

ARBITRAŽA ZA INDIVIDUALNE DELOVNE SPORE V SLOVENSKI ZAKONODAJI IN PRAKSI

NATAŠA BELOPAVLOVIČ*

UDK: 331.109:347.998(497.4)

Povzetek: Arbitražno reševanje individualnih delovnih sporov je posebna izvensodna oblika reševanja sporov, za katero je značilno, da temelji na prostovoljni podlagi. Po Zakonu o delovnih razmerjih je pogoj, da se lahko delavec in delodajalec sporazumeta za arbitražno reševanje spora, dejstvo, da je arbitraža predvidena s kolektivno pogodbo. Pri tem raven kolektivne pogodbe ni določena, kar pomeni, da se je možno za arbitražno reševanje sporov dogovoriti tako s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti kot na ravni podjetja ali zavoda. Kolektivna pogodba mora določiti sestavo, postopek in druga vprašanja, pomembna za delo arbitraže. Sicer pa se tudi za arbitraže v individualnih delovnih sporih uporablja splošna ureditev po Zakonu o arbitraži.

V prispevku so predstavljene pravne podlage za arbitražno reševanje delovnih sporov, arbitražni sporazum in vprašanje vzporednega teka arbitražnega in sodnega postopka, vprašanje sestave arbitražnega senata, vprašanje stroškov postopka ter posledice arbitražne odločbe.

Ključne besede: arbitraža, individualni delovni spor, kolektivni delovni spor, arbitražni senat, arbitražni sporazum

ARBITRATION IN INDIVIDUAL LABOUR DISPUTES IN SLOVENIAN CASE-LAW

Abstract: According to the Employment Relationship Act, the condition for an arbitrary resolution of a dispute between the employer and the employee is a corresponding provision in the respective collective agreement.

* Nataša Belopavlovič, magistrica pravnih znanosti, direktorica Praktike, zavoda za preučevanje delovnih razmerij, natasa.belopavlovic@gvzalozba.si
Nataša Belopavlovič, LL.M., Director of the Praktika, Ljubljana.

For that purpose the collective agreement must contain specifications regarding the composition of the arbitrary commission, the procedure and other issues related to its work. Otherwise general regulations according to the Arbitration Act are applied in individual labour disputes.

In his contribution, the author presents legal foundations for an arbitrary resolution of labour disputes, arbitrary agreement and the issue of simultaneous arbitrary and judicial proceeding, as well as the composition of the arbitrary panel, the expenses of the procedure and the consequences of the arbitration award.

Key words: *arbitration, individual labour dispute, collective labour dispute, arbitrary panel, arbitrary agreement*

1. UVOD

Delovni spori, tako individualni kot kolektivni, se praviloma rešujejo pred delovnimi sodišči na prvi in višjim delovnim in socialnim sodiščem na drugi stopnji, ter v pritožbah in revizijah na Vrhovnem sodišču Republike Slovenije. Kot posebna, alternativna oblika reševanja delovnih sporov pa je možna tudi arbitraža. Za arbitražo je značilno, da je dopustna le pod pogojem, da je prostovoljna. Ena temeljnih človekovih pravic in svoboščin, ki je zagotovljena z Ustavo Republike Slovenije, je namreč pravica do sodnega varstva.¹ To pa pomeni, da je kakršno koli drugačno varstvo možno le na prostovoljni podlagi. Pri tem ne smemo pozabiti, da tudi v delovnih sporih velja splošno življenjsko načelo, da so spori dejstvo, ki se mu ni mogoče izogniti, zato je po eni strani pomembno, kako predvideva reševanje sporov država, na drugi strani pa, na kak način so same sprte stranke sposobne in voljne te spore reševati.

Možnost reševanja individualnih delovnih sporov pred arbitražo je urejena v Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07 – v nadaljevanju ZDR), možnost reševanja kolektivnih delovnih sporov pa v Zakonu o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 – v nadaljevanju ZKoIP). Posebne določbe za arbitražno razreševanje medsebojnih sporov med svetom delavcev

¹ Prvi odstavek 23. člena Ustave RS določa: »Vsakdo ima pravico, da o njegovih pravicah in dolžnostih ter o obtožbah proti njemu, brez nepotrebnega odlašanja odloča neodvisno, nepristransko in z zakonom ustanovljeno sodišče.

in delodajalcem pa najdemo v Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – UPB, v nadaljevanju ZSDU). Razen posebnosti iz navedenih zakonov, pa je v zvezi z arbitražo treba upoštevati splošno ureditev po Zakonu o arbitraži (Uradni list RS, št. 45/08 – v nadaljevanju ZArbit), ki se kot splošni predpis uporablja za vse vrste arbitraž s sedežem v Republiki Sloveniji.

