

2012

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

MOJCA ŠELIH

MOJCA ŠELIH

KOPER, 2012

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Zaključna projektna naloga

MEDIACIJA V DELOVNOPRAVNIH SPORIH

Mojca Šelih

Koper, 2012

Mentor: doc. dr. Valentina Franca

POVZETEK

Diplomska naloga proučuje mediacijo kot eno od oblik alternativnega reševanja delovnopравnih sporov. V času gospodarske krize in posledično povečane brezposelnosti se povečuje tudi možnost teh sporov in je zato trend po čim bolj fleksibilnih oblikah reševanja sporov vedno večji. Ker je naloga usmerjena v delovnopравne spore, so najprej predstavljene osnovne značilnosti delovnega prava in delovnega spora. Jedro naloge skuša odgovoriti na vprašanje, zakaj izbrati mediacijo kot eno od boljših alternativ za razrešitev spora med delavcem in delodajalcem v delovnopравnih sporih. V slovenskem prostoru gre sicer za novejšo obliko reševanja sporov, ki pa pridobiva na pomenu.

Ključne besede: alternativno reševanje sporov, mediacija, delovno pravo, delovni spor.

SUMMARY

This paper talks about mediation as one of a form of alternative solving labor konflikt. In the time of financial crises unemployment is rising high so the flexibility about solving labor konflikt is very important. Since the focus in labor disputes are first presented the basic characteristics of the labor law and labor disputes. The essenc of the thesis seeks to answer the question why choose mediation as one of the better alternatives for resolving the dispute between workers and employers in labor law. The Slovenian area it is more a new form of dispute resolution, which is gaining in importance.

Key words: alternative solving konflikt, mediation, labour law, labour konflikt.

UDK: 347.965.42:349.2(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
2	Oprelitev in značilnosti delovnopravnega spora	5
2.1	Oprelitev delovnopravnega spora.....	5
2.2	Vrste delovnopravnih sporov	6
2.3	Načini reševanja delovnih sporov	8
3	Mediacija	12
3.1	Oprelitev mediacije	12
3.1.1	Mediator.....	14
3.1.2	Etična načela za delovanje mediatorjev.....	15
3.2	Temeljna načela mediacijskega postopka	18
3.3	Oblike mediacijskih postopkov.....	19
4	Primernost mediacije za reševanje delovnopravnih sporov	22
4.1	Posebnosti in prednosti mediacije v delovnopravnih sporih.....	22
4.2	Primernost mediacije za reševanje delovnopravnih sporov	28
4.3	Analiza uspešnosti mediacije v delovnopravnih sporih.....	32
5	Sklep	34
	Literatura	37
	Viri	39

PREGLEDNICE

Preglednica 1: Zbirno poročilo za delovna in socialno sodišče	32
---	----

KRAJŠAVE

IDS	individualni delovni spor
KDS	kolektivni delovni spor
OZ	Obligacijski zakonik
PZ	pogodba o zaposlitvi
ZARSS	Zakon o alternativnem reševanju delovnih sporov
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZDSS	Zakon o delovnih in socialnih sodiščih
ZMGCZ	Zakon o mediaciji v gospodarskih in civilnih zadevah
ZPP	Zakon o pravdnem postopku

1 UVOD

Število sodnih zadev v Sloveniji narašča in se z leti še povečuje (Novak 2010a, 1). Zato je ena bistvenih nalog in ciljev sodstva v Sloveniji zmanjšati število sodnih sporov, še bolj smiselno pa bi bilo uvajanje nesodnih oziroma predsodnih načinov mirnega reševanja sporov t. i. alternativnega reševanja sporov (v nadaljevanju ARS), kar bi med drugim bistveno vplivalo na število sodnih sporov (Novak 2010c, 1).

V sodobnem času pomenijo alternativne metode reševanja sporov kakršenkoli neformalen postopek poleg sodnega, ki ga je mogoče uporabiti za reševanje različnih sporov ne glede na to, v kateri fazi je spor, oziroma ali je v zvezi z njim že sprožen sodni postopek. Poznamo več metod ARS: mediacija, zgodnja nevtralna ocena, obvezna nezavezujoča arbitražna, mini sojenje, sumarna porotna obravnava, poravnalni narok, zasebni sodnik, poravnalni teden, mediacija in arbitražna. Ob tem je treba poudariti, da je kljub precejšnjemu številu drugih metod in razvoju novih *mediacija* najbolj razširjena in najbolj poznana metoda, tako da posamezni avtorji včasih uporabljajo izraz ARS tudi kot sinonim za mediacijo (Šetinc Tekavec 2002, 18), čeprav je ta uporaba napačna.

ARS je način reševanja sporov brez udeležbe sodišč. Po definiciji ARS so to take oblike reševanja sporov, kjer sprti stranki s sporazumom ali poravnavo sami rešita spor, ali kjer s posredovanjem tretje stranke rešita spor tako, da ne pride do sodnega postopka. V reševanje spora je vključena tretja oseba, ki je popolnoma nevtralna in nadomešča vlogo sodnega organa ali arbitra. V preteklosti so uporabljali način ARS predvsem pri reševanju kolektivnih delovnih sporov, individualne pa so v glavnem reševali v sodnem postopku (Zalar 2007, 1291).

Bistvena značilnost uporabe postopka mediacije je, da se spori rešujejo s pomočjo nevtralne tretje osebe, ki s svojim delovanjem pomaga strankam doseči sporazum, ki bi nastali spor razrešil ter na novo uredil medsebojne pravice in obveznosti, predvsem z vidika bodočega sodelovanja. Za razliko od sodnega reševanja delovnopравnih sporov so srečanja pri mediaciji neformalna. Mediator se s strankami pogovarja na skupnih oziroma po potrebi ločenih srečanjih. Stranke opravljajo v postopku mediacije dejavno vlogo, saj si lahko same izberejo način reševanja spora in si s tem prizadevajo najti najustreznejšo rešitev za vse udeležence spora. S takšnim načinom se preseže zgolj pravni položaj in doseže osebna rešitev, ki ustreza dejanski naravi spora. Pristop k reševanju spora na podlagi sporazuma omogoča strankam, da bodo po rešitvi spora sposobne ohraniti normalne poslovne in osebne odnose, kar je posebej pomembno pri trajnih razmerjih, med katere praviloma uvrščamo delovna razmerja.

Pravni okvir mediacije sestavlja vrsta aktov Sveta Evrope in Evropske unije, ki se nanašajo na mediacijo, prav tako pa je urejena tudi v slovenski zakonodaji. Svet Evrope je na področju mediacij izdal štiri priporočila (Recommendation – Rec). Priporočilo, ki se nanaša na delovne spore, je Rec (2002) 10 z dne 18. septembra 2002 o mediaciji v civilnih sporih, v katerem

priporoča državam članicam, da omogočijo ARS v civilnih sporih, kjer je to mogoče. Pri tem šteje med civilne spore tudi gospodarske, potrošniške in delovne spore. To priporočilo nalaga državi, da zagotovi tako standarde izbire, odgovornosti, usposabljanje mediatorjev kakor tudi dolžnost, da informira državljane o možnostih ARS in stroških.

Dopustnost ARS je določena v 6. členu Evropske konvencije o človekovih pravicah (Uradni list RS, št. 33/94, MP, št. 7-41/1994), ki priznava pravico do sodnega varstva in vključuje sodno in izvensodno reševanje sporov. Sicer pa je Svet Evrope izdal več priporočil, s katerimi vzpodbuja alternativno reševanje sporov. Eno izmed njih je Priporočilo o mediaciji v civilnih sporih z dne 18. septembra 2002, med katere vključuje tudi delovne spore (Korpič Horvat 2010a, 12).

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08, 83/09-U-I-284/06-26) ureja posredovanje inšpektorja za delo v sporu med delavcem in delodajalcem kot eno izmed možnosti reševanja individualnih delovnih sporov, z namenom sporazumne rešitve spora. Prvi korak k bolj razširjeni uporabi mediacije v delovnopravnih sporih je bil narejen z novelo zakona ZDR iz leta 2007, ki je k obstoječemu 228. členu navedenega zakona dodala šesti odstavek, ki določa pravno naravo akta, ki vsebuje sporazum, dosežen med strankama s pomočjo posredovanja inšpektorja za delo, saj je sporazum o razrešitvi spora med delavcem in delodajalcem, sklenjen v skladu z zakonom, tudi izvršilni naslov. Po mnenju Inšpektorata za delo (Ministrstvo RS za delo, družino in socialne zadeve 2011, 4) se delavci in delodajalci še vedno premalokrat odločajo za sporazumno reševanje sporov. Vzrok za majhno število posredovanja inšpektorja za delo v delovnopravnih sporih je možno iskati v inšpektorju kot mediatorju, saj predstavlja za delodajalce represivni organ, zato je vprašljiv obseg voljnosti sodelovanja s strani delodajalca zaradi obstoja strahu, kako bo inšpektor ukrepal ob odkritih nepravilnostih in kršitvah predpisov, za katere je predpisana sankcija.

Z Zakonom o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (Uradni list RS, št. 56/08), ki je začel veljati 21. junija 2008, je bila mediacija prvič urejena kot nesodni postopek za spore iz civilnopravnih, gospodarskih, delovnih, družinskih in drugih premoženjskopravnih razmerij v zvezi z zahtevki, s katerimi stranke prosto razpolagajo in se glede njih poravnavajo, razen, če s posebnim zakonom ni določeno drugače. ZMCGZ se nanaša na mediacijo na splošno, tako na mediacijo, ki je pridružena sodnim postopkom, kot tudi na izvensodno mediacijo. Opredeljuje zgolj temeljna pravila postopkov mediacije. Ureja na primer vprašanje, kdaj se mediacija prične in kdaj se konča, kdo imenuje mediatorja, katera so temeljna pravila nastopanja mediatorja, kako se oblikuje sporazum o rešitvi spora in kako mu je mogoče zagotoviti izvršljivost itd. Namen tega zakona ni bil urediti postopek mediacije tako podrobno, kot so urejeni sodni postopki, pač pa spodbuditev širše uporabe mediacije.

V letu 2009 je bil sprejet Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov (Uradni list RS, št. 97/09), ki je začel veljati 15. decembra 2009, v uporabi pa je od 15. junija 2010. Ta nalaga sodiščem, med ostalimi tudi Delovnim sodiščem, da sprejmejo in uveljavijo program

alternativnega reševanja sporov ter strankam, ki so že začele sodni spor, omogočijo, da ga rešijo po postopku ARS; to je s postopki mediacije, lahko pa tudi z drugimi oblikami alternativnega reševanja sporov, kot so: arbitraža, zgodnja nevtralna ocena in drugi postopki (Korpič Horvat 2010a, 6). Za stranke pa to nikakor ne pomeni, da bodo morale v sodnem postopku obvezno tudi skozi postopek mediacije. Ta bo izvedena le, če bosta obe stranki v sporu z mediacijo soglašali. Temeljna značilnost mediacije je prostovoljnost in ZARSS to spoštuje.

Na podlagi ZARSS sta bila dne 15. 3. 2012 izdana dva pravilnika: Pravilnik o mediatorjih v programih sodišč – (Uradni list RS, št. 22/2010) in Pravilnik o nagradi in povračilu potnih stroškov mediatorjem, ki delujejo v programih sodišč; oba pravilnika sta bila objavljena dne 19. 3. 2010 (Uradni list RS, št. 22/2010).

Pravilnika urejata izobraževanje in druge pogoje, ki jih morajo izpolnjevati mediatorji, pogoje za izdajo dovoljenja izvajalcem alternativnega reševanja sporov za uvrščanje mediatorjev na seznam mediatorjev in nadzor nad delom mediatorjev. Pravilnika se uporabljata pri izvajanju mediacije v delovnopравниh sporih in drugih vrstah sporov.

Namen in cilji diplomskega dela

Namen diplomskega dela je proučiti mediacijo kot eno od oblik alternativnega reševanja delovno pravnih sporov in opredeliti morebiten vpliv sprememb, uvedenih z ZMCGZ, na uporabo mediacije v delovnopравниh sporih ter navesti rešitve, ki bi mediacijo še dodatno približale zainteresiranim strankam, oziroma jih seznanile z njo kot alternativo sodnemu reševanju sporov. Ravno tako je namen preučitev pravnih podlag, ki so pomembne za mediacijo na mednarodni in državni ravni s poudarkom na delovno pravnih sporih. Cilj diplomske naloge je ugotoviti in izpostaviti prednosti in posebnosti mediacije v delovnopравниh sporih, ugotoviti uspešnost mediacije v delovnopравниh sporih pri nas ter izpostaviti dejavnike, ki jo pri tem še vedno ovirajo. Na podlagi vsega navedenega bom oblikovala priporočila, ki bi postopek mediacije še dodatno približala strankam in jo na ta način še bolj razširila.

Omejitve in predpostavke

Alternativno reševanje sodnih sporov v Sloveniji poteka na vseh segmentih sodstva, tukaj pa predpostavimo, da nas zanima le mediacija v delovnopравниh sporih. Omejitve so v tem, da se je Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov pričel izvajati šele s 15. 6. 2010. Rezultati sodne statistike so torej podani le za nekaj mesecev, zato je v tem trenutku težko oceniti uspešnost poslovanja na segmentu delovnega prava. V določilih Zakona o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (Uradni list RS, št. 56/2008) je bila podlaga za alternativne načine reševanja sodnih sporov na ostalih sodiščih, ki so se izvajali pred 15. 6. 2010. V času pred julijem 2008 se je na sodiščih le projektno izvajalo alternativno reševanje sodnih sporov.

Statistični podatki na različnih sodiščih zato niso povsem primerljivi, saj se nanašajo na različna obdobja, realna ocena stanja pa je možna po večletnem spremljanju statistike.

Metode diplomskega dela

V diplomskem delu je moj pristop v osnovi teoretičen in opisen. Predviden je študij domače in tuje strokovne literature, pregled strokovnih člankov in revij ter sodne statistike, mnenja domačih in tujih strokovnjakov na tem področju, primerjanje zakonodaje v drugih državah.

Uporabila sem predvsem metodo deskripcije dejstev in pojavov na področju alternativnega reševanja sporov ter podrobneje izpostavila mediacijo kot eno izmed metod reševanja delovnopравnih sporov. Sodni postopek je temeljni način reševanja delovnopравnih sporov, vendar se kot njegova alternativa pojavljajo tudi druge oblike. Ker se mediacija pojavlja kot najbolj uveljavljena oblika ARS v delovnopравnih sporih, sem se odločila, da se osredotočim nanjo.

Struktura diplomskega dela

Prvi del naloge sestavljajo teoretična preučitev in analiza delovnopравnega spora in mediacije na splošno. V drugem delu bom opredelila mediacijo v delovnopравnih sporih z njenimi posebnostmi in prednostmi. V nadaljevanju je po fazah predstavljen postopek mediacije v delovnopравnem sporu in vloga mediatorja v tem postopku.

V sklepnem delu bom podala svoje mnenje in stališča ter predstavila možnosti povečanja uporabe mediacije pri reševanju delovnopравnih sporov.

