

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

MAGISTRSKA NALOGA

RENATA VADNJAL

KOPER, 2016

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Magistrska naloga

ANALIZA MEDIACIJE ZA REŠEVANJE
INDIVIDUALNIH DELOVNIH SPOROV

Renata Vadnjal

Koper, 2016

Mentorica: izr. prof. dr. Valentina Franca

POVZETEK

Magistrska naloga obravnava sodišču pridruženo mediacijo za reševanje individualnih delovnih sporov. Mediacija je tudi v delovnem pravu eden od mirnih, neformalnih, hitrih in gospodarnih načinov reševanja sporov, pri katerem tretja nevtralna oseba dejavno posreduje v sporu, da se strani sporazumeta in na tak način rešita svoj spor. Odločilna prednost mediacije pred sodnim postopkom je, da je predmet poravnave katerakoli pravica, obveznost ali pravno razmerje, s katerim stranke lahko razpolagajo. Posebnost mediacije je tudi njena fleksibilnost, saj je mediacijo mogoče poljubno spreminjati in jo prilagajati značilnostim in potrebam posamičnega spora. Rezultati analize zaključenih mediacij na Delovnem sodišču v Kopru v obravnavanem obdobju izpostavljajo skupne značilnosti in posebnosti teh mediacij.

Ključne besede: delovno razmerje, delovni spor, sodišče, alternativno reševanje sporov, sodišču pridružena mediacija, mediator, poravnava.

SUMMARY

The master's thesis discusses court associated mediation for solving individual labour disputes. Mediation is also in the labour law one of peaceful, informal, fast, and economical ways of solving disputes, in which a third neutral party actively mediates in the dispute in order to reach an understanding of both parties and therefore resolve their dispute. The decisive advantage of mediation in comparison with judicial proceeding is that subject of settlement is any right, obligation, or legal relationship which the parties might have. A speciality of mediation is also its flexibility, since mediation can be randomly changed and adopted to characteristics and needs of individual dispute. The results of the analysis of the completed mediations in Koper Labour Court in the defined period, highlight common characteristics and peculiarities of these mediations.

Key words: employment relationship, labour dispute, court, alternative dispute resolution, court associated mediation, mediator, settlement.

UDK: 347.965.42(043.2)

VSEBINA

1 Uvod.....	1
1.1 Opredelitev problema in področje raziskave	1
1.2 Namen, cilji in temeljno raziskovalno vprašanje.....	3
1.3 Predstavitev raziskovalnih metod za doseganje ciljev naloge.....	4
1.4 Predpostavke in omejitve raziskave	4
1.5 Strukturiranost naloge.....	5
2 Opredelitev temeljnih pojmov.....	6
2.1 Delovno razmerje	6
2.2 Delovni spor	9
2.3 Individualni delovni spor.....	10
2.4 Uveljavljanje sodnega varstva	11
2.5 Delovno sodišče.....	12
3 Alternativno reševanje sporov	16
3.1 Pravna podlaga ARS.....	17
3.2 Mediacija	21
3.3 Sodišču pridružena mediacija	22
3.3.1 Napotitev na mediacijo	24
3.3.2 Temeljna načela mediacije.....	26
3.3.3 Prednosti mediacije pred sodnim postopkom	29
3.3.4 Dovoljena mediacijska razpolaganja strank v delovnih sporih	32
3.3.5 Primernost sporov za reševanje z mediacijo.....	33
3.4 Posebnosti mediacije v delovnih sporih	37
3.4.1 Pravni standardi	38
3.4.2 Mediacija in država.....	40
3.4.3 Mediacija pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi.....	41
3.5 Primerjava mediacije s sodnim postopkom in sodno poravnavo	43
4 Analiza zaključenih mediacij na Delovnem sodišču V Kopru	47
4.1 Predstavitev Delovnega sodišča v Kopru	47

4.2 Metodologija raziskave.....	50
4.3 Analiza zaključenih mediacij v letih 2013 in 2014.....	52
4.4 Ugotovitve raziskave.....	60
5 Zaključki.....	63
5.1 Odgovori na raziskovalna vprašanja.....	63
5.2 Prispevek naloge k znanosti	65
5.3 Priporočila za prakso in nadaljnje raziskovanje	66
Literatura in viri.....	68
Pravni viri.....	74

SLIKE

Slika 1: Odstotek zaključenih mediacij, opazovanih po vrsti zahtevka	55
Slika 2: Odstotek zaključenih mediacij, opazovanih po vrsti zahtevka – podpodročja	56
Slika 3: Odstotek zaključenih mediacij, opazovanih po toženi stranki.....	57
Slika 4: Povprečno število dni, potrebnih za zaključek mediacij – vrsta zahtevka.....	58
Slika 5: Povprečno število dni, potrebnih za zaključek mediacij – tožena stranka.....	59

PREGLEDNICE

Preglednica 1: Primerjava med mediacijo in sodnim postopkom	44
Preglednica 2: Statistični podatki za leto 2014 za delovna sodišča	48
Preglednica 3: Področja in podpodročja zahtevkov	53

KRAJŠAVE

ADR	alternative dispute resolution
ARS	alternativno reševanje sporov
EKČP	Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin
EU	Evropska unija
IDS	individualni delovni spor
KDS	kolektivni delovni spor
KPdg	Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva
MOD	Mednarodna organizacija dela
OZ	Obligacijski zakonik
SARS	Služba za alternativno reševanje sporov
SR	Sodni red
SURS	Statistični urad RS
SZD	Sodišče združenega dela
ZArbit	Zakon o arbitraži
ZARSS	Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov
ZASP	Zakon o avtorskih in sorodnih pravicah
ZDR-1	Zakon o delovnih razmerjih
ZDSS-1	Zakon o delovnih in socialnih sodiščih
ZGD-1	Zakon o gospodarskih družbah
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih
ZKoIP	Zakon o kolektivnih pogodbah
ZMCGZ	Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah
ZPILDR	Zakon o izumih iz delovnega razmerja
ZPP	Zakon o pravnem postopku
ZRSin	Zakon o reprezentativnosti sindikatov
ZS	Zakon o sodiščih
ZSDU	Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju

ZStk	Zakon o stavki
ZVOP-1	Zakon o varstvu osebnih podatkov
ZVRS	Zakon o Vladi Republike Slovenije
ZZ	Zakon o zavodih
ZZD	Zakon o združenem delu
ZZZPB	Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

1 UVOD

Slovensko sodstvo je neodvisna veja oblasti, ki ji je zaupano neodvisno in nepristransko sojenje brez nepotrebnega odlašanja. Sodišča morajo zagotavljati pošteno in učinkovito sojenje ter za vse stranke zagotoviti enake možnosti za dostop na sodišče. Poleg navedenega morajo sodišča vzpodbujati tudi mirno reševanje sporov. Mediacija je eden od načinov za mirno reševanje sodnih sporov in smo jo v magistrski nalogi podrobneje analizirali.

1.1 Opredelitev problema in področje raziskave

Delovno razmerje je dolgotrajno razmerje med delavcem in delodajalcem s pravnimi in dejanskimi posebnostmi ter posega na socialno-pravno področje, pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje, kot določa Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1, Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013, 47/2015). V delovnem razmerju se srečujejo tudi nasprotujoči si interesi udeležencev, ki lahko vodijo v nastanek in razvoj delovnih sporov. Spor ni posledica le vsebinskih vprašanj in navzkrižja interesov, temveč tudi nesporazuma, nespoštovanja, včasih tudi nepotrpežljivosti in negotovosti (Pel 2010, 31). Izogibanje in preprečevanje sporov mora biti interes menedžmenta in tudi delavcev. Za uresničevanje tega interesa je potrebna dejavna in ustvarjalna komunikacija, saj na tem temelji trdnost delovnih razmerij (Penko Natlačen idr. 2010, 55).

Če se delovnega spora ne da rešiti mirno, se ga rešuje v sodnem postopku pred delovnim sodiščem. Stranki v primeru individualnega delovnega spora (IDS) sta delavec in delodajalec, ki je načeloma pravna oseba, izjemoma samostojni podjetnik (Betetto idr. 2011, 259). Posebnost so kolektivni delovni spori (KDS), ki so strokovno zahtevnejši za reševanje (Novak 2004) in jih v nalogi nismo preučevali, osredotočili smo se na IDS.

Alternativa sodnemu reševanju sporov je mediacija, ki jo na podlagi Zakona o alternativnem reševanju sodnih sporov (ZARSS, Uradni list RS, št. 97/2009, 40/2012) sodišča zagotavljajo strankam. Določbe zakona se uporabljajo tudi v sporih iz delovnih razmerij (2. člen ZARSS). ZARSS v 19. členu določa, da sodišče stranke, ki so že v sodnih sporih, obvezno napoti na mediacijo, nato je od strank odvisno nadaljnje reševanje spora (ali z mediacijo in s sodelovanjem mediatorja ali v sodnem postopku pred sodečim sodnikom). Mediacija je lahko in bi tudi morala biti resnična alternativa ostalim procesom, sta prepričana Baruch Bush in Folger (2010, 284). Pomembnejša podlaga za izvajanje mediacije je leta 2008 sprejeti Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (ZMCGZ, Uradni list RS, št. 56/2008), katerega namen je spodbujanje izvensodnega reševanja sporov z mediacijo (2. člen). V magistrski nalogi smo se omejili na s sodnim postopkom povezano mediacijo, to je sodišču pridruženo mediacijo, kjer ima dejavno vlogo sodišče, kar se kaže v izboru zadev, izboru in usposabljanju mediatorjev ter logistični podpori sistema (Betetto 2001). Stranki se za mediacijo odločita soglasno in prostovoljno, tretja stranka – mediator, si neformalno, na

podlagi načel avtonomije strank in z dejavno vlogo, prizadeva, da stranki skleneta poravnavo (Betetto idr. 2011, 258). Strasser in Randolph (2004) ugotavljata, da kjer pogajanja niso uspešna, je uspešna mediacija. V splošnem se lahko vsak delovnopравни spor poskuša reševati s pomočjo mediacije, so pa spori, ki so manj primerni oziroma je zanje manj verjetno, da bo mediacija uspešna (Iršič 2010, 80). Gre na primer za spore, v katerih je delavec varstvo svojih pravic uveljavljal najprej pred delodajalcem, o pritožbi je odločala pristojna komisija, odločitev je bila preizkušena tudi na drugi stopnji. Tako odločitev lahko spremeni le sodišče v sodnem postopku in delodajalec nima možnosti za vzajemno popuščanje (Zemljak 2010). Za mediacijo niso primerne vzorčne zadeve (zahtevki se opirajo na enako ali podobno dejansko in isto pravno podlago), npr. zahtevki za ugotovitev nezakonite redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, spori, v katerih je prišlo do hudih nasprotij med strankami, denimo odškodninski zahtevki zaradi trpinčenja na delovnem mestu, in zadeve, v katerih gre za precedenčni primer, s katerim se rešuje strokovno in življenjsko pomembne zadeve, in v katerih še ni sprejeta enotna in ustaljena praksa Vrhovnega sodišča RS (Novak 2011a). Steelman, Goerdts in McMillan (2000, 119–20) so prepričani, da je mediacija še posebej primerna, ko je rešitev spora s pomočjo sodišča nezanesljiva in negotova ter ko želijo stranke medsebojni dober odnos ohraniti še naprej.

Zaradi pravne narave delovnih razmerij, predmeta spora (npr. odpoved pogodbe o zaposlitvi) in pravice razpolaganja strank veljajo za mediacijo v delovnih sporih nekatere posebnosti, ki smo jih v magistrski nalogi podrobno obravnavali. Tako je s pravnim institutom prevalitve dokaznega bremena na delodajalca položaj delavca kot šibkejše stranke v postopku olajšan, kar izhaja tako iz mednarodnih kot nacionalnih pravnih virov, kar pa pri mediaciji ni mogoče, saj dokazovanja ni. Tudi na pravni standard »v korist delavca«, kar pomeni, da se v konkretnih primerih razlaga uporabi v korist delavca, stranki mediacije nista vezani (Novak 2010a). Nasprotno je pri prisilnih predpisih (obličnost in bistvena vsebina pogodbe o zaposlitvi) in omejitvah volje strank (npr. delodajalec delavcu ne sme dati manj pravic, kot je določeno v zakonu oz. kolektivni pogodbi, razen kjer je izjemoma to mogoče), ki jih stranke mediacije morajo upoštevati in na katere je mediator dolžan opozoriti. Prav tako je mediator dolžan opozoriti stranke na ničnost (ko pogodba o zaposlitvi nasprotuje ustavi, prisilnim predpisom ali moralnim načelom – 1. odstavek 86. člena Obligacijskega zakonika (OZ, Uradni list RS, št. 97/2007 – UPB) in prekluzijo (prepoved razpolaganja strank na področju minimalnih pravic, kot so plača, minimalni letni dopust, odmori in počitki), ker gre za prisilne norme, ki jih mora upoštevati tudi sodišče (Novak 2011b).

Od prvih začetkov mediacije na slovenskih sodiščih leta 2001 (Sekirnik in Biloslavo 2009, 233) je kot način reševanja sporov v znanstvenih prispevkih in publikacijah kar obsežno obravnavana (Šetinc Tekavec 2002; Kukec 2005; Sekirnik in Biloslavo 2009; Betetto idr. 2011; Penko Natlačen idr. 2010; Hajtnik 2012b ipd.). Mediacija je opisana predvsem deskriptivno in procesno (faze, tehnike, načela in podobno), opravljene so analize raznih dejavnikov, ki vplivajo na mediacijo in stranke, ni pa zaslediti konkretnjših analiz dejansko

rešenih mediacij. Zato bo magistrska naloga začela zapolnjevati to vrzel, in sicer s podrobnejšo analizo mediacij, ki so se obravnavale pred Delovnim sodiščem v Kopru v letih 2013 in 2014. V nalogi so analizirane zaključene mediacije glede na stranke postopkov, vrste sporov in čas trajanja postopkov, kar predstavlja temelj za iskanje skupnih značilnosti in posebnosti mediacije.

1.2 Namen, cilji in temeljno raziskovalno vprašanje

Namen magistrske naloge je preučiti prednosti, posebnosti in omejitve mediacije za reševanje IDS v primerjavi s sodnim postopkom. Namen je tudi preučiti vse zaključene mediacije v letih 2013 in 2014 na Delovnem sodišču v Kopru.

Cilji teoretičnega dela naloge so opredeliti pravne podlage za izvajanje mediacije s poudarkom na sodišču pridruženi mediaciji. Na podlagi preučitve strokovne in znanstvene literature smo ugotavljali prednosti, posebnosti in omejitve mediacije za reševanje IDS. Cilj je tudi ugotoviti razloge in merila, zaradi katerih so nekateri IDS neprimerni za reševanje z mediacijo, in primerjati mediacijo s sodnim postopkom.

Cilji empiričnega dela naloge so analizirati zaključene mediacije na Delovnem sodišču v Kopru v letih 2013 in 2014 po vrstah sporov, toženih strankah ter trajanju postopkov, izpostaviti ugotovitve in jih strokovno opredeliti.

Preobremenjenost sodišč povzroča neučinkovitost, počasno zagotavljanje pravne varnosti in veliko nezadovoljstvo strank (Jelen Kosi 2005). Ena izmed možnosti za odpravo takšnega stanja na sodiščih je zagotavljanje drugih oblik reševanja sodnih sporov. Mediacija kot način posredovanja med strankama, ki sta v sporu, ima velike prednosti v primerjavi z drugimi oblikami reševanja sporov, zato smo si postavili temeljno raziskovalno vprašanje magistrske naloge: »Katere so prednosti mediacije za reševanje IDS v primerjavi s sodnim postopkom?« Pri preučevanju smo preverili pravne norme in znanstveno ter strokovno teorijo na obravnavanem področju z vidika posebnosti mediacije glede na sodni postopek pri reševanju IDS. Da smo dobili odgovor na zastavljeno vprašanje, smo si pri preučevanju pomagali tudi s spodaj navedenimi raziskovalnimi vprašanji in z rezultati lastne empirične raziskave.

V prvem delu naloge smo prek pojmov delovno razmerje in delovnopravni spori teoretično opredelili IDS, ki se rešujejo na sodišču, in opredelili mediacijo kot način za reševanje IDS. Za mediacijo v IDS veljajo posebnosti predvsem zaradi pravne narave delovnih razmerij, predmeta spora (npr. odpoved pogodbe o zaposlitvi) in tudi pravice razpolaganja strank. Tako smo si postavili prvo raziskovalno vprašanje: »Katere so pravne posebnosti mediacije pri reševanju IDS?«

Mediacija je miren in načeloma neformalen način reševanja spora, s katerim soglašata obe stranki – postopek poteka pod njunim vodstvom. Vendar tak način reševanja spora ni primeren za vsak IDS. Razlogi so lahko osebni, ko določene dejanske oziroma osebne

okoliščine kažejo, da mediacija ne bi bila primerna, ali pravni, ki izhajajo iz pravne ureditve določenega vprašanja. Zato smo si postavili raziskovalno vprašanje: »Kateri IDS so neprimerni za reševanje z mediacijo?«

V empiričnem delu magistrske naloge smo podrobneje razčlenili zaključene mediacije v letih 2013 in 2014 na Delovnem sodišču v Kopru, in sicer po predmetu spora, strankah in trajanju mediacij. Zastavili smo si raziskovalno vprašanje: »Katere so značilnosti zaključenih mediacij v letih 2013 in 2014 na Delovnem sodišču v Kopru?«

Na podlagi odgovorov na posamezna raziskovalna vprašanja smo oblikovali tudi odgovor na temeljno raziskovalno vprašanje in dosegli cilje naloge.

1.3 Predstavitev raziskovalnih metod za doseganje ciljev naloge

Raziskava, predstavljena v magistrski nalogi, je kvalitativne narave. Z metodo deskripcije smo predstavili posamezne temeljne pojme s področja delovnih razmerij, delovnih sporov in mediacije s poudarkom na sodišču pridruženi mediaciji za reševanje IDS. Z metodo komparacije smo primerjali dela, opredelitve in raziskave različnih avtorjev, ki obravnavajo mediacijo za reševanje IDS, in z metodo kompilacije povzemali spoznanja, stališča, ugotovitve in sklepe različnih avtorjev. Z metodo analize sestavljenih besedil smo v raziskavo vključevali različne strokovne prispevke in strokovno gradivo. Na podlagi preučitve veljavne zakonodaje, referenčne znanstvene in strokovne literature ter sodne prakse smo z metodo sinteze oblikovali sklepne ugotovitve glede mediacije. Z analizo sekundarnih podatkov smo podrobno preučili mediacijo. Analizirali smo zaključene mediacije v letih 2013 in 2014 na Delovnem sodišču v Kopru, in sicer tako, da smo pod drobnogled vzeli 98 zaključenih mediacij v letu 2013 in 76 zaključenih mediacij v letu 2014. Vsak primer smo posebej pregledali glede na stranke, predmet spora in trajanje mediacije. Več podatkov zaradi zaupnosti postopkov ni bilo na voljo. Na podlagi tako oblikovanih podatkov smo pogledali skupne lastnosti teh mediacij, kar pa bo lahko izhodišče za nadaljnje raziskave o tem, katere zadeve bi bilo smiselno bolj spodbuditi za reševanje z mediacijo.

1.4 Predpostavke in omejitve raziskave

Izhajamo iz predpostavke, da ima v primerjavi s sodnim postopkom mediacija več prednosti. Nadalje predpostavljamo, da zaradi posebnosti delovnih razmerij in sporov, ki iz teh razmerij izhajajo, obstajajo posebnosti pri mediaciji za reševanje IDS.

Glavno omejitev pri preučevanju mediacije je predstavljalo dejstvo, da še niso bile opravljene konkretnije analize zaključenih mediacij na delovnih sodiščih v Sloveniji tako, kot smo jo izvedli mi, in zato ni razvite nobene metodologije za primerjanje in analiziranje ugotovitev.

Omejitev predstavlja tudi zaupnost mediacije, kar pomeni, da smo imeli na razpolago le omejene podatke o zadevah, kot so stranke, ki so sodelovale v mediaciji, vrsta spora, ki se je reševal, in čas, ki je bil potreben, da se je mediacija zaključila. Ostali podatki so zaupne narave in so javnosti nedostopni, zato jih v nalogi nismo mogli obravnavati in analizirati.

1.5 Strukturiranost naloge

V uvodnem delu naloge sta najprej predstavljena obravnavana tematika in načrt dela, ki vključuje namene, cilje, raziskovalna vprašanja, s pomočjo katerih smo dobili odgovor na zastavljeno temeljno raziskovalno vprašanje. V nadaljevanju uvoda smo predstavili raziskovalne metode za doseganje ciljev, predpostavke in omejitve pri izdelavi naloge.

V drugem poglavju smo s teoretičnega vidika opredelili temeljne pojme delovnega razmerja, delovnega spora in uveljavljanja sodnega varstva. V tretjem poglavju naloge smo se osredotočili na alternativne načine reševanja sporov. Glavni poudarek je na sodišču pridruženi mediaciji za reševanje IDS. Strokovno smo opredelili posebnosti mediacije in mediacijo primerjali s sodnim postopkom ter sodno poravnavo.

Četrto poglavje je namenjeno podrobnejši analizi mediacij, obravnavanih na Delovnem sodišču v Kopru v letih 2013 in 2014, ter ugotovitvam in priporočilom raziskave. Ugotovitve in zaključki so strnjeni v zadnjem, petem poglavju.

2 OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV

V tem vsebinskem sklopu naloge smo s teoretičnega vidika opredelili temeljne pojme, ki so v povezavi z mediacijo in jih je treba zaradi razumevanja magistrske naloge tudi podrobneje objasniti. Ker smo analizirali mediacije za reševanje IDS, smo izpostavili glavne opredelitve delovnega razmerja, v okviru katerega lahko nastane delovni spor in se uveljavlja sodno varstvo na delovnem sodišču.

2.1 Delovno razmerje

Temeljna človekova vrednota, ki je zavarovana z Ustavo Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/1991 – I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006, 47/2013) je delo, ki je tudi osnovni pogoj za napredek družbe in uspeh države. Novak (2004, 7) pravi, da je delo pogoj za obstoj ljudi, pomembno je za njihovo dostojanstvo in zadovoljstvo. Tudi Vodovnik (2009, 17) je mnenja, da delo kot dejavnost zagotavlja ekonomske razmere za življenje ljudi. Ustava (49. člen) ureja pravico vsakogar, da prosto izbira svojo zaposlitev in da mu je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto (Vodovnik 2000). Te pravice zagotavlja država z obveznostjo organiziranja in zagotavljanja ustreznega dela, organiziranja sistema zaposlovanja ter posredovanja dela in zaposlitev.

Najpomembnejši delovnopravni predpis za posebno urejanje delovnega razmerja kot obligacijskega razmerja je ZDR-1. Vodovnik (2009, 18) ugotavlja, da sta temeljna cilja ZDR-1 in tudi drugih delovnopravnih predpisov predvsem varstvo delavca in utrditev njegovega položaja v odnosu do menedžmenta in delodajalca, ki mu je delavec podrejen in od njega tudi organizacijsko in ekonomsko odvisen. Posebnosti v delovnem pravu so zaščitni značaj zakonodaje na tem področju in veljajo predvsem na področju minimalnih pravic delavca (npr. pravica do minimalne plače), neodtujljivih pravic, ki se jim ni dovoljeno odpovedati, pravic iz socialne varnosti, ki jih mora delodajalec upoštevati, ipd.

Definicija delovnega razmerja kot razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca, je določena v 4. členu ZDR-1. V takšnem delovnem razmerju ima delodajalec trojno oblast. Z normativno oziroma zakonodajno oblastjo delodajalec določa pogoje dela, kar se uresničuje kot ustno ali pisno oblikovana odločitev (Vodovnik 2009, 97). Disciplinska oblast delodajalca omogoča izvrševanje sankcij oziroma disciplinskih ukrepov, medtem ko z direktivno oblastjo določa, kako in kaj se bo delalo (Belopavlovič 2003, 162).

V delovnem razmerju je delavec vedno fizična oseba (1. odstavek 5. člena ZDR-1), medtem ko je delodajalec pravna oseba v obliki gospodarske družbe, javnega zavoda, državnega organa ipd. ali pa je fizična oseba, ko deluje kot samostojni podjetnik (2. odstavek 5. člena ZDR-1). Za delovno razmerje, kjer sta delavec in delodajalec fizična oseba, so zelo

pomembni osebni elementi, ki se odražajo v osebnih razmerjih, interesih, težnjah, prizadetosti in ostalih elementih, ki so značilni za razmerja med dvema fizičnima osebama (Betetto idr. 2011, 261). Drugačen pa je pomen strank v primeru delodajalca kot pravne osebe, saj osebni elementi niso pomembni oziroma so zanemarljivi.

Delo za drugega se razen v delovnem razmerju lahko opravlja tudi na podlagi civilnih pogodb, kot so podjemna pogodba, avtorska pogodba, pogodba o poslovnem sodelovanju, začasno in občasno delo študentov idr. Na podlagi podjemne pogodbe oziroma pogodbe o delu (619. člen OZ) se podjemnik (izvajalec dela) zaveže, da bo za naročnika opravil določeno delo (npr. izdelava, popravilo stvari, telesno, umsko delo idr.), naročnik pa mu bo za to plačal. Podjemnik si delo organizira sam in je pri delu popolnoma samostojen ter je za rezultate dela odgovoren sam. V delovnem razmerju delodajalec delavca nadzoruje in mu za delo daje navodila. Pri avtorskem delu (99. člen Zakona o avtorski in sorodnih pravicah – ZASP, Uradni list RS, št. 16/2007 – UPB, 68/2008, 110/2013, 56/2015) gre za individualno intelektualno stvaritev in predmet pogodbe je določeno avtorsko delo s področja književnosti, znanosti in umetnosti ipd. in se za ostale sestavine avtorske pogodbe uporabljajo določbe o podjemni pogodbi. S pogodbo o poslovnem sodelovanju se izvajalec (npr. samostojni podjetnik) in pravna oseba kot naročnik dogovorita za poslovno sodelovanje, za kar skleneta ustrezno pogodbo, v okviru katere samostojni podjetnik kot izvajalec opravlja za pravno osebo določene storitve. Pogodba o poslovnem sodelovanju je inominatna (zakonsko neurejena). Začasno in občasno delo študentov se opravlja samo na podlagi napotnice, ki jo izda zavod za zaposlovanje ali pooblaščen koncesionar (študentski servis, agencija za delo) za posredovanje občasnih in začasnih del dijakov in študentov (6b. člen Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti – ZZZPB, Uradni list RS, št. 107/2006 – UPB, 114/2006, 59/2007, 51/2010, 80/2010, 95/2014). Preko napotnice lahko opravljajo delo le osebe s statusom dijaka ali študenta. Če pri opravljanju dela po zgoraj navedenih možnostih oziroma pogodbah obstajajo elementi delovnega razmerja, se delo ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava, temveč na podlagi pogodbe o zaposlitvi, in predstavlja delo v nasprotju s 13. členom ZDR-1 prekršek delodajalca (217. člen 1. odstavek, 3. točka ZDR-1) in pravno podlago za začetek sodnega spora za vzpostavitev delovnega razmerja.

ZDR-1 ureja tudi delovno razmerje delavcev v javnem sektorju, če ni s posebnim zakonom (npr. Zakon o javnih uslužbencih – ZJU, Uradni list RS, št. 63/2007 – UPB, 65/2008, 69/2008, 40/2012) drugače določeno. ZDR-1 se uporablja tudi za delovno razmerje med tujim delodajalcem (npr. diplomatska ali konzularna predstavništva) in delavci, če je pogodba o zaposlitvi sklenjena na območju Republike Slovenije. Za delavce, zaposlene pri tujem delodajalcu na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, ki jih ta delodajalec napoti na delo v Republiko Slovenijo (napoteni delavci), veljajo določbe ZDR-1 (210. člen) in določbe kolektivnih pogodb na ravni dejavnosti, ki zagotavljajo nekatere pravice delavcev (npr.

delovni čas, letni dopust, plača idr.), če je ta ureditev za delavca ugodnejša od ureditve po tujem pravu.

Individualno delovno razmerje

Individualno delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, ki vsebuje vse elemente delovnega razmerja, kakor je opredeljeno v tej točki. Individualno delovno razmerje se ureja s pogodbo o zaposlitvi in z več pravnimi viri, med katerimi je najpomembnejša Ustava. Pomembnejši pravni vir so tudi konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela (MOD) in mednarodnopravni akti Sveta Evrope (Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin – EKČP in Evropska socialna listina), pa tudi številne direktive Evropske unije (EU), ki jih ZDR-1 našteva v 1. členu. Poleg ZDR-1 so pomembni državni predpisi v obliki posebnih zakonov, ki urejajo javni sektor, in zakoni, ki podrobneje urejajo posamezno dejavnost. Pomembni so tudi kolektivni sporazumi, prav tako pa je treba pri ureditvi individualnega delovnega razmerja spoštovati splošne akte delodajalca (uredbe, pravilniki, navodila in podobno).

Individualno delovno razmerje je torej posebno pravno razmerje, ki ga označuje njegova načelna trajnost in iz tega razmerja nastanejo za delavca tudi druge pravice na podlagi zdravstvenih, pokojninskih ali invalidskih zavarovanj in za te pravice je pogoj, da obstoji in traja delovno razmerje.

Kolektivno delovno razmerje

Kolektivno delovno razmerje je pravno razmerje med kolektivnimi predstavniki delavskih in delodajalskih organizacij, katerega predmet so kolektivna pravica, obveznost, pravno razmerje in interes (Betetto idr. 2011, 259). Kolektivna delovna razmerja niso urejena v ZDR-1, temveč so urejena z drugimi zakoni, kot so Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP, Uradni list RS, št. 43/2006, 45/2008), Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Uradni list RS, št. 42/2007 – UPB, 45/2008), Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin, Uradni list RS, št. 13/1993) in Zakon o stavki (ZStk, Uradni list SFRJ, št. 23/1991). Kot je že v uvodu navedeno, v nalogi ne bo poudarka na kolektivnih delovnih razmerjih, temveč se bodo v povezavi z IDS obravnavale le kolektivne pogodbe kot splošni, avtonomni in pisni sporazumi med pooblaščenimi predstavniki delavcev in delodajalcev, s katerimi se urejajo splošni delovni pogoji, pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja ter medsebojne pravice in obveznosti iz sklenjene kolektivne pogodbe, ki učinkujejo neposredno na delavce in delodajalce, v imenu katerih je sporazum sklenjen. Prav zaradi navedenega se vse dogovorjene pravice in obveznosti iz sporazumov v primeru kršitev presojuje tudi na delovnem sodišču v okviru IDS in so lahko predmet spora, ki se ga rešuje s sodišču pridruženo mediacijo.

