

Sveučilište Josipa Juraja Strossmayera u Osijeku  
Pravni fakultet Osijek  
Integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij

Ena Mršić

**MEDIJACIJA U RADNIM SPOROVIMA**

Diplomski rad

Mentor: doc. dr. sc. Paula Poretti

Osijek, 2020.

Sveučilište Josipa Juraja Strossmayera University of Osijek  
Faculty of Osijek  
Integrated undergraduate and graduate university studies

Ena Mršić

**MEDIATION IN LABOUR DISPUTES**

Thesis

Mentor: doc. dr. sc. Paula Poretti

Osijek, 2020.

### **Sažetak:**

Cilj rada je analizirati medijaciju u radnim odnosima u hrvatskom pravnom sustavu. Rad objašnjava mirenje općenito, njegove prednosti te sam postupak mirenja. Nakon toga, kratko su opisani radni sporovi i različiti načini na koje se oni rješavaju. Nastavak rada donosi povijesni razvoj medijacije u radnim sporovima općenito te razvoj međunarodnih i domaćih izvora prava. Potom su objašnjeni kolektivni i individualni radni sporovi i njihove posebnosti. Na kraju se u radu nastoji iznijeti analiza trenutnog stanja medijacije u radnim sporovima i zaključna riječ.

**Ključne riječi:** alternativno rješavanje sporova, medijacija, mirenje, medijacija u radnom pravu, radni sporovi.

## **Summary:**

This paper aims to analyze mediation in labor relations in the Croatian legal system. The paper explains conciliation in general, its advantages, and the conciliation process itself. Then, labor disputes and various ways in which they are resolved are briefly described. The paper also gives an overview of the historical development of mediation in labor disputes in general and the development of international and domestic sources of law. Then, collective and individual labor disputes and their peculiarities are explained. The final part offers an analysis of the current state of mediation in labor disputes and a concluding remark.

**Key words:** alternative dispute resolution, mediation, conciliation, mediation in labor law, labor disputes.

## **SADRŽAJ:**

1. Uvod.....	1
1.2. Prednosti mirenja.....	2
1.3. Postupak mirenja.....	3
2. Radni sporovi i načini njihova rješavanja.....	4
2.2. Redoviti načini rješavanja sporova.....	5
2.3. Alternativni načini rješavanja sporova.....	5
2.4. Konfliktini (borbeni) načini rješavanja sporova.....	6
3. Razvoj medijacije u radnim sporovima.....	6
4. Međunarodni izvori prava o načinima rješavanja radnih sporova s naglaskom na ADR.....	8
4.2. Dokumenti Međunarodne organizacije rada.....	8
4.2.1. Preporuka broj 92 o dobrovoljnom mirenju i arbitraži.....	8
4.2.2. Konvencija broj 151 o zaštiti prava na organiziranje i postupcima za utvrđivanje uvjeta rada u javnim službama.....	9
4.2.3. Preporuka broj 163 o promociji kolektivnog pregovaranja.....	9
4.3. Dokumenti Vijeća Europe.....	10
4.3.1. Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (ESLJP).....	10
4.3.2. Europska socijalna povelja.....	11
4.4. Razvitak medijacije pod okriljem Europske unije.....	11
4.4.1. Zelena knjiga o alternativnom rješavanju sporova u građanskom i trgovačkom pravu.....	11
4.4.2. Europski kodeks postupanja medijatora.....	12
4.4.3. Europski kodeks postupanja pružatelja medijacije.....	13
4.4.4. Direktiva 2008/52/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o nekim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim stvarima.....	14
4.5. Zakonodavni okvir mirnog rješavanja sporova u hrvatskom radnom zakonodavstvu.....	15
5. Individualni i kolektivni radni sporovi .....	16
5.2. Kolektivni radni sporovi.....	17
5.2.1. Kolektivni ugovor.....	17

5.2.2.	Štrajk.....	18
5.2.3.	Gospodarsko-socijalno vijeće.....	19
5.2.4.	Pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima.....	20
5.3.	Individualni radni sporovi.....	20
5.3.1.	Pregled razvitka mirenja u individualnim radnim sporovima.....	22
5.3.2.	Pravilnik o mirenju u individualnim radnim sporovima.....	23
5.4.	Sporovi u kojima je mirenje obavezno.....	23
6.	Neki pokazatelji uspješnosti implementacije mirenja u Hrvatskoj i Europi.....	25
6.2.	Izješće komisije europskom parlamentu, vijeću i europskom gospodarskom i socijalnom odboru o primjeni Direktive 2008/52/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o nekim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim stvarima.....	25
6.3.	Rezultati mirenja u individualnim radnim sporovima u Hrvatskoj pošti.....	26
6.4.	Rezultati mirenja u individualnim radnim sporovima pri HUM-u.....	26
7.	Zaključak.....	28

## 1. Uvod

“ Mirenje je svaki postupak, bez obzira na to provodi li se na sudu, instituciji za mirenje ili izvan njih, u kojem stranke nastoje sporazumno riješiti spor uz pomoć jednog ili više izmiritelja koji strankama pomažu postići nagodbu, bez ovlasti da im nametnu obvezujuće rješenje. ”<sup>1</sup> Mirenje se ističe svojim brojnim prednostima u odnosu na parnični postupak.

Specifično za mirenje je da se njime ne rješava samo postojeći spor, već se pokušavaju uspostaviti komunikacija i dobri odnosi kako bi se djelovalo i na izbjegavanje sporova u budućnosti te se za razliku od parničnog postupka traži rješenje koje će biti u interesu obje stranke, bez proglašavanja jedne stranke krivom za spor. Postupak mirenja pokreće se prihvatom prijedloga za mirenje upućenog od jedne strane drugoj<sup>2</sup>, što ukazuje na dobrovoljnost obje stranke da se u taj postupak upuste te povećava izgleda za njegov krajnji uspjeh. Jednako tako, stranke mogu u svakom trenutku odstupiti od tog postupka i eventualno nastaviti s rješavanjem spora u sudskom postupku.<sup>3</sup> Također, stranke mogu i u tijeku parničnog ili drugog postupka odlučiti svoje razmirice riješiti mirenjem<sup>4</sup>, no ipak nije niti svaki spor prikladan da se rješava na taj način. U literaturi se najčešće navodi da se mirenjem mogu rješavati svi sporovi o pravima kojima stranke mogu slobodno raspolagati, a uz to Šimac navodi kako su iskusni izmiritelji suglasni da vrsta predmeta nije ono što određuje izgleda za uspješnost mirenja, već su to stavovi i shvaćanja stranaka.<sup>5</sup>

Iako je mirenje dobrovoljan postupak, zakonodavac je imajući na umu njegove prednosti nad parničnim postupkom u nekim slučajevima ipak propisao obvezu da se prvotno na taj način pristupi sporu. Takve odredbe nalaze se u Obiteljskom zakonu (u nastavku: ObZ)<sup>6</sup>, Zakonu o parničnom postupku (u nastavku: ZPP)<sup>7</sup> i u Zakonu o radu (u nastavku: ZOR)<sup>8</sup>.

---

<sup>1</sup> Zakon o mirenju, NN 18/11, čl. 3. (u nastavku: ZM).

<sup>2</sup> Više *infra*.

<sup>3</sup> Šimac, S., Mirenje- Alternativni način rješavanja sporova, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, v.27., br.1, 2006., str. 620. str.

<sup>4</sup> Čl. 5. ZM: “ Mirenje se može provoditi neovisno o tome vodi li se o predmetu spora sudski, arbitražni ili drugi postupak ”.

<sup>5</sup> Šimac (2006.), str. 620.

<sup>6</sup> Obiteljski zakon, NN 103/15, 98/19, čl. 54, st.3,4. (u nastavku: ObZ).

