

# Nesodno reševanje delovnopравnih sporov

Metka Penko Natlačen

## Uvod

Z nesodnim reševanjem delovnopравnih sporov smo se obširno ukvarjali v Študiji in Zborniku projekta **Alternativno reševanje delovnih sporov s podporo socialnega dialoga** v letih 2009–2011 (Študija 2010, Zbornik 2011). Takrat smo si zastavili zelo obširen cilj, ki je sledil Pismu o nameri socialnih partnerjev, štirih državnih delodajalskih organizacij in štirih državnih reprezentativnih sindikalnih organizacij, da se pripravi strokovne in operativne podlage za ustanovitev Centra za ARDS, Centra za alternativno reševanje delovnopравnih sporov. Kot strokovna vodja sem s strokovno skupino pripravila koncept, ki je vključeval mediacijo in arbitražo kot način nesodnega reševanja sporov za reševanje kolektivnih in individualnih sporov. Ideja o Centru se ni uresničila, znanje pa se je prek delovanja pogajalskih skupin za kolektivne pogodbe dejavnosti prelilo v posebna poglavja o mirnem oz. nesodnem reševanju sporov, ki jih danes obsega 14 kolektivnih pogodb dejavnosti od 26, kolikor je sklenjenih za dejavnosti gospodarstva.

Ta publikacija, ki smo jo poimenovali četrti snopič, zajema četrtinko teh vsebin, ki smo jih obravnavali v projektu pred desetimi leti, saj je posvečena le mediaciji v delovnopравnih sporih. Tudi čas, ki ga ima na voljo, je bistveno krajši, le devet mesecev znotraj celotnega štiriletnega projekta, v katerem so že izšli trije tematski snopiči: o kolektivnih pogodbah (2018), o pogajanjih za sklenitve kolektivnih pogodb kot pomembni komunikaciji (2019) in prejemkih iz delovnega razmerja (2020). Prvi in tretji sta na voljo tudi v angleški različici.

Na podlagi izkušenj zadnjih desetih let smo se v projektu Krepitev kompetenc v kolektivnem dogovarjanju 2017–2021 posvetili samo mediaciji in samo individualnim delovnim sporom. To tem bolj, ker praksa ugotavlja, da kolektivni delovni spori nastopajo v začetni fazi kot predlogi za pogajanja; da pa se uspešno zaključijo z aneksi h kolektivnim pogodbam. Edini kolektivni delovni spori, ki se izrazijo navzven, so stavke, pa tudi v teh poudarjamo pomen mirnega reševanja sporov s pogajanjem ter pomirjanjem in arbitražo. Načeloma bi se kolektivni delovni spori reševali v postopku po Zakonu o kolektivnih pogodbah<sup>1</sup> (v nadaljevanju ZKoliP).

## I. Delovnopравni spori – splošno

Delovno razmerje je trajno razmerje, osebno razmerje med delavcem in delodajalcem. Ohranitev zdrave vsebine tega razmerja in delavčeve nadaljnje zmožnosti za preživljanje tudi potem, ko med delavcem in delodajalcem nastane sporno razmerje, je pomemben način vpliva na njuno nadaljnje sodelovanje.

---

<sup>1</sup> Zakon o kolektivnih pogodbah, Ur. l. RS, št. 43/06 in 43/0645/08 – ZArbit.

Delovnopravne spore pravna stroka opredeljuje kot spore, katerih predmet so pravice in obveznosti, nastale na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali kolektivne pogodbe; rešujejo se po posebnem postopku. Glede na število udeleženih strank so razdeljeni na **individualne** in **kolektivne**, glede na vsebino oziroma predmet pa na **pravne** in **interesne delovne spore**.

