dogovoriti o posameznih vprašanjih.

4.2. Primerjalno-pravni vidik

V tujih delovno-pravnih sistemih je ureditev reševanja delovnih sporov s pomočjo alternativnih načinov odvisna od mnogih dejavnikov, med katerimi je eden od pomembnejših tudi sistem in delovanje delovnega sodstva. Le-ta lahko v marsičem vpliva na vlogo in pomen alternativnih načinov reševanja sporov: če je npr. sodni postopek preveč formaliziran, dolgotrajen in povezan z visokimi stroški, se število nerešenih zadev povečuje in se začno pojavljati težnje po zmanjševanju sodnih zaostankov. Če so v državi na voljo tudi drugi, izvensodni načini reševanja sporov, se lahko stranke pogosteje odločajo za tak način reševanja medsebojnih sporov, ki jih lahko na tak način ceneje in predvsem hitreje rešijo. Razvit in učinkovit sistem alternativnih oblik reševanja sporov lahko vpliva na manjšo obremenitev sodstva. Nasprotno pa je v sistemih, kjer je sodstvo učinkovito, potreba po alternativnih načinih reševanja sporov manjša, saj se spori na sodiščih redno rešujejo in ne nastajajo sodni zaostanki. Ker ne prihaja do dolgotrajnih sodnih postopkov, strankam tudi ne nastajajo visoki stroški v zvezi z reševanjem sporov.

Bistvene značilnosti sistema reševanja delovnih sporov v določeni državi ter vloga alternativnih načinov reševanja sporov je pogojena tudi s tradicijo in zgodovinskim razvojem v posamezni državi.

V nadaljevanju poglavja bom predstavila ureditev alternativnega reševanja delovnih sporov v treh državah: Angliji, Nemčiji in Republiki Hrvaški. Izbrala sem dve državi iz različnih pravnih krogov, anglosaksonskega in germanskega. Poleg tega sem izbrala tudi Republiko Hrvaško kot predstavnico "držav v prehodu", saj so sodni zaostanki na področju delovnega prava tudi v tej državi vedno večji.

4.2.1. Ureditev alternativnih načinov reševanja delovnih sporov v Angliji

4.2.1.1. Značilnosti delovnega sodstva in alternativnega reševanja delovnih sporov

V Angliji o delovnih sporih odločajo specializirana delovna sodišča (t.i. tribunali). Ustanovljena so bila leta 1964 z zakonom (Industrial Training Act 1964) in so se najprej imenovala "industrial tribunals", leta 1998 pa so se z zakonom o pravicah (in reševanju sporov) iz delovnega razmerja (Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998) preimenovala v "employment tribunals". Sprva je bila njihova pristojnost omejena le na odločanje o pravicah delavcev, ki so bile

uzakonjene, ne pa tudi o pravicah, ki z zakonom niso bile urejene in so bile predmet urejanja s pogodbo o zaposlitvi (za te je bilo pristojno redno sodišče; Deakin, 1998, str. 84-85). Kasneje se je krog zakonsko urejenih pravic širil, tako da so tribunali danes pristojni za odločanje o zadevah v zvezi z nezakonitimi odpusti delavcev, za odločanje o sporih v zvezi z: rasno in spolno diskriminacijo, nezakonitim zniževanjem plač, enakim plačilom za delo, disciplinskimi ukrepi, izključitvami iz sindikatov, idr. (Hepple, Fredman, Truter, 2002, str. 64)⁹⁴.

Konec 1990-ih let so v Angliji sprejeli tri zakone – Zakon o pravicah iz delovnega razmerja (Employment Rights Act 1996 – v nadaljevanju ERA 1996), zakon o specializiranih delovnih sodiščih (Employment Tribunals Act 1996 - v nadaljevanju: ETA 1996) in zakon o pravicah (in reševanju sporov) iz delovnega razmerja (Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998 - v nadaljevanju: ERDRA 1998). Ti zakoni so pomembni zato, ker so v pristojnost specializiranih tribunalov vključili tudi nekatere spore v zvezi z delavčevimi pravicami, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi in niso posebej urejene v zakonodaji (de Roo, Jagtenberg, 1994, str. 50, 72).

Tribunali na prvi in drugi stopnji sodijo v senatih: predseduje jim predsednik z ustrežno pravno izobrazbo, poleg njega pa sta dva sodnika porotnika in sicer en predstavnik delodajalcev in en predstavnik delavcev (Pitt, 2000, str. 15). Specializirana sodišča so pristojna za odločanje zgolj v individualnih delovnih sporih, medtem ko pravne KDS rešujejo redna sodišča (Mummery, 1996, str. 40). Za reševanje interesnih KDS sodišča niso pristojna, temveč se ti spori rešujejo zgolj na izvensoden način (Hepple, Fredman, Truter, 2002, str. 33, str. 64; Mummery, 1996, str. 41). Takšna (specializirana) ureditev delovnih sodišč je zasnovana predvsem zaradi enostavnejšega, hitrejšega in cenejšega sodnega varstva v primerjavi z rednimi sodišči (Deakin, 1998, str. 87)⁹⁵.

V Angliji je poudarjena vloga avtonomnega urejanja pravic in obveznosti (v pogodbi o zaposlitvi) in pogodbenega urejanja delovnih razmerij. Dolgo časa je bilo zakonsko prepovedano združevanje in delovanje sindikatov. Kljub temu se je kolektivno pogajanje razvijalo in danes predstavlja tudi enega izmed virov delovnega prava. Kolektivne pogodbe za razliko od drugih delovno-pravnih sistemov (npr. nemškega, slovenskega) nimajo narave zavezujočih in iztožljivih pravnih norm, temveč imajo naravo t.i. "gentlemanskih sporazumov".⁹⁶ Čeprav je njihovo uresničevanje odvisno od "dobre volje" strank, jih le-ta praviloma spoštujejo (de Roo, Jagtenberg, 1994, str. 47).⁹⁷ Zakonsko urejanje delovnih razmerij se je začelo razvijati šele od 1970-ih let dalje. Kljub temu Anglijo še vedno označujejo kot državo, za katero je značilno avtonomno urejanje delovnih razmerij (de Roo, Jagtenberg, 1994, str. 47).

⁹⁴ Hepple, Fredman, Truter, 2002, str. 64: "Their jurisdiction has expanded enormously, to cover almost all the statutory individual employments rights. Thus tribunals have jurisdiction in respect of complaints of unfair dismissal, redundancy payment, failure to consult over proposed redundancies of transfer of undertakings, equal pay, breach of the employment provisions of the sex, race and disability discrimination legislation, unlawful deductions from wages, unjustifiable discipline exclusion or expulsion from a trade union, Sunday working, working time and the national minimum wage."

⁹⁵ Deakin, 1998, str. 87: "Labour tribunals should provide an easy accessible, speedy, informal and inexpensive procedure for the settlement of disputes."

⁹⁶ Če hočejo, da bi bili dogovori med sindikati in delodajalci iztožljivi, morajo delavci oziroma delodajalci ustrezne norme vključiti v pogodbo o zaposlitvi.

⁹⁷ Če jih ne, potem verjetno stranke "izsilijo" uresničevanje dogovorjenih pravic na bolj radikalen način (npr. s stavko, izprtjem...).

4.2.1.2. Alternativni načini reševanja delovnih sporov

V Angliji so specializirana sodišča pristojna za odločanje zgolj v individualnih delovnih sporih, medtem ko pravne KDS rešujejo redna sodišča (Mumery, 1996, str. 40). Interesne KDS rešujejo samo s pomočjo izvensodnih postopkov (s conciliacijo, mediacijo ali arbitražo). Individualni delovni spori in pravni kolektivni delovni spori pa se lahko rešujejo tudi s postopki ARS (Hepple, Fredman, Truter, 2002, str. 64).

Glavna institucija, ki omogoča reševanje sporov s postopki ARS, je Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS). Ta organizacija je bila ustanovljena leta 1974 kot posebna, neodvisna institucija – Conciliation and Arbitration Service (CAS), ki se je leto kasneje preimenovala v sedanjo institucijo – ACAS (Pitt, 2000, str. 5). Široka pooblastila na področju delovnih razmerij so bila tej organizaciji dana z zakonom o delovnih razmerjih (The Employment Protection Act 1975; Pitt, 2000, str. 5).⁹⁸ Glavna naloga ACAS je pospeševanje in spodbujanje dobrih razmerij med delodajalci in delavci. Organizacija ACAS je urejena v členih 247-253 TULRCA. Najvišji organ ACAS je svet, ki usmerja in oblikuje politiko institucije. Sestavljajo ga predsednik, ki vodi delo ACAS in zastopa ACAS, ter enajst članov,⁹⁹ ki jih imenuje minister za delo. Imenovani so za obdobje petih let; pogoj za imenovanje je, da imajo specializirano znanje s področja delovnega prava. ACAS ima tudi upravo, ki vodi tekoče poslovanje organizacije in jo sestavljajo glavni direktor in trije direktorji posameznih sektorjev: sektor za upravo, sektor za conciliacijo in arbitražo ter sektor za svetovanje (The ACAS structure: <http://www.acas.org.uk>). ACAS financira ministrstvo za delo, kljub temu pa je od njega neodvisna in samostojna institucija (Deakin, 1998, str. 97)¹⁰⁰. Storitve, ki jih ACAS opravlja na področju ARS, so: preprečevanje in reševanje KDS, conciliacija v KDS, arbitražo v KDS, conciliacija v IDS, zagotavljanje brezplačnih informacij in nasvetov, svetovanje s področja delovnih razmerij, izdaja javnih publikacij (npr. Resolving Collective Disputes at Work, ACAS Individual Conciliation, Equality & Discrimination, Redundancy Handling...), idr.¹⁰¹ Za storitve, kot so izdaja publikacij in organizacija konferenc, ACAS uporabnikom zaračuna plačilo, izvajanje ostalih najbolj pomembnih storitev pa je še vedno brezplačno.¹⁰²

Posebna funkcija ACAS je izdajanje t.i. "Codes of practice"¹⁰³, ki jih oblikujejo na podlagi skupnega posvetovanja s predstavniki delodajalcev in delavcev. Z njimi ACAS usmerja ravnanja delodajalcev in delavcev. Cilj je izboljšanje delovnih razmerij. "Codes of practice" niso formalni

⁹⁸ Določbe The Employment Protection Act 1957 je v celoti prevzel zakon o sindikatih in delovnih odnosih (Trade Union and Labor Relations (Consolidation) Act 1992 – v nadaljevanju: TULRCA).

⁹⁹ V nekaterih virih je navedeno, da svet sestavlja predsednik in devet ali celo dvanajst članov – tako npr. Pitt, 2000, str. 5; Deakin, 1998, str. 97; Hepple et al., 2002, str. 55.

¹⁰⁰ Deakin, 1998, str. 97: "Its independence from ministerial direction as to the performance of its functions is specifically enshrined in statute (247/3 TULRCA)."

¹⁰¹ Vira: ACAS – What we do – our services and the Acas Commitment. [URL: <http://www.acas.org.uk>]; str. 1-4; ACAS – Ask ACAS: The Employment Relations Experts. [URL: <http://www.acas.org.uk/publications/a01.html>]; str. 1-4.

¹⁰² Opravljanje teh storitev ACAS financira država iz proračuna.

¹⁰³ Npr. Code of practice on Disciplinary Practice and Procedures in Employment (ki je bil leta 2000 revidiran kot Code of practice on Disciplinary and Grievance Procedures), Code of practice on Disclosure of Information to Trade Unions for Collective Bargaining Purposes, Code of practice on Time off for Trade Union Duties and Activities (Pitt, 2000, str. 9).

pravni vir, vendar pa jih tribunali upoštevajo kot dokaz o primernem ravnanju subjektov v situacijah, ki jih urejajo.

□ *Individualni delovni spori*

Za reševanje IDS ACAS strankam ponuja postopek **konciliacije**, v katerem tretja, neodvisna oseba (konciliator) strankama pomaga pri pogajanjih in pri iskanju sporazumne rešitve njunega spora. ACAS omogoča postopek konciliacije za reševanje vseh primerov, v katerih bi lahko bila vložena tožba (preventivna konciliacija) ali ko je tožba že vložena na specializirano delovno sodišče.

Temeljna načela, ki jih pomiritelj pri odločanju o sporu v postopku pomirjanja upošteva, so: načelo prostovoljnosti, brezplačnosti, zaupnosti, nepristranskosti in neodvisnosti. Postopek poteka tako, da potem, ko stranka vloži tožbo na tribunal, le-ta pošlje kopijo tožbe tajništvu ACAS. Ko slednje prejme zadevo, pristojna oseba določi pomiritelja, ki samostojno vodi postopek. Le-ta naveže stik s strankama, jima razloži vlogo ACAS ter možnost rešitve spora s pomočjo konciliacije, posledice postopka in vse ostale podatke, da se stranki lažje odločita, ali bosta spor reševali na ta način. Konciliator stranki opozori na prednosti takšnega načina reševanja spora: izognitev stresnim sodnim postopkom, brezplačnost, zaupnost, možnost, da stranki sami oblikujeta sporazumno rešitev ter zaradi hitrega postopanja tudi na možnost hitre reintegracije (ponovne zaposlitve) v primeru nezakonitega odpusta delavca. Nadaljnji postopek je v celoti odvisen od volje strank. Le-ti se popolnoma prostovoljno odločita za reševanje spora s pomočjo konciliacije (Deakin, 1998, str. 97-98).

Kadar je tožba že vložena na delovno sodišče, pride do postopka pomirjanja v dveh primerih:

- če je podana zahteva strank, ki ju je o tej možnosti obvestil konciliator ACAS,
- če konciliator sam presodi, da bi bil postopek konciliacije primeren za reševanje konkretnega spora, četudi s strani strank, ki sta bili o možnosti konciliacije obveščeni, ni bila podana zahteva (de Roo, Jagtenberg, 1994, str. 83)¹⁰⁴.

Kadar pride do postopka pomirjanja, je naloga pomiritelja zgolj strankama pomagati, da sami rešita medsebojni spor in dosežeta sporazumno rešitev. Strankama mora konciliator predstaviti različne možnosti rešitve spora, vendar pa oblikovanje rešitve prepusti strankama samima. Pomiritelj strankama ne sme predlagati možnih rešitev spora. Pri svojem delu mora ves čas postopka ostati nepristranski in nevtralen.¹⁰⁵

Če je postopek konciliacije uspešen in stranki dosežeta sporazumno rešitev spora, ju morebitni sklenjeni dogovor (poravnava) zavezuje. V kolikor sporazum vsebuje tudi odpoved sodnemu varstvu, je v tej zadevi izključena nadaljnja pristojnost tribunala, tudi če je npr. delavec na podlagi sklenjenega dogovora dobil manj pravic, kot bi jih dobil, če bi tribunal v sodnem

¹⁰⁴ de Roo, Jagtenberg, 1994, str. 83: "Where complaint has been presented to an industrial tribunal, and a copy of it has been sent to a conciliator officer, it shall be the duty of the conciliator officer: (a) if he is requested to do so by the complainant and by the person against whom the complaint is presented, or (b) if, in the absence of any such request, the conciliation officer considers that he could act under this subsection with a reasonable prospect of success, to endeavour to promote a settlement of the complaint without its being determined by an industrial tribunal."

¹⁰⁵ Na večjo nevtralnost vpliva okoliščina, da postopek konciliacije ni obvezen predhodno postopek pred sodnim postopkom (kot npr. v Nemčiji) in se izvaja v okviru samostojne in neodvisne institucije.

postopku njegovemu zahtevku ugodil.¹⁰⁶ V primeru neuspešne conciliacije pa lahko tožeča stranka uveljavlja svoj zahtevek pred delovnim sodiščem (de Roo, Jagtenberg, 1994, str. 83). Nadaljnji sodni postopek pred tribunalom ni odvisen od pomiritvenega postopka: ne glede na to, ali bosta stranki spor reševali s pomočjo conciliacije ali ne, oziroma če se bo postopek conciliacije že končal ali ne, bo tribunal razpisal obravnavo po splošnih pravilih postopka za reševanje delovnega spora. Zato morata biti stranki v primerih preventivne conciliacije pazljivi, da ne bosta zamudili splošnih prekluzivnih rokov za vložitev tožbe. Sprožitev postopka conciliacije namreč ne pretrga in ne zadrži teka rokov za vložitev tožbe.

Podatki, ki jih je stranka predložila in zaupala conciliatorju, se ne morejo uporabiti kot dokaz, če bi stranki sprožili sodni postopek, razen s soglasjem stranke, ki jih je dala (de Roo, Jagtenberg, 1994, str. 83-84). V sodnem postopku se morajo dejstva torej ponovno dokazovati. To je pomembno predvsem zaradi načela neposrednosti in kontradiktornosti.

Podatki kažejo, da je skoraj 75 % individualnih delovnih sporov rešenih ali v postopku ARS ali pa tožbo stranki umakneta, še preden pride do sodnega postopka.¹⁰⁷

□ *Kolektivni delovni spori*

ACAS omogoča tudi reševanje kolektivnih delovnih sporov s pomočjo postopka **conciliacije** za preprečevanje sporov (preventivna conciliacija) kakor tudi za reševanje sporov. Pri ACAS spodbujajo medsebojno sodelovanje med delavci in delodajalci ter določajo mehanizme obveščanja in posvetovanj, kar naj bi vplivalo na dogovarjanja med strankami in preprečevalo možnost nastanka sporov. V ta namen ACAS tudi organizira delavnice in skupne delovne sestanke, na katerih udeležene stranke rešujejo konkretne probleme.

Postopek conciliacije za reševanje KDS pri ACAS se lahko začne le na podlagi svobodne in sporazumne zahteve obeh strank. Navadno stranke kolektivnih pogodb že v določbe kolektivne pogodbe vključijo klavzulo o mirnem reševanju sporov s postopkom conciliacije pri ACAS.¹⁰⁸ ACAS lahko tudi na lastno pobudo "ponudi" conciliacijo v primeru, ko nobena od strank za to ni prosila. Ne glede na to, na čigavo pobudo se pomirjanje začne, temelji celoten postopek na načelu prostovoljnosti in lahko vsaka od strank kadarkoli od takega načina reševanja spora odstopi. Edini pogoj za to, da se lahko stranki za tak način reševanja spora odločita je, da sta predhodno izčrpali vsa druga sredstva za rešitev medsebojnega konflikta, za katere sta se dogovorili v kolektivni pogodbi (Deakin, 1998, str. 99).

Tudi v postopku conciliacije za reševanje KDS veljajo enaka načela in pravila kot v postopku conciliacije za reševanje IDS. Ves čas postopka mora conciliator ostati nepristranski in

¹⁰⁶ V Angliji je sicer uveljavljeno načelo, da se delavec ne more odpovedati zakonsko zagotovljenim pravicam.

¹⁰⁷ V obdobju 2000/2001 je ACAS obravnaval skupaj 82.755 individualnih delovnih sporov. Od tega je bilo uspešno rešenih 42.610 (43%) sporov, v 30.282 (31%) zadevah pa je tožnik tožbo umaknil in je bil postopek ustavljen. V obdobju 2001/2002 je ACAS obravnaval skupaj 89.089 IDS, od katerih je bilo uspešno končanih 36.115 zadev (41%), v 29.550 (33%) sporih je bila tožba umaknjena. V obdobju 2002/2003 je ACAS obravnaval skupaj 98.597 IDS, od katerih je bilo uspešno rešenih 42.610 IDS (43%), 30.282 (31%) zadev pa se je končalo z umikom tožbe. V ostalih primerih se je spor nadaljeval pred tribunalom (ACAS - Annual Report: [URL: http://www.acas.org.uk/Acas_03_AR.pdf]; str. 42).

¹⁰⁸ Skoraj 90% kolektivnih pogodb vsebuje klavzulo o mirnem reševanju kolektivnih delovnih sporov pri ACAS (de Roo, Jagtenberg, 1994, str. 86).

neodvisen, truditi se mora razumeti spor in sporna vprašanja strankama predstaviti na tak način, da jih bosta razumeli. Do vsake od strank mora imeti zaupen odnos ter na tej podlagi oblikovati take predloge, na podlagi katerih bo strankama olajšal pogajanja. Posredovati jima mora potrebne informacije, ki jima bodo v pomoč pri sprejemanju odločitev, sam pa nima pooblastil, da bi predlagal ali priporočal možno rešitev spora.

Če je postopek pomirjanja uspešen in stranki skleneta dogovor, ima le-ta enako pravno naravo kot kolektivne pogodbe – naravo “gentlemanskega sporazuma”. Pravice ali obveznosti, dogovorjene v takem sporazumu, torej niso neposredno iztožljive. Kljub temu stranke praviloma sklenjene sporazume spoštujejo.¹⁰⁹

Podatki ob tem kažejo, da je večina kolektivnih delovnih sporih rešena s postopki ARS in se konča s sklenitvijo sporazuma.¹¹⁰

Kadar stranke za reševanje KDS izčrpajo vse v kolektivni pogodbi predvidene postopke in tudi postopek pomirjanja ni uspešen, lahko ACAS določi arbitra za rešitev spora, vendar le ob pogoju, da je za to zaprosila ena stranka ali obe stranki ter obe stranki soglasno sprejmeta tak način postopanja (Pitt, 2000, str. 7)¹¹¹. Arbitraže ne vodijo osebe, zaposlene pri ACAS, temveč pri ACAS imenujejo arbitre z liste, ki se pri njih vodi in so to običajno strokovnjaki s področja delovnega prava, profesorji ali upokojeni pravniki. Lahko pa ACAS stranki usmeri tudi na centralni arbitražni odbor (CAC – Central Arbitration Committee; Pitt, 2000, str. 7).

□ *Sklepne ugotovitve*

Razvoj angleškega sistema reševanja delovnih sporov in tradicija na tem področju sta precej drugačna od slovenskega. Za razliko od slovenske ureditve v Angliji delovna zakonodaja ni razvita, kolektivne pogodbe niso zavezujoč pravni vir.

V Angliji že dolgo časa (že od sredine 19. stoletja) delovne spore rešujejo tudi z alternativnimi načini (predvsem s postopkom conciliacije). Leta 1974 pa je bila ustanovljena posebna, od države neodvisna institucija – Conciliation and Arbitration Service (CAS), ki se je leto kasneje preimenovala v sedanjo institucijo Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS). ACAS uspešno rešuje delovne spore v postopku conciliacije. Po podatkih je celo 75% IDS¹¹² oz. več kot 90% KDS¹¹³ rešenih na miren način.

Ker v Republiki Sloveniji še ni tradicije tovrstnega reševanja sporov, bi bilo v začetni fazi nesmotrno in tudi neekonomično ustanavljati nek poseben organ za pomirjanje, saj bi ustanovitev takega organa povzročila začetne organizacijske težave (npr. ustanovitev institucije,

¹⁰⁹ Glej besedilo pod opombo št. 97.

¹¹⁰ V obdobju 2000/2001 je ACAS obravnaval skupaj 1.284 kolektivnih delovnih sporov. Od tega je bilo uspešno rešenih 1.075 sporov, v 58 zadevah pa je bil postopek ustavljen. V obdobju 2001/2002 je ACAS obravnaval skupaj 1.326 KDS, od katerih je bilo uspešno končanih 1.166 zadev, 56 postopkov za rešitev KDS pa je bilo ustavljenih. V obdobju 2002/2003 je ACAS obravnaval skupaj 1.381 KDS, od katerih bilo uspešno rešenih 1.241 KDS, v 56 sporih pa je bil postopek ustavljen. V ostalih primerih je bil postopek reševanja KDS neuspešen (ACAS - Annual Report: [URL: http://www.acas.org.uk/Acas_03_AR.pdf]; str. 45).

¹¹¹ Pitt, 2000, str. 7: “Where a trade dispute exists or appears to be imminent ACAS may offer arbitration where requested by one party to a dispute, but only as long as all parties agree.”

¹¹² Glej podatke pod opombo št. 107.

¹¹³ Glej podatke pod opombo št. 110.

ki bi nudila storitve reševanja sporov s pomočjo alternativnih postopkov) in tudi dodatne stroške, povezane z ustanovitvijo in delovanjem take institucije (npr. stroški plačila za delo pomiriteljev, za njihovo izobraževanje, za najem prostorov za izvajanje postopkov ARS). Zato bi na začetku morda postopke ARS uvedli kot sodišču pridružene postopke pomirjanja in bi postopek pomirjanja sprva opravljali sodniki. Vendar pa dolgoročno ni realno pričakovati, da bi sodniki (predvsem zaradi preobremenjenosti) poleg sodne funkcije opravljali še funkcijo pomiritelja. Zato bi bilo potrebno zagotoviti, da bi za postopek pomirjanja usposobljeni sodniki uvajali in izobraževali ostale osebe (npr. odvetnike, upokojene sodnike, inšpektorje za delo, pravnike...) za pomiritelje. Le- ti bi lahko kasneje, če oz. ko bi javnost sprejela alternativno reševanje sporov, to funkcijo opravljali eventualno v okviru zasebne institucije.¹¹⁴ Tako organizacijo, ki bi opravljala postopek pomirjanja popolnoma ločeno od sodišča, bi lahko ustanovila država (npr. v okviru ministrstva, pristojnega za delo, ki bi v določenem delu financiralo delovanje institucije in urejalo njene administrativne zadeve), lahko pa bi storitev pomirjanja ponujale od države neodvisne zasebne institucije (npr. pravne osebe).

4.2.2. Ureditev alternativnih načinov reševanja delovnih sporov v Nemčiji

4.2.2.1. Značilnosti delovnega sodstva in alternativnega reševanja delovnih sporov

V Nemčiji o delovnih sporih odločajo specializirana delovna sodišča¹¹⁵, ki so bila ustanovljena leta 1926 z uveljavitvijo zakona o delovnih sodiščih (Arbeitsgerichtsgesetz). Z njim je bil vzpostavljen sistem specializiranega delovnega sodstva na prvi in drugi stopnji, medtem ko je bil na tretji stopnji oblikovan poseben senat za delovne spore v okviru zveznega oziroma vrhovnega sodišča. Zakon o delovnih sodiščih iz leta 1953 je dogradil dotedanji sistem tako, da je določil tudi specializirano delovno sodišče na tretji stopnji in tako izoblikoval samostojen sistem delovnih sodišč, ki so bila pristojna za reševanje vseh individualnih in večine kolektivnih delovnih sporov (Kerwer, 1999 str. 250). Danes se v postopku reševanja delovnih sporov uporablja Zakon o delovnih sodiščih (Arbeitsgerichtsgesetz¹¹⁶ – v nadaljevanju: ArbGG), sprejet leta 1979 (zadnja sprememba zakona je bila v letu 2003).

¹¹⁴ V tem pogledu je angleška ureditev boljša npr. od nemške, saj pomirjanja ne vodi sodnik, ki bo eventualno v nadaljevanju sodil v zadevi, temveč so pomirjanje oz. drugi alternativni postopki institucionalno ločeni od sodnega postopka – izvajajo jih neodvisne, zasebne institucije (ACAS, CAC, idr.). Takšna ureditev lahko prispeva k večji nepristranskosti pomiriteljev.