<sup>7</sup> Zakon o parničnom postupku NN 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 96/08/, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14, 70/19, čl. 186. a. (u nastavku: ZPP).

<sup>8</sup> Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19., više *infra*. (u nastavku: ZOR).

## 1.2. Prednosti mirenja

Već iz odredbi samog ZM-a uviđaju se neke prednosti ovog postupka. Za razliku od parničnog postupka, ovim postupkom upravljaju same stranke: obje dobrovoljno ulaze u postupak, mirenje se odvija na način o kojem su se sporazumjele, same imenuju izmiritelje te kao što su ga dobrovoljno pokrenule dobrovoljno ga i okončavaju iako možda i nisu postigle nagodbu.<sup>9</sup> Takvo uređenje zasigurno smanjuje stres od samog postupka.

Vrijeme trajanja postupka je značajno kraće nego što bi to bilo da su se upustili u parnicu te se u radnim sporovima nagodba često postiže već na prvom sastanku što će biti i prikazano u nastavku rada. U vezi s kraćim trajanjem postupka su i puno niži troškovi nego što bi to bili u parnici. Niži troškovi osim ušteda za stranke pružaju i veći prostor za pregovaranje.<sup>10</sup>

Postupak mirenja je povjerljiv, a u slučaju da se postupak nastavlja u parnici, ono što je izneseno tijekom mirenja ne smije se bez suglasnosti stranke uporabiti u parnici.<sup>11</sup> Povjerljivost postupka pruža i druge prednosti kao što su očuvanje poslovne tajne te poslovne reputacije<sup>12</sup>. Za razliku od sudca, izmiritelj se sa svakom strankom može sastajati odvojeno i bez suglasnosti ne smije drugoj stranci prenijeti ono što je na tom sastanku izneseno.<sup>13</sup> Takvi zasebni sastanci otvaraju mogućnost da se stranke zaista otvore izmiritelju i iznesu sve što one smatraju bitnim, pa čak i ono što se u parničnom postupku ne bi razmatralo jer nije pravno relevantno.<sup>14</sup>

Konačno, nagodbom stranke kreiraju vlastito rješenje i dobrovoljno ga izvršavaju što umanjuje mogućnosti osporavanja rješenja i dugotrajnog ovršnog postupka pred sudom.<sup>15</sup>

---

<sup>9</sup> ZM, čl. 6.- čl. 7., čl. 9, čl 12.

<sup>10</sup> Rakić, E., Antić, I., Kovač. C., Medijacija u radnim sporovima kao dio organizacijske kulture, 2018., str. 207. Dostupno na: <https://mirenje.hr/wp-content/uploads/2018/07/Raki%C4%87-Anti%C4%87-Cvetan-Medijacija-u-radnim-s.pdf>. Zadnja posjeta: 30. ožujka 2020.

<sup>11</sup> ZM, čl. 14.-15.

<sup>12</sup> Rakić, Antić, Kovač (2018.), str. 208.

<sup>13</sup> ZM, čl. 10.

<sup>14</sup> Šimac (2006.), str. 624.-625.

<sup>15</sup> Rakić, Antić, Kovač (2018.), str.208.



### 1.3. Postupak mirenja

ZM propisuje da se postupak mirenja može provesti pred sudom, institucijom za mirenje ili izvan njih.<sup>16</sup> Pri tome je Ministarstvo pravosuđa RH, uz redovite sudove kao ovlaštenu instituciju za mirenje i edukaciju izmiritelja u sporovima zaštite na radu akreditiralo Hrvatsku udrugu za mirenje (u nastavku: HUM).<sup>17</sup>

Osim izmiritelja i stranaka, u postupku mogu sudjelovati i vještaci, osobe koje u sporu imaju interes, osobe od povjerenja stranaka ili koje imaju utjecaj na stranke te punomoćnici i savjetnici stranaka.<sup>18</sup> Praksa pokazuje da postupak u kojem sudjeluje manje osoba pruža veće šanse za postizanje nagodbe i to u kraćem roku sa povoljnijim rješenjem za stranke.<sup>19</sup>

Prihvatom prijedloga za mirenje u roku od 15 dana od njegova primitka ili u drugom naznačenom ili ugovorenom roku smatrati će se da je započeto mirenje, u suprotnom će se smatrati da je prijedlog odbijen. To ne vrijedi ako je za sporove u kojima je mirenje obvezno, ugovoreno ili propisano drukčije.<sup>20</sup> Mirenje može predložiti i tijelo sudskog, upravnog i drugog postupka ukoliko ocijeni da je na taj način moguće riješiti spor.<sup>21</sup> Takvo postupanje nadležnih tijela uvelike bi pomoglo prevenciji dugog i skupog rješavanja radnih sporova pred sudom.

Pravila za imenovanje izmiritelja određuju stranke sporazumom, a ukoliko se o imenovanju ne mogu sporazumjeti, imenovanje izmiritelja mogu povjeriti instituciji za mirenje ili nekoj trećoj osobi.<sup>22</sup> Tako imenovana osoba dužna je u postupku zadržati pravičan i jednak odnos prema strankama<sup>23</sup>, a ima pravo sudjelovati u sklapanju nagodbe i predložiti je.<sup>24</sup> Nagodba koju stranke sklope u postupku mirenja obvezuje ih, a ukoliko su u nju uvrstile i ovršnu klauzulu, osim u zakonom navedenim slučajevima, ima svojstvo ovršnosti.<sup>25</sup>

---

<sup>16</sup> ZM, čl. 3.

<sup>17</sup> Mirenje, preuzeto sa web stranice Zavoda za unaprijeđivanje zaštite na radu, Ministarstvo rada i mirovinske skrbi, <http://uznr.mrms.hr/informiranje/mirenje/>.

<sup>18</sup> *ibid.*

<sup>19</sup> Šimac (2006.), str. 625.

<sup>20</sup> ZM, čl. 6, st.2.-4.

<sup>21</sup> Čl. 19., st.1, *ibid.*

<sup>22</sup> Čl. 7., st. 1.,3., *ibid.*

<sup>23</sup> Čl. 9., st. 2., *ibid.*

<sup>24</sup> Čl. 11., *ibid.*

<sup>25</sup> Čl. 13., st 1.,2.,4., *ibid.*

## 2. Radni sporovi i načini njihova rješavanja

“Radni sporovi jesu sporovi koji nastaju između radnika i poslodavca u vezi s radom radnika za poslodavce, uvjetima pod kojima se taj rad obavlja te odnosima koji nastaju između pojedinih radnika i njihovih udruga te poslodavaca i njihovih udruga u svezi s tim radom.”<sup>26</sup>

Radni odnos jedan je od najdugotrajnijih odnosa u životu, isprepleten različitim pravima, obvezama te interesima od strane radnika i poslodavca sa naglašenom nejednakošću strana u odnosu.<sup>27</sup>

Osnovno normativno uređenje radnih odnosa u Hrvatskoj predstavlja ZOR, no prava i obveze koje proizlaze iz radnog odnosa regulira i niz drugih zakona i autonomnih izvora. Usprkos preciznoj regulaciji pravnih pitanja, kao i u svakom drugom društvenom odnosu otvara se mogućnost nastanka spora. Radni spor se pri tome razgraničuje od ostalih vrsta sporova zbog važnosti rada za egzistenciju pojedinca i zajednice oko njega. Iz tog razloga potreban je ozbiljan pristup radi kvalitetnog rješavanja spora uz zaštitu pojedinca ali i šire zajednice.<sup>28</sup>

Načini rješavanja radnih sporova mogu se podijeliti na redovite načine rješavanja radnih sporova, alternativne načine te konfliktne (borbene) načine rješavanja sporova.<sup>29</sup>

Kao učinkovito sredstvo rješavanja sporova treba se prije svega spomenuti i prevenciju. Prevencija je važan korak alternativnog rješavanja sporova koji prevenira sam nastanak spora kako do daljnjih koraka uopće ne bi niti došlo. Pod prevenciju se ubrajaju obavješćivanje, savjetovanje, suodlučivanje i dr., a može se ostvariti putem sindikata, radničkih vijeća i predstavnika radnika.<sup>30</sup>

---

<sup>26</sup> Dika, M., Potočnjak, Ž., Gotovac, V., Radni sporovi, u: Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Zagreb, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, 2007., str. 649.

