

**Implementacija novih zakonodavnih rješenja u  
postupku mirnog rješavanja individualnih radnih sporova  
pri HP d.d.**

**Autor:  
Ivan Antić, dipl. iur.**

## Sadržaj

1. Podaci o autoru.....	1
2. Polazište.....	1
2.1. Nastanak ideje.....	1
2.2. Vizija.....	3
2.3. Neka strateška razmišljanja (kapitaliziranje iskustva HP modela mirenja).....	3
3. Općenito o mirenju.....	4
4. Mirenje u individualnim radnim sporovima u Republici Hrvatskoj.....	7
5. Mirenje u individualnim radnim sporovima u HP d.d.....	9
5.1. Trenutno stanje radnih sporova u HP d.d.....	9
5.2. Kritika tradicionalnom mehanizmu zaštite individualnih radnih prava.....	12
5.3. Iskustva i dosadašnji rezultati u mirenju u HP d.d.....	15
6. Razlozi i smjer daljnjeg razvoja mirenja u HP d.d. ....	20
7. Nedostatci mirenja u HP d.d.....	21
7.1. Nedostatci vezani uz Zakon o mirenju i Pravilnik o mirenju HP d.d.....	22
7.2. Nedostatci vezani uz dosadašnju organizaciju mirenja u HP d.d.....	26
8. Osnovne pretpostavke unapređenja postupka mirenja u HP d.d.....	29
8.1. Uspostava baze podataka relevantnih za postupke mirenja.....	30
8.2. Izmjene i dopune postojećeg Pravilnika o mirenju u individualnim radnim sporovima u HP d.d.....	31
8.2.1. Mandata za pokretanje, vođenje i okončanje postupka mirenja.....	32
8.2.2. Ovršnost nagodbe, privatna klauzula ovršnosti i javnobilježničke ovjere.....	33
8.2.3. Ovlasti miritelja.....	36
8.2.4. Povjerenik za mirenje.....	37
8.2.5. Troškovi postupka mirenja i dostava pismena.....	39
9. Troškovna opravdanost mirenja u odnosu na sudski postupak.....	39
9.1. Primjer troškovne opravdanosti mirenja u konkretnom slučaju.....	41
9.2. Ekološki aspekt mirenja.....	43
9. Buduća struktura postupka mirenja u HP d.d.....	43
10. Zaključak.....	46

## 1. Podaci o autoru

Godine 1999. maturirao u Gornjogradskoj gimnaziji u Zagrebu. Na Pravnom fakultetu u Zagrebu diplomirao 2006. godine (dodatni kolegiji upravne znanosti i sociologije uprave). Od 2007. godine zaposlen u HP-Hrvatskoj pošti d.d. kao referent u Sektoru pravnih, kadrovskih i općih poslova gdje radi na izradi općih i pojedinačnih akata Društva. Od 2008. godine obavlja poslove zamjenika Tajnika za mirenja<sup>1</sup> u individualnim radnim sporovima u HP d.d., u sklopu pilot projekt koji kontinuirano razvija u suradnji sa Vladinim uredom za socijalno partnerstvom te domaćim i stranim miriteljskim institucijama. Jednogodišnje volontiranje pri općinskim sudovima u Zagrebu završava krajem 2009. godine. Od 2010. godine obavlja poslove stručnog suradnika u Uredu za pravne poslove u HP d.d. koji pretežno obuhvaćaju zastupanje Društva pred sudbenom vlasti. Kandidat je za miritelja u Zagrebačkoj županiji na listi Gospodarsko socijalnog vijeća.

## 2. Polazište

### 2.1. Nastanak ideje

U prosincu 2009. godine prisustvovao sam blagdanskom druženju u Udruzi korporativnih pravnika. Tom prigodom predsjednik Hrvatske udruge za mirenje<sup>2</sup> upoznao me sa specijalnim izdanjem *Informatora*<sup>3</sup> u kojem je objavljen *Zakon o mirenju s komentarom (Nar. Nov., br. 163/03 i 79/09 – redakcijski pročišćeni tekst)*<sup>4</sup>. Nakon pročitane komentara imao sam priliku s uvažanim autorom razgovarati o razlozima i duhu najznačajnijih izmjena i dopuna Zakona o mirenju<sup>5</sup>. Tako sam stekao sigurnost u ideju o daljnjem smjeru razvoja mirenja u HP d.d. Bilo je govora i o izravnim učincima koje bi novelirani Zakon o mirenju

---

<sup>1</sup> Odluka uprave Društva od 8. veljače 2008. (D4/2-2087/07) o imenovanju autora zamjenikom tajnika za mirenje u HP d.d.

<sup>2</sup> Hrvatska udruga za mirenje osnovana je 19. rujna 2003. godine. Udruga je osnovana na entuzijazmu i vjeri osnivača u način rješavanja sporova koji se temelji na dijalogu, uvažavanju te razumijevanju stajališta i interesa suprotstavljenih strana. Aktivnosti Udruge usmjerene su na razvoj, implementaciju i promicanje mirenja kao alternativnog načina rješavanja sporova. Predsjednik Hrvatske udruge za mirenje je mr.sc. Borislav Blažević.

<sup>3</sup> Tiskano izdanje Informatora, broj [5788 - 5789](#) od 26. i 29. kolovoza 2009. godine. Autor: mr. sc. Borislav Blažević, predsjednik Visokog trgovačkog suda Republike Hrvatske.

<sup>4</sup> Hrvatski sabor na sjednici od 24. lipnja 2009. godine usvojio je Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o mirenju, koji je objavljen u Narodnim novinama, broj 79 od 8. srpnja 2009. godine. U daljnjem tekstu označava se kao novelirani Zakon o mirenju.

<sup>5</sup> Zakon o mirenju stupio je na snagu 24. listopada 2003. godine, objavljen u Narodnim novinama broj 163. od 16. listopada 2003. U daljnjem tekstu označava se kao Zakon o mirenju.

mogao polučiti u sustavu mirenja, a posebno o mogućnostima smanjenja troškova i novom pristupu organizaciji mirenja.

U to vrijeme u HP d.d. (prosinac 2009. godine) odvijao se proces restrukturiranja koji se očitovao otkazivanjem te ponudom izmijenjenih ugovora o radu svim radnicima HP d.d. Znajući da takvo restrukturiranje može potencirati pokretanje brojnih sudskih postupaka, predložio sam da se u pojedinačne ugovore o radu stavi članak o tome da se mirno rješavanje radnih sporova ima provoditi upravo prema procesnim pravilima Pravilnika o mirenju HP d.d.<sup>6</sup> Kako je bilo za očekivati da će radnici prije podizanja tužbi pokrenuti postupke mirenja, prilagodio sam i poseban protokol mirenja te zakazao sastanke mirenja istovremeno u raznim gradovima Lijepe naše zbog brzine i pristupačnosti. Takva organizacija podrazumijevala je istovremeno angažiranje svih stručnih suradnika Ureda za pravne poslove HP d.d. te više miritelja. Istim povodom provedena je naprednija interna edukacija stručnih suradnika o mirenju kao načinu okončanja radnih sporova u HP d.d. Budući je navedeni proces mirenja (a radilo se o složenim pitanjima promjene radnog statusa radnika) prošao u skladu s programom i sa zadovoljavajućim rezultatima, zaključio sam kako je HP d.d. zrela da mirno rješavanje prihvati kao redovno sredstvo okončanja radnih sporova, a ne više kao alternativu sudskom postupku.

Daljnji poticaj za razvoj mirenja u HP d.d., uz razumijevanje mogućnosti unaprjeđenja mirenja implementacijom novih zakonodavnih rješenja, dobio sam na okruglom stolu Hrvatske udruge miritelja dana 27. siječnja 2010. godine gdje sam bio prisutan kao član. Tom prilikom Predstojnik Ureda za socijalno partnerstvo Vlade RH<sup>7</sup>, posebno je istaknuo značajne napore Hrvatske pošte u doprinosu mirenju u individualnim radnim sporovima te istakao iznimne rezultate u dosadašnjim postupcima mirenja koji su, prema riječima Predstojnika, u potpunosti potvrdili opravdanost pilot projekta.

## 2.2. Vizija

*“ Hrvatska pošta kao lider u mirenju individualnih radnih sporova zračit će primamljivom korporacijskom klimom, a njezin model mirenja (know how) bit će primjenjiv i na ostale*

---

<sup>6</sup> Pravilnik o mirenju u individualnim radnim sporovima HP-Hrvatska pošta d.d. donesen je na sjednici uprave Društva održanoj dana 24. srpnja 2007. godine te objavljen u službenom glasilu Društva HP-Glasnik br. 10/07.

<sup>7</sup> Mr. Vitomir Begović (dugogodišnji Predstojnik Ureda za socijalno partnerstvo Vlade RH).

*korporacije čime će uvelike pridonijeti ideji i smislu mirenja kao suvremenog načina okončanja sporova. “*

### 2.3. Neka strateška razmišljanja (kapitaliziranje iskustva HP modela mirenja)

Osnovna ideja unaprjeđenja postupka mirenja u HP d.d. jest njegovo usmjeravanje i maksimalna prilagodba suvremenom načinu okončanja radnih sporova (mirenjem). Kako je Republika Hrvatska (vlasnikom je HP-Hrvatske pošte d.d.), putem svojih tijela, jasno izrazila potrebu za korištenjem alternativnih načina rješavanja sporova kroz usvojenu Strategiju<sup>8</sup>, to je logično da HP d.d. sudjeluje u promociji i razvoju mirenja te na taj način pridonosi realizaciji strategije pravosuđa u predmetnom dijelu.

Sve dok je HP d.d. u vrhu korporacijskog mirenja (individualni radni sporovi u javnom sektoru), bit ćemo u poziciji da nas se pita o iskustvima i načinu implementacije mirenja u našem Društvu. Takva pozicija od posebnog je značaja u vremenu kada se vrijednost tvrtke ne ogleda samo u financijskim pokazateljima. Mišljenja sam kako nove generacije radnika upravo žele raditi u tvrtci u kojoj se spor rješava tamo gdje je nastao, a ne na sudu.

Ovim radom nastojat ću dokazati značajnost mirenja kao jednog od poslovnog procesa organizacijske jedinice Društva kojoj pripadam te predložiti mjere u cilju poboljšanja navedenog procesa.

Ukoliko će ovaj rad biti podloga unaprjeđenja mirenja u HP d.d. te kao takav poluči postavljene ciljeve, kapitaliziranjem vlastitog iskustva nastavno bi se mogla otvoriti nova poduzetnička mogućnost u HP d.d. - *uvođenje usluge administrativnog posredništva u postupcima mirenja u individualnim radnim sporovima*. Ukratko, takva posebna usluga bila bi orijentirana na radništvo i poslodavce na cijelom području Republike Hrvatske (mreža i kapaciteti HP-a imaju zaista veliki potencijal), a uključivala bi uslugu administrativnog posredovanja u postupcima mirenja, prezentiranja liste miritelja, organizacije sastanaka mirenja u vlastitim poslovnim prostorijama i dostave pismena.

Budući je u HP d.d. trenutno potrebno usmjeriti energiju ka unaprjeđenju osnovne poslovne djelatnosti, to bi svakako navedenu novu uslugu bilo mudrije *isprobati* u vremenu

---

<sup>8</sup> Strategija ministarstva pravosuđa iz 2005. godine (Razvoj alternativnih načina rješavanja sporova), [www.centar-za-mir.hr/uploads/Medijacija/Razvoj\\_ANRS\\_%20Ministarstvo.pdf](http://www.centar-za-mir.hr/uploads/Medijacija/Razvoj_ANRS_%20Ministarstvo.pdf).

kada novi poslovni procesi postanu stabilni. U bliskoj budućnosti poželjno je dakle da HP d.d. kontinuirano uživa položaj značajnog promotora i implementatora u sferi mirenja individualnih radnih sporova što prilikom pregovora oko ulaska u EU može biti pozitivna stvar u dijelu koji se odnosi na pravosuđe.

Poduzetnički plan uvođenja usluga administrativnog posredništva u postupcima mirenja u individualnim radnim sporovima HP d.d. pretpostavljao bi dopunu statuta Društva, iskorištavanje postojeće organizacijske strukture i edukaciju kadra u svrhu pružanja navedenih usluga, protokol mirenja i koordinaciju regionalnih tajništva za mirenje, a prezentirala bi se i mogućnost edukacije stručnih suradnika Ureda za pravne poslove u vezi dobivanja miriteljskog certifikata kao jednog vida sustava nagrađivanja u HP d.d.

### **3. Općenito o mirenju<sup>9</sup>**

Za one koji se prvi put susreću s mirenjem treba ukratko reći kako je mirenje specifičan oblik posredovanja u kojem stranke rješavaju vlastite sporove pod vodstvom i uz pomoć neovisne treće strane – izmiritelja. Mirenje (posredovanje, medijacija, koncilijacija) je svaki postupak, bez obzira na njegov naziv, u kojem stranke nastoje sporazumno riješiti svoj spor uz pomoć jednog ili više izmiritelja, koji strankama pomažu postići nagodbu, bez ovlasti da im nametnu obvezujuće rješenje. Izmiritelj (posrednik, medijator, koncilijator) označava jednu ili više osoba koje na temelju sporazuma stranaka provode mirenje. Tijekom mirenja traži se rješenje koje je u interesu obiju stranaka. Pri tome izmiritelj mora u prvom redu obratiti pozornost na ponovno uspostavljanje komunikacije među strankama kako bi one bile u stanju pregovarati. Za razliku od sudskog postupka, ovdje se svi detalji spora iznose na vidjelo, a ne samo njihova pravna interpretacija. Svrha mirenja nije utvrditi tko je od stranaka u pravu, već pronaći prihvatljivo rješenje od zajedničkog interesa za obje stranke.

Mirenje je postupak uz pomoć kojeg se rješavaju postojeći sporovi i kojima se pomaže izbjeći slične sporove u budućnosti, kao i ublažiti negativne efekte samog sporenja. Izmiritelji pomažu strankama u pregovorima kroz niz zajedničkih sastanaka ili povjerljivih pojedinačnih sastanaka sa svakom od stranaka. Oni pomažu strankama uvidjeti njihov položaj, odrediti

---

<sup>9</sup> S. Štimac, dipl. iur., Mirenje – najpogodniji način rješavanja sporova, Radno pravo, Zagreb, broj 04, 2006, str. 32-48.

njihove interese, pronaći moguća rješenja i razmotriti sve mogućnosti i alternative s ciljem postizanja sporazuma.