2. REŠEVANJE KOLEKTIVNIH DELOVNIH SPOROV PO ZKOLP IN ZSDU

Ker se nameravam v nadaljevanju prispevka osredotočiti na arbitražno reševanje individualnih delovnih sporov, bi rada v tem delu opozorila le na pravne podlage, ki jih v veljavni zakonodaji najdemo za reševanje interesnih sporov² in sporov o pravicah³ med socialnimi partnerji. Možnost za arbitražno reševanje kolektivnih delovnih sporov uvaja 18. člen ZKoIP in ga v nadaljevanju ureja v členih 19 do vključno 20. Tako v primeru interesnega kot v primeru spora o pravicah morata stranki določiti posamezna sporna vprašanja ter rok za njihovo rešitev in se dogovorita, da bo veljala odločitev arbitraže. V primeru interesnega spora postane arbitražna odločba del kolektivne pogodbe in se objavi na enak način kot kolektivna pogodba. Prav tako ZKoIP predvideva objavo tudi v primeru spora o pravicah.

Poseben kolektivni spor, ki nastane med svetom delavcev, kot obliko sodelovanja delavcev pri upravljanju, in delodajalcem, obravnava ZSDU v členih 99 do vključno 104.⁴ Zakon predvideva bodisi stalno bodisi *ad hoc* arbitražo ter ureja imenovanje arbitrov. Arbitraža s svojo odločitvijo nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem. Odločba arbitraže je v družbi dokončna. Stranki lahko izpodbijata arbitražno odločbo pred pristojnim sodiščem iz razlogov in po postopku, ki je določen s posebnim zakonom.

Naj v zvezi z razreševanjem kolektivnih delovnih sporov opozorim še na določila Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Uradni list RS, št. 40/06 – v nadaljevanju ZEPDSV), ki delodajalce zavezuje k vodenju evidenc o

² Interesni spor, kot posledica različnih interesov strank nastane, kadar se stranki ne sporazumeta o posameznih vprašanjih glede sklenitve, dopolnitve ali spremembe kolektivne pogodbe.

³ Spor o pravicah nastane, kadar se stranki ne strinjata z načinom izvajanja določb veljavne KP ali ena od strank ugotavlja njeno kršitev.

⁴ 105. člen ZSDU je prenehal veljati z uveljavitvijo ZArbit.

oblikah razreševanja kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu. V zvezi s tem 20. člen ZEPDSV v drugem odstavku izrecno določa, da mora evidenca vsebovati sledeče podatke:

- a) podatke o delodajalcu:
 - ime delodajalca,
 - naslov delodajalca,
 - matična številka delodajalca iz PRS,
 - davčna številka delodajalca,
 - šifra dejavnosti delodajalca po SKD,
 - ime kolektivne pogodbe in šifra,
 - število zaposlenih,
 - šifra proračunskega porabnika;
- b) podatke o sindikalni organizaciji ali skupini delavcev ali delavcu, ki je stranka v delovnem sporu:
 - ime sindikalne organizacije,
 - naslov sindikalne organizacije,
 - število delavcev, ki so stranke v delovnem sporu;
- c) podatke o arbitražah delovnih sporov:
 - vrsta delovnega spora,
 - razlogi za delovni spor,
 - ali je bil delovni spor rešen s pomočjo arbitraže.

3. REŠEVANJE INDIVIDUALNIH DELOVNIH SPOROV

ZDR ureja možnost reševanja individualnih delovnih sporov v 205. členu. Iz prvega odstavka citiranega člena izhaja, da se lahko za reševanje individualnih sporov z arbitražo odločijo socialni partnerji v okviru kolektivne pogodbe. Pri tem zakon ne določa, za katero raven kolektivne pogodbe gre, kar pomeni, da se lahko arbitražno reševanje sporov predvidi tako s kolektivno pogodbo dejavnosti kot s podjetniško oziroma zavodsko kolektivno pogodbo. Vendar pa je določbo 205. člena treba razumeti tako, da se s kolektivno pogodbo predvidi le ustanovitev arbitraže, sama odločitev o tem, ali bosta delavec in delodajalec konkretne spore res reševala pred arbitražo, pa je prepuščena njuni svobodni volji. Pristojnost arbitraže bo podana le, če bosta pogodbeni stranki sklenili arbitražni dogovor oziroma arbitražni sporazum ter se s tem odrekli sodnemu reševanju spora. Poudariti je

treba, da mora biti prostovoljnost zagotovljena na obeh straneh, tako pri delavcu kot pri delodajalcu.

