

2011

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

DIPLOMSKA NALOGA

DIPLOMSKA NALOGA

ALEŠ ŠULIGOJ

ALEŠ ŠULIGOJ

KOPER, 2011

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

REŠEVANJE KOLEKTIVNIH
DELOVNIH SPOROV

Aleš Šuligoj

Koper, 2011

Mentor: doc. dr. Valentina Franca

POVZETEK

Diplomska naloga obravnava reševanje kolektivnih delovnih sporov. Na začetku diplomske naloge so predstavljene splošne značilnosti delovnega spora, zgodovina delovnih sporov in pravni viri, ki urejajo področje delovnih sporov. V nadaljevanju diplomske naloge so podrobneje predstavljene značilnosti, stranke in predmet spora kolektivnih delovnih sporov. Zatem sledi predstavitev reševanja kolektivnih delovnih sporov. Predstavljeno je reševanje kolektivnih delovnih sporov na miren in sodni način v povezavi z zakonodajo, ki ureja oba načina reševanja sporov. Temu nato sledi še prikaz rešitev kolektivnih delovnih sporov. V predzadnjem delu diplomske naloge je obravnavana sodna praksa. Analiziral sem šest izbranih sodb tako, da sem na kratko predstavil potek sodbe in bistvene ugotovitve sodbe. Na koncu diplome so predstavljene moje ugotovitve in kritičen pogled na zakonodajo na področju kolektivnih delovnih sporov.

Ključne besede: kolektivni delovni spor, kolektivna pogodba, mirno in sodno reševanje kolektivnih delovnih sporov, sodna praksa, zakonodaja.

SUMMARY

This diploma thesis deals with settlement of collective labour disputes. General characteristics, history of labour disputes and legal sources regulating the area of labour disputes are presented at the beginning. Furthermore, I presented in detail characteristics, parties and subject matter of collective labour disputes followed by description of settling collective labour disputes. Moreover, I described settlement of collective labour disputes in a peaceful way and with legal means in relation to the legislation regulating both means of dispute settlements. This is followed by description of collective labour dispute settlement. The penultimate part deals with the case law. I analyzed six selected judgements. I briefly demonstrated the course of the judgement and its main findings. At the end I presented my findings and critical view of the law in the area of collective labour disputes.

Key words: collective labour dispute, collective agreement, settlement of collective labour disputes in a peaceful way and with legal means, case law, legislation

UDK: 349.2(043.2)

ZAHVALA

Zahvaljujem se doc. dr. Valentini Franca za mentorstvo, pomoč in usmerjanje pri izdelavi diplomske naloge. Zahvaljujem se tudi staršem in starim staršem, ker so mi stali ob strani v času študija in pisanja diplomske naloge ter vsem ostalim, ki so mi na kakršen koli način pomagali med pisanjem diplomske naloge.

VSEBINA

1	UVOD	1
2	SPLOŠNO O DELOVNIH SPORIH	4
2.1	Opredelitev delovnih sporov	4
2.2	Zgodovinski razvoj delovnih sporov	5
2.3	Pravni viri na področju delovnih sporov	9
2.3.1	Mednarodni viri	9
2.3.2	Nacionalni viri	14
2.3.3	Avtonomni viri	15
2.4	Strokovna literatura	16
3	KOLEKTIVNI DELOVNI SPORI	18
3.1	Pojem in splošne značilnosti kolektivnega delovnega spora	18
3.2	Stranke kolektivnega delovnega spora	19
3.3	Predmet spora kolektivnega delovnega spora	20
4	REŠEVANJE KOLEKTIVNIH DELOVNIH SPOROV	23
4.1	Miren način reševanja kolektivnih delovnih sporov	24
4.1.1	Postopek pomirjanja	24
4.1.2	Arbitraža	25
4.1.3	Mediacija	27
4.2	Sodno reševanje kolektivnih delovnih sporov	29
4.3	Rešitve kolektivnih delovnih sporov	30
4.3.1	Rešitve mirnega načina reševanja kolektivnih delovnih sporov	31
4.3.2	Sodne rešitve	31
4.4	Sodna praksa	33
5	SKLEP	37
	Literatura	41
	Pravni viri	41
	Drugi viri	43

KRAJŠAVE

Dsod	Delovno sodišče
DSO VS RS	delovno socialni oddelek Vrhovnega sodišča Republike Slovenije
ESL	Evropska socialna listina
IDS	individualni delovni spor
KDS	kolektivni delovni spor
KP	kolektivna pogodba
KPNG	Kolektivna pogodba negospodarskih dejavnosti
MOD	Mednarodna organizacija dela
OZ	Obligacijski zakonik
OZN	Organizacija združenih narodov
RS	Republika Slovenija
SE	Svet Evrope
SKPGD	Splošna kolektivna pogodba gospodarskih dejavnosti
URS	Ustava Republike Slovenije
ZArbit	Zakon o arbitraži
ZARSS	Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZDSS	Zakon o delovnih in socialnih sodiščih
ZKoIP	Zakon o kolektivnih pogodbah
ZPP	Zakon o pravdnem postopku
ZSDU	Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju
ZStk	Zakon o stavki

1 UVOD

Spomladi leta 2007 se je v Ameriki začela svetovna finančna kriza. Kmalu je kriza zajela tudi Evropo in s tem tudi Slovenijo. Kreditni trg je zamrl, kar omejuje proizvodnjo, prodajo in plačilne sposobnosti podjetij. Znaki finančne krize oz. recesije so čedalje močnejši in številčnejši. Posledice je tako mogoče čutiti v različnih sektorjih gospodarstva (Štiblar 2008, 19, 143). Ministrstvo za pravosodje (2010b) na svoji spletni strani navaja, da ne glede na to, kako bo bodoči trend gospodarskih tokov potekal, prvi podatki kažejo, da se bo zaradi trenutne recesije število različnih vrst sporov med podjetji in posamezniki povečalo. Vrste sporov, ki jih neposredno povzroča recesija, so zelo različne. Najpogostejši spori so delovni spori zaradi nezakonitega odpuščanja delavcev ter spori iz pogodb zaradi nepravilne ali nepravočasne izpolnitve oziroma zamud pri plačilih. Pogosti so tudi tožbeni zahtevki bank in drugih finančnih institucij zaradi neizpolnjevanja posojilnih pogodb ali unovčevanja jamstev. Med vsemi vrstami delovnih sporov pa so čedalje pogostejši tudi kolektivni delovni spori (Ministrstvo za pravosodje 2010c).

Kolektivni delovni spor je spor med strankami kolektivnih delovnih razmerij ali med osebami, ki jim je priznan položaj stranke, katerega predmet so kolektivna pravica, obveznost, pravno razmerje ali interes, ki ga po določenem postopku stranke lahko rešijo same ali pa v njem sodeluje in/ali spor zgladi tretja stranka, ki je lahko tudi sodišče (Novak 2004, 327). Kolektivni delovni spor je spor posebne vrste, katerega posebnosti se nanašajo predvsem na stranke, predmet spora in na pravno podlago za odločanje (Novak 2004, 28). Stranke v kolektivnih delovnih sporih so osebe, organi, organizacije ali skupine delavcev, ki imajo po procesnem ali materialnem pravu pravico, da začnejo kolektivni delovni spor, da je zoper njih vložen predlog ali da sodelujejo v sporu. Za opredelitev strank v kolektivnih delovnih sporih je značilno, da to večinoma niso posamezne pravne osebe, temveč združenja predstavniških organizacij delavcev ali delodajalcev. Vendar navedeno ne velja vedno. Stranke v kolektivnih delovnih sporih so lahko na primer tudi posamezni delodajalci ali skupine delavcev, če izkažejo interes, da lahko nastopajo kot stranka. Posebnosti strank, ki nastopajo v sporih kot kolektivni predstavniki, v drugih pravnih vejah ne poznajo (Novak 2004, 28, 339).

Predmet kolektivnih delovnih sporov je lahko interes, ne pravni, temveč ekonomski interes. To je posebnost, ki je drugi spori ne poznajo. Posebnost je tudi to, da je v sporih o interesu dovoljeno zahtevati sodno varstvo, kar v primerjalnem pravu v načelu ne velja. Predmet kolektivnih delovnih sporov je lahko tudi pravica (Novak 2004, 28, 350). Pravna podlaga za odločanje v kolektivnih delovnih sporih je obligacijski del kolektivne pogodbe. Normativni del kolektivne pogodbe je norma, pravna podlaga za sklepanje pogodbe o zaposlitvi (Novak 2004, 28).

Kolektivna pogodba je sporazum, s katerim predstavnik delavcev in predstavniki delodajalcev dogovorijo najnižjo dopustno raven medsebojnih pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja (Novak, Kyovsky in Jurančič 1992, 119). Avtorji tudi navajajo, da

delavci in delodajalci na podlagi določb kolektivne pogodbe sklepajo individualne pogodbe o zaposlitvi, s katerimi se za posameznega delavca določijo medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti, vendar najmanj v višini, določeni z kolektivno pogodbo. V RS je področje kolektivnih pogodb urejeno z Zakonom o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/2006, 45/2008).

Razsežnost problema kolektivnih delovnih sporov je čedalje večja, saj se število le teh iz leta v leto povečuje, kar je razvidno iz sodne statistike Ministrstva za pravosodje. V letih 2006 in 2007 so bili na sodišču obravnavani in rešeni le štirje kolektivni delovni spori. Leta 2008 se je število obravnavanih in rešenih kolektivnih delovnih sporov povečalo na enajst, leta 2009 pa se je ta številka dvignila na petnajst. Najpogostejši kolektivni delovni spori v letu 2008 in 2009 so bili spori o skladnosti kolektivne pogodbe z zakonom in spori o medsebojnih kolektivnih pogodbah in splošnih aktov. Zelo pogosti so bili tudi spori o veljavnosti kolektivne pogodbe in njenega izvrševanja (Ministrstvo za pravosodje 2010c). V primerjavi z individualnimi delovnimi spori pa je število kolektivnih delovnih sporov zelo majhno. Novak (2004) navaja, da sta pomembna predvsem dva razloga za manjše število kolektivnih delovnih sporov. Prvi razlog je, da do kolektivnih delovnih sporov pride zelo redko zaradi izpolnjevanja pravic in obveznosti iz kolektivnih pogodb in zakonodaje; če pa že pride do spora, potem so ti največkrat rešeni na miren način. Drugi razlog pa je, da so kolektivna delovna razmerja pri nas slabo razvita, da so posamezni instituti te vrste pravnih razmerij slabo urejeni in da na področju kolektivnih delovnih sporov ni pravnega izročila.

Zaradi povečanja števila kolektivnih delovnih sporov čedalje večji pomen pridobiva uspešen način reševanja teh sporov. Če je le mogoče, je treba njihovo število zmanjševati, jih preprečevati ali se jim celo izogniti. Na reševanje sporov pomembno vplivajo tudi osebne lastnosti državljanov RS (Novak 2004, 24). Da smo Slovenci zelo sprt narod, ugotovimo iz sodne statistike Ministrstva za pravosodje. Leta 2009 je bilo na sodišču rešenih okoli 5000 delovnih sporov, okoli 7000 delovnih sporov pa je ostalo nerešenih. Število rešenih in nerešenih delovnih sporov je v primerjavi z ostalimi spori nekoliko manjše. Za primerjavo lahko vzamemo civilne spore; v letu 2009 je bilo na sodišču rešenih okoli 12000 civilnih sporov, okoli 2350 civilnih sporov pa je ostalo nerešenih (Ministrstvo za pravosodje 2010c). Šele ko se bodo dvignile pravna, moralna in kulturna raven fizičnih oseb ter organov in zastopnikov pravnih oseb, se bo zmanjšalo število delovnih sporov (Novak 2004, 460).

V diplomski nalogi bom preučil tematiko delovnih sporov, nato bom podrobneje opisal kolektivne delovne spore in možnosti njihovega reševanja. Na koncu diplomske naloge se bom dotaknil sodne prakse, ki ima velik vpliv pri reševanju kolektivnih delovnih sporov. V diplomski nalogi se bom osredotočil predvsem na reševanje kolektivnih delovnih sporov med sindikati in delodajalci.

Namen diplomske naloge je preučiti reševanje kolektivnih delovnih sporov v RS. Pisanja diplomske naloge sem se lotil tudi z namenom osvežitve tematike reševanja kolektivnih

delovnih sporov. Vse, kar je napisano v povezavi s kolektivnimi delovnimi spori, je že kar precej staro. Poleg tega se je s to tematiko ukvarjalo zelo malo strokovnjakov. Pri iskanju preko Cobissa sem zasledil le dve diplomski nalogi z istim naslovom in obe sta kar precej zastareli, ena je iz leta 1993, druga pa iz leta 2002. Zasledil sem še tri diplomske naloge s podobnimi naslovi. Pri iskanju podatkov preko interneta in Cobissa sem ugotovil, da je na temo individualnih delovnih sporov v RS napisanih kar štirikrat več diplomskih nalog kot na temo kolektivnih delovnih sporov, poleg tega pa je mogoče dobiti tudi več literature za individualne delovne spore. S pisanjem diplomske naloge bom lahko prispeval svoj delež k tematiki reševanja kolektivnih delovnih sporov, saj je v RS ta tematika mnogo manj razširjena in obdelana kot pa tematika reševanja individualnih delovnih sporov. Cilji diplomskega dela so analizirati pravno ureditev mirnih in sodnih načinov reševanja kolektivnih delovnih sporov ter analizirati sodno prakso kolektivnih delovnih sporov.

V diplomski nalogi bom uporabil metodi deskripcije in kompilacije. Na podlagi prebrane literature bom s tema dvema metodama pojasnil in opredelil osnovne pojme, ki so vezani na kolektivne delovne spore in njihovo reševanje, ter povzel nekaj stališč in spoznanj posameznih avtorjev. V osrednjem delu diplomske naloge bom z metodo analize preučil pravno ureditev kolektivnih delovnih sporov ter sodno prakso. Metoda sinteze bo omogočila strnitev misli ter oblikovanje zaključkov za morebitne spremembe zakonske ureditve na področju kolektivnih delovnih sporov ter njihovega učinkovitejšega reševanja.

Predpostavljam, da se bo število kolektivnih delovnih sporov povečevalo, dokler se ne bo izboljšala finančna situacija in odnos delodajalcev do delavcev. Mislim, da se bo večina kolektivnih delovnih sporov odvijala v gradbeništvu, kjer delodajalci svojih zaposlenih ne obravnavajo kot glavno premoženje podjetja, ampak jih obravnavajo kot manj vredne in pogosto ne izpolnjujejo pogodbenih obveznosti, poleg tega pa banke zamrznujejo kredite podjetjem in podjetja tudi ne dobijo denarja za opravljeno delo. Ker podjetje ne dobi denarja, ne more plačati svojih delavcev. Zaradi naštetih dejstev mislim, da se bo ta začarani krog še nekaj časa vrtel in da bomo priča povečanju delovnih sporov prav v tej panogi. Predpostavljam tudi, da je proces reševanja kolektivnih delovnih sporov zelo zahteven, obsežen in dolgoročen proces, v katerega je potrebno vložiti veliko truda.

Pri pisanju diplomskega dela sem omejen z viri in informacijami, saj je o kolektivnih delovnih sporih napisano precej malo. Pri iskanju literature sem dobil le eno knjigo, ki je direktno vezana na kolektivne delovne spore. Ker je težko dobiti literaturo oz. jo je zelo malo, me bo iskanje novih virov še bolj motiviralo z namenom poiskati nove informacije o kolektivnih delovnih sporih, ki bi lahko doprinesle neko dodano vrednost moji diplomski nalogi.

2 SPLOŠNO O DELOVNIH SPORIH

V tem poglavju bom najprej predstavil temeljne značilnosti in zgodovino delovnih sporov, nato pa bom podrobneje opisal najpomembnejše pravne vire na področju delovnih sporov.

2.1 Opredelitev delovnih sporov

Delovni spor lahko na splošno opredelimo kot spor, katerega predmet so pravice in obveznosti, nastale na podlagi delovnega razmerja oz. pogodbe o zaposlitvi in se rešujejo po posebnem postopku, urejenem v delovno-pravnih predpisih (Končar 1999, 2). Avtorica nadalje navaja, da se v primerjalnem pravu razvrstitev delovnih sporov po posameznih državah razlikuje. Ponekod jih razvrščajo na individualne in KDS (npr. v Franciji, Španiji, Italiji), drugod se je uveljavilo razlikovanje med pravnimi in interesnimi delovnimi spori (npr. v Skandinaviji).

