

Mediacija, oblika alternativnega reševanja individualnih delovnih sporov

Mediation, a Form of Alternative Individual Labour Dispute Resolution

Etelka Korpič - Horvat

¹ Ustavno sodišče Republike Slovenije / Beethovnova ulica 10, SI-1001 Ljubljana

E-Mail: etelka.korpic-horvat@us-rs.si

Povzetek: Avtorica v prispevku obravnava alternativno reševanje individualni delovnih sporov z mediacijo. Gre za en od načinov razreševanja spornih razmerij izven sodišča. Avtorica obdela pravne podlage, ki so pomembne za mediacijo na mednarodni in državni ravni. Posebej pa se ukvarja z vprašanjem kako daleč je dopustno razpolaganje strank, delavca in delodajalca, v zvezi s sklepanjem sporazumov o razrešitvi spornega razmerja. Poudarja, da je to temeljno vprašanje pri uveljavljanju mediacijskih postopkov pri razreševanju individualnih delovnih sporov, saj gre za urejanje razmerij, ki je zaradi odvisnosti in podrejenosti delavca v razmerju do delodajalca, še posebej občutljivo.

Ključne besede: alternativno reševanje sporov; mediacija; individualni delovni spor; delavec; javni uslužbenec; delodajalec; sporazum o razrešitvi spornega razmerja.

Abstract: In the present article the author discusses an alternative dispute resolution of individual labour disputes by means of mediation. Mediation is one of the methods of the dispute resolution outside courts. The author outlines legal bases which are relevant for mediation at national and international levels. She particularly addresses the question concerning the admissible disposing of the parties, i.e. an employee and employer, with reference to reaching agreements on the resolution of the disputable relation. The author underlines that this is a basic question when implementing mediation proceedings with reference to the resolution of individual labour disputes, as such concerns regulating relations which are particularly sensitive because of the fact that employees are dependent on and subordinate to employers.

Key words: alternative dispute resolution; mediation; individual labour dispute; employee; civil servant; employer; agreement on the resolution of a disputable relation.

1. Uvod

Reševanje sporov po izvensodni poti postaja trend v EU oziroma njenih članicah, zato smo tudi v Sloveniji sprejeli zakone, ki urejajo to področje in začeli z aktivnostmi njihovega uresničevanja. Izven sodišč naj bi stranke, ki vstopajo v različna razmerja razreševala sporne situacije same, s pomočjo tretje osebe, izven sodišča. To velja tudi za spore, ki nastajajo med delavcem in delodajalcem v delovnem razmerju.

V prispevku bom prikazala kratko vsebino posameznih zakonov, ki se nanašajo na alternativno reševanje sporov in

opozorila na določena temeljna in odprta vprašanja, ki v zvezi s tem nastajajo v razmerju delavec – delodajalec.

2. Alternativno reševanje sporov

Alternativno reševanje sporov (v nadaljevanju ARS) je način nesodnega reševanja sporov, ki se lahko izvede v različnih oblikah oziroma postopkih; v tujini imenovani »alternative dispute resolution«, ali s kratico ADR. Najbolj poznani so arbitraža, mediacija, conciliacija, najem sodnika (rent a judge) idr. Izvensodno odločanje naj bi bilo cenejše, hitrejše, postopki naj bi bili bolj fleksibilni, število metod razreševanja spora neomejeno, temeljili naj bi na

zaupnosti, saj se spor med strankama reši na zaupen način in omogoči nadaljnje sodelovanje strank, kar je posebej pomembno v delovnopравниh sporih, saj z vzpostavitvijo delovnega razmerja gre praviloma za trajni odnos med delavcem in delodajalcem.