<sup>27</sup> *Ibid*, str. 650-651.

<sup>28</sup> Gotovac, V., Mirenje: metoda rješavanja sporova u radnom okruženju, u: Mirenje u građanskim, trgovačkim i radnim sporovima. Zagreb, TIM press, 2004., u nastavku: Gotovac (2004a), str. 46

<sup>29</sup> Dika, Potočnjak, Gotovac (2007.), str. 657-661.

<sup>30</sup> Gotovac, V., Alternativne metode rješavanja radnih sporova: mirenje i arbitraža, u: Zasnivanje i prestanak radnih odnosa rješavanje radnih sporova. Zagreb, Narodne novine, 2004., u nastavku: Gotovac (2004b), str. 195.

## 2.2.Redoviti načini rješavanja radnih sporova

“Građanski parnični postupak je opća, redovna i osnovna metoda zaštite ugroženih ili povrijeđenih subjektivnih građanskih prava, koju pruža državna pravosudna organizacija.”<sup>31</sup> Uz to, parnični postupak pred sudom je i najčešća metoda rješavanja sporova te je propisan ZPP-om i ZOR-om. ZPP sadrži opća pravila rješavanja sporova uz određene odredbe posvećene postupku u parnicama iz radnih odnosa, dok ZOR sadrži posebna pravila nadležnosti za neke radne sporove, rokove za ostvarivanje zaštite, odredbe o stranačkoj i parničkoj sposobnosti i druge. Parnični postupak započinje podnesenom tužbom<sup>32</sup> te se, osim u određenim slučajevima, nastavlja po službenoj dužnosti do donošenja konačne odluke.<sup>33</sup> Naročito je za pravne sporove, s naglaskom na individualne, sudski put uobičajen put ostvarivanja prava. S druge strane, kolektivni radni sporovi<sup>34</sup> u kojima se radi o zaštiti interesa, često se ne mogu rješavati sudskim putem zbog nedostatka pravnog pravila na temelju kojeg bi sud odlučio. U tom slučaju treba se smatrati da redovit put rješavanja sporova propisuju odredbe Zakona o radu koji u nekim slučajevima određuje mirenje kao obavezno.<sup>35</sup> Za razliku od drugih načina rješavanja sporova, parnični postupak okončava se presudom, rješenjem, a moguće je i sklapanje sudske nagodbe.<sup>36</sup>

## 2.3.Alternativni načini rješavanja sporova

Alternativnim načinima rješavanja sporova (u nastavku: ADR<sup>37</sup>) odstupa se od klasičnog sudskog postupka te se od njega u mnogočemu i razlikuju. Alternativne metode nisu jedinstven sustav, već se sastoje od više različitih postupaka uključujući mirenje, arbitražu, pregovore, prevenciju, utvrđivanje činjenica, stručno savjetovanje i druge.<sup>38</sup> Naročito su pogodne za rješavanje sporova u kojima je naglašena autonomija stranaka, posebice kad je izražen njihov interesni aspekt. Zbog tog interesnog aspekta, rana primjena ADR-a povezana je sa radnim odnosima, jer u vrijeme njihove emancipacije

---

<sup>31</sup> Triva, S., Dika, M., Građansko parnično procesno pravo, Narodne novine d.d., Zagreb, 2004., str.3.

<sup>32</sup> Lat. *Nemo iudex sine actore*- bez tužbe nema parnice.

<sup>33</sup> Više: Triva, Dika (2004.), str.6.

<sup>34</sup> Više *infra*.

<sup>35</sup> Glava VII. Zakona o radu, Štrajk i rješavanje kolektivnih radnih sporova, čl. 205.

<sup>36</sup> Više: Šimac (2006.), str. 613.-617.

<sup>37</sup> Više *infra*.

<sup>38</sup> Gotovac (2004b), str. 186.

od obveznog prava nije bilo odgovarajućeg mehanizma njihova rješavanja.<sup>39</sup> Glavno obilježje ADR-a je sudjelovanje neutralne treće osobe imenovane sporazumom stranaka ili od nekog trećeg. Takvim rješavanjem sporova za razliku od sudskog postupka postiže se veća fleksibilnost i sudjelovanje stranaka, često se smanjuju troškovi i vrijeme trajanja postupka, rasterećuju se sudovi te obzirom da obje strane sudjeluju u kreiranju rješenja, češće izlaze iz tog spora zadovoljne.<sup>40</sup> Usprkos svemu navedenom, cilj nije da alternativne metode nadomjeste sudski postupak jer pristup sudu mora biti svima zagarantiran, već da sa tim postupkom koegzistiraju. ADR predstavlja mogućnost da pravni sustavi država pruže učinkovitu i pravodobnu zaštitu građanima i pravnim osobama.<sup>41</sup>

#### 2.4. Konfliktni (borbeni) načini rješavanja sporova

Radi se o načinu rješavanja sporova, specifičnom za radne odnose, korištenjem sile i položaja moći. Tako se do rješenja na koje druga strana nije htjela do tada pristati dolazi iznuđivanjem i prijetnjom nastanka štete. Kolektivni radni sporovi, u slučaju nezadovoljavajućeg rješenja mogu rezultirati industrijskom akcijom npr. štrajkom<sup>42</sup> čime se utječe na proizvodne procese, nanosi šteta poslodavcu, a konačno se utječe i na primanja radnika. Kao odgovor na štrajk, poslodavac se u nekim slučajevima može suprotstaviti drugim oblikom korištenja moći- isključenjem sa rada.<sup>43</sup>

### 3. Razvoj medijacije u radnim sporovima

"Svrha mirenja je pretvoriti dvodimenzionalnu borbu u trodimenzionalno istraživanje koje vodi dizajnu ishoda."<sup>44</sup>

Od postojanja civilizacije i prije utemeljenja rješavanja sporova od strane države tj. državnog aparata, treće su osobe kao nepristrane pomagale strankama pronaći rješenje u njihovu sporu.

---

<sup>39</sup> Dika, Potočnjak, Gotovac (2007.), str. 658-659.

<sup>40</sup> Gotovac (2004b), str. 187.

<sup>41</sup> Uzelac, A., Mirenje kao alternative suđenju, u: Mirenje u građanskim, trgovačkim i radnim sporovima. Zagreb, TIM press, 2004., str. 30.

<sup>42</sup> Više *infra*.

<sup>43</sup> Dika, Potočnjak, Gotovac (2007.), str. 660.-661.

<sup>44</sup> Eng. Purpose of Conciliation is to convert a two dimensional fight into a three dimensional exploration leading to the design of an outcome; De Bono, Edward, Conflicts –A Better Way to Resolve Them (London: Penguin Books, 1986), p. 4.

