

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

REŠEVANJE DELOVNIH SPOROV

Ljubljana, december 2005

HELENA KIRN BATISTA

IZJAVA

Študentka Helena Kirn Batista izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Boruta Stražišarja in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 07. 12. 2005

Podpis:

SEZNAM OKRAJŠAV

ARS	Alternativno reševanje sporov
DR	Delovno razmerje
Dsod	Delovno sodišče
DS	Delovni spor
DSO VS RS	Delovno socialni oddelek Vrhovnega sodišča Republike Slovenije
IDS	Individualni delovni spor
KDS	Kolektivni delovni spor
KP	Kolektivna pogodba
KPNGD	Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti
OZ	Obligacijski zakonik
PZ	Pogodba o zaposlitvi
SES	Sodišče Evropske skupnosti
SS	Socialni spor
Ssp	Socialni sporazum
SKPGD	Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti
URS	Ustava Republike Slovenije
VDSSL	Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani
VS RS	Vrhovno sodišče Republike Slovenije
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZDSS-1	Zakon o delovnih in socialnih sodiščih
ZID	Zakon o inšpekciji dela
ZIZ	Zakon o izvršbi in zavarovanju
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih
ZPP	Zakon o pravnem postopku
ZPP-UPB2	Zakon o pravnem postopku - uradno prečiščeno besedilo
ZSDU	Zakon o sodelovanju delavcev pri soupravljanju
ZUP	Zakon o upravnem postopku
ZUS	Zakon o upravnem sporu
ZZZPB	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

Kazalo

1	Uvod	1
2	Splošno o delovnih sporih	2
2.1	Posebnosti virov v delovnih sporih in opredelitev pojma delovni spor	2
2.2	Značilnosti in organi reševanja delovnih sporov	3
2.3	Zgodovinski razvoj	5
3	Individualni delovni spori	6
3.1	Postopek in organi reševanja individualnih delovnih sporov	6
3.2	Rešitev spora	9
3.2.1	Predhodni postopek	10
3.2.1.1	Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o delovnih in socialnih sodiščih	10
3.2.1.2	Zakon o javnih uslužbencih	18
3.2.1.3	Drugi zakoni	20
3.2.1.4	Akti in pravna dejanja delodajalca in delavca	21
3.2.1.5	Mednarodna ureditev	23
4	Kolektivni delovni spori	28
4.1	Organi in postopek reševanja kolektivnih delovnih sporov	29
4.2	Rešitve kolektivnih delovnih sporov	32
4.2.1	Rešitve v miritvenem oziroma nadomestnem postopku	33
4.2.1.1	Ureditve v nekaterih drugih državah	35
4.2.2	Odločitve sodišč	36
5	Preprečevanje delovnih sporov	39
5.1	Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju	43
5.2	Fleksibilna organizacija v evropskem prostoru in pravo	44
6	Sklep	45
	Literatura	47
	Viri	47

1 Uvod

Delo je temeljna človekova vrednota. Zaradi značilnosti in lastnosti dela kot vrednote v stvarnem in osebnem smislu ga je težko primerjati z drugimi človekovimi vrednotami. Delo, ki se opravlja v delovnem-službenem razmerju, imenujemo odvisno delo. Predmet delovnih sporov so pravice, obveznosti, pravna razmerja in interesi, ki temeljijo na odvisnem delu. Ker je reševanje delovnih sporov neposredno povezano z delom kot osnovni človekovi dejavnosti pa tudi dobrini, je njihov pomen v vsaki državi večinoma večji, kot je pomen drugih sporov. Njihov pomen se veča v primeru (Novak, 2004, str. 7):

- visoke brezposelnosti,
- če trg dela in kapitala ne delujeta v skladu s predpisi ali slabo delujeta,
- če stranke delovnih razmerij pravic in obveznosti iz teh razmerij ne izvršujejo v skladu z zakoni in kolektivnimi pogodbami,
- če je nizka raven sporazumnega reševanja sporov (miritveni postopek oziroma postopek nadomestnega reševanja sporov),
- če je nizka pravna kultura itd.

Pojem spora je mogoče razlagati z dveh temeljnih vidikov (Novak, 2004, str. 23):

- v splošnem smislu
- v pravnem smislu.

V prvem primeru govorimo o nesoglasjih in različnih mnenjih, pogledih ter stališčih. V takšnih primerih ne gre za pravne oblike spora, tu torej ni tistih značilnosti, ki jih sporom daje pravni red.

V drugem primeru gre za spore, ki jim pravni red daje značaj pravnega spora. Za te spore je značilno, da med strankami in/ali organi, ki jim pravni red daje položaj stranke, pride do spora v zvezi s posameznim pravnim vprašanjem ali dejanskim vprašanjem, ki je pravno zavarovano, kar pomeni, da je pravni značaj sporov urejen s pravnimi normami, da je za reševanje spora določen postopek pred z zakonom določenimi organi in da je spor lahko rešen z določenim aktom udeleženih strank ali tretjih strank, ki posredujejo v sporu, ali z odločbo arbitraže ali sodišča. Za pravni spor so torej značilni in potrebni naslednji elementi (Novak, 2004, str. 23-24):

- predmet spora,
- osebe ali organi, ki so v sporu,
- ureditev v pravnih predpisih,
- določen postopek,
- (so)delovanje ali prejete odločitve posameznih organov v postopku,
- določen način rešitve (odločitve) oziroma končanja spora.

Raven naše pravne kulture še ni tako visoka, da bi se mogli v prvi vrsti ukvarjati s preprečevanjem sporov, kar je seveda pomembna dolžnost predvsem vseh vej oblasti in socialnih partnerjev; zato se soočamo s vprašanjem, kako spore reševati. Za spore velja, da jih je pogosto

težko rešiti, njihovo urejanje je ponavadi dolgotrajno in naporno. Zato je v Republiki Sloveniji učinkovitost sodišč razmeroma velik problem. Delovna sodišča pri tem niso izjema. Tako je bilo v letu 1999 na delovna sodišča vloženi 12.143 novih zadev, rešenih zadev je bilo 15.151, nerešenih zadev pa 28.389. Za primerjavo je bilo v letu 2002 novih zadev 9.924, rešenih 13.451 in nerešenih zadev 16.313 (Novak, 2004, str. 25). Kljub temu da se zaostanek na delovnih sodiščih zmanjšuje, je število nerešenih zadev še vedno sorazmerno visoko. 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), večja izobraženost delavcev, ki se vse bolj zavedajo svojih pravic in sprožajo spore, ter po drugi strani omejena proračunska sredstva za delovanje sodišč. Iz navedenih podatkov lahko sklepamo, da je problem sodne veje oblasti v Sloveniji predvsem visoko število novih zadev. Zato menim, da postaja vse pomembnejše vprašanje tudi v naši državi, kako preprečiti delovne spore. V diplomski nalogi tako želim obravnavati predvsem reševanje delovnih sporov.

Namen in cilj

Namen diplomskega dela je prikazati vse načine reševanja delovnih sporov. Temeljni način v Sloveniji je sodni način. Vse pomembnejša pa postaja arbitražna, posredovanje in miritev kot alternativne oblike reševanja sporov, ki predstavljajo sodobnejši, učinkovitejši in cenejši postopek reševanja. Za sodobno družbo je predvsem pomembno preprečevanje delovnih sporov, saj imajo tako vsi udeleženci tega ekonomskega socialnega razmerja največjo korist.

Struktura

Uvodu bo sledilo poglavje, v katerem bom predstavila splošne pojme v zvezi z delovnimi spori, kot so viri, pojem, postopek, značilnosti in organi reševanja delovnih sporov ter zgodovinski razvoj. Osrednji del bo namenjen individualnim in kolektivnim delovnim sporom; podrobneje bom prikazala predhodni postopek (arbitražna, posredovanje in miritev) v zvezi z individualnimi delovnimi spori in sodni postopek. Nekaj primerov bom navedla iz primerjalno pravnega vidika. Zadnji del naloge bo obravnaval preprečevanje delovnih sporov. V zaključku bom predstavila sklepno misel.

2 Splošno o delovnih sporih

2.1 Posebnosti virov v delovnih sporih in opredelitev pojma delovni spor

Posebnosti virov v delovnih sporih

Pri odločanju v posameznih delovnih sporih je potrebno najprej preučiti pravno podlago, ki je temelj za odločanje, seznaniti se je potrebno s teoretičnimi vprašanji, ki so povezana z določenim primerom, in upoštevati ustaljeno sodno prakso. Pred sprejemom odločitve se je treba vprašati, ali je pravična, kajti brez pravičnosti ni prava (Novak, 2004, str. 29).

Tudi v pravni veji delovnega prava je pravna podlaga za odločitev tako imenovana zgornja premisa (pravna podloga) odločanja, ki je po ugotovitvi dejanskega stanja (spodnja premisa) in njegovi primerjavi s pravno podlago bistveni sestavni del vsake odločitve. V 125. členu URS je določeno, da so sodniki pri opravljanju sodniške funkcije vezani na ustavo in zakon (Ustava Republike Slovenije, 1991). Vendar pravna podlaga v delovnih sporih niso le ustava in zakoni. Na področju delovnih razmerij je pravni vir ZDR, ki pa kot pravni vir določa tudi druge pravne norme, druge posebne zakone, mednarodne pogodbe (te morajo biti ratificirane in objavljene), kolektivne pogodbe in splošne akte delodajalca (Novak, 2004, str. 29-30).

Opredelitev pojma delovni spor

Delovni spor je pravni spor med **strankami** (osebami) individualnega ali kolektivnega **delovnega razmerja**, ki izvira iz nesoglasja o temeljnih določbah heteronomnega in avtonomnega delovnega prava, njegov **predmet** pa so pravice, obveznosti, pravna razmerja in/ali interesi, ki izvirajo iz delovnega razmerja; rešen ali končan pa mora biti s posebnimi **rešitvami** po predpisanem postopku in pred pristojnimi **organi** (Novak, 2004, str. 67).

2.2 Značilnosti in organi reševanja delovnih sporov

Posebna značilnost reševanja delovnih sporov je v tem, da je možnih več načinov oziroma vrst postopkov reševanja teh sporov. Pojem rešitev je treba razumeti kot splošni pojem, ki obsega vse oblike (vrste) rešitve spora, na primer od predloga posrednika za rešitev spora do sodbe delovnega sodišča. Stranke delovnih sporov lahko spor rešijo same ali s posredovanjem tretje osebe. V prvem primeru stranki v sporu skušata uskladiti nasprotna stališča o bistvu spora. Nato skušata spor rešiti sami tako, da na primer ugotovita, da sta se dogovorili in da spora ni več, zato skleneta pisno poravnavo in podobno (Novak, 2004, str. 71).

Posredovanje tretje osebe je širok pojem, ki obsega tudi posebne postopke. Gre za: posredovalni postopek, miritev, arbitražni postopek, postopek za sklenitev poravnave (sodne ali izvensodne), sodni postopek. V številnih državah dejansko poznajo dve bistveni vrsti ali fazi postopka reševanja delovnih sporov:

- predhodni (nesodni) postopek in
- sodni postopek.

Iz vsebine navedenih pojmov lahko sklepamo, da v prvi obliki postopka (so)delujejo nesodni organi. V drugem primeru pa sodišča, čeprav lahko tudi pred sodišči poteka postopek, ki je sicer tipičen za nesodno reševanje sporov (na primer miritveni postopek) (Novak, 2004, str. 71).

Delovni spor mora biti rešen po predpisanem postopku in pred določenimi pristojnimi organi. Bistvo vsakega pravnega postopka, ki ureja določeno zadevo in katerega namen je reševanje sporov, je v tem, da se postopek konča, da je torej primer rešen. Pojem rešitev spora je splošni pojem, ki pomeni in opredeljuje vse možne načine rešitve oziroma končanja spora. Spor je lahko rešen na enega od naslednjih načinov (Novak, 2004, str. 72):

- z dogovorom strank brez posredovanja tretjih oseb v tem sporu,
- s predlogom posrednika, kako naj stranki rešita spor, ki ga stranki sprejmeta,
- z aktom (običajno s poravnavo, umikom tožbe ipd.), ki ga stranki soglasno sprejmeta po uspešno končanem miritvenem postopku,
- s poravnavo, ki jo stranki lahko skleneta sami (pretežno taki imenovana izvensodna poravnava) ali s posredovanjem tretje osebe (miritelja, arbitraže, sodišča),
- z arbitražno odločbo,
- s sodno poravnavo,
- s sodbo (v glavni stvari) ali sklepom (na primer o ustavitvi postopka) sodišča.

Načini reševanja spora, ki so navedeni v prvih štirih alinejah, veljajo za nesodne načine reševanja spora, čeprav je med te šteti tudi rešitev iz pete alineje. V prvih štirih primerih tretja stranka ni izdala nobene odločbe o rešitvi spora, temveč je samo svetovala, posredovala, mirila in podobno. V primerih iz pete, šeste in sedme alineje pa je odločeno z odločbo, čeprav imata značaj odločbe le sodba in sklep, ki sta navedena v sedmi alineji, ker je zoper njiju dovoljena pritožba, torej pravno sredstvo (Novak, 2004, str. 72-73). V primerih pete in šeste alineje gre za odločbo, ki jo je moč izpodbijati s tožbo pri delovnem sodišču, in za pogodbo, ki jo je prav tako mogoče izpodbijati s tožbo (Zakon o pravdnem postopku - uradno prečiščeno besedilo, 2004).

V zvezi z arbitražno odločbo in sodno poravnavo je treba poudariti, da arbitražna odločba ni izvršilni naslov, ZIZ pa v 1. točki drugega odstavka 17. člena daje sodni poravnavi značaj izvršilnega naslova. To ni v skladu s prej omenjenima določbama 392. in 393. člena ZPP-UPB2, ki v postopku s tožbo za razveljavitev sodne poravnave določa uporabo nekaterih členov, ki urejajo obnovo postopka. Lahko ugotovimo, da ima sodna poravnava delno značaj pogodbe, delno pa značaj pravnomočne sodne odločbe. Možnost izpodbijanja sodne poravnave s tožbo na eni in značaj izvršilnega naslova na drugi strani ne prispevata k jasnosti tega instituta (Novak, 2004, str. 73).

Organi reševanja delovnih sporov

Podobno kot za postopek reševanja delovnih sporov veljajo tudi za organe sodelovanja in odločanja nekatere posebnosti, ki so značilne samo za reševanje teh sporov. Prva značilnost organov je, da lahko (so)delujejo v različnih oblikah tako imenovanega nadomestnega reševanja delovnih sporov, torej reševanja, ki ne poteka pred sodiščem. V tem postopku delujejo **nesodni organi**. Spor se lahko konča s (so)delovanjem posrednika, miritelja ali arbitra (posamični organ) oziroma arbitraže (kolegijski organ). Glede na fazo postopka v individualnih delovnih sporih je med te organe šteti tudi organe delodajalca, če ti odločajo o tem, da naj se odpravi kršitev ali izpolni obveznosti iz delovnega razmerja, ki jo v pisni zahtevi navaja delavec (204. člen ZDR) (Novak, 2004, str. 73).

V postopku **nadomestnega reševanja** sporov, tudi v predsodnem oziroma predhodnem postopku, (so)delujejo naslednji **organi**: organi delodajalca, posredniki, miritelj in arbitri. V drugo skupino organov sodijo **sodni organi**, ki odločajo v delovnih sporih. V individualnih in

kolektivnih delovnih sporih sta, sodeč po primerjalnem pravu, možni dve ureditvi: v sporih lahko odločajo specializirana sodišča, lahko pa tudi sodišča s splošno pristojnostjo (Novak, 2004, str. 73-74).

2.3 Zgodovinski razvoj

Potreba po ureditvi posebnega postopka za reševanje delovnih sporov se je pokazala razmeroma pozno, in sicer v 19. stoletju oziroma v začetku 20. stoletja.

Takrat se je pokazalo, da »klasični«, predvsem civilni postopki niso ustrezni za reševanje delovnih sporov zaradi številnih razlogov (Novak, 2005, str.104):

- predvsem drugačno materialno pravo;
- hitrost postopka,
- posebna znanja sodnikov in drugih oseb, ki delujejo v postopku,
- stroški postopka ipd.

Nastajanje **nemškega** delovnega materialnega prava sega v začetek 19. stoletja. V nekaterih delih Nemčije so bila urejena posebna delovna sodišča. V poznejši zakonodaji, ki je varovala delavce, so bila za vso državo leta 1890 ustanovljena obrtna sodišča za obrtne delavce; leta 1904 pa trgovska sodišča za trgovske delavce. Ureditev je bila nepopolna, ker je zajela samo nekatere, seveda najbolj pomembne skupine delavcev. Napredek je bil dosežen, ko je bila z zakonom o delovnih sodiščih z dne 23. decembra 1926 ustanovljena pristojnost Dsod za vse delavce in v načelu za vse delovne spore (Novak, 2004, str. 105).

V delovnopравниh sporih **Kraljevine Jugoslavije** so odločala (Novak, 2004, str. 106):

- redna sodišča, to so bila sreska in okrožna;
- posebna sodišča, to so bila trgovinska sodišča, rudarska sodišča, sodišča dobrih ljudi, novinarska sodišča, izbrani odbori in Obrtno sodišče v Ljubljani.

Uveljavljeno je bilo tudi posredovanje, ki je bilo obvezno ali neobvezno. Velik je bil pomen rabsodišč in rabsodniških odborov. Urejeno je bilo tudi poravnavanje oziroma poravnalni postopek (Novak, 2004, str. 106). V številnih **evropskih državah** imajo organi, tudi posebna delovna sodišča, ki odločajo v IDS, predvsem pa v KDS, dolgo izročilo (Novak, 2004, str. 109).

V **Belgiji** so do leta 1970 tako imenovane socialne legalne spore reševala različna sodišča: civilna sodišča, sodišča, ki so odločala o pogodbah o zaposlitvi, upravna sodišča in celo gospodarska sodišča. Na podlagi novega zakona o sodiščih so za navedene spore izključno pristojna delovna sodišča: to so prvostopenjski industrijski tribunali, pritožbeno delovno sodišče in socialni oddelek kasacijskega (vrhovnega) sodišča (Novak, 2004, str. 109).

