

MIRENJE U INDIVIDUALNIM RADNIM SPOROVIMA

Iako su prema Zakonu o parničnom postupku postupci iz radnih odnosa hitni pa su tako određeni i kraći rokovi za pojedine radnje u postupku, radni sporovi u Republici Hrvatskoj i dalje traju iznimno dugo. Sudovi su zagušeni velikim brojem predmeta, a i priliv novih predmeta se svake godine povećava, što rezultira dugotrajnim i skupim postupcima koji su u konačnici pogubni za egzistenciju radnika, ali i egzistenciju njegove obitelji, s obzirom na to da stvaraju veliku nesigurnost, neizvjesnost i visoke troškove. Postalo je očito kako treba razvijati alternativne načine rješavanja radnih sporova koji će pridonijeti brzini, efikasnosti i ekonomičnosti rješavanja sporova.

Mirenje je u Republici Hrvatskoj prepoznato kao jedan od poželjnih alternativnih oblika načina rješavanja sporova još 2003. godine, kada je donijet Zakon o mirenju, no ono ipak svoju primjenu nije našlo u radnim sporovima, iako je Zakon o radu još 1995. godine predviđao mogućnost mirnog rješavanja individualnih radnih sporova prije podnošenja tužbe sudu. Kako je Republika Hrvatska pokazala veliki interes i pravno-političku volju urediti i alternativne postupke rješavanja sporova te je odredila razvoj alternativnih načina rješavanja sporova, posebno mirenje, kao jedan od prioriteta reforme pravosuđa, Ured za socijalno partnerstvo Vlade Republike Hrvatske je 2005. godine, zajedno s Ministarstvom pravosuđa i socijalnim partnerima, pokrenuo projekt „Mirenje u individualnim radnim sporovima“. Održani su razni treninzi, izabrani su pilot-projekti, a educirani su miritelji i treneri miritelja, od kojih znatan broj njih dolazi iz redova sindikata. U okviru projekta je tripartitna radna grupa socijalnih partnera izradila i temeljne dokumente, odnosno pravni okvir mirenja u individualnim radnim sporovima - Pravilnik o mirenju u individualnim radnim sporovima (dalje: Pravilnik) s pripadajućim obrascima, kao i tekst poglavlja o mirenju u individualnim radnim sporovima.

Poglavlje o mirenju u individualnim radnim sporovima, kao pravni temelj za provođenje mirenja u individualnim radnim sporovima, potrebno je ugraditi u kolektivne ugovore, a na temelju predmetnog poglavlja stranke kolektivnog ugovora zajedno donose Pravilnik te odabiru tajnika za provođenje postupka mirenja koji obavlja sve administrativne i tehničke poslove u postupku. Pravilnikom se uređuje postupak mirenja u individualnim radnim sporovima, obveze miritelja, pravila i vođenje postupka, načini okončanja mirenja, nagodba u postupku mirenja, tajnost i povjerljivost iznesenih dokaza i činjenica, kao i obavljanje administrativnih poslova za potrebe postupka mirenja. Kao koordinator projekta, Ured za socijalno partnerstvo postavio je i sustav koordinacije udruga sindikata i poslodavaca na projektu, a čija je zadaća promocija, implementacija i praćenje postupaka mirenja. Naime, **bitno je da sindikati i poslodavci ulože zajedničke napore u promicanju mirenja u individualnim radnim sporovima kako bi pridonijeli bržem i učinkovitijem rješavanju sporova, ali i zadovoljstvu radnika i poslodavaca, što će u konačnici rezultirati i uspješnijim socijalnim dijalogom između sindikata i poslodavaca.** U sklopu koordinacije Nezavisnih hrvatskih sindikata poduzimaju se brojne aktivnosti na promicanju mirenja u individualnim radnim sporovima (edukacije, sastanci i sl.), a pojedini sindikati, udruženi u Nezavisne hrvatske sindikate, sklopili su s poslodavcima i kolektivne ugovore koji sadrže klauzulu o mirenju u individualnim radnim sporovima.

