

**ALI KAKO PO MIRNI POTI  
REŠEVATI  
DELOVNO PRAVNE SPORE  
V DEJAVNOSTI BANČNIŠTVA SLOVENIJE**



# MEDIACIJA

ALI

KAKO PO MIRNI POTI

**REŠEVATI**

**DELOVNO PRAVNE SPORE**

V DEJAVNOSTI BANČNIŠTVA SLOVENIJE



CIP - Kataložni zapis o publikaciji  
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

347.919.1:336.71

MILANOVIČ, Irena

Mediacija ali Kako po mirni poti reševati delovno pravne spore v  
dejavnosti bančništva Slovenije / [avtorica Irena Milanovič]. -  
Ljubljana : Sindikat bančništva Slovenije, 2008

ISBN 978-961-92276-0-2

1. Gl. stv. nasl.

236361728

## **Vsebina:**

Uvod .....	5
Opredelitev pojma in pomena mediacije .....	5
Temeljna načela mediacije .....	7
Potek mediacije .....	10
Priloge:	
Vzorec Predloga za uvedbo postopka mediacije (priloga 1) .....	15
Vzorec Dogovora o poteku mediacije (priloga 2) .....	16
Pravilnik o postopku mediacije v delovnih sporih (priloga 3) .....	18

*Mediacija - kultura  
reševanja sporov*

## UVOD

Mediacija je eden od načinov mirnega reševanja konfliktov, ki nastanejo med (pogodbenimi) strankami. Zlasti v zadnjem obdobju se mediacija vse bolj pogosto uporablja v različnih sporih: v gospodarskih, družinskih, šolskih in ne nazadnje tudi v delovno pravnih sporih. Drugi načini mirnega reševanja sporov so še: conciliacija in arbitraž. Razlika med mediacijo in arbitražo: arbitraž je postopek, v katerem nevtralna tretja oseba odloči o rešitvi spora, odločitev pa temelji na pravnih razlogih. Arbitražno odločitev ni mogoče izpodbijati na sodišču po njeni vsebini, temveč le, če postopek ni bil pravilno izveden. Mediacija je neformalni postopek, za katerega ne veljajo stroga postopkovna pravila, kot je to pri arbitraži in na sodišču, temveč postopek temelji na celoviti rešitvi konfliktne situacije med sprtima strankama, na strokovnosti mediatorja pri vodenju procesa mediacije in spoštovanju njenih temeljnih načel, kot so zaupnost, poštenost, prostovoljnost, nepristranskost ipd.

Knjižica je namenjena zaposlenim v bančni dejavnosti, da se bolj podrobneje spoznajo z mediacijo in da jo v primeru delovnih sporov tudi uporabijo, saj je izbira mirnih poti reševanja sporov pomemben civilizacijski dosežek v odnosih med ljudmi.

## OPREDELITEV POJMA IN POMENA MEDIACIJE

**Mediacija** je prostovoljen, izvensodni proces, v katerem se udeleženci - **medianti** - ob podpori nevtralnega in nepristranskega posrednika - **mediatorja** - sporazumejo, da bodo izmenjali stališča, odkrili in opredelili konfliktne točke s ciljem, da bi v skupnem razgovoru izdelali možnosti in alternative za doseglo sporazumne in samo-odgovorne rešitve konflikta.

**Cilj mediacije** je torej, da medianta celovito rešita sporno razmerje ter da v čim večji meri zadovoljita svoje in tudi interese

nasprotni strani – drugega medianta. To je mogoče storiti v procesu razgovora, v katerem ima vsak od mediantov enakovredno možnost predstaviti vsebino spora in probleme ter prisluhniti drugemu mediantu in njegovemu videnju spornega razmerja. Mediator pomaga mediantoma izpostaviti ključne točke spornega razmerja in njihove resnične interese ter skupaj z njima doseči vzajemno zadovoljiv sporazum.

Če medianta uspešno zaključita mediacijo s sklenitvijo sporazuma, doživita ta postopek kot svoje lastno delo in dosežek.

Mediacija vzbuja pri ljudeh tudi spoznanje, da so sami sposobni urejati svoja razmerja z drugimi in jih v tem duhu tudi vzgaja.