Začetki reševanja KDS pred posebnimi organi oziroma pred delovnim sodiščem na **Finskem** segajo v čas začetka veljavnosti zakona o kolektivnih pogodbah iz leta 1924. Delovno sodišče je začelo delovati v sedanji organizacijski obliki leta 1947 (Novak, 2004, str. 109).

V **Franciji** individualne delovne spore na prvi stopnji rešujejo uprave - komisije za individualne spore, obrtna, miritvena razsodišča. Drugostopenjski organ je redno pritožbeno sodišče, na katerem je poseben oddelek specializiran za delovne postopke. Sodišče tretje, zadnje stopnje je vrhovno sodišče. Delovno sodišče na **Irskem** je bilo ustanovljeno leta 1946 z zakonom o industrijskih razmerjih (Novak, 2004, str. 109).

3 Individualni delovni spori

Individualni delovni spor je (Novak, 2004, str. 124):

- pravni spor,
- spor, katerega predmet so posamične pravice, obveznosti ali pravno razmerje,
- temelji na PZ in/ali drugem individualnem pravnem aktu in na zakonu s področja delovnih razmerij,
- spor, v katerem sta stranki delavec in delodajalec, (ki sta sklenila PZ), ali osebe iz drugega pravnega razmerja, če je tako določeno v zakonu,
- rešen po posebnem postopku pred posebnimi za to določenimi organi.

Obstaja več vrst individualnih sporov, med katerimi obstajajo pravne razlike:

- spori, ki izvirajo iz PZ, ki je bila sklenjena na podlagi ZDR,
- spori, ki izvirajo iz drugih pogodb in se obravnavajo v IDS, na primer spori v zvezi z industrijsko lastnino iz delovnega razmerja, spori učencev in študentov (5. člen ZDSS-1) in podobno,
- spori, ki izvirajo iz ZJU ali iz drugega zakona (na primer ZZZPB), na podlagi katerega imajo nekateri spori značaj IDS.

Poudariti je treba, da je predmet spora lahko le posamičnega značaja. Pravica, obveznost ali pravno razmerje, ki je predmet spora, je torej vezana le na delavca ali/in delodajalca (Novak, 2004, str. 123).

3.1 Postopek in organi reševanja individualnih delovnih sporov

Postopek za reševanje IDS delimo na podlagi dveh bistvenih meril (Novak, 2004, str. 129):

- glede na stopnje postopka in
- glede na položaj, pravni značaj in pristojnosti tretje stranke, ki v njem deluje oziroma glede na vrsto odločitve, ki je v postopku sprejeta.

Postopek je moč deliti na dve pomembni stopnji: na predhodni (predsodni) postopek in na sodni postopek. Bistvena je njuna medsebojna povezanost (procesna predpostavka) oziroma prepletenost (na primer miritveni postopek v sodnem postopku, sklenitev sodne poravnave v sodnem postopku). V teh primerih gre v bistvu za nadomestno reševanje individualnih delovnih

sporov. Pri drugi delitvi je pomembno, da ima lahko postopek značaj posredovanja, miritve, arbitraže in sodnega odločanja (Novak, 2004, str. 129).

Organi reševanja individualnih delovnih sporov

V zvezi z **organi** za reševanje IDS veljajo vse osnovne možnosti, kot veljajo sicer za reševanje delovnih sporov: sporazumna rešitev, posredovanje tretje osebe ali po sodni poti. Za reševanje IDS je značilno, da materialno in procesno delovno pravo strank izrecno ne zavezuje k dolžnosti mirnega reševanja sporov. Tako na primer 15. člen, ki ga je na področju IDS razlagati v skladu z določbo 243. člena ZDR, le nakazuje možnost za mirno rešitev spora. Bistvena dolžnost organov v IDS je, da rešijo spor, kar je splošni pojem za njihovo sodelovanje, delovanje ali/in odločanje v postopku.

1. Organi v predhodnem postopku

Organi v predhodnem postopku (nesodni organi) spadajo v skupino organov, ki jih je treba obravnavati glede na dejstvo, da sodelujejo v predhodnem postopku, torej pred začetkom sodnega delovnega spora; sem uvrščamo (Novak, 2004, str. 209):

- organe **delodajalca** (zastopnik, pisno pooblaščen oseba, predstojnik, lastnik, ustanovitelj ali organ določen z zakonom, aktom o ustanovitvi ali statutom),
- druge organe, ki delujejo pod skupnim imenom **tretje stranke**, ki posreduje v sporu.

S pojmom tretja oseba je označena fizična oseba ali kolegijsko telo, ki na predlog sprtih strank ali na podlagi prisilnih predpisov posreduje v sporu z namenom, da se spor reši sporazumno ali pa je o spornem vprašanju odločeno z odločbo. Tretje osebe so lahko: posredniki, miritelji, poravnalni organi, arbitri, sodišča kot organi v predhodnem postopku (Novak, 2004, str. 213).

Delovanje organov - tretje osebe - je najbolj pogosta oblika posredovanja v sporu. Eden od takšnih organov je **posrednik (mediator)**, katerega bistvena naloga je vplivati na sprti stranki, da se sestaneta in da se začneta pogovarjati o predmetu spora. Posrednika lahko izbereta stranki sami, lahko pa je določen tudi z zakonom ali kolektivno pogodbo (inšpektor za delo kot organ oblasti in kot posredovalni organ).

Sodelovanje pomeni bolj dejavno posredovanje v sporu. Namen sodelovanja je (po)miritve sprtih strank z dejavnim vključevanjem **(po)miritelja (konciliatorja)** v reševanje spora. Miritelji so lahko fizične osebe, arbitri pa tudi sodniki, če je bila pred njimi sklenjena sodna ali izvensodna poravnava.

Poravnalni postopek je obvezen na področju reševanja sporov, ki se nanašajo na zakon o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja. V tem postopku, ki je obvezen, deluje poravnalni svet.

Arbitraža oziroma razsodišče je organ, ki posreduje v IDS tako, da sprejme odločitev, ki jo stranki morata upoštevati in izvršiti. Vendar naša zakonodaja odločitvam arbitraž ne daje moči

izvršilnega naslova. V ZDR je arbitraža urejena v 205. členu. Iz te določbe lahko sklepamo, da ureja prostovoljno arbitražo, kar pomeni, da odločitev arbitraže ni obvezna, poleg tega jo je po določbah ZDSS-1 dovoljeno izpodbijati v IDS pred Dsod. Izpodbijanje arbitražnih odločb je urejeno v 11. členu ZDSS-1. Pomembna je določba 70. člena ZPP-PB2, ki določa tudi izločitev za sodnika, ki je sodeloval v arbitražnem postopku (5. točka) (Novak, 2004, str. 215-216).

Iz novejšje prakse **sodišč s splošno pristojnostjo in Dsod** lahko sklepamo, da ti organi v postopku pred sojenjem delujejo v bistvu na dveh področjih:

- kot organ posredovanja (zanj se je nepravilno udomačila tujka mediacija),
- kot organi, pred katerimi naj se sklene sodna poravnava v smislu 305. do 309. člena ZPP (ZPP-UPB2) v zvezi z 19. členom ZDSS-1.

Sodišča je med organi v predsodnem postopku treba obravnavati le v navedenih primerih. Na splošno lahko rečemo, da sta zastopani dve bistveni skupini stališč o tem, ali naj sodišča delujejo tudi v predhodnem postopku. Iz prvega stališča je moč sklepati, da naj bi bila sodišča predvsem organi, ki so primerni in sposobni, da pred njimi teče postopek pred sojenjem, v katerem sodišče skuša doseči poravnavo med sprotima strankama (Izrael). Drugi zastopajo stališče, da je treba stranke privajati na to, da šele takrat, ko ni več nobene druge možnosti, začnejo postopek pred sodiščem. Način s posredovanjem tretje stranke je bolj enostaven, krajši in cenejši kot postopek pred sodiščem (Novak, 2004, str. 216).

2. Sodni organi

Delovno sodišče je pristojno za odločanje v naslednjih individualnih delovnih sporih (Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, 2004):

- o sklenitvi, obstoju, trajanju in prenehanju delovnega razmerja,
- o pravicah, obveznostih iz delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem oziroma njihovimi pravnimi nasledniki,
- o pravicah in obveznostih iz razmerij med delavcem in uporabnikom, h kateremu je delavec napoten na delo na podlagi dogovora med delodajalcem in uporabnikom,
- v zvezi s postopkom zaposlovanja delavca med delodajalcem in kandidatom,
- o pravicah in obveznostih iz industrijske lastnine, ki nastanejo med delavcem in delodajalcem na podlagi delovnega razmerja,
- o opravljanju del otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov,
- o kadrovske štipendiji med delodajalcem in dijakom ali študentom,
- o volonterskem opravljanju pripravništva,
- za katere tako določa zakon.

Bistveni namen in pristojnost sodišč je, da sodijo, da torej odločajo (Dsod v IDS, KDS in SS). V Republiki Sloveniji Dsod sodijo na treh stopnjah. Na **prvi stopnji** sodijo delovna sodišča v Celju, Ljubljani (zunanji oddelki v Brežicah, Kranju in Novem mestu), Kopru (zunanji oddelek v Novi Gorici) in v Mariboru (zunanji oddelki v Murski Soboti, na Ptuj in v Slovenj Gradcu). Ta sodišča sodijo v senatih treh sodnikov, razen če zakon določa, da odloča sodnik posameznik (IDS in socialni spori). Predsednik senata je poklicni sodnik (Zakon o delovnih in socialnih

sodiščih, 2004). Na **drugi stopnji** sodi VDSSL v senatih treh poklicnih sodnikov. To sodišče ima, enako kot sodišča druge stopnje v sistemu sodišč s splošno pristojnostjo, položaj pritožbenega sodišča. Odloča torej o pritožbah zoper sodbe in sklepe sodišč prve stopnje.

Petčlanski senat poklicnih sodnikov na DSO **VS RS** odloča kot revizijsko sodišče, torej o izrednih pravnih sredstvih revizije in zahteve za varstvo zakonitosti. Tričlanski senat odloča o delegacijah in o sporih o pristojnosti. Ko pride do spora o pristojnosti med civilnim in delovnih sodiščem, sodeluje kot sodnik glasovalec sodnik s civilnega oddelka VS RS. V primeru spora med delovnim in upravnim sodiščem sodeluje v senatu kot sodnik glasovalec sodnik z upravnega oddelka VS RS (Novak, 2004, str. 219).

3.2 Rešitev spora

Rešitev spora je bistveni sestavni del vsakega pravnega postopka. Tako pristojni organ določi o spornem vprašanju in odločitev posreduje strankam v sporu. Rešitev pomeni konec postopka. Pojem rešitev IDS pomeni vse možne načine končanja spora, ki ima splošen značaj. Obsega tudi takšne oblike odločanja, ki nimajo značaja odločitve, temveč so samo priporočilo, kako naj stranki rešita spor. Pojem rešitev zaradi splošnega pomena ne pomeni le pisne oblike odločitve, ki jo poznamo v postopkih odločanja (na primer sodba, sklep, arbitražna odločba ipd), temveč pomeni vsako obliko delovanja tretje stranke, ki deluje oziroma posreduje v sporu. Oblika, vsebina, pravni pomen in značaj rešitve so odvisni od organa, ki je rešitev sprejel, in od postopka, po katerem je odločanje potekalo. Organ lahko izbereta stranki sami ali pa je njegovo delovanje obvezno. Postopek je lahko **neformalen**, lahko ga določita stranki, ali **formalen** in vnaprej določen (na primer sodni postopek).

Rešitev tako v najširšem smislu vključuje vse možne oblike: od sporazuma, ki sta ga stranki sklenili brez delovanja tretje osebe, do sodbe sodišča kot najvišje pravne oblike odločitve. Pri obravnavanju oblike rešitve je pomembna tudi intenzivnost delovanja tretje stranke v sporu. Odločitev ima lahko značaj oziroma obliko:

- nasveta, napotila, mnenja in podobno, kar velja v primerih, če tretja stranka formalno ne sodeluje v postopku, temveč pomaga sptima strankama rešiti spor s svojimi strokovnimi in življenjskimi izkušnjami; pravni pojem, ki velja za to obliko, je posredovanje ali mediacija tretje osebe;
- predloga, ko tretja stranka že oblikuje svoje stališče o načinu, predvsem pa o vsebini rešitve spora in ko je predlog lahko izražen ustno, lahko pa tudi v pisni obliki. (So)delovanje tretje osebe je močnejše in usmerjeno v sklenitev dogovora (poravnave) med sptima strankama; za te primere je uporabljen pojem miritve ali conciliacije;
- arbitražne odločbe, ko v sporu deluje in odloča arbitražna;
- sodne odločitve (sodbe, sklepa, sodne poravnave), ki jo sprejme oziroma izda Dsod po postopku, ki je določen v ZPP-UPB2, ZDSS-1 in lahko tudi v drugih zakonih.

Pojem rešitev kaže tudi na njeno vsebino. Če uporabljamo na primer pojma nasvet ali napotilo, je jasno, da tretja stranka ni sprejela pravno oblikovane in obrazložene odločbe, temveč je delovala le na način, ki ga označujeta navedeni besedi. Če pa na primer govorimo o sodbi kot o obliki odločitve, to pomeni, da je bila odločitev sprejeta pred Dsod in da mora imeti pisni odpravek sodbe bistvene sestavne dele ter da mora biti strankam vročena.

3.2.1 Predhodni postopek

Predhodni postopek je lahko (Novak, 2004, str. 235):

- postopek pri delodajalcu,
- posredovalni, miritveni in vsak drug postopek, v katerem sodeluje tretja stranka,
- postopek pred Dsod, ki se konča s poravnavo ali na drug način, ki ne pomeni odločitve sodišča v stvari sami.

Predhodni je tisti postopek v individualnih delovnih sporih, ki je izveden pred sodnim delovnim sporom. Njegov namen je, da se s postopkom pri delodajalcu izpolnijo pogoji za sodno varstvo (procesna predpostavka) ali da se predvsem poskuša s posredovanjem tretje stranke doseči mirna rešitev spora (posredovanje, miritev, arbitraža, poravnava). **Postopek pri delodajalcu** je poseben del predhodnega postopka, ki je določen v zakonu ali/in kolektivni pogodbi in katerega bistveni namen je, da pred začetkom delovnega spora delodajalec odloči o pravici oziroma obveznosti delavca. Postopek **posredovanja tretje osebe** je splošni pojem za vse oblike mirnega reševanja sporov od posredovanja do poravnave (Novak, 2004, str. 235).

3.2.1.1 Zakon o delovnih razmerjih in Zakon o delovnih in socialnih sodiščih

Iz nekaterih členov **ZDR**, v katerih je neposredno ali posredno urejeno oziroma omenjeno sodno varstvo, ni mogoče sklepati, da je v vseh primerih pred vložitvijo tožbe treba pri delodajalcu zahtevati izpolnitev obveznosti ali odpravo kršitve iz delovnega razmerja. Prav tako ni določeno, da bi moral delavec pred vložitvijo tožbe pri delodajalcu zahtevati izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitve. Iz navedenega izhaja, da bo delavec lahko vložil tožbo brez predhodnega postopka v naslednjih primerih: ugotovitev ničnosti PZ, uveljavljanje izpodbojnosti pogodbe po 14. členu, ugotovitev nezakonnosti odpovedi PZ ali ugotovitev drugih načinov prenehanja PZ ali odločitev o disciplinski odgovornosti, denarnih terjatev iz delovnega razmerja in ugotovitev, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved razlikovanja (Novak, 2004, str. 237-238).

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 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 mirno 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 (Kresal Šoltes, 2002, str. 786).

Predmet pisne zahteve delavca po prvem in drugem odstavku 204. člena bi lahko bile pravice ali/in obveznosti s področja (Novak, 2004, str. 238):

- izročitve pisne PZ (15. člen),
- spremembe delodajalca (73. in 74. člen ZDR),
- pripravništva (na primer podaljšanje pripravništva, 121. člen),
- poskusnega dela,
- odreditve nadurnega dela (143. člen),
- razporeditve delovnega časa,
- odmorov (154. člen), počitkov (dnevni – 155. člen, tedenski – 156. člen) in dopustov (159. do 166. člen) v primerih, ko delodajalec delavcu ne zagotavlja pravic z navedenih področij v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo,
- drugih odsotnosti z dela (167. do 170. člen, na primer plačana odsotnost z dela po določbi prvega odstavka 167. člena),
- obveznost opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin (171. člen),
- izobraževanja (172. in 173. člen) in podobno.

Postopek po prvem odstavku 204. člena se začne s pisno zahtevo delavca, ki mora biti vročena delodajalcu. Vročitev je moč opraviti v pristojni (sprejemni) službi delodajalca. Pristojni delavec mora pisno potrditi prejem pisne zahteve. Lahko pa se zahtevo pošlje po pošti. Pošiljko je treba oddati priporočeno, s potrdilom o prejemu oziroma oddaji priporočene poštna pošiljke. Pisni dokazi o prejemu oziroma pošiljanju po pošti so potrebni zaradi morebitnega sodnega delovnega spora, in da je zaradi teka rokov moč ugotoviti, kdaj je delodajalec pisno zahtevo prejel. Kot dokaz je v delovnem sporu uporabljen tudi prepis (ali izvornik) pisne zahteve delavca, iz katere je mogoče ugotoviti, kdaj je bila sestavljena, predvsem pa kakšna je njena vsebina (Novak, 2004, str. 239).

Vročanje redne ali izredne odpovedi PZ je urejeno v 87. členu ZDR. **Rok za izpolnitev obveznosti** oziroma za odpravo kršitve znaša osem delovnih dni in je določen v drugem odstavku 204. člena. Zaradi civilnega štetja rokov rok 8 delovnih dni začne teči naslednji delovni dan po vročitvi pisne zahteve delodajalcu. Upoštevati je treba delovne dneve, ki so po splošnih aktih delodajalca (prvi odstavek 141. člena ZDR) oziroma z letnim razporedom dela določeni kot delovni dnevi. Če pri ugotavljanju razporeda delovnega časa pri delodajalcu v zvezi s tekom roka nastane dvom o delovnih dnevih ali če do tega pride zaradi nejasnih določb splošnih aktov delodajalca, je treba tek roka razlagati v dobro delavca. Za tek roka za sodno varstvo je pomemben rok 30 koledarskih dni. Ta rok začne teči deveti dan po vročitvi pisne zahteve

delodajalcu in se po načelu 8 delovnih dni + 30 koledarskih dni izteče ob polnoči (Novak, 2004, str. 239-240).

