

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

JANJA URANKAR

**INDIVIDUALNI DELOVNI SPORI**

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana 2008

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

JANJA URANKAR

MENTORICA: asist. dr. Barbara Rajgelj

**INDIVIDUALNI DELOVNI SPORI**

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana 2008

## **ZAHVALA**

*»Do uspeha ne pridemo s posnemanjem drugih ali s poskusi, da bi jih prekosili, temveč z odkrivanjem naših talentov in z razvijanjem njihovega polnega potenciala.«*

*(modrost starih Grkov)*

*Za spodbudo in podporo pri odkrivanju talenta ter razvijanju potenciala  
se iskreno zahvaljujem svoji družini.*

*Prav tako se za vso pomoč in strokovne napotke pri izdelavi diplomskega dela  
zahvaljujem mentorici, dr. Barbari Rajgelj.*

## **INDIVIDUALNI DELOVNI SPORI**

V diplomskem delu obravnavam individualne delovne spore. Tudi za delovne spore velja splošno življenjsko načelo, da se sporom ni mogoče izogniti, da so torej dejstvo in da ni pomembno, da do sporov pride, temveč kako so jih sprte osebe ali stranke sposobne in predvsem pripravljene rešiti. Za delovne spore velja enako kot za druge spore – če je le mogoče, je treba njihovo število zmanjševati, jih preprečevati ali se jim celo izogniti. Ker pa to zaradi stvarnih razlogov pogosto ni mogoče, je treba, ko do sporov pride, uporabiti vsa sredstva in načine, da bi bil spor čimprej rešen. Za delovne spore je značilno, da jih je pogosto težko rešiti, njihovo urejanje po sodni poti je ponavadi dolgotrajno in naporno. Osnovni namen in cilj uvajanja alternativnih oblik reševanja delovnih sporov je razbremenjevanje sodišč ter cenejše in hitrejše reševanje sporov. Sporazumna rešitev je v primerjavi s sodno odločbo za obe stranki sprejemljivejša. Zato bi bilo potrebno tudi v Sloveniji spodbujati prakso, po kateri bi čimveč individualnih delovnih sporov rešili na miren, nesodni način.

Ključne besede: delovno razmerje, individualni delovni spori, delovno sodišče, sodna statistika.

## **WORKPLACE DISPUTES**

This paper discusses conflicts between individuals in the workplace. Just as for other real life conflicts, it is true for workplace conflicts, that they are unavoidable and a fact of life, so what matters really is not how they come about, but the way in which the parties involved are capable and prepared to resolve them. Workplace disputes are just as any other conflicts to be reduced in number, prevented and preferably avoided entirely. Since this is - due to objective reasons - often not possible, various means and techniques should be used to try to resolve the existing conflict as quickly as possible. The resolution of workplace disputes often proves to be difficult and long drawn out, especially if it is taken to court. The basic goal of implementation of alternative dispute resolution is to arrive at resolutions more quickly and cheaper than through the formal processes. Resolutions designed mutually by the participants are much more acceptable and efficient than those determined by a court ruling. Therefore the use of alternative dispute resolution techniques in Slovenia is highly recommended, especially because they provide a peaceful manner of resolving conflicts, outside the courtroom.

Key words: labour law relationship, workplace conflicts / disputes, labour law court, court statistics.

## KAZALO

<b>1 UVOD .....</b>	<b>8</b>
1.1 Relevantnost izbrane teme .....	9
1.2 Hipoteze .....	9
1.3 Metodologija .....	10
1.4 Struktura diplomskega dela .....	10
<b>2 POJEM IN PRAVNI VIRI DELOVNIH RAZMERIJ .....</b>	<b>11</b>
2.1 Individualna delovna razmerja .....	12
2.2 Kolektivna delovna razmerja .....	13
2.3 Pravni viri delovnega razmerja .....	13
2.3.1 Ustava in delovna razmerja .....	14
2.3.2 Zakoni in delovna razmerja .....	14
2.3.3 Podzakonski akti .....	15
2.3.4 Avtonomni pravni viri .....	15
2.3.5 Mednarodni viri .....	16
<b>3 SPLOŠNO O DELOVNIH SPORIH .....</b>	<b>18</b>
3.1 Opredelitev pojma delovni spor .....	18
3.2 Zgodovinski razvoj .....	18
3.2.1 Splošno .....	18
3.2.2 Zgodovinski razvoj na naših tleh .....	19
3.2.3 Zgodovinski razvoj na tujih tleh .....	20
3.3 Delovni in drugi spori .....	21
<b>4 INDIVIDUALNI DELOVNI SPORI .....</b>	<b>23</b>
4.1 Opredelitev individualnih delovnih sporov .....	23
4.1.1 Pravna podlaga za reševanje individualnih delovnih sporov .....	24
4.1.2 Rešitev spora .....	25
4.2 Stranke v individualnem delovnem sporu .....	26
4.3 Predmet spora .....	27
4.3.1 Predmeti spora v zvezi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi .....	27
4.3.2 Predmeti spora med trajanjem pogodbe o zaposlitvi .....	28
4.3.3 Predmeti spora in prenehanje pogodbe o zaposlitvi .....	29
4.4 Organi reševanja individualnih delovnih sporov .....	30

4.5 Predhodni postopek .....	30
4.6 Sodno varstvo .....	31
4.6.1 Sodne odločbe v individualnih delovnih sporih.....	32
4.7 Dokazno breme.....	32
<b>5 NAČINI REŠEVANJA DELOVNIH SPOROV .....</b>	<b>34</b>
5.1 Splošne značilnosti reševanja delovnih sporov .....	34
5.2 Sodni način reševanja delovnih sporov .....	34
5.3 Izvensodni načini reševanja delovnih sporov .....	36
5.3.1 Arbitražno reševanje delovnih sporov.....	36
5.3.1.1 Bistvene značilnosti arbitražnega reševanja individualnih delovnih sporov .....	37
5.3.2 Alternativni načini reševanja delovnih sporov.....	39
5.3.2.1 Pomirjanje ali conciliacija .....	40
5.3.2.2 Posredovanje ali mediacija .....	41
<b>6 POSTOPEK PRED DELOVNIM SODIŠČEM V INDIVIDUALNIH DELOVNIH SPORIH.....</b>	<b>44</b>
6.1 Splošno o postopku v delovnih in socialnih sporih .....	44
6.1.1 Odločitev brez glavne obravnave .....	44
6.1.2 Priprava na glavno obravnavo.....	45
6.1.3 Poravnalni narok.....	45
6.1.4 Posledice izostanka strank z naroka.....	46
6.2 Redna in izredna pravna sredstva .....	47
6.2.1 Pritožbeni postopek .....	47
6.2.2 Revizija .....	47
6.3 Postopek v individualnih delovnih sporih .....	48
6.3.1 Vzorčni postopek .....	49
6.3.2 Spori o obstoju ali prenehanju delovnega razmerja .....	50
<b>7 ANALIZA SODNE STATISTIKE.....</b>	<b>51</b>
7.1 Organizacija in sestava sodišč .....	51
7.2 Kadrovsko stanje .....	52
7.3 Gibanje vseh novih, rešenih in nerešenih zadev v letih 2000 – 2006.....	54
7.3.1 Vse zadeve .....	54
7.3.2 Rešene zadeve .....	55
7.3.3 Nerešene zadeve .....	55

<b>8 SKLEP .....</b>	<b>57</b>
<b>9 VIRI IN LITERATURA .....</b>	<b>61</b>

## **KAZALO TABEL IN SLIK**

TABELA 7.1: ŠTEVILO SODNIKOV PO POSAMEZNIH VRSTAH SODIŠČ OD 2001 DO SEPTEMBER 2007 .....	52
SLIKA 7.1: ORGANIZACIJA IN SESTAVA SODIŠČ.....	51
SLIKA 7.2: ŠTEVILO SODNIKOV PO POSAMEZNIH VRSTAH SODIŠČ DO 2001 DO SEPTEMBER 2007 .....	53

## 1 UVOD

Delo je temeljna človekova vrednota. Je posebna kategorija, ki je zavarovana z ustavo. Položaj zaposlenih je zavarovan na področju človekovih pravic in svoboščin in tudi na področju gospodarsko-socialnih razmerij. Ustava je temelj, na katerega se opira ta zakonska ureditev dela ter ureditev dela s podzakonskimi predpisi. Država ni dolžna vsakomur zagotoviti dela, je pa zavezana, da ustvarja pogoje, možnosti za zaposlitev in delo ter zagotavlja določeno zakonsko varstvo. Naloga države je torej, da uredi pravila zaposlovanja med delodajalci in delavci.

Še bolj pomembno kot delo, ki je splošen pojem oziroma dobrina, je pomembna njegova pravna oblika, torej delo, ki se opravlja v delovnem razmerju, tako imenovano odvisno delo. Ob tem, da imajo osebe v delovnem razmerju tipične pravice, ki iz takšnega pravnega razmerja neposredno izvirajo (npr. pravica do plače), se pravice iz tega razmerja raztezajo tudi na socialno pravno področje, torej na zdravstveno, pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti. Na podlagi temeljnega pravnega razmerja torej nastanejo tudi druge pravice iz tega razmerja.

Privatizacija podjetij in prehod v tržno gospodarstvo sta v letih po osamosvojitvi Slovenije poslabšala tudi položaj delavcev. Posledično temu so se v mnogih podjetjih odnosi med delodajalci in delavci pričeli zaostrovati. Konflikti med delavci in delodajalci nemalokrat pripeljejo tako daleč, da se sporom ni mogoče izogniti.

Predmet delovnih sporov so pravice, obveznosti, pravna razmerja in interesi, ki temeljijo na tako imenovanem odvisnem delu. Ker je reševanje delovnih sporov neposredno povezano z delom, ki je temeljna človekova dejavnost pa tudi dobrina, je njihov pomen v vsaki državi večinoma večji kot pomen drugih sporov. Pomen teh sporov se poveča, če je na primer brezposelnost visoka, če trg dela in kapitala ne delujeta v skladu s predpisi ali slabo delujeta, če stranke delovnih razmerij pravic in obveznosti iz teh razmerij ne izvršujejo v skladu z zakoni in kolektivnimi pogodbami, če je nizka raven sporazumnega reševanja sporov, če je nizka pravna kultura.



## **1.1 Relevantnost izbrane teme**

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) je uveljavil novo filozofijo delovnega razmerja kot pogodbenega razmerja, ki nastane med delavcem in delodajalcem na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Temeljni način reševanja sporov v Sloveniji je sodni način. Sodišča, ki sodijo o delovnih sporih, so organizirana različno. V nekaterih državah o delovnih sporih sodijo redna sodišča, v Sloveniji pa so poleg rednih organizirana specializirana sodišča, ki obravnavajo zgolj spore s področja delovnega prava – delovna in socialna sodišča.

Ker je reševanje delovnih sporov neposredno povezano z delom kot osnovno človekovo dejavnostjo, pa tudi dobrino, je njihov pomen v vsaki državi večji, kot je pomen drugih sporov. Za delovne spore velja, da jih je težko rešiti, postopki pa so dolgotrajni in naporni. Zato je v Republiki Sloveniji učinkovitost sodišč razmeroma velik problem; delovna sodišča pri tem niso izjema.

V diplomskem delu obravnavam predvsem reševanje individualnih delovnih sporov, torej sporov med strankama individualnega razmerja, kjer je predmet spora individualna pravica.

Namen diplomskega dela je teoretična proučitev delovnih sporov nasploh, pri čemer se posebej posvečam individualnim delovnim sporom in predstavitvi vseh načinov reševanja delovnih sporov.

## **1.2 Hipoteze**

Postavljam naslednje hipoteze:

*Prva hipoteza:*

Predpostavljam, da je najpomembnejši razlog, da prihaja na sodiščih, ki rešujejo delovne spore (delovna in socialna sodišča), do velikih sodnih zaostankov, veliko različnih virov delovnega prava (ustava, zakoni, kolektivne pogodbe), kot tudi večja izobraženost delavcev, ki se zavedajo svojih pravic ter posledično sprožajo spore.

*Druga hipoteza:*

Menim, da mora država podvzeti vse ukrepe in sprejeti zakonodajo, ki bo stranke spodbujala k mirnemu reševanju delovnih sporov, saj bo le na ta način prišlo do zmanjšanja števila sporov pred sodišči.

*Tretja hipoteza:*

Za rešitev individualnih delovnih sporov postajajo vse pomembnejše arbitraža in alternativne oblike reševanja sporov, kot so conciliacija ali pomirjanje ter mediacija ali posredovanje.

### **1.3 Metodologija**

Diplomsko delo temelji na analizi primarnih in sekundarnih virov in bo v osnovi teoretično in opisno. Tako uporabljam strokovno literaturo domačih in tujih avtorjev ter metodo opisovanja dejstev in pojavov na področju delovnega prava. Pri tem uporabim tudi metodo opredeljevanja posameznih pojmov s področja delovnega prava in metodo predstavitev različnih možnih načinov reševanja delovnih sporov.

### **1.4 Struktura diplomskega dela**

Diplomsko delo je poleg uvoda razdeljeno na pet poglavij.

V prvem delu najprej opredelim delovno razmerje in predstavim pravne vire, ki se nanašajo na to področje. V nadaljevanju na splošno predstavim delovne spore in zgodovinski razvoj. V tretjem, osrednjem delu, dokaj podrobno predstavim individualne delovne spore; stranke, predmet spora, organe reševanja, predhodni postopek, sodno varstvo in dokazno breme. V četrtem delu opisujem različne načine reševanja delovnih sporov, od sodnega postopka do arbitražnega odločanja in alternativnih metod reševanja sporov. V nadaljevanju predstavim postopek pred delovnim sodiščem v individualnih delovnih sporih ter v zadnjem poglavju podajam analizo sodne statistike.

V sklepu povzamem bistvene ugotovitve in potrdim oziroma zavrnem v uvodu postavljene hipoteze.

## 2 POJEM IN PRAVNI VIRI DELOVNIH RAZMERIJ

Definicija delovnega razmerja je podana v 4. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, 2002), ki pravi: »Delovno razmerje je 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. V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti.«.

Bistvene značilnosti delovnega razmerja so: Delovno razmerje je dvostransko razmerje med delavcem in delodajalcem. Delavec je vedno fizična oseba. Delodajalci so lahko fizične osebe, pogosteje pa so pravne osebe: gospodarske družbe, javni zavodi, državni organi itd. Največji delodajalec je dejansko država, ki zaposluje delavce v javnem sektorju – javne uslužbenke. Za manjše delodajalce, ki zaposlujejo 10 ali manj delavcev, so v ZDR nekatere posebnosti. Predvideno je, da se posamezne pravice in obveznosti lahko uredijo drugače, kot predvidevajo splošna pravila (Belopavlovič 2004: 10).

Delovno razmerje je prostovoljno. Prostovoljnost temelji na ustavni pravici svobode dela. Delavec se prostovoljno odloči, ali bo sklenil delovno razmerje in s kom. Prostovoljnost je pri kandidatih za zaposlitev pogojena z ekonomskimi razmerami. Pogodbena svoboda velja tudi za delodajalca, ki se prosto odloči, s katerim kandidatom, ki izpolnjuje pogoje, bo sklenil delovno razmerje. Pri tem mora upoštevati prepoved diskriminacije (6. člen ZDR) in ne sme postavljati kandidatov za zaposlitev in delavcev v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega in drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin.

Delovni proces pri delodajalcu mora biti organiziran. Iz tega izhaja obveznost delodajalca, da delavcu zagotovi dogovorjeno delo, varne delovne razmere itd. Delovno razmerje je odplačno. Delavec za svoje delo dobi plačilo, določeno s pogodbo o zaposlitvi. Delo v delovnem razmerju se opravlja nepretrgano, neko daljše obdobje, upoštevajoč ureditev trajanja in razporeditev delovnega časa. Najbolj se delovno razmerje razlikuje od drugih oblik opravljanja dela po podrejenosti delavca delodajalcu. Delodajalec odloča, kaj in kako

bo delavec delal ter nadzoruje izvajanje dela. Delo v delovnem razmerju je odvisno delo. Za delovno razmerje je značilna trojna oblast delodajalca, in sicer: normativna (postavlja pravila in sprejema splošne akte), direktivna (daje navodila, postavlja zahteve, organizira delo) in disciplinska (ugotavlja in sankcionira kršitve disciplinskih pravil).

Pravice in obveznosti delavca in delodajalca v zvezi z delom se na splošni ravni urejajo z zakonom in kolektivnimi pogodbami, na individualni ravni pa s pogodbo o zaposlitvi. Pogodbena svoboda je omejena tako, da se stranki s pogodbo o zaposlitvi ne moreta dogovoriti drugače – slabše kot to določa zakon, kar pomeni, da je minimalni obseg pravic, ki jih mora delodajalec zagotoviti delavcu, določen z zakonom oziroma s kolektivno pogodbo, ki ga zavezuje, in da obsega teh pravic na individualni ravni tudi dogovorni ni mogoče zniževati (Belopavlovič 2004: 13).