### **Prednosti mediacije so:**

1. probleme rešuje hitro, učinkovito in brez zavlačevanja,
2. celovito ureja sporno razmerje in zagotavlja trajnejšo rešitev spora,
3. ima pozitivni izid po načelu »dobim – dobiš«, kar pomeni, da je vsaka od sprtih strank ob uspešni mediaciji zmagovalka,
4. izboljša komunikacijo in kulturo dialoga med strankama,
5. v mediaciji udeleženci upoštevajo temeljna načela, kot na primer: zaupnost, enakopravnost, poštenost, nevtralnost, odgovornost..., torej vse tiste etične in moralne vrednote, ki utrjujejo dobre odnose med strankama,
6. stranki sami aktivno iščeta rešitve spora, s čemer se ozaveščata o problemih, ki so spor povzročili,
7. stranki ohranjata ali celo vzpostavita boljše medosebne odnose,
8. stranki ohranjata pravico do sodnega varstva v primeru, da se spor ni uspešno rešil,
9. mediacija povečuje zadovoljstvo strank in zato zagotavlja večjo verjetnost trajnejše rešitve spora ter vpliva na preprečitev podobnih sporov,
10. postopek je cenejši od vseh drugih načinov reševanja spora.

## TEMELJNA NAČELA MEDIACIJE

Ob odsotnosti katerega koli od temeljnih načel, po katerih se odvija postopek mediacije, bi težko rekli, da gre za proces mediacije oziroma bi bila mediacija brez upoštevanja teh načel neuspešna.

**Zaupnost** je temeljno načelo, ki ga vsem udeležencem predstavi mediator že na prvem srečanju. Pomeni, da so v okviru zakonskih možnosti zavezani, da brez izrecnega dovoljenja vseh udeležencev, ne razširjajo informacij in spoznanj, pridobljenih v procesu mediacije. To načelo omogoča odprtost in iskrenost med udeleženci. Zaupnost je potrebna tudi v primeru ločenih razgovorov med mediatorjem in posameznim mediantom. Pomembna je tudi v razmerju do morebitnega sodnega postopka, saj bi bili medianti zelo zadržani do sodelovanja v mediaciji, če bi se jim zaupani podatki, dejstva in pripravljenost na konkretne rešitve v primeru neuspešne mediacije in nadaljevanja spora na sodišču razkrili v pravnem postopku. Na koncu postopka mediator in medianti uničijo vse zapiske, ki se nanašajo na konkretno zadevo.

**Prostovoljnost** pomeni, da vsak mediant na temelju lastne volje sodeluje v vseh fazah tega postopka in da med trajanjem mediacije lahko kadarkoli prekine ta postopek, če bi ugotovil, da mediacija ne uresničuje njegovega interesa. Enako velja tudi za mediatorja.

**Nevtralnost, nepristranskost, enakopravnost** - ta načela predpostavljajo nepristransko, nevtralno držo mediatorja - enakovredno do obeh mediantov. Ob zagotavljanju nevtralnosti se povečuje stopnja zaupanja v ta postopek in v rešitev problema. Mediator ves čas postopka skrbi, da sta medianta enakopravna pri zastopanju svojih interesov, ne glede na njihovo moč in položaj in da zaradi popuščanja in kompromisov šibkejša stran ne bo v slabšem položaju. Mediantu, ki težko izrazi svoje mnenje in interese, lahko svetuje, kakšno pomoč poiskati, da bo enakopravno

sodeloval v tem postopku. Hkrati pa jima ne sme posredovati svojega mnenja o morebitni sodni odločitvi v konkretnem sporu.

***Samo-odgovornost*** v mediaciji pomeni, da v mediacijskem procesu medianta sama zaznavata svoje interese in jih tudi ustrezno zastopata, da sama odločata, o čem se bosta pogajala in kakšne odločitve bosta sprejela. Stopnja samo-odgovornosti narekuje mediantom, da je vsak od njiju tudi odgovoren za uspešen zaključek postopka, tudi v primeru, ko bi se začetna pričakovanja vsakega medianta med procesom prilagajala uravnoveženju njihovih posamičnih interesov.