¹¹⁵ V Nemčiji obstajajo "specializirana" delovna sodišča že od leta 1890. Prve institucije, ki so bile pristojne za reševanje delovnih sporov, so bila t.i. obrtna in industrijska sodišča. Leta 1890 je bil sprejet zakon o obrtnih sodiščih (Gewerbgerichtsgesetz), ki je določal obveznost ustanovitve posebnih obrtnih sodišč (Gewerbgerichte), leta 1904 pa je kaufmanov zakon o sodiščih (Kaufmannsgerichtsgesetz) predvidel še ustanovitev posebnih trgovinskih sodišč (Handelsgerichte; Kerwer, 1999 str. 250).

¹¹⁶ Določbe Arbeitsgerichtsgesetz so povzete po viru: Richardi Reinhard: Arbeitsgesetze: mit den wichtigsten Bestimmungen zum Arbeitsverhältnis, Kündigungsrecht, Arbeitsschutzrecht, Mitbestimmungsrecht und Verfahrensrecht: Textausgabe mit ausführlichem Sachverzeichnis und einer einföhrung. 62., neubearbeitete Auflage. München: Beck, 2003 ter po viru: [URL: <http://dejure.org/gesetze/ArbGG/56.html>].

Značilnost delovnih sodišč (Gerichte für Arbeitssachen – 1. člen ArbGG) v Nemčiji je, da na vseh treh stopnjah (prvostopenjskem sodišču, višjem sodišču in vrhovnem sodišču) sodijo senati treh sodnikov, od katerih je predsednik senata profesionalni sodnik, sodnika porotnika pa sta izvoljena izmed predstavnikov delodajalcev in predstavnikov delavcev (16. člen ArbGG). Takšna (specializirana) ureditev delovnih sodišč je zasnovana predvsem zaradi hitrejšega in bolj ekonomičnega reševanja sporov s področja delovnega prava. V postopku pred delovnimi sodišči se uporabljajo določbe civilnega pravnega postopka (Zivilprozeßordnung), kolikor zakon o delovnih sodiščih ne določa drugače (46. člen ArbGG). Postopek se lahko konča na dva načina: z izdajo sodbe (Urteilsverfahren – člen 2 ArbGG), ki je podoben klasičnemu civilnemu postopku ali z izdajo sklepa (Beschlussverfahren – člen 2a ArbGG).

V Nemčiji se delovno razmerje sklene s pogodbo o zaposlitvi (Arbeitsvertrag), ki se označuje kot službena pogodba (Dienstvertrag) in je urejena v členih 611-630 Civilnega zakonika (Bürgerliches Gesetzbuch¹¹⁷ – v nadaljevanju: BGB). Pogodbena svoboda strank pogodbe o zaposlitvi je omejena z delovno-pravnimi predpisi (zakoni in kolektivnimi pogodbami; Brox, Rütters, 2002, str. 42)¹¹⁸. V Nemčiji imajo tudi določbe normativnega dela kolektivnih pogodb naravo pravno zavezujočih norm in veljajo za vse delavce, za katere konkretna kolektivna pogodba velja. Pravice, ki so delavcem v kolektivnih pogodbah priznane, so iztožljive. Vendar pa posamezna kolektivna pogodba zavezuje le delodajalce in delavce, ki so člani organizacij, ki so tako kolektivno pogodbo sklenile. Za delavce, ki niso člani sindikatov – strank kolektivnih pogodb, formalno gledano določbe kolektivnih pogodb ne veljajo. Kljub temu lahko njihovo učinkovanje stranki zagotovita tako, da z ustrezno klavzulo vključita kolektivno pogodbo v posamezno pogodbo o zaposlitvi delavca, ki ni sindikalno organiziran. Kolektivne pogodbe so pomemben vir pravic delavcev in se sklepajo na ravni države, panožni ravni ter na ravni posameznega delodajalca.¹¹⁹

Kolektivne pogodbe se zvečine sklepajo na ravni dejavnosti oz. na panožni ravni. Na ravni posameznih podjetij pa ima pri “ustvarjanju prava” večji pomen sodelovanje oz. participacija delavcev pri upravljanju. Pomembno vlogo pri tem ima t.i. obratni svet (Betriebsrat), ki zastopa delavce pri uveljavljanju njihovih zahtev pri delodajalcu in ga izvolijo vsi zaposleni. Pravno podlago za “ustanovitev” obratnega sveta v posameznem podjetju predstavljajo določbe 7–59a (2. poglavja) Zakona o “statutu” podjetja (Betriebsverfassungsgesetz¹²⁰ - v nadaljevanju: BetrVG). Obratni svet ima veliko pravic, kot so pravica do informiranja, posvetovanja pa vse do soodločanja. Obratni svet lahko z delodajalcem sklene dogovor o ureditvi določenega vprašanja,

¹¹⁷ Določbe Bürgerliches Gesetzbuch so povzete po viru: [URL: <http://dejure.org/gesetze/BGB/631.html>].

¹¹⁸ Brox, Rütters, 2002, str. 42: “Für die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist zunächst der von ihnen geschlossene Arbeitsvertrag maßgebend. Den Parteien steht es jedoch nicht völlig frei, was sie als Inhalt des Vertrages vereinbaren. Den arbeitsvertraglichen Bestimmungen gehen zwingende gesetzliche und kollektivvertragliche Regeln vor.”

¹¹⁹ Vir: Predavanje Martina Bertzbacha in Waldemarja Reinfelderja iz Deželnega delovnega sodišča v Bremnu z dne 27. in 28.10.2003.

¹²⁰ Določbe Betriebsverfassungsgesetz so povzete po viru: Richardi Reinhard: Arbeitsgesetze: mit den wichtigsten Bestimmungen zum Arbeitsverhältnis, Kündigungsrecht, Arbeitsschutzrecht, Mitbestimmungsrecht und Verfahrensrecht: Textausgabe mit ausführlichem Sachverzeichnis und einer einföhrung. 62., neubearbeitete Auflage. München: Beck, 2003 ter po viru: [URL: <http://www.soliserv.de/pdf/betriebsverfassungsgesetz/pdf>].

ki vsebuje zavezujoče, neposredno učinkujoče in izvršljive norme, ki urejajo pravice delavcev (Brox, Rütters, 2002, str. 289)¹²¹.

V nemškem delovno-pravnem sistemu razlikujejo med pravnimi spori (spori o pravici - *Regelungsstreitigkeiten*) in interesnimi spori (*Rechtsstreitigkeiten*). Prav tako razlikujejo individualne od kolektivnih delovnih sporov. Od razlikovanja med posameznimi vrstami delovnih sporov je odvisen tudi način njihovega reševanja (Dütz, 1997 str. 383-384; Kerwer, 1999, str. 178).

4.2.2.2. Alternativni načini reševanja delovnih sporov

Interesne delovne spore v Nemčiji ne rešujejo po sodni poti, saj gre v primeru interesnega delovnega spora za oblikovanje novih pravic in pravnih norm in spora ni mogoče rešiti na podlagi že obstoječih pravnih pravil. Zato za reševanje teh sporov ni pristojno sodišče, temveč jih rešujejo z alternativnimi postopki, kot so npr. pomirjanje, posredovanje ali arbitraž. Alternativne načine reševanja sporov uporabljajo tudi za reševanje sporov med "obratnim svetom" in delodajalcem (torej interesnih sporov v okviru sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju), in sicer največkrat v zvezi z uresničevanjem pravice do soodločanja, ko ni mogoče doseči sklenitve dogovora. Za reševanje kolektivnih pravnih sporov pa so izključno pristojna delovna sodišča. V primeru pravnih sporov gre namreč za kršitev že obstoječih pravic, zaradi česar lahko tak spor rešijo sodišča tako, da v ustreznem sodnem postopku ob ugotovljenem dejanskem stanju uporabijo obstoječo, zadevno pravno normo. Tudi za reševanje individualnih delovnih sporov je pristojno delovno sodišče. Vendar mora sodnik, kateremu je bila zadeva dodeljena, pred prvim narokom za glavno obravnavo razpisati poseben poravnalni narok oz. narok za pomirjanje.¹²²

□ Individualni delovni spor

Nemška delovno-pravna ureditev določa obvezen postopek **pomirjanja** (*Güteverhandlung*)¹²³ kot prvo fazo v postopku pred delovnim sodiščem na prvi stopnji (člen 54 ArbGG).¹²⁴ Zakon določa obveznost, da mora sodišče ves čas postopka poskušati doseči mirno rešitev spora (2. odstavek 57. člena ArbGG). Sodnik mora pred prvo glavno obravnavo razpisati poseben narok za pomirjanje. Takšen narok mora sodišče razpisati v roku dveh tednov od vložitve tožbe. Sodišče lahko razpiše obenem narok za pomirjanje ter prvi narok za glavno obravnavo za primere, ko

¹²¹ Brox, Rütters, 2002, str. 289: "Nach dem erweiterten § 80 I BetrVG hat der Betriebsrat umfangreiche allgemeine Aufgaben wahrzunehmen. Dazu gehören u.a. die Überwachung der Durchführung aller zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Normen, die Beantragung und Erörterung der dem Betrieb und der Belegschaft dienenden Maßnahmen beim Arbeitgeber sowie die Förderung besonders Schützwürdiger Personen wie Schwerbehinderter, älterer Arbeitnehmer und Ausländer. Sofern kein spezielles beteiligungsrecht besteht, ist der Betriebsrat gem. § 80 II 1 BetrVG zur Durchführung aller ihm nach BetrVG obliegend Aufgaben vom Arbeitgeber rechtzeitig und umfassend zu unterrichten."

¹²² Glej vir pod opombo št. 119.

¹²³ Besedo "Güteverhandlung" bom glede na smiselni prevod slovenila kot pomirjanje oz. postopek pomirjanja, čeprav ima sodnik možnost strankama predlagati rešitev spora, kar je bolj značilno za posrednika oz. za postopek posredovanja.

¹²⁴ 1. odstavek 54. člena ArbGG med drugim določa: "Die mündliche Verhandlung beginnt mit enier Verhandlung vor dem Vorsitzenden zum Zwecke der gütlichen Einigung der Parteien (Güteverhandlung)."

pomirjanje ne bi bilo uspešno. Vendar pa se običajno za postopek pomirjanja razpiše samostojen narok (1. odstavek 57. člena ArbGG).

Postopek pomirjanja vodi sodnik – predsednik senata, ki bo v primeru neuspešno končanega postopka pomirjanja z ostalima članoma senata nadaljeval sodni postopek in o sporu razsodil. V tej fazi postopka sodnika porotnika nista prisotna. Sodnik ima možnost zahtevati prisotnost obeh strank, če meni, da bo postopek pomirjanja lažje in uspešneje izvedel. Stranka lahko na pomiritveni narok pride osebno, lahko pride skupaj s pooblaščenecem, lahko pa namesto nje pride samo pooblaščenec; edini pogoj za to je, da slednji pozna zadevo toliko, da je sposoben razjasniti dejanska vprašanja o spornem razmerju in da sme v imenu stranke tudi skleniti poravnavo. Če stranka na narok ne pride niti je ne zastopa njen pooblaščenec, ji lahko sodišče naloži plačilo denarne kazni v primeru, ko zaradi odsotnosti ne more zaključiti postopka (člen 56 ArbGG).

Sodnik mora na naroku skupaj s strankama razjasniti vsa za rešitev spornega razmerja relevantna vprašanja. Strankama sme postavljati vprašanja, lahko ju tudi zasliši¹²⁵ ali celo zbira listinske dokaze (1. odstavek 54. člena ArbGG)¹²⁶. Stranki predstavita svoje poglede na sporno zadevo ter svoja stališča in predloge za možno rešitev spora. Če sami ne predlagata rešitve ali ne moreta doseči kompromisa, sme sodnik sam prevzeti pobudo in oblikovati predlog rešitve spora. V takem primeru strankama tudi pove, kakšne so njune možnosti za uspeh, če bi prišlo do sodnega postopka ter kakšne stroške postopka bosta stranki predvidoma morali plačati.

Če katera od strank na narok za pomirjanje ne pride in svojega izostanka ne opraviči, sodnik upošteva določbo 4. odstavka 54. člena ArbGG na tem naroku ne more izdati sodbe na podlagi izostanka. Lahko pa nadaljuje z rednim postopkom pred sodiščem, v katerem v skladu s splošnimi določbami izda zamudno sodbo (57. člen ArbGG). Če iz pomiritvenega naroka neopravičeno izostaneta obe stranki, nastopi mirovanje postopka. Če po poteku šestih mesecev nobena od strank ne zahteva nadaljevanje postopka, se šteje, da je tožeča stranka tožbo umaknila (5. odstavek 54. člena ArbGG).

Kadar je postopek pomirjanja uspešen, stranki skleneta sodno poravnavo, ki se zapiše v zapisnik in jo potrdi sodišče. Sodna poravnava ima enak pravni učinek kot pravnomočna sodna odločba in je izvršilni naslov (2. odstavek 54. člena ArbGG). V takem primeru se postopek ustavi. Ustavi se tudi, če tožeča stranka tožbo umakne. V primeru, da se tožeča stranka tožbenemu zahtevku odpove, izda sodišče sodbo na podlagi odpovedi, če pa tožena stranka tožbeni zahtevek “pripozna”, izda sodišče sodbo na podlagi pripoznave (55. člen ArbGG).

Kadar stranki spora ne rešita sporazumno v postopku pomirjanja, se nadaljuje redni postopek pred sodiščem.

V Nemčiji je približno polovica delovnih sporov rešenih s pomiritvijo.¹²⁷

¹²⁵ Zaslišanje se ne opravi pod prisego in se ne morejo niti izpovedbe strank niti ostale pridobljene listine uporabiti kot dokaz v sodnem postopku, temveč je potrebno v sodnem postopku (če do njega pride) ponovno izvesti dokazni postopek zaradi načela neposrednosti in kontradiktornosti.

¹²⁶ 1. odstavek 54. člena ArbGG določa: “Der Vorsitzende hat zu diesem Zweck das gesamte Streitverhältnis mit den Parteien unter freier Würdigung aller Umstände zu erörtern. Zur Aufklärung des Sachverhältnis kann er alle Handlungen vornehmen, die sofort erfolgen können.”

¹²⁷ Glej vir pod pombo št. 119.

□ *Kolektivni delovni spori*

Za Nemčijo je značilna centraliziranost kolektivnega pogajanja. Sindikati so močni, kolektivne pogodbe pa pomemben vir pravic delavcev. Stavka je pravica sindikata, ki izhaja iz sindikalne svobode. Pravica do stavke v predpisih ni posebej urejena. V Nemčiji nimajo npr. zakona o stavki. Glede na sodno prakso in teoretična stališča¹²⁸ je pravica do stavke zajeta v 3. odstavku 9. člena Temeljnega zakona oz. nemške ustave (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland)¹²⁹, ki se nanaša na sindikalno svobodo.¹³⁰ V Nemčiji je močno poudarjena t.i. obveznost socialnega miru, ki pomeni, da je v času veljavnosti kolektivne pogodbe izključena vsakršna industrijska akcija strank, ki sta določeno kolektivno pogodbo sklenili. Zato so v kolektivne pogodbe pogosto vključene tudi določbe, ki v primeru interesnega delovnega spora predvidevajo mirno reševanje spora (Dütz, 1978, str. 75). Postopek ARS je predpostavka za sprožitev stavke. Stavka je torej dopustna šele, ko stranki izčrpata vse s kolektivno pogodbo predvidene postopke mirnega reševanja spora in le-ti niso bili uspešni (Weiss, 1994, str. 91).

V nemški ureditvi razlikujejo med državnimi in avtonomnimi, s strani strank samih ustanovljenimi in oblikovanimi mehanizmi reševanja interesnih sporov. Leta 1946 je bil sprejet poseben zakon št. 35, ki se nanaša na poravnavo in arbitražo v kolektivnih delovnih sporih, ki za reševanje KDS predvideva postopek **poravnave** in določa, da se za reševanje sporov ustanovijo stalni, državni poravnalni sveti (behördliche Schlichtungsstelle). Današnji sistem reševanja interesnih delovnih sporov pa je rezultat »sporazuma o pravilih pomirjanja« (conciliation agreement), ki sta ga leta 1954 sklenila zveza sindikatov Nemčije (Deutscher Gewerkschaftsbund) in združenje delodajalcev Nemčije (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitsgeberverbände). Stranki sporazuma sta se dogovorili, da ni nujno, da stranke KDS rešujejo pri državnem poravnalnem svetu, temveč jih lahko rešujejo tudi pred organom, ki ga ustanovita stranki sami (Conciliation and arbitration procedures in labor disputes, 1989, str. 61). Postopek poravnave pred poravnalnim svetom lahko stranki sprožita tudi v primeru, ko pride med njima do spora v zvezi s sklepanjem ali spremembo kolektivne pogodbe. Na državne poravnalne svete se obrnejo le, če s kolektivno pogodbo ni predviden noben postopek pomirjanja ali arbitraže in se stranki dogovorita, da bosta spor reševali pred poravnalnim svetom (153. člen Arbeitsverfassungsgesetz¹³¹ – v nadaljevanju: ArbVG). Poleg tega lahko državni poravnalni svet odloča tudi, če je s kolektivno pogodbo sicer predvideno alternativno reševanje spora, vendar pa je bilo neuspešno in sta stranki sporazumno reševanje spora poverili državnemu poravnalnemu svetu. Stranki nista zavezani pred državnim poravnalnim svetom sprožiti spora, temveč je njuna odločitev za takšno reševanje spora povsem svobodna in prostovoljna. Poravnalni svet zgolj pomaga strankama, da dosežeta sporazumno rešitev kolektivnega interesnega spora (1., 2.

¹²⁸ Weiss Manfred: Germany. V: R. Blaupain: Strikes and Lock-outs in Industrialized Market Economies. Bulletin of Comparative Labour Relations. Kluwer Law International, 1994. 224 str.

¹²⁹ Določbe Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland so povzete po viru: [URL: <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/gg.html>].

¹³⁰ 3. odstavek 9. člena Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland določa: "Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden."

¹³¹ Določbe Arbeitsverfassungsgesetz so povzete po viru: [URL: <http://www.glb-gemeinde.at/pdf/Gesetze/Bundesgesetz/Arbeitsverfassungsgesetz.pdf>].

odstavek 154. člena ArbVG). Če stranki sami ne uspeja doseči kompromisa, lahko poravnalni svet oblikuje in strankama predlaga primerno rešitev. Odločitev poravnalnega sveta je za stranki zavezujoča le tedaj, če sta se tako izrecno dogovorili ali če sta naknadno soglasno sprejeli njegovo odločitev. Kadar stranki odločitev sprejmeta, ima le-ta pravno naravo dela kolektivne pogodbe (3. odstavek 154. člena ArbVG). Pravice, ki so v takem postopku dogovorjene, veljavno učinkujejo na posamezna individualna delovna razmerja in so tudi iztožljive. Šele če postopek poravnavanja ni uspešen, lahko stranki sprožita stavko za razrešitev medsebojnega spora.¹³²

Reševanje interesnih sporov med "obratnim svetom" in delodajalcem, ki nastanejo v zvezi z uresničevanjem pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju, je v celoti urejeno v zakonih.¹³³ Kadar stranki ne uspeja skleniti obratnega sporazuma v zadevah, za katere zakon določa obvezno soodločanje, BetrVG v členu 76 predvideva oblikovanje posebnega organa za poravnavanje, pomirjanje (Einigungsstelle in Schlichtungsstelle). Ta organ je lahko ustanovljen kot stalni organ ali pa se za reševanje posameznih primerov oblikuje "ad hoc" organ. Sestavljen je iz enakega števila predstavnikov delavcev in delodajalcev ter neodvisnega člana kot predsednika (2. odstavek 76. člena BetrVG). Njegova odločitev nadomešča obratni sporazum in ima enako pravno veljavo kot le-ta.

□ *Sklepne ugotovitve*

Materialno-pravna ureditev delovnega razmerja v Republiki Sloveniji je podobna nemški ureditvi: tudi pri nas je v skladu z ZDR delovno razmerje pogodbeno razmerje, ki se ureja s pogodbo o zaposlitvi (1. odstavek 9. člena ZDR). Tudi v sistemu sodnega reševanja delovnih sporov lahko najdemo vzporednice med nemško in našo ureditvijo, saj v obeh državah delovne spore rešujejo specializirana delovna sodišča. Zaradi tega nekateri slovenski pravni strokovnjaki¹³⁴ menijo, da bi lahko pri nas tudi sistem izvensodnega reševanja sporov zasnovali podobno kot v Nemčiji. Vendar nekritično povzemanje rešitev iz nemškega sistema ni na mestu. Menim, da obvezen predhodni postopek pomirjanja kot procesna predpostavka za sprožitev sodnega postopka (kot je to urejeno v nemškem sistemu) ni primerna rešitev. Bistvo mirnega reševanja sporov je ravno v tem, da se stranki prostovoljno odločita za takšen način reševanja spora. Le tako zanju postopek pomirjanja ne pomeni obvezne procesne ovire do sodnega varstva. Nemška ureditev je lahko sporna tudi zato, ker postopek pomirjanja vodi sodnik posameznik, ki bo v primeru neuspešno končane conciliacije kot predsednik senata v nadaljevanju sodil v zadevi. Sodnik je lahko v takem primeru "obremenjen" z informacijami, za katere je izvedel med postopkom pomirjanja, kar lahko vpliva na njegovo objektivnost med sodnim postopkom. Kršeno je lahko tudi načelo tajnosti in načelo zaupnosti, saj je v postopku pomirjanja bistveno, da nobeden od udeležencev ne razkrije informacij tretjim osebam (npr. sodnikom). Stranki osebni, ki jima bo kasneje sodila, če bosta sprožili sodni postopek, verjetno tudi ne bosta hoteli zaupati določenih informacij, ki bi jih tretji, neodvisni osebi (pomiritelju) sicer zaupali.

¹³² Povzeto po viru: Das Schlichtungsrecht. [URL: <http://anwaltskanzlei-online.de>].

¹³³ Eden od najpomembnejših zakonov je Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

¹³⁴ Končar Polonca, Kresal Barbara v: Sklepne ugotovitve in predlogi. V: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta: CRP: Strategija razvoja pravnega sistema RS do leta 2010. Perspektive alternativnega reševanja civilnopravnih in delovnopravnih sporov kot načina razbremenjevanja sodišč v Republiki Sloveniji (V5-0193-98, odgovorna nosilka projekta Polonca Končar). Ljubljana: Pravna fakulteta, 1999a, str. 73-78.

Opozoriti je treba tudi na dejstvo, da v našem sistemu že imamo posebno fazo postopka, v kateri lahko stranki skleneta poravnavo in je sestavni del sodnega postopka.¹³⁵ Predsednik senata namreč po predhodnem preizkusu predloga za rešitev KDS razpiše narok za poravnavo in "si mora prizadevati, da se med udeleženci razčistijo vsa sporna vprašanja in jim pomaga, da dosežejo poravnavo" (52. člen ZDSS). Na podlagi določbe 1. odstavka 14. člena ZDSS¹³⁶ mora predsednik senata upoštevati 22. poglavje (členi 305a. – 309) novele ZPP tudi za reševanje individualnih delovnih sporov razpisati poravnalni narok in si prizadevati skleniti sodno poravnavo. Poravnalni narok sicer ni predpisan kot procesna predpostavka za vložitev tožbe (kot je to določeno v Nemčiji), ga pa vodi sodnik, ki bo kasneje (če do sklenitve poravnave ne bo prišlo) o zadevi tudi razsojal, kar je vsebinsko podobno obveznemu predhodnemu postopku pomirjanja, ki ga poznajo v nemškem sistemu. Ob uspešno zaključenem poravnalnem naroku je tudi končni rezultat enak kot v nemškem sistemu: sklenjena sodna poravnava ima učinek pravnomočnosti in izvršljivosti (kot sodna odločba).

Na podlagi navedenega ne bi bilo smiselno v naš sistem uvajati instituta obveznega predhodnega postopka pomirjanja. Bolj primeren bi bil postopek, v katerem bi bila sprtima strankama zagotovljena možnost poskusa pomirjanja, ne da bi ju v to neposredno silili. Tako bi se stranki svobodno odločili, ali bosta spor reševali pred sodiščem, ali pa bosta pred tem poskušali doseči sporazumen dogovor v postopku pomirjanja. Na eni strani bi le takšen postopek prispeval k hitrejši rešitvi zadeve v posameznem sporu, saj bi v primeru, če stranki ne bi želeli sprožiti postopka pomirjanja, lahko neposredno vložili tožbo na sodišče. Na drugi strani pa glede na naravo delovnega razmerja pomeni sporazumna, s strani samih strank sprejeta rešitev spora, dobro podlago za ohranitev oziroma ponovno vzpostavitev ustrezne ravni zaupanja in medsebojnega sodelovanja med strankama. Sporazumna rešitev spora omogoča tudi ohranitev trajnega odnosa med njima, kar je za delovno razmerje bistvenega pomena.

4.2.3. Ureditev alternativnih načinov reševanja delovnih sporov v Hrvaški

Tudi na Hrvaškem so sodni zaostanki na področju delovnega prava vedno večji. Ob koncu leta 2002 so imeli na sodišču okoli 45.000 nerešenih zadev, od katerih se skoraj 70% nanaša na materialno-pravna vprašanja.¹³⁷ Pomirjanje v KDS in arbitražo v IDS so možne alternativne metode za reševanje delovnih sporov in za razbremenjevanje sodišč [URL: <http://www.socijalno-partnerstvo.hr/ured/press/press20021231.htm>].

Ureditev delovnih razmerij na Hrvaškem ne temelji na načelu volontarizma oziroma avtonomnega urejanja pravic s pogodbami o zaposlitvi (kot npr. v Angliji), temveč je pogodbena svoboda strank pogodbe o zaposlitvi omejena s številnimi delovno-pravnimi predpisi. Glavni vir pravic in obveznosti iz delovnega razmerja so zakoni (Zakon o radu, Zakon o radnim odnosima,

¹³⁵ ZDSS v 52. členu predvideva obvezen poravnalni narok za reševanje KDS. V predlogu novega ZDSS pa je določba, ki ureja poravnalni narok, v poglavju o skupnih določbah, kar pomeni, da bo lahko predsednik senata opravil poravnalni narok tako v IDS kot KDS.

¹³⁶ 1. odstavek 14. člena ZDSS določa: "V postopku pred delovnimi in socialnimi sodišči se uporabljajo določbe zakona o pravnem postopku, kolikor ni s tem zakonom drugače določeno."

¹³⁷ Glej vir pod pombo št. 75, str. 1.

idr.)¹³⁸, podzakonski akti, sklenjeni sporazumi med sveti delavcev in delodajalci in pogodbe od delu. Poleg naštetih so pomemben vir pravic delavcev tudi kolektivne pogodbe. Le-te se sklepajo večinoma na ravni posameznega podjetja (podjetniške kolektivne pogodbe) ter na ravni države (splošne kolektivne pogodbe), pa tudi na ravni dejavnosti (panožne kolektivne pogodbe). Določbe normativnega dela kolektivnih pogodb imajo naravo pravno zavezujočih norm in veljajo za vse delavce, za katere konkretna kolektivna pogodba velja. Pravice, ki so delavcem v kolektivnih pogodbah priznane, so iztožljive (interni vir Pravne fakultete v Zagrebu).