Teoretiki ločijo dve smeri normativnega urejanja delovnega prava: individualna delovna razmerja ter kolektivna delovna razmerja.

## **2.1 Individualna delovna razmerja**

Individualno delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi urejata medsebojne pravice in obveznosti. Individualna pogodba o zaposlitvi mora vsebovati podatke o pogodbenih strankah, o delovnem mestu oziroma vrsti dela, o trajanju pogodbe in njenem prenehanju, določbe glede plače (višina, izplačilo, nadomestila), lahko pa vsebuje tudi druge sestavine, kot so odpravnina, pravice ob prenehanju pogodbe, konkurenčna klavzula in odškodnina zaradi njenega uveljavljanja, udeležba pri dobičku, razne ugodnosti (izobraževanje, preventivni zdravstveni pregledi, raba službenega vozila v osebne namene...), način spremljanja realizacije ipd.

Individualno delovno razmerje je razmerje, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organizirani delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Za individualna delovna razmerja velja, da so posebna pravna razmerja, ki jih označuje predvsem njihova načelna trajnost (sklenitev pogodbe o zaposlitvi), in da iz tega razmerja nastajajo tudi druge pravice za delavca. To so pravice, ki nastajajo na podlagi zdravstvenih, invalidskih in pokojninskih zavarovanj, za pridobitev le-teh pa je obstoj delovnega razmerja bistvenega pomena.

Pomembna skupina pravic delavca so tudi pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti, katerih obseg je v veliki meri odvisen od trajanja in tako imenovane gostote delovne dobe.

Individualno delovno razmerje je posebno pravno razmerje tudi zato, ker je delavec podrejen delodajalcu, kar se v sporih iz tega delovnega razmerja kaže v položaju delavca, ki je šibkejša stranka.

## **2.2 Kolektivna delovna razmerja**

Značilno za kolektivna delovna razmerja je, da delavci oziroma delodajalci svoje pravice uresničujejo na kolektiven način. Najbolj tipični primeri kolektivnih delovnih razmerij so kolektivne pogodbe, stavke in druge oblike delavskih protestov ter sodelovanje delavcev pri upravljanju.

Kolektivna delovna razmerja so razmerja med delavci in njihovimi organizacijami ter posameznimi delodajalci in njihovimi organizacijami. Redko so to razmerja med določenimi skupinami delavcev in delodajalcev. Kolektivna delovna razmerja se urejajo s posebnimi akti – kolektivnimi pogodbami, ki imajo dva dela, in sicer: obligacijski in normativni del. Prvi je pogodba in ureja pravna razmerja med strankami kolektivne pogodbe, drugi je norma, pravni vir. Ta je predvsem podlaga za sklepanje pogodbe o zaposlitvi, pa tudi za odločanje o morebitnem delovnem sporu (Novak 2004: 28).

V Sloveniji so se v preteklosti bolj posvečali individualnemu delovnemu pravu, torej pravicam in obveznostim delavca posameznika. S kolektivnim pravom pa se je naša zakonodaja začela intenzivneje ukvarjati šele po letu 1990. Kolektivno delovno pravo proučuje in ureja predvsem vprašanja, kot so: oblike in možnosti razvijanja socialnega partnerstva, organiziranje delavcev in delodajalcev, kolektivno dogovarjanje in sklepanje kolektivnih pogodb, reševanje kolektivnih sporov preko arbitraže in drugih skupnih organov, preko posebnih delovnih sodišč, sodelovanje delavcev pri upravljanju (Belopavlovič 2004: 7).

## **2.3 Pravni viri delovnega razmerja**

Veljavna ureditev delovnih razmerij je v številnih zakonskih in podzakonskih predpisih, ki sestavljajo slovensko delovno pravo. Pravni viri so obvezne in vnaprej določene oblike, kot so ustava, zakon, uredba, kolektivna pogodba, v katerih nastajajo pravna pravila.

### ***2.3.1 Ustava in delovna razmerja***

Za najpomembnejši formalni pravni vir šteje Ustava Republike Slovenije. Ustava zavzema najvišje mesto v hierarhiji pravnih aktov. Tudi za delovno pravo je ustava najpomembnejši formalni pravni vir, in to zlasti v tistem delu, kjer so urejene človekove pravice in svoboščine, kjer ustava določa varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic, prepoved diskriminacije, varstvo osebnih podatkov, svobodo dela, pravice invalidov, ter predvsem v delu o gospodarskih in socialnih razmerjih, kjer je ustavno zajamčeno varstvo dela, lastnina, podjetništvo, soodločanje, sindikalna svoboda, pravica do stavke in zaposlovanje tujcev (Kukec 2005: 85).

Tako je po ustavi zagotovljena svoboda dela. Svoboda dela vključuje tri elemente, in sicer pravico do proste izbire zaposlitve, dostopnost vsakega delovnega mesta vsakomur pod enakimi pogoji in prepoved prisilnega dela.

Med najpomembnejše socialne pravice sodi pravica do socialne varnosti. Obsega pravico do socialnega zavarovanja in pravico do socialnega varstva. Država ureja obvezno zdravstveno, pokojninsko, invalidsko in drugo socialno zavarovanje (zavarovanje za primer brezposelnosti in zavarovanje, ki zagotavlja pravice iz naslova starševstva) ter skrbi za njihovo delovanje (Belopavlovič 2004: 8).

### ***2.3.2 Zakoni in delovna razmerja***

Zakoni opredeljujejo pravice in obveznosti državljanov in drugih oseb in morajo biti v skladu z ustavo. Za urejanje področja delovnih razmerij so najpomembnejši predvsem naslednji zakoni (Mežnar, Rous 2005: 17):

- Zakon o delovnih razmerjih,
- Zakon o javnih uslužbencih,
- Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001,
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev,
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih,
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških,
- Zakon o delavcih v državnih organih,

- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih,
- Zakon o jamstvenem in preživninskem skladu Republike Slovenije,
- Zakon o inšpekciji dela,
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju,
- Zakon o evidencah na področju dela,
- Zakon o praznikih in dela prostih dnevih Republike Slovenije,
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju,
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov,
- Zakon o stavki,
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti,
- Zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb,
- Zakon o kriterijih in načinu sofinanciranja uresničevanja pravic presežkov delavcev,
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu,
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
- Obligacijski zakonik,
- Zakon o kolektivnih pogodbah.

### ***2.3.3 Podzakonski akti***

Podzakonski akti so formalni pravni viri, ki so hierarhično podrejeni ustavi in zakonom. Sem sodijo splošni pravni akti, ki jih izdajajo zlasti vlada in upravni organi. Najpogosteje so to uredbe, odloki in drugi izvršilni predpisi, pravilniki, odredbe in navodila. Uredbe kot izvršilne predpise, ki precej bolj podrobno urejajo vprašanja, sprejema na podlagi ustavnega in zakonskega pooblastila izvršilna oblast, to je pri nas Vlada Republike Slovenije. Vlada izdaja tudi odloke, ki posamezna vprašanja urejajo veliko podrobneje kot uredbe, ali predpisuje ukrepe, ki imajo splošen pomen. Pravilnike, odredbe in navodila izdaja vlada sama ali preko svojih resornih ministrstev in z njimi največkrat razčlenjuje posamezne določbe zakona, drugega predpisa ali splošnega akta (Mežnar, Rous 2005: 19).

### ***2.3.4 Avtonomni pravni viri***

Avtonomni pravni viri opozarjajo, da pravo ne more temeljiti le na prisili (zakoni, podzakonski akti – pravni viri, ki jih je sprejela zakonodajna in izvršilna oblast). Za delovno pravo se kot najpomembnejši avtonomni formalni pravni viri štejejo kolektivne pogodbe, ki urejajo medsebojne pravice in dolžnosti delavcev in delodajalcev. Kolektivne pogodbe za območje države ali za posamezno dejavnost sklepajo sindikati in Gospodarska

zbornica Slovenije, druga splošna združenja organizacij oziroma delodajalcev. Kolektivno pogodbo na ravni organizacije skleneta sindikat in upravni odbor oziroma drug ustrezen organ.

Kolektivna pogodba ne more določiti manj pravic ali naložiti več odgovornosti, kot je določil zakon, njene določbe pa je treba upoštevati pri sklepanju posameznih delovnih pogodb (Grilc in drugi 2004: 30).

Kolektivne pogodbe se sklepajo na najrazličnejših ravneh. Tako poznamo podjetniške pogodbe, ki jih sklepajo delavci in delodajalci na ravni podjetja ali zavoda; panožne pogodbe, ki veljajo za zaposlene v določenih dejavnostih; poklicne ali strokovne pogodbe, ki na splošno v praksi niso zelo razširjene; splošne kolektivne pogodbe sklenjene na državni oziroma nacionalni ravni; kolektivne pogodbe sklenjene za ožja območja, kot so regija, dežela, občina ali druga politično teritorialno organizirana enota (Belopavlovič 2004: 42).

V Sloveniji imamo sklenjeno eno splošno kolektivno pogodbo za negospodarstvo ter dvainštirideset kolektivnih pogodb, sklenjenih na ravni dejavnosti. Kolektivne pogodbe se lahko sklenejo tudi pri posameznih delodajalcih (zdravniki, novinarji, sodniki...).

Med avtonomne pravne vire spadajo tudi splošni akti delodajalca. Te akte sprejme sam delodajalec, da z njimi določi organizacijo dela in tiste obveznosti, ki jih mora delavec poznati zaradi izpolnjevanja obveznosti (disciplina, varnost). Obvezni splošni akt, ki ga mora sprejeti delodajalec po ZDR, je akt o sistemizaciji delovnih mest. Drugih splošnih aktov, ki bi jih moral sprejeti delodajalec, zakon ne zahteva.

### ***2.3.5 Mednarodni viri***

Glavni vir norm mednarodnega prava na področju delovnih razmerij so meddržavne pogodbe in akti različnih mednarodnih organizacij. Organizacija združenih narodov (OZN) je sprejela več različnih aktov, ki določajo univerzalne, civilizacijske in kulturne temelje pri vrednostnem in pravnem opredeljevanju položaja posameznikov na področju dela.

Pomembni viri, ki jih je sprejela Organizacija združenih narodov, so:

- Splošna deklaracija o človekovih pravicah,



- Deklaracija o otrokovih pravicah,
- Konvencija o otrokovih pravicah,
- Deklaracija o odpravi diskriminacije žensk,
- Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk.

Najpomembnejši mednarodni viri so vsekakor dokumenti, sprejeti v okviru Mednarodne organizacije dela, to so konvencije in priporočila. Tudi Svet Evrope je sprejel več mednarodnopravnih aktov, ki so pomembni vir delovnega prava in socialne varnosti. Najpomembnejša pravna akta, ki urejata tematiko delovnih in socialnih razmerij, sta Konvencija o človekovih pravicah in svoboščinah ter Evropska socialna listina. Vsak posameznik, ki meni, da mu država podpisnica Konvencije krši s Konvencijo zajamčene pravice, se lahko obrne na Evropsko sodišče za človekove pravice v Strasbourgu.

Organi Evropske unije na različnih področjih sprejemajo direktive, ki nimajo neposredne urejevalne funkcije, vendar pa morajo države članice pravna pravila, ki jih vsebujejo direktive, na ustrezen način uveljaviti v notranjem pravnem redu. Druga vrsta normativnih pravnih aktov Evropske unije pa so uredbe, ki so neposredno zavezujoči akti (Vodovnik 2003: 33).

### **3 SPLOŠNO O DELOVNIH SPORIH**

Delovne spore lahko na splošno opredelimo kot spore, katerih predmet so pravice in obveznosti, nastale na podlagi delovnega razmerja oziroma pogodbe o zaposlitvi in se rešujejo po posebnem postopku, urejenem v delovnopravnih predpisih. Ker je reševanje delovnih sporov neposredno povezano z delom, je njihov pomen v vsaki državi večinoma večji, kot pomen drugih sporov (Novak 2004: 7).

#### **3.1 Opredelitev pojma delovni spor**

*Delovni spori je pravni spor med strankami (osebami) individualnega ali kolektivnega delovnega razmerja, katerega temelj je v heteronomnem in avtonomnem delovnem pravu, njegov predmet pa so pravice, obveznosti, pravna razmerja in/ali interesi, ki izvirajo iz delovnega razmerja, ki je rešen/končan s posebnimi rešitvami, po posebnem postopku in pred posebnimi organi (Novak 2004: 67).*

Bistvene značilnosti delovnega spora, ki se od drugih sporov ločijo, so (Novak 2004: 67):

- značaj spora (delovni in pravni spor),
- stranke,
- temelj spora,
- predmet spora,
- način rešitve spora,
- postopek in
- organi, ki v njem (so) delujejo.

Iz navedene opredelitve pojma lahko sklepamo, da je pojem delovni spor splošni pojem, ki opredeljuje individualne in kolektivne delovne spore. Med individualnimi delovnimi spori in kolektivnimi delovnimi spori so pomembne razlike predvsem na področju predmeta spora, strank, tudi postopka, po katerem poteka reševanje spora.

#### **3.2 Zgodovinski razvoj**

##### **3.2.1 Splošno**

Nastanek delovnega prava je vezan na nastanek industrijskega načina proizvodnje in kapitalističnega družbenega sistema. Industrijski način proizvodnje je zahteval hkratno

delo velikega števila ljudi na istem kraju, ob istem času. Oblikovati je bilo treba pravila, ustrežna takemu načinu dela. V kapitalistični družbi ni pravne obveznosti delat. Ljudje se zaposlujejo iz ekonomskih razlogov, zaradi pridobivanja sredstev za življenje. Lastniki proizvodnih sredstev imajo močnejši položaj kot ponudniki delovne sile. V zgodnjih obdobjih razvoja kapitalizma so delodajalci delavce izkoriščali v taki meri, da je morala država v splošnem interesu delavce zaščititi. Tako so nastali delovnopravni predpisi.

Procesno delovno pravo se je začelo oblikovati in razvijati pozneje kot materialno delovno pravo. Nastanek procesnega delovnega prava je v glavnem povezan s spoznanjem, da je delovno razmerje pravno razmerje posebne vrste. Zato so prevladala stališča, da sporov iz teh razmerij ni mogoče reševati po klasični civilni poti (Novak 2004: 103).

Potreba po ureditvi posebnega postopka za reševanje delovnih sporov se je pokazala razmeroma pozno, in sicer v 19. stoletju oziroma v začetku 20. stoletja. Takrat se je pokazalo, da zaradi številnih razlogov, kot so predvsem drugačno materialno pravo, trajanje postopka (hitrost), stroški postopka, posebna znanja – sposobnosti organov odločanja (tudi sodnikov in drugih oseb, ki delujejo v postopku ipd.), klasični, predvsem civilni postopki niso ustrezni za reševanje delovnih sporov (Novak 2004: 103).

### ***3.2.2 Zgodovinski razvoj na naših tleh***

Večji del slovenskega ozemlja je bil na koncu prve svetovne vojne (1918) v avstrijski polovici avstro-ogrške monarhije, za katero je veljala avstrijska zakonodaja. Do osemdesetih let 19. stoletja (razen posameznih določb) v zakonodaji ni bilo delavsko zaščitnih zakonov. Začetek posebnega sodstva za delovne spore sega še v cehovsko dobo, pomembna pa je Napoleonova zakonodaja, ki ni oblikovala samo državljskega zakona, temveč tudi ustanove za razsojanje v delovnih sporih (Kukec 2005: 57).

Po Zakonu o zaščiti delavcev (1922) je delovno razmerje urejala individualna in kolektivna pogodba. Zelo pomembna je bila Uredba o določanju minimalnih mezd, sklepanju kolektivnih pogodb, poravnavanju in rabsodništvu. Na ozemlju sedanje Slovenije so bile prve kolektivne pogodbe sklenjene že konec 20. stoletja. V stari jugoslovanski zakonodaji pa se prvič omenjajo leta 1922 v Zakonu o zaščiti delavcev. Zanimive so bile tudi določbe v Zakonu o reševanju delovnih sporov iz leta 1945, ki je že imel definicijo delovnega spora, začasne odredbe in občudovanja vredne procesne določbe za pospeševanje hitrosti

postopka v delovnih sporih (Kukec 2005: 58).

Ta zakon je prenehal veljati z uveljavitvijo Temeljnega zakona o delovnih razmerjih leta 1965. Pomemben mejnik razvoju družbenopravnih in delovnih razmerij je prinesel Zakon o združenem delu iz leta 1976. Sodišča združenega dela so od leta 1975 reševala v Sloveniji vse delovne spore, tako tiste, ki so nastajali v organizacijah združenega dela, kakor tudi spore med zasebnimi delodajalci in delavci. Reševanje ožjih delovnih sporov je bila temeljna naloga tega sodišča, saj so ti spori predstavljali v celotnem obsegu dela kar 95 % individualnih delovnih sporov (Kukec 2005: 58).