***Poštenost*** - v enciklopediji je opredeljena tako, »da vsak dobi to, kar mu pripada.« Poštenje odseva odkritosrčnost, pristnost in odprtost ter omogoča iskreno in nedvoumno izražanje mediantov o svojih problemih, potrebah, željah in interesih. Medianta sodelujeta v tem postopku v »dobri veri« rešiti konflikt in spoštovati dogovorjeno. Na poštenost v mediaciji ves čas postopka bdi mediator. Poštenost mu daje trdnost njegove notranje drže ter utrjuje uveljavljanje drugih temeljnih načel. S svojo notranjo držo mediator nenehno sporoča mediantoma, da bo v odnosu do njihovih težav in pri iskanju skupnih rešitev ravnal pošteno, vestno in odgovorno in da podobno pričakuje tudi od njiju pri doseganju poštenega sporazuma.

***Informiranost*** mediantov – pomembno je, da medianta poznata svoje pravice in dolžnosti, da bi lahko sklenila najprimernejši dogovor o rešitvi spora. Če mediator ugotovi, da je seznanitev katerega koli medianta o pravicah in dolžnostih pomanjkljiva, ga napoti k pravnemu svetovalcu, najbolje še pred začetkom mediacijskega procesa, najkasneje pa tik pred podpisom dogovora.

## **Mediator**

Za uspešen potek mediacije je bistvenega pomena, da mediator obvlada strokovna znanja s področja vodenja procesa mediacije, da zna aktivno poslušati in da to zaznajo tudi medianti. Pravno znanje ni pogoj za uspešnega mediatorja, ampak so bolj v ospredju sposobnosti iz komunikologije, psihologije, sociologije itd. Osebnostne lastnosti mediatorja, ki so mu v pomoč pri njegovem delu, so predvsem razumevanje, kreativnost, samostojnost, preudarnost, sposobnost vživljanja v drugega, fleksibilnost; te lastnosti tudi opredeljujejo njegovo notranjo držo.

Mediator je posebej strokovno usposobljena oseba za vodenje mediacijskega procesa. S pomočjo obvladovanja metod in tehnik mediacije in pogajanj ter praktičnih znanj vodi mediante iz konfliktne situacije in njune začetne nasprotujoče si drže h konstruktivnemu sodelovanju. Čeprav je mediacija neformalen postopek, ima svoje zakonitosti glede: strukture in faz mediacije, načina vodenja, načina oblikovanja spornih točk in iskanja rešitev ter na koncu sklenitve sporazuma med mediantoma in mediatorjem.

**Vloge mediatorja** ni mogoče enačiti z vlogo sodnika, ker sodnik v sporu razsodi, mediator pa te vloge nima, temveč mediantoma pomaga do skupno dogovorjene rešitve spora.

Mediator deluje po načelih svoje stroke in postopka, v katerem skuša:

- izboljšati komunikacijo med strankama,
- pomagati mediantoma spoznati in razjasniti njihove skupne in nasprotujoče si interese,
- določiti področja možnega dogovora in pomagati oblikovati opcije za vzajemno dogovorjeno rešitev spora.

## POTEK MEDIACIJE

Postopek mediacije je opredeljen v Pravilniku o postopku mediacije v delovnih sporih, ki so ga Združenje bank Slovenije, Sindikat bančništva Slovenije in SNLB sprejeli dne 12.4.2007 in je v tej knjižici na strani 18 kot priloga 3.

Postopek začne stranka, ki ugotovi, da je nastalo neko sporno razmerje. V delovno pravnih sporih se spori delijo na pravne in interesne.

a.) Pravni spor je spor, ki nastane zaradi kršitve določene pravice ali neizpolnitve določene pogodbene ali druge obveznosti. V praksi je pogostejše pravni spor **individualni delovni spor** (na primer: kršitev pravice do letnega dopusta, neizplačilo določenega dodatka k plači, nižje izplačana osnovna plača, kot to določa pogodba o zaposlitvi, mobbing ali trpinčenje na delovnem mestu...), lahko pa je tudi **kolektivni delovni spor**, kadar delodajalec krši določeno pravico vsem delavcem ali skupini delavcev (na primer: ne izplača variabilnega dela plače v predpisanem roku, ne izplačuje nočnega dodatka delavcem, ki delajo ponoči, ali ne izplača 10% povečanja za presežne ure, ki jih po krivdi delodajalca delavci niso mogli izkoristiti do 31.12. preteklega leta...).