2.2 Delovni spor

V nadaljevanju bomo opredelili delovni spor predvsem z vidika razlogov za njegov nastanek in sodelujočih strank v takšnem sporu.

Spor in konflikt

Po besedah Petriča (2010, 212) gre pri konfliktu za proces, ki se razvija skozi različne faze. Najprej spor nastane, se razvije in zaostruje do konflikta ali pa se poskuša razrešiti z različnimi sredstvi reševanja sporov. Vsak konflikt je posledica določenega spora, zato so spori in konflikti medsebojno tesno povezani. Iršič (2010, 25) opredeli, da je konflikt stanje nasprotujočih teženj, kar je lahko pri posamezniku, znotraj skupnosti ali prostora. Crawley in Graham (2012, 37) pa ugotavljata, da obstaja tudi konflikt vrednot in prepričanj. Konfliktov ne moremo strogo ločiti na pozitivne ali negativne. Konflikti so posledica raznolikosti misli, odnosov ter prepričanj in zaznav in nam odprejo možnosti, da se lahko prilagajamo raznolikostim, ki so naravne in zdrave značilnosti naše družbe, in se tako odprejo nadaljnje možnosti tudi za alternativno razmišljanje, ugotavlja Iršič (2010, 249). Po modelu Galtunga (1996, 70–73) konflikt nastane šele, ko je izraženo tudi nasprotovanje, in se lahko rešuje samostojno ali vsiljeno. Mnenje Novaka (2004, 68) je, da je spor splošen pojem, s katerim so označena nesoglasja, nesporazumi in nasprotja med posameznimi fizičnimi, pravnimi osebami. Podobno ugotavljajo tudi Penko Natlačenova idr. (2011, 43), ki pravijo, da je spor stična točka, v kateri najmanj dve stranki uveljavljata svoje različne izključujoče si interese. Pelova (2010, 31) pa dodatno obrazloži, da spor obstaja, če se nesoglasjem glede vsebine in kognitivnih vidikov dodata še osebni in čustveni vidik.

Po mnenju Tratarja in Pristavčeve (2001) vsaka družba potrebuje instrumente za razreševanje konfliktov, pri tem obstajata dve možnosti: soglasje strank kot alternativna oblika reševanja sporov ali avtoritativna odločitev tretjega, kot je sodna odločba.

V nadaljevanju naloge je na podlagi teoretičnih izhodišč o konfliktu oz. sporu izpeljana teoretična opredelitev delovnega spora kot temeljnega elementa za nadaljnjo raziskavo mediacije.

Opredelitev delovnega spora

Po besedah Novaka (2004, 24) so delovni spori pravni spori zaradi pogojev, ki jim dajejo tak značaj, saj so temeljni instituti, po katerih se rešujejo taki spori, urejeni v pravnih predpisih materialnega in procesnega prava. Tako država sprtima strankama omogoča in zagotavlja, da spor rešita sami ali pa po pravni poti pred pristojnim sodiščem.

V delovnih sporih je treba postopati hitro, saj se le tako delavcu zagotavlja pravica do sojenja v razumnem roku v skladu s 23. členom Ustave oziroma 6. členom Evropske konvencije o

varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (EKČP, Uradni list RS, št. 33/1994). To načelo je opredeljeno tudi s posameznimi instituti v Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1, Uradni list RS, št. 2/2004, 10/2004, 45/2008, 47/2010, 43/2012), kot so odločanje o predhodnem vprašanju (21. člen), možnost odločanja sodišča brez glavne obravnave (24. člen), izključitev mirovanja postopka v delovnih sporih (27. člen), krajši paricijski – izpolnitveni rok (29. člen), skrajšan rok za odgovor, rok za prvi narok za glavno obravnavo (41. člen). Pomembnejši institut, ki ga izpostavlja Klampferjeva (2004), je vzorčni postopek, ki se je izkazal za pomembnega v množičnih sporih, ko je pred sodiščem vloženo več tožb, v katerih se tožbeni zahtevki opirajo na enako ali podobno dejansko in isto pravno podlago (40. člen).

Stranke delovnega spora so fizične, pravne osebe ali združenja (predstavniške organizacije delavcev in delodajalcev), ki so opredeljeni kot nosilci pravic in obveznosti. Novak (2004, 68) pojasnjuje, da je položaj stranke po materialnem pravu ožji, kot je določen v procesnem pravu. Stranke IDS so osebe (pravne, fizične, samostojni podjetnik), ki so sklenile pogodbo o zaposlitvi. Delovnoppravna teorija, zakonodaja in praksa postavljajo širši pojem stranke v IDS, saj kot stranke opredeljujejo vse osebe, med katerimi je prišlo v povezavi z delovnim razmerjem do spora, ki ga rešujejo, kot je določeno v zakonih ali v kolektivnih pogodbah.

Razlogi za nastanek spora so lahko posredni ali neposredni. Posredni razlogi nastanejo pred oziroma med sklepanjem pogodbe o zaposlitvi in so pravni ali dejanski. Novak (2004, 27) izpostavlja dejanske razloge, kot so neustrezna oziroma pomanjkljiva ali protipravno sklenjena pogodba, neustrezno obveščanje strank v postopku sklepanja pogodbe, in tudi nedorečena, nejasna ali nasprotujoča si pravna ureditev. Neposredni razlogi za nastanek delovnega spora nastanejo po sklenitvi pogodbe, to je med trajanjem pogodbenega razmerja. Sem sodijo vse pravice, obveznosti ali pravna razmerja, ki temeljijo na obstoječi in veljavni pogodbi o zaposlitvi (npr. pravica do izrabe dopusta, plača in sestavine plače, disciplinska odgovornost ipd.). Pri delovnih sporih gre pogosto za izvedbene zadeve, ki izvirajo iz tehničnih razlik glede mnenja o posameznih delovnih metodah, meni Pelova (2010, 32), kar pomeni, da gre za spore o nalogah, in če se spori ne rešujejo uspešno, se pozornost premika od različnih mnenj, povezanih z delom, do osebnega obtoževanja. Izogibanje sporom in tudi njihovo preprečevanje bi moral biti skupni interes delodajalcev in delavcev z dejavnim in ustvarjalnim komuniciranjem, saj na tem temelji trdnost delovnih razmerij, poudarjajo Penko Natlačenova idr. (2011, 55).

2.3 Individualni delovni spor

ZDSS-1 deli delovne spore na individualne in kolektivne. Takšna delitev ni nujno opredeljena s številom delavcev, ki so vključeni v spor, temveč je po razlagi Kukca (2003) odvisna od narave obstoječega kolektivnega interesa udeležencev spora.

IDS je opredeljen kot pravni spor o posamični pravici, obveznosti ali pravnem razmerju, ki temelji na pogodbi o zaposlitvi ali drugem individualnem pravnem aktu ali zakonu in v katerem sta stranki spora delavec in delodajalec. Po ugotovitvah Novaka (2004, 134–136) je največkrat delavec tožnik, torej tisti, ki zahteva pravno varstvo glede priznanja določene pravice, obveznosti ali ugotovitve pravnega razmerja, medtem ko so na pasivni strani večinoma družbe ali samostojni podjetniki kot delodajalci.

V IDS stranki nista v enakopravnem položaju, ker je delodajalec v tem razmerju statusno in ekonomsko močnejša stranka. V sporu nastopata stranki z nasprotujočimi si interesi, ki so po svoji naravi najbližje pravdi, in Pirnatova (2009) obrazloži, da se zaradi navedenega pri reševanju IDS, kot določa 19. člen ZDSS-1, subsidiarno (če ni z ZDSS-1 določeno drugače) uporabljajo pravila, ki urejajo splošni pravdni postopek – Zakon o pravdnem postopku (ZPP, Uradni list RS, št. 73/2007 – UPB, 45/2008, 111/2008, 57/2009, 12/2010, 50/2010, 107/2010, 75/2012, 40/2013, 92/2013, 10/2014, 48/2015). Po ugotovitvah Blahe (2005) ima ZDSS-1 drugačne določbe oziroma posebnosti kot pravdni postopek za IDS od 34. do 43. člena in za socialne spore.

Predmet IDS so pravice, obveznosti ter pravna razmerja in interesi. Novak (2004, 7) meni, da je reševanje delovnih sporov temeljna človekova dejavnost in dobrina, ki ima velik pomen, in se še poveča v primeru visoke stopnje brezposelnosti, in ko trg dela in kapitala slabo delujeta oziroma delujeta v nasprotju s predpisi.

Temelj spora je v individualnem pravnem razmerju oziroma v pogodbi o zaposlitvi, ki mora biti skladna z zakonodajo, ki ureja področje delovnih razmerij, kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti delodajalca.

2.4 Uveljavljanje sodnega varstva

Pravno podlago za odločanje v delovnih sporih lahko razdelimo v tri skupine. Prvo skupino sestavljajo državni pravni viri, to so Ustava, zakoni in podzakonski pravni viri. V drugi skupini pravnih norm so mednarodni pravni viri, med katere sodijo akti mednarodnih organizacij, katerih članica je Republika Slovenija. Najnižji pravni viri za odločanje v delovnih sporih so samostojni pravni viri, med katere štejemo kolektivne pogodbe in splošne akte delodajalca, ki so enostranski splošni akti in urejajo pravni položaj delavca. ZDR-1 to skupino pravnih norm ureja v 10. členu in jih razdeli v dve skupini (Novak 2004, 30–32). Prvi so splošni akti, s katerimi je določena organizacija dela oziroma obveznosti. Te akte morajo zaradi izpolnjevanja pogodbenih obveznosti delavci poznati in jih delodajalec pred sprejemom posreduje v mnenje reprezentativnim sindikatom, ki so organizirani pri delodajalcu. Splošni akti, s katerimi delodajalec določi pravice, ki se skladno z ZDR-1 lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, so druga vrsta aktov in jih delodajalec lahko sprejme, če pri njem ni organiziranega reprezentativnega sindikata in če so te pravice ugodnejše za delavca, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca. ZDR-1 v 3.

odstavku 9. člena določa možnost urejanja pravic in obveznosti s kolektivnimi pogodbami tudi drugače, za delavca tudi manj ugodneje od zakona, vendar v točno določenih primerih, kar je izjema od osnovnega načela ugodnosti.

Ustava zagotavlja v 23. členu pravico do sodnega varstva, ki je opredeljena kot pravica vsakogar, da o njegovih pravicah in dolžnostih ter obtožbah zoper njega brez odlašanja odloča neodvisno, nepristransko in z zakonom ustanovljeno sodišče. Sodno oblast izvajajo sodniki na podlagi določb Zakona o sodiščih (ZS, Uradni list RS, št. 94/2007 – UPB, 45/2008, 96/2009, 86/2010, 33/2011, 75/2012, 63/2013, 17/2015). Pravico do sodnega varstva ureja tudi 6. člen EKČP, ki določa, da mora država zagotoviti dostop do sodnega varstva, ki mora biti primerno hitro in strankam cenovno dostopno. Tratar in Pristavčeva (2001) navajata, da je Evropsko sodišče za človekove pravice v več sodbah poudarilo, da je pravica vsakogar, da odločbo prejme v razumnem roku, zato mora vsaka država v ta namen organizirati pravni sistem tako, da sodišča lahko ravnajo skladno s to zahtevo. Kot obrazloži Novak (2010b), je sojenje delovanje sodne veje oblasti, kjer sodišče po formalnem postopku, ob upoštevanju temeljnih načel sodnega postopka, na podlagi tožbenega zahtevka in v mejah razpolaganja strank po opravljeni glavni obravnavi ali poravnalnem naroku s sodbo oziroma s sklepom odloči o tožbenem zahtevku.

ZDR-1 ureja postopek uveljavljanja in varstva pravic delavca pri delodajalcu in pred sodiščem, kot tudi alternativno reševanje sporov. Penko Natlačenova idr. (2010, 24) poudarjajo, da je iz vsebine 201. člena ZDR-1 mogoče sklepati, da je namen zakona, da bi varstvo pravic pri delodajalcu potekalo predvsem v obliki mirnega reševanja sporov, to je tako, da do spora pred delovnim sodiščem sploh ne bi prišlo oziroma v manjšem obsegu.

V nadaljevanju bomo s teoretičnega vidika opredelili delovno sodišče kot specializirano sodišče za reševanje sporov s področja individualnih in kolektivnih delovnih razmerij in sporov s področja socialne varnosti.

2.5 Delovno sodišče

Delovna sodišča, organizirana tako, kot jih poznamo danes, delujejo razmeroma kratko obdobje, šele od 13. 9. 1994 dalje. Prej so bila ustanovljena sodišča združenega dela (SZD), ki so delovala kot sodišča, arbitraže, razsodišča ali poravnalni sveti. Kukec (2006, 51) ugotavlja, da je bilo reševanje IDS (za razliko od statusnih, varstva družbene lastnine in tudi »kreativnih odločb«, npr. o veljavnosti samoupravnih splošnih aktov) temeljna skrb SZD, saj so ti spori predstavljali 95 % celotnega obsega dela. Reševanje sporov je bilo v celoti prilagojeno takratni pravni ureditvi (Zakon o združenem delu – ZZD, Uradni list SFRJ, št. 53/1976, 63/1979, 57/1983, 85/1987, 6/1988, 11/1988, 19/1988, 38/1988, 77/1988, 40/1989, 60/1989 37/1990).

V letu 1994 je bila sprejeta nova zakonodaja o organizaciji sodišč v Republiki Sloveniji, s katero se je delno spremenila organizacija sodišč, s konceptom specializiranih sodišč na področju delovnih in socialnih sporov. Delovna in socialna sodišča so bila pristojna za reševanje delovnih in socialnih sporov, kar so prevzela od SZD splošne pristojnosti ter od SZD pokojninskega in invalidskega zavarovanja RS. Splošno mnenje strokovne javnosti in pravnih strokovnjakov (Jenull 1997; Fišer 1994; Doukoff 2003a) je bilo, da je bila reforma v letu 1994 prehitro in slabo pripravljena ter tudi prehitro izpeljana. Reforma ni odpravila prejšnjih pomanjkljivosti, predvsem pa ni povečala učinkovitosti sodstva. Pristop k reorganizaciji je bil formalne in ne toliko vsebinske narave in je bil preveč kvantitativen. Neučinkovito delo sodišč je bilo tudi pobuda za iskanje drugih načinov reševanja sodnih sporov in pomoč sodstvu pri obvladovanju sodnih zaostankov. Ena od takšnih rešitev so tudi sodišču pridružene mediacije, ki jih obravnavamo v tej nalogi.

Vse vrste sporov, za katere je pristojno delovno sodišče, podrobneje vsebinsko opredeljuje ZDSS-1 in dopušča možnost še dodatnih zakonskih opredelitev. Delovna sodišča so razdeljena na sodišča prve in druge stopnje. Prvostopenjska delovna sodišča so v Kopru, Celju in Mariboru, Delovno in socialno sodišče v Ljubljani in sedem zunanjih oddelkov. Delovno sodišče druge stopnje je Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani. O izrednih pravnih sredstvih v delovnih sporih na tretji stopnji odloča Vrhovno sodišče RS.

Delovna in socialna sodišča so pristojna za tri vrste sporov: IDS, KDS in socialne spore. Pristojnost je pravica ali dolžnost sodišča, da odloča na določenem pravnem področju (stvarna pristojnost) in na določenem območju (krajevna pristojnost).

Stvarna pristojnost sodišč

Delovno sodišče je pristojno v IDS za odločanje o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja, vendar ne le v sporih med delavcem in delodajalcem, temveč tudi med pravnimi nasledniki tako delavca kot delodajalca, med delavcem in uporabnikom, h kateremu je delavec napoten na podlagi dogovora po ZDR-1, med delavcem in zavarovalnico delodajalca, ki lahko v odškodninskem sporu na pasivni strani nastopa kot sospornik (Robnik 2005). Poleg naštetih sporov so kot tipični IDS opredeljeni spori o sklenitvi, obstoju, trajanju in prenehanju delovnega razmerja, spori v zvezi s postopkom zaposlovanja delavca med delodajalcem in kandidatom ter spori o pravicah in obveznostih iz industrijske lastnine, ki nastanejo med delavcem in delodajalcem na podlagi delovnega razmerja (5. člen ZDSS-1).

ZDSS-1 med IDS uvršča tudi netipične delovne spore, ki dejansko nimajo podlage v pogodbi o zaposlitvi in niso v zvezi z njeno sklenitvijo. Gre za spore o opravljanju dela otrok, mlajših od 15 let, o opravljanju del vajencev, dijakov in študentov, o kadrovske študentske stipendije med štipenditorjem delodajalcem in dijakom ali študentom in o volonterskem pripravništvu. ZDSS-1 iz IDS ne izvzema tudi odškodninskih sporov v posledici poškodbe pri delu in

poklicne bolezni. V odškodninskih sporih med delavcem in delodajalcem je delovno sodišče pristojno tudi, če je kot sospornik tožena zavarovalnica.

Pri stvarni pristojnosti v KDS gre za spore v zvezi s kolektivnimi pogodbami, zakonitostjo stavke, sodelovanjem delavcev pri upravljanju, o pristojnosti sindikata v zvezi z delovnimi razmerji in v zvezi z odločitvijo reprezentativnosti sindikata. Poleg skladnosti kolektivne pogodbe z zakonom in medsebojne skladnosti kolektivnih pogodb zakon izrecno določa pristojnost delovnega sodišča tudi za odločanje o skladnosti splošnih aktov delodajalca z zakonom in kolektivno pogodbo. S spori o zakonitosti stavke so izenačeni tudi spori o zakonitosti drugih industrijskih akcij. V zakonu je opredeljena tudi pristojnost za vse spore o sodelovanju delavcev pri upravljanju (6. člen ZDSS-1).

Krajevna pristojnost sodišč

Tudi za IDS in KDS velja pravilo o splošni krajevni pristojnosti sodišča, na območju katerega ima tožena stranka sedež oziroma stalno prebivališče (47. člen ZPP). ZDSS-1 posebej ureja le izbirno krajevno pristojnost, če vloži tožbo delavec, in izključno krajevno pristojnost Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani v sporih o pravicah in obveznostih iz industrijske lastnine med delavcem in delodajalcem na podlagi delovnega razmerja, izključno pristojnost KDS po sedežu delodajalca, tudi če je ta v KDS udeležen kot predlagatelj, in izključno krajevno pristojnost Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani v KDS v zvezi s kolektivnimi pogodbami, ki veljajo za celotno območje Slovenije, in prepoved sklenitve sporazuma o krajevni pristojnosti v vseh delovnih sporih (9. in 10. člen ZDSS-1). Izbirna pristojnost delavca, da namesto pri sodišču, pristojnem po sedežu delodajalca, vloži tožbo pri delovnem sodišču, na območju katerega se ali se je opravljalo delo ali bi se delo moralo opravljati, ali pri delovnem sodišču, na območju katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, je predvsem v prid delavca kot šibkejše stranke in mu z vidika dostopnosti sodišča omogoča racionalno izbiro, praviloma pa je takšna izbira racionalna tudi z vidika dostopnosti dokaznega gradiva in s tem pospešitve postopka, ugotavlja Klampferjeva (2004).

Organizacija in sestava senatov sodišča prve stopnje

Organiziranost sodišč je zelo pomembna z vidika odgovornosti države za zagotovitev učinkovitega sodnega varstva, kar velja tako za vidik dejanske dostopnosti sodišča kot za vidik racionalne organiziranosti sojenja, vključno s sposobnostjo posameznih sodišč, da obvladujejo pripad zadev. Ustrezna organizacija in kadrovska zasedba sodišč sta bistvena pogoja za uspešno vključevanje novih postopkovnih rešitev v redno sodno delo.

ZDSS-1 določa senatno sojenje kot temeljno načelo, v manj pomembnih sporih pa se zaradi racionalizacije pri odločanju odstopa od tega načela. Senat sestavljajo poklicni sodnik – predsednik senata in dva sodnika porotnika, eden je izvoljen z liste predstavnikov delavcev

oz. zavarovancev in drugi z liste predstavnikov delodajalcev oziroma zavodov. Sodnik posameznik odloča v IDS o premoženjskopравnih zahtevkih, če vrednost predmeta ne presega zneska za dovoljenost revizije (40.000 EUR – 2. odstavek 367. člena ZPP), ne glede na vrednost spora pa v IDS, ki se nanašajo na suspenz pogodbe o zaposlitvi, poskusno delo, nadurno delo, odmore, počitke in dopuste ter druge odsotnosti z dela, obveznost opravljanja dela zaradi izjemnih okoliščin, izrek disciplinske sankcije, ki trajno ne spreminja delovnopravnega položaja delavca, začasno odstranitev z dela zaradi uvedbe disciplinskega postopka in začasno premestitev (Klampfer 2004). Lahko pa v zadevah, v katerih je predvideno senatno sojenje, poravnalni narok opravi predsednik senata kot sodnik posameznik, tako da je na prvi stopnji senatno sojenje tudi v najpomembnejših zadevah dejansko vezano le na fazo glavne obravnave in izdajo sodbe po opravljeni glavni obravnavi. Tudi o izdaji začasnih odredb lahko odloči sodnik posameznik oziroma predsednik senata.

3 ALTERNATIVNO REŠEVANJE SPOROV

V nadaljevanju naloge bomo podrobneje teoretično opredelili alternativno reševanje sodnih sporov s poudarkom na mediaciji za reševanje IDS.

Alternative sodnim razreševanjem sporov imajo dolgo tradicijo, saj se pojavljajo že v starem veku, uporabljali so jih Sumerci, Egipčani, Babilonci, Grki in stari Rimljani. Ko so nastala mesta, je alternativno reševanje sporov (ARS) zamrlo, saj so ljudje raje uporabljali formalne načine reševanja sporov (Sekirnik 2008b). Po mnenju Udeta (2004, 29–30) so ARS (angl. alternative dispute resolution – ADR) različni postopki, katerih cilj je pomoč pri reševanju problema, ki ga stranke v sporu poskušajo rešiti s pomočjo nevtralnega posrednika. Tudi Zalar (2007) pravi, da pravna teorija ARS definira kot postopke, ki so alternativa razsojevalnim postopkom (npr. pravda ali arbitraži) in vključujejo posredovanje in pomoč ene ali več tretjih, nevtralnih oseb rešiti spor. Medtem pa Šetinc Tekavčeva (2002, 12) dopolnjuje prejšnji razlagi in pravi, da se alternativne metode reševanja sporov kažejo kot potrebno dopolnilo modernemu pravu in so formalni ali polformalni postopek, ki ga je mogoče uporabiti za reševanje različnih sporov ne glede na fazo spora.

Penko Natlačenova idr. (2011, 5) poudarjajo, da se s spori večinoma povezuje sodne obravnave, ARS pa pomeni nesodno in od sodnega precej različno reševanje sporov, ki se lahko izvaja v različnih postopkih (arbitraži, mediaciji, conciliaciji, »najem sodnika« – angl. rent a judge idr.), še dodaja Korpič Horvatova (2011).

ARS je mogoče kategorizirati po različnih merilih. Izpostavljamo merilo povezanosti tovrstnih postopkov s sodiščem. Tako govorimo o s sodiščem pridruženih programih (angl. court-annexed), o programih, povezanih s sodiščem (angl. court-connected), in o zunajsodnih programih (angl. out-of-court). Jovin Hrastnikova (2009) izpostavlja, da je tem postopkom skupno, da so drugačni od sojenja, saj stranke poskušajo najti rešitev svojega spora s pomočjo tretje, nevtralne osebe, medtem ko Jelen Kosijeva (2004) pravi, da ARS pomeni izboljšanje splošnega dostopa do pravice (angl. access to justice) v vsakdanjem življenju, ker sta dostop do sodišč in delo sodišč otežena zaradi večjega pripada in predolgo trajajočih postopkov, ki so dragi. Po mnenju Galiča (2002) je ARS uporabna in učinkovita metoda, saj poudarja sporazum med strankami in je vedno ugodnejša kot prisilna sodba, zato je spodbujanje mirnega reševanja spora nujno. Burton in Dukes (1990) strneta svoje ugotovitve, da je posredovanje odziv tistih odgovornih oseb, ki jim ni vseeno za druge osebe.

Penko Natlačenova idr. (2010, 75) pa ugotavljajo, da gre pri alternativnem reševanju delovnopравnih sporov za antagonističen proces. ARS strankam, udeleženi v sporih, dopušča prosto razpolaganje z zahtevki, vendar pa tudi delovno pravo s svojimi prisilnimi določbami stranke omejuje zaradi zaščite šibkejše stranke.

3.1 Pravna podlaga ARS

Ker je reševanje sporov po izvensodni poti postalo skoraj trend v EU oziroma njenih članicah, so bili tudi v Sloveniji sprejeti zakoni s tega področja, tako da se je pospešeno začelo dejavnosti njihovega uresničevanja. V nadaljevanju obravnavamo najpomembnejše zakone.

Direktiva Evropskega parlamenta in Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah

Cilj Direktive 2008/52/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 21. 5. 2008 o nekaterih vidikih mediacije v civilnih in gospodarskih sporih (v nadaljevanju Direktiva, Uradni list EU, L 136/3 z dne 24. 5. 2008) je predvsem spodbujati ARS z uporabo postopka mediacije. Kot pravi Skubičeva (2009), je mediacija v Direktivi opredeljena kot strukturiran postopek, kjer dve ali več strank, ki so v sporu, poskušajo prostovoljno in s pomočjo tretje osebe doseči dogovor o rešitvi spora. Kukec (2008a) v zvezi z določbami Direktive izpostavlja, da ta predvideva, da sodišče, pri katerem je vložena tožba, ob upoštevanju okoliščin lahko povabi udeležene stranke, da za rešitev spora uporabijo mediacijo. Po mnenju Iršiča (2010, 265) je namen Direktive tudi omogočiti strankam boljši dostop do pravice kot enega izmed ključnih ciljev politike EU, medtem ko Korpič Horvatova (2011) pravi, da Direktiva tudi spodbuja usposabljanje mediatorjev in poskuša vzpostaviti mehanizme za nadzor zagotavljanja predvsem strokovne, učinkovite in nepristranske mediacije.

Na podlagi Direktive sta bila v Sloveniji sprejeta dva zakona (ZMCGZ in ZARSS), s katerima je usmerjeno reševanje spornih razmerij z mediacijo kot načinom ARS tudi v IDS (Penko Natlačen idr. 2011, 88).

S sprejetjem ZMCGZ se je Slovenija z zamudo pridružila krogu držav, ki so področje mediacij pred leti uredile z ustrežno zakonodajo. Začetki mediacij na Nizozemskem segajo že v leto 1999 in v začetku leta 2005 je bila uvedena mediacija na vseh sodiščih, Norveška je sprejela ustrezen zakon leta 2005 (European Justice 2015). ZMCGZ temelji predvsem na prevzemu pravil Vzorčnega zakona UNCITRAL o mednarodni trgovinski conciliaciji iz leta 2002 (UNCITRAL 2002). Kot izpostavlja Kukec (2008c), so rešitve zakona predvsem ljudem prijazne, ker urejajo spodbujanje uporabe mediacije kot kakovostne oblike za reševanje sporov ob sodelovanju nevtralne tretje osebe, ki pomaga pri rešitvi spora na podlagi tehnik in metod. Po mnenju Betettove idr. (2011, 7) je cilj sprejetega ZMCGZ olajšati strankam dostop do ARS, spodbujati mirno reševanje sporov in zagotavljati uravnoveženost razmerja med mediacijo in sodnimi postopki. ZMCGZ zajema spore iz civilnopravnih, gospodarskih, delovnih, družinskih in drugih premoženjskopravnih razmerij v zvezi z zahtevki, s katerimi se lahko prosto razpolaga in poravna. Cilj pa je tudi spodbujati večjo uporabo mediacij zaradi kakovostnejše oblike reševanja sporov in za zmanjševanje sodnih zaostankov.

Vzorčni zakon in Direktiva urejata ožje področje uporabe kot ZMCGZ. Vzorčni zakon ureja mediacijo v mednarodnih sporih gospodarskopravne narave s področja UNCITRAL. ZMCGZ

je razširil področje uporabe pravil na vse vrste sporov in opušča definicijo mednarodnega gospodarskega spora, saj tovrstnih sporov ne ureja (Škundrić 2012, 24–25).

ZMCGZ ureja vse vrste mediacij, ki potekajo izven sodnega postopka, ne glede na to, ali gre za sporazum strank ali predlog sodišča, arbitraže ali drugega organa. Mediacija je urejena kot postopek, v katerem se na podlagi prostovoljnosti stranke s pomočjo tretje osebe poskuša doseči rešitev spora, ki je v povezavi s pogodbenim razmerjem ali pravnim razmerjem (Betetto idr. 2011, 72). Kot ugotavlja Jovin Hrastnikova (2009), so v zakonu opredeljena temeljna načela postopka mediacije, medtem ko je urejanje mediacije prepuščeno samoregulatornim mehanizmom. Betettova idr. (2011, 72) izpostavljajo, da je temeljno načelo, ki je urejeno v ZMCGZ, pravilo avtonomije strank, kar pomeni, da so stranke pri sporazumu o pravilih postopka samostojne in lahko tudi izključijo uporabo posameznih določb zakona. V zakonu je precejšnja pozornost namenjena načelu zaupnosti v mediaciji. Po mnenju Penko Natlačenove idr. (2010, 40) ZMCGZ ureja tiste točke, ki lahko predstavljajo oviro pri uporabi mediacije in se na podlagi pravnoposlovne avtonomije strank ne morejo ustrezno rešiti. To je, ko mediacija ne zagotavlja enake pravne varnosti strank in bi se lahko stranka soočala z nevarnostjo izgube določenih pravic (zastaralni ali prekluzivni roki, razkritje zaupnih podatkov). Betettova idr. (2011, 73) obrazložijo ZMCGZ v delu, ki določa, da je med trajanjem mediacije zastaranje zadržano in se to nadaljuje šele, ko je mediacija končana brez sklenjenega sporazuma glede spora. Tudi čas, ki je pretekel pred začetkom mediacije, se vštevava v zastaralni rok in prekluzivni rok za vložitev tožbe se podaljša, če bi bila stranka prikrajšana za uveljavljanje sodnega varstva. Damjan (2010, 113) zaključuje, da je namen ZMCGZ dopolniti področje v ureditvi, kjer so ovire za uporabo mediacije in jih stranke na podlagi avtonomije ne morejo razrešiti same.

Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov

Pred sprejetjem ZARSS ni bilo posebne pravne podlage, ki bi izrecno omenjala mediacijo na sodiščih, zato so se sodišča pri izvajanju mediacij oprla na 60. člen ZS in na 171. člen Sodnega reda (SR, Uradni list RS, št. od 17/1995 do 15/2015). V obeh členih je določeno, da mora predsednik sodišča, ko se poveča število nerešenih zadev ali ko je po statističnih podatkih na sodiščih izkazan zaostanek, sprejeti program reševanja teh zadev. Prvi tak program je bil uveden že leta 2001 pri Okrožnem sodišču v Ljubljani. Konec leta 2009 je take programe izvajalo že deset sodišč. Programi teh sodišč so se med seboj razlikovali glede vrste zadev, v katerih se je strankam ponudila mediacija (Škundrić 2012, 28).

Novak (2011b) izpostavlja, da ZARSS uporabi eno od možnosti, ki jih opredeljuje Direktiva, to je mediacijo v sodnem postopku, ki je drugačna kot zunajsodna mediacija, ki se izvaja za reševanje civilnih sporov (družinskih, sosedskih idr.), konfliktov, nastalih v šoli, naselju, na delovnem mestu, konfliktov med organizacijami, in tudi za razreševanje gospodarskih sporov in sporov, ki so v povezavi s avtorsko pravico. Te mediacije izvajajo predvsem zasebne

organizacije, ki so od leta 2008 povezane v združenje MEDIOS. Namen združenja je povezovanje izvajalcev, ki delujejo na področju mediacije, razvoj mediacij in širjenje mediacije v Sloveniji ter izven meja, torej tudi v mednarodnem prostoru. Pomembnejši namen je tudi razvoj standardov in priporočil za mediacije in izobraževanje mediatorjev (MEDIOS 2015).

Cilj ZARSS, ki je usklajen z Direktivo, je strankam zagotoviti dostop do sodnega varstva, ki mora biti boljši in vključuje tako sodne kot izvensodne načine reševanja sporov. Razdrih (2010) izpostavlja, da sta ZARSS in Direktiva začela uvajati prostovoljne mediacije in spodbujati tudi odvetnike, da obveščajo in seznanjajo stranke o možnostih mediacije. Po mnenju Zalarja in Jovin Hrastnikove (2010, 17) je ZARSS uvedel tako imenovani model sodišča z več vrati (angl. Multi-door Courthouse), kjer je pristop k ARS institucionaliziran, saj ga ponujajo in upravljajo državna sodišča po modelu harvardskega profesorja Franka Sanderja.

Predpostavka za uporabo ZARSS je, da je bila v spornem razmerju vložena tožba, predlog ali pritožba na sodišču, in ko gre za zadevo, ki jo pristojno sodišče v skladu z določbami SR vodi v svojih evidencah (vpisnikih) kot nerešeno. To pa ne omejuje strank, da med sodnim postopkom, ali tudi po končanem sodnem postopku ne bi mogle rešiti spora z eno od oblik ARS zunaj sodišča, za kar pa Zalar in Jovin Hrastnikova poudarjata (2010, 18), da se v takšnih primerih ne uporabljajo določbe ZARSS.

ZARSS v 4. členu nalaga sodiščem (okrajno, okrožno in višje), naj strankam omogočijo uporabo alternativnih načinov reševanja sporov tako, da sprejmejo in uveljavijo program ARS (Betetto idr. 2011, 74) in natančneje določijo načela, pravila in oblike postopkov ARS, merila za oceno primernosti spora za alternativni postopek in obveščanje strank. V okviru posebnih določb v postopkih programov mediacije ZARSS v 18. členu ureja možnost informativnega naroka in obvezne napotitve na mediacijo, kar pomeni, da lahko sodišče med sodnim postopkom zahteva, da se stranke osebno udeležijo informativnega naroka v zvezi z mediacijo. Namen informativnega naroka je predstaviti postopek mediacije in preveriti, ali so stranke pripravljene za reševanje spora z mediacijo in ali je tudi spor primeren za reševanje z mediacijo. Po mnenju Hajtnika (2012a) je možnost, da sodišče stranko obvezno napoti na mediacijo, zgolj teoretična in mnenje razloži z argumenti: sodniki imajo avtoriteto, da za napotitev zadošča sodnikov predlog ali le sugestija in formalna napotitev strank ni potrebna; ker so sodniki večinoma tudi sami mediatorji, lahko hitro presodijo konkretne primere, zato so njihovi predlogi večinoma utemeljeni.

ZARSS je bil tudi podlaga za sprejem dveh pravilnikov, ki sta pomembna za mediacije na sodišču. Prvi je Pravilnik o mediatorjih v programih sodišč (Uradni list RS, št. 22/2010, 35/2013) in ureja vodenje seznama in centralne evidence mediatorjev, ki delujejo v programih sodišč. Pravilnik ureja tudi pogoje za izdajo dovoljenj izvajalcem mediacij, pogoje za uvrstitev mediatorjev na seznam, izobraževanje mediatorjev in nadzorovanje dela

mediatorjev. Seznam mediatorjev pri posameznem sodišču sestavljajo mediatorji, ki izpolnjujejo pogoje: je poslovno sposobna oseba, ki ni bila pravnomočno obsojena za naklepno kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti, ima najmanj zaključeno izobrazbo prve stopnje in je opravila izobraževanje za mediatorje po programu. Sodišče med prijavljenimi kandidati, ki izpolnjujejo pogoje, izbere kandidate, jih uvrsti na seznam in z njimi sklene pogodbe o sodelovanju. Za strokovno izobraževanje in usposabljanje mediatorjev v programih sodišč skrbi Center za izobraževanje v pravosodju. Centralno evidenco mediatorjev, ki so uvrščeni na sezname posameznih sodišč, vodi Ministrstvo za pravosodje in je po navedbah Betettove idr. (2011, 74) namenjena seznanjanju javnosti in učinkovitemu izvajanju postopkov mediacij.

Drugi pomemben pravilnik je Pravilnik o nagradi in povračilu potnih stroškov mediatorjem, ki delujejo v programih sodišč (Uradni list RS, št. 22/2010, 35/2013), s katerim so urejeni način odmerjanja, višina in plačilo nagrade in drugih stroškov mediatorjem, ki delujejo na posameznih sodiščih. Mediatorjem pripada nagrada po številu dejansko opravljenih ur, v primeru uspešno zaključene mediacije pa so upravičeni še do dodatne nagrade za rešeno zadevo. Predvidena je tudi višja nagrada za zahtevnejše zadeve, posebej so vrednotene tudi pridružene zadeve, če se v mediaciji uspešno rešijo.

12. člen ZARSS določa, da se sredstva za financiranje programov ARS zagotavljajo iz proračuna posameznih sodišč. Gre za pomembnejšo določbo zakona, ki zagotavlja trajno finančno podporo države programom ARS, saj bi bila brez ustreznega financiranja mediacija le sredstvo za najpremožnejše.

Znotraj Ministrstva za pravosodje deluje Svet za ARS, ki ima svetovalno funkcijo in je osrednje, neodvisno, strokovno, usklajevalno in posvetovalno telo ministra za pravosodje. Naloga Sveta za ARS je svetovanje o vzpostavitvi programa, ki učinkovito in kakovostno rešuje spore na načine, ki ne zahtevajo sodnega odločanja (Krapež 2009). Naloga Sveta za ARS je tudi pospeševanje uporabe in večanje zaupanja v ARS, tako v javnem kot v zasebnem sektorju. Kot navaja Vovkova (2012), je hitro reševanje sporov, ki je prilagojeno strankam in jim omogoča iskanje optimalnih rešitev spora, med krizo še toliko pomembnejše, zato je po mnenju Sveta za ARS nujno, da se za delovanje programov sodišču pridružene mediacije zagotovi dovolj finančnih sredstev. Svet za ARS mora tudi preučevati možnosti, da se delovanje programov ARS še izboljša s stalnim izobraževanjem mediatorjev, rednim spremljanjem delovanja programov in njihove kakovosti in se spodbuja uporabo mediacije z ustrezno promocijo programov. Svet za ARS je oblikoval tudi smernice za oblikovanje in izvajanje programov po ZARSS ter zagotavljanje kakovosti, razpravljal je o možnostih alternativnega reševanja delovnih in socialnih sporov. Svet za ARS se tudi redno seznanja z delovanjem programov ARS na sodiščih in s pomembnejšimi vprašanji, ki se pojavijo v praksi.

Po mnenju Hajtnika (2012a) je ZARSS dosegel temeljni cilj mediacij s tem, ko je na sodišča vpeljal mediacijo, ki jo stranke vedno bolj prepoznajo kot postopek za obvladovanje njihovih konfliktov, zakon je tudi razširil krog uporabnikov in splošno zavest o mediaciji.

3.2 Mediacija

Mediacijo so s teoretičnega vidika opredelili že številni avtorji, predvsem tisti, ki so bili dejavno udeleženi pri razvoju mediacije pri nas. Vse pravne opredelitve mediacije izhajajo iz temeljnih pravnih norm (Direktiva, ZMCGZ, ZARSS), da je mediacija prostovoljna, mirna in sporazumna in pomeni neformalno, hitro in ekonomično reševanje sporov, v katerem nepristranska tretja oseba z dejavnim ravnanjem poskuša stranki pomiriti v tolikšni meri, da skleneta sporazum oziroma poravnavo (Betetto idr. 2011; Novak 2012; Iršič 2010; Kukec 2005; Ristin 2006 idr.).

Iršič (2010, 19) in Betettova (2010) ugotavljata, da je mediacija oblika reševanja sporov z zelo dolgo zgodovino in so si z njo že v prejšnjih kulturah poskušali pomagati pri razrešitvah sporov na sporazumen način. Ristinova (2006), Kukec (2008b) in Penko Natlačenova idr. (2011, 19) uvrščajo mediacijo med neformalne načine reševanja sporov, kjer vpleteni dejavnije sodelujejo pri razreševanju svojih konfliktov tako, da medsebojno sodelujejo, mediator spodbuja stranke, da medsebojno opredelijo in pojasnijo sporna dejstva, ter jim pomaga doseči sporazum, ki upošteva najširše interese strank. Rožmanova (2010, 5–6) poudarja, da mediacija vzpostavlja novo kulturo reševanja sporov, ki temelji na konstruktivni komunikaciji in iskanju rešitve, ki bo v zadovoljstvo obeh strank. Rožmanova ugotavlja tudi, da se v mediaciji poskuša razumeti ozadje spora, spodbujanje ARS pomeni tudi krepitev zavesti in sporazumna rešitev spora je pravna vrednota. Zagorac (2010) izpostavlja, da so glavna težava v pravnem sistemu dolgotrajni postopki in je mediacija način za skrajševanje teh postopkov, medtem ko je Šimac (2007) postavil tezo, da je mediacija v pravosodnem sistemu revolucionarna kakovostna sprememba, prinaša pozitivne poglede na spore med strankami in bo postala nepogrešljiv civilizacijski dosežek.

Značilnosti mediacije, kot jih opredeljujejo Betettova idr. (2011, 15), se kažejo v tem, da se spor poskuša rešiti v strukturiranem postopku s sodelovanjem nevtralne tretje osebe – mediatorja, ki ne sprejema zavezujoče odločitve, rezultat mediacije pa je sporazumna rešitev, ki je usmerjena v prihodnost, Šetinc Tekavčeva (2002, 23) pa k značilnostim dodaja še pospešeno pogajanje, občutek, da imajo stranke moč, predvsem pa zaupnost postopka in ne nazadnje tudi obvladovanje negativnih odnosov med strankami.

Šetinc Tekavčeva (2002, 24) izpostavlja tudi, da mediator kot nevtralna, ustrezno usposobljena oseba ustvarja drugačno komunikacijo med strankama in tako lahko bistveno pomaga pri razreševanju spora. Pristojnost za rešitev konflikta ostaja pri strankah, mediator pa pripomore k temu, da stranki najdeta rešitev. Kos (2015) poudarja, da je naloga mediatorja tudi, da identificira vprašanja, ki so med strankama sporna, in razišče interese obeh strank.

Mediacija je usmerjena k zmanjševanju spora, negativnih čustev in k menjavi nasprotovanja s sodelovanjem. V nasprotju s pravdo v mediaciji stranka na drugi strani nima več nasprotnika, temveč partnerja za reševanje skupne težave. Vse poteka v varnem ozračju, kjer ravnanj in besed strank nihče ne ocenjuje in obsoja ter nihče ne sprejema odločitev namesto njih, izpostavlja Šimac (2015). Pomembnejša značilnost mediacije je torej, da strankam omogoči prilagoditev rešitve tako, kot jim to najbolj ustreza.

Tuji avtorji (Cloke in Goldsmith 2012, 13) menijo, da mediacija deluje kot nekakšna arheologija, saj izkopava globlje zgodbe, ki so lahko popolnoma drugačne ali celo v nasprotju s tistimi, ki ležijo tik pod površjem. Wall (1981, 371) opredeljuje mediacijo kot interakcijo med sprtimi strankami, katerih odnos se s pomočjo mediatorja tudi izboljša, saj mediator izbira pristope, ki so primerni glede na okolje, izkušnje, lastnosti strank in posebej tudi glede narave konflikta, zato je mediacija lahko in bi morala biti resnična alternativa ostalim procesom, ugotavljata Baruch Bush in Folger (2010, 284). Mediacija je odprt proces, poudarja Pelova (2010, 134), katerega potek se prilagaja željam strank. Steelman, Goerdts in McMillan (2000) povedo, da je mediacija najprimernejša, ko želijo stranke izboljšati svoj odnos in ko bi bila rešitev spora po sodni poti negotova. Bevan (1992) pa izpostavlja, da je mediacija proces, v katerem mediator kot usposobljena in nevtralna oseba spodbuja stranke, naj predstavijo svoj položaj in raziščejo vse alternative tako, da pridejo do rešitve, ki je zadovoljiva za vse stranke.

3.3 Sodišču pridružena mediacija

Pred sprejetjem ZARSS so sodišča že ponujala strankam v sodnem postopku reševanje sodnih sporov s pomočjo mediacije v okviru programa posameznega sodišča. Program je bil vzpostavljen na skopih pravnih podlagah, ugotavljajo Penko Natlačenova idr. (2011, 56). Materialnopravna podlaga je bila 1. odstavek 11. člena ZPP, ki določa, da si mora sodišče prizadevati opraviti postopek brez nepotrebnega zavlačevanja in s čim manjšimi stroški. 271. člen ZPP pa določa, da lahko sodnik med pripravami na glavno obravnavo sprejme na zapisnik sodno poravnavo. Pomembna za razbremenitev sodišč, zmanjševanje sodnih zaostankov in spodbujanje strank k uporabi alternativnih oblik reševanja sporov je bila novela ZPP iz leta 2002, ki je uvedla poravnalni narok kot obvezni del pravnega postopka.

Kot je bilo že izpostavljeno, sta procesnopravno podlago za izvajanje mediacij na sodišču pred sprejetjem ZARSS predstavljala 60. člen ZS in 171. člen SR, ki določata dolžnost predsednika sodišča, da ob povečanem številu nerešenih zadev oziroma ob zaostankih sprejme program reševanja zadev. V Beli knjigi o mediacijah, ki jo je leta 2008 izdalo Društvo mediatorjev Slovenije, so Betettova idr. (2008) ocenili, da je bil razvoj sodišču pridružene mediacije neuravnotežen, ker večina sodišč ni imela ustreznih programov za izvajanje mediacij, in da sta bili njihova izvedba in uspešnost odvisni zlasti od odnosa predsednika sodišča do ARS. Izrazili so tudi prepričanje, da bi bilo treba podpreti sistem, katerega težišče ni v sodnem reševanju spora kot edini možnosti za stranke, ampak v naboru

med seboj prirejenih možnosti, ki bodo na voljo strankam v sporu in med katerimi bodo lahko izbirale.

Konkretno zakonsko podlago so programi na sodiščih dobili s sprejetjem ZARSS. Program pomeni alternativo sodnemu postopku z namenom ponuditi strankam dodatno možnost sporazumnega reševanja spora v hitrem, brezplačnem, zaupnem in učinkovitem postopku mediacije. Zakonsko podlago dopolnjujeta tudi že omenjena Pravilnik o mediatorjih v programih sodišč in Pravilnik o nagradi in povračilu potnih stroškov mediatorjem, ki delujejo v programih sodišč. Sodišča so za celovito izvajanje programa morala pripraviti tudi program ARS, navodila za izvajanje postopkov mediacije, etična načela za mediatorje in druge potrebne dokumente (Penko Natlačen idr. 2011, 56).

Izraz sodišču pridružena mediacija se uporablja za tiste mediacije, ki se izvajajo v povezavi s sodišči. Betettova (2001) poudarja, da ima pri tej obliki mediacije dejavno vlogo sodišče, kar se kaže v določitvi zadev, ki se rešujejo z ARS, izboru in usposabljanju mediatorjev in logistični podpori sistema. Cilj sodišča je, da je skladno s svojim poslanstvom, to je reševanje sodnih sporov, usmerjeno k temu, da se konkreten sodni spor reši pozitivno in mirno. Nadaljnji cilji sodišča, ki jih izpostavijo Betettova idr. (2011, 207–208), so še hitro in učinkovito reševanje sodnih sporov, zmanjšanje obremenitev sodnikov in sodišča, zmanjšanje števila sporov in sprememba kulture reševanja sporov. Kos (2015) izpostavlja, da se spor pred sodiščem rešuje v hierarhičnem sodnem sistemu, kjer sodniki zaključijo sporno razmerje med strankama tako, da uporabijo pravne norme in izdajo sodno odločbo. Slabost sodnega reševanja spora je v tem, da se izda sodna odločba o tožbenem zahtevku, kar pa ne pomeni tudi rešitve spornega razmerja.

S sodišču pridruženo mediacijo se rešujejo le spori, ki so že pravno definirani, v zadevi je vložena tožba in že podan odgovor na tožbo, vključeni so odvetniki, lahko je predlagan in celo delno izpeljan dokazni postopek. Rešitev, ki jo mediator pripravi skupaj s strankami v obliki sodne poravnave, ki jo podpiše sodnik, ima izvršilni naslov (kot sodna odločba) in mora biti formalnopravno pravilna. Uspešne mediacije se zaključijo z umikom tožbe ali s podpisom sodne poravnave (Betetto idr. 2011, 215).

Po mnenju Betettove (2008) sodišču pridružena mediacija poteka v »senci sodišča«, in tudi če ni del sodnega postopka, je z njim povezana. Za uspešno izvajanje mediacij je zelo pomembna dobra organiziranost programa. Stranke v mediaciji so prepričane, da se bodo nekateri standardi in načela pravosodnega sistema spoštovali tudi v mediaciji. Sodišča zagotavljajo dobro izvajanje mediacij s profesionalnimi standardi mediatorjev, sta prepričana Webrova in Jenko (2012), s stalnim izobraževanjem mediatorjev, sodnikov in ne nazadnje tudi sodnega osebja ter s spremljanjem uspešnosti programa. Po mnenju Šimca (2015) so odvetniki premalo seznanjeni z mediacijo in jo zavračajo, čeprav mediacijo njihove stranke želijo. Odvetniki največkrat izpostavljajo, da je predlog za mediacijo znak šibkosti za stranko in priložnost za razkritje zaupnih informacije ter da so spori prevečkrat pravno zapleteni in

prežeti z močnimi negativnimi čustvi, kar ovira potek mediacije. Obveznost mediacij v določeni vrsti sodnih sporov, davčne in ostale stroškovne spodbude, večje obveščanje strank o prednostih mediacij v primerjavi s sodnim postopkom in vzpostavitev sankcij za stranke, ki zavračajo obvezno mediacijo, bi lahko vplivali na reševanje sporov z mediacijo (Kos 2015). Alexandrova (2003, 177) izpostavlja, da kljub vsakodnevnemu soočanju z različnimi spori uspeh mediacije pritrjuje dejstvu, da lahko prevlada zdrava pamet. Menkel Meadowa (2001, 69) pa ima nasprotno mnenje, ko pravi, da je nevarnost sodiščem pridruženih postopkov ARS v tem, da se bodo stranke najverjetneje sporazumele samo zato, ker čutijo, da nimajo nobene druge resnične možnosti, in zaradi pospešitve procesa reševanja spora, pravi pa tudi, da sodišča postopke ARS velikokrat izvajajo preveč uradniško.

3.3.1 Napotitev na mediacijo

Obstajata dva načina napotitve na mediacijo. Stranki o možnosti, da lahko spor rešita v postopku mediacije, obvesti sodišče z brošuro, ki se pošlje rutinsko obema strankama v fazi, ko se toženi stranki pošlje tožbo v odgovor (Betetto 2008). Druga možnost je, da se stranki o tem seznanita na naroku, ko jima sodnik, ki mu je zadeva dodeljena v rednem sojenju, na naroku poda informacijo o programu in mediaciji kot o načinu reševanja sporov.

Ko stranke soglašajo z mediacijo, sodišče prekine sodni postopek za čas, ki ne sme biti daljši od treh mesecev, in stranke napoti na mediacijo (15. člen ZARSS in 305.b člen ZPP), kar je v skladu z Direktivo, ki v 13. točki uvodnih izjav dopušča možnost določanja omejitev trajanja sodišču pridružene mediacije. Prekinitev sodnega postopka zaradi napotitve na mediacijo ni omejena na določeno fazo postopka, ampak je mogoča tudi kadarkoli med postopkom (tudi po izdaji prvostopenjske sodbe). Prekinitev postopka ima posledice, ki so določene v ZPP, in sicer prenehajo teči vsi roki, določeni za pravdna dejanja, tako sodišče ne more opravljati nobenih pravnih dejanj (pripravljalna dejanja – npr. dokazovanje, vročanje; izdaja sodnih odločb – npr. sodbe, sklepi), in pravdna dejanja stranke nasproti drugi stranki (npr. tožba) učinkujejo šele, ko se postopek nadaljuje (207. člen ZPP).

Na podlagi 3. člena ZMCGZ se mediacija začne, ko sodišče prejme zadnje soglasje stranke za mediacijo. Ta datum je pomemben zaradi določb 2. odstavka 15. člena in 1. odstavka 19. člena ZARSS, iz katerih izhaja, da je treba postopek mediacije končati v treh mesecih. Ko stranki soglašata, se spis odstopi Službi za alternativno reševanje sporov (SARS), ta pa mediatorju, ki odredi ali pa neposredno povabi stranki na mediacijsko srečanje.

Če mediator med mediacijo opazi, da odnos med strankama ni najboljši, se mogoče celo poslabšuje, ali če ugotovi, da sta se stranki odločili za mediacijo iz drugačnih namenov, kot je rešitev spora (npr. špekulativni namen), mediator mediacijo zaključi kot neuspešno (Sekirnik 2008a).

Konec mediacije opredeljuje ZMCGZ v 13. členu, ki določa, da se lahko mediacija konča z dnem sklenitve sporazuma, z iztekom roka za sporazum o imenovanju mediatorja, z dnem izjave mediatorja, da nadaljevanje postopka ni smiselno, in z dnem izjave strank, da je postopek zaključen.

Učinek mediacije na tek rokov

Direktiva v 8. členu določa, da morajo države zagotoviti, da stranke, ki so izbrale mediacijo, zaradi teka zastaralnih in prekluzivnih rokov ne izgubijo možnosti uvedbe sodnega postopka ali arbitraže.

Zastaranje zahtevka, ki je predmet mediacije, med trajanjem mediacije ne teče. Če je mediacija zaključena brez sporazuma o rešitvi spora, se, ko je postopek tako zaključen, zastaranje nadaljuje od trenutka tako zaključenega postopka. Čas, ki je pretekkel pred začetkom mediacije, se vseje v zastaralni rok (1. in 2. odstavek 17. člena ZMCGZ).

Če je s posebnim predpisom določen rok za vložitev tožbe, se ta rok v zvezi z zahtevkom, ki je predmet mediacije, ne izteče prej kot 15 dni po koncu mediacije (3. odstavek 17. člena ZMCGZ). Zakon ne določa podaljšanja vseh prekluzivnih (materialnih in procesnih) rokov, temveč le prekluzivni rok (prekluzija – zamuda, izguba pravice, ki jo upravičenec v roku, ki je za to določen, ne izvaja) za vložitev tožbe. Zakon tudi ne določa zadržanja ali pretrganja prekluzivnih rokov ali odložitve začetka teka, ampak določa pogojno podaljšanje. Če je mediacija opravljena znotraj prekluzivnega roka in po koncu mediacije ostane še več kot 15 dni do prekluzije, pride do prekluzije na isti dan, kot če mediacije ne bi bilo. Le če bi do prekluzije prišlo med trajanjem mediacije ali pred potekom 15 dni po koncu mediacije, pravica vložiti tožbo prekludira šele s potekom 15 dni po koncu mediacije.

Plačljivost mediacije

V sporih o odpovedi pogodbe o zaposlitvi krije nagrado mediatorja in njegove potne stroške sodišče. V vseh ostalih sporih pa sodišče krije nagrado mediatorju le za prve tri ure mediacije, nagrado za sporazum, če je do sporazuma prišlo v prvih treh urah, in potne stroške mediatorja. Materijo o plačljivosti mediacij ureja Pravilnik o nagradi in povračilu potnih stroškov mediatorjem, ki delujejo v programih sodišč. Po mnenju Hajtnika (2012a) ima plačljivost mediacije negativne učinke na stranke, pridružuje pa se ugotovitvam, da je kot posledica plačljivosti mediacij zaznati manj prelaganj mediacijskih srečanj, prav tako so stranke odgovornejše do mediacij in do mediatorjevega dela.

Namen in cilji mediacije

Namen mediacije je zblížati različna stališča udeležencev do take mere, da bodo sklenili sporazum, ki bo sprejemljiv za obe strani. Razjasnitev nesporazuma je glavni namen mediacije. Kot ugotavlja Iršič (2010, 63), je iskanje skupne rešitve udeleženi strank, ob podpori mediatorja, del procesa mediacije. Mediatorjeva moč izhaja iz dejstva, da mu stranke zaupajo, ker ga štejejo za nevtralno osebo, je nepristranski in jim s svojimi nasveti pomaga, da se spor reši mirno (Betetto 2001). Mediator tudi primerno poskrbi, da se odnosi med udeleženci z neprimerno komunikacijo še v večji meri ne skalijo, pravi Jelen Kosijeva (2005).

Mediacija ima več ciljev, izpostavljammo dva najpomembnejša. Prvi cilj je učinkovitost sodišč, to je prizadevanje sodišča za zmanjševanje sodnih zaostankov in boljši dostop strank do pravnega varstva, kar se z mediacija nedvomno uresničuje. Drugi cilj je samoodločitev strank, da prevzamejo odgovornost in razvijejo sposobnost, da dosežejo vzajemno sprejemljivo rešitev, ki odseva tako njihove interese kot potrebe in jim omogoča, da se neposredno pogajajo tudi naprej, še dodaja Zalar (2007).

3.3.2 Temeljna načela mediacije

Cankarjeva (2016) izpostavlja, da so mediacije manj določene v primerjavi s sodnim postopkom, kar pa ne pomeni, da so brez strukture. ZMCGZ ne določa načina vodenja mediacije in njenih posameznih korakov, zato pa imajo večjo težo postopkovna načela, ki jih je treba upoštevati med celotnim potekom mediacije. S podpisom soglasja o sodelovanju v mediaciji stranki soglašata tudi, da sprejemata temeljna načela postopka.

Obstajajo splošna temeljna načela, ki jih opredeljuje 4. člen ZMCGZ in na katere stranke ne morejo vplivati. To so načela prostovoljnosti, nepristranskosti ter nevtralnosti in zaupnosti.

Načelo prostovoljnosti

Načelo prostovoljnosti je eno najpomembnejših načel mediacije, saj se stranke prostovoljno odločijo, ali bodo svoj spor reševale z mediacijo. Načelo pomeni prostovoljno sodelovanje in sprejemanje dogovora, kar vse temelji na prostovoljni odločitvi strank (Iršič 2010, 69). Brez soglasja za reševanje spora z mediacijo stranke ne bodo pripravljene sodelovati in tako priti do ustreznih zaključkov (Simoniti idr. 2014, 8). Pelova (2010, 128) izpostavlja, da se morajo stranke za sodelovanje v mediaciji odločiti same, da bodo v mediaciji tudi vztrajale, ker si želijo rešiti spor in verjamejo, da bo izid zadovoljiv. Torej, če stranke kadarkoli med mediacijskim postopkom ugotovijo, da ta ne zadovoljuje njihovih pričakovanj, ali če mediator ne dela v skladu z njihovimi pričakovanji, lahko soglasje za mediacijo umaknejo in se spor rešuje pred razpravljajočim sodnikom, razložijo Betetto idr. (2011, 212). Iršič (2010, 70) v zvezi z načelom prostovoljnosti še ugotavlja, da ne povsem prostovoljen prihod oz. pristanek

na mediacijo ni nujno v nasprotju s tem načelom, saj kljub neprostovoljni udeležbi ostaja sodelovanje v postopku prostovoljno. Načelo prostovoljnosti je treba spoštovati vse od začetka in tudi ves čas trajanja mediacije. Izjema pri tem načelu je določena v 21. členu ZARSS, kjer je sprejem mediacije obvezen za spore z državo, in tudi, ko tako oceni sodnik (obvezna napotitev na mediacijo po 19. členu ZARSS).

Načelo nepristranskosti in nevtralnosti mediatorja

Po 4. odstavku 7. člena ZMCGZ mediator ne sme opravljati svoje funkcije, če obstajajo okoliščine, ki lahko vzbujajo dvom o njegovi nepristranskosti oziroma nevtralnosti ali neodvisnosti, kar mora takoj razkriti strankam. Ta dolžnost veže mediatorja ves čas postopka. Če se med mediacijo pojavi dvom o mediatorjevi nepristranskosti, lahko stranki predlagata njegovo izločitev. O predlogu za izločitev mediatorja odloča vodja programa oziroma oseba, ki je predvidena v programu sodišča. Nepristranskost se nanaša na mediatorjevo vlogo in pomeni, da mora biti mediator enako naklonjen obema stranema. Mediator ne daje mnenj glede vsebine in ne daje predlogov glede mogočih rešitev. Nevtralnost mediatorja je še dodaten dejavnik, ugotavlja Iršič (2010, 69), ki odgovornost za reševanje problema vrača udeležencem.