« Nagovaranje i pregovaranje oblici su komunikacije, no tijekom nagovaranja uvjeravate (nagovarate) sugovornika da kaže ili uradi nešto što odgovara ispunjenju samo vaših ciljeva, a pregovaramo kada sa sugovornikom (ili više njih) ostvarujemo najbolji mogući dogovor, kojim do ciljeva dolazimo zajedno (...). Mogućnost promjene mišljenja naznaka je otvorenosti, poštenja i želje da upoznate nove poglede na stvari i događaje. Stoga je pregovarač koji ne zatvara misli u kalupe i ne brani im promjene i prilagodbe uspješniji od sugovornika koji se drži početnih misli kao pijan plota. Nemojte se bojati otvorenosti, to ne znači da morate prihvatiti sve što vam se kaže, da se morate odreći stavova i okretati se na vjetru poput vjetrenjače. To samo znači da je pregovaranje dvosmjernan proces. Stoga pazite na svoje ponašanje, promatrajte sebe tuđim očima onako kako bi to učinio vaš sugovornik i ne slušajte samo vlastite riječi. Prihvatite li argumente sugovornika, ne znači da ste se odrekli svojih. Ako znate što želite, to vjerojatno zna i vaš sugovornik. Ostvarenje je blizu sredine. (S. Petar, *Pregovaranjem do cilja, Tko ispuni očekivanja drugih, postići će što i sam želi, Menadžment, Poslovni tjednik, Zagreb, broj 42, 2002, str. 50-51.*)»

Mirenje je dobrovoljan, neobvezujući i privatn postupak. Odluka o tome hoće li se stranke podvrći postupku mirenja i hoće li ustrajati u njemu, isključivo je u njihovim rukama. To pravo je u njihovim rukama neovisno je li već pred nadležnim tijelom pokrenut postupak za rješavanje njihovog spora ili ne.

Ako se stranke tijekom mirenja uspješno izmire sklapanjem nagodbe, eventualni započeti sudski postupak okončat će se najčešće povlačenjem tužbe. S druge strane, ako stranke ne postignu nagodbu tijekom postupka mirenja, o tome obavještavaju sud i sudski postupak se nastavlja tamo gdje je i stao.

Razlozi zbog kojih se stranke opredjeljuju za mirenje:

- postupak mirenja je neformalan i elastičan i daje strankama bolje šanse izjasniti se o njihovom položaju i suprotnim interesima u sporu
- u mirenju se na vidjelo iznose svi detalji spora, a ne samo njihova pravna interpretacija
- stranke neposredno i slobodno izmjenjuju svoje poglede o predmetu spora
- stranke zadržavaju kontrolu nad postupkom

- mirenje se može prekinuti u svakom trenutku
- smanjena je mogućnost sukobljavanja između stranaka i njihovih punomoćnika
- izbjegava se pojava emocionalne frustracije kod stranaka, koja ih uobičajeno prati tijekom sporenja (pred sudom)
- rezultat je u rukama stranaka (stranke u mirenju postižu vlastito rješenje spora)
- postignutom nagodbom u mirenju nitko se ne proglašava pobjednikom, odnosno gubitnikom (nitko «ne gubi obraz» - «*win-win solution*»)
- mirenjem se poboljšava komunikacija između stranaka
- mirenje za razliku od suđenja poništava sve uzroke i posljedice sporenja
- mirenje osigurava očuvanost dobrih odnosa između stranaka u sporu i omogućuje njihovo zadržavanje u budućnosti
- u mirenju nije važno koja je stranka u pravu
- u mirenju se utvrđuju interesi stranaka, a ne njihovo pravo
- postiže se obostrano zadovoljstvo zajedničkim rješenjem
- neutralnost izmiritelja
- postupak mirenja je povjerljiv (uklonjen rizik od neželjenih otkrića iz odnosa između stranaka: poslovna tajna, zaštita poslovne reputacije i dr.)
- za rješenje spora mirenjem potrebno je mnogo manje vremena (brzina)
- troškovi mirenja znatno su niži (ograničeni su i podijeljeni)
- mirenje nudi mnogo mogućnosti za rješenje spora (sudska odluka pruža samo jednu uobičajenu soluciju)
- isključena je nesigurnost u pogledu prava i činjenica
- isključeni su rizici nepovoljne sudske odluke
- mirenjem postignuta nagodba od zajedničkog interesa proizašla iz postupka otvorenog pregovaranja, daje manje povoda strankama za njeno naknadno osporavanje
- mirenje završava nagodbom koju stranke dobrovoljno izvršavaju, što isključuje potrebu za vođenjem često dugotrajnog i skupog ovršnog postupka pred sudom.

Svi navedeni razlozi svojom brojnošću i neporecivom snagom argumentacije, jasno ukazuju na prednosti mirenja u odnosu na sve druge načine rješavanja sporova.



#### 4. Mirenje u individualnim radnim sporovima u Republici Hrvatskoj

Razvoj sustava alternativnih načina rješavanja sporova od posebnog je interesa za Republiku Hrvatsku zbog utjecaja tog sustava na nacionalno pravosuđe, na gospodarsko-socijalni razvoj i na međunarodnu suradnju. Praksa drugih zemalja<sup>10</sup> potvrđuje opravdanost opredjeljenja za mirno rješavanje sporova i u Republici Hrvatskoj.

Ured za socijalno partnerstvo Vlade RH je početkom 2004. godine inicirao, a Vlada RH podržala uspostavu sustava mirenja u rješavanju individualnih radnih sporova.

Naime, sve veći broj individualnih radnih sporova pri hrvatskim sudovima pokazatelj je da i u tom području postoji potreba za uspostavom modela mirnog rješavanja sporova kako bi se smanjio broj radnih sporova na sudovima i pokušalo iste riješiti sporazumno. Radni sporovi izravno se odražavaju na socijalni status i egzistenciju radnika, ali i na gospodarsku poziciju poslodavaca. U Republici Hrvatskoj trenutno je 200.000 neriješenih radnih sporova, a godišnji priliv novih predmeta je od 11.000 do 20.000.<sup>11</sup>

Socijalni partneri, sindikati i poslodavci su iskazali interes za institucionalno uspostavljanje postupka mirenja u individualnim radnim sporovima. Na osnovu takvog opredjeljenja Ured za socijalno partnerstvo je tijekom 2005. godine započeo aktivnost na pripremi odgovarajućeg projekta, kojim bi se uspostavio primjereni model rješavanja individualnih radnih sporova u RH. Projekt je kandidiran, a zatim i prihvaćen u okviru Predpristupnog programa „Matra“ te je, uz pomoć Vlade Kraljevine Nizozemske i stručnjaka iz Centra za međunarodnu pravnu pomoć iz Nizozemske, pripremljena praktična provedba mirenja u individualnim radnim sporovima.

Ured za socijalno partnerstvo Vlade RH izradio je ogledni primjerak Pravilnika o mirenju u rješavanju individualnih radnih sporova i prateće provedbene obrasce te poglavlje o mirenju kao dio sadržaja Kolektivnih ugovora na svim razinama. Ured za socijalno partnerstvo Vlade RH započeo je s provedbom pilot projekta mirenja u HŠ d.o.o., HP d.d., Končar grupi d.d. te MUP<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Npr. SAD-a u kojima se mirenjem rješava gotovo 90 posto svih sporova ili Njemačke i Irske u kojima se na takav način rješava 50 posto predmeta.

<sup>11</sup> Vitomir Begović: “Značaj implementacije mirenja u individualnim radnim sporovima, Radno pravo broj 11/09, Zagreb, 2009 str.53.

<sup>12</sup> <http://www.socijalno-partnerstvo.hr/admin/upload/0-1204637872-Zna%C4%8Daj%20implementacije%20mirenja-web.doc>.

Mirenje u individualnim radnim sporovima je vrsta izvansudskog mirenja gdje se sporovi rješavaju na mjestu gdje su i nastali. Stoga, potrebno ga je primjenjivati kao prvi i nezaobilazni korak u rješavanju radnih sporova unutar svake radne sredine.

## **5. Mirenje u individualnim radnim sporovima u HP d.d.**

*Mirenje u individualnim radnim sporovima u HP d.d. započelo je uključivanjem našeg Društva u spomenuti pilot projekt Vladina ureda za socijalno partnerstvo krajem 2007. godine.*

Uspostavljanjem internog normativnog (Kolektivni ugovor<sup>13</sup> i Pravilnik o mirenju HP d.d.) i institucionalnog okvira (Tajnik za mirenje), mirenje je u HP d.d., na osnovi Zakona o mirenju, zaista zaživjelo. Više od stotinu postupaka je pokrenuto, a uspješnost (sklapanje nagodbe) nije padala ispod 50 %. Noveliranim Zakonom o mirenju stvorena je mogućnost za još efikasnije uređenje procesa mirenja pogotovo u vidu troškova.

Kako bi otklonili sve dvojbe glede mjesta koje mirenje zauzima kao jedan od poslovnih procesa Ureda za pravne poslove u oblasti zastupanja Društva, u nastavku je prikazan odnos radnih sporova koji se trenutno vode pred općinskim sudovima te dosadašnjih postupaka mirenja sa osnovnim elementima i relevantnim analizama temeljenim isključivo na iskustvu mirenja u HP d.d.

Kroz analizu nekih osnovnih načela alternativnog načina okončanja spora (mirenjem) kritički ću upozoriti i na neke aspekte tradicionalnog načina zaštite individualnih prava radnika koji su se pokazali neadekvatnima u smislu njihove neprilagodbe suvremenim društvenim odnosima.

### **5.1. Trenutno stanje radnih sporova u HP d.d.**

Prema podacima Ureda za pravne poslove (travanj 2010. godine) u HP d.d. vodi se 185 radna spora. Među najčešćim vrstama radnih sporova svakako su utvrđivanje ništavosti odluka o otkazu te razne vrste isplata (naknade štete, razlike plaće). Najviše sporova vodi se

---

<sup>13</sup> Članak 5. Aneksa Kolektivnog ugovora za radnike HP-Hrvatske pošte d.d. koji se primjenjuje od 1. travnja 2007. godine (HP Glasnik br. 5/07).



kako će takva odluka utjecati na visinu parničnih troškova u slučaju kada radnik odluči angažirati odvjetnika iz *svojeg* grada, različitog od grada Zagreba.

Ugovaranjem mjesne nadležnosti Općinskog suda u Zagrebu, povećao se opseg posla stručnih suradnika Ureda za pravne poslove što je iziskivalo potrebu za povećanjem njihova broja upravo u Zagrebu. S druge strane, kako sporovi nastaju u svakom gradu, stručni suradnici iz ostalih gradova imat će priliku zastupati Društvo upravo kroz postupke mirenja, a imat će i važnu funkciju prikupljanja svih informacija potrebnih za uspješno vođenje parnice ukoliko mirenje ne uspije ili se ne pokrene.

Iz prikaza 1. vidljivo je da u ovom trenutku u HP d.d. postoji više od tridesetak radnih sporova koji su pokrenuti prije više od pet godina (neki čak potječu iz 2000. godine). Takva činjenica potvrđuje karakteristiku sudskog spora kao dugotrajnog sa svim negativnim posljedicama za gubitnika (troškovi, kamate). Najviše neriješenih sporova potječe iz 2005. godine kada je HP d.d. pristupila restrukturiranju u kojem su također svim radnicima bili ponuđeni novi ugovori o radu u skladu sa tada novom sistematizacijom radnih mjesta. Navedeni sporovi su u žalbenoj fazi, no budući su već pet godina u postupku njihov ishod je neizvjestan jer je sudska praksa, u pogledu opravdanog razloga otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, neujednačena te se još uvijek mijenja. Nekoliko sporova sa iste osnove bilo je *skinuto* sa sudova u trenutcima kada se pokazala opravdana sumnja da je HP d.d., u tijeku otkazivanja, počinila neke procesne greške (neuredno savjetovanje s radničkim vijećem). No, rezultati uspješnosti okončavanja takvih sporova u postupku mirenja bili su skromni jer se radilo o osjetljivim statusnim pitanjima u kojima su radnici ipak željeli da konačnu odluku o tome donese sud.

Restrukturiranje HP d.d. 2009. godine nije donijelo toliko radnih sporova kao 2005. godine iz razloga što su radnici u pravilu zadržali ista materijalna prava. S radnicima koji su odlučili tužiti pokušano je mirenje, a uspješnost je bila svega 20 %. Naime, u 2010. godini s navedene osnove sklopljeno je osam nagodbi pa se očekuje pristizanje novih tužbi onih radnika kod kojih mirenje nije uspjelo. Međutim, realno je očekivati kako broj sudskih sporova sa osnova nove sistematizacije radnih mjesta neće premašiti brojku od pedeset radnih sporova što je u odnosu na prethodnu sistematizaciju veliki pomak.

Iako prema noveliranom Zakonu o mirenju pokretanje postupaka mirenja uzrokuje *zastoj* rokova, Zakon o radu<sup>14</sup> propisuje da se radi o *prekidu* prekluzivnog roka za ulaganje tužbe povodom otkaza<sup>15</sup>. Iako je novelirani Zakon o mirenju *lex specialis* u materiji mirenja, Zakon o radu je svakako povoljniji za radnika kada određuje utjecaj mirenja na tijek prekluzivnog roka. Naime, propisivanjem prekida tjeka prekluzivnog roka (a ne zastoja) jače se štiti radnika od procesne potrebe točnog računanja vremena koje je isteklo od zaprimanja drugostupanjske odluke o otkazu do započinjanja mirenja, utvrđivanja točnog dana okončanja mirenja i konačno pribrojavanja već *potrošenog* roka prije nastupa zastoja onom roku koji preostaje nakon dana okončanja mirenja. Zbog različitog propisivanja instituta zastarijevanja, imajući u vidu povoljniju regulaciju Zakona o radu, Ured za pravne poslove neće u parnicama isticati prigovore zastare zahtjeva traženja sudske zaštite u slučaju radnika s kojim mirenje nije uspjelo (s osnove sistematizacijom izmijenjenih i ponuđenih novih ugovora o radu). U protivnom, ugled mirenja u HP d.d. bio bi narušen.

## 5.2. Kritika tradicionalnom mehanizmu zaštite individualnih radnih prava

Dosadašnja iskustva u HP d.d. ukazuju na postojanje zadovoljstva radnika mirenjem kao načinom rješavanja radnog spora jer se radi o neposrednom, usmenom i neformalnom postupku. Tradicionalni put zaštite svojih prava (prema Zakonu o radu) pretpostavlja prethodno obraćanje radnika poslodavcu ulaganjem zahtjeva za zaštitu prava. Poslodavac o tom zahtjevu donosi odluku na temelju činjenične osnove iz spisa te, u pravilu, bez omogućavanja radniku da se dodatno usmeno očituje.

Polazišni argument kritike opisanog načina zaštite radnih prava u individualnom radnom sporu nadzire se u pravnoj teoriji prema kojoj se radno pravo približava privatnom (ugovornom) pravu u sve širem aspektu. Suvremenost kako društvenih tako i radnih odnosa utječe na slabljenje odnosa subordinacije (relacija poslodavac-radnik) dok načelo suradnje u radnim odnosima dobiva na važnosti (izuzev državnih službenika i namještenika). Međutim, očito da takve promjene nisu popraćene i adekvatnim mehanizmom kojim bi se učinkovito i

---

<sup>14</sup> Hrvatski sabor donio na sjednici 4. prosinca 2009. godine. Zakon o radu. Zakon je objavljen u Narodnim Novine broj 149 od 15. prosinca 2009. u Daljnjem tekstu označava se kao *novi* Zakon o radu

<sup>15</sup> Članak 129. stavak 5.: «Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka”.

trajno sanirao spor koji nastaje između poslodavca i radnika u modernom okruženju. Naime, činjenica je da su radni sporovi među najbrojnijom vrstom građanskih sporova.