V hrvaškem delovno-pravnem sistemu, tako kot pri nas, razlikujejo individualne od kolektivnih delovnih sporov (Zakon o radu – 203. člen). Za njihovo reševanje je pristojno redno sodišče, saj za reševanje delovnih sporov niso ustanovili posebnih, specializiranih delovnih sodišč. Sprti stranki lahko medsebojne spore rešujeta tudi s pomočjo arbitraže (organizirane v okviru Hrvaške gospodarske zbornice) ali reševanje sporov poverita Centru za pomirjanje, ki je organiziran v okviru Hrvaške gospodarske zbornice.¹³⁹

4.2.3.1. Alternativno reševanje delovnih sporov

□ Individualni delovni spori

V okviru hrvaške gospodarske zbornice deluje Center za pomirjanje (v nadaljevanju: Center), ki nudi strankam storitve pomirjanja, posredovanja in drugih alternativnih načinov reševanja sporov.¹⁴⁰ Stranke lahko pri Centru sprožijo reševanje vseh vrst sporov o pravicah, s katerimi lahko prosto razpolagajo, torej tudi delovnih sporov.

Postopek pomirjanja se uvede na predlog ene ali več sprtih strank, vendar za to ni potreben predhodni sporazum med strankama o tem, da bosta morebitne medsebojne spore reševali v postopku pomirjanja. Predlog za uvedbo postopka vložijo zainteresirana stranka pri tajniku Centra, ki drugo stranko o tem obvesti in od nje zahteva, da se v roku 30 dni izjasni o tem predlogu. Če druga stranka postopku pomirjanja nasprotuje ali če se v določenem roku ne opredeli glede predloga, se šteje, da postopek pomirjanja ni uspel. Če do postopka pomirjanja pride, stranki do konca postopka ne smeta sprožiti sodnega ali drugega postopka v zvezi z isto zadevo, razen če je to nujno za zavarovanje njunih pravic (2. in 3. člen Pravilnika o mirenju¹⁴¹ – v nadaljevanju: PM).

Postopek pomirjanja praviloma vodi en pomiritelj, ki ga stranki izbereta sporazumno, v nasprotnem primeru pa predsednik Centra imenuje primerno osebo. Stranki se lahko dogovorita o večjem številu pomiriteljev. Pomiritelj ne more biti arbiter v primeru, da bi stranki sprožili arbitražni spor o isti zadevi, razen če je to nujno za zaščito njunih pravic (4. člen PM).

Stranki tudi sporazumno določita obseg pooblastil pomiritelju, še posebej glede tega, ali sme aktivno sodelovati v postopku in strankama predlagati primerno rešitev spora. Pomiritelj s strankama razpravlja na skupnem srečanju, lahko pa po potrebi organizira tudi ločena srečanja. Pomiritelj si mora ves čas trajanja postopka prizadevati, da spor reši čim hitreje, pri čemer mora

¹³⁸ Zakon o radnim odnosima. Službeni list Republike Hrvatske, Zagreb, št. 25/92. [URL: <http://www.nn.hr/sluzbeni-list/sluzbeni/index.asp>]; Zakon o radu. Službeni list Republike Hrvatske, Zagreb, št. 38/95-82/2001. [URL: <http://www.nn.hr/sluzbeni-list/sluzbeni/index.asp>].

¹³⁹ Vira: [URL: <http://www.hgk.hr>]; interni vir Pravne fakultete v Zagrebu.

¹⁴⁰ Center za pomirjanje postopa v skladu s pravilnikom o pomirjanju (Pravilnik o mirenju).

¹⁴¹ Pravilnik o mirenju. Službeni list Republike Hrvatske, Zagreb, št. 81/2002. [URL: <http://www.nn.hr/sluzbeni-list/sluzbeni/index.asp>].

upoštevati okoliščine vsakega primera posebej ter želje in pričakovanja obeh strank. Zato lahko od strank zahteva njune navedbe in predloge, po potrebi ju lahko tudi zasliši. V postopku pomirjanja sta temeljni načeli načelo zaupnosti in tajnosti. Informacije, ki jih pomiritelj med postopkom dobi od ene stranke, sme povedati drugi stranki, razen če mu stranka, ki mu je informacijo zaupala, to izrecno prepove. Ob zaključku postopka sme pomiritelj (če ni izrecno v sporazumu med strankama drugače dogovorjeno) izdelati pisni predlog poravnave in jo ponuditi strankama v podpis. Če stranki poravnavo sprejmeta, se njena vsebina vpiše v zapisnik, katerega podpišeta stranki in pomiritelj. Če stranki želita, da bi poravnava imela lastnost arbitražne odločbe (in bi bila na ta način izenačena s pravnomočno sodno odločbo), skleneta sporazum o arbitraži, pomiritelj pa je lahko imenovan za arbitra, ki na podlagi poravnave izda arbitražno odločbo (5. in 6. člen PM).

Izjave oziroma podatki, ki jih stranki v postopku pomirjanja zaupata pomiritelju, ne smejo biti v nobenem postopku (sodnem, arbitražnem, upravnem, idr.) uporabljene v dokazne namene in sta jih dolžni obe stranki kakor tudi pomiritelj varovati kot tajnost (7. člen PM).

Postopek pomirjanja se konča, ko stranki skleneta poravnavo. Lahko pa se postopek ustavi, kadar pomiritelj (ali tajnik Centra) oceni, da ni smiselno nadaljevati s postopkom pomirjanja (8. člen PM).

V 9. členu PM je v zvezi s stroški postopka določeno, da imajo Center in pomiritelj pravico do nadomestila stroškov v skladu z veljavnim pravilnikom o stroških. Glede na to, da ni nič navedeno, kdo te stroške krije, verjetno vsaka stranka plača svoje stroške postopka, skupne stroške pa plačata po enakih delih.

□ *Kolektivni delovni spori*

V Zakonu o delu (ZR) je urejeno reševanje kolektivnih delovnih sporov s pomirjanjem ali arbitražo.¹⁴² Reševanje sporov s tema postopkoma je predpostavka za sprožitev stavke. Stavka je torej dopustna šele, ko stranki izčrpata vse v kolektivni pogodbi predvidene postopke mirnega reševanja spora in le-ti niso bili uspešni.¹⁴³ Stranki kolektivnega razmerja medsebojen spor najprej poskusita rešiti v postopku pomirjanja, če pa le-ta ni uspešen, za reševanje spora uporabita še arbitražo.

Pomirjanje je obvezno kot predhoden postopek tedaj, kadar pride med strankama do spora v zvezi s sklepanjem, uporabo ali spremembo kolektivne pogodbe ali v primeru drugega spora, ki bi lahko privedel do stavke ali druge oblike industrijske akcije, če se stranki nista dogovorili o kakšnem drugem načinu mirnega reševanja spora (203. člen in 3. odstavek 210. člena ZR). V ostalih primerih pa se za postopek pomirjanja stranki odločita prostovoljno. Postopek pomirjanja je urejen v določbah 204 – 206 ZR. Izvaja se pred svetom za pomirjanje, ki ga sestavljajo tri osebe: en predstavnik delodajalcev ali njihovih združenj, en predstavnik sindikatov ali njihovih združenj, tretjega člana pa imenujeta sprti stranki sami iz liste pomiriteljev, ki jo vodi Ekonomsko–socialni svet. Administrativne posle sveta za pomirjanje vodi bodisi pristojna služba

¹⁴² 21. poglavje: Mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov, člani 203 – 209.

¹⁴³ Tako je določeno npr.: v členih 80-85 Kolektivne pogodbe za državne uslužbenke in namestnike (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, Službeni list Republike Hrvatske, Zagreb, št. 3/2002; v členih 80-86 Kolektivne pogodbe za gradbeno dejavnost (Kolektivni ugovor za graditeljstvo, Službeni list Republike Hrvatske, Zagreb, št. 56/2002; v členih 206-208 Kolektivne pogodbe za dejavnost privatnega zdravstva Hrvaške (Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva u privatnoj praksi Hrvatske, Službeni list Republike Hrvatske, Zagreb, št. 185/2003 ([URL: <http://www.nn.hr/sluzbeni-list/sluzbeni/index.asp>])).

občinskega urada, bodisi ministrstvo, pristojno za delo, ki tudi krije stroške dela članov sveta (3. in 4. odstavek 204. člena ZR).

Če se stranki ne dogovorita drugače, mora biti postopek pomirjanja končan v roku petih dni, šteto od dneva, ko je bil Ekonomsko-socialni svet oz. pristojna služba občinskega urada obveščen o sporu. Stranki nista zavezani sprejeti odločitve, ki jo predlaga svet za pomirjanje. Če pa jo sprejmeta, ima pravno naravo in moč kolektivne pogodbe.

Pravilnik, ki podrobneje določa postopek izbire članov sveta za pomirjanje in pravila postopka pomirjanja, sprejme Ekonomsko-socialni svet (5. odstavek 204. člena ZR).

Trenutno je na Hrvaškem v postopku sprejemanja predlog Zakona o pomirjanju¹⁴⁴ (**Zakon o mirenju**¹⁴⁵ - v nadaljevanju: ZM), ki ureja postopke pomirjanja¹⁴⁶ za reševanje vseh civilno-pravnih sporov, vključno s spori s področja trgovinskih, delovnih in drugih lastninsko-pravnih razmerij in sicer o pravicah, s katerimi lahko stranke svobodno razpolagajo in če za katere od teh sporov s posebnim zakonom ni drugače določeno (1. člen ZM)¹⁴⁷.

Postopek pomirjanja je lahko preventiven, torej se lahko začne še pred vložitvijo tožbe. Lahko pa se začne, ko oseba, ki vodi sodni, upravni ali drug postopek, med postopkom oceni, ali je glede posamezne zadeve smiselno sprožiti postopek pomirjanja in to sptima strankama predlaga (1. odstavek 18. člena ZM). Preventivni postopek pomirjanja se začne, ko se sprti stranki o tem sporazumeta in sprejmeta predlog za potek postopka, razen če se drugače dogovorita. Za začetek postopka ni potreben predhoden sporazum o pomirjanju med strankama ali drug sporazum o reševanju sporov. Dovolj je tudi, da zainteresirana stranka pošlje predlog za uvedbo postopka na naslov stalnega prebivališča druge stranke ali njenemu pooblaščenču. Nasprotna stranka mora v 15-dnevnem roku (katerega lahko stranki sporazumno tudi spremenita) odgovoriti na predlog za uvedbo postopka pomirjanja. Če to ne stori, se šteje, da nasprotuje uvedbi postopka pomirjanja (4. člen ZM). Rok za dokončanje postopka pomirjanja je 60 dni, lahko pa se stranki sporazumeta drugače (5. točka 1. odstavka 10. člena ZM).

Posrednik¹⁴⁸ mora biti v postopku posredovanja pravičen do obeh strank in si mora prizadevati za čim hitrejšo rešitev spora. S strankama razpravlja na skupnem srečanju, lahko pa po potrebi organizira tudi ločena srečanja z vsako stranko posebej. Informacije, ki jih med postopkom dobi od ene stranke, je dolžan zaupati drugi stranki, razen če sta se stranki glede določenih vrst informacij drugače sporazumeli (7., 9. člen ZM).

Posrednik sme (če ni izrecno v sporazumu med strankama drugače dogovorjeno) v vsaki fazi postopka izdelati pisni predlog poravnave. Postopek pomirjanja se lahko konča na več načinov: s sklenitvijo poravnave, z odločitvijo posrednika o ustavitvi postopka, kadar oceni, da ni smiselno nadaljevati postopka (pred tem mora vprašati stranki za mnenje), s pisno izjavo obeh strank o

¹⁴⁴ Besedo "mirenje" bom glede na smiselni prevod slovenila kot pomirjanje oz. postopek pomirjanja, čeprav ima tretja nevtralna oseba možnost strankama predlagati rešitev spora, kar je bolj značilno za posrednika oz. za postopek posredovanja.

¹⁴⁵ Interni vir Pravne fakultete v Zagrebu.

¹⁴⁶ V 1. točki 2. člena predloga Zakona o mirenju je razložen generični pojem pomirjanja, ki pomeni bodisi postopek posredovanja, mediacije ali conciliacije.

¹⁴⁷ 1. člen predloga Zakona o mirenju določa: "Ovim se zakonom uređuje mirenje u građanskopravnim sporovima, uključujući i sporove iz područja trgovačkih, radnih i drugih imovinskopravnih odnosa u stvarima u kojima stranke mogu slobodno raspolagati, ako za neke od tih sporova posebnim propisom nije nešto drugo određeno."

¹⁴⁸ V 2. točki 2. člena predloga Zakona o mirenju je razložen generični pojem posrednika, ki pomeni pomiritelja, mediatorja ali conciliatorja.

zaključitvi postopka, s pisno izjavo o zaključitvi postopka, katero je podala ena od strank nasprotni stranki in posredniku ali v primeru, če postopek pomirjanja ni končan v roku 60 dni od dneva sprejema predloga za začetek postopka pomirjanja. Navedeni rok lahko stranki sporazumno podaljšata (8., 10. člen ZM).

Na zahtevo strank mora posrednik sodelovati pri oblikovanju in izdelavi poravnave, ki lahko pridobi lastnost javne listine, če notar overi podpise strank. Stranki lahko tudi na drugačen način oblikujeta poravnavo in dosežeta njeno overitev npr. v sodnem postopku (12. člen ZM).

Če ni z zakonom drugače določeno ali če se stranki ne dogovorita drugače, vsaka stranka plača svoje stroške postopka, medtem ko skupne stroške plačata po enakih delih. Če sta stranki v postopku pomirjanja sklenili poravnavo potem, ko je bila tožba že vložena, sodišče po umiku tožbe stranki oprosti plačila sodnih taks. Če pa sodišče ugotovi, da sta stranki poskušali spor rešiti s pomirjanjem, pa ga nista uspešno končali, jima lahko zniža stroške sodnega postopka (19. člen ZM).

V razmerju do drugih postopkov oziroma tretjih oseb morajo posrednik, obe stranki ter druge osebe varovati (kot tajnost) vse podatke, za katere so med postopkom pomirjanja izvedeli (razen če sta se stranki drugače dogovorili). Za kršenje te dolžnosti je posrednik odškodninsko odgovoren. Posrednik lahko tudi odkloni pričanje o dejstvih, za katere je med postopkom izvedel, ne glede na to, ali se je pomirjanje uspešno končalo. Podobna določba velja tudi za izvajanje dokazov v drugih postopkih (13., 14. člen ZM).

Posrednik ne more biti sodnik ali arbiter v zadevi, ki je bila predmet spora v postopku pomirjanja, niti v kaki drugi podobni zadevi (1. odstavek 15. člena ZM). To pravilo je zelo pomembno z vidika objektivnosti. Posrednik, ki bi kasneje sodil o sporu, če bi stranki o isti zadevi sprožili sodni postopek, zagotovo ne bi mogel ostati nepristranski in objektivno soditi, saj bi o sporu oz. sporni situaciji že iz postopka posredovanja imel veliko podatkov. Poleg tega verjetno stranke sploh ne bi želele reševati medsebojnih sporov v postopku posredovanja, če bi vedele, da jim lahko kasneje sodi ista oseba. Prav tako v postopku posredovanja posredniku ne bi zaupale vseh informacij, predvsem ne bi izrazile svojih občutkov (veselja, jeze, žalosti) v zvezi s sporno situacijo, kar bi zmanjšalo verjetnost, da spor rešijo sporazumno. V postopku posredovanja je namreč zelo pomembno, da stranki posredniku zaupata, verjameta vanj, zaradi česar sta mu pripravljene tudi povedati, kakšne rezultate pričakujeta in koliko sta glede svojih zahtev pripravljene popustiti. Tega zagotovo ne bi storili, če bi vedeli, da jima bo kasneje ista oseba sodila.

Začetek postopka pomirjanja ustavi tek roka za vložitev tožbe ali začetek kakšnega drugega spora. Zato stranki do konca postopka v isti zadevi ne smeta sprožiti sodnega ali drugega postopka (npr. upravnega), razen če je to nujno za zavarovanje njunih pravic (15., 16. člen in 1. odstavek 17. člena ZM). Kadar pa je bila tožba že vložena, oziroma že začel drug postopek, sodnik oz. druga oseba, ki je stranki napotila na postopek pomirjanja, določi rok, za katerega bo sodni ali drug postopek začasno prekinjen. Ta rok praviloma ne sme biti daljši od 60 dni, lahko pa se izjemoma podaljša na podlagi sporazumnega dogovora sprtih strank. Če se v tem roku postopek pomirjanja ne konča, sodnik oz. druga oseba nadaljuje s postopkom, ki se sme ponovno prekiniti zaradi pomirjanja le na podlagi sporazumnega dogovora sprtih strank (2. in 4. odstavek 18. člena ZM).

□ *Sklepne ugotovitve*

Nekatere rešitve, ki jih predvideva predlog Zakona o mirenju (npr. prostovoljnost postopka pomirjanja – 4. člen ZM, zaupnost postopka pomirjanja – 13. člen ZM, potek postopka pomirjanja), bi bile uporabne tudi pri nas. Tako kot na Hrvaškem bi tudi v Republiki Sloveniji morali razmišljati o tem, da bi sprejeli poseben zakon, ki bi (morda bolj kot Zakon o mirenju) celovito urejal postopke ARS, torej materialno-pravna in procesna vprašanja postopkov ARS. V zakonu bi morali najprej določiti vrste postopkov ARS in za katere spore bi se uporabljali (npr. za reševanje družinskih sporov bi se uporabljal postopek posredovanja, za reševanje delovnih sporov bi se uporabljal postopek pomirjanja), za katera pravna področja bi se zakon uporabljal (npr. za civilno, gospodarsko, delovno področje). Določiti bi morali temeljna načela postopkov ARS, kako bi se postopki začeli, kdo bi jih vodil, kakšna pooblastila bi imela tretja nevtralna oseba, potek postopka, ipd.

4.3. Ekonomski vidiki

Reševanje sporov (na sodišču, pred arbitražo,...) je navadno povezano tudi z določenimi stroški – t.i. pravnimi stroški. Pravdni stroški so izdatki, ki nastanejo med postopkom ali zaradi postopka (1. odstavek 151. člena ZPP). Med sodnim postopkom nastaneta dve vrsti stroškov:

1. Sodni stroški, med katere spadajo stroški, povezani z delom sodišč kot državnih organov (stroški sodnih zgradb, proračunski stroški za delovanje sodišč, idr.) in jih stranke deloma krijejo s plačilom sodnih taks, deloma pa se krijejo iz proračuna. Stranke morajo posebej plačati stroške, ki so v zvezi s samim potekom postopka (stroški za izvajanje posameznih dokazov – npr. izdelava izvedenskega mnenja, potni stroški sodnikov in drugih delavcev sodišča v primeru opravljanja pravnih dejanj zunaj sodnih zgradb – npr. ogled kraja, itd.; 1. odstavek 151. člena ZPP).
2. Stroški strank, med katere spadajo potni stroški strank, izguba osebnega dohodka zaradi prihoda na glavno obravnavo, nagrada za delo odvetnika in drugih oseb, ki jim zakon priznava pravico do nagrade (2. odstavek 151. člena ZPP).

Za plačilo oziroma povrnitev pravnih stroškov veljata dva temeljna kriterija: “kriterij uspeha” v pravdi in “kriterij krivde”.

“Kriterij uspeha” pomeni, da mora stranka, ki v pravdi ne uspe, nasprotni stranki in njenemu intervenientu povrniti stroške (1. odstavek 154. člena ZPP). Če stranka deloma zmaga v pravdi, lahko sodišče glede na doseženi uspeh odloči, da krije vsaka stranka svoje stroške ali pa ob upoštevanju vseh okoliščin primera naloži eni stranki, naj povrne drugi stranki in intervenientu ustrezen del stroškov. Sodišče lahko odloči, da mora ena stranka povrniti vse stroške, ki sta jih imela nasprotna stranka in njen intervenient, če nasprotna stranka ni uspela samo s sorazmerno majhnim delom svojega zahtevka, pa zaradi tega dela niso nastali posebni stroški (2. in 3. odstavek 154. člena ZPP).

“Kriterij krivde” pomeni, da mora stranka ne glede na izid pravde povrniti nasprotni stranki stroške, ki jih je povzročila po svoji krivdi ali po naključju, ki se je njej primerilo (1. odstavek

156. člena ZPP). Krivdni primer povzročanja stroškov je podan na primer, ko stranka v pritožbi navaja nova dejstva in nove dokaze, čeprav je zanje že vedela oz. bi lahko vedela že v postopku na prvi stopnji.

Pri odločanju o tem, kateri stroški naj se stranki povrnejo, upošteva sodišče samo tiste stroške, ki so bili potrebni za pravdo (1. odstavek 155. člena ZPP).

Stroški sodnih postopkov so pogosto za stranke zelo visoki. V postopku pred sodišči stranke navadno ne nastopajo same, temveč jih zastopajo pooblaščenci, odvetniki. Le-ti svoje storitve zaračunavajo v skladu z Odvetniško tarifo¹⁴⁹ (v nadaljevanju: OT), ki jim omogoča širok manevrski prostor. Odvetniki so v skladu z OT upravičeni do nagrade za vsako procesno dejanje, ki ga kot pooblaščenci strank opravijo (npr. za vložitev tožbe oz. vsake posamezne obrazložene vloge med postopkom, za zastopanje in za čas, porabljen na vsakem posameznem naroku, ipd.). Posledica tega je, da so stroški postopka za stranke visoki. To je lahko še posebej zaskrbljujoče na področju delovnih razmerij, saj pogosto delavcem delodajalci ne zagotovijo niti osnovnih pravic, kot je npr. plačilo za delo. Delavci tako nimajo sredstev niti za preživetje, kaj šele za uveljavljanje svojih pravic pred sodiščem.

Zniževanje stroškov je ena od prvin načela ekonomičnosti in učinkovitosti. Zato bi bilo potrebno tudi pri reševanju sporov zagotoviti, da bi bil postopek reševanja spora čim cenejši za obe stranki. Hkrati bi na tak način omogočili, da bi lahko uveljavljali svoje pravice tudi tisti, ki si sicer zaradi slabega finančnega stanja tega ne morejo privoščiti. Eden od osnovnih namenov oziroma ciljev alternativnega reševanja sporov je čim hitreje in s čim nižjimi stroški rešiti spor. V praksi to pomeni, da bi si morali stranke in tretja, nevtralna oseba prizadevati rešiti spor že na prvem sestanku (po možnosti brez posebnega dokazovanja z listinami ali izvedenci, saj so stroški zaradi izvedbe dokazov z izvedenskim mnenjem in listinami le še višji) ter da do ločenih srečanj ne bi prišlo.

Eno od ključnih vprašanj, ki se postavlja pri postopkih alternativnega reševanja sporov je, ali naj bodo za stranke brezplačni ali naj se jim v določeni meri zaračunajo. Vprašanje je namreč, ali bodo stranke te postopke jemale bolj resno, če bodo morale zanje plačati ali pa se ne bodo odločile za reševanje spora s postopki ARS, če bodo zanje morale plačati stroške. Menim, da ti postopki ne bi smeli biti povsem brezplačni, saj stranke postopka ne bi jemale dovolj resno.

Obstoječi sistem sodnih taks strank verjetno ne bi vzpodbujal k sklenitvi izvensodne poravnave v postopku pomirjanja ali posredovanja, prav tako trenutni način obračunavanja nagrad odvetnikom le-te motivira, da sodne postopke zavlačujejo, saj so plačani za vsako procesno dejanje posebej. Končno so tudi stranke same (v sporih, v katerih zahtevajo izpolnitev denarnih terjatev) zainteresirane za to, da sodni postopki trajajo več let, saj so zakonske zamudne obresti zelo visoke.¹⁵⁰

Zaradi navedenih razlogov bi bilo potrebno sistem obračunavanja pravnih stroškov spremeniti tako, da bi stranke ter odvetnike spodbujal, da bi že pred ali po vložitvi tožbe poskusili spor rešiti

¹⁴⁹ Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 7/95, 67/2003, 70/2003.

¹⁵⁰ Zakon o predpisani obrestni meri zamudnih obresti (Ur. l. RS št. 56/2003) v 1. odstavku 2. člena predpisuje 17% zamudne obresti na letni ravni.

s postopki ARS. Sistem obračunavanja sodnih taks bi lahko spremenili tako, da bi bila višina sodnih taks odvisna od dejstva, če sta stranki poskušali predhodno rešiti spor npr. s posredovanjem ali pomirjanjem.¹⁵¹ V zvezi z obračunavanjem nagrade odvetnikom po odvetniški tarifi bi morali najprej uvesti sistem pavšalnega zneska nagrade, ki bi bil odvisen le od vrednosti spornega predmeta, ne pa tudi od števila posameznih opravljenih procesnih dejanj. To pomeni, da bi odvetnik dobil plačilo le za prvo opravljeno procesno dejanje (na prvem naroku za glavno obravnavo), za vsa nadaljnja procesna opravila pa plačila ne bi dobil. Posebno ali pa višjo nagrado pa bi morali odvetniki dobiti, če bi bil spor rešen v postopku pomirjanja ali posredovanja.¹⁵² Na ta način bi bili odvetniki motivirani, da spore poskušajo najprej rešiti s pomočjo postopkov ARS in jih čim hitreje zaključijo, saj bi dobili višjo nagrado kot v primeru, ko bi na sodišče vložili tožbo in številne obrazložene vloge med postopkom (za katere ne bi dobili plačila), sodišče pa bi opravilo več narokov in bi postopek trajal dolgo časa. Sedaj sicer odvetniki zaslužijo več zaradi dolgotrajnih postopkov, vendar če bi bili spori hitreje rešeni, bi lahko zaradi večjega števila rešenih zadev več zaslužili.

Istočasno pa je treba opozoriti tudi na dejstvo, da postopki ARS niso vedno končani hitreje in z nižjimi stroški od sodnega postopka – predvsem v primerih, ko je dejansko stanje že na začetku sodnega postopka povsem jasno in za stranki nesporno, zaradi česar lahko sodišče zadevo zaključi že na prvem naroku.¹⁵³ Velik del sporov pred sodišči sploh niso pravi spori, temveč se delodajalci zgolj izogibajo, oziroma zavlačujejo s plačili sicer nespornih obveznosti. V takem primeru ne bi bilo smiselno, da bi morali stranki pred sodnim postopkom obvezno spor reševati v postopku pomirjanja, temveč bi bil za reševanje delovnih sporov bolj primeren sodišču pridružen postopek pomirjanja, pri katerem bi sodnik že v začetni fazi postopka (po prejemu tožbe) ocenil, če je zadevo smotno odstopiti v obravnavanje pomiritelju. Sodnik bi v skladu z načelom učinkovitosti oz. ekonomičnosti ocenil, ali bi bil spor v postopku pomirjanja hitreje in stroškovno ugodneje rešen ali pa bi bilo (zaradi zapletenosti spora) bolje zadevo reševati na sodišču.

V Republiki Sloveniji že poteka podoben projekt: na pravdnem oddelku Okrožnega sodišča v Ljubljani so januarja leta 2001 začeli izvajati pilotski projekt alternativnega reševanja sporov s postopkom posredovanja ali mediacije.¹⁵⁴

¹⁵¹ Sodna taksa bi bila lahko nižja v primeru, če bi stranki poskusili že pred vložitvijo tožbe spor rešiti na miren način oziroma višja, če bi to storili šele po vložitvi tožbe.