Vsebina delavčeve pisne zahteve je opredeljena v prvem in drugem odstavku 204. člena. Delavec bo lahko zahteval izpolnitev obveznosti iz delovnega razmerja ali/in odpravo kršitve iz delovnega razmerja. V obeh primerih lahko gre za pravice oziroma obveznosti, ki so navedene prej¹. Predmet pisne zahteve ne bodo mogle biti tiste pravice oziroma obveznosti, ki so zaradi vsebine ZDR izključene iz predhodnega postopka in zanj velja neposredno sodno varstvo (Novak, 2004, str. 240).

Predmet oziroma tožbeni zahtevk je lahko samo tista pravica, obveznost ali pravno razmerje, ki jo je delavec pisno uveljavljal pri delodajalcu po postopku na podlagi navedenih določb ZDR. Tožbeni zahtevk, ki bo postavljen čez, mimo ali v nasprotju z vsebino pisne zahteve, ki je bila vročena delodajalcu, ne bo mogel biti predmet obravnavanja v delovnem sporu, ker bo zanj manjkala procesna predpostavka (Novak, 2004, str. 240).

Pri posrednem upoštevanju določbe 19. člena ZDSS-1 lahko kot zakonsko podlago za alternativno reševanje sporov uporabimo tudi zadevne določbe ZPP. Novela tega zakona v 305 b. členu določa, da lahko sodišče na predlog strank, ki soglašajo, da se opravi preizkus alternativne rešitve spora, prekine pravnici postopek za čas, ki ne sme biti daljši od treh mesecev.

1. Postopek pred arbitražo

Arbitražno reševanje delovnih sporov je oblika reševanja sporov, v kateri sprti stranki sporazumno izbereta arbitražo ali rzsodišče in mu prostovoljno zaupata reševanje spora in izdajo meritorne odločbe. Arbitražna odločba, s katero je odločeno o pravicah in obveznostih strank iz delovnega razmerja, ima enak učinek kot pravnomočna odločba rednega sodišča. Obstaja več vrst arbitraže za reševanje individualnih in kolektivnih delovnih sporov, in sicer prostovoljna, obvezna, pravna, interesna, stalna in ad hoc arbitraža (Černelič, 2004, str. 16).

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 izbereta arbitre (posameznika ali arbitražni senat), katerim zaupata rešitev spora, in tudi določita, ali bo arbitražna odločitev za njiju 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 (Černelič, 2004, str. 16).

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 sodiščem. V državah, v katerih stranke medsebojne spore rešujejo primarno z

¹ Glej predmet pisne zahteve delavca, stran 11.

arbitražo, za katero se dogovorijo prostovoljno, je obvezna arbitraža le izjemoma odrejena z zakonom kot izjemen ukrep za reševanje pomembnih sporov (Černelič, 2004, str. 16).

Predmet reševanja **pravne arbitraže** so kolektivni delovni spori, ki nastanejo v zvezi z razlago ali uporabo pravnih norm, vsebovanih v veljavnih kolektivnih pogodbah 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 (Černelič, 2004, str. 17).

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. 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 (Černelič, 2004, str. 17).

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 (Černelič, 2004, str. 17).

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 strankami 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 (Černelič, 2004, str. 17).

Po 205. členu ZDR se s kolektivno pogodbo lahko določi arbitražo za reševanje IDS, ki je prostovoljna. Delavec in delodajalec se morata sporazumeti o arbitraži najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev. Ta rok začne teči enako kot rok 30 dni, ki je določen v drugem odstavku 204. člena in velja kot sodno varstvo. Če se bosta delavec in delodajalec pogajala za sklenitev sporazuma za arbitražno reševanje spora, bo obstajala možnost, da bo potekel 30-dnevni rok za vložitev tožbe. Delavec bo torej moral zaradi previdnosti vložiti tožbo in počakati na rezultat dogovora. Zato je najprimerneje, da se delavec in

delodajalec že v PZ dogovorita o morebitnem reševanju sporov v arbitražnem postopku² (Novak, 2004, str. 241).

Razveljavitev arbitražne odločbe je po tretjem odstavku 205. člena dovoljeno pred delovnim sodiščem zahtevati zaradi razlogov, ki so določeni v ZDSS-1. Četrty odstavek 205. člena daje možnost, da delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem, če arbitraža ne odloči roka 60 dni. Pomanjkljivost te določbe je, da ne določa, kdaj začne teči ta rok. Razumljivo bi bilo, da bi 60-dnevni rok začel teči dan po dnevu, ko se stranki sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo in o tem obvestita arbitražo (Novak, 2004, str. 242).

V zvezi s predhodnim postopkom je treba omeniti tudi 85. člen ZDR. Ta člen obravnava nasprotovanja redni odpovedi, ki jo da delodajalec zaradi razloga nesposobnosti delavca in krivdnega razloga. Prvi primer, ki se navezuje na arbitražni postopek, je naveden v prvem odstavku 85. člena. Pod pogojem, da sindikat, katerega član je delavec, nasprotuje redni odpovedi iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali izredni odpovedi PZ, lahko delavec pri delodajalcu zahteva zadržanje učinkovanja prenehanja PZ. V tem primeru odpoved PZ ne učinkuje do poteka roka za arbitražo, oziroma sodno varstvo. To pomeni, da se neučinkovanje podaljša do izteka 30-dnevnega roka iz drugega odstavka 204. člena oziroma drugega odstavka 205. člena ZDR (Novak, 2004, str. 242).

Po drugem odstavku 85. člena se zadržanje učinkovanja odpovedi PZ podaljša do izvršljive arbitražne odločbe, če se delavec in delodajalec sporazumeta za reševanje spora pred arbitražo. Arbitražna odločba postane izvršljiva v primeru, ko poteče rok, v katerem jo je dovoljeno izpodbijati pred Dsod, torej v tridesetih dneh od njene vročitve strankam (Novak, 2004, str. 243).

Za obravnavanje vprašanj, ki sodijo v to poglavje, je pomembna določba 11. člena ZDSS-1. Za odločanje o imenovanju arbitra oziroma predsednika arbitraže, kadar se arbitraža ne more konstituirati, o razveljavitvi pogodbe o arbitraži zaradi nemožnosti konstituiranja arbitraže in o tožbi za razveljavitev arbitražne odločbe je pristojno delovno sodišče, na območju katerega je sedež arbitraže (Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, 2004). V zvezi z vprašanjem, kdo je pristojen za imenovanje predsednika arbitraže glede na vrsto spora (IDS ali KDS), je VDSSL sprejelo naslednje stališče: »V kolektivnem delovnem sporu odloča o imenovanju predsednika arbitraže senat prvostopenjskega sodišča, in ne predsednik sodišča, ki je za imenovanje pristojen le v primeru individualnega delovnega spora« (Novak, 2004, str. 243).

2. Drugi načini reševanja sporov v predhodnem postopku

Drugi načini reševanja sporov v predhodnem postopku so predvsem: usklajevanje, posredovanje, miritev (pomiritev), poravnava. Iz celotnega sistema in vrst nadomestnega reševanja sporov v predhodnem postopku lahko sklepamo, da je usklajevanje najbolj preprost način, v katerem sodelujeta le stranki.

² Nekateri zastopajo stališče, da morata stranki obvezno začeti postopek pred arbitražo, če je tak način mirnega reševanja sporov urejen v KP.

Pomirjanje ali conciliacija

Pomirjanje je metoda, pri kateri pomiritelj ali conciliator kot tretja nevtralna oseba pomaga sprtima strankama, da sporazumno rešita medsebojni spor glede pravic, obveznosti ali odgovornosti, ki izvirajo iz pogodbe o zaposlitvi. Bistvena značilnost te oblike reševanja sporov je, da je delovanje tretje stranke (posrednika) po obsegu in moči manjše kot pri miritvenem postopku. Posrednik večinoma ne predlaga vsebine za rešitev spora, strankama le pomaga in svetuje, kakšna naj bo poravnava. Pri tem mora paziti, da stranki ohranita občutek, da je poravnava rezultat njenega 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 (Černelič, 2004, str. 20-21).

Ponavadi postopek pomirjenja poteka in se zaključi na enem srečanju, vendar pa lahko pomiritelj organizira tudi ločena srečanja, na katerih z 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, lahko stranki rešujeta spor pred arbitražo ali pristojnim sodiščem (Černelič, 2004, str. 21).

Glede na svobodnost odločitve, ali bosta stranki spor reševali v postopku pomirjanja, razlikujemo med **prostovoljno in obvezno conciliacijo**. 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. Pozitivna stran prostovoljnosti je v tem, da stranki conciliatorju bolj zaupata. Zato obstaja večja verjetnost, da bo spor s pomirjanjem uspešno končan (Černelič, 2004, str. 21).

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. 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. v Nemčiji, na Hrvaškem... (Černelič, 2004, str. 21).

Posredovanje ali mediacija

Bistvena značilnost te oblike reševanja sporov je, da je delovanje tretje stranke (posrednika) po obsegu in moči manjše kot v miritvenem postopku. Tudi posredovanje je zaupen, neformalen postopek, v katerem posrednik ali 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 z 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 (Černelič, 2004, str. 22).

Hitreje kot bo mediator ugotovil vsa nesporna dejstva, več časa bo lahko namenil temu, da strankama pomaga rešiti vsa sporna vprašanja. V ta namen se trudi zblížati stranki v njihovih interesih in razmišljanju ter poskuša iskati skupne točke, okrog katerih sta se sprti stranki pripravljene pogajati. Posrednik spodbuja stranki, da upoštevata ne le pravne vidike spora, temveč tudi njene širše interese, da razpravljata o razlikah in izpostavita svoje predloge za mirno rešitev spora. Cilj mediacije je s sodelovanjem strank doseči in oblikovati tak sporazum, ki odpravlja spor in na novo ureja medsebojne pravice in obveznosti (Černelič, 2004, str. 22).

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. 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, ter stranki pripraviti, da predstavita svoje zahteve ter tudi povesta, koliko sta pripravljene glede teh zahtev popustiti (Černelič, 2004, str. 22).

Če mediator na skupnem sestavku ne doseže zelenih 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 lahko pove nasprotni stranki (Černelič, 2004, str. 23).

Če je postopek mediacije končan uspešno, potem mediator zapiše sporazum v obliki izvensodne poravnave. Za razliko od conciliatorja lahko mediator strankama ponudi tudi 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. Če postopek posredovanja v individualnih delovnih sporih ni uspešen, lahko stranki sprožita arbitražni postopek ali pa vložita tožbo pred pristojnim sodiščem. Treba je predpostaviti, 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 v 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 (Černelič, 2004, str. 23).

Poznamo več vrst mediacije: prostovoljno, obvezno, pospeševalno in ocenjevalno.

Prostovoljna mediacija je oblika mediacije, pri kateri sprotima 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). Postopek mediacije torej ni procesna predpostavka za sodni postopek (Černelič, 2004, str. 23-24).

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 takih primerih 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, na primer s stavko (Černelič, 2004, str. 24).

Pri **pospeševalni mediaciji** 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 njihovih 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. Mediator poskuša ugotoviti, koliko je vsaka od strank pripravljena popustiti (Černelič, 2004, str. 24).

Ocenjevalna mediacija je način posredovanja, pri katerem je vloga posrednika bolj aktivna in ustvarjalna. Mediator v postopku 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 postopka (Černelič, 2004, str. 24).

Ta način reševanja sporov navaja 11. člen OZ in ga je zato treba šteti med pomembne vrste reševanja sporov. Posredovanje ZDR ureja v 228. členu, v katerem je določeno, da lahko ena stranka predlaga posredovanje inšpektorja za delo. Takšno posredovanje je dovoljeno, če druga stranka soglašata z njim.

Miritev (pomiritev – conciliacija) je način reševanja IDS, pri katerem stranki skušata doseči sporazum s sodelovanjem tretje stranke. Tretja stranka večinoma preuči okoliščine, ki so povezane s sporom. Kot že rečeno, med posredovanjem in miritvijo razlike pogosto niso jasno

določene. Med njima je pretežno razlika v kakovosti sodelovanja tretje stranke. V miritvenem postopku je to sodelovanje bolj dejavno in ustvarjalno kot pri posredovanju. 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 konciliatorja povsem pasivna, saj ne predlaga rešitve spora, temveč strankama zgolj pomaga pri pogajanjih in sklepanju sporazumov. Rešitev spora sprejmeta stranki sami.

Poravnava

Poravnava je najpogostejša oblika mirne oblike spora. To je dogovor med sprtima strankama o predmetu spora, s katerimi se lahko končajo vsi postopki oziroma oblike predsodnega reševanja sporov (Novak, 2004, str. 245).

3.2.1.2 Zakon o javnih uslužbencih

ZJU ima več določb o (predhodnem) postopku odločanja o delovnih razmerjih. Med njimi so za reševanje IDS najpomembnejše tiste, ki razmejujejo sodno varstvo po postopku pred **delovnimi sodišči** od postopka v **upravnem sporu**, torej pred upravnimi sodišči. Četrty odstavek 24. člena določa, da je zoper sklep o pravici oziroma obveznosti iz delovnega razmerja dovoljeno sodno varstvo pred delovnim sodiščem pod pogojem, da je javni uslužbenec izkoristil možnost pritožbe (Novak, 2004, str. 245).

Peti odstavek 24. člena ZJU določa, da je v primerih, ko se o pravicah oziroma obveznostih po tem zakonu odloča z upravno **odločbo**, zoper odločbo dovoljena pritožba v skladu z zakonom, ki ureja splošni upravni postopek, če ta zakon ne določa drugače; zoper dokončno odločbo je dovoljen upravni spor (Zakon o javnih uslužbencih, 2005). Za predhodni postopek bo torej treba uporabiti določbe ZUP, za sodni postopek pa ZUS. Težava je v tem, da ZJU ne pove natančno, v katerih primerih je treba o **delovnih razmerjih** odločiti z upravno odločbo in v katerih s sklepom. Drugi problem je, da ZJU za urejanje pravnih razmerij z javnimi uslužbenci napotuje na uporabo ZDR. Zakon ne povzema ureditve po načelih mednarodnega primerjalnega prava. Osebe, ki opravljajo delo v zasebnem sektorju, so v delovnem razmerju. Osebe, ki ga opravljajo v javnem sektorju, pa so v delovnem ali **službenem razmerju**. Pravilno bi bilo, da bi ZJU urejal delovna razmerja za »nižje« javne uslužbence, za »višje« javne uslužbence, ki opravljajo javne naloge (uradniki), pa službena razmerja (Novak, 2004, str. 246).

Vsebina četrtega in petega odstavka 24. člena ZJU v načelu pomeni, da je o pravicah oziroma obveznostih, ki temeljijo na upravnem pravu, treba določiti z **odločbo**, o pravicah in obveznostih, ki temeljijo na delovnopravnih predpisih, pa je treba odločiti s **sklepom**. ZJU predhodni postopek ureja mnogo širše kot ZDR. Ohranil je načelo dvostopenjskega odločanja in načelo dokončnosti, kar je sodobno urejanje delovnih razmerij. Predhodni postopek po ZJU bi lahko obravnavali v zvezi z naslednjimi določbami zakona: drugi odstavek 24. člena,

razveljavitev PZ zaradi nezakonnosti, disciplinski postopek, postopek odpovedi PZ – prenehanje delovnega razmerja, strokovni izpiti.

Po **drugem odstavku 24. člena** lahko javni uslužbenec od delodajalca zahteva, da izpolni obveznost iz delovnega razmerja ali da odpravi kršitev. Rok za izpolnitev obveznosti oziroma za odpravo kršitve je 15 dni. Rok začne teči dan po dnevu, ko je bila delodajalcu vročena zahteva delavca. Zoper odločitev o pravici ali obveznosti in zoper kršitev pravic iz delovnega razmerja je dovoljena pritožba, če zakon ne določa drugače. Zoper sklep o pravici oziroma obveznosti iz delovnega razmerja je dovoljeno sodno varstvo pred delovnim sodiščem, če je javni uslužbenec izkoristil možnost pritožbe (Zakon o javnih uslužbencih, 2005). ZJU v tem členu določa procesno predpostavko za sodni delovni spor. Če ta predpostavka ni izpolnjena, dokazati jo bo moral tožnik – delavec, bo sodišče tožbo zavrglo. Obravnavati je treba tudi določbo šestega odstavka 24. člena, ki ureja reševanje spora pred arbitražo, če se delavec in delodajalec tako sporazumeta. Ta določba ni dovolj jasna, ker se ne ve natančno, kaj pomeni pojem delavec (javni uslužbenec, uradnik, predstojnik, redko pa delavec). Delavec in delodajalec se lahko sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo najkasneje v roku 15 dni od odločitve o pritožbi. Pravilno bi bilo, da bi rok začel teči od dneva vročitve sklepa delavcu, s katerim je bilo odločeno o pritožbi, ker se sicer lahko zgodi, da delavec rok zamudi (Novak, 2004, str. 249).

V prvem odstavku 74. člena je določeno, da se **PZ razveljavi** zaradi nezakonnosti, ker javni uslužbenec ne izpolnjuje pogojev za delovno mesto ali ker ni bil izveden predpisan postopek javnega natečaja. Pogodbo se razveljavi s sklepom. Po določbi drugega odstavka se pod pogoji iz prvega odstavka razveljavi odločba o imenovanju v naziv (Zakon o javnih uslužbencih, 2005). O razveljavitvi odloči komisija za pritožbe, ki je drugostopenjski organ. Pritožba zoper sklep o razveljavitvi PZ je dovoljena na isti organ, torej na komisijo za pritožbe. Iz drugega odstavka 77. člena je moč sklepati, da je za nezakonnost razveljavitve PZ predpisana le odškodnina, ne pa tudi spor pred sodiščem, katerega predmet bi bila razveljavitev sklepa o razveljavitvi PZ ali ugotovitev njegove nezakonnosti. Vendar je pri tem treba upoštevati določbo četrtega odstavka 24. člena zakona, ki pravi, da je zoper sklep o pravici oziroma obveznosti iz delovnega razmerja dovoljeno sodno varstvo pred delovnim sodiščem. Pogoj je, da je javni uslužbenec izkoristil možnost pritožbe. Ta določba v tem primeru pomeni, da je sodno varstvo v primerih iz 76. in 77. člena dovoljeno in da je predhodni postopek procesna predpostavka za sodni delovni spor (Novak, 2004, str. 249-250).