Iskustvo u postupcima mirenja pri HP d.d. ukazuju da kritika mehanizma tradicionalnog puta zaštite prava počiva upravo na načinu komunikacije u individualnom radnom sporu. Takva komunikacija odvija se na sljedeći način: Poslodavac donosi jednostranu odluku kojom izravno zadire u prava radnika (bilo osnovano ili neosnovano, bilo u okviru propisane procedure ili izvan nje). U povodu naknadne ocjene takve odluke radnik i poslodavac prvo se *dopisuju*. Kada poslodavac zauzme stav o valjanosti prvotne odluke, radnik prepušta vođenje sudskog spora odvjetniku ili sindikatu. Od tog trenutka radnik više nema realne kontrole nad vlastitim sporom. Ostaje mu samo osjećaj sudskog sporenja te spoznaja o autoritativnoj (ne)kvaliteti radnog odnosa. Nadalje, on se oslanja na učinkovitost i pravičnost rada sudskog aparata.

Ukoliko se radniku omogući da u jednom neformalnom okruženju razgovara o povredi svojeg prava pred opunomoćenikom poslodavca te pred nepristranim miriteljem, to će pružiti nedvojbeno dvostruki pozitivni učinak. Tako poslodavac, posredstvom opunomoćenika, može dobiti stvarne informacije o poziciji koju može očekivati kao stranka u eventualnom sudskom postupku. Također, od radnika se može doznati o postojanju svih okolnosti (pa i onih za koje se nije znalo u vrijeme donošenja odluke) važnih za procjenu valjanost odluke koja je povod radnog spora. S druge strane, radnik od postupka mirenja ima velike koristi jer dobiva osjećaj svoje pozicije u radnom sporu, a u najmanju ruku on može dobiti toliko željeno adekvatno usmeno obrazloženje odluke kojom se zadire u njegova radna prava.

Prethodno može dovesti do zaključka da se o jednom te istom sporu može raspravljati čak tri puta; jednom kada poslodavac odlučuje o zahtjevu za zaštitu prava, drugi put u postupku mirenja te treći put pred sudom. To bi zapravo značilo da je postupak mirenja karika koja vremenski produžuje neizvjesnost glede radnog spora. Nasuprot izvođenju takvog zaključka stoje dodatne kvalitete koje postupak mirenja može pružiti stranama u sporu, a vrijeme koje će pokušaj mirenja oduzeti konačnom rješenju spora zanemarivo je u odnosu na vrijeme koje je potrebno sudskom aparatu da donese konačnu odluku o pravu radnika. Naime, obostrani cilj trebao bi biti pokušaj okončanja spora u što ranijoj fazi jer je radni spor osobito osjetljivo područje budući utječe i na širu društvenu okolinu. To što se spor pokušava riješiti na više razina, odnosno korištenjem različitih pa čak i alternativnih metoda, u biti je samo garancija postojanja šireg spektra mogućnosti trajnog okončanja radnog spora.

Ovdje je bitno naglasiti što se smatra sporom. Prema Pravnom leksikonu<sup>16</sup> spor se određuje kao stanje odnosa među strankama o kojima one o postojanju nekog prava ili pravnog odnosa zauzimaju nepodudarna stajališta, postupak u kojem se rješava određena sporna stvar. Spor postoji i kada se stranke slažu o postojanju nekog prava ili pravnog odnosa, ali jedna od njih odbija postupiti u skladu sa sadržajem prava ili pravnog odnosa.

Svakako, za postupak mirenja prethodno je potrebno postojanje spora jer bi u protivnom mirenje moglo postati put uređenja nekih odnosa koji uopće nisu sporni. Primjerice, regulacija pravnih odnosa koji tek trebaju nastati morala bi se uređivati za to predviđenim pravnim sredstvima (ugovorima i sl), a ne nagodbama kojima se uređuju sporni odnosi koji su već nastali. Upravo da se neki odnosi između radnika i poslodavca ne bi odvijali u *sjeni zakona*, Pravilnik o mirenju HP d.d. propisuje da je u nekim vrstama sporova uvjet postupka mirenja prethodno ulaganje zahtjeva za zaštitu prava<sup>17</sup>. Zašto? Ukoliko je zahtjev za zaštitu prava osnovan, tada će poslodavac prestati sa povredom prava pa nije niti potrebno mirenje ili suđenje. U tom smislu Pravilnik o mirenju HP d.d. propisuje i rok unutar kojeg se može pokrenuti mirenje te ga računa od dana odbijanja zahtjeva za zaštitu prava jer je neusvajanje zahtjeva za zaštitu prava garancija da se radi o sporu budući su ispunjene sve pretpostavke da radnik konačno podigne i tužbu. Onda kada zahtjev za zaštitu prava nije pretpostavka podizanja tužbe, tada prema Pravilniku o mirenju HP d.d. za isto nije potrebno prethodno obraćanje poslodavcu zahtjevom za zaštitu prava te se pokrenuti mirenje može nevezano za rok. To je slučaj novčanih potraživanja ili slučaj kada je spor već na sudu.

### 5.3. Iskustva i dosadašnji rezultati u mirenju u HP d.d.

Iz dosadašnjih rezultata mirenja proizlazi jedna poticajna značajka mirenja u HP d.d. Ako stavimo u odnos broj tekućih radnih sporova (od kojih su neki pokrenuti prije deset godina - prikaz 1.) te broj pokrenutih postupka mirenja u HP d.d. (od kraja 2007. godine, a zaključno do mjeseca travnja 2010. godine - prikaz 2.) vidimo koliko je udio mirnog

---

<sup>16</sup> Pravni leksikon, Leksikografski zavod Miroslav Krleža, Zagreb 2006, str.1502.

<sup>17</sup> Članak 4. « Prijedlog za pokretanje postupka mirenja može se podnijeti, u roku od 8 dana od dana isteka roka od 15 dana za rješavanje Zahtjeva za zaštitu prava od strane poslodavca odnosno u roku od 8 dana od dana dostave Odluke o odbijanju zahtjeva za zaštitu prava radnika. (2) Ukoliko je sudski postupak u tijeku kao i slučaju novčanog potraživanja, postupak mirenja može se pokrenuti neovisno o rokovima iz točke 1. ovog članka ».

rješavanja sporova, kao poslovnog procesa Ureda za pravne poslove, nasuprot klasičnom zastupanju spora pred sudom.

Dade se zaključiti kako je mirno rješavanje individualnih radnih sporova u HP d.d. postalo uobičajen način rješavanja sporova te da je ravnopravan u odnosu na *parničenje*.

Također, za primijetiti je kako se radnici pojavljuju kao inicijatori mirenja u približno jednakom omjeru kao i poslodavac. Takav podatak dokazuje obostrano prepoznavanje mirenja kao adekvatnog postupka rješavanja radnih sporova.

Osnove sporova u postupcima mirenja različite su. Najveći broj mirenja otpada na sporove sa osnove akumuliranih slobodnih dana te naknade za prekovremeni rad (nevaljana preraspodjela radnog vremena) dok od sporova sa nenovčanim elementom prednjače otkazi ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu.





Za složenije ili skupne (ista činjenična i pravna osnova) postupke mirenja potrebno je bilo odraditi dva sastanka mirenja, no novija praksa pokazala je da se gotovo svaki postupak mirenja može okončati i već nakon jednog zajedničkog sastanka. To međutim ovisi isključivo o prethodnoj pripremi strana te angažmanu miritelja.

Slučaj da se u postupku mirenja okončao radni spor koji je na sudu bio više od osam godina i to onaj najosjetljivije vrste (izvanredni otkaz) također postoji. Zbog svoje ozbiljnosti i osjetljivosti, nagodba sklopljena u takvom postupku zapravo je bila nacrt buduće sudske nagodbe koja je potom i zaključena. Naime, u nekim predmetima stranke insistiraju da konačni mirni dogovor bude kontroliran i od strane suda. Budući da to ne predstavlja veliki trošak (visina pristojbe na sudsku nagodbu može stimulirati na izbor mirnog načina okončanja spora pred sudom)<sup>18</sup>, u posebno složenim predmetima takav način okončanja se i preporučuje radi otklanjanja svake zlouporabe prava ili nemogućnosti ovrhe usuglašenih tražbina.

Značajan je podatak iz prikaza 2. koji se odnosi na rezultat uspješnosti u dosadašnjim postupcima mirenja. Naime, dva od tri postupka mirenja završe usuglašavanjem interesa stranaka, sklapanjem nagodbe u individualnom radnom sporu. Prema podacima iz mjeseca travnja zaključeno je ukupno 69 nagodbi ili statistički gledano: HP d.d. sklopi približno dvije i pol nagodbe mjesečno.

Dakako, određeni postupci mirenja ne dođu niti u fazu pregovaranja budući se nakon prikupljanja svih informacija potrebnih za pregovaranje odluči ipak odustati od postupka mirenja. Takva situacija postoji ukoliko na strani poslodavca ne postoji interes uopće raspravljati o određenom sporu ili pak ukoliko je već iz prvog kontakta s radnikom, prilikom dogovaranja termina sastanka, očito da spor nije zreo za mirenje zbog određenih okolnosti koje unaprijed jamče da se, primjerice, mirenjem može samo zaoštriti odnos.

Zbog nedostatka određenih formalnih pretpostavki za vođenje postupka mirenja (prijedlog za mirenje izvan ili prije propisanog roka u odnosu na zahtjev za zaštitu prava) kod zanemarivog broja postupaka nije se išlo u daljnje faze postupka. Ukoliko poslodavac

---

<sup>18</sup> [Zakon o sudskim pristojbama \(pročišćeni tekst\)](#), Narodne novine br.: 26/2003, Tarifa sudskih pristojbi, I. parnični i ovršni postupak, 4. Nagodba, Tar. br. 4. «(1) Za sudsku nagodbu tijekom prvostupanjskog postupka plaća se prema vrijednosti na koju su se stranke nagodile, pristojba iz stavka 2. Tar. br. 1, ali ne više od 400,00 kuna. (2) Ako je predmet nagodbe neprocjenjiv, za nagodbu se plaća 200,00 kuna.»

omogućiti da se svaki prijedlog za mirenje razmotrit u za to predviđenom roku i na njega dade odgovor, od radnika se traži minimum procesnih radnji koje upućuju da je neki odnos zaista sporan (ulaganje zahtjeva za zaštitu prava, podnošenje prijedloga za mirenje te podizanje tužbe, sve u propisanim rokovima).

Za dinamiku mirenja u HP d.d. možemo reći kako je progresivnog karaktera. Tako je u 2007. godini bilo pokrenuto 4, u 2008. godini 32, a u 2009. godini 77 postupaka mirenja. U 2010. godini (zaključno do travnja) pokrenuto je 15 postupaka mirenja, no zanimljivo je i značajno primijetiti kako se najviše postupaka mirenja započinje i okončava u drugoj polovici godine i to pred sam kraj (pred zimske blagdane). U to vrijeme *zatvaraju se* određeni ciklusi organizacije radnog vremena nekih kategorija radnika (preraspodjela radnog vremena), vrši se *kontrola* broja radnih sati i regulacija ostvarenog viška sati u odnosu na propisano i ugovoreno radno vrijeme. Takva regulacija viška sati, ukoliko je jednostrana i netransparentna često dovodi do individualnog radnog spora.

Smatram kako se mogu očekivati i daljnja mirenja upravo sa navedene osnove (radno vrijeme). U odnosu na prethodni, novi Zakon o radu nastoji regulacijom radnog vremena preciznije usmjeriti na moguće modele organizacije radnog vremena (a time i organizaciju poslovanja). Pretpostavljeni modeli trebali bi garantirati da se radno vrijeme ostvaruje na način i u zakonom dozvoljenim okvirima. Međutim, već se vodi rasprava oko situacije koju je mnogim djelatnostima novi Zakon o radu polučio upravo u segmentu radnog vremena. Bit će zanimljivo pratiti daljnji tijek te diskusije.

Svakako da bi najsretnija situacija bila kada u 2010. godini ne bi rastao niti broj sudskih tužbi, niti postupaka mirenja jer bi to faktički značilo da Društvo ispunjava sve obveze prema radnicima te svojim poslovanjem i organizacijom rada ne utječe na potenciranje novih radnih sporova.

Za dinamiku mirenje u HP d.d. još možemo reći kako se odvija unutar predviđenog okvira (individualni radni sporovi) postavljenih Strategijom ministarstva pravosuđa iz 2005. godine<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> «Razvoj alternativnih načina rješavanja sporova», Strategija ministarstva pravosuđa  
[www.pravosudje.hr/.../Razvoj\\_alternativnih\\_nacina\\_rjesavanja\\_sporova.doc](http://www.pravosudje.hr/.../Razvoj_alternativnih_nacina_rjesavanja_sporova.doc) str. 9.

U prikazu 3. («Razvoj alternativnih načina rješavanja sporova»), II faza razvoja, a koja obuhvaća razdoblje od 2008. godine do 2010. godine, za individualne radne sporove predviđa 250 mirenja. Ako promotrimo broj pokrenutih postupka mirenja u HP d.d. glede spomenutog razdoblja, tada zaključujemo o postojanju velikog doprinosa HP d.d. razvoju alternativnih načina rješavanja sporova u segmentu individualnih radni sporova.

Prikaz 3. (Razvoj alternativnih načina rješavanja sporova)

	INSTITUCIJE	VRSTA PREDMETA	STANJE DO 2005. *	I FAZA 2006-2008	II FAZA 2008-2010	III FAZA 2010-2012	
Broj institucija i njihovih regionalnih centara koji provode mirenje	sudovi		0	9	138	138	
	HUP, HOK, HGK		3	12	30	45	
	Službe za izvansudsku nagodbu u kaznenim predmetima		3	10	21	21	
	GSV	radni	1	10	15	21	
	Centri za izvansudsku nagodbu u potrošačkim sporovima		2	10	15	21	
Broj miritelja	sudovi		10	60	100	100	
	HUP, HOK, HGK		60	80	90	100	
	Službe za izvansudsku nagodbu u kaznenim predmetima		20	50	80	100	
	GSV	radni	30	60	90	100	
	Centri za izvansudsku nagodbu u potrošačkim sporovima		0	30	50	60	
Broj postupaka mirenja	sudovi		0	100	400	600	
	HUP, HOK, HGK		20	80	160	240	
	Službe za izvansudsku nagodbu u kaznenim predmetima		150	250	400	500	
	GSV	radni kolektivni		170	220	300	350
		radni individualni		0	100	250	350
	Centri za izvansudsku nagodbu u potrošačkim sporovima		0	50	150	400	

## **6. Razlozi i smjer daljnjeg razvoja mirenja u HP d.d.**

Iako je mirenje u HP d.d. zaista zaživjelo, šteta bi bilo takav značajan poslovni proces dalje ne usavršavati. Pored rezultata, dinamike, troškovnih ušteda te ostalih pozitivnih učinaka mirenja u radnim odnosima (razlozi daljnjeg razvijanja mirenja), u praksi mirenja s vremenom su se iskristalizirali nedostaci koje bi trebalo sanirati. Smjer daljnjeg razvoja trebao bi biti utemeljen na implementaciji novih zakonodavnih rješenja i praksi koja se pokazala dobrom.