Načelo zaupnosti

ZMCGZ v 11. členu določa, da so vsi podatki, ki izvirajo iz mediacije ali so z mediacijo povezani, zaupne narave, razen če se stranki sporazumeta drugače, saj se zaupnost lahko s soglasjem vseh udeležencev mediacije (tudi mediatorja) opusti (Iršič 2010, 70). Postopek je zaupen v razmerju mediator–stranka, mediator–sodnik in tudi do javnosti, zaupnost je ena izmed pomembnih prednosti pred sodnim postopkom, meni Šetinc Tekavčeva (2002, 27). Navedbe strank v neuspešni mediaciji ne morejo biti dokaz v morebitnem sodnem postopku, zato zaupnost preprečuje, da bi stranki mediacijo zlorabili za pridobitev informacij, ki bi jima lahko pomagale v poznejšem sodnem postopku (Pel 2010, 131). Betettova idr. (2011, 81) razložijo, da je splošno pravilo o dopustnosti dokazov v drugem postopku predpisano v 12. členu ZMCGZ. Prepoved razkrivanja ne velja, če gre za razloge javnega reda, zaščite otroka, zaščite telesne in duševne celovitosti, če gre za poskus udeleženca mediacije, da bi uporabil mediacijo za pripravo ali izvršitev kaznivega dejanja ali za prisilno izvršbo (v dvomih je treba uporabiti tudi Vzorčni zakon UNCITRAL). Stitt (2004, 58) strne mnenje, da mora mediator obvezno razkriti podatke, ki vključujejo vse stopnje grožnje za človekovo življenje in varnost ter podatke v zvezi s preteklimi in prihodnjimi kaznivimi dejanji. V primeru kršitve tega načela v ZMCGZ ni določena nobena sankcija, obstaja pa na podlagi določb OZ odškodninska odgovornost. V zadevah, v katerih je stranka država ali lokalna skupnost oziroma pravni subjekt, ki razpolaga s proračunskimi sredstvi, navajajo Betettova idr. (2011,

81), je treba že prej opredeliti, da vsebina poravnave ne more biti zaupna, ker bo podvržena soglasju, npr. vladi, nadzornemu svetu.

Pred začetkom mediacije mora mediator strankama pojasniti, da jima lahko razkrije vse, kar je koristno za izid mediacije, izjema je, ko katera od strank tega ne dovoli (10. člen ZMCGZ). Mediator mora dati strankama tudi navodila, da morajo vsi podatki, ki so povezani z mediacijo, ostati med strankama in javnost o teh podatkih ne sme biti seznanjena. Podatkov in informacij, ki jih je ena stranka razkrila mediatorju na ločenih srečanjih, mediator ne sme razkriti drugi stranki, izjemoma lahko, če to stranka dovoli. Hermanova (2006, 29) meni, da morajo imeti mediatorji sposobnost zgraditi zaupanje med strankama, z dobro komunikacijo pa vzpostaviti med strankama višjo stopnjo sodelovanja. Da bi se zagotovila zaupnost, obrazložijo Betettova idr. (2011, 212), so na nekaterih sodiščih ohranili prakso, da vse stranke in navzoči ob začetku mediacijskega srečanja podpišejo izjavo o zaupnosti.

Načelo zaupnosti velja tudi v odnosu mediacije do sodnega postopka, kar pomeni, da po končani mediaciji pride v sodni postopek čim manj informacij, ki so vezane na mediacijo. Če se mediacija zaključi uspešno, ostane v sodnem spisu le podpisana sodna poravnava. Če pa se mediacija ne zaključi uspešno, je v spisu le informacija, da je bila mediacija izvedena, vendar ni pripeljala do zaključka spora (Betetto idr. 2011, 213).

Mediator ne sme glede mediacije govoriti s sodnikom, ki mu je bila zadeva dodeljena in ki jo bo obravnaval, če do sklenitve poravnave ne pride. Mediator lahko sodnika seznanjati le, ali je bila mediacija uspešna ali ne. Kot določa ZMCGZ (2. in 4. člen), mediator ne sme biti sodnik, ki bo kakorkoli odločal o zadevi, enako določa tudi Direktiva. Kot navajajo Betettova idr. (2011, 80), je naša zakonodaja ohranila strogo ločenost položaja sodnika in mediatorja.

Za podatke glede tehnične izvedbe mediacij zaupnost ne velja (dan in ura mediacije), saj mora mediator zaradi usklajevanja časa in kraja srečanja te podatke obema strankama razkriti. Ko je v odnosu do javnosti zaupnost mediacije bistvena (npr. stranka je javna oseba), je koristno skleniti dogovor med strankama, da se o poteku mediacije javnosti ne poroča, ravno tako se predlaga tudi vzpostavitev finančne odgovornosti stranke v primeru prekršenega dogovora (Cankar 2016).

ZMCGZ prepoveduje strankam, mediatorju in tretjim osebam sklicevanje na pridobljene podatke v mediaciji in predložitev teh podatkov kot dokaz v drugih postopkih. Zakon pa ne določa ravnanja sodišča, če ena od strank kljub prepovedi predloži te podatke kot dokaz. Cankarjeva (2016) sklepa, da gre v takšnem primeru za podatke, ki so sodišču predloženi v nasprotju z zakonom in jih zato sodišče ne sme upoštevati.

Načelo ekonomičnosti in učinkovitosti postopka ter načelo poštenosti in zakonitosti

Načelo ekonomičnosti in učinkovitosti se nanaša na eno od prednosti mediacije, in sicer je mediacija cenovno in časovno ugodnejša kot sodni postopek. Do zaključka mediacije in s tem

do sporazuma pride relativno hitro, posebej če so stranke pripravljene na sodelovanje in iskanje sporazumne rešitve (Iršič 2010, 72).

V postopku mediacije si mediator in stranke prizadevajo doseči pozitiven rezultat v čim krajšem času, kar pomeni tudi z manj stroški. To se odraža v manjšem številu sestankov, brez sodelovanja izvedenca, s prihranki pri plačilu sodnih taks in možnosti, da se reši več sporov z eno sodno poravnavo, ugotavljajo Betettova idr. (2011, 83).

Načelo poštenosti pomeni, da mora biti sporazum, dosežen v mediaciji, pošten in zakonit ter pomeni končno varovalko dogovora oz. sporazuma. Mediator mora umakniti svoje soglasje in odstopiti, če bi bil sklenjen sporazum moralno sporen, nepošten ali celo nezakonit. Načelo poštenosti je tudi v povezavi z mediatorjevim poštenim ravnanjem v mediaciji, razloži Iršič (2010, 72), kar pomeni tudi, da stranke ne smejo biti zavedene in se jih v sklenitev sporazuma ne sme prisiliti.

Eno od temeljnih načel, ki jih ureja ZARSS, je tudi načelo zakonitosti. Stranke svojih razmerij ne smejo urejati v nasprotju z Ustavo, prisilnimi predpisi ali moralnimi načeli. Zakon omejuje avtonomijo strank z določbo, da lahko stranke poskusijo sporazumno rešiti le spore v zvezi z zahtevki, s katerimi lahko prosto razpolagajo (Betetto idr. 2011, 74).

3.3.3 Prednosti mediacije pred sodnim postopkom

Z mediacijo se tako kot s sodnim postopkom rešujejo spori med strankami, vendar pa ima mediacija pred sodnim postopkom vrsto prednosti, o katerih bi bilo treba stranke bolj seznanjati, da bi se lažje odločale za takšen način razreševanja svojih sporov.

Mediacija kot razmeroma novejši način reševanja sporov pri nas se je po sprejetju ZARSS na sodiščih veliko bolj uveljavljala in je postala vedno bolj pomembna in zanimiva tudi za analitike, raziskovalce, ne nazadnje tudi za pravne strokovnjake. Zaradi navedenega so vrsto prednosti, ki jih ima mediacija pred sodnim postopkom, razni avtorji z različnih vidikov že opredelili in analizirali. V nadaljevanju bomo strnili ugotovitve tako, da bodo prednosti mediacije pred sodnim postopkom jasno prikazane.

Ena bistvenih prednosti mediacije je, da stranki spor rešita sami, brez tretje osebe, ki bi odločala namesto njiju. Betettova (2009) izpostavlja, da mediacija strankama zagotavlja, da »ostaneta gospodarja svoje usode« in obdržita nadzor nad postopkom in končno odločitvijo (Razdrih 2010). Stranki rešita svoj spor neformalno, ob razreševanju se pogovarjata in dogovarjata ter s tem ohranjata strpnejši, lahko tudi prijateljski odnos. Z dejavnejšim sodelovanjem pri reševanju spora stranki spoznavata argumente druge strani in lahko prideta do takšne rešitve, ki za obe strani pomeni zmago. To zahteva od strank tudi (povečano) disciplino v postopku (pravočasni odgovori mediatorju in nasprotni stranki, vestnost pri udeležbi na mediacijskih srečanjih, sporočanje o ovirah v postopku ipd.). Iršič (2010, 66) ugotavlja, da je izboljšanje odnosa in sodelovanja med prej sprtima stranema pozitiven

stranski učinek mediacije. Če dva razrešita medsebojni spor, se s tem njuno sodelovanje samodejno izboljša. Izboljša se lahko tudi odnos in poveča naklonjenost ene in druge strani, poveča se tudi razumevanje drugega, sodelovanje pa se lahko celo okrepi ali nadgradi. Korpič Horvatova (2011) pa še dodaja, da se spor med strankami reši zaupno, kar omogoča sodelovanje strank tudi vnaprej, kar je posebej pomembno v delovnopravnih sporih, kjer je med delavcem in delodajalcem največkrat vzpostavljen trajni odnos. Tudi Sekirnikova in Biloslavo (2009) poudarjata, da se je za največjo prednost mediacije izkazalo prav zadovoljstvo strank.

Odločilna prednost mediacije pred drugimi postopki, predvsem pred sodnim postopkom, je, da je lahko predmet poravnave katerakoli pravica, obveznost ali pravno razmerje, s katerim stranke lahko razpolagajo. Prednost mediacije je prav njena prilagodljivost, pravi Šetinc Tekavčeva (2002, 11), saj je mediacijo mogoče poljubno spreminjati in jo prilagajati značilnostim in potrebam posamičnega spora. V mediaciji stranke lahko celovito pristopijo ne le k reševanju konkretnega spora, temveč celotnega spornega razmerja in lahko rešijo več sporov hkrati.

Mediacija ni obremenjena z zakonskimi procesnimi določbami in zato lahko stranki rešita svoj spor razmeroma hitro. Iršič (2010, 63–65) glede hitrosti rešitve mediacije ugotavlja, da ta traja krajši čas, saj se spor lahko razreši že na prvem srečanju, čas zaključka mediacije pa je odvisen tudi od kompleksnosti spornega razmerja, zaostrenosti odnosov in pripravljenosti strank za sodelovanje.

Kukec (2005) glede prednosti mediacije izpostavlja, da so stroški odvetnikov in izvedencev nižji, ker v mediaciji ni dokaznega postopka, zato izvedenci ne sodelujejo, vloga odvetnikov pa je zaradi navedenega in tudi drugih razlogov manj pomembna in manjša (krajše trajanje, manj vlog ipd.). V primeru uspešno zaključene mediacije stranke plačajo samo stroške sodnih taks in to le za tožbo oziroma odgovor na tožbo, lahko pa zahtevajo povrnitev polovice teh stroškov na podlagi izvršljive in pravnomočne sodne poravnave (18. člen ZMCGZ), kar je seveda za stranko pozitivno. Tudi za sodišče obstajajo denarni prihranki, in sicer na stroških poštnih storitev, prostorov, dela sodnikov ipd. Stališče Doukoffa (2003b) je, da ni nujno, da so postopki ARS zaključeni hitreje in z manj stroški. ARS so cenejši le, če so mediator in odvetniki plačani minimalno ali sploh niso plačani. Stroški so višji tudi, če izvaja ARS zasebna institucija. Večinsko mnenje domačih avtorjev (Kukec 2005; Iršič 2010; Betetto idr. 2011), pa tudi izkušnje iz prakse kažejo, da so mediacije rešene hitreje (predvsem v obdobju, ko se sodišča srečujejo z velikimi zaostanki) in tudi s precejšnjimi finančnimi prihranki, kar podrobno razloži Kukec (2005). Povečana uporaba mediacij lahko razbremeni pritisk na sodni sistem in s tem zmanjša pogosto dolgo čakanje pri reševanju zadev (Končina Peternel 2007), zmanjša tudi število novih sporov, nastalih med istimi strankami ali iz istega razmerja. Pozitivni učinki mediacije so tudi pri delu sodnikov, saj imajo zaradi mediacij manj zadev v reševanju in s tem je manjša izdelava sodb. Torej mediacija ustvarja še dodatno javno korist, saj povečuje učinkovitost sistema in zmanjšuje pritisk na bolj formalne, pravne institucije, še

ugotavljata Baruch Bush in Folger (2011, 36). Tudi Shukerjeva (2003) meni, da mediacija nekako nadomešča delo sodnikov in odpravlja sodne zaostanke ter je prijaznejša do uporabnikov. Nasprotno mnenje Doukoffa (2003b) pa je, da reševanje sporov z ARS ne zmanjšuje števila nerešenih zadev, temveč le pripomore, da stranki rešujeta nove spore na tak način in ne na sodiščih, kar je v nasprotju z izkušnjami sodišč in mnenjem nekaterih teoretikov (Iršič 2010; Kukec 2005; Penko Natlačen idr. 2011).

Sojenje je lažje, ko mediacija ni zaključena uspešno, saj je sporno razmerje že bolj razčiščeno, stranke nekoliko bolje razumejo stališča druge stranke in imajo tudi realnejšo predstavo glede možnosti uspeha v rednem postopku.

Mediacija je prostovoljna in jo stranke lahko kadarkoli prekinejo (Razdrih 2010) in spor nadaljujejo v sodnem postopku. Kot je prostovoljna mediacija, je prostovoljno tudi sklepanje dogovora v uspešno zaključeni mediaciji. Zanesljivost izpolnjevanja dogovora, ki je bil sprejet s pomočjo mediacije, je večja kot zanesljivost izpolnjevanja odločitve sodišča. Tako se poveča možnost, da bo dogovor, dosežen v mediaciji, tudi izpolnjen (Iršič 2010, 66), izvršbe niso potrebne, saj stranke izvršijo dogovor večinoma prostovoljno. Dolgoročnost rešitev, sprejetih v mediaciji, se kaže v manj pritožbah in zmanjšanem pripadu razveljavljenih zadev, saj v zadevah, ki so zaključene z mediacijo, ni pritožb, kar pomeni manjši pripad in s tem zmanjšan obseg dela tudi instančnega sodišča (Kukec 2005). Čeprav so stranke poskušale spor rešiti z mediacijo, ohranijo pravico do sodnega varstva in zadeva ostane v fazi pred sporazumom za sodelovanje v mediaciji (Korpič Horvat 2011).

3.3.4 Dovoljena mediacijska razpolaganja strank v delovnih sporih

Posebno pozornost je treba posvetiti dovoljenim razpolaganjem strank v mediaciji, predvsem pri sklepanju sodnih poravnav. Sodna poravnava pomeni zaključek sodnega spora med strankama in ima učinek pravnomočne sodbe ter pomeni izvršilni naslov. Mediator, in ob podpisu poravnave še sodnik, morata posebej paziti na dovoljenost oziroma dopustnost sodne poravnave. Mediacijski sporazum v IDS je pravna vrednota, so mnenja Penko Natlačenova idr. (2010, 91), če gre za svobodno voljo obeh strank in za njuni neodvisni odločitvi, da bo njuno sporno razmerje rešeno v mejah dopustnega razpolaganja. Omejitev pri sklepanju sporazuma je v mediaciji, s katero se rešuje delovni spor, še toliko pomembnejša, saj obstaja utemeljena skrb, da bi delavec kot šibkejša stranka v želji po ohranitvi delovnega razmerja pristal na previsoke in nepravične zahteve delodajalca. Namen zavezujočih norm je prav v zaščiti delavca in s tem omejevanju pogodbene svobode strank na področju delovnega prava še zlasti, ko je govora o pravicah in njihovem minimalnem obsegu (Penko Natlačen idr. 2010, 75). Razpolaganje strank je torej treba presojeti z vidika določb Ustave, prisilnih predpisov in moralnih načel. Vprašanje pravice razpolaganja strank ureja več norm in v skladu z nekaterimi (10. točka uvodnega dela Direktive; 3. in 4. odstavek 306. člena ZPP; 1. odstavek 86. člena OZ; 1. odstavek 2. člena ZMCGZ) se pred sodiščem ne more skleniti poravnave

glede zahtevkov, s katerimi stranke ne morejo razpolagati. Kateri so ti zahtevki, se presoja v vsakem primeru posebej. Penko Natlačenova idr. (2011, 89) obrazložijo, da se zahtevki razvrščajo v posamezne sklope, za katere veljajo absolutna in relativna prepoved ter dopustnost mediacijskega dogovarjanja.

V sklop absolutne prepovedi spadajo pravice, ki zadevajo varovanje javnega reda, neodtujljive pravice delavcev, minimalne pravice delavcev in poseganje v pravice tretjih. Gre predvsem za varovanje temeljnih načel, ki so določene v Ustavi ali zakonih. Sem spadajo načelo svobode dela, ki se nanaša na javno objavo in dostopnost delovnega mesta ter prepoved prisilnega dela (49. člen Ustave), pravica do socialne varnosti (55. člen Ustave) in pravica do varstva dela (66. člen Ustave). Stranki se tako ne moreta dogovarjati, da npr. delodajalec ne bi objavil prostega dela, zaposlil osebo, ki še ni stara 15 let, ali zaposlil tujca brez delovnega dovoljenja, da bi se delavec odpovedal socialnemu zavarovanju ipd. Kot predmet mediacijskega dogovora ne smejo biti neodtujljive pravice delavcev, ko zakon to posebej določa (pravica do letnega dopusta, odmora, počitka), prav tako minimalne pravice, ki jih je delodajalec dolžan upoštevati, saj so te zagotovljene z zakoni. Pri poseganju v pravice tretjih bi lahko prihajalo v primerih mediacijskih sporazumov, s katerimi bi stranki želeli zaobiti plačilo davkov in prispevkov in tako oškodovati proračun države.

V sklop relativne prepovedi mediacijskega dogovarjanja se razvršča pravice delavcev, ki so določene z zakoni in kolektivnimi pogodbami, ki jih mora delodajalec izvrševati in upoštevati. Mediacijski sporazum bi bil neveljaven, če bi se delavec trajno in vnaprej odpovedal pravici do odpravnine, regresu za letni dopust, povračilom stroškov v zvezi z delom ali pravici, ki je določena le v kolektivni pogodbi (npr. delu plače za poslovno uspešnost, pravici do 13. plače ipd.). Delavec se pri razreševanju posameznega spora lahko odpove določeni višini plače, ki je višja od minimalne plače, ali določenemu znesku povračila stroškov poti na delo ali z dela, ne more pa se z mediacijskim dogovorom trajno odpovedati plači ali povračilu stroškov poti na delo in z dela, saj bi se v tem primeru odpovedal pravici, ki mu pripada po zakonu ali kolektivni pogodbi, obrazložijo Penko Natlačenova idr. (2011, 90).

Dopustnost mediacijskega dogovarjanja velja predvsem za pravice, o katerih sta se v pogodbi o zaposlitvi stranki dogovorili, ne da bi bili k temu zavezani na podlagi zakona ali kolektivne pogodbe (pravica do izobraževanja, višji prejemek, bonitete idr.). Svobodno dogovarjanje strank je dopustno v tistih razmerjih, kjer je dopustna individualna obravnava, kot to velja npr. za odškodnine. Do omejitev mediacijskega dogovarjanja prihaja tudi na področju sporov, ki se nanašajo na uslužbenska razmerja po ZJU, kjer velja skladno z javnofinančnimi predpisi omejitev razpolaganja strank z zahtevki, ki omejujejo porabo javnih sredstev (Penko Natlačen idr. 2011, 58).

Mediator mora za vsak primer skrbno presoditi meje dopustnega sporazumevanja, še posebej je to pomembno v primerih redne in izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, disciplinske

odgovornosti, premoženjskopравnih zahtevkov in v zvezi z izplačili plač (Korpič Horvat 2011).

3.3.5 Primernost sporov za reševanje z mediacijo

Veliko sporov v naših odnosih oz. okoljih se rešuje sporazumno. Ko se sporazumne rešitve ne da doseči, so na razpolago različne strategije, od podrejanja, zanikanja spora, izogibanja spornemu področju, pritoževanja ali pa prekinjanja komunikacije in celo odnosa. Smiselno bi bilo, da bi spore, ki se jih ne zna sporazumno razreševati spoštljivo in konstruktivno, poskusili reševati s pomočjo mediacije, meni Iršič (2010, 75). Postopek mediacije je tudi v zelo »jasnih« zadevah smiseln, če stranke izkazujejo interes, da z mediacijo poleg spora o zahtevku, ki je predmet pravde, razrešijo tudi druga medsebojna vprašanja ali spore, ki so lahko predmet tudi drugih postopkov (Penko Natlačen idr. 2011, 44). Strasser in Randolph (2004) ugotavljata, da je skoraj vsak spor primeren za reševanje z mediacijo, ko je za to zrel oziroma primeren. Iršič (2010, 75–79) pravi, da so za mediacijo primernejši spori, kjer sta udeleženca v trajnejšem odnosu in ga želita ohranjati še naprej, ko je hitra rešitev spora v korist obema, ko se udeleženci zavedajo negativnega vidika nereševanja sporov sporazumno in si udeleženca želita, da bi bil postopek zaupen, in ko v zvezi z dokazi obstajajo določeni problemi.

Po besedah Betettove (2001) za mediacijo niso primerne zadeve, kjer prejšnji poskus ARS ni uspel in pri strankah ni zadostne volje za zunajsodno razreševanje, ko tožba ni posledica nerazčiščenih dejanskih ali pravnih vprašanj med strankama, temveč je posledica plačilne nediscipline tožene stranke, ki želi le zavlačevati postopek. Mediacija tudi ni primerna za nesporne primere in sodna praksa je v zvezi s tem ustaljena, zato je odločitev sodišča vnaprej predvidljiva, in tudi v sporih, ko proti mediaciji govorijo razlogi ekonomičnosti postopka. Ko želi stranka precedenčno odločitev o določenem pravnem vprašanju, množični spori z bistveno istovrstnim dejanskim in pravnim stanjem in kjer stranke potrebujejo zaščito v obliki formalnega postopka, mediacija ni postopek, ki bi bil ustrezen. Kot ugotavlja Iršič (2010, 80–83), so za mediacijo manj primerni tisti primeri, ko udeleženci brez pomoči ne morejo rešiti spora in ko je stranka prepričana, da ima prav in je tudi prepričana v zmago na sodišču. Mediacija se tudi ne priporoča, če je med strankami prisotno nasilje in če je spor tik pred zastaranjem. Penko Natlačenova idr. (2011, 44) še dodajajo, da za mediacijo niso primerni spori, če je zahtevek glede na materialno podlago ali uveljavljeno sodno prakso očitno (ne)utemeljen in če gre za očitno nezakonito razpolaganje z zahtevki, Pelova (2010, 57) pa zaključuje, da se mediacija odsvetuje, če je edini cilj strank uničenje in se stranki ne moreta ali pa nočeta pogajati.

Primernost delovnih sporov za reševanje z mediacijo

Iz izkušenj izhaja, da v nekaterih vrstah delovnih sporov mediacija ni smiselna oziroma nima možnosti za uspeh, pojasnijo Penko Natlačenova idr. (2011, 57–58). Strankam se mediacije ne ponuja v določenih sporih iz skupine javnega sektorja (razen če sodnik odloči drugače), ali če je v odgovoru na tožbo tožena stranka pripoznala tožbeni zahtevek. Določanje primernosti sporov za reševanje v mediaciji je zahtevna naloga, saj neprimerna in nedosledna napotitev zadev v mediacijo lahko pokaže negativen rezultat tako v stopnji uspešnosti programa, ki ga vodijo sodišča, kot tudi v zadovoljstvu strank z mediacijo. Novak (2011a) meni, da so načeloma vsi delovni spori primerni za mediacijo, kar pomeni, da je neprimernost izjema, ki jo je treba ozko razlagati. Takšna ozka razlaga pa je otežena zaradi ne dovolj natančnih norm, ki sodniku ne dajo dovolj jasnih napotkov, kako naj se odloči.

Novak (2011a) izpostavlja primere, ko mediacije ni dovoljeno, ni mogoče ali ni primerno ponuditi. Mediacije ni dovoljeno ponuditi, ko to izhaja iz procesne predpostavke, če so za mediacijo podane resne pravne ovire (vzorčni postopek, precedenčni primeri, neuspešen poravnalni narok) in če obstajajo za mediacijo dejanske ovire oziroma razlogi, ki jih je treba presojeti od primera do primera. Procesne predpostavke so okoliščine in lastnosti, od katerih je odvisno, ali je postopek dopusten (dopustnost tožbe, obravnavanje stvari same in meritorna sodba). Te predpostavke sodišče ugotovi po uradni dolžnosti. Če predpostavke niso podane, se tožba zavrže (274. člen ZPP). Pri obravnavanju IDS v zvezi s predpostavkami se uporablja 23. člen ZDSS-1, kar pomeni, da je procesna predpostavka predpisana samo, kadar je z zakonom ali kolektivno pogodbo določen obvezen postopek za mirno rešitev spora.

Sodišče izvede vzorčni postopek, če je vloženih več tožb (po 42. čl. ZDSS-1 minimalno dvajset zadev), v katerih se zahtevki opirajo na enako ali podobno dejansko in isto pravno podlago, kot to ureja 1. odstavek 279.b člena ZPP. Po mnenju Blahe (2005) je deklariran namen takega postopka predvsem ekonomičnost in pospešen postopek. Uvedba vzorčnega postopka ni obvezna. Sodišče v prvi zadevi odloči o stvari sami, v vseh drugih zadevah pa postopek prekine. Po določilih ZPP je vzorčni postopek prednosten, kar pomeni, da ga sodišče obravnava prednostno, brez odlašanja in kot nujno. Vzorčne zadeve se obravnavajo in rešujejo po 279.b členu ZPP in za vse zadeve veljajo enaka pravna načela in ob enaki ali podobni dejanski podlagi, torej so odločitve enake. Če so zadeve, ki se lahko rešujejo po vzorčnem postopku, rešene v postopku mediacije, so odločitve lahko različne. Nekatere zadeve se tako lahko končajo s sodno poravnavo, katerih predmet lahko sega čez ali mimo tožbenega zahtevka. Druge zadeve se lahko končajo s pripoznanjem tožbenega zahtevka, torej v mejah zahtevka. V drugih je lahko zadeva končana z umikom tožbe, v nekaterih pa lahko tožena stranka delno ali v celoti izpolni tožbeni zahtevek in pride do umika tožbe. Vse navedene razlike, ki jih potrjujejo primeri iz prakse, kažejo na to, da vzorčne zadeve niso primerne za mediacijo, zaključí Novak (2011a). Novak (2012) tudi pravi, da ponujena mediacija ni primerna, ko bi sodišče lahko izvedlo vzorčni postopek. Lahko se namreč zgodi, da v nekaterih primerih stranke mediacije ne bi sprejele, v drugih pa bi se v mediaciji

poravnale, in kjer mediacija ne bi bila izvedena, bi sodišče odločalo o stvari sami. S tem bi bila kršena 22. člen Ustave in ustavno načelo enakega varstva pravic.

V primeru precedenčnih primerov gre za zadeve, ki so strokovno in življenjsko pomembne in v katerih še ni sprejeta enotna in ustaljena sodna praksa Vrhovnega sodišča RS. V takšnih primerih mora sodišče prve stopnje odločiti z meritorno določbo in je tako dana možnost, da pride tudi do odločitve Vrhovnega sodišča RS. Ali je določena zadeva precedenčna, ugotovi sodnik na podlagi študije zadeve, usklajevanja in preverjanja strokovnih stališč, pravi Novak (2011a). To presojanje je ovira ponuditi zadevo v mediacijo, ker zahteva čas, ki podaljšuje postopek.

Če se na poravnalnem naroku in na mediacijskem srečanju obravnavajo enaka in podobna vprašanja, ni smiselno, da se mediacija izvede po opravljenem poravnalnem naroku ali obratno. Določbe 305.a in naslednjih členov ZPP se uporabljajo tudi v delovnih sporih. Tako se lahko sodišče odloči, da ne razpiše poravnalnega naroka tudi, če so stranke predhodno že brezuspešno izvedle postopek mirnega reševanja spora. Poravnalni narok in mediacija se izključujeta, ker je njun dejanski namen enak: ugotavljanje temeljnih dejstev, da se stranki poravnata.

Razloge, zaradi katerih zadeva ni primerna za mediacijo, mora od primera do primera ugotoviti sodnik. Sodnik se za mediacijo lahko tudi ne odloči in v tem primeru ni ne pisne ne ustne odločitve. Stališče sodnika, zakaj se ni odločil za mediacijo, je njegova osebna odločitev in razlogi za to drugim niso znani. Pravnega sredstva zoper tako določitev sodnika ni. Novak (2011a) meni, da bi bilo zaradi enakega obravnavanja strank in enakega varstva pravic primerno in tudi potrebno, da bi se o tem vprašanju oblikovala praksa ali bi se sprejela stališča za vsa sodišča, pred katerimi je mogoče voditi postopek mediacije. Razloge, zaradi katerih zadeva ni primerna za mediacijo, lahko delimo na osebne (dejanske) in pravne. Osebnih razlogov sodnik takrat, ko sodišče prejme tožbo in odgovor nanjo, še ne more ugotoviti in se šele na prvem srečanju pokaže, kakšen je odnos strank do mediacije in kakšna so razmerja med strankama. Če okoliščine, ki kažejo na neprimernost zadeve za mediacijo, ugotovi mediator, postopa po 13. členu c. točke ZMCGZ. V literaturi (Novak 2011a; Penko Natlačen idr. 2011) so navedeni številni dejanski razlogi, ki kažejo na neprimernost zadeve za mediacijo. Takšni razlogi so na primer neuspeli poskus prejšnje mediacije, ni možnosti za pogajanja, zaostren in razširjen spor, želja po precedenčni rešitvi ali sodbi sodišča, preveliko neravnovesje moči, kulturno okolje strank, ki otežuje oz. onemogoča mediacijo, pravni postopek, v katerem je mogoča rešitev samo z odločbo sodišča. Pri pravnih razlogih pa gre za razloge, ki dejansko izhajajo iz pravne ureditve določenega vprašanja.

3.4 Posebnosti mediacije v delovnih sporih

Kot za mediacijo na drugih pravnih področjih veljajo tudi za mediacijo v delovnih sporih v načelu enaka pravila materialnega in procesnega prava. Mediacija je tudi v delovnem pravu

eden od mirnih, neformalnih, hitrih in gospodarnih načinov reševanja sporov, pri katerem tretja, nevtralna oseba dejavno posreduje v sporu, da se strani sporazumeta in tako rešita svoj spor. Obstajajo pa tudi posebnosti mediacij v delovnih sporih, ki jih izpostavljam v nadaljevanju.