Prvotno besedilo ZDR, pred uveljavitvijo novele,⁵ je vsebovalo določbo, da se lahko delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi, najkasneje pa v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma za odpravo kršitev s strani delodajalca, sporazumeta o reševanju spora pred arbitražo. Z novelo je bila določba spremenjena tako, da je bil opuščen del besedila, da se pogodbeni stranki že s pogodbo o zaposlitvi dogovorita glede arbitražnega reševanja sporov. Določitev pristojnosti arbitraže v sami pogodbi po mnenju stroke namreč pomeni prisilnost arbitraže za delavca kot šibkejšo pogodbeno stranko. Delavec se ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi nima možnosti svobodno odločiti o (ne)vključitvi arbitražne klavzule v ponujeno pogodbo o zaposlitvi. Arbitražni dogovor pa mora biti rezultat svobodne, prave in pristne volje obeh pogodbenih strank. Z vidika varstva položaja delavca bi bilo zato primerno že z zakonom določiti, da ni dopusten arbitražen dogovor oziroma arbitražna klavzula ob sami sklenitvi pogodbe o zaposlitvi. Tako je, po mnenju mag. Katarine Kresal Šoltes, treba razlagati tudi novelirani drugi odstavek 205. člena ZDR. Doslednejše varstvo delavca, kot podrejene pogodbene stranke, bi zagotavljala določitev oziroma razlaga, po kateri bi bil arbitražni dogovor mogoč šele po nastanku spora, vendar najkasneje v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev. Da se arbitražni sporazum lahko sklene samo glede sporov, ki so že nastali, je izrecno določil ZARbit le za potrošniške spore (prvi odstavek 45. člena ZARbit), vendar bi se takšna določba lahko dogovorila tudi za delovne spore s kolektivno pogodbo, s katero bi se dogovorila možnost arbitražnega reševanja individualnih delovnih sporov.⁶

Zanimivo je, da je ZARbit v 49. členu izrecno predvidel smiselno uporabo določb drugega, tretjega in četrtega odstavka 45. člena ter določbe 46. in 47. člena zakona (ki se sicer nanašajo na potrošniške spore) za arbitražo glede individualnega delovnega spora, pa smiselne uporabe prvega odstavka 45. člena ni predvidel.

⁵ Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 103/07).

⁶ Katarina Kresal Šoltes, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2008, str. 891.

3.1. Arbitražni sporazum

Pojem in oblika arbitražnega sporazuma sta urejena v ZArbit. Kot arbitražni sporazum se šteje sporazum strank, da predložijo arbitraži vse ali pa le določene spore. Arbitražni sporazum mora biti sklenjen pisno v obliki arbitražne klavzule k pogodbi ali v obliki samostojnega sporazuma in ga mora delavec lastnoročno podpisati. Praviloma naj bi bil v arbitražnem sporazumu določen tudi sedež arbitraže.

Ker pristojnosti arbitraže za individualne delovne spore v ZDR niso urejene, se lahko socialni partnerji s kolektivno pogodbo dogovorijo, katere spore bo arbitraža reševala. V praksi so sindikati in delodajalci najpogosteje arbitraži v reševanje prepustili vse spore glede sklenitve, obstoja, trajanja in prenehanja delovnega razmerja ter spore v zvezi s pravicami, obveznostmi in odgovornostmi iz delovnega razmerja med delavcem in delodajalcem. Delavci, ki podpišejo arbitražni sporazum pa se temu ustrezno lahko odločijo za arbitražno reševanje vseh ali le nekaterih sporov. To seveda velja le, če je sporazum sklenjen pred samim nastankom spora.

3.2. Arbitražni sporazum in tožba o predmetu spora pred sodiščem

Vprašanje vlaganja tožbe v primeru, da je za reševanje spora predvidena arbitraža, rešuje 11. člen ZArbit.