b.) Interesni spor je **kolektivni delovni spor**, ki nastane, ko se ena pogodbena stranka, na primer delodajalec, ne želi pogajati za novo kolektivno pogodbo ali njene spremembe in dopolnitve. Nastane tudi tedaj, ko kolektivna pogodba nižje ravni - na ravni delodajalca - ali njegov splošni akt (na primer akt o sistemizaciji delovnih mest) ni skladen z zakonom, kolektivno pogodbo ali z drugimi delovno pravnimi predpisi.

Če delavec ugotavlja, da delodajalec ni izpolnil določene obveznosti iz delovnega razmerja ali odpravil določene kršitve njegovih pravic (individualni delovni spor), o čemer je predhodno delodajalca

pisno opozoril skladno z zakonom in kolektivno pogodbo, lahko predlaga rešitev spora z mediacijo. V individualnem delovnem sporu je torej zahteva delavca na podlagi določil kolektivne pogodbe za bančno dejavnost (KPD-b) glede odprave kršitev procesna predpostavka pred uvedbo postopka mediacije.

V primeru kolektivnega delovnega spora je postopek tudi opredeljen v KPD-b in v Pravilniku o postopku mediacije v delovnih sporih. V KPD-b je določen rok za začetek postopka in sicer 10 delovnih dni od dne, ko spora stranki nista rešili dogovorno.

## **Začetek postopka mediacije**

Postopek se začne s predlogom, v katerem predlagatelj (v individualnem sporu: delavec ali delodajalec, v kolektivnem sporu pa sindikat ali skupina delavcev in delodajalec ali delodajalsko združenje) poleg ostalih osnovnih podatkov opredeli sporno razmerje in predlaga ime in priimek mediatorja. V prilogi 1 je vzorec predloga za začetek postopka mediacije v individualnem sporu.

Ko stranki soglašata, da bosta spor reševali z mediacijo, skupaj soglasno odločita, kdo bo mediator. Seznam mediatorjev se nahaja pri organizacijah, ki usposablajo mediatorje in pri raznih mediacijskih centrih v Sloveniji ter pri pristojnem ministrstvu, če tako določa zakon.

Vabilo za prvi sestanek z izbranim mediatorjem podpišeta obe stranki in ga posredujeta mediatorju. Na prvem srečanju z mediatorjem se dogovorita o poteku mediacije. V zvezi s tem skleneta Dogovor o poteku mediacije, s katerim opredelita predviden čas trajanja posameznega srečanja, stroške postopka, obvezo spoštovanja temeljnih načel mediacije, sklenitev sporazuma o uspešno končanem postopku ter o njegovi izvršljivosti. Vzorec Dogovora o poteku mediacije je priloga 2 te knjižice.

Praviloma se mediacija odvija na skupnih srečanjih, kjer medianta sodelujeta neposredno. Na eni strani v imenu delodajalca nastopa član uprave ali od nje neposredno za konkretni spor pisno pooblaščen oseba, na drugi strani delavec v individualnem sporu, v primeru, da gre za kolektivni spor pa sindikat ali pooblaščen predstavnik skupine delavcev. Lahko pa ima vsak mediant ob sebi tudi svojega zastopnika (odvetnika ali predstavnika sindikata), kar pa v takšnem postopku ni nujno, saj mediator skrbi, da sta stranki enakopravni ves čas trajanja postopka in da bo rešitev konflikta pravična in poštena.

Trajanje mediacije sicer ni strogo omejeno, ker je poudarek na sklenitvi sporazuma, predviden pa je rok zaključka postopka v 30 delovnih dneh od datuma vložitve predloga. Običajno v praksi poteka mediacija v srečanjih enkrat na teden po 2 uri in se z nekaj srečanji tudi konča, k čemur pripomore dobro pripravljen postopek na strani mediantov in izkušen mediator.