Pravna ureditev

Mirni načini reševanja sporov so za delovne spore urejeni v več predpisih. Najpomembnejši je ZARSS, ki smo ga natančneje opredelili v točki 3.1. Zakon velja v celoti tudi za individualne in kolektivne delovne spore (1. odstavek 2. člena), ne uporablja se za socialne spore (2. odstavek 2. člena). Zakon o arbitraži (ZArbit, Uradni list RS, št. 45/2008) v 48. členu določa, da arbitraža lahko odloča tudi v delovnih sporih, torej v individualnih in kolektivnih delovnih sporih. Za IDS je v 49. členu izrecno določeno, kateri členi se uporabljajo tudi za te spore (2., 3. in 4. odstavek 45. člena ter 46. in 47. člen). ZDSS-1 ima določbe glede mirnega reševanja sporov v 23. členu, kjer določa, da ko je z zakonom ali s kolektivno pogodbo določen obvezen postopek za mirno rešitev spora, je tožba dopustna pod pogojem, da je bil tak postopek predhodno že začel, pa ni bil uspešen. Po 2. odstavku 23. člena ZDSS-1 se šteje, da postopek ni bil uspešen, če med strankama ni bil dosežen sporazum v 30 dneh od začetka postopka za mirno rešitev spora. Določbe tega člena pa se ne uporabljajo v sporih o obstoju ali prenehanju delovnega razmerja. Iz 201. člena ZDR-1 izhaja, da se delavec in delodajalec lahko v roku 30 dni dogovorita tudi za reševanje spora z mediacijo. Če mediacija ni uspešno zaključena najkasneje v roku 90 dni od sklenitve dogovora o mediaciji, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni od neuspešne zaključene mediacije uveljavlja sodno varstvo. V Zakonu o izumih iz delovnega razmerja (ZPILDR, Uradni list RS, št. 15/2007 – UPB) je v 24. in 31. členu urejen obvezen poravnalni postopek, ki poteka pred poravnalnim svetom. Pomembna je tudi določba prvega odstavka 32. člena, ki ureja procesno predpostavko, po kateri je sodno varstvo pred delovnim sodiščem dovoljeno le, če je bil poravnalni postopek predhodno sprožen, pa ni bil uspešen. V ZKoIP je urejeno reševanje kolektivnih delovnih sporov s pogajanjem, posredovanjem in arbitražo od 18. do 24. člena. Zakon izrecno ureja tudi mediacijo in določa, da je tako mogoče rešiti interesne spore in spore o pravici, kar je posebnost slovenske pravne ureditve (Novak 2009). Besedilo ZMCGZ je za delovne spore pomembno v celoti, uporablja se za individualne in kolektivne delovne spore (1. odstavek 2. člena). Namen zakona je, kot pove 1. člen, zagotovitev uravnovešenega odnosa med mediacijo in sodnimi postopki. V zakonu je urejenih več pomembnih institutov in veljajo tudi za mediacijo, ki je pridružena sodnim postopkom po ZARSS, torej tudi za mediacijo v delovnih sporih. OZ v 11. členu določa, da si morajo udeleženci v obligacijskih razmerjih prizadevati za reševanje sporov z usklajevanjem, posredovanjem ali na drug miren način. V ZPP so v členih 305.a do 309.a pomembnejše določbe v zvezi s poravnalnim narokom in sodno poravnavo. ZStk velja za reševanje kolektivnih delovnih sporov. V 4. členu je določeno, da si morata stranki stavke od dneva napovedi stavke in med njo prizadevati za sporazumno rešitev

nastalega spora. V 6. členu je določba, da stavka med drugim preneha tudi s sporazumom. ZSDU v VII. poglavju, od 99. do 106. člena, ureja reševanje medsebojnih sporov le z arbitražo.

Povzamemo lahko, da mediacijo urejajo ZARSS, ZDSS-1, ZDR-1, ZKOlP in ZMCGZ, drugi zgoraj navedeni zakoni pa uporabljajo pojem mirnega reševanja sporov ali pa navajajo arbitražo kot enega od načinov mirnega reševanja sporov.

Posebnosti

Pri večini predmetov spora, ki izvirajo iz delovnega razmerja, ne gre za posebnosti in zanje veljajo splošna procesna in materialnopravna načela. Za mediacijo v delovnih sporih torej velja enaka pravna opredelitev oziroma veljajo enaka osnovna načela kot v drugih pravnih vejah. Mediacija predstavlja le enega od mirnih načinov rešitve delovnega spora, za mediacijo se stranki dogovorita soglasno in prostovoljno, tretja oseba pa neformalno in po načelih avtonomije strank ter z dejavno vlogo poskuša doseči, da stranki skleneta poravnavo oz. sporazum o predmetu, o katerem se sami dogovorita in lahko z njim prosto razpolagata.

Izpostavljam, da mora imeti mediator pri vodenju mediacije v delovnih sporih tudi posebne (delovnopravne) veščine, ki se nanašajo na veščine vodenja mediacije v najsplošnejšem smislu besede, in veščino poznavanja stroke, na področju katere poteka mediacija (Novak 2010b). Brez dobrega strokovnega znanja mediatorja si dobre in zakonite mediacije ni mogoče zamisliti. Zelo pomembno je, da mediator npr. ve, kako je z razpolaganjem strank (3. odstavek 3. člena ZPP), katere so neodtujljive pravice (npr. pravica do letnega dopusta), kakšne so posledice poravnave na področju delovnega razmerja (npr. reintegracija), kdaj je bolje, da se dogovori o odškodnini, ne pa o vrnitvi delavca na delo ipd. Bistveni namen veščine poznavanja stroke je, da mediacija poteka zakonito in da so tudi rezultati zakoniti.

Mediator je tudi strokovna pomoč pri sklenitvi sodne poravnave. To velja še posebej v delovnih sporih, v katerih je zaradi številnih strokovnih vprašanj (npr. pravica razpolaganja strank, ničnost, prisilni predpisi in minimalne pravice) posebna strokovnost mediatorja še posebej potrebna. Na sodiščih prve stopnje je običajno, da stranki s pomočjo mediatorja zapišeta vsebino sodne poravnave, ki jo potem v mediatorjevi prisotnosti preveri in potrdi sodnik (Novak 2015).

Posebnosti pa veljajo v sporih, kjer so predmet spora odpoved pogodbe o zaposlitvi in s tem povezani zahtevki. Zaradi strokovno zelo zahtevnega predmeta spora, kot je odpoved pogodbe o zaposlitvi, je zahtevno tudi vodenje postopka mediacije, ugotavlja Novak (2012). Bistvena možnost, ki se ponuja na tem področju, je ugotovitev strank, da vrnitev delavca v delovno razmerje ni več mogoča.

Novak (2015) je mnenja, da je poleg pravne pomembna tudi dejanska narava delovnega razmerja, zato veljajo na tem področju posebnosti predvsem pri materialnopravnih vprašanjih.

Kot že omenjeno, so ob materialnopravni plati tudi v formalnopravnem smislu zahtevne predvsem mediacije, pri katerih je predmet spora odpoved pogodbe o zaposlitvi, s čimer so povezani nadaljnji zahtevki delavca: ugotovitev, da delovno razmerje ni prenehalo; vrnitev v delovno razmerje; izplačilo plače, prispevkov in dajatev; plačilo denarnih terjatev iz drugih naslovov (regres za letni dopust, potni stroški, stroški za prehrano ipd.). S takšnimi zahtevki delavec zahteva vrnitev v prejšnje stanje ali reintegracijo. To je vrnitev v delovno razmerje na prejšnje delovno mesto s pravicami, kot da delovno razmerje ne bi prenehalo (Betetto idr. 2011, 260). Na materialnopravnem področju veljajo posebnosti tudi za minimalne pravice delavca (pravica do minimalne plače), neodtujljive pravice (ki se jim ni dovoljeno odpovedati), pravice iz socialne varnosti, ki jih mora delodajalec upoštevati. Tudi na področju postopka veljajo posebnosti, in sicer v zvezi s prealitivijo dokaznega bremena na delodajalca in z obličnostjo posameznih pravnih aktov (pogodba o zaposlitvi). Te posebnosti je treba v mediaciji upoštevati in jih mora mediator tudi poznati.

3.4.1 Pravni standardi

Uporaba pravnih standardov je potrebna, saj se za delavca predpostavlja, da je v delovnem razmerju šibkejša stranka, zato delovnopravna zakonodaja v mnogih vidikih omejuje avtonomijo delodajalca tako, da posamezne institute delovnega prava ureja v korist delavca. Kdaj je dovoljeno uporabiti pravne institute, mora biti vnaprej določeno v pravni normi ali v enotni in ustaljeni sodni praksi. V nadaljevanju izpostavljamo najpomembnejše pravne standarde.

Prevalitev dokaznega bremena

Dokazno breme je procesnopravni institut in pomeni, da mora tisti, ki v sodnem sporu zatrjuje določeno dejstvo, to dejstvo tudi dokazati, kar je pravilo trditvenega in dokaznega bremena, ki je po procesnih načelih (ZPP) na tožniku. Izjeme od tega načela morajo biti natančno in jasno določene v zakonu. Prevalitev dokaznega bremena pomeni, da je breme dokazovanja prevaljeno na nasprotno stranko. V delovnih sporih je prevalitev dokaznega bremena dokaj pogost institut (Novak 2010a) in se ga uporablja pri prealitvi dokaznega bremena na delodajalca in pri možnosti, da delavec zatrjuje le domnevo in ne ponudi dokaza za določeno okoliščino, delodajalec pa mora domnevo zanikati in dokazati, da domneva ne obstoji oz. da ni podana. ZDR-1 izrecno in jasno pokaže oziroma ureja ta institut v 1. odstavku 84. člena in v 2. odstavku 182. člena.

Standard prealitve dokaznega bremena v postopku mediacije ni pomemben, ker do dokazovanja in dokaznega postopka v mediaciji sploh ne pride.

»V korist delavca«

Čeprav 4. člen OZ kot temeljno načelo ureja enakopravnost udeležencev obligacijskih razmerij in velja v pravnem postopku načelo enakega položaja strank (5. člen), se glede na neenakovreden položaj delavca in delodajalca na delovnem področju izjemoma uporablja pravni standard »v korist delavca«. Pojem »v korist delavca« je pravni standard, uporabljen v pravnih normah, ki spreminja svojo vsebino glede na vsak konkreten primer, pri čemer v svojem bistvu ostane nespremenjen. Z njim je treba ugotoviti tisto obnašanje, ki v posameznem primeru pomeni konkretno vsebino nedoločenega pojma. Pravni standard pomeni pravno ureditev določenih institutov delovnega prava, ki so glede na splošno ureditev ugodnejši za delavca, kot bi bili, če te ureditve ne bi bilo oziroma če določen primer narekuje uporabo tega standarda. Ker se šteje, da je delavec v delovnem razmerju šibkejša stranka, zakonodaja bistveno omejuje pogodbeno avtonomijo delodajalca s tem, da posamezne institute delovnega razmerja ureja »v korist delavca« in se lahko nanaša na določen primer, kjer lahko pride do razlage pravne norme ali ko je treba razlagati določeno dvomljivo dejansko stanje, razloži Novak (2010a).

V vseh primerih, ko pravne norme urejajo institut v korist delavcu, je ta institut treba tako tudi razlagati, ker je sicer kršen naveden pravni standard. Novak (2012) pravi, da je zmotno stališče, da je delovnoppravna zakonodaja naravnana tako, da v vsakem primeru ščiti delavca. Ta standard je dovoljeno uporabiti le takrat in v obsegu, kot ga dovoljuje zakonodaja. Uporabljen razlog »v korist delavca« mora biti vnaprej določena v pravni normi ali v enotni in ustaljeni sodni praksi. Razloga »v korist delavca« mimo določenih meril pomeni škodo druge stranke, ki je v takšnih primerih postavljena v slabši – protipravni položaj, kar ni dovoljeno (Novak 2010a).

V Republiki Sloveniji urejajo ta pravni standard predvsem delovnoppravna zakonodaja in kolektivne pogodbe. Novak (2010a) izpostavlja določbe ZDR-1, ki posegajo na področja delovnega razmerja in jih lahko označimo kot ureditev »v korist delavca«: izbira kandidata za sklenitev pogodbe o zaposlitvi, prepoved diskriminacije (6. člen); pisnost pogodbe o zaposlitvi (17. člen), čeprav ta ni pogoj za veljavnost delovnega razmerja; omejitvev pogodbene volje strank glede vsebine pogodbe o zaposlitvi (31. in 32. člen), ker so te v pogodbi o zaposlitvi lahko le ugodnejše, kot so v zakonu, kolektivni pogodbi ali aktih delodajalca (9. člen), vezanost na vrsto pogodbe o zaposlitvi (delovno za nedoločen, določen čas, za krajši delovni čas); prepoved sklenitve civilnopravne pogodbe, če so podani elementi delovnega razmerja (4. in 13. člen); pogodba o zaposlitvi za določen čas kot izjema (54. člen); posebej so urejeni načini prenehanja pogodbe o zaposlitvi, pa tudi razlogi, ki morajo biti za to podani (79.–81. člen in 90. člen); posebni, resni razlogi za odpoved PZ; posebno pravno (sodno) varstvo, ki se kaže predvsem v posebnih določbah ZDSS-1.

Izpostavljene, pa tudi druge primere v zakonodaji, ki dajejo prednost delavcu, lahko pojmujejo kot tihe načine urejanja pravnega pojma »v korist delavca«.

Nekatere kolektivne pogodbe izrecno določajo, da je treba norme razlagati v korist delavca (npr. 30. člen Kolektivne pogodbe med delavci in družbami drobnega gospodarstva, KPdg – Uradni list RS, št. 94/2010, 58/2011; 73. člen Kolektivne pogodbe za dejavnost elektroindustrije Slovenije – Uradni list RS, št. 108/2005, 95/2006, 82/2007, 32/2008, 70/2008, 75/2009, 10/2010, 84/2011, 104/2011, 32/2013, 26/2015 idr.).

Mediator lahko opozori stranki, če bi bilo treba v določenem primeru uporabiti ta standard, vendar stranki na to nista vezani.

Prisilni predpisi

Za sklenitev pravnega posla je po splošnih načelih civilnega prava bistvena volja strank (soglasje volj strank in bistvenih sestavnih delov pogodbe), stranki sta omejeni le z nekaterimi prisilnimi normami (obličnost, vsebina pogodbe, ničnost ipd.). Delovno pravo je predvsem zaradi varstva delavca kot šibkejše stranke znatno razširilo prisilne pravne norme, kar pomeni omejevanje volje in pravic razpolaganja strank. V ZDR-1 so številne določbe, ki so prisilnega značaja in so drugačne kot v splošnih pravnih načelih. Taki primeri so sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas in pisnost pogodbe (10. člen), prenehanje pogodbe o zaposlitvi (75. člen), minimalna plača (126. člen), najdaljši poln delovni čas (142. člen) in drugo.

Stranki morata v mediaciji upoštevati prisilne predpise in omejitev volje strank in je nanje mediator stranke dolžan opozoriti. Prav tako je mediator dolžan stranke opozoriti na ničnost in prekluzijo, ker gre za prisilne norme, ki jih mora sodišče upoštevati (Novak 2012).

3.4.2 Mediacija in država

Novak (2011a) ugotavlja, da primeri iz prakse delovnih sodišč na področju mediacij, v katerih je stranka država, kažejo, da te zadeve v večini primerov niso primerne za mediacijo zaradi ovir, ki se nanašajo na tožbeni zahtevek ali na sklenitev sodne poravnave. Ko se tožbeni zahtevek npr. glasi na razvrstitev v plačni razred, napredovanje, imenovanje v naziv, plačilo nadurnega dela ali različne dodatke k plači, poravnava ni mogoča. Izjema je, če tožeča stranka tožbo umakne ali če tožena stranka pripozna tožbeni zahtevek, za kar pa Novak (2011a) pravi, da je po dosedanjih izkušnjah izključeno. Zakon o Vladi Republike Slovenije (ZVRS, Uradni list RS, št. 24/2005 – UPB, 109/2008, 38/2010, 8/2012, 21/2013, 47/2013, 65/2014) in podzakonski predpisi določajo, da mora poravnavo (tudi v postopku mediacije) potrditi Vlada RS. Postopek v takšnih zadevah je, da se po opravljenem mediacijskem srečanju sestavi osnutek poravnave, ki ga pregleda in tudi potrdi sodnik. Ko Vlada RS poravnavo potrdi, je ta pravno popolna in veljavna. Tak postopek ima lahko za posledico, da se prekorači trimesečni rok, v katerem mora biti mediacija končana (15. in 19. člen ZARSS). Omejitev je lahko tudi, da Računsko sodišče opravlja nadzor nad razpolaganjem s proračunskimi sredstvi državnih organov.

Zemljak (2010) izpostavlja, da je z ZARSS predpisano obvezno reševanje spora z mediacijo za spore, v katerih je kot stranka udeležena država. Tako ZARSS v prvem odstavku 21. člena določa, da državno pravobranilstvo v vseh sodnih sporih iz razmerij, za katera se uporablja ZARSS in kjer je država stranka, poda soglasje za reševanje spora z mediacijo, ko je to glede na okoliščine primera ustrezno. Kot pravi Zemljak (2010), ta določba izhaja iz ugotovitve, da je večina sodnih sporov primerna za reševanje z mediacijo. Če državno pravobranilstvo sodelovanje v mediaciji zavrne, mora to utemeljiti in zahtevati odločitev Vlade RS.

3.4.3 Mediacija pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi

Novak (2014) ugotavlja, da so med vsemi delovnimi spori za mediacijo najtežji primeri, v katerih se rešuje spor glede prenehanja delovnega razmerja oziroma odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kjer delavec zahteva, da sodišče ugotovi nezakonnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi in da delovno razmerje ni prenehalo, temveč še traja, in da je delodajalec dolžan delavca sprejeti nazaj v delovno razmerje, mu plačati plačo z davki in prispevki. Obe vrsti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, redna in izredna, terjata posebno pozornost glede določenih okoliščin. Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je institut, s katerim lahko ena stranka na podlagi enostranske izjave takoj povzroči prenehanje pogodbe o zaposlitvi in s tem delovnega razmerja (109. člen ZDR-1). Predvidena je le v določenih izjemnih primerih, ko gre za hujše kršitve ene od strank, zaradi katere lahko druga stranka odpove pogodbo o zaposlitvi s takojšnjim učinkom in jo lahko podata tako delavec kot delodajalec. Takšna ureditev je posledica dejstva, da gre pri izredni odpovedi o zaposlitvi za primer, ko ena stranka huje krši pravice druge stranke tako, da je njuno medsebojno razmerje porušeno do te mere, da se delovno razmerje ne more več nadaljevati do izteka odpovednega roka (Korpič Horvat 2004, 78). Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi je lahko iz poslovnega razloga, iz razloga nesposobnosti, iz krivdnega razloga, zaradi invalidnosti ali zaradi neuspešno opravljenega poskusnega dela (89. člen ZDR-1).

Pravne posebnosti mediacije pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi obsegajo naslednja strokovna pravna področja: vsebina in obseg tožbenega zahtevka, obsežna in pogosto strokovno zahtevna pravna podlaga ter sodna praksa.

Tožbeni zahtevek pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi zajema izpolnitev vseh pravic, ki omogočijo vzpostavitev stanja, kot da odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne bi bilo. Mediacijo, ki obravnava zapleten tožbeni zahtevek v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, otežujejo tudi kogentne norme (prisilni predpisi, ki zavezujejo vse), ki jih mora mediator obvezno poznati, jih upoštevati in pri sestavljanju poravnave na te predpise stranki tudi opozoriti. Tak tožbeni zahtevek je zelo zahteven za sodnika, posledično je zahteven tudi za mediatorja, ki pa ima prednosti, saj od strank izve vrsto okoliščin, ki jih v rednem postopku sodniku ni treba ugotavljati, in te lahko vplivajo na pozitivno rešitev.

Sodne prakse v mediacijah načeloma ni treba upoštevati in stranki se lahko poravnata tudi v nasprotju s sodno prakso, razen če se nanjo sklicujeta v svojih navedbah.

Posebnosti, obrazložene v nadaljevanju, se nanašajo na prekluzije in dovoljenost mediacije, delno sodno poravnavo in poravnavo mimo ali čez tožbeni zahtevek, zaupno sodno poravnavo, združevanje mediacij, interes delodajalca, da se delavec vrne v delovno razmerje, zastaranje dela tožbenega zahtevka in pojasnila mediatorja strankam.

Na prekluzijo sodišče pazi po uradni dolžnosti, zato mora sodnik, ki mu je zadeva dodeljena, najprej presoditi, ali so izpolnjeni pogoji za zavrženje tožbe v skladu z določbami ZPP. Zadeva, v kateri je nastopila prekluzija, ni primerna za mediacijo. Glede na določbe ZPP je mogoče skleniti sodno poravnavo za celoten tožbeni zahtevek ali samo za njegov del (305.a člen ZPP). Stranki se lahko tudi dogovorita, da skleneta sodno poravnavo tudi o pravici ali pravnem razmerju, ki ni predmet tožbe, ali o zahtevku, ki presega zahtevek v tožbi. Dovoljena poravnava čez zahtevek ali mimo zahtevka je priporočljiva, ker s tem stranki uredita vsa sporna vprašanja. Po mnenju Novaka (2014) je pri sodnih poravnavačeh čez ali mimo tožbenega zahtevka predmet poravnave pred delovnim sodiščem lahko le pravica ali pravno razmerje, za katerega je to sodišče stvarno pristojno. Za sojenje in sprejemanje odločb velja načelo javnosti (4. člen ZPP), vendar se stranki lahko dogovorita, da je poravnava zaupna, ker je ena ali sta obe stranki zainteresirani, da njena vsebina ostane tajna. Pri združevanju mediacij se postavlja vprašanje glede načela zaupnosti mediacij. Tajnost mediacije ni absolutna in stranki se lahko o zaupnosti podatkov sporazumeta drugače, kot določa ZMCGZ. Stranki se lahko v zadevah, v katerih je tožbeni zahtevek enak in v njih nastopa ista tožena stranka, dogovorita o skupnem obravnavanju zadev in znotraj takšne združene zadeve velja načelo zaupnosti. Novak (2014) obrazloži posebnost, ko gre za spore o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, v katerih ima delodajalec interes, da se delavec po odpovedi pogodbe o zaposlitvi vrne v delovno razmerje. V takih primerih pogodba o zaposlitvi ni odpovedana po volji delodajalca, temveč je odpoved dejansko obvezna. Gre za primere izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi zaradi prestajanja zaporne kazni, ki traja več kot šest mesecev. Stranki ne moreta v takem primeru razveljaviti pogodbe o zaposlitvi ali je spremeniti v drugo vrsto odpovedi, temveč se lahko dogovorita za ponovno sklenitev delovnega razmerja in vse pravice, ki so s tem povezane. Za zastaranje (335. do 370. člen OZ) je določeno, da se sodišče ne sme ozirati na zastaranje, če se dolžnik nanj ne sklicuje. To velja tudi za mediacijo. Postopek mediacije in dogovarjanje o poravnavi potekata tako, kot da zastaranja ne bi bilo. Če pa dolžnik zastaranju ugovarja, se stranki pogajata ne glede na ta ugovor in se lahko poravnata tudi o zastarani terjatvi.

3.5 Primerjava mediacije s sodnim postopkom in sodno poravnavo

V točki 3.3.3 smo predstavili prednosti mediacije pred sodnim postopkom, v tej točki pa se bomo osredotočili na primerjavo mediacije s sodnim postopkom in tudi na primerjavo mediacije s sodno poravnavo. Predstavili bomo le kratko in strnjeno primerjavo za potrebe magistrske naloge, sicer je primerjava mediacije s sodnim postopkom in sodno poravnavo lahko predmet številnih širših analiz, ki pa presegajo namen te raziskave.

Primerjava mediacije s sodnim postopkom

Razlika med sodnim postopkom in mediacijo je zlasti v drugačni vlogi strank in v poteku, rezultatih in posledicah postopka.

Razlika v drugačni vlogi subjektov je, da imajo v sodnem postopku glavno vlogo sodniki in odvetniki. Sodniki sodijo po Ustavi in zakonih, pri sojenju se morajo usmeriti na pravno odločilna dejstva, brez raziskovanja ozadja spora (Ristin 2006). V imenu strank odvetniki opravljajo procesna dejanja in usmerjajo stranke. Stranke ne morejo sodišču predstavljati problemov, sodnika prositi, naj reši problem, in morajo postaviti dopustne zahteve in uresničevati pravice. Sodne odločbe se nanašajo na akte in ne na osebe. Pri mediaciji rešitve pogajanj določijo subjekti sami. Stranke lahko dodatno znanje, bodisi znanje o dejstvih ali strokovno znanje, s katerim razpolagajo, uporabijo pri iskanju rešitve, saj veliko bolj oblikujejo odločitev. S tem se izraža večja avtonomija, kar bi imelo lahko za posledico tudi večjo priljubljenost alternativnih oblik reševanja sporov (Tratar in Pristavec 2001).

Ko sodišče prejme tožbo, se začnejo priprave na glavno obravnavo. Predhodno se preizkusi tožba, ki se vroči nasprotni stranki zaradi odgovora, in se razpiše glavna obravnavo. V sodnem postopku sodnik stranke prisili k upoštevanju določenih pravil, pri mediaciji pa tretja oseba stranke v to prepriča oziroma jih usmerja (Fuller 2001, 144) in tako stranke same oblikujejo končno rešitev. Mediator ne odloča, temveč strankam le pomaga pri iskanju skupne rešitve. Sodnik se odloči na podlagi predloženih dokazov ne glede na mnenje strank (Kukec 2005). Stranke vplivajo na odločitev le posredno, tako da npr. prispevajo procesno gradivo in prosto razpolagajo z zahtevki, sodišče pa odloča v mejah postavljenih zahtevkov. Osrednji pojem civilne pravde je sporni predmet, končni rezultat sodnega postopka je sodba, ki odloča glede konkretne pravne posledice iz preteklega dejanskega stanja z uporabo pravnih pravil, sodišče s sodbo avtoritativno odloči o utemeljenosti zahtevka. Sodni postopek je usmerjen k zmagi in porazu. Sodne odločbe so v načelu retrospektivne in ne oblikujejo prihodnosti. Nasprotno pa je sporazum, ki je sklenjen v mediaciji, usmerjen v prihodnost (Betetto idr. 2011, 18). Osrednje mesto v postopku ARS ima konflikt. Rezultat mediacije je posameznemu primeru prilagojena in za obe stranki sprejemljiva rešitev in se nanaša na konkreten problem. V rešitve mediacije so vključeni tudi zunajpravni elementi, kot so opravičilo, obžalovanje, moralna zaveza. Mediacija je manj formalna kot sodni postopek. Pravila so prilagodljiva, ni zaslišanj, pisne dokumentacije in dokaznih pravil. Temeljno načelo postopka mediacije je

samoodločitev strank. Postopek se prilagaja kateremukoli tipu konflikta (Betetto idr. 2011, 17). Postopek reševanja s pogajanjem je nestrukturiran in neformalen, nanaša se na osebe. Takšen postopek je praviloma cenejši in hitrejši kot sodni postopek. V mediaciji je rešitev velikokrat sprejeta že na enem ali dveh srečanjih, ni pritožbenih pravnih sredstev in je zato cenovno ugodnejša za stranke.

Ristinova (2007) ugotavlja, da je ena pomembnih razlik med mediacijo in sodnim načinom reševanja sporov v tem, da je spor v pravnem pomenu tisto razmerje, ki ga je mogoče pravno urediti, in ima takšne lastnosti, da mora biti zaradi njih pravno urejeno. Pravni spor je spor o vsebini medsebojnih pravic in obveznosti strank. Z mediacijo lahko stranke rešujejo tudi druge, »nepravne spore«. Pri mediaciji v takšnih sporih je treba uporabiti vsa temeljna načela postopka mediacije.

Preglednica 1: Primerjava med mediacijo in sodnim postopkom

Mediacija	Sodni postopek
O zadevi odločijo udeleženci.	O zadevi odloči sodnik.
Prisotnost pravnikov in drugih strokovnjakov ni potrebna.	Praviloma so prisotni pravniki, ki jih stranke pooblastijo za zastopanje.
Postopek je zelo neformalen.	Postopek je zelo formaliziran.
Stranki lahko pomembno vplivata na potek postopka.	Postopek poteka po vnaprej določenih pravilih, na katere stranke ne morejo vplivati.
Postopek je praviloma hiter in relativno poceni.	Postopek je praviloma dolgotrajen in drag.
Primerna je za stranke, ki so pripravljene iskati skupno rešitev.	Primeren je za situacije, ko nekdo vede krši ali je kršil pravice drugega ali ko se dva ne želita dogovoriti oziroma iskati skupne rešitve

Vir: Iršič 2010, 293.

V preglednici 1 je prikazana podrobnejša primerjava med mediacijo in sodnim postopkom glede na to, kdo odloča o zadevi, glede prisotnosti pravnikov in drugih strokovnjakov, formalnosti postopka, vpliva strank, finančne zahtevnosti in primernosti.

Pri mediaciji je pomemben pristop reševanja problemov oziroma pristop sodelovanja namesto tekmovalnosti in nasprotovanja, ki sta značilna za sodno reševanje sporov. Pred sodiščem lahko zmaga le ena stranka, v mediaciji stranki poiščeta rešitev, ki bo po volji obeh (Šetinc

Tekavc 2002, 28). V sodnem postopku se pogosto dogaja, da stranke čutijo, kot da nad potekom postopka nimajo več nadzora, da ta teče neodvisno od njihove volje, odločitev pa je odvisna od sodnika, vse trditve je treba dokazati. Kot ugotavlja Kukec (2008a), sodni postopki rešujejo pravne vidike spora, mediacije pa celostno razmerje med strankami, vključno z interesi.

Kot ugotavljajo Penko Natlačenova idr. (2010, 65), ima mediacija določene bistvene prednosti pred sodnim odločanjem. Nedvomno pa morata biti stranki za ta način reševanja sporov tudi osebno zreli. Prednost teh neformalnih postopkov je, da lahko stranki pri tem oblikujeta zelo izvirne rešitve. Tako je spor med njima rešen do te mere, da omogoča nadaljnje kakovostno sodelovanje. Nesodno reševanje sporov daje bistvene prednosti, ki jih stranki lahko izkoristita v svojo korist.

Primerjava mediacije s sodno poravnavo

Kot navaja Novak (2012), sta mediacija in poravnalni narok obliki mirnega načina reševanja spora. Nesmiselno je, da bi se izvajala oba postopka, ker je njun cilj enak.