Če je pred sodiščem vložena tožba v zadevi, ki je predmet arbitražnega sporazuma, se sodišče na ugovor tožene stranke izreče za nepristojno, razveljavi v postopku opravljena dejanja in zavrže tožbo, razen če ugotovi, da arbitražni sporazum ne obstaja, je ničen, je prenehal veljati ali ga ni mogoče izpolniti.

Ugovor iz prejšnjega odstavka lahko tožena stranka poda najpozneje v odgovoru na tožbo.

Dokler ni oblikovan arbitražni senat, se lahko pred sodiščem vloži tožba za ugotovitev dopustnosti oziroma nedopustnosti arbitražnega postopka, zlasti zaradi razlogov iz prvega odstavka že omenjenega 11. člena ZArbit.

Če je pred sodiščem začet postopek v skladu s prvim ali tretjim odstavkom 11. člena, se arbitražni postopek lahko vseeno prične ali nadaljuje, arbitražni senat pa lahko izda odločbo tudi v času, ko je postopek pred sodiščem še v teku.

Obstoj arbitražnega sporazuma ni ovira za to, da sodišče na predlog strank pred ali med arbitražnim postopkom v zvezi s predmetom arbitražnega postopka izda začasni ukrep za zavarovanje.

3.3. Arbitražni senat

Arbitražni senat sestavlja eden ali več arbitrov. Ker je »arbitraža« v skladu z ZArbit vsaka oblika arbitražnega postopka, ne glede na to ali poteka pred stalnim ali začasnim telesom, je sestava senata odvisna od tega ali gre za stalno ali začasno arbitražo.

Zakonodajalec je s tem, ko je socialnim partnerjem prepustil odločitev glede arbitražnega reševanja sporov, kolektivnim pogodbam prepustil tudi ureditev vrste in sestave arbitražnih senatov.

Ugotovimo lahko, da so nekatere kolektivne pogodbe sestavo senatov, pa tudi arbitražne postopke natančneje uredile, druge pa so le predvidele možnost tovrstnega reševanja sporov, sestavo senatov, pravila arbitražnega odločanja, jezik v postopku ter vprašanja, ki se nanašajo na stroške postopka pa so prepustile poslovniškemu urejanju (pravilniki oziroma poslovniki o delu arbitraž, ki jih skupaj sprejemajo delodajalci in sindikati). V tem primeru imajo pravilniki oziroma poslovniki arbitraž naravo pogodbeno določenih pravil postopka.

Ob upoštevanju določb ZArbit, določb kolektivne pogodbe in/ali pravilnika oziroma poslovnika stranke določijo arbitre. Če stranke ne določijo števila arbitrov, so arbitri trije.

Arbitri morajo biti neodvisni in nepristranski. Razlogi za izločitev ter postopek za izločitev arbitra so določeni z ZArbit, kolektivno pogodbo in/ali pravilnikom oziroma poslovníkom.

V zvezi z imenovanjem arbitrov arbitražnih senatov v delovnih sporih se pogosto zastavlja vprašanje, ali je možno, da je arbiter delavec, ki je zaposlen pri delodajalcu, kjer poteka arbitraža. Ker člane arbitraže imenujejo tako (reprezentativni) sindikati pri delodajalcu kot uprava delodajalca, je mogoče, da predlaga zaposlene tako ena kot druga stran. Z vidika stroke je taka sestava sporna, saj v tem primeru težko govorimo o neodvisnosti in nepristranskosti arbitrov. Za reševanje spora pa je marsikdaj poznavanje notranjih razmer pri delodajalcu ter historiat

spornih razmerij, koristno. Dejstvo je, da morata stranki vprašanja glede imenovanja arbitrov razčistiti pred njihovim imenovanjem, saj lahko stranka zahteva izločitev arbitra, ki ga je imenovala ali pri imenovanju katerega je sodelovala, le zaradi razlogov, za katere je izvedela kasneje (dejstvo, da je arbiter delavec pri delodajalcu, pa je strankam običajno znano že prej). Vsekakor pa mora biti strankama jasno, da arbiter iz vrst delavcev oziroma iz vrst delodajalca v senatu ni predstavnik ali zaupnik tiste stranke, ki ga je imenovala, temveč neodvisen in nepristranski član senata.

3.4. Potek arbitražnega postopka

Stranke v arbitražnem postopku so enakopravne in vsaki od strank je v postopku zagotovljena pravica do izjave. Ob upoštevanju določb ZArbt, katerih uporabe ni mogoče izključiti, se stranke lahko same sporazumejo za pravila postopka. Pravila so lahko določena v kolektivni pogodbi ali, kar je v praksi slovenskih arbitraž na področju delovnih sporov pogostejše, v pravilnikih oziroma poslovnikih o delu arbitraže.