Od osamosvojitve Republike Slovenije je bilo področje civilnih in sodnih postopkov urejeno pretežno z zveznim, delno pa tudi z republiški zakoni. Tako je bilo zato, ker je bila po Ustavi iz leta 1974 za urejanje sodnih postopkov pristojna federacija, republike pa za organizacijo sodstva in za ureditev stvarne pristojnosti sodišč na svojem področju, ter za urejanje posebnih postopkov na področju, na katerem so bile pristojne za urejanje materialnopravnih razmerij (Kukec 2005: 58).

Danes so v Sloveniji za reševanje delovnih sporov pristojna delovna in socialna sodišča na podlagi Zakona o delovnih in socialnih sodiščih, ki je bil ponovno sprejet leta 2004 in se je začel uporabljati s 1.1. 2005. Pred sprejemom novega zakona je v Sloveniji veljal zakon iz leta 1994.

### ***3.2.3 Zgodovinski razvoj na tujih tleh***

Zgodovina reševanja delovnih sporov ima v svetu sorazmerno dolgo tradicijo. Iz pravne literature je npr. znano, da je bilo že leta 1882 v Ženevi ustanovljeno prvo miritveno sodišče (Conciliation Court) (Kukec 2005: 57). V številnih evropskih državah imajo organi, tudi posebna delovna sodišča, ki odločajo v individualnih delovnih sporih, predvsem pa v kolektivnih delovnih sporih, dolgo izročilo (Novak 2004: 109).

Nastajanje nemškega delovnega materialnega prava sega v začetek 19. stoletja. V nekaterih delih Nemčije so bila urejena posebna delovna sodišča. V poznejši zakonodaji, ki je varovala delavce, so bila za vso državo leta 1890 ustanovljena obrtna sodišča za obrtne delavce; leta 1904 pa trgovska sodišča za trgovske delavce. Ureditev je bila nepopolna, ker je zajela samo nekatere, seveda najbolj pomembne skupine delavcev. Velik napredek je bil dosežen, ko je bila z Zakonom o delovnih sodiščih, z dnem 23. decembra 1926,

ustanovljena pristojnost delovnega in socialnega sodišča za vse delavce in v načelu za vse delovne spore (Novak 2004: 105). Nemška delovna sodišča delujejo v treh stopnjah: delovna (lokalna) sodišča prve stopnje, deželna delovna sodišča, zvezno delovno sodišče.

V Belgiji so do leta 1970 tako imenovane socialne legalne spore reševala različna sodišča: civilna sodišča, sodišča, ki so odločala o pogodbah o zaposlitvi, upravna sodišča in celo gospodarska sodišča. Na podlagi novega zakona o sodiščih so za navedene spore izključno pristojna delovna sodišča, to so prvostopenjski industrijski tribunali, pritožbeno delovno sodišče in socialni oddelek kasacijskega (vrhovnega) sodišča.

Začetki reševanja kolektivnih delovnih sporov pred posebnimi organi oziroma pred delovnim sodiščem na Finskem segajo v čas začetka veljavnosti zakona o kolektivnih pogodbah iz leta 1924. Delovno sodišče je začelo delovati v sedanji organizacijski obliki leta 1947.

V Franciji individualne delovne spore na prvi stopnji rešujejo uprave – komisije za individualne spore, obrtna, miritvena razsodišča. Drugostopenjski organ je redno pritožbeno sodišče, na katerem je poseben oddelek specializiran za delovne postopke. Sodišče tretje, zadnje stopnje, je vrhovno sodišče.

### **3.3 Delovni in drugi spori**

Značilnost vseh pravnih sporov je, da je do njih prišlo zaradi kršitev določenih pravic, obveznosti in/ali pravnih razmerjih, ki so določene v zakonih, drugih predpisih ali v pogodbah, ki so jih sklenile stranke v sporu. Ker so pravna razmerja med osebami, ki v ta razmerja vstopajo, pravno varovana, je spore, ki med njimi nastanejo, moč večinoma rešiti le po pravni poti, torej po postopku in s posledicami, ki jih pravo določa (Novak 2004: 115).

Delovno pravo je najbližje civilnemu pravu, ker ima v njem svoje temelje, pa tudi upravnemu pravu, ker prek njega država vpliva na urejanje delovnih razmerij.

Postopek v delovnih sporih je tako moč razmejiti do (Novak 2004: 115):

- civilnega pravnega postopka,
- upravnega postopka in upravnega spora,

- postopka v gospodarskih sporih in
- ustavnega spora.

V primerjavi med delovnimi in drugimi spori je treba omeniti ustavni spor. Za reševanje delovnih sporov so pomembne tiste določbe zakona o ustavnem sodišču, ki urejajo ustavno pritožbo. Ustavno pritožbo je dovoljeno vložiti, če je s posamičnim aktom državnega organa (torej tudi sodišča) kršena človekova pravica ali temeljna svoboščina vlagatelja. Ustavno sodišče je pri svojem odločanju omejeno samo na presojo, ali je bila s sodbo oziroma sklepom sodišča kršena ustavna pravica ali temeljna svoboščina. Čez te okvire – torej tudi na področje dejanskega stanja in na uporabo prava – odločanje ustavnega sodišča ne sme seči (Novak 2004: 118-119).

## 4 INDIVIDUALNI DELOVNI SPORI

### 4.1 Opredelitev individualnih delovnih sporov

Individualni delovni spori so pravni spori, katerih predmet so posamične pravice ali obveznosti iz delovnega razmerja, ki temeljijo na pogodbi o zaposlitvi. Stranki spora sta delavec in delodajalec, spor pa se rešuje po posebnem postopku pred pristojnim delovnim sodiščem.

Poznamo več vrst individualnih delovnih sporov, med katerimi obstajajo pravne razlike. Tako so razlike med naslednjimi individualnimi delovnimi spori (Novak 2004: 123):

- spori, ki izvirajo iz pogodbe o zaposlitvi, ki je bila sklenjena na podlagi ZDR;
- spori, ki izvirajo iz drugih pogodb in se obravnavajo v individualnih delovnih sporih (npr. spori v zvezi z industrijsko lastnino iz delovnega razmerja, spori učencev in študentov in podobno);
- spori, ki izvirajo iz Zakona o javnih uslužbencih (ZJU) ali iz drugega zakona (npr. Zakon o zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB)), na podlagi katerega imajo nekateri spori značaj individualnih delovnih sporov.

Individualni delovni spor (Novak 2004: 124):

- je pravni spor,
- je spor, katerega predmet so posamične (individualne) pravice, obveznosti ali pravno razmerje,
- temelji na pogodbi o zaposlitvi in/ali drugem individualnem pravnem aktu in na zakonu,
- je spor, v katerem sta stranki delavec in delodajalec (ki sta sklenila pogodbo o zaposlitvi) ali osebe iz drugega pravnega razmerja, če je tako določeno v zakonu,
- je rešen po posebnem postopku pred posebnimi, za to določenimi, organi.

Posebej je treba poudariti, da je predmet spora lahko le posamičnega značaja. Pravica, obveznost ali pravno razmerje, ki je predmet spora, je torej vezana le na delavca in/ali delodajalca. To pomeni, da ima osebni značaj in se ne nanaša na več oseb kot npr. v kolektivnih delovnih sporih. Temelj spora je torej vedno v individualnem pravnem razmerju (Novak 2004: 124).

#### **4.1.1 Pravna podlaga za reševanje individualnih delovnih sporov**

Delovni spor je pravni spor, kar pomeni, da so temeljni instituti, ki so z njim povezani in po katerih se spor rešuje, urejeni v pravnih predpisih materialnega in procesnega prava. Neki spor je pravni spor takrat, ko ima podlago v materialnem in procesnem pravu in v katerem (oziroma za katerega) država hkrati sprtima strankama omogoča in zagotavlja, da ga bosta lahko rešili sami ali po pravni poti pred v pravnem redu urejenimi in pristojnimi organi (Novak 2004: 68).

Pravna podlaga za reševanje individualnih delovnih sporov so tudi kolektivne pogodbe in splošni akti delodajalca. Te norme so torej pravni vir za odločanje. Posebnost delovnopravne ureditve je torej, da določb materialnega in procesnega prava ne vsebujejo le zakoni in drugi državni predpisi, temveč tudi tako imenovane avtonomne norme. Te norme morajo upoštevati vsi organi, ki sodelujejo in odločajo v individualnih delovnih sporih (Novak 2004: 128).

Postopek v individualnih delovnih sporih torej ne poteka le po določbah zakonov in podzakonskih aktov, temveč tudi po avtonomnih virih. To velja predvsem za predhodni postopek, v katerem ima posebno vlogo miritveni postopek.

Za reševanje individualnih delovnih sporov je predpisan poseben postopek, ki ga delimo na podlagi dveh meril (Novak 2004: 129):

- glede na stopnjo postopka in
- glede na položaj, pravni značaj in pristojnosti tretje stranke, ki v njem sodeluje, oziroma glede na vrsto odločitve, ki je v postopku sprejeta.

Postopek je moč deliti na dve pomembni stopnji: na predhodni (predsodni) postopek in na sodni postopek. Bistvena je njuna medsebojna povezanost (procesna predpostavka) oziroma prepletenost (na primer miritveni postopek v sodnem postopku, sklenitev sodne poravnave v sodnem postopku). V teh primerih gre v bistvu za nadomestno reševanje individualnih delovnih sporov. Pri drugi delitvi je pomembno, da ima lahko postopek značaj posredovanja, miritve, arbitraže in sodnega odločanja (Novak 2004: 128).



Za individualne delovne spore veljajo vse osnovne možnosti v zvezi z organi reševanja, kot veljajo sicer za reševanje delovnih sporov (Novak 2004: 129):

- delavec in delodajalec lahko spor rešita sama, sporazumno in brez posredovanje tretje stranke,
- spor je moč rešiti s posredovanjem tretje stranke, to je oseb ali organov, ki niso stranke v sporu, to so lahko osebe ali organi, od posrednikov, do sodišča, ki v tem primeru ne deluje kot sodna oblast, temveč kot pomiritveni oziroma poravnalni organ,
- spor je moč rešiti tudi po sodni poti, tako da sodišče odloči o predmetu spora (tožbenem zahtevku).

Tudi za individualne delovne spore velja, da v njih lahko sodelujejo organi delodajalca in organi, ki delujejo zunaj delodajalca, večinoma po tem, ko stranki sami ne moreta ali nočeta rešiti spora. Za reševanje individualnih delovnih sporov je značilno, da materialno in procesno delovno pravo strank izrecno ne zavezuje k dolžnosti mirnega reševanja sporov.

#### **4.1.2 Rešitev spora**

Rešitev spora je bistveni sestavni del vsakega pravnega postopka. Z njo pristojni organ odloči o spornem vprašanju in odločitev posreduje strankam v sporu. Rešitev pomeni konec postopka. Oblika, vsebina, pravni pomen in značaj rešitve so odvisni od organa, ki je rešitev sprejel, in od postopka, po katerem je odločanje potekalo.

Rešitev tako v najširšem smislu vključuje vse možne oblike: od sporazuma, ki sta ga stranki sklenili brez delovanja tretje osebe, do sodbe sodišča kot najvišje pravne oblike odločitve. Pri obravnavanju oblike rešitve je pomembna tudi intenzivnost delovanja tretje stranke v sporu.

Odločitev ima lahko značaj oziroma obliko (Novak 2004: 130-131):

- nasveta, napotila, mnenja in podobno, kar velja v primerih, če tretja stranka formalno ne sodeluje v postopku, temveč pomaga sprotima strankama rešiti spor s svojimi strokovnimi in življenjskimi izkušnjami; tipični pravni pojem, ki velja za to obliko, je posredovanje tretje stranke (mediacija);
- predloga, ko tretja stranka že oblikuje svoje stališče o načinu, predvsem pa o vsebini rešitve spora in ko je predlog lahko izražen ustno, lahko pa tudi v pisni obliki.

Sodelovanje tretje stranke je močnejše in usmerjeno v sklenitev poravnave (miritev ali conciliacija);

- arbitražne odločbe, ko v sporu deluje in odloča arbitraž;
- sodne odločitve.

Pojem rešitve kaže tudi na njeno vsebino. Če uporabljamo na primer pojma nasvet ali napotilo, je jasno, da tretja stranka ni sprejela pravno oblikovane in obrazložene odločbe, temveč je delovala le na način, ki ga označujeta navedeni besedi. Če pa na primer govorimo o sodbi kot o obliki odločitve, to pomeni, da je bila odločitev sprejeta pred Delovnim in socialnim sodiščem in da mora imeti pisni odpravek sodbe bistvene sestavne dele ter da mora biti strankam vročen (Novak 2004: 131).

#### **4.2 Stranke v individualnem delovnem sporu**

Pojem »stranke« v individualnem delovnem sporu opredeljuje vse osebe, med katerimi je prišlo v zvezi z delovnim razmerjem ali v zvezi s pravnim razmerjem, ki mu zakon daje delovno pravno varstvo, do spora in ki ga skušajo rešiti na način, ki je določen v zakonih ali kolektivnih pogodbah. V načelu sta stranki individualnega delovnega spora stranki, ki sta sklenili pogodbo o zaposlitvi, torej delavec in delodajalec.

Pojem stranke v individualnem delovnem sporu torej obsega (Novak 2004: 133):

- delavca in delodajalca,
- druge osebe, ki jim zakoni dajejo položaj strank v tem sporu,
- osebe, ki vstopijo v pravice in obveznosti oseb iz delovnega razmerja.

V individualnih delovnih sporih je ena od strank vedno fizična oseba, kar je posebnost delovnih sporov, v katerih je stranka na eni strani (pretežno na strani tožnika, torej na aktivni strani) vedno fizična oseba. Praksa individualnih delovnih sporov (od posredovanja do sodnih sporov) kaže, da je v veliki večini primerov delavec tožnik, torej tisti, ki predlaga ali zahteva pravno varstvo, da se mu torej prizna pravica ali obveznost oziroma ugotovi pravno razmerje. Število sporov, v katerih ima delodajalec aktivno vlogo (torej v sporih, v katerih je tožnik), je sorazmerno majhno in se nanaša v glavnem na denarne zahtevke (razne odškodnine). Za položaj delavca v individualnem delovnem sporu je značilno, da v veliki večini sporov nastopa kot tožnik, torej na t.i. aktivni strani (Novak 2004: 134).

### 4.3 Predmet spora

Predmet spora je osrednja točka vsakega spora, torej tudi individualnega delovnega spora. Predmet spora je v teoriji na podlagi določb Zakona o pravnem postopku pretežno opredeljen s pojmom »tožbeni zahtev« . Tožbeni zahtev je lahko pravica, obveznost ali pravno razmerje, ki temelji ali izvira iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Če pogodba o zaposlitvi ni bila sklenjena, tožnik utemeljuje zahtev le s pravnimi normami, torej temelji na zakonu ali kolektivni pogodbi (Novak 2004: 140).

Tožbeni zahtevki so tudi v individualnem sporu lahko ugotovitveni, dajatveni in/ali oblikovalni. Tožbeni zahtev se lahko nanaša na:

- obdobje, ko pogodba o zaposlitvi še ni bila sklenjena,
- čas trajanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi,
- čas po prenehanju veljavnosti (odpovedi) pogodbe o zaposlitvi.

V individualnem delovnem sporu predmet spora niso le na pogodbi o zaposlitvi temelječa pravica, obveznost ali pravno razmerje. Predvsem delovno procesno pravo (ZDSS) širi krog oseb, ki lahko uveljavljajo pravice, obveznosti in pravna razmerja po predpisih delovnega procesnega prava. Značaj delovnega spora imajo torej tudi spori, ki sicer nimajo podlage v delovnem materialnem pravu, temveč temelji pravno razmerje na drugih, npr. civilnopравnih temeljih. Sem sodijo pravice iz industrijske lastnine iz delovnega razmerja, delo začasnih ali občasnih del po pogodbi o delu, delo dijakov, študentov, volonterjev in podobno (Novak 2004: 140).

#### 4.3.1 Predmeti spora v zvezi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi

S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi nastane delovno razmerje med delavcem in delodajalcem, s katero dogovorita tako pravice kot obveznosti pogodbenih strank. S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi so povezane naslednje skupine pravic in obveznosti, ki so lahko predmet spora v individualnem delovnem sporu (Novak 2004: 141):

- *Ugotovitev, da je bila pogodba o zaposlitvi sklenjena.* Ugotovitev je mogoče zahtevati takrat, ko stranki nista sklenili pisne pogodbe ali ko delodajalec zanika, da je bila taka pogodba sklenjena.
- *Ugotovitev datuma nastopa dela.* Od datuma nastopa dela je odvisno uresničevanje pravic iz delovnega razmerja. Če delavec zaradi upravičenih razlogov ne more začeti delati določenega dne, uresničuje pravice od dneva, ki je v pogodbi o zaposlitvi

dogovorjen kot dan nastopa dela. Če delodajalec delavcu te pravice ne prizna, lahko delavec zahteva, da se ugotovi, da je delo nastopil določenega dne in da ima od tega dne dalje pravice iz delovnega razmerja.