2 OPREDELITEV IN ZNAČILNOSTI DELOVNOPRAVNEGA SPORA

V tem delu naloge bom na splošno opredelila delovnopравни spor, v nadaljevanju naštela in opisala njegove vrste ter na koncu navedla načine reševanja delovnopravnih sporov.

2.1 Opredelitev delovnopravnega spora

Osrednji predpis, ki ureja in velja za vsa delovna razmerja, je ZDR, ki ga je državni zbor sprejel aprila 2002 in je začel veljati s 1. 1. 2003. Na posameznih področjih (npr. za posamezno dejavnost) lahko posebni zakoni urejajo določena vprašanja glede delovnih razmerij tudi drugače; v tem primeru velja »posebni zakon«, v ostalih primerih, kjer ni posebne ureditve, pa velja splošna ureditev iz ZDR (Kresal 2006, 23). Primer posebnega zakona je Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 56/02, 23/05, 35/05-UPB1, 113/05, 32/06-UPB2, 33/07, 63/07-UPB3, 65/08), ki ureja pravice, obveznosti in odgovornosti javnih uslužbencev.

Zakonske oziroma druge pravne podlage, ki bi opredelila pojem delovnopravnega spora, ni. Zato obstajajo različna tolmačenja glede definicije delovnopravnega spora. Penko Natlačenova (2010, 14) jih na podlagi mnenja pravne stroke opredeli kot spore, katerih predmet so pravice in obveznosti, nastale na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali kolektivne pogodbe in se rešujejo po posebnem postopku. Primerjalno so ti spori glede na število udeležencev razdeljeni na individualne in kolektivne delovne spore.

Novak (2004, 67) podaja bolj natančno opredelitev delovnopravnega spora, ko pravi, da gre sicer za pravni spor med strankami (osebami) individualnega ali kolektivnega delovnega razmerja, katerega temelj je v heteronomnem in avtonomnem delovnem pravu, njegov predmet pa so pravice, obveznosti, pravna razmerja in/ali interesi, ki izvirajo iz delovnega razmerja, ki je rešen/končan s posebnimi rešitvami (dogovor, poravnava, arbitražna odločba, sodba) po posebnem postopku (posredovalni ali miritveni postopek, sodni postopek) in pred posebnimi organi (posrednik, miritelj, arbiter, sodnik).

Delovno razmerje dejansko predstavlja potencialno osnovo za nastanek delovnega spora. Definicija delovnega razmerja (4. člen ZDR) v 2. točki določa, da je v delovnem razmerju vsaka od strank dolžna izvrševati dogovorjene in predpisane pravice in obveznosti. S pogodbo o zaposlitvi (9. člen ZDR) se sklene delovno razmerje in določijo pravice in obveznosti. Ko se pričnejo kršiti pravice in/ali obveznosti iz delovnega razmerja, zapisane v sklenjeni pogodbi o zaposlitvi (v nadaljevanju PZ) ali sklenjeni (oziroma tudi nesklenjene) kolektivni pogodbi (v nadaljevanju KP), lahko posledično nastane delovnopравни spor.

2.2 Vrste delovnopравnih sporov

2. člen Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 2/04, 10/04, 45/08) deli delovne spore na individualne in kolektivne. Za individualne delovne spore velja, da stranki tega spora nista v enakopravnem položaju; delodajalec je v tem razmerju statusno in ekonomsko močnejša stranka. Državno pravo zato delavcu jamči posebno varstvo prek več prisilnih predpisov, ki predstavljajo kogentno pravo. Teh predpisov stranki niti soglasno ne moreta izključiti iz medsebojnega dogovora. Delovno razmerje je trajno razmerje, ustvarja osebno razmerje med delavcem in delodajalcem in je zaradi tega posebno občutljivo. Sporazumna, za stranki dostojna rešitev vsakega morebitnega spora vpliva na ohranitev zdrave vsebine tega razmerja in delavčeve nadaljnje zmožnosti preživljanja (Penko Natlačen 2010, 14). Delovno pravne spore delimo na individualne in kolektivne delovne spore.

Individualni delovni spor

Individualni delovni spor (v nadaljevanju IDS) je pravni spor, katerega predmet so posamična (individualna) pravica, obveznosti ali pravno razmerje, ki temelji na pogodbi o zaposlitvi in/ali drugem individualnem pravnem aktu in na zakonu. Stranki spora sta delodajalec in delavec, ki sta sklenila pogodbo o zaposlitvi ali osebe iz drugega pravnega razmerja, če je tako določeno v zakonu. Ti spori se rešujejo po posebnem postopku pred posebnimi za to določenimi organi (Novak 2004, 124).

Na podlagi 5. člena ZDSS-1 so delovna sodišča pristojna za odločanje v naslednjih IDS:

- o sklenitvi, obstoju, trajanju in prenehanju delovnega razmerja; gre predvsem za sporna vprašanja o času (datumu) sklenitve pogodbe o zaposlitvi, o veljavnosti sklenjene pogodbe o zaposlitvi, lahko pa tudi o izpolnjevanju pravic in obveznosti, ki iz te pogodbe izvirajo;
- o pravicah, obveznostih in odgovornostih 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.

V Republiki Sloveniji so za reševanje delovnopравnih sporov pristojna specializirana delovna sodišča. ZDSS-1 v točki 2 določa njihovo pristojnost, organizacijo in sestavo, v točki 3 pa določa pravila postopka, po katerih ta sodišča odločajo. V 3. členu navedenega zakona so

opredeljene stopnje odločanja, in sicer na prvi stopnji odločajo delovna sodišča in socialno sodišče prve stopnje. O pritožbah zoper odločbe sodišč na prvi stopnji odloča višje delovno in socialno sodišče. O pritožbah in revizijah zoper odločbe višjega delovnega in socialnega sodišča odloča vrhovno sodišče.

V Republiki Sloveniji delujejo delovna in socialna sodišča prve stopnje:

- Delovno sodišče v Celju za območje sodnega okrožja Celje;
- Delovno sodišče v Kopru za območje sodnih okrožij Koper in Nova Gorica;
- Delovno in socialno sodišče v Ljubljani za območje sodnih okrožij Kranj, Krško, Ljubljana in Novo mesto, za sojenje v socialnih sporih pa za območje Republike Slovenije in
- Delovno sodišče v Mariboru za območje sodnih okrožij Maribor, Murska Sobota, Ptuj in Slovenj Gradec (Mežnar 2004, 106).

V tem delu bi še omenila, da je trend pripada zadev in sodnih zaostankov zaslediti tudi v socialnih sporih. Zato je Delovno in socialno sodišče v Ljubljani že pred leti zaprosilo ostala delovna sodišča v Sloveniji za pomoč pri reševanju socialnih sporov. Tako danes ostala delovna sodišča sodijo tudi v socialnih sporih.

Kolektivni delovni spor

Kolektivni delovni spor (v nadaljevanju KDS) 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 v KDS (pre)širokemu krogu oseb. Stranke v kolektivnih delovnih sporih so osebe, organi, organizacije ali skupine delavcev, ki imajo po procesnem ali materialnem pravu pravico, da začnejo KDS, da je zoper njih vložen predlog ali da sodelujejo v sporu. Za našo pravno ureditev je značilno, da po pravnem temelju, po katerem je strankam priznana pravica sodelovati v KDS, torej biti stranka v postopku, razlikuje tri skupine strank (Novak 2004, 340):

- tiste stranke, ki jim tak položaj daje ZDSS, torej procesno pravni predpis;
- osebe, ki pridobijo položaj stranke v KDS potem, ko izkažejo upravičen skupinski interes;
- stranke, ki so v razmerju, o katerem se odloča, nosilke pravic in obveznosti in ki jih sodišče obvesti o delovnem sporu, ki so torej stranke po materialnem pravu.

Delovno pravo je v okviru procesnih institutov razvilo poseben pojem KDS, ki je spor posebne vrste in ga zaradi naštetih in drugih posebnosti lahko ločimo od drugih sporov in načinov njihovega reševanja. Posebnost KDS je v tem, da je lahko predmet spora interes stranke, torej ima interes v KDS povsem drugo naravo kot na primer v civilnih sporih ali individualnih delovnih sporih. Od tod razlikovanje med interesnimi in pravnimi KDS (Novak 2004, 326).

Vsebinsko definicijo za razlikovanje med interesnimi in pravnimi kolektivnimi delovnimi spori podaja tudi Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) (Penko Natlačen 2010, 14), ki v 19. členu določa, da je interesni spor posledica različnih interesov strank in nastane, kadar se stranki ne sporazumeta o posameznih vprašanjih glede sklenitve, dopolnitve ali spremembe kolektivne pogodbe. 20. člen pa določa, da je razlog za nastanek pravnega spora, kadar se stranki ne strinjata z načinom izvajanja določba veljavne kolektivne pogodbe ali ena od strank ugotavlja njeno kršitev.

Cvetko (2005, 19) pojasni značilnosti obeh vrst sporov, in sicer, da je za interesni delovni spor značilno, da je interes njegov predmet, kako naj bi bili določena pravica, obveznost ali pravno razmerje urejeni v prihodnosti. Značilno za pravne spore pa je, da se njegov predmet, pravica, obveznost ali pravno razmerje, ki ima podlago v veljavni pravni normi, nanaša na interes strank kolektivnih delovnih razmerij, da se posamezno vprašanje uredi v kolektivni pogodbi (v nadaljevanju KP).

Na področju interesnih delovnih sporov velja avtonomija pogodbenih strank in socialnih partnerjev. Zaradi tega je prepuščeno njim, kako bodo reševali nastali spor. Do teh sporov prihaja zlasti ob neuspešnih kolektivnih pogajanjih, ko stranke ne dosežejo soglasja o sklenitvi, spremembi ali podaljšanju kolektivne pogodbe (GZS 2010).

Kolektivni pravni spor se nanaša na uresničevanje ali razlago že obstoječih pravic, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe ali zakonske določbe. Ti spori so večinoma predmet sodnega postopka, nesodno varstvo pa jim nudi tudi ZKoIP (GZS 2010).

Vrste KDS so našteje v 6. členu ZDSS-1. Zakon določa pristojnost delovnih sodišč v naslednjih KDS:

- o veljavnosti KP in njenem izvrševanju med strankami KP ali med strankami KP in drugimi osebami;
- o pristojnosti za kolektivno pogajanje;
- o skladnosti KP z zakonom, medsebojni skladnosti KP in skladnosti splošnih aktov delodajalca z zakonom in s KP;
- 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.

2.3 Načini reševanja delovnih sporov

Delovno pravo je zaradi širokega razvoja individualnih, predvsem pa kolektivnih delovnih razmerij, ki so jih spodbujali predvsem pretok kapitala in delovne sile, tehnološki razvoj,

moderna sredstva zvez, povezovanje držav v mednarodne organizacije in podobno, razvilo tudi posebne načine reševanja sporov (Novak 2004, 123).

Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06) v 23. členu zagotavlja pravico do sodnega varstva. Ustava ob tem zagotavlja tudi pravico do sojenja v razumnem roku oziroma brez nepotrebnega odlašanja. Uresničevanje te pravice na področju reševanja delovnih sporov v Sloveniji je mnogokrat ogroženo. Razlogi za to so lahko na strani ravnanja strank in sodišča v posameznih primerih kot tudi posledica v preobremenjenosti delovnih sodišč v Sloveniji.

Sodišče Evropske unije je v svojih sodbah že večkrat poudarilo, da ima vsakdo pravico prejeti odločbo v razumnem času, saj je le to izjemnega pomena za ustrezno uveljavljanje pravice do sodnega varstva. Zato naj bi vsaka država svoj pravni sistem organizirala tako, da bodo lahko sodišča tudi dejansko izvajala oziroma uresničevala to zahtevo. Poleg sodnega sistema naj bi vsaka država uvajala tudi oblike ARS, kar naj bi v bodoče postalo simbol sodobnega in učinkovitega pravosodja (Pristavec in Tratar 2001, 1250).

Ljudem najbližji in najbolj poznan način reševanja delovnopravnih sporov je še vedno *sodni način*. To pomeni, da je v primeru nastanka delovnega spora delavcu zagotovljeno varstvo njegovih pravic in obveznosti iz delovnega razmerja v postopku pred sodiščem. Varstvo pravic in obveznosti iz delovnega razmerja je urejeno v 204. členu ZDR, ki določa, v katerih primerih lahko delavec uveljavlja varstvo pravic pri delodajalcu in sodno varstvo.

ZDR v prvem odstavku 204. člena določa, da če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati od delodajalca, da navedeno kršitev odpravi oziroma izpolni svoje obveznosti. Nadalje je v drugem odstavku istega člena navedeno, da v kolikor delodajalec v roku 8 delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svojih obveznosti, ki jih ima do delavca oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

V zvezi z uveljavljanjem nezakonitosti pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca ima ZDR še posebno določilo (3. odstavek 204. člena ZDR), po katerem lahko delavec pred pristojnim delovnim sodiščem zahteva ugotovitev nezakonitosti v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice.

Posebno pravilo velja tudi za uveljavljanje denarnih terjatev, ki jih ima delavec do delodajalca. 4. odstavek 204. člena ZDR določa, da lahko delavec svoje denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred delovnim sodiščem. Tu morajo biti upravičenci do navedenih terjatev pozorni na zastaralni rok terjatev. Ta je urejen v 206. členu ZDR, ki določa, da terjatve iz delovnega razmerja zastarajo v roku petih let.

Na koncu 204. člen ZDR ureja še uveljavljanje sodnega varstva neizbranega kandidata, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije. Ta lahko v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

Na podlagi navedenih primerov uveljavljanja varstva pravic lahko vidimo, da zakon v načelu ščiti položaj šibkejše stranke v sporu, torej delavca. Delovna sodišča pri reševanju delovnopravnih sporov upoštevajo položaj šibkejše stranke v sporu, saj s tem uresničujejo ustavno načelo Slovenije kot socialne države.

Kot že uvodoma navedeno, imajo alternative oblastitvenim postopkom dolgo tradicijo. V zadnjem desetletju prejšnjega tisočletja in v začetku prvega desetletja tega stoletja je prišlo po vsem svetu na področju razreševanja sporov do velikih sprememb in razvoja (Sekirnik in Biloslavo 2009, 226).

Sodišča danes omogočajo strankam razreševanje sporov s pomočjo različnih alternativnih postopkov, pri katerih lahko stranke poskusijo rešiti spor same, s pomočjo nevtralnega, posebej usposobljenega posrednika.

ARS ima na področju reševanja delovnopravnih sporov pomembno vlogo, predvsem z vidika tveganj, ki lahko nastanejo v sodnih postopkih tako na strani delodajalca kot na strani delojemalca, ter zaradi trajne narave delovnega razmerja. Na tem področju je opaziti trend razvijanja postopkov in uvajanja ARS. Ti postopki predstavljajo učinkovito metodo reševanja sporov tudi z vidika razbremenitve sodišč, ki posledično pomeni pomoč pri zmanjševanju sodnih zaostankov. Cilj nesodnega reševanja sporov pa je zagotavljanje sporazumne rešitve spora, ki je za stranke sprejemljivejša in trajnejša glede na sodno odločitev.