2.1. Reševanje individualnih delovnih sporov z mediacijo

Evropska komisija je leta 2002 sprejela Zeleno listino o alternativnih načinih reševanja sporov s področja civilnega in gospodarskega prava (Green paper on Alternative Dispute Resolution in Civil and Commercial Law), s katero spodbuja reševanje sporov izven sodstva. Na podlagi tega akta je bila sprejeta **Direktiva 2008/52/ES Evropskega parlamenta in sveta z dne 21. maja 2008 o nekaterih vidikih mediacije v civilnih in gospodarskih zadevah**¹ (v nadaljevanju Direktiva 2008/52/ES). Direktiva spodbuja **mediacijo**, poudarja njeno prostovoljnost, stranki same razrešijo spor s pomočjo tretje osebe. Nadalje določa, naj članice spodbujajo usposabljanje mediatorjev in vzpostavijo mehanizme nadzora zagotavljanja učinkovite, nepristranske in strokovne mediacije. Mediacija ne bi smela veljati za slabšo možnost rešitve spora od sodnih postopkov, zato bi se morala zagotoviti izvršljivost mediacijskega dogovora, ki bi bil priznan in izvršljiv tudi v drugih državah članicah. Mediacija lahko poteka na sodišču, na katerem je vložena tožba in jo vodi sodnik ali izven sodišča. V primeru neuspešne mediacije bi članice morale zagotoviti, da predpisi o zastaralnih in prekluzivnih rokih ne preprečijo odločanja na sodišču ali arbitraži.

Implementacija določil navedene direktive je v Sloveniji določena v **Zakonu o mediaciji v civilnih in gospodarskih sporih** (v nadaljevanju ZMCGZ)² iz leta 2008, ki je uredil mediacijo v sporih iz civilnopравниh, gospodarskih, **delovnih**, družinskih in drugih premoženjskopравниh razmerij **v zvezi z zahtevki s katerimi stranke prosto razpolagajo in se glede njih poravnajo**, razen, če s posebnim zakonom ni določeno drugače. Gre za **mirno rešitev spora izven sodišča** (1. člen ZMCGZ)³.

¹ Direktiva 2008/52/ES Evropskega parlamenta in sveta z dne 21. maja 2008 o nekaterih vidikih mediacije v civilnih in gospodarskih zadevah, Uradni list EU, L 136/3 z dne 24.5.2008.

² Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah, Uradni list RS, št. 56/2008.

³ Več o reševanju sporov z mediacijo v pravnih, družinskih in gospodarskih zadevah v Sloveniji glej B. Kuček, Mediacija v naši sodni praksi, Podjetje in delo 6-7/2005, strani 1579-1597.

ZDR določa mediacijo, ki jo vodi inšpektor za delo (228 člen ZDR), pri čemer ne izključuje možnosti drugih oblik mediacij pri reševanju individualnih delovnih sporov.

Mediacija ali posredovanje po ZMCGZ pomeni postopek, v katerem stranke prostovoljno s pomočjo nevtralne tretje osebe (mediatorja) skušajo doseči mirno rešitev spora izven sodišča.

Mediacija je **prostovoljna oblika** izvensodnega razreševanja spora s pomočjo nevtralne, tretje osebe, mediatorja. Mediator ali posrednik strankama kot tretja oseba pomaga razrešiti spor, ki **je manj formalen kot to velja za sodno ali arbitražno odločanje**. Mediator lahko sam oblikuje mnenje, vodi stranke in jih usmerja k razrešitvi spora, daje svoje stališče. V tem primeru gre za **evaluativno mediacijo**, za razliko od **facilitativne**, kjer je vloga mediatorja bolj pasivna, ko predvsem posluša stranke. V obeh primerih **spor rešita stranki sami**. Mediator skrbi za rešitev spora in največji uspeh je, če se s sporom reši tudi odnos med strankama.

ZMCGZ ni določil pogojev, ki jih mora izpolnjevati mediator, vendar iz njegove vloge izhaja, da mediator mora biti strokoven, komunikativen, nepristranski, neodvisen, zaupanja vreden, pravičen⁴. Mediator ni poklic, ampak svoje delo opravlja na podlagi dogovora s strankama, ki sta v sporu. Za svoje delo dobi plačilo, nagrado.

Sporazum o rešitvi spora z mediacijo pomeni **procesno predpostavko**, ki ga mora arbitražna ali sodišče upoštevati in **na ugovor tožene stranke zavreči tožbo**, razen, če bi tožeča stranka dokazala, da bi sicer nastale težke in nepopravljive posledice (prvi odstavek 16. člena ZMCGZ).

Mediacija se konča s sporazumom o razrešitvi spornega razmerja ali z izjavo o končanju, ki jo lahko poda katerakoli stranka ali mediator in v primeru, če se stranke ne sporazumejo o imenovanju mediatorja v 30 dneh od začetka mediacije. Stranke se lahko sporazumejo, da je **sporazum sprejet v obliki izvršljivega notarskega zapisa, poravnave pred sodiščem ali arbitražne odločbe na podlagi poravnave** (14. člen ZMCGZ).