Za **disciplinski postopek** je značilno, da ga vodi predstojnik, ki odloča o disciplinski odgovornosti in lahko imenuje disciplinsko komisijo. Ta odloča kot prvostopenjski organ. V tretjem in četrtem odstavku 128. člena, kjer ureja izvršitev, zakon govori o dokončnosti sklepa. To pomeni, da se disciplinski ukrep izreče s sklepom in da zakon sprejema oziroma ureja načelo dokončnosti. V primeru izrečenega disciplinskega ukrepa odpovedi PZ delovno razmerje preneha z dnem dokončnosti disciplinskega sklepa. Zoper sklep predstojnika oziroma prvostopenjske disciplinske komisije je dovoljena pritožba na komisijo za pritožbe. Zakon v zvezi z izbrisom disciplinskega ukrepa iz kadrovske evidence uporablja pojem pravnomočnost,

kar pomeni, da so pravnomočni: prvostopenjski sklep (ta ni bil izpodbijan s pritožbo), drugostopenjski sklep (delavec ni vložil tožbe pri delovnem sodišču) in sodba delovnega sodišča (Novak, 2004, str. 250).

Eden od razlogov za **prenehanje delovnega razmerja** je tudi **odpoved PZ**, ki jo da delodajalec. Izda se pisni sklep, zoper katerega je dovoljena pritožba. V primeru, da delavec vложи pritožbo, mora komisija za pritožbe o njej odločiti v 30 dneh. Po poteku tega roka lahko javni uslužbenec zahteva sodno varstvo. Rok za sodno varstvo se računa po načelu 30 dni + 30 dni, upoštevajoč podaljšanje roka, če je zadnji dan roka sobota, nedelja ali praznik (Novak, 2004, str. 251).

ZJU v 168. členu ureja oceno **strokovnega izpita** in ugovor na oceno. V petem odstavku je določeno, da je zoper odločitev, sprejeto po preizkusu ocene, dovoljena pritožba. O njej odloča komisija za pritožbe, ki deluje za javne uslužbenke pri organih državne uprave, pri pravosodnih organih pa komisija za pritožbe pri vladi. Iz določbe četrtega odstavka 24. člena je moč sklepati, da je zoper dokončno oceno dovoljen spor pred sodiščem (Novak, 2004, str. 251).

3.2.1.3 *Drugi zakoni*

Zakon o pravicah industrijske lastnine iz delovnega razmerja določa v 24. do 31. členu poseben poravnalni postopek pred poravnalnim svetom. Ta postopek je obvezen. Sporazum o rešitvi spora je izvršilni naslov. Poravnalni postopek je procesna predpostavka za sodni delovni spor, ker prvi odstavek 32. člena določa da je sodno varstvo dovoljeno samo ob pogoju, da je bil poravnalni postopek predhodno sprožen, pa ni bil uspešen (Novak, 2004, str. 251).

V drugem odstavku 32. člena sta določeni izjemi, kdaj je dovoljeno sodno varstvo brez predhodnega postopka (Novak, 2004, str. 252):

- če je delavcu prenehalo delovno razmerje ali če je izum nastal v šestih mesecih po prenehanju delovnega razmerja,
- če se s tožbo zahtevajo začasne odredbe ali izdaja plačilnega naloga.

Na področju delovnih razmerij se določbe **Zakona o inšpekciji dela** (ZID) razlagajo v povezavi z 227. in 228. členom ZDR. Zakon o inšpekciji dela v prvem odstavku 23. člena določa, da se v zvezi z odločitvami in delovanjem inšpektorja za delo uporabljajo predpisi o splošnem upravnem postopku. Po drugem odstavku je zoper odločbo inšpektorja dovoljena pritožba na ministrstvo, pristojno za delo. Za predhodni postopek je pomembna določba 228. člena, po kateri lahko inšpektor za delo, če se stranki tako sporazumeta, deluje kot posrednik (Novak, 2004, str. 252).

Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji za predhodni postopek v IDS nima neposrednega pomena. Omeniti je treba določbe o programu prenehanja delovnih razmerij, sklenitvi delovnega razmerja za določen čas ter o prenehanju delovnega razmerja v stečaju (Novak, 2004, str. 252-253).

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti ne ureja delovnih razmerij in iz njega zato ne izvirajo individualni delovni spori med delavcem in delodajalcem. Ureja pa nekatere pomembne pravice, ki so povezane s prenehanjem delovnega razmerja, kot je pravica do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti. Ob drugih pogojih, ki jih ta zakon zahteva za pridobitev pravice do denarnega nadomestila (neprostovoljna brezposelnost, prenehanje delovnega razmerja neodvisno od volje delavca), je pomembna tudi prijava zavodu za zaposlovanje najpozneje v 30 dneh po prenehanju delovnega razmerja. Zavarovanec pridobi pravico le, če upošteva navedeni rok. Po izteku navedenega roka zavod prijavo zavrže. Od roka, ki je določen v 18. členu in ki ureja prijavo zavodu, je treba ločiti rok 30 dni, ki je določen v prvem odstavku 31. člena. V tem členu je določeno, da mora zavarovanec v tem roku vložiti zahtevo za uveljavljanje pravice do denarnega nadomestila. To je procesni rok, dovoljena je vrnitev v prejšnje stanje, zamuda roka pomeni le zmanjšanje pravice do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti. Novi 18. člen ZZZPB (Uradni list RS, št. 69/98) ne določa več roka za prijavo zavodu. V prvem odstavku so določeni splošni pogoji za pridobitev pravice, v drugem odstavku pa so določene pravice tistih zavarovancev, ki so po PZ opravljali sezonsko delo (Novak, 2004, str. 253).

3.2.1.4 Akti in pravna dejanja delodajalca in delavca

ZDR, predvsem prvi in drugi odstavek 204. člena, govori o pravnih ravnanjih delodajalca, ki so lahko predmet zahteve delavca v pred sodnem postopku ali pa so lahko predmet delovnega spora pred Dsod (**pravilo neposrednega sodnega varstva**).

ZDR daje pravico delodajalcu, da sprejema in izdaja dve bistveni vrsti aktov. Na eni strani so to **splošni akti delodajalca**, ki na primer urejajo organizacijo dela in odgovornost delavcev ter učinkoviti (efektivni) delovni čas in čas odmora in so pravna podlaga za urejanje individualnih delovnih razmerij. Na drugi strani so **pravna ravnanja delodajalca**, ki so lahko: pravni akti (v tem primeru niso splošni akti) in pravna dejanja (Novak, 2004, str. 254).

Pravni akti delodajalca so predvsem odpovedi PZ, predlogi za spremembo PZ ali sklenitev nove PZ, torej pisna ravnanja delodajalca. Sem štejemo tudi vse druge akte delodajalca, ki so izraženi oziroma izdani v pisni obliki:

- pisni predlog PZ,
- pisno obvestilo neizbranemu kandidatu,
- redna ali izredna odpoved PZ,
- ponudba za sklenitev spremenjene ali nove PZ,
- napotitev delavca na delo k drugemu delodajalcu v skladu s PZ med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku,
- predlog za sporazumno razveljavitev PZ,
- pisno opozorilo delavcu,
- pisno obvestilo sindikatu in zavodu za zaposlovanje,

- pisna obrazložitev odpovednega razloga, ki je seveda sestavni del pisne odpovedi PZ,
- dogovor o odškodnini namesto odpovednega roka,
- pisni sporazum o odpravnini,
- pisno obvestilo o plačilnem dnevu,
- pisni obračun plače,
- odreditev nadurnega dela,
- izdaja soglasja delavcu, da lahko pri drugem delodajalcu opravlja delo s krajšim delovnim časom,
- začasna prerazdelitev delovnega časa,
- odreditev opravljanja drugega dela zaradi izjemnih okoliščin,
- pisna obdolžitev,
- sklep o disciplinski odgovornosti delavca,
- napotitev delavca na delo v tujino v skladu s PZ.

Pravna dejanja so sicer skupni pojem za vsa ravnanja delodajalca, ki so izražena v pisni ali ustni obliki. Poudariti je treba, da ta pojem označuje ravnanja delodajalca, ki nimajo pisne oblike in ki lahko pomenijo neizpolnjevanje obveznosti ali kršitev pravic delavca (Novak, 2004, str. 254-255). Tudi pravna ravnanja delavca lahko obravnavamo iz enakih načelnih razlogov kot pravna ravnanja delodajalca. Pravni akti delavca so:

- redna ali izredna odpoved PZ,
- predlog za sklenitev spremenjene ali nove PZ,
- pisni sporazum o razveljavitvi PZ,
- zahteva pri delodajalcu za zadržanje učinkovanja prenehanja PZ,
- sprejem/odklonitev za sklenitev nove PZ,
- dogovor o odškodnini namesto odpovednega roka,
- pisni sporazum o odpravnini,
- pisni opomin delodajalcu pri izredni odpovedi,
- pisno soglasje starejšega delavca,
- pisni opomin delodajalcu pred izredno odpovedjo,
- pisno soglasje o pobotu,
- pisno soglasje o nadurnem delu ali delu ponoči,
- pisna zahteva,
- pisno potrdilo o vrnitvi delovne knjižice.

Pravna dejanja delavca so vsa tista ravnanja, ki so povezana z delovnim razmerjem, torej ravnanja, ki se nanašajo na vsebino PZ. Pretežno so za prakso pomembna tista ravnanja, ki se nanašajo na kršitve PZ delodajalca in s katerimi delavec zahteva odpravo teh kršitev (Novak, 2004, str. 255-256).

3.2.1.5 *Mednarodna ureditev*

Omeniti je treba tudi nekatere konvencije, smernice in druge norme mednarodnega prava, ki se neposredno ali posredno nanašajo na predhodni postopek. **Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin** v 13. členu določa, da ima vsakdo, čigar pravice in svoboščine, zajamčene s to Konvencijo, so kršene, pravico do učinkovitih pravnih sredstev pred domačimi oblastmi, in to tudi, če je to kršitev storila uradna oseba pri opravljanju uradne dolžnosti (Novak, 2004, str. 257).

Smernica 91/533/EEC, ki ureja obveznost delodajalca, da zaposlene seznaní s pogoji, ki veljajo za pogodbo o zaposlitvi ali zaposlitveno razmerje, ureja predhodni postopek v 8. členu. Države članice morajo v nacionalne pravne sisteme vključiti ukrepe, ki vsem zaposlenim, ki menijo, da se jim godí krivica zaradi kršenja obveznosti iz smernice, omogočijo uveljavljanje svoje zahteve v sodnem postopku potem, ko so se najprej obrnili na druge pristojne organe. Države članice lahko določijo, da ima zaposleni pravico do odprave krivic na način iz prvega odstavka pod pogojem, da najprej obvesti delodajalca in mu ta ne odgovori v roku 15 dni od obvestila. Uvajanje navedene določbe smernice v zakonodajo Republike Slovenije pomenijo določbe ZDR in ZJU, po katerih mora delavec oziroma javni uslužbenec zahtevati najprej pri delodajalcu, da izpolni obveznost iz delovnega razmerja. Šele potem je dovoljena sodna pot (Novak, 2004, str. 257).

Smernica 92/85/EEC ureja uveljavljanje izboljšav varnosti in zdravja pri delu za noseče delavke in za delavke, ki so pred nedavnim rodile ali dojijo. Države članice v svoje pravne sisteme naj uvedejo ukrepe, s katerimi omogočajo vsem delavcem, ki se čutijo prizadeti zaradi neizpolnjevanja obveznosti, ki izhajajo iz te smernice, da svoje zahtevke rešijo s sodnim postopkom in/ali v skladu z državnimi zakoni (Novak, 2004, str. 257).

Pravica do pritožbe je bistveni element delavčevega varstva zoper neupravičeno prenehanje zaposlitve. V 8. členu Konvencije št. 158 so določena temeljna načela varstva pred neupravičenim prenehanjem zaposlitve. Ta člen določa, da se delavec lahko pritoži na sodišče, delovni tribunal, arbitražni komite ali na arbitražo. Po tretjem odstavku mora delavec uveljavljati svoje pravice v določenem roku, ker se sicer šteje, da pravice do pritožbe ne bo uveljavljal. V 9. členu Konvencije št. 158 so določene pristojnosti organov, ki odločajo o tem, ali je bilo prenehanje zaposlitve upravičeno. Organ, ki odloča o utemeljenosti prenehanja zaposlitve, 10. člen pooblašča, da lahko odloči o nadomestilu ali kakšnem drugem ustreznem prejemku, če po nacionalni zakonodaji ni mogoče odločiti o (ne)utemeljenosti prenehanja delovnega razmerja in/ali vrnitvi delavca na delo (Novak, 2004, str. 258).

Člena 14 in 15 **Priporočila št. 166** priporočata (po)mirjenje (konciliacijo) kot način mirnega reševanja sporov. Delavcu je treba tudi zagotoviti obveščanje o možnostih za varstvo njegovih pravic (Novak, 2004, str. 258).

V Mednarodni organizaciji dela so ugotovili, da je možnost, da domnevno žrtev zastopa sindikat s tako imenovano **skupinsko tožbo** (class action) ali da oblastni organ v javnem interesu po njegovi lastni presoji vložiti tožbo. Pri tem uporabi zakonodajo, v kateri se upoštevanje enakopravnosti šteje za primer javnega interesa kot dodatno sredstvo za usmerjanje politike enakopravnih možnosti in enakega obravnavanja (Novak, 2004, str. 259)

Razvoj delovnega prava je spremljalo oblikovanje posebnega postopka za reševanje sporov, ki je zaupano posebnim organom. V mnogih državah se delavec lahko pritoži na nepristranski organ, ki je specializiran za tožbe v delovnih sporih. Ti organi so delovni tribunali za industrijska razmerja (Belgija, Francija, Nemčija, Poljska, Švica, Velika Britanija) ali arbitražni odbori (Libanon, Mehika, Filipini). Sestavljajo jih sodniki in predstavniki delavcev in delodajalcev (Belgija, Nemčija) ali samo predstavniki delavcev in delodajalcev (Francija). V drugih državah so za reševanje sporov o neopravičenem prenehanju zaposlitve pristojna odločati sodišča s splošno pristojnostjo (Hrvaška, Slovaška, Švica) (Novak, 2004, str. 259).

Po tujih pravnih ureditvah je v predhodni postopek treba uvrstiti tri institute (Novak, 2004, str. 259):

- postopek pred sojenjem (pre-trial procedure) ali pripravo za sojenje (pre-trial preparation),
- začasne odredbe (temporary/preliminary relief) in
- poravnavo.

Primerjava med predhodnim postopkom v našem pravu in postopkom pred sojenjem v drugih pravnih sistemih v načelu ni mogoča. Če pri nas mislimo na postopek, ki je pretežno obvezen, pomeni pa tudi (če je v zakonu izrecno določeno) procesno predpostavko za sodni delovni spor, v drugih pravnih ureditvah ni tako. Po primerjalnem pravu je postopek pred sojenjem tisti postopek, ki je pred sojenjem v glavni stvari izveden pred sodiščem. Ta postopek ima velik pomen in ga je razumeti kot izpolnitev formalnih pogojev za glavno obravnavo in za sprejem sodne odločbe. Ta del postopka v mnogih primerih znatno olajša delovno obremenitev sodišč, ker pride med strankama pogosto do soglasja in do sklenitve poravnave. Velja splošno pravilo, da se **postopek pred sojenjem** opravi ustno, s čimer se želi doseči neposreden stik med strankama in sodiščem. Na ta način stranki izmenjavata svoja stališča in jih najlažje posredujeta sodišču. Postopek pred sojenjem ima običajno obliko posredovanja oziroma (po)miritve (Novak, 2004, str. 260).

Viri, ki obravnavajo delovanje SES, ugotavljajo, da je izdajanje vmesnih rešitev postalo koristno takrat, ko se je postopek odločanja raztegnil na dve leti. Sicer pa SES nima moči, da bi izdajalo kakršnekoli vmesne odločitve v predhodnem postopku. Vmesno odločitev v načelu sprejme sodišče, ki odloča o glavni stvari (Novak, 2004, str. 264). Večina držav v zvezi z **začasnimi odredbami** določa naslednje:

- za izdajo začasne odredbe morajo biti podane določene okoliščine, pod katerimi sodišče izda oziroma dopusti začasno odredbo,

- določen je poseben postopek za izdajo navedenih odredb,
- določene so posebnosti v pritožbenem postopku.

Po nemškem pravu se lahko začasna odredba izda kot zapoved v zvezi z denarnimi spori, pisnimi ukazi/odredbami, kot obvestilo o prepovedi tekme oziroma tekmovanja in podobno (Novak, 2004, str. 265).

Moč (pooblastilo) sodišča, da odredi v zvezi delavcem vzpostavitev prejšnjega stanja (vrnitev na delo), temelji na vsebini pravnega sistema, iz katerega izhaja, da je sodišče pooblaščen za ponovno vzpostavitev motenega pravnega razmerja. Tako je na primer urejeno v slovenski in švedski pravni ureditvi (Novak, 2004, str. 265). V zakonodajah sta dana v glavnem dva pogoja, da sodišče lahko izda začasno odredbo. Prvi pogoj je, da je bila vložena tožba. Drugi pogoj je, da je zadeva vpisana v sodno evidenco, torej v določen vpisnik sodišča. Najpomembnejše posebnosti, ki jih mora sodišče upoštevati pri izdaji začasne odredbe, so:

- verjetnost, da bo toženec izvršil denarne ali osebne spremembe, ki bi lahko bile škodljive za dokazni postopek ali za možnost, da bi bila izdana sodba v glavni stvari,
- nujnost izogniti se nasilju ali nenadomestljivi škodi,
- ravnotežje strank v postopku v zvezi z začasno odredbo in koristnost takšnega postopka,
- pazljivost sodišča o nepristranskosti, kar kažeta razkritje stališč in poštenost,
- stališče sodišča, da bo delavcu omogočeno, da se po pravnomočnosti sodbe v zadevi vrne na delo.