Stranki v postopku imata lahko pooblaščenca. Praksa kaže, da delavca v sporu običajno zastopa sindikat, delodajalca pa največkrat odvetnik.

Če se stranki nista drugače sporazumeli, se arbitražni postopek začne na dan, ko stranka prejme zahtevo nasprotnne stranke, naj se spor predloži arbitraži. V roku, določenem s kolektivno pogodbo ali poslovnikom mora nasprotna stranka odgovoriti na predlog oziroma tožbo, saj lahko v nasprotnem primeru arbitražni senat izda odločbo na podlagi predloženih dokazov.

Arbitražni senat je po prejemu dokumentacije v roku, določenem s kolektivno pogodbo ali poslovnikom, dolžan razpisati arbitražni narok. 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. Rok 90 dni je določen z ZDR in je bil z novelo podaljšan (od 60 na 90 dni), namen določbe pa je bil zagotoviti varstvo pravic v razumnem roku. Ob tem pa so upravičene kritike stroke, da je omenjeno določilo (četrti odstavek 205. člena ZDR) nedodelano in omogoča zlorabe (glej dr. Galič: Arbitraža v individualnih delovnih sporih).

3.5. Arbitražna odločba

Posledica sklenitve arbitražnega sporazuma je odpoved sodnemu reševanju sporov, zato ima arbitražna odločba med strankama učinek pravnomočne sodbe. Delavec in delodajalec se morata zavedati, da je prostovoljnost pri arbitraži zagotovljena le v fazi odločitve za arbitražno reševanje spora, ko se stranki enkrat odločita za arbitražo, pa to pomeni, da se bosta njeni odločitvi morali podrediti, saj ima arbitraža pravico in dolžnost, da v sporu odloči tako, kot bi odločilo sodišče. Ker ima arbitražna odločba moč pravnomočne sodbe, je jasno, da kakršenkoli sodni postopek med istima strankama v isti zadevi po odločitvi v arbitražnem postopku, ni mogoč. V poštev pride le tožba za izpodbijanje arbitražne odločbe v skladu z določili ZARbit.

Izpodbijanje arbitražne odločbe je možno samo v primerih, določenih v 40. členu ZARbit.

Arbitražno odločbo lahko sodišče razveljavi le:

1. če stranka, ki vložil tožbo, dokaže:
 - da je bila katera od strank nesposobna skleniti arbitražni sporazum iz 10. člena ZARbit ali da ta sporazum ni veljaven po pravu, kateremu so ga stranke podredile, če stranke merodajnega prava niso izbrale, pa po slovenskem pravu, ali
 - da ni bila pravilno obveščena o imenovanju arbitra ali o arbitražnem postopku, ali ji je bila na kak drug način kratena pravica do izjave pred arbitražnim senatom, ali
 - da se odločba nanaša na spor, ki ga arbitražni sporazum ne obsega, ali da vsebuje odločitev o vprašanih, ki presega meje arbitražnega sporazuma; vendar pa se v tem primeru, če je mogoče, odločitev o vprašanih, ki so obsežena z arbitražnim sporazumom, ločiti od odločitve o tistih, ki z njim niso obsežena, razveljavi samo tisti del arbitražne odločbe, v katerem je odločeno o vprašanih, ki jih arbitražni sporazum ne obsega, ali
 - da sestava arbitražnega senata ali arbitražni postopek nista bila v skladu s sporazumom strank, razen če je bil tak sporazum v neskladju z določbo tega zakona, katere uporabe stranke ne morejo izključiti, ali da nista bila v skladu s tem zakonom, če sporazuma strank ni bilo.
2. če sodišče po uradni dolžnosti ugotovi:
 - da predmet spora ne more biti predmet arbitražnega sporazuma (4. člen);
 - da je arbitražna odločba v nasprotju z javnim redom Republike Slovenije.

Tožba za razveljavitev arbitražne odločbe se lahko vloží v treh mesecih od dneva, ko je stranka, ki tožbo vlaga, prejela arbitražno odločbo. Če je bila vložena zahteva na podlagi določb 37. člena ZArbit, se rok za vložitev tožbe podaljša največ za 30 dni od prejema odločitve arbitražnega senata o tej zahtevi.