- *Dolžnost delodajalca, da delavca prijavi v zavarovanje.* Za tak spor gre tedaj, ko je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, delodajalec pa delavca ni prijavil v socialno zavarovanje in v zavarovanje za primer brezposelnosti.
- *Ugotovitev, da so dani elementi delovnega razmerja in da je torej bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.* Elemente delovnega razmerja je treba ugotavljati tedaj, ko je sporno, ali je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi, ali je torej delovno razmerje nastalo. Predmet spora je torej sklenitev delovnega razmerja oziroma ugotovitev, da je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.
- *Izročitev pisne pogodbe o zaposlitvi delavcu.* En izvod podpisane pogodbe o zaposlitvi je delodajalec dolžan izročiti delavcu. Delavec lahko zahteva le izročitev sklenjene pogodbe o zaposlitvi, torej pogodbe, ki sta jo podpisali obe pogodbeni stranki.
- *Ugotovitev, da je bila pri izbiri kršena prepoved diskriminacije.* Prepoved diskriminacije v delovnem razmerju je eno od temeljnih načel, ki jih ureja ZDR. To načelo je treba upoštevati v zvezi z vsemi instituti, ki jih ureja ZDR, torej v postopku sklepanja pogodbe o zaposlitvi (iskalci zaposlitve) v času trajanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, pa tudi po njenem prenehanju, če se zatrjevana kršitev nanaša na čas, ko je pogodba o zaposlitvi še veljala.

#### **4.3.2 Predmeti spora med trajanjem pogodbe o zaposlitvi**

Iz dosedanje prakse delovnih sodišč je znano, da so najbolj pogosti predmeti spora med trajanjem delovnega razmerja, in sicer gre predvsem za naslednje predmete spora:

- kraj opravljanja dela,
- plača in sestavine plače,
- sprememba pogodbe o zaposlitvi ali sklenitev nove pogodbe,
- pravice in obveznosti, ki so povezane s spremembo delodajalca,
- pravice in obveznosti, ki se nanašajo na dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku,
- pravice poslovodnih oseb,
- opravljanje pripravništva,
- delovni čas (predvsem nadurno delo, delo ob nedeljah in praznikih),

- letni dopust,
- druge odsotnosti delavca z dela,
- opravljanje drugega dela zaradi izjemnih okoliščin,
- izobraževanje,
- disciplinska odgovornost.

#### ***4.3.3 Predmeti spora in prenehanje pogodbe o zaposlitvi***

Prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi je prenehanje pravic, obveznosti ali pravnih razmerij, ki sta jih stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi, ter pravic in obveznosti, ki so določene v zakonu in kolektivni pogodbi, zaradi v zakonu določenih razlogov in po postopku, ki je določen v ZDR ali v posebnem zakonu.

V pravu velja načelo, da s prenehanjem pravne podlage (na primer pogodbe) prenehajo tudi pravice in obveznosti, ki so v tej pravni podlagi dogovorjene. Za prenehanje pogodbe o zaposlitvi ta splošna teorija ne velja. Za prenehanje veljavnosti pogodbe o zaposlitvi je namreč značilno, da nekatere pravice, obveznosti in pravna razmerja prenehajo s prenehanjem veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, nekatere pa ne (Novak 2004: 172).

V skupino pravic in obveznosti, ki s prenehanjem veljavnosti pogodbe ne prenehajo, uvrščamo (Novak 2004: 173):

*Na strani delodajalca:*

- plačilo odškodnine za škodo, ki jo je delavec na delu ali v zvezi z delom povzročil delodajalcu,
- plačilo odškodnine za škodo zaradi konkurenčne prepovedi (ki je bila storjena v času trajanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi) in za kršitve konkurenčne klavzule (po prenehanju pogodbe o zaposlitvi),
- odškodnine za druge škode, ki nastanejo delodajalcu (na primer zaradi nespoštovanja odpovednega roka) in podobno.

*Na strani delavca:*

- ugotovitev, da je bila pogodba o zaposlitvi nezakonito odpovedana,
- vrnitev delavca v delovno razmerje (nadaljevanje delovnega razmerja),

- zahtevek za plačilo nadomestila bruto plače za čas, ko delavec ni bil v delovnem razmerju,
- regres za letni dopust,
- plačilo odpravnine,
- plačilo prispevkov in davkov (akontacija dohodnine) za čas, za katerega delodajalec delavcu dolguje nadomestilo plače in podobno.

#### **4.4 Organi reševanja individualnih delovnih sporov**

V zvezi z organi za reševanje individualnih delovnih sporov veljajo vse osnovne možnosti, kot veljajo sicer za reševanje delovnih sporov:

- sporazuma rešitev,
- posredovanje tretje osebe,
- sodna pot.

Za oblikovanje organov je značilno, da jih lahko tudi prostovoljno in sporazumno oblikujejo sprte stranke same (npr. posredniki, miritelji, arbitraže). Organi so lahko določeni v avtonomnih pravnih normah (npr. v kolektivni pogodbi delodajalca ali kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti).

Vrsto, pristojnosti in delovanje organov lahko določijo tudi zakoni in drugi predpisi s področja t.i. heteronomnih, pravnih virov (npr. obvezno posredovanje in arbitraža, delovna sodišča). Značilnost teh predpisov je, da točno določajo sestavo, pristojnosti in postopek, po katerem delujejo (odločajo) ti organi, pa tudi vrsto in značaj odločitev, ki jih sprejmejo (sodišča, arbitraže). Organi, ki delujejo in odločajo v individualnih delovnih sporih, so:

- organi, ki delujejo v predsodnem (predhodnem) postopku
- sodni organi.

#### **4.5 Predhodni postopek**

Predhodni postopek v zvezi z individualnimi delovnimi spori je lahko (Novak 2004: 235):

- postopek pri delodajalcu,
- posredovalni, miritveni in vsak drug postopek, v katerem sodeluje tretja stranka,
- postopek pred delovnim in socialnim sodiščem, ki se konča s poravnavo ali na drug način, ki ne pomeni odločitve sodišča v stvari sami.

Predhodni je tisti postopek v individualnih delovnih sporih, ki je izveden pred sodnim delovnim sporom. Njegov namen je, da se s postopkom pri delodajalcu izpolnijo pogoji za sodno varstvo (procesna predpostavka) ali da se predvsem poskuša s posredovanjem tretje stranke doseči mirna rešitev spora (posredovanje, miritev, arbitraž, poravnava).

Postopek pri delodajalcu je poseben del predhodnega postopka, ki je določen v zakonu ali kolektivni pogodbi in katerega bistveni namen je, da pred začetkom delovnega spora delodajalec odloči o pravici oziroma obveznosti delavca. Postopek posredovanja tretje osebe je splošni pojem za vse oblike mirnega reševanja sporov, od posredovanja do poravnave. Ta postopek pogosto imenujemo tudi nadomestno reševanje sporov, ker rešitev spora v tem postopku nadomesti postopek oziroma odločitev v sodnem delovnem sporu (Novak 2004: 235).

#### **4.6 Sodno varstvo**

Pravica do sodnega varstva v individualnih delovnih razmerjih (sporih) je na ustavi, mednarodnih normah, zakonih in avtonomnih pravnih normah temelječa pravica delavca, da pod pogoji, ki jih določajo zakoni (predvsem ZDR) in kolektivne pogodbe, v določenem roku, s predlogom ali tožbo, zahteva varstvo pravic pred delovnim sodiščem, zoper ravnanja (akte) ali odločitve delodajalca (Novak 2004: 267).

Pravica do sodnega varstva je pravica delavca. To pomeni, da se delavec svobodno odloča, ali bo zahteval sodno varstvo, ali bo torej vložil predlog za izdajo začasne odredbe ali/in tožbo, v kateri bo postavil tožbeni zahtevek, o katerem naj sodišče odloči v glavni stvari. Od svobodne volje delavca je torej odvisno, kdaj bo in ali sploh bo (če bodo za to izpolnjeni formalni pogoji) zahteval sodno varstvo. Glede na to, da je to delavčeva pravica, se ji lahko odpove, kajti z njo razpolaga po lastni volji.

Sodno varstvo pravic iz individualnih delovnih sporov je tisto varstvo, za katerega so stvarno pristojna delovna sodišča. Delavec ima pravico zahtevati sodno varstvo zoper (Novak 2004: 270):

- nezakonita pravna dejanja delodajalca (nezakonito zadrževanje plače),
- pravne akte delodajalca, kar je splošni pojem za vsa pravna ravnanja, ki pomenijo kršitev določene delavčeve pravice (nezakonita odpoved pogodbe o zaposlitvi), mednje

sodijo tudi njegove odločitve, ki lahko pomenijo kršitev delavčevih pravic s pisnim aktom (npr. odločitve s sklepi v disciplinskem postopku).

#### ***4.6.1 Sodne odločbe v individualnih delovnih sporih***

Sodba je oblika odločbe, s katero je odločeno o tožbenem zahtevku. Odločbe, ki jih izdaja sodišče v individualnih delovnih sporih, se po vsebini ne razlikujejo od odločb, ki jih izdaja sodišče v pravnem postopku. Posebnost so odločbe, ki jih izdaja sodišče, če tožnik v individualnem delovnem sporu uveljavlja pravno varstvo zoper predhodno odločitev delodajalca. Pooblastila sodišča pri odločanju o zahtevi delavca za varstvo pravic ureja Zakon o delovnih in socialnih sodiščih.

Če sodišče zahtevi za sodno varstvo ugotovi, razveljavi odločitev delodajalca in vzpostavi stanje, kakršno je bilo pred izdajo odločbe, ali pa naloži delodajalcu izdajo nove odločbe. Sodišče pa lahko tudi samo odloči o delavčevi pravici, obveznosti in odgovornosti, vendar v tem primeru ne sme odločiti v škodo delavca, ki je uveljavljal sodno varstvo. Tako ravna sodišče tudi v primeru, ko je delavec zahteval sodno varstvo, ker delodajalec ni odločil o njegovi pravici.

#### **4.7 Dokazno breme**

Po določbah Zakona o pravnem postopku (ZPP-UPB1) velja načelo trditvenega in dokaznega bremena, kar pomeni, da mora tisti, ki določena dejstva zatrjuje, zanje predlagati dokaze in jih tudi dokazati. Po navedenem zakonu mora torej tisti, ki določeno dejstvo zatrjuje, za to tudi predlagati dokaze, ki potrjujejo njegove navedbe o določenih okoliščinah. Predpisi, ki urejajo delovna razmerja, imajo predvsem v zvezi s prealitivjo dokaznega bremena na delodajalca številne posebnosti. Po delovnem pravu dejansko velja pravilo, da je dokazno breme v vseh pomembnih delovnih sporih (gre predvsem za odpoved pogodbe o zaposlitvi) prealjeno na delodajalca. Prealitev dokaznega bremena je podana tedaj, ko ga nosi nasprotnik, ne pa stranka, ki bi ga nosila po splošnih načelih. V teoriji je v zvezi s prealitivjo dokaznega bremena rečeno, da ta institut določeni stranki omogoča, da uresniči svoj zahtevek pod pogoji, pod katerimi bi ji bilo zelo težko dokazati dejstva, na katerih utemeljuje svoj zahtevek (Novak 2004: 310).

Za prealitev dokaznega bremena na delodajalca – predvsem v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi – obstajata dva bistvena razloga:



- V prvi vrsti gre za namen olajšati procesni položaj delavca v delovnem sporu. Prevalitev dokaznega bremena na delodajalca pomeni za delavca ugodnost v tem, da mora samo postaviti določene trditve (navedbe) o pravotvornih dejstvih, nasprotno dokaze pa mora predlagati delodajalec. Ta mora tudi dokazati okoliščine, ki izpodbijajo trditve (navedbe) delavca.
- Drugi razlog – ta je poudarjen predvsem v primerjalnem delovnem pravu – je, da predvsem v primerih odpovedi pogodbe o zaposlitvi delodajalec razpolaga z dokazi, ki potrjujejo njegovi trditvi, da so obstajali resni razlogi za odpoved zaradi poslovnega razloga, razloga nesposobnosti ali krivdnega razloga delavca.

## **5 NAČINI REŠEVANJA DELOVNIH SPOROV**

### **5.1 Splošne značilnosti reševanja delovnih sporov**

Posebna značilnost reševanja delovnih sporov je v tem, da je možnih več načinov reševanja teh sporov. Pojem rešitev je treba razumeti kot splošni pojem, ki obsega vse oblike (vrste) rešitve spora, na primer od predloga posrednika za rešitev spora do sodbe delovnega sodišča (Novak 2004: 71).

V nadaljevanju bom predstavila različne načine reševanja delovnih sporov. Temeljni način reševanja delovnih sporov je sodni način. V Republiki Sloveniji delovne spore rešujejo specializirana delovna sodišča, medtem ko v nekaterih drugih državah (npr. Hrvaški) o delovnih sporih odločajo redna sodišča.

### **5.2 Sodni način reševanja delovnih sporov**

16. člen Ustave Republike Slovenije določa, da je država dolžna strankam zagotoviti učinkovit dostop do sodišč, to je zagotoviti oziroma uresničiti pravico do sodnega varstva. Izpolnjevanje te dolžnosti zahtevajo tudi mednarodne institucije (npr. Evropsko sodišče za človekove pravice). Vendar pa naj bi bila v pravnem sistemu sodna pot odprta varstvu interesov šele potem, ko so izčrpane druge možnosti, ki jih pozna pravni sistem, npr. postopek arbitraže. Sodišče naj bi praviloma interveniralo samo v tistih sporih, v katerih se udeleženci ne bi mogli sami sporazumeti glede rešitve spora. Postopanje in odločanje sodišča bi moralo biti vselej hitro in učinkovito.

V Republiki Sloveniji o delovnih sporih odločajo specializirana delovna sodišča. Zakon o delovnih in socialnih sodiščih v 1. členu ureja pristojnost, organizacijo in sestavo delovnih in socialnih sodišč ter pravila postopka, po katerih ta sodišča obravnavajo in odločajo v delovnih ter socialnih sporih. Isti zakon v 2. členu določa, da so delovna sodišča pristojna za odločanje v individualnih in kolektivnih delovnih sporih, socialna sodišča pa v socialnih sporih.

5. člen Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (2004) določa, da je delovno sodišče pristojno za odločanje v naslednjih individualnih delovnih sporih:

- o sklenitvi, obstoju, trajanju in prenehanju delovnega razmerja,

- o pravicah, obveznostih iz delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem oziroma njihovimi pravnimi nasledniki,
- o pravicah in obveznostih iz razmerij med delavcem in uporabnikom, h kateremu je delavec napoten na delo na podlagi dogovora med delodajalcem in uporabnikom,
- v zvezi s postopkom zaposlovanja delavca med delodajalcem in kandidatom,
- o pravicah in obveznostih iz industrijske lastnine, ki nastanejo med delavcem in delodajalcem na podlagi delovnega razmerja,
- o opravljanju del otrok, mlajših od 15 let, vajencev, dijakov in študentov,
- o kadrovske štipendiji med delodajalcem in dijakom ali študentom,
- o volonterskem opravljanju pripravništva,
- za katere tako določa zakon.

Sodišča prve stopnje sodijo na sedežu sodišča in na zunanjih oddelkih (13. člen ZDSS). Posamezni zunanji oddelki so pristojni za odločanje glede na posamezne sodne okraje, ki so določeni v 114. členu Zakona o sodiščih (ZS). Zunanji oddelki niso organizacijsko samostojne enote, temveč gre za obliko stalnega zunanjega poslovanja sodišča, s čimer se ohranja široka mreža dostopnosti sodišč. S široko mrežo dostopnosti sodišč se zagotavlja pravica posameznika do dostopa do sodišča, ki je eden izmed elementov ustavne pravice do sodnega varstva (23. člen Ustave RS).

ZDSS v 19. členu določa, da se v postopku pred delovnimi sodišči uporabljajo določbe Zakona o pravdnem postopku. Navedeni zakon določa, da sta v postopku pred delovnimi sodišči na prvi stopnji stranki dolžni navesti vsa dejstva, na katera opirata svoje zahteve in predlagati dokaze, s katerimi se ta dejstva dokazujejo. Katera dejstva se štejejo za dokazana, odloči sodišče po svojem prepričanju na podlagi presoje vseh dokazov.

Načelo pospešitve postopka v 20. členu ZDSS predpisuje, da je v postopku delovnih in socialnih sporov treba postopati hitro, saj so delovna razmerja in pravna razmerja iz socialne varnosti posebna pravna razmerja. Z njimi so urejene najpomembnejše pravice in obveznosti, ki izvirajo iz t.i. odvisnega dela ali ki so z njim neposredno ali posredno povezane.