Skupna značilnost začasne odredbe v posameznih državah je, da je treba takoj razpisati narok in/ali o njej takoj odločiti. V pravno urejenih državah se tako konča večina IDS pred sodišči prve stopnje. Tudi za poravnave, ki so sklenjene v drugih državah, je značilno, da so lahko sklenjene pred posredovalnimi ali miritvenimi organi, lahko pa so sklenjene tudi pred Dsod (Novak, 2004, str. 265-266).

3.2.2. Sodno varstvo

Pravica do sodnega varstva v individualnih delovnih razmerjih oziroma sporih je na ustavi, mednarodnih normah, zakonih in avtonomnih pravnih normah temelječa pravica delavca, da pod pogoji, ki jih določajo zakoni (predvsem ZDR) in kolektivne pogodbe, v določenem roku s predlogom ali tožbo zahteva varstvo pravic pred delovnim sodiščem zoper ravnanja (akte) in/ali odločitve delodajalca (Novak, 2004, str. 267). Pravica do sodnega varstva je pravica delavca. To pomeni, da se svobodno odloči, ali bo zahteval sodno varstvo, ali bo torej vložil predlog za izdajo začasne odredbe ali/in tožbo, v kateri bo postavil tožbeni zahtevek, o katerem naj sodišče odloči v glavni stvari. Od svobodne volje delavca je torej odvisno, kdaj bo in ali sploh bo (če bodo za to izpolnjeni formalni pogoji) zahteval sodno varstvo. Ker je to delavčeva pravica, to pomeni, da se tej pravici lahko odpove, ker z njo lahko prosto razpolaga. Odpoved mora biti jasna in nepogojna, v njej pa mora biti izražena tudi prava volja, kar pomeni, da ne sme biti dana pod vplivom nedopustne grožnje, ki povzroči utemeljen strah (45. člen OZ), pod vplivom bistvene zmote (46. člen OZ) ali prevare (49. člen). Izjavo o odpovedi pravici do tožbe je dopustno izpodbijati zaradi napak volje na podlagi 94. člena OZ. Sodno varstvo pravic iz IDS je

tisto varstvo, za katero so stvarno pristojna delovna sodišča. Ta pristojnost se torej presoja v prvi vrsti po ZDSS-1 (5., 19. in 18. do 43. člen). Delovna sodišča so specializirana sodišča, kar v zvezi s pristojnostjo pomeni, da so pristojna le za odločanje v tistih zadevah, za katere je tako v ZDSS-1 izrečno določeno. V dvomu, večkrat predvsem v sporih o pristojnosti, se je treba odločiti za pristojnost sodišča s splošno pristojnostjo (97. člen zakona o sodiščih) (Novak, 2004, str. 270).

Delavec ima pravico zahtevati sodno varstvo zoper (Novak, 2004, str. 270):

- nezakonita pravna dejanja delodajalca (nezakonito zadržanje izplačevanja plače),
- pravne akte delodajalca, kar je splošni pojem za vsa pravna ravnanja, ki pomenijo kršitev določene delavčeve pravice (nezakonita odpoved PZ); mednje sodijo tudi njegove odločitve, ki lahko pomenijo kršitev delavčevih pravic s pisnim aktom (odločitve s sklepi v disciplinskem postopku).

Iz pravne teorije procesnega prava je znano, da so **predpostavke** okoliščine in lastnosti, od katerih je odvisen postopek, to so tožba, obravnava in meritorna sodba. Predpostavka za IDS so (Novak, 2004, str. 271):

- izvedeni postopek pri delodajalcu, če ga zakon (ZDR) izrecno zahteva ali če to izhaja iz njegove vsebine,
- pravovarstveni interes, ki mora biti podan pri vseh tožbah,
- rok, v katerem mora biti vložena tožba.

Postopek pri delodajalcu je po ZDR procesna predpostavka (predhodni postopek) za sodni delovni spor. Določen je v prvem in drugem odstavku 204. člena. V prvem odstavku navedeni člen zakona določa, da delavec pisno zahteva od delodajalca, da izpolni obveznost iz delovnega razmerja ali odpravi kršitev pravic iz delovnega razmerja.

Če delodajalec tega ne stori v osmih delovnih dneh po vročeni pisni zahtevi delavca, lahko delavec v nadaljnjih tridesetih koledarskih dneh zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem (Kresal Šoltes, 2002, str. 727). Sodnega varstva pa nima samo delavec, temveč tudi kandidat (učenci, študenti, pripravniki in osebe, ki delajo po pogodbi) na podlagi petega odstavka 204. člena ZDR.

Ugotoviti je treba, ali je zakonodajalec v ZDR vzpostavil načelo predhodnega postopka pri delodajalcu ali načelo neposrednega sodnega varstva. Roki za uveljavljanje sodnega varstva so v navedenih primerih izključevalni roki materialnega prava, kar pomeni, da zamuda roka pomeni prenehanje pravice. Sodišče na ta rok pazi po uradni dolžnosti. Če je rok zamujen, tožbo zavrže (Novak, 2004, str. 273).

Pravni interes ali pravovarstvena potreba je nadaljnja bistvena procesna predpostavka, ki mora biti podana, da so izpolnjeni pogoji za odločanje o stvari sami. Pravni interes obstaja, če je tožnik glede svojega pravnega položaja v negotovosti, tožba pa bo to negotovost odpravila.

Negotovost v IDS povzročajo dejanja ali odločitve delodajalca, ker so ta dejanja in/ali odločitve v nasprotju s pravico delavca - tožnika (Novak, 2004, str. 273).

ZDR ureja **roke** v številnih členih. V 14. členu so določena splošna načela za izpodbijanje izpodbojne PZ pred delovnim sodiščem. Po drugem odstavku tega člena preneha pravica zahtevati razveljavitev izpodbojne pogodbe v 30 dneh od dneva, ko je upravičenec zvedel za razlog izpodbojnosti oziroma od prenehanja sile. V tretjem odstavku je določeno, da pravica iz prejšnjega odstavka preneha v vsakem primeru po poteku enega leta od dneva, ko je bila pogodba sklenjena (Novak, 2004, str. 274).

Po opredelitvi 94. člena OZ je pogodba izpodbojna, če jo je sklenila stranka, ki je poslovno omejeno sposobna, če so bile pri njeni sklenitvi napake glede volje strank in tudi če je v tem zakonu ali v drugem zakonu tako določeno (Obligacijski zakon, 2001). Tudi v delovnih sporih bo mogoče PZ izpodbijati zaradi napak pri izjavi volje (grožnja - 45. člen, bistvena zmeta - 46. člen, prevara - 49. člen). V dosednji praksi delovnih sodišč so bili dokaj pogosti primeri izpodbijanja sporazuma o prenehanju delovnega razmerja in izjave delavca, da ne želi več delati pri delodajalcu (Novak, 2004, str. 274).

V drugem odstavku člena 204 ZDR je določeno, da lahko delavec v primeru, če delodajalec v nadaljnjem roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitve zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Ta rok je določen za ugotavljanje nezakonitosti odpovedi PZ, drugih načinov prenehanja veljavnosti PZ, nezakonitosti odločitev o disciplinski odgovornosti delavca in za tožbo, s katero neizbrani kandidat trdi, da so bila pri izbiri kršena na čela o prepovedi razlikovanja (Novak, 2004, str. 275).

Tožbeni zahtevek mora biti strokovno in jezikovno čimbolj pravilno oblikovan. V tem smislu naj bi se približal ali celo izenačil z izrekom sodbe. Tožbeni zahtevki in seveda tudi izreki sodbe so lahko (Novak, 2004, str. 282):

- **dajatveni**, ko tožnik od toženca zahteva določeno dajatev, storitev, opustitev ali dopustitev (vrnitev delavca v delovno razmerje),
- **ugotovitveni**, ko tožnik zahteva, da sodišče ugotovi, ali obstaja ali ne obstaja določena pravica ali pravno razmerje,
- **oblikovalni**, ko tožnik zahteva, da se obstoječe pravno razmerje spremeni (razveljavitev odpovedi PZ).

Pri izreku sodbe je treba upoštevati predvsem določbe ZDR, ki v številnih členih uporabljajo pojme pomembne za oblikovanje izreka, kot je neveljavnost: ničnost/izpodbojnost. Ob splošnih načelih ničnosti (12. in 13. člen) je ta določena za PZ, ki jo sklene oseba, ki je mlajša od petnajst let, ali oseba brez državljanstva. Določbe ZDR, ki napotujejo na **vsebinsko izreka sodbe**, so (Novak, 2004, str. 284):

- **razveljavitev določenega akta** (sporazuma o razveljavitvi PZ - 79. člen),

- **nezakonitost odpovedi PZ**, kot je določeno v tretjem odstavku 85. člena, prvem odstavku 118. člena in tretjem odstavku 204. člena,
- **prenehanje veljavnosti PZ** (tretji odstavek 204. člena),
- **neveljavna določila PZ** (sodišče ugotovi neveljavnost PZ),
- **nadaljevanje delovnega razmerja** (prvi in drugi odstavek 118. člena - po zahtevku delavca odloči sodišče, drugi odstavek 235. člena - vrnitev delavca na delo k delodajalcu),
- **prenehanje PZ** (zadržanje učinkovanja prenehanja PZ - prvi do četrty odstavek 85. člena).

Sodišča vseh stopenj morajo v delovnih sporih upoštevati določbe ZPP-UPB2, seveda ob vsebini določbe odstavka 19. člena ZDSS-1. **Sodišče prve stopnje** s sodbo tožbenemu zahtevku v celoti ugotovi, ali ga v celoti zavrne. S sodbo lahko sodišče prve stopnje tožbenemu zahtevku delno ugotovi, delno pa ga zavrne. S sklepi odloča sodišče v glavnem o procesnih vprašanjih (Novak, 2004, str. 287). Sodišče **druge stopnje** odloča na podlagi določb 351. do 362. člena ZPP-UPB2. Pritožbo lahko zavrne kot neutemeljeno in v celoti ali deloma potrdi sodbo sodišča prve stopnje. Sodbo sodišča prve stopnje lahko tudi spremeni, vendar pod pogoji, ki so določeni v 358. členu. Sodišče druge stopnje sodbo sodišča prve stopnje razveljavi s sklepom. Z njim odloči tudi v drugih primerih (Novak, 2004, str. 287). **Revizijsko sodišče** prav tako odloči s sodbo ali sklepom. S sodbo odloči takrat, ko zavrne revizijo ali ko ji ugotovi in spremeni izpodbijano sodbo. S sklepom odloči takrat, ko revizijo zavrže kot prepozno, nepopolno ali nedovoljeno. Tako ravna tudi, če ugotovi bistveno kršitev določb pravnega postopka (Novak, 2004, str. 287).

4 Kolektivni delovni spori

Reševanje KDS pred posebnimi organi in v posebnem postopku ima dokaj dolgo preteklost. Kot je iz pravne literature znano, je bilo v Ženevi že leta 1882 ustanovljeno miritveno sodišče. Med razlogi za ustanovitev posebnih organov, ki bi reševali (predvsem) kolektivne delovne spore, so v prvi vrsti navedeni (Novak, 2004, str. 325):

- delavci želijo, da bi v delovnopravnih zadevah odločale osebe, ki so jih bližje kot poklicni sodniki sodišč s splošno pristojnostjo,
- postopek pred Dsod in drugimi organi, ki odločajo o delovnih sporih, je manj formalen kot pred sodišči s splošno pristojnostjo,
- delovni sodniki, posredniki, miritelji, arbitri in druge tretje stranke, ki delujejo v sporu, so bolj seznanjeni z dejanskimi in pravnimi problemi odločanja v teh sporih kot sodniki sodišč splošne pristojnosti.

Kolektivni delovni spor je spor posebne vrste tako po predmetu spora (kar je pogosto bistveni element razlikovanja od IDS), kakor tudi po strankah, ki jim je položaj stranke priznan po procesnem ali materialnem pravu. V našem pravu je položaj stranke v KDS (pre)širokemu krogu oseb. Posebnost KDS je tudi v tem, da je predmet spora interes stranke, torej ima interes v KDS

povsem drugo naravo kot na primer v civilnih sporih ali individualnih delovnih sporih. Odtod razlikovanje med interesnimi in pravnimi KDS (Novak, 2004, str. 326).

Slovensko pozitivno pravo (ustava, zakoni, podzakonski predpisi, mednarodne norme in avtonomne norme - kolektivne pogodbe in akti delodajalcev) ne opredeljujejo in ne opisujejo pojma kolektivnega delovnega spora. Iz vsebine pravnih norm zato lahko le sklepamo, kakšna naj bi bila pravna opredelitev navedenih pojmov (Novak, 2004, str. 327).

Pojem KDS bi lahko opredelili, da je to spor med strankami kolektivnih delovnih razmerij ali med osebami, ki jim je priznan položaj stranke, katerega predmet so kolektivna pravica, obveznost, pravno razmerje ali interes, ki ga po določenem postopku stranke lahko rešijo same ali pa v njem sodeluje in/ali spor zgladi tretja stranka, ki je lahko tudi sodišče (zgladitev spora) (Novak, 2004, str. 327).

Kdo so stranke v KDS določa predvsem ZDSS-1 v 47. do 51. členu. V prvem odstavku 47. člena je določeno, da so med drugim stranke KDS podpisniki KP (Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, 2004). Pojem stranke v KDS je neposredno, predvsem pa posredno določen tudi v nekaterih drugih zakonih, na primer v ZSDU. Tu gre predvsem za stranke v arbitražnem postopku (Novak, 2004, str. 328). **Praksa Dsod** je pokazala, da je za prakso v zvezi s položajem stranke v KDS dokaj zahtevno vprašanje, ki izvira iz določbe drugega odstavka 46. člena ZDSS. Ta določa, da so lahko stranka v KDS tudi skupine delavcev, če izkažejo z dokazi, da upravičeno uveljavljajo skupinski interes (Novak, 2004, str. 327).

4.1 Organi in postopek reševanja kolektivnih delovnih sporov

Za oblikovanje organov, ki sodelujejo in odločajo v KDS, sta značilni številnost in raznolikost. Če upoštevamo bistvene značilnosti v primerjalnem pravu, lahko ugotovimo, da so številni predvsem tisti organi, ki posredujejo v KDS z namenom, da bi stranki mirno rešili spor. Težišče delovanja organov v KDS je torej v nesodnem reševanju sporov. Z vidika načina rešitve spora je v KDS delovanje organov mogoče obravnavati na tri bistvene načine (Novak, 2004, str. 369):

- stranki lahko rešita spor sami. V takšnih primerih organi seveda niso oblikovani, ker spor stranki rešita sami;
- stranki se lahko ali (izjemoma) morata odločiti za posredovanje tretje stranke;
- KDS je lahko rešen pred Dsod.

Prvi primer je najboljši, najkrajši, najcenejši in za stranki tudi najbolj primeren. K takemu načinu reševanja sporov stranke zavezujejo ob normah in načelih delovnega prava (obveznost miru, industrijska akcija) tudi splošna načela civilnega (obveznostnega prava), na primer določbe 11. člena ter predvsem 1050. do 1059. člena OZ, ki govorijo o usklajevanju, posredovanju in drugih načinih mirnega reševanja sporov. Za drugi in tretji način reševanja KDS je v primerjalnem pravu sprejet splošen pojem: posredovanje tretje stranke (third party intervention) ali tudi

nadomestno reševanje spora. Če upoštevamo organe tudi v drugih državah, je tretja stranka posrednik, miritelj, komisija za pomirjenje, arbitraža, predsednik senata/senat ali Dsod, tribunal³ (Novak, 2004, str. 369-370).

Za oblikovanje organov je značilno, da jih lahko oblikujejo stranke same od primera do primera, lahko pa so oblikovani vnaprej, po določenem postopku. S tega vidika delimo organe na začasne (oblikujeta jih stranki sami), stalne organe in stalna sodišča ali industrijske tribunale. Slovenski pravni ureditvi na področju organov ni mogoče pripisati posebne izvirnosti. Zakon o stavki (Uradni list SFRJ, št. 23/91) na primer sploh ne ureja vprašanj v zvezi z organi, ki naj bi posredovali pri rešitvi spora v zvezi s stavko. Tako je strankam, ki sodelujejo v stavki, dana le možnost, da skušajo same brez posredovanja tretje stranke rešiti spor (Novak, 2004, str. 372).

Nadaljnja značilnost naše pravne ureditve v zvezi z reševanjem KDS je, da se na primer določbe SKPGD ponavljajo v KP dejavnosti. SKPGD določa, da lahko stranka predlagateljica v primerih, ko se stranki ne moreta dogovoriti za sklenitev sprememb ali dopolnitev KP, začne postopek pomirjanja (četrti odstavek 59. člena). Ta postopek poteka pred komisijo za pomirjenje in pred arbitražo. Komisija za pomirjenje ima pet članov. Vsaka stranka imenuje dva člana, stranki pa sporazumno imenujeta predsednika komisije (drugi, tretji in četrti odstavek 62. člena) (Novak, 2004, str. 272).

Organi, ki delujejo ali odločajo v KDS, so:

- komisija za pomirjenje,
- arbitraža ali arbitražni svet,
- predsednik senata in
- Dsod.

Komisija za pomirjenje

Splošna značilnost položaja in pristojnosti komisije za pomirjenje je, da njene člane imenujeta sprti stranki, predsednika pa arbitraža oziroma imenovani predstavniki strank. Komisija za pomirjenje je organ, ki je po KP s splošno veljavnostjo in po KP dejavnosti pooblaščen, da deluje kot pomiritveni organ. Ob pojmu komisija za pomirjenje je v nekaterih KP naveden tudi pojem pomirjanje. Postopek pred komisijo se začne s predlogom, ki ga je treba vročiti nasprotni stranki. Komisija sestavi predlog za rešitev spora. Če je v postopku pred komisijo dosežen sporazum, mora biti sestavljen v pisni obliki in potrebno ga je objaviti (Novak, 2004, str. 373).

Arbitraža oziroma arbitražni postopek

Arbitražo oziroma arbitražni postopek urejajo naslednje heteronomne in avtonomne pravne norme: ZDR, ZDSS-1, ZSDU, kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in KP dejavnosti.