Arbitražne odločbe ni mogoče izpodbijati zaradi nepristojnosti arbitraže, če je sodišče o tem vprašanju že odločilo na podlagi tretjega odstavka 11. člena ali tretjega odstavka 19. člena ZArbit.

Sodišče lahko na predlog stranke in če to šteje za primerno, za določen čas prekine postopek za razveljavitev arbitražne odločbe in omogoči arbitražnemu senatu, da ponovno odpre arbitražni postopek ali sprejme druge ukrepe, s katerimi bi se po mnenju arbitražnega senata lahko odpravili razlogi za razveljavitev.

3.6. Stroški postopka

Stroški arbitražnega postopka so nagrada pooblaščenцу udeležencev arbitražnega postopka, nagrada arbitrov, nagrada izvedenca, tolmača, stroški ki nastanejo z zaslišanjem prič oziroma pridobitvijo listinske dokumentacije, pomembne za arbitražno odločitev ipd.

O stroških arbitražnega postopka odloči arbitražni senat z arbitražno odločbo ali s posebno odločbo o stroških. Pomembno je, da se socialni partnerji glede povračila stroškov dogovorijo že v kolektivni pogodbi oziroma s poslovníkom o delu arbitraže, ter da je strankam, ki se podvržejo arbitražnemu reševanju spora že vnaprej jasno, kako je s stroški. Stroški arbitražnega postopka se lahko krijejo po načelu uspeha, za spore, ki se nanašajo na prenehanje delovnega razmerja, pa naj bi veljalo, da v vsakem primeru bremenijo delodajalca. Če se socialni partnerji glede stroškov niso sporazumeli, lahko arbitražni senat o stroških odloča po prosti presoji.

3.7. Najpogostejša vprašanja v zvezi z arbitražnim reševanjem individualnih delovnih sporov

Ne glede na dejstvo, da je možnost arbitražnega reševanja individualnih delovnih sporov v našem pravnem prostoru že dolgo prisotna, pa v zvezi z arbitražo v praksi obstaja vrsta nejasnosti in vprašanj.

Delavci se najpogosteje ne zavedajo, da ima arbitražna odločba značaj pravno-močne sodbe, da so se z arbitražnim dogovorom oziroma sporazumom odrekli sodnemu reševanju spora in da v primeru, da z odločitvijo arbitraže ne bodo zadovoljni, ne bodo mogli na sodišče, razen v primerih, ko je izpodbijanje arbitražne odločbe izrecno predvideno z zakonom.

Delavci, ki so se v skladu z drugim odstavkom 205. člena prvotnega besedila ZDR (pred novelo) s pogodbo o zaposlitvi dogovorili za reševanje spora pred arbitražo, se niso zavedali pomena arbitražne klavzule ter dejstva, da so s tem izključile redno sodno pot ter da bo sodišče na ugovor tožene stranke, upoštevalo dogovor o reševanju spora pred arbitražo delodajalca, vsebovan v pogodbi o zaposlitvi in tožbene zahteve delavcev zavrglo.

Stranke, zlasti delavci, v praksi ne ločijo med reševanjem spora na miren način s pogajanjem ali posredovanjem in arbitražo ter pričakujejo rešitev spora *ex aequo et bono* (po načelu pravičnosti) in ne po pravnih pravilih in veljavnih predpisih.

Stranke kolektivne pogodbe v delu, ki predvideva možnost arbitražnega reševanja sporov premalo natančno določijo vprašanja, pomembna za delo arbitraže. Prav tako teh vprašanj ne razrešijo v okviru pravilnika oziroma poslovnika o delu arbitraže. Pogosto ostaja nerešeno vprašanje stroškov. Nedorečeno ostaja vprašanje sedeža arbitraže ter tehnične podpore arbitraži.

Roki, predvideni za arbitražno odločanje so prekratki, zlasti v primeru večjega števila sporov, ki se sočasno pojavijo (npr.: ob prevedbi plač v javnem sektorju). Čeprav je bil rok za izdajo odločbe s 60 podaljšan na 90 dni, je v konkretnih primerih še vedno neustrezen (odsotnost strank, letni dopusti ipd.). Vprašanje, ki se v zvezi s tem pojavlja je tudi, kaj storiti, če delavec v nadaljnjih 30. dneh od poteka 90. dni vloži tožbo pred sodiščem, saj je arbitražni postopek še vedno odprt (verjetno bi morala v tem primeru arbitraža ugotoviti prenehanje arbitražnega sporazuma in se izreči za nepristojno).