Delovni spor lahko opredelimo kot pravni spor med strankama individualnega ali kolektivnega delovnega razmerja, ki temelji na heteronomnem ali avtonomnem pravu, **njegov predmet so pravice, obveznosti, pravna razmerja in/ali interesi, ki izvirajo iz delovnega razmerja**, spor je rešen/končan s posebnimi rešitvami (dogovorom, poravnavo, arbitražno odločbo, sodbo), po posebnem postopku (arbitražnem, mediacijskem ali sodnem) in pred posebnimi organi (mediatorjem, arbitrom, sodnikom).<sup>2</sup>

## II. O individualnih delovnih sporih

Individualni delovni spor **nastane med strankama individualnega razmerja**, enim delavcem in enim delodajalcem, predmet spora pa je individualna pravica oziroma individualno pravno razmerje. Zakon skladno z Ustavo<sup>3</sup> zagotavlja sodno varstvo strankama spora v skladu z Zakonom o delovnih in socialnih sodiščih (v nadaljevanju: ZDSS).<sup>4</sup> Stranki se lahko dogovorita tudi za nesodno reševanje spora. Med nesodne načine ali mirne načine reševanja delovnih sporov štejemo **arbitražo in mediacijo**.

## III. Ureditev nesodnega reševanja individualnih delovnih sporov

### a. Mediacija ali posredovanje

Posredovanje je zaupen, neformalen postopek, v katerem tretja, neodvisna oseba pomaga sprtima strankama doseči sporazum in tako rešiti njun spor. Po Zakonu o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (v nadaljevanju: ZMCG)<sup>5</sup> šteje kot mediacija vsak postopek, ki poteka na način mediacije, ne glede na to, kako je poimenovan. Torej lahko med postopke mediacije štejemo tudi conciliacijo ali pomirjanje, ki je kot izraz uveljavljen v kolektivnih delovnih sporih.

Mediator strankama v sporu omogoča komunikacijo in pogajanja. Stranki se trudi **zblížati v interesih** in išče skupne točke, glede katerih sta se pripravljene pogajati. Mediator spodbudi stranki, da upoštevata svoje najširše interese, in ne samo pravnih vidikov spora, kakor velja za sodni in arbitražni postopek. V uspešni mediaciji bosta stranki s sodelovanjem mediatorja **oblikovali sporazum**, s katerim se odpravlja obstoječi spor ali več **sporov ter na novo urejajo medsebojne pravice in obveznosti, s čimer je omogočeno njuno nadaljnje sodelovanje**.

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR-1)<sup>6</sup> v 201. členu določa, da se lahko delavec in delodajalec dogovorita za reševanje spora z mediacijo najpozneje v 30 dneh od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev, na katero je delavec pozval delodajalca z mediacijo. Če mediacija ni uspešna najpozneje v 90 dneh od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko

<sup>2</sup> Dr. Novak, J., Delovni spori, GV založba, 2004.

<sup>3</sup> Ustava Republike Slovenije, Ur. l. RS, št. 33/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 96/2004, 68/2006.

<sup>4</sup> Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, Ur. l. RS, št. 2/04 in Ur. l. RS, št. 2/2004, 10/2004 – popravek, 61/04 in 45/2008.

<sup>5</sup> Zakon o mediaciji v civilnih in drugih zadevah, Ur. l. RS, št. 56/08.

<sup>6</sup> Zakon o delovnih razmerjih, Ur. l. RS, št. 21/2013, 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19 in 203/20 – ZIUPOPĐVE).

delavec v nadaljnjem roku 30 dni od neuspešne mediacije uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem. Za izvajanje mediacije veljajo pravila ZMCG.

Ali bosta stranki izbrali takšen način reševanja sporov, je odvisno od njune svobodne volje. V našem pravnem redu **obvezne mediacije ne poznamo**.

### **c. Arbitraža**

Med nesodne načine reševanja sporov štejemo tudi arbitražo. Arbitraža je civilno sodišče, ki ga izbereta stranki in prav tako odloča, kot bi odločilo sodišče. Reševanje sporov pred arbitražo tudi za individualne delovne spore je bilo urejeno šele z ZDR leta 2003. Prvotna določba se je leta 2007 bistveno spremenila. Zaradi zadržkov delovnopravne stroke so bili primeri arbitraž za individualne delovne spore v Sloveniji redki. Za te postopke poleg ZDR-1 od avgusta 2008 velja še Zakon o arbitraži (v nadaljevanju: ZArbit)<sup>7</sup>, ki pa se individualnim delovnopravnim sporom posveča zelo skopo. Šteje jih med potrošniške spore.