³Specializirano delovno sodišče. Industrijski tribunali so značilni za anglosaksonsko pravno ureditev (Irska, Velika Britanija). Na Irskem imajo tribunali značaj razsodišč, v Veliki Britaniji pa dejansko položaj sodišč.

ZDR v drugem odstavku 205. člena usmerja na morebitni KDS, čeprav ta določba v bistvu ureja reševanje IDS pred arbitražo. Navedena določba pravi, da se lahko delavec in delodajalec sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo, če je s KP, ki zavezuje delodajalca in delavca, predvidena arbitraža za reševanje IDS (Novak, 2004, str. 373).

ZDSS-1 ureja arbitražo v zvezi z IDS in KDS v 11. členu, ki določa konstituiranje arbitraže, razloge zaradi katerih se lahko zahteva razveljavitev arbitražne odločbe in način izpodbijanja odločbe pred Dsod (Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, 2004).

ZSDU določa arbitražni postopek v 99. do 106. členu. V prvem odstavku 99. člena je določeno, da spore med svetom delavcev in delodajalcem rešuje arbitraža. V 100. členu je določeno, da se svet delavcev in delodajalec lahko dogovorita za ustanovitev stalne arbitraže. V prvem odstavku 104. člena je določeno, da arbitraža s svojo odločitvijo nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem. Arbitražna določba je v družbi dokončna. Stranki jo lahko izpodbijata pred pristojnim sodiščem, to je pred Dsod (drugi odstavek 104. člena v zvezi s 106. členom) (Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, 1993).

V tretjem odstavku 64. člena SKPGD je določeno, da se glede rokov v postopku pred arbitražo smiselno uporabljajo določbe o rokih, ki veljajo za postopek pomirjanja. SKPGD v prvem odstavku 64. člena določa, da lahko v primeru postopka pomirjanja katerakoli stranka sproži postopek pred arbitražo in sicer v 30 dneh od dneva ustavitve postopka pomirjanja (Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, 2001). Sklepamo lahko, da postopek pred arbitražo ni obvezen. Obvezno pa je, da je pred arbitražnim postopkom ustavljen postopek pomirjanja (Novak, 2004, str. 374). Nekatere dejavnosti so drugačne. Tako je na primer v KP med delavci in družbami drobnega gospodarstva (Uradni list RS, št. 6/00). V prvem odstavku 15. člena navedene KP je določeno, da v primeru, če je pomirjevanje neuspešno, o spornih vprašanjih odloči arbitražni svet. Po določbi 16. člena je odločitev arbitražnega sveta dokončna in izvršljiva ter se objavi na enak način kot ta kolektivna pogodba. Navedeno besedilo kaže, da je postopek pred arbitražnim svetom obvezen (Novak, 2004, str. 375).

Predsednik senata

Predsednik senata Dsod ima pomemben položaj in vlogo v postopku mirnega reševanja KDS. Njegove pristojnosti so določene v 26. členu ZDSS-1. Po določbi prvega odstavka sodišče takoj začne glavno obravnavo, če ne pride do sklenitve sodne poravnave (Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, 2004). Predsednik senata je po predhodnem preizkusu predloga dolžan razpisati narok za obravnavo. Zakon ga zavezuje, da si mora prizadevati, da se med udeleženci razčistijo vsa pravna vprašanja. Šele tedaj, če obravnave ni mogoče doseči, predsednik senata razpiše glavno obravnavo. Narok za poravnavo je torej obvezen (Novak, 2004, str. 375). Razprave na nekaterih mednarodnih strokovnih srečanjih sodnikov Dsod so pokazale, da praksa vodenja poravnalnih narokov kaže, da so predsedniki senatov uspešnejši, če delujejo sami kot pa skupaj s člani senata, ki so sodniki porotniki z delodajalske in delavske stani. Pri poravnavi, ki jo

stranke sklenejo po določbah ZDSS-1 in ZPP-UPB1, ne gre za sodno poravnavo, ker jo stranke sklenejo v postopku NRS, čeprav je sklenjena pred sodiščem (Novak, 2004, str. 376).

Delovna sodišča

Delovno sodišče je pristojno za odločanje v naslednjih kolektivnih delovnih sporih (Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, 2004) :

- o veljavnosti kolektivne pogodbe in njenem izvrševanju med strankami kolektivne pogodbe ali med strankami kolektivne pogodbe in drugimi osebami,
- o pristojnosti za kolektivno pogajanje,
- o skladnosti kolektivnih pogodb z zakonom, medsebojni skladnosti kolektivnih pogodb in skladnosti splošnih aktov delodajalca z zakonom in s kolektivnimi pogodbami,
- o zakonitosti stavke in drugih industrijskih akcij,
- o sodelovanju delavcev pri upravljanju,
- o pristojnostih sindikata v zvezi z delovnimi razmerji,
- v zvezi z določitvijo reprezentativnosti sindikata,
- za katere tako določa zakon.

Sestava sodišča prve stopnje je določena v 14. členu ZDSS-1. V četrtem odstavku je določeno, da senat sestavljajo trije sodniki po načelu: poklicni sodnik - predsednik senata, po en sodnik porotnik z vsake strani. Na drugi in tretji stopnji je senat sestavljen na enak način kot v drugih delovnih sporih, torej ga sestavljajo trije poklicni sodniki (na drugi stopnji) oziroma pet poklicnih sodnikov (na revizijski stopnji). Z odločanjem sta povezani dve posebnosti, ki se nanašata na Dsod v Ljubljani in na dovoljenje revizije. Ta je v načelu v KDS vedno dovoljena (31. člen ZDSS-1). V prvem odstavku 9. člena ZDSS-1 je določeno, da je za odločanje v KDS, v katerih je udeleženec delodajalec, krajevno pristojno sodišče, ki je splošno krajevno pristojno za delodajalca. V drugem odstavku omenjenega člena so navedeni primeri za katere je izključno pristojno Delovno in socialno sodišče v Ljubljani.

4.2 Rešitve kolektivnih delovnih sporov

Načini rešitve KDS so predvsem (Novak, 2004, str. 419):

1. poravnava, ki jo skleneta stranki sami brez posredovanja tretje stranke.
2. posredovanje tretje stranke, ko ima lahko rešitev spora naslednje pravne oblike:
 - predlog posrednika,
 - sporazum,
 - poravnava, ki je bila sklenjena v postopku miritve,
 - odločba arbitraže,
 - poravnava, ki je lahko sklenjena pred različnimi tretjimi strankami (organi), ki posredujejo oziroma delujejo v sporu, ne glede na to, kakšen položaj ima v postopku tretja stranka. Sem bi lahko uvrstili tako imenovano preventivno poravnavo po 309.

členu ZPP-UPB2, sodno poravnavo po določbah 305. do 308. člena ZPP-UPB2, poravnavo pred drugimi organi.

3. odločbo ali sklep sodišča.

V zvezi s poravnavo je treba pojasniti, da zakonodaja pozna tri vrste poravnav:

- poravnavo, ki je sklenjena v postopku mirne rešitve spora ali v postopku nadomestnega reševanja sporov,
- poravnavo pred vložitvijo tožbe (tako imenovano preventivno poravnavo) in
- sodno poravnavo, ki je sklenjena pred sodiščem in v kateri morajo biti upoštevane določbe materialnega (na primer OZ) in procesnega prava (na primer določba tretjega odstavka 3. člena, 305. a in naslednji členi ZPP-UPB2).

Prvi dve poravnavi sodita v postopek mirnega reševanja sporov oziroma nadomestnega reševanja sporov, sodna poravnava pa ima pravni značaj (Novak, 2004, str. 420).

4.2.1 Rešitve v miritvenem oziroma nadomestnem postopku

Oba navedena pojma označujeta splošne mogoče načine rešitve spora. **Mirna rešitev spora** pomeni, da sta se sprti stranki pomirili, dosegli sporazum. To pomeni, da sta se torej dogovorili o njegovi vsebini/predmetu spora sami ali pa je bil sporazum dosežen (podpisan) v postopku pred določenim miritvenim organom. Sporazum je mogoče doseči pred vsemi organi, ki sodelujejo v postopku reševanja KDS (Novak, 2004, str. 420).

Nadomestna rešitev spora pomeni, da je bil po svobodni volji strank ali na podlagi predpisov izveden postopek, ki je nadomestil sodni postopek in v katerem je bil spor med sprtima strankama dokončno rešen. Nadomestna rešitev je splošen pojem, zato zajema tudi pojem mirne rešitve spora, čeprav imata oba pojma pogosto enak pomen (Novak, 2004, str. 420).

V **naši pravni ureditvi** je **sporazum** bistveni akt, s katerim se konča postopek mirnega reševanja sporov v miritvenem (predhodnem) postopku. Beseda poravnava ima namreč bistveno bolj formalen značaj, saj določbe ZPP-UPB2 dajejo poravnavi deloma značaj pogodbe, ker jo je dovoljeno izpodbijati s tožbo (392. člen), deloma pa značaj pravnomočne sodbe, ker jo je dovoljeno izpodbijati tudi po določbah ZPP-UPB2 o obnovi postopka (peti odstavek 393. člena ZPP-UPB2) (Novak, 2004, str. 421).

Poravnavo obravnavajo tudi norme obveznostnega prava. Za reševanje KDS bi lahko bile pomembne določbe OZ, ki urejajo:

- poravnavo, ki jo je sklenil le eden izmed solidarnih dolžnikov oziroma upnikov (399. in 410. člen),
- pojem vzajemne popustitve (1051. člen),
- uporabo določb o dvostranskih pogodbah pri pogodbi o poravnavi (1054. člen),
- ničnost poravnave in ničnost posameznih določil poravnave (1058. in 1059. člen).

Načini mirnega reševanja KDS so v **Sloveniji** urejeni v naslednjih pravnih virih: v ZDSS-1, zakonu o stavki, ZSDU v KP s splošno veljavnostjo in v KP dejavnosti.

ZDSS-1 obravnava le en način mirne rešitve KDS in sicer (sodno) poravnavo. Narok za poravnavo je obvezen. Zakon naroča predsedniku senata, naj si prizadeva, da bi stranki sklenili poravnavo, in jima pri tem pomaga. Naloga predsednika senata je torej, da tvorno sodeluje na naroku za poravnavo tako, da s svojimi strokovnimi in življenjskimi izkušnjami in ugledom pomaga strankama, da mirno rešita spor (Novak, 2004, str. 421).

Zakon o stavki vsebuje skope določbe o načinih rešitve spora. V prvem odstavku 4. člena določa, da si morajo stavkovni odbor in predstavniki organov, ki jim je napovedana stavka, od dneva napovedi stavke in med njo prizadevati za sporazumno rešitev spora. Dolžnost prizadevati si za mirno rešitev spora torej velja ves čas, od napovedi do končanja stavke. Med razlogi za prenehanje stavke je v 6. členu naveden sporazum subjektov, ki so sprejeli sklep o stavki, in organov, ki jim je bil ta sklep poslan. Poleg dvostranskega dogovora o prenehanju stavke navedeni člen ureja tudi enostransko ustavitev stavke. O tem lahko sprejmejo sklep sindikat ali delavci, ki so sprejeli sklep o začetku stavke (Zakon o stavki, 1991).

ZSDU določa, da arbitraža o odločitvi izda pisno odločbo. Podpisati jo mora predsednik arbitraže (četrti odstavek 103. člena). Arbitražno odločbo je treba vročiti obema strankama (peti odstavek). Odločba arbitraže nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem (prvi odstavek 104. člena). Odločba arbitraže je dokončna. Arbitražno odločbo je mogoče izpodbijati pred Dsod (drugi odstavek 104. člena v zvezi s 106. členom) zaradi razlogov, ki so določeni s posebnim zakonom. Posebni zakon je v tem primeru ZDSS-1, podrejeno tudi ZPP-UPB2 (Novak, 2004, str. 422).

Kolektivne pogodbe so na tem področju dokaj enolične. Iz njihove vsebine lahko sklepamo, da je sporazum bistveni akt, s katerim se konča postopek miritve. Navedene KP namreč ne določajo drugih vrst aktov (odločitev), s katerimi je končan postopek pomirjanja (SKPGD), pomirjevanja (KPNGD) ali miritvenega postopka (Novak, 2004, str. 422). **ZDR** je v 243. členu določil, da se z dnem uveljavitve tega zakona (torej s 1.1. 2003) preneha uporabljati določba 15. člena ZDSS-1 v primerih reševanja individualnih delovnih sporov v skladu z določbo 205. člena tega zakona. To pomeni, da so za reševanje KDS še vedno pomembne tiste določbe ZDSS-1, ki urejajo mirne načine reševanja sporov. To so 15. člen (procesna predpostavka v primerih predsodnega reševanja KDS), 52. člen (narok za poravnavo, predsednik senata) in 53. člen (sklenitev sodne poravnave) (Novak, 2004, str. 422-423).

Kadar je z zakonom ali s kolektivno pogodbo določen obvezen postopek za mirno rešitev spora, je tožba dopustna pod pogojem, da je bil postopno začet, pa ni bil uspešen. Šteje se, da postopek ni bil uspešen, če med strankama ni bil dosežen sporazum v tridesetih dneh od začetka postopka za mirno rešitev spora (Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, 2004). Sodno varstvo je dovoljeno samo v primeru, če je bil postopek sprožen, pa ni bil uspešen. Analiza splošnih KP in

KP dejavnosti kaže, da je postopek mirnega reševanja sporov s pogajanjem, pomirjevanjem in arbitražo obvezno pravilo. Vendar ni mogoče reči, koliko sporov se v resnici konča na tak način, ker o tem ni podatkov (Novak, 2004, str. 423).

Narok za poravnavo, ki ga ureja 26. člen ZDSS-1, je del sodnega postopka, ker se je ta z vložitvijo predloga že začel. V bistvu pa ta določba ureja posebno obliko mirne rešitve spora na naroku za poravnavo pred sodnikom senata Dsod. Da ima narok za poravnavo res značaj naroka za mirno rešitev spora, kaže naslednja vsebina navedene določbe:

- na naroku (so)deluje predsednik senata sam, torej ne senat treh sodnikov Dsod, ki mora na podlagi določbe drugega odstavka 10. člena v KDS odločati v takšni sestavi;
- predsednika senata zakon zavezuje, da si mora prizadevati, da se med udeleženci razčistijo vsa sporna vprašanja, in jim pomaga, da dosežejo poravnavo. Predsednik senata ima torej v tem primeru enako bistveno vlogo kot miritelji v postopkih, ki ne potekajo pred sodiščem.

Ta določila veljajo za primere, ko odloča v zadevah sodišče prve stopnje v senatu. Narok za poravnavo seveda ne sodi v del postopka, v katerem se odloča o stvari sami, ker ta postopek formalno začne šele, če se je narok za poravnavo končal neuspešno. Potem ko je izpolnjen ta pogoj, lahko predsednik senata takoj razpiše narok za glavno obravnavo (Novak, 2004, str. 423).

4.2.1.1 Ureditve v nekaterih drugih državah

V primerjalnem pravu je posebna pozornost namenjena nadomestnemu reševanju sporov in sankcijam v zvezi z **industrijskimi akcijami**⁴. Bistveni vprašanja, ki sta povezani z reševanjem KDS v drugih državah, sta (Novak, 2004, str. 424):

- kako ustaviti napovedano ali začeto industrijsko akcijo (v zvezi s tem so pomembne začasne odredbe) in
- kako ugotoviti, ali je bila industrijska akcija zakonita, in nato določiti sankcije zanjo.

V postopku mirnega (nadomestnega) reševanja sporov so v primerjalnem pravu znane številne možne **oblike rešitve** spora. Spor se lahko reši s **predlogom** (proposal), z **odločitvijo** imenovano award (ki jo lahko sprejme sodnik ali razsodnik/arbitrer), s **poravnavo**, s **sprejemom predloga** za rešitev spora (ki ga pripravi posrednik/miritelj), z **dogovorom** med strankama (ki se konča z umikom vloge ali ustavitvijo industrijske akcije) in podobno. Po **danskem pravu** se morata v primeru industrijskih akcij sestati najvišji predstaviški organizaciji delavcev in delodajalcev z namenom, da se spor reši brez posredovanja sodišča. Stranki torej v načelu in v veliki večini primerov skleneta dogovor/poravnavo, na podlagi katere se spor konča tako, da se napovedana industrijska akcija ne izvede ali da se takšna že začeta akcija ustavi. Če stranki ne izpolnita obveznosti, da se sestaneta in si prizadevata najti rešitev spora, jima lahko Dsod naloži globo (Novak, 2004, str. 424). V **Franciji** je v zakoniku dela zapisano, da stavka ne utemeljuje (predpostavlja) prekinitve PZ, razen, če je delavcu mogoče pripisati hudo slabo vedenje.

⁴ Stavka oziroma izprtje.

Sodelovanje v stavki ne daje povoda za disciplinske ukrepe v povezavi s splošnimi ali socialnimi koristmi. Vse odpovedi PZ, s katerimi so kršena prej navedena načela, so neveljavne (Novak, 2004, str. 424-425). Za **nemško pravno ureditev** je značilno, da redko ureja možnosti NRS zunaj sodnega postopka. Zakonodajca izhajajo iz načela, da naj sodišča zagotovijo vse oblike reševanja delovnih sporov. Za KDS je treba omeniti, da 5. točka prvega odstavka 2. paragrafa zakona o delovnih sodiščih določa, da Dsod rešujejo tudi civilne spore med strankami tarifnih pogodb, oziroma stranko tarifne pogodbe in tretjo osebo. Med te spore je na primer treba šteti tudi spore o opustitvi napovedane stavke, spore o odškodnini zaradi nezakonite stavke, tožbe v zvezi z razlago posameznih določb tarifnih pogodb in podobno (Novak, 2004, str. 425). Na **Švedskem** deluje državni posredovalni urad. Posrednik lahko poda formalen predlog za rešitev spora. Če tega stranki ne sprejmeta, se šteje, da je postopek posredovanja končan. Vendar stranki lahko predlagata, da se opravijo še nadaljnji poskusi posredovanja. Bistvena vsebina delovanja posrednikov se nanaša na preklic napovedane industrijske akcije ali za njeno ustavitev, če je bila že začeta (Novak, 2004, str. 426). V primerih nezakonitih industrijskih akcij pride najpogosteje do rešitve spora, če je izrečena grožnja za začetek posredovanja ali če takšno posredovanje že poteka.