Po osnutku ZARSS, objavljenega na spletnih straneh Ministrstva za pravosodje (2009), so postopki ARS hitri, za stranke cenovno ugodni, tajni oziroma zaupni in neformalni. Vse navedene lastnosti dajejo razlog za njihovo uveljavitev. Stranke imajo večjo vlogo pri oblikovanju rešitve spora kot v sodnih postopkih, obravnava pa se lahko širši kontekst spora. S takšnim načinom je mogoče doseči rešitve, ki so za stranke hitre, pravične, sporazumne in ki spore rešujejo uspešneje in trajneje kot sodne odločbe. Vodilo predloga zakona je bilo, da pravda naj ne bi bila več prva in edina izbira, pač pa zadnja možnost (Ministrstvo za pravosodje 2009).

Med postopke ARS za reševanje delovnopravnih sporov uvrščamo arbitražo, mediacijo, conciliacijo ali pomirjanje ter druge manj uveljavljene oblike.

Arbitraža

Arbitražno reševanje delovnih sporov je oblika reševanja sporov, pri kateri sprti stranki z medsebojnim dogovorom izbereta arbitražo ali rzsodišče, ki ni državno sodišče, in mu

prostovoljno zaupata reševanje spora ter izdajo arbitražne odločbe. Med strankama arbitražna odločitev načeloma učinkuje kot pravnomočna sodna odločba. Šele če ena od strank te ne bo prostovoljno izvršila, Zakon o arbitraži določa poseben postopek ugotovitve izvršljivosti arbitražne odločbe v posebnem sodnem postopku. Stranki lahko tudi izpodbijata arbitražno odločbo v roku treh mesecev, iz razlogov, ki ji navaja 40. člen ZArbit (Penko Natlačen 2010, 17). Arbitražni postopek se uporablja za reševanje kolektivnih in individualnih delovnih sporov. Arbitražno reševanje kolektivnih delovnih sporov ureja Zakon o kolektivnih pogodbah; arbitražno reševanje individualnih sporov pa ZDR in ZArbit.

Mediacija ali posredovanje

Mediacija ali posredovanje je zaupen, neformalen postopek, v katerem tretja, neodvisna oseba pomaga sprtima strankama doseči sporazum in na tak način rešiti njun spor. (Penko Natlačen 2010, 19). Mediator je oseba, ki je strokovno usposobljena za vodenje procesa mediacije za rešitev delovnopravnega spora. Mediator omogoča strankama, da se srečata in pospešuje pogajanja med njima, vendar ne odloča v imenu strank. Mediacija lahko poteka na skupnih ali ločenih sestankih. Trudi se zblížati stališča in išče skupne točke, glede katerih sta se pripravljene pogajati. Pomembna značilnost je ta, da mediator spodbudi stranki, da upoštevata svoje najširše interese in ne samo pravnih vidikov spora, kar velja za sodni in arbitražni postopek (Penko Natlačen 2010, 19).

Konciliacija ali pomirjanje

Konciliacija ali pomirjanje je v literaturi večkrat opredeljena kot neposredna metoda komuniciranja in reševanja problemov (Komar Jadek 2003, 68). Lahko je prostovoljna ali obvezna. Tretja oseba, posrednik rešuje spor s komuniciranjem z vsako od sprtih strank in išče zadovoljivo rešitev za obe stranki (Komar Jadek 2003, 68). Po mnenju nekaterih avtorjev (Brown in Marriott 1993; Fulton 1989) naj bi conciliacija pomenila manj formuliran proces, kjer nevtralna tretja oseba zgolj pospešuje pogajanja.

Vloga miritelja ni, da bi strankama predlagal možne rešitve spora. Paziti pa mora na to, da stranki ohranita občutek, da je poravnava rezultat njunega medsebojnega dogovora. Pomirjanje bo uspešno, če bo miritelj na stranki vplival s svojim ugledom, avtoriteto, retoričnimi sposobnostmi in z vodenjem diplomatskega dialoga. Če je postopek uspešen, miritelj sestavi zapisnik o vsebini sporazuma. Če gre za kolektivne delovne spore, tak zapis postane sestavni del kolektivne pogodbe. Če pa conciliacija ni uspešna, se lahko stranki samostojno odločata, ali bosta spor reševali pred arbitražo ali pristojnim sodiščem (Penko Natlačen 2010, 20).

V nadaljevanju naloge se bom osredotočila na mediacijo kot eno od oblik mirnega reševanja delovnopravnih sporov.

3 MEDIACIJA

V tem delu naloge bom na splošno opredelila pojem mediacije in njene bistvene značilnosti, naštel oblike mediacijskih postopkov ter na koncu utemeljila razliko med mediacijo in sojenjem.

3.1 Opredelitev mediacije

Pojem mediacije je zakonsko opredeljen v točki a prvega odstavka 3. člena ZMCGZ, ki navaja, da je mediacija postopek, v katerem stranke prostovoljno s pomočjo nevtralne tretje osebe (mediatorja) skušajo doseči mirno rešitev spora, ki izvira iz ali je v zvezi s pogodbenim ali z drugim pravnim razmerjem, ne glede na to, ali se za ta postopek uporablja izraz mediacija, conciliacija, pomirjanje, posredovanje v sporih ali drug podoben izraz.

Na podlagi ZMCGZ so bistveni elementi definicije mediacije torej:

- obstoj (pravnega) spora;
- namen strank, da dosežejo mirno rešitev spora in
- sodelovanje nepristranske in neodvisne tretje osebe (mediatorja), ki strankam pomaga pri poskusu dosege mirne rešitve spora.

Mediacija se je uveljavila kot najpomembnejša in najuspešnejša oblika alternativnega reševanja sporov. Obstaja veliko definicij mediacije, saj jo vsak avtor interpretira po svoje. Največkrat se kaže pomenska razlika v pristopu tretje osebe – mediatorja, ki strankam pomaga pri reševanju sporov. Ta razlika se lahko kaže zgolj v stilih in tehnikah, ki se uporabljajo bodisi v smeri omogočanja strankam, da najdejo ustrezno rešitev bodisi v smeri ocenjevanja pravnega in dejanskega položaja strank, vključno s pričakovano odločitvijo sodišč, ali pa v smeri predlaganja vsebine sporazuma o rešitvi spora. V nobenem primeru pa v teh postopkih ni mogoče sprejeti zavezujočih odločitev, če stranke s tem ne soglašajo (Zalar 2001, 1231).

Po mnenju Korpič Horvatove (2010a) je mediacija dobra izbira, saj nadomešča delo sodnikov in tako odpravlja sodne zaostanke. Je alternativa nasilju, samopomoči in sodnim postopkom, razlikuje pa se tudi od svetovanja, pogajanj in arbitraže. Je tudi prostovoljna oblika izvensodnega reševanja sporov s pomočjo nevtralne tretje osebe (mediatorja).

Mediacija predstavlja nov način reševanja sporov, kjer udeleženi aktivneje sodelujejo pri reševanju konfliktov in je cilj rešitve spora predvsem nadaljnje sodelovanje. Z mediacijskim postopkom naj bi se dosegla tudi osebna in družbena rast v smislu razvijanja novih in bolj kakovostnih medčloveških odnosov na področju konfliktov in sporov.

Avtorja Baruch Bush in Folger (2010) dajeta pogled, s katerim mediacijo postavita na »višji nivo«. V smislu, da mediacija dejansko ponuja bistveno več kot to, da nanjo pristanemo zgolj

kot na metodo za doseganje nekega sporazuma oz. dogovora. Prava vrednost mediacije ni le spremeniti nastalo situacijo, ampak tudi preoblikovati konflikt, udeležence in odnos med njimi. Ne obljublja le doseganja dogovorov, poravnav in sporazumov, ki bi reševali spore, ampak tudi spremembo nasprotovanja v sodelovanje, spremembo sovražnosti v naklonjenost, spremembo šibkosti v moč in spremembo osredotočenosti nase v upoštevanje drugega. Doseganje transformativnega načina mediacije je tista pot, ki lahko obljubo mediacije dejansko izpolni.

Za večino pravnih zadev lahko mediacija predstavlja uspešen način rešitve spora. Iz izkušenj okrajnih in okrožnih sodišč v Sloveniji kot tudi iz spoznanj iz tujine je ugotoviti, da so za mediacijo primerne naslednje zadeve (Betetto 2010):

- odškodninske zadeve, kjer je vložen tožbeni zahtevek proti zavarovalnici in povzročitelju škode,
- odškodninski spori med fizičnimi osebami,
- odškodninski spori za poškodbe pri delu, kadar je vložen tožbeni zahtevek proti delodajalcu,
- spori o obsegu in deležu na skupnem premoženju zakoncev,
- spori zaradi motenja posesti,
- spori zaradi varstva lastninske ali služnostne pravice ter
- drugi stvarnopravni in delovnopravni spori, če je mogoče vzpostaviti vsaj minimalno komunikacijo med pravnimi strankami.

Izhodišči, da se mediacijo uporabi kot postopek pri reševanju določenega poslovnega razmerja, sta zaupanje strank in pripravljenost za poravnavo. Če teh izhodišč ni, je mediacijo nesmiselno uporabiti, saj je bistvo takšnega načina reševanja spora prav v sodelovanju in volji strank. Prav tako je nesmiselna v primeru, ko je ena od sprtih strani prepričana, da bo v sporu zmagala (WIPO Guide to Mediation 2008).

Po drugi strani pa je mediacija primerna možnost, ko si ena ali obe stranki poskušata zadostiti vsaj v enem od spodaj navedenih dejavnikov (WIPO Guide to Mediation 2008):

- čim nižji stroški, potrebni za rešitev spora,
- pospešena poravnava,
- ohranjanje nadzora nad postopkom sprejemanja odločitve,
- ohranitev zaupnosti ter
- ohranitev in razvoj poslovnih razmerij med strankama.

Če je smiselno in obstaja možnost za uspeh, sodišče ponudi mediacijo. Stranke ne morejo avtomatično izstopiti iz mediacije, ampak to odredi sodnik, po presoji okoliščin konkretnega primera. Iz izkušenj je razvidno, da vse zadeve niso primerne za reševanje s pomočjo

mediacije, zato se strankam v določenih sporih iz skupine javnega sektorja (razen če sodnik odloči drugače), ali če je v odgovoru na tožbo tožena stranka pripoznala tožbeni zahtevek.

Kot neprimerni za reševanje v postopku mediacije pa so se izkazali tudi (Lorenčič 2011, 55-61):

- množični spori z bistveno istovrstnim dejanskim in pravnim stanjem;
- spori, kjer mediaciji nasprotuje gospodarnost postopka reševanja spora;
- spori, ko stranka želi precedenčno odločitev o določenem pravnem vprašanju;
- spori, v katerih je stranka absolutno prepričana v svoj prav in ni pripravljena na popuščanje.

Kot lahko vidimo, obstajajo različne definicije mediacije, skupno vsem pa je reševanje lastnega konflikta strank s pomočjo neodvisne tretje osebe, mediatorja. S ciljem iskanja rešitve, ki je v interesu obeh strank, je naloga mediatorja, da med njima vzpostavi odnos, ki omogoča kakovostno komunikacijo. Pri tem mediator ne ponuja rešitev in ne izraža mnenja, ampak pomaga strankama poiskati skupne interese glede izmenjanih informacij. Cilj mediacije je doseči dobre medsebojne odnose, sporazumno rešitev spora in bodoče sodelovanje strank, nikakor pa ne odkrivanje resnice (Sekirnik 2003, 223).

3.1.1 Mediator

Točka b 3. člena ZMCGZ, opredeli mediatorja kot vsako tretjo osebo, ki je zaprošena, da vodi mediacijo, ne glede na njen naziv ali poklic in ne glede na način, na katerega je bila imenovana ali zaprošena za vodenje mediacije, in ki zaprosilo sprejme. Mediator je nevtralna oseba, ki strankama v sporu pomaga razjasniti in razumeti stališča obeh strani ter najti skupne interese, kar pogosto pozitivno vpliva na nadaljnje delovno razmerje (Tomažin 2011).

Mediator, kot že zgoraj navedeno, v postopek mediacije vstopa kot »tretja oseba«. Zato se je tudi izoblikoval pojem »posredovanje tretje stranke«. Navedeno pomeni, da mora biti mediator neodvisen in nepristranski (tretji odstavek 7. člena ZMCGZ), da ne sme biti posredno ali neposredno vpleten v spor, v katerem posreduje kot miritelj, in da upošteva načela mediacije (točka 3.2 te naloge). Četrty odstavek 7. člena ZMCGZ določa, da mora mediator takoj razkriti vse okoliščine, ki bi lahko vzbujale utemeljen dvom o njegovi neodvisnosti in nepristranskosti.

Mediatorjem se velikokrat priznavajo lastnosti, kot so modrost, zaupanje in nevtralnost. Mediator mora imeti močan čut za etiko. Zaupanja vreden je tisti, ki je strokoven, dobronameren, nepristranski in vztrajen. Izražati mora samospoštovanje in spoštovanje do strank ter jima izkazati, da sta mu pomembni. Pokazati mora kompetentnost in profesionalnost, če želi pridobiti zaupanje strank. Hkrati je nujno, da obdrži svojo nevtralno

držo, se preveč ne približa stranki in drži distanco. Le na ta način se bo obvaroval, da ne bi pričel z igro »rešitelja«. Te lastnosti so nujne, da ostane nepristranski (GZS 2010).

Novak (2010c) je mnenja, da mora mediator izpolnjevati štiri pogoje za uspešno in zakonito vodenje in izvedbo mediacije, z njenim bistvenim ciljem – (sodno) poravnavo:

- izpolnjevati mora formalne pogoje za mediatorja, ki jih določata ZARSS in Pravilnik,
- imeti mora moralne in osebnostne lastnosti, zaradi katerih mu stranke lahko popolnoma zaupajo,
- imeti mora veščine in izpolnjevati pogoje za uspešno vodenje mediacije ter
- vsestransko strokovno poznati področja, na katerih deluje kot mediator.

Vloga mediatorja igra ključno nalogo v postopku mediacije. Strankam pomaga izpostaviti ključne točke spornega razmerja in interese ter doseči zadovoljiv sporazum za obe strani. Sklenitev sporazuma predstavlja za stranke lasten uspeh in zadovoljstvo.

3.1.2 Etična načela za delovanje mediatorjev

Etična načela za delovanje mediatorjev se nanašajo na sklop pravil glede delovanja mediatorjev. Etična načela obravnavajo vprašanja zaupnosti, nepristranskosti in nevtralnosti, dolžnosti razkritja, vprašanja strokovnosti in kompetentnosti ter prostovoljnosti mediacije (Iršič 2010, 259). V tem sestavku bom podrobneje opredelila zgoraj naštetna načela.

Načelo usposobljenosti – Mediator mora biti strokovno usposobljen za izvajanje mediacije. V okviru postopka pridobitve dovoljenja za njeno izvajanje mora opraviti ustrezno izobraževanje in svoje znanje ves čas izpopolnjevati tako v okviru organiziranih izobraževanj kot tudi v praksi ob sodelovanju drugih izkušenih mentorjev (Jelen Kosi 2005, 6). Mediator odkloni mediacijo v zadevah, za katere ni primerno usposobljen. Na željo strank razkrije svoje strokovne izkušnje v zvezi z delom in mediacijo (Jelen Kosi 2005, 6).