Delovni spor je 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, po posebnem postopku in pred posebnimi organi (Novak 2004, 67). V RS določa Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 2/2004, 10/2004) delitev delovnih sporov na individualne in KDS. Bistvene značilnosti delovnega spora, po katerih se loči od drugih sporov, so (Novak 2004, 67-70):

1. Značaj spora (delovni in pravni spor)

Delovni spor je spor, če je podlaga v pravnih razmerjih, iz katerih spor izvira, v delovnem pravu, ki kot posebna pravna veja ureja določbe materialnega in procesnega prava. Njegov predmet v IDS izvira iz neodvisnega dela, v KDS pa so predmet spora obveznosti, pravice ali (pravni) interesi, ki nastajajo ali so povezani s kolektivnim delovnim pravom.

2. Stranke

Stranke delovnega spora so fizične in/ali pravne osebe ali združenja oziroma predstavniške organizacije (delavcev in delodajalcev), ki so nosilci pravic in obveznosti, določenih v materialnem pravu ali pa jim tak položaj daje procesno pravo. Bistvenega pomena sta tudi položaj in značaj stranke zaradi ločevanja med individualnimi in KDS.

3. Temelj spora

Temelj delovnih sporov je delovno razmerje, ker do spora pride zaradi kršitve pravic in/ali obveznosti ali zaradi (zanikanja ali zatrtjevanja) nastalega pravnega razmerja ali njegovega prenehanja ali interesa, ki nastane na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali sklenjene (ali tudi ne sklenjene) KP. Ker je temelj delovnega razmerja v državnem in/ali

avtonomnem pravu, je tudi temelj delovnega spora v tej pravni veji oz. v teh normah. Materialnopravno naravo obveznosti, pravic in pravnih razmerij, ki so predmet spora, je najprej treba presojati po normah delovnega prava, če to pravo ne odkazuje na druge pravne norme.

4. Predmet spora

Predmet delovnega spora je individualna ali kolektivna obveznost, pravica, pravno razmerje ali interes. Predmet IDS je individualnega značaja in je vezan na posameznega delavca kot fizično osebo, ki lahko le sama v IDS uveljavlja zahtevek. V KDS je predmet spora vedno skupna, kolektivna, nedeljiva pravica ali pravno razmerje, ki ima »skupni« značaj in tudi pravne posledice.

5. Način in postopek rešitve spora

Postopek reševanja delovnih sporov je odvisen od posameznih pravnih ureditev, kako opredeljujejo pravni značaj individualnega in kolektivnega delovnega razmerja. Stranke delovnih sporov lahko spor rešijo same ali s posredovanjem tretje stranke. Delovni spor mora biti rešen po predpisanem postopku in pred določenimi pristojnimi organi. Bistvo vsakega postopka, katerega namen je reševanje sporov, je zaključek postopka in rešitev spora.

6. Organi, ki sodelujejo v sporu

Organi lahko (so)delujejo v različnih oblikah tako imenovanega nadomestnega reševanja delovnih sporov, reševanja, ki ne poteka pred sodiščem. Nesodni organi, ki sodelujejo v tem postopku, so organi delodajalca, posredniki, miritelji in arbitri. V drugo skupino organov pa sodijo sodni organi; o delovnih sporih lahko odločajo specializirana sodišča ali pa sodišča s splošno prisotnostjo.

Iz navedenega lahko delovni spor opredelimo kot spor, ki nastane iz kršitve delovnega razmerja in se od drugih vrst sporov razlikuje po značaju spora, temelju spora, strankah in predmetu spora, načinu in postopku rešitve spora ter organih, ki sodelujejo v sporu.

2.2 Zgodovinski razvoj delovnih sporov

Materialno delovno pravo se je razvilo veliko prej kot procesno pravo. Ta ugotovitev velja od začetka nastajanja in razvoja delovnega prava kot posebne pravne veje. Potreba po razvoju delovnega procesnega prava se je pokazala v praksi, saj so bili razlogi za to številčni, in sicer: trajanje postopka, stroški postopka, posebna znanja – sposobnosti odločanja organov (tudi sodišč), sodelovanje posebnih (»delavskih in delodajalskih«) porotnikov v postopku, posredovanje tretje stranke, mirni načini reševanja sporov ipd. (Novak 2004, 103).

Začetki posebnega materialnopravnega urejanja delovnim razmerjem podobnih razmerij, deloma pa tudi posebnega postopka za reševanje sporov iz teh razmerij, segajo že v dobo

rimskega prava (Novak 2004, 8). Iz tega časa poznamo pogodbo *locatio conductio*, ki je bila dvostranska pogodba in je bila najbližja kupni in prodajni pogodbi. V pogodbi se je ena stranka lahko obvezala, da bo sopogodbniku plačala določen znesek, druga pa, da prvi prepusti svojo delovno silo ali pa da bo zanjo opravila neko delo. *Locatio conductio* je združevala tri moderne pogodbe (Novak 2004, 104):

- najemno in zakupno pogodbo (lat. *locatio conductio rei*),
- službeno pogodbo ali pogodbo o delu (lat. *locatio conductio operarum*) in
- delovršno ali podjemniško pogodbo (lat. *locatio conductio operis*).

Službena pogodba ali pogodba o delu je bila sklenjena, ko sta se stranki sporazumeli o tem, da bo delavec prepustil delodajalcu v določenem obsegu uporabljanje svoje delovne sile, zato pa bo od njega dobil plačilo v denarju. Delovršna ali podjetniška pogodba se sklene s tem, da se naročnik in podjetnik dogovorita, da bo podjemnik opravil za naročnika neko delo, naročnik mu bo pa za to plačal neko nagrado. Delodajalec je lahko zoper delavca uveljavljal *actio conducti*,¹ če delavec dela ni opravil tako, kot je bilo dogovorjeno. Delavec pa je z *actio locati*² od delodajalca lahko zahteval plačilo denarne mezde, ki se je redno plačevala za nazaj (Novak 2004, 104).

Začetki reševanja delovnih sporov

Potreba po ureditvi posebnega postopka za reševanje delovnih sporov se je pokazala razmeroma pozno, v 19. stoletju oziroma v začetku 20. stoletja. Takrat se je pokazalo, da zaradi številnih že prej navedenih razlogov, predvsem civilni postopki niso ustrezni za reševanje delovnih sporov (Novak 2004, 104). Strohsack (1972) navaja, da je »avstrijska vlada že leta 1883 prišla do prepričanja, da se delovni spori ne dajo reševati v okviru splošnega sodstva zaradi posebne juridične in socialne narave zahtevkov iz delovnega razmerja«. Kukec (1996, 973) navaja, da začetek sodstva za delovne spore sega v cehovsko dobo, posebej pomembna pa je Napoleonova zakonodaja, ki je oblikovala ustanovo za razsojo v delovnih sporih. Pod takšno zakonodajo je bila tudi Ljubljana v času Ilirskih provinc, takšna zakonodaja pa se je uveljavila tudi v številnih drugih evropskih državah.

Reševanje delovnih sporov v nemškem pravu

Slovenija skozi zgodovino ni bila nikoli pod nemško oblastjo, kar pomeni, da nemška zakonodaja ni veljala na našem ozemlju in je ni bilo treba upoštevati. Nemško delovno pravo bom opisal zato, ker je izredno pomembno za razvoj delovnega prava in ker je dober zgled za vse ostale države na področju njihove zakonodaje in postopkov v delovnih sporih.

¹ *Actio conducti* je tožba, ki jo delodajalec lahko sproži proti delavcu (Korošec 2005, 284).

² *Actio locati* je tožba, ki jo delavec lahko sproži proti delodajalcu (Korošec 2005, 284).

Nastajanje nemškega delovnega materialnega in procesnega prava se je začelo v začetku 19. stoletja, ko je bila uresničena želja, da bi delavcem v sporih z delodajalci zagotovili enostaven, hiter in cenejši postopek pred sodišči, ki bi bila usposobljena za ravnanje pri razmerjih iz delovnega življenja. Leta 1890 so bila za vso državo ustanovljena obrtna sodišča za obrtne delavce, leta 1904 pa trgovska sodišča za trgovske delavce. Tedanja zakonodaja je bila nepopolna, ker je zajemala le najpomembnejše skupine delavcev, zato je bila z zakonom o delovnih sodiščih z dne 23. 12. 1926 ustanovljena pristojnost delovnega sodišča za vse delavce in v načelu za vse delovne spore. Sodišča so sodila na treh stopnjah, postopek pa se je končal na zveznem delovnem sodišču. Na vseh stopnjah so pri sojenju sodelovali sodniki porotniki, ki so bili iz kroga delavcev in delodajalcev. Pri ustvarjanju in razvoju nemškega delovnega prava je imela velik vpliv sodna praksa delovnih sodišč, ker je opozorila na probleme iz prakse in s tem znatno prispevala k razvoju zakonodaje (Novak 2004, 105).

Reševanje delovnih sporov v Jugoslaviji

Za procesno pravo stare Jugoslavije je po uveljavitvi obrtnega zakona, ki je poenotil snov delovnega materialnega prava, opazna neskladnost formalnega z materialnim delovnim pravom, ki se je razvijalo hitreje, dočim temelji formalno delovno pravo na načelih avstrijskega in madžarskega zakona o obrti in obrtnih sodiščih na zakonskih osnovah 19. stoletja. Reševanje delovnih sporov je bilo v domeni (Novak 2004, 106):

- rednih sodišč, to so bila sreska in okrožna sodišča, ki so sodila v zasebnopravnih sporih iz službenega razmerja;
- posebnih sodišč, to so bila trgovinska, rudarska in novinarska sodišča, sodišča dobrih ljudi ter izbrani odbori in Obrtno sodišče v Ljubljani.

Velik je bil tudi pomen rzsodišč in rzsodniških odborov. Rzsodišča so bila ustanovljena za odločanje v KDS v zvezi s KP, ki so bile sklenjene na podlagi paragrafa 209 Zakona o obrtih (Službene novine Kraljevine SHS, št 262). KP so sklenili posamezni delodajalci oziroma njihove organizacije in strokovne delojemalske organizacije (Novak 2004, 106). Rzsodba rzsodišča je bila izvršljiva po razglasitvi in zoper njo ni bilo ne priziva³ ne rekurza.⁴ Rzsodniški odbori so odločali na podlagi paragrafa 343 zakona o obrtih v IDS iz službenega razmerja med imetniki obrti in pomožnim osebjem. Rzsodniški odbor je izdal sodbo, ki jo je bilo na podlagi šestega odstavka paragrafa 352 dovoljeno izpodbijati s tožbo pri pristojnem sreskem sodišču. Po uredbi o določanju minimalnih mezd, sklepanju KP, poravnavanju in rzsodništvu so ti organi odločali v KDS. Sprte stranke so morale pred objavo stavke ali izprtja sporazumno predlagati rešitev spora pred rzsodniškim odborom (Novak 2004, 106-107).

³ Ugovor zoper sodbo sodišča.

⁴ Pritožba zoper sklep sodišča.

Kyovsky (1967) je ugotovil, da so v stari Jugoslaviji razvili tri vrste mirnega reševanja sporov: conciliacija – pomirenje, mediacija – posredovanje in arbitražna – razsojanje.

Pri reševanju delovnih sporov, predvsem KDS, je imela pomembno vlogo država, saj je ustanovila arbitražne svete, oblikovala poravnalni postopek in vplivala na sklepanje sporazumov med sprtimi strankami. Namen teh postopkov je bil, da se po mirni poti reši delovni spor. Če postopek pomiritve ni uspel, je bil določen poseben sistem neobvezne ali pa obvezne arbitraže. Spore naj bi reševali posebni razsodiščni organi (Novak 2004, 108). Kuček (2007) navaja, da je zanimive in za današnji čas uporabne določbe imel Zakon o reševanju delovnih sporov (Uradni list DR Jugoslavije, 6. 7. 1945), kateri je že vseboval definicijo delovnega spora, začasne odredbe in procesne odločbe za pospeševanje hitrosti postopka v delovnih sporih. Zakon o reševanju delovnih sporov je prenehal veljati 8. aprila 1965, ko je v veljavo stopil Temeljni zakon o delovnih razmerjih (Uradni list SFRJ, št. 20/69).

V RS so vse delovne spore, tako tiste, ki so nastajali v organizacijah združenega dela, kakor tudi spore med zasebnimi delavci in delodajalci, od leta 1975 reševala Sodišča združenega dela. V tem in tudi v preteklem času postopki o reševanju KDS niso bili urejeni in tudi v 15. letih obstoja sodišč združenega dela državi ni uspelo pripraviti zakona, ki bi urejal postopek pred temi sodišči. Novi Zakon o sodiščih združenega dela (Uradni list SFRJ, št. 38/84) ni prinesel nobenih novih rešitev, poleg tega pa je leta 1985 propadel projekt, po katerem bi v Jugoslaviji dobili poseben zakon o postopku pred sodišči združenega dela (Kuček 2007, 60-61). Obdobje jugoslovanske delovne zakonodaje se je zaključilo z zveznim Zakonom o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja iz leta 1989 (Uradni list SFRJ, št. 60/1989, 42/1990), ki mu je sledil še republiški Zakon o delovnih razmerjih iz leta 1990 (Uradni list RS, št. 14/1990, 5/1991, 71/1993, 2/1994) (Kotnik 2009, 10).

Ob osamosvojitvi RS je bilo področje civilnih sodnih postopkov urejeno pretežno z zveznimi, delno pa z republiški zakoni. Tako je bilo zato, ker je bila po ustavi iz leta 1974 za urejanje sodnih postopkov pristojna federacija, republike pa so bile pristojne za organizacijo sodstva in za ureditev stvarne pristojnosti sodišč na svojem območju ter za urejanje posebnih postopkov na področjih, na katerih so bile pristojne za urejanje materialnopravnih razmerij. Po 4. členu ustavnega zakona za izvedbo temeljne ustavne listine o samostojnosti in neodvisnosti RS se do izdaje ustreznih predpisov v RS še vedno smiselno uporabljajo zvezni zakoni, ki so veljali v času njene osamosvojitve, če ne nasprotujejo pravnemu redu RS. Najpomembnejši zakon z vidika KDS, ki je bil sprejet po ustanovitvi RS, je ZDSS, ki ureja organizacijo in pristojnosti delovnih in socialnih sodišč (Kuček 2007, 62).

RS je bila v svoji zgodovini pod različnimi oblastmi, kar se izraža tudi v njihovih vplivih na zakonodajo. Na razvoj slovenske zakonodaje na področju delovnih sporov je imela velik vpliv Napoleonova zakonodaja, avstrijska zakonodaja in zakonodaja nekdanje Jugoslavije. Najpomembnejši vpliv na našo zakonodajo je imela zakonodaja Jugoslavije, ker smo bili

največ časa pod njeno oblastjo in ker je RS po osamosvojitvi še vedno uporabljala nekatero jugoslovansko zakonodajo, dokler v RS nismo v celoti uredili in sprejeli lastne zakonodaje.

2.3 Pravni viri na področju delovnih sporov

Pravna podlaga za odločanje v delovnih sporih so tri skupine pravnih norm (Novak 2004, 30):

- mednarodne pravne norme, v katere sodijo akti tistih mednarodnih organizacij, katerih članica je RS,
- nacionalne pravne norme, to so ustava, zakoni in podzakonski pravni viri, ki jih sprejema zakonodajno telo – Državni zbor RS ali izvršilna oblast (Vlada RS),
- avtonomni pravni viri, med katere štejemo KP in splošne akte delodajalca.

Naštete pravne norme na področju delovnih sporov bodo po istem vrstnem redu podrobneje analizirane v naslednjih podtočkah.

2.3.1 Mednarodni viri

Mednarodne pravne vire delimo na (Kotnik 2009, 11):

- univerzalne pravne vire, ki veljajo v večini držav sveta. Mednje spadajo predvsem akti sprejeti v okviru Organizacije združenih narodov in akti Mednarodne organizacije dela,
- multilateralne pravne vire, ki veljajo na območju več držav in najpogosteje nastajajo v okviru regionalnih mednarodnih organizacij, kakršni sta Svet Evrope in Evropska unija,
- bilateralne pravne vire, s katerimi označujemo mednarodne sporazume, ki vežejo dve državi.

Med mednarodnimi pravnimi viri so navedeni tisti, ki so pomembni pri odločanju o pravicah, obveznostih, pravnih razmerjih in interesih, ki izvirajo iz delovnega razmerja in v zvezi s katerimi lahko pride do delovnega spora (Novak 2004, 34).

V nadaljevanju točke bom podrobneje analiziral najpomembnejše akte Mednarodne organizacije dela, Sveta Evrope, Evropske unije in Organizacije združenih narodov.