¹⁵² Nova Odvetniška tarifa (OT - Ur. l. RS št. 7/95, 67/2003, 70/2003) sicer še vedno omogoča odvetnikom, da strankam zaračunajo vsako posamezno opravljeno procesno dejanje, vendar pa so po OT že uvedene posebne – višje tarife za mediacije in poravnave. Tako je v tarifni št. 3 določeno, da pripada odvetniku v primeru, da sklone poravnavo pred začetkom delovnega spora ali na poravnalnem naroku, za 150% višja nagrada od tiste, ki bi jo dobil, če bi sprožil spor na sodišču. Tako bi bil v primeru, da je vrednost spornega (obravnavanega) predmeta 100.000,00 SIT (npr. spor zaradi neizplačane razlike v plači) in bi delavec vložil tožbo za izplačilo tega zneska, odvetnik upravičen do nagrade za vložitev tožbe v višini 100 točk (Tarifna št. 18 OT), kar ob vrednosti točke v višini 110,00 SIT (15. člen OT) znaša 11.000,00 SIT. Če pa bi bila glede tega zahtevka sklenjena poravnava pred začetkom sodnega postopka, bi bil odvetnik upravičen do nagrade v višini 250 točk, kar znaša 27.500,00 SIT.

¹⁵³ Npr. delavec toži delodajalca za izplačilo regresa za določeno leto in delodajalec prizna, da delavcu regres pripada, vendar mu ga ni izplačal.

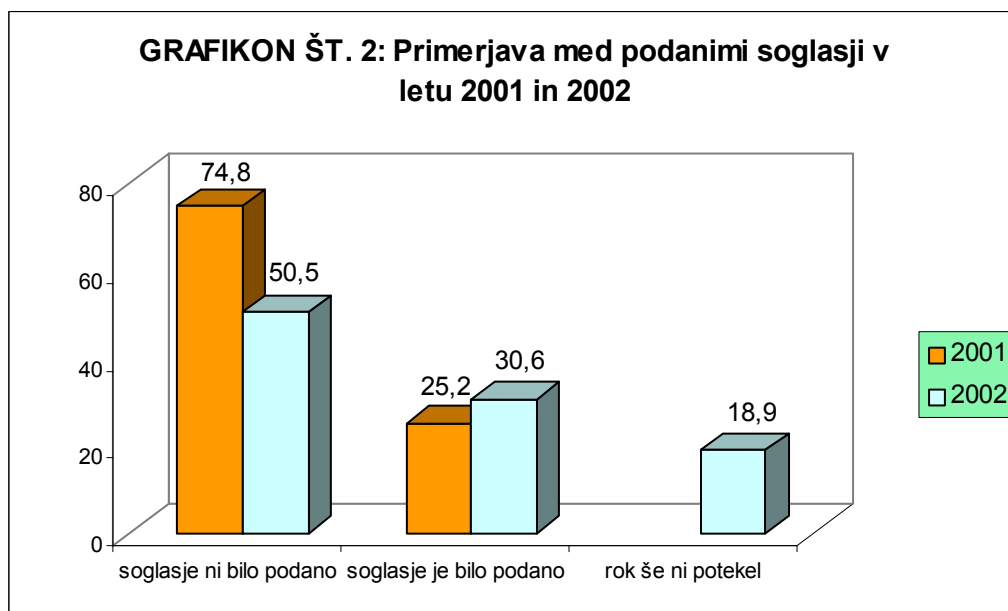
¹⁵⁴ Podatki ter grafikoni (v magistrskem delu) v zvezi z izvajanjem projekta so povzeti po viru: Poročilo o statističnih podatkih pilotskega programa alternativnega reševanja sporov s posredovanjem – mediacijo na Okrožnem sodišču v Ljubljani za leti 2001 in 2002. Bled: VII. Bled forum pravnikov, diplomatov in partnerjev o Evropi, človekovih pravicah in vladavini prava, 2003, str. 1-20 ter iz literature: Betetto Nina: Kvantitativni pogled na izvajanje pilotskega programa alternativnega reševanja sporov s posredovanjem – mediacijo na Okrožnem

V projekt so se najprej prostovoljno vključili štirje sodniki Okrožnega sodišča v Ljubljani, ki so v vseh zadevah, ki so jim bile dodeljene in v katerih je bila tožba vložena v letih 2000 in 2001, pravnim strankam ponudili možnost mediacije. Kasneje so se kot mediatorji v program vključili še štirje sodniki okrožnega sodišča, tri upokojene sodnice, namestnik varuha človekovih pravic in še en višji sodnik. Postopek mediacije je v tem projektu zaenkrat še brezplačen (stroški se krijejo iz proračuna). Sodnik ni nikoli mediator v zadevi, ki mu je bila dodeljena v obravnavo. Pravnim strankam je v celoti zagotovljena zaupnost postopka. To pomeni, da v primeru, če se mediacija ne konča s sklenitvijo sporazuma in se spor nadaljuje pred sodiščem, mediator ne sme govoriti s sodnikom, ki spor rešuje. Če pa je mediator hkrati tudi sodnik, kateremu je zadeva dodeljena, se mora v sodnem postopku izločiti in ne sme govoriti s kolegi o zadevi.

V primeru, če stranki v postopku mediacije dosežeta sporazumen dogovor, dežurni sodnik (potem, ko ugotovi, da so izpolnjeni pogoji po Zakonu o pravnem postopku)¹⁵⁵ ta dogovor zapiše v obliki sodne poravnave.

Ves čas trajanja projekta izvajalci programa reševanja sporov s postopkom mediacije natančno spremljajo in analizirajo statistične podatke predvsem glede števila podanih soglasij, deleža zadev, v katerih je bila mediacija uspešna ter števila in trajanja uspešno končanih mediacijskih srečanj.

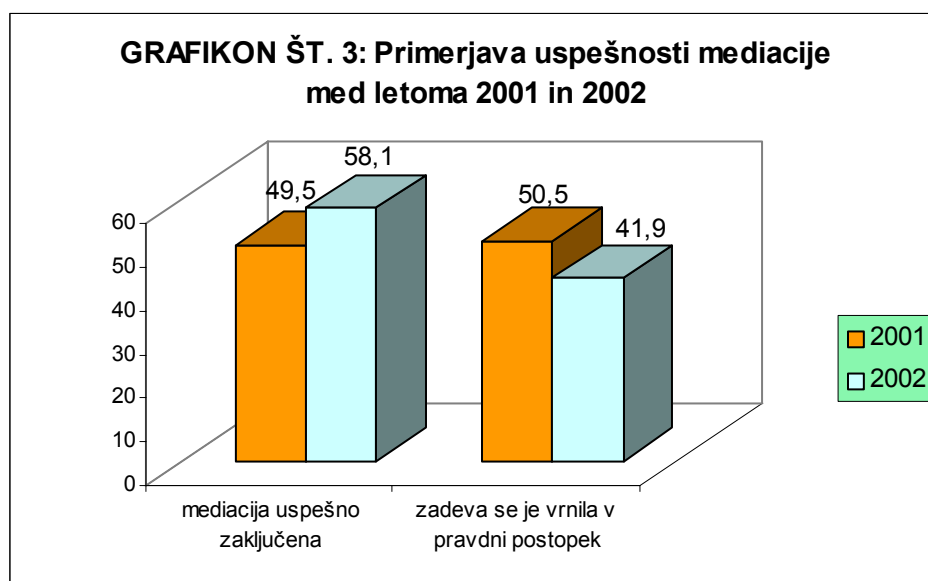
V nadaljevanju tega poglavja bom opozorila na nekaj podatkov, ki kažejo na uspešnost postopka mediacije z vidika učinkovitosti in ekonomičnosti.



sodišču v Ljubljani. Bled: VII. Bled forum pravnikov, diplomatov in partnerjev o Evropi, človekovih pravicah in vladavini prava, 2003, str. 3-12.

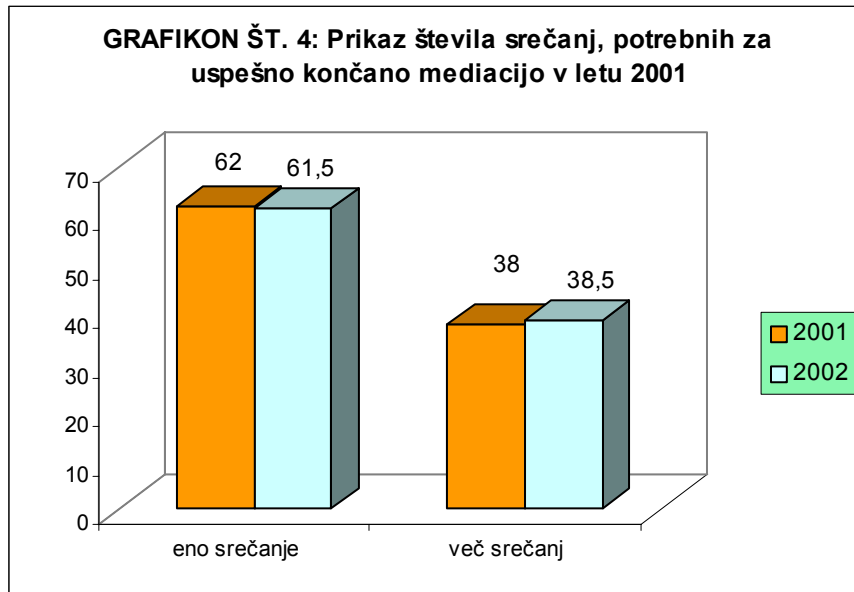
¹⁵⁵ Sodišče v skladu z določbo 4. odstavka 306. člena ZPP ne sme dopustiti sklenitve poravnave glede zahtevkov, s katerimi stranke ne morejo razpolagati. To so zahtevki, ki nasprotujejo prisilnim predpisom ali moralnim pravilom (3. odstavek 3. člena ZPP).

V letu 2001, ko so začeli izvajati program ARS z mediacijo, so na Okrožnem sodišču v Ljubljani v 420 zadevah strankam predlagali, da spore rešijo v postopku mediacije. V 106 primerih sta za sodelovanje v postopku mediacije dali soglasje obe stranki, kar predstavlja 25,2%. V letu 2002 so mediacijo ponudili strankam v 879 zadevah, od katerih sta v 269 primerih (30,6%) soglasje podali obe stranki (upoštevati je potrebno tudi dejstvo, da v 166 primerih (18,9%) rok za oddajo soglasja še ni potekel in je tako pričakovani odstotek podanih soglasij obeh strank še višji). Iz primerjave podatkov izhaja, da je v letu 2002 delež podanih soglasij obeh strank za 5,4 % višji kot v letu 2001.



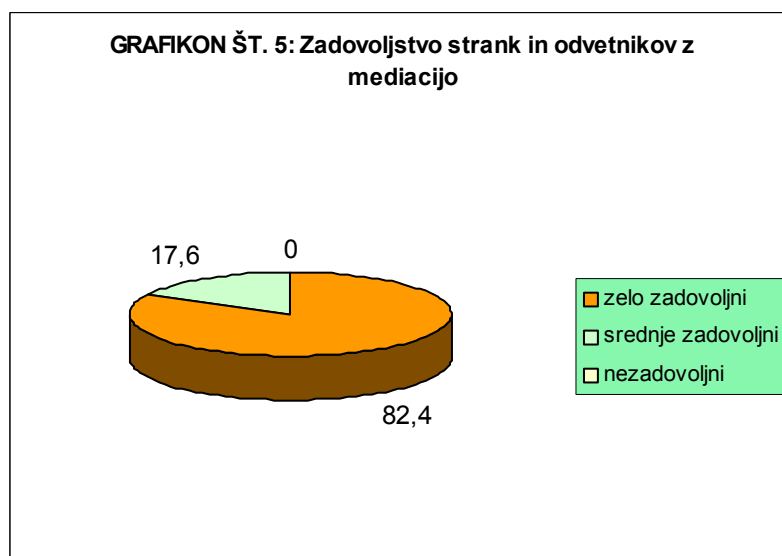
V letu 2001 je bil postopek mediacije končan v 105 primerih. V 52 zadevah (49,5 %) je bil uspešen (sklenjena poravnava ali umik tožbe). V 53 zadevah (50,5 %) pa sta stranki nadaljevali spor pred sodiščem. V letu 2002 je bila mediacija končana v 179 primerih, od tega je bilo uspešnih 104 (58,1 %) mediacijskih postopkov, kar je v primerjavi z letom 2001 kar za 8,6 % več, v 75 (41,9 %) pa se je spor nadaljeval v pravnem postopku. V 90 zadevah mediacijski postopek še ni končan in je zato pričakovani odstotek uspešno končanih mediacij še višji.

Ker naj bi mediacija za stranke pomenila prihranek časa in denarja, ugotavljajo tudi, v kolikšnem obsegu so bili spori rešeni že na prvem srečanju.



V letu 2001 je bil spor uspešno rešen že na prvem srečanju v 31 primerih (62%). Za ostale zadeve je bilo potrebno opraviti dve ali več srečanj. V letu 2002 je bil spor uspešno končan na prvem srečanju v 64 primerih (61,5%), za ostale zadeve je bilo potrebno opraviti dve ali več srečanj.

Pri ugotavljanju "uspešnosti" postopka mediacije pa ni pomemben le delež uspešno in hitro končanih postopkov mediacije, temveč tudi zadovoljstvo strank in odvetnikov. Zato ne opravljajo le količinske analize podatkov, pač pa tudi kakovostno analizo podatkov. Zadovoljstvo strank in odvetnikov ugotavljajo na podlagi analize odgovorov na vprašanja iz anonimnih vprašalnikov.



Večina (več kot 80%) strank in njihovih pooblaščenecv meni, da so zaradi postopka mediacije prihranili čas in denar.¹⁵⁶ Stranke pa so tudi v primerih, ko mediacija ni bila uspešna, prav zaradi postopka mediacije bliže rešitvi spora v sodnem postopku.

Iz navedenih podatkov na prvi pogled sicer ni razvidno, da bi v postopku mediacije rešili veliko število zadev, niti se sodni zaostani niso zmanjšali, kar pa je glede na kratek rok izvajanja projekta razumljivo. Primerjalni podatki med letoma 2001 in 2002 pa kažejo na trend naraščanja uspešno rešenih zadev, kar bo lahko v bodoče spodbudno delovalo na ljudi, da bodo poskusili medsebojne spore rešiti s postopkom posredovanja. Na to kaže tudi podatek o zadovoljstvu strank in njihovih pooblaščenecv s postopkom mediacije, ki je več kot zadovoljiv.

¹⁵⁶ Glej prvi vir pod opombo št. 154, str. 13.

V. POGOJI ZA ALTERNATIVNO REŠEVANJE DELOVNIH SPOROV

Uspešnost reševanja delovnih sporov s postopki ARS je v veliki meri odvisna od tega, ali so izpolnjeni vsaj nekateri pogoji na dveh področjih:

1. na pravnem področju in
2. na nepravem področju.

S pravnega vidika lahko na reševanje delovnih sporov vplivamo tako, da v predpisih sprejmemo take pravne norme, ki spodbujajo mirno reševanje sporov. Tako obstaja večja verjetnost, da se bodo stranke in pooblaščenca zavzemali za mirno rešitev spora, če bodo za to dovolj motivirani (Novak, 2001, str. 5-6).

Poleg pravnih pogojev morajo biti podane tudi take življenjske razmere in okoliščine, ki bi vzpodbujale pozitiven odnos strank do mirnega reševanja sporov (nepravni pogoji). Ti pogoji so značilni za pravno urejene in "delujoče" pravne države, kjer imata vladavina prava in pravna država pomemben vpliv tudi na oblikovanje zavesti ljudi za mirno reševanje sporov.¹⁵⁷

1. Pomembnejši dejavniki na pravnem področju so:

a. Zniževanje sodnih taks v primerih, ko je spor rešen v postopku ARS

Zakon o sodnih taksah¹⁵⁸ (v nadaljevanju: ZST) predpisuje višino taks, ki jih mora plačati tisti, ki predlaga uvedbo postopka ali opravo posameznega dejanja (4. člen ZST). V delovnih sporih se sodna taksa plača za vloge, odločbe in pravna sredstva po tarifah, določenih v tarifnih številkah 1, 2 in 3 ZST. Sodne takse se plačujejo od vrednosti zahtevka oziroma predmeta, če ga je mogoče ovrednotiti oziroma od vrednosti, določene v zakonu o sodnih taksah (1. odstavek 18. člena ZST).¹⁵⁹

V predpisih o sodnih taksah bi bilo potrebno urediti tudi višino sodne takse v primeru, če stranki spor rešita v izvensodnem postopku.¹⁶⁰ V ZST bi lahko uvedli pravilo, da strankama v primeru, če se odločita za izvensodno reševanje spora, ni treba plačati celotne ali vsaj dela sodne takse, oziroma da se jima v primeru uspešno končanega spora v postopku ARS plačana sodna taksa za

¹⁵⁷ Novak Janez: Nadomestno reševanje delovnih sporov. [URL: <http://km/BAZE/LITE/B/P323/2001/LITE77766128TT1862720446.htm>]; str. 5.

¹⁵⁸ Uradni list Socialistične Republike Slovenije, Ljubljana, št. 30/78...1/90, Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 14/91...121/2003.

¹⁵⁹ Tako bi v primeru, če je vrednost spornega (obravnavanega) predmeta 100.000,00 SIT, tožnik za tožbo plačal 600 točk (1. odstavek tarifne številke 1 ZST), kar ob vrednosti točke v višini 19,00 SIT (2. odstavek 7. člena ZST) znaša 11.400,00 SIT; enak znesek bi plačal tudi za sodno odločbo (1. odstavek tarifne št. 2 ZST). V primeru, da z odločitvijo v sodbi tožnik ne bi bil zadovoljen (npr. ker bi bil njegov zahtevek v celoti ali delno zavrnjen), bi vložil pritožbo in plačal sodno takso za vložitev pravnega sredstva v višini 1.200 točk oz. 22.800,00 SIT (1. odstavek tarifne št. 3 ZST). Skupaj bi torej tožnik plačal 45.600,00 SIT sodnih taks.

¹⁶⁰ V 4. tarifni številki je zgolj določeno, da se za sodno poravnavo, sklenjeno med pravnim postopkom na prvi stopnji ali pred pravnim postopkom plača polovica takse.

vložitev tožbe v celoti ali delno povrne. Višina sodnih taks bi bila lahko tudi odvisna od tega, ali sta stranki poskušali rešiti spor s postopki ARS že pred vložitvijo tožbe ali pa sta to storili potem. Tako bi lahko npr. določili, da strankama ni treba plačati takse v primeru, če spor rešita v postopku pomirjanja še pred vložitvijo tožbe na sodišče. Če bi spor rešili v postopku ARS po vložitvi tožbe, bi plačali polovico takse, če pa spora ne bi rešili v postopku ARS in bi se zadeva nadaljevala pred sodiščem, pa bi plačali npr. 80% takse, predpisane za vloge in odločbe v sodnem postopku. Zgolj v primeru, če stranki spora sploh ne bi poskusili rešiti v postopku ARS, bi morali plačati celotno takso, predpisano z zakonom o sodnih taksah.

b. Ugodnosti v zvezi s stroški postopka ARS

V postopku pred sodišči imajo stranke visoke stroške (za delo sodnikov, izvedbo dokazov, nagrade za pooblaščenca...), katere po načelu uspeha v postopku praviloma plača stranka, ki v sporu ne uspe.¹⁶¹ Stranke bi bile verjetno bolj zainteresirane za reševanje sporov s postopki ARS, če bi bili ti postopki brezplačni. Vendar pa si je težko predstavljati, da bi kdo funkcijo pomiritelja ali posrednika opravljal brezplačno. Zato bi lahko sprejeli tako ureditev, po kateri bi sorazmeren del sredstev za povračilo stroškov zagotovila država iz proračuna (npr. za delo in izobraževanje pomiriteljev, administrativne stroške, za najem prostorov za izvajanje postopka pomirjanja), preostali del stroškov pa bi stranki krili sami (npr. za izvedbo dokazov, ki bi jih predlagali sami, nagrado za pooblaščenca). To bi stranki tudi bolj motiviralo, da bi postopke ARS jemali bolj resno.

Lahko bi uvedli tudi določene stroškovne sankcije npr. v primeru, če se katera od strank ne bi udeležila naroka v okviru postopka ARS, oziroma če bi v postopku sodelovala v slabi veri (poskušala z lažmi zlorabiti zaupanje pomiritelja in nasprotnne stranke). V takem primeru bi lahko naložili tisti stranki, ki se postopka ARS ne bi udeležila, bi pa kasneje vložila tožbo oz. odgovor na tožbo, da po končanem sodnem postopku sama plača svoje stroške postopka ter povrne stroške nasprotni stranki (ne glede na uspeh v postopku). Enaka sankcija bi "doletela" stranko, ki bi s svojimi dejanji povzročila nastanek stroškov.

¹⁶¹ Tako bi v primeru, če bi delavec – tožnik tožil delodajalca za izplačilo 100.000,00 SIT (npr. za plačilo razlike v plači), plačal 22.800,00 SIT sodnih taks (podroben izračun glej pod opombo št. 159). Poleg tega bi v primeru, da v sporu ne bi uspel, plačal še svoje stroške postopka. Kot nagrado za delo svojega pooblaščenca bi plačal 100 točk za tožbo (1. točka Tarifne št. 15 Odvetniške tarife - OT), kar ob vrednosti točke 110,00 SIT (15. člen OT) znaša 11.000,00 SIT, za eno obrazloženo vlogo med postopkom bi plačal 75 točk (2. točka Tarifne št. 15 OT) oz. 8.250,00 SIT, za zastopanje na dveh narokih 2-krat 100 točk (3. točka Tarifne št. 15 OT) oz. 22.000,00 SIT ter za druge stroške, ki jih je odvetnik imel (izdatki za poštno in telefonske storitve, obrazce, za bančne storitve, za fotokopije in prepisovanje spisov, listine ter drugo dokumentacijo, ipd. – 13. člen OT) 2% od skupne vrednosti nagrade, to je 7,5 točk ali 825,00 SIT. Na ta znesek se na podlagi 2. člena OT obračuna davek na dodano vrednost (DDV) v višini 20%. Skupaj bi znašali tožnikovi stroški 50.325,00 SIT. Ker tožnik v sodnem postopku ne bi uspel, bi moral povrniti stroške postopka tudi toženi stranki – delodajalcu (1. odstavek 154. člena ZPP), ki bi znašali npr. 100 točk za odgovor na tožbo oz. 11.000,00 SIT (1. točka Tarifne št. 15 OT) ter 22.000,00 SIT za zastopanje na dveh narokih (2-krat 100 točk - 3. točka Tarifne št. 15 OT), skupaj z 20% DDV torej 39.600,00 SIT. Če vse zneske seštejemo, ugotovimo, da bi imel tožnik zaradi sodnega postopka stroške skupaj v višini 112.725,00 SIT. Če bi delavec zoper sodno odločbo vložil še pritožbo in bi sodišče druge stopnje njegovo pritožbo zavrnilo kot neutemeljeno, bi plačal še stroške pritožbenega postopka.

Spremeniti bi morali tudi obračunavanje odvetniške tarife, tako da bi najprej (po vzoru nemškega sistema)¹⁶² uvedli sistem pavšalnega zneska nagrade, ki bi bil odvisen le od vrednosti spornega predmeta, ne pa tudi od števila posameznih opravljenih procesnih dejanj. To pomeni, da bi odvetnik dobil plačilo le za prvo opravljeno procesno dejanje (za prvi narok za glavno obravnavo), za vsa nadaljnja procesna opravila pa plačila ne bi dobil.¹⁶³ Višjo nagrado pa bi morali odvetniki dobiti, če bi bil spor rešen v postopku pomirjanja ali posredovanja.¹⁶⁴ Na ta način bi bili odvetniki motivirani, da spore poskušajo najprej rešiti s pomočjo postopkov ARS in jih čim hitreje končajo, saj bi dobili višjo nagrado kot v primeru, ko bi na sodišču vložili tožbo in številne obrazložene vloge (za katere ne bi dobili plačila).

c. "Obveznost" alternativnega reševanja delovnih sporov v postopku ARS

"Obveznost" alternativnega reševanja delovnih sporov ne pomeni, da bi bil postopek ARS določen kot procesna predpostavka za vložitev tožbe (torej, da bi morali stranki najprej spor poskusiti rešiti sporazumno, če bi ga želeli kasneje reševati v sodnem postopku). Preden bi stranki sprožili postopek na sodišču, bi se lahko kadarkoli prostovoljno odločili, da bosta spor reševali s postopki ARS. Po vložitvi tožbe pa bi sodnik, kateremu bi bila zadeva dodeljena, najprej vsako zadevo proučil. V kolikor bi ocenil, da bi bil za reševanje določenega spora bolj primeren postopek ARS, bi stranki seznanil s to možnostjo in ju napotil na tak postopek. Takrat bi postal postopek ARS za stranki "obvezen". Če stranki spora ne bi poskusili rešiti npr. v postopku pomirjanja, nadaljevanje spora pred sodiščem ne bi bilo več mogoče, oziroma bi sodišče v takem primeru tožbo zavrglo. Če tožena stranka na narok za pomirjanje ne bi prišla in svojega izostanka ne bi opravičila, bi se nadaljeval redni postopek pred sodiščem, v katerem bi lahko sodnik v skladu s splošnimi določbami postopka (318. člen ZPP) izdal zamudno sodbo. V kolikor tožnik ne bi prišel na narok za pomirjanje, bi se štelo, da se je odpovedal tožbenemu zahtevku, sodnik pa bi sladno s splošnimi pravili izdal sodbo na podlagi odpovedi (317. čl. ZPP).

d. Pravna narava sporazuma, ki ga stranki skleneta v postopku ARS

Če bi stranki v postopku pomirjanja sklenili poravnavo, ki po svojih učinkih ni izenačena s sodno poravnavo (ni pravnomočna in izvršljiva), potem ne bi mogli druga drugo "prisiliti", da izpolnita obveznosti, ki sta jih s sklenjenim dogovorom prevzeli. Kljub temu obstaja večja verjetnost, da bosta stranki izpolnili obveznosti, če bosta spor rešili z medsebojnim popuščanjem in se bo vsaka od strank zavezala izpolniti določeno obveznost. Zaradi primerov, ko stranki

¹⁶² Tarifa za obračunavanje nagrade odvetnikom je v Nemčiji urejena v Bundesgebührenordnung für Rechtsanwälte (BRAGebO). Odvetnik v Nemčiji je upravičen do plačila le za prvo procesno dejanje ter za sklenjeno poravnavo, če do poravnave pride, ne pa tudi za vsako posamezno procesno dejanje (1. točka 1. odstavka 23. člena BRAGebO – [URL: <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/bragebo/inhalt.html>]).

¹⁶³ Na podlagi določb veljavne Odvetniške tarife (Ur. l. RS št. 67/2003, 70/2003) ima odvetnik v Sloveniji v postopku pred delovnimi sodišči pravico do nagrade za vložitev tožbe ali odgovora na tožbo, za vsako obrazloženo vlogo med postopkom, za vsak narok, za pritožbo in odgovor nanjo ter za izredno pravno sredstvo in odgovor nanj (Tarifna št. 15 OT). Poleg tega ima pravico do povračila potnih stroškov in dnevnic (12. člen OT) ter materialnih stroškov (ptt stroški, fotokopije...-13. člen OT).