Načelo nepristranskosti – Mediator mora ves čas mediacije ravnati popolnoma nevtralnno, neodvisno in nepristransko v odnosu do strank in do izida mediacije (Jelen Kosi 2005, 6).

Iršič (2010) meni, da je to načelo ključni element mediacije. Če bi bil mediator pristranski, bi tako pravzaprav pomagal bolj eni strani in posledično ne bi težil k iskanju rešitve, ki bi bila sprejemljiva za obe strani.

Mediator ne sme pričeti z mediacijo ali z njo nadaljevati, če je z njo že pričel, dokler ne razkrije vseh okoliščin, ki bi lahko vplivale na njegovo neodvisnost in neopredeljenost oziroma bi lahko ustvarile pri strankah vtis, da ni popolnoma nevtralen. Ta dolžnost velja ves čas postopka (Jelen Kosi 2005, 6).

Te okoliščine vključujejo:

- vsa osebna ali poslovna razmerja z enim od udeležencev;
- vse finančne ali druge interese, posredne ali neposredne, povezane z izidom mediacije;
- okoliščino, da je mediator ali njegov sodelavec za eno od strank nastopal v drugi vlogi.

V teh primerih lahko mediator ob izrecnem soglasju strank v sporu sprejme ali nadaljuje z mediacijo le, če je prepričan, da bo postopek vodil neodvisno, nepristransko in nevtrarno.

Načelo zaupnosti – Mediator je dolžan ohraniti kot zaupno vse, kar izve med mediacijo ali v zvezi z njo, tudi dejstvo, da se mediacija bo ali se je že izvajala, razen če zakon določa drugače (Jelen Kosi 2005, 7).

Dejstev, ki mu jih zaupajo udeleženci mediacije, mediator ne sme posredovati javnosti, sodnici, ki zadevo obravnava v Pd postopku, ali jih uporabiti v korist ali breme tistih, ki bi jim lahko kakorkoli koristila oziroma škodila (Jelen Kosi 2005, 7).

Ristinova (2008) iz konkretnega pogleda na razmerje do javnosti navaja, da mediator ne sme poročati novinarjem o postopku mediacije in govoriti tretjim osebam o konkretni mediaciji. Mediator sme odreči pričanje, v eventualni poznejši pravdi, o dejstvih, ki jih je izvedel pri opravljanju mediacije. Zanj velja dolžnost, ki je določena v 231. členu ZPP, da mora mediator ohraniti kot tajnost vse tisto, kar je izvedel pri opravljanju mediacije oziroma te dejavnosti.

Vsi podatki, ki izvirajo iz mediacije ali so z njo povezani, so zaupni, razen če so se stranke sporazumele drugače (to dovolijo udeleženci mediacije), če njihovo razkritje zahteva zakon (gre za kaznivo dejanje), ali če je razkritje potrebno za izpolnitev ali prisilno izvršitev sporazuma o rešitvi spora (bo s tem preprečil nevarnost za življenje in zdravje drugih) (11. čl. ZMCGZ).

Načelo prepovedi pričanja – Mediator ne sme pred sodiščem ali drugim organom pričati o dejstvih, ki jih je izvedel v postopku mediacije ali o dejstvih, ki so z mediacijo tesno povezana, razen v primerih, ko zakon tako določa (Jelen Kosi 2005, 8).

Načelo nezdružljivosti – Mediator v povezavi z zadevo, v kateri je izvajal mediacijo, ne sme nastopati v nobeni drugi vlogi (Jelen Kosi 2005, 8).

Načelo vodenja in sooblikovanja postopka – Mediator mora skrbeti, da so udeleženci mediacije seznanjeni in pisno soglašajo z:

- namenom, s postopkom in pogoji, pod katerimi poteka mediacija;
- vlogo mediatorja in udeležencev;
- dolžnostjo mediatorja in udeležencev, da ne razkrijejo zaupnih dejstev.

Mediator mora skrbeti, da se med mediacijo ohrani primerna raven medosebnih odnosov, da se prepreči morebitna zloraba pravic v mediaciji in da se udeleženci ves čas zavedajo, da je

sodelovanje v mediaciji in sklenitev morebitnega sporazuma popolnoma prostovoljno in je odvisno od njih samih (Jelen Kosi 2005, 9).

Udeleženci in mediator se lahko dogovorijo, na kakšen način, kdaj in kje bo potekala mediacija. Pri vodenju mora mediator upoštevati vse okoliščine primera, možna nesorazmerja v moči strank, veljavno pravo, želje, ki jih izrazijo udeleženci, in potrebo po hitri rešitvi zadeve. Če mediator tako oceni, lahko opravi ločena srečanja z udeleženci postopka (Jelen Kosi 2005, 9).

Ristinova (2008) dodaja, da je postopek hiter in običajno traja največ do pet sestankov. Stranke lahko same predlagajo, kako bi rešile spor. Opozoriti pa jih je potrebno, da vsi dokazi, ki bi se lahko izvajali v postopku mediacije, nimajo dokazne moči v pravdi, razen v primeru, da bi se obe stranki strinjali s tem, da se lahko uporabijo v pravdi, ali pa se ugotovljena dejstva ugotovijo kot nesporna in so tako uporabna v pravnem postopku.

Načelo poštenosti – Mediator mora v postopku mediacije ravnati častno, pošteno in dobronamerno, tako da mu stranke zaupajo kot strokovnjaku in človeku. Poskrbeti mora za to, da imajo vsi udeleženci enake možnosti sodelovanja v postopku (Jelen Kosi 2005, 9).

Iršič (2010) navaja, da načelo poštenosti pomeni, da mora biti dosežen sporazum na mediaciji pošten in zakonit, kar pa ne pomeni, da naj bi mediator ves čas postopka nadzoroval in preprečeval morebitna odstopanja od zakonskih okvirov, saj bi s tem lahko po nepotrebnem zaviral celoten proces mediacije. Mediator lahko umakne svoje soglasje oziroma odstopi od vloge mediatorja in ne sodeluje pri oblikovanju dogovora oz. sporazuma, ki bi bil moralno sporen, nepošten in nezakonit.

Zaključek mediacije – Mediator mora poskrbeti, da stranke izrazijo izrecno in pristno soglasje s sklenjenim sporazumom in da so seznanjene z vsemi posledicami in pogoji, pod katerimi je sklenjen (Jelen Kosi 2005, 10).

Mediator seznaniti stranke s postopkom v zvezi s formalizacijo dogovora (sklenitvijo sodne poravnave) in možnosti izvršitve dogovora (Jelen Kosi 2005, 10). Stranke lahko vsak čas brez obrazložitve umaknejo svoje soglasje za mediacijo. Mediator prekine mediacijo in pojasni strankam razloge za svojo določitev, kadar:

- je predlagani dogovor po mnenju mediatorja neizvršljiv ali ni v skladu z veljavno zakonodajo (pri tem je mediator upošteval vse okoliščine primera in je za takšno presojo usposobljen);
- oceni, da nadaljevanje mediacije po vseh verjetnosti ne bo doseglo sporazuma (Jelen Kosi 2005, 10).

3.2 Temeljna načela mediacijskega postopka

Temeljna načela mediacijskega postopka so v naši zakonodaji urejena v 3. členu ZMCGZ ter v 1., 2. in 3. členu ZARSS. Postopek mediacije je neformalen. Je v bistvu postopek, ki se odvija po volji in dogovoru strank, kjer ima mediator le vlogo »pomočnika« in »vodnika« do končnega cilja – sporazuma oziroma poravnave. Kadarkoli imamo opravka s sporom med dvema ali več strankami, je treba določiti pravila procesa reševanja takega spora. Med trajanjem postopka mediacije ga lahko stranke aktivno sooblikujejo, vendar morajo pri tem biti pozorne na temeljna načela, ki jih v postopku morajo upoštevati in jih ne morejo spreminjati. Temeljna načela mediacijskega postopka po ZMCGZ so:

- *načelo zaupnosti postopka*: ZMCGZ v 11. členu določa, da so zaupni vsi podatki, ki izvirajo iz mediacije ali so z njo povezani. Izjema o zaupnosti velja v primerih, ko sta se stranki sporazumeli drugače, če razkritje podatkov zahteva zakon, ali če je razkritje potrebno za izpolnitev ali prisilno izvršitev sporazuma o rešitvi spora. Podobno Evropski kodeks ravnanja mediatorjev (Svet Evrope 2004) v 4. poglavju določa, da mora mediator kot zaupne varovati vse informacije, ki izhajajo iz mediacije, vključno z dejstvom, da postopek poteka oziroma je potekal, razen če to zahteva zakon oziroma javni red;
- *načelo nepristranskosti mediatorja* pomeni, da mediator ne sme opravljati te funkcije, če obstajajo okoliščine, ki vzbujajo dvom o njegovi nepristranskosti oz. objektivnosti. Če obstajajo omenjeni dvomi, jih mora nemudoma razkriti;
- *načelo prostovoljnosti* se kaže v tem, da se stranki prostovoljno odločita za postopek mediacije po drugem odstavku 1. člena ZARSS in točki a prvega odstavka 3. člena ZMCGZ. Iz 6. člena ZMCGZ izhaja, da mora biti izjava stranke o soglasju izražena v pisni obliki in posredovana nasprotni stranki;
- *načelo ekonomičnosti postopka* se nanaša na porabo časa in denarja za doseg želenega rezultata. Stranke in mediator pazijo na racionalno porabo obojega;
- *načelo učinkovitosti in načelo sooblikovanja postopka*: postopek je hiter, stranke lahko same predlagajo, kako bi rešile spor. Vsi dokazi pridobljeni v mediacijskem postopku se ne smejo uporabiti v pravdi, razen če se obe stranki strinjata;
- *načelo kompetentnosti mediatorja*: s strani Sveta Evrope, Uncitral pravila Združenih narodov in pravnih teoretikov je mnenje oz. priporočilo, da morajo biti mediatorji strokovni, ugledni, specializirani za to delo in imeti možnost povratne ocene o svojem delu;
- *načelo enakopravnosti strank v postopku* je načelo, ki velja na splošno, tudi v delovnih sporih. Ker so zaradi mediacije stiki med strankami in mediatorjem znatno tesnejši in bolj vsestranski kot v civilnem in delovnem sporu, mora biti mediator posebej previden in čuteč pri upoštevanju tega načela;
- *načelo zakonitosti*: v širšem pomenu besede za to načelo velja, da sta stranki in mediator vezani na materialnopravne predpise: mediator lahko, če bi stranki sklenili poravnavo, ki je v nasprotju z javnim redom ter materialnopravnimi predpisi (velja predvsem v

družinskih mediacijah), odstopi iz postopka mediacije, kljub temu da je na začetku privolil v sodelovanje;

- *načelo materialne resnice* pomeni, da ni treba iskati materialne resnice, ugotavljati dejanskega stanja in vseh pravno odločilnih dejstev. Želja strank pove, katera dejstva so dejansko pomembna (Ristin 2010, 15);
- *načelo pomoči prava nevešči stranki*: iz tega načela izhaja dolžnost sodišča, da seznani stranko, ki je pravno nevešča, in jo opozori na neuporabo pravic, ki jih ima po zakonu in s katerimi lahko opravi določena pravna dejanja;
- *načelo vesti in poštenja* pomeni, da morajo stranke v postopku upoštevati ter ravnati v skladu s pravnimi pravili in moralnimi normami.

3.3 Oblike mediacijskih postopkov

Poznamo več oblik mediacijskih postopkov, ki se odvijajo v našem vsakdanjem življenju, kot so znotraj družine, v šoli in med vrstniki, v delovnopравnih in civilnih sporih, znotraj družine ter med žrtvijo in oškodovancem (Srebre 2010, 24–25):

- *družinska mediacija* je metoda reševanja družinskih sporov. Ta je primerna predvsem pri reševanju ločitvenih sporov kot najbolj neprijetnih načinov ureditve medsebojnih razmerij. Poudarek je predvsem v korist otrok poleg želja zakoncev;
- *mediacija v skupnosti* se nanaša na reševanje sporov nastalih v civilni družbi. Tu prevladujejo sosedski spori in spori iz naslova lastništva, služnosti ali neusklajenih interesov;
- *šolska in vrstniška mediacija* postaja vedno bolj učinkovita metoda za reševanje konfliktov med vrstniki-učenci, učenci-učitelji, učitelji-učitelji ter starši, šolo in okoljem;
- *mediacija v gospodarskih, delovnopравnih in civilnih sporih* postaja čedalje bolj pomembna kot alternativa sodnemu reševanju teh sporov. Izrednega pomena sta hitrost in cenenost, ki v delovnopравnih sporih predstavljata bolj prijazen odnos do šibkejši stranke v postopku – delavca. Pomembno je, da lahko te oblike mediacije zmanjšujejo sodne zaostanke;
- *mediacija v delovnih razmerjih* se izvaja, kot je že iz naziva razvidno, v delovnih skupnostih – organizacijah, kjer je spor nastal. Pomembno je, da se na ta način spori odpravljajo sproti in čim hitreje, saj ti dejavniki bistveno pripomorejo k nadaljnji učinkovitosti dela;
- *mediacija med žrtvijo in oškodovancem* ni vedno primerna za obravnavo kaznivih dejanj. Huda kazniva dejanja po večini zahtevajo drugačen pristop, zato nanj pristane najmanj žrtev.

V nalogi se osredotočam na postopek mediacije v delovnih razmerjih. Dejansko se ta postopek odvija enako kot v drugih sporih. Bistvo postopka je, da se odvija čim hitreje, brez zavlačevanja in nepotrebnih stroškov. Mediacijski postopek se mora odvijati skladno z

delovnopravno zakonodajo, ZARSS in ZMCGZ. Mediacija se prične, ko sprti stranki izrazita pripravljenost rešiti spor sporazumno. Nato določita mediatorja, ki ju povabi na prvi sestanek v vnaprej določenem terminu in prostoru. Ta mora ustrezati obema stranema. Pomeni, da se stranke počutijo varne in jim je udobno, saj se lahko v nasprotnem primeru pokaže zmanjšana pripravljenost na sporazumno rešitev spora. Če je mediacija uspešna, mediator zapiše dosežen sporazum (Srebre 2010, 44).

Razlike med mediacijo in sojenjem

Kot navedeno v točki 3.1 te naloge, mediacija predstavlja enega izmed mirnih načinov rešitve spora, za katerega se stranki soglasno in prostovoljno odločita oziroma dogovorita in pri kateri tretja oseba – mediator (praviloma) neformalno ter po načelih avtonomije strank, zaupnosti, enakega obravnavanja strank in nepristranskosti z aktivno vlogo poskuša doseči, da stranki skleneta poravnavo/sporazum o predmetu, o katerem se sami dogovorita, lahko pa se konča tudi drugače.

Pri sojenju gre za delovanje sodne veje oblasti, pri katerem sodišče po formalnem postopku, upošteva temeljna načela sodnega postopka, na podlagi tožbenega zahtevka/tožbe in v mejah razpolaganja strank po opravljeni glavni obravnavi ali poravnalnem naroku s sodbo (ali sklepom), odloči o tožbenem zahtevku/tožbi, mogoče pa so še drugačne rešitve spora (na primer sodna poravnava, umik tožbe in podobno) (Novak 2010d, 198).