Sodni postopek, vključno s sodnim poravnavanjem, temelji na sodnikovi avtoriteti. Sodnik predlaga strankam vsebino sodne poravnave in je zavezan k spoštovanju in varovanju zakonitosti. Stranke od sodnika tudi pričakujejo odločitev, ki bo v skladu s pravnimi pravili. Čeprav je tudi sodnik v skladu z določbami ZPP dolžan spodbujati stranke k iskanju možnosti za sklepanje sodne poravnave, ima omejene možnosti glede iskanja skupnih interesov strank, saj mora nastopati odprto do obeh strank hkrati. Pri sodnem poravnavanju je vloga sodnika povezana z materialnim procesnim vodstvom. Mediator kot nevtralna oseba pomaga strankam doseči mirno rešitev spora (Betetto idr. 2011, 18) in ima možnost, da v okviru ločenih sestankov išče mogoče rešitve tudi v okviru podatkov in skritih interesov, ki jih stranka na poravnalnem naroku v navzočnosti nasprotne stranke ne bi razkrila (Penko Natlačen idr. 2011, 45).

Mediator pri svojem delu uporablja tehnike in veščine, ki se razlikujejo od metod dela sodnika. Kot navaja Volkema (1999), mediator sproti preverja, ali sta se stranki razumeli oz. ali ni prišlo do kakšnih nejasnosti. Mediator uporablja razne tehnike dejavnega poslušanja, povzema že povedano, obvlada različne tehnike postavljanja vprašanj in upošteva čustvene komponente spora. Te tehnike mediatorju omogočajo, da vzpostavi zaupen odnos med strankama in njim, izboljša porušeno komunikacijo, zmanjša frustracijo strank, obvladuje močna čustva in oblikuje ravnovesje moči, predvsem pa ugotovi prave interese strank, njihove želje, skrbi in potrebe (Betetto idr. 2011, 19).

Načelo zaupnosti je pri mediaciji širše v primerjavi z načelom tajnosti sodnega postopka. V okviru mediacije je prepovedano sporočanje vseh informacij javnosti, zaupnost se zagotavlja tudi s prepovedjo mediatorju, da drugi stranki sporoča informacije, ki mu jih je prva stranka

zaupala med ločenim srečanjem. Pri sodnem poravnavanju se stranke lahko tudi bojijo, da bi se s posredovanjem določenih podatkov razkrile šibke točke in tako nakazale mejo pripravljenosti popuščanja. Nasprotno je pri mediaciji, kjer navedbe strank v neuspešnih pogajanjih niso dokaz v poznejšem sodnem postopku (Betetto idr. 2011, 19).

4 ANALIZA ZAKLJUČENIH MEDIACIJ NA DELOVNEM SODIŠČU V KOPRU

V povezavi z mediacijami je bilo opravljenih že veliko raziskav (na primer Hajtnik 2012b; Kotnik 2011; Mlakar 2014; Sekirnik in Biloslavo 2009; Škundrić 2012), ki se navezujejo predvsem na dejavnike uspešnosti mediacije, na postopek mediacije, kot so faze, tehnike, načela; zlasti s teoretičnega vidika je mediacija veliko obravnavana (Betetto idr. 2011; Penko Natlačen idr. 2010; Novak 2011b). Ni pa zaslediti analize konkretnih mediacij, ki se vodijo na sodiščih. Ker je to področje še neraziskano in bo po našem mnenju analiza, ki smo jo opravili, tudi doprinesla k znanosti, smo podrobneje analizirali konkretne podatke o zaključenih mediacijah. Raziskava je bila izvedena na podlagi podatkov o zaključenih mediacijah na Delovnem sodišču v Kopru v letih 2013 in 2014. Analiza bo lahko tudi izhodišče za nove raziskave, zaključki in napotki pa bodo koristni za sodišča in stranke v sodnih postopkih.

Analiza predstavlja empirični del magistrske naloge in je skladna z zastavljenimi raziskovalnimi vprašanji, namenom in cilji naloge. S pomočjo analize podatkov smo prišli do dobljenih rezultatov, ki so predstavljeni v nadaljevanju. V točki 4.1 smo predstavili Delovno sodišče v Kopru po organizaciji in statističnih podatkih ter analizo internih aktov, ki so potrebni za izvajanje mediacij na sodišču. V točki 4.2 smo opredelili metodologijo raziskave, ki vključuje tudi obrazložitev podatkov, ki smo jih uporabili v analizi, in opredelitev postopka priprave podatkov za analizo. Točka 4.3 prikazuje analizo zaključenih mediacij v letu 2013 in 2014 na podlagi meril, s katerimi smo opazovali zaključene mediacije.

4.1 Predstavitev Delovnega sodišča v Kopru

V Republiki Sloveniji so štiri delovna sodišča, in sicer Delovno sodišče v Celju, Delovno sodišče v Kopru s sedežem v Kopru in zunanjim oddelkom v Novi Gorici, Delovno in socialno sodišče v Ljubljani s sedežem v Ljubljani in zunanjimi oddelki v Brežicah, Kranju in Novem mestu ter Delovno sodišče v Mariboru s sedežem v Mariboru in zunanjimi oddelki v Murski Soboti, na Ptuju in v Slovenj Gradcu.

V Preglednici 2 so predstavljeni statistični podatki iz Letnega poročila o učinkovitosti in uspešnosti sodišč za vsa delovna sodišča v letu 2014 (Vrhovno sodišče RS 2015a), in sicer glede na število prejetih zadev, število rešenih zadev in število zaposlenih ločeno po sodnikih in sodnem osebju (strokovni sodelavci, sodniški pomočniki, vpisničarji, sodni zapisnikarji).

Preglednica 2: Statistični podatki za leto 2014 za delovna sodišča

	<i>Delovno in socialno sodišče v Ljubljani</i>	<i>Delovno sodišče v Mariboru</i>	<i>Delovno sodišče v Kopru</i>	<i>Delovno sodišče v Celju</i>	<i>Skupaj</i>
<i>Prejete zadeve</i>	1968	937	460	339	3704
<i>Rešene zadeve</i>	3138	1125	903	615	5781
<i>Število sodnikov</i>	27	8	4	3	42
<i>Število sodnega osebja</i>	74	24	13	11	122

Vir: Vrhovno sodišče RS 2015a.

Delovno sodišče v Kopru je po številu prejetih in rešenih zadev ter po številu zaposlenih tretje po velikosti.

Delovno sodišče v Kopru deluje kot specializirano sodišče in je stvarno pristojno za reševanje IDS in KDS, kot jih podrobneje vsebinsko opredeljuje ZDSS-1 v 5. členu, zakon dopušča tudi možnost dodatnih zakonskih opredelitev.

Delovno sodišče v Kopru izvaja sodno funkcijo za sodno okrožje Koper in ima zunanji oddelek v Novi Gorici, kjer se izvaja sodna funkcija za območje sodnih okrajev Ajdovščina, Idrija, Nova Gorica in Tolmin. Na Delovnem sodišču v Kopru sodno funkcijo opravljata dva sodnika in predsednik sodišča, na zunanjem oddelku opravlja sodno funkcijo en sodnik.

Iz statističnih podatkov (Vrhovno sodišče RS 2015a) izhaja, da je bilo v obeh opazovanih letih skupaj ponujenih v mediacijo 492 zadev. Navedeno pomeni, da je bilo v toliko zadevah strankam posredovano soglasje za sodelovanje v mediaciji. Vrnjenih soglasij obeh sodelujočih strank je bilo 43 % ponujenih soglasij, od tega je bilo 55 % zadev uspešno rešenih, in sicer je bila sklenjena poravnava v 95 % in umaknjena tožba v 4 %, v 1 % pa je bil umik soglasja že pred prvim srečanjem.

Zaradi celovitega pregleda preučevanega področja smo najprej pregledali interne dokumente Delovnega sodišča v Kopru, ki urejajo mediacijo. To so Program alternativnega reševanja sporov pri Delovnem sodišču v Kopru (Delovno sodišče v Kopru 2010a), Etična načela za mediatorje na seznamu Delovnega sodišča v Kopru (Delovno sodišče v Kopru 2010b), Mediacija v delovnih sporih pri Delovnem sodišču v Kopru (Delovno sodišče v Kopru 2010c) in Seznam mediatorjev (Delovno sodišče v Kopru 2010d).

Da je Delovno sodišče v Kopru lahko strankam omogočilo uporabo mediacij, je skladno z določbami ZARSS sprejelo Program alternativnega reševanja sporov pri Delovnem sodišču v Kopru (Delovno sodišče v Kopru 2010a), ki se izvaja kot sodišču pridružen program (Betetto idr. 2011, 74). Sodišče tako ponudi mediacijo strankam v vseh novo pripadlih zadevah z izjemo, ko sodnik oceni, da posamezna zadeva za reševanje z mediacijo ni primerna (Novak 2011a). V Programu ARS je natančno urejen nadzor nad delom mediatorjev, ki so pri svojem delu vezani na zakonske in podzakonske akte in navodila predsednika sodišča, vodje programa in strokovnega kolegija. Nadzor nad delom mediatorjev izvaja vodja programa, ki mediatorje ocenjuje vsaki dve leti. Če stranka ali mediator meni, da so podane okoliščine, ki lahko vzbujajo dvom v nepristranskost mediatorja, lahko predlagajo izločitev mediatorja (Iršič 2010, 61). Na podlagi kvantitativnega in kvalitativnega spremljanja in ocenjevanja se opravljata evalvacija programa ter statistično spremljanje programa. V brošuri Mediacija v delovnih sporih pri Delovnem sodišču v Kopru (Delovno sodišče v Kopru 2010b) so izpostavljene temeljne prednosti mediacije, ki smo jih že izpostavili v točki 3.3.3. Etična načela za mediatorje (Delovno sodišče v Kopru 2010c), ki jih je skladno z ZARSS sprejelo Delovno sodišče v Kopru, urejajo več vprašanj glede usposobljenosti in nepristranskosti mediatorja ter zaupnosti vodenja in sooblikovanja postopka. V mediatorsko etiko sodijo pravila za delovanje mediatorjev (Iršič 2010, 259). Evropska komisija je leta 2004 sprejela Evropski kodeks etičnih načel za mediatorje in se jih veljajo za vzorčni Kodeks, saj uporabnikom dopušča, da svoja pravila spremenijo ali dopolnijo (Plauštajner 2004) in se jim podredijo prostovoljno, torej niso obligatorne narave. Delovno sodišče v Kopru je povzelo vsa načela iz Evropskega kodeksa etičnih načel za mediatorje, tudi po vsebini. Enako velja tudi za ostala delovna sodišča, kar ugotavljamo na podlagi vpogleda v sprejeta in objavljena etična načela (Delovno in socialno sodišče v Ljubljani 2010; Delovno sodišče v Mariboru 2010; Delovno sodišče v Celju 2010). Etična načela poudarjajo pomen izobraževanja in usposabljanja mediatorjev, ki morajo biti za vodenje mediacije visoko strokovno usposobljeni in kompetentni ter morajo poznati postopek mediacije. Na seznam mediatorjev Delovnega sodišča v Kopru (Delovno sodišče v Kopru 2010d) so uvrščeni trije mediatorji, in sicer dva sodnika – mediatorja in zunanji mediator, ki izpolnjuje vse pogoje za uvrstitev na seznam. Mediatorje na seznam uvršča predsednik sodišča na predlog vodje programa. Delovno sodišče v Kopru vodi seznam mediatorjev po območjih sodnega okrožja, in sicer ločeno za območje sodnega okrožja Koper in območje sodnega okrožja Nova Gorica.

4.2 Metodologija raziskave

Raziskava je bila izvedena s pomočjo analize sekundarnih, že obstoječih in zbranih podatkov za druge namene in ne izključno za potrebe naše naloge (Radonjič in Iršič 2006, 260). Sodišča zaradi evidence zadev, ki jih obravnavajo, vodijo vpisnike, določene s SR, skladno s katerim se tudi za mediacije vodi poseben vpisnik (vpisnik M). Kot določa 2. odstavek 12a. člena ZS, sodišče obdeluje tudi osebne in druge podatke v okviru in za namen sodnega odločanja ter za opravljanje zadev sodne uprave v skladu z ZS in zakoni, ki urejajo sodne postopke, ali pristojnosti sodišč in Zakonom o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1, Uradni list RS, št. 94/2007 – UPB). Skladno z navedenim smo bili pri pridobivanju in obdelavi podatkov omejeni. Analizirali smo lahko le podatke, ki jih zbirajo sodišča za namen vodenja evidence o zadevah ter za statistične in analitične potrebe sodišč ter drugih državnih organov.

Podatki, uporabljeni v analizi

Analizirali smo podatke, ki smo jih dobili iz računalniških izpisov vpisnika M. Vpisniki zadev, ki se vodijo na sodiščih, niso javni, prav tako ni javnosti dostopen vpisnik M. Zaradi navedenega računalniški izpisi vpisnika M, ki smo jih uporabili pri analizi, ne morejo biti del naloge kot priloga, zato smo računalniške izpise vpisnika M v nadaljevanju podrobneje obrazložili.

Obdobje raziskave smo omejili na dve zaporedni leti, in sicer na leto 2013 in leto 2014. Delovno sodišče v Kopru je po začetku veljavnosti ZARSS sprejelo vse potrebne akte in začelo izvajati mediacije 15. 6. 2010. Izbrani leti sta po naši oceni najprimernejši za analizo, ker so bile v letu 2013 mediacije že ustaljen način dodatne ponudbe za reševanje IDS in na mediacije ni vplival noben dejavnik, ki bi ga bilo treba pri analiziranju upoštevati (npr. priprava aktov za izvajanje mediacij, zagotavljanje ustreznih prostorov, razpisi za mediatorje, mediatorji začetniki, slaba seznanitev strank z možnostjo sodelovanja v mediaciji itd.). Enako velja tudi za leto 2014, ki je tudi zadnje leto, za katerega lahko spremljamo rezultate 12 mesecev, saj leto 2015 med nastajanjem magistrske naloge še ni bilo zaključeno. Pomembno je tudi, da analizirani podatki niso preveč oddaljeni v preteklost, saj v takšnih primerih analiza ni smiselna, ker lahko na mediacije ali poslovanje sodišča v obdobju, ki ga opazujemo, vplivajo dejavniki ali okoliščine, ki se medtem spremenijo (postopkovna ali materialna zakonodaja, dodatno število projektno zaposlenih ipd.). V takšnih primerih so priporočila nerealna in neuporabna za sodišče in stranke v postopkih.

Računalniški izpisi vpisnika M kot podlaga za analizirane podatke

V nadaljevanju sledi podrobnejši opis računalniških izpisov vpisnika M s podatki, ki smo jih analizirali.

Za vsako opazovano leto je bil računalniški izpis vpisnika izdelan posebej. Izpis za leto 2013 je označen z »Izpis I« s poročevalskim obdobjem, ki ga sestavlja poročevalsko leto in traja od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2013. Izpis za leto 2014 je označen z »Izpis II« s poročevalskim obdobjem, ki ga sestavlja poročevalsko leto in traja od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2014.

V obeh izpisih so tudi zadeve, označene z »I«, kar pomeni, da gre za zadeve iz pristojnosti zunanjega oddelka v Novi Gorici. V izpisih so tudi zadeve, ki so označene s »prioritetna«, kar pomeni, da so to spori o obstoju in prenehanju delovnega razmerja ter spori o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki so po določbah ZDSS-1 (41. člen) prednostne zadeve, v katerih je obvezno razpisati poravnalni narok ali narok za glavno obravnavo najpozneje v dveh mesecih od prejema odgovora na tožbo. V ta sklop zadev spadajo redna odpoved iz poslovnih razlogov, redna odpoved iz krivdnih razlogov, izredna odpoved delavca, izredna odpoved delodajalca, odpoved pogodbe s ponudbo nove ipd.

Postopek priprave podatkov za analizo

Analizirali smo tiste mediacije, ki so bile v letu 2013 vpisane v vpisnik M (prejete) in v istem letu, torej v letu 2013, tudi zaključene. Enako velja za mediacije leta 2014, torej so bile analizirane mediacije, ki so bile vpisane v vpisnik v letu 2014 (prejete) in v letu 2014 tudi zaključene. Natančna omejitev mediacij, ki smo jih analizirali, je nujna, saj mora imeti vsaka raziskava točno določene okvire, v katerih se nahajajo analizirani podatki in je le tako zagotovljena uporaba istih podatkov v primeru nadgradnje raziskave, uporabe podatkov za povezane analize ali v primeru morebitnih preverjanj.

Iz izpisa I, na katerem je bilo vpisanih 124 zadev, smo izločili 26 zadev, ker niso ustrezale omejitvam, ki smo jih določili: v enem primeru ni bila določena tožena stranka, zato te zadeve nismo mogli analizirati, v 24 primerih je bila mediacija zaključena v letu 2014, v enem primeru pa mediacija še ni bila zaključena. Skupaj je bilo izločenih 26 zadev. Za analizo je bilo primernih 98 zadev.

Iz izpisa II, na katerem je bilo vpisanih 90 zadev, je bilo izločenih 14 zadev: v 9 primerih je bila mediacija zaključena v letu 2015, v 5 zadevah pa mediacija še ni bila zaključena. Skupaj je bilo izločenih 14 zadev, ker niso ustrezale omejitvam, ki smo jih določili. Za analizo je bilo primernih 76 zadev.

Kot smo že obrazložili v točki 3.3.2, so podatki iz mediacije zaupni, zato se v vpisniku M vodijo le osnovni podatki, ki so potrebni za identifikacijo zadeve in vodenje predpisanih statističnih podatkov o mediacijah, pomembnih za sodišče in druge državne organe. Za analizo smo uporabili računalniške izpise vpisnika M tistih podatkov, s katerimi smo lahko razpolagali.

4.3 Analiza zaključenih mediacij v letih 2013 in 2014

Razpoložljivi podatki so bili analizirani po sledečih merilih: vrsta zahtevka (v izpisu označeno kot tip zahtevka), tožena stranka in trajanje mediacij.

Vrsta zahtevka

Pod vrsto zahtevka je v vpisniku vpisan predmet zahtevka, ki se obravnava na sodišču. Po 5. členu ZDSS-1 je delovno sodišče pristojno (stvarna pristojnost) v delovnih sporih: o sklenitvi, obstoju, trajanju in prenehanju delovnega razmerja; o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem oziroma njihovimi pravnimi nasledniki; o pravicah in obveznostih iz razmerij med delavcem in uporabnikom, h kateremu je delavec napoten na delo na podlagi dogovora med delodajalcem in uporabnikom; v zvezi s postopkom zaposlovanja delavca med delodajalcem in kandidatom; o pravicah in obveznostih iz industrijske lastnine, ki nastanejo med delavcem in delodajalcem na podlagi delovnega razmerja; o opravljanju del otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov; o kadrovske študentske stipendiji med delodajalcem in dijakom ali študentom; o volonterskem opravljanju pripravništva in v drugih sporih, ko tako določa zakon.

Po pregledu zahtevkov, ki se v mediaciji pojavljajo, smo jih zaradi sistematične analize razdelili na sedem področij: plače, delovno razmerje, odškodninska odgovornost, disciplinski ukrepi, ZJU, odpravnina in premoženjske pravice iz delovnega razmerja. Za podrobnejšo analizo so področja razdeljena na podpodročja, ki so zaradi boljše preglednosti prikazana v preglednici 3.

Preglednica 3: Področja in podpodročja zahtevkov

Področje	Podpodročje
Plače	Plače in nadomestila Osnovna plača in dodatki
Delovno razmerje	Sklenitev delovnega razmerja Ničnost, izpodbojnost, razveljavitev pogodbe o zaposlitvi Odpoved Redna odpoved iz poslovnih razlogov Redna odpoved iz krivdnih razlogov Izredna odpoved delavca Izredna odpoved delodajalca Odpoved pogodbe s ponudbo nove Prenehanje pogodbe o zaposlitvi
Odškodninska odgovornost	Odškodninska odgovornost delodajalca Odškodninska odgovornost delavca
Disciplinski ukrepi	Disciplinski ukrepi
ZJU	Izbira kandidata Napredovanje in delovna uspešnost Pravice in obveznosti Varstvo žensk, invalidov, starševstvo Ostalo
Odpravnina	Odpravnina
Premoženjske pravice iz delovnega razmerja	Premoženjske pravice iz delovnega razmerja

Tožena stranka

Tožena stranka je tisti subjekt v postopku, proti kateremu tožnik zahteva sodno varstvo. Tožena stranka je lahko delodajalec ali delavec. Tožene stranke, ki se lahko pojavljajo v IDS, smo razdelili v kategorije gospodarska družba, samostojni podjetnik, javni zavod, sindikat, državni organ in fizična oseba.

Po Zakonu o gospodarskih družbah (ZGD-1, Uradni list RS, št. 65/2009 – UPB, 33/2011, 91/2011, 32/2012, 57/2012, 44/2013, 82/2013, 55/2015) je gospodarska družba pravna oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost kot svojo izključno dejavnost. Gospodarske družbe so družba z neomejeno odgovornostjo (d. n. o.), družba z omejeno odgovornostjo (d. o. o.), komanditna družba (k. d.), delniška družba (d. d.) in komanditna delniška družba (k. d. d.). Samostojni podjetnik je fizična oseba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost v okviru organiziranega podjetja (71.–75. člen ZGD-1). Javne zavode ureja Zakon o zavodih (ZZ, Uradni list RS, št. 12/1991, 8/1996, 36/2000, 127/2006). Javni zavodi so organizacije, ki se ustanovijo za opravljanje dejavnosti vzgoje in izobraževanja, znanosti, kulture, športa, zdravstva, socialnega varstva, otroškega varstva in invalidskega varstva, če cilj opravljanja dejavnosti ni pridobivanje dobička (1. člen ZZ). Državni organi so vsi organi državne uprave: ministrstva, organi v sestavi ministrstev, vladne službe, upravne enote, Državni zbor RS, Državni svet RS, Ustavno sodišče RS, Računsko sodišče RS, Varuh človekovih pravic, Komisija za preprečevanje korupcije, pravosodni organi idr. (6. člen ZJU).

Trajanje mediacij

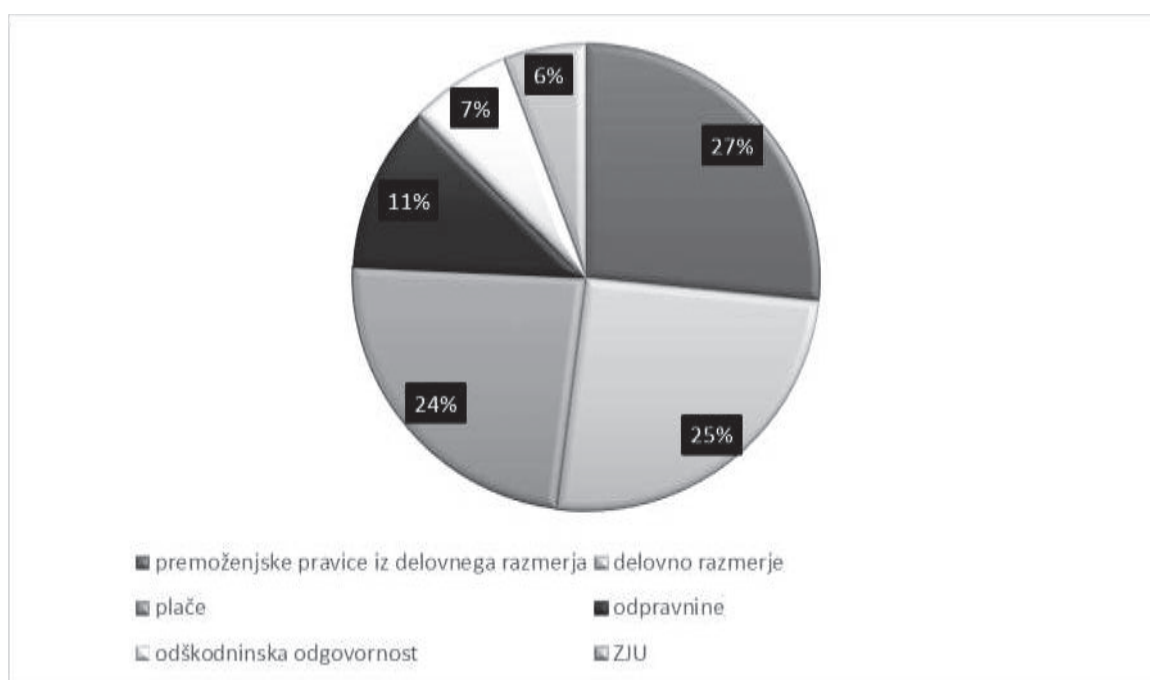
Za ugotavljanje trajanja mediacij smo uporabili podatke, ki so v izpisu vpisani v stolpcu »status«. Podatek pomeni čas (koledarski dnevi), ki je potekel od prejema sodne zadeve v Službo za alternativno reševanje sporov in vpisa v vpisnik M (datum prejema), pa do zaključka mediacije (uspešno ali neuspešno) in je v vpisniku mediacija odčrtana oziroma zaključena. Ko so v postopku pred delovnim sodiščem izpolnjeni vsi pogoji (vrnjena soglasja obeh strank za sodelovanje v mediaciji in izdan sklep o napotitvi na mediacijo in o prekinitvi sodnega postopka), se spis dostavi v SARS. Po ponovnem preverjanju soglasij in preverjanju, ali je že potekel rok za ugovor zoper sklep, se osnuje (pripravi) mediacijski spis. Po zaključku mediacije se, če je ta uspešno zaključena s sodno poravnavo ali umikom tožbe, v vpisniku M označi, da je zaključena. V primeru neuspešno zaključene mediacije se zadeva vrne v sodni postopek in se nadaljuje tam, kjer je bila pred prekinitvijo sodnega postopka. Vsa opravila v vpisniku in v SARS se opravijo skladno z določbami SR.

Podatke iz Izpisa I in Izpisa II smo vpisali v tabelo programa Excel, ki je bila podlaga za izdelavo slik 1, 2, 3, 4 in 5.

Uporabili smo podatke, združene za obe leti (2013 in 2014), za kar navajamo dva razloga: menimo, da je eno leto prekratka časovna vrsta za analizo, kot smo si jo zastavili, in skladno z namenom naloge smo osredotočeni na vsebino in ne na čas izvedbe mediacije. V analizo smo vključili 174 zaključenih mediacij. Podatke smo analizirali po štirih merilih: zaključene mediacije po vrsti zahtevka, zaključene mediacije po toženi stranki, trajanje mediacij po vrsti zahtevka in trajanje mediacij po toženi stranki. Rezultati analize so v nadaljevanju grafično prikazani, obrazloženi in medsebojno primerjani.

Pregled zaključenih mediacij, opazovanih po vrsti zahtevka

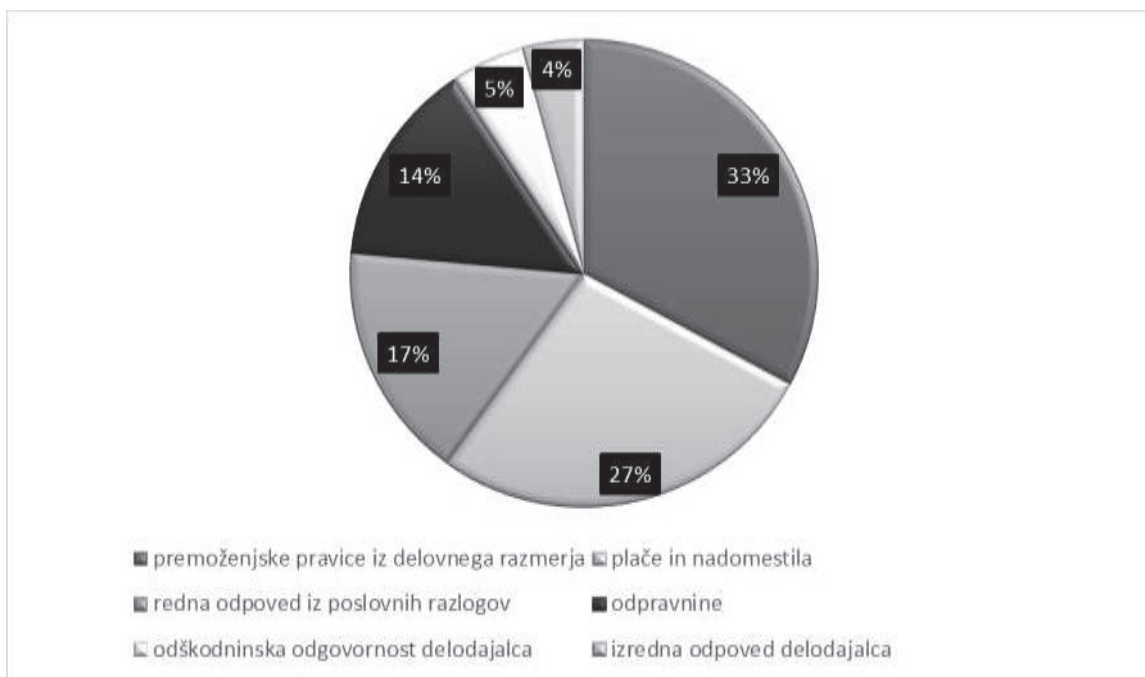
Med vsemi zaključenimi mediacijami so po vrsti zahtevka v opazovanem obdobju prevladovali zahtevki s področja premoženjskih pravic iz delovnega razmerja, teh je bila med vsemi mediacijami dobra četrtina, sledijo zahtevki s področja delovnega razmerja, ki jih je le za odstotek manj kot zahtevkov s področja premoženjskih pravic iz delovnega razmerja. Le nekoliko manj je bilo zahtevkov s področja plač (24 %). Med vsemi je bilo najmanj zahtevkov s področja odpravnin, odškodninske odgovornosti in ZJU. V opazovanem obdobju je bilo največ zaključenih mediacij s treh področij: premoženjske pravice iz delovnega razmerja, delovno razmerje in plače.



Slika 1: Odstotek zaključenih mediacij, opazovanih po vrsti zahtevka

Za natančnejši pregled mediacij smo zahtevke razdelili še na podpodročja, kot je prikazano v preglednici 3, ki je predstavljena v točki 4.3 na strani 53.

Največ zahtevkov, zaključenih z mediacijo, je s podpodročja premoženjskih pravic iz delovnega razmerja, sledijo podpodročje plače in nadomestila, podpodročje redna odpoved iz poslovnih razlogov, podpodročje odškodninske odgovornosti delodajalca in izredna odpoved delodajalca (slika 2). Po ostalih podpodročjih je zaključenih mediacij manj kot 3 %. Ni pa bilo zaključenih mediacij s podpodročja disciplinskih ukrepov in s področja ZJU, podpodročja pravice in obveznosti.