Mediacijo lahko stranka predlaga tudi, ko je že sprožila sodni ali arbitražni spor, ki ga v času mediacije ne prekine. V primeru uspešno končane mediacije stranka umakne tožbo, za kar se zaveže v Sporazumu o rešitvi spora. Če mediacija ni bila uspešna, se spor lahko nadaljuje z arbitražo ali na sodišču.

## **Zaključek postopka mediacije**

Po tem, ko mediator in medianta v posameznih fazah mediacije opredelijo posamične probleme, potrebe in interese mediantov v spornem razmerju, skupaj oblikujejo vsebino Sporazuma o rešitvi spora, kjer podrobno opredelijo rešitve spornega razmerja, ki so posledica v mediaciji izpostavljenih problemov in interesov posameznega medianta. Stranki ga podpišeta, ko sta soglasni z njegovo vsebino. Sporazum, ki je napisan v obliki notarskega zapisa in vsebuje klavzulo o izvršljivosti, predstavlja podlago za takojšnjo izvršitev dogovorjenih rešitev spora.

## ***Apel***

Stranke, podpisnice Kolektivne pogodbe dejavnosti bank in hranilnic Slovenije - delodajalci in sindikati smo ob podpisu Pravilnika o postopku mediacije v delovnih sporih izrazili enotno mnenje, da je mediacija zelo primerna oblika za reševanje delovno pravnih sporov, zato apeliramo na delodajalce in delavce, da jo kot obliko mirnega reševanja sporov uporabijo še pred pričetkom ali med morebitnim arbitražnim ali sodnim postopkom.



Ime in priimek delavca  
Prebivališče  
Kraj in pošta  
e-pošta:  
tel. št.:

Naziv banke  
Ime predsednika uprave banke  
oz. zakonitega zastopnika  
Sedež banke

Datum: \_\_\_\_\_

**PREDLOG  
ZA UVEDBO POSTOPKA MEDIACIJE**

Delavec \_\_\_\_\_,  
zaposlen na delovnem mestu \_\_\_\_\_  
pri delodajalcu \_\_\_\_\_  
posredujem predlog za uvedbo postopka mediacije v naslednjem delovno pravnem sporu:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*(opis spora in navedba kršitev predpisov)*

Za mediatorja predlagam \_\_\_\_\_. V postopku me bo zastopal sindikalni predstavnik \_\_\_\_\_ ali \_\_\_\_\_.

Skladno z določili KPD-b pričakujem odgovor od delodajalca na mojo pobudo za uvedbo mediacije najkasneje v 10 delovnih dneh ter soglasje o mediatorju ali predlog za drugega mediatorja.

Pričakujem, da bo tudi delodajalec sprejel mirno pot rešitve omenjenega spora v izogib nadaljevanju sodnega postopka in me o tem pisno obvestil na gornji naslov.

\_\_\_\_\_  
*podpis delavca*

Delavec \_\_\_\_\_, stanujoč \_\_\_\_\_  
v nadaljevanju (mediant)

in

Delodajalec \_\_\_\_\_, sedež \_\_\_\_\_,  
ki ga osebno zastopa \_\_\_\_\_ na funkciji \_\_\_\_\_  
v nadaljevanju (mediant) skleneta

### **Dogovor o poteku mediacije**

Medianta sva soglasna, da bova z mediacijo poiskala rešitve naslednjega delovno pravnega spora:

\_\_\_\_\_

ter da mediacijo vodi mediator: \_\_\_\_\_

#### **Postopek, po katerem poteka mediacija**

Mediacija je izvensodna oblika reševanja delovno pravnega spora, zato soglašava, da bova upoštevala določena postopkovna pravila in temeljna načela mediacije.

Ta pravila nalagajo, da si bova prizadevala pogajati v »**dobri veri**« za pravično rešitev spornega razmerja in da bova v ta namen utrjevala najino komunikacijo in sodelovanje.

Obvezujeva se, da bova v mediaciji odkrivala vse informacije, ki so pomembne za obravnavo določene sporne točke, in se zavezujeva, da v času tega postopka ne bova storila ničesar pomembnega brez soglasja drugega medianta.