Sodišče si mora prizadevati, da se opravi postopek brez zavlačevanja in s čim manjšimi stroški in onemogočiti vsako zlorabo pravic, ki jih imajo stranke v postopku. ZDSS v poglavju 2. Postopek v individualnih delovnih sporih v 34. členu določa, če sodišče po izvedbi vseh dokazov, ki so jih predlagale stranke, ne more ugotoviti dejstev, ki so pomembna za odločitev, lahko izvede dokaze tudi po uradni dolžnosti.

Sodišče postopek zaključi, ko oceni, da je dejansko stanje v zadevi v zadostni meri razjasnjeno (npr. na podlagi dokaznega postopka ugotovi, da je delodajalec delavcu nezakonito odpovedal pogodbo o zaposlitvi).

O izrednih pravnih sredstvih v delovnih sporih na tretji stopnji odloča Delovno-socialni oddelek v okviru Vrhovnega sodišča Republike Slovenije.

### **5.3 Izvensodni načini reševanja delovnih sporov**

Sodni postopki in spori so za vsakogar breme, še posebej za ljudi, ki morajo na ta način braniti svoje pravice iz dela, ki so temeljna človekova vrednota. Zato je nujno, da iščemo neke alternativne načine izvensodnega reševanja teh sporov.

Poleg sodnega načina reševanja delovnih sporov obstajajo tudi izvensodne metode, kot so arbitražno reševanje delovnih sporov in alternativni načini reševanja delovnih sporov (pomirjanje ali conciliacija, posredovanje ali mediacija in drugi načini).

#### **5.3.1 Arbitražno reševanje delovnih sporov**

Arbitraža je eden od načinov izvensodnega reševanja sporov, ki se odvija brez sodelovanja državnih pravosodnih organov. Po svoji naravi je arbitraža v primerjavi z mediacijo, conciliacijo ali pomirjanjem bistveno bolj podobna sodnemu odločanju. Dokončne rešitve spora namreč ne sprejmeta stranki sami, temveč o sporu avtoritativno in neodvisno od strank odloči tretja oseba, katere odločitev stranki zavezuje. Arbitraža je prav tako aktualna kot sredstvo razbremenitve državnih sodišč, saj strankam zagotavlja učinkovit alternativen način reševanja sporov.

Poleg gospodarskih sporov se v modernih pravnih sistemih uporaba arbitraže izrazito širi tudi na področje delovnega in potrošniškega prava, ki sicer po svojih značilnosti odstopata od tipičnega civilnopravnega razmerja enakovrednih strank, ki prosto razpolagajo s svojimi

pravicami. Arbitražna odločba ima med strankami učinek pravnomočne sodbe. Arbitražni postopek se uporablja tako za reševanje kolektivnih kot individualnih delovnih sporov, kakor tudi pravnih in interesnih delovnih sporov.

Arbitražni postopek se začne z dnem, ko stranka prejme zahtevo, naj se spor predloži arbitraži. V primerih institucionalnih arbitraž je takšna vloga lahko tožba, pri ad hoc arbitražah pa je potrebno predhodno obvestilo nasprotni stranki, in sicer o imenovanju arbitra in poziv k imenovanju svojega arbitra. Tožba se lahko vloži šele po konstituiranju arbitražnega senata (Kukec 2005: 534-535).

Oblika, v kateri poteka arbitražni postopek, ni predpisana, zato je lahko postopek v celoti opravljen v pisni ali ustni obliki. Postopek se konča z izdajo arbitražne odločbe, ki je po pravnem učinku izenačena s pravnomočno sodbo. Tožba za razveljavitev arbitražne odločbe je edino pravno sredstvo, ki ga imajo stranke zoper arbitražno odločbo. Obseg izpodbijanja je omejen na razloge, ki se nanašajo na veljavnost arbitražnega dogovora, njegovo vsebino, konstituiranje arbitražnega senata, nekatere najtežje kršitve postopka in kršitev javnega reda, ne pa na zmotno ali nepopolno ugotovitev dejanskega stanja in zmotno uporabo materialnega prava.

Z namenom pri državljanih spodbuditi uporabo postopkov mirnega reševanja sporov, je Državni zbor Republike Slovenije na svoji seji, dne 25. aprila 2008, sprejel Zakon o arbitraži, ki ureja vsakršno vrsto arbitraže s sedežem na ozemlju Republike Slovenije, precizira in dopolnjuje dosedanje rešitve v korist večje pravne varnosti strank v arbitražnem postopku in hitrejše izvedbe postopka.

Za reševanje tako individualnih kot tudi kolektivnih delovnih sporov obstaja več vrst arbitraže, in sicer: prostovoljna arbitraža, obvezna arbitraža, pravna arbitraža, interesna arbitraža, stalna arbitraža, ad hoc arbitraža.

#### *5.3.1.1 Bistvene značilnosti arbitražnega reševanja individualnih delovnih sporov*

ZDR v 205. členu dopušča možnost, da se s kolektivno pogodbo določi arbitražo za reševanje individualnih delovnih sporov. V tem primeru mora kolektivna pogodba določati sestavo, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže. Če je s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca in delavca, predvidena arbitraža za reševanje

individualnih delovnih sporov, se lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi oziroma najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev delodajalca, sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo (ZDR 2002).

Glede na to, da je ta način predvsem veliko hitrejši od sodnega, je zato ugoden tako za delavca kot za delodajalca. Namesto sodišču delavec in delodajalec rešitev spora prepustita arbitraži, za katero mora kolektivna pogodba določiti tako sestavo kot tudi postopek pred njo. Navedeno torej pomeni, da je arbitražno reševanje spora mogoče dogovoriti zgolj in samo za primer individualnega delovnega spora, ne pa tudi za primer kolektivnega delovnega spora ali socialnega spora.

Če kolektivna pogodba, ki velja za delavca in delodajalca, ne predvideva možnosti arbitražnega reševanja individualnega delovnega spora, se o takšnem reševanju sporov delavec in delodajalec ne moreta dogovoriti v pogodbi o zaposlitvi. Posamezen individualni delovni spor je torej mogoče reševati pred arbitražo le, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

- če je s kolektivno pogodbo, ki velja za delavca in delodajalca, predvidena arbitraža za reševanje takšnega spora in
- če sta se delavec in delodajalec sporazumela o reševanju spora pred arbitražo, torej če sta sklenila arbitražni dogovor, in sicer v pogodbi o zaposlitvi ali najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev določene obveznosti oziroma odpravo kršitev delodajalca.

Če arbitraža ne odloči v roku, določenem s kolektivno pogodbo, najkasneje pa v roku 90 dni, lahko delavec v nadaljnjem roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred delovnim sodiščem (4. odstavek 205. člena ZDR 2007). Pomembno v zvezi z arbitražo je, da naj bi pomenila predvsem hitro in učinkovito reševanje zadeve; obenem je za delavca cenovno ugodnejša od sodnega spora. Z vidika zagotavljanja hitrosti je zato pomembno določilo, ki določa rok, v katerem mora arbitraža sprejeti svojo odločitev v zadevi. Ta rok je vezan na pogodbo o arbitraži, kar pomeni, da ga stranki lahko sami določita v pogodbi o zaposlitvi, s katero sta se dogovorili za reševanje sporov z arbitražo (če ni določen že v kolektivni pogodbi), vendar pa mora arbitraža v vsakem primeru odločiti najkasneje v roku 90 dni v skladu z zakonom, po preteku tega roka pa ima delavec možnost zahtevati sodno varstvo. Z

novelo ZDR je bil podaljšan rok za odločitev arbitraže (s 60 na 90 dni), saj se je v praksi izkazalo, da je bil dvomesečni rok nerealen (ZDR 2007).

Vedeti je treba, da pomeni arbitraža dogovor delavca in delodajalca o tem, da vnaprej izključita sodno pristojnost za rešitev njunega spora ter predvidita reševanje sporov z arbitražo. Posledično je zaradi veljavnega dogovora o arbitraži pristojnost sodišča praviloma v celoti izključena, kar pomeni, da delavec ali delodajalec ne moreta naknadno uveljaviti še sodnega varstva (v primeru, da z odločitvijo arbitraže ne bi bila zadovoljna). Arbitražna odločba je dokončna ter proti njej ni pritožbe in jo morata stranki izvršiti brez odlašanja (Kukec 2005: 535).

### ***5.3.2 Alternativni načini reševanja delovnih sporov***

Temeljna oblika varstva pravic iz zasebnopravnih in tudi delovnih razmerij je postopek pred sodiščem. Ustava Republike Slovenije ter Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic zagotavljata državljanom pravico do sodnega varstva. Tako Ustava kot konvencija ob tem zagotavljata tudi pravico do sojenja brez nepotrebnega odlašanja oziroma sojenja v razumnem roku. Izvrševanje te pravice je v Sloveniji tudi glede reševanja delovnih sporov dolgotrajno. Razloge za to je mogoče iskati v ravnanju strank in sodišča v posameznih primerih, prav tako tudi v splošnem stanju zaostankov, ki so posledica preobremenjenosti sodišč v Sloveniji.

Ker Ustava in Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic Sloveniji nalagata obveznost, da zagotovi sojenje v razumnem roku, se postavlja vprašanje, ali bi bilo mogoče kot ukrep, ki bi lahko prispeval k razbremenitvi sodišč in s tem zmanjšanju stanja zaostankov na sodiščih, uveljaviti, spodbuditi in razširiti alternativne oblike reševanja sporov.

Ko govorimo o alternativnem reševanju sporov, imamo v mislih različne postopke, pri katerih stranke, ki so v sporu, poskušajo spor rešiti same, s pomočjo nevtralnega, posebej usposobljenega posrednika – mediatorja. Takšno reševanje sporov izven sodnega postopka spodbuja komunikacijo med strankami in pomeni za stranke velik prihranek časa in denarja, za sodišče pa manjšo obremenjenost z zadevami. Takšen način reševanje se je zelo uveljavil v ZDA, od tam pa je v zadnjem času prišel tudi k nam (Kukec 2005: 537).

Alternativno reševanje sporov v slovenskem pravnem redu zaenkrat ni urejeno na sistemski ravni. Nekaj zakonov ureja nekatere posebnosti reševanja sporov s pomočjo nevtralne tretje osebe na nekaterih specialnih področjih. Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP) v 21. členu predvideva za reševanje kolektivnih delovnih sporov posredovanje posebnega strokovnjaka, ki ga imenuje minister za delo na predlog strank.

ZDR v 228. členu predvideva posredovanje inšpektorja za delo v sporu med delavcem in delodajalcem zaradi dosege sporazumne rešitve. Zakon o trgu finančnih instrumentov (ZTFI) in Zakon o zavarovalništvu (ZZavar) določata, da morajo zavarovalnice oziroma banke vzpostaviti ali se vključiti v učinkovito shemo izvensodnega reševanja sporov s svojimi neprofesionalnimi strankami oziroma potrošniki. Zakon o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP) ureja mediacijo med kolektivnimi organizacijami in reprezentativnimi združenji uporabnikov (163. člen) ter mediacijo zaradi uveljavljanja vsebinskih omejitev pravic (166.c člen).

V praksi se je razvila široka paleta različnih oblik alternativnega reševanja sporov, ki jih pravna teorija razvršča v različne kategorije. Govora je o facilitativni in evaluativni mediaciji, conciliaciji, predhodni nevtralni oceni, pomirjanju, posredovanju itd., pri čemer opredelitve teh pojmov v literaturi niso povsem enotne. Razlika med kategorijami se kaže zlasti v stopnji aktivnosti nevtralne tretje osebe, kar pa je zlasti vprašanje izvedbene organizacijske narave, ki zaradi neformalnosti postopkov ne potrebuje zakonskega urejanja. V vsakem primeru končna rešitev spora utemeljuje svojo pravno veljavo na soglasju strank.

#### *5.3.2.1 Pomirjanje ali conciliacija*

Je metoda, pri kateri pomiritelj ali conciliator kot tretja nevtralna oseba pomaga sprtima strankama, da sporazumno rešita medsebojni spor glede pravic, obveznosti ali odgovornosti, ki izvirajo iz pogodbe o zaposlitvi, in se uporablja za reševanje individualnih in kolektivnih delovnih sporov.

V postopku poskuša pomiritelj stranki zblížati z namenom, da razpravljata o različnih stališčih, jima pomaga pri pogajanjih ter ju spodbuja, da sami z medsebojnim popuščanjem skleneta sporazum. Pomiritelj pri razreševanju spora ne sodeluje aktivno, kar pomeni, da



sprti stranki posluša in jima omogoči, da predstavita svoja stališča, zakaj je med njima prišlo do nesoglasja.

Bistvena vloga pomiritelja je, da strankama pomaga pri pogajanjih in da si po svojih močeh prizadeva, da bi med sprtima stranema prišlo do poravnave. Uspeh pomirjanja je v veliki meri odvisen od avtoritete in ugleda pomiritelja. Običajno postopek pomirjanja poteka na skupnem srečanju obeh strank, vendar pa lahko pomiritelj organizira ločena srečanja, če oceni, da je tako boljše za uspešno rešitev spora. Če je postopek pomirjanja uspešen, pomiritelj sestavi sporazum o pomiritvi, ki ga podpišeta obe stranki in pomiritelj. V primerih, ko postopek conciliacije ni uspešen, lahko stranki spor rešujeta pred arbitražo in pristojnim sodiščem.

#### *5.3.2.2 Posredovanje ali mediacija*

Mediacija v najširšem pomenu besede je osrednja oblika alternativnega oziroma izvensodnega reševanja sporov. Gre za postopek, v katerem nevtralna tretja oseba strankam pomaga doseči sporazum, ki razrešuje njihov spor in na novo ureja medsebojna razmerja (Kukec 2005: 537).

Od sodnega in arbitražnega odločanja se mediacija temeljno razlikuje v tem, da tretja oseba – mediator – o rešitvi spora ne odloči avtoritativno, temveč strankam le pomaga, da same dosežejo sporazumno rešitev spora, nima pa pristojnosti za sprejem zavezujoče odločitve. Od pomirjanja med strankami pa se mediacija razlikuje v tem, da vključuje neodvisno in nepristransko pomoč tretje osebe pri razreševanju konflikta. Temeljni opredeljujoči element mediacije je torej popolna prostovoljnost strank pri doseganju vsebinske rešitve spora in v kar največji meri tudi pri poteku samega postopka mediacije (Kukec 2005: 538).

Stranke ohranjajo popoln nadzor nad postopkom in njegovim izidom, zato lahko doseženi sporazum kar najbolj ustreza potrebam in interesom strank. Zaradi svoje narave lahko mediacija v nasprotju s sodnim postopkom vodi k rešitvam, ki so hitrejše, cenejše, kreativnejše in bolj prilagojene interesom strank.

Pri pravnem urejanju mediacije je potrebno upoštevati eno njenih bistvenih lastnosti, in sicer da gre za alternativo sodnemu odločanju, za neformalno metodo izvensodnega reševanja sporov, ne pa za novo obliko formalnega postopka. Za mediacijo tako ne veljajo

stroga postopkovna pravila, razen nekaj osnovnih načel, kot so zaupnost, prostovoljnost, nepristranskost ipd. Postopek ne prenese časovnih pritiskov, saj morajo stranke imeti možnost, da se izpovejo v smislu terapevtske pravičnosti in da se počasi približajo skupnemu dogovoru (Kukec 2005: 539).

Zaradi tega mediacije ni primerno pravno urejati na enak način kot se urejajo sodni postopki, torej z definiranjem faz postopka in formalnih procesnih dejanj strank oziroma mediatorja. Da takšna ureditev ni potrebna, je razvidno iz dejstva, da se postopki mediacije v praksi že odvijajo brez nje. Ker je naloga mediatorja zlasti spodbujanje in omogočanje dialoga med strankami, ne pa tudi odločanje v sporu, tudi niso potrebna postopkovna jamstva, kakršna obstajajo v arbitražnem postopku, npr. prepoved ločenih sestankov mediatorja z eno stranjo ali brezpogojna dolžnost mediatorja, da stranki razkrije vse podatke, ki jih je izvedel od druge stranke.

Pravna ureditev, ki bi zacementirala določen potek postopka mediacije kot edini dopusten, bi bila škodljiva, saj bi odpravila fleksibilnost mediatorjev pri sprotnem prilagajanju poteka mediacije vsaki posamezni situaciji in nasploh omejila možnost avtonomnega organiziranja novih modelov izvensodnega reševanja sporov. Za alternativno reševanje sporov pa je značilno, da natančne tipizacije postopkov sploh ni mogoče opraviti ravno zaradi njihove relativne amorfности in fluidnosti. Fleksibilnost postopka mediacije in možnost njene prilagoditve okoliščinam vsakega primera in željam strank sta ključna elementa, ki jih mora zagotavljati pravna ureditev mediacije.