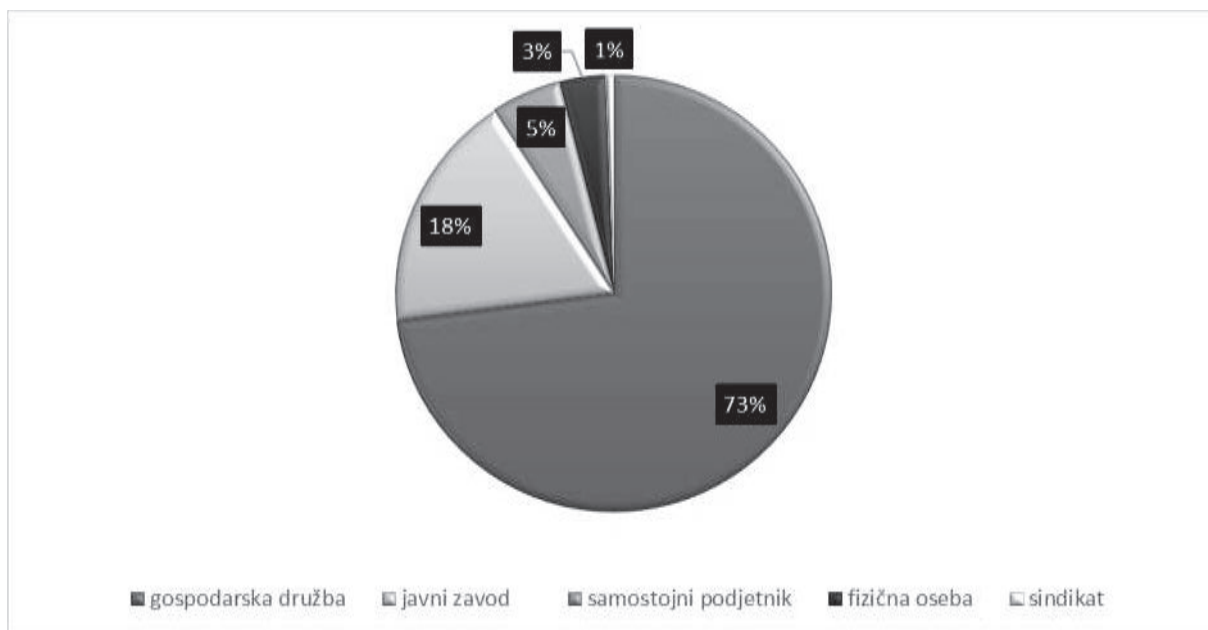
Slika 2: Odstotek zaključenih mediacij, opazovanih po vrsti zahtevka – podpodročja

Po pregledu in primerjavi sporov, ki se v okviru stvarne pristojnosti rešujejo pred delovnim sodiščem, in zahtevkov, ki so se reševali z mediacijo, izpostavljamo ugotovitev, da so se v opazovanem obdobju z mediacijo reševali le nekateri spori, ne pa vsi naštetih v 5. členu ZDSS-1. V obeh opazovanih letih ni bilo zaslediti zahtevkov s področja opravljanja dela otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov, študentov, o kadrovske štipendiji in volonterskem opravljanju pripravništva ter zahtevkov s področja disciplinskih ukrepov. Tovrstne zahtevke uvršča ZDSS-1 med netipične delovne spore, ki dejansko nimajo podlage v pogodbi o zaposlitvi in niso v zvezi z njeno sklenitvijo.

Med vsemi delovnimi spori so za reševanje z mediacijo najtežji primeri glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ugotavlja Novak (2014). Analiza zaključenih mediacij prikazuje, da so zahtevki s področja delovnih razmerij, v katere so vključeni tudi spori zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, pogosti. V opazovanem obdobju je bila kar četrtina takih zahtevkov, v kar so vključeni predvsem zahtevki redne odpovedi iz poslovnih razlogov in zahtevki izredne odpovedi delodajalca, ostalih zahtevkov je bilo po posameznih podpodročjih manj kot 2 %. Glede na rezultate analize lahko sklepamo, da so zahtevki glede pogodbe o zaposlitvi primerni za reševanje z mediacijo, saj bi bilo v nasprotnem primeru takšnih zahtevkov precej manj. Sklepamo lahko tudi, da če bi se zahtevki s področja odpovedi pogodbe o zaposlitvi reševali pretežno neuspešno, sodniki ne bi predlagali teh zadev za reševanje z mediacijo. Dva od treh mediatorjev Delovnega sodišča v Kopru sta sodnika, ki imata visoko strokovno znanje in to je tudi temelj za uspešne in zakonite mediacije, kar izpostavlja tudi Novak (2010b).

Pregled zaključenih mediacij, opazovanih po toženi stranki

Med vsemi zaključenimi mediacijami, opazovanimi po toženi stranki, je bila največkrat, to je v slabih treh četrtinah, zastopana gospodarska družba (slika 3). V manjši meri pa so bili zastopani tudi javni zavodi (18 %), samostojni podjetniki (5 %) in fizične osebe (3 %). Med vsemi zaključenimi mediacijami je bil 1 % analiziranih mediacij, v katerih je bil kot tožena stranka sindikat.



Slika 3: Odstotek zaključenih mediacij, opazovanih po toženi stranki

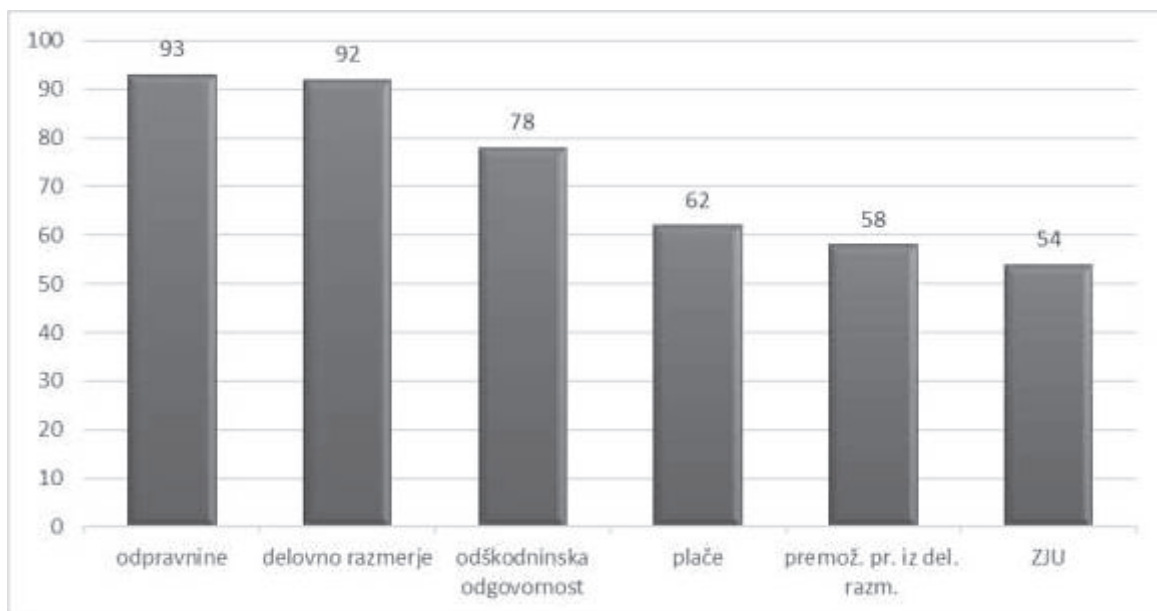
Ugotavljamo, da je bila gospodarska družba kot tožena stranka udeležena le v obliki d. o. o. ali d. d., drugih oblik družb ni bilo zaslediti, kar povezujemo s tem, da je tudi v praksi največ registriranih gospodarskih družb v obliki d. o. o. Po podatkih (podjetja po pravnoorganizacijski obliki v letu 2014) Statističnega urada RS (SURS 2014) je bilo v letu 2014 97 % vseh gospodarskih družb registriranih v obliki d. o. o., oblik d. d., k. d. d. in d. n. o. je bilo 1,2 % ter k. d. 0,6 %.

Kot že ugotovljeno v teoretičnem delu naloge, so mediacije, v katerih je stranka država oziroma državni organi, manj primerne za mediacijo, saj se v javnem sektorju ni mogoče prosto dogovarjati mimo zakonskih in podzakonskih določb. Izsledki analize potrjujejo ugotovitve Novaka (2011a), da spori, kjer je kot stranka udeležena država, niso primerni za reševanje z mediacijo zaradi ovir, ki se nanašajo na tožbeni zahtevek (razvrstitev v plačni razred, napredovanje ...) ali pa se nanašajo na sklenitev sodne poravnave (podzakonski predpisi določajo potrditev poravnave Vlade RS) ne pa tudi Zemljaka (2010), ki izpostavlja, da je z ZARSS predpisano obvezno reševanje spora z mediacijo za spore, v katerih je kot stranka udeležena država. V opazovanem obdobju ni bilo zaslediti mediacij, v katerih bi bil

kot tožena stranka udeležena državni organ oz. država. V 8 % vseh analiziranih mediacijah so bile kot tožene stranke udeležene fizične osebe (fizične osebe in samostojni podjetniki), v preostalih pa so bile tožene stranke pravne osebe in je v teh primerih spor sprožil delavec.

Pregled trajanja mediacij, opazovanih po vrsti zahtevka

Največ dni je bilo potrebnih za zaključek mediacij, ki so obravnavale zahtevke s področja odpravnine, in sicer v povprečju 93 dni, nekoliko manj pa za zahtevke s področja delovnega razmerja, sledijo zahtevki s področja odškodninske odgovornosti (slika 4). Nekoliko manj časa je bilo potrebnega za reševanje zahtevkov s področja plač in premoženjskih pravic iz delovnega razmerja. Najmanj časa pa je bilo potrebnega za reševanje zahtevkov s področja ZJU. V opazovanem obdobju ni bilo mediacij s področja disciplinskih ukrepov.



Slika 4: Povprečno število dni, potrebnih za zaključek mediacij – vrsta zahtevka

Po podpodročjih je bilo največ dni potrebnih za zaključek mediacij, ki so obravnavale redno odpoved iz delovnega razmerja iz krivdnih razlogov, in sicer povprečno 139 dni, sledijo zahtevki, ki so reševali odpoved pogodbe s ponudbo nove, ter podpodročje plač in nadomestil.

Najhitreje so bile zaključene mediacije s podpodročja ZJU – izbira kandidata, v povprečju v 34 dneh, enako število dni so trajali zahtevki s podpodročja varstva žensk, invalidov, starševstva, sledijo zahtevki s podpodročja sklenitve delovnega razmerja. Ostali zahtevki s podpodročij, ki jih izrecno nismo omenjali, so trajali v povprečju od 57 do 93 dni.

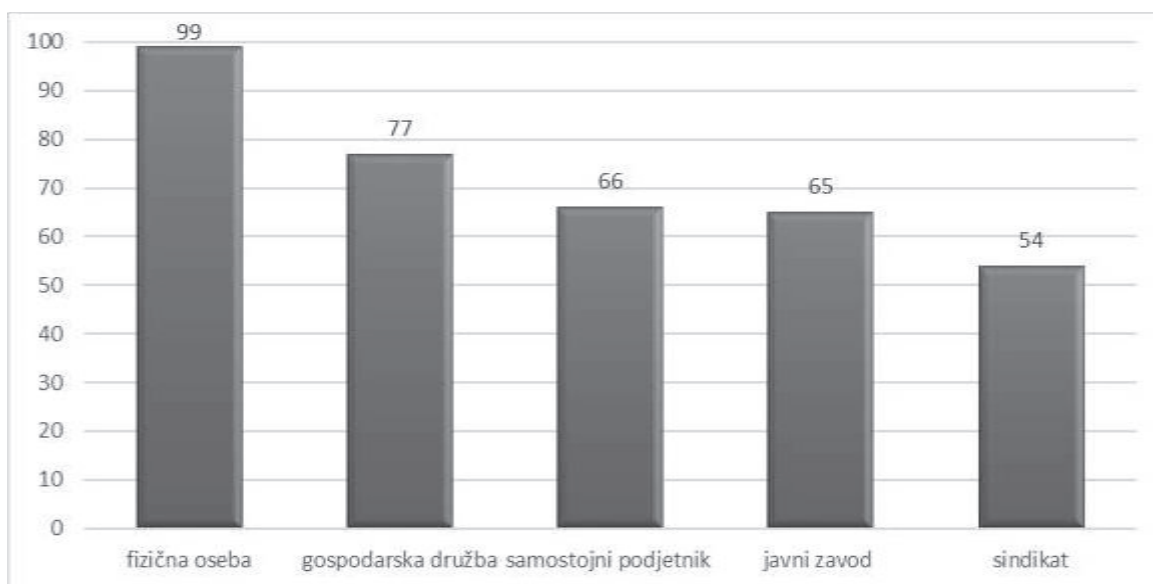
Najdlje je mediacija trajala 393 dni s podpodročja plače in nadomestila, najkrajša pa je bila mediacija, ki se je zaključila v 4 dneh, s podpodročja redna odpoved iz poslovnega razloga.

Po podrobnem pregledu izpisov in na podlagi rezultatov analize ugotavljamo, da so se mediacije, ki so bile označene z oznako »prioritetna« in pri katerih gre za spore o obstoju in prenehanju delovnega razmerja ter o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, torej za prednostne zadeve, v katerih je obvezno razpisati poravnalni narok ali narok za glavno obravnavo najpozneje v dveh mesecih od prejema odgovora na tožbo (41. člen ZDSS-1), zaključile z mediacijo v povprečju v 78 dneh, kar je razmeroma dolgo. Po podrobno pregledanih obeh izpisih izpostavljam, da se je ena od takšnih zadev reševala celo 245 dni. Za podrobnejšo analizo vzrokov za tako dolgo reševanje prioriternih zadev bi morali imeti več podatkov (tudi takšnih, s katerimi ne moremo razpolagati), zato lahko izpostavljam le ugotovitev.

V letih 2013 in 2014 se je mediacija povprečno zaključila v 74 dneh, največ mediacij se je zaključilo v 68 dneh. Polovica mediacij se je zaključila prej kot v 70 dneh.

Pregled trajanja mediacij, opazovanih po toženi stranki

Največ časa v enem letu je bilo potrebnega za zaključitev mediacij, v katerih je bila tožena stranka fizična oseba, in sicer 99 dni, nekoliko manj časa pa je bilo potrebnega za zaključek mediacij, v katerih je kot tožena stranka nastopala gospodarska družba, sledita samostojni podjetnik in javni zavod (slika 5). Najmanj časa pa je bilo potrebnega za rešitev mediacij, kjer je kot tožena stranka nastopal sindikat.



Slika 5: Povprečno število dni, potrebnih za zaključek mediacij – tožena stranka

Betto idr. (2011, 261) so izpostavili, da so za delovno razmerje, kjer sta delavec in delodajalec fizična oseba, torej ko je delodajalec samostojni podjetnik, pomembni osebni elementi, ki se odražajo v skupnih interesih, težnjah, prizadetosti, torej v vseh elementih, ki so

značilni za dve fizični osebi. Ob analizi ugotavljamo, da mediacije, v katerih je bil kot tožena stranka udeležen samostojni podjetnik, ne izstopajo niti po hitrem niti po daljšem trajanju mediacij, saj so bile tovrstne mediacije zaključene v povprečju v 66 dneh, kar je nekako v sredini. Ko je bila tožena stranka fizična oseba, je šlo za zahtevke iz odškodninske odgovornosti delavca (3 % vseh zadev), ki so trajale od 33 do 113 dni.

Skladno s 15. členom ZARSS in 305.b členom ZPP sodišče prekine sodni postopek za čas, ki ne sme biti daljši od treh mesecev, kar pomeni, da se mora postopek mediacije v tem času končati. Po podrobnem pregledu izpisov ugotovimo, da je precej mediacij, katerih trajanje je daljše od 90 dni. Vzroki za daljše trajanje mediacij od predpisanega nam niso znani, ker teh podatkov nismo preučevali, temveč smo preučevali le povprečno trajanje mediacij oziroma povprečen čas, ki je bil potreben za zaključek mediacij. Menimo, da bi lahko bila razloga za daljše trajanje mediacij, kot je predpisano, slabše medsebojno sodelovanje strank pri dogovarjanju o terminih za mediacijska srečanja in odlašanje z reševanjem nastalega problema ene od strank. K daljšemu trajanju mediacije lahko po našem mnenju prispevajo tudi slabša komunikacija, mogoče celo jeza med strankami in nepripravljenost strank za dejavnejše sodelovanje v mediaciji.

S podrobnejšim pregledom izpisov smo ugotovili, da je bilo z eno mediacijo rešenih več zahtevkov, kar kaže enak čas trajanja mediacij z isto toženo stranko. V teh primerih gre za združevanje mediacij. Vendar pa združevanje mediacij po načelih iz 8. točke prvega odstavka 270. člena ZPP (med pripravami na glavno obravnavo do naroka za glavno obravnavo ima predsednik senata pravico odločati o združitvi pravnih) ni dovoljeno, saj bi bilo z združitvijo lahko kršeno načelo zaupnosti (11. člen ZMCGZ). Če stranke želijo, da se določene mediacije združijo, morajo izrecno soglašati s takšno združitvijo (Novak 2012). Takšnih primerov je bilo devet, v enem primeru je bilo rešenih celo pet zahtevkov z eno mediacijo. V vseh tako rešenih mediacijah z isto toženo stranko je šlo za reševanje istovrstnih zahtevkov. V teh primerih so se reševali zahtevki s podpodročij ostale premoženjske pravice iz delovnega razmerja, plače in nadomestila, javni uslužbenci – ostalo in odpravnine.

4.4 Ugotovitve raziskave

V raziskavi smo se osredotočili le na zaključene mediacije v obeh letih in nismo primerjali podatkov in ugotovitev z rednim sodnim postopkom (npr. pripad zadev, število rešenih zadev, uspešnost ipd.). Zaradi zaupnosti mediacij (v mediaciji se ne vodi zapisnik in tudi v mediacijski spis niso vloženi nobeni dokumenti) nismo imeli vpogleda v potek mediacije in nismo mogli primerjati, kakšna je bila uspešnost mediacije glede na tožbeni zahtevek, katera stranka je bila pripravljena bolj popuščati in prilagajati zahtevek oziroma svoja stališča, kaj je bil vzrok za daljši postopek mediacije ipd.

V nadaljevanju povzemamo in primerjamo teoretična izhodišča z ugotovitvami raziskave. Novak (2014) ugotavlja, da so med vsemi delovnimi spori za mediacijo najtežji primeri, v

katerih se rešuje spor glede prenehanja delovnega razmerja oziroma odpoved pogodbe o zaposlitvi, in pravi, da to velja tako za redno kot tudi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Kjer so predmet spora odpoved pogodbe o zaposlitvi in s tem povezani zahtevki, je zaradi strokovno zelo zahtevnega predmeta spora zahtevno tudi vodenje postopka mediacije (Novak 2012). V opazovanem obdobju (2013–2014) je bila slaba četrtnina zaključenih mediacij s področja delovnega razmerja, v katero so vključeni podpodročji (preglednica 3 na strani 53) redna odpoved iz poslovnih razlogov (27 % zaključenih mediacij) in izredna odpoved delodajalca (4 % zaključenih mediacij). Prav tako so bile v opazovanem obdobju zaključene mediacije s podpodročja izredna odpoved delavca, odpoved, prenehanje pogodbe o zaposlitvi, odpoved pogodbe s ponudbo nove in redna odpoved iz krivdnih razlogov. Na podlagi rezultatov izvedene analize lahko sklepamo, da so delovni spori, ki obravnavajo odpoved pogodbe o zaposlitvi, primerni za reševanje z mediacijo, saj je bilo takih zaključenih mediacij slaba četrtnina. Zaradi zaupnosti mediacij nismo mogli preverjati uspešnosti mediacij, vendar pa lahko sklepamo, da so mediacije, s katerimi se rešujejo delovni spori glede prenehanja delovnega razmerja, tudi uspešno rešene (umik tožbe ali poravnava) in so ti spori primerni za reševanje z mediacijo. Razloge, da zadeva ni primerna za reševanje z mediacijo, ugotavlja sodnik. Če bi se mediacije, s katerimi se rešujejo spori glede prenehanja delovnega razmerja, v večini primerov zaključile neuspešno, se sodnik prav gotovo ne bi odločil, da se ti spori rešujejo z mediacijo, saj se ti spori obravnavajo prednostno.

Naslednja ugotovitev, ki izhaja iz analiziranih podatkov, je, da je največ analiziranih mediacij zaključenih, ko je tožena stranka gospodarska družba, za kar smo že izpostavili razlog, ki je v najštevilčnejši registraciji tovrstnih subjektov. Vsi ostali, samostojni podjetnik, javni zavod, sindikat, so udeleženi v mediaciji le v nekaj primerih, še največkrat, v 17,28 %, je bil udeležen javni zavod. Glede povprečnega trajanja mediacij po toženi stranki je iz rezultatov analize razvidno, da so najdlje trajale mediacije, v katerih je bila tožena stranka fizična oseba. V teh primerih so bili obravnavani zahtevki iz odškodninske odgovornosti delavca, ki je skladno s 177. členom ZDR-1 odgovoren le v primeru povzročene škode namenoma ali iz hude malomarnosti. Sklepamo, da je šlo v teh primerih za strokovno zahtevnejše spore in da daljši čas, ki je bil potreben za zaključek teh mediacij, ni bil odvisen od tega, da je bila tožena stranka fizična oseba. Sledijo mediacije s toženo stranko gospodarsko družbo. Med povprečnim trajanjem mediacije s samostojnim podjetnikom in z javnim zavodom kot toženima strankama praktično ni razlike (65 oz. 66 dni). Najmanj dni je trajala mediacija, v kateri je bil tožena stranka sindikat. Šlo je le za eno zadevo.

Največ zahtevkov (od 12 % do 26 %), ki so se reševali z mediacijo, je bilo s področja plač, delovnih razmerij, premoženjskih pravic iz delovnega razmerja in tudi s področja odpravnin. Med analiziranimi mediacijami so bila ostala področja (ZJU in odškodninska odgovornost) zaključena z mediacijo le v 6 % oziroma 7 %. Kljub nekaterim nasprotnim teoretičnim ugotovitvam menimo, da so zahtevki s področja delovnega razmerja, to je prenehanja pogodbe o zaposlitvi, primerni za reševanje z mediacijo. Teh zadev je bilo v okviru naše

raziskave četrtnina. Ugotavljamo tudi, da v opazovanem obdobju ni zaslediti mediacij, v katerih bi bili državni organi udeleženi kot tožene stranke, čeprav ZARSS napotuje državo, naj rešuje spore z mediacijo. Na podlagi rezultatov analize lahko sklepamo, da tudi ni bilo vloženih tožb, ko je bila stranka državni organ, oziroma so bile take tožbe po oceni sodnika neprimerne za reševanje z mediacijo (vzorčni postopek, precedenčni primeri, neuspešni poravnalni narok).

Za boljše ovrednotenje pridobljenih podatkov smo pogledali tudi rešene tožbene zahteve v sodnem postopku skupaj za leti 2013 in 2014 za Delovno sodišče v Kopru (Vrhovno sodišče RS 2015b). Ugotovili smo, da se je kar nekaj vrst zahtevkov reševalo v sodnem postopku, ne pa tudi v mediaciji. To so disciplinske sankcije oziroma disciplinski postopki, izobraževanje in šolanje, nadomestilo za konkurenčno klavzulo, odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi stečaja, pogodba o zaposlitvi za določen čas, redna odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti, sprememba delodajalca, štipendije, preoblikovanje delovnega razmerja in ustna pogodba o zaposlitvi.

Zahtevkov po podpodročjih, ki smo jih izpostavili na sliki 2 na strani 56, je bilo tudi v sodnem postopku rešenih največ, vendar ne po enakem vrstnem redu glede na obseg kot v mediaciji. Največ rešenih zahtevkov v sodnem postopku je bilo s področja plač in nadomestil, in sicer slaba tretjina.

Glede trajanja tako sodnega postopka kot mediacije lahko izpostavimo, da so se IDS zaključili povprečno v 532 dneh, mediacije pa v 85 dneh. Sodna statistika se ne vodi po strankah, zato podatkov o toženih strankah nismo mogli primerjati.

V sodni statistiki za leti 2013 in 2014 so vključene vse zadeve, ki so bile zaključene v obeh obravnavanih letih. V naši analizi nismo upoštevali vseh zaključenih mediacij v obeh obravnavanih letih, temveč smo zadeve, ki smo jih vzeli v obravnavo, omejili, kar je obrazloženo v točki 4.2. Zaradi navedenega podatkov iz sodne statistike in rezultatov naše raziskave ne moremo primerjati in izpostaviti konkretnjših zaključkov.

5 ZAKLJUČKI

V nadaljevanju bomo odgovorili na raziskovalna vprašanja in podali priporočila za prakso in nadaljnje raziskovanje.

5.1 Odgovori na raziskovalna vprašanja

Za potrebe raziskave smo postavili temeljno raziskovalno vprašanje: »Katere so prednosti mediacije za reševanje IDS v primerjavi s sodnim postopkom?«, na katerega bomo odgovorili v nadaljevanju naloge v povezavi z odgovori na ostala tri raziskovalna vprašanja.

Odgovor na prvo raziskovalno vprašanje: »Katere so pravne posebnosti mediacije za reševanje IDS?« smo iskali v poglavju 3 v točki 3.4.1. Na podlagi teoretičnih razlag smo ugotovili, da je uporaba pravnih standardov oziroma pravnih posebnosti v IDS nujna, saj je treba delavca kot šibkejšo stranko v delovnem razmerju ustrezno zaščititi za primer kršitve pravic in uporabe pravnega varstva. Pravni standard pomeni pravno ureditev določenih institutov delovnega prava, ki so glede na splošno ureditev ugodnejši za delavca, kot bi bili, če te ureditve ne bi bilo (Novak 2010a). Za pravne posebnosti, prealitev dokaznega bremena v korist delavca, in prisilne predpise, ki smo jih v nalogi posebej izpostavili, smo ugotovili, da so urejeni v več pravnih normah in oblikovani tudi v sodni praksi in se v sodnih postopkih pogosto uporabljajo. Uporaba pravnih posebnosti v mediacijah ni pogosta, saj stranke na te institute niso vezane oziroma je od strank odvisno, ali jih želijo uporabiti ali ne. S sodelovanjem v mediaciji imajo stranke možnost izbrati rešitve, ki bodo za obe stranki najboljše in najugodnejše glede na obravnavan problem. Stranke niso vezane na materialna in procesna pravila, ki urejajo področje delovnih sporov. Izjema so prisilni predpisi, ki so prisilne norme in jih je treba tudi v mediaciji spoštovati. Mediator mora opozoriti stranki tako na določbe prisilnega značaja (minimalna plača, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ipd.) kot tudi na ničnost in prekluzijo, stranke pa morajo to spoštovati (Novak 2012). Na postavljeno raziskovalno vprašanje smo odgovorili, da so možnosti za uporabo pravnih posebnosti tudi v mediaciji, vendar ni obvezno, da se tudi dejansko uporabijo, temveč je odločitev o njihovi uporabi odvisna od strank. Izjema so prisilni predpisi, ki so obligatorne narave tudi v mediaciji.

Na drugo raziskovalno vprašanje: »Kateri IDS so neprimerni za reševanje z mediacijo?« smo odgovorili tudi v poglavju 3 v točki 3.3.5. Ugotovili smo, da ni standardnih pravil in okvirjev, ki bi določali, kateri IDS so neprimerni ali manj primerni za reševanje z mediacijo. Tudi Strasser in Randolph (2004) ugotavljata, da je skoraj vsak spor primeren za reševanje z mediacijo, Iršič (2010, 75–79) pa meni, da so za mediacijo primernejši spori, kjer sta udeleženca v trajnejšem odnosu. Največkrat se neprimernost določenih sporov za reševanje z mediacijo kaže na podlagi prakse sodišč. Neprimerni za reševanje z mediacijo so tudi vzorčni postopek (če je vloženih več tožb, ki se opirajo na enako ali podobno dejansko in isto pravno

podlago) in precedenčni primeri (ko še ni sprejeta enotna in ustaljena sodna praksa Vrhovnega sodišča RS in gre za strokovno in življenjsko pomembne zadeve). V literaturi (Novak 2011a; Penko Natlačen idr. 2011) so izpostavljeni številni dejanski razlogi, ki kažejo na neprimernost zadeve za reševanje z mediacijo, denimo neuspeli poskus prejšnje mediacije, ni možnosti za pogajanja, zaostren in razširjen spor, želja po precedenčni rešitvi ali sodbi sodišča, preveliko neravnovesje moči, kulturno okolje strank, ki otežuje oziroma onemogoča mediacijo, pravni postopek, v katerem je mogoča rešitev samo odločba sodišča ipd. Na raziskovalno vprašanje smo odgovorili, da so sicer načeloma vsi IDS primerni za reševanje z mediacijo, vendar pa obstajajo tudi primeri, ko mediacije ni dovoljeno ponuditi po zakonu. To je v primeru nedopustnosti tožbe, nedopustnega obravnavanja stvari in v primeru že izdane meritorne sodbe. Obstajajo tudi pravne ovire, ko mediacije ni mogoče ponuditi, to je, kot smo že omenili, v primeru vzorčnega postopka, precedenčnega primera ipd. Ne nazadnje lahko obstajajo tudi dejanske ovire za reševanje z mediacijo, ki pa jih je treba presojati pri vsakem primeru posebej.

V točki 3.4.2 smo na podlagi teoretične in empirične raziskave prišli do ugotovitev, da zadeve, v katerih je kot stranka udeležena država (tožena ali tožeča), niso primerne za reševanje z mediacijo. ZARSS v 21. členu določa, da je soglasje državnega pravobranilstva za reševanje spora z mediacijo obvezno za spore z udeležbo države ob predpostavki, da je to glede na dane okoliščine primerno (predvsem ne sme biti zakonskih omejitev in omejitev pri sklepanju poravnave). Na podlagi analiziranih podatkov lahko potrdimo, da spori z udeležbo države niso primerni za reševanje z mediacijo, saj v obeh opazovanih letih ni bilo zaslediti primera, kjer bi bil subjekt v mediaciji državni organ. Sicer lahko sklepamo, da je takšna ugotovitev posledica tega, da ni bilo tožbenih zahtevkov, kjer bi bil kot subjekt udeležen državni organ, oziroma zahtevki niso bili primerni za reševanje z mediacijo. Menimo, da je velika ovira postopek za sklenitev sodne poravnave, saj mora poravnavo predhodno potrditi Vlada RS. Drugi razlog za neprimernost reševanja delovnih sporov z mediacijo je tudi ta, da v nekaterih primerih, ki so jasno zakonsko opredeljeni (napredovanje, razvrstitev v plačni razred ipd.), poravnavanje ni mogoče. Enakega mnenja je tudi Novak (2011a).