Prvotno določilo zdajšnjega 201. člena ZDR-1 (veljavnega v letih 2003–2007) je omogočalo, da se delavec in delodajalec o arbitražnem reševanju spora dogovorita vnaprej s pogodbo o zaposlitvi. Zdajšnja določba tega člena pa opredeljuje, da se o arbitražnem reševanju spora delavec in delodajalec dogovorita najpozneje v 30 dneh od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev, h kateri je delavec pozval delodajalca.

Iz tretjega odstavka 201. člena ZDR-1 izhaja dodaten pogoj, da bo sporazum o arbitražnem reševanju individualnega delovnega spora **zakonit le, če bo v kolektivni pogodbi, ki zavezuje delavca in delodajalca, opredeljena tudi možnost arbitražnega reševanja spora**. To pa ne pomeni, da je takšno reševanje spora obvezno. Kolektivna pogodba namreč ne more nadomestiti volje delavca in delodajalca, da bosta spor reševala pred arbitražo namesto pred delovnim sodiščem.

V kolektivni pogodbi, v kateri se opredeli arbitraža kot eden od načinov reševanja individualnih delovnih sporov, je treba opredeliti nekatera operativna vprašanja, nujno potrebna za delovanje take arbitraže. To so **sestava**, v kateri bo ta odločala, **postopek** po vložitvi vloge, **vođenje postopka** in izdaja arbitražne odločbe ter **druga vprašanja**, pomembna za delo arbitraže. Ta so zlasti: zagotovitev prostorov za obravnave, kako se odpravljajo vloge, ali stranke plačujejo tudi takse ali se jim naloži samo plačilo dejanskih stroškov ipd. Predvidevamo lahko, da se bosta stranki kolektivne pogodbe z odločitvijo za **stalno arbitražo** odločili za prispevek k delovanju institucije. Strankama bo prav tako v interesu, da opredelita merila za seznam arbitrov oziroma strokovne in osebne lastnosti, ki naj jih ti izpolnjujejo, idr.

Rok za odločanje arbitraže je z zakonom opredeljen na najdlje 90 dni, pri čemer se lahko v kolektivni pogodbi določi le krajši čas za odločitev. Če arbitraža ni odločala, lahko delavec po izteku 90 dni v nadaljnjem roku 30 dni uveljavlja sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. To je pomembna določba, ki ne izključuje sodnega varstva niti po neuspešnem nesodnem postopku.

Arbitražna odločba načeloma med strankama učinkuje kot pravnomočna sodna odločba. Šele če je ena od strank ne izvrši prostovoljno, ZArbit predvideva poseben postopek za ugotovitev izvršljivosti arbitražne odločbe v sodnem postopku. Stranki lahko sicer arbitražno odločbo sodno izpodbijata v roku treh mesecev iz razlogov, navedenih v ZArbit, iz pogodbenih razlogov, kot poravnava.

---

<sup>7</sup> Zakon o arbitraži, Ur. l. RS, št. 45/2008.

Arbitražno reševanje kolektivnih delovnih sporov ureja ZKolP; arbitražno reševanje individualnih sporov pa ZDR-1 in ZArbit. Ureditev je različna in delovnopравни strokovnjak mora dobro poznati te razlike v ureditvi.

Ker gre za posebna znanja, je mogoče arbitražo za reševanje individualnih delovnopravnih sporov dolgoročno in celovito urediti na ustrezni ravni s soglasjem socialnih partnerjev.

#### IV. Razlika med arbitražo in mediacijo v individualnih delovnih sporih

Za izbiro pravega postopka nesodnega reševanja spora je pomembno, da stranki poznata temeljne razlike med mediacijo in arbitražo. Bistvena razlika je v tem, da je arbitraža odločanje tretjega subjekta o spornem razmerju; mediacija pa je odločanje strank samih o načinu in vsebini razrešitve spornega razmerja.