Kako novelirani Zakon o mirenju donosi neke novine koje direktno utječu na elastičnost, brzinu i troškove mirenja, svakako bi valjalo te novine uvesti u postojeći akt HP d.d. (Pravilnik o mirenju) na način koji će maksimalno olakšati i pojednostaviti postupke mirenja.

Od općih pogodnosti koje mirenje pruža i poslodavcu i radniku posebno je za istaknut onu koja ima utjecaj na poboljšanje radne klime u HP d.d. te očuvanje dobrih odnosa u budućnosti. Neformalnost kao načelo u postupku mirenja u HP d.d. odgovara radnicima jer pretpostavlja razinu komunikacije u kojoj se mogu izražavati kako žele. U takvoj komunikaciji radnik i opunomoćenik Društva zapravo su *kolege*. Na sastanku mirenja oni u potpunosti shvaćaju i uvažavaju međusobne interese i pozicije. Otvorenim pregovaranjem radnik smanjuje emocionalne frustracije te se narušeni odnos zna popraviti čak i ako mirenje ne uspije. Radniku puno znači kad s njim netko otvoreno razgovara o problemu, on manje voli *dopisivanje*. Također, u slobodnom izmjenjivanju pogleda o predmetu, Društvo preko svojeg opunomoćenika može doznati stvarne uzroke nekog problema te argumentacijom barem ublažiti negativne učinke donesene odluke.

## **7. Nedostaci mirenja u HP d.d.**

Nakon dvije i pol godine prakticiranja mirenja u HP d.d. sa sigurnošću možemo govoriti o postojanju određenih nedostataka kako u vidu organizacije mirenja tako i u vidu neopotrebnih troškova koje je omogućila normativna regulacija. Iako se kroz praksu mirenja pokušavalo umanjiti neke negativne učinke koje je omogućavao Pravilnik o mirenju HP d.d. svojim nedovoljno razrađenim pravilima postupka, takva nastojanja podrazumjevala su ulaganje energije koja je trebala biti usmjerena na samu bit mirenja, a to su pregovori i konačni sporazum.

Okolnost da je Zakon o mirenju u mnogo čemu promijenjen nakon šest godina, ukazuje nam da uzroke dosadašnjih nedostataka mirenja u HP d.d. nalazimo dijelom u samom Zakonu o mirenju koji je bio podloga za izradu Pravilnika o mirenju HP d.d.

Nakon stupanja na snagu noveliranog Zakona o mirenju, Tajnik za mirenje u HP d.d. je situacije koje nisu bile propisane Pravilnikom o mirenju HP d.d. predlagao regulirati sporazumom strankama u postupku mirenja. Sporazum je sadržavao procesne mogućnosti koje omogućava novelirani Zakon o mirenju sve kako bi mirenje, s obzirom na specifičnost donošenja odluka u pregovorima, bilo završeno u razumnim rokovima i bez procesnih šteta za radnike (prekluzije prava) koje bi nastupile da se striktno pridržavalo Pravilnika o mirenju.

#### 7.1. Nedostatci vezani uz Zakon o mirenju i Pravilnik o mirenju HP d.d.

Dosadašnji članak 8. Zakon o mirenju glasio je: « Izmiritelj će, u pravilu, djelovati u nazočnosti obiju stranaka. Ako samo s jednom bude komunicirao u pisanom obliku, primjerak tog pisanog sastava mora u isto vrijeme dostaviti i drugoj stranci. O razgovoru koji se tiče predmeta spora, koji je obavio samo s jednom strankom, bez odgađanja mora obavijestiti drugu. «

Novelirani Zakon o mirenju u ovom dijelu prepušta strankama punu autonomiju vezanu za odluke o djelovanju izmiritelja na odvojenim sastancima sa svakom od stranaka, a ako takvog sporazuma nema zakonska je presumpcija da se izmiritelj može sastajati sa svakom strankom odvojeno. Tek na odvojenom sastanku sa strankom izmiritelj će imati mogućnost čuti i saznati skrivene emocije, potrebe i interese stranke, koje stranke inače u pravilu ne iznose na zajedničkom sastanku. Vješt izmiritelj koji je educiran o metodama i tehnikama mirenja, znat će približiti i usmjeriti proces od pojedinačnih k zajedničkim interesima u daljnjem tijeku odvojenih i zajedničkih sastanaka, a time i u konačnici prema nagodbi stranaka.

Također, prijašnja je odredba članka 8. nepotrebno potencirala ravnopravnost stranaka na štetu načela povjerljivosti i učinkovitosti te provođenja metoda i tehnika izmiritelja na odvojenim sastancima.

Iako je Pravilnikom o mirenju HP d.d. precizno propisano načelo povjerljivosti i odnosa miritelja sa strankama u odvojenoj komunikaciji, mišljenja sam kako je takva strogo propisana *atmosfera* pridonijela ozbiljnosti mirenja kao postupka koji je u svojoj prirodi neformalan. Načelo povjerljivosti trebalo bi predstavljati minimum zahtjeva kojih se obje stranke trebaju pridržavati kako ne bi došlo do nepovjerenja u sustav mirenja.

Dosadašnji članak 9. Zakon o mirenju propisivao je kako se postupak mirenja *ex lege* smatra okončanim protekom roka od 60 dana od dana prihvata prijedloga za pokretanja mirenja, s time da se rok pisanim sporazumom stranaka može produžiti za najviše 60 dana. Još nepovoljnija regulacija predviđena je Pravilnikom o mirenju HP d.d. koji ne ostavlja mogućnost produženja roka niti za dan više. Na takav način Pravilnik o mirenju HP d.d. čvrsto stoji iza načela hitnosti što međutim nije uvijek dobro jer je osnovna svrha mirenja da stranke riješe sporni odnos nagodbom. Stupanjem na snagu noveliranog Zakona o mirenju u praksi mirenja pri HP d.d., zbog velike izvjesnosti da se mirenje neće okončati u roku od 60 dana, već se na prvom sastanku usuglašavalo o dodatnom produženju roka za okončanje. Takve situacije imali smo kod posljednje skupine postupaka mirenja koji su se odvijali u vrijeme kada je Društvo bilo u procesu prilagodbe novom Pravilniku o ustroju i sistematizaciji radnih mjesta<sup>20</sup>. Radnici su, pobijanjem otkaza i novo ponuđenih ugovora o radu, željeli ishoditi povoljnije ugovore o radu ili ugovoriti veće bodove radnog mjesta u trenutcima kad se još sa sigurnošću nije znalo tko je ovlašten zastupati interes za takvo što na strani poslodavca. Kratak rok za okončanje mirenja u tim trenutcima značio bi uništenje velikog broja postupaka mirenja. Iako se znatan dio nagodbi u postupku mirenja u HP d.d. sklapa već nakon prvog sastanka, mišljenja sam da u HP d.d. valja regulirati rok za okončanje mirenja i to bez posebnog ograničenja, osim ako se stranke drugačije ne dogovore.

Dosadašnji članak 10. Zakona o mirenju glasio je: «Na zahtjev stranaka izmiritelj sudjeluje u sastavljanju i izradi nagodbe. (2) Nagodba koja se sklopi u postupku mirenja imat će svojstvo ovršne isprave, ako potpise stranaka na njoj ovjeri javni bilježnik.»

Ovakva regulacija ovršnosti nagodbe u postupku mirenja doslovno je uvedena u Pravilnik o mirenju HP d.d. Kao takva ona je predstavljala fiksni trošak u postupku mirenja koji se nije mogao smanjiti, a da se pri tome zadrži sigurnost u valjanost ovršnosti nagodbe.

---

<sup>20</sup> Uprava HP-Hrvatske pošte d.d. donijela je dana 10. kolovoza 2009. godine Pravilnik o unutrašnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta u HP-Hrvatskoj pošti d.d. koji je objavljen u HP-Glasnik broj: 11/09.

Trošak ovjere potpisa ne bi trebao biti velik<sup>21</sup> (cca. 60 kuna). Međutim, neki javni bilježnici izvan Zagreba doslovno nisu dopuštali ovjeravanje potpisa na nagodbama tvrdeći da je iste, za navedenu svrhu, potrebno solemnizirati. Zbog potrebe brze realizacije nerijetko se u takvim situacijama pristupalo solmenizaciji nagodbe što je posebno bilo nepovoljno u onim situacijama u kojima su iznosi koji se trebaju platiti radniku mali (npr. za 1000 kn novčane naknade plaćalo se cca. 250 kuna nagrade)<sup>22</sup>. Nadalje, sam *posjet* javnom bilježniku dodatna je radnja koja iziskuje vrijeme i radnika i opunomoćenika poslodavca. Radnici žele skratiti put od konačnog dogovora do izvršenja nagodbe. Također, ukoliko opunomoćenik iz Zagreba ide sklopiti nagodbu kod javnog bilježnika sa sjedištem izvan Zagreba, on prethodno mora imati punomoć za sklapanje nagodbe koja također mora biti ovjerena (cca. dodatnih 160 kuna nagrade)<sup>23</sup>.

I konačno, iako ga ne možemo smatrati nedostatkom koji je neposredno utjecao na procese mirenja u HP d.d., članak 14. Zakona o mirenju je glasio: «Pokretanjem postupka mirenja ne prekida se zastara u odnosu na zahtjeve koji su predmetom postupka mirenja, osim ako se stranke drugačije ne dogovore pisanim putem. (2) Ako je po zakonu pravo na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili tužbe u nekom sporu ograničeno prekluzivnim rokom, taj rok računat će se od dana kada je prijedlog za postupak mirenja odbijen ili se smatra odbijenim, odnosno kada je mirenje okončano bez sklapanja nagodbe».

Ovdje valja reći da se zakonodavac Zakonom o mirenju odlučio da pitanje zastare, u slučaju kada je prekluzivnim rokom ograničeno pravo podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili tužbe, uredi na način da propisuje njezin *prekid*<sup>24</sup>. Drugim riječima, Zakon o mirenju u odnosu na novelirani Zakon o mirenju davao je veća prava strankama koje su nastojale riješiti spor mirnim putem jer prekluzivni rok, iako je primjerice već većim dijelom istekao, počinje teći ispočetka nakon dana kada se mirenje smatra neuspjelim na bilo koji način.

Novelirani zakon o mirenju propisuje nastup *zastoja* zastarijevanja. Novelirana odredba članka 14. Zakona o mirenju usklađena je s člankom 8. Direktive<sup>25</sup> koja se odnosi na učinak

---

<sup>21</sup> Pravilnik o privremenoj javnobilježničkoj tarifi (pročišćeni tekst) "Narodne Novine" broj: 97/2001 od 08. prosinca 2001. godine.

<sup>22</sup> Čl. 16. Pravilnik o privremenoj javnobilježničkoj tarifi.

<sup>23</sup> Čl. 13. Pravilnik o privremenoj javnobilježničkoj tarifi.

<sup>24</sup> Glede prekida i zastoja zastare korisno je imati na umu odredbe čl. 214.-246. Zakon o obveznim odnosima – "Narodne novine", broj 35/05 i 41/08.

<sup>25</sup> Direktiva 2008/52 EC Europskog parlamenta i Vijeća od 21. svibnja 2008., o određenim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim predmetima ( Službeni list Europske zajednice L 136 od 24. svibnja 2008.).



mirenja na rokove zastare i dospelost. Ukratko, stranke koje su izabrale mirenje nisu naknadno spriječene započeti sudski postupak ili arbitražu zbog isteka roka zastare ili dospelosti za vrijeme procesa mirenja.

Pravilnik o mirenju HP d.d. pitanje zastare zahtjeva odnosno tijeka roka za podnošenje tužbe u slučaju mirenja vezuje uz čl. 133. Zakona o radu<sup>26</sup> koji je također propisivao prekid zastare. Budući i *novi* Zakon o radu propisuje na identičan način pitanje tijeka zastare (prekid) te imajući u vidu da su radnici slabije stranke (u parničnom smislu), smatram kako je regulacija noveliranog Zakona o mirenju nepovoljnija za radnike jer propisuje nastup zastoja zastarijevanja.

Kao što je već bilo navođeno, Zakon o radu daje povoljnije procesno pravo radnicima (prekid prekluzivnog roka) od noveliranog Zakona o mirenju. S time u vezi, članak 4. stavak 8. Pravilnika o mirenju HP d.d., a koji u potpunosti preuzima rješenje iz Zakona o radu, nije potrebno mijenjati.

Zaključujem kako regulirano pitanje tijeka prekluzivnog roka u individualnim radnim sporovima osigurava radnicima dodatno vrijeme za spremanje tužbe. Takva regulacija potencira zlouporabu tog značajnog procesnog prava. Primjer je slučaj kada odvjetnik daje upute radniku kako se ima ponašati u postupku mirenja unaprijed znajući da će pregovore voditi bez dobre vjere pa mu nakon okončanja postupka mirenja predložiti ulaganje tužbe.

## 7.2. Nedostatci vezani uz dosadašnju organizaciju mirenja u HP d.d.

Pitanje mandata za pokretanje, vođenje i okončanje postupka mirenja u HP d.d. je složeno pitanje. Tko ima ovlaštenje (i znanje) ocijeniti koji je spor zreo za mirenje te procijeniti koliki je rizik nastavka sudskog spora ili pak u čemu se sastoji prednost rješavanja spornog odnosa sa radnikom prije podizanja tužbe.

Do sada su u praksi sporove zrele za mirenje, prezentiranjem mogućnosti njihova okončanja mirnim putem, *dovodili* pred upravu opunomoćenici Društva koji imaju pohranjene generalne punomoći na općinskim sudovima. S druge strane, Tajnik za mirenje ukazivao je na

---

<sup>26</sup> Odbor za zakonodavstvo Hrvatskoga sabora na 18. sjednici 21. rujna 2004. utvrdio je pročišćeni tekst Zakona o radu te je isti objavljen u Narodnim Novinama broj 137 od 01. listopada 2004.

problematične odnose koji mogu prerasti u tzv. *mini kolektivne sporove*<sup>27</sup> te predlagao Uredu za pravne poslove da pokrene postupke mirenja. Međutim, u početcima mirenja za svaki se takav prijedlog tražilo dopuštenje Uprave – a što je podrazumijevalo dodatni gubitak dragocjenog vremena u trenucima neizvjesnosti.