Mednarodna organizacija dela

MOD je specializirana organizacija OZN in ima svoj sedež v Ženevi. Vanjo je vključenih večina držav mednarodne skupnosti, ki so se s sprejetjem ustanovne listine te organizacije zavezale, da si bodo z delovanjem v njej prizadevale zavarovati pravni položaj zaposlenih ter za postopno izboljšanje delovnih pogojev. Kot temeljni dejavnik mednarodnega prava na področju delovnih in socialnih razmerij je MOD pomembna zlasti kot organizacija, ki sprejema mednarodne konvencije, ki na mednarodni ravni urejajo delovna in socialna razmerja (Kukec 2007, 68-69). RS je bila v MOD sprejeta 19. 5. 1992. Za RS je aktivno povezovanje z MOD zelo pomembno, saj je izredno bogat vir izkušenj in znanja za

uresničevanje pravic delavcev ter za sodelovanje delodajalcev in vlad pri obvladovanju aktualnih problemov brezposelnosti, socialne varnosti ter zagotavljanja človekovih pravic na področju dela in delovanja trga delovne sile (Novak, Končar in Bubnov Škoberne 2006, 43). V nadaljevanju so navedene najpomembnejše ratificirane konvencije MOD, ki so pomembne na področju KDS:

- Konvencija številka 87 o sindikalni svobodi in zaščiti sindikalnih pravic (Uradni list RS, št. 54/92-MP);
- Konvencija številka 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja (Uradni list RS, št. 54/92-MP) in
- Konvencija številka 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja (Uradni list RS, št. št. 121/105).

Konvencija številka 87 o sindikalni svobodi in zaščiti sindikalnih pravic

Konvencije št. 87 spada med *temeljne konvencije* MOD. Pomembna je zato, ker določa pravico do sindikalne svobode in varstvo sindikalnih pravic. Najpomembnejši je 2. člen, ki določa, da imajo delavci in delodajalci pravico ustanovljati organizacije in se vanje včlanjevati, pod pogojem, da spoštujejo njihove statute. Pomembna sta tudi 3. in 11. člen; prva točka 3. člena določa, da imajo delavske in delodajalske organizacije pravico sprejemati svoje statute in upravne akte, izbirati svoje predstavnike, se samoupravljati in delovati ter oblikovati svoje akcijske programe. Druga točka 3. člena pa določa, da državne oblasti te pravice ne smejo omejevati ali zavirati njeno zakonito izvrševanje. Članica MOD, za katero velja ta konvencija, mora v skladu z 11. členom ukreniti vse potrebno, da bo delavcem in delodajalcem zajamčeno svobodno uveljavljanje sindikalnih pravic.

Konvencija številka 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja

Tudi ta konvencija spada med *temeljne konvencije* MOD. Konvencija je pomembna zato, ker zagotavlja varstvo delavcev pred diskriminacijo pri zaposlovanju zaradi uresničevanja sindikalne svobe ter spodbuja razvoj in uporabo postopkov prostovoljnega pogajanja med delodajalci ali delodajalskimi organizacijami ter delavskimi organizacijami. Najpomembnejša sta 1. in 4. člen konvencije. 1. člen določa, da morajo biti delavci zavarovani proti diskriminaciji, ki bi ogrožala sindikalno svobodo na področju zaposlovanja. 4. člen pa določa, da je potrebno spodbujati ali pospeševati razvoj prostovoljnega dogovarjanja s KP, sklenjenimi med delodajalci in njihovimi organizacijami ter delavci in organizacijami delavcev, s katerimi se urejajo delovni pogoji.

Konvencija številka 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja

Konvencija je bila sprejeta kot dopolnitev konvencije št. 98 z namenom spodbuditve *močnejšega* kolektivnega pogajanja. Najpomembnejši je 5. člen konvencije, ki v prvem odstavku določa, da se za spodbujanje kolektivnega pogajanja sprejmejo ukrepi, prilagojeni razmeram v državi. V drugem odstavku 5. člena so navedeni cilji ukrepov iz prvega odstavka, in sicer:

- omogočiti kolektivno pogajanje vsem delodajalcem in vsem skupinam delavcev v dejavnostih, za katere velja ta konvencija,
- spodbuditi pripravo pravil postopka, o katerih se dogovorijo organizacije delodajalcev in delavcev,
- kolektivnega pogajanja naj ne ovira odsotnost pravil, ki urejajo potek postopka, ali nezadostnost ali neprimernost takih pravil in
- zasnovati organe in postopke za poravnavo delovnih sporov tako, da prispevajo k spodbujanju kolektivnega pogajanja.

Svet Evrope

SE je mednarodna organizacija, katere cilj je prizadevanje za uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin na vseh področjih, vključno s področjem delovnih in socialnih razmerij. SE je sprejel več mednarodnopravnih aktov, ki so pomemben vir delovnega prava in prava socialne varnosti (Kukec 2007, 78). Najpomembnejša akta SE sta Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, spremenjena s protokoli št. 3, 5 in 8 ter dopolnjena s protokolom št. 2 (Uradni list RS – MP, št. 4/94), in Evropska socialna listina (Uradni list RS – MP, št. 7/99).

V Konvenciji o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin so najpomembnejše določbe 11., 14. in 6. člena. 11. člen ureja svobodo zbiranja in združevanja. Vsakdo ima pravico do mirnega zborovanja in svobodnega združevanja, vključno s pravico, da ustanavlja sindikate in se jim pridruži, da bi zavaroval svoje interese. Izvrševanje teh pravic je mogoče omejiti samo z zakonom v nekaterih dopustnih primerih. Prepoved diskriminacije je urejena s 14. členom, ki določa, da je uživanje pravic in svoboščin, določenih s to konvencijo, zagotovljeno vsem ljudem brez razlikovanja na spol, vero, raso, jezik ... 6. člen pa določa, da ima vsakdo pravico, da o njegovih civilnih pravicah in obveznostih ali kakršnihkoli kazenskih obtožbah zoper njega pravično in javno ter v razumnem roku odloča neodvisno in nepristransko z zakonom ustanovljeno sodišče.

V ESL so najpomembnejši 1., 5., 6., 20. in 24. člen. 1. člen ureja svobodo dela, in sicer določa, da mora vsak imeti možnost preživljati se s poklicem, ki si ga je svobodno izbral. Pravica do organiziranja je določena s 5. členom. Vsi delavci in delodajalci imajo pravico do svobodnega združevanja v organizacije na državni ravni ali v mednarodne organizacije zaradi varstva svojih ekonomskih in socialnih interesov. Delavcem in delodajalcem je s 6. členom

omogočena pravica do kolektivnih pogajanj. Delavci imajo v zadevah, povezanih z zaposlitvijo, na podlagi 20. člena pravico do enakih možnosti in enakega obravnavanja brez razlikovanja na podlagi spola. S 24. členom je urejena pravica do varstva v primeru prenehanja zaposlitve. Delavci imajo pravico, da njihova zaposlitev ne more prenehati brez veljavnega razloga in da so upravičeni do odškodnine ali drugega ustreznega nadomestila, če jim zaposlitev preneha brez veljavnega razloga, lahko pa se tudi pritožijo na nepristranski organ.

Evropska unija

Za odločanje v delovnih sporih so predvsem pomembne naslednje direktive:

- Direktiva 75/129/EEC in 92/56/EEC o kolektivnih odpustih (UL L 245, 26. 8. 1992),
- Direktiva 76/129/EEC o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk, kar zadeva dostop do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL L 145, 19. 2. 1975) in
- Direktiva 79/7/EGS o enakem obravnavanju na področju socialne varnosti (UL L 6, 10. 1. 1979).

Direktiva 75/129/EEC in 92/56/EEC o kolektivnih odpustih

Direktiva je pomembna zato, ker onemogoča multinacionalkam, ki delujejo v več državah, da bi izkoristile razlike med zakonodajami posameznih držav (Milenkovič 2003, 2). Direktiva v 2. členu določa, da se mora delodajalec ob predvidevanju kolektivnega odpuščanja delavcev pravočasno posvetovati s predstavniki delavcev, da se doseže sporazum. Posvetovanje mora zajemati načine in možnosti, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati število prizadetih delavcev in kako ublažiti posledice, tako da se uporabijo spremljajoči socialni ukrepi, usmerjeni v prezaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev. O načrtovanih kolektivnih odpustih morajo delodajalci na podlagi 3. člena uradno pisno obvestiti pristojni organ javne oblasti. Delodajalec mora kopijo uradnega obvestila vročiti predstavnikom delavcev. Kolektivni odpust se lahko izvede šele 30 dni po oddaji obvestila organu javne oblasti.

Direktiva 76/207/EGS o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk, kar zadeva dostop do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev

Direktiva zavezuje države članice k odpravi vsakršne diskriminacije na podlagi spola glede na vse vidike in pogoje plačila. Cilj direktive je, da države članice sprejmejo take predpise, ki bodo zagotavljali enako plačilo za moške in ženske, kadar ti opravljajo enako oz. enakovredno delo. V skladu z direktivo je to še posebej pomembno takrat, ko je podlaga za izdelavo plačilnega sistema klasifikacija poklicev. Zato direktiva še posebej poudarja, da je

treba enako plačilo zagotoviti ne le v primeru, ko delavci opravljajo enako delo, temveč tudi takrat, ko gre za delo enake vrednosti (Belopavlovič 2005, 45).

Direktiva 79/7/EGS o enakem obravnavanju na področju socialne varnosti

Namen direktive je postopno izvrševanje načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti. 4. člen direktive določa, da načelo enakega obravnavanja pomeni, da ni nobene diskriminacije na podlagi spola, bodisi posredne ali neposredne, še posebno ne glede zakonskega ali družinskega statuta. Države članice morajo na podlagi 6. člena v nacionalne pravne sisteme uvesti take ukrepe, da se vsem osebam, ki se počutijo prizadete zaradi neuporabe načela enakega obravnavanja, omogoči, da vlagajo svoje zahteve v sodnih postopkih, v kolikor je mogoče po tem, ko so izčrpale možnosti pri drugih pristojnih organih.

Organizacije združenih narodov

OZN je najpomembnejša mednarodna vladna organizacija. Ustanovljena je bila 24. 10. 1945. RS je postala članica OZN leta 1992. Delovanje OZN posega na različna področja, kot so varnost, socialno-ekonomski razvoj, človekove pravice, humanitarne dejavnosti, razvoj mednarodnega prava (Slovenija in Nato 2010). Cilji OZN so ohranjanje mednarodnega miru in varnosti, razvijanje prijateljskih odnosov med narodi, sodelovaje in razreševanje mednarodnih problemov, promocija in spoštovanje človekovih pravic ter harmonizacija aktivnosti med državami članicami (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2010). Z vidika delovnih sporov sta med akti OZN zlasti pomembna Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (Uradni list SFRJ, št. 7/71, sprememba: Uradni list RS – MP, št. 9/92) in Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah (Uradni list SFRJ, št. 7/71, sprememba: Uradni list RS – MP, št. 9/92).

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah

Pakt je pomemben zato, ker ureja sindikalno področje. 8. člen določa, da ima vsak pravico ustanovljati sindikate in se vanje včlanjevati za zaščito in pospeševanje svojih ekonomskih in socialnih interesov. Z 8. členom je tudi določeno, da imajo sindikati pravico ustanovljati združenja in nacionalne zveze, mednarodne sindikalne organizacije in se vanje včlanjevati. Sindikati imajo pravico delovati svobodno brez omejitev, razen tistih, ki jih določa zakon in so potrebne v demokratični družbi v interesu nacionalne varnosti ali javnega reda za zaščito pravic in svoboščin drugih. Poleg zgoraj naštetih pravic je z 8. členom urejena tudi pravica do stavke, ki se izvaja po zakonih posamezne države.

Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah

Pakt je pomemben zato, ker ureja področje sindikalnega delovanja. V 22. členu je določeno, da ima vsakdo pravico do svobodnega združevanja z drugimi, ustanavljati sindikate in se jim pridružiti za zavarovanje svojih interesov. Novak (2004, 331) navaja, da je v tem členu »skrita« tudi pravica do stavke oz. pravica do drugih industrijskih akcij.

Najpomembnejši mednarodni vir so konvencije MOD, saj je MOD edina organizacija, ki ureja izključno delovna in socialna razmerja. Pri analiziranju aktov organizacij sem poskušal analizirati kar največ aktov, ki so pomembni za KDS. Vse direktive in konvencije zgoraj naštetih organizacij v največji meri urejajo sindikalno področje in področje človekovih pravic pri zaposlovanju in v delovnem razmerju.

2.3.2 Nacionalni viri

Najpomembnejši nacionalni pravni vir je Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006). V URS je kar nekaj členov, ki se nanašajo na delovna razmerja. Najpomembnejše so določbe URS, ki urejajo vprašanja:

- socialne in pravne države (2. člen),
- enakosti pred zakonom (14. člen),
- enakega varstva pravic (22. člen),
- svobode dela (49. člen),
- sindikalne svobode (76. člen),
- pravice do stavke (77. člen) in druge.

2. člen URS določa, da je RS pravna in socialna država. 14. člen ureja enakost pred zakonom; vsi so enaki pred zakonom in vsakomur so zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine ne glede na narodnost, spol, vero itd. 22. člen določa, da je vsakomur zagotovljeno enako varstvo njegovih pravic v postopku pred sodiščem ali drugimi organi, ki odločajo o njegovih pravicah, dolžnostih ali pravnih interesih. Svoboda dela je urejena z 49. členom; v RS je zagotovljena svoboda dela in vsak lahko prosto in pod enakimi pogoji izbira zaposlitev. Sindikalno svobodo ureja 76. člen in določa, da je v RS ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno. V 77. členu je obravnavana pravica do stavke; vsak delavec ima pravico do stavke, stavka se lahko omeji z zakonom, če to zahteva javna korist.

Med zakoni sta na področju materialnega delovnega prava najpomembnejša Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007, 45/2008) in Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 56/2002, 63/2007-UPB3, 65/2008). Pomembni so tudi drugi zakoni, na primer Zakon o kolektivnih pogodbah, Zakon o arbitraži (Uradni list RS, št. 45/2008), Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov (Uradni list RS, št. 97/2009), Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 42/2006, 60/2006, 10/2008, 68/2008, 42/2009, 65/2009), Zakon o

pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 106/1999, 69/2006, 109/2006), Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji (Uradni list RS, št. 67/1993, 52/1999), Zakon o sodiščih (Uradni list RS, št. 19/1994, 96/2009), Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/1993, 26/2007, 42/2007), Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/1992, 2/1994, 79/2006, 109/2006) in drugi (Novak 2004, 31). Pomemben podredni pravni vir je Obligacijski zakonik (Uradni list RS, št. 83/2001, 97/2007), ki ga je potrebno uporabljati na podlagi prvega odstavka 11. člena ZDR. Pomembna sta tudi Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS, št. 13/1993) in Zakon o stavki (Uradni list SFRJ, št. 23/1991, sprememba: Uradni list RS, št. 22/1991) (Novak 2004, 31).

Za postopek sta pomembna ZDSS in Zakon o pravnem postopku (Uradni list RS, št. 62/1999, 45/2008), čeprav je pri odločanju treba upoštevati tudi procesne določbe v drugih zakonih. Med podzakonskimi pravnimi viri so pomembne uredbe in pravilniki, kot npr. Pravilnik o evidenci statotov sindikatov (Uradni list RS, št. 18/1993), ki določa način vodenja evidence statotov sindikatov (Novak 2004, 32).

Med nacionalnimi viri je temeljni vir URS. Za delovne spore so predvsem pomembni naslednji zakoni; za IDS je predvsem pomemben ZDR, medtem ko so za KDS pomembni predvsem ZArbit, ZARSS, ZKolP, ZDSS, ZStk in ZSDU.

2.3.3 Avtonomni viri

Avtonomni pravni viri na področju delovnega prava so formalnopravni akti, ki določajo norme na področju delovnega prava, na oblikovanje katerih imajo bistven vpliv subjekti delovnega razmerja. Avtonomna pravna norma ima svoje mesto v avtonomnem pravnem aktu oziroma viru. Med avtonomne pravne vire uvrščamo KP in splošne akte delodajalca (Vodovnik 1996, 991). Med avtonomnimi pravnimi viri je treba upoštevati tudi socialne sporazume in merila za zaposlovanje poslovnih oseb (Novak 2004, 33).