2.2. Mediacija v sodnih sporih

V letu 2009 je bil sprejet **Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov** (v nadaljevanju ZARSS).⁵ Navedeni zakon, ki bo začel veljati 15. junija 2010, nalaga sodiščem, da strankam, ki so že začele sodni spor

⁴ Evropska komisija je 2. junija 2004 objavila kodeks mediatorjev European code of conduct for mediators.

⁵ Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov, Uradni list RS, št. 97/2009.

omogočijo, da ga rešijo po postopku ARS; to je s postopki mediacije⁶, ki jo obvezno morajo omogočiti, lahko pa tudi arbitražo, zgodnjo nevtrarno oceno in druge postopke. Gre za sodišču pridruženo mediacijo. Kljub reševanju sporov z mediacijo, bo sodno odločanje o sporih še vedno ostalo pomembno pravno varstvo.

Področje uporabe zakona je enako kot po ZMCGZ, nanaša se tudi na delovnopravne spore in enako omejeno z **dopustnim razpolaganjem strank oziroma z dopustnostjo sklenitve poravnave.**

Sodišča so dolžna sprejeti **program alternativnega reševanja sporov** in ponuditi strankam možnost ARS v vsaki zadevi, razen, če sodnik oceni, da to ne bi bilo primerno. V programu so sodišča dolžna opredeliti katere vrste ARS bodo izvajala, postopke, načela in pravila ter obliko postopkov. Program lahko izvajajo sodišča sama (sodišču pridružen program) ali pa ga na podlagi pogodbe prepustijo v izvajanje drugim izvajalcem (sodiščem povezan program). V ta namen se bodo ustanavljali mediacijski centri.

V sodnem postopku pridruženega alternativnega reševanja sporov z mediacijo sodelujejo kot mediatorji sodniki, odvetniki in drugi pravni strokovnjaki, ki so končali posebno izobraževanje za mediatorje. Uvrščeni so na listo mediatorjev posameznega sodišča.

Tudi v primerih, ko mediacija poteka na sodiščih in s pomočjo mediatorja, ki je sodnik, **sporno razmerje stranke rešijo same.**

Prednosti mediacijskega odločanja so predvsem v naslednjem: Stranki spor rešita sami na neformalni način, se pogovarjata in ohranjata vsaj strpen ali prijateljski odnos. Stranki nista vezani na tožbeni zahtevek, ampak lahko z mediacijskim sporazumom razrešita tudi morebitna druga sporna razmerja, kar je dobro za nadaljnje skupno delo⁷. Postopek ni obremenjen z zakonskimi procesnimi določbami in zato ga stranki lahko zaključita hitro⁸. Vse informacije, podatki, so zaupni in niso dostopni fizičnim, niti pravnim osebam; pa tudi ne sme jih uporabiti sodnik v sodnem postopku. Stranki pa lahko kadarkoli odstopijo od

mediacijskega postopka in se odločijo, da spor nadaljuje sodišče ali arbitraža. Pravica do sodnega varstva se ohranja in zadeva ostane v fazi postopka, ki je bil preden sta se stranki sporazumeli, da bosta spor poskušali rešiti sporazumno⁹.

Mediacija je brezplačna v sporih o odpovedi pogodbe o zaposlitvi; v vseh ostalih sporih, pa sodišče plača mediatorja za tri ure mediacije in potne stroške. Stroški postopka so manjši tudi zato, ker ni sodnih taks, praviloma tudi ne izvedenskih mnenj, stroškov odvetnika. Vsaka stranka nosi le svoje stroške postopka.