S vremenom se razvio običaj da opći mandat za pokretanje postupka mirenja ima Ured za pravne poslove (osim u vrlo osjetljivim ili *mini kolektivnim sporovima*). Novom sistematizacijom radnih mjesta u nadležnost su ureda za upravljanje ljudskim resursima stavljene pripreme radnje u postupcima mirenja iz čega se nadzire mogućnost inicijacije postupka mirenja od strane ureda za upravljanje ljudskim resursima, a što je posebno poželjno.

Mandat za vođenje postupka u isključivo je domeni Ureda za pravne poslove budući se radi o pregovorima iz kojih se izlazi sa nekoliko alternativnih prijedloga. No, prije zaključivanja doslovno se sa svakom nagodbom išlo pred Upravu kako bi ju ista svojim zaključkom usvojila. Takva praksa rezultira dodatnom sporošću i neizvjesnošću, a kod radnika i osjećajem nesigurnosti budući u tom periodu radnik nema adekvatnu kontrolu nad postupkom mirenja. Također, miritelji u toj fazi ne mogu posredovati ni na koji način. Pravi problem nastaje kada Uprava prihvati alternativu koja je za radnika najmanje prihvatljiva pa se postupak okončava jer pred Upravu nije umjesno ponovno iznositi argumente o povoljnosti ostalih predloženih alternativa budući ih je već sve razmatrala.

Nedostatak stručnog kadra uključenog u mirenje nedostatak je koji proizlazi iz instituta mirenja kao novijeg načina okončanja spora. Tradicionalni način *parničenja* pravicima je blizak i siguran teren iako je neizvjestan i ne može ga se kontrolirati kao postupak mirenja. Međutim entuzijazam određenih opunomoćenika i Tajnika za mirenje kao i podrška Ureda za pravne poslove urodila je plodom. Tako su se od 2010. godine gotovo svi opunomoćenici Društva okušali u pregovaranju u postupcima mirenja te ostvarili solidne rezultate. Provedena je interna edukacija suradnika Ureda za pravne poslove koji su, kroz nekoliko postupka mirenja, uspješno isprobali svoje vještine u postupku mirenja (mirno pregovaranje). Prije toga, u HP d.d., samo troje suradnika bilo je uključeno u postupke mirenja.

---

<sup>27</sup> Situacija u kojoj je sporan postoji prema kategoriji radnika kojoj Kolektivni ugovor daje posebna prava (npr. vozači).

Sporost u postupku mirenja rezultat je gore navede organizacije mirenja (uključenje Uprave u više faza svakog postupka mirenja, ishođenje interne punomoći i ovlaštenja, javno bilježničke ovjere punomoći i nagodbi, manjak stručnog kadra uključenog u mirenje).

Usluge vještaka (u smislu procjene visine postavljenih novčanih zahtjeva vezanih za naknadu raznih vidova štete) nisu se do sada koristile u značajnijoj mjeri za potrebe mirenja. Međutim, novi trend zastupanja radnika od strane odvjetnika stvorio je potrebu za njihovim većim angažmanom. S time u vezi bitno je naglasiti kako u posljednje vrijeme takvi postupci mirenja prednjače nad ostalima (naknade štete). HP d.d. koristi usluge samo jednog vještaka, a izrada mišljenja trebala bi biti hitna kako bi se spoznale relevantne činjenice vezane za spor te procijenile koristi koje bi HP d.d. mogla imati od mirenja<sup>28</sup>. Osim toga, usluga dosadašnjeg vještaka odnosi se samo na preliminarno mišljenje o osnovanosti visine postavljenog zahtjeva bez očitovanja o razlozima takve osnovanosti. S toga i ne čudi da su usluge takvog oblika nalaza i mišljenja iznimno povoljne. No, oslanjanje na takve procijene u uvjetima zauzimanja stava u predmetima sa visokim novčanim zahtjevima rizične su za HP d.d. pa se treba razmišljati o angažiranju ovlaštenih institucija za vještačenje koje su skuplje, ali pouzdane<sup>29</sup>.

Problem poticanja radnika da pokušaju u mirnom postupku riješiti svoj spor, u početcima mirenja u HP d.d., stvarnost je koja dijeli isto vrijeme sa entuzijazmom poslodavca. Sindikati, koji su pristali da se u Kolektivni ugovor ugradi klauzula o nastojanju rješenja individualnih sporova mirenjem, nisu u početku bili izravni promotori mirenja. To je i logično s obzirom na to da sindikati nisu sudjelovali u pilot projektu u takvom opsegu kao poslodavac te nisu raspolagali povratnim informacijama. Kako su prvi pokrenuti postupci mirenja bili neuspješni, njihova skepsa mogla se smatrati opravdanom. No, uključivanje sindikalnih osoba kao miritelja u određenim postupcima mirenja, posebice u zadnje vrijeme, kao i njihovi ostvareni rezultati, zasigurno će doprinijeti daljem promicanju i jačanju interesa za mirenjem od strane sindikata.

Ukratko, u praksi mirenja u HP d.d. miritelji su osobe koje osiguravaju da radnik i opunomoćenik poslodavca budu usmjereni k postizanju obostranog interesa te da obuzdaju nepotrebne emocije koje često ometaju proces racionalnog zaključivanja. Oni nikada nemaju

---

<sup>28</sup> Uspjeh u sporu predlagatelja mirenja u odnosu na visinu postavljenog zahtjeva, a time u vezi i parničnih troškova, procjena o vrsti prigovora u parnici i sl

<sup>29</sup> Tako primjerice pri Medicinskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu, postoji za tu namjenu posebno ustanovljeno tijelo.

ovlast nametnuti nekakvo rješenje o okončanju spora, ali su od velike važnosti jer filtriraju ono što je bitno za okončanje spora.

Ovdje valja reći da dok Zakon o mirenju i novelirani Zakon o mirenju koriste naziv izmiritelj, u individualnom radnom sporu za izmiritelje koristimo naziv miritelji. Takav naziv preuzet je i Pravilnikom o mirenju u HP d.d., a što je i logično budući se u materiji radnog i socijalnog prava koristi isti naziv. Znatna razlika postoji između miritelja u kolektivnim i individualnim radnim sporovima budući je područje kolektivnog radnog spora (pa tako i postupak mirnog rješavanja) propisan Zakonom o radu.

S obzirom da postupak mirenja pretpostavlja ravnopravnost stranaka, a radni spor u praksi to svakako nije, u HP d.d. vodilo se računa i o tome da se radnicima osigura adekvatno zastupanje na način da se upute na sindikat koji im je spreman pružiti stručnu pomoć za svrhe mirenja. Također, nerijetko su u postupku mirenja bile uključene i osobe iz krugova socijalnih partnera te radničkih organizacija kao treće osobe (sindikalni povjerenici i članovi radničkih vijeća) upravo da bi radnici stekli sigurnost i osjećaj ravnopravnosti u postupku mirenja, a sve u svrhu okončanja spora.

## **8. Osnovne pretpostavke unapređenja postupka mirenja u HP d.d.**

Plan unapređenja postupka mirenja u HP d.d. sastoji se u poduzimanju određenih koraka koji čine pretpostavke za učinkovitiji i troškovno efikasniji sustav mirenja. Koraci koji će biti potanko razjašnjeni u nastavku mogu se poduzimati vremenski usporedno. Koraci su međusobno neovisni jedan od drugog, ali svakako da je poduzimanje nekih od njih važnije jer u većoj mjeri utječu na unapređenje mirenja kako organizacijski tako i troškovno. Mogućnost provedbe potrebnih koraka je tri mjeseca, a dovoljan je puni angažman jednog povjerenika za mirenje ili stručnog suradnika Ureda za pravne poslove koji je sudjelovao u implementaciji sustava mirnog rješavanja sporova u HP d.d.

Najvažniji korak jest prilagođavanje Pravilnika o mirenju HP d.d. novim zakonodavnim rješenjima, zatim uspostava centralizirane baze podataka relevantnih za postupke mirenja,

izbor miritelja<sup>30</sup> za trajnije usluge medijacije<sup>31</sup>, ugovaranje dodatnih vještačkih usluga te konačno izvještavanje radnika o pravilima budućeg postupka mirenja.

#### 8.1. Uspostava baze podataka relevantnih za postupke mirenja

Do kraja 2009. godine u HP d.d. nije se u odgovarajućoj mjeri vodilo računa o stanju radnih sporova, kao niti sudskih sporova općenito. Takva situacija dijelom je uvjetovana time što su poslove zastupanja Društva (do stupanja na snagu novog ustroja i sistematizacije radnih mjesta) vršili pravnici u gotovo svim tada središtima pošta, a podaci o stanju sudskih sporova ažurirali su se na godišnjoj razini (kada je bilo potrebno rezervirati sredstva za očekivane isplate po osnovi sudskih sporova). Podaci o sudskim sporovima potom su se objedinjavali u Direkciji HP-a. Takva evidencija radnih sporova nije bila dostatna za donošenje zaključaka o tijeku i ishodima sporova.

Ustrojem Ureda za pravne poslove sačinjena je jedinstvena baza podataka o sudskim sporovima, a u posljednje vrijeme počeo se razmatrati i pristup izradi učinkovitog modela vođenja upisnika i evidencija radnih (i ostalih) sudskih sporova. Tako je predviđeno da bi se svaki postojeći sudski spor trebao uvesti u bazu podataka sporova zajedno sa odgovarajućim podacima od kojih bi, za postupak mirenja, najinteresantniji bili: faza, ishod te troškovi sudskog spora. Za novo pokrenute sporove postupak bi bio isti, odnosno, podaci o njemu unose se u bazu podataka odmah po zaprimanju i raspoređivanju predmeta stručnom suradniku. Stručni suradnik nadalje je sam zadužen za ažuriranje podataka o sporu u trenutku kada se dogodi neka promjena (ročište, preinačenje tužbe, povlačenje dijela tužbenog zahtjeva, zaprimanje vještačkog nalaza, donesena presuda i sl.). Navedeni korak predstavlja pretpostavku za unapređenje postupka mirenja jer se baza podataka vodi u elektronskom obliku te je dostupna putem mreže uredu za pravne poslove i povjereniku za mirenje. U svakom trenutku može se tako vršiti nadzor nad stanjem i fazama pojedinih sudskih postupka pa eventualno i inicirati mirno rješenje radnog spora, ako to već prethodno ne učini stručni suradnik koji spor vodi. Također, za naglasiti je kako je trenutna dobna struktura suradnika

---

<sup>30</sup> [Lista miritelja u individualnim radnim sporovima](http://www.sindikatsp.hr/news_prilozi_download.php?ID=306) objavljena je na [www.sindikatsp.hr/news\\_prilozi\\_download.php?ID=306](http://www.sindikatsp.hr/news_prilozi_download.php?ID=306)

<sup>31</sup> Općenito, medijacija je postupak u kojem treća neutralna osoba (Medijator) pomaže strankama u nastojanju da postignu obostrano prihvatljivo rješenje spora. Medijator uspostavlja i olakšava razgovor između stranaka, kako bi one postigle ovaj cilj. Medijator ne donosi odluke o tome kako će spor biti riješen.

takva da isključuje nemogućnost prilagodbe na korištenje prednosti informacijske tehnologije u opsegu koji je potreban za vođenje i upravljanje navedenom bazom podataka.

Bazi podataka o radnim sporova, valjalo bi pridružiti i druge podatke koji su relevantni i usko povezani kako sa sudskim sporovima tako i sa postupcima mirenja. U tom smislu, od velike bi koristi bilo vođenje evidencija i o odbijenim zahtjevima za zaštitu prava, zahtjevima za isplatom te zahtjevima za zaštitu dostojanstva, a sve u vidu bolje kontrole i mogućnosti pravovremenog sprečavanja nastanka spora ili eventualnog saniranja radnog spora kroz postupak mirenja. Navedene evidencije koje bi sadržavale informacije poput: imena radnika ili podnositelj pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika, visine i osnove potraživanja i sl., osigurale bi ocjenjivanje i predviđanje nastanka radnih sporova. Budući zahtjeve za isplatom u HP d.d. obično zaprimaju organizacijske jedinice koje su zadužene za obračun plaća i naknada, a pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva ovlaštenici različiti od suradnika koji inače vode radne sporove, takva situacija iziskivat će i suradnju među navedenim jedinicama i osobama glede ažuriranja baze podataka.

Opisana baza podataka, u odnosu na onu kojom se Ured za pravne poslove HP d.d. već koristi, nije složena te se istu može u razumnom roku predati na programiranje, testirati i eventualno dodatno doraditi budući postoji vizija o načinu njezina funkcioniranja.

## 10.2. Izmjene i dopune postojećeg Pravilnika o mirenju u individualnim radnim sporovima u HP d.d.

Iz dijela o nedostacima dosadašnjeg postupka mirenja moglo se zaključiti o osnovnim nedostacima koje proizlaze iz Zakona o mirenju i njegove primjene kroz Pravilnik o mirenju u HP d.d. U tom pravcu trebalo bi iz noveliranog Zakona o mirenju preuzeti te prilagoditi one izmjene i dopune koje će omogućiti efikasniji i troškovno povoljniji postupak mirenja u HP d.d.

Nakon usvajanja konačnog nacrtu izmjena i dopuna postojećeg Pravilnika o mirenju HP d.d. od strane uprave Društva valjalo bi isti dostaviti na očitovanje sindikatima. Iako se ne radi o Pravilniku o radu, Pravilnikom o mirenju propisana su pravila postupka koja su vrlo važna za položaj radnika (pogotovo procesna prava). S druge strane, sindikati su *blagosloville* postupak mirenja kao način rješavanja individualnih radnih sporova i to potpisivanjem aneksa kolektivnog ugovora kojim je određeno da će se mirenje odvijati prema Pravilniku o mirenju te ovlastilo poslodavca da imenuje Tajnika za mirenje kao administrativnog stručnjaka u postupcima mirenja. Budući je mirenje uvedeno u HP d.d. putem spomenutog pilot projekta

Vladina ureda za socijalno partnerstvo bilo bi umjesno primjerak nacрта izmjena i dopuna Pravilnika o mirenju istodobno dostaviti i navedenom Uredu radi dodatnog savjetovanja. Naime, moguće je da izmjene i dopune Pravilnika o mirenju HP d.d. budu od koristi i drugim tvrtkama u Republici Hrvatskoj koje prakticiraju mirenja. Time bi se doprinijelo i ujednačavanju prakse mirenja na toj razini.

#### 10.2.1. Mandata za pokretanje, vođenje i okončanje postupka mirenja

Najvažnije izmjene i dopune Pravilnika o mirenju HP d.d. odnosile bi se na dodjeljivanje mandata za pokretanje, vođenje i okončanje postupka mirenja uredu za pravne poslove (odnosno rukovoditelju tog Ureda), ali uz određena ograničenja. Naime, takav mandat obuhvaćao bi samo radne sporove koji su *lakši* od 50.000 kuna. Dakle, kod onih radnih sporova čija vrijednost utvrđena u parnici ili postavljena u postupku mirenja prelazi 50.000 kuna, za sklapanje nagodbe bila bi potreba odluka Uprave u formi zaključka o prihvaćanju prijedloga Ureda za pravne poslove. Također, u slučaju radnog spora oko otkaza ugovora o radu ili njegove promjene, sklopiti nagodbu bilo bi moguće tek uz prethodnu suglasnost ureda za upravljanje ljudskim resursima (odnosno njegova rukovoditelja) budući se radi o radno-statusnoj promjeni koja je trajnog karaktera. Takvi, složeniji sporovi, iziskuju i veći stupanj interesne komponente.