Državni zbor Republike Slovenije je 23. maja 2008, na svoji 39. seji sprejel sodoben Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah.

Namen novo sprejetega zakona je spodbujanje izvensodnega reševanja sporov v civilnih in gospodarskih zadevah z uporabo mediacije. Mediacija je izmed vseh oblik alternativnega reševanja sporov v Sloveniji najbolj razširjena, zakonsko pa doslej še ni bila urejena. Sprejeti zakon vsebuje splošne procesne in materialne določbe ter načela mediacijskega prava, kot so zlasti:

- vpliv mediacije na sodne postopke,
- zaupnost v mediaciji razkritih podatkov,
- prepoved njihove kasnejše uporabe v dokazne namene ter

- vpliv mediacije na tek zastaralnih in prekluzivnih rokov.

Nov zakon sledi trem pomembnim ciljem:

1. Mediacija strankam pomaga brez sodnega postopka doseči sporazum tako, da se razreši njihov spor, z namenom ohranitve nadaljnjih osebnih in poslovnih odnosov. Takšna rešitev je sprejemljiva za vse stranke, saj le-te same oblikujejo vsebino sporazuma. Mediacija je iz tega razloga primerna tako za fizične osebe, obrtnike, kot tudi za druge gospodarske subjekte.
2. Postopek mediacije je izrazito neformalen, zato je enostaven in mnogo hitrejši od sodnega postopka, ki lahko traja kar nekaj časa. Tak način reševanja sporov je zato za stranke veliko bolj prijazen.
3. Za stranke je mediacija mnogo cenejša od sodnega postopka. Ker stranke v postopku mediacije dosežejo sporazum, se namreč ne plačuje nobene takse, tudi stroški odvetnikov so bistveno nižji, kajti plačilo odvetniških storitev ni odvisno od uspeha v sodnem postopku.

## **6 POSTOPEK PRED DELOVNIM SODIŠČEM V INDIVIDUALNIH DELOVNIH SPORIH**

### **6.1 Splošno o postopku v delovnih in socialnih sporih**

Postopek pred delovnim sodiščem ureja Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (v nadaljevanju: ZDSS-1). Citirani zakon v splošnih določbah, ki se nanašajo tako na postopek v delovnih kot tudi socialnih zadevah, določa da:

- se v postopku uporabljajo določbe zakona, ki ureja pravdni postopek, če ni s tem zakonom določeno drugače (19. člen ZDSS-1),
- je v postopkih v delovnih in socialnih sporih treba ukrepati hitro (20. člen ZDSS-1),
- lahko sodišče, če je odločitev sodišča odvisna od predhodne rešitve vprašanja, ali obstaja kakšna pravica ali pravno razmerje (predhodno vprašanje), pa o njem še ni odločil pristojni organ, do odločitve o predhodnem vprašanju prekine postopek le, če zakon določa, da predhodnega vprašanja ne sme samo rešiti, ali če je postopek za odločitev o obstoju te pravice ali pravnega razmerja pred pristojnim organom že v teku (21. člen ZDSS-1),
- je v primerih, kadar je z zakonom ali s kolektivno pogodbo določen obvezen postopek za mirno rešitev spora, tožba dopustna pod pogojem, da je bil postopek predhodno začel, a neuspešen (23. člen ZDSS-1).

Zlasti pomembna je določba, da je treba v postopku v delovnih sodiščih ukrepati hitro. Pri tem je treba upoštevati dejstvo, da gre v delovnih sporih za spore, ki se nanašajo na delovno razmerje, z (ne)obstojem katerega je posledično povezano pridobivanje sredstev delavca za preživljanje njega in njegove družine, torej je na takšen spor ponavadi vezano širše vprašanje socialne eksistence delavca in njegove družine.

#### ***6.1.1 Odločitev brez glavne obravnave***

Sodišče lahko izjemoma odloči tudi brez glavne obravnave, če po prejemu odgovora na tožbo ali pripravljanih vlog ugotovi, da med strankama dejansko stanje ni sporno in da ni drugih ovir za izdajo odločbe, stranki pa sta se glavni obravnavi odpovedali. V takšnih primerih sodišče opozori stranko na možnost, da se lahko pisno odpove glavni obravnavi v roku, ki ga določi sodišče. V praksi je takšno odločanje sodišča brez naroka za glavno obravnavo dejansko zelo redka izjema, kajti ena temeljnih pravic strank v postopkih pred

sodiščem je med drugim tudi ta, da imajo možnost predstaviti svoje argumente na javnem naroku za glavno obravnavo (24. člen ZDSS-1).

### **6.1.2 Priprava na glavno obravnavo**

Novi ZDSS-1 zaradi načela pospešitve postopka, ki je pomembno zlasti v individualnih delovnih sporih, daje sodišču pravico, da naloži strankam, da v roku, ki ga določi, odgovorijo na posamezna vprašanja glede vseh okoliščin, ki so pomembne za odločitev, da dopolnijo ali dodatno obrazložijo svoje predhodne vloge, ter predložijo listine, ki se sodišču zdijo potrebne ali pomembne, pa jih stranke do danega trenutka še niso predložile v sodni spis. Po prejemu odgovora na tožbo, pripravljalne vloge ali izvedbi naroka pa lahko sodišče strankam določi še dodaten rok, v katerem navedejo še morebitna nova dejstva oziroma se izjasnijo o navedbah nasprotne stranke. Sodišče določi takšen rok glede na zahtevnost dejanja, ki ga je treba opraviti, tako da stranki ostane dovolj časa, da se v postopku izjavi. Ta rok ne sme biti krajši od osmih dni. Vloge in listine, posredovane na poziv sodišča, ki se predložijo po poteku roka, ki ga je določilo sodišče, se upoštevajo le, če stranka izkaže za verjetno, da jih predhodno brez svoje krivde ni mogla predložiti (25. člen ZDSS-1).

### **6.1.3 Poravalni narok**

Po izvedbi navedenih dejanj, ki so potrebna za pripravo na glavno obravnavo, sodišče najprej razpiše poravalni narok, obenem pa tudi prvi narok za glavno obravnavo. Slednje je potrebno glede na to, da zakon izrecno določa, da v primeru, ko se poravalni narok ne zaključi s sklenitvijo sodne poravnave, sodišče takoj začne glavno obravnavo (26. člen ZDSS-1).

Poravalni narok je bil uveden praktično v vse postopke pred sodišči, ki obravnavajo spore, in je namenjen iskanju sporazumne rešitve nastalega spora med strankama. V praksi se namreč večkrat izkaže, da imajo pravične stranke kljub sporu kar nekaj t.i. stičnih točk (to je vprašanja, o katerih se načeloma strinjajo), kar včasih omogoča predčasno rešitev spora s sodno poravnavo (Cvetko in drugi 2005: 135).

V okviru poravnalnega naroka sodeči sodnik (pri delovno-pravnih sporih pa predsednik senata) prav zaradi tega osnovnega cilja samega naroka na podlagi načela odprtega sojenja predstavi, kaj si misli o pravnih in dejanskih vprašanjih predmetnega spora, pri čemer pa

mora biti pozoren, da s tem ne prejudicira svojih odločitev, saj imajo navsezadnje pravdne stranke še na prvem naroku za glavno obravnavo možnost podajati nove navedbe in predlagati nove dokaze, prav tako se bodo vsi dokazi izvajali šele v času postopka. Izkušen sodnik bo kljub temu iz tožbe in odgovora na tožbo znal izluščiti, katera dejstva so med strankami nesporna, in oceniti, katera dejanska in pravna vprašanja v predmetnem postopku so za vsako stranko odločilnega pomena (Cvetko in drugi 2005: 136).

Če obe pravdni stranki v individualnem delovnem sporu na poravnalnem naroku izkažeta določeno stopnjo pripravljenosti za sklenitev poravnave, se v praksi v večini primerov gibljejo te poravnave okoli naslednjih vprašanj:

- reintegracijski zahtevek (zahtevek delavca za vrnitev nazaj na delo),
- zahtevek za izplačilo določene odškodnine (zaradi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi),
- izplačilo pripadajočih plač in ostalih prejemkov iz delovnega razmerja,
- čas prenehanja delovnega razmerja.

#### **6.1.4 Posledice izostanka strank z naroka**

V primerih, kadar na narok za glavno obravnavo ne pristopi nobena izmed strank, sodišče ne more izdati sklepa o mirovanju postopka (čeprav se v postopku subsidiarno uporabljajo določila Zakona o pravdnem postopku), temveč mora razpisati nov narok za glavno obravnavo in postopek nemoteno peljati naprej (v delovnih in socialnih sporih ni mirovanja postopka). Izjema od navedenega sta le dva primera odsotnosti ene ali druge stranke, in sicer (1. in 2. odstavek 28. člena ZDSS-1):

- kadar na poravnalni narok ali na narok za glavno obravnavo ne pride tožena stranka, takrat sodišče pod pogoji, ki jih določa zakon, ki ureja pravdni postopek, izda zamudno sodbo, čeprav je tožena stranka odgovorila na tožbo,
- kadar na poravnalni narok ali na prvi narok za glavno obravnavo ne pride tožeča stranka, se v takšnih primerih šteje, da je tožeča stranka umaknila tožbo.

Sicer pa, kot rečeno, velja, da če na poravnalni narok ali na prvi narok za glavno obravnavo ali na kakšen poznejši narok ne pride nobena stranka, se narok preloži. V primeru, da na naslednji narok ne pride nobena stranka, se šteje, da je tožeča stranka tožbo umaknila. Če na kakšen poznejši narok ne pride nobena stranka, lahko sodišče odloči glede na stanje spisa, če je že opravilo narok, na katerem so se izvajali dokazi in je dejansko

stanje dovolj pojasnjeno. Tako ravna sodišče tudi v primeru, če na narok ne pride ena stranka, nasprotna stranka pa predlaga odločitev glede na stanje spisa. Vse navedeno velja pod pogojem, da je bila stranka pravilno vabljen in da ni izkazala upravnih razlogov za izostanek. Sodišče stranke v vabilu na narok prav zaradi tega tudi izrecno opozori na posledice izostanka z naroka (3. - 6. odstavek 28. člena ZDSS-1).

## **6.2 Redna in izredna pravna sredstva**

Zoper sodno odločbo delovnega sodišča prve stopnje je možna pritožba. O pritožbi odloča Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani. Glede pritožbenega postopka veljajo določila ZPP, vendar pa ima ZDSS-1 nekatere posebnosti, ki so namenjene pospeševanju sodnih postopkov v delovnih sporih.

### **6.2.1 Pritožbeni postopek**

Tako zaradi zmotne ali nepopolne ugotovitve dejanskega stanja ali bistvene kršitve določb postopka sodišče druge stopnje izpodbijane sodbe, s katero je sodišče prve stopnje na podlagi obravnave odločilo o zahtevku, ne sme razveljaviti in zadeve vrniti v nov postopek, če je nepravilnost mogoče popraviti z dopolnjeno ali ponovljeno izvedbo dokazov oziroma izvedbo drugih procesnih dejanj na obravnavi pred sodiščem druge stopnje. Še več, zoper sklep sodišča druge stopnje o razveljavitvi sodbe in vrnitvi v novo sojenje, v nasprotju s prejšnjim odstavkom, je dovoljena pritožba. Na obravnavi lahko sodišče druge stopnje ponovi dokaze v skladu z določbo zakona, ki ureja pravdni postopek, o ponavljanju dokazov na obravnavi pred sodiščem druge stopnje, izvede nove dokaze, ki so potrebni za pravilno in popolno ugotovitev dejanskega stanja, in opravi druga procesna dejanja, s katerimi se odpravijo ugotovljene bistvene kršitve določb postopka. Navedeno pomeni, da lahko višje sodišče samo izvaja dokazni postopek in o zadevi merodajno odloča po izvedenem oziroma dopolnjenem dokaznem postopku (30. člen ZDSS-1).

### **6.2.2 Revizija**

Izredno pravno sredstvo (torej pravno sredstvo, s katerim se izpodbija odločitev drugostopnega sodišča) je revizija. O reviziji odloča Vrhovno sodišče RS. Revizija se vloži v roku 30 dni od prejema odločbe sodišča druge stopnje in je dovoljena v naslednjih delovnih in socialnih sporih (31. člen ZDSS-1):

- v premoženjskih individualnih delovnih in socialnih sporih, v katerih je dovoljena revizija po določbah zakona, ki ureja pravdni postopek,

- v individualnih delovnih sporih glede obstoja ali prenehanja delovnega razmerja,
- v kolektivnih delovnih sporih,
- v socialnih sporih o pravicah iz socialnih zavarovanj in do njih in socialnega varstva (razen v sporih o pravici do dodatka za pomoč in postrežbo, pravici do invalidnine za telesno okvaro in pravici do zdraviliškega zdravljenja),
- če jo dopusti sodišče.

Sodišče dopusti revizijo (32. člen ZDSS-1):

- če je od odločitve vrhovnega sodišča mogoče pričakovati odločitev o pomembnem pravnem vprašanju,
- če odločba sodišča druge stopnje odstopa od sodne prakse vrhovnega sodišča glede pravnega vprašanja, ki je bistveno za odločitev, ali če v sodni praksi sodišč druge stopnje o tem pravnem vprašanju ni enotnosti, vrhovno sodišče pa o tem še ni odločalo.

O tem ali bo dopustilo revizijo, odloči sodišče druge stopnje s sklepom, ki je vsebovan v pravnomočni odločbi, s katero je odločilo o pritožbi. Vrhovno sodišče je vezano na sklep sodišča druge stopnje, s katerim revizijo dopusti ali ne dopusti, razen kadar se stranka v 30 dneh pritoži zoper takšen sklep sodišča druge stopnje. V kolikor v takem primeru vrhovno sodišče pritožbi ugotovi in dopusti revizijo, začne teči rok za vložitev revizije od vročitve tega sklepa stranki. V delovnih in socialnih sporih ni dovoljena zahteva za varstvo zakonitosti.

### **6.3 Postopek v individualnih delovnih sporih**

ZDSS-1 glede postopka v individualnih delovnih sporih tudi izrecno določa, da ima sodišče samo pravico ugotavljati dejansko stanje. Če sodišče po izvedbi vseh dokazov, ki so jih predlagale stranke, ne more ugotoviti dejstev, ki so pomembna za odločitev, lahko izvede dokaze tudi po uradni dolžnosti t.i. preiskovalno načelo (34. člen ZDSS-1).

ZDSS-1 prav tako vsebuje številna določila, ki varujejo delavca. Če sodišče zahteva od delavca, da mora vlogo popraviti ali dopolniti, ga hkrati pouči, kako naj odpravi pomanjkljivosti vloge, in ga opozori na pravne posledice, če ne bo ravnal v skladu z zahtevo sodišča. Če delavec nima pooblaščenca, ga sodišče pouči tudi o pravici, pogojih in postopku za pridobitev brezplačne pravne pomoči.



Kot izhaja iz zgoraj opisanega, so vse navedene določbe določene v korist delavca, saj poskušajo upoštevati njegovo podrejeno vlogo v postopku ter predvsem urediti situacijo, ko delavec nima pooblaščenca, ki bi ga zastopal v postopku, sam pa je seveda praviloma tudi prava neuka stranka. Navedenega pa sodišče po drugi strani ni dolžno storiti za delodajalca, in tudi ne v primerih, kadar delodajalec nima pooblaščenca in je sam prava neuka stranka (36. člen ZDSS-1).

ZDSS-1 nadalje tudi določa, da če tožena stranka ne odgovori na tožbo delavca, iz dejstev, ki so navedena v tožbi, pa ne izhaja utemeljenost tožbenega zahtevka (nesklepčnost tožbe), sodišče s sklepom določi delavcu rok za odpravo nesklepčnosti tožbe in ne izda takoj zavrnitve sodbe. Če delavec v danem roku tožbe ustrezno ne popravi, sodišče tožbeni zahtevek zavrne. Sklep se vroči samo delavcu. Zoper sklep ni dovoljena posebna pritožba (37. člen ZDSS-1).

Bistvena določba z vidika delodajalca je tudi določba o stroških postopka. ZDSS-1 namreč v posebni določbi določa tudi, da lahko sodišče odloči, da mora delodajalec kriti vse stroške za izvedbo dokazov, tudi če delavec v sporu ni v celoti uspel, pa zaradi tega niso nastali posebni stroški. Če je delavec v postopku sodeloval brez pooblaščenca ali ga je zastopal predstavnik sindikata, in v sporu ni v celoti uspel, lahko sodišče odloči, da vsaka stranka krije svoje stroške zastopanja. Navedena določba je povezana z načelom, da je delavec šibkejša stranka v postopku in ga je zaradi navedenega potrebno zaščititi (38. člen ZDSS-1).