Institucionaliziranom pravnom sustavu od uvijek su se suprotstavljale alternativne metode koje su stranama olakšavale put do konačnog rješenja. Tu ne govorimo samo o mirnim putevima npr. pregovaranje nego i o nasilnim metodama koje su "jačoj strani" u sporu predstavljale lakši, brži put sa većom sigurnošću za postizanje željenog rezultata.<sup>45</sup>

Alternativno rješavanje sporova kao pojam prvotno je uveden u državama anglosaksonskog pravnog područja od kuda se proširio kao globalno prihvaćen izraz. Početno je označavao sve vrste izvan sudskog rješavanja sporova, od čega se nakon nekog vremena odstupilo izdvajajući arbitražu. Razlog tome je što je mnoga obilježja čine bližom sudskom postupku nego mirenju dok alternativni načini rješavanja sporova uključuju postupke koji ne rezultiraju obvezujućom odlukom.<sup>46,47</sup> Od prvotno prihvaćenog izraza u više se navrata pokušalo odstupiti i zamijeniti ga novim, prikladnijim nazivom. Željelo ga se zamijeniti nazivom koji neće takve vrste postupka adresirati kao alternativne, neuobičajene. Tokom vremena, kratica ADR je postala toliko rasprostranjena da njena promjena u skorije vrijeme nije izgledna.<sup>48</sup>

Radni odnosi su naročito pogodni za rješavanje alternativnim metodama pa se zato i mirenje vrlo rano počelo primjenjivati. Kako je jedno od sredstava kojim se radnici pri ostvarivanju svojih interesa često služe štrajk, bez efikasnog i relativno brzog postizanja sporazuma vrlo brzo bi nastale teške posljedice za sve stranke u sporu. Mirenje je u radnim odnosima prvi puta ušlo u široku primjenu tokom Drugog svjetskog rata kada je, kako bi se prevenirala mogućnost prestanka ratne proizvodnje, štrajk zabranjen.<sup>49</sup>

Do današnjeg dana doneseno je mnogo dokumenata kojima se uređuje mirenje, a njegova se primjena značajno proširila i ukorijenila u zakonodavstva većine država. Razvoj ADR-a postavljen je i kao politički imperativ Europske unije čiji su dokumenti, zajedno sa dokumentima Vijeća Europe oblikovali i zakonodavstvo Republike Hrvatske. U nastavku ovog rada predstaviti ću neke od dokumenata koji su imali prevladavajući utjecaj na oblikovanje medijacije kakvu je poznajemo danas.

---

<sup>45</sup> Gotovac (2004b), str. 185.

<sup>46</sup> Arbitration is closer to a quasi-judicial procedure than to an ADR as arbitrators' awards replace judicial decisions." , Zelena knjiga o alternativnom rješavanju sporova u građanskom i trgovačkom pravu, Overview. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52002DC0196>.

<sup>47</sup> Uzelac (2004.), str. 18.

<sup>48</sup> *Ibid.*

<sup>49</sup> Gotovac (2004a), str. 53.

#### 4. Međunarodni izvori prava o načinima rješavanja radnih sporova s naglaskom na ADR

##### 4.2. Dokumenti Međunarodne organizacije rada

Međunarodna organizacija rada (dalje: MOR) osnovana je 1919. godine, u sklopu Mirovnog sporazuma iz Versaillesa, sa svrhom promocije socijalne pravde i poboljšanja uvjeta rada i života u svijetu.<sup>50</sup>

Republika Hrvatska članica je MOR-a od 30. lipnja 1992. godine te je do sada ratificirala 60 konvencija.<sup>51</sup>

##### 4.2.1. Preporuka broj 92 o dobrovoljnom mirenju i arbitraži.<sup>52</sup>

Godine 1951. u Genevi, donesen je navedeni dokument kako bi se osnovni standardi mirenja i arbitraže implementirali u nacionalna zakonodavstva. Odredbe Preporuke broj 92 o dobrovoljnom mirenju i arbitraži (u nastavku: Preporuka broj 92) su dobrovoljnog karaktera te navodi kako niti jedan njen dio ne limitira pravo na štrajk. Preporuka broj 92 navodi kako mirenje treba biti dobrovoljno, te da poslodavci i zaposlenici moraju imati jednak položaj. Procedura bi trebala biti nenaplatna, učinkovita te završena u kratkom vremenu. Kod arbitraže navodi da njen pravorijek treba biti prihvaćen kao rješenje spora.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> Međunarodna organizacija rada (ILO) i Međunarodna konferencija rada (ILC), dostupno na: <https://www.hup.hr/medjunarodna-organizacija-rada-ilo-i-medjunarodna-konferencija-rada-ilc.aspx>. Zadnja posjeta: 30. Svibnja 2020.

<sup>51</sup> Konvencije MOR-a, dostupno na: <http://www.sssh.hr/hr/dokumenti/medunarodni-dokumenti/konvencije-mor-a-28>. Zadnja posjeta: 30. Svibnja 2020.

<sup>52</sup> Recommendation No. 92 concerning Voluntary Conciliation and Arbitration. Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R092](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092). Zadnja posjeta: 30. Svibnja 2020.

<sup>53</sup> *Ibid.*

#### 4.2.2. Konvencija broj 151 o zaštiti prava na organiziranje i postupcima za utvrđivanje uvjeta rada u javnim službama<sup>54</sup>

Usvojena 1978. godine u Genevi, Konvencija broj 151 o zaštiti prava na organiziranje i postupcima za utvrđivanje uvjeta rada u javnim službama (u nastavku: Konvencija broj 151) se primjenjuje na sve zaposlene u javnoj službi. Njome se štite prava zaposlenika na udruživanje, npr. u sindikate. Takve organizacije zaposlenika trebaju uživati potpunu nezavisnost od javnih vlasti. Članak 8. Konvencije broj 151 predviđa kako će se sporovi o uvjetima zaposlenja rješavati putem nezavisnih i nepristranih mehanizama uključujući posredovanje, mirenje i arbitražu.<sup>55</sup>

#### 4.2.3. Preporuka broj 163 o promociji kolektivnog pregovaranja<sup>56</sup>

Preporuka broj 163 o promociji kolektivnog pregovaranja (u nastavku: Preporuka broj 163) usvojena je 1981. godine. Preporukom 163 propisano je da organizacije poslodavaca i radnika trebaju biti prepoznate za kolektivno pregovaranje. Potrebno je poduzeti mjere prilagođene nacionalnim uvjetima, tako da je kolektivno pregovaranje moguće na bilo kojoj razini, uključujući onu ustanove, poduzeća, grane djelatnosti, industrije ili na regionalnoj ili nacionalnoj razini.<sup>57</sup>

Usprkos tome što se pravo na štrajk ne spominje izričito u konvencijama MOR-a, tijela<sup>58</sup> koja prate primjenu konvencija su prilikom pritužbi vezanih uz kršenje tog prava izrazila svoje stajalište o istom. Slijedom toga je Konvencijom broj 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje<sup>59</sup> i

---

<sup>54</sup> Convention No. 151 concerning Protection of the Right to Organise and Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service. Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C151](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C151). Zadnja posjeta: 30. Svibnja 2020.

<sup>55</sup> *Ibid.*

<sup>56</sup> Recommendation No. 163 concerning the Promotion of Collective Bargaining. Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R163](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R163). Zadnja posjeta: 30. Svibnja 2020.

<sup>57</sup> *Ibid.*

<sup>58</sup> Prvenstveno Komitet za slobodu udruživanja.

<sup>59</sup> Convention No. 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise. Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232). Zadnja posjeta: 30. Svibnja 2020.

Konvencijom broj 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivnog pregovaranja<sup>60</sup> zajamčeno je pravo na štrajk.<sup>61</sup>

#### 4.3. Dokumenti Vijeća Europe

Vijeće Europe, utemeljeno 5. svibnja 1949. godine, najstarija je europska organizacija, osnovana radi jačanja suradnje i jedinstva na europskom kontinentu, promicanja ljudskih prava i temeljnih sloboda te demokracije i vladavine prava. Trenutno obuhvaća 47 država članica, Republika Hrvatska je pristupila 6. studenog 1996. godine.