Na tretje raziskovalno vprašanje: »Katere so značilnosti rešenih mediacij v letih 2013 in 2014 na Delovnem sodišču v Kopru?« smo odgovorili v točki 4, v kateri smo podrobno analizirali mediacije, ki so bile prejete oziroma vpisane v vpisnik M istega leta, kot so bile nato tudi zaključene. Ker smo mediacije podrobno preučili z vidika treh elementov (vrsta zahtevka, tožena stranka, čas reševanja), bomo po teh področjih tudi krajše izpostavili glavne značilnosti, več smo izpostavili v točki 4.4. V mediacijah so prevladovali zahtevki s področja premoženjskih pravic iz delovnega razmerja, delovnega razmerja in plač. Zahtevkov s področja disciplinskih ukrepov ni bilo zaslediti. Sklepamo, da je zaradi prevladovanja sporov, v katerih so udeležene gospodarske družbe, med njimi tudi največ zaključenih mediacij (73 %). Mediacij, v katerih bi bil tožena stranka državni organ, ni bilo. Pri trajanju mediacij izstopajo zahtevki s področja odpravnin in plač. Najdlje so trajale mediacije, v katerih je bila

tožena stranka fizična oseba, najhitreje pa so se zaključile mediacije, v katerih je bila tožena stranka gospodarska družba. Zaključujemo, da naše ugotovitve teoretičnih razlag ne potrjujejo povsem, predvsem glede zahtevkov o prenehanju delovnega razmerja in deloma tudi glede zahtevkov, v katerih je subjekt država. Za natančnejšo opredelitev vzrokov za takšno stanje in za potrditev rezultatov analize s splošno veljavnostjo bi bilo treba raziskavo razširiti predvsem v smeri primerjave mediacij s tožbenimi zahtevki, ki se rešujejo s sodnim postopkom.

Na podlagi odgovorov na zgornja vprašanja odgovarjamo na temeljno raziskovalno vprašanje: »Katere so prednosti mediacije za reševanje IDS v primerjavi s sodnim postopkom?« V točki 3.3.3 smo izpostavili glavne prednosti mediacije. Ugotavljamo, da je bistvena prednost mediacij pred sodnim postopkom ta, da se lahko stranke v mediaciji dogovarjajo tudi mimo tožbenega zahtevka, kar pomeni, da se lahko dogovorijo za tisti obseg pravic in obveznosti, ki jim ustreza, ob upoštevanju prisilnih predpisov. Stranke se lahko dogovorijo drugače, kot je to izpostavljeno v tožbenem zahtevku, rešijo tudi druge spore, ki so v pristojnosti delovnega sodišča. Tudi hitrost reševanja mediacij je pomemben pokazatelj, da imajo mediacije prednosti pred rednim sodnim postopkom. Prednost mediacij je tudi v tem, da se s sklenitvijo sodne poravnave postopek na sodišču zaključi, saj so pritožbe ali neizvršitve sklenjenih poravnav izjeme. Bistvena prednost mediacij je v njeni prostovoljnosti. Stranke se same odločijo, ali bodo sodelovale v mediaciji, kar ima za posledico tudi boljše sodelovanje pri razreševanju spora in iskanju skupnih rešitev. Pozitivna stranska učinka mediacije sta ne nazadnje tudi, da se spor reši zaupno, in da se v primeru rešenega spora lahko sodelovanje med strankama izboljša oziroma celo okrepi ali nadgradi, kar omogoča dobro sodelovanje tudi vnaprej (Korpič Horvat 2011), kar je posebej pomembno v delovnopравниh sporih, kjer je med delavcem in delodajalcem največkrat vzpostavljen trajen in osebni odnos.

Sklenemo lahko, da je velika prednost mediacije pred sodnim postopkom v njeni prilagodljivosti in da se mediacijo lahko poljubno prilagaja značilnostim in potrebam spora, ki se nato celovito reši. Mediacija je prostovoljna in jo stranke lahko kadarkoli prekinejo in spor nadaljujejo v sodnem postopku. Poudariti je treba tudi namen mediacije, ki je v zblizevanju različnih stališč strank tako, da te sklenejo sporazum, ki je sprejemljiv za obe strani. Strankam bi morala predvsem sodišča s sodelovanjem ministrstev in drugih ustanov prikazati in razložiti temelj mediacij. S spodbujanjem sodelovanja v mediaciji bi prav gotovo vplivali tudi na bolj pozitivno razmišljanje strank o mediaciji kot mogočem načinu reševanja sporov z več prednostmi.

5.2 Prispevek naloge k znanosti

V magistrski nalogi smo podrobneje raziskali področje mediacij s poudarkom na sodišču pridruženih mediacijah in podrobno analizirali zaključene mediacije na Delovnem sodišču v Kopru v obdobju dveh let (2013 in 2014). Podrobno smo proučili pravno podlago ARS,

strokovno literaturo, ki obravnava mediacije, in analizirali zaključene mediacije na podlagi podatkov, ki so nam bili dostopni in so ustrezali ciljem raziskave.

Mediacije na slovenskih sodiščih niso novost, prvi začetki mediacij so bili že v letu 2001. Po sprejetju zakonske podlage (ZARSS v letu 2009) je bila mediacija ustrezno urejena in uvrščena v dodatno ponudbo vseh sodišč. Mediacija je v znanstvenih prispevkih zelo pogosto obravnavana, še posebej veliko je člankov in publikacij, ki so nastali po sprejetju ZARSS. Ugotavljamo, da je mediacija pogosto obravnavana tudi v zaključnih delih (diplome, magistriji, doktorati), kjer so raziskane predvsem faze, tehnike, načela, dejavniki mediacij, medtem ko konkretnjših analiz zaključenih mediacij ni zaslediti.

Prispevek magistrske naloge k znanosti je zlasti v tem, da smo s podrobno analizo zaključenih mediacij prišli do ugotovitev, ki so lahko ustrezna izhodišča delovnim sodiščem pri odločanju, katere zadeve naj bolj spodbujajo za reševanje z mediacijo. Prav gotovo je dodaten prispevek k znanosti konkretna analiza zaključenih mediacij, saj smo z oblikovanimi ugotovitvami postavili tudi izhodišča za nadaljnje raziskovanje tega področja.

5.3 Priporočila za prakso in nadaljnje raziskovanje

Na podlagi preučevanja strokovne literature in znanstvenih prispevkov ugotavljamo, da je mediacija že dobro raziskana. V znanstvenih delih je veliko priporočil za stranke, sodišča in mediatorje. Iz teoretičnih podlag ugotavljamo tudi, da je po dobrem sprejetju mediacije na sodiščih ter dobrih rezultatih sledilo obdobje mirovanja, od leta 2013 dalje pa tudi upad na tem področju, kar je posledica manjšega pripadanja zadev sodiščem. Ker v nalogi nismo ugotavljali vzrokov za takšno stanje, lahko podamo priporočila le glede svojih ugotovitev iz analize. Ne glede na ugotovitve menimo, da ima mediacija veliko prednosti, ki bi jih stranke morale izkoristiti, prav tako tudi sodišča. Ugotovitev, da se je polovica zadev v naši analizi, ki so se reševale z mediacijo, rešila uspešno, to je s sklenitvijo sodne poravnave ali z umikom tožbe, lahko opredelimo kot uspeh. In tega uspeha bi se morala sodišča zavedati. Znano je in tudi izpostavili smo, kaj je posledica uspešno zaključene mediacije in kakšne so prednosti takšnih mediacij. Nedvomno gre za velike prihranke pri času in finančnih sredstvih, zmanjševanje sodnih zaostankov, uspešnost poslovanja sodišča, prostovoljne izvršitve sklenjenih sodnih poravnav ipd. Menimo, da bi sodišča morala večji poudarek dajati mediacijam, čeprav je prvenstvena funkcija sodišč sodno reševanje sporov, vendar je sodišču pridružena mediacija v povezavi s sojenjem in bi morali biti obe področji zelo povezani oziroma prepleteni. Menimo, da lahko tudi Ministrstvo za pravosodje pripomore k boljšemu razvoju mediacij, predvsem z zagotavljanjem sredstev za izvajanje mediacij, z izobraževanjem mediatorjev in zagotavljanjem tudi drugih pogojev za mediacije (ustrezni prostori, izobraževanje sodnega osebja, večja vloga pri prepoznavnosti mediacij ipd.).

Menimo tudi, da bi bilo zanimivo raziskati, za katere zadeve je sodnik ocenil, da reševanje z mediacijo zanje ni primerno. Res je, da sodniku svoje ocene ni treba nikjer obrazložiti, in kot

smo že v teoretičnem delu naloge ugotovili, na tem področju ni oblikovana praksa, temveč je odločitev povsem odvisna od sodnika, pa vendar bi se dalo ugotoviti, kateri zahtevki prevladujejo med tistimi, ki po mnenju sodnika niso primerni za mediacijo, kar bi izvedli s pomočjo intervjujev s sodniki in tako podrobno raziskali dejavnike odločanja.

Za večji prispevek k razvoju sodišču pridruženih mediacij bi bilo treba v podobne raziskave vključiti tudi druga sodišča, predvsem delovna sodišča oziroma vsaj največje Delovno in socialno sodišče v Ljubljani. V raziskavi bi bilo treba podrobno analizirati mediacije v daljšem časovnem obdobju in tudi primerjati zahtevke, ki se rešujejo z mediacijo, z zahtevki, ki se rešujejo v rednem sodnem postopku. Z našo raziskavo je bil storjen prvi korak v to smer, možnosti za nadaljnje raziskave, zlasti v smislu posplošitve rezultatov, je torej še veliko.

LITERATURA IN VIRI

- Alexander, Nadja. 2003. *Global trends in mediation*.
<https://www.epublications.bond.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1239&context=adr>
(12. 10. 2015).
- Baruch Bush, Robert A. in Joseph P. Folger. 2010. *Obljuba mediacije. Odzivanje na konflikt z opolnomočenjem in priznavanjem*. Ljubljana: Zavod RAKMO.
- Baruch Bush, Robert A. in Joseph P. Folger. 2011. *Obljuba mediacije. Transformativni pristop k obvladovanju konfliktov*. Ljubljana: Zavod RAKMO.
- Belopavlovič, Nataša. 2003. Najpogostejša vprašanja ob izvajanju novega Zakona o delovnih razmerjih. V *II. Dnevi delovnega prava in socialne varnosti*, ur. Barbara Kresal, 157–175. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
- Betto, Nina. 2001. Pravdnemu postopku pridružena mediacija. *Podjetje in delo* 27 (6–7): 1264–1271.
- Betto, Nina, Marko Iršič, Bećir Kečanović, Mateja Končina Peternel, Biljana Konjević, Ksenija Korenjak Kramar, Bojan Kukec, Martin Lisec, Tanja Metelko Lisec, Gorazd Meško, Simona Mlakar, Janez Novak, Maja Ovčak Kos, Milena Remic, Gordana Ristin, Sonja Sikošek, Primož Šporar in Aleš Zalar. 2008. *Predlog bele knjige o mediaciji*. Ljubljana: Društvo mediatorjev Slovenije.
- Betto, Nina. 2008. Tendence razvoja sodišču pridružene mediacije v Sloveniji. *Pravna praksa* 27 (20): 8–10.
- Betto, Nina. 2009. Najpogostejše zmete o sodišču pridruženi mediaciji. *Pravna praksa* 28 (34): 6–7.
- Betto, Nina. 2010. *Mediacija višja kultura odnosov*.
<http://www.gzdbk.si/si/aktualno/uspeh/detajl/?id=545> (13. 11. 2015).
- Betto, Nina, Gordana Ristin, Mateja Končina Peternel in Zoran Hajtnik. 2011. *Mediacija v teoriji in praksi: Veliki priročnik o mediaciji*. Ljubljana: Društvo mediatorjev Slovenije.
- Bevan, H. A. 1992. *Alternative Dispute Resolution: A Lawyer's Guide to mediation and other forms of dispute Resolution*. London: Sweet&Maxwell.
- Blaž, Miran. 2005. Posebne določbe Zakona o delovnih in socialnih sodiščih o postopku v individualnih delovnih sporih. *Podjetje in delo* 31 (2): 318–333.
- Burton, John in Frank Dukes. 1990. *Conflict: Practices in management, settlement, and resolution*. New York: St. Martin's Press.
- Cankar, Nataša. 2016. Načelo zaupnosti v mediaciji. *Odvetnik* 1 (74): 32–36.

- Cloke, Kenneth in Joan Goldsmith. 2012. *Razreševanje osebnih in organizacijskih konfliktov: Zgodbe o transformaciji in odpuščanju*. Ljubljana: Zavod RAKMO.
- Crawley, John in Katherine Graham. 2012. *Mediacija za menedžerje: reševanje konfliktov in ponovna zgraditev odnosov na delovnem mestu*. Ljubljana: Zavod RAKMO.
- Damjan, Matija. 2010. *Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih sporih s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Delovno in socialno sodišče v Ljubljani. 2010. *Etična načela za mediatorje na seznamu Delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani*. [Http://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=20100615100927](http://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=20100615100927) (27. 12. 2015).
- Delovno sodišče v Celju. 2010. *Etična načela za mediatorje na seznamu Delovnega sodišča v Celju*. [Http://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=20100615135340](http://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=20100615135340) (27. 12. 2015).
- Delovno sodišče v Kopru. 2010a. *Program alternativnega reševanja sporov pri Delovnem sodišču v Kopru*. [Http://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=2010061513123547](http://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=2010061513123547) (27. 12. 2015).
- Delovno sodišče v Kopru. 2010b. *Etična načela za mediatorje na seznamu Delovnega sodišča v Kopru*. [Http://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=2010061414590780](http://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=2010061414590780) (27. 12. 2015).
- Delovno sodišče v Kopru. 2010c. *Mediacija v delovnih sporih pri Delovnem sodišču v Kopru*. [Http://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=2010061414554765](http://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=2010061414554765) (27. 12. 2015).
- Delovno sodišče v Kopru. 2010d. *Seznam mediatorjev*. [Http://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=2014012010320490](http://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=2014012010320490) (27. 12. 2015).
- Delovno sodišče v Mariboru. 2010. *Etična načela za mediatorje na seznamu Delovnega sodišča v Mariboru*. [Http://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=20150112130748979](http://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=20150112130748979) (27. 12. 2015).
- Doukoff, Norman. 2003a. Kritik slovenskih sodnikov. *Mladina*, 19. november, 5.
- Doukoff, Norman. 2003b. Different Perspective on ADR. V *VII. Bled forum pravnikov, diplomatov in partnerjev o Evropi, človekovih pravicah in vladavini prava*, 3–6. Bled: MZZ in Center za evropsko prihodnost.
- European Justice. 2015. *Splošne informacije o mediaciji na ravni EU in držav članic*. [Https://e-justice.europa.eu/content_mediation_in_member_states-64-sl.do](https://e-justice.europa.eu/content_mediation_in_member_states-64-sl.do) (15. 2. 2016).
- Fišer, Zvonko. 1994. Nekatere značilnosti slovenske pravosodne reforme. *Podjetje in delo* 29 (5–6): 846.
- Fuller, L. Lon. 2001. *The Principles of Social Order*. Oregon: Hart Pub.

- Galič, Aleš. 2002. Vloga sodnika pri spodbujanju sodnih poravnav. *Zbornik znanstvenih raziskav* 62: 51–74.
- Galtung, J. 1996. *Peace by Peaceful means: Peace and Conflict, Development and civilization*. London: Sage publications Ltd.
- Hajtnik, Zoran. 2012a. Mediacija v praksi. *Pravna praksa* 14 (4): 23–26.
- Hajtnik, Zoran. 2012b. *Dejavniki odločitve za reševanje spora v postopku mediacije*. Magistrsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Herman, S. Margaret. 2006. *The Blackwell handbook of mediation: Bridging theory, research and practice*. Malden (USA); Oxford: Wiley-Blackwell.
- Iršič, Marko. 2010. *Mediacija*. Ljubljana: Zavod RAKMO.
- Jelen Kosi, Valerija. 2004. Pravna podlaga ARS v Sloveniji in trendi v svetu. *Podjetje in delo* 30 (3–4): 612–618.
- Jelen Kosi, Valerija. 2005. Mediatorji: Etična načela za delovanje mediatorjev. *Pravna praksa* 24 (5): 6–10.
- Jenull, Hinko. 1997. Sodstvo: reforma reforme. *Pravna praksa* 16 (1): 2–4.
- Jovin Hrastnik, Bojana. 2009. Med obveznim in neobveznim alternativnim reševanjem sporov. *Podjetje in delo* 35 (6–7): 1123–1130.
- Klampfner, Marta. 2004. Postopek pred delovnimi sodišči. *Podjetje in delo* 30 (6–7): 1257–1279.
- Končina Peternel, Mateja. 2007. Družinska mediacija (de lege lata in) de lege ferenda. *Podjetje in delo* 33 (6–7): 1303–1312.
- Korpič Horvat, Etelka. 2004. *Individualno delovno pravo*. Maribor: {s. n.}.
- Korpič Horvat, Etelka. 2011. Mediacija, oblika alternativnega reševanja individualnih delovnih sporov. *Anali PAZU*. 1 (1): 90–93.
- Kos, Peter. 2015. Alternativne metode reševanja sporov. *Odvetnik* 17 (4): 69–71.
- Kotnik, Katarina. 2011. *Alternativno reševanje individualnih delovnih sporov*. Magistrsko delo, Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta.
- Krapež, Katarina. 2009. Pospešitev alternativnega reševanja sporov. *Pravna praksa* 28 (2): 32.
- Kukec, Bojan. 2003. Razvojnost kolektivnih delovnih razmerij in kolektivnih delovnih sporov. *Podjetje in delo* 29 (8): 1947–1959.
- Kukec, Bojan. 2005. Mediacija v naši sodni praksi. *Podjetje in delo* (6–7): 1579–1597.

- Kukec, Bojan. 2006. *Vloga delovnega prava pri razvoju kadrovske funkcije skozi prizmo reševanja kolektivnih delovnih sporov*. Maribor. Fakulteta za organizacijske vede. Doktorska disertacija. Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.
- Kukec, Bojan. 2008a. Mediacije in odvetništvo. *Pravna praksa* 27 (19): 15–16.
- Kukec, Bojan. 2008b. Doktorat iz družinske mediacije. *Pravna praksa* 27 (9): 31.
- Kukec, Bojan. 2008c. Mediacije in odvetništvo (1. del). *Odvetnik* (40–41): 17.
- MEDIOS. 2015. *O združenju*. [Http://www.medios.si](http://www.medios.si) (7. 11. 2015).
- Menkel Meadow, Carrie. 2001. *Mediation: Theory, Policy, and Practice*. Ashgate/Dartmouth.
- Mlakar, Andrea. 2014. *Alternativno reševanje sporov v pravnih razmerjih – uspešna alternativa sodišču?* Diplomsko delo, Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta.
- Novak, Janez. 2004. *Delovni spori*. Ljubljana: GV založba.
- Novak, Janez. 2009. Kolektivne pogodbe in kolektivni delovni spori. *Pravosodni bilten* 30 (3): 30–32.
- Novak, Janez 2010a. V korist delavca. *Podjetje in delo* 36 (5): 863–878.
- Novak, Janez 2010b. Nekatere posebnosti mediacije v delovnih sporih. *Pravosodni bilten* 31 (1): 155–169.
- Novak, Janez. 2011a. Neprimernost zadeve za mediacijo v delovnih sporih. *Podjetje in delo* 37 (3–4): 590–602.
- Novak, Janez. 2011b. Mediacije pred delovnimi sodišči. *Pravna praksa* 30 (13): 22.
- Novak, Janez. 2012. *Mediacija v delovnih sporih*.
<https://www.kpk-rs.si/download/t-datoteke/5546> (12. 10. 2015).
- Novak, Janez. 2014. Mediacija pri prenehanju pogodbe o zaposlitvi. *Podjetje in delo* 40 (5): 847–860.
- Novak, Janez. 2015. Mediacija na sodiščih druge stopnje (predvsem v delovnih sporih). *Pravna praksa* 34 (24–25): 8–11.
- Pel, Machteld. 2010. *Napotitev na mediacijo: Kako do učinkovitega predloga za mediacijo*. Ljubljana: GV založba.
- Penko Natlačen, Metka, Andrej Friedl, Igor Knez, Gregor Golob, Simon Žgavec, Peter Rižnik, Vesna Uršič, Marko Djinović, Amela Žrt. 2010. *Alternativno reševanje delovnopravnih sporov s pomočjo socialnega dialoga. Študija*. Ljubljana: GZS.

- Penko Natlačen, Metka, Andrej Friedl, Marko Djinović, Igor Knez, Polona Fink, Nejc Lahne Andreja Abram, Gregor Golob, Simon Žgavec, Peter Rižnik, Amela Žrt, Irena Tomažin, Etelka Korpič Horvat, Bojan Kukec, Primož Šporar. 2011. *Alternativno reševanje delovnih sporov s podporo socialnega dialoga. Ali Kaj je o tem dobro vedeti*. Ljubljana: GZS.
- Petrič, Ernest. 2010. *Zunanja politika: Osnove teorije in prakse*. Ljubljana: ZRC SAZU.
- Pirnat, Tanja. 2009. Izvršljivost sodnih odločb v individualnih delovnih sporih. *Podjetje in delo* 35 (5): 969–985.
- Plauštajner, Konrad. 2004. Evropski kodeks vedenja in ravnanja za mediatorje. *Pravna praksa* 23 (32): 12–13.
- Radonjič, Dušan in Matjaž Iršič. 2006. *Raziskava marketinga*. Ljubljana: GV Založba.
- Razdrih, Andrej. 2010. Vloga in odgovornost odvetnika v mediaciji. *Odvetnik* 12 (2): 11–14.
- Ristin, Gordana. 2006. Približevanje prava z mediacijo. *Pravna praksa* 25 (37): 3–4.
- Ristin, Gordana. 2007. Mediacija v pravu EU. *Podjetje in delo* 33 (6–7): 1332–1341.
- Robnik, Ivan. 2005. Nova ureditev delovnih in socialnih sodišč ter skupne določbe za postopek v delovnih in socialnih sporih pred sodišči prve stopnje. *Podjetje in delo* 31 (2): 299–317.
- Rožman, Alenka. 2010. *Mirno reševanje sporov*. Maribor: ZSSS. [Http://www.spotidoc.com/doc/2671867/mediacija---socialni-dialog](http://www.spotidoc.com/doc/2671867/mediacija---socialni-dialog) (5. 10. 2015).
- Sekirnik, Tanja. 2008a. Bo mediacija tudi v Sloveniji zaživela in kaj vpliva na njeno uspešnost? *Pravna praksa* 27 (16–17): 6–8.
- Sekirnik, Tanja. 2008b. Kaj vpliva na uspešnost mediacije v sodnih sporih. *Podjetje in delo* 34 (2): 285–297.
- Sekirnik, Tanja in Roberto Biloslavo. 2009. Dejavniki uspešnosti mediacije v sodnih sporih. *Management* 4 (3): 225–242.
- Simoniti, Iztok, Aleška Simkić, Tea Mejak, Aljaž Zupan, Saša Jurečko, Maja Šmid, Helena Škrlep, Barbara Žitek. 2014. *Smernice za učinkovito mediacijo*. Ljubljana: Ministrstvo za zunanje zadeve RS.
- Shuker, N. R. 2003. V mediaciji smo sami svoji sodniki. Intervjuval Uroš Škerl. *Delo, Sobotna priloga*, 13. september.
- Skubic, Nataša. 2009. Mediacija v civilnih in gospodarskih zadevah. *Pravna praksa* 28 (7–8): 40.

- Steelman, D.C., J.A. Goerdt in J.E. McMillan. 2000. *Caseflow management: The heart of court management in the new Millennium*. Williams-berg: The National center of State Court.
- Stitt, J. Allan. 2004. *Mediation in practical guide*. London: Cavendish publishing limited The glass House.
- Strasser, Freddie in Paul Randolph. 2004. *Mediation a Psychological Insight into Conflict Resolution*. London: Continuum.
- SURS. 2014. *Podjetja po pravnoorganizacijski obliki v letu 2014*.
[Http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp) (7. 4. 2016).
- Šetinc Tekavec, Martina. 2002. *Mediacija: sporazumno reševanje sporov v teoriji in praksi*. Tržič: Učila International.
- Šimac, Srđan. 2007. Zakaj je mediacija dobra za odvetnike in njihove stranke (3. del). *Odvetnik* 10 (34): 13–14.
- Šimac, Srđan. 2015. Napačni razlogi za neuporabo mediacij. *Odvetnik* 17 (69): 34–35.
- Škundrić, Petar. 2012. *Mediacija kot oblika alternativnega reševanja individualnih delovnih sporov*. Magistrsko delo, Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta.
- Tratar, Boštjan in Evelin Pristavec. 2001. Alternativno reševanje sporov: Alternativne oblike reševanje sporov v luči razbremenjevanja sodstva. *Podjetje in delo* 27 (6–7): 1250–1263.
- Ude, Lojze. 2004. *Arbitražno pravo*. Ljubljana: GV Založba.
- UNCITRAL. 2002. *UNCITRAL Model Law on International Commercial Conciliation*
[Http://www.uncitral.org/uncitral/en/about_us.html](http://www.uncitral.org/uncitral/en/about_us.html) (15. 2. 2016).
- Vodovnik, Zvone. 2000. Delovna in socialna razmerja ter ustava. *Pravna praksa* 19 (28): 15–27.
- Vodovnik, Zvone. 2009. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Nova Gorica: Evropska pravna fakulteta v Novi Gorici.
- Volkema, Roger J. 1999. *The Negotiation Toolkit: How to Get Exactly What You Want in Any Business or Personal Situation*. New York: Amacom.
- Vovk, Irena. 2012. Sodišču pridružena mediacija. *Pravna praksa* 31 (46): 29.
- Vrhovno sodišče RS. 2015a. *Letno poročilo o učinkovitosti in uspešnosti sodišč 2014*.
[Http://www.sodisce.si/VSRS-Letno_porocilo-2014.pdf](http://www.sodisce.si/VSRS-Letno_porocilo-2014.pdf) (15. 2. 2016).
- Vrhovno sodišče RS. 2015b. *Poslovanje sodstva*.
[Http://www.sodisce.si/sodna_uprava/statistika_in_letna_porocila/poslovanje_sodstva/](http://www.sodisce.si/sodna_uprava/statistika_in_letna_porocila/poslovanje_sodstva/)
 (7. 4. 2016).

- Zagorac, Dean. 2010. Mediacija je vse privlačnejša. *Pravna praksa* 29 (23): 29.
- Zalar, Aleš. 2007. Alternativno (primarno) reševanje sporov – globalni trendi. *Podjetje in delo* 33 (6–7): 1291–1302.
- Zalar, Aleš in Bojana Jovin Hrastnik. 2010. *Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov (ZARSS) s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
- Zemljak, Nejc. 2010. Mediacija v individualnih delovnih sporih zoper državo. *Pravna praksa* 29 (42): 15–16.
- Wall, James A. jr. 1981. Mediation: an analysis, review and proposed research. *Journal of Conflict resolution* 25 (1): 157–180.
- Weber, Nina in Jenko Gregor. 2012. Zadovoljstvo tudi ob neuspešni mediaciji. *Pravna praksa* 31 (18): 14–16.

PRAVNI VIRI

- Ustava Republike Slovenije (URS). *Uradni list RS*, št. 33/1991 – I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006, 47/2013.
- Direktiva 2008/52/ES Evropskega parlamenta in Sveta o nekaterih vidikih mediacije v civilnih in gospodarskih zadevah, z dne 21. 5. 2008. *Uradni list EU*, L 136/3, 24. 5. 2008.
- Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (EKČP). *Uradni list RS*, št. 33/1994.
- Obligacijski zakonik (OZ). *Uradni list RS*, št. 97/2007 – UPB.
- Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov (ZARSS). *Uradni list RS*, št. 97/2009, 40/2012.
- Zakon o arbitraži (ZArbit). *Uradni list RS*, št. 45/2008.
- Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP). *Uradni list RS*, št. 16/2007 – UPB, 68/2008, 110/2013, 56/2015.
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1). *Uradni list RS*, št. 2/2004, 10/2004, 45/2008, 47/2010, 43/2012.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 21/2013, 78/2013, 47/2015.
- Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1). *Uradni list RS*, št. 65/2009 – UPB, 33/2011, 91/2011, 32/2012, 57/2012, 44/2013, 82/2013, 55/2015.
- Zakon o izumih iz delovnega razmerja (ZPILDR). *Uradni list RS*, št. 15/2007 – UPB.

Zakon o javnih uslužbencih (ZJU). *Uradni list RS*, št. 63/2007 – UPB, 65/2008, 69/2008, 40/2012.

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

Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (ZMCGZ). *Uradni list RS*, št. 56/2008.

Zakon o pravnem postopku (ZPP). *Uradni list RS*, št. 73/2007 – UPB, 45/2008, 111/2008, 57/2009, 12/2010, 50/2010, 107/2010, 75/2012, 40/2013, 92/2013, 10/2014, 48/2015.

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

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). *Uradni list RS*, št. 42/2007 – UPB, 45/2008.

Zakon o sodiščih (ZS). *Uradni list RS*, št. 94/2007 – UPB, 45/2008, 96/2009, 86/2010, 33/2011, 75/2012, 63/2013, 17/2015.

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

Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1). *Uradni list RS*, št. 94/2007 – UPB.

Zakon o vladi Republike Slovenije (ZVRS). *Uradni list RS*, št. 24/2005 – UPB, 109/2008, 38/2010, 8/2012, 21/2013, 47/2013, 65/2014.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB). *Uradni list RS*, št. 107/2006 – UPB, 114/2006, 59/2007, 51/2010, 80/2010, 95/2014.

Zakon o zavodih (ZZ). *Uradni list RS*, št. 12/1991, 8/1996, 36/2000, 127/2006.

Zakon o združenem delu (ZZD). *Uradni list SFRJ*, št. 53/1976, 63/1979, 57/1983, 85/1987, 6/1988, 11/1988, 19/1988, 38/1988, 77/1988, 40/1989, 60/1989, 37/1990.

Pravilnik o mediatorjih v programih sodišč. *Uradni list RS*, št. 22/2010, 35/2013.

Pravilnik o nagradi in povračilu potnih stroškov mediatorjem, ki delujejo v programih sodišč. *Uradni list RS*, št. 22/2010, 35/2013.

Sodni red (SR). *Uradni list RS*, št. 17/1995, 35/1998, 91/1998, 22/2000, 113/2000, 62/2001, 88/2001, 102/2001, 22/2002, 15/2003, 75/2004, 138/2004, 74/2005, 5/2007, 82/2007, 16/2008, 93/2008, 110/2008, 117/2008, 22/2010, 48/2011, 15/2015.

Kolektivna pogodba med delavci in družbami drobnega gospodarstva (KPdg). *Uradni list RS*, št. 94/2010, 58/2011.

Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije. *Uradni list RS*, št. 108/2005, 95/2006, 82/2007, 32/2008, 70/2008, 75/2009, 10/2010, 84/2011, 104/2011, 32/2013, 26/2015.