4.2.2 Odločitve sodišč

Iz vsebine ZDSS-1 lahko sklepamo, da je KDS v postopku pred Dsod lahko rešen na štiri načine. Sodišče lahko (Novak, 2004, str. 428):

- odloči o stvari sami, torej v glavni stvari;
- odloči o procesnih vprašanjih ali tudi o stvari sami, vendar s sklepom;
- odloči o predlogu za izdajo začasnih odredb;
- spor se lahko konča tudi s sodno poravnavo kot posebno obliko rešitve spora.

Odločitev o stvari sami

Za odločitve o stvari sami in za sodno poravnavo je značilno, da se z odločbo sodišča spor konča s sodno odločitvijo, poravnava pa je miren/nadomestni način rešitve spora. ZDSS-1 v 53. členu ureja vrste odločitev Dsod v KDS v stvari sami. Določeno je, da sodišče, če je predlog utemeljen, odloči tako, da (Novak, 2004, str. 428):

- ugotovi kršitev pravic in obveznosti, neskladnost kolektivne pogodbe z zakonom ali neskladnost med kolektivnimi pogodbami;
- razveljavi ali odpravi (delno ali v celoti) splošni ali posamični pravni akt;
- naloži udeležencem (glede na okoliščine primera): sprejem ali sklenitev novega pravnega akta, ali na zahtevo posameznega udeleženca drugemu udeležencu izpolnitev določene obveznosti;
- razveljavi splošni ali posamični akt in s sklepom delno ali v celoti nadomesti sporni akt, če ugotovi, da je to nujno za varstvo pravic udeležencev.

To niso vse možne vrste odločitev oziroma izrekov odločb. Upoštevati je treba tudi določbo 6. člena ZDSS-1, ki sicer ureja stvarno pristojnost Dsod v KDS. V tem členu je določeno, da Dsod odločajo tudi v tistih KDS, ki so določeni v posebnem zakonu. Tako bi bile možne tudi naslednje odločitve (Novak, 2004, str. 428-429):

- ugotovitev, da ima določen sindikat ali druga stranka tak položaj, da je lahko stranka v kolektivnih pogajanjih (2. točka 6. člena);
- ugotovitev, da je bila stavka nezakonita (4. točka);
- odločitev, izvirajoče iz 6. točke - ta ureja spore, ki jih začne sindikat in se nanašajo na njegove pristojnosti v zvezi z delovnimi razmerji. Po tej določbi je bila na primer sindikatu dana pristojnost za izpodbijanje pravilnika državnega organa o sistemizaciji delovnih mest.

Odločitev v stvari sami je na primer lahko sklep o stroških postopka (ali ob glavnem zahtevku ali v samostojni obliki), deloma pa sodi sem tudi tako imenovani končni ali ustavitveni sklep.

Dsod predlog v KDS zavrže s sklepom, če niso podane procesne predpostavke, če ni bil izveden miritveni ali arbitražni postopek, pa bi moral biti izveden, in podobno (Novak, 2004, str. 431).

Procesne odločitve

Za procesne odločitve je značilno, da z njimi v obliki sklepa v načelu ni odločeno o stvari sami, temveč o procesnih vprašanjih. Vendar ta ugotovitev velja samo deloma. Tudi s sklepom je lahko postopek končan, na primer zaradi umika predloga in podobno. V takšnih primerih v bistvu sodišče ne odloči o stvari sami, torej o predmetu spora/zahtevku. Zakon na tem področju določa nekatere posebnosti. V zvezi s tako imenovanimi **udeleženci po materialnem pravu**, katerih položaj in pravice ureja 51. člen ZDSS-1, sodišče lahko izda več sklepov. Sodišče zavrne udeležbo, če ugotovi, da ni podan pravni interes osebe, ki je prijavila udeležbo. Na podlagi petega odstavka pa sodišče lahko dopusti udeležbo. Zoper tak sklep ni posebne pritožbe. Torej je pritožba dovoljena le skupaj s pritožbo v glavni stvari (Novak, 2004, str. 430).

Dsod s sklepom ne dovoli poravnave. V takšnih redkih primerih je bilo v glavnem pomembno vprašanje uporabe tretjega odstavka 3. člena ZPP-UPB2, po katerem sodišče ne prizna razpolaganja strank. Bolj pogosto kot doslej pa se bo v prihodnosti zastavljalo vprašanje priznavanja razpolaganja strank. Na tak sklep napotuje vsebina novega dvaindvajsetega poglavja ZPP-UPB2, ki ureja poravnalni narok in sodno poravnavo. Poravnalni narok je obvezen, obveznost pa je tudi, da sodišče skuša doseči sodno poravnavo. V zvezi s tem pa se bodo odpirala vprašanja dopustnosti razpolaganja strank (Novak, 2004, str. 430).

Začasne odredbe

V KDS sočasne odredbe urejene v 56. členu ZDSS-1. Ta člen v prvem odstavku določa, da lahko sodišče med postopkom tudi po uradni dolžnosti izdačasne odredbe. Določa tudi, dačasne odredbe lahko predlagajo tudi udeleženci. O predlogu za izdajozasne odredbe Dsod odloči s sklepom. S takšnim aktom odloči tudi tedaj, če začasno odredbo izda po uradni dolžnosti. Sklep kot oblika odločbe je začasne odredbe tudi na splošno sprejet v določbah

ZPP-UPB2 in ZIZ (Novak, 2004, str. 431). Zoper sklep, s katerim Dsod izda začasno odredbo po uradni dolžnosti ali na predlog udeleženca, ni posebne pritožbe. Vprašanja, ki v ZDSS-1 niso urejena, je treba tudi za KDS obravnavati po splošnih načelih, ki veljajo začasne odredbe, na primer v zvezi z denarnimi in nedenarnimi terjatvami in podobno.

Sodna poravnava

Za poravnavo, ki je v KDS sklenjena pred Dsod, v prvi vrsti veljajo določbe ZDSS-1, za primere, ki jih določbe 25. do 28. člena ZDSS-1 ne urejajo, pa je treba upoštevati določbe ZPP-UPB2 (Novak, 2004, 431).

Primeri iz primerjalnega prava

Tudi v drugih pravnih ureditvah so urejene enake oblike odločitev kot v našem pravnem sistemu. Dsod lahko v KDS odloči o stvari sami, lahko odloči o začasni odredbi, pred njim je lahko sklenjena poravnava, lahko pa odloča tudi s sklepi, ki imajo pretežno procesni značaj. Najpogostejše sočasne odredbe, s katerimi želi sodišče predvsem preprečiti nadaljevanje industrijske akcije, Dsod pa sprejemajo tudi odločitve o stvari sami, predvsem tako imenovane ugotovitvene sodbe, v katerih izrekih je navedena ugotovitev, da je bila industrijska akcija zakonita (Novak, 2004, str. 431-432).

Na področju **odločitve v stvari** sami prevladujejo spori, katerih predmet so industrijske akcije, pri čemer imajo stavke kot predmet spora bistveno pomembno mesto.

Po **danskem pravu** je osnovna in edina sankcija za nezakonito industrijsko akcijo odškodninska globa, ki je lahko naložena organizacijam ali posameznikom. Če je organizacija odredila posameznikom - članom, da morajo sodelovati v nezakoniti industrijski akciji, globa navadno ni naložena posameznikom (Novak, 2004, str. 432). V **Franciji** se odločitve v stvari sami nanašajo na delovna razmerja delavcev, ki so sodelovali v stavki, in na civilno odgovornost udeležencev stavke. Vrnitev tistih delavcev, ki so sodelovali v stavki, v delovno razmerje je odvisna od ugotovite, ali je bila stavka zakonita ali nezakonita. Delodajalec, ki želi odpustiti delavca, ki je sodeloval v stavki, mora dokazati, da je ta s svojim ravnanjem povzročil resno slabo vedenje. Pri tem mora delodajalec upoštevati določbe postopka, ki je določen v takšnih primerih. Civilno so lahko odgovorni sindikat, njegovi voditelji, pa tudi posamezni delavci. Sindikat je odgovoren, če je organiziral nezakonito stavko ali je v njej sodeloval. Voditelji so odgovorni, če so namenoma sodelovali v nezakoniti industrijski akciji. Odgovorni so samo za svoja dejanja. Delavci so odgovorni predvsem, če ne upoštevajo določb KP, ki urejajo stavko. Civilna odgovornost se nanaša na civilne sankcije, torej na plačilo odškodnine, predvsem oškodovanemu delodajalcu (Novak, 2004, str. 432-433). Po **nemškem pravu** vmesna odločitev za ustavitev nezakonite industrijske akcije ne more biti kombinirana z odredbo, da stranki razpravljata o problemu, da bi se izognili bodočim industrijskim akcijam. Sodišče lahko prepove spore zaradi nezakonitih akcij, vendar nima pravice predpisovati vedenje strank v prihodnje. Če sodišče ugotovi, da je bilo

izprtje⁵ nezakonito, lahko delavci zahtevajo plačilo plače za čas izprtja. Tako imenovana predhodna prepoved (preliminary injunction), ki jo izda Dsod, je lahko uveljavljena na predlog stranke, v katere korist je bila dovoljena. Če ne prekine nezakonite industrijske akcije, ki jo je sodišče prepovedalo, lahko sodišče na predlog stranke, ki je uspela, določi disciplinsko globo (Novak, 2004, str. 433).

5 *Preprečevanje delovnih sporov*

Pri sporu, navzkrižju gre za družbene odnose, ki sodijo podobno kot tekmovanje v širšo skupino odnosov nasprotovanja. Spor zahteva stike med skupinama ali skupinami v konfliktu, medtem ko je tekmovanje lahko nezavedno. Spor lahko definiramo kot vrsto družbenega procesa, v katerem si udeleženci (posamezniki ali skupine) medsebojno otežujejo ali onemogočajo doseganje določenih ciljev. Sestavine konflikta so torej naslednje (Kavčič, 1987, str. 300):

- obstajata dve ali več skupin, ki so zavestno v medsebojnem stiku,
- obstaja omejena možnost uresničevanja interesov obeh skupin zaradi omejenih virov dobrin,
- zato se ena stran poskuša omejiti, otežiti uresničevanje interesov druge skupine ali jo izriniti in celo uničiti z namenom, da bi pridobila koristi na račun druge skupine.

O družbeni vlogi socialnih konfliktov obstajajo različni nazori. Eni vidijo v družbenih konfliktih predvsem disfunkcionalne učinke, ki so usmerjeni k uničenju družbenih skupin ali družbe v celoti, drugi pa poudarjajo pomembne pozitivne funkcije družbenih konfliktov. Med **negativne** funkcije družbenih konfliktov štejemo zlasti to, da konflikti razbijajo enotnost sistema, povečujejo negativna čustva, vodijo v intragrupne in intergrupne napetosti, povzročajo agresivno in destruktivno obnašanje, rušijo kanale normalnega komuniciranja in odvrtačajo pozornost od ciljev. Vse bolj prevladujejo koncepcije, ki vidijo v družbenih konfliktih predvsem **pozitivne** funkcije. Te koncepcije izhajajo iz dejstva, da je konflikt eden temeljnih družbenih pojavov, ki ga srečamo v vseh družbah. Izhaja iz razlik med posamezniki in skupinami glede potreb, interesov in ciljev. Socialni konflikt sili v novosti in spodbuja ustvarjalno dejavnost, s tem pa preprečuje rigidnost in togost sistema (Kavčič, 1987, str. 300-301).

Pri razreševanju konfliktov razlikujemo več pristopov. **Analitični način** razreševanja temelji na domnevi, da so cilji nasprotnih strani v neki točki skupni, da gre le za nesoglasja, kako do cilja priti. Ko gre za objektivne konflikte (spreminjanje odnosov, vrednot v sistemu), je potrebno uporabiti »**politično**« **razreševanje** konfliktov. Pri tem gre za spoznanje, da nimamo skupnih ciljev. Za razreševanje konflikta je mogoče uporabiti različne metode, kot je pritisk, izsiljevanje, grožnje, oziroma pritegnitev tudi druge strani v razreševanje. Gre za pogajanje za iskanje novega systemskega ravnotežja, ki bo slonelo na moči tistega, ki je uspel vsiliti svojo voljo drugemu (Kavčič, 1987, str. 303).

⁵ Začasna odpustitev stavkajočih delavcev z dela.

Ključna napaka, ki jo delamo, kadar se nas poloti obup, je, da opustimo igro reševanja problemov in začnemo meriti moči. **Družbena moč** predstavlja eno osrednjih spremenljivk za razumevanje dogajanj v družbi in posamezni organizaciji. Razlikovati kaže tudi **aktivno moč**, ki je sposobnost doseganja zaželenega ravnanja pri drugih, in **pasivno moč** kot sposobnost preprečevanja nameravanega ravnanja pri drugih. Moč je dalje mogoče razumeti tudi v potencialnem smislu, medtem ko vpliv in kontrola pomenita uresničevanje moči. Avtoriteta pomeni legalno pravico izvajanja vpliva, uresničevanja moči. Če legaliziramo moč, se navadno uporablja tudi pojem oblast, pristojnost. Moč je zelo dovzetna za zlorabe. Razkazovanje moči se lahko hitro sprevrže v sproščanje nakopičenih čustev jeze in nemoči. Zato velja načelo, da moč čim manjkrat uporabimo. Nesoglasja in spori so ustvarjalni del življenja toliko časa, dokler spodbujajo boljše rešitve in prispevajo k njim v delovnih razmerjih **k boljšim medsebojnim odnosom in rezultatom dela**. Dokler je spore mogoče reševati strpno, s strokovnimi razlogi in sprejemljivimi utemeljitvami, ne prestopijo meje, ki je lahko neprijetna ali celo nevarna za medsebojne odnose pri delu.

V Sloveniji delovnopравни prostor ne deluje tako kot razviti pravni sistemi, za katere je značilno, da se ljudje izogibajo sodnim sporom, da so torej sodni postopki tudi v dejanskem ravnanju in pogledih strank zadnje sredstvo. Bistvena zadrega, ki se pojavlja na področju vseh sodnih sporov, je njihova množica, njihovo težko razumljivo visoko število, če na primer upoštevamo število prebivalcev Slovenije, število zaposlenih, število delodajalcev in podobno.

Čeprav je bil v slovenskem pravnem sistemu storjen kakovosten preskok z oblikovanjem delovnih sodišč, s čimer se je Slovenija pridružila skupini v delovnih sporih naprednih evropskih držav, samo to dejstvo ne zadošča za uspešen, predvsem pa ne za samostojen razvoj delovnega procesnega prava. Odprto ostaja vprašanje pravne ureditve mirnega/nadomestnega reševanja sporov. Lahko bi rekli, da so bili na tem področju storjeni prvi koraki. Učinki le teh bi se morali kazati v upadanju števila sodnih sporov. Na tem področju manjka zakonodaja, ki bi spodbujala nesodne načine reševanja sporov. Tudi pri preprečevanju in reševanju delovnih sporov je izvajanje zakonov in drugih pravnih norm povezano z vprašanjem delovanja pravne in socialne države. O izvajanju zakonov in drugih predpisov lahko tudi na področju delovnih razmerij razpravljamo z dveh vidikov (Novak, 2004, str. 455):

- O izvajanju zakonov je mogoče razpravljati na splošno, torej predvsem z vidika pristojnosti, pomena in vloge posameznih vej oblasti pri izvajanju, pa tudi o delovanju posameznih oseb, organov in organizacij v postopku izvajanja.
- Z vidika značilnosti, ki veljajo za delovna razmerja. Te pa se predvsem nanašajo na dve področji:
 1. na način izvajanja zakonov in drugih pravnih norm, ki ga stranke (individualnih in kolektivnih) delovnih razmerij opravijo prostovoljno in sporazumno in ko v primeru spora ta spor mirno rešijo;
 2. na način, ko organi in organizacije na podlagi predpisov, ki jim dajejo določene pristojnosti, odločajo v individualnih in kolektivnih delovnih razmerjih.

Večkrat prevladuje zmotno mnenje, da so zakone in druge pravne norme dolžni izvajati le tisti organi in posamezniki, ki so po svojem namenu, položaju in pristojnosti poklicani in pooblašteni, da izvajajo zakone tako, da na njihovi podlagi sprejemajo odločitve, s katerimi odločajo o pravicah in obveznostih fizičnih in pravnih oseb. V ta okvir izvajalcev sodijo predvsem organi izvršilne in sodne veje oblasti. Vendar tudi v primeru, če ti organi izvajajo zakone tako, da oblikujejo in utrjujejo delovanje pravne države. Njihovo delovanje v tej smeri ne zadošča za pravno državo (Novak, 2004, str. 455-456).

Pri izvajanju zakonov morajo tvorno sodelovati ne le prej navedeni organi, temveč preprosto vse osebe (fizične in pravne) in organi, ki so dolžni izvajati pravne norme. Na področju individualnih delovnih razmerij so to predvsem delavci in delodajalci, na področju kolektivnih delovnih razmerij predstavniške organizacije delavcev in delodajalcev pa tudi posamezni delodajalci, če sklepajo kolektivna delovna razmerja. Njihov pozitiven prispevek za izvajanje zakonov se kaže predvsem v tem, da **izpolnjujejo obveznosti** iz individualnih in kolektivnih delovnih razmerij in da si v primeru spora prizadevajo za mirno rešitev spora (Novak, 2004, str. 456).