U svome radu, Vijeće Europe brine o međunarodnoj suradnji povećavajući učinkovitost i dostupnost nacionalnih pravosuđa. Razvoju medijacije znatno su doprinijele i preporuke Vijeća Europe o medijaciji.<sup>62</sup> Osim preporuka, važno je spomenuti dva najvažnija dokumenta Vijeća: Europsku socijalnu povelju<sup>63</sup> i Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda<sup>64</sup>.

##### 4.3.1. Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda

Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda propisuje zabranu ropstva i prisilnog rada, te pravo na pošteno suđenje. Izričito se propisuje sloboda mirnog okupljanja i udruživanja, posebno naglašavajući slobodu osnivanja sindikata te udruživanja u iste. Također, izričito zabranjuje ograničavanje tih prava, osim onih propisanih zakonom i kada je to u demokratskom društvu nužno radi interesa državne sigurnosti, javnog reda i mira i iz drugih razloga.<sup>65</sup>

---

<sup>60</sup> Convention No. 98 concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively. Dostupno na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098). Zadnja posjeta: 30. Svibnja 2020.

<sup>61</sup> Dika, Potočnjak, Gotovac (2007.), str. 662-663.

<sup>62</sup> Preporuka Vijeća Europe o obiteljskoj medijaciji (R (98) 1); Preporuka Vijeća Europe o mirenju u građanskim predmetima (R (2002) 10); Preporuka Vijeća Europe o mirenju u kaznenim predmetima (R (99) 19); Preporuka Vijeća Europe o alternativama sudskom postupku između upravnih tijela i privatnih stranaka (R (2001) 9).

<sup>63</sup> Zakon o potvrđivanju Europske socijalne povelje, Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji, Protokola o izmjenama Europske socijalne povelje i Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji kojim se uspostavlja sustav kolektivnih žalbi, NN 15/2002.

<sup>64</sup> Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, MU 18/97, 6/99, 14/02, 13/03, 9/05, 1/06, 2/10.

<sup>65</sup> Više: Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, čl. 4.1, čl. 6.1, čl. 11.1.; dostupno na: [https://www.zakon.hr/z/364/\(Europska\)-Konvencija-za-za%C5%A1titu-ljudskih-prava-i-temeljnih-sloboda](https://www.zakon.hr/z/364/(Europska)-Konvencija-za-za%C5%A1titu-ljudskih-prava-i-temeljnih-sloboda). Zadnja posjeta: 06. Lipnja 2020.



#### 4.3.2. Europska socijalna povelja

Europska socijalna povelja (u nastavku: ESP) potpisana je 1961. godine u Torinu, a na snagu je stupila 1965. godine. Njome se jamče ekonomska i socijalna prava u državama potpisnicama<sup>66</sup>, a sadržajno je velikim djelom posvećena i pravima radnika. Člankom 5. ESP traži se da se nacionalna zakonodavstva obvežu kako radi jamčenja i promicanja slobode zaposlenika i poslodavaca neće ugrožavati slobodu njihova udruživanja u lokalne, nacionalne ili međunarodne organizacije. Članak 6. posvećen je pravu na kolektivno pregovaranje. Traži se da se ugovorne stranke obvežu promicati uspostavu mehanizma dobrovoljnog pregovaranja radi uređenja uvjeta zaposlenja kolektivnim ugovorima. Također bi trebale promicati uspostavu i korištenje odgovarajućih mehanizama mirenja i dobrovoljne arbitraže radi rješavanja radnih sporova. Bitno je istaknuti i da se priznaje pravo zaposlenika i poslodavaca na kolektivnu akciju.

#### 4.4. Razvitak medijacije pod okriljem Europske Unije

Razvoj alternativnih metoda rješavanja sporova politički je imperativ Europske Unije. Pojačani interes za ADR u Europskoj uniji počinje 1996. godine, kada je za potrošačke sporove predložen određeni oblik alternativnog rješavanja sporova kako bi se rasteretili preopterećeni sudovi te smanjili troškovi parnice.<sup>67</sup> Od tada je donesen niz dokumenata o medijaciji od kojih ću neke predstaviti u nastavku.

##### 4.4.1. Zelena knjiga o alternativnom rješavanju sporova u građanskom i trgovačkom pravu<sup>68</sup>

Europska komisija je 2002. godine sačinila Zelenu knjigu o alternativnom rješavanju sporova u građanskom i trgovačkom pravu (dalje: Zelena knjiga o ADR-u u građanskom i trgovačkom pravu) koja za svoju svrhu navodi pokretanje širokog savjetovanja onih koji su uključeni u pravna pitanja

---

<sup>66</sup> Prava u povelji mogu se podijeliti na prava zaposlenika (pravo na rad, pravo na zaštitu u radnoj sredini, sindikalno pravo i dr.), socijalna prava sveg stanovništva (pravo na zdravstvenu zaštitu, socijalnu sigurnost, socijalnu i medicinsku pomoć) i posebna prava izvan zaposlenosti (prava majki, prava hendikepiranih, radnika migranata i njihovih obitelji i dr.). Europska socijalna povelja, dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/47192>. Zadnja posjeta: 06. Lipnja 2020.

<sup>67</sup> Više: Bilić, Vanja, Drugačiji put do pravde, HUM. Dostupno na: <https://www.hgk.hr/documents/predavanje-bilic591170ea2802e.pdf>. Zadnja posjeta: 30. Svibnja 2020.

<sup>68</sup> Green paper on alternative dispute resolution in civil and commercial law, COM (2002) 0196 final. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52002DC0196>. Zadnja posjeta: 30. Svibnja 2020.

postavljena u vezi sa ADR-om u građanskom i trgovačkom pravu<sup>69</sup>. Kao tri razloga zbog kojih je pojačan interes za ADR-om u Europskoj Uniji navodi: 1) povećanje svijesti da ADR znači veću dostupnosti pravdi u svakodnevnom životu, 2) povećanje interesa država članica, uvođenjem zakonodavstva koje podupire takav način rješavanja sporova, 3) opetovano naglašavanje od strane europskih institucija da je ADR politički prioritet.<sup>70</sup>

Zelena knjiga o ADR-u u građanskom i trgovačkom pravu ADR definira kao izvansudsko rješavanje sporova koje provodi neutralna treća strana, isključujući arbitražu. Bavi se samo ADR-om u građanskim i trgovačkim stvarima, uključujući radno i potrošačko pravo.<sup>71</sup>

Uz to, smatra da su ADR metode fleksibilne te da dobro nadopunjavaju sudski postupak, poboljšavajući dijalog među strankama, a za rješavanje nekih sporova su i prikladnije od parničnog postupka. Strane u postupku zadržavaju aktivnu ulogu u rješavanju svog problema te sudjeluju u kreiranju svih faza postupka, od odabira osobe zadužene za postupak do sporazumnog rješenja spora. Takva uloga stranaka umanjuje negativne posljedice spora te omogućava daljnji nastavak poslovnih odnosa.<sup>72</sup> ADR metode prikladne su i za rješavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova u pitanjima kao što su usvajanje i izmjena kolektivnih ugovora te tumačenje i primjena ugovornih i regulatornih odredbi. Pri tome, socijalni partneri organiziraju većinu ADR-a, ali mogu se koristiti i ADR-om organiziranim od strane javnih tijela. Svaka država pri tome ima neka svoja pravila, ali zajedničko im je dobrovoljnost glede upuštanja u postupak te na kraju i glede samog ishoda.<sup>73</sup>

#### 4.4.2. Europski kodeks postupanja medijatora<sup>74</sup>

Kodeks 2004. je donesen 2004. godine od strane Europske komisije s namjerom da uspostavi osnovne etičke principe kojih bi se medijatori trebali držati u obavljanju svojih dužnosti. Pri

---

<sup>69</sup> Zelena knjiga o ADR-u u građanskom i trgovačkom pravu, COM (2002) 0196 final. – poglavlje "Objective of the Green Paper".