Iz obeh splošnih opredelitev lahko vidimo, da dejansko obstajajo bistvene razlike med obema pojmom. Pri mediaciji gre za *neformalni postopek*. Pomeni, da v zakonih ni posebej določeno, po katerih pravilih je treba voditi mediacijo. Stranke se o postopku mediacije lahko sporazumejo oziroma dogovorijo (2. odstavek 8. člena ZMCGZ). Če dogovora ni, mediator vodi postopek po lastni presoji o primernosti le tega, ob upoštevanju okoliščin primera, morebitnih želja strank ter potrebe po hitri in trajni rešitvi spora. Poteka po volji in dogovoru strank, pri katerem ima mediator vlogo »pomočnika« do končnega cilja – sporazuma/poravnave. V civilnih pravnih in delovnih sporih velja, da se postopek vodi v navzočnosti obeh strank. Sodnik ne sme imeti stikov s posamezno stranko, ker bi s tem bilo kršeno načelo nepristranskosti v sodnih sporih. Mediator, za razliko od sodnika, ima možnost, da se sestane s strankama ločeno, če tako oceni iz situacije v določenem sporu (9. člen ZMCGZ), predvsem, kadar so odnosi med strankama zelo napeti ali so dane druge okoliščine. Mediator se lahko poslužuje različnih komunikacijskih poti, kot so: kontaktiranje stranke po telefonu, e-pošti in druge.

Pri sojenju gre za delovanje sodne veje oblasti/sodišča po *formalnem postopku*. Zakon o pravnem postopku (Uradni list RS, št. 26/99, 96/02, 12/03 – UPB1, 2/04, 36/04 – UPB2, 52/07, 73/07 – UPB3, 45/08, 43/11) določa postopek za sojenje v civilnih zadevah, kar večinoma velja tudi za postopek v delovnopravnih sporih. Postopek je (strogo) formalen vse od začetka postopka – vložitve tožbe (179. čl. ZPP) do konca – izdaja sodbe ali sklepa (321.,

322. in 332. člen ZPP). Formalnost se kaže na več ravneh vodenja sodnega postopka. Od vsebine (minimalne), dejanja sodišča – vseh udeležencev v postopku, urejenih pravil za vročanje vabil in listin, za razpis poravnalnega naroka in glavne obravnave, do določenih razlogov, kdaj postopek miruje, kdaj ga je dovoljeno prekiniti in podobno. Določena je tudi vsebina bistvenih aktov sodišča – sodbe, sklepi. Formalne posebnosti veljajo tudi za redna (pritožba zoper sodbo, sklep) in izredna pravna sredstva (revizija proti sodbi, sklepu, zahteva za varstvo zakonitosti, obnova postopka ipd.). Namen pravnih sredstev je omogočiti strankam, da se obrnejo na višje sodišče zaradi odprave napak pri sojenju in zagotoviti enotno uporabo prava. Sodišče za izdajo sodbe uporablja in hkrati tolmači zakon, zato je potrebno enotno reševanje enakih pravnih vprašanj (Civilno procesno pravo, 2002, Uvodna pojasnila k spremembam zakona (novela ZPP-D) in vse spremembe do 2010, vključno Odl.US: U-I-200/09-14, 20. 5. 2010).

»Glavno vlogo« pri sojenju igra *sodnik*, v mediaciji pa *mediator*. Sodnik vodi postopek kot avtoriteta sodišča, skladno z ZPP, in mora upoštevati prepoved razpolaganja strank, ki jih določa zakonodaja. Po ZPP sodišče ne prizna razpolaganja strank, ki nasprotuje prisilnim predpisom in moralnim pravilom. Postopek mediacije pa poteka po volji in dogovoru strank in mediator ima le vlogo »pomočnika«, ki pomaga usmerjati spor do končnega cilja – sporazuma/poravnave (Novak 2010b, 199). Dopustnost razpolaganja strank v mediacijskih postopkih je opredeljena v ZMGZ in ZARSS v zvezi z zahtevki, s katerimi lahko stranki prosto razpolagata in se glede njih poravnata (Novak 2010b, 4. strokovni posvet). V tem je glavna razlika med vlogama sodnika in mediatorja in glede razpolaganja strank tudi ena od bistvenih stičnih točk obeh institutov. V civilni pravdi in pri sojenju na splošno je *sodba* bistveni del in cilj. V mediaciji predstavlja cilj postopka *poravnava (sporazum)* med strankama, kar je za razliko v pravdi le ena od možnih načinov končanja spora (Novak 2010b, 199).

4 PRIMERNOST MEDIACIJE ZA REŠEVANJE DELOVNOPRAVNIH SPOROV

Uvodoma bom izpostavila bistvene posebnosti in prednosti mediacije v delovnopравnih sporih in nadalje opredelila primernost mediacije za reševanje delovnopравnih sporov.

4.1 Posebnosti in prednosti mediacije v delovnopравnih sporih

Mediacija kot oblika alternativnega reševanja delovnih sporov ima določene posebnosti, ki izvirajo iz posebnosti delovnega razmerja kot trajnega razmerja, posebnosti v predmetu spora in položaju strank oziroma prostemu razpolaganju strank z zahtevki.

Posebnost delovnega razmerja kot trajnega razmerja (delavec in delodajalec daljše časovno obdobje sodelujeta v delovnem procesu) razume Novak (2010b) tako, da gre za pravno razmerje, ki temelji na medsebojnem zaupanju in sodelovanju, kar potrjujejo posebne pravice in obveznosti strank pogodbe o zaposlitvi. Značilnost je tudi, da njegovi učinki sežejo čez tipično delovno pravno področje – na področje socialnih pravic delavca (zdravstveno, pokojninsko in invalidsko zavarovanje) (Novak 2010b). Ob tem, da je delavec dolžan izpolnjevati obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi, da je delodajalca dolžan obveščati na podlagi 34. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 103/07). Določena je prepoved škodljivega ravnanja na podlagi 35. člena ZDR, obvezno je varovanje poslovne tajnosti na podlagi 36. člena ZDR, prepovedana je konkurenca na podlagi 37. in naslednjih členov ZDR. Iz vsebine navedenega zakona na splošno izhaja dolžnost zvestobe delodajalcu. Delodajalec je predvsem dolžan na podlagi pogodbe o zaposlitvi delavcu zagotoviti delo in plačilo. Prav tako ga zavezuje, da varuje delavčevo zasebnost, dostojanstvo in njegove osebne podatke (Novak 2010b, 14).

Galič (2005) meni, da je sporazumna rešitev spora posebej pomembna pri trajnih razmerjih (razmerja, ki trajajo dalj časa), med katere prištevamo tudi delovno razmerje, saj le ta ohrani dobro osebno in poslovno sodelovanje med strankama tudi v prihodnje. Navedeno pomeni, da če je spor končan z zadovoljstvom obeh strank tako delojemalca kot delodajalca, so možnosti nadaljnjega sodelovanja bistveno boljše kot pa na primer po izvršeni sodbi delovnega sodišča, v kateri je ugotovilo nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi in naložilo delodajalcu vrnitev delavca na delovno mesto. Iz navedenega lahko sklepamo, da v tem primeru o zadovoljstvu obeh strank ne moremo govoriti.

Penko Natlačenova (2010) pa pravi, da se v sodnem sporu končano razmerje med delojemalcem in delodajalcem ne bo več obnovilo, zato podpira dejstvo, da je država uvedla druge načine reševanja sporov strank samih, tako imenovane nesodne oblike odločanja, med katere sodi tudi mediacija.

Druga bistvena posebnost je predmet spora. Novak (2010b) poudarja, da je zelo pomembno, da mediator ugotovi, kakšni so dejansko interesi in razmerja med strankama in ali so še dani

pogoji (če je predmet spora vrnitev v delovno razmerje) za bodoče sodelovanje strank v delovnem razmerju. Primeri iz prakse na delovnih sodiščih kažejo, da pogosto takšnih možnosti ni, torej da interesi strank niso več naravnani v prid vrnitve na delovno mesto oziroma v nadaljevanje delovnega razmerja in je zato v teh primerih oblika poravnave: plačilo odškodnine oziroma druge oblike denarne odmene (Novak 2011, VII). Pri drugih zahtevkih, na primer razni denarni zahtevki (plača, razlike plače, odpravnina, regres za letni dopust, odškodnina in podobno), v mediacijah v delovnih sporih ni posebnosti. Mediator lahko bistveno vpliva na dogovor strank že s tem, da ju usmerja k medsebojnemu popuščanju in dogovoru o višini denarnega zahtevka, ki je seveda sprejemljiv za obe stranki (Novak 2010a, 15). Kot lahko vidimo, je predmet spora pomemben dejavnik za vodenje postopka mediacije in sklenitev sodne poravnave.

In nazadnje sta bistveni posebnosti položaj strank in razpolaganje strank z zahtevki. Tako ZARSS kot tudi ZMCGZ določata, da je ne glede na vrsto spora osrednji pogoj za dopustnost mediacije možnost prostega razpolaganja strank z zahtevki, saj je mediacija možna izključno glede zahtevkov, o katerih se stranke lahko poravnajo (2. člen ZARSS in 2. člen ZMCGZ). Reševanje delovnopравnih sporov z mediacijo je možno zgolj tedaj, ko je spor možno zaključiti z (veljavno) poravnavo (Penko Natlačen 2011, 77).

Posebna narava delovnega prava oziroma delovnega razmerja ima za posledico poseben položaj sprtih strank tudi v luči možnosti sklenitve sodne poravnave, pravi Tičar (2011) in nadaljuje, da je delovno pravo označeno z močno izraženimi javnopravnimi elementi, kar se odraža v kogentni naravi pravnih določil, delovno razmerje pa je pravno razmerje v izhodišču dveh neenakih strank. Zato delovno pravo služi zagotavljanju varstva podrejenega delavca, lahko tudi ne glede na izraženo voljo strank pogodbe o zaposlitvi, saj je tudi to v javnem interesu.

Glede položaja strank Novak (2010d) izpostavi, da je vprašanje, ali so to fizične ali pravne osebe, pomemben dejavnik v postopku mediacije. Če gre za fizične osebe (predvsem na obeh straneh delovnega razmerja), so osebni elementi pravnega razmerja gotovo pomembnejši in tudi prevladujoči kot med pravnimi osebami, ki jih v postopku mediacije zastopajo zakoniti zastopniki ali pooblaščenici. Zastopniki in pooblaščenici zadevo stranke, ki jo zastopajo, v veliki večini primerov ne jemljejo in razumejo kot svojo osebno stvar, kar pa ne velja za fizične osebe. To velja predvsem za delovna razmerja med dvema fizičnima osebama (na primer delavec – samostojni podjetnik ali delavec – direktor manjšega podjetja). Pomembno je, da se stranki – fizični osebi v primerih dolgotrajnega delovnega razmerja medsebojno poznata, poznata dobre in slabe lastnosti druga druge, šibke točke (ki so lahko pomembne za pogajanja), nagnjenja, delovne in druge navade, moralne lastnosti, poglede in podobno. Osebni elementi so lahko ovira za ugodno končanje mediacijskega srečanja, ker lahko zaradi njih nastajajo nova nerešena vprašanja. Na drugi strani pa lahko spreten in »posla« več mediator prav to »izkoristi« za uspešen konec pogajanj.

Po besedah Korpič Horvatove (2010a) je temeljno vprašanje, ki se nanaša na reševanje spora z mediacijo, s katerimi zahtevki lahko stranke prosto razpolagajo in se glede njih poravnajo. Gre za zelo pomembno vprašanje, ki je glede na podrejeni položaj delavca posebej občutljivo pri reševanju individualnih delovnih sporov. Večina mediatorjev je prepričana, da so vsi spori primerni za mediacijo, ampak postavljajo pod vprašaj zadeve, kjer sodna praksa še ni ustaljena, ter obsežne in zapletene zadeve, kjer stranke niso pripravljene popuščati (Korpič Horvat 2010a, 70–72). Avtorica meni, da bi bilo dobro določiti, katere pravice so lahko prepuščene mediacijskemu odločanju. Korpič Horvatova (2010a) deli dopustno razpolaganje strank v mediacijskih postopkih na posamezne sklope pravic delavcev, za katere naj bi veljala absolutna prepoved in relativna prepoved ter dopustnost mediacijskega dogovarjanja. Absolutno prepoved in relativno prepoved mediacijskega dogovarjanja opredeli na naslednji način, in sicer, da velja absolutna prepoved mediacijskega dogovarjanja za pravice, ki zadevajo varovanje javnega reda; gre predvsem za varovanje temeljnih načel, določenih v ustavi ali zakonih (npr. načelo svobode dela, ki se nanaša na javno objavo in dostopnosti delovnega mesta ter prepoved prisilnega dela). Po njenem mnenju ne bi smele biti neodtujljive pravice delavcev predmet mediacijskega dogovora, kadar zakon posebej določa, da se delavec pravici ne more odpovedati (npr. pravici do letnega dopusta, počitka), prepoved velja tudi za minimalne pravice, ki jih je delodajalec dolžan upoštevati (minimalna plača, minimalni letni dopust). To so minimalne pravice, ki so zagotovljene z zakoni. Relativna prepoved mediacijskega dogovarjanja pa se nanaša na pravice, določene s prisilnimi predpisi in kolektivnimi pogodbami (npr. pravica do odpravnine, regresa za letni dopust, plača), kar pomeni, da bi bil mediacijski sporazum neveljaven, če bi se delavec na primer odpovedal sami pravici do regresa za letni dopust ali pravici do odpravnine ...), lahko pa se sporazume za nižje plačilo. V takšnem primeru bi se delavec na primer lahko odpovedal izplačilu dela plače (nad zneskom minimalne plače), ne more pa se plači trajno odpovedati. Korpičeva dopušča tudi možnost mediacijskega dogovarjanja za pravice, ki sta jih stranki sami dogovorili v pogodbi o zaposlitvi ali drugih pogodbah (npr. bonitete v zvezi z uporabo službenega mobitela, službenega stanovanja ...). Svobodno dogovarjanje strank bi bilo dopustno tudi v tistih razmerjih, kjer je dopustna individualizacijska obravnava (plačilo odškodnine zaradi posledic delovne nezgode ...).

Novak (2010b) pojasni posebnost razpolaganja strank tako, da kljub temu, da je mediacija neformalen postopek, strankam omogoča sprejemanje njihovim interesom prilagojenih rešitev spora, zato je v postopkih mediacije treba posebno pozornost posvetiti dovoljenim razpolaganjem strank v postopkih mediacije, predvsem pri sklepanju sodnih poravnjav (Novak 2010b, 15). V zvezi z omenjenimi dovoljenimi razpolaganji strank so se v praksi pojavila različna stališča. Novak se ne strinja, da naj se vsebina sodnih poravnjav v postopkih mediacije popolnoma prilagodi interesom strank, tako da naj bi bila na primer dopustna tudi sodna poravnava, v kateri bi delavec pristal na nižjo višino plače, kot je minimalna. Takšna stališča niso sprejemljiva tako z vidika pravne narave sodne poravnave kot tudi z vidika pravic delavcev, ki izvirajo iz delovnega razmerja.