#### **Izvajanje, cilj in zaključek mediacije**

Seznanijena sva, da razgovor poteka neposredno med nama in mediatorjem in da najini zastopniki (odvetnik ali sindikalni predstavnik), če bodo prisotni na srečanjih, nastopajo kot svetovalci tistemu mediantu, ki jih je na srečanje povabil.

V mediaciji bova poskušala doseči sklenitev pisnega Sporazuma o rešitvi spornega razmerja. Soglašava, da lahko predlog sporazuma pred sklenitvijo predloživa najinim zastopnikom

(odvetnik ali sindikalni predstavnik) v strokovni pregled. Zastopnike bova pooblastila, da sporazum sestavita v obliki notarskega zapisa s klavzulo o izvršljivosti.

Vsebina mediacijskega razgovora je zaupna. Skupaj, z mediatorjem smo zavezani molčečnosti. V primeru sodnega spora ne bo nobeden od naju uporabil zaupnih informacij, pridobljenih v tem postopku mediacije ali poklical mediatorja za pričō.

Če bo v postopku treba pridobiti strokovno ali izvedensko mnenje, se bova za to soglasno odločila in se hkrati dogovorila, v kakšnem razmerju bova krila te stroške.

### **Okvirni pogoji za mediacijo**

Prvo mediacijsko srečanje bo dne\_\_\_\_\_. Mediacijska srečanja bodo praviloma potekala od\_\_\_\_ure, do\_\_\_\_ure, v dneh \_\_\_\_\_in/ali\_\_\_\_\_, pri čemer se upošteva, da rok 30 delovnih dni poteče \_\_\_\_\_.

Eno srečanje traja praviloma od 1 ure 30 min do 2 ur.

Mediacijska srečanja bodo v sobi št.: \_\_\_\_\_ na sedežu banke. Banka bo za potrebe mediacije zagotovila ustrezno administrativno tehnično podporo (tablo, papir in pisala).

Mediacijskih srečanj se bova oba redno udeleževala.

Cena ene ure mediacije je bruto\_\_\_\_\_ EUR. Stroške mediacije (po vrednosti ure in morebitne potne stroške) plača delodajalec mediatorju tedensko na njegov račun št.\_\_\_\_\_, pri banki\_\_\_\_\_. S sporazumom o rešitvi spora se bova dogovorila o dokončnem obračunu in delitvi stroškov mediacije.

Če do sporazuma ne pride, krije celotne stroške mediacije\_\_\_\_\_.

Mediacijski dogovor sva prebrala in se z njim v celoti strinjava.

V \_\_\_\_\_ dne \_\_\_\_\_

Podpis mediantov:

mediant delavec: \_\_\_\_\_

mediant delodajalec: \_\_\_\_\_

**ZDRUŽENJE BANK SLOVENIJE** Gospodarsko interesno združenje, Ljubljana,  
kot zastopnik delodajalcev

in

**SINDIKAT BANČNIŠTVA SLOVENIJE** ter **SINDIKAT NOVE LJUBLJANSKE BANKE D.D.,  
LJUBLJANA,**  
kot zastopnika delojemalcev  
naslednji

## **Pravilnik o postopku mediacije v delovnih sporih**

### **1. Splošne določbe**

#### 1. člen

S tem pravilnikom urejata stranki Kolektivne pogodbe dejavnosti bank in hranilnic Slovenije (v nadaljevanju: KPD-b) postopek mediacije v kolektivnem ali individualnem delovnem sporu.

Stranki KPD-b sta soglasni, da bosta delovne spore prednostno reševali po mirni poti - z mediacijo ter k temu načinu reševanja sporov vzpodbujali tudi svoje člane - fizične ali pravne osebe.

#### 2. člen

Vsebina delovnih sporov in postopek mediacije so opredeljeni v 124. do 128. členu KPD-b in v zakonih, ki urejajo individualna ali kolektivna delovna razmerja.

Posamezni izrazi, uporabljeni v tem pravilniku, imajo naslednji pomen:

1. »**Mediacija**« ali posredovanje je prostovoljen, zunajsodni oziroma zunajarbitražni postopek mirnega reševanja sporov, v katerem mediator udeležencem pomaga doseči sporazum, ki razrešuje spor.