<sup>70</sup> *Ibid.*

<sup>71</sup> Zelena knjiga o ADR-u u građanskom i trgovačkom pravu- "Overview", točka 2.

<sup>72</sup> Točke 9.-11., *ibid.*

<sup>73</sup> Točka 52., *ibid.*

<sup>74</sup> European Code of Conduct for Mediators, dostupno na: [https://www.euromed-justice.eu/en/system/files/20090128130552\\_adr\\_ec\\_code\\_conduct\\_en.pdf](https://www.euromed-justice.eu/en/system/files/20090128130552_adr_ec_code_conduct_en.pdf). Zadnja posjeta: 25. Svibnja 2020. (u nastavku: Kodeks 2004.)

tome ne pruža iscrpna niti detaljna pravila postupanja kako bi bio primjenjiv na sve vrste posredovanja u građanskim i trgovačkim stvarima. Kodeks naglašava kako on ne dovodi u pitanje nacionalna zakonodavstva niti pravila pojedinih profesija te ostavlja prostor organizacijama koje pružaju usluge medijacije da razviju svoje kodekse koji će bolje odgovarati njihovim stvarnim potrebama i specifičnim područjima medijacije.

Od medijatora se zahtjeva da budu kompetentni te da opetovano ažuriraju svoje obrazovanje i vještine medijacije. Ističe da su glavna načela postupanja medijatora nezavisnost<sup>75</sup>, neutralnost i nepristranost.<sup>76,77</sup>

U svome radu, medijator je obavezan čuvati povjerljive informacije koje proizlaze ili su u vezi sa medijacijom. Informacije koje je medijatoru povjerila jedna od stranaka ne smiju se otkrivati drugoj strani bez odobrenja, osim ako je suprotno propisano zakonom. Sam postupak završava dobrovoljnim sporazumom stranaka.

#### 4.4.3. Europski kodeks postupanja pružatelja medijacije<sup>78</sup>

Europski kodeks postupanja pružatelja medijacije usvojen je u prosincu 2018. godine na 31. plenarnom sastanku CEPEJ-a<sup>79</sup> u Strasbourgu. Kodeks CEPEJ-a iz 2018. određuje niz etičkih standarda dobrovoljnog karaktera po kojima pružatelji usluga medijacije<sup>80</sup> mogu djelovati te je podoban da se koristi zajedno s Europskim kodeksom postupanja medijatora iz 2004. godine. Tako se u točki 4. primjena Kodeksa iz 2004. godine navodi kao minimum standarda koje bi medijatori trebali primjenjivati.

---

<sup>75</sup> Točka 2.1. kodeksa navodi da u slučaju pojave okolnosti koje bi mogle utjecati na neovisnost medijatora, on je dužan tokom cijelog postupka o takvim okolnostima obavještavati stranke (okolnosti su taksativno navedene u kodeksu). U tim slučajevima medijator može nastaviti sa djelovanjem ako je siguran da one neće utjecati na postupak te ako se stranke sa time usuglase.

<sup>76</sup> Točka 2.2. kodeksa navodi da medijatori moraju u svakom trenutku djelovati nepristrano i jednako služiti svim strankama u postupku posredovanja.

<sup>77</sup> Točka 2. Nezavisnost i nepristranost, *ibid.*

<sup>78</sup> European Code of Conduct for Mediation Providers, dostupno na: <https://rm.coe.int/cepej-2018-24-en-mediation-development-toolkit-european-code-of-conduc/1680901dc6>.

<sup>79</sup> European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ).

<sup>80</sup> Kodeks definira pružatelje usluga medijacije kao svaki javni i privatni subjekt (uključujući i sudove) koji upravlja postupkom posredovanja koji provodi neutralna 3. strana neovisno o denominaciji ili profesiji, ako pod svojim pokroviteljstvom pruža uslugu pomaganja strankama da mirno riješe svoj spor.

Kodeks sadrži 11 koraka koje pružatelji medijacije moraju ispunjavati kako bi osigurali primjerenu razinu kvalitete i kompetencije pri pružanju svojih usluga.<sup>81</sup> Ističe se nadalje važnost transparentnosti i komunikacije kako bi korisnicima medijacije bile dostupne točne informacije o određenim pitanjima.<sup>82</sup> Pružatelji medijacije dužni su postupati sukladno načelima nezavisnosti, neutralnosti i nepristranosti te moraju uspostaviti procedure koje će se slijediti ukoliko dođe do sukoba interesa.<sup>83</sup>

#### 4.4.4. Direktiva 2008/52/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o nekim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim stvarima.<sup>84</sup> (u nastavku: Direktiva 2008/52/EZ)

“Cilj je ove Direktive da olakša pristup alternativnom rješavanju sporova i da promiče mirno rješavanje sporova potičući upotrebu mirenja i osiguravajući uravnoteženi odnos između mirenja i sudskih postupaka.”<sup>85</sup>

Direktiva 2008/52/EZ bi trebala u skladu s ciljevima Europske Unije osigurati bolji pristup pravosuđu i pravilno funkcioniranje unutarnjeg tržišta. Sadržajno se primjenjuje na sve države članice osim Danske. Primjenjuje se u prekograničnim sporovima na građanske i trgovačke predmete ali ne isključuje svoju primjenu ni u unutarnjim postupcima mirenja država članica.<sup>86</sup> Nadalje, isključuje se njena primjena na prava i obveze o kojima stranke ne mogu slobodno odlučivati navodeći kako su to često prava i obveze iz radnih odnosa.<sup>87</sup> Usprkos tome, a sukladno točki 8., Direktiva 2008/52/EZ se generalno primjenjuje i na radne odnose. Kako mirenje ne bi bila podredna metoda naspram sudskog postupka Direktiva 2008/52/EZ propisuje kako bi države članice trebale osigurati da sporazum stranaka kojim se okončava mirenje bude izvršan.<sup>88</sup> Također, sadržaj Direktive 2008/52/EZ ne bi trebao dovoditi u pitanje nacionalna zakonodavstva, pa tako propisuje i da ako sporazum između stranaka nije izvršan u državi u kojoj je sklopljen, ne treba mu se priznati ni izvršnost u nekoj drugoj

---

<sup>81</sup> Više: Europski kodeks postupanja pružatelja medijacije, točka 2.

<sup>82</sup> Više: točka 3., *ibid.*

<sup>83</sup> Više: točka 6., *ibid.*

<sup>84</sup> Direktiva 2008/52/EZ Europskog parlamenta i vijeća od 21. Svibnja 2008. o nekim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim stvarima, u nastavku: Direktiva 2008/52/EZ, OJ L 136, 24.5.2008, p. 3–8. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32008L0052&from=hr>. Zadnja posjeta: 25. Svibnja 2020.

<sup>85</sup> Članak 1., Direktive 2008/52/EZ.

<sup>86</sup> Točka 8, *ibid.*

<sup>87</sup> Točka 10, *ibid.*

<sup>88</sup> Točka 19, *ibid.*

državi.<sup>89</sup> Člankom 7. Direktive 2008/52/EZ propisuje se tajnost mirenja povodom svjedočenja u građanskim i trgovačkim sudskim postupcima ili arbitraži osim ukoliko bi to bilo suprotno javnom poretku ili je otkrivanje sadržaja sporazuma potrebno za njegovu provedbu.

Donošenje Direktive 2008/52/EZ rezultiralo je i u Hrvatskoj značajnim izmjenama dotadašnjeg Zakona o mirenju, pa je tako Hrvatski Sabor 2009. godine usvojio Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o mirenju<sup>90</sup>.