¹⁶⁴ Nova Odvetniška tarifa sicer še vedno omogoča odvetnikom, da stranki zaračunajo vsako posamezno opravljeno procesno dejanje, vendar pa so po OT že uvedene posebne – višje tarife za mediacije in poravnave. Tako je v tarifni št. 3 določeno, da pripada odvetniku v primeru, da sklene poravnavo pred začetkom delovnega spora ali na poravnalnem naroku, za 150% višja nagrada od tiste, ki bi jo dobil, če bi sprožil spor na sodišču.

vseeno ne bi hoteli izpolniti tega, za kar bi se v sporazumu zavezali, bi lahko določili, da bi dežurni sodnik ali pa sodnik, kateremu je bila zadeva dodeljena, njun sporazum zapisal v obliki sodne poravnave. Tako bi njun dogovor postal pravnomočna in izvršljiva odločba. Zaradi pravne varnosti pa bi bilo potrebno tudi omejiti možnost izpodbijanja takih sodnih poravnav in le v izjemnih primerih dopustiti sodni preizkus sklenjene poravnave. V nasprotnem primeru ne bi dosegli temeljnega cilja oz. namena mirnega reševanja sporov, to je cenejša in hitrejša rešitev spora, saj bi se po izvensodnem postopku nadaljeval še celoten sodni postopek.

2. Pomembnejši dejavniki na nepravem področju so:

a. Seznanitev javnosti s postopki ARS

Na začetku uvajanja postopkov alternativnega reševanja sporov bi bilo potrebno javnost seznaniti (v javnih občilih, z izdajo publikacij, med samim sodnim postopkom, z organiziranjem konferenc in seminarjev, ipd.)¹⁶⁵ z možnostjo, da lahko spore o pravicah, s katerimi lahko prosto razpolagajo, rešujejo tudi na drugačen način, s postopki ARS. Ljudi bi bilo potrebno opozoriti na materialne, finančne in druge ugodnosti, ki jim jih lahko mirno reševanje sporov omogoča.

b. Ravnanja državnih in drugih organov, ki s svojimi zgledi spodbujajo mirno reševanje sporov

V večini sporov (okoli 60-70%) na delovnih sodiščih je navadno tožena stranka Republika Slovenija oz. njeni organi.¹⁶⁶ Zato bi morala država večkrat uporabiti možnost in pokazati voljo za dogovarjanje in mirno reševanje nesoglasij in sporov, v katerih bo državni organ ali organizacija ena od sprtih strank (npr. tako, da bi v pogodbe o zaposlitvi, ki jih posamezni državni organ ali organizacija z javnimi uslužbenci sklene, vključila dogovor o reševanju eventualnega spora s postopki ARS). Alternativno reševanje sporov s tem ne bi bilo določeno kot zakonska obveznost, pač pa kot izraz sporazuma strank. Na tak način bi se zmanjšalo število sporov na delovnih sodiščih, kar bi prispevalo k razbremenitvi sodišč.

c. Zagotavljanje ustreznega strokovnega in etičnega nivoja znanja in ravnanja pomiriteljev oz. posrednikov

Zagotavljanje visoke strokovnosti pomiriteljev oz. posrednikov je pomembno zato, da bi javnost verjela in zaupala v reševanje sporov s postopki ARS in bi sprte stranke take postopke pogosteje izbirale za reševanje medsebojnih sporov. Še posebej v postopkih, v katerih je končni uspeh – sklenitev poravnave – odvisen od volje strank, je bistvenega pomena, ali stranke zaupajo v lastnosti tretje nevtralne osebe, ki jih ima s strokovnega in etičnega vidika.

Postopke ARS bi morali voditi pravniki, vendar opravljen pravniški državni izpit ne bi bil nujen pogoj. Bolj je pomembno, da bi imela taka oseba znanje in praktične izkušnje s področja delovnih razmerij (npr. sodnik, odvetnik, inšpektor za delo). Ker pa so za uspeh postopkov

¹⁶⁵ Tako kot npr. ACAS v Angliji, ki na spletnih straneh predstavlja storitve, ki jih opravlja, objavlja letna poročila, iz katerih je razvidno, koliko sporov obravnavajo letno, koliko sporov rešijo uspešno, ipd.

¹⁶⁶ Interni vir Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani.

alternativnega reševanja sporov nujne tudi druge sposobnosti tretje nevtralne osebe (diplomatske, retorične sposobnosti, sposobnosti za sklepanje kompromisov in vodenje socialnega dialoga, biti mora sociolog in psiholog v eni osebi,...), bi se morale te osebe dodatno usposabljanje in izobraževati za funkcijo pomiritelja ali posrednika. Izobraževanje oz. tečaje za usposabljanje bi lahko vodili že usposobljeni pomiritelji.

Za zagotavljanje etičnega in profesionalnega ravnanja pomiriteljev oz. posrednikov bi kazalo oblikovati etični kodeks, ki bi med drugim določal, da mora biti pomiritelj oz. posrednik nepristranski in mora delovati v okviru svojih pooblastil – npr. strankama ne bi smel predlagati rešitev spora oz. podajati lastne pričakovane ocene o sporu (razen če se stranki drugače dogovorita oz. ga za to posebej pooblastita), temveč jima zgolj pomagati pri pogajanjih in iskanju sporazumne rešitve spora. Pred začetkom postopka pomirjanja bi moral pomiritelj stranki obvestiti o vseh okoliščinah, ki bi utegnile vplivati na njegovo objektivnost. Strogo bi moral upoštevati načelo zaupanja in vse podatke in dokumente, za katere bi izvedel med postopkom pomirjanja, varovati kot tajnost, ipd.

VI. PREDLOG MODELA SODIŠČU PRIDRUŽENEGA POSTOPKA POMIRJANJA ZA REŠEVANJE DELOVNIH SPOROV

Kot smo že omenili v uvodu je v Republiki Sloveniji učinkovitost sodišč razmeroma velik problem. Delovna sodišča niso izjema. Ob koncu leta 1997 oz. na začetku leta 1998 je bilo skupno število nerešenih delovnih sporov 24.196. Do konca leta 1998 se je število povečalo na 24.455. Na začetku leta 2000 je ostalo nerešenih 20.475 delovnih sporov, konec leta se je število znižalo na 15.094, torej za 26,3%. Leto kasneje se je število nerešenih zadev še zmanjšalo, in sicer na 11.180. Ob koncu leta 2002 so na delovnih sodiščih zabeležili še 8.216 nerešenih delovnih sporov.¹⁶⁷ Kljub temu da se je zaostanek na delovnih sodiščih v obdobju od leta 1997 do 2002 zmanjšal iz 24.196 na 8.216 nerešenih zadev, je njihovo število še sorazmerno visoko.¹⁶⁸

Zaradi sodnih zaostankov nastajajo tudi višji stroški sodnih postopkov, saj v povprečju spori trajajo več kot eno leto.¹⁶⁹ To je lahko še posebej zaskrbljujoče na področju delovnih razmerij, saj pogosto delavcem niso zagotovljene osnovne pravice iz delovnega razmerja (npr. plačilo za delo, plačilo regresa za letni dopust). Zato nekateri slovenski pravni strokovnjaki¹⁷⁰ vidijo v alternativnih načinih reševanja delovnih sporov način razbremenjevanja sodišč ter učinkovitejšega reševanja delovnih sporov.

Na pravnem oddelku Okrožnega sodišča v Ljubljani so januarja 2001 začeli izvajati pilotski projekt alternativnega reševanja sporov v obliki sodišču pridruženega postopka mediacije. V postopku mediacije rešujejo civilne, gospodarske in družinske spore. Ves čas izvajanja projekta tudi natančno spremljajo in analizirajo statistične podatke predvsem glede števila podanih soglasij, deleža zadev, v katerih je bila mediacija uspešna ter glede števila in trajanja uspešnih medijskih srečanj. V treh letih, odkar projekt izvajajo, lahko že poročajo o določenem uspehu na tem področju.¹⁷¹

Podoben projekt alternativnega reševanja sporov poteka pri Gospodarski zbornici Slovenije (v nadaljevanju: GZS) od leta 2000 dalje, ko je upravni odbor GZS sprejel Pravilnik o posredovalnem postopku¹⁷². Gospodarski subjekti (podjetja) lahko v primeru, če hočejo

¹⁶⁷ Vir: Sodna statistika za leta 1998-2002. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. Podatki skupaj predstavljajo število nerešenih individualnih in kolektivnih delovnih sporov, in sicer za vsa delovna sodišča prve stopnje v Republiki Sloveniji (torej skupaj za delovna sodišča v Celju, Kopru, Ljubljani in Mariboru).

¹⁶⁸ Glej besedilo pod opombo št. 10.

¹⁶⁹ Leta 2002 je trajalo reševanje individualnih delovnih sporov v 14,6% do 3 mesece, v 13,1 % od 3 do 6 mesecev, v 19,8% od 6 mesecev do 1 leta in v **52,2% nad 1 leto**, reševanje kolektivnih delovnih sporov pa je trajalo v 42,9% do 3 mesece, v 17,9 % od 3 do 6 mesecev, v 10,7% od 6 mesecev do 1 leta in v 28,5 % nad 1 leto (Sodna statistika za leto 2002. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2003, str. 99).

¹⁷⁰ Končar Polonca v: Alternativni načini reševanja individualnih delovnih sporov, str. 4; Novak Janez v: Nadomestno reševanje delovnih sporov, str. 4; Končina-Peternel Mateja v: Mediacija kot alternativa sodnemu reševanju sporov, str. 485-486.

¹⁷¹ Podrobneje o podatkih glej poglavje 4.3., str. 59-62.

¹⁷² Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 49/2000.

medsebojne spore rešiti hitro in brez tožbe, sprožijo postopek posredovanja (po vsebini pomirjanja), ki se vodi pri Stalni arbitraži GZS.

Glede na velike sodne zaostanke na delovnih sodiščih menim, da bi tudi na delovnem področju lahko uvedli projekt (podobno kot na Okrožnem sodišču v Ljubljani) alternativnega reševanja delovnih sporov. Temeljni namen uvajanja alternativnih postopkov je razbremenjevanje sodišč ter cenejše in hitreje reševanje sporov. Zato je cilj tega magistrskega dela predstaviti model postopka alternativnega načina reševanja delovnih sporov. V nadaljevanju poglavja bom predstavila predloge glede rešitve posameznih vprašanj, povezanih z mirnim reševanjem individualnih delovnih sporov, in sicer: za kakšen postopek za reševanje delovnih sporov se zavzemam,¹⁷³ če bi bil postopek ARS določen kot obvezen predhodni postopek za reševanje sporov ali kot prostovoljen, kje bi se izvajal, kdo bi ga izvajal, potek samega postopka, temeljna načela postopka, idr. Osnovno vprašanje, na katerega je potrebno najprej odgovoriti je, ali naj bi bili postopki ARS urejeni v posebnem zakonu o alternativnih načinih reševanja sporov ali pa v predpisih (zakonih ter kolektivnih pogodbah), ki urejajo delovno razmerje in reševanje delovnih sporov.

6.1. Poseben zakon – da ali ne

Naša zakonodaja ne ponuja dosti možnosti za alternativne oblike reševanja delovnih sporov. V nekaterih predpisih (npr. v Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih, Zakonu o stavki, Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti) so le posamezne določbe, ki bodisi posredno ali neposredno urejajo mirno reševanje sporov.¹⁷⁴ Menim, da bi morali sprejeti poseben zakon, ki bi celovito urejal alternativne postopke reševanja sporov (materialna vprašanja glede posameznih vrst postopkov ARS - conciliacije, mediacije, nevtralne ekspertne ocene, idr., in tudi procesna vprašanja).¹⁷⁵ Nerealno je verjetno pričakovati, da bi za področje delovnega prava sprejeli poseben zakon; zato bi lahko sprejeli zakon, ki bi urejal postopke ARS za vsa pravna področja (civilno, gospodarsko, delovno...).

Zato bi bilo morda primerneje, da bi tudi na delovnem sodišču (npr. v Ljubljani, ki je teritorialno gledano največje in zato tudi najbolj obremenjeno v Republiki Sloveniji)¹⁷⁶ podobno kot na

¹⁷³ Predlog modela se bo nanašal na reševanje individualnih delovnih sporov, oprla pa ga bom na znanje, ki sem ga pridobila s pregledovanjem literature s področja alternativnih načinov reševanja sporov ter na praktične izkušnje, ki sem jih pridobila v triletnih delovnih izkušnjah kot pripravnica in strokovna sodelavka na sodišču.

¹⁷⁴ Podrobneje o tem glej v poglavju 5.1.

¹⁷⁵ Tak zakon bi bilo smiselno sprejeti predvsem za reševanje individualnih delovnih sporov, medtem ko alternativne oblike reševanja kolektivnih delovnih sporov lahko določajo tudi kolektivne pogodbe. Tako meni tudi Končar Polonca v: Splošno o alternativnih načinih reševanja delovnih sporov. V: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta: CRP: Strategija razvoja pravnega sistema RS do leta 2010. Perspektive alternativnega reševanja civilnopravnih in delovnopravnih sporov kot načina razbremenjevanja sodišč v Republiki Sloveniji (V5-0193-98, odgovorna nosilka projekta Polonca Končar). Ljubljana: Pravna fakulteta, 1999, str. 22.

¹⁷⁶ Delovno in socialno sodišče v Ljubljani je ustanovljeno za sojenje v delovnih sporih za območje sodnih okrožij Kranj, Krško, Ljubljana in Novo mesto, za sojenje v socialnih sporih pa za območje Republike Slovenije (4. odstavek 7. člena ZDSS). Delovno in socialno sodišče v Ljubljani na zunanjih oddelkih sodi: a) na oddelku v Brežicah v zadevah z območja sodnih okrajev Brežice, Krško in Sevnica; b) na oddelku v Kranju v zadevah z območja sodnih okrajev Jesenice, Kranj, Radovljica, Škofja Loka in Trzič; c) na oddelku v Novem mestu v zadevah z območja sodnih okrajev Črnomelj, Metlika, Novo mesto in Trebnje (2. točka 2. odstavka 8. člena ZDSS). Na

Okrožnem sodišču v Ljubljani poskusno pričeli z izvajanjem pilotskega programa reševanja sporov s postopki ARS, praktične izkušnje pa bi pokazale, ali bi se, oziroma kako bi se določeni postopki ARS "uveljavili". Na podlagi praktičnih izkušenj bi lahko kasneje "oblikovali" zakon, ki bi urejal postopke alternativnega reševanja sporov.¹⁷⁷

6.2. Vrsta postopka alternativnega reševanja delovnih sporov

Če bi delovno sodišče (npr. v Ljubljani) začelo s pilotskim programom izvajanja alternativnega reševanja delovnih sporov, bi se moralo najprej odločiti, katerega od možnih postopkov ARS bi izbralo. Upoštevati je potrebno, da je od vrste posameznega delovnega spora odvisno, katera metoda ARS je za njegovo reševanje primerna.¹⁷⁸

Ker predstavitev vseh postopkov ARS presega namen tega poglavja, se bom v nadaljevanju osredotočila na predlog ene od možnih metod mirnega reševanja delovnih sporov, to je metoda sodišču pridruženega postopka pomirjanja. Tudi v drugih državah (npr. v Nemčiji, Angliji, Franciji) uporabljajo za reševanje delovnih sporov predvsem postopek conciliacije. Višja sodnica Končina Peternel¹⁷⁹ meni, da bi bil primernejši postopek ocenjevalna mediacija,¹⁸⁰ ker je v delovnem pravu več prisilnih določb in sprti stranki nimata takšne avtonomije pri sporazumnem urejanju medsebojnih razmerij in urejanju spora kot npr. v civilnem pravu. To pa pomeni, da bi moral biti posrednik dober poznavalec predpisov s področja delovnega prava.

delovnem sodišču v Ljubljani je vsako leto sproženih največ delovnih sporov. Tako je bilo npr. v letu 2002 na delovnem sodišču v Ljubljani začeti 2.400 novih individualnih in kolektivnih delovnih sporov, na delovnem sodišču v Mariboru, ki je drugo največje v Republiki Sloveniji, je bilo sproženih 1.689 novih sporov, v Celju 556 in v Kopru 520 (Sodna statistika za leto 2001. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2002, str. 87-88). Leto kasneje je bilo na delovnem sodišču v Ljubljani sproženih 2.578 novih individualnih in kolektivnih delovnih sporov, na delovnem sodišču v Mariboru 1.278, v Kopru 603 in v Celju 363 (Sodna statistika za leto 2002. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2003, str. 99-100).

¹⁷⁷ Tudi izkušnje iz tujih ureditev (sicer na civilnem področju) kažejo, da se nove oblike alternativnega reševanja sporov nikjer niso uveljavile "na pamet", pač pa so vedno sledile obsežnim eksperimentalnim projektom na posameznih sodiščih ali zunanjih institucijah (npr. pilotska projekta pri London County court in London Commercial court v Angliji, pilotski projekt pri sodiščih v Amsterdamu in Zwolleju na Nizozemskem, idr.; Wedam-Lukič, Galič, 2000, str. 9).

¹⁷⁸ Alternativni postopki niso primerni za reševanje sporov o vseh pravicah in obveznostih iz pogodbe o zaposlitvi. Materialno pravo na področju delovnega prava je namreč specifično, saj v primerjavi s splošnimi civilnimi določbami vsebuje več prisilnih določb, ki jih ni dopustno spremeniti niti v korist delavca ter t.i. "neodtujljivih pravic", ki so določene tudi v kolektivnih pogodbah (npr. prepoved diskriminacije, pravice posameznih kategorij delavcev). V primeru kršitev takih pravic ni smiselno, da bi se spori v zvezi z njimi najprej reševali v postopku pomirjanja ali posredovanja, saj sta ponavadi stranki preveč prizadeti, da bi bili pripravljene na kakršnokoli sklepanje kompromisov oz. na popuščanje. Postopek ARS kot predhodni postopek ne bi prispeval k hitri rešitvi spora, saj stranki, ki bi bili "sovražno" razpoloženi druga proti drugi, ne bi bili pripravljene sklepati kompromisov. S postopki ARS v takih primerih ne bi razbremenili sodišč, temveč bi kvečjemu podaljšali postopke. Zato bi bilo v takih situacijah primerneje določiti sodno pot kot edini možni način reševanja takih sporov.

¹⁷⁹ Končina Peternel Matej v: Mediacija kot alternativa sodnemu reševanju sporov. Portorož: II. Dnevi delovnega prava in socialne varnosti, 2003, str. 486.

¹⁸⁰ Vloga mediatorja v postopku ocenjevalne mediacije je bolj aktivna in ustvarjalna, saj lahko strankam predlaga različne možne rešitve spora in ju prepričuje, zakaj bi bila katera od teh rešitev zanju primernejša in sprejemljivejša.

Menim, da postopek ocenjevalne mediacije ne bi bil primeren, saj bi lahko mediator zaradi svoje aktivne vloge pri strankah naletel na negativen odziv. Stranki bi lahko v mediatorju videli avtoriteto, ki jima vsiljuje rešitev, ki je nista sprejeli sami. Sporazumna, s strani strank samih sprejeta rešitev, pa je ena najpomembnejših značilnosti in prednosti postopkov ARS. Zato menim, da je conciliacija bolj primerna od ocenjevalne mediacije, seveda ob pogoju, da bi imeli conciliatorji vsebinsko ustrezno znanje s področja delovnega prava.

6.3. Obveznost ali prostovoljnost postopka pomirjanja

V nekaterih državah (npr. v Nemčiji, Franciji) so postopki ARS določeni kot procesna predpostavka, torej kot obvezen predhodni postopek pred sodnim postopkom. Lahko pa je odvisno od presoje sodišča, če bo napotilo stranki na postopek ARS ali pa je v celoti odvisno od volje strank, če bosta spor reševali sporazumno. V takem primeru je postopek ARS prostovoljen (kot npr. v Angliji).

Najprej je potrebno odgovoriti na vprašanje, ali so alternativni načini reševanja (delovnih) sporov dopustni z vidika z Ustavo RS in z Evropsko konvencijo o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin zagotovljene pravice do sodnega varstva, vključno s pravico do sojenja v razumnem roku (23. člen URS oz. 6. člen EKČP)¹⁸¹. Nekateri avtorji¹⁸² menijo, da omenjena pravica ne pomeni, da mora biti stranki glede njenih pravic zagotovljena možnost neposrednega dostopa do sodišča, oziroma da pred sodnim postopkom stranka ne bi smela sprožiti drugega predhodnega postopka (npr. postopka pomirjanja). Ustavna ter konvencijska pravica dostopa do sodišča ni absolutna, vendar omejitve te pravice ne smejo okrniti samega bistva pravice (Betetto, 2001, str. 2). Glavni namen in cilj alternativnih postopkov je, da stranki rešita spor brez nepotrebne odlašanja in v razumnem roku. Zato se strinjam s takšnim stališčem, da reševanje sporov s postopki ARS ne pomeni kršitve navedenih pravic, tudi če so ti postopki predpisani kot obvezna predpostavka npr. za vložitev tožbe.

Lahko pa ima obvezno predhodno reševanje sporov s postopki ARS za posledico večje sodne zaostanke. Tako bi v primerih, ko postopek pomirjanja ne bi bil uspešen in bi stranke naknadno sprožile še sodni postopek, celotni postopek trajal dalj časa. Iz tega razloga bi bila morda boljša takšna ureditev, v kateri postopek ARS ne bi bil predviden kot obvezen predhodni postopek za reševanje delovnih sporov. V takem primeru bi bilo v celoti od volje strank odvisno, če bosta spor reševali sporazumno. Postopek pomirjanja bi bil torej prostovoljen in tudi z ustavnega vidika ne bi omejeval pravice do sodnega varstva. Stranki bi lahko reševali spor v postopku pomirjanja že pred vložitvijo tožbe (preventivni postopek pomirjanja), lahko pa bi ju sodnik po

¹⁸¹ Ustava RS v 23. členu določa: "Vsakdo ima pravico, da o njegovih pravicah in dolžnostih ter o obtožbah proti njemu brez nepotrebne odlašanja odloča neodvisno, nepristransko in z zakonom ustanovljeno sodišče." Podobno določbo vsebuje EKČP, ki v 1. odstavku 6. člena določa: "Vsakdo ima pravico, da o njegovih civilnih pravicah in obveznostih ali o kakršnihkoli kazenskih obtožbah zoper njega pravično in javno ter v razumnem roku odloča neodvisno in nepristransko z zakonom ustanovljeno sodišče."

¹⁸² Galič Aleš v: Obvezni predhodni postopek poizkusa mirne rešitve spora kot procesna predpostavka za dopustnost tožbe. V: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta: CRP: Strategija razvoja pravnega sistema RS do leta 2010. Perspektive alternativnega reševanja civilnopravnih in delovnopravnih sporov kot načina razbremenjevanja sodišč v Republiki Sloveniji (V5-0193-98, odgovorna nosilka projekta Polonca Končar). Ljubljana: Pravna fakulteta, 1999a, str. 25; Nina Betetto v: Pravdnemu postopku pridružena mediacija, [URL: <http://krn/BAZE/LITE/B/P323/2001/LITE77766129TT2048033084.htm>]; str. 2.

lastni oceni (med sodnim postopkom) napotil, da spor poskusita rešiti pred pomiriteljem. V takem primeru bi sodnik za določen čas (npr. 1 mesec) prekinil postopek. Če bi stranki poskusili spor rešiti v postopku pomirjanja, vendar ga ne bi rešili, bi se nadaljeval redni sodni postopek, sodnik pa bi pri odločanju o stroških upošteval, da stranki v postopku pomirjanja nista uspeli rešiti spora in bi plačali takso v celoti.¹⁸³ Postopek poravnavanja bi bil v delovnih sporih "obvezen" le tedaj, če bi sodnik po vložitvi tožbe (ali kasneje med postopkom) ocenil¹⁸⁴, da lahko stranki spor rešita sporazumno in bi ju napotil na postopek pomirjanja. V tej fazi bi stranki "moral" sprožiti postopek pomirjanja in se vanj aktivno vključiti. Če postopek pomirjanja ne bi bil uspešen, bi sodišče nadaljevalo s sodnim postopkom.

Nekateri¹⁸⁵ se zavzemajo za to, da bi uvedli obvezen postopek pomirjanja, ki bi ga vodil sodnik, ki bi sicer v zadevi sodil (kot je npr. v Nemčiji obvezen predhodni poravnalni narok – Güteverhandlung – 54. člen ArbGG). Obvezen predhodni postopek pomirjanja kot procesna predpostavka za sprožitev sodnega postopka oz. kot del sodnega postopka (kot je to urejeno v nemškem sistemu) po mojem mnenju ni primerna rešitev. Bistvo mirnega reševanja sporov je ravno v tem, da se stranki prostovoljno odločita za takšen način reševanja njunega spora. Le tako zanju postopek pomirjanja ne bi pomenil obvezne procesne ovire pred sodnim varstvom. Primernejši bi bil sodišču pridružen postopek conciliacije, vendar ne kot obvezen predhodni postopek. Postopek bi bil "obvezen" le, če bi sodnik ob materialnem in procesnem preizkusu tožbe (ali pa kasneje med sodnim postopkom) ocenil, da bi bil spor hitreje in ceneje rešen v postopku pomirjanja. V takem primeru bi stranki napotil k pomiritelju. Pred vložitvijo tožbe pa bi se stranki povsem prostovoljno odločili, ali bosta spor reševali na miren način. Postopka pomirjanja za razliko od nemškega sistema sodnik ne bi vodil sam. V tem pogledu je lahko nemška ureditev sporna, saj postopek pomirjanja vodi sodnik posameznik, ki bo v primeru neuspešne conciliacije kot predsednik senata v nadaljevanju sodil v zadevi. Sodnik (ki je bil prej pomiritelj) je lahko v takem primeru "obremenjen" z informacijami, za katere je izvedel med postopkom pomirjanja, kar lahko vpliva na njegovo objektivnost med sodnim postopkom. Kršeno je lahko tudi načelo tajnosti in načelo zaupnosti, saj je v postopku pomirjanja bistveno, da nobeden od udeležencev ne razkrije informacij tretjim osebam (npr. sodnikom).

Opozoriti je treba tudi na dejstvo, da v našem sistemu že imamo posebno fazo postopka, v kateri se lahko stranki poravnata in je sestavni del sodnega postopka. Predsednik senata namreč po predhodnem preizkusu predloga za rešitev KDS razpiše narok za poravnavo in "si mora prizadevati, da se med udeleženci razčistijo vsa sporna vprašanja in jim pomaga, da dosežejo poravnavo" (52. člen ZDSS). Na podlagi določbe 1. odstavka 14. člena ZDSS mora (upoštevaje 22. poglavje novele ZPP) predsednik senata tudi za reševanje individualnih delovnih sporov razpisati poravnalni narok in si prizadeva skleniti sodno poravnavo. Poravnalni narok sicer ni predpisan kot procesna predpostavka za vložitev tožbe, ga pa vodi sodnik, ki bo kasneje (če do

¹⁸³ Več o poteku postopka pomirjanja glej v poglavju 6.7.