Tudi Korpič Horvatova (2011) se strinja s stališči Novaka. Mnenja je, da je potrebno v vsakem primeru posebej ugotavljati dopustnost razpolaganja strank oziroma dopustnost sklepanja sodne poravnave. Sklenjene poravnave na sodiščih se najbolj nanašajo na odpoved celotnemu ali delnemu izplačilu plače, odpravnini ali reintegraciji. Potrebno bi bilo varovati minimalne pravice delavcev, kot so: minimalna plača, izraba minimalnega dela letnega dopusta, plačilo prispevkov in davkov od plače in drugih prejemkov ter druge, glede na presojo v konkretnem primeru.

V tem delu se jima pridružuje tudi Kogej Dmitrovičeva (2004), ko pravi, da sodišče ne sme dovoliti sodne poravnave, po kateri bi bil delavec v določenem obdobju upravičen do plače, ki po višini ne bi dosegala vsaj minimalne plače, ali sodne poravnave, po kateri bi bil delodajalec prost plačila prispevkov vsaj do višine minimalne plače.

Če povzamem zgoraj navedene posebnosti in stališča, ki se nanašajo na mediacijo v delovnopравниh sporih, lahko sklepam, da je pri reševanju delovnopравниh sporov z mediacijo vsekakor potrebno upoštevati, da je delovno razmerje trajno razmerje, ki ustvarja osebno razmerje med delavcem in delodajalcem in je zaradi tega izredno občutljivo. Nadalje so pomembna dejstva, da se s sporazumom o mediaciji ne more doseči dogovora mimo pravic iz delovnega prava (stranki ne moreta niti soglasno izključiti pravice do minimalnega plačila za opravljeno delo), da se z mediacijo ne posega v zakonske pravice strank, saj bi v tem primeru bila poravnava lahko tudi nezakonita, da je reševanje delovnopравниh sporov z mediacijo možno zgolj tedaj, ko je spor možno zaključiti z veljavno poravnavo. Vse posebnosti pa so lahko mediatorjem zagotovo v pomoč v zvezi z reševanjem spornih razmerij po izvensodni poti.

Mediacija v delovnopравниh sporih ima poleg zgoraj navedenih posebnosti tudi določene prednosti.

Po besedah Sekirnikove (2008) so te številne. Največjo prednost zagotovo predstavlja zadovoljstvo strank. Poravnava omogoča ohranitev dobrih odnosov, mediacijski postopek omogoča reševanje sporov na ločenih sestankih/srečanjih, predvsem pa je mediacija zaupna in omogoča trajnejšo, boljšo in celovitejšo rešitev spora. Po besedah Steelmana, Goerdta in McMillana (2004) je zelo primerna, kadar želijo stranke še naprej ohraniti dober odnos, kadar je rešitev spora na sodišču negotova in nezanesljiva. Dodajajo, da imajo stranke in njihovi odvetniki mediacijo za zelo ugodno, zadovoljivo in pomirjajočo.

Galič (2004) meni, da je sporazumna rešitev spora velikokrat sprejemljivejša kot odločitev sodišča in omogoča obširnejše in stabilnejše rešitve spora med strankami. Prednosti mediacijskega postopka so, kot izhaja iz tuje literature (Steelman, Goerdta in McMillan 2000) in prakse na slovenskih delovnih sodiščih, v hitrosti reševanja spora, zadovoljstvu strank, zaupnosti, prihranku stroškov, reševanju vseh odprtih vprašanj, boljšem razumevanju zadeve,

zmanjševanju sovražnosti med strankama, prilagodljivosti in možnosti sodelovanja strank (Sekirnik in Biloslavo 2009).

Shukerjeva (2003) poudarja, da je mediacija dobra izbira zato, ker nadomešča delo sodnikov in s tem odpravlja sodne zaostanke, je cenejša od sodnih postopkov in prijaznejša do uporabnikov.

Bistvene prednosti reševanja delovnopравnih sporov z mediacijo Korpič Horvatova (2011) opredeli tako, da lahko stranki spor rešita sami na neformalen način, s pogovarjanjem in z ohranjanjem vsaj strpnega ali prijateljskega odnosa. Nista vezani na tožbeni zahtevek, temveč lahko z mediacijskim sporazumom razrešita morebitna druga sporna razmerja, kar je dobro za nadaljnje sodelovanje.

Po Baruch Bushu in Folgerju (1996, 263) omogoča mediacija tudi boljše razumevanje nasprotne stranke. Hitrost reševanja spora se odraža v nevezanosti na zakonske procesne določbe in ga lahko stranki zato zaključita razmeroma hitro.

Edwards (1986, 668) opozarja, da kljub poceni in hitri rešitvi spora, ki jo mediacija omogoča, ne smemo zanemariti pomena vsebine končne odločitve. S tem se strinja tudi Galič (2002) in dodaja, da je spodbujanje razumevanja mirne rešitve spora nujno in zaželeno.

Določene prednosti (zaupnost, ohranitev sodnega varstva, stroški ...) mediacijskega postopka v delovnopравnih sporih povzema Korpič Horvatova (2011) v spodnjem sestavku. Zaupnost mediacijskega postopka kaže, da so vsi podatki in informacije zaupni in niso dostopni ne fizičnim ne pravnim osebam. Uporabiti jih ne sme niti sodnik v nadaljnjem sodnem postopku. Stranki pa lahko kadarkoli odstopita od mediacijskega postopka in se odločita, da reševanje spora nadaljuje sodišče ali arbitraž. Ohranja se pravica do sodnega varstva in zadeva ostane v fazi postopka preden sta se stranki sporazumeli o tem, da bosta spor skušali rešiti sporazumno. V sporih o odpovedi pogodbe o zaposlitvi je mediacija brezplačna, v sporih v zvezi s premoženjskimi zahtevki so za stranke brezplačne prve tri ure mediacijskih srečanj, kadar pa so mediacijska srečanja daljša od treh ur, mora vsaka stranka plačati polovico v višini, ki jo določa Pravilnik o nagradi in povračilu potnih stroškov mediatorjem, ki delujejo v programih sodišč. Stroški so nižji tudi zato, ker v postopkih mediacij ni potrebno plačati sodnih taks, praviloma niti opravljenih izvedenskih mnenj in stroškov odvetnika.

Delovna sodišča ter Delovno in socialno sodišče v Ljubljani so ob uvedbi mediacije na delovnih sodiščih zato, da bi postopek mediacije približali tudi strankam v delovnih sporih in zaradi lažjega razumevanja mediacije kot tudi lažje uporabe, pripravila brošuro, v kateri so na podlagi ameriškega vzorca uvajanja mediacije na sodiščih izpostavila osnovne značilnosti in prednosti mediacije v delovnih sporih, ki jih v nadaljevanju podrobno navajam:

Hitrost reševanja spora

Postopek mediacije strankam ponuja možnost, da s pomočjo mediatorja same obvladujejo hitrost reševanja spora. Za razliko od mediacije je hitrost reševanja spora v sodnem postopku odvisna od mnogih dejavnikov, na katere stranke nimajo neposrednega vpliva. Za stranko pa lahko uspeh v dolgotrajnem sodnem postopku predstavlja Pirovo zmago.

Zaupen in neobvezujoč postopek

Vsa komunikacija v povezavi s postopkom mediacije je zaupna. Z vsemi pisnimi in ustnimi izjavami je seznanjen samo mediator. Nobena informacija, ki izvira iz postopka mediacije, ni dostopna drugim fizičnim ali pravnim osebam oz. širši javnosti. Če postopek ni uspešen, sodišče zagotavlja tajnost celotnega postopka tudi v razmerju do sodnika, ki bo zadevo obravnaval v sodnem postopku. Zagotovitev načela zaupnosti v mediacijskem postopku omogoča mediatorju, da ugotovi dejanske interese strank v postopku, kar mu bo omogočilo vodenje strank do optimalnega dogovora. Odločitev za mediacijo stranke v ničemer ne zavezuje, zato lahko brez škode kadarkoli odstopi od postopka.

Prihranek stroškov

Sam postopek mediacije strankam ne povzroča dodatnih stroškov, saj je za stranke brezplačen. V nasprotju s tem je reševanje sporov v sodnem postopku povezano s stroški (sodne takse, stroški izdelave izvedeniških mnenj, zastopanje odvetnikov), ki se običajno med postopkom povečujejo. Če uspejo stranke s pomočjo mediacije v krajšem času razrešiti konflikt, se temu ustrezno zmanjšajo tudi stroški.

Reševanje vseh odprtih vprašanj in zmanjšanje števila sodnih postopkov

Sodišče odloča v delovnem sporu samo v okviru tožbenega zahtevka strank (2. čl. ZPP). S svojo odločitvijo bo razrešilo točno določeno konfliktno situacijo med strankama. Z mediacijo je strankama omogočeno sooblikovanje dogovora, ki bo poleg razrešitve nastalega konflikta lahko urejal tudi njune širše, dolgoročne odnose. V postopku mediacije je omogočeno reševanje tudi drugih nerešenih vprašanj, ki jih stranki rešujeta v drugih sodnih ali podobnih postopkih.

Dopušča več prilagodljivosti, nadzora in sodelovanja

V formalnem pravdnem postopku je sodišče omejeno s procesnimi pravili, ki jih mora upoštevati, in z dopustnimi pravnimi sredstvi. Reševanje spora z mediacijo je bolj prilagodljivo, saj strankam dovoljuje, da na različne načine in v večji meri sodelujejo v postopku. Stranke imajo na ta način več kontrole nad postopkom.

Omogoča boljše razumevanje zadeve

Na sodišču stranke velikokrat prenehajo neposredno komunicirati in šele po daljšem času ali dragem pravdanju razumejo, kaj je dejanski predmet spora. Mediacija lahko olajša komunikacijo in dostop do relevantnih informacij ter tako strankam omogoča boljše razumevanje njihove zadeve v zgodnejši fazi postopka. Zmanjšuje tudi sovražnost.

Zaradi svoje narave sodni postopek velikokrat še poveča stopnjo sovražnosti med strankami, kar lahko zelo oteži komuniciranje in zmanjša možnosti za sporazumno rešitev spora.

Ohranja pravice do sodnega varstva

Mediator strankam ne sme vsiljevati poravnave ali od njih terjati, da sprejmejo predlagane rešitve. Če se stranke v postopku mediacije ne sporazumejo, ostane zadeva v tisti fazi pravnega postopka, v kateri je bila pred odločitvijo strank za postopek mediacije. V tem primeru sodišče strankam jamči vrstni red obravnavanja v pravnem postopku, ki je bil oblikovan z datumom vložitve tožbe.

Kot lahko vidimo, ima mediacija veliko prednosti, saj bistveno pripomore k skrajšanju reševanja delovnih sporov, zmanjšuje stroške delovnega spora, in glede na to, da je v zadnjem času med ljudmi čutiti veliko nelagodje glede zaupanja v sodno vejo oblasti, je mediacija med drugim tudi možnost, da stranki rešita spor s pomočjo tretje osebe – mediatorja, ki ji zaupata. S tem se povečuje tudi zaupanje v sodno vejo oblasti. Mediator pa mora odigrati vlogo varuha zakonitega in moralnega z upoštevanjem, da je delavec šibkejša stranka v delovnem razmerju. Poleg vsega navedenega pa ima še to prednost, da je neformalna, zaupna in strankam omogoča razreševanje sporov na ločenih srečanjih.

4.2 Primernost mediacije za reševanje delovnopravnih sporov

Za mediacijo so primerni tako individualni kot kolektivni delovni spori. Pri tem je potrebno upoštevati, da v individualnih delovnih sporih, kjer je spor nastal med delojemalcem in delodajalcem, ne smemo pozabiti na neravnovesje moči strank v postopku, kar je bilo v nalogi že večkrat omenjeno. Zato tak postopek narekuje mediatorju posebno pazljivost, da ne pride do zlorabe postopka mediacije na račun šibkejše stranke. V kolektivnih delovnih sporih je v interesu obeh strank, da se spor čimprej reši. Na primer, če je prišlo do stavke, je postopek mediacije primeren, da se zmanjšajo sovražna čustva (Cerar 2010, 22–23).

Tudi Srebretova (2010) se strinja s Cerarjem v zvezi z reševanjem kolektivnih delovnih sporov z mediacijo, in sicer, ko pride do stavke (predstavlja najbolj radikalno obliko kolektivnega delovnega spora z delodajalcem), seveda potem, ko so izčrpane vse druge možnosti dogovarjanja in pogajanja, je skupen interes sprtih strani, da se spor čim hitreje reši. Zato smatra, da je mediacijski postopek primeren način za zmanjšanje sovražnosti in strasti. V

postopku mediacije sodelujejo na eni strani poleg stavkovnega odbora kot predstavnika delavcev tudi predstavniki sindikata, na drugi strani pa predstavniki delodajalca. Vloga mediatorja je izrednega pomena, saj je njegova glavna naloga, da umiri strasti in pripelje sprte strani do dialoga.

Novak (2008) meni, da je zaradi posebnosti in pravne narave individualnih delovnih razmerij in pogodbe o zaposlitvi, ki so: relativna trajnost delovnega razmerja, načelo zaupnosti, dolžnost zvestobe delodajalcu in podobno, mirno reševanje teh sporov še posebej primerno. Primernost mediacije izpostavi v spodaj navedenih individualnih delovnih sporih:

- odškodninski spori iz naslova poškodbe pri delu, kadar je tožba naperjena proti delodajalcu. Močan dejavnik, ki lahko zelo vpliva na pripravljenost strank, predvsem delodajalca, za uporabo mediacije v tovrstnih sporih, je želja po zaupnosti postopka. Delodajalec, ki je kriv za nesrečo pri delu, pogosto ni naklonjen javnosti sodnega postopka;
- spori ob sklenitvi, obstoju, trajanju in prenehanju delovnega razmerja izražajo odnos delavca do delodajalca in so zelo pogosti. V teh sporih je delavec bistveno šibkejša stranka kot delodajalec in je zato primerno delovanje mediatorja velikega pomena. Spor ene osebe se lahko razširi tako, da se naknadno vključi še manjša ali večja skupina delavcev, ki postavljajo enake zahteve. V teh sporih je običajno, da se lahko vključi sindikat v delovni organizaciji, pri večjih skupinah delavcev pa tudi sindikat dejavnosti;
- spori iz naslova disciplinskih kršitev, kot so izkoriščanje bolniških odsotnosti, izostanki z dela in druge kršitve, so prav tako lahko predmet mediacijskega postopka, razen če ne pomenijo glede na hudo kršitev tudi prenehanja pogodbe o zaposlitvi. V takšnih primerih je lahko disciplinski postopek tudi predmet mediacijskega postopka, če je z obeh strani izražen interes v nadaljnje sodelovanje;
- spori iz pravic in obveznosti med delavcem in delodajalcem iz industrijske lastnine, ki nastanejo na podlagi delovnega razmerja v zvezi z izumi, slikami ali risbami in tehničnimi izboljšavami, predvsem iz naslova avtorskih pravic in avtorskih nadomestil. Dejavnik, ki lahko dodatno vpliva na pripravljenost strank, zlasti delodajalca, za mediacijo v teh sporih, je želja po zaupnosti postopka. Delodajalec, ki želi koristiti izboljšavo ali izum, ni naklonjen javnosti takšnega sodnega postopka. Mediacijski postopek pa je v nasprotju s tem tajen;
- spori iz pogodb o delu za opravljanje občasnih del (podjemne pogodbe) nastanejo predvsem takrat, kadar so pričakovanja delavca večja od ocene delodajalca. V takšnih primerih je mediacijski postopek z mediatorjem, ki je strokovno usposobljen, da oceni takšno delo, še posebej primeren. Opravi se lahko znotraj organizacije, če se sprte strani s tem seveda strinjajo;
- spori med organizacijo oziroma delodajalcem in dijakom ali študentom v zvezi s kadrovske štipendije ter začasnim ali občasnim opravljanjem dela, kadar se prejemnik štipendije ne želi zaposliti v tem podjetju, prav tako pa se želi izogniti vračilu prejete

kadrovske štipendije. Uspešno zaključena mediacija lahko v primeru, ko bi sodni spor trajno prekinil sodelovanje med sprtima stranema, pripelje do boljše rešitve v smislu nadaljnjega sodelovanja na ustrežnejši način ali odmik vračila prejete štipendije;