### ***6.3.1 Vzorčni postopek***

ZDSS-1 pozna tudi t.i. vzorčni postopek (40. člen). Če je pri sodišču vloženih večje število tožb, v katerih se tožbeni zahtevki opirajo na enako ali podobno dejansko podlago in isto pravno podlago, lahko sodišče po prejemu odgovorov na tožbe na podlagi ene tožbe izvede vzorčni postopek, ostale postopke pa prekine. Pred izdajo sklepa o prekinitvi postopka mora sodišče omogočiti tožeči stranki, da se izjavi o navedbah v odgovoru na tožbo in o prekinitvi postopka zaradi izvedbe vzorčnega postopka. Zoper sklep o prekinitvi postopka zaradi izvedbe vzorčnega postopka ni dovoljena pritožba. Po pravnomočnosti odločbe, izdane v vzorčnem postopku, sodišče o prekinjenih postopkih, ki nimajo bistvenih posebnosti, odloči upoštevaje odločitve v vzorčnem primeru. Stranka, ki je imela možnost sodelovati v vzorčnem postopku, v prekinjenih postopkih ne more oporekati dejanskim in

pravnim ugotovitvam in stališčem, ki jih je zavzelo sodišče v vzorčnem postopku. Vzorčni postopek je prednosten, se pa v praksi razmeroma redko izvaja.

### ***6.3.2 Spori o obstoju ali prenehanju delovnega razmerja***

41. člen ZDSS-1 v prvem odstavku izrecno določa, da so spori o obstoju ali prenehanju delovnega razmerja prednostni. S predmetno določbo se je začelo v praksi relativno zmanjševanje sodnih zaostankov, vsaj v zadevah, ki se nanašajo na obstoj ali prenehanje delovnega razmerja, saj sedaj sodišča dejansko odločajo o zahtevkih iz tekočega leta, kar pomeni, da se delavec lahko nadeja, da bo prvostopno sodišče o njegovi zadevi odločilo praviloma v roku enega leta od dogodka, na katerega se nanaša spor. Slednje je vsekakor ugodno tako s stališča pravne varnosti delavcev ter socialno ekonomskega stanja delavcev, prav tako je koristno za delodajalca, saj se skrajša čas negotovosti glede rešitve spora. Vsekakor pa bi bilo treba čas, potreben za odločitev prvostopnega sodišča v individualnem delovnem sporu glede obstoja ali prenehanja delovnega razmerja, še skrajšati.

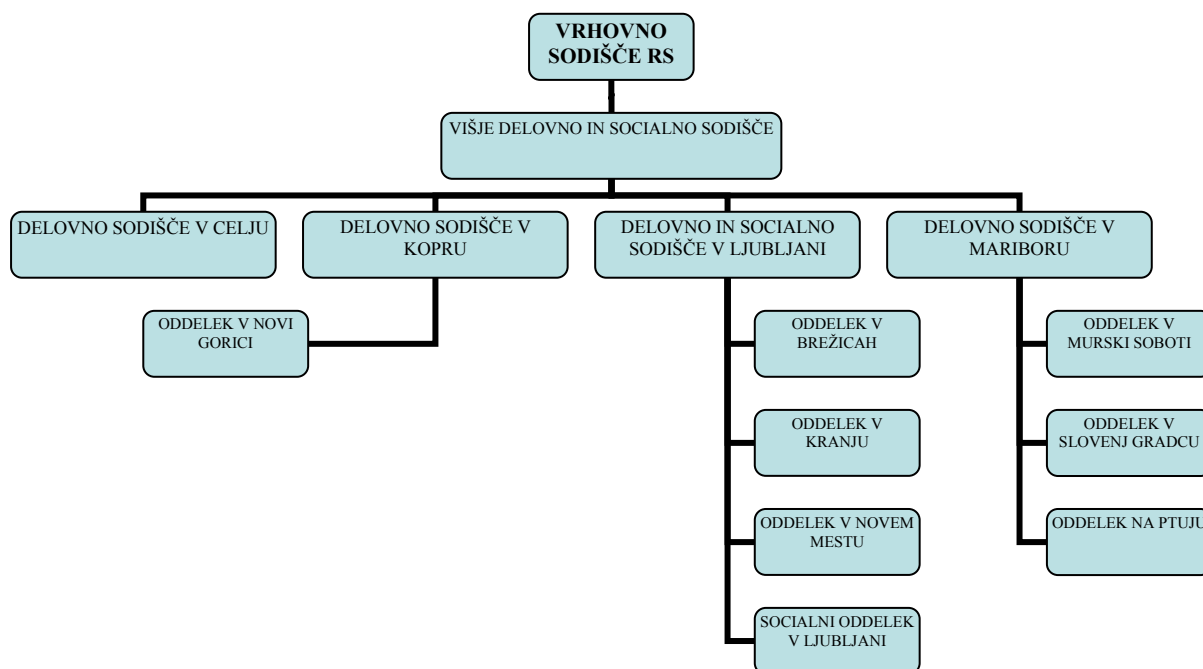
Skrajšanju postopkov je namenjena tudi drugačna ureditev rokov. Kot sem omenila, se postopek – spor o obstoju ali prenehanju delovnega razmerja – začne s tožbo, nasprotna stranka pa mora na tožbo odgovoriti. Rok za odgovor na tožbo je v obravnavanih sporih samo 15 dni, medtem ko je sicer rok za odgovor na tožbo v drugih sporih daljši in znaša 30 dni. Sodišče opravi poravnalni narok, oziroma če ni poravnalnega naroka, prvi narok za glavno obravnavo najkasneje v dveh mesecih od prejema odgovora na tožbo oziroma od izteka roka za odgovor na tožbo (41. člen ZDSS-1).

## 7 ANALIZA SODNE STATISTIKE

### 7.1 Organizacija in sestava sodišč

Sodno oblast v Sloveniji izvajajo okrajna sodišča, okrožna sodišča, višja sodišča in Vrhovno sodišče Republike Slovenije. Slika 7.1. prikazuje organizacijo in sestavo delovnih in socialnih sodišč v Republiki Sloveniji.

**Slika 7.1: Organizacija in sestava sodišč**



Vir: Sodna statistika ([http://www.mp.gov.si/si/zbirke\\_podatkov/statistika/](http://www.mp.gov.si/si/zbirke_podatkov/statistika/)).

Iz organigrama je razvidno, da obstajajo tri stopnje sodišč, ki urejajo delovne in socialne spore. Sodišča prve stopnje so delovno sodišče v Celju, delovno sodišče v Kopru, delovno in socialno sodišče v Ljubljani ter delovno sodišče v Mariboru. Za odločanje na drugi stopnji je ustanovljeno Višje delovno in socialno sodišče s sedežem v Ljubljani. V izredni situaciji pa v odločanje v delovnih sporih poseže sodišče na tretji stopnji, Vrhovno sodišče Republike Slovenije.

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih določa pristojnost, organizacijo in sestavo delovnih in socialnih sodišč kot specializiranih sodišč ter pravila postopka, po katerih ta sodišča odločajo v delovnih in socialnih sporih. Pristojnost delovnih sodišč sega na področje odločanja v individualnih in kolektivnih delovnih sporih, pristojnost socialnih sodišč pa na področje odločanja v socialnih sporih.

## 7.2 Kadrovsko stanje

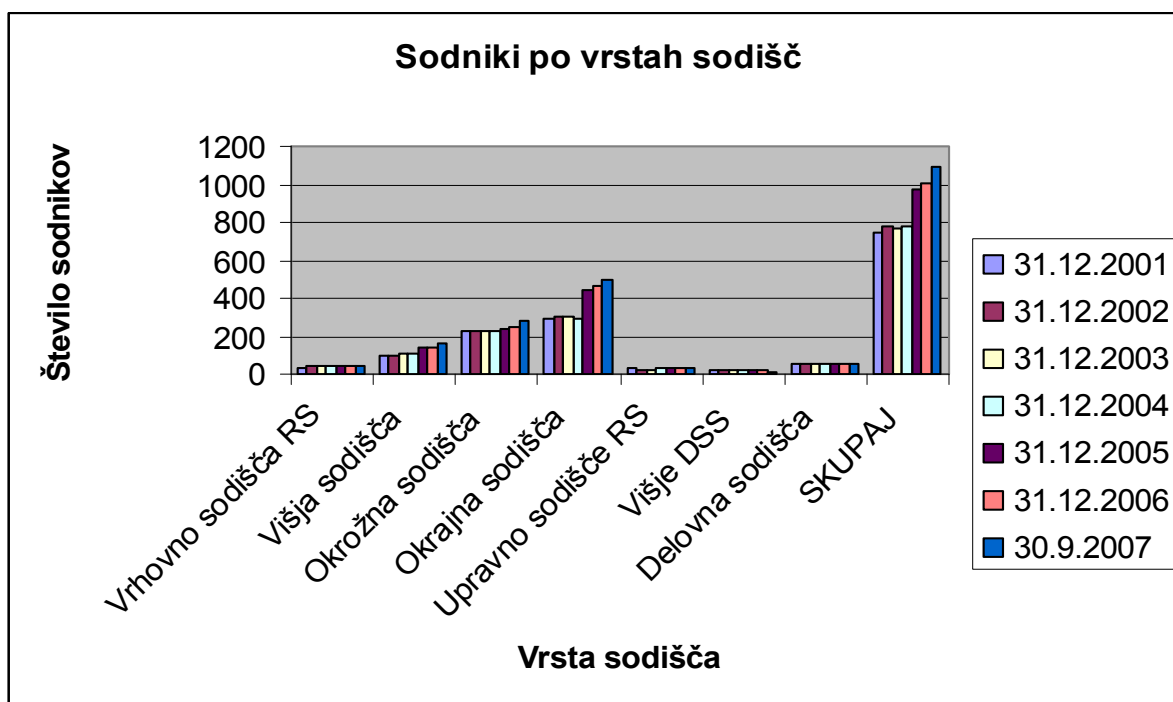
Spodnja tabela in graf prikazujeta podatke o številu sodnikov po posameznih vrstah sodišč za obdobje 2001 - september 2007.

**Tabela 7.1: Število sodnikov po posameznih vrstah sodišč od 2001 do september 2007**

	Število sodnikov na dan 31.12.2001	Število sodnikov na dan 31.12.2002	Število sodnikov na dan 31.12.2003	Število sodnikov na dan 31.12.2004	Število sodnikov na dan 31.12.2005	Število sodnikov na dan 31.12.2006	Število sodnikov na dan 30.9.2007
<b>VRSTA SODIŠČA</b>							
Vrhovno sodišče RS	35	47	45	47	46	39	42
Višja sodišča	99	100	104	111	142	145	158
Okrožna sodišča	225	229	224	231	242	251	283
Okrajna sodišča	290	300	303	291	439	470	502
Upravno sodišče RS	28	27	27	28	28	29	34
Višje DSS	17	18	17	18	18	18	16
Delovna sodišča	51	53	52	54	54	50	53
<b>SKUPAJ</b>	<b>745</b>	<b>774</b>	<b>772</b>	<b>780</b>	<b>969</b>	<b>1002</b>	<b>1088</b>

Vir: Sodna statistika ([http://www.mp.gov.si/si/zbirke\\_podatkov/statistika/](http://www.mp.gov.si/si/zbirke_podatkov/statistika/)).

Slika 7.2: Število sodnikov po posameznih vrstah sodišč do 2001 do september 2007



Vir: Sodna statistika ([http://www.mp.gov.si/si/zbirke\\_podatkov/statistika/](http://www.mp.gov.si/si/zbirke_podatkov/statistika/)).

Podroben vpogled v številke, ki prikazujejo število sodnikov na delovnih sodiščih, kaže na stagniranje oziroma v posameznih obdobjih celo padec števila kadrov (sodnikov). Na delovnih sodiščih se vsako leto pojavlja vse več novih zadev, število sodnikov pa se ne spreminja ali celo pada. Posledično prihaja do vsako let manj rešenih zadev. Eden izmed razlogov za sodne zaostanke so prav gotovo tudi omejena proračunska sredstva, ki onemogočajo izpolnitev potrebnih pogojev (kadrovskih, prostorskih idr.) za normalno delo sodišč (Končar 1999: 1).

Za odpravo sodnih zaostankov je konec leta 2005 ministrstvo za pravosodje začelo s skupnim, državnim projektom *"Odprava sodnih zaostankov - projekt Lukenda"*, ki je predsednikom sodišč nalagal pripravo operativnih programov za odpravo sodnih zaostankov za obdobje 2006-2010. Projekt Lukenda je operativni delovni načrt za odpravo sodnih zaostankov, v katerem so navedeni vsi glavni in drugi ukrepi ter operativni načrt. Glavni ukrepi za zagotovitev večje učinkovitosti sodstva in odpravo sodnih zaostankov so zagotovitev prostorskih pogojev, dodatna zagotovitev in organiziranje strokovnega osebja za določen čas ter stimulatívno nagrajevanje sodnega osebja za odpravljanje sodnih zaostankov.

V nadaljevanju povzemam članek, iz katerega izhaja:

»Na višjem delovnem in socialnem sodišču se je zaostanek na področju reševanja delovnih sporov bistveno zmanjšal.« (<http://24ur.com/novice/slovenija/hitro-resevanje-delovnih-sporov.html>).

*V letu 2006 se je v primerjavi z letom poprej bistveno bolj zmanjšal zaostanek na področju reševanja delovnih sporov, na socialnem oddelku pa je zaostanek ostal, kar je posledica zelo povečanega socialnega pripada, je ob predstavitvi rezultatov dela Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani v minulem letu dejala predsednica tega sodišča Marta Klampfer. Od vseh zadev v reševanju je sodišče lani uspelo rešiti 55 % vseh zadev.*

*Upoštevajoč skupni zaostanek v začetku leta 2006 (2224 nerešenih zadev, od tega 1446 nerešenih delovnih in 778 socialnih sporov) ter število prejetih novih zadev (2649, od tega 1587 delovnih in 1062 socialnih sporov), je imelo pritožbeno sodišče po besedah Klampferjeve v reševanju 4873 zadev, od tega 3033 delovnih in 1840 socialnih sporov. Od vseh zadev v reševanju je sodišče uspelo rešiti 2970 ali 55 % vseh zadev v reševanju, tako da je ostalo nerešenih spornih zadev še 1903 oz. 45 %.*

### **7.3 Gibanje vseh novih, rešenih in nerešenih zadev v letih 2000 – 2006**

#### **7.3.1 Vse zadeve**

Število vseh novih zadev v letu 2001 se je v primerjavi z letom 2000 v povprečju povečalo za 0,4 %. Na Višjem delovnem in socialnem sodišču se je povečalo za 8,4 %, na delovnih sodiščih pa se je zmanjšalo za 6,3 %.

V letu 2002 se je število vseh novih zadev v primerjavi z letom poprej v povprečju povečalo za 2,5 %. Na delovnih sodiščih se je povečalo za 4,6 %, na Višjem delovnem in socialnem sodišču pa se je zmanjšalo za kar 18,9 %.

Naslednje leto so bile številke še večje, in sicer za kar 8,4 %. Najbolj se je število novih zadev povečalo na Višjem delovnem in socialnem sodišču, in sicer za 24,6 %, na delovnih in socialnih sodiščih pa za 18,6 %.

V primerjavi z letom 2003 so številke novih zadev v letu 2004 zopet zrasle, tokrat za 6,5%. V omenjenem letu se je število vseh zadev povečalo na delovnih in socialnih sodiščih, in sicer za 6,9 %, zmanjšalo pa na Višjem delovnem in socialnem sodišču (za 3,8 %).

Prvič od leta 2000 je prišlo do zmanjšanja števila zadev, in sicer leta 2005 (v primerjavi z letom 2004). Vse nove zadeve so se v povprečju zmanjšale za 1,2 %. Kljub temu, da so se zmanjšale na Višjem delovnem in socialnem sodišču za 3,5 %, pa so se povečale na delovnih sodiščih za 6,1 %.

V primerjavi med letoma 2005 ter 2006 ugotovimo, da je spet prišlo do povečanja števila novih zadev, in sicer za 4,6 %. Do povečanje je prišlo tako na delovnih sodiščih kot tudi na Višjem delovnem in socialnem sodišču.

### **7.3.2 Rešene zadeve**

Odstotek vseh rešenih zadev na sodiščih Republike Slovenije se je v povprečju zmanjševal od leta 2000 do leta 2002, nato se je povečeval vse do leta 2006.

Če si bolj natančno ogledamo rast oziroma padec na Višjem delovnem in socialnem sodišču, ugotovimo, da je zadeva sledeča: odstotek rešenih zadev se je povečeval od leta 2000 pa vse do leta 2002. Nato se je leta 2003 (v primerjavi z letom 2002) zmanjšal za 6%, se v naslednjem letu zopet povečal za slab odstotek, nato leta 2005 padel za več kot 3 % ter se leta 2006 spet povzpел na dobrih 10 %.