Mirenje je oblik alternativnog rješavanja sporova (ADR) u kojem stranke rješavaju vlastite sporove pod vodstvom i uz pomoć neovisne treće strane, miritelja. Važnost mirenja je u prednostima koje nudi u odnosu na klasično rješavanje sporova pred državnim tijelom - sudom. Naime, mirenje je brži, jednostavniji, neformalniji, elastičniji i učinkovitiji način rješavanja sporova, krojen prema potrebama stranaka. Stranke tako imaju veću kontrolu nad postupkom te mogućnost postizanja nagodbe koju će obje dobrovoljno poštivati. U postupku mirenja obje strane su pobjedničke jer sklapaju nagodbu od obostranog interesa (tzv. win –win situacija). Mirenje doprinosi zadržavanju dobrih odnosa između stranaka u budućnosti nakon što je spor riješen, za razliku od vrlo često razornih

efekata rješavanja sporova kroz sudski proces. Mirenje i postignuta nagodba sudionike čini zadovoljnim te uspostavlja narušeno povjerenje između njih. Stranke su zadovoljne ne samo rezultatom, već i načinom rješavanja spora. Osim toga, mirenje omogućava temeljno ustavno pravo stranaka u sudskom postupku na pravično suđenje u razumnom roku te uopće na dostupnost pravosuđa, koje je jedno od najvažnijih ciljeva Europske unije. Također treba napomenuti kako zbog provođenja postupka mirenja stranke ne gube pravo na podnošenje tužbe sudu.

Mirenje u individualnim radnim sporovima je izvansudsko mirenje (on the shop floor – na razini tvrtke) u kojem se spor rješava tamo gdje je nastao. Individualni radni spor je spor između poslodavca i radnika koji nastaje vezano za radni odnos (otkaz, neisplata plaće i sl.). Osim što se mirenje u individualnim radnim sporovima može provoditi prije pokretanja sudskog postupka, a nakon što je spor nastao, ono se može provoditi i dok se vodi sudski postupak, **poštivajući pritom rokove i pravila iz članka 186d. – 186.g. iz Zakona o parničnom postupku** (NN br. 4/77, 36/77, 36/80, 69/82, 58/84, 74/87, 57/89, 27/90; 26/91, 34/91, 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07 (odluka USRH), 84/08, 128/08 i 57/11). Povjerljivost postupka mirenja i rješavanje spora na “prijateljski način” pridonosi i poslovnom ugledu poslodavca te sprječava da poslodavac dođe na tzv. “crnu listu”. **Temelj za uređivanje mirenja u individualnim radnim sporovima u kolektivnim ugovorima nalazimo u Zakonu o radu u članku 129. stavku 5. te u članku 132.** kojim se utvrđuje da rješavanje radnog spora ugovorne strane mogu sporazumno povjeriti mirenju, a da se kolektivnim ugovorom može urediti sastav, postupak i druga pitanja važna za rad mirenja

Početkom 2011. godine donesen je i novi **Zakon o mirenju** (NN br. 18/11), usklađen s **Direktivom 2008/52/EC Europskog parlamenta i Vijeća od 21. svibnja 2008. godine o određenim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim predmetima**. U radnoj grupi za izradu Zakona sudjelovali su i Nezavisni hrvatski sindikati. Novi Zakon potiče daljnji razvoj i prihvaćanje mirenja, posebno kao izvansudskog načina rješavanja sporova (naime, sudski postupak bi trebao biti zadnje utočište), kao i jednaku dostupnost mirenja državljanima EU i hrvatskim državljanima. Također, novi je Zakon konačno uredio nagodbu i utjecaj postupka mirenja na rokove za podnošenje tužbe sudu, posebno prekluzivnih rokova kakvi su u radnim sporovima. Posebno se ističe kako stranke koje su izabrale mirenje radi pokušaja rješavanja spora ne smiju izgubiti mogućnost pokretanja sudskog, arbitražnog ili drugog postupka zbog proteka zastarnog ili prekluzivnog roka, što je u skladu s načelom da mirenje ne smije strankama zapriječiti pristup pravosuđu budući je pristup pravosuđu jedno od temeljnih ljudskih prava.