KP je sporazum, s katerim predstavnik delavcev in predstavniki delodajalcev dogovorijo najnižjo dopustno raven medsebojnih pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja. Na podlagi določb KP delodajalci in delavci sklepajo individualne pogodbe o zaposlitvi, s katerimi se za posameznega delavca določijo medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti, vendar najmanj v višini, določeni z KP (Novak, Kyovsky in Jurančič 1992, 115). Kukec (1996) ugotavlja, da so bile prve KP na ozemlju sedanje RS sklenjene že konec 19. stoletja. KP se v stari jugoslovanski zakonodaji prvič omenjajo februarja leta 1922 v Zakonu o zaščiti delavcev (Službene novine Kraljevine SHS, št. 128), novembra leta 1931 pa je Zakon o obrtih prinesel podrobnejše določbe o KP.

V današnjem času so KP urejene z ZKolP. Zakon ureja stranke, vsebino, postopek sklenitve KP, njeno obliko, veljavnost in prenehanje, mirno reševanje KDS ter evidenco in objavo KP.

Zakon v 2. členu določa, da kot stranki nastopata sindikat oz. združenje sindikatov na strani delavcev ter delodajalci oz. združenje delodajalcev na strani delodajalcev in da se KP med omenjenima strankama lahko sklepa v skladu s statutom ali drugim ustreznim aktom. KP je sestavljena iz obligacijskega in normativnega dela, kar je določeno s 3. členom. S prvo točko 3. člena je določeno, da se v obligacijskem delu ureja obveznosti in pravice strank, ki so jo sklenile, lahko pa tudi način mirnega reševanja KDS; z drugo točko 3. člena pa je določeno, da so v normativnem delu urejene obveznosti in pravice delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi in z njimi povezanimi pojmi. Postopek za sklenitev pogodbe je določen v 6. členu in se začne na pisni predlog ene od strank. Pisni predlog mora vsebovati vsebino predlagane KP. Druga stranka ima 30 dni časa, da pisno odgovori na prejeti predlog. Če kot stranka nastopa več sindikatov ali več delodajalskih združenj, določi stranka za pogajanja pogajalsko skupino, pogodbo pa podpiše vsak od njih. Sklenitev KP ureja 9. člen. KP se sklene za določen ali nedoločen čas in začne veljati 15 dni od podpisa pogodbe, lahko pa se stranki v KP dogovorita za krajši rok. Prenehanje KP ureja 15. člen, ki določa, da KP preneha veljati po preteku časa, za katerega je bila sklenjena, s sporazumom obeh strank ali z odpovedjo. ZKOLP v 18. členu določa načine reševanja KDS. Spore se lahko reši na miren način s pogajanjem, posredovanjem in arbitražo ali pred pristojnim sodiščem. KP, ki se sklenejo v državi, se na podlagi 25. člena vpisuje v evidenco KP. Evidenco KP vodi ministrstvo, pristojno za delo. KP se mora objaviti, o načinu objave se stranki dogovorita v KP.

Splošni akti delodajalca so najnižji pravni vir za odločanje v delovnih sporih. ZDR jih navaja v 8. členu, drugem odstavku 29. člena, 30. členu, 49. členu, 141. členu in 232. členu (Novak 2004, 33). ZDR v 8. členu navaja dve vrsti splošnih aktov delodajalca:

- splošni akti delodajalca, s katerimi delodajalec določa organizacijo dela ali obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, in
- splošni akti delodajalca, s katerim delodajalce določi pravice, ki se v skladu s tem zakonom lahko urejajo v KP, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oz. KP, ki zavezuje delodajalca in če pri delodajalcu ni organiziranega sindikata.

KP so pomembne, ker določajo minimalno dopustno raven pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja. Če pride do kršitev izvajanja določb KP nastane KDS, ki je obravnavan v diplomski nalogi. Splošni akti delodajalca so tudi pravni vir za odločanje v delovnih sporih, a niso tako zelo pomembni kot zakoni in KP.

2.4 Strokovna literatura

Strokovna literatura ni pravni vir, vendar ima pri izvajanju pravnih norm v praksi pomembno vlogo, da jo je treba omeniti. V pravu velja enako načelo kot v drugih dejavnostih: pravila stroke je moč pravilno in življenjsko izvajati le ob poznavanju teorije in prakse, v pravu tudi pravnih norm, torej podlag za odločanje. Na področju reševanja delovnih sporov ima RS dokaj bogato izročilo pravne stroke, ki je imelo ves čas moderne poglede na reševanje

delovnih sporov. Največji pečat sta pustila univ. docent dr. Stojan Bajič, ki se je prvi bolj poglobljeno ukvarjal z delovnimi spori na Slovenskem, in prof. dr. Boris Strohsack, vrhovni sodnik, ki je prvi obširno obravnaval značilnosti, zadrege in posebnosti sodnega delovnega prava. Omeniti velja tudi prof. dr. in akademika Rudija Kyovskyga, ki je bistveno prispeval k razvoju teoretične misli o materialnem delovnem pravu. Prezreti ni mogoče tudi teoretikov civilnega procesnega prava, predvsem prof. dr. Jožeta Juharta, prof. dr. Siniše Trive in prof. dr. Lojzeta Udeta, katerih dela pomembno prispevajo k lažjemu razumevanju institutov civilnega procesnega prava, ki jih je treba uporabiti tudi v delovnih sporih. Pri strokovni literaturi velja omeniti še priložnostne izdaje MOD in strokovne izdaje mednarodnega združenja za delovno pravo in socialno varnost. Pomemben vir za razmišljanje in razpravljanje o delovnih sporih je bogata in vsestranska strokovna literatura, ki je nastala na podlagi pisnih prispevkov in ustnih razprav na srečanjih sodnikov evropskih delovnih sodišč. Vsa srečanja je kot soorganizator podprla MOD in izdala večino literature s srečanj (Novak 2004, 37-39).

V tem poglavju so bili predstavljeni najpomembnejši pravni viri, ki so pomembni za odločanje v delovnih sporih. Pomembnost pravnih virov je določena s hierarhijo, in sicer je najpomembnejša URS, sledijo ji akti mednarodnih organizacij, nacionalni zakoni, KP in različni pravilniki. Ker je RS članica različnih mednarodnih organizacij, mora upoštevati tudi njihovo zakonodajo in jo izvajati.

3 KOLEKTIVNI DELOVNI SPORI

V tem poglavju bodo podrobneje predstavljene značilnosti in pojem KDS, stranke KDS in predmet spora v KDS.

3.1 Pojem in splošne značilnosti kolektivnega delovnega spora

KDS je spor med osebami, ki so kolektivni predstavniki delavcev (sindikata) in delodajalcev (organizacija delavcev), in katerega predmet je kolektivni (ekonomski) interes (interesni spor) ali pravica (legalni spor) (Bajič 1936, 187).

Ker gre za staro in nepopolno definicijo KDS, je Novak (2004, 327) podal izpopolnjeno in obsežnejšo definicijo KDS, ki se glasi: »KDS je spor med strankami kolektivnih delovnih razmerij ali med osebami, ki jim je priznan položaj stranke, katerega predmet so kolektivna obveznost, pravica, pravno razmerje ali interes, ki ga po določenem postopku stranke lahko rešijo same ali pa v njem sodeluje in/ali spor zgledi tretja stranka, ki je lahko tudi sodišče.«

Kukec (2007, 225) je poskušal definicijo KDS še bolj opredeliti, zato je podal svojo definicijo KDS, ki se glasi: »Za KDS gre, kadar se uveljavlja pravno varstvo kolektivnih pravic in interesov med delodajalcem, združenjem delodajalcev in sindikatov ali skupino delavcev zaradi sklenitve ali izvršitve KP, uporabe določil o kolektivnih pravicah in obveznostih delodajalcev in delavcev oz. njihov asociacij, vsebovanih v splošnih avtonomnih aktih ter v splošnih aktih heteronomnega prava. KDS se rešujejo s pomočjo tretje strani, z mirnimi metodami alternativnega reševanja sporov v predsodnem ali/in izvensodnem postopku (koncilacija, mediacija, arbitraža, poravnava) ali pred sodiščem (sodna poravnava, sodba), pa tudi z borbenimi metodami kolektivne akcije (stavka).«

Stične točke definicij Kukca in Novaka so opredelitev strank, predmeta spora, načina in postopka reševanja KDS. Definicija Kukca vsebuje formalno in materialno plat, kar naredi definicijo popolnejšo, saj nanjo gleda z dveh vidikov. Kukec tudi podrobneje navaja načine, metode in postopek reševanja KDS. Razlika med obema definicijama je tudi v tem, da Novak v svoji definiciji opisuje KDS s splošnimi opisi za stranke, predmet spora, postopek reševanja spora, medtem ko Kukec opisuje stranke, predmet spora, način in postopek spora s konkretnimi opisi.

Značilnost kolektivnega delovnega spora je, da je to spor posebne vrste tako po predmetu spora, kakor tudi po strankah, ki jim je položaj stranke priznan po procesnem ali materialnem pravu. Značilnost in posebnost KDS je tudi v tem, da je lahko predmet spora interes stranke, torej ima interes v KDS povsem drugo naravo, kot na primer v civilnih sporih ali IDS. Od tod razlikovanje med interesnimi in pravnimi KDS (Novak 2004, 326).

Kukec (2007) navaja, da imajo KDS šest bistvenih elementov, in sicer:

- kolektivni interes,
- subjekti – udeleženci,
- predmet spora,
- načini in metode rešitve sporov,
- določnost v pravnih virih avtonomnega in heteronomnega prava,
- postopek (predsodni, izvensodni ali sodni).

Pri navedbi značilnosti in bistvenih elementov KDS sta Kukec in Novak skupno izpostavila, da je KDS poseben po predmetu in strankah spora. Kukec je dopolnil značilnosti oz. elemente KDS z načinom in metodo rešitve spora, postopkom spora in določnostjo spora v pravnih virih avtonomnega in heteronomnega prava. Zgoraj navedene elemente KDS je Kukec upošteval tudi pri podaji svoje definicije KDS.

3.2 Stranke kolektivnega delovnega spora

Stranke v KDS 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 opredelitev strank v KDS je značilno, da to večinoma niso posamezne pravne osebe, temveč združenja predstavniških organizacij delavcev ali delodajalcev. Vendar navedeno ne velja vedno. Stranke v KDS so lahko na primer tudi posamezni delodajalci (na primer pri stavki) ali skupine delavcev (tudi pri stavki), če izkažejo interes, da lahko nastopajo kot stranka. Za našo pravno ureditev je značilno, da po pravnem temelju, po katerem je strankam priznana pravica sodelovati v KDS, razlikuje tri skupine strank (Novak 2004, 339-340):

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

ZDSS v 45. členu določa udeležence v KDS. Udeleženec je oseba, organ ali združenje, ki je vložil predlog ter oseba, organ ali združenje, proti kateremu je predlog vložen. Udeleženci so lahko tudi osebe, organi ali združenja, ki jim zakon daje pravico, da se udeležijo postopka in osebe, organi ali združenja, ki so nosilci pravic in obveznosti v razmerju, o katerem se odloča, pod pogoji, ki jih določa ta zakon.

Stranke v KDS pa niso le osebe, ki jim tak položaj daje ZDSS, temveč so določene tudi v KP s splošno veljavnostjo, KP dejavnosti in KP delodajalca. Stranke v KDS so sklenitelji in podpisniki KP. Stranke v KDS pa niso le sklenitelji in podpisniki KP, temveč tudi stranke, ki so drugače sodelovale pri KP, na primer sopodpisniki KP (Novak 2004, 342).

Sindikati

Subjekt KDS na strani zaposlenih je najpogosteje sindikalna organizacija. Sindikat zaposlenih lahko nastopa kot subjekt KDS, bodisi da gre za interesni ali pravni spor (Kukec 2007, 242). Kumar (2007) navaja, da je sindikat katerakoli organizacija zaposlenih, ki poskuša organizirati in predstavljati njihove interese tako na delovnem mestu kot v družbi, še posebej poskuša regulirati zaposlitvene odnose skozi neposreden proces kolektivnega pogajanja z managementom. Jurančič, Kyovsky in Novak (1992) dodajajo, da je sindikat trajno, svobodno oblikovano demokratično urejeno združenje, ki je neodvisno od svojega nasprotnika in je pripravljeno, da v uresničevanju sprejetih ciljev, varovanju in razvijanju delovnih in gospodarskih pogojev, če je potrebno, uporabi tudi »sredstva delovne borbe«.

Brejc (2002) navaja, da je glavna naloga sindikatov varstvo pravic in uveljavljanje interesov zaposlenih. Opis nalog sindikatov dopolnjuje Salamon (1998), ki navaja, da so poglobitve naloge sindikatov kolektivna pogajanja in zastopanje interesov zaposlenih.

Delodajalci/delodajalska združenja

Na strani delodajalca je lahko subjekt KDS delodajalec sam, več delodajalcev ali celo združenje delodajalcev. Združenje delodajalcev je združenje, ki je ustanovljeno s ciljem, da se uredijo odnosi med delodajalci in sindikati zaposlenih, da se rešujejo pogoji dela s pomočjo sklepanja KP in da se institucionalizira reševanje KDS in vzpostavijo določeni okviri za konkurenco na tržišču. Združenje delodajalcev lahko sestavljajo zasebni delodajalci ali delodajalci v javnem sektorju. Kot subjekt v KDS v javnem sektorju se lahko pojavi tudi država oz. vlada. Tu gre predvsem za javna podjetja in zavode, kjer je ustanovitelj in delodajalec država. Če se vlada pojavlja v dvojni vlogi, lahko v praksi pride do vprašljivosti enega od temeljnih principov pri reševanju KDS, to je principa nevtralnosti države pri rešitvi konkretnega KDS (Kukec 2007, 246-247).

Stranke v KDS so najpogosteje predstavniki delavcev in delodajalska združenja. Oboji predstavljajo delavce oz. delodajalce v KDS in se borijo na eni strani za boljši položaj in večje pravice delavcev, na drugi strani pa za ureditev odnos med delodajalcem in sindikatom oz. delavci. Stranke KDS so lahko tudi posamezne osebe, če izkažejo interes, da nastopajo kot stranka.

3.3 Predmet spora kolektivnega delovnega spora

Predmet spora je osrednja točka vsakega spora in je v teoriji na podlagi določb ZPP pretežno opredeljen s pojmom *tožbeni zahtevki*. Pri predmetu spora gre po materialnem pravu za pravico ene stranke, da od druge stranke zahteva dajatev, storitev, opustitev ali dopustitev. Najpogostejši sta prvi dve skupini predmetov sporov, s pomembno posebnostjo v KDS, z varstvom oziroma ugotovitvijo interesa kot predmet spora. Po procesnem pravu pomeni

predmet spora v KDS zahtevkov v predlogu, ki je vložen pred delovno sodišče in v katerem vlagatelj od sodišča zahteva pravno varstvo (Novak 2004, 349).

Predmet KDS so lahko kolektivne pravice ali kolektivni interesi subjektov KDS. Predmet spora v interesnem sporu je lahko določen interes, ki je povezan z vsebino bodoče KP. Interes se lahko nanaša na spremembo ali izpolnitev KP ali pa na sklenitev nove KP. Predmet spora je torej že po svoji naravi tak, da je najustreznejši način za reševanje spora pogajanje med strankama KP. Predmet spora v sporih o pravici je v glavnem kršitev določb KP, zakonitost stavke in drugih industrijskih akcij ter odškodninski zahtevki, ki izvirajo predvsem iz nezakonitih industrijskih akcij (Kukec 2007, 252–253).

Predmet spora, določen v zakonih in kolektivnih pogodbah

Bistveni pravni viri na tem področju sta ZStk in ZDSS. Prvi odstavek 1. člena ZStk določa, da so predmet spora lahko ekonomske in socialne pravice ter interesi iz dela. Drugi odstavek navaja, da se pravica do stavke uveljavlja pod pogoji, ki jih določa zakon. V tretjem odstavku je navedeno, da se delavec prostovoljno odloči o sodelovanju v stavki. Novak (2004, 352) pravi, da lahko široka opredelitev pojma stavke in predmetov sporov v KDS povzroča težave v praksi. Največjo težavo povzroča prvi odstavek 1. člena ZStk, saj je zaradi njegove vsebine treba pri vsakem primeru ugotoviti, kaj je dejansko predmet spora, čeprav je največkrat predmet spora ugotovitev, ali je stavka zakonita.

Predmet spora po ZDSS najbolj natančno določa 6. člen. Predmet spora po 6. členu so lahko:

- veljavnost in izvrševanje kolektivnih pogodb (1. točka);
- pristojnosti v zvezi s kolektivnimi pogajanja (2. točka);
- skladnost kolektivnih pogodb med seboj in z zakonom (3. točka);
- zakonitost stavke (4. točka);
- sodelovanje delavcev pri upravljanju (5. točka);
- pristojnost sindikata v zvezi z delovnimi razmerji (6. točka);
- reprezentativnost sindikata (7. točka).