¹⁸⁴ Vloga sodnika bi bila odločilna in nenadomestljiva. Sodnik bi lahko na podlagi svojega znanja in izkušenj presodil, ali je posamezni spor mogoče rešiti na miren način. Oceniti bi moral tudi, v katerem delu postopka še obstajajo možnosti, da se stranki poravnata izven sodišča (npr. kadar bi postopek na sodišču trajal dalj časa in povzročil strankama že dosti stroškov, ne bi bilo smiselno stranki še dodatno napotiti na postopek pomirjanja).

¹⁸⁵ Končar Polonca, Kresal Barbara v: Sklepne ugotovitve in predlogi. V: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta: CRP: Strategija razvoja pravnega sistema RS do leta 2010. Perspektive alternativnega reševanja civilnopravnih in delovnopravnih sporov kot načina razbremenjevanja sodišč v Republiki Sloveniji (V5-0193-98, odgovorna nosilka projekta Polonca Končar). Ljubljana: Pravna fakulteta, 1999a, str. 77-78.

sklenitve poravnave ne bo prišlo) o zadevi tudi razsojal, kar je vsebinsko podobno obveznemu predhodnemu postopku pomirjanja, ki ga poznajo v nemškem sistemu. Ob uspešnem poravnalnem naroku je tudi končni rezultat enak kot v nemškem sistemu: sklenjena sodna poravnava z učinkom pravnomočnosti in izvršljivosti (kot sodna odločba). Na podlagi navedenega ne bi bilo smiselno v naš sistem uvajati institut obveznega predhodnega postopka pomirjanja. Bolj primeren bi bil postopek, v katerem bi bila sprtima strankama zagotovljena možnost poskusa pomirjanja, za katero bi se lahko sami odločili. Le v primeru, če bi stranka tožbo že vložila in bi sodnik ocenil, da bi bil lahko spor hitreje rešen v postopku ARS, bi se stranki morali udeležiti takega postopka, sicer bi bilo lahko njuno pasivno ravnanje sankcionirano (sodni postopek se ne bi mogel več nadaljevati).

6.4. Izvajalec postopka pomirjanja: sodišče ali zasebna institucija

Postopke alternativnega reševanja sporov lahko izvajajo posamezniki ali zasebne institucije povsem neodvisno od sodišča (tako kot npr. ACAS v Angliji). Postopki ARS pa se lahko izvajajo tudi v okviru sodnega postopka kot obvezen predhodni postopek (kot je npr. v Nemčiji obvezen predhoden poravnalni narok – Güteverhandlung – 54. člen ArbGG) ali pa kot sodišču pridružen postopek (kot npr. sodišču pridružen postopek mediacije v ZDA).

Ker v Republiki Sloveniji še ni tradicije tovrstnega reševanja sporov, bi bilo v začetni fazi (vsaj dokler ne bo sprejet poseben zakon o alternativnih načinih reševanja sporov) primerneje uvesti pilotski program v okviru večjega delovnega sodišča (npr. Okrožnega sodišča v Ljubljani, ki teritorialno gledano pokriva največje območje v Republiki Sloveniji, zaradi česar je tudi najbolj obremenjeno s spori).¹⁸⁶

Nesmotrno in tudi neekonomično bi bilo za reševanje sporov “oblikovati” poseben organ za pomirjanje ali posredovanje, saj bi ustanovitev takega organa povzročila dodatne stroške v zvezi z njegovo ustanovitvijo in delovanjem (npr. stroški za dodatne prostorske, kadrovske potrebe za izvajanje storitve pomirjanja,...). Postopek pomirjanja bi lahko sprva opravljali sodniki¹⁸⁷, saj bodo stranke verjetno bolj nezaupljive do tovrstnega reševanja sporov, ker v Republiki Sloveniji še ni tradicije mirnega reševanja sporov. Vendar pa dolgoročno ni realno pričakovati, da bi sodniki (predvsem zaradi preobremenjenosti, pa tudi zaradi nezdržljivosti funkcij) poleg sodne funkcije opravljali še vlogo konciliatorja. Zato bi bilo potrebno omogočiti, da bi za postopek pomirjanja usposobljeni sodniki uvajali in izobraževali ostale osebe (npr. odvetnike, upokojene sodnike, inšpektorje za delo, pravnike...) za mediatorje. Le-ti bi lahko kasneje, če oz. ko bi javnost sprejela alternativno reševanje sporov, to funkcijo opravljali eventualno v okviru zasebne institucije. Tako organizacijo, ki bi opravljala postopek pomirjanja popolnoma ločeno od

¹⁸⁶ Glej besedilo v opombi št. 176.

¹⁸⁷ Kljub temu da številne prednosti govorijo v prid temu, da bi bili pomiritelji sodniki, obstaja tudi določen dvom v zvezi z aktivnim vključevanjem sodnikov v proces pomirjanja. Stranke v postopku pomirjanja namreč navadno ne bodo nastopale same, temveč ob navzočnosti svojih pooblaščenec – odvetnikov. Le-ti bodo istega sodnika enkrat videli v sodnem postopku, drugič pa v povsem drugačni vlogi pomiritelja, kar lahko pomeni nevarnost za uspeh postopka pomirjanja (Betetto, 2001, str. 4-5). Poleg tega sodnik težko ostane nevtralen, pa tudi po naravi so sodniki bolj aktivni pri sprejemanju odločitev kot pa zadržani, pasivni. Zato bi se morali v postopku koncilijacije posebej potruditi, da bi bili neodvisni in nepristranski do obeh sprtih strank in ne bi smeli aktivno posegati v reševanje spora (npr. tako, da bi strankam predlagali možne rešitve ali da bi strankam povedali, kakšne so njihove možnosti za uspeh v sodnem postopku).

sodišča, bi lahko ustanovila država (npr. v okviru ministrstva, pristojnega za delo, ki bi v določenem delu financiralo delovanje institucije in urejalo njene administrativne zadeve), lahko pa bi storitev pomirjanja ponujale od države neodvisne zasebne institucije (npr. pravne osebe).

Trenutno lahko v Republiki Sloveniji med zasebne ponudnike izvensodnih načinov reševanja sporov uvrstimo Gospodarsko zbornico Slovenije (v nadaljevanju: GZS), pri kateri je organizirana Stalna arbitraža, ki je v Republiki Sloveniji edina splošna institucionalizirana arbitraža. V zadnjem času v okviru Gospodarske zbornice RS pripravljajo projekt, ki predvideva reševanje individualnih delovnih sporov v gospodarskih dejavnostih tudi pri Stalni arbitraži GZS.¹⁸⁸ Vendar menim, da arbitražni postopek za reševanje (predvsem individualnih) delovnih sporov ni primeren, saj arbitražno reševanje delovnih sporov tudi do sedaj ni zaživelo, kljub temu da SKPGD v 64. členu, stari Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS 14/90 ...71/93) v 35. in 117., ter tudi novi ZDR v 205. členu vsebujejo zakonsko podlago za takšno reševanje sporov. Kljub temu glede na pozitivno-pravno ureditev (predvsem določbo 205. člena ZDR) te možnosti ne smemo popolnoma izključiti. Lahko pa bi reševali delovne spore s postopkom pomirjanja podobno, kot od leta 2000 rešujejo gospodarske spore.

6.5. Pomiritelji

Pomiritelj je poleg strank ena od ključnih oseb mirnega reševanja spora; od njegovih sposobnosti je odvisen uspeh postopka pomirjanja. Te sposobnosti vključujejo: ustrezno izobrazbo in pravno znanje, sposobnost razumevanja, komuniciranja s strankami, vživljanja v situacijo in v čustva oz. položaj posameznikov, pogajalske sposobnosti, sposobnost obvladovanja spornih situacij. Pomiritelj mora biti ustvarjalen, preudaren, ipd. Posebej je pomembna tudi njegova avtoritativnost. Stranki morata v njem videti zaupanja vredno osebo. Le takšna oseba bi lahko stranki pripravila, da bi ji zaupali vse, še tako sporne in zaupne informacije¹⁸⁹, ki bi mu pomagale razumeti bistvo spora in stranki usmeriti k primerni rešitvi.

Pomiritelj bi moral imeti pravno izobrazbo, ne pa nujno tudi opravljen pravniški državni izpit. Bolj pomembno je, da bi imel ustrezno znanje z delovnega področja (poznavanje zakonov: Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, ter kolektivnih pogodb: Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v RS,...). Vsak pomiritelj bi moral opraviti tudi dodatno izobraževanje (npr. s področja psihologije, retorike, sociologije) ter praktično usposabljanje (npr. da kot so-pomiritelj v postopku pomirjanja pomaga že izkušenemu pomiritelju).

Da bi bilo zagotovljeno etično in profesionalno ravnanje pomiriteljev, bi lahko oblikovali etični kodeks. Le-ta bi lahko določal, da mora biti pomiritelj nepristranski in mora delovati v okviru

¹⁸⁸ Interno gradivo Gospodarske zbornice Slovenije (Arbitraža za reševanje individualnih sporov v gospodarskih dejavnostih – Predlog besedila za novo poglavje prenovljene Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti).

¹⁸⁹ Npr. da je delavec večkrat zamudil na delo zato, ker ga je žena “vrgla” iz stanovanja in je moral več noči prespati v avtu – takšen primer je na delavnici za sodnike delovnega prava predstavil sodnik g. Waldemar Reinfelder iz Deželnega delovnega sodišča v Bremnu.

svojih pooblastil – strankam ne bi smel predlagati rešitev spora oz. podajati lastne pričakovane odločitve o sporu (razen če se stranki drugače dogovorita), temveč jima zgolj pomagati pri pogajanjih in iskanju sporazumne rešitve spora. Pred začetkom postopka pomirjanja bi moral stranki obvestiti o vseh okoliščinah, ki bi utegnile vplivati na njegovo objektivnost. Strogo bi moral upoštevati načelo zaupanja in vse podatke in dokumente, za katere bi izvedel med postopkom pomirjanja, varovati kot tajnost, ipd.

Stranki bi pomiritelja imenovali soglasno (izbrali bi ga iz liste pomiriteljev, ki bi jo vodilo krajevno in stvarno pristojno sodišče)¹⁹⁰. Če se ne bi mogli sporazumeti glede osebe pomiritelja, bi ga lahko imenoval iz seznama npr. predsednik sodišča, ki bi bilo sicer krajevno in stvarno pristojno za odločanje o sporu.

6.6. Temeljna načela postopka pomirjanja¹⁹¹

Vsak postopek v pravnem pomenu je sredstvo za varovanje ogroženih ali kršenih pravic. Kadarkoli je potrebno odločiti o sporu med dvema ali več strankami, je potrebno določiti tudi temeljna načela in pravila reševanja spora.

Tudi v postopku pomirjanja bi se morali stranki ravnati po nekaterih temeljnih načelih, ki so splošno veljavna v vsakem postopku v pravnem pomenu, in hkrati po nekaterih načelih, ki so specifična in značilna predvsem za postopke ARS.

Načelo zaupnosti postopka

Konciliator drugi stranki ne bi smel posredovati informacij, ki bi mu jih na ločenem srečanju zaupala ena stranka in obratno, razen če bi se stranki drugače dogovorili in bi conciliatorju izrecno dovolili, da določene podatke posreduje eni ali drugi stranki. Enaka prepoved bi veljala tudi v razmerju do tretjih oseb: postopek pomirjanja ne bi bil javen in tretje osebe postopku ne bi smele prisostvovati (načelo tajnosti).

Posebej pomemben je vidik zaupnosti tudi v razmerju do sodnega postopka, do katerega utegne priti, če pomirjanje ne bi bilo uspešno.¹⁹² Pomiritelj bi moral (kakor tudi vsaka druga oseba, ki bi bila udeležena v postopku pomirjanja – npr. priče, izvedenci) vse podatke in vso dokumentacijo, za katero izve, oz. jih pridobi med postopkom pomirjanja, varovati kot tajne. Pomiritelj sodniku, kateremu bi bila zadeva dodeljena, ne bi smel sporočiti nobene informacije, razen da je pomirjanje uspelo, sodnik pa ne bi smel upoštevati nobene take informacije, če bi slučajno zanj

¹⁹⁰ Kot pogoj za imenovanje osebe v listo pomiriteljev bi lahko določili, da ima npr. 5 let delovnih izkušenj z delovnega področja (kot odvetnik, sodnik, inšpektor za delo...) in da je že samostojno ali kot so-pomiritelj (tako, da je v postopku pomirjanja pomagal že izučenemu pomiritelju) uspešno končal določeno število postopkov pomirjanja.

¹⁹¹ Načela so smiselno povzeta iz literature: Zalar Aleš: Temeljna načela alternativnega reševanja sporov. [URL: <http://krm/BAZE/LITE/B/P323/2001/LITE77766132TT1177447930.htm>]; str. 6-14 ter iz literature: Ristin Gordana: Kaj je mediacija in vloga mediatorja v postopku mediacije. Bled: VII. Bled forum pravnikov, diplomatov in partnerjev o Evropi, človekovih pravicah in vladavini prava, 2003, str. 1-3.

¹⁹² Stranki se v sodnem postopku ne bi smeli sklicevati na to, da je bilo določeno dejstvo že dokazano v postopku pomirjanja, temveč bi morali med postopkom na sodišču ponovno navajati dejstva in predlagati dokaze, s katerimi bi svoja dejstva dokazovali (7. člen ZPP).

izvedel. Pomiritelj ne bi smel biti zaslišan kot priča v eventualnem sodnem postopku v zvezi s sporom, v katerem je pred tem sodeloval v postopku pomirjanja.

Načelo prostovoljnosti

Preden bi stranki vložili tožbo na sodišče, bi se lahko povsem prostovoljno odločili, da bosta spor najprej poskusili rešiti sporazumno (preventivna conciliacija).

Po vložitvi tožbe na sodišče pa bi sodnik, kateremu bi bila zadeva dodeljena, ocenil, ali bi stranki spor lahko rešili v postopku pomirjanja hitreje ter ceneje kot v sodnem postopku. Če bi stranki napotil na postopek pomirjanja, bi stranki morali spor vsaj poskusiti rešiti sporazumno. V nasprotnem primeru ne bi mogli več nadaljevati sodnega postopka.

Načelo neformalnosti postopka

Postopek pomirjanja bi bil v primerjavi s sodnim postopkom bolj neformalen, saj ne bi bilo izvajanja dokazov (zasliševanja strank, prič, izvedence bi imenovali le izjemoma, če bi pomiritelj ocenil, da so potrebni in bi se stranki s tem strinjali in založili stroške za izdelavo izvedenskega mnenja, ipd.), niti ne bi stranki vlagali obrazloženih vlog kot v sodnem postopku. Izbira pravil postopka bi bila (kolikor bi jima prisilni predpisi to dopuščali) odvisna od volje strank. Kadar pa se o pravilih postopka ne bi mogli dogovoriti, bi postopek temeljil predvsem na načelih poštenosti, objektivnosti in zaupnosti. Pomiritelj bi postopek vodil na način, ki bi se mu zdel primeren in pravičen, vseeno pa bi moral biti pozoren na to, da postopek ne bi potekal v nasprotju s prisilnimi predpisi in moralo.

Načelo zakonitosti

Za delovno-pravno področje je značilno veliko število pravno zavezujočih norm,¹⁹³ zaradi česar bi moral pomiritelj ves čas postopka paziti, da stranki nimata namena skleniti kakšnega dogovora, ki bi bil v nasprotju s prisilnimi normami ali z ustavnimi pravicami oz. pravicami javnopravne narave.¹⁹⁴ Če bi to ugotovil, bi umaknil svoje privoljenje v sodelovanje v postopku pomirjanja, oz. bi preprečil sklenitev poravnave, ki bi nasprotovala prisilnim predpisom in morali.

Načelo ekonomičnosti in učinkovitosti postopka

Eden od osnovnih ciljev, ki jih želimo doseči s postopki ARS, je, da bi stranki rešili spor s čim nižjimi stroški. Zato si morajo stranke in pomiritelj prizadevati, da brez nepotrebnega odlašanja in zavlačevanja razjasnijo dejansko stanje. Namen alternativnih postopkov pa ni samo prihranek

¹⁹³ Npr. 6. člen ZDR – prepoved diskriminacije, 109. člen ZDR – pravica do odpravnine, 126.-140. člen ZDR – pravica do plačila za delo, 159.-166. člen ZDR – pravica do letnega dopusta, 186.-203. člen – pravice posameznih kategorij delavcev (invalidov, starejših delavcev, žensk, delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti).

¹⁹⁴ To ne pomeni, da se delavec in delodajalec v sporazumu ne moreta dogovoriti, da bo delavec na podlagi sklenjenega dogovora dobil manj pravic, kot bi jih dobil, če bi sodišče v sodnem postopku njegovemu zahtevku ugodilo. Nasprotno, delavec in delodajalec se lahko dogovorita, da bo delavec npr. dobil nižjo plačo od izhodiščne plače, ki mu sicer pripada na podlagi prisilnih predpisov (npr. kolektivne pogodbe), če delavec na to prostovoljno pristane. Ne moreta pa delodajalec in delavec v postopku pomirjanja s poravnavo določiti nekaj, kar bi bilo v škodo tretji stranki in v nasprotju s prisilnimi predpisi. Tako se ne moreta npr. dogovoriti, da bo delodajalec delavcu plačo izplačeval "na roke", ker bi s tem kršil predpise, ki določajo obvezno plačevanje davkov in prispevkov od osebnega dohodka v korist nekaterih organizacij (Zavod za zdravstveno zavarovanje, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, davčni organ...) in bi s tem oškodovali tretjo stranko - državo.

denarja, temveč tudi prihranek časa. V ta namen bi si morali pomiritelj in stranki prizadevati, da spor rešijo že na prvem (skupnem) srečanju, oz. da ne bi prišlo do večjega števila ločenih srečanj.

Veliko vlogo pri učinkovitosti postopka pomirjanja bi imeli tudi sodniki, ki bi že v začetni fazi sodnega postopka ocenili, da bi stranki hitreje in ceneje spor rešili v postopku pomirjanja in bi ju na ta postopek napotili. Če bi stranki spor rešili, bi bili oproščeni dela plačila stroškov postopka.

Načelo nepristranskosti pomiritelja

Določena oseba ne bi smela opravljati funkcije pomiritelja, če bi obstajale okoliščine, ki bi vzbujale dvom o njeni nepristranskosti (npr. če bi bila v krvnem sorodstvu s stranko, če bi bila družbenik v stranki, ki je pravna oseba, če bi v isti zadevi sodelovala že prej v kakšnem drugem postopku ali pred drugim organom,...). Če bi pomiritelj izvedel za kakšno tako okoliščino, bi moral stranki nemudoma o njej obvestiti in prenehati z opravljanjem funkcije. Prav tako bi lahko stranki zahtevali izločitev pomiritelja, če bi izvedeli za kakšno od navedenih okoliščin in bi podvomili v njegovo objektivnost.

Načelo enakopravnosti strank v postopku

Stranki bi morali imeti ves čas postopka pomirjanja enakovredno vlogo in enake možnosti sodelovanja tako pri so-oblikovanju postopka kakor tudi pri oblikovanju ponudbe in zlasti pri sklenitvi poravnave.¹⁹⁵

Potrebno bi bilo tudi določiti, da bi lahko v postopku pomirjanja sodelovala le stranka, ki ima sposobnost biti stranka v pomenu procesnega postopka, poleg tega pa bi morala biti tudi pravilno zastopana.¹⁹⁶ Pomiritelj bi moral ves čas postopka skrbeti za to, da bi imeli obe stranki možnost sodelovanja v postopku, ne glede na to, ali bi nastopali sami ali s pooblaščenecem (npr. skrbel bi za to, da bi obema strankama namenil enako dolžino časa namenjenega za izpoved, da bi obema posvetil enako mero pozornosti, da s svojimi dejanji in besedami ne bi dajal občutka eni stranki, da "favorizira" drugo stranko).

¹⁹⁵ Posebej je to pomembno v delovnem pravu, saj je v delovnem razmerju delodajalec močnejša, delavec pa šibkejša stranka.

¹⁹⁶ Sposobnost biti stranka v postopku pomirjanja bi imela vsaka pravna in fizična oseba (smiselno 1. odstavek 76. člena ZPP), poslovno sposobna pa bi bila tista stranka, ki bi lahko samostojno opravljala procesna dejanja (smiselno 1. odstavek 77. člena ZPP). Poslovno sposobnost pridobi fizična oseba s polnoletnostjo, pravna oseba pa z ustanovitvijo oz. vpisom v sodni register. Stranka, ki ni poslovno sposobna (npr. mladoletniki), bi morala imeti v postopku pomirjanja zakonitega zastopnika –starše, medtem ko bi moral delodajalca (ki je navadno pravna oseba) v postopku pomirjanja zastopati njegov zakoniti zastopnik, to je direktor ali oseba, ki bi jo direktor za to pooblastil.

6.7. Potek postopka pomirjanja

Postopek pomirjanja bi se lahko začel na dva načina:

1. Pred vložitvijo tožbe bi ena ali obe stranki (na podlagi sklenjenega pisnega dogovora) predlagali začetek postopka pomirjanja. Stranki bi lahko v pisnem dogovoru, v katerem bi se dogovorili za sporazumen način reševanja spora, določili pomiritelja iz liste pomiriteljev, ki bi jo vodilo sodišče, ki bi bilo sicer stvarno in krajevno pristojno za reševanje spora. Pomiritelja bi lahko sporazumno imenovali tudi potem, ko bi ena stranka prejela predlog za mirno reševanje spora od druge stranke in bi privolila v mirno reševanje spora. Če stranki ne bi sporazumno imenovali pomiritelja, bi predsednik sodišča za to funkcijo določil primerno osebo iz liste pomiriteljev.

V primeru, ko bi predlog za začetek postopka podala ena stranka, bi ga lahko vložila pri sodišču, ki bi bilo sicer krajevno in stvarno pristojno za odločanje v sodnem postopku. Sodišče bi predlog poslalo drugi stranki, da bi se glede njega v določenem roku (npr. 15 dni) opredelila. Če bi se druga stranka strinjala, bi se postopek nadaljeval, če pa se ne bi strinjala, oziroma se ne bi opredelila glede predloga o postopku pomirjanja, bi se štelo, da postopek pomirjanja ni uspel.

Postopek pomirjanja, ki bi ga stranki sprožili pred vložitvijo tožbe, bi bil v celoti odvisen od svobodne volje strank in bi se zanj prostovoljno odločili. Uvedba postopka pomirjanja bi imela za posledico prekinitev teka zastaralnega roka za vložitev tožbe. V takem primeru bi bilo potrebno določiti, da se mora postopek pomirjanja končati v določenem obdobju (npr. v 1 mesecu od začetka postopka pomirjanja), potem pa bi rok za vložitev tožbe tekel dalje.¹⁹⁷

2. Po vložitvi tožbe bi sodnik, kateremu bi bila zadeva dodeljena, ocenil, ali bi se spor ceneje in hitreje rešil v postopku pomirjanja. V takem primeru ne bi razpisal posebnega poravnalnega naroka v skladu z določbami Zakona o pravdnem postopku (členi 305a-309), temveč bi predsednik sodišča (npr. v roku 15 dni) imenoval pomiritelja (če ga ne bi stranki sporazumno imenovali) ter mu zadevo odstopil v odločanje. Sodni postopek bi se za določeno obdobje prekinil (npr. za 1 mesec).¹⁹⁸ V kolikor pomirjanje v tem obdobju ne bi bilo uspešno, bi se postopek nadaljeval pred sodnikom, ki bi bil sicer pristojen za odločanje o sporu.

Sam postopek pomirjanja bi potekal po določenih fazah. Ko bi bil pomiritelj imenovan, bi najprej opravil določena procesna dejanja: določil bi čas in kraj prvega srečanja, stranki bi pozval, da mu v določenem roku (npr. 10 dni) pred prvim sestankom pošljeta svoja stališča glede spora in dokumentacijo (npr. listine), s katerim bi dokazovali svoje stališče, ipd.

Nato bi sledil uvodni skupni sestanek, v katerem bi bila vloga pomiritelja najbolj pomembna: najprej bi moral vzpostaviti odnos zaupnosti med strankama ter med njim in strankama. Vzdušje na sestanku bi moralo biti bolj podobno neformalnemu razgovoru kot formalnemu naroku za

¹⁹⁷ Stranki do konca postopka pomirjanja v isti zadevi ne bi smeli sprožiti sodnega ali kakšnega drugega postopka (npr. upravnega).

¹⁹⁸ Stranki do konca postopka pomirjanja v isti zadevi ne bi smeli sprožiti kakšnega drugega postopka (npr. arbitražnega).

sodno obravnavo. Za to bi bila pomembna že sama tehnična izvedba sestanka (npr. ločeni čakalni prostori, sedežni red, oddaljenost sedežev od pomiritelja, naslavljanje strank). Na začetku bi predstavil postopek pomirjanja in temeljna načela, po katerih bi se morali vsi udeleženci ravnati. Če bi stranki prvič reševali spor s pomirjanjem, bi ju opozoril na zaupnost postopka.¹⁹⁹ Opisal bi jima svojo vlogo v postopku: da je tretja nevtralna oseba, ki jima bo zgolj pomagala pri pogajanjih, ju usmerjala pri iskanju primerne rešitve spora, sprejemljive za obe stranki, da bosta morali tudi stranki aktivno sodelovati pri iskanju in sprejemanju rešitve, da on ne more odločiti namesto njiju, ipd.²⁰⁰

Če bi imeli stranki pooblaščenca, bi pomiritelj tudi njiju opomnil, da aktivno sodelujeta v postopku pomirjanja, tako da dajeta predloge, kako bi lahko spor čim prej rešili. Na sestanek bi lahko prišel tudi pooblaščenec sam, vendar pod pogojem, da bi podrobno poznal zadevo ter da bi imel posebno pooblastilo za sklenitev poravnave.

V nadaljevanju postopka bi vsaka od strank predstavila svoj pogled na sporno situacijo in pojasnila svoj položaj. Pomiritelj bi moral zbrati čim več informacij. Pri tem se ne bi smel osredotočiti zgolj na pravna vprašanja in dokaze, temveč bi moral stranki vzpodbuditi, da pojasnita svoja stališča. Strankama bi smel v ta namen postavljati vprašanja, vendar ne v smislu zasliševanja, ampak vprašanja pojasnjevalne narave.

Če bi katera od strank predlagala izvedbo kakega dokaza, bi pomiritelj ocenil, ali je tak dokaz potreben za razjasnitev dejanskega stanja oz. za hitrejšo rešitev spora. Poleg tega bi stranki opozoril, da bo izvedba dokaza zvišala njune stroške, smisel postopka pomirjanja pa je ravno v tem, da stranki spor rešita hitro in s čim nižjimi stroški. Stranki bi se potem sami odločili, ali še vztrajata pri izvedbi dokaza.

Predvsem bi moral paziti, da udeležencem postopka pomirjanja ne bi dajal oziroma "ustvaril" občutka pristranskosti (ne bi smel postavljati več vprašanj eni stranki kot drugi, ne bi smel ugotavljati oz. ocenjevati, ali je zahtevk stranke utemeljen, ipd.). V tej fazi postopka bi moral pomiritelj uporabiti vse svoje pogajalske, komunikacijske in druge sposobnosti, da stranki prepriča v sporazumno rešitev spora. Stranki bi vzpodbujal, da izrazita svoja "čustva" (žalost, veselje, jezo); da predstavita "ozadje" problema (npr. delavec bi povedal, zakaj je dejansko večkrat zamudil v službo).