Zastavlja se vprašanje nepristranskosti in neodvisnosti sestave arbitražnega senata oziroma arbitrov v primeru, da so le-ti zaposleni pri delodajalcu. Zmotna je predstava, da je arbiter, imenovan s strani ene od strank, njen predstavnik oziroma zaupnik. Dejstvo je, da so arbitraže v praksi velikokrat sestavljene iz arbitrov, ki jih stranke imenujejo izmed zaposlenih in je popolno »neodvisen« le predsednik, ki je imenovan izmed zunanjih strokovnjakov.

4. SKLEP

Reševanje delovnih sporov z arbitražo ima lahko v praksi dvojen pomen. Z arbitražo je možno spore reševati hitreje in pri tem razbremeniti sodišča, na drugi strani pa je izvensodno reševanje sporov tudi nekoliko manj formalno in za stranki manj stresno, zato je po razrešitvi spora nadaljevanje njunega medsebojnega razmerja lažje. Ne glede na dejstvo, da je arbitražni postopek hitrejši in manj formalen, pa je treba paziti, da bo strankam ves čas zagotovljena pravica do izjavljanja ter da bo arbitražni senat pri svojih odločitvah upošteval veljavne predpise (zakone, podzakonske akte, kolektivne pogodbe in splošne akte delodajalca).

Čeprav se arbitražno reševanje delovnih sporov v praksi počasi uveljavlja, menim, da bi tudi v teoriji kazalo arbitražnemu reševanju individualnih delovnih sporov posvetiti več pozornosti, ne nazadnje tudi v okviru ZArbt, kjer je zakonodajalec sicer predvidel posebno poglavje »Delovni spori«, vendar pa v njem praktično ni uredil ničesar in je le odkazal na smiselno uporabo nekaterih določb, ki urejajo arbitražo v potrošniških sporih, pri čemer imajo ti spori povsem drug značaj.

VIRI IN LITERATURA

Galič, Aleš: Arbitraža v individualnih delovnih sporih, Delavci in delodajalci, št. 2-3/2004/IV, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani

Galič, Aleš: Arbitražni sporazum in pristojnosti sodišča v zvezi z arbitražo, Delavci in delodajalci, št. 4/2004/IV, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani

Kresal Šoltes, Katarina: komentar k 205. členu, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana 2008

Zakon o arbitraži (ZArbit), Uradni list RS, št. 45/08

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), Uradni list RS, št. 42/02 in 103/07

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

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), Uradni list RS, št. 42/07-UPB

Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV), Uradni list RS, št. 40/06

ARBITRATION IN INDIVIDUAL LABOUR DISPUTES IN SLOVENIAN CASE-LAW

NATAŠA BELOPAVLOVIČ*

SUMMARY

Arbitrary resolution of individual labour disputes is a special out-of-court form of dispute settlement which anticipates voluntary participation of the involved parties. According to the Employment Relationship Act, the condition for an arbitrary resolution of a dispute between the employer and the employee is a corresponding provision in the respective collective agreement. The level of the collective agreement is not further specified, which consequently means that arbitrary resolution of disputes can be agreed upon either in the branch collective agreement or within the company or institution. Arbitrary resolution of labour disputes can have a twofold meaning: on the one hand it allows quicker resolution of disputes thus relieving the courts, on the other, the out-of-court of dispute settlement is less formal and also less stressful for the parties involved, therefore it is easier to maintain their relationship after the resolution of the dispute. Regardless of the fact that the arbitrary proceeding is faster and less formal attention has to be paid to the fact, that the respective parties are given the right to express themselves during the entire arbitrary proceeding and that arbitral panel must observe the current legislation (laws, implementing regulations, collective agreements and general acts of the employer).

Though arbitral settlement of labour disputes is being increasingly exercised it is my opinion that more attention should be paid to the theory of arbitral settlement of individual labour disputes, not least so within ZArbt (Arbitration Act). The legislator did include a chapter titled 'labour disputes' into this act, yet it contains virtually no regulations; it merely refers to the application of some corresponding provisions regulating arbitration in consumer disputes, whereby it has to be mentioned that the nature of such disputes is entirely different.

* Nataša Belopavlovič, LL.M., Director of the Praktika, Ljubljana, Slovenia. natasa.belopavlovic@gvzalozba.si