Odstotek vseh rešenih zadev na delovnih sodiščih je sledil povprečnemu odstotku vseh rešenih zadev. Nasprotje se je pokazalo samo v letu 2004 (v primerjavi z letom 2003), ko je odstotek vseh rešenih zadev na delovnih sodiščih (v nasprotju s povprečnim odstotkom vseh rešenih zadev) padel za več kot 12 %.

### **7.3.3 Nerešene zadeve**

V povprečju se nerešene zadeve iz leta 2001 v primerjavi z letom 2000 niso niti povečale niti zmanjšale. Bistveno se ne razlikujejo. Večje število nerešenih primerov pa se že kaže v naslednjem letu, in sicer za kar 6,5 %. Število nerešenih zadev je v povprečju raslo do leta 2003, nato pa padalo oz. se zmanjševalo vse do leta 2006.

Višje delovno in socialno sodišče je imelo leta 2001 (v primerjavi s prejšnjim letom) več nerešenih zadev, vendar se je njihovo delo izboljšalo že v naslednjem letu in število nerešenih zadev se je do leta 2006 vsako leto zmanjševalo.

Število nerešenih zadev na delovnih sodiščih se je zmanjševalo vse od leta 2000 do leta 2006.

Poglejmo si še nekaj podatkov o rešenih oziroma nerešenih individualnih delovnih sporih na delovnih sodiščih oziroma delovnih in socialnih sodiščih.

V obdobju 01. 01. 2001 – 30. 09. 2007 se je število nerešenih zadev zmanjševalo. Najbolj učinkovito je bilo v letu 2004, ko se je odstotek vseh nerešenih zadev zmanjšal za slabih 34%. Takrat je bilo rešenih kar 7764 individualnih delovnih sporov. Največ nerešenih individualnih (in kolektivnih) delovnih sporov je ostalo leta 2006; takrat je bila razlika med nerešenimi spori med začetkom in koncem leta samo dober odstotek.

Naj omenim še rešene zadeve. Število le-teh se iz leta v leto prav tako zmanjšuje. Denimo, leta 2001 je bilo rešenih 9059 individualnih delovnih sporov, leta 2007 pa le 3517 individualnih (in kolektivnih) delovnih sporov.

Odgovor na vprašanje, kako je možno, da se število tako nerešenih kot tudi rešenih zadev zmanjšuje, najdemo v manjšem pripadu novih zadev.

Učinkovitost sodišč je bil torej v Sloveniji sorazmerno velik problem, nekje do leta 2002. Zaradi sodnih zaostankov so nastajali tudi višji stroški sodnih postopkov, saj so v povprečju spori trajali več kot eno leto. Tako je npr. v letu 2001 v Republiki Sloveniji trajalo reševanje skupaj delovnih sporov in sporov s področja socialne varnosti v 9,4 % do 3 mesece, v 8,9 % od 3 do 6 mesecev, v 10,6 % od 6 mesecev do 1 leta, v 42 % od 1 do 3 let, v 28,8 % nad 3 leta. Leta 2002 je trajalo reševanje individualnih delovnih sporov 14,6 % do 3 mesece, v 13,1 % od 3 do 6 mesecev, v 19,8 % od 6 mesecev do 1 leta in v 52,2 % nad 1 leto. To je bilo seveda še posebej zaskrbljujoče na področju delovnih razmerij, saj se je vedno pogosteje dogajalo, da delavcem niso bile zagotovljene osnovne pravice iz delovnega razmerja, kot so npr. plačilo za delo, plačilo regresa.



## 8 SKLEP

Z analizo primarnih in sekundarnih virov, za katero sem uporabila strokovno literaturo domačih in tujih avtorjev (monografska dela, razni članki, internetni viri, študijska gradiva) sem dobila vpogled v sam postopek in možne načine reševanja delovnih sporov. V sklepu diplomskega dela tako najprej podajam nekaj splošnih ugotovitev, v nadaljevanju pa bom na podlagi ugotovljenega skušala ovrednotiti v uvodu postavljene hipoteze.

Večina aktivnega prebivalstva si pridobiva sredstva za življenje v delovnem razmerju. Delovno pravo je tisto pravno področje, ki najbolj odločilno vpliva na kakovost življenja prebivalstva - zaposlenih in njihovih družinskih članov. Posredno vpliva na položaj v sistemu socialne varnosti in na življenjsko raven v času upokojitve. Najpomembnejši delovnopравни predpis v Republiki Sloveniji je Zakon o delovnih razmerjih.

Novi Zakon o delovnih razmerjih izhaja iz spremenjenega pojmovanja odnosov med delavci in delodajalci. S tem zakonom je poudarjen pogodbeni značaj delovnega razmerja. Odnos med delavcem in delodajalcem je bolj oseben kot odnos med pogodbenimi strankami v drugih vrstah pogodb. Opravljanja dela ni mogoče ločiti od osebe delavca. Delovno razmerje temelji na pogodbi o zaposlitvi, ki je zaradi pomembnosti in posebnosti v bistvenih elementih urejena z zakonom. Zakon o delovnih razmerjih velja za vse zaposlene v Sloveniji, ne glede na to, kdo je njihov delodajalec.

Zakon o delovnih razmerjih ureja v 5. poglavju določena postopkovna vprašanja v zvezi z uveljavljanjem pravic delavca pri delodajalcu. V zvezi s postopkom varstva pravic pri delodajalcu je nujno opozoriti na novost, da po ureditvi novega zakona ni več dvostopenjskega odločanja pri delodajalcu, kar pomeni, da ugovor zoper odločitev delodajalca, o katerem bi odločalo neko posebno telo, ustanovljeno v okviru delodajalca, ni več predviden. Tako je zakonodajalec želel poenostaviti uveljavljanje pravic delavca pred sodiščem.

Glede na to, da Zakon o delovnih razmerjih ne predvideva dvostopenjskega postopka pri delodajalcu, predvideva za določene zahtevke njihovo neposredno sodno uveljavljanje. Ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca lahko

delavec zahteva v roku 30 dni od dneva vročitve odločitve oziroma od dneva, ko je izvedel za kršitev pravice, pred pristojnim delovnim sodiščem.

V Republiki Sloveniji je glede na določbe Zakona o delovnih in socialnih sodiščih uveljavljena razvrstitev delovnih sporov na individualne in kolektivne. Individualni delovni spori so v razmerju do pravnega postopka, delno posebej urejeni z Zakonom o delovnih in socialnih sodiščih iz več razlogov. Najpomembnejši razlog je v tem, da sta stranki delovnega spora dejansko v neenakopravnem položaju.

Delodajalec je glede sposobnosti in izkušenosti pri nastopanju v postopku in uveljavljanju pravic močnejša stranka od delavca. Prav iz tega razloga je zaradi varstva položaja delavca in zaradi javnega interesa v materialnopravni ureditvi delovnega prava več prisilnih predpisov, ki jih stranki niti sporazumno ne moreta izključiti, na primer pravica do dopusta, pravica do izplačila regresa, pravica do plačila za opravljeno delo. Drugi pomemben razlog je pospešitev postopka za reševanje sporov, kar je normalno glede na naravo delovnega spora in pomen zadeve – posebej za delavca. Če na primer delavec ne dobi plačila za delo, lahko ostane brez sredstev za preživljanje.

Spori so neizbežni spremljevalec delovnih razmerij. Najboljši način je, da se stranke v delovnih razmerjih, v primeru spora, same dogovorijo o načinu rešitve spora in da si tudi tvorno in iskreno prizadevajo za mirno rešitev spora. Bistvo mirnega reševanja sporov je v hitrosti rešitve spora, roki za mirno rešitev spora so kratki. To je bistvena prednost mirnega reševanja sporov pred dolgotrajnim postopkom pred delovnimi sodišči (na prvi, drugi in marsikdaj tudi tretji stopnji), ki lahko traja tudi več let.

Načini mirnega reševanja sporov so običajno dogovorjeni s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi in so prostovoljni. Zakon le redko določi obveznost strank v sporu, da morajo spor najprej rešiti na miren način (take določbe ima zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju - v tem primeru je miren način reševanje spora obvezen). Obe stranki v sporu morata soglašati z mirnim reševanjem spora in sprejeti obvezo, da bosta izvršili odločitev, ki bo v tem postopku sprejeta.

Alternativno reševanje sporov ima lahko na področju delovnopravnih razmerij velik pomen – tako zaradi trajne narave delovnega razmerja kot tudi zaradi rizikov, ki jih sodni

postopek lahko povzroči za delavca in tudi za delodajalca. Sporazumna rešitev spora pa v več primerih lahko zagotavlja tudi hitrejšo, po vsebini za obe stranki sprejemljivejšo in trajnejšo rešitev kot odločitev sodišča. Mirno in zunaj sodno reševanje delovnih sporov tudi razbremeni delovna sodišča. Pojem alternativnega reševanja delovnih sporov vključuje več oblik.

Lahko gre za arbitražo – postopek v katerem stranki odločitev v sporu poverita tretji, nevtralni osebi, arbitru – pri čemer arbitražno odločbo zakon izenačuje s pravnomočno sodbo. Arbitraža se je uveljavila predvsem pri reševanju kolektivnih delovnih sporov. Zakon o delovnih razmerjih omogoča tudi arbitražno reševanje individualnih delovnih sporov, če je tak način reševanja sporov predviden s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca.

Lahko gre za postopke pomirjanja ali mediacije in druge postopke, pri katerih stranki s pomočjo tretje, nevtralne osebe poskušata doseči sporazumno rešitev spora. Pomirjanje in posredovanje sta uveljavljena načina mirnega reševanja kolektivnih interesnih sporov, vse pomembnejšo vlogo pa imata tudi pri mirnem reševanju individualnih delovnih sporov.

Na podlagi analize in zgoraj opisanega lahko z gotovostjo potrdim prvo, v uvodu postavljeno, hipotezo. Za urejanje področja delovnih razmerij so najpomembnejši pravni viri, to so zakoni, ki morajo biti v skladu z ustavo. V Sloveniji področje delovnih razmerij ureja preko dvajset zakonov, kot je to predstavljeno v drugem poglavju.

Veliko število nerešenih primerov in sodni zaostanki je še posebej zaskrbljujoče na področju delovnih razmerij. V Republiki Sloveniji dolgo časa nismo imeli posebnega zakona, ki bi urejal nadomestno reševanje delovnih sporov. Kot pravno podlago za tak način reševanja sporov smo lahko uporabili le posamezne določbe Zakona o delovnih razmerjih ter Zakona o delovnih in socialnih sodiščih, ki so v posameznih členih urejali mirno reševanje individualnih in kolektivnih delovnih sporov.

V letošnjem letu sta bila v Republiki Sloveniji sprejeta dva pomembna zakona, in sicer: Zakon o arbitraži in Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah. Oba navedena zakona sta bila sprejeta predvsem zato, da bi država pri državljanih spodbudila uporabo

postopkov mirnega reševanja sporov, in po možnosti rešitev spora med strankami že pred začetkom sodnega postopka, s sporazumom.

Glede na analizo in ugotovljeno stanje na področju delovnih sporov menim, da je bilo nujno potrebno celovito urediti tudi sistem alternativnih načinov reševanja delovnih sporov. V ta namen je država sprejela ustrezno zakonodajo tudi na tem področju. S tem lahko na podlagi zgoraj opisanih dejstev potrdim tudi drugo hipotezo.

Ugotovitve, do katerim sem prišla skozi analizo različnih virov in analiziranjem podatkov potrjujejo, da imajo postopki alternativnega načina reševanja delovnih sporov bistvene prednosti pred sodnim načinom reševanja. Ti postopki so predvsem veliko hitrejši in cenejši od sodnega načina in zato bolj ugodni tako za delavca kot za delodajalca. Zatorej menim, da lahko na podlagi zgoraj opisanega, potrdim tudi tretjo hipotezo, da za rešitev individualnih delovnih sporov postajajo vse pomembnejši alternativni načini reševanja sporov.

## 9 VIRI IN LITERATURA

1. Belopavlovič, Nataša (2004): *Delovna razmerja*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve Republike Slovenije.
2. Betetto, Nina (2002): Metode in tehnike mediacije v pravnem postopku. *Pravna praksa* (1-2), 1-5.
3. Bohinc, Rado (2000): *Nova delovna razmerja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
4. Bohinc, Rado (2004): *Delovna in uslužbenska razmerja*. Ljubljana: GV založba.
5. Cvetko, Aleksej, Aleš Galič, Katarina Kralj in Janez Novak (2005): *Zakon o delovnih in socialnih sodiščih s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
6. Grilc, Peter, Anton Perenič, Miha Juhart, Albin Igličar in Bernarda Kuzma (2004): *Uvod v pravo*. Ljubljana: DZS.
7. Končar, Polonca (1999): Splošno o alternativnih načinih reševanja delovnih sporov. *Perspektive alternativnega reševanja civilnopravnih in delovnopravnih sporov kot načina razbremenjevanja sodišč v Republiki Sloveniji*. 1-23.
8. Kresal, Barbara, Katarina Kresal-Šoltes in Darja Senčur-Peček (2002): *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Primath.
9. Kač, Sabina (2000): *Reševanje sporov pred stalno arbitražo pri GZS*. Ljubljana: Svetovalec.
10. Kukec, Bojan (2005): *Veliki pravni priročnik za podjetnike – dopolnjena izdaja*. Ljubljana: Založba Arkadija d.o.o.
11. Kukec, Bojan (2005): Mediacija v naši sodni praksi. *Podjetje in delo* 31(6-7), 1579-1597.
12. Lubarda, Branko (1999): *Reševanje kolektivnih radnih sporova*. Beograd: Metodi i institucije.
13. Mežnar, Drago (2000): *Delovno pravo*. Ljubljana: Založba moderna organizacija.
14. Mežnar, Drago in Helena Rous (2005): *Kako postopati v delovnih razmerjih*. Ljubljana: Inštitut za delovna razmerja.
15. Novak, Janez (2004): *Delovni spori*. Ljubljana: GV založba.
16. Novak, Janez (1996): Nadomestna rešitev spora in delovna sodišča. *Podjetje in delo* 22(8), 1380-1392.
17. Šetinc-Tekavc, Martina (2002): *Mediacija. Sporazumno reševanje sporov v teoriji in praksi*. Tržič: Učila.

18. Tratar, Boštjan in Evelin Pristavec (2001): Alternativne oblike reševanja sporov v luči razbremenjevanja sodstva. *Podjetje in delo* 27(6-7), 1250-1263.
19. Vodovnik, Zvone (2003): *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

## VIRI

1. *Hitro reševanje delovnih sporov* (2007). Dostopno na <http://24ur.com/novice/slovenija/hitro-resevanje-delovnih-sporov.html> (4. julij 2008).
2. *Kolektivne pogodbe*. Dostopno prek <http://www.ius-software.si/Baze/REGI/92.htm> (3. marec 2008).
3. *Obligacijski zakonik*. Ljubljana: Uradni list RS, 83/2001.
4. *Predlog zakona o mediaciji* (2008). Dostopno na <http://www.mp.gov.si/si/splosno/cns/novica/article/717/5842/?cHash=0f5b8df017-> (23. maj 2008).
5. *Sodna statistika Republike Slovenije od leta 2001 do 2007*. Dostopno na [http://www.mp.gov.si/si/zbirke\\_podatkov/statistika/](http://www.mp.gov.si/si/zbirke_podatkov/statistika/) (27. junij 2008).
6. *Skupni državni projekt: Odprava sodnih zaostankov Projekt Lukenda. Operativni delovni načrt* (2005). Dostopno na [http://www.mp.gov.si/fileadmin/mp.gov.si/pageuploads/2005/PDF/projekt\\_Lukenda.pdf](http://www.mp.gov.si/fileadmin/mp.gov.si/pageuploads/2005/PDF/projekt_Lukenda.pdf) (5. julij 2008).
7. *Ustava Republike Slovenije 2.5. 1991*. Ljubljana: Uradni list RS, št. 31/1991, 41/1991, 66/2000.
8. *Zakon o arbitraži*. Ljubljana: Uradni list RS 45/2008.
9. *Zakon o delovnih in socialnih sodiščih*. Ljubljana: Uradni list RS, 2/2004, 10/2004 pop.
10. *Zakon o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Uradni list RS 42/2002, 103/2007).
11. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in sodno prakso*. 2008 (avtor komentarja Štrovs Marko) Lesce: Legat consultor.
12. *Zakon o inšpekciji dela*. Ljubljana: Uradni list RS 38/1994.
13. *Zakon o javnih uslužbencih*. Ljubljana: Uradni list RS 35/2005.
14. *Zakon o kolektivnih pogodbah*. Ljubljana: Uradni list RS 43/2006.
15. *Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah*. Ljubljana: Uradni list RS 56/2008.
16. *Zakon o pravnem postopku*. Ljubljana: Uradni list RS 36/2004.
17. *Zakon o sodiščih*. Ljubljana: Uradni list RS 19/1994, 73/2004.