#### 4.5. Zakonodavni okvir mirnog rješavanja sporova u hrvatskom radnom zakonodavstvu

Prije nego su doneseni propisi koji reguliraju isključivo pitanje alternativnih načina rješavanja sporova, određeni zakoni sadržavali su odredbe koje su omogućavale rješavanje spora putem nagodbe ili drugih sporazuma. Tako je npr. Zakon o obveznim odnosima<sup>91</sup> upućivao stranke da svoje sporove riješe na miran način.

Jedan od prvih pokušaja da hrvatsko zakonodavstvo regulira neki od alternativnih načina rješavanja sporova datira iz 1987. godine kada je donesen Zakon o mirovnim vijećima<sup>92</sup>, no on nikada nije ostvario utjecaj u praksi.

U godinama koje su prethodile zakonskom uređenju mirenja u Republici Hrvatskoj, pravosuđe je imalo niz problema s pružanjem pravne zaštite. Postupci su trajali predugo, a broj neriješenih predmeta je konstantno rastao dovodeći u pitanje jedno od temeljnih prava zajamčenih Ustavom Republike Hrvatske (u nastavku: Ustav RH)<sup>93</sup> pravo na pravično suđenje u razumnom roku: "Svatko ima pravo da zakonom ustanovljeni neovisni i nepristrani sud pravično i u razumnom roku odluči o njegovim pravima i obvezama, ili o sumnji ili optužni zbog kažnjivog djela."<sup>94</sup> Slijedom toga, u razdoblju od 2001. do 2003. godine izmijenjeno je niz procesnih propisa te je u listopadu 2003. godine Hrvatski Sabor izglasao prvi hrvatski ZM. ZM je zatim izmijenjen 2009. godine, a 2011. godine radi usklađivanja s Direktivom 2008/52/EZ donesen je novi zakon koji je i danas na snazi. ZM uređuje

---

<sup>89</sup> Točka 21, *ibid.*

<sup>90</sup> Zakon o izmjenama i dopunama zakona o mirenju, NN 79/2009.

<sup>91</sup> Zakon o obveznim odnosima, NN 33/91, 73/91, 111/93, 3/94, 7/96, 91/96, 112/99 i 88/01.

<sup>92</sup> NN 14/78.

<sup>93</sup> Ustav Republike Hrvatske (u nastavku: Ustav RH), NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14.

<sup>94</sup> Ustav RH, čl.29.

mirenje u svim vrstama sporova osim ako to ne odgovara prirodi pravnog odnosa iz kojeg proizlazi ili je posebnim propisima za pojedini spor određeno nešto drugo.<sup>95</sup> Također, članak 1. ZM-a izričito u području primjene navodi radne odnose.<sup>96</sup>

Uz ZM, ZOR regulira mirenje u individualnim i kolektivnim radnim sporovima. Za radno pravo je važan i Pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima<sup>97</sup> iz 2015. godine<sup>98</sup>.

Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o parničnom postupku<sup>99</sup> iz 2008. godine formalno se uređuje mirenje pri sudu<sup>100</sup>, a uz ZPP mirenje u hrvatskom pravnom poretku uređuju i neki drugi propisi kao npr. ObZ, Zakon o zaštiti potrošača<sup>101</sup> i drugi.

## 5. Individualni i kolektivni radni sporovi

Više je podjela radnih sporova, a prema personalno-kauzalnom kriteriju prvenstveno se dijele na individualne i kolektivne radne sporove. Pri tome individualni sporovi su redovito sporovi o pravu, dok kolektivni sporovi mogu biti kolektivni pravni radni spor i kolektivni interesni radni spor.<sup>102</sup>

Kod individualnih sporova kao strane nastupaju jedan ili više radnika koji nastupaju kao pojedinci i jedan poslodavac<sup>103</sup> te najčešće nastaju u vezi sa ostvarivanjem prava iz pojedinačnih radnih odnosa kao npr. zasnivanje ili prestanak radnog odnosa, naknadu štete koju radnik pretrpi na radu i drugi.<sup>104</sup>

Kolektivni radni sporovi su sporovi između poslodavca ili njihovih organizacija te s druge strane radnika tj. sindikata i njihovih udruga. Oni će redovito biti sporovi o tumačenju ili primjeni zakona,

---

<sup>95</sup> ZM, čl 1., st 2.

<sup>96</sup> Ovim se Zakonom uređuje mirenje u građanskim, trgovačkim, radnim i drugim sporovima o pravima kojima stranke mogu slobodno raspolagati. *ibid*, čl. 1., st.1.

<sup>97</sup> Pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima, NN 130/2015.

<sup>98</sup> Više *infra*.

<sup>99</sup> Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o parničnom postupku, NN 84/2008. (U nastavku: ZIDZPP 2008)

<sup>100</sup> Zakonu o parničnom postupku NN 53/91., 91/92., 112/99., 88/01., 117/03., 88/05. i 02/07 dodani su članci 186d-186g. kojima se uređuje mirenje. Više: ZIDZPP 2008, čl. 20.

<sup>101</sup> Zakon o zaštiti potrošača, NN 41/14, 110/15, 14/19.

<sup>102</sup> Dika, Potočnjak, Gotovac (2007.), str. 651.-653.

<sup>103</sup> *ibid*, str. 652.

<sup>104</sup> Gotovac (2004b), str. 192.

propisa ili kolektivnog ugovora (pravni kolektivni spor) te sporovi o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora (interesni kolektivni spor).<sup>105</sup>

## 5.2. Kolektivni radni sporovi

Razlika između pravnih i interesnih radnih sporova povlači za sobom i razliku između njihova rješavanja. Dok se sporovi o pravu mogu rješavati sudski, izvansudski, mirnim te alternativnim metodama, kod interesnih sporova zbog nedostatka prava temeljem kojeg bi se sudski postupalo onemogućeno je sudsko rješavanje. Njih će se prevenirati mirenjem ili ugovorenom interesno radno-pravnom arbitražom.<sup>106</sup> Specifično za rješavanje kolektivnih radnih sporova je korištenje industrijskih akcija, kao što su štrajk i isključenje sa rada.<sup>107</sup>

### 5.2.1. Kolektivni ugovor

Kolektivni ugovor<sup>108</sup> je pisani sporazum čiji sadržaj čine uvjeti rada i zaposlenja.<sup>109</sup> Kolektivnim ugovorom te kolektivnim pregovaranjem uspostavljaju se više razine zaštite radnika od onih koje postavlja ZOR ili posebni propisi.<sup>110</sup> Subjekti ugovora su poslodavac ili udruge poslodavaca te jedan ili više sindikata ili udruge radnika, a primjenjuje se osim na ugovorne strane, i na tadašnje i buduće članove udruge koja ga je sklopila.<sup>111</sup> Temeljna svrha kolektivnog ugovora je da poslodavci i radnici putem pregovora detaljnije urede radne odnose od onoga što je sadržano u propisima. Time se radnicima pruža prilika da se izbore za povoljnije uvjete rada.<sup>112</sup> "Poslodavac, udruge poslodavaca i

---

<sup>105</sup> *Ibid*, str. 193.

<sup>106</sup> Gotovac, V., Zakon o radu-komentarske bilješke odredbi o mirenju, u: Mirenje u građanskim, trgovačkim i radnim sporovima. Zagreb, TIM press, 2004., u nastavku: Gotovac (2004 c), str. 119.

<sup>107</sup> Dika, Potočnjak, Gotovac (2007.), str. 711.

<sup>108</sup> "Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor, a može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom." ZOR, čl. 192., st.2.

<sup>109</sup> Herman, V., Čupurdija, M. Osnove radnog prava. Osijek, Pravni fakultet Osijek, 2011., str. 40.

<sup>110</sup> Gotovac (2004 c), str. 123.

<sup>111</sup> Herman, Čupurdija (2011.), str. 43.