2.3. Dopustno razpolaganje strank v mediaciji

Temeljno vprašanje je **vprašanje dopustnega razpolaganja strank v primerih izvensodnega reševanja sporov z mediacijo**, pa najsi gre za mediacijo, ki jih izvajajo sodišča ali izvensodno mediacijo. Stranke, predvsem pa mediator, mora v vsakem primeru posebej skrbno presoditi kje so meje dopustnega sporazumevanja razreševanja spora. Posebej skrbno je treba presojati kdaj je mediacija dopustna v primerih redne in izredne odpovedi, disciplinske odgovornosti, premoženjskopravnih zahtevkih, vključno z odškodninskimi zahtevki, in z izplačili plač ter drugih prejemkih.. Istočasno pa je treba upoštevati, da je mediacija institut, katerega temeljni cilj je razrešitev spornega razmerja, kar je v korist ne samo sprtih strani, ampak tudi širšemu interesu družbe. Zato bi bilo treba na reševanje sporov z mediacijo gledati pozitivno in konstruktivno, vendar z veliko mero odgovornosti glede na naravo delovnega razmerja (predvsem tudi z vidika javnega reda)¹⁰, ki ga uresničujeta stranki v katerem je ena v podrejenem položaju. V vsakem primeru posebej se bo zato morala ugotavljati **dopustnost razpolaganja strank oziroma dopustnost sklepanja sodne poravnave.** Sklenjene poravnave na sodiščih, se predvsem nanašajo na odpoved celotnemu ali delnemu izplačilu plače, odpravnini, ali reintegraciji. Menim, da je treba varovati minimalne pravice delavcev kot: minimalno plačo, izrabo minimalnega letnega dopusta, plačilo prispevkov in davkov od plače in drugih prejemkov in druge, glede na presojo konkretnega primera.

⁶ Od 2002 leta deluje mediacijski center na Okrožnem sodišču v Ljubljani za gospodarske in družinske spore.

⁷ Po Folgerju in Bushu mediacija omogoča tudi razumevanje nasprotne stranke, J. Folger in R. Baruch, Transformative Mediation and Third-Part Intervention, Mediation Quarterly, London, 1996, stran 263.

⁸ Edwards opozarja, da poceni in hitra rešitev spora, ki jo omogoča ALS ne smemo zanemariti pomen vsebine končne odločitve: H. Edwards, Alternative dispute resolution: panacea or anathema, Harvard law review, 1986, str. 668.

⁹ J. Novak, Mediacija v delovnem pravu, Predlog Bele knjige o mediaciji, Društvo mediatorjev Slovenije in strokovnjaki s področja mediacije, Ljubljana 17. junij 2008, stran. 81.

¹⁰ Več o javnem redu na področju delovnih razmerij glej A. Galič, Arbitraža v individualnih delovnih sporih, revija Delavci in delodajalci št. 2-3/2004/IV, stran 437.

3. Sklep

Mediacijo lahko označimo kot postmoderno obliko razreševanja konfliktnih situacij in razreševanj sporov. Glede na to, ker v današnjem času velja kriza zaupanja tudi v državne organe, vključno v sodno vejo oblasti, je mediacija možnost, da stranki sami rešita spor s pomočjo tistega kateremu zaupata. Vendar pa mediator mora biti varuh zakonitega in moralnega, da se spor reši na strokovni ravni z upoštevanjem, da je delavec šibkejša stranka v delovnem razmerju.

Literatura

1. Edwards H, Alternative dispute resolution: panacea or anathema, Harvard law review, 1986,
2. Galič A., Arbitraža v individualnih delovnih sporih, revija Delavci in delodajalci št. 2-3/2004/IV.
3. Folger J. in Baruch R., Transformative Mediation and Third-Part Intervention, Mediation Quarterly, London, 1996.
4. Kogej Dmitrovič B., Sodna poravnava v individualnih delovnih sporih, revija Delavci in delodajalci št. 2-3/2004/IV.
5. Knez I., Alternativno reševanje delovnopravnih sporov s podporo socialnega dialoga, Gospodarska zbornica Slovenije, 2010.
6. Kukec B, Mediacija v naši sodni praksi, Podjetje in delo 6-7/2005, Ljubljana 2005.
7. Novak J., Mediacija v delovnem pravu, Predlog Bele knjige o mediaciji, Društvo mediatorjev Slovenije in strokovnjaki s področja mediacije, Ljubljana 17. junij 2008.

Pravni in drugi viri

1. Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/02, 103/07.
2. Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah, Uradni list RS, št. 56/2008.
3. Obligacijski zakonik, Uradni list RS, št. 83/2001, 32/2004, 28/2006.
4. Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov, Uradni list RS, št. 97/2009.
5. Pravilnik o mediatorjih v programih sodišč, Uradni list RS, št. 22/2010
6. Pravilnik o nagradi in povračilu potnih stroškov mediatorjem, ki delujejo v programu sodišč, Uradni list RS, št. 22/2010.