ZStk in ZDSS obravnavata predmet spora zelo različno. ZStk obravnava predmet spora zelo na splošno, ZDSS pa precej bolj konkretno. Edini primer predmeta spora, ki je v obeh zakonih isti, je zakonitost stavke. ZDSS obravnava tudi veliko število predmetov spora, medtem ko ZStk največkrat obravnava le enega, in sicer zakonitost stavke.

Novak (2004) navaja, da pride do precejšnje razlike med predmeti spora, če primerjamo predmete spora 6. člena ZDSS in predmete spora iz sodnih odločb delovno-socialnega oddelka Vrhovnega sodišča RS v KDS. Predmeti spora v KDS po odločbah DSO VS RS so tako: odpoved KP, odkup lastninskih certifikatov in nezakonitost pravilnika o sistemizaciji delovnih mest.

Če primerjamo predmete spora ZDSS in DSO VS RS, ugotovimo, da sta si navedbi predmetov spora zelo različni. Skupen predmet spora je le odpoved KP, medtem ko DSO VS RS navaja še dva nova predmeta spora, in sicer odkup lastninskih certifikatov in nezakonnost pravilnika o sistematizaciji delovnih mest. Med obema primerjavama predmetov spora je opazna tudi količinska razlika le teh, saj ZDSS določa večje število predmetov spora kot pa DSO VS RS.

Predmet spora je obravnavala tudi nekdanja veljavna Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40/1997, 90/2005) in nekatere KP dejavnosti. Predmet spora se je nanašal na interes pogodbenih strank, torej na spremembo ali dopolnitev KP, sklenitev nove KP ali na odpoved KP. V teh primerih sta bila določena dva načina reševanja sporov: pogajanja in arbitražna. Predmet spora je bil torej le povezan s pravno normo – KP, ki pa ni pravna podlaga za odločanje, temveč predmet odločanja. Predmet odločanja so dejanja strank KP, ki so povezana z navedenimi predmeti interesnega KDS (Novak 2004, 353-354).

Predmet spora v KDS so kolektivni interesi in kolektivne pravice. Med obravnavanimi zakoni, v katerih so določeni predmeti spora, lahko opazimo da prihaja do precejšnih razlik, saj vsak obravnava predmet spora nekoliko drugače. Skupna točka vseh obravnavanih primerov je ta, da je največkrat kot predmet spora omenjen obstoj, neobstoj, kršitev, sprememba, odpoved KP in nezakonnost stavke.

4 REŠEVANJE KOLEKTIVNIH DELOVNIH SPOROV

Reševanje KDS oziroma postopek reševanja KDS zajema vse možne formalne in tudi neformalne oblike, po katerih poteka reševanje sporov. To so torej pravila postopka, po katerih stranki sami rešita spor ali po katerih tretje stranke sodelujejo z namenom, da bi se spor rešil (Novak 2004, 393).

V reševanju KDS sodelujejo različni organi. Za oblikovanje organov, ki (so)delujejo in odločajo v KDS, sta značilni številčnost in raznolikost. Številni so predvsem tisti organi, ki posredujejo v KDS z namenom, da bi mirno rešili spor. Težišče delovanja organov v KDS je torej v nesodnem reševanju sporov, odločanje sodišč je izjema in zadnje sredstvo, ki ga stranki uporabita, če res ni bilo drugih možnosti za rešitev spora. Organe, ki (so)delujejo in odločajo v KDS, obravnavamo na dva načina: glede na način rešitve spora in z vidika oblikovanja, ustanovitve organa (Novak 2004, 369).

Z vidika oblikovanja in ustanavljanja organov je značilno, da jih lahko oblikujejo stranke same, lahko pa so oblikovane vnaprej, po določenem postopku. S tega vidika lahko organe delimo na (Novak 2004, 370):

- *začasne*: od primera do primera oblikovane organe, ki jih oblikujeta sprti stranki sami kot posredniške, miritvene organe ali kot arbitražne;
- *stalne posredniške, miritvene ali arbitražne organe*;
- *stalna sodišča* z zakonsko vnaprej določenimi pravili za njihovo oblikovanje in delovanje.

Novak (2004) navaja, da je z vidika načina rešitve spora v KDS delovanje organov mogoče obravnavati na tri bistvene načine:

- stranki lahko rešita spor sami (v tem primeru organi seveda niso oblikovani, ker stranki spor rešita sami);
- stranki se lahko ali morata odločiti za posredovanje tretje stranke;
- KDS je lahko rešen pred Delovnim sodiščem.

Prvi primer rešitve spora je običajno najboljši, najkrajši, najcenejši in za stranki tudi najbolj primeren. Usklajevanje lahko poteka le med strankama, njuna stališča in pogled na sporna vprašanja pa lahko usklajuje tudi tretja stranka. Za drugi in tretji način reševanja KDS je v primerjalnem pravu sprejet splošen pojem: posredovanje tretje stranke ali nadomestno reševanje spora (Novak 2004, 369).

V nadaljevanju bodo predstavljeni mirno in sodno reševanje KDS ter rešitve KDS. Podrobneje bodo predstavljeni načini mirnega reševanja KDS in urejenost teh načinov reševanja v zakonih. Podrobneje bo predstavljeno tudi sodno reševanje KDS, ki temelji na ZDSS. Na koncu bodo predstavljene tudi rešitve KDS in posamezni primeri sodne prakse.

4.1 Miren način reševanja kolektivnih delovnih sporov

Mirno oz. alternativno reševanje KDS je način »nesodnega« reševanja delovnih sporov. Alternativne so take oblike reševanja KDS, kjer sprti stranki s sporazumom ali poravnavo rešita spor ali kjer s posredovanjem tretje stranke rešita spor tako, da upoštevata in prostovoljno izpolnita odločitev tretje stranke in zato ne pride do sodnega postopka (Černelič 2004, 19).

V RS so organi, ki sodelujejo v mirnem načinu reševanja KDS, komisija za pomirjanje, arbitraža ali arbitražni svet in mediacija (Novak 2004, 373). Omeniti velja še Svet za alternativno reševanje sporov in Listino o alternativnem reševanju sporov.

Svet za alternativno reševanje sporov je bil ustanovljen 13. 3. 2009 z namenom pospeševanja uporabe ter večanja zaupanja v alternativno reševanje sporov in z namenom zagotavljanja koordiniranega in doslednega svetovanja o politikah razvoja visoko kakovostnega, ekonomičnega in učinkovitega reševanja sporov na take načine, ki ne terjajo sodnega razsojanja. Svet za alternativno reševanje sporov ima 16 članov, ki jih imenuje minister za pravosodje za štiri leta. Svet vodi predsednik, seje sveta pa potekajo vsaj enkrat na vsako četrletje. Svet za alternativno reševanje sporov je v dosedanjem delovanju podal osnutek predloga ZARSS, osnutek Pravilnika o mediatorjih v programu sodišč in potrdil osnutek Listine o alternativnem reševanju sporov (Ministrstvo za pravosodje 2010d).

Listina o alternativnem reševanju sporov je bila ustanovljena z namenom spodbuditev uporabe alternativnega reševanja sporov. Listina ne ustvarja neposrednih pravnih dolžnosti podpisnikov, predstavlja pa močno zavezo z vidika poslovne etike. Podpisniki listine bodo spodbujali uporabo mediacije in drugih oblik alternativnega reševanja sporov zaradi nižjih stroškov postopka, krajšega poteka postopka v primerjavi z sodnim postopkom in večjega nadzora nad pravili, trajanjem in izidom postopka (Ministrstvo za pravosodje 2010a).

4.1.1 Postopek pomirjanja

Komisija za pomirjanje je značilna za vsebino naših kolektivnih pogodbenih dejavnosti. Je kolegijsko telo, ki ga v načelu sestavlja pet članov. Člane komisije imenujeta sprti stranki, predsednika pa imenovani predstavniki strank. Pristojna je za reševanje interesnih KDS. Komisija ima dejavno vlogo pri iskanju ustrezne rešitve spora. Komisija lahko predlaga vsebino sprememb in/ali dopolnitev KP, sklenitev nove KP in njeno vsebino. Strankama lahko pomaga ugotavljati dejansko stanje, lahko izrazi svoje stališče o pravnih vprašanjih (Novak 2004, 370-373).

Postopek pomirjanja obravnavajo naslednje pravne norme: ZDSS, Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 18/1991), KP dejavnosti in nekdanja SKPGD.

ZDSS v 23. členu le neposredno omenja postopke pomirjanja. Omenjeni člen določa, da je tožba dopustna, če je z zakonom ali KP določen obvezen postopek za mirno rešitev spora in če je bil postopek mirnega reševanja spora predhodno začel in ni bil uspešen.

KPND ureja postopek pomirjanja v 5. do 8. členu. 5. člen določa, da se ustanovi komisija za pomirjanje ali arbitražni svet, če spora med strankami KP ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanjem. Vsaka stranka na podlagi 6. člena imenuje dva člana v komisijo za pomirjanje. Člani komisije sporazumno določijo predsednika komisije kot petega člana iz vrst uglednih in strokovnih sodelavcev. S 7. členom je določeno, da se postopek pomirjanja začne na pobudo katerekoli stranke. Učinke pomirjanja ureja 8. člen in določa, da mora biti vsak dosežen sporazumen pisen in da je sestavni del KP. Če pomirjanje ni uspešno, o spornih vprašanjih odloča arbitražni svet. Pomirjanje pa ni uspešno takrat, ko katerakoli stranka pisno izjavi, da šteje pomirjanje za neuspešno, kakor tudi, če stranka ne imenuje člana komisije za pomirjanje oz. če člani ne imenujejo predsednika komisije.

Postopek pomirjanja je urejen tudi v nekaterih KP dejavnosti, npr. v Kolektivni pogodbi za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu (Uradni list RS, št. 67/199, 69/1999) od 67. do 69. člena.

Postopek pomirjanja je obravnavala tudi nekdanja veljavna SKPGD v 59., 61., 62. in 63. členu. Na kratko bom opisal, kaj je določala SKPGD zato, ker je bil postopek pomirjanja dobro opredeljen, podobno dobro opredeljen je v veljavni zakonodaji samo v KPND. SKPGD je v 61. členu določala, da lahko komisija za pomirjanje rešuje spore, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanjem. Postopek pomirjanja se je na podlagi 62. člena začel s predlogom, najkasneje v roku 30 dni od izvedbe nastanka spora. Predlagatelj pomirjanja je v predlogu navedel vsebino spornega razmerja in imenoval dva člana v komisijo za pomirjanje. Druga stranka je morala na predlog odgovoriti v roku 30 dni in imenovati dva člana v komisijo za pomirjanje. Člani komisije so morali sporazumno imenovati predsednika komisije kot petega člana. Postopek pomirjanja se je ustavil, če druga stranka ni odgovorila na predlog, če ni imenovala članov v komisijo, če člani komisije niso imenovali predsednika komisije ali kadar stranki KP nista sprejeli predloga komisije za pomirjanje za rešitev spora. 63. člen pa je določal, da je moral biti dosežen sporazum v postopku pomirjanja v pisni obliki.

4.1.2 Arbitraža

Arbitraža je nedržavno sodišče; sestavljajo jo ena ali več oseb, o katerih imenovanju se stranke sporazumejo, in stranke ji sporazumno ter prostovoljno zaupajo izdajo meritorne odločbe, ki jo zakon izenačuje s pravnomočno sodbo rednega sodišča. S sklenitvijo arbitražnega dogovora stranke izključijo pristojnost rednih sodišč (Ude 2004, 23).

Kukec (2004, 326) navaja, da je *prostovoljnost* bistvena značilnost arbitraže in da se izjemno in specifično za reševanje KDS lahko predvidi (z zakonom) tudi *obvezna arbitraža*.

Arbitražo lahko razvrstimo v štiri vrste, in sicer (Kukec 2007, 329):

- fakultativna in obvezna arbitraža,
- pravna in interesna arbitraža,
- stalna in ad hoc arbitraža
- individualna in kolektivna arbitraža.

Arbitražo oziroma arbitražni postopek urejajo naslednje pravne norme: ZArbit, ZKolP, ZSDU ter KPND in KP dejavnosti.

Najpomembnejši zakon na področju arbitraže je ZArbit, ki ureja arbitražni sporazum, sestavo in pristojnosti arbitražnega senata, potek arbitražnega postopka ter izdajo in izpodbijanje arbitražne odločbe. 21. člen določa, da so stranke v arbitražnem postopku enakopravne. Arbitražni postopek se po določbi 25. člena začne na dan, ko stranka prejme zahtevo nasprotne stranke, naj se spor predloži arbitraži. Tožeča stranka mora na podlagi 27. člena v roku, ki so ga določile stranke ali arbitražni senat, podati zahtevek in navesti dejstva, na katera opira svoj zahtevek, ter med strankami sporna vprašanja, tožeča stranka pa se mora glede tega izjasniti. 28. člen določa, da arbitražni postopek lahko poteka pisno ali ustno, odvisno od tega, kateri način izbereta stranki. Če se stranki ne moreta dogovoriti, potem o tem odloči arbitražni senat. Stranke morajo biti pravočasno obveščene o vsakem razpisanem naroku, ki je namenjen izvajanju dokazov. Vse pomembne listine, vloge ali drugi pomembni podatki, ki jih stranka predloži arbitražnemu senatu, se mora posredovati nasprotnim strankam. Prav tako se vsem strankam posredujejo pisni dokazi in izvedenska mnenja, na katere se pri odločanju opre arbitražni senat. Arbitražni senat lahko po določbi 30. člena imenuje enega ali več izvedencev za podajo mnenja o vprašanjih, ki jih določi arbitražni senat. Arbitražni senat lahko od stranke zahteva, da izvedencu posreduje vse potrebne podatke, listine ali druge pomembne predmete. Izvedenec lahko na zahtevo arbitražnega senata ali stranke po predložitvi mnenja sodeluje pri naroku, kjer stranke lahko postavljajo vprašanja in privedejo druge strokovnjake, da podajo svoje mnenje o spornih vprašanjih. 31. člen določa, da lahko arbitražni senat ali katera izmed strank z dovoljenjem senata zaprosi sodišče za pomoč pri izvedbi dokazov ali da opravi drugo dejanje, ki ga arbitraža sama ni upravičena opraviti. Če sodišče ugodí prošnji, izvede dokaze ali opravi druga dejanja v skladu s svojimi pravili postopka. Arbitri so lahko navzoči pri izvajanju dokazov in lahko postavljajo vprašanja. 33. člen ureja odločitev arbitraže in določa, da arbitražni senat izda arbitražno odločbo z večino glasov svojih članov, če se stranke niso sporazumele drugače. Arbitražna odločba se po določbi 34. člena izda na podlagi poravnave v skladu s 35. členom in z navedbo, da gre za odločbo. Če se stranke med arbitražnim postopkom poravnajo, arbitražni senat ustavi postopek in na zahtevo strank se poravnava zapiše v obliki arbitražne odločbe, razen če je poravnava v nasprotju z javnim redom RS. S 36. členom je določeno, da se arbitražni postopek zaključi z izdajo končne odločbe ali s sklepom, ki ga sprejme arbitražni senat. 38. člen pa določa, da ima arbitražna odločba učinek pravnomočne obsodbe.

Arbitražni postopek je urejen tudi z ZK oLP, in sicer od 18. do 24. člena. V 19. in 20. členu je določeno, da se arbitražni postopek v interesnem in v sporu o pravicah začne s pisno izjavo ene izmed strank v roku, ki ne sme biti krajši od šestih tednov in daljši od treh mesecev, da so bila pogajanja neuspešna. Arbitražni postopek lahko sporazumno začneta tudi obe stranki, kadar pogajanja ali posredovanje strokovnjaka ni bilo uspešno. Stranki določita sporna vprašanja in rok za njihovo rešitev. Sestavo arbitraže ureja 22. člen in določa, da vsaka stranka v arbitražo imenuje enako število članov, predsednika arbitraže pa stranki imenujeta sporazumno. Stranki lahko s KP ustanovita stalno arbitražo in se dogovorita o številu njenih članov in postopku pred njo. Če je ustanovljena stalna arbitraža, stranki določita listo arbitrov, ki sodelujejo v arbitražnem postopku. Če stalna arbitraža ni urejena, potem minister, pristojen za delo, določi listo arbitrov. 23. člen določa, da stranka skupaj s pisnim predlogom arbitražnega postopka imenuje tudi arbitre in ta pisni predlog pošlje drugi stranki. Nasprotna stranka mora v roku osmih dni odgovoriti na predlog in določiti svoje arbitre. Če se stranki ne moreta dogovoriti o predsedniku arbitraže, lahko katerakoli izmed strank predlaga, da predsednika imenuje sodišče, pristojno za delovne spore z liste arbitrov. V 24. členu pa je določeno, da se v postopku pred arbitražo smiselno uporabljajo določbe ZDSS, ki velja za KDS, če se stranki ne dogovorita drugače.