- spor v zvezi z opravljanjem volonterskega pripravništva pogosto nastane zaradi obveze zaposlitve po končanem pripravništvu za določeno obdobje. V takšnem primeru lahko uspešno zaključena mediacija pripomore k bodočemu sodelovanju na drug ustrežnejši način;
- spori zaradi mobinga lahko pomenijo resen problem za delovno organizacijo. Pod besedo mobing razumemo načrtno psihično nasilje, trpinčenje in šikaniranje na delovnem mestu, ki ga žrtev takšnega ravnanja žal zelo težko dokaže. Če je takšnih žrtev v podjetju več, je lažje dokazljiv. Reševanje sporov zaradi mobinga z mediacijskim postopkom je zahteven proces, ki je odvisen od pripravljenosti sprtih strani za nadaljnje skupno delo, predvsem pa od strokovne usposobljenosti mediatorja;

Dodaja, da je takšen način reševanja še toliko bolj primeren v kolektivnih delovnih sporih, kjer je zaradi strank in predmetov urejanja teh razmerij in vrste sporov potrebno čim prej urediti spor po mirni poti (Novak v Bela knjiga 2008, 81). Na primer, kot je dejal že Cerar (2010), če pride do stavke, je v interesu obeh sprtih strani, da se spor čimprej reši in se s pomočjo mediacije zmanjšajo sovražna čustva.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je v svojem priročniku Mediacija (2009) opredelila primernost mediacije za reševanje delovnih sporov, in sicer je primerna za spore, ki nastanejo med zaposlenimi in prav tako med nadrejenimi in podrejenimi; lahko jo uporabimo tudi, vendar izjemoma, za reševanje sporov med delovnimi skupinami ali sindikati ali zaposlenimi na eni in menedžmentom na drugi strani; zelo priporočljivo je, da se mediacijo vključi preden se spor še zaostri. Mediacija predstavlja obliko preprečevanja spora. Zelo je primerna za uporabo po formalno končanih sporih, da se ponovno vzpostavi spoštljiv medoseben odnos. Nekje jo uporabljajo po končanem disciplinskem postopku, ko vemo, da ti postopki močno vplivajo na odnose med nadrejenimi in podrejenimi, da se ponovno vzpostavi kontakt oz. primeren odnos, ob katerem se lahko obe strani, še posebno šibkejša stran, v tem primeru delavec, ponovno vključi v redni delovni proces z več optimizma in brez slabe volje. Primerna je tudi za izboljšanje medosebnih odnosov pri verbalnih napadih, šikaniranju in nadlegovanju. Določeno obnašanje lahko stranke zaznajo kot diskriminacijsko in nespoštljivo, čeprav stranka dejansko nima tega namena oziroma se ne zaveda, kako takšno obnašanje vpliva na sodelavca. Zelo priporočljivo je, da bi se mediacijo uporabljalo še preden se spor zaostri, saj se ga na tak način lahko prepreči.

Razdrih (2006) se v glavnem strinja z navedbami zgornjih avtorjev v delu, da je mediacija za večino primerov najboljša in najcenejša metoda razreševanja in doda, da ima poleg tega še pozitivne učinke za vso družbo, vendar pa vseeno meni, da za vsak konflikt vseeno ni najbolj primerna.

V nadaljevanju bom navedla nekaj primerov, v katerih mediacija ni najbolj primeren način za razrešitev spora

Cerar (2010) med drugim ugotavlja, da kljub vsemu mediacija ni vselej primeren način reševanja delovnopравnih sporov. Prav tako ne more biti nadomestilo za ustrezno komuniciranje v organizaciji ali za managersko delo in odgovornost. V primerih diskriminacije ali nadlegovanja, ki zahtevajo poglobljeno raziskavo ali celo sodno obravnavo, mediacija ne more biti način rešitve tega problema. Zloraba mediacije za zmanjšanje pravic delavcev glede na kolektivno pogodbo je celo nezakonita.

Tudi po besedah Lorenčičeve (2011) se je na podlagi izkušenj na Delovnem sodišču v Mariboru pokazalo, da v nekaterih delovnopравnih sporih mediacija ni primerna oziroma nima možnosti za uspeh, zato se je v takšnih primerih ne ponuja. Kot neprimerni spori za reševanje v postopku mediacije so se izkazali:

- množični spori z bistveno istovrstnim in pravnim stanjem;
- spori, kjer mediaciji nasprotuje gospodarnost postopka reševanja spora;
- spori, ko stranka želi precedenčno odločitev o določenem pravnem vprašanju;
- spori, v katerih je tožba posledica pomanjkanja plačilne nediscipline in
- spori, v katerih je stranka absolutno prepričana v svoj prav in ni pripravljena na popuščanje.

Opozarja tudi, da je določanje primernosti sporov za reševanje v mediaciji zahtevna naloga, saj lahko neprimerna in nedosledna napotitev pokaže negativen rezultat tako v stopnji uspešnosti programa kot tudi v zadovoljstvu strank z mediacijo.

Po besedah Betettove (2001) za mediacijo niso primerne tiste zadeve, v katerih prejšnji poskus ARS ni uspel in pri strankah ni čutiti volje za izvensodno reševanje zadeve.

Najpogostejše vzgibe, ki vplivajo na stranko v smislu odločitve proti mediaciji, Pel (2010) navaja: pomanjkanje pogajalskega prostora, spor je preveč stopnjevan, prejšnja mediacija ni bila uspešna, potreba po precedensu, potreba po javni odločitvi, bližajoči se zastaralni rok, preveliko neravnotežje moči, ena stran ne more braniti svojih interesov, strankino kulturno okolje ni naklonjeno mediaciji, spor, v katerem lahko le sodna odločba na pravni podlagi zagotovi rešitev, stranka želi zavlačevati postopek, mediacija kot znamenje šibkosti, nezmožnost zaupanja ene od strank drugi, da bo spoštovala dogovor.

V tej točki je moč ugotoviti, da so v glavnem vsi delovnopравni spori tako individualni kot tudi kolektivni delovni spori primerni za mediacijo. Je pa res, da je njihova narava zelo občutljiva in se je potrebno reševanja take problematike lotiti s posebno skrbnostjo in potrebnim znanjem. Drži tudi, da čas gospodarske krize, v katerem trenutno živimo, vpliva na ugodne razmere za reševanje delovnopравnih sporov z mediacijo.

4.3 Analiza uspešnosti mediacije v delovnopravnih sporih

V tabeli so navedeni statistični podatki za leto 2011, ki se nanašajo na rezultate v postopkih mediacije na delovnih sodiščih in socialnem sodišču v Ljubljani, ki jih je objavilo Ministrstvo za pravosodje v Ministrstvo za pravosodje RS (2011, 178), iz katerih je mogoče sklepati o uspešnosti tega načina reševanja delovnih sporov.

Preglednica 1: Zbirno poročilo za delovna sodišča in socialno sodišče

Kraj	Nerešene na začetku obdobja	Prejete zadeve	Rešene zadeve – mediacija neuspešna	Rešene zadeve – mediacija uspešna	Rešene zadeve - ostalo	Nerešene zadeve na koncu obdobja
Delovno in socialno Sodišče v Ljubljani	57	463	219	226	27	48
Delovno sodišče v Celju	8	41	24	18	3	4
Delovno sodišče v Kopru	23	104	45	64	8	10
Delovno sodišče v Mariboru	14	214	92	112	16	8
SKUPAJ	102	822	380	420	54	70

Vir: Ministrstvo za pravosodje 2011.

Zbirno poročilo o mediaciji na delovnih sodiščih ter Delovnem in socialnem sodišču v Ljubljani za leto 2011 kaže, da so bila mediacijska srečanja uspešna na ta način, da je bila sklenjena sodna poravnava ali tožba umaknjena v 49,18 %, v ostalih primerih pa se je mediacijski postopek zaključil in zadeva vrnila v nadaljevanje postopka v individualnem delovnem sporu. Uspešno rešena mediacija pomeni, da je bil spor med strankama v celoti rešen s sodno poravnavo ali umikom tožbe. V letu 2011 so delovna sodišča skupaj prejela 822 zadev v mediacijski postopek, rešenih je bilo skupaj 854 zadev (kar pomeni, da so bile rešene v letu 2011 tudi mediacijske zadeve, ki so se pričele reševati v letu 2010). Nerešenih zadev na koncu poročevalskega obdobja je bilo 70, katere so se reševale naprej v letu 2012. V mediaciji neuspešno rešenih 380 zadev je bilo vrnjeno nazaj v redni postopek. Do uspešnega zaključka v mediaciji ni prišlo zaradi tega, ker stranke niso imele jasnih pričakovanj, niso bile pripravljene na popuščanje, oziroma se niso mogle zavezati glede določenega roka izpolnitve obveznosti (npr. plačila regresa in plače). Pomeni, da do sporazuma ni prišlo. Kljub navedenemu pa Galič (2004, 50) meni, da mediacija, tudi če ni uspešna, pozitivno vpliva na stranke, saj na mediacijskih srečanjih stranke pogosto razčistijo medsebojna nesoglasja. Od vseh zadev je bilo uspešnih mediacij 420 (49,18 %), neuspešnih 380 (44,50 %), delno uspešnih mediacij ni bilo, ostalih rešenih pa 54 zadev (6,32 %). Delno uspešna mediacija pomeni, da kadar se spor nanaša na več zahtevkov (npr. glede plače, izplačila regresa in zaostalih izplačil), se stranke lahko sporazumejo in zapišejo sodno poravnavo le za del tožbenega zahtevka, za drugi del tožbenega zahtevka (za katerega še vedno ena stranka meni,

da je sporen) pa prepustijo odločitev sodniku. V takšnem primeru je morda potrebna izdelava izvedeniškega mnenja (npr. finančne stroke, medicinske stroke, iz varstva pri delu ...).

5 SKLEP

Spori, nesoglasja in nasprotja so lahko naši neizogibni spremljevalci tako v vsakdanjem življenju kakor tudi pri poslovanju pravnih in fizičnih oseb na prostem trgu. Kot smo že tekom naloge lahko ugotovili, predstavlja mediacija osrednjo obliko alternativnega oziroma zunajsodnega reševanja sporov. Tako je danes bolj kot kdajkoli prej prisotna potreba po načinih reševanja sporov, ki bi zaradi svoje hitrosti in nekonfliktnosti ohranjala in izboljševala vzpostavljene poslovne in druge odnose. Še bolj kot to pa je pomemben preventivni vidik in »privzganje« spoznanja, da je mirna rešitev spora najboljša.

Glede na prakso uvajanja in izvajanja alternativnih načinov nesodnih oblik reševanja sporov v tujini in dejanskega stanja nerešenih sporov v slovenskem pravnem prostoru je slovenski zakonodajalec v razmeroma kratkem času sprejel tri „moderne“ zakone s področja reševanja sporov. To so Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah, Zakon o arbitraži in Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov. Vsi navedeni zakoni dajejo spodbudo fizičnim, pravnim osebam, odvetnikom, sodiščem in sodnikom, da bi glede na bodoče kot tudi že nastale spore preverili, kateri postopek je z ozirom na okoliščine primera najustrežnejši. Mediacija je tako postala običajna oblika izvensodnega reševanja delovnopравnih sporov tako v Evropi kot tudi v Združenih državah Amerike. Iz spoznanja, da so delovni spori občutljive narave, daje tudi ta podpora in poudarek nesodnim oblikam njihovega reševanja v slovenskem pravnem prostoru. Na področju delovnega prava se mediacija vedno bolj uveljavlja, razvija in dejansko izvaja. Lahko bi se še bolj uveljavila, vendar je vzrok v tem, da stranke s to možnostjo sploh niso seznanjene in posledično ne poznajo njene prednosti. To bi bilo možno odpraviti s sistematičnim izobraževanjem delavcev in delodajalcev skozi obveščanje preko zgibank, sindikatov ter drugih sredstev obveščanja. Mediacija postaja dobra alternativa, ki naj bi pripeljala do mirne rešitve spornega razmerja.

Razlogi za razvoj in trend uporabe postopkov mediacije so predvsem, da stranki rešita spor sami na fleksibilnejši neformalen način, sporazumno, pri čemer ohranita strpen in spoštljiv odnos. Stranki s pogovorom iščeta rešitve in se izogneta pravdarstvu na sodišču. Stranki nista vezani na tožbeni zahtevek, vsi podatki pridobljeni v postopku mediacije so zaupni, stranki lahko kadar koli odstopita od mediacijskega postopka in nadaljujeta z reševanjem spora na sodišču. Postopek poteka s sporazumom/soglasjem strank, ob njuni bistveni vlogi v postopku in ob rešitvi, s katero naj bi bili zadovoljni obe stranki. Tu pride na površje sposobnost komunikacije, ki pri ljudeh mnogokrat zataji. Stranki se pogovarjata, iščeta skupne rešitve in se s tem izogneta postopku pred sodiščem. Kot vidimo, je veliko lastnosti, ki govorijo v prid uporabi mediacije v delovnopравnih sporih, saj gre z vzpostavitvijo delovnega razmerja praviloma za trajni odnos med delavcem in delodajalcem. V tem delu igra mediator pomembno vlogo, saj s svojim znanjem, izkušnjami in sposobnostmi pravilno usmerja/vodi mediacijo, ki stranki pripelje do skupnega cilja, da rešita sporno razmerje. Gre v bistvu za neformalen postopek, izjema – ki je v zakonih natančno določena – je formalen postopek. Vsi

podatki, informacije pridobljene tekom postopka so zaupne. Nihče, razen strank v postopku in mediatorja, ne ve, da sta stranki sprti. Upoštevati je potrebno temeljno načelo varovanja šibkejše stranke, to pomeni delavca oziroma javnega uslužbenca.