2. »**Mediator**« ali posrednik je nevtralna strokovna oseba, ki vodi postopek mediacije v skladu z mediacijskimi načeli, vendar ne odloča v sporu, temveč pomaga mediantom rešiti spor.
3. »**Mediant**« je fizična ali pravna oseba, ki je udeleženka v mediaciji.
4. »**Kolektivni delovni spori**« so spori, kot so opredeljeni s 125. členom KPD-b.
5. »**Individualni delovni spori**« so spori med delavcem in delodajalcem o posamičnih pravicah, obveznostih ali pravnih razmerjih.
6. »**Dogovor o poteku mediacije**« je pisni dogovor mediantov, s katerim soglašata, da bosta za rešitev spora uporabila postopek mediacije in se dogovorila, kako bo postopek potekal.
7. »**Sporazum o rešitvi spora**« je rezultat mediacije, ki ga skleneta medianta, ko je postopek mediacije uspešno končan.

### 3. člen

Za mediante in mediatorja je sodelovanje v postopku mediacije prostovoljno v vseh fazah postopka.

Medianta sodelujeta v postopku mediacije v dobri veri za rešitev spora.

### 4. člen

Nevtralnost in nepristranskost do vsake stranke v postopku sta temeljna pogoja, ki ju mora izpolnjevati mediator ves čas trajanja postopka.

## 2. Potek postopka mediacije

### 5. člen

Postopek mediacije se opravi čim hitreje, brez zavlačevanja in brez nepotrebnih stroškov. Mediator vabi mediante na sestanek ustno, ali s pomočjo elektronske pošte, telefona, faksa ali pisno.

Mediacijska srečanja potekajo ustno, na koncu vsakega srečanja pa mediator sestavi pisni povzetek vsebine srečanja, ki je zaupne narave.

#### 6. člen

Medianta se mediacijskih srečanj udeležujeta osebno ali po pooblaščenca, ki ima polna pooblastila za rešitev spora, če sta to opredelila v Dogovoru o poteku mediacije ali sta se kasneje tako dogovorila.

Mediator se lahko sestaja z mediantoma na skupnih srečanjih ali opravi ločena srečanja z vsakim od njiju, če medianta predhodno s tem soglašata.

#### 7. člen

Mediacija poteka v slovenskem jeziku, razen če se udeleženca postopka ne dogovorita drugače.

#### 8. člen

Mediator ne sme biti s katerim od mediantov kakorkoli povezan, pri čemer se smiselno uporabljajo pravila, ki veljajo za izločitev sodnikov.

V Dogovoru o poteku mediacije se medianta zavežeta, da mediatorja ne bosta predlagala kot priče v sodnem postopku ali postopku arbitraže.

V primeru, da do podpisa Sporazuma o rešitvi spora ne pride, mediator ne sme v nadaljevanju spora sodelovati kot arbiter ali sodnik.

### ***Začetek postopka***

#### 9. člen

Postopek mediacije se začne, ko ena stranka s pisnim predlogom za mediacijo obvesti drugo stranko, da želi spor rešiti v postopku mediacije.

Stranka predlagateljica v predlogu opiše vsebino nastalega spora, svoje kontaktne podatke, imena morebitnih pooblaščenec ter predlog za imenovanje mediatorja.

Pri postopku mediacije se upoštevajo roki, določeni v 127. členu KPD-b, vendar se medianta lahko dogovorita tudi za daljše roke, pri čemer naj postopek mediacije praviloma ne bi trajal več kot tri mesece od sklenitve dogovora.

## 10. člen

Na prvem srečanju medianta skleneta Dogovor o postopku mediacije, s katerim uredita zlasti:

- soglasje mediantov, da bosta spor reševala v postopku mediacije,
- določitev postopka, po katerem naj mediacija poteka,
- sedež mediacije,
- višino in način pokritja stroškov v primeru uspele ali neuspele mediacije,
- vprašanja zaupnosti postopka,
- sodelovanje drugih oseb v postopku,
- način izvršljivosti sporazuma ipd.