ZSDU določa arbitražni postopek od 99. do 106. člena. V 99. členu je določeno, da spore med svetom delavcev in delodajalcev rešuje arbitraža, ki je sestavljena iz enakega števila članov, imenovanih z obeh strani, in enega nevtralnega predsednika, z imenovanjem katerega se strinjata obe strani. 100. člen omogoča ustanovitev stalne arbitraže, če se tako dogovorita delodajalec in svet delavcev. 104. člen določa, da odločitev arbitraže nadomesti dogovor med delodajalcem in svetom delavcev. Stranki lahko izpodbijata odločbo pred sodiščem za delovne spore iz zakonsko opredeljenih razlogov in po zakonsko opredeljenih postopkih. Arbitraža je omenjena tudi v 66. členu, ki pravi, da arbitraža odloča o nesporazumih glede vprašanj iz 63. in 65. člena zakona.

KPND ureja arbitražo v 5., 8. in 9. členu. V 5. členu je določeno, da se ustanovi arbitražni svet za reševanje sporov med strankami KP, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanja. Na podlagi 8. člena se ustanovi arbitražni svet tudi v primeru neuspešnega pomirjanja. 9. člen ureja imenovanje arbitražnega sveta in določa, da ima arbitraža tri člane in prav toliko namestnikov. Vsaka stranka imenuje enega člana in njegovega namestnika. Predsednika komisije in njegovega namestnika imenujeta stranki sporazumno. Če se stranki ne sporazumeta o imenovanju predsednika in njegovega namestnika, ju imenuje republiško sodišče, pristojno za delovne spore.

4.1.3 Mediacija

Mediacija je zaupen, neformalen postopek, v katerem tretja neodvisna oseba (mediator) pomaga sprtima strankama doseči sporazum in rešiti njun spor. Mediator ne more izdati

zavezujoče odločbe, ampak strankama v sporu omogoča, da se srečata in pospešuje pogajanja med njima. Postopek mediacije lahko poteka na skupnih sestankih, lahko pa se mediator sestane še z vsako stranko posebej na ločenem sestanku. Na teh srečanjih poskuša mediator s sodelovanjem obeh strank opredeliti in razjasniti sporna in tudi nesporna vprašanja. To je pomembno predvsem zato, da ugotovi, glede katerih dejstev sta stranki enotni in glede katerih dejstev med njima obstajajo nesoglasja. Cilj mediacije je s sodelovanjem strank doseči in oblikovati tak sporazum, ki odpravlja spor in na novo ureja medsebojne pravice in obveznosti. Če stranki dosežeta sporazum in sprejmeta mediatorjev predlog za rešitev spora, postane sporazum sestavni del obligacijskega dela KP in je za vsako stranko pravno zavezujoč. (Černelič 2004, 22-23).

Mediacijo v slovenskem pravu obravnava le ZARSS. Ta v 15. členu določa, da sodišče strankam ponudi možnost alternativnega načina reševanja sporov v vsaki zadevi, razen kadar sodnik oceni, da to ne bi bilo primerno. Na predlog strank, ki soglašajo, da se opravi poskus alternativne rešitve spora, sodišče prekine sodni postopek za največ tri mesec in stranke napoti v postopek alternativnega reševanja sporov. Če stranke ne predlagajo napotitve v postopek alternativnega reševanja sporov, sme sodišče na podlagi 18. člena zahtevati, da se stranke osebno udeležijo informativnega naroka o mediaciji. Informativni narok sodišče določi po predhodni uskladitvi s strankami. Z 19. členom je določeno, da sme sodišče na podlagi opravljenega posvetovanja s strankami, ki so se udeležile informativnega naroka, stranke napotiti v mediacijo in prekiniti sodni postopek za največ tri mesece. Sklep o obvezni napotitvi na mediacijo mora biti obrazložen, vsebovati mora opozorilo o posledicah za zavrnitev in se mora strankam izročiti osebno. Zoper sklep lahko stranki v roku osmih dni vložita ugovor. Če katera izmed strank nerazumno zavrne napotitev v mediacijo, mora ta kriti vse nastale stroške. O nerazumnosti zavrnitve napotitve v mediacijo sodišče odloča glede na okoliščine posamezne zadeve, ki so določene v 6. točki 19. člena. Na podlagi 20. člena je določeno, da se mora prvo mediacijsko srečanje izvesti v roku 30 dni od izdaje sklepa o napotitvi v mediacijo. 7. člen določa, da v programu mediacije lahko postopke izvajajo mediatorji; kdo je lahko mediator, pa določa 11. člen.

Mirno reševanje KDS zajema postopek mediacije, pomirjanja in arbitražni postopek. Iz napisanega je lepo razvidno, da je arbitraža urejena v več zakonih kot pomirjenje in mediacija ter da je arbitraža v vseh zakonih podrobneje in obširneje urejena kot pomirjanje. Postopek pomirjanja je bil zelo podrobno opisan v nekdanji veljavni SKPGD, a na žalost ne velja več, kar je velika škoda, saj skoraj noben zakon ne ureja pomirjanje tako dobro kot nekdanja SKPGD. Še najboljše postopek pomirjanja določa KPND. Slabo je določena in opisana tudi mediacija, ki je urejena le z enim zakonom, in sicer ZARSS.

4.2 Sodno reševanje kolektivnih delovnih sporov

23. člen URS določa, da ima vsakdo pravico, da o njegovih pravicah in dolžnostih ter o obtožbah proti njemu brez nepotrebnega odlašanja odloča neodvisno, nepristransko in z zakonom ustanovljeno sodišče. Novak (2004, 407-408) navaja, da v KDS odloča Dsod. Dsod ne morejo reševati kolektivnih interesnih sporov. Predmet sodnega varstva je lahko le pravni, ne pa tudi ekonomski interes.

ZDSS v 44. členu določa, da se v KDS sodni postopek prične s vložitvijo predloga. Udeležence v postopku ureja 45. člen, ki določa, da so udeleženci v KDS predlagatelj postopka in nasprotni udeleženec. Udeleženci so lahko tudi osebe, organi ali združenja, ki so nosilci obveznosti in pravic v razmerju, o katerem se odloča, in tisti udeleženci, ki jim zakon daje pravico, da se udeležujejo postopka. 45. člen tudi določa, da lahko predlagatelj postopka umakne predlog do konca obravnave brez privolitve nasprotnega udeleženca. Sodišče o umiku predloga obvesti vse udeležence, ti pa imajo v roku osmih dni od izvedbe umika možnost nadaljevati začetni postopek. 47. člen ureja udeležence v sporih v zvezi s KP in določa, da združenja delavcev oz. delodajalcev ali posamezni delodajalci, ki so podpisniki KP, lahko vložijo predlog za začetek postopka v zvezi s KP ali se udeležijo postopka, ki ga je začel kdo drug. Predlog lahko vložijo tudi vsi tisti, ki niso zajeti v prejšnjem stavku, če izkažejo, da upravičeno uveljavljajo skupinski interes in da zanje velja KP. 48. člen ureja udeležence v sporih o zakonitosti stavke in določa, da predlog za začetek postopka o zakonitosti stavke lahko vloži tisti, ki ima po zakonu pravico organizirati stavko in tisti, zoper katerega je stavka organizirana. Z 49. členom je določeno, da predlog o začetku postopka o pristojnostih, ki ji ima sindikat v zvezi z delovnimi razmerji, lahko vloži le sindikat. V 50. členu je prav tako določeno, da lahko le sindikat vloži predlog za začetek postopka v zvezi z reprezentativnostjo sindikata zoper odločbo pristojnega ministra oz. odločitev delodajalca, s katero je ugotovljeno, da ne izpolnjuje pogojev za določitev reprezentativnosti. Na podlagi 51. člena je določeno, da sodišče obvesti o začetku postopka vse udeležence, ki so nosilci obveznosti in pravic v razmerju, o katerem se odloča, in jim da možnost, da se postopka udeležijo. Udeleženci se lahko ves čas postopka na naroku ali s pisno vlogo prijavijo udeležbo v postopku. 52. člen ureja spore o sodelovanju delavcev pri upravljanju in določa, da je v sporih o zahtevi za razveljavitev volitev članov sveta delavcev, o neveljavnosti volitev članov sveta delavcev, o pritožbi zoper sklep volilne komisije o zavrnitvi predlogov kandidatov za člane sveta delavcev in o zahtevi sveta delavcev za imenovanje delavskega direktorja, rok za poravnavo tri dni. Sodišče lahko odloči o sporu brez glavne obravnave, če dejansko stanje med udeleženci ni sporno in ni drugih ovir za izdajo odločbe. V nasprotnem primeru sodišče opravi narok za glavno obravnavo najkasneje v treh dneh od prejema odgovora oz. od izteka roka za odgovor. S 53. členom so urejene odločbe sodišča. Sodišče ugotovi veljavnost ali neveljavnost KP, kršitev obveznosti ali pravic iz KP, neskladnost KP z zakonom, neskladnost med KP ali neskladnost splošnega akta delodajalca z zakonom oz. KP. Sodišče lahko delno ali v celoti razveljavi oz. odpravi splošni akt delodajalca ali posamični pravni akt in glede na

okolščine primera naloži sprejem ali izdajo novega pravnega akta. Sodišče lahko tudi na zahtevo posameznega udeleženca naloži drugemu udeležencu izpolnitev določene obveznosti. Na podlagi 56. člena lahko sodišče izda začasne odredbe, ki so potrebne, da se prepreči uporaba sile ali nastanek težko nadomestljive škode. V 55. členu je določeno, da v KDS ni dovoljena obnova postopka.

Pred Dsod poteka postopek izpodbijanja arbitražnih odločb ter postopek, ki se konča s sklepom. Večina sklepov se nanaša na vodenje postopka. Na glavni obravnavi imajo poseben pomen dokazni sklepi. Z njimi sodišče odloči, katere dokaze bo izvedlo in o katerih dejstvih. S spremembo ZPP, ki ne določa več, da lahko sodišča izvajajo tudi dokaze, ki jih stranke niso predlagale, če so pomembni za odločitev, ni več mogoče izvajati dokazov po uradni dolžnosti. Predsednik senata mora vrzel, ki je nastala s tem in ki je bistveno zožila dejavno vlogo sodišča v postopku, »nadomestiti« z institutom materialnega procesnega vodstva. Poseben pomen imajo sklepi, s katerimi Dsod v KDS odloči o dopustitvi udeležbe v KDS, odloči o začasni odredbi in odloči v primerih, ki jih obravnava 53. člen ZDSS. V KDS lahko Dsod odloči s sklepom tudi v naslednjih primerih (Novak 2004, 411):

- ustavi postopek, če je bil predlog umaknjen (prvi odstavek 46. člena ZDSS);
- odloči, da se postopek nadaljuje, če kateri od udeležencev predlaga njegovo nadaljevanje (tretji odstavek 46. člena).

Sodno reševanje KDS temelji na podlagi ZDSS. Zakon temeljito določa postopek reševanja KDS pred sodiščem. V naslednji točki bodo predstavljene rešitve sodnega reševanja KDS in tudi rešitve mirnega reševanja KDS.

4.3 Rešitve kolektivnih delovnih sporov

Pojem rešitev KDS označuje vse možne oblike in načine rešitve KDS. Pojem »vse možne oblike« pomeni končanje KDS, pri čemer ni pomembno, ali je bil spor končan s sporazumom sprtih strank, ki sta ga sklenili sami, ali pa s pisnim aktom določenega organa, katerega oblika, vsebina in pravni značaj se lahko zelo razlikujejo. Načini rešitve KDS so predvsem predlog posrednika, sporazum, odločba arbitraže, odločba ali sklep sodišča in poravnava, ki je bila sklenjena v postopku miritve. Zakonodaja (ZDSS, ZStk, ZSDU, OZ, KP dejavnosti) opredeljuje tri vrste poravnav (Novak 2004, 419–420):

- poravnavo, ki je sklenjena v postopku mirne rešitve spora ali v postopku nadomestnega reševanja sporov;
- poravnavo pred vložitvijo tožbe in
- sodno poravnavo, ki je sklenjena pred sodiščem in v kateri morajo biti upoštrevane določbe materialnega in procesnega prava.

4.3.1 Rešitve mirnega načina reševanja kolektivnih delovnih sporov

Mirna rešitev spora pomeni, da sta se sprti stranki pomirili in dosegli sporazum. Sporazum je bistveni akt, s katerim se konča postopek mirnega reševanja sporov v miritvenem postopku in ga je mogoče doseči pred vsemi organi, ki sodelujejo v postopku reševanja KDS. Nadomestna rešitev spora pomeni, da je bil po svobodni volji strank ali na podlagi predpisov izveden postopek, ki je nadomestil sodni postopek in v katerem je bil spor med strankama dokončno rešen. Nadomestna rešitev je splošen pojem, zato zajema tudi pojem mirne rešitve spora, čeprav imata oba pojma pogosto enak pomen (Novak 2004, 420).

Načini mirnega reševanja KDS so urejeni v naslednjih pravnih virih: v ZStk, ZSDU, SKPGD in v KP dejavnosti.

ZStk v 4. členu določa, da imata stranki dolžnost prizadevati si za mirno rešitev spora od začetka pa do konca stavke. V 6. členu je določeno, da je razlog za prenehanje stavke sporazum. Sklenejo ga organ, ki je sprejel sklep o stavki, in organi, ki jim je bil sklep poslan. Kot rešitev je mogoča tudi enostranska prekinitve stavke.

ZSDU v 103. členu določa, da arbitražo o rešitvi KDS izda pisno odločbo. Podpisati jo mora predsednik arbitraže, nato pa se jo pošlje obema strankama. Na podlagi 104. člena je določeno, da odločba arbitraže nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem. Odločba arbitraže je dokončna, lahko pa se jo izpodbija pred Dsod zaradi razlogov, ki so določeni s posebnim zakonom.

KP določajo, da je sporazum bistveni akt, s katerim se konča postopek pomiritve (Novak 2004, 421-422).

4.3.2 Sodne rešitve

Pojem »sodne rešitve« pomeni, da je bila odločba o rešitvi KDS sprejeta na Dsod. Iz vsebine ZDSS je razvidno, da je KDS v postopku pred Dsod lahko rešen na štiri načine in sicer sodišče lahko (Novak 2004, 426–427):

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

Odločitve o stvari sami

V 29. členu ZDSS je določeno, da je odločitev, ki jo Dsod sprejme v glavni stvari v KDS, sodba. ZDSS v 53. členu ureja vrste odločitev Dsod v KDS v stvari sami. S 53. členom je določeno, da sodišče odloči tako, da:

- ugotovi veljavnost ali neveljavnost KP, kršitev pravic ali obveznosti iz KP, neskladnost KP z zakonom, neskladnost med KP ali neskladnost splošnega akta delodajalca z zakonom oz. KP;
- razveljavi oz. odpravi splošni akt delodajalca ali posamični pravni akt in naloži sprejem ali izdajo novega pravnega akta;
- na zahtevo posameznega udeleženca naloži drugemu udeležencu izpolnitev določene obveznosti;
- razveljavi splošni ali posamični akt in s sklepom delno ali v celoti nadomesti sporni akt, če ugotovi, da je to nujno za varstvo pravic udeležencev.

V ZDSS je tudi določeno, da je Dsod pristojno preizkusiti zakonitost arbitražne odločbe, kadar je z zakonom ali KP v skladu z zakonom arbitraža določena za odločanje o spornih vprašanjih (Novak 2004, 429).

Procesne odločitve

Tudi v KDS velja temeljno načelo, da s procesno odločitvijo, torej s sklepom, sodišče odloča o procesnih vprašanjih, torej ne o stvari sami. V zvezi s tako imenovanimi udeleženci po materialnem pravu, katerih položaj in pravice ureja 51. člen ZDSS, sodišče lahko izda več sklepov. Dsod s sklepom ne dovoli poravnave. Tudi v KDS torej velja, da je mogoče izdajati sklepe, s katerimi se odloča o procesnih vprašanjih, in sklepe, s katerimi je odločeno o stvari sami. Odločitev v stvari sami je na primer lahko sklep o stroških postopka deloma pa sodi sem tudi tako imenovani končni ali ustanovitveni sklep. Dsod predlog v KDS zavrže s sklepom, če niso podane procesne predpostavke, če ni bil izveden miritveni ali arbitražni postopek, pa bi moral biti izveden, in podobno (Novak 2004, 430).