Omenim naj, da so se s SSp delodajalci zavezali, da bodo zaposlene spodbujali k uporabi izvensodnih postopkov. Sindikati so se zavezali, da bodo v primeru kršitve pravic svojim članom zagotovili ustrezno pomoč, pri čemer bodo imele prednost mirne rešitve sporov in različne oblike izvensodnih reševanj sporov (Socialni sporazum za obdobje 2003-2005, 2003). Pozitivna stran zakona, ki obvezno vključuje predhodni postopek (industrijska lastnina) je, da je sporazum izvršilni naslov, kar je za zmanjšanje števila sodnih sporov bistveno. Pridobitev takšne določbe pa je tudi, da je z njo prihranjen sodni postopek, ker je bolj zapleten, dražji in bolj dolgotrajen, kot pa poravnalni postopek. Negativna stran takšnega zakona je v možnosti zlorabe predhodnega postopka kot sredstva, da se začne sodno reševanje spora potem, ko ni bilo volje za mirno rešitev. Skupni interes subjektov ekonomskih in socialnih razmerij je torej, da do sporov ne prihaja. Interesni ali pravni spori se razrešujejo neformalno z bolj ali manj dejavnim posredovanjem ali usklajevanjem stališč. Dejavniki, ki pomembno vplivajo na preprečevanje ter omejevanje škodljivih posledic nastalih sporov, so številni:

- Aktiven in ustvarjalen dialog med organi delodajalca ter delavskimi predstavništvi. Najugodnejši pogoji za razvijanje ustvarjalnega dialoga na tem področju so v okoljih, kjer se uveljavlja zasnova integralnega participativnega managementa. Zaposleni kot subjekt organizacije, ki se vključuje v procese upravljanja in vodenja.
- Zakonsko določeni mehanizmi, ki delujejo v smeri zmanjševanja možnosti za nastanek sporov: norme, ki prepovedujejo izvajanje nedopustnih vplivov na volitve delavskih predstavništev, norme o posebnem varstvu voljenih delavskih predstavništev, pravila o dolžnosti sklica zbora delavcev na zahtevo direktorja...
- Uravnoteženost moči strank participativnega razmerja. Ta uravnoteženost je odvisna od dejanskih razmer v organizaciji. Pomembna je »normalna« vključenost sindikatov v participativne mehanizme, sindikalna pobuda, ustrezno sodelovanje sindikatov.
- Učinkovit javni nadzor nad izvajanjem delovno pravnih predpisov. To je medsebojni nadzor obeh strank kolektivnega pogodbenega delovnega razmerja v organizaciji.

- Formalen (normativno predviden) način. Tako zakonska ureditev predvideva sodno in zunaj sodno varstvo pravic strank.

Za preprečevanje delovnih sporov je kot že omenjeno pomembna participacija zaposlenih pri odločanju. Ločimo delavske neposredne participacije v pravni ureditvi delavskih predstavništev in delavsko neposredno participacijo v interni pravni ureditvi (Delovno pravo, 2005).

Delavska neposredna participacija v pravni ureditvi delavskih predstavništev

V organizacijah imajo zaposleni zagotovljene široke pravice sodelovanja pri odločanju o ureditvi delovnih pogojev. Gre za soodločanje pri kolektivnih pogajanjih. Na sprejemanje odločitev v organizacijah vplivajo vsi zaposleni v določeni organizacijski obliki, in ne le sindikati. Temeljni cilj delavskih predstavništev kot tudi delodajalca bi moral biti graditev medsebojnega sodelovanja in zaupanja, ki bi omogočil razsežnosti uporabe sicer zakonsko zajamčenih mehanizmov sodelovanja pri upravljanju.

Delavska neposredna participacija v interni pravni ureditvi

Zakon določa pravico delavcev, da izvolijo svet delavcev, v manjših organizacijah pa svojega delavskega zaupnika. Med temi organi in upravitelji teče proces obveščanja, skupnih posvetovanj in soodločanja o zadevah, ki jih določa zakon ali dogovor obeh strani. Med načeli ima najsplošnejšo naravo **načelo univerzalnosti**, katerega vsebina opozarja, da participativnih pravic ni mogoče priznati le nekaterim kategorijam zaposlenih, drugim pa ne, ker bi to ogrozilo ustavno **načelo enakopravnosti** zaposlenih oseb. **Načelo zakonskega minimuma in avtonomne dograditve participativnih razmerij** pove, da je uveljavitev celotnega sistema le fakultativna možnost, ne pa tudi dolžnost organizacij na temelju morebitne zahteve zaposlenih. Delodajalska in delavska stran se dogovorita o razširitvi omenjenih pravic z enim izmed kolektivnih sporazumov, to je participativnim dogovorom. **Načelo pravice do samopomoči zaposlenih** pomeni, da kadar se med strankami razvija konflikt, lahko delodajalska stran z uporabo svoje oblasti in moči na različne načine krši pravila, ki delavcem priznavajo pravico do sodelovanja pri odločanju. Iz teh razlogov je delavskim predstavništvom priznana pravica do samopomoči pod določenimi pogoji, ki jih določa zakon. Samopomoč delavske strani je v tem, da ima delavsko predstavništvo pravico zadržati uresničitev odločitve delodajalca, ki delavcem ni v skladu s predpisi omogočil, da bi na predpisan način vplivali na sprejetje odločitve, kadar zakon ali dogovor to od njega zahteva. **Načelo arbitražnega reševanja sporov in omejenega sodnega varstva**, če katera izmed strank krši obveznosti iz participativnih razmerij, zakon praviloma ne dopušča neposrednega sodnega varstva. Zakon od strank praviloma zahteva, da predhodno poskušata razrešiti medsebojni spor pred arbitražo (Delovno pravo, 2005).

Odločanje o pravnem položaju delavca kot posameznika

Zaposleni so v odvisnem položaju od organov, ki so pristojni za vodenje in upravljanje organizacij. Ti organi imajo zakonsko določena pooblastila in pri svojem odločanju na področju gospodarstva niso odvisni od nosilcev kapitala in nosilcev dela. Zakonska ureditev gospodarskih subjektov določa, kateri organi in v kakšnem obsegu so pristojni za odločanje o različnih vprašanjih obstoja in delovanja organizacije. Struktura teh organov je lahko:

- standardna, ko jo urejajo predpisi o gospodarskih družbah in drugih organizacijah s področja gospodarstva;
- participativna, če se v strukturo organov vključujejo tudi zaposleni na temelju predpisov o participaciji zaposlenih.

Pristojni organi organizacije zagotavljajo vključevanje posameznikov v organizacijo zaradi opravljanja dela, jim zagotavljajo ustrezno delo. Povprečna **razvitost upravljanja kadrovskih virov** pomembno vpliva na dinamiko razmerij med socialnimi partnerji ter na tripartitna razmerja med državo, delodajalci in sindikati v sodobni državi.

5.1 Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju

Ta zakon določa načine in pogoje za sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb, ne glede na obliko lastnine, in zadrug. Pravico do sodelovanja pri upravljanju v zavodih uresničujejo delavci kot posamezniki po določbah tega zakona, kolektivno pa v skladu s posebnim zakonom (Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, 1993).

Svet delavcev ima predvsem naslednje pristojnosti (Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, 1993):

- skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem;
- predlaga ukrepe, ki so v korist delavcev;
- sprejema predloge in pobude delavcev in jih v primeru, da so upravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem;
- pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo.

Delavec kot posameznik ima pravico:

- do pobude in odgovorov na to pobudo, če se nanašajo na njegovo delovno mesto ali na njegovo delovno oziroma organizacijsko enoto;
- biti pravočasno obveščen o spremembah na svojem delovnem področju;
- povedati svoje mnenje o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na organizacijo njegovega delovnega mesta in delovni proces;
- zahtevati, da mu delodajalec oziroma od njega pooblaščen delavec pojasni vprašanja s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij ter iz vsebine tega zakona.

Delodajalec mora odgovoriti na pobudo iz prve alineje ter na vprašanja iz četrte alineje prejšnjega odstavka najkasneje v 30 dneh (Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, 1993).

Delodajalec mora obveščati svet delavcev predvsem o vprašanjih, ki se nanašajo na gospodarski položaj družbe, razvojne cilje, stanje proizvodnje in prodaje, splošni gospodarski položaj panoge, spremembo dejavnosti, zmanjšanje gospodarske dejavnosti, spremembe v organizaciji proizvodnje, spremembe tehnologije, letni obračun in letno poročilo.

5.2 Fleksibilna organizacija v evropskem prostoru in pravo

Heterogenost svetovnega prostora zavira urejevalne procese v okviru Mednarodne organizacije dela. Zato so ti procesi vse pogosteje predmet obravnavanja na ravni evropskih organizacij. Članice EU soglašajo, da obstaja v EU potreba po skupni učinkovitejši socialni politiki. Mednarodne organizacije delodajalcev in sindikatov so izrazile pripravljenost, da v zvezi s to tematiko vzpostavijo pogajanja na nadnacionalni evropski ravni.

Krepitev kakovosti partnerstva med upravitelji in zaposlenimi je nujen pogoj za razvijanje in dvig ravni participativnosti, za razvijanje izobraževanja in usposabljanja zaposlenih ter dvig storilnosti in uspešnosti sodobne organizacije. Z vidika ocenjevanja trendov na področju urejanja položaja zaposlenih je pomembno upoštevati (Delovno pravo, 2005):

- smernico o skrajševanju in prilagoditvi delovnega časa,
- sporazum o starševskem dopustu,
- deklaracijo o modernizaciji javnih služb,
- uvajanje ukrepov za izboljšanje varnosti in zdravja delavcev.

Država mora z ustrežno zakonodajo zagotavljati ustrežno **organizacijsko prožnost in pravno varnost zaposlenih**. Med pomembnimi elementi fleksibilne organizacije naj bi bila tudi ustrežna zasnova industrijskih razmerij. Ta naj bi bila zgrajena na temeljih sodelovanja in skupnih interesov različnih vlog v organizaciji. Delavska participacija v organizaciji postaja eno izmed centralnih področij razvoja novih organizacijskih politik. Sistem plač naj bi posebej vrednotil nove zahteve, vezane na znanja in veščine, ki so potrebne za delovanje sodobne organizacije. Sodobna fleksibilna organizacija lahko uspešno deluje le v ustreznem družbenem okolju. Gre zlasti za sodobno ureditev trga dela. Dejavno politiko na tem področju izvajajo tudi organi EU preko posebnih strukturnih skladov kot podsistemov Evropskega socialnega sklada.

Fleksibilno delovno razmerje

Procesi prilagajanja industrijskih razmerij ter potreba po racionalizaciji in večji podjetniški učinkovitosti, s katero je mogoče preživeti na sodobnih trgih v svetu, vplivajo na delovnopravno urejanje v dveh smereh (Delovno pravo, 2005):

1. Zakonska ureditev odstopa od nekaterih visokih minimalnih standardov na področju zaposlovanja in na področju urejanja oblik delovnega razmerja ter pravic delavcev. Ožjenje pravic vodi k zmanjševanju motivacije. To ožjenje pa ne sme ogroziti posameznih človekovih naravnih pravic pri delu in njegovega dostojanstva.
2. Protiutež odvzemanju nekaterih zakonskih jamstev so okrepljena pooblastila delavskih predstavništev, da vplivajo na odločanje v organizaciji in zunaj nje.

Sindikati v Evropi se spreminjajo v skladu z različnimi pojavi in procesi, ki tečejo v gospodarstvu. Usmerjajo svojo aktivnost v različne zaokrožene strategije okrepljenega varovanja pravic zaposlenih kot posameznikov, strategije tvornega socialnega dialoga ter strategije pridobivanja široke podpore javnosti pri organiziranju socialnega gibanja v družbi. V okviru

delovnega prava se zmanjša trdnost zaposlitve posameznikov in razširijo pravice delodajalcev, da učinkovito izrabljajo delo zaposlenih; te razširjene pravice pa se hkrati vežejo na obveznosti delodajalcev, da zaposlenim zagotavljajo možnosti za učinkovit poklicni in osebni razvoj.

6 Sklep

Ekonomsko socialna razmerja primarno temeljijo na »partnerstvu«, katerega temeljna značilnost je usklajevanje interesov, pa tudi dejavno preprečevanje konfliktov med nosilci dela in kapitala. Partnerski dialog se odvija v dveh oblikah:

1. v obliki kolektivnih pogajanj s sindikati znotraj organizacij,
2. v obliki sporazumevanja med nosilci kapitala in delavskimi voljenimi predstavništvi, ki delujejo v lastnih ter mešanih organih konkretne organizacije.

Če med socialnimi partnerji pride do sporov, jih morajo ob upoštevanju že omenjenih načel odpravljati, in sicer:

- sami v urejenem postopku medsebojnih komunikacij,
- s posredovanjem tretje osebe (predhodni postopek)
- šele podrejeno in omejeno s pomočjo sodišč.

Delavec, ki meni, da delodajalčevo ravnanje ali njegova odločitev ni zakonita, lahko pri delodajalcu vloži ustrezno zahtevo, s katero zahteva spremembo ravnanja ali odločitve. Če delavec ni zadovoljen z nadaljnjim ravnanjem ali novo odločitvijo delodajalca, ima pravico, da se obrne na arbitražo ali sodišče, ki odloči o njegovi pravici.

Temeljni namen in cilj uvajanja alternativnih postopkov v Republiki Sloveniji je razbremenjevanje sodišč ter cenejše in hitrejše reševanje delovnih 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 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.

Vendar se pridružujem mnenju nekaterih avtorjev (višji sodnik Doukoff), da je določene spore mogoče hitreje rešiti v sodnem postopku; predvsem take, v katerih delavec od delodajalca zahteva izpolnitev denarne obveznosti, ki je glede na veljavne materialne predpise nesporna (na primer izplačilo regresa). V takem primeru lahko sodišče odloči takoj po opravljeni glavni obravnavi brez nepotrebnega odlašanja. Nesmiselno je v takem primeru stranki napotiti na postopek pomirjenja, saj bi se s tem stroški postopka zanju le še zvišali. Organi in organizacije, ki so pristojni in dolžni izvajati zakone in druge pravne norme, morajo biti organizirani tako, da lahko delujejo v skladu z vsebino in smislom pravnih norm, torej pravno zakonito, hitro, z najmanjšimi stroški in podobno.

Verodostojnost zakonodajnega telesa se kaže predvsem v strokovno sprejeti zakonodaji. To pomeni, da mora zakonodaja upoštevati že sprejete predpise, tudi že sprejeto izrazje. Od izvršilne oblasti je pri izvajanju zakonov na področju DR utemeljeno pričakovati, da bodo njeni organi odločali hitro, strokovno in v skladu z zakonom. Množični spori pred Dsod in številne izvržbe na njihovi podlagi bi morali biti izjema. Izvršilna oblast bi v takšnih postopkih morala izvršiti prvo pravnomočno sodbo in storiti vse, da izvršilni postopek ne bi bil potreben. To tudi pomeni pripoznavo zahtevkov v enakih ali podobnih že pravnomočno razsojenih zadevah.

Enako velja za delodajalce (predvsem večje), od katerih je pričakovati, da imajo visoko usposobljene pravne službe, ki poznajo teorijo in ustaljeno sodno prakso in ki se pravdajo le v strokovno zahtevnih in zamotanih zadevah, ne pa na primer v enakih ali podobnih zadevah, kjer je bilo sprejetih več sodnih odločitev (Novak, 2004, str. 457).

Najboljši način za delovanje pravne in socialne države je, da se stranke v delovnih (in drugih pravnih) razmerjih v primeru spora same dogovorijo o načinu rešitve spora in da si tudi tvorno in iskreno prizadevajo za mirno rešitev spora. Zakonodaja zavezuje stranke pravnih razmerij, da na miren način rešijo spore. Tako na primer 11. člen OZ določa, da si morajo udeleženci obligacijskih razmerij prizadevati, da rešujejo spore z usklajevanjem, posredovanjem in na drug način. Delovno pravo ima številne podobne določbe.

Da bi bilo na tak način mogoče rešiti večino vseh sporov in se s tem izogniti formalnemu (predvsem sodnemu) postopku, mora odločilne korake storiti država, predvsem zakonodajna oblast. Bistvene so verjetno gmotne spodbude (na primer v zvezi s taksami in stroški postopka), pomembno mesto na tem področju pa ima tudi moralna raven občanov in zastopnikov pravnih oseb, ki bi naj sklepale dogovore. Za dvig te pravno moralne ravni, torej ravni pravno omikane države, bodo morali skrbeti vsi družbeni dejavniki v znatno večji meri kot doslej. Na področju delovnih razmerij so to predvsem vlada, pristojna ministrstva, predstavniške organizacije delavcev in delodajalcev, delodajalci, pa tudi posamezni delavci. Dokler na tem področju ne bo vidnejšega napredka, ni mogoče pričakovati izboljšanja pri delovanju pravne države. Izvajanje zakonov in skrb za delovanje pravne države torej nista dolžnost in pravica samo nekaterih, temveč vsakogar, ki sklepa pravna razmerja, ki ima določene pravice ali/in obveznosti.

Kot pravi dr. Janez Novak, se bo število vseh sporov pred sodišči, torej tudi pred Dsod, občutno zmanjšalo šele takrat, ko se bodo dvignile pravna, moralna in kulturna raven fizičnih oseb ter organov in zastopnikov pravnih oseb. Stranke mora v vseh sporih, predvsem v delovnih sporih, zakonodaja »prisiliti, da bodo spoznale, da so mirni načini reševanja sporov najcenejši, najhitrejši in tudi najmanj naporni v psihičnem smislu«. Šele takrat, ko bo prevladalo spoznanje, da so spori pred sodiščem zadnje sredstvo, in ko bo mirno reševanje sporov pravilo, bo mogoče tudi stvarno govoriti o Sloveniji kot o pravni državi (Novak, 2004, str. 460).

Literatura

1. Černelič Tatjana: Alternativni načini reševanja delovnih sporov. Magistrsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2004. str. 96.
2. Kavčič Bogdan: Sociologija dela. Ljubljana : Delavska enotnost, 1987. 399 str.
3. Kresal Šoltes Katarina et al.: Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom. Ljubljana : Založniška hiša Primath, 2002. 823 str.
4. Novak Janez: Delovni spori. Ljubljana : GV Založba, 2004. 487 str.

Viri

1. Delovno pravo. [URL: [http:// Klemenr.siol.net/ / sm/ datoteke/ delovnopravo/ delovno - maruska.doc](http://Klemenr.siol.net/sm/datoteke/delovnopravo/delovno-maruska.doc)], 1.10.2005.
2. Obligacijski zakonik (Uradni list RS, št. 83/2001).
3. Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91).
4. Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 2/2004).
5. Zakon o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 38/1994).
6. Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 35/2005).
7. Zakon o pravnem postopku (Uradni list RS, št. 36/2004).
8. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/1993).
9. Zakon o stavki (Uradni list RS, št. 23/1991).
10. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/1991, 69/1998).