Pomembno vlogo v postopku mediacije ima tudi tretja stranka – mediator. Z aktivno vlogo, s položajem v postopku, z uporabo veščin vodenja, usmerjanja, s strokovnim znanjem, pomočjo strankam in z izkušnjami na področju, ki je predmet mediacije, mediator bistveno vpliva na njen uspeh. Mediator o rešitvi spora ne odloča avtoritativno, ampak strankam pomaga, da dosežejo sporazumno rešitev spora. S pomočjo mediatorja morata stranki posebej skrbno presoditi, kje so meje dopustnega sporazumevanja reševanja spora. Nikakor ne smemo pozabiti, da je temeljni cilj mediacije razrešitev spornega razmerja tako v korist sprtim strankam kot tudi širšemu interesu družbe. Zato bi bilo potrebno na reševanje sporov s pomočjo mediacije gledati konstruktivno in pozitivno, z veliko mero odgovornosti, glede na naravo delovnega razmerja.

Korpič-Horvatova (2010b, 3) je v svojem članku zapisala: »Mediacijski sporazum je lahko *pravna vrednota* le, če gre za resnično avtonomijo volje obeh strank in njuni svobodni odločitvi, da bosta v mejah dopustnega razpolaganja razrešili sporno razmerje«.

V prihodnosti se v Sloveniji obeta odprtje Centra socialnih partnerjev za alternativno reševanje delovnih sporov. Pobudniki odprtja centra so socialni partnerji, to pomeni predstavniki delodajalskih in delojemalskih organizacij. Osnova za njihovo delovanje je v prepričanju, da je treba zaradi občutljive narave delovnih sporov slediti nesodnim oblikam njihovega reševanja in jim nuditi institucionalno oporo. Bistvena prednost reševanja sporov v okviru centra socialnih partnerjev je ta, da imata sprti stranki možnost svoje razmerje urediti, še preden se zaostri z vložitvijo tožbe na sodišču. Za uspešno reševanje sporov v okviru mediacij znotraj navedenega centra manjka le še nekaj organizacijske zgradbe in odločitev. Potrebno bo še pripraviti obsežnejšo promocijo mirnega načina reševanja sporov, kar pa po mnenju pobudnikov centra ne bo težko, saj gre za način, ki je prijaznejši in je kot tak že tradicionalno zasidran v ljudeh (Tomažin 2011, 2).

Menim, da se stvari v smeri alternativnega reševanja zadev izboljšujejo, kar kaže tudi statistika z rezultati analiz uspešno rešenih mediacij, ki je v trendu. V širši družbi bi bilo potrebno poglobiti in utrditi zavest o primernosti ter koristnosti vseh oblik pred- in zunajsodnega reševanja sporov, vendar je težava v tem, da je družbena zavest še vedno prešibka. Vsaka novost (vključno z oblikami ADR, ki so v Evropo prišle šele pred 30 leti) potrebuje vsaj generacijo ali dve, da se uveljavi. Potrebno bo verjetno še nekaj časa, da bo sistem v celoti dodobra zaživel. Mediacijo kot miren način reševanja sporov je treba sprejeti in jo podpreti. Čim prej bo potrebno zagotoviti ustrezno zakonodajo, s katero bo urejena večja odzivnost na razvoj alternativnega reševanja zadev.

ZMCGZ in novela ZDR-A sigurno postavljata temelje za razširjeno uporabo mediacije tudi v delovnopравnih sporih. Vsi pa vemo, da je na koncu čas tisti, ki bo pokazal, koliko bo spremenjena oziroma dopolnjena ureditev pripomogla k temu. Prepričana sem, da bodo ljudje prej kot slej spoznali, da je način reševanja medsebojnih sprtosti z mediacijo v večini primerov zelo primeren in učinkovit. Sekirnik in Biloslavo (2009) predlagata na podlagi spoznanj iz raziskave, ki sta jo opravila na Okrožnem sodišču v Ljubljani, naslednje ukrepe, ki bi lahko dvignili uspešnost vseh mediacijskih postopkov, in sicer z izvedbo osvežilnih in nadaljevalnih izobraževanj za obstoječe mediatorje s poudarkom na tehnikah mediiranja in prikazom igranja vlog; ozaveščanjem strank in odvetnikov o pomembnosti mediacije; pravočasni odstop zadeve v postopku mediacije; strankam omogočiti izbiro mediatorja; mediatorji naj se na mediacijo pripravijo, kar pomeni, da pred srečanjem natančno proučijo spis, aktualno zakonodajo, sodno prakso in razmislijo o rešitvi, ki bi bila sprejemljiva za obe strani; mediatorji naj osvojijo nove tehnike mediiranja in pri mediaciji uporabljajo več različnih tehnik ter izvajajo ločena srečanja s strankami; uvedba obvezne udeležbe strank na mediacijskem srečanju ter uvedba plačila za mediacijski postopek.

Z avtorjema se strinjam in menim, da bi dodatno izobraževanje mediatorjev ter dvig zaupanja in sprejemanja mediacije kot pravnega instituta bistveno pripomoglo k rasti uspeha mediacije.

LITERATURA

- Baruch Bush, Robert A., in Joseph P. Folger. 1996. Transformative Mediation and Third – Part Intervention. *Mediation Quarterly* 13 (4): 263.
- Baruch Bush, Robert A., in Joseph P. Folger. 2010. *Obljuba mediacije*. Ljubljana: Zavod RAKMO.
- Betto, Nina. 2010. *Alternativno reševanje sporov*. Ljubljana: Interno gradivo za izobraževanje mediatorjev.
- Betto, Nina. 2001. Pravdnemu postopku pridružena mediacija. *Podjetje in delo* 6/7:1264 – 1271.
- Brown, Henry in Arthur Marriott. 1993. *Adr: Principles and Practise*. Texas: Sweet & Maxwell
- Cerar, Gregor. 2010. *Zastoj v mediaciji in mediacija v delovnih sporih*. Ljubljana: Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije
- Cvetko, Aleksej. 2005. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
- Edwards, Harry T. 1986. Alternative Dispute Resolution: Panacea or Anathema. *Harward Law Review* 512 (99): 668
- Fulton, Murray Evan. 1989. Antitrust, Exploration and Social Optimality in Nonrenewable Resource Markets. *Journal Environmental Economics and Management* 17:1-21.
- Galič, Aleš 2002. Vloga sodnikov pri spodbujanju sodnih poravnav. Zbornik znanstvenih razprav LXII. Ljubljana: Pravna fakulteta
- Galič, Aleš. 2004. Arbitraža v individualnih delovnih sporih. *Delavci in delodajalci* IV (2–3): 419–438.
- Galič, Aleš. 2005. Pomanjkljivost v ureditvi razmerja med arbitražo in sodiščem v slovenskem pravu. *Biblos* 2:5.
- Iršič, Marko. 2010. *Mediacija*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Jelen Kosi, Valerija. 2005. Mediatorji: Etična načela za delovanje mediatorjev. *Pravna praksa* 24 (5): 10.
- Kogej Dmitrovič, Biserka. 2004. Sodna poravnava v individualnih delovnih sporih. *Delavci in delodajalci* 2-3:IV.
- Komar Jadek, Dagmar. 2003. Alternativno reševanje sporov. *Bančni vestnik* 1-2:68.
- Korpič Horvat, Etelka. 2010a. *Dopustno razpolaganje strank v medijskih postopkih. Gospodarski subjekti na trgu – novosti in aktualna vprašanja gospodarskega prava/18 posvetovanje o aktualni problematiki s področja gospodarskega prava*. Maribor: Inštitut za gospodarsko pravo.
- Korpič Horvat, Etelka. 2010b. Vloga in pristojnosti mediatorja v individualnih delovnih sporih ter dopustno razpolaganje strank zb zahtevki v mediaciji. *HRM* 8 (36): 70–72.
- Korpič Horvat, Etelka. 2011. Mediacija, oblika alternativnega reševanja individualnih delovnih sporov. *Anali PAZU* 1 (1): 92.
- Kresal, Barbara. 2006. *Delovno pravo*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

- Lorenčič, Nataša. 2011. Izkušnje iz sodišču pridružene mediacije v delovnih sporih. V *Zbornik: Alternativno reševanje delovnopравnih sporov s podporo socialnega dialoga*, 55-61. Ljubljana: GZS.
- Mežnar, Drago. 2004. *Delovno pravo*. Kranj: Moderna organizacija v okviru FOV.
- Novak, Janez. 2004. *Delovni spori*. Ljubljana: GV Založba.
- Novak, Janez. 2008. *Mediacija v delovnem pravu, Predlog bele knjige o mediaciji*. Ljubljana: Društvo mediatorjev Slovenije.
- Novak, Janez. 2010a. Formalne in neformalne pristojnosti mediatorja v postopku mediacije: kdo je lahko mediator. *HRM* 8 (36): 74–77.
- Novak, Janez. 2010b. Nekateri posebnosti mediacije v delovnih sporih. *Pravosodni bilten* 31 (1): 155–169.
- Novak, Janez. 2010c. Vloga in pristojnosti mediatorja v individualnih delovnih sporih ter dopustno razpolaganje strank z zahtevki v mediaciji. Predavanje na posvetu 4. strokovni posvet v Portorožu: Urejanje delovnih razmerij v praksi, Portorož, 16.-17. september 2010.
- Novak, Janez. 2010d. *Mediacija v delovnopравnih sporih*. Seminarско gradivo. b.k.
- Novak, Janez. 2011. Mediacije pred delovnimi sodišči. *Pravna praksa* 30 (13): VII.
- Pel, Matcheld. 2010. *Napotitev na mediacijo*. Ljubljana: GV Založba.
- Penko Natlačen, Metka. 2010. *Alternativno reševanje delovnopравnih sporov s podporo socialnega dialoga, študija*. Ljubljana: Gospodarska zbornica Slovenije.
- Penko Natlačen, Metka. 2011. Ni le sodna rešitev spora prava rešitev. *Pravna praksa* 30 (16): 35.
- Pristavec, Evelin in Boštjan Tratar. 2001. Alternativno reševanje sporov v luči socialnega dialoga. *Podjetje in delo* 6-7:1250.
- Razdrih, Andrej. 2006. Izkušnje mediatorja. *Odvetnik* 8 (9): 11-13.
- Ristin, Gordana. 2008. *Začetek mediacije*. Ljubljana: Društvo mediatorjev Slovenije.
- Ristin, Gordana. 2010. *Izobraževanje za nove mediatorje*. Študijsko gradivo. Ljubljana: Center za izobraževanje v pravosodju.
- Sekirnik, Tanja in Roberto Biloslavo. 2009. Dejavniki uspešnosti mediacije v sodnih sporih. *Management* 4 (3): 225-242.
- Sekirnik, Tanja. 2003. *Alternativno reševanje gospodarskih sporov s pomočjo mediacije*. Diplomsko naloga, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Sekirnik, Tanja. 2008. Bo mediacija tudi v Sloveniji zaživela in kaj vpliva na njeno uspešnost? *Pravna praksa* 27 (16-17): 6-8.
- Shuker, Nan R. 2003. V mediaciji smo sami svoji sodniki. *Delo. Sobotna priloga*, Ljubljana, 13. september 2003, XLV (212): 4–6.
- Srebre, Ana. 2010. *Mediacija kot način reševanja delovnih sporov*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Steelman, David, John A. Goerdts in James E. McMillan. 2000. *Caseflow Management: The Heart of Court Management in the New Millennium*. Williamsburg: The National Center of State Courts.

- Steelman, David, John A. Goerd in James E. McMillan. 2004. *Caseflow Management*. Williamsburg: The National Center of State Courts.
- Šetinc Tekavc, Martina. 2002. *Mediacija: Sporazumno reševanje sporov v teoriji in praksi*. Tržič: Učila.
- Tičar, Luka. 2011. *Posebnosti mediacije v delovnih sporih*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
- Tomažin, Irena. 2011. Pet razlogov za nesodno reševanje delovnopravnih sporov v okviru posebnega centra. *Pravna praksa* 30 (21): 16.
- Zalar, Aleš. 2001. Temeljna načela alternativnega reševanja sporov. *Podjetje in delo* XXVII (6/7): 1228-1238.
- Zalar, Aleš. 2007. Alternativno (primarno) reševanje sporov – globalni trendi. *Podjetje in delo* XXXIII (6-7): 1291.

VIRI

- Evropska konvencija o človekovih pravicah. *Uradni list RS*, št. 33/94, MP, št. 7-41/94.
- Gospodarska zbornica Slovenije. 2010. *Gospodarske pogodbe*. [Http://vzorci-pogodb.gzs.si/slo/resevanje_sporov/nesodno_resevanje_delovnopravnih_sporov_z_arbitrazo_in_mediacijo_s_podporo_socialnega_dialoga](http://vzorci-pogodb.gzs.si/slo/resevanje_sporov/nesodno_resevanje_delovnopravnih_sporov_z_arbitrazo_in_mediacijo_s_podporo_socialnega_dialoga), (18.10.2010).
- Ministrstvo za pravosodje Republike Slovenije. 2009. *Osnutek Zakona o alternativnem reševanju sodnih sporov*. [Http://www.mpju.gov.si/si/storitve/alternativno_resevanje_sporov/](http://www.mpju.gov.si/si/storitve/alternativno_resevanje_sporov/) (19. 9. 2012).
- Ministrstvo za pravosodje Republike Slovenije. 2011. *Sodna statistika 2011*. Ljubljana: Ministrstvo za pravosodje Republike Slovenije.
- Ministrstvo Republike Slovenije za delo, družino in socialne zadeve. 2011. *Poročilo o delu inšpektorata Republike Slovenije za delo za leto 2011*. Ljubljana: Ministrstvo Republike Slovenije za delo, družino in socialne zadeve.
- Pravilnik o mediatorjih v programih sodišč. *Uradni list RS*, št. 22/10.
- Pravilnik o nagradi in povračilu potnih stroškov mediatorjem, ki delujejo v programih sodišč. *Uradni list RS*, št. 22/10.
- Svet Evrope. 2002. Priporočilo Sveta Evrope o mediaciji na civilnem področju (REC (2002)10), z dne 18. septembra 2002. Strasbourg.
- Svet Evrope. 2004. *Evropski kodeks delovanja za mediatorje*. [Http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_sl.htm](http://ec.europa.eu/civiljustice/adr/adr_ec_sl.htm), (julij 2004).
- Ustava Republike Slovenije (URS). *Uradni list RS*, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06.
- WIPO arbitration and mediation center. 2008. *Guide to WIPO mediation*. [Http://www.wipo.int/freepublications/en/arbitration/449/wipo_pub_449.pdf](http://www.wipo.int/freepublications/en/arbitration/449/wipo_pub_449.pdf) (19. 9. 2012).
- Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov (ZARSS). *Uradni list RS*, št. 97/09.
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS). *Uradni list RS*, št. 2/04, 10/04, 45/08.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08, 83/09-U-I-284/06-26.

Zakon o javnih uslužbencih (ZJU). *Uradni list RS*, št. 56/02, 23/05, 35/05-UPB1, 113/05, 32/06-UPB2, 33/07, 63/07-UPB3, 65/08.

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKoIP). *Uradni list RS*, št. 43/06.

Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (ZMCGZ). *Uradni list RS*, št. 56/08.

Zakon o pravnem postopku (ZPP). *Uradni list RS*, št. 26/99, 96/02, 12/03-UPB1, 2/04, 36/04-UPB2, 52/07, 73/07-UPB3, 45/08, 43/11.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. 2009. *Priročnik Mediacija*. Ljubljana: Društvo mediatorjev Slovenije.