Začasne odredbe

V KDS sočasne odredbe urejene v 56. členu ZDSS. Ta člen v prvem odstavku določa, da lahko sodišče med postopkom tudi po uradni dolžnosti izdačasne odredbe, ki so potrebne, da se prepreči uporaba sile ali nastanek težko nadomestljive škode.

O predlogu začasne odredbe Dsod odloči s sklepom. S takšnim aktom odloči tudi tedaj, če začasno odredbo izda po uradni dolžnosti. Zoper sklep, s katerim Dsod izda začasno odredbo po uradni dolžnosti ali na predlog udeleženca, ni pritožbe (Novak 2004, 431).

Sodna poravnava

Za poravnavo, ki je v KDS sklenjena pred Dsod, v prvi vrsti veljajodoločbe ZDSS (Novak 2004, 431).

Rešitev mirnega načina reševanja KDS je pomiritev in doseg sporazuma. Rešitve sodnega reševanja KDS so lahko sodna poravnava, sklep ali začasna odredba.

4.4 Sodna praksa

V tej točki bom najprej povedal nekaj splošnega o sodni praksi, nato pa bom podrobneje predstavil šest primerov iz sodne prakse. V analizi sodne prakse sem na kratko povzel postopek sodbe in bistvene ugotovitve.

Sodna praksa v našem pravnem sistemu ni vir prava. Sodišča pri sojenju torej v načelu niso dolžna upoštevati tistih odločitev sodišč, ki so v pravno enakih ter v dejanskem smislu enakih ali podobnih zadevah že odločila. Vendar je to stališče in načelo treba upoštevati s pridržkom predvsem zaradi dveh strokovnih razlogov (Novak 2004, 49):

- zaradi odločitve Ustavnega sodišča, ki je predvsem pri razlagi določb 14., 22., in 23. člena URS razvilo pomembno podlago za sojenje;
- zaradi vključitve RS v mednarodne organizacije, zaradi česar bo treba upoštevati odločitve oziroma predhodne odločitve sodnih organov teh mednarodnih organizacij.

Sodna praksa ima posebno mesto v postopku odločanja o individualnih in KDS. Tukaj veljajo načela, ki jih je sprejela predvsem praksa Ustavnega sodišča RS in ki jih je v sojenju v posameznih zadevah treba upoštevati. Za razumevanje pomena in vloge sodne prakse v pravnem sistemu so pomembne tudi mednarodne norme. Na podlagi mednarodnih norm delujejo in odločajo mednarodni sodni organi, na primer Evropsko sodišče za človekove pravice in Sodišče Evropskih skupnosti. Za presojo in pomen sodne prakse pri sojenju v posameznih zadevah so pomembne predvsem tiste določbe URS, ki v 2. poglavju (človekove pravice in temeljne svoboščine) urejajo posamezne institute, ki so bistvenega pomena za zakonito, pošteno in enakopravno sojenje (Novak 2004, 50).

Analiza sodne prakse

V sodbi *Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 129/2008* je sodišče odločalo o *pravilnosti napovedi stavke*. Sodišče je ugotovilo, da je nasprotna stranka začela nezakonito stavko 19. 12. 2006. Nasprotna stranka se ni strinjala z odločitvijo sodišča, zato se je pritožila na sodišče druge stopnje. Sodišče druge stopnje je ugotovilo, da so stališča nasprotne stranke zmotne in pritožbo zavrnilo ter potrdilo sodbo sodišča prve stopnje. Nasprotna stranka se zopet ni strinjala z sodbo sodišča druge stopnje, zato je podala revizijo na revizijsko sodišče. Glede na potek dogodkov je revizijsko sodišče potrdilo presojo sodišča druge in prve stopnje o nezakonnosti stavke. Stavka je nezakonita, ker so bile ob napovedi stavke določene le zahteve delavcev, kar ni v skladu z zakonom. ZStk v 4. odstavku 2. člena določa, da se s sklepom o začetku stavke določijo zahteve delavcev, čas začetka stavke, kraj zbiranja udeležencev stavke, oblikuje pa se tudi organ, ki zastopa interese delavcev in v njihovem imenu vodi

stavko. V 3. členu je določeno, da mora stavkovni odbor napovedati stavko najpozneje pet dni pred njenim začetkom tako, da pošlje sklep o začetku stavke organu upravljanja in poslovodnemu organu organizacije oz. delodajalcu. Ker je bila stavka v obravnavanem primeru »napovedana« za 17. 11. 2006 brez napovedi in njenega začetka, dne 18. 12. 2006 pa je bil napovedan začetek stavke, in sicer za naslednji dan, to predstavlja kršitev 2. in 3. člena ZStk. Revizijsko sodišče je glede na navedeno revizijo zavrnilo kot neutemeljeno.

V sodbi *Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 3/2008* je sodišče odločalo o *časovni veljavnosti KP in možnosti odpovedi KP*. Sodišče prve stopnje je razsodilo, da je odpoved KP med delavci in zasebnimi delodajalci (Uradni list RS, št. 26/91, 129/2004) z dne 3. 7. 2006, objavljena v Uradnem listu RS, št. 81/2006 z dne 31. 7. 2006, nezakonita in da ta KP obstoji in velja. Ker se stranke s tem niso strinjale, so vložile pritožbo na sodišče druge stopnje. Pritožbeno sodišče se ni strinjalo s stališčem izpodbijane sodbe. Proti sodbi sodišča druge stopnje sta nasprotni stranki vložili revizijo iz razloga kršitve določb pravnega postopka in zmotne uporabe materialnega prava. Revizijsko sodišče je ugodilo reviziji, saj nasprotnima udeležencema ni mogoče očitati, da sta KP odpovedala nezakonito. Spoštovala sta tudi določbe glede odpovednega roka, pri odpovedi pa tudi nista ravnala v nasprotju s splošnimi pravili civilnega prava. Sodišče je na podlagi prvega odstavka 380. člena ZPP izpodbijano sodbo spremenilo tako, da se predlagateljev zahtevek za ugotovitev nezakonitosti odpovedi KP kot neutemeljen zavrne.

V sodbi *Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 406/2007* je sodišče odločalo o *upravičenosti izplačevanja dodatka določenega s KP in o zakonitosti stavke*. Sodišče prve stopnje je ugotovilo, da je bila stavka, ki jo je udeleženec napovedal 13. 1. 2006 in izvedel na postaji v času od 24. 1. do 26. 1. 2006, nezakonita. Sodišče je presodilo, da stavka ni bila izvedena v skladu z 2. točko prvega odstavka 7. člena ZStk. Tožena stranka se z odločitvijo sodišča ni strinjala, zato se je pritožila na sodišče druge stopnje. Sodišče je pritožbi ugodilo in sodbo sodišča prve stopnje spremenilo tako, da je tožbeni zahtevek zavrnilo. Tožeča stranka se ni strinjala z odločitvijo sodišča druge stopnje, zato je vložila revizijo zaradi zmotne uporabe materialnega prava. Revizijsko sodišče je potrdilo sklep sodišča prva stopnje, da stavka ni bila organizirana kot klasična prekinitvev dela in da je bil kljub stavki zagotovljen minimum delovnega procesa. Stvar, ki vpliva na zakonitost stavke, je stavkovna zahteva, ki določa izplačilo posebnega s KP dogovorjenega dodatka vlakovnim odpravnikom po 14. alineji 2. točke priloge 5 h KP za dejavnosti železniškega prometa, v kateri se zahteva poznavanje in uporaba predpisov sosednjih železnic. Ker delodajalec delavcem ni plačeval dodatka in spora ni mogoče rešiti na miren način, je stavka legitimna, saj gre za uresničevanje ekonomskih pravic in interesov iz dela (prvi odstavek 1. člena ZStk). Revizijsko sodišče je revizijo zavrnilo, saj je bila revizija neutemeljena.

V sodbi *Višjega in delovno socialnega sodišča RS Pdp 548/2006* je sodišče odločalo o *ustreznosti strank udeleženih v kolektivnem sporu*. Tožeča stranka je predlagala, da sodišče

prve stopnje ugotovi, ali je tožena stranka dolžna izplačevati povračilo za stroške med delom na podlagi 130. člena ZDR in 57. člena KP za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 58/2001) v denarju in ne v vrednostnih bonih. Sodišče je zavrglo predlog tožeče stranke z razlago, da ni bil sprožen postopek pomirjanja, zato je ta podala pritožbo na pritožbeno sodišče. Pritožbeno sodišče je ugotovilo, da obe stranki v sporu nista stranki KP. Stranke KP so lahko le njeni podpisniki, kar je določeno v 2. in 6. členu ZKOlP, v tem primeru so podpisniki KP na strani delodajalcev Združenje delodajalcev Slovenije, na strani delojemalcev pa Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije in Konfederacija sindikatov 90 Slovenije - Sindikat agroživilstva. KP dejavnosti v 2. in 3. členu ne opredeljuje strank KP, ampak le subjekte na katere se razteza njena veljavnost. Stranke KP so le njeni podpisniki. V 67. členu KP dejavnosti je določeno, da če stranki ne moreta rešiti spora z medsebojnimi pogajanjmi, se ustanovi komisija za pomirjanje in arbitražni svet. Kadar se stranki ne sporazumeta o sklenitvi, spremembi oz. dopolnitvi KP, gre za spor med strankama, zato iz te določbe izhaja, da predhoden postopek pomirjanja ni predviden v vseh kolektivnih sporih, ampak le v sporih med strankama KP. V obravnavanem primeru pa stranki v sporu nista podpisnici in s tem tudi ne stranki KP. Pritožbeno sodišče je pritožbi ugodilo in zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v nov postopek. Izida tožbe še nimamo saj je pritožbeno sodišče ugodilo pritožbi in razveljavilo sklep sodišča prve stopnje. Sodišče prve stopnje bo moralo ponovno odločati o tožbenem zahtevku.

V sodbi Višjega in delovno socialnega sodišča RS Kdp 12/2004 je sodišče odločalo o sporu glede procesne predpostavke za sprožitev kolektivnega delovnega spora. Tožeča stranka je predlagala, da sodišče prve stopnje ugotovi, ali pogodba o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo z dne 11. 8. 1999, dopolnjena z dvema aneksoma, še vedno velja in če ni bila odpovedana. Sodišče je predlog zavrnilo, zato se je tožeča stranka pritožila na pritožbeno sodišče. To je tudi potrdilo ugotovitev sodišča prve stopnje, da pogodbeni stranka, v skladu s 185. členom panožne KP, ki želi spremembo oz. dopolnitev KP, predloži nasprotni stranki svojo obrazloženo zahtevo v pisni obliki. Nasprotna stranka se mora v roku 30 dni od prejema zahteve opredeliti in izraziti svoje mnenje. Če nasprotna stranka ne sprejme predloga za spremembo oz. dopolnitev KP ali če se ne opredeli v roku 30 dni, potem stranka predlagateljica začne postopek pred komisijo za pomirjenje. 187. člen določa, da se za reševanje sporov, ki jih ni mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanjmi, v roku 30 dni ustanovi komisija za pomirjanje in arbitraža. Ker tožeča stranka ni izkazala, da bi bil sprožen postopek pomirjanja, niso bile izpolnjene predpostavke za sprožitev KDS, saj podjetniška KP določa predhodni postopek za mirno rešitev spora. Pritožbeno sodišče je pritožbo zavrnilo in potrdilo odločitev sodišča prve stopnje.

V sodbi Višjega in delovno socialnega sodišča RS Pdp 321/2002 je višje Dsod odločalo o sporu glede imenovanja arbitra. Dsod je za arbitra na strani udeležene stranke določilo dr. P. G. Nasprotna stranka se je zoper to odločitev pritožila na višje Dsod ter zahtevala, da se ugoti njeni pritožbi in razveljavi predlagateljev predlog. Pritožbeno sodišče je ugotovilo, da

udeleženi stranki nista sklenili dogovora o stalni arbitraži, kar jima omogoča prvi odstavek 100. člena nekdanjega ZSDU, poleg tega pa tudi ni bila ustanovljena ad hoc arbitraža za določena vprašanja, zato predlagatelj tega KP nima pravice predlagati, da sodišče imenuje arbitra na strani udeleženke. Sodišče prve stopnje lahko po 59. členu nekdanjega ZDSS imenuje arbitra za nasprotno stranko le v primeru, da obe stranki skleneta dogovor o ustanovitvi arbitraže. Sodišče lahko arbitre določi tudi na podlagi 102. člena ZSDU, če ena izmed strank v roku 15 dni od začetka predloga za začetek arbitraže ne imenuje svojega arbitra. Ker pa ni bilo dokazano, da je bila ustanovljena stalna arbitraža in ad hoc arbitraža, ni pogojev za imenovanje arbitra s strani sodišča, zato je višje Dsod ugodilo pritožbi in razveljavilo odločitev sodišča prve stopnje o imenovanju arbitra.

5 SKLEP

Skozi pisanje diplomske naloge sem ugotovil, da v našem pravu ne obstaja popolna pravna definicija KDS, kar je posledica pomanjkanja ustrezne zakonodaje in skromne sodne prakse. Menim, da bi bilo treba z ustrezno zakonodajo določiti natančno definicijo KDS. To se mi zdi izredno pomembno, saj bi ta definicija predstavljala temelj, iz katerega bi nastale vse naslednje študije, poleg tega pa bi natančna definicija KDS pomagala tudi sodni praksi. Zelo težko je pisati o stvari, ki ni natančno opredeljena, ogromno število definicij pa ti lahko na eni strani pomaga dojeti bistvo, na drugi strani pa te lahko zmede zaradi množice podatkov, ki so lahko odvečni, pomanjkljivi ali netočni. Z določitvijo definicije KDS se je skozi zgodovino RS ukvarjalo kar nekaj pravnih strokovnjakov. Da bi dobil najboljšo definicijo KDS, sem povzel bistvene elemente definicij Kukca in Novaka, ki se mi zdita najpopolnejši ter tako dobil definicijo, ki se glasi: »Kolektivni delovni spor je spor med strankami kolektivnih delovnih razmerij ali med posameznimi osebami oz. skupinami oseb, ki izkažejo interes, da nastopajo kot stranke. KDS nastane zaradi nestrinjanja glede sklenitve ali izvršitve KP, uporabe določil o kolektivnih pravicah in zaradi neizpolnjevanja oz. kršitve s KP določenih obveznosti delodajalcev in delavcev. KDS lahko stranke po določenem postopku rešijo same z medsebojnimi pogajanja ali pa s pomočjo tretje stranke v postopku pomirjanja, mediacije, arbitražnem postopku ali sodnem postopku«.

Ugotovil sem tudi, da so KDS zelo specifični in drugačni od IDS, njihova posebnost se kaže v strankah, predmetu spora in pravni podlagi za odločanje v KDS. Stranke v KDS so v načelu delodajalska in delavska združenja in nastopajo kot kolektivni predstavniki, takšne posebnosti IDS in ostali pravni spori ne poznajo. Posebnost KDS je tudi predmet spora, ki je lahko interes (npr. ekonomski interes), ostali pravni spori takšne posebnosti ne poznajo. Pravna podlaga za odločanje v KDS je tudi posebnost, saj je podlaga za odločanje v KDS obligacijski del KP, medtem ko je pravna podlaga za odločanje v IDS normativni del KP.

Skozi pisanje diplomske naloge sem tudi ugotovil, da se KDS lahko rešuje na miren ali sodni način. Mirno reševanje KDS zajema reševanje spora z medsebojnimi pogajanja, postopkom pomirjanja pred komisijo za pomirjanjem, mediacijo in arbitražo. Medsebojna pogajanja so najbolj priporočljiva mirna rešitev KDS, saj gre za neformalni postopek, kjer stranki skušata uskladiti nasprotna stališča o vzrokih spora in o sporu samem. Če sta se stranki dogovorili o rešitvi spora, lahko skleneta pisno poravnavo in pogajanja se s tem končajo. Medsebojna pogajanja so tudi priporočljiva zaradi hitrosti postopka in minimalne porabe stroškov. Če se stranki glede spora ne moreta sporazumeti z medsebojnimi pogajanja, potem lahko spor rešujeta pred komisijo za pomirjanje ali z ustanovitvijo arbitraže. Postopek pomirjanja se začne na predlog ene izmed strank in o tem predlogu odloča komisija za pomirjanje. Če druga stranka ne odgovori na predlog, če ne imenuje komisije za pomirjanje ali če se stranki ne strinjata z določitvijo komisije za pomirjanje, potem se postopek pomirjanja ustavi in uvede se arbitražni postopek. Arbitraža odloča o pritožbi ali nadaljuje delo komisije za pomirjanje. Arbitražna odločba je pravnomočna in se jo lahko izpodbija pred pristojnim sodiščem.