Opći mandat koji bi bio propisan izmjenama i dopuna Pravilnika o mirenju HP d.d. odnosio bi se na pokretanje i provođenje postupka mirenja dok bi se gore iznesena ograničenja odnosila samo na fazu okončanja spora, dakle zaključivanja nagodbe i ovjeravanja privatne klauzule ovršnosti (o kojoj će kasnije više biti riječi).

Pravilnikom o mirenju HP d.d. regulirano pitanje mandata u postupcima mirenja polučilo bi značajne pozitivne organizacijske efekte koji bi se prvenstveno očitovali u brzini odvijanja postupaka mirenja (poglavito onih jednostavnijih), a izbjegli bi se i neki dosad uobičajeni troškovi poput ovjere punomoći za sklapanje nagodbe. S druge strane, svi sudionici postupka mirenja (radnici, njihovi opunomoćenici i miritelji) nedvojbeno bi znali tko zastupa interese poslodavca što bi cijelom postupku mirenja davalo potrebnu dozu jasnoće.

Mandat propisan izmjenama i dopunama Pravilnika o mirenju HP d.d. regulirao bi mehanizam odvijanja postupka mirenja na strani poslodavca:

- Rukovoditelj Ureda za pravne poslove može, stručnim suradnicima koje odredi da zastupaju poslodavca u postupcima mirenja, davati naputke o postupanju, strategiji pregovaranja i općenito o interesima poslodavca,
- rukovoditelj Ureda za pravne poslove nema obvezu da Upravu izvještava o fazama, stanju i mogućim alternativama u postupcima mirenja *lakšim* od 50.000 kuna,
- dužnost rukovoditelja Ureda za pravne poslove bila bi da Upravu upozna sa tijekom, prijedlogom i alternativama okončanja samo u onim složenijim i *težim* postupcima mirenja.

Opisana struktura mirenja u svakom slučaju bi ubrzala postupak mirenja i to u svim fazama (ulazak, pregovaranje, okončanje).

#### 8.2.2. Ovršnost nagodbe, privatna klauzula ovršnosti i javnobilježničke ovjere

Dosadašnja struktura mirenja pretpostavljala je da stručni suradnik Ureda za pravne poslove biva ovlašten posebnom punomoći da zastupa interese poslodavca na sastanku mirenja bez mogućnosti da zaključi nagodbu. Potom bi, nakon što prezentira cijeli slučaj Upravi, suradnik dobivao posebnu punomoć za sklapanje nagodbe kod javnog bilježnika. Takvu punomoć prethodno je bilo potrebno ovjeriti (trošak za ovjeru punomoći), a zatim je bilo potrebno podmiriti i trošak za ovjeru opunomoćenikovog potpisa na nagodbi.

Kako novelirani Zakona o mirenju dopušta nazovimo je ovdje *privatnu klauzulu ovršnosti*, to više (ukoliko istu definiramo izmjenama i dopunama Pravilnika o mirenju) neće biti potrebe niti za ovjerom nagodbe niti punomoći za sklapanje nagodbe. Pristupanje javnom bilježniku radi ovjeravanja obavljat će se samo u iznimno složenim predmetima te kada to neka od stranaka mirenja zahtjeva i to u obliku solemnizacije nagodbe koja, treba se reći, daje nedvojbeno *svojstvo ovršnosti* sklopljenoj nagodbi.

Definiranje privatne klauzule ovršnosti kroz izmjene i dopune Pravilnika o mirenju pretpostavka je koja će utjecati na visinu fiksnih troškova postupka mirenja. Dosadašnji članak 18. Pravilnika o mirenju HP d.d. propisivao je da će nagodba koja se sklopi u postupku



mirenja imati svojstvo ovršne isprave ako potpise na njoj ovjeri javni bilježnik. Time je Pravilnik o mirenju HP d.d. u potpunosti *preslikao* članak o ovršnosti nagodbe iz Zakona o mirenju te se u svom članku 18. izričito poziva upravo na Zakon navodeći i broj njegove objave u službenom glasilu.

Kako novelirani Zakon o mirenju uvodi mogućnost da je nagodba sklopljena u postupku mirenja ovršna isprava ako sadrži klauzulu ovršnosti, to bi rješenje svakako trebalo implementirati u postojeći Pravilnik o mirenju u HP d.d. (izmjenama i dopunama).

Međutim, u literaturi se klauzula ovršnosti čak trojako shvaća. Prvo, kao javnobilježnički akt u kojem je utvrđena određena obveza na činidbu o kojoj se stranke mogu nagoditi i ako sadrži izjavu obveznika o tome da se na temelju tog akta može, radi ostvarenja dužne tražbine, nakon dospelosti obveze, neposredno provesti prisilno izvršenje (isti učinak kao i javnobilježnički akt ima i privatna isprava koju je javni bilježnik potvrdio - solemnizirao). Drugo, kada stranke predlažu u parničnom postupku mirenje pri nekim od centara za mirenje, te ako mirenje pred izabranim centrom uspije, stranke će pred sudom koji je stranke uputio u mirenje zaključiti sudsku nagodbu. Ako se stranke pred centrom za mirenje uspiju dogovoriti i pri tome sklope i pisanu nagodbu, o tome će ako se vodi sudski postupak obavijestiti sud uz dostavu kopije nagodbe (ovršnost takve nagodbe dokazuje se zapisnikom o nagodbi). I konačno, a za HP d.d. najznačajnije shvaćanje jest to da klauzula ovršnosti podrazumijeva da dužnik pristaje da se u slučaju neispunjenja obveze u određenom roku ta obveza provede ovršnim putem. Prema odredbi članka 26. stavka 1. i 2. OZ-a<sup>32</sup>, ovršna isprava treba minimalno sadržavati oznaku vjerovnika, dužnika, predmet, vrstu, opseg i vrijeme ispunjenja obveze, a ako se njome nalaže ispunjenje tražbine na neko davanje ili činjenje, u njoj mora biti određen i rok za dobrovoljno ispunjenje. Te pojedinosti povezane su s odredbama OZ-a (čl. 35. st.1. i 2.) o obvezatnom sadržaju prijedloga za ovrhu.

Na ovom mjestu potrebno je reći kako je u postupcima mirenja koji su okončani 2010. godine prvi puta iskorištena ova mogućnost koju dopušta novelirani Zakon o mirenju. No, kako postojeći Pravilnik o mirenju HP d.d. (koji je zapravo opći sporazum o načinu provođenja mirenja) priznaje samo ovršnost nagodbe na kojoj su potpisi stanaka ovjereni od

---

<sup>32</sup> Ovršni zakon ( Narodne novine br. broj 57/96, 29/99, 42/00 – USRH, 173/03, 194/03, 151/04, 88/05, 121/05 i 67/08 ).

stane javnog bilježnika, to je bilo potrebno *posebnim Sporazumom* o mirenju koji se sklapao na prvom zajedničkom sastanku mirenja predvidjeti takav način ovršnosti sklopljene nagodbe.

Kako su stručnjaci u materiji mirenja mišljenja da bi, uz potpise stranaka na izvorniku nagodbe, zapisnik o nagodbi trebao sadržavati i konstataciju da je nagodba sklopljena u nazočnosti određenog izmiritelja te potpise izmiritelja, to bi bilo poželjno - uvođenjem takve dodatne odredbe u Pravilnik o mirenju dodatno učvrstiti stav o načinu ovršnosti nagodbe. Sve to uzimajući u obzir sljedeće okolnosti;

- da se radi o individualnom radnom sporu koji se odvija po procesnim pravilima Pravilnika o mirenju HP d.d. koji jasno definira način ovršnosti nagodbe sklopljene u tom postupku,
- da su o tome svi radnici dobili objašnjenje putem «Vaša pošta»<sup>33</sup> na kućne adrese,
- da su radnici dobili i dodatne upute od strane povjerenika za mirenje prilikom organiziranja prvog zajedničkog sastanka ili najkasnije na samo sastanku mirenja,
- da su izabrani miritelji upoznati sa načinom ovršnosti nagodbe po provođenju postupka mirenja u HP d.d.

Potpis miritelja na nacrt nagodbe svakako je poželjan, no to bi za HP d.d. značilo obvezu organiziranja više sastanaka mirenja što utječe na visinu varijabilnog troška. Stoga bi se ostavila odredba<sup>34</sup> u Pravilniku o mirenju HP d.d. o tome da ukoliko stranke zaključe nagodbu bez prisustva miritelja da će ju istom dostaviti, osim ako se drugačije ne dogovore. U složenim i *osjetljivim* predmetima valjalo bi inzistirati na potpisu miritelja na samoj nagodbi.

### 8.2.3. Ovlasti miritelja

U odnosu na rad i ovlaštenja miritelja bitno je također uvesti izmjene u postojeći Pravilnik o mirenju. Odredbe glave V. Pravilnika o mirenju HP d.d. (o obvezi miritelja) nepotrebne su i nefleksibilne. One čak propisuju da je miritelj dužan *u okviru svojih ovlasti poduzeti sve* da se spor među strankama riješi sklapanjem nagodbe, a uzimajući u obzir okolnosti slučaja, izražene želje i očekivanja stranaka te njihov interes. Ovakva formulacija ulazi u sferu miriteljevog načina provođenja postupka mirenja te ga može sputavati u metodama koje inače prolaze kao uspješne. U slučaju HP d.d. ovakva formulacija posebno je neadekvatna budući su do sada izabrani miritelji bili iz redova sindikata i poslodavca. Njihova

---

<sup>33</sup> Hrvatska pošta je u prosincu 2009. godine pokrenula interni časopis Vaša pošta koji se dostavlja svim radnicima na kućne adrese.

<sup>34</sup> čl.16. al. 3. Pravilnika o mirenju HP d.d.

obveza zapravo bi bila da putem svojih vještina utječu da stranke postignu nagodbu, ali nikako ne poduzimanjem *svega u okviru svoje ovlasti* jer se dakle radi o osobama koje su izvan svojstva miritelja u stanju utjecati na procese i donošenje odluka i radnika i poslodavca.

Stoga, potrebno je izbjeći svako propisivanje obveza miritelja jer se pretpostavlja da su educirane i visoko moralne osobe budući u praksi mirenja u HP d.d. nikad nitko nije iznio razloge za njihovo izuzeće, razloge koji su, iako relativne prirode, ipak prisutni.

#### 8.2.4. Povjerenik za mirenje

Od ostalih, ali ne tako manje važnih izmjena i dopuna postojećeg Pravilnika o mirenju HP d.d., treba spomenuti jednu koja će doprinijeti kvaliteti organizacije i sigurnosti u redovno i propisano odvijanje postupka mirenja u HP d.d. Radi se o funkciji Tajnika za mirenje.

U početnim fazama prakticiranja mirenja u HP d.d. upravo je Tajnik za mirenje imao ključnu ulogu budući je od početka sudjelovao u implementaciji sustava mirnog rješavanja individualnih radnih sporova. Istovremeno, on je bio i punomoćnik Društva sa pohranjenom generalnom punomoći za zastupanje. Stoga je bio u prilici *dovesti* prve postupke mirenja u HP d.d.

U izmjenama i dopunama Pravilnika o mirenju valjalo bi naziv Tajnika za mirenje uskladiti sa zakonskim nazivom *Povjerenik za mirenje*, naziv koja doista i odgovara prilikama u HP d.d. budući bi isti (osim organizacije postupaka mirenja, vođenja evidencija i statistika) trebao konstantno doprinositi razvoju i rastu mirenja u individualnim radnim sporovima, prvenstveno predlaganjem mjera za njegovo unaprjeđenje.

Povjerenik za mirenje trebao bi biti zadužen za identificiranje radnih sporova zrelih za mirenje, njihovo *skidanje* sa suda te dovođenje pred Ured za pravne poslove s prijedlogom da se pokrene mirenje. Kako se radi o pravniku, a koji bi po prirodi posla trebao pratiti i *oslušivati* da li se poštuju materijalna prava ugovorena Kolektivnim ugovorom, povjerenik za mirenje mogao bi, ukoliko uvidi postojanje (dakako nesvjesnog) kršenja predmetnih prava, *tihim poslovnim metodama* mogao alarmirati Društvo te eventualno dati prijedlog o mogućim rješenjima takvih sporova mirnim putem.

Posebni članak regulirao bi pitanje funkcije povjerenika za mirenje kao značajne figure u budućem postupku mirenja koji je, kako će se kasnije i pokazati, strukturirani postupak. Dopunom Pravilnika o mirenju HP d.d. najvažnija funkcija povjerenika za mirenje bila bi sastavljanje konačnog nacrt nagodbe te prezentiranje klauzule ovršnosti. S time u vezi propisali bi se i minimalni uvjet koji povjerenik mora imati (pravnik sa minimalno tri godine radnog iskustva na pravnim poslovima). Takvo uređenje bilo bi garancija da će nagodba biti jasno sastavljena, a klauzula ovršnosti imati valjanu formulaciju jer nagodbu može sastaviti svatko, ali je pitanje da li će po njoj biti moguće postupiti. Upravo zbog prethodno iznesene pretpostavke (reguliranje pitanja ovršnosti nagodbe), povjerenik za mirenje mora biti kvalificirana osoba u tom pogledu. Nadalje, dopunom Pravilnika o mirenju trebalo bi se ovlastiti povjerenika za mirenja da sudjeluje u predlaganju načina odvijanja postupka mirenja u slučaju kada je to potrebno zbog specifičnosti koje se pojave u samom tijeku postupka. Nije rijedak slučaj da više radnika (čak 30-ak) u kratkom vremenskom razdoblju predlože mirenje sa slične pravne osnove. Kada bi se prepustilo samo izabranom miritelju da određuje rokove za pojedine radnje u postupku mirenja u dogovoru sa strankama, to bi imalo za posljedicu da bi miritelj više energije gubio za poslove koje nisu svrha njegovog imenovanja, a i stanke ne bi imale dobar pregled odvijanja postupka. Stoga bi se dopunom trebalo regulirati da u složenim, skupnim i specifičnim postupcima mirenja povjerenik za mirenje može donijeti protokol (naravno, uz suglasnost stranaka) kojim će se regulirati rokovi, način komunikacije nakon održanog zajedničkog sastanka i dostava pismena u postupku ili postupcima mirenja za koji se protokol prilagođava. Takva odredba zasigurno bi rasteretila stranke oko razmišljanja o procesnim pitanjima i dala sigurnost u mogućnost okončanja spora u razumnom roku.