#### III. O kolektivnih delovnih sporih

Kateri spor je kolektivni spor, je opredeljeno v Zakonu o kolektivnih pogodbah (v nadaljevanju: ZKolP).<sup>8</sup> To je spor, v katerem ni udeležen le en delavec, temveč so njegovi subjekti na eni strani delodajalci ali združenje delodajalcev, na drugi strani pa sindikati, svet delavcev ali večja skupina delavcev. Predmet kolektivnih delovnih sporov so kolektivne pravice ali interesi, na primer sklenitev ali izvajanje kolektivnih pogodb, odločanje o kolektivnih pravicah in obveznostih ipd. Po navadi se ti spori rešujejo z zunajsodnimi postopki: posredovanjem, pomirjanjem, arbitražo. Najbolj radikalen način nesodnega reševanja kolektivnega delovnega spora pa je industrijska kolektivna akcija, na primer stavka in bojkot. Zakonito izvajanje stavke ureja Zakon o stavki (v nadaljevanju: ZStk).<sup>9</sup>

Kolektivni delovni spori so lahko interesni in spori prava. Za **kolektivni interesni spor** je značilno, da obstaja šele jasno izražen interes ene od strank, posamezna pravica pa še ni opredeljena v nobenem dokumentu. Interesni spori nastajajo zlasti ob neuspešnih kolektivnih pogajanjih, ko stranki ne dosežeta soglasja o sklenitvi, spremembi ali podaljšanju kolektivne pogodbe.

Po izrecni določbi prvega odstavka 18. člena ZKolP **se kolektivni delovni spori rešujejo mirno s pogajanjem, posredovanjem in arbitražo ter v skladu z ZDSS pred pristojnim delovnim sodiščem.** Tako je v praksi pogosto zabrisana meja med pogajanjem in pomirjanjem.

**Kolektivne interesne spore** je mogoče reševati s posredovanjem ali arbitražo. V primerjalnem pravu je sprejeto načelo, da interesnih kolektivnih delovnih sporov ni mogoče reševati pred sodišči, temveč le z mirnimi načini. V interesnem sporu se stranki šele dogovarjata o morebitni prihodnji pravni normi in v pravnem smislu za morebitni sodni delovni spor ni pravne podlage. Sodno varstvo interesa po ustavi ni zagotovljeno, saj bi lahko pomenilo poseg v tujo pravico.

**Kolektivni pravni spor** se nanaša na uresničevanje ali razlago že obstoječe pravice, ki izhaja iz besedila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe ali zakonske določbe. Ti spori so večinoma predmet sodnega postopka, nesodno varstvo pa jim zagotavlja tudi ZKolP.

---

<sup>8</sup> Zakon o kolektivnih pogodbah, Ur. l. RS, št. 43/06 in 43/0645/08 – ZArbit.

<sup>9</sup> Zakon o stavki, Ur. l. SFRJ, št. 23-297/1991.

Kolektivni spor o pravicah se po zakonu rešuje primarno s pogajanjem; če spora o pravicah ni mogoče rešiti s pogajanjem, lahko vsaka stranka s pisnim soglasjem druge stranke predlaga, da v sporu posreduje strokovnjak, ki ga imenuje minister, pristojen za delo. Če ni soglasja obeh strank za reševanje spora s posredovanjem ali če je posredovanje neuspešno, se lahko stranki sporazumeta o reševanju spora o pravicah z arbitražo. Zakon torej pozna stopnjevanje reševanja spora od pogajanj prek mediacije do arbitraže. Če je postopek mirnega reševanja sporov predviden, pa ni izveden, se to šteje kot ovira za sodni postopek.