Pomiritelj bi se moral ves čas postopka pomirjanja truditi, da bi usmerjal pogajanja v zeleno smer – k sporazumni rešitvi spora. Če pa bi opazil, da skupna srečanja ne napredujejo več ali če bi med udeleženci zaznal sovražno razpoloženje, bi skupni sestanek prekinil in stranki povabil na ločena srečanja. Pomiritelj bi na ločenih sestankih od posamezne stranke poskusil dobiti podatke, ki jih na skupnem sestanku v prisotnosti druge stranke ne želi povedati. Vsako stranko bi na ločenem sestanku spomnil, da bo vse informacije, ki mu jih po zaupala, varoval kot tajne. Nasprotni stranki bi posredoval le tiste podatke oz. informacije, za katere bi mu stranka izrecno

¹⁹⁹ Npr. da postopek ni javen, da se informacije, za katere bodo izvedeli med postopkom, ne bodo posredovale tretjim osebam (npr. sodečemu sodniku).

²⁰⁰ Če bi v vlogi pomiritelja nastopal sodnik (ali odvetnik), bi moral udeležence seznaniti, da je njegova vloga v postopku pomirjanja drugačna kot sicer v sodnem postopku, torej da ne bo aktivno sodeloval in sodil o zadevi, temveč bo stranki le poslušal in jima pomagal pri iskanju sporazumne rešitve spora.

dovolila. Pomiritelj bi stranki vzpodbujal, da mu zaupata vse svoje želje in tudi povesta svoje »občutke«, ki jih imata v zvezi s sporom oz. sporno situacijo. Takšna ločena srečanja bi lahko organiziral tudi večkrat zaporedoma, izmenično z eno in drugo stranko. Cilj tega bi bil, da strankama nakaže, da je mogoče na spor gledati tudi z drugačne perspektive in da ga je mogoče rešiti, vendar pa bi morala zato vsaka stranka v določeni meri popustiti glede svojih zahtev. Na vsakem sestanku bi eni stranki povedal, kakšne argumente glede spornega razmerja ima druga stranka in koliko je pripravljena popustiti in poskušal doseči, da skleneta sporazum.²⁰¹

Postopek pomirjanja bi se lahko končal tako, da bi stranki sprejeli rešitev, ki bi jo zapisali v obliki pisnega sporazuma oz. poravnave. Slednja bi se zapisala v obliki zapisnika, ki bi podpisali stranki ter pomiritelj. Na željo strank bi pomiritelj pozval dežurnega sodnika ali sodnika, ki bi bil sicer pristojen za sojenje v tej zadevi, da dogovor strank zapiše v obliki sodne poravnave. Tako bi bil sporazum po pravnih učinkih izenačen s pravnomočno sodno odločbo.²⁰²

Če se stranki ne bi mogli dogovoriti in sporazumno rešiti spora, bi se reševanje spora nadaljevalo na sodišču v rednem sodnem postopku.

Če se stranki sploh ne bi udeležili postopka pomirjanja, nadaljevanje spora pred sodiščem ne bi bilo več mogoče, oziroma bi sodišče v takem primeru tožbo zavrglo. V kolikor tožena stranka na narok za pomirjanje ne bi prišla in svojega izostanka ne bi opravičila, bi se nadaljeval redni postopek pred sodiščem, v katerem bi lahko sodnik v skladu s splošnimi določbami postopka (318. člen ZPP) izdal zamudno sodbo. V kolikor tožnik ne bi prišel na narok za pomirjanje, bi se štelo, da se je odpovedal tožbenemu zahtevku, sodnik pa bi sladno s splošnimi pravili izdal sodbo na podlagi odpovedi (317. čl. ZPP).

6.8. Možnost izpodbijanja oz. preizkusa izvensodne poravnave pred sodiščem

Hitro in učinkovito reševanje sporov je eden od temeljnih namenov, ki jih želimo doseči s postopki ARS. Zato stranke ne bi smele imeti širokih možnosti za izpodbijanje sklenjenih poravnav.

V primeru, če bi stranki sklenili izvensodno poravnavo, ki zanju ne bi bila pravno zavezujoča in izvršljiva, bi bilo učinkovanje sprejete rešitve odvisno zgolj od volje strank. Stranka, ki se ne bi strinjala s sprejeto rešitvijo, bi morala imeti odprte možnosti za sprožitev sodnega spora. Posredno bi lahko omejili možnost izpodbijanja sklenjenih poravnav tako, da bi določili, da bi stranka, ki bi kljub sklenjeni poravnavi sprožila še sodni postopek, sama krila celotne stroške sodnega postopka, če odločba sodišča zanje ne bi bila ugodnejša od sklenjene poravnave.

²⁰¹ Npr. delodajalec bi na ločenem sestanku povedal, da je z delavcem pripravljen skleniti novo pogodbo o zaposlitvi, vendar za drugo delovno mesto, ki sicer ne ustreza delavčevi izobrazbi; pomiritelj bi delavca na ločenem sestanku seznanil z delodajalčevim predlogom in ga vprašal, ali je pripravljen delati na drugem delovnem mestu, itd.

²⁰² Ena od možnosti je tudi, da bi notar na željo obeh strank overil izvensodno poravnavo, ki bi na ta način dobila lastnost notarskega zapisa in postala izvršilni naslov (kot je npr. predvideno v 12. členu hrvaškega predloga Zakona o mirenju). Vendar bi to najbrž podražilo celoten postopek pomirjanja, kar ni združljivo z načelom ekonomičnosti postopkov ARS.

Kadar pa bi se stranki odločili, da bi bil sklenjen sporazum tudi pravno obvezujoč v obliki sodne poravnave, bi smeli imeti le omejene možnosti za izpodbijanje take sodne poravnave.²⁰³ Tako bi lahko v zakonu o mirnem reševanju sporov predpisali, da se lahko izvensodna poravnava izpodbija iz smiselno podobnih razlogov kot sodna poravnava, sklenjena v rednem pravdnem postopku (392. člen ZPP).

6.9. Stroški postopka pomirjanja

Zniževanje stroškov je eden od elementov načela ekonomičnosti in učinkovitosti. Zato bi bilo potrebno tudi pri reševanju sporov zagotoviti, da bi bil postopek reševanja spora čim cenejši za obe stranki. Eden od osnovnih namenov oziroma ciljev reševanja sporov s pomočjo alternativnih postopkov je, da s čim manjšimi sredstvi dosežemo želeni rezultat ali z danimi sredstvi dosežemo maksimalni rezultat. To pomeni, da bi si morali stranke in tretja nevtralna oseba prizadevati rešiti spor že na prvem sestanku (po možnosti brez posebnega dokazovanja z listinami ali izvedenci, saj so stroški zaradi izvedbe dokazov z izvedenskim mnenjem in listinami le višji) ter da do ločnih srečanj ne bi prišlo.

Eno od ključnih vprašanj, ki se postavlja pri postopkih alternativnega reševanja sporov je, ali naj bodo za stranke brezplačni. Vprašanje je namreč, ali bodo stranke te postopke jemale bolj resno, če bodo morale zanje plačati.

Menim, da postopek pomirjanja ne bi smel biti povsem brezplačen, saj stranke postopka ne bi jemale dovolj resno, ljudje pa bi sprožali vedno več postopkov. To bi lahko imelo za posledico preobremenjenost pomiriteljev, kar bi lahko vplivalo na kvaliteto njihovega dela. Zato bi morali določene stroške postopka pomirjanja naložiti v plačilo strankama.

Med stroške postopka pomirjanja spadajo nagrada za pomiritelje, potni in drugi stroški pomiriteljev, morebitni stroški za izvedbo dokazov, idr. Sistem zaračunavanja stroškov je odvisen tudi od načina izvajanja pomirjanja. Glede na predlog, da bi se vsaj na začetku pomirjanje izvajalo kot sodišču pridružen postopek, bi lahko določen del stroškov (npr. za nagrado in potne stroške pomiriteljev, za izobraževanje pomiriteljev, za najem prostorov za izvajanje postopkov pomirjanja) plačala država iz proračuna. Stroške za izvedbo dokazov, ki bi jih predlagal pomiritelj in bi se stranki z njimi strinjali, bi krili obe stranki po enakih delih, ostale stroške (nagrado za svojega pooblaščenca ter stroške za izvedbo dokazov, ki bi jih stranka sama predlagala) pa bi stranka plačala vsaka svoje.²⁰⁴

²⁰³ Določili bi, da lahko stranke sklenjeno poravnavo izpodbijajo s tožbo za razveljavitev poravnave. Tožba za razveljavitev poravnave bi se lahko vložila v primeru, če bi npr.: 1. bila poravnava sklenjena v zmoti ali pod vplivom sile ali zvijače; 2. pri sklenitvi poravnave sodeloval pomiritelj, ki bi moral biti izločen (ker je npr. v krvnem sorodstvu s katero od strank ali z njenim pooblaščenecem, ker je član uprave ene od strank); 3. pri sklenitvi poravnave sodeloval nekdo, ki ne more biti pravdna stranka, ali če stranke, ki je pravna oseba, ni zastopal tisti, ki jo je po zakonu upravičen zastopati, ali če pravdno nesposobne stranke ni zastopal zakoniti zastopnik ali če zakoniti zastopnik ni imel potrebnega dovoljenja za postopek pomirjanja ali če pooblaščenec stranke ni imel pooblastila za zastopanje stranke.

²⁰⁴ Podrobneje o stroških glej v poglavju 4.3.

6.10. Ostala procesna in materialna vprašanja

Predlog, podan v tem poglavju, je zgolj okvirjen in bi bilo potrebno nekatera vprašanja še podrobneje dodelati (npr. potek postopka pomirjanja, etična pravila, katera bi moral pomiritelj med postopkom pomirjanja upoštevati, podrobnejša opredelitev rokov za opravljanje procesnih dejanj, število in imenovanje pomiriteljev). Poleg tega ostajajo odprta še druga procesna in materialna vprašanja (npr. razmerje med postopkom pomirjanja in drugimi postopki (sodnim, upravnim, arbitražnim postopkom), pravila glede izvajanja dokazov, prekinitvev in mirovanje postopka, reševanje kolektivnih delovnih sporov s postopki ARS, izobraževanje pomiriteljev, opredelitev različnih postopkov ARS, ki bi jih uporabljali za reševanje delovnih sporov, določiti bi morali, za reševanje katerih delovnih sporov bi se posamezen postopek ARS uporabljal). Obravnava le-teh presega namen tega magistrskega dela. To naj bo prepuščeno zakonodajalcu oz. pravnim strokovnjakom, ki bodo pripravljali nov, poseben zakon o mirnem reševanju sporov.

VII. SKLEPNE UGOTOVITVE

Zaradi sodnih zaostankov je v Republiki Sloveniji v zadnjih devetih letih pogosto kršeno načelo “odločanja v razumnem roku”.²⁰⁵ Ustava Republike Slovenije zagotavlja v 23. členu pravico do sodnega varstva, v skladu s katero ima vsakdo pravico, da o njegovih pravicah in dolžnostih ter o obtožbah proti njemu brez nepotrebnega odlašanja odloča neodvisno, nepristransko in z zakonom ustanovljeno sodišče. Pravico do sodnega varstva določa tudi 6. člen Evropske konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin.²⁰⁶ Evropsko sodišče je že v več sodbah²⁰⁷ poudarilo, da je pravica vsakega, da prejme odločbo v razumnem času, pomembna za uveljavljanje pravice do sodnega varstva. Vsaka pravna država bi morala svoj pravni sistem organizirati tako, da bi sodišča lahko ravnala v skladu s to zahtevo. Mnoge države (Anglija, Nemčija, Francija, ZDA, Nizozemska, Singapur, idr.) so zato za reševanje sporov poleg sodnih postopkov “uvedle” tudi različne oblike alternativnega reševanja sporov (npr. conciliacija, mediacija, ugotavljanje dejstev).

Tudi v Republiki Sloveniji je učinkovitost sodišč sorazmerno velik problem. Tako so npr. ob koncu leta 2002 na delovnih sodiščih zabeležili kar 8.216²⁰⁸ nerešenih delovnih sporov.²⁰⁹ Najpogostejši razlog, da prihaja do tolikšnih sodnih zaostankov, je na eni strani dejstvo, da je vse več različnih virov delovnega prava (npr. mednarodne pogodbe, ustava, zakoni, kolektivne pogodbe), s katerimi se varujejo pravice delavcev, večja izobraženost zaposlenih, ki se vedno bolj zavedajo svojih pravic in sprožajo spore, ter po drugi strani omejena proračunska sredstva, ki onemogočajo izpolnitev potrebnih pogojev (kadrovskih, prostorskih, idr.) za normalno delo sodišč (Končar, 1999, str. 1). Zaradi sodnih zaostankov nastajajo tudi višji stroški sodnih postopkov, saj v povprečju spori trajajo več kot eno leto. Tako je npr. v letu 2001 v Republiki Sloveniji trajalo reševanje skupaj delovnih sporov in sporov s področja socialne varnosti v 9,4% do 3 mesece, v 8,9 % od 3 do 6 mesecev, v 10,6% od 6 mesecev do 1 leta, v 42% od 1 do 3 let in v 28,8% nad 3 leta. Leta 2002 je trajalo reševanje individualnih delovnih sporov v 14,6% do 3 mesece, v 13,1 % od 3 do 6 mesecev, v 19,8% od 6 mesecev do 1 leta in v 52,2% nad 1 leto.²¹⁰

²⁰⁵ Sodni zaostanki so posledica reorganizacije sodstva v letu 1994. Takrat so prenehala “delovati” sodišča združenega dela in se je oblikoval sistem delovnih sodišč, ki ga poznamo še danes (interni vir Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani).

²⁰⁶ EKČP v 1. odstavku 6. člena določa: “Vsakdo ima pravico, da o njegovih civilnih pravicah in obveznostih ali o kakršnihkoli kazenskih obtožbah zoper njega pravično in javno ter v razumnem roku odloča neodvisno in nepristransko z zakonom ustanovljeno sodišče.”

²⁰⁷ Npr. v zadevi: Hadjianastassiou v. Grčija – 16.12.1992, De Cubber v. Belgija – 26.10.1984, Abdoella v. Nizozemska – 25.11.1992, Majarič v. Slovenija – 8.2.2000, idr.: [URL: <http://www.echr.coe.int/Eng/Judgments.htm>].

²⁰⁸ Vir: Sodna statistika za leto 2002. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2003, str. 98.

²⁰⁹ Glede na dejstvo, da je bilo na dan 31.12.2002 na okrožnih delovnih in socialnih sodiščih v RS skupaj zaposlenih 53 sodnikov in sodnic (Sodna statistika za leto 2002. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2003, str. 12) in so v letu 2002 skupaj rešili 7.787 individualnih in kolektivnih delovnih sporov (Sodna statistika za leto 2002. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2003, str. 98), bi za to, da bi rešili zgolj nerešene zadeve iz preteklih let (brez novih zadev), potrebovali dobro leto dni.

²¹⁰ Vir: Sodna statistika za leti 2001 in 2002. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2002, 2003, str. 87, str. 99.

To je lahko še posebej zaskrbljujoče na področju delovnih razmerij, saj pogosto delavcem niso zagotovljene osnovne pravice iz delovnega razmerja (npr. plačilo za delo, plačilo regresa za letni dopust). Zato nekateri slovenski pravni strokovnjaki²¹¹ vidijo v alternativnih načinih reševanja delovnih sporov način razbremenjevanja sodišč ter učinkovitejšega reševanja delovnih sporov.

V primerjavi s sodnimi postopki imajo postopki ARS številne prednosti. Sprti stranki lahko sami izbereta organ in sami rešita spor sporazumno. Predvsem je pomembno, da sprejmeta odločitev oz. rešitev spora stranki sami. Stranki lahko v postopku ARS oblikujeta zelo izvirne rešitve, s katerimi rešita konkreten spor. Stranki dogovor oziroma odločitev, ki sta jo sporazumno sprejeli, tudi prostovoljno izpolnita. Tako je lahko dogovor hitreje realiziran in ni potrebna sodna izvršitev odločbe, ki je lahko zopet povezana z novim sodnim postopkom in s tem povezanimi dodatnimi stroški (za vložitev izvršilnega predloga, za nagrado pooblaščenca...). Ena od prednosti je tudi hitrejše in cenejše reševanje sporov s postopki ARS, zaradi česar se v drugih državah (npr. v Angliji, ZDA, državah Daljnega vzhoda) stranke vedno bolj poslužujejo teh postopkov, kar vpliva na razbremenjevanje sodišč.²¹² To je tudi eden od glavnih razlogov, zaradi katerega jih želimo uvesti v slovenski pravni sistem. Kratkoročno sicer ni realno pričakovati, da bi uveljavitev metod alternativnega reševanja sporov stroškovno razbremenila državo. Na začetku utegne nastati v zvezi z njihovo uvedbo in izvedbo celo več izdatkov, predvsem v kadrovske, časovne, finančne in prostorske smislu. Dolgoročno pa bi se s pomočjo teh postopkov zmanjšal pritisk na sodišča, čas reševanja sporov bi se skrajšal, porabili bi manj denarja za dokazni postopek, stranke pa bi hitreje prišle do izpolnitve obveznosti. Dostikrat je namreč sodba v eni zadevi povod za spor v drugi zadevi, zaradi česar se sprožajo novi spori in nastajajo novi stroški. Pogosto upnikom ne koristijo sodbe, s katerimi je njihovim zahtevkom ugodeno, saj se dolžniki izmikajo plačilu, kar pripelje do velikega števila izvršb²¹³ in zopet do višjih stroškov. Zato je potrebno oblikovati sistem, ki bo stranke motiviral, da spore rešujejo s postopki ARS, pri čemer bi se izognile dolgotrajnim sodnim postopkom in z njimi povezanim visokim stroškom.

V Republiki Sloveniji nimamo posebnega zakona, ki bi urejal nadomestno reševanje delovnih sporov. Kot pravno podlago za tak način reševanja sporov lahko uporabimo predpise, ki zgolj v posameznih določbah (posredno ali neposredno) urejajo mirno reševanje individualnih in kolektivnih delovnih sporov (npr. Zakon o delovnih razmerjih – 11. člen, 228. člen; Zakon o delovnih in socialnih sodiščih – 14. do 15. člen; Zakon o stavki – 4. člen; Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v RS – 4. do 8. člen). Zato je pri nas potrebno celovito urediti sistem alternativnih načinov reševanja sporov in v ta namen sprejeti nov, poseben zakon, ki bo urejal procesna in materialna vprašanja, povezana s postopki ARS. Tak zakon bi morali sprejeti za vsa pravna področja (civilno, gospodarsko, delovno...). Ker v Republiki Sloveniji še nimamo tradicije mirnega (nesodnega) reševanja sporov, bi bilo v začetni fazi primernejše, da bi na

²¹¹ Končar Polonca v: Alternativni načini reševanja individualnih delovnih sporov, str. 4; Novak Janez v: Nadomestno reševanje delovnih sporov, str. 4; Končina-Peternel Mateja v: Mediacija kot alternativa sodnemu reševanju sporov, str. 485-486.

²¹² Po nekaterih podatkih npr. v Angliji skoraj 75 % individualnih delovnih sporov rešijo bodisi s pomočjo conciliacije ali pa tožbo stranki umakneta še preden pride do sodnega postopka (ACAS - Annual Report: [URL: http://www.acas.org.uk/Acas_03_AR.pdf]; str. 42).

²¹³ Tako so npr. v letu 2001 na okrajnih sodiščih v Republiki Sloveniji na izvršilnem oddelku zabeležili 65.929 nerešenih zadev, ki so v letu 2002 narasle na 87.722, torej kar za 33,1%.

delovnem sodišču (npr. v Ljubljani, ki je teritorialno gledano največje in zato tudi najbolj obremenjeno v Republiki Sloveniji)²¹⁴ podobno kot na Okrožnem sodišču v Ljubljani²¹⁵ poskusno pričeli z izvajanjem pilotskega programa reševanja delovnih sporov s postopki ARS. Namreč tudi izkušnje iz tujih ureditev (sicer na civilnem področju) kažejo, da se nove oblike alternativnega reševanja sporov nikjer niso uveljavile “na pamet”, pač pa so vedno sledile obsežnim eksperimentalnim projektom na posameznih sodiščih ali zunanjih institucijah (npr. pilotska projekta pri London County court in London Commercial court v Angliji, pilotski projekt pri sodiščih v Amsterdamu in Zwolleju na Nizozemskem, idr.; Wedam-Lukič, Galič, 2000, str. 9).

Nekateri slovenski pravni strokovnjaki²¹⁶ menijo, da bi pri nas sistem reševanja sporov s postopki ARS zasnovali podobno kot v Nemčiji, ker je naš sistem sodnega reševanja delovnih sporov podoben nemškemu. Pri nas in v Nemčiji namreč delovne spore rešujejo specializirana delovna sodišča. Poleg tega je tudi materialno-pravna ureditev delovnega razmerja podobna nemški ureditvi: tudi pri nas je v skladu z ZDR delovno razmerje pogodbeno razmerje, ki se ureja s pogodbo o zaposlitvi (1. odstavek 9. člena ZDR). Vendar pa nekritično povzemanje rešitev iz nemškega sistema ni na mestu. Obvezen predhodni postopek pomirjanja kot procesna predpostavka za sprožitev sodnega postopka oz. kot del sodnega postopka (kot je v nemškem sistemu obvezen predhodni postopek pomirjanja – Güteverhandlung – 54. člen ArbGG) ni primerna rešitev. Bistvo mirnega reševanja sporov je ravno v tem, da se stranki prostovoljno odločita za takšen način reševanja medsebojnega spora. Le tako zanju postopek pomirjanja ne bo pomenil obvezne procesne ovire pred sodnim varstvom. Boljša je npr. angleška ureditev alternativnega reševanja delovnih sporov, kjer postopek pomirjanja ne vodi sodnik, ki bo v nadaljevanju sodil v zadevi, če bosta stranki sprožili sodni postopek, temveč so pomirjanje oz. drugi alternativni postopki institucionalno ločeni od sodnega postopka – izvajajo jih neodvisne, zasebne institucije (ACAS, CAC, idr.). Takšna ureditev prispeva k večji nepristranskosti pomiriteljev. V tem pogledu je morda nemška ureditev sporna, saj postopek pomirjanja vodi sodnik posameznik, ki bo v primeru neuspešne conciliacije kot predsednik senata v nadaljevanju sodil v zadevi. Sodnik (ki je bil prej pomiritelj) bo v takem primeru “obremenjen” z

²¹⁴ Delovno in socialno sodišče v Ljubljani je ustanovljeno za sojenje v delovnih sporih za območje sodnih okrožij Kranj, Krško, Ljubljana in Novo mesto, za sojenje v socialnih sporih pa za območje Republike Slovenije (4. odstavek 7. člena ZDSS). Delovno in socialno sodišče v Ljubljani na zunanjih oddelkih sodi: a) na oddelku v Brežicah v zadevah z območja sodnih okrajev Brežice, Krško in Sevnica; b) na oddelku v Kranju v zadevah z območja sodnih okrajev Jesenice, Kranj, Radovljica, Škofja Loka in Trzič; c) na oddelku v Novem mestu v zadevah z območja sodnih okrajev Črnomelj, Metlika, Novo mesto in Trebnje (2. točka 2. odstavka 8. člena ZDSS). Na delovnem sodišču v Ljubljani je vsako leto sproženih največ delovnih sporov. Tako je bilo npr. v letu 2001 na delovnem sodišču v Ljubljani sproženih 2.400 novih individualnih in kolektivnih delovnih sporov, na delovnem sodišču v Mariboru, ki je drugo največje v Republiki Sloveniji, je bilo sproženih 1.689 novih sporov, v Celju 556 in v Kopru 520 (Sodna statistika za leto 2001. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2002, str. 87-88). Leto kasneje je bilo na delovnem sodišču v Ljubljani sproženih 2.578 novih individualnih in kolektivnih delovnih sporov, na delovnem sodišču v Mariboru 1.278, v Kopru 603 in v Celju 363 (Sodna statistika za leto 2002. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2003, str. 99-100).

²¹⁵ Na Okrožnem sodišču v Ljubljani so januarja leta 2001 začeli izvajati pilotski projekt alternativnega reševanja sporov s postopkom posredovanja ali mediacije.

²¹⁶ Končar Polonca, Kresal Barbara v: Sklepne ugotovitve in predlogi. V: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta: CRP: Strategija razvoja pravnega sistema RS do leta 2010. Perspektive alternativnega reševanja civilnopравnih in delovnopравnih sporov kot načina razbremenjevanja sodišč v Republiki Sloveniji (V5-0193-98, odgovorna nosilka projekta Polonca Končar). Ljubljana: Pravna fakulteta, 1999a, str. 73-78.

informacijami, za katere je izvedel med postopkom pomirjanja, kar lahko vpliva na njegovo objektivnost med sodnim postopkom. Kršeno je lahko tudi načelo tajnosti in načelo zaupnosti, saj je v postopku pomirjanja bistveno, da nobeden od udeležencev ne razkrije informacij tretjim osebam (npr. sodnikom). To bi namreč vplivalo na njihovo nepristranskost. Zato bi bilo bolj primerno in ekonomično, da bi za reševanje delovnih sporov uvedli npr. sodišču pridruženi postopek pomirjanja, vendar ne kot obvezen predhodni postopek.

Na takšni hipotezi sem oblikovala tudi predlog modela sodišču pridruženega postopka pomirjanja za reševanje individualnih delovnih sporov, ki bi strankama delovnega razmerja omogočil, da hitreje in ceneje uveljavita oz. zavarujeta pravice iz delovnega razmerja. Preden bi stranki vložili tožbo na sodišče, bi se povsem prostovoljno odločili, ali bosta najprej poskusili spor rešiti na miren način (postopek preventivne conciliacije). V kolikor pa bi stranki najprej vložili tožbo in pred tem ne bi poskusili spora rešiti v postopku conciliacije, bi bil postopek conciliacije obvezen, vendar le, če bi sodnik ob materialnem in procesnem preizkusu tožbe (ali pa kasneje med sodnim postopkom) ocenil, da bi bilo spor bolj ekonomično in smiselno rešiti s pomočjo pomirjanja.²¹⁷ V takem primeru bi reševanje spora odstopil pomiritelju (postopka pomirjanja za razliko od nemškega sistema ne bi vodil sam). Ko bi pomiritelj zadevo prejel v reševanje, bi stranki povabil na sestanek, na katerem bi jima predstavil sam postopek pomirjanja, pravila postopka, temeljna načela postopka, idr. Stranki bi pozval, da mu povesta in razložita svoja stališča glede sporne situacije. Med postopkom pomirjanja bi bila vloga pomiritelja zgolj pospeševati pogajanja med strankama in ju usmerjati k sporazumni rešitvi spora. Pomiritelj ne bi smel ocenjevati situacije in ne bi smel tako kot sodnik ugotavljati, ali je zahtevk strank utemeljen. Predvsem pa bi si moral pomiritelj prizadevati, da se že na prvem srečanju razčistijo vsa sporna vprašanja, saj bi le tako bil dosežen smisel postopka pomirjanja, to je hitra in ugodna rešitev spora. Če mu to ne bi uspelo, bi moral postopek pomirjanja zaključiti čim hitreje na enem od naslednjih sestankov. Postopek pomirjanja bi se zaključil, ko bi stranki sprejeli rešitev spora. Pomiritelj za razliko od sodnika v zadevi ne sodi in zato ne bi smel sprejeti končne odločitve. Ta vloga bi bila prepuščena strankama. Če se stranki ne bi mogli sporazumeti, pa bi se nadaljeval redni sodni postopek.