Nadalje, posebna dopuna Pravilnika o mirenju omogućavala bi prisustvo povjerenika za mirenje na zajedničkim sastancima mirenja, a njegovo isključenje moglo bi se dogoditi u slučaju inzistiranja stranka ili miritelja (metode rada). Takva mogućnost povjereniku za mirenje bila bi nedvojbeno od velike koristi u fazi kada priprema nacrt nagodbe, a pogotovo kada sastavlja klauzulu ovršnosti. Naime, tom prilikom povjerenik mora imati jasnu i nedvosmislenu predodžbu o interesima obje stranke, a mora biti i uvjeren da su sve strane razumjele preuzimanje svojih obveza na način i u opsegu o kojem su se sporazumjele. Dopunom Pravilnika valjalo bi zadužiti povjerenik za mirenje da nakon sklapanja nagodbe i potpisivanja klauzule ovršnosti kontrolira da li se obveza (obveze) iz nagodbe uredno izvršava, odnosno da li postoji neka prepreka u izvršavanju obveze te, ako je moguće, poduzeti mjere da se ona otkloni. I konačno, dopunom bi se trebalo propisati da su stranke

suglasne da osim miritelja neće u slučaju eventualnog spora predlagati saslušanje povjerenika za mirenje o bilo čemu što je saznao tijekom obavljanja poslova povjerenika, osim onih činjenica koje su relevantne isključivo i samo za ovršnost nagodbe.

#### 8.2.5. Troškovi postupka mirenja i dostava pismena

Izmjene i dopune Pravilnika o mirenju HP d.d. pored navedenih obuhvaćale bi još neke odredbe koje bi dodatno stimulirale radnike da prihvate miran način rješavanja sporova. Tako bi u odredbama o troškovima<sup>35</sup> valjalo uvesti dopunu da svaka stranka snosi svoj trošak mirenja, osim ako se stranke drugačije ne dogovore. Tako bi poslodavac mogao priznati radnicima putni trošak i odvjetničke troškove ukoliko ocijeni da je to od velikog utjecaja za postizanje sporazuma. Također, dostava pismena u postupcima mirenja vršila bi se na trošak poslodavca budući se radi o korisnom trošku, a sve u vezi obavljanja njegove osnovne djelatnosti.

### 9. Troškovna opravdanost mirenja u odnosu na sudski postupak

Već je sama spoznaja o osnovanosti zahtjeva radnika koji se obratio poslodavcu zbog zaštitu prava (ili isplate) dovoljna polazna osnova prilikom ocjene troškovne opravdanosti postupka mirenja u odnosu na parnicu. Tako je primjerice parnični trošak, koji se odnosi na sudske pristojbe<sup>36</sup>, automatski isključen u postupku mirenja kao inače fiksni trošak u radnom sporu.

Trošak zastupanja radnika pred medijacijom od strane odvjetnika<sup>37</sup> ovisi o vrijednosti spora te ga je u praksi mirenja Društvo naknađivalo radnicima ukoliko su priloženi valjani računi te ako je tako bilo dogovoreno u nagodbi. I dok u sudskom postupku trošak zastupanja čini najveći dio parničnog troška (ako radnika zastupa odvjetnik), u postupku mirenja pretpostavlja se da će angažman odvjetnika iziskivati svega nekoliko odvjetničkih radnji.

Zašto je mirenje dobro za odvjetnike? Brzina naplate odvjetničkih usluga pruženih prije, tijekom i nakon postupka mirenja, posebno dolazi do izražaja kada je odvjetnička naknada

---

<sup>35</sup> Odredbe glave IX. Pravilnika o mirenju HP d.d.

<sup>36</sup> Zakon o sudskim pristojbama „[Narodne Novine](#)“ broj 26/03 - pročišćeni tekst

<sup>37</sup> Tbr. 7. tč. 7. Tarife o nagradama i naknadi troškova za rad odvjetnika od 12. studenog 2009. godine, Tarifa je objavljena u Narodnim novinama br. 148/09 od 11. prosinca 2009.

dogovorena u postotku od uspjeha u sporu. Odvjetnik će u tom slučaju postizanjem nagodbe u brzom postupku mirenja, naplatiti svoje usluge daleko brže nego u dugotrajnom sudskom postupku. Odvjetnici stoga često mogu ostvariti daleko veću dobit kroz brzo postizanje nagodbe u mirenju, jer je mogu ostvariti u mnogo kraćem vremenu i uz manju količinu (koncentriranog) rada<sup>38</sup>.

Praksa mirenja u HP d.d. pokazala je da radnici češće ugovaraju sa odvjetnikom nagradu za rad u razmjeru s uspjehom u postupku.<sup>39</sup> Stoga, dok trošak zastupanja od strane odvjetnika u sudskom postupku za poslodavca znači fiksni trošak, u postupku mirenja takav trošak obično je već ukalkuliran u sporazumni iznos novčanog zahtjeva.

Troškovi vještačenja u parnici također često predstavljaju fiksni trošak za poslodavca (nalaz i mišljenje), a varijabilni trošak (ovisno o složenosti predmeta) je dodatno usmeno izlaganje vještaka na ročištu. Troškovi vještačenja u postupku mirenja su znatno manji jer se, barem zasada, ne radi o kompletnoj izradi nalaza i mišljenja već o preliminarnoj ocijeni o osnovanosti visine postavljenog zahtjeva prema priloženoj dokumentaciji za potrebe mirenja.

Što se tiče zateznih kamata, one su u parnici fiksni trošak čije akumuliranje u većini slučajeva ovisi o trajanju sudskog postupka. U postupcima mirenja u HP d.d. upravo je pitanje zateznih kamata bilo vrlo često predmetom pregovaranja. Radnici su pristajali da se, uvažavajući ideju da spor treba dovesti na nivo (trenutak) u kojem je i nastao, odreknu potraživanja na zatezne kamate. Na taj su način radnici pridonijeli velikim uštedama Društvu iako svjesni da je za pogrešku, koja je dovela do spora, isključivo odgovorno Društvo.

Troškovi nagrade miritelja fiksni je trošak u postupku mirenja koji je propisan Pravilnikom o mirenju HP d.d. Troškovi nagrade miritelja, koje snosi Društvo, nisu visoki (250 kuna neto po provedenom danu mirenja)<sup>40</sup>. Međutim, u troškove mirenja ulazi trošak naknade putnih i drugih opravdanih troškova miritelja koji također snosi Društvo<sup>41</sup>. Budući se

---

<sup>38</sup> S. Štimac, dipl. iur., Mirenje – najpogodniji način rješavanja sporova, Radno pravo, Zagreb, broj 04, 2006, str. 45.

<sup>39</sup> Trb 39. 3. " U imovinskopравnim predmetima odvjetnici mogu sa strankom pismeno ugovoriti nagradu za rad i u razmjeru s uspjehom u postupku odnosno u pravnim radnjama, koje će za stranku poduzeti. Gornja granica ugovorenog postotka ne može prijeći 30% od ukupno ostvarenog uspjeha".

<sup>40</sup> Odluka o kriterijima isplate nagrade i troškova rada miritelja, odnosno članova mirovnoga vijeća u postupcima mirenja u kolektivnim radnim sporovima, " Narodne novine" broj 26/03.

<sup>41</sup> Odluka o visini nagrade i naknade troškova miritelja, objavljena u službenom glasilu Društva HP-Glasnik br. 10/07. kao sastavni dio Pravilnika o mirenju

radi o varijabilnom trošku, na njegovu visinu Društvo može utjecati na način da za potrebe mirenja predloži angažiranje miritelja s [liste miritelja u individualnim radnim sporovima](#) i to sa područja gdje se nalazi radnik. Na taj način smanjuje se i varijabilni trošak radnika (troškovi prijevoza). Naime, do sada je HP d.d. isključivo koristila usluge miritelja registriranih na području Zagreba, a kako je u gotovo svim većim gradovima Republike Hrvatske educiran dostatan broj miritelja za individualne radne sporove (certifikat Ureda za socijalno partnerstvo)<sup>42</sup>, smatram da je u njihovom angažiranju potencijal i za smanjenje troškova i za daljnju promociju mirnog rješavanja sporova. Najkvalitetnija promidžba mirenja događa se upravo usmenom predajom i izmjenjivanjem iskustva stečenih u mirenju.

#### 9.1. Primjer troškovne opravdanosti mirenja u konkretnom slučaju

Kako bi dobili što precizniju sliku o troškovnoj opravdanosti mirenja u odnosu na sudski spor, u nastavku se daje prikaz fiksnih i varijabilnih troškova u oba postupka na primjeru spora zbog naknade štete koji pokreće radnik prethodnim zahtjevom za izvansudskom isplatom preko svojeg odvjetnika. Radnik potražuje 45.000 kuna.

Prikaz 4. (Predviđeni troškovi u parnici)

FIKSNI TROŠAK	parnični trošak	sudske pristojbe	tužba	800	
			odgovor na tužbu	400	
			presuda	800	
		vještačenje	pismeni nalaz i mišljenje	2.000	
		trošak zastupanja (odvjetničke usluge) sa PDV	sastav tužbe	615	
			dva obrazložena podneska	1.230	
			preciziranje tužbenog zahtjeva	155	
			zastupanje na dva ročišta	1.230	
		glavnica duga	( 1/2 uspjeha )	50%	22.500
		zatezne kamate	(2 godine zakašnjenja)	28%	6.300
<b>Ukupno</b>			<b>36.030</b>		
VARIJABILNI TROŠAK		prethodni zahtjev za izvansudskom isplatom sa PDV		1.230	
		sudske pristojbe	žalba	1.000	
			sastav odgovora na žalbu	1.230	
		usmeno saslušanje vještaka		500	
	<b>Ukupno</b>			<b>3.960</b>	

<sup>42</sup> Do sada je ukupno educirano 190 miritelja za individualne radne sporove, kao i 8 trenera, a u 7 županija educirat će se još 85 miritelja.

Prikaz 5. (Predviđeni troškovi u postupku mirenja)

FIKSNI TROŠAK	troškovi postupka	nagrada miritelju	po 1 danu mirenja	250
		vještačenje	procjena visine zahtjeva	150
	glavnica duga	( 1/2 uspjeha )	50%	22.500
	Ukupno			22.900
VARIJABILNI TROŠAK	sastanak mirenja	dodatni sastanak		250
			noćenje	700
	troškovi miritelja	prijevoz		500
	troškovi radnika	prijevoz		150
Ukupno			1600	

Odnos predviđenih troškova parnice i postupka (Prikaz 4. i 5) mirenja izrađen je pod sljedećim pretpostavkama:

- visina novčanog zahtjeva za naknadom štete postavljena je previsoko za 50% (na temelju prethodne procjene vještaka angažiranog od strane HP d.d.),
- sudski spor vodio bi se dvije godine na sudu,
- nije sporna osnovanost tužbenog zahtjeva (objektivna odgovornost poslodavca).

Dolazim do zaključka kako je u postupku mirenja fiksni trošak niži za 13.130 kn (36%), a varijabilni trošak niži za 2.360 kn (59%).

Drugim riječima, ako radnik podigne tužbu i uspije u sporu nakon 2 godine sa 50%, trošak za HP d.d. bio bi tada isti kao kad bi mu HP d.d. odmah ponudio nagodbom čak 37.990 kn (što je 15 % manje od prvotno traženog), a radnik na to pristao.



## 9.2. Ekološki aspekt mirenja

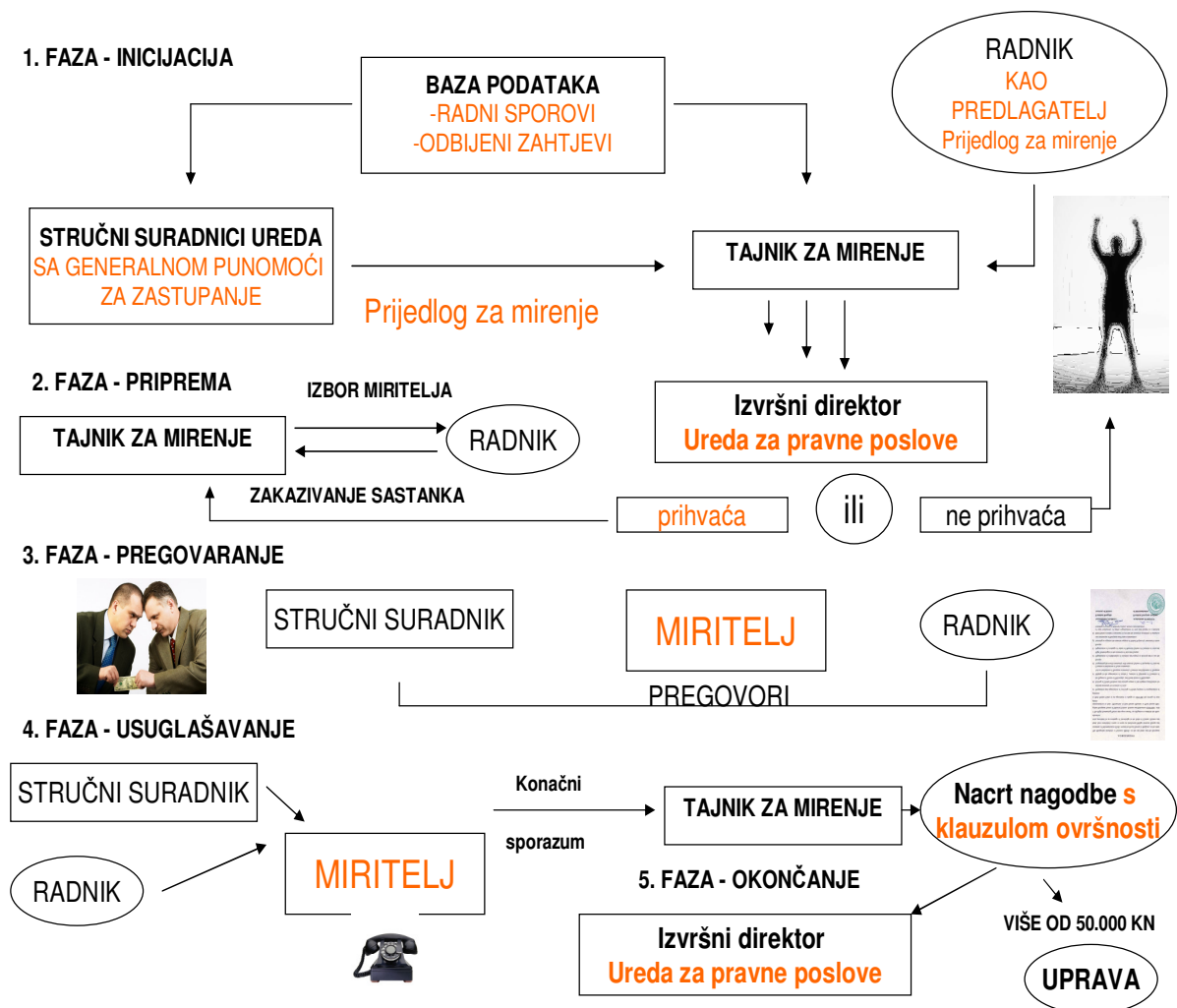
Troškovnu opravdanost možemo naći i u činjenici da se u postupku mirenja koristi odnosno troši vrlo malo materijalnih sredstava (ponajprije papir) jer načelo usmenosti eliminira često nepotrebne podneske i umnožavanja. Na zajedničkim sastancima vode se samo vlastite bilješke, a formalni obrasci za potrebe postupka su kratki. U sudskom postupku obično se cjelokupni predmet (spis) nalazi istodobno kod sva tri procesna subjekta pa se u odnosu na to može reći kako je korištenje ovog načina rješavanja spora održiv i sa ekološkog aspekta.