#### **IV. Ureditev reševanja kolektivnih delovnih sporov**

Pomembno je vedeti, da se kolektivni delovni spori rešujejo v skladu z ZKoliP **le, če postopek ni določen v kolektivni pogodbi.**

Odločitev strank v postopku pomirjanja ali posredovanja je zavezujoča le, če se tako izrecno dogovorita, če svojo odločitev zapišeta v obliki sodne poravnave ali notarskega zapisa.

Arbitražno reševanje delovnih sporov je oblika reševanja sporov, pri kateri sprti stranki z medsebojnim dogovorom izbereta arbitražo ali razsodišče, ki ni državno sodišče, ter mu prostovoljno zaupata reševanje medsebojnega spora in izdajo meritorne odločbe.

ZKoliP predvideva posebno Listo strokovnjakov pomirjevalcev in arbitrov, ki so kandidirani izmed socialnih partnerjev in s katere Minister v primeru spora izbere pomirjevalca ali arbitra. Lista je iz leta 2004 in je bila v letu 2020 prenovljena na pobudo Ekonomsko socialnega sveta. Minister pa nove še ni izdal. Sporazum v pomirjanju nadomesti sporen del kolektivne pogodbe; prav tako arbitražna odločba postane del kolektivne pogodbe.

Če se stranki strinjata z reševanjem spora o pravicah s posredovanjem ali arbitražo, se morata med trajanjem postopka odpovedati vsaki obliki pritiska za izpolnitev svojih zahtev, zaradi katerih je nastal spor, razen če se sporazumeta drugače.

Stranki pa lahko uredita nesodno reševanje kolektivnih delovnih sporov:

- prek komisije za razlago in spremljanje KPd,
- z mediacijo,
- z arbitražo.

V postopkih alternativnega reševanja sporov obstaja velika verjetnost prostovoljne izpolnitve, saj sta stranki oblikovali končni sporazum sporazumno, z medsebojnim popuščanjem. Velika verjetnost je, da ne bosta sprožili spora v zvezi z izvršitvijo medsebojnih obveznosti. Če pa bosta to želeli, bo o tem odločilo delovno sodišče, ki bi bilo pristojno odločati v sporu, če ne bi bila oblikovana arbitražna.

Sodno reševanje kolektivnih sporov ureja Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, ki za te vrste sporov predvideva tudi poseben postopek, ob **pogoju, da je izpolnjena procesna predpostavka predhodnega vodenja nesodnega reševanja spora, če je tako predvideno v kolektivni pogodbi.**

#### **V. Alternativno reševanje sodnih sporov**

Alternativno reševanje sodnih sporov **ali sodišču pridruženo mediacijo** (ali arbitražo) ponuja Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov (v nadaljevanju: ZARSS).<sup>10</sup> Ta zakon prinaša

---

<sup>10</sup> Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov, Ur. l. RS, št. 97/09 in naslednji.

možnost, da se stranki v že začetem sodnem sporu tudi v delovnopравnih zadevah dogovorita o zaključku sodnega spora na nesodni način. Pravni red Evropske unije namreč spodbuja vnašanje možnosti za reševanje prav vseh postopkov z alternativnimi oblikami reševanja sporov v vseh fazah – predsodnih in sodnih.

## **VI. Sklep**

Nesodne oblike reševanja sporov v ožjem in širšem smislu dozorevajo z zrelostjo družbene ureditve in subjektov posamezne družbe. Iz nekaterih izkušenj lahko sklepamo, da zlasti gospodarska kriza ustvarja razmere za nesodno reševanje vseh sporov, predvsem pa delovnih sporov, katerih problematika je občutljiva zaradi osebne vezanosti delavca na delodajalca in njegove ekonomske odvisnosti.

## **Viri**

Ude, L., Arbitražno pravo, GV založba, Ljubljana, 2004.

Novak, J., Delovni spori, GV založba, 2004.

Cvetko, A., idr., Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba, GV založba, 2004.

Belopavlovič, N., idr., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV založba, 2008.

Penko Natlačen, M., idr., Alternativno reševanje delovnopравnih sporov s podporo socialnega dialoga, študija, Gospodarska zbornica Slovenije, 2010.