Smisel postopkov ARS je torej, da sprti stranki čim bolj hitro in poceni rešita spor. Ker v Republiki Sloveniji še nimamo tradicije tovrstnega reševanja sporov, bi bilo potrebno javnost seznaniti (z organiziranjem seminarjev na temo postopkov ARS, stranke bi s postopki ARS seznanili med samim sodnim postopkom, ipd.) s takim načinom reševanja sporov. Predvsem bi bilo treba sprtim strankam predstaviti, da bodo v primeru, če bodo same sporazumno rešile spor, "privarčevale" čas in denar ter se izognile težavam, stroškom in tudi stresu, ki je povezan z dolgotrajnimi sodnimi postopki. Mirna in sporazumna rešitev spora bi omogočila tudi ureditev razmerij med strankama, kar je pomembno predvsem pri razmerjih trajnejše narave, kar razmerje med delodajalcem in delavcem zagotovo je. Če bi se stranke pogosteje odločale za tak način reševanja medsebojnih sporov, bi to vplivalo tudi na manjšo obremenitev sodstva.

²¹⁷ Če pa bi sodnik ugotovil, da bi bil spor hitreje rešen v sodnem postopku (npr. ko bi bila predmet spora nesporna denarna terjatev), bi izpeljal redni sodni postopek in odločil o sporu.

VIII. LITERATURA IN VIRI

8.1. Literatura

A

Andrewartha Jane: Alternative Dispute Resolution. South European Regional Conference on Alternative Dispute Resolution, 2002. 11 str.

B

Bekeš Mirjana: Postopek pred stalno arbitražo pri Gospodarski zbornici Slovenije. Podjetje in delo, Ljubljana, 1995, št. 5-6, str. 779-783.

Betto Nina: Kvantitativni pogled na izvajanje pilotskega programa alternativnega reševanja sporov s posredovanjem – mediacijo na Okrožnem sodišču v Ljubljani. Bled: VII. Bled forum pravnikov, diplomatov in partnerjev o Evropi, človekovih pravicah in vladavini prava, 2003. 13 str.

Betto Nina: Metode in tehnike mediacije v pravnem postopku. Pravna praksa, Ljubljana, 2002, št. 1-2, priloga str. I-V.

Betto Nina: Pravnemu postopku pridružena mediacija. [URL: <http://krm/BAZE/LITE/B/P323/2001/LITE77766129TT2048033084.htm>], 5/6/2003.

Brox Hans, Rütters Bernd: Arbeitsrecht. 15., neubearbeitete Auflage. Stuttgart: W. Kohlhammer Druckerei, 2002. 352 str.

Buchman Louis: Mediation als Alternative. [URL: <http://www.legamedia.net>], 9/7/2003.

Büchner Sebastian et al.: Außergerichtliche Streitbeilegung. 1. Auflage. München: Jehle Rehm, 1998. 604 str.

C

Carrie Menkel-Meadow: Mediation, Theory, Policy and Practice. Dartmouth: Georgetown University Law Center, 2001. 676 str.

Casale Giuseppe: The settlement of labor disputes in Central and Eastern Europe. Budapest: ILO – CEET, 1997. 246 str.

Conciliation and arbitration procedures in labor disputes. A Comparative Study. Geneva: ILO, 1989. 183 str.

D

de Roo Annie, Jagtenberg Rob: Settling Labor Disputes in Europe. Denver: Kluwer Law International, 1994. 422 str.

Deakin Simon: Labor law. 2nd edition. London: Butterworths, 1998. 1044 str.

Doukoff Norman M.: ARS v Nemčiji s poudarkom na mediaciji. Pravna praksa, Ljubljana, 2002, št. 1-2, priloga str. IX-XIV.

Doukoff Norman M.: Different Perspective on ADR. Bled: VII. Bled forum pravnikov, diplomatov in partnerjev o Evropi, človekovih pravicah in vladavini prava, 2003. 8 str.

Doukoff Norman M.: Teoretični in praktični problemi sodne poravnave. Pravna praksa, Ljubljana, 2002a, št. 1-2, priloga str. V-IX.

Dütz Wilhelm: Arbeitsrecht. 3., neubearbeitete Auflage. München: Beck, 1997. 423 str.

Dütz Wilhelm: Die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten in der Bundesrepublik Deutschland. Thema 1. München: Landsbericht – Bundesrepublik Deutschland, 9th International Congress, International Society for Labor Law and Social Security, 1978. 87 str.

G

Galič Aleš: Alternativne oblike reševanja sporov in procesna jamstva po 6. členu EKČP ter 23. členu Ustave RS. V: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta: CRP: Strategija razvoja pravnega sistema RS do leta 2010. Perspektive alternativnega reševanja civilnopравnih in delovnopравnih sporov kot načina razbremenjevanja sodišč v Republiki Sloveniji (V5-0193-98, odgovorna nosilka projekta Polonca Končar). Ljubljana: Pravna fakulteta, 1999, str. 1-15.

Galič Aleš: Obvezni predhodni postopek poizkusa mirne rešitve spora kot procesna predpostavka za dopustnost tožbe. V: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta: CRP: Strategija razvoja pravnega sistema RS do leta 2010. Perspektive alternativnega reševanja civilnopравnih in delovnopравnih sporov kot načina razbremenjevanja sodišč v Republiki Sloveniji (V5-0193-98, odgovorna nosilka projekta Polonca Končar). Ljubljana: Pravna fakulteta, 1999a, str. 16-32.

Galič Aleš: Sodiščem pridružene oblike alternativnega reševanja sporov v ZDA in mediacija v Singapurju. V: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta: CRP: Razvoj pravnega sistema RS do leta 2010. Primerjalno-pravna analiza postopkov posredovanja (mediacije), pomiritve (konciliacije), zgodnje nevtralne ocene (ENE) kot oblik alternativnega reševanja sporov (V5-0270-99, odgovorna nosilka projekta Polonca Končar). Ljubljana: Pravna fakulteta, 2000, str. 1-73.

Galič Aleš: Sodiščem pridružene oblike alternativnega reševanja sporov v ZDA. Odvetnik, Ljubljana, 2000a, št. 8, str. 6-10.

Galič Aleš: Uvodna pojasnila k noveli zakona o pravdnem postopku (ZPP-A). Uradni list, Ljubljana, 2000b, str. 13-24.

Galič Aleš: Vloga sodnika pri spodbujanju sodnih poravnav. Pravna fakulteta: Zbornik znanstvenih razprav, Ljubljana, 2002, str. 51-71.

Grad, Škerlj, Vitorovič: Veliki angleško-slovenski slovar, DZS, Ljubljana, 1994. 1377 str.

H

Hepple Bob, Fredman Sandra, Truter Giynis: International Encyclopedia for Labor Law and Industrial Relations. Great Britain. Vol. 6. Denver: Kluwer Law International, 2002, str. 33-69.

I

International alternative dispute resolution: past, present and future. The Permanent Court of Arbitration Centennial Papers. Hague: Kluwer Law International, 2000. 242 str.

K

Kač Sabina: Reševanje sporov pred stalno arbitražo pri GZS. Svetovalec, Ljubljana, 2000, št. 41, str. 66-69.

Kerwer C.: Die Arbeitsgerichtsbarkeit. Juristische Schulung. Beck: München, 1999. 578 str.

Kociper Maša: Predstavitev modelnega projekta mediacije v Sloveniji. Bled: VII. Bled forum pravnikov, diplomatov in partnerjev o Evropi, človekovih pravicah in vladavini prava, 2003. 9 str.

Končar Polonca: Splošno o alternativnih načinih reševanja delovnih sporov. V: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta: CRP: Strategija razvoja pravnega sistema RS do leta 2010. Perspektive alternativnega reševanja civilnopравnih in delovnopравnih sporov kot načina razbremenjevanja sodišč v Republiki Sloveniji (V5-0193-98, odgovorna nosilka projekta Polonca Končar). Ljubljana: Pravna fakulteta, 1999, str. 1-23.

Končar Polonca, Kresal Barbara: Sklepne ugotovitve in predlogi. V: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta: CRP: Strategija razvoja pravnega sistema RS do leta 2010. Perspektive alternativnega reševanja civilnopравnih in delovnopравnih sporov kot načina razbremenjevanja sodišč v Republiki Sloveniji (V5-0193-98, odgovorna nosilka projekta Polonca Končar). Ljubljana: Pravna fakulteta, 1999a, str. 73-78.

Končar Polonca: Alternativni načini reševanja individualnih delovnih sporov. [URL: <http://krm/BAZE/LITE/B/P323/1999/LITE77769696TT1106728518.htm>], 5/6/2003.

Končina Peternel Mateja: Mediacija kot alternativa sodnemu reševanju sporov. Portorož: II. Dnevi delovnega prava in socialne varnosti, 2003, str. 475-486.

Končina Peternel Mateja: Pilotski projekt družinske mediacije – posredovanja. Pravna praksa, Ljubljana, 2003a, št. 2, str. 6-9.

Kostka Dieter: Moderation und Mediation, v: Scholles et al.: Planungsmethoden. [URL: <http://www.laum.uni-hannover.de>], 10/7/2003.

Kresal Barbara: Oblike izvensodnega in sodnega reševanja sporov v konvencijah in priporočilih MOD ter v uredbah in direktivah evropskih skupnosti. V: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta: CRP: Strategija razvoja pravnega sistema RS do leta 2010. Perspektive alternativnega reševanja civilnopравnih in delovnopравnih sporov kot načina razbremenjevanja sodišč v Republiki Sloveniji (V5-0193-98, odgovorna nosilka projekta Polonca Končar). Ljubljana: Pravna fakulteta, 1999, str. 35-46.

L

Lippiatt Terry: Pretrail and out of Court Alternative Dispute Resolution Processes. Mediation at the UK. Radovljica: Seminar na regionalni/lokalni ravni o socialnem dialogu v EU in Sloveniji, 2003. 8 str.

Lubarda Branko: Rešavanje kolektivnih radnih sporova. Metodi i institucije. Beograd, 1999. 196 str.

M

Mežnar Drago: Obligacijsko-pravni del nove splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti. Podjetje in delo, Ljubljana, 1997, št. 8, str. 1377-1388.

Mozetič Damjan: Arbitražno urejanje sporov na področju delovnih razmerij in sodelovanja delavcev pri upravljanju. Podjetje in delo, Ljubljana, 1995, št. 8, str. 1153-1159.

Mozetič Damjan: Reševanje sporov med delodajalci in delavci pred arbitražo. Pravna praksa, Ljubljana, 1995a, št. 23, str. 2-4.

Mummery Justice: Alternative Dispute Resolution and Labor Courts. National Report of the United Kingdom in Answer to the Questionnaire. European Labor Court Judges Sixth Meeting, 1996, str. 39-44.

N

Nagy Laszlo: Settlement of Collective Labor Disputes in the Central and East European Countries. V: J. R. Bellace, M. G. Rood: Labor Law at Crossroads: Changing Employment Relationships. Studies in honor of B. Aaron. Kluwer Law International, 1997. 238 str.

Novak Janez: Kolektivni delovni spori. Podjetje in delo, Ljubljana, 1995, št. 7, str. 1006-1014.

Novak Janez: Mirno reševanje delovnih sporov. Podjetje in delo, Ljubljana, 1997, št. 8, str. 1403-1413.

Novak Janez: Nadomestna rešitev spora in delovna sodišča. Podjetje in delo, Ljubljana, 1996, št. 8, str. 1380-1390.

Novak Janez: Nadomestno reševanje delovnih sporov. [URL: <http://krn/BAZE/LITE/B/P323/2001/LITE77766128TT1862720446.htm>], 5/6/2003.

Novak Janez: Nekateri načini zunajsodnega reševanja kolektivnih delovnih sporov v primerjalnem pravu. [URL: <http://krn/BAZE/LITE/B/P323/2000/LITE77769604TT1738829553.htm>], 5/6/2003.

Novak Janez: Varstvo pravic iz delovnega razmerja. Podjetje in delo, Ljubljana, 1997a, št. 6, str. 934-943.

P

Pitt Gwyneth: Employment Law - Fourth Edition. London, 2000. 642 str.

Puharič Krešo: Alternativne oblike reševanja sporov. Podjetje in delo, Ljubljana, 2000, št. 6-7, str. 1410-1415.

Puharič Krešo: Arbitražno reševanje sporov. Podjetje in delo, Ljubljana, 1997, št. 6-7, str. 815-820.

R

Reinhert Hans Jochen, Schulz Klaus-Peter: Arbeitsrecht: eine Einführung mit Fällen und Lösungen. 1. Auflage. Baden-Baden: Nomos, 1995. 183 str.

Richardi Reinhard: Arbeitsgesetze: mit den wichtigsten Bestimmungen zum Arbeitsverhältnis, Kündigungsrecht, Arbeitsschutzrecht, Mitbestimmungsrecht und Verfahrensrecht: Textausgabe mit ausführlichem Sachenverzeichnis und einer einföhrung. 62., neubearbeitete Auflage. München: Beck, 2003. 808 str.

Ristin Gordana: Kaj je mediacija in vloga mediatorja v postopku mediacije. Bled: VII. Bled forum pravnikov, diplomatov in partnerjev o Evropi, človekovih pravicah in vladavini prava, 2003. 5 str.

Robnik Ivan: Arbitražno reševanje sporov po ZSDU. Pravna praksa, Ljubljana, 2002, št. 28-29, str. 14-15.

S

Schneider Angela: Mediation im gewerblichen Rechtsschutz. Frankfurt: P. Lang, 2002. 330 str.

Shuker Nan R.: Zmanjšanje sodnih zaostankov v civilnopravnih zadevah v ZDA. Pravna praksa, Ljubljana, 2002, št. 1-2, priloga str. XIV-XVI.

Stergaršek Tina: Mirno reševanje sporov. Odvetnik, Ljubljana, 2002, št. 17, str. 14-16.

Strban Grega, Novak Janez: Alternativne oblike reševanja delovnih sporov. V: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta: CRP: Razvoj pravnega sistema RS do leta 2010. Primerjalno-pravna analiza postopkov posredovanja (mediacije), pomiritve (koncilijacije), zgodnje nevtralne ocene (ENE) kot oblik alternativnega reševanja sporov (V5-0270-99, odgovorna nosilka projekta Polonca Končar). Ljubljana: Pravna fakulteta, 2000, str. 24-34.

Š

Šetinc Tekavc Martina: Angleška ureditev mediacije kot ene izmed alternativnih metod reševanja civilnih (premoženjskih) sporov ("ADR"). V: Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta: CRP: Razvoj pravnega sistema RS do leta 2010. Primerjalno-pravna analiza postopkov posredovanja (mediacije), pomiritve (koncilijacije), zgodnje nevtralne ocene (ENE) kot oblik alternativnega reševanja sporov (V5-0270-99, odgovorna nosilka projekta Polonca Končar). Ljubljana: Pravna fakulteta, 2000, str. 1-30.

Šetinc Tekavc Martina: Mediacija. Sporazumno reševanje sporov v teoriji in praksi. Tržič: Učila, 2002. 202 str.

T

Tenreiro Mario: Alternative Dispute Resolution within the European Union. Bled: VII. Bled forum pravnikov, diplomatov in partnerjev o Evropi, človekovih pravicah in vladavini prava, 2003. 9 str.

Tičar Luka: Sodna poravnava v delovnih sporih. Pravna praksa, Ljubljana, 2003, št. 19, str. 40-41.

Tomović Milan: Zbirka konvencija Medunarodne organizacije rada. Medunarodne konvencije rada. Niš: Prosveta, 1981. 534 str.

Tratar Boštjan, Pristavec Evelin: Alternativne oblike reševanja sporov v luči razbremenjevanja sodstva. Podjetje in delo, Ljubljana, 2001, št. 6-7, str. 1250-1261.

V

Vodovnik Zvone: Arbitraža v delovnem pravu – izbrana razvojna vprašanja. Portorož: II. Dnevi delovnega prava in socialne varnosti, 2003, str. 487-500.

Vodovnik Zvone: Institut zunajsodnega prepričevanja in razreševanja delovnih sporov. Pravna praksa, Ljubljana, 2001, št. 36, priloga str. I-V.

Vodovnik Zvone: Volja strank delovnega razmerja in reševanje delovnih sporov. Podjetje in delo, Ljubljana, 1994, št. 3, str. 277-288.

W

Wedam-Lukić Dragica, Galič Aleš: Perspektive alternativnega reševanja civilnih sporov v Sloveniji. [URL: <http://krn/BAZE/LITE/B/P615/2000/LITE77768789TT1803507897.htm>], 5/6/2003.

Wedam-Lukić Dragica, Galič Aleš: Zakon o pravnem postopku in mirno reševanje sporov. [URL: <http://krn/BAZE/LITE/B/P323/2001/LITE77766131TT205650123.htm>], 5/6/2003.

Weiss Manfred, Schmidt Marlene: International Encyclopedia for Labor Law and Industrial Relations. Federal Republic Germany. Vol. 6. Denver: Kluwer Law International, 2002, str. 160-166.

Weiss Manfred: Die Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik Deutschland: ein Glossar. Luxemburg, 1991. 264 str.

Weiss Manfred: Germany. V: Strikes and Lock-outs in Industrialized Market Economies. Bulletin of Comparative Labour Relations. Kluwer Law International, 1994. 224 str.

Wieser Eberhard: Arbeitsgerichtsverfahren: eine systematische Darstellung aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Tübingen: J. C. B. Mohr, 1994. 356 str.

Z

Zack M.: Can Alternative Dispute Resolution help resolve employment disputes? International Labor Review. Vol. 136. Geneva: ILO, 1997, str. 36-50.

Zalar Aleš: Kako oblikovati program sodnemu postopku pridružene mediacije. Bled: VII. Bled forum pravnikov, diplomatov in partnerjev o Evropi, človekovih pravicah in vladavini prava, 2003. 7 str.

Zalar Aleš: Temeljna načela alternativnega reševanja sporov. [URL: <http://krm/BAZE/LITE/B/P323/2001/LITE77766132TT1177447930.htm>], 5/6/2003.

Zöllner Wolfgang, Loritz Karl-Georg: Arbeitsrecht: ein Studienbuch. 4., neubearbeitete Auflage. München: Beck, 1992. 603 str.

Ž

Žužek Ivan: Vloga arbitraž pri urejanju odnosov med delodajalci in delojemalci. Pravna praksa, Ljubljana, 1993, št. 22, str. 15-21.

8.2. Viri

A

About ACAS: The ACAS structure. [URL: <http://www.acas.org.uk>], 20/11/2003.

ACAS - Annual Report. [URL: http://www.acas.org.uk/Acas_03_AR.pdf], 20/11/2003.

ACAS – Ask ACAS: The Employment Relations Experts. [URL: <http://www.acas.org.uk/publications/a01.html>], 9/7/2003.

ACAS: What we do – our services and the Acas Commitment. [URL: <http://www.acas.org.uk>], 9/7/2003.

ADR Chambers - An alternative dispute resolution group: Mediation rules. [URL: <http://www.adrchambers.com>], 9/7/2003.

Alternative dispute resolution: A discussion paper. [URL: <http://www.open.gov.uk>], 10/7/2003.

Arbeitsgerichtsgesetz. [URL: <http://dejure.org/gesetze/ArbGG/56.html>], 25/11/2003.

Arbeitsverfassungsgesetz. [URL: <http://www.glb-gemeinde.at/pdf/Gesetze/Bundesgesetze/Arbeitsverfassungsgesetz.pdf>].

B

Betriebsverfassungsgesetz. [URL: <http://www.soliserv.de/pdf/betriebsverfassungsgesetz.pdf>], 25/11/2003.

Bickerman Dispute Resolution: Dispute resolution Processes. [URL: <http://www.bickerman.com/court-annex.shtml>], 10/07/2003.

Bundesgebührenordnung für Rechtsanwälte. [URL: <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/bragebo/inhalt.html>].

Bürgerliches Gesetzbuch. [URL: <http://dejure.org/gesetze/BGB/631.html>], 25/11/2003.

C

CADRE – Consortium for Appropriate Dispute Resolution [URL: <http://www.directionservice.org/cadre/index.cfm>], 18/11/2003.

Centrale für Mediation: Was ist Mediation? [URL: <http://www.centrale-fuer-mediation.de>], 9/7/2003.

Commission of the European Communities: Green Paper on Alternative Dispute Resolution in Civil and Commercial Law. [URL: <http://europa.eu.int>], 1/8/2003.

D

Das Schlichtungsrecht. [URL: <http://anwaltskanzlei-online.de>], 25/11/2003.

Direktive Evropskih skupnosti. [URL: <http://europa.eu.int>], 21/8/2003.

E

Evropska konvencija o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 33/94, Mednarodne pogodbe št. 7.

Evropski sporazum o pridružitvi med Republiko Slovenijo na eni strani in Evropskimi skupnostmi in njihovimi državami članicami, ki delujejo v okviru Evropske unije na drugi strani s sklepno listino. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 44/97, Mednarodne pogodbe št. 13/97.

G

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. [URL: <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/gg.html>]. 21/8/2003

I

International Labor Standards: ILO Conventions and Recommendations. [URL:<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm>], 21/8/2003. [URL: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>], 21/8/2003.

Interno gradivo Gospodarske zbornice Slovenije. Arbitraža za reševanje individualnih sporov v gospodarskih dejavnostih. Predlog besedila za novo poglavje prenovljene Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti.

Interno gradivo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

Interni vir Pravne fakultete v Zagrebu.

Interni vir Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani.

K

Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 18/91...73/2003.

Kolektivna pogodba za cestni potniški promet Slovenije. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 32/98...69/2002.

Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 83/97...33/2003.

Kolektivna pogodba elektrogospodarstva Slovenije. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 38/96...29/2003.

Kolektivni ugovor za državne službenike i namještene. Službeni list Republike Hrvatske, Zagreb, št. 3/2002. [URL: <http://www.nn.hr/sluzbeni-list/sluzbeni/index.asp>], 12/6/2003.

Kolektivni ugovor za graditeljstvo. Službeni list Republike Hrvatske, Zagreb, št. 56/2002. [URL: <http://www.nn.hr/sluzbeni-list/sluzbeni/index.asp>], 12/6/2003.

Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva u privatnoj praksi Hrvatske. Službeni list Republike Hrvatske, Zagreb, št. 185/2003. [URL: <http://www.nn.hr/sluzbeni-list/sluzbeni/index.asp>], 12/6/2003.

L

Labor Relations Commission: LRC Services – Conciliation Service. [URL: <http://www.lrc.ie>], 9/7/2003.

M

Mirenjem i arbitražom ubrzati rješavanje radnih sporova. Ured za socijalno partnerstvo u RH. [URL: <http://www.socijalno-partnerstvo.hr/ured/press/press20021231.htm>], 10/7/2003.

O

Obligacijski zakonik. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 83/2001.

Odvetniška tarifa. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 7/95, 67/2003, 70/2003.

P

Poročilo o statističnih podatkih pilotskega programa alternativnega reševanja sporov s posredovanjem – mediacijo na Okrožnem sodišču v Ljubljani za leti 2001 in 2002. Bled: VII. Bled forum pravnikov, diplomatov in partnerjev o Evropi, človekovih pravicah in vladavini prava, 2003. 20 str.

Pravilnik o arbitraži pri stalnom izbranom sodišču Hrvatske gospodarske komore (Zagrebačka pravila). Službeni list Republike Hrvatske, Zagreb, št. 150/2002. [URL: <http://www.nn.hr/sluzbeni-list/sluzbeni/index.asp>], 12/6/2003.

Pravilnik o mirenju. Službeni list Republike Hrvatske, Zagreb, št. 81/2002, [URL: <http://www.nn.hr/sluzbeni-list/sluzbeni/index.asp>], 12/6/2003.

Predlog Zakona o delovnih in socialnih sodiščih. Poročevalec Državnega zbora Republike Slovenije, Ljubljana, št. 87/2003.

Predlog zakona o kolektivnih pogodbah. Prva obravnava. Poročevalec Državnega zbora Republike Slovenije, Ljubljana, št. 14/94. Druga obravnava. Poročevalec Državnega zbora Republike Slovenije, Ljubljana, št. 8/95.

Predavanje Martina Bertzbacha in Waldemarja Reinfelderja iz Deželnega delovnega sodišča v Bremnu z dne 27. in 28.10.2003.

Judikati Evropskega sodišča: Abdoella v. Nizozemska – 25.11.1992, Hadjianastassiou v. Grčija – 16.12.1992, De Cubber v. Belgija – 26.10.1984, Majarič v. Slovenija – 8.2.2000 [URL: <http://www.echr.coe.int/Eng/Judgments.htm>], 18/11/2003.

R

Recommendation on Alternatives to Litigation Between Administrative Authorities and Private Parties. Strasbourg: 762nd Meeting of the Committee of ministers, 2001. 39 str.

Resolving Employment Disputes - A Practical Guide Amended and Effective. [URL: <http://www.adr.org/index2.1.jsp>], 10/7/2003.

Rules for voluntary mediation of employment discrimination actions and employment disputes. [URL: <http://www.cedr-adr-consortium.org>], 09/07/2003.

S

Sodna statistika za leto 1998. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 1999. 155 str.

Sodna statistika za leto 1999. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2000. 132 str.

Sodna statistika za leto 2000. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2001. 142 str.

Sodna statistika za leto 2001. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2002. 121 str.

Sodna statistika za leto 2002. Republika Slovenija, Ministrstvo za pravosodje. ISSN 1318-4326, Ljubljana, 2003. 126 str.

Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 40/97...38/2003.

U

Ustava Republike Slovenije. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 33/91, 42/97, 66/2000, 24/2003.

Z

Zakon o arbitraži. Službeni list Republike Hrvatske, Zagreb, št. 88/2001. [URL: <http://www.nn.hr/sluzbeni-list/sluzbeni/index.asp>], 12/6/2003.

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 19/94, 20/98.

Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem. Gospodarski vestnik. Ljubljana, 2003.

Zakon o delovnih razmerjih. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 42/2002.

Zakon o delovnih razmerjih. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 5/91, 71/93, 29/95.

Zakon o pravnem postopku. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 26/99, 96/2002.

Zakon o pravnem postopku – uradno prečiščeno besedilo. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 12/2003.

Zakon o predpisani obrestni meri zamudnih obresti. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 56/2003.

Zakon o radnim odnosima – pročiščeni tekst. Službeni list Republike Hrvatske, Zagreb, št. 25/92. [URL: <http://www.nn.hr/sluzbeni-list/sluzbeni/index.asp>], 12/6/2003.

Zakon o radu. Službeni list Republike Hrvatske, Zagreb, št. 38/95-82/2001. [URL: <http://www.nn.hr/sluzbeni-list/sluzbeni/index.asp>], 12/6/2003.

Zakon o sodnih taksah. Uradni list Socialistične Republike Slovenije, Ljubljana, št. 30/78...1/90, Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 14/91...73/2003.

Zakon o stavki. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, št. 23/91.