## 10. Buduća struktura postupka mirenja u HP d.d.

Ukoliko se prihvati plan unaprjeđenja postupka mirenja prezentiran ovim radom, tada bi buduća struktura postupka mirenja dobila sljedeću organizacijsku sliku (Prikaz 6.)

Prikaz 6.

### Buduća struktura postupka mirenja u HP d.d.



Kao strukturirani postupak, postupak mirenja obuhvaćao bi pet fazi: Inicijacija, priprema, pregovaranje, usuglašavanje i okončanje. U odnosu na postojeći Pravilnik o mirenju u HP d.d. i praksi, samo bi faza pripreme ostala identična dok bi ostale faze bile regulirane novinama.

U fazi inicijacije uspostavljena baza podataka omogućavala bi pravu sliku o konkretnim sudskim postupcima i njihovom tijeku. Tako bi, pored stručnih suradnika koji vode parnicu, Tajnik (povjerenik) za mirenje mogao izvršnom direktoru Ureda za pravne poslove obrazloženim prijedlogom prezentirati pojedini slučaj za koji smatra da je zreo za mirenje.

Ukoliko se izvršni direktor Ureda za pravne poslove složi sa prijedlogom o pokretanju postupka mirenja, Tajnik za mirenje započet će s fazom pripreme (slanje prijedloga za mirenje na odgovor, zaprimanje odgovora i kompletiranje dokumentacije potrebne za mirenje, raspoređivanje predmeta, zakazivanje zajedničkog sastanka). Tajnik za mirenje bio bi ovlašten predložiti u ime Društva izbor miritelja vodeći pri tome računa o troškovima te o kompetencijama miritelja sa liste miritelja u individualnim radnim sporovima.

Faza pregovaranja je centralni i najvažniji dio u postupku mirenja. Opunomoćenik Društva i radnik (te njegov opunomoćenik) pregovaraju posredstvom izabranog miritelja na zajedničkom sastanku. U toj fazi, Tajnik za mirenje mogao bi biti prisutan ukoliko stranke ili miritelj ne zahtijevaju drugačije. U slučaju prisutnosti Tajnika na zajedničkom sastanku, isti bi poduzimao administrativne radnje (priprema izjava o povjerljivosti i posebnih sporazuma o načinu odvijanja postupka, predlagao rokove i sl.). Na zajedničkom sastanku svaka strana i miritelj vodi vlastite bilješke. Ukoliko se stranke već na prvom zajedničkom sastanku usuglase oko predmeta nagodbe tj. uzajamnih činidba, one mogu same sastaviti nacrt nagodbe i klauzulu ovršnosti te pristupiti fazi okončavanja.

Budući se na prvom zajedničkom sastanku nagodba obično ne sklopi, nakon održavanja istog prelazi se u fazu usuglašavanja. Naime, na zajedničkom sastanku stranke se redovito upoznaju sa činjeničnim stanjem, željama i mogućim alternativama okončanja spora. Kako opunomoćenik Društva nije ovlašten sklopiti nagodbu prije konzultacije sa izvršnim direktorom Ureda za pravne poslove (ili nekada i ljudskih resursa te Uprave), faza usuglašavanja na strani Društva podrazumijeva utvrđivanje interesa i konačnu odluku oko mogućih alternativa i modela okončanja sporova. Bitna novina u fazi usuglašavanja odnosi se na način komunikacije nakon prvog zajedničkog sastanka. Naime, stranke iznose telefonskim putem miritelju svoja konačna stajališta tj. očitovanje o ponudi ili prihvatu prijedloga protustranke. Kada miritelj zaključi da su se interesi stranaka *našli*, može zakazati novi zajednički sastanak mirenja radi izrade nacrta nagodbe ili se odmah može obratiti Tajniku za mirenje kojem će prenijeti sadržaj predloženog nacrta nagodbe.

Tajnik za mirenje u fazi će okončanja izraditi konačan nacrt nagodbe sa prijedlogom klauzule ovršnosti te dostaviti primjerke na potpis Uredu za pravne poslove ili upravi Društva ovisno o vrsti spora koji je predmetom postupka mirenja. Tako će se primjerice kod tražbina viših od 50.000 kuna slučaj prezentirati Upravi. Uprava usvaja nacrt nagodbe zaključkom kojim se ovlašćuje Ured za pravne poslove da sklopi predloženu nagodbu.

Nakon što nacrt nagodbe zajedno sa klauzulom ovršnosti bude potpisan od strane Društva, Tajnik za mirenje preporučenom će pošiljkom s naznakom „povjerljivo“ otpremiti primjerke istodobno radniku (ili opunomoćeniku) i miritelju s napomenom radniku da ukoliko je suglasan potpiše nagodbu i klauzulu ovršnosti te potreban broj primjeraka dostavi Tajniku za mirenje.

Po zaprimanju potpisane nagodbe i klauzule ovršnosti, Tajnik za mirenje primjerak će dostaviti miritelju s molbom da se na istoj potpiše u znak da su se stranke sporazumjele o sadržaju nagodbe te potom uredno arhivirati zaključenu nagodbu. Tajnik za mirenje bio bi zadužen i za praćenje izvršenja obveza iz nagodbe na koje se obvezalo Društvo te kontrolu ispunjenja od strane radnika.

## Zaključak

Osnovna ideja unaprjeđenja postupka mirenja u HP d.d. jest njegovo usmjeravanje i maksimalna prilagodba suvremenom načinu okončanja radnih sporova (mirenjem).

Pozicija HP d.d. kao promotora i razvojnog sudionika u području individualnih radni sporovi od posebnog je značaja u vremenu kada se vrijednost tvrtke ne ogleda samo u financijskim pokazateljima.

Mirenje je dobrovoljan, neobvezujući i privatni postupak. Odluka o tome hoće li se stranke podvrći postupku mirenja i hoće li ustrajati u njemu, isključivo je u njihovim rukama. Svrha mirenja nije utvrditi tko je od stranaka u pravu, već pronaći prihvatljivo rješenje od zajedničkog interesa za obje stranke.

Mirenje u individualnim radnim sporovima u HP d.d. započelo je uključivanjem našeg Društva u pilot projekt «Matra» Vladina ureda za socijalno partnerstvo krajem 2007. godine. Uspostavljanjem internog normativnog (Kolektivni ugovor i Pravilnik o mirenju HP d.d.) i institucionalnog okvira (Tajnik za mirenje), mirenje je u HP d.d., na osnovi Zakona o mirenju, zaista zaživjelo te je postalo uobičajenim načinom rješavanja sporova.

Noveliranim Zakonom o mirenju stvorena je mogućnost za još efikasnije uređenje procesa mirenja pogotovo u vidu troškova. Pored rezultata, dinamike, troškovnih ušteda te ostalih pozitivnih učinaka mirenja u radnim odnosima (razlozi daljnjeg razvijanja mirenja), u praksi mirenja HP d.d. s vremenom su se iskristalizirali nedostaci (organizacijski, troškovni) koje bi trebalo sanirati. Smjer daljnjeg razvoja trebao bi biti utemeljen na implementaciji novih zakonodavnih rješenja i praksi koja se pokazala dobrom.

Kako novelirani Zakon o mirenju donosi neke novine koje direktno utječu na elastičnost, brzinu i troškove mirenja, svakako bi valjalo te novine uvesti u postojeći akt HP d.d. (Pravilnik o mirenju) na način koji će maksimalno olakšati i pojednostaviti postupke mirenja. Od općih pogodnosti koje mirenje pruža i poslodavcu i radniku posebno je za istaknut onu koja ima utjecaj na poboljšanje radne klime u HP d.d. te očuvanje dobrih odnosa u budućnosti.

Plan unaprjeđenja postupka mirenja u HP d.d. sastoji se u poduzimanju određenih koraka koji čine pretpostavke za učinkovitiji i troškovno efikasniji sustav mirenja. Najvažniji korak jest prilagođavanje Pravilnika o mirenju HP d.d. novim zakonodavnim rješenjima, zatim uspostava centralizirane baze podataka relevantnih za postupke mirenja, izbor miritelja, ugovaranje dodatnih vještačkih usluga te konačno izvještavanje radnika o pravilima budućeg postupka mirenja. Mogućnost provedbe potrebnih koraka je tri mjeseca, a dovoljan je puni angažman jednog povjerenika za mirenje ili stručnog suradnika Ureda za pravne poslove koji je sudjelovao u implementaciji sustava mirnog rješavanja sporova u HP d.d.

Kao strukturirani postupak, postupak mirenja obuhvaćao bi pet fazi: Inicijacija, priprema, pregovaranje, usuglašavanje i okončanje. U odnosu na postojeći Pravilnik o mirenju u HP d.d. i praksu, samo bi faza pripreme ostala identična dok bi ostale faze bile regulirane novinama.

Ukoliko ovaj rad bude podlogom unaprjeđenja mirenja u HP d.d. te kao takav polučiti postavljene ciljeve, *model mirenja HP d.d.* može biti primjenjiv i na ostale korporacije čime će uvelike pridonijeti ideji i smislu mirenja kao suvremenog načina okončanja sporova.

## Literatura

- Zakon o mirenju s komentarom (Nar. Nov., br. 163/03 i 79/09 – redakcijski pročišćeni tekst, Informator, broj 5788 - 5789 od 26. i 29. kolovoza 2009. godine, autor: mr. sc. Borislav Blažević, predsjednik Visokog trgovačkog suda Republike Hrvatske.
  - Strategija ministarstva pravosuđa iz 2005. godine (Razvoj alternativnih načina rješavanja sporova), [www.centar-za-mir.hr/uploads/Medijacija/Razvoj\\_ANRS\\_%20Ministarstvo.pdf](http://www.centar-za-mir.hr/uploads/Medijacija/Razvoj_ANRS_%20Ministarstvo.pdf).
  - Mirenje – najpogodniji način rješavanja sporova, Radno pravo, Zagreb, broj 04, 2006, autor S. Štimac, dipl. iur.
  - Značaj implementacije mirenja u individualnim radnim sporovima, Radno pravo broj 11/09, Zagreb, 2009., autor Vitomir Begović
  - Značaj implementacije mirenja u individualnim radnim sporovima [http:// www. Socijalno-partnerstvo.hr/admin/upload\(01204637872Zna%C4%DAj%20implementacije%20mirenja-web.doc](http://www.Socijalno-partnerstvo.hr/admin/upload(01204637872Zna%C4%DAj%20implementacije%20mirenja-web.doc), autor Vitomir Begović.
  
  - Razvoj alternativnih načina rješavanja sporova», Strategija ministarstva pravosuđa, [www.pravosudje.hr/.../Razvoj\\_alternativnih\\_nacina\\_rjesavanja\\_sporova.doc](http://www.pravosudje.hr/.../Razvoj_alternativnih_nacina_rjesavanja_sporova.doc)
  - Lista miritelja u individualnim radnim sporovima, [www.sindikathsp.hr/news\\_prilozi\\_download.php?ID=306](http://www.sindikathsp.hr/news_prilozi_download.php?ID=306)
  - Pravni leksikon, Leksikografski zavod Miroslav Krleža, Zagreb 2006.
- 
- Zakon o mirenju, Narodne novine broj 163. od 16. listopada 2003.
  - Pravilnik o mirenju u individualnim radnim sporovima HP-Hrvatska pošta d.d., HP-Glasnik br. 10/07.
  - Pravilnik o unutrašnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta u HP d.d., HP-Glasnik br. 11/09.
  - Aneks Kolektivnog ugovora za radnike HP-Hrvatske pošte d.d., HP Glasnik br. 5/07.
  - Zakon o radu, Narodne Novine broj 149 od 15. prosinca 2009.
  - Zakona o radu (pročišćeni tekst), Narodne Novine br. 137 od 01.listopada 2004.
  - Zakon o sudskim pristojbama (pročišćeni tekst), Narodne novine br. 26/2003.
  - Pravilnik o privremenoj javnobilježničkoj tarifi (pročišćeni tekst), Narodne Novine br. 97/2001
  - Zakon o obveznim odnosima, Narodne novine br. 35/05 i 41/08.
  - Zakon o parničnom postupku – Narodne novine, br.j 53/91, 91/92, 112/99, 88/01, 117/03, 84/08, 123/08.
  - Ovršni zakon, Narodne novine br. 57/96, 29/99, 42/00, 173/03, 194/03, 151/04, 88/05, 121/05 i 67/08 .
  - Zakon o sudskim pristojbama- pročišćeni tekst Narodne Novine br. 26/03.
  - Tarifa o nagradama i naknadi troškova za rad odvjetnika, Narodne novine br. 148/09.
  - Direktiva 2008/52 EC Europskog parlamenta i Vijeća od 21. svibnja 2008., o određenim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim predmetima ( Službeni list Europske zajednice L 136 od 24. svibnja 2008
  - Odluka o kriterijima isplate nagrade i troškova rada miritelja, odnosno članova mirovnoga vijeća u postupcima mirenja u kolektivnim radnim sporovima, Narodne novine br. 26/03.
- 
- Izmjene i dopune Zakona o mirenju, Informator broj 5780-5781 od 29. srpnja i 1. kolovoza 2009., autor mr.sc. Borislav Blažević
  - Mirenjem brže do okončanja sporova pred trgovačkim sudovima, Informator, broj 5664 od 17. lipnja 2008, autor mr.sc. Srđan Šimac
  - Mirenje u individualnim radnim sporovima, Informator broj 5596 od 24. listopada 2007., autorica Iva Šuler, dipl. iur.
  - Mirenje u građanskim, trgovačkim i radnim sporovima, TIMpress, Zagreb ožujak 2004., autori Alan Uzelać, Borislav Blažević , Branimir Tuškan, Krešimir Sever, Ksenija Grba, Srđan Šimac, Viktor Gotovac
  - Temeljna načela postupka mirenja (medijacije), Informator, broj 5526 od 21. veljače 2007., autor mr.sc. Borislav Blažević
  - Postojeće stanje i rješenja de lege ferenda, O mirenju kao alternativnom načinu rješavanja privatnopravnih sporova, Informator, broj 5479 od 9. rujna 2006., autor Prof. emeritus dr.sc. Krešimir Sajko, predsjednik Centra za mirenje Hrvatske gospodarske komore
  - Mirenje - alternativni način rješavanja sporova (2. dio), Informator, broj 5404 od 21. prosinca 2005. autor mr.sc. Srđan Šimac
  - Mirenje – alternativni način rješavanja sporova (1. dio), Informator, broj 5403 od 17. prosinca 2005. autor mr.sc. Srđan Šimac