KDS se lahko rešujejo tudi s sodnim postopkom. Katerakoli stranka lahko z vložitvijo predloga na sodišče začne sodni postopek. Sodišče odloča o tem predlogu ali o pritožbi zoper arbitražne odločitve. Sodišče konča sodbo s sklepom. Odločbo sodišča se lahko izpodbija na pritožbenem sodišču.

Glede na cilje, ki sem jih postavil na začetku pisanja diplomske naloge, sem ugotovil, da je miren in sodni način reševanja KDS urejen v le peščici zakonov. Arbitražo v KDS urejajo ZArbit, ZKolP, ZSDU, KP dejavnost, KPND, urejala pa jo je tudi nekdanja SKPGD. ZArbit je najpomembnejši zakon, ki ureja arbitražo, ZKolP ureja arbitražo v 18. do 24. členu. Poleg omenjenih zakonov ureja arbitražo tudi ZSDU od 99. do 106. člena, nekdanja SKPGD pa je arbitražo urejala v 64. členu. Arbitražo urejajo tudi nekatere KP dejavnosti, kot npr. KP za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu v 70. in 71. členu, nekatere pa ne. KPGD ureja arbitražo v 5., 8., in 9. členu.

Postopek pomirjanja pred komisijo ureja KPNG v 5. do 8. členu, urejajo ga tudi nekatere KP dejavnosti, kot npr. KP za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu v 67. do 69. členu. Postopek pomirjanja je urejala tudi nekdanja SKPGD v 61. in 62. členu. Medsebojna pogajanja ne ureja noben zakon, stranke uporabljajo ta način reševanja sporov po svoji želji.

Mediacija pa je urejena le z enim zakonom, in sicer z ZARSS, ki mediacijo ureja v več členih, najpomembnejši so 11., 15., 18., 19. in 20. člen.

Sodni način reševanja KDS je urejen v ZSDU, in sicer od 104. do 106. člena, v ZDSS pa od 44. do 57. člena in v URS, ki v 22. členu določa, da Dsod ne more odločati o ekonomskem interesu, kar pomeni, da Dsod ne more odločati v interesnih KDS, lahko pa odloča v KDS glede pravic.

Pri analiziranju sodne prakse sem prišel do sklepa, da je sodne prakse na področju KDS zelo malo in da sodna praksa v RS ni vir prava, kar pomeni, da sodiščem pri sojenju ni potrebno upoštevati odločitev sodišč, ki so že odločala o istih ali podobnih zadevah. Najpogostejši spori, ki jih obravnava sodna praksa so nezakonitost stavke, odpoved KP in sprememba oz. neizvrševanje KP.

Menim, da je največji problem na področju KDS pomanjkljiva in zastarela zakonodaja. ZDR vsebuje največ pomanjkljivosti glede kolektivnih delovnih razmerij in KDS. ZDR temeljito ureja individualna delovna razmerja, medtem ko so kolektivna delovna razmerja zapostavljena oz. zelo slabo urejena.

Potrebno bi bilo tudi skržiti krog strank, ki lahko sodelujejo v KDS, saj ZDSS trenutno opredeljuje zelo širok krog strank.

Pomanjkljiv in zastarel je tudi ZStk, ki je bil sprejet še v Jugoslaviji. Pridružujem se mnenju Novaka (2004), ki pravi, da ZStk ne določa, kakšen akt se sprejme ob uspešnem koncu

pogajanj, ne določa pa tudi, kaj se zgodi, če pogajanja niso uspešna. Pomanjkljivo je tudi to, da ZStk strankam ne omogoča, da bi jim pri reševanju spora pomagala tretja stranka, ter da ne določa odškodninske odgovornosti za nezakonito stavko. Sem mnenja, da bi po dvajsetih letih moralo priti do nekaterih sprememb v ZStk, saj je v teh dvajsetih letih prišlo do veliko sprememb na področju zakonodaje, poleg tega pa je tudi prišlo do novih izkušenj in spoznanj glede stavke. S temi izkušnjami in novimi spoznanji bi se lahko dopolnil oz. spremenil ZStk tako, da bi bil popolnejši in jasnejši.

Pomanjkljivo je urejeno tudi področje mirnega reševanja KDS. Najbolj pomanjkljivo sta urejena postopek pomirjanja in mediacija. Mediacija je urejena le v ZARSS, ki pa ima veliko pomanjkljivosti. Zakon npr. ne določa naloge mediatorja v postopku mediacije, ne določa tudi, kako se konča mediacija, ne določa pa tudi, kako poteka postopek mediacije. ZARSS bi moral tudi dajati več poudarka na ostale metode alternativnega reševanja sporov, ne samo na mediacijo.

Pomanjkljivo je urejen tudi postopek pomirjanja. V večini zakonov, ki urejajo miren način reševanja delovnih sporov, je postopek pomirjenja le bežno omenjen. Še najbolj podrobno postopek pomirjanja ureja KPND, postopek pomirjanja pa je podrobno obravnavala tudi nekdanja SKPGD. Menim, da bi moral biti postopek pomirjanja bolj opredeljen v več zakonih, saj je trenutno zapostavljen in v »senci« arbitraže, ki je v veliki večini zakonov bolj opredeljena. Smiselno bi bilo tudi, da bi se po zgledu sprejetja ZArbit, sprejeli tudi zakon o pomirjanju, ki bi natančno urejal postopek pomirjanja. Poleg tega bi bilo treba ustrezno dopolniti ZARSS, saj pomanjkljivo ureja mediacijo, njen postopek in mediatorje. Za povečanje pomena mirnega načina reševanja delovnih sporov bi se moralo posebej v KP in socialnih sporazumih spodbujati in dajati večji pomen mirnemu reševanju KDS.

V zadnjih letih pa se je zgodilo tudi nekaj pozitivnih stvari na področju KDS. Leta 2006 je bil sprejet ZKOLP, ki natančno ureja področje KP. Leta 2008 je bil nato sprejet ZArbit, ki podrobno ureja arbitražo. Leta 2009 je bil sprejet tudi ZARSS, ki ureja področje alternativnega reševanja sporov, posebno mediacijo. Zakon je pomemben, ker razbremenjuje sodne spore in daje večji pomen alternativnemu reševanju sporov. Leta 2009 je bil ustanovljen tudi Svet za alternativno reševanje sporov, ki spodbuja in daje večji pomen alternativnemu reševanju sporov. Leta 2010 je bila sprejeta tudi Listina o alternativnem reševanju sporov, ki tudi spodbuja uporabo alternativnega reševanja sporov.

Lepo je videti, da se zakonodaja na področju KDS izboljšuje, vendar menim, da bi bilo treba sprejeti še kakšen zakon na tem področju. Največjo priložnost vidim v sprejetju zakona o pomirjanju, saj je trenutno postopek pomirjanja v zakonih zelo slabo opredeljen. Potrebno bi bilo tudi dopolniti ZARSS, saj ima kar nekaj pomanjkljivosti, ki so že bile omenjene.

Za zaključno misel bi rad povzel misel Novaka (2004, 454–455), ki pravi, da dokler ne bo popolne zakonodaje na področju materialnega delovnega prava, ni mogoče pričakovati popolne procesne zakonodaje, ni pa tudi mogoče računati na strokovno in ustaljeno sodno prakso in upadanje števila sodnih sporov.

LITERATURA

- Bajič, Stojan. 1936. *Delovno pravo: splošni del*. Ljubljana: Samozaložba.
- Belopavlovič, Nataša. 2005. *Evropsko delovno pravo = European labour law: direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili*. Ljubljana: GV založba.
- Brejc, Miha. 2002. *Ljudje in organizacija v javni upravi*. Ljubljana: Visoka upravna šola.
- Černelič, Tatjana. 2004. *Alternativni načini reševanja delovnih sporov*. Magistrsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Končar, Polonca. 1999. *Perspektive alternativnega reševanja civilnopравnih in delovnih sporov kot način razbremenjevanja sodišč v Republiki Sloveniji: strategija razvoja pravnega sistema RS do leta 2010*. Ljubljana: Pravna fakulteta.
- Korošec, Viktor. 2005. *Rimsko pravo. Del I, Splošni del, osebno, stvarno in obligacijsko pravo*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
- Kotnik, Katarina. 2009. *Sodno reševanje individualnih delovnih sporov*. Diplomsko delo, Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta.
- Kucec, Bojan. 1996. Kolektivni delovni spori. V *Dnevi slovenskih pravnikov, od 17. do 19. oktobra 1996 v Portorožu*, ur. Peter Juren, 970-990. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Kucec, Bojan. 2007. *Management in kolektivni delovni spori*. Vrhnik: Marketing Beno Fekonja.
- Kumar, Maša. 2007. *Sindikati v Sloveniji*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Kyovsky, Rudi. 1967. *Učbenik delovnega prava*. Ljubljana: Višja šola za socialne delavce.
- Milenkovič, Vladoša. 2003. *Pravica zaposlenih do obveščeniosti in soodločanja v Evropski uniji*. [Http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID021121.doc](http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID021121.doc) (3. 12. 2010).
- Novak, Janez. 2004. *Delovni spori*. Ljubljana: GV založba.
- Novak, Mitja, Polona Končar in Anjuta Bubnov Škoberne. 2006. *Konvencije Mednarodne organizacije dela: s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
- Novak, Mitja, Rudi Kyovsky in Ilja Jurančič. 1992. *Sindikalno pravo*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
- Salamon, Mike. 1998. *Industrial Relations. Theory and practice*. London: Prentice Hall.
- Strohsack, Boris. 1972. *Individualni sodni delovni spori v SFR Jugoslaviji: teoretični aspekti in analiza na podlagi faktografskega prikaza sodnih delovnih sporov na območju SR Slovenije*. Doktorska disertacija. Ljubljana.
- Štiblar, Franjo. 2008. *Svetovna kriza in Slovenci: kako jo preživeti?* Ljubljana: ZRC SAZU.
- Ude, Lojze. 2004. *Arbitražno pravo*. Ljubljana: GV založba.
- Vodovnik, Zvone. 1996. Avtonomni viri na področju delovnega prava. V *Dnevi slovenskih pravnikov, od 17. do 19. oktobra 1996 v Portorožu*, ur. Peter Juren, 991-999. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

PRAVNI VIRI

Ustava RS. *Uradni list RS*, št. 33/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006.

Direktiva 79/7/EGS o enakem obravnavanju na področju socialne varnosti. *UL L* 6, 10. 1. 1979.

Direktiva 75/129/EEC in 92/56/EEC o kolektivnih odpustih. *UL L* 245, 26. 8. 1992.

Direktiva 76/207/EGS o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk, kar zadeva dostop do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev. *UL L* 145, 19. 2. 1975

Evropska socialna listina. *Uradni list RS*, št. 7/99-MP.

Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. *Uradni list RS*, št. 4/94-MP.

Konvencija številka 87 o sindikalni svobodi in zaščiti sindikalnih pravic. *Uradni list RS*, št. 54/92-MP.

Konvencija številka 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja. *Uradni list RS*, št. 121/105.

Konvencija številka 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja. *Uradni list RS*, št. 54/92-MP.

Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah. *Uradni list SFRJ*, št. 7/71, *Uradni list RS – MP*, št. 9/92.

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. *Uradni list SFRJ*, št. 7/71, *Uradni list RS – MP*, št. 9/92.

Temeljni zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list SFRJ*, št. 20/69.

Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov (ZARSS). *Uradni list RS*, št. 97/2009.

Zakon o arbitraži (ZArbit). *Uradni list RS*, št. 45/2008.

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS). *Uradni list RS*, št. 2/2004, 10/2004, 45/2008.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št. 14/1990, 5/1991, 71/1993, 2/1994.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). *Uradni list RS*, št. 42/2002, 46/2007, 45/2008.

Zakon o gospodarskih družbah (ZGD). *Uradni list RS*, št. 42/2006, 60/2006, 10/2008, 68/2008, 42/2009, 65/2009.

Zakon o javnih uslužbencih (ZJU). *Uradni list RS*, št. 56/2002, 63/2007-UPB3, 65/2008.

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKoIP). *Uradni list RS*, št. 43/2006, 45/2008-Zarbit.

Zakon o obrtih. *Službene novine Kraljevine SHS*, št. 262.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ). *Uradni list RS*, št. 106/1999, 69/2006, 109/2006.

Zakon o pravnem postopku (ZPP). *Uradni list RS*, št. 62/1999, 45/2008.

Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji (ZPPSL). *Uradni list RS*, št. 67/1993, 52/1999.

Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin). *Uradni list RS*, št. 13/1993.

Zakon o reševanju delovnih sporov. *Uradni list DF Jugoslavije*, 6. 7. 1945.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). *Uradni list RS*, št. 42/1993, 26/2007, 42/2007.

Zakon o sodiščih (ZS). *Uradni list RS*, št. 19/1994, 96/2009.

Zakon o sodiščih združenega dela. *Uradni list SFRJ*, št. 38/84.

Zakon o stavki (ZStk). *Uradni list SFRJ*, št. 23/1991, *Uradni list RS*, št. 22/1991.

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja. *Uradni list SFRJ*, 60/1989, 42/1990.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB). *Uradni list RS*, št. 5/1992, 2/1994, 79/2006, 109/2006.

Zakon o zaščiti delavcev. *Službene novine Kraljevine SHS*, št. 128.

Kolektivna pogodba med delavci in zasebnimi delodajalci. *Uradni list RS*, št. 26/91, 129/2004.

Kolektivna pogodba za dejavnost prevoza blaga v cestnem prometu. *Uradni list RS*, št. 67/199, 69/1999.

Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije. *Uradni list RS*, št. 58/2001.

Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v RS. *Uradni list RS*, št. 18/1991.

Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti. *Uradni list RS*, št. 40/1997, 90/2005.

Obligacijski zakonik (OZ). *Uradni list RS*, št. 83/2001, 97/2007.

Pravilnik o evidenci statutov sindikatov. *Uradni list RS*, št. 18/1993.

DRUGI VIRI

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2010. *Organizacija združenih narodov*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropske_deve/mednarodne_organizacije/ozn/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropske_deve/mednarodne_organizacije/ozn/) (10. 12. 2010).

Ministrstvo za pravosodje. 2010a. *Listina o alternativnem reševanju sporov*. [Http://www.mp.gov.si/si/alternativno_resevanje_sporov/listina_o_alternativnem_resevanju_sporov/](http://www.mp.gov.si/si/alternativno_resevanje_sporov/listina_o_alternativnem_resevanju_sporov/) (10. 12. 2010).

Ministrstvo za pravosodje. 2010b. *Proti krizi*. [Http://www.mp.gov.si/si/alternativno_resevanje_sporov/nasveti_proti_krizi/](http://www.mp.gov.si/si/alternativno_resevanje_sporov/nasveti_proti_krizi/) (11. 6. 2010).

Ministrstvo za pravosodje. 2010c. *Sodna statistika*. [Http://www.mp.gov.si/si/zbirke_podatkov/statistika/](http://www.mp.gov.si/si/zbirke_podatkov/statistika/) (11. 6. 2010).

Ministrstvo za pravosodje. 2010d. *Svet za alternativno reševanje sporov*. [Http://www.mp.gov.si/si/alternativno_resevanje_sporov/svet_za_alternativno_resevanje_sporov_svet_za_ars/](http://www.mp.gov.si/si/alternativno_resevanje_sporov/svet_za_alternativno_resevanje_sporov_svet_za_ars/) (10. 12. 2010).

Slovenija in Nato. 2010. *Organizacija združenih narodov*. [Http://nato.gov.si/slo/slovenija-nato/nacionalna-varnost/mednarodne-organizacije/ozn/](http://nato.gov.si/slo/slovenija-nato/nacionalna-varnost/mednarodne-organizacije/ozn/) (10. 12. 2010).

Višje delovno in socialno sodišče RS. 2002. *Sklep Pdp 321/2002*.

Višje delovno in socialno sodišče RS. 2004. *Sklep Kdp 12/2004*.

Višje delovno in socialno sodišče RS. 2006. *Sklep Pdp 548/2006*.

Vrhovno sodišče RS. 2007. *Sklep VIII Ips 406/2007*.

Vrhovno sodišče RS. 2008. *Sklep VIII Ips 3/2008*.

Vrhovno sodišče RS. 2008. *Sklep VIII Ips 129/2008*.