## 11. člen

Medianta se z dogovorom zavežeta, da v času trajanja postopka mediacije ne bosta začela oziroma nadaljevala postopka pred sodiščem ali arbitražo, razen če se mora postopek sprožiti zaradi varovanja pravic in rokov, ki jih določa zakon.

## 12. člen

Vsi udeleženci mediacijskega postopka bodo kot zaupne varovali vse informacije in gradiva, ki so jih pridobili v postopku, ne glede na izid mediacije.

Mediator ali posamezni mediant lahko predlaga, da se pridobijo tudi ustrezne informacije, izvedenska mnenja in drugi podatki, če oceni, da je to potrebno za razjasnitev določenega spornega vprašanja. Predlog je sprejet, če sta medianta o tem soglasna ter dogovorjena o plačilu teh stroškov.

Medianta se z dogovorom zavežeta, da v morebitnem sodnem ali arbitražnem postopku ne bosta uporabila:

- predlogov za poravnavo spora;
- priznanj dejstev udeležencev postopka, ki sta jih dala med mediacijskim postopkom;
- predlogov in stališč mediatorja;
- dejstev, da je bil katerikoli mediant pripravljen oziroma da ni bil pripravljen sprejeti predloga rešitve spora.

## ***Zaključek postopka***

### 13. člen

Postopek mediacije se lahko zaključi:

- a) s sklenitvijo Sporazuma o rešitvi spora,
- b) s potekom rokov iz 127. člena KPD-b, ob upoštevanju tretjega odstavka 9. člena tega pravilnika,
- c) z odstopom mediatorja ali kateregakoli medianta s pisno izjavo brez obrazložitve razlogov.

### 14. člen

Ko se medianta dogovorita o rešitvi spora, mediator sestavi pisni predlog Sporazuma in ga predloži mediantoma v podpis.

Sporazum, ki je dosežen v postopku posredovanja, je za stranki zavezujoč.

Sporazum, ki je sestavljen v notarski obliki in opremljen s klavzulo o izvršljivosti, predstavlja izvršilni naslov.

Če je mediant o istem sporu vložil arbitražni predlog ali tožbo, se s podpisom sporazuma zaveže, da bo umaknil tožbo takoj, ko bo Sporazum o rešitvi spora realiziran.

## **3. Promocija mediacije**

### 15. člen

Podpisniki KPD-b se bodo zavzemali, da bodo informirali svoje člane o prednostih mediacije, kot mirne oblike reševanja delovno pravnih sporov.

## **4. Stroški mediacijskega postopka**

### 16. člen

Plačilo celotnih stroškov mediatorja si medianta praviloma delita na pol.

Medianta v postopku mediacije krijeta vsak svoje stroške.

Morebitne druge stroške, ki nastanejo v postopku mediacije, krijeta medianta v skladu z dogovorom, ki se lahko tudi dopolnjuje.

S Sporazumom o rešitvi spora se medianta dogovorita za dokončen način plačila stroškov mediacije.

## 5. Končne določbe

### 17. člen

Ta pravilnik začne veljati osmi dan od dneva, ko ga sprejmeta stranki, podpisnici KPD-b. Ta pravilnik velja za vse iz 2. in 3. člena KPD-b.

Vsaka podpisnica KPD-b je dolžna svoje člane ustrezno seznaniti s tem pravilnikom.

Ljubljana, 12.4.2007

Sindikat bančništva  
Slovenije

*Predsednik*  
*Drago Jurenec l.r.*

Sindikat Nove Ljubljanske  
banke d.d., Ljubljana

*Predsednik*  
*Miran Marentič l.r.*

Združenje bank Slovenije  
- GIZ Ljubljana

*Predsednik NS*  
*Marjan Kramar l.r.*

**Mediacija ali Kako po mirni poti  
reševati delovno pravne spore  
v dejavnosti bančništva Slovenije**

*Avtorica:*

Irena Milanovič,  
*izvršna sekretarka Sindikata bančništva Slovenije*

*Založnik:*

Sindikata bančništva Slovenije

*Odgovorna oseba* Drago Jurenc, *predsednik*

*Oblikovanje:*

Triartes - Jože Domjan

*Slikovna oprema:*

Aljana Primožič

*Tisk:*

AS print, 2008

*Naklada:*

2000 izvodov