<sup>112</sup> Gotovac (2004 c), str. 123.

sindikati mogu kolektivnim ugovorom ugovoriti uvjete rada nepovoljnije od uvjeta određenih ovim Zakonom, samo ako je ovim ili drugim zakonom to izričito propisano.<sup>113</sup>

Poslodavcima je s druge strane takav ugovor koristan osim da odnose sa radnicima reguliraju na kolektivnoj razini, da odrede posebne uglavke povezane sa određenom proizvodnom djelatnošću te da osiguraju socijalni mir za vrijeme važenja kolektivnog ugovora.<sup>114</sup>

Odredbe ZOR-a o kolektivnom ugovoru izričito propisuju mogućnost mirenja pa tako članak 192. glasi: " Kolektivni ugovor može sadržavati i pravila o sastavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova. " Takvim uređenjem postižu se višestruke koristi. Prvenstveno održavanje konstruktivnih odnosa stranaka kolektivnog ugovora, a zatim i izbjegavanje negativnih posljedica štrajka u slučajevima kada je prije samog štrajka propisana obveza provođenja postupka mirnog rješavanja spora. U korist socijalnom miru ide i činjenica da su se za razliku od jednostranih akata poslodavca sa kolektivnim ugovorom obje strane usuglasile.<sup>115</sup>

### 5.2.2. Štrajk

Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeca.<sup>116</sup>

Pravno ovlaštenje na štrajk može izvirati iz Ustava RH<sup>117</sup>, legislative, sudske prakse i kolektivnih ugovora.<sup>118</sup>

Štrajk, kao oblik industrijske akcije sredstvo je prisile te mu se treba pažljivo pristupiti. Radnici prekidom rada na redovito unaprijed neodređeno razdoblje, čine izglednim nastup štete za poslodavca, ali to zasigurno može imati negativne posljedice i na radna mjesta zaposlenika i njihova primanja. Iz navedenih razloga, kako bi štrajk bio zakonit potrebno je ispuniti određene pretpostavke. Neke od tih

---

<sup>113</sup> ZOR, čl. 9, st. 2.

<sup>114</sup> Gotovac (2004c), str. 124.

<sup>115</sup> *Ibid.*

<sup>116</sup> ZOR, čl. 205., st. 1.

<sup>117</sup> Ustav RH izričito propisuje pravo radnika na štrajk u članku 61., stavku 1.- Jamči se pravo na štrajk.

<sup>118</sup> Bilić, A., Perkušić, T., Zakonitost štrajka- qui, quid, quando et quomodo?, Pravni Vjesnik, vol. 34., no. 3-4, 2018. <https://doi.org/10.25234/pv/6160>, str. 112.



pretpostavki su: štrajk mora biti organiziran od ovlaštenih osoba, sudjelovanje u njemu mora biti dobrovoljno, mora biti najavljen poslodavcu tj. udruzi protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se organizira.<sup>119</sup>

Postupak mirenja je za izbjegavanje štetnih posljedica štrajka naročito važan. Zakonodavac je to propisao člankom 205. ZOR-a: "Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele". Sukladan stav zauzela je i sudska praksa koja smatra da je "štrajk započet prije okončanja postupka mirenja započet protivno zakonu, pa su ostvarene pravne pretpostavke za njegovu zabranu."<sup>120</sup> Nadalje, za održavanje štrajka solidarnosti zakonodavac isključuje uvjet mirenja jer sam razlog štrajka nije nastao u vezi sa djelovanjem poslodavca kod kojeg se održava, već se njime samo daje podrška nekom već unaprijed započetom štrajku.<sup>121</sup>

Razlikovanje kolektivnih radnih sporova na interesne i pravne korisno je i kod određenja štrajka. Zahtjevi na kojima se interesni sporovi temelje ne povlače pravno pravilo na temelju kojeg bi sud ili drugo tijelo moglo riješiti spor. S druge strane sporovi o pravu su podobni za sudske rješavanje i nema stvarne potrebe za štrajkom, no ipak je u razloge za štrajk uveden jedan razlog- zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijea.<sup>122, 123</sup>

### 5.2.3. Gospodarsko-socijalno vijeće

"Djelatnost Gospodarsko-socijalnog vijeća temelji se na trostranoj suradnji Vlade Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Vlada RH), sindikata i udruga poslodavaca, kojima je reprezentativnost utvrđena na nacionalnoj razini, na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema."<sup>124</sup> Osnivaju ga sporazumom Vlada, sindikati i udruga poslodavaca.

---

<sup>119</sup> Gotovac (2004c), str. 127.

<sup>120</sup> Dika, Potočnjak, Gotovac (2007.), str.735. Prema: VHRS, Gž-9/01 od 15.5.2001.

<sup>121</sup> Gotovac (2004c), str. 125.

<sup>122</sup> ZOR, čl. 205, st.1.

<sup>123</sup> Neisplata plaće uvedena je kao razlog za štrajk kao rezultat inzistiranja sindikata zbog sporosti sudske zaštite koja nije osiguravala učinkovitu i redovitu isplatu plaća. Gotovac (2004c), str. 126.

<sup>124</sup> ZOR, čl. 221., st.2.

Vijeće potiče mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova, utvrđuje listu miritelja, donosi pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja te promiče ideju trostrane suranje Vlade, sindikata i udruga poslodavaca na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema.<sup>125</sup>

#### 5.2.4. Pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima<sup>126</sup>

Pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima (u nastavku: Pravilnik 2015.) donesen je 13. studenog 2015. godine te uređuje način izbora miritelja, provođenje postupka mirenja<sup>127</sup> i obavljanje administrativnih poslova.<sup>128</sup> Pravilnik 2015. utvrđuje da stranke u sporu mogu biti jedan ili više sindikata odnosno udruga više razine i jedan ili više poslodavaca odnosno udruga više razine.<sup>129</sup> Na nacionalnoj razini listu miritelja određuje Gospodarsko socijalno vijeće, a iznimno ministar nadležan za poslove rada.<sup>130</sup> Pravilnik 2015. određuje da je postupak tajan, a da su podaci izneseni tokom postupka povjerljivi.<sup>131</sup> Smatrat će se da postupak nije uspio ako stranke u roku od pet dana od dostave obavijesti o sporu GSV-a, a ako GSV ne postoji onda ministarstvu ili nadležnom uredu državne uprave u županiji odnosno uredu Grada Zagreba sporazumno ne riješe spor, osim ako stranke ne postignu sporazum o drugačijem roku.<sup>132</sup> Isti rok predviđen je i člankom 208. ZOR-a. Svaka stranka snosi svoje troškove postupka, dok troškove i nagradu jednog miritelja koji je održao do pet sastanaka snosi ministarstvo.<sup>133</sup>

### 5.3. Individualni radni sporovi

Kao što je već prethodno navedeno individualni radni sporovi su sporovi u kojima kao stranke sudjeluju poslodavac i jedan ili više radnika koji nastupaju kao pojedinci. Za razliku od kolektivnih sporova, individualni sporovi su sporovi o pravima ili obvezama koji proizlaze iz određenog radnog

---

<sup>125</sup> Čl. 221., st. 3., *ibid.*

<sup>126</sup> Pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima, 130/2015.

<sup>127</sup> Više: *infra.*

<sup>128</sup> ZOR, čl. 207, st.3.

<sup>129</sup> Pravilnik 2015., čl. 2, st.2.

<sup>130</sup> Čl. 4, st.1,2, *ibid.*

<sup>131</sup> Čl. 18, *ibid.*

<sup>132</sup> Čl. 13, *ibid.*

<sup>133</sup> Čl. 19, st.1, 2., *ibid.*

odnosa, a odnose se na zasnivanje ili prestanak radnog odnosa, naknadu štete koju radnik pretrpi na radu ili u vezi sa radom ili onu koju on prouzrokuje poslodavcu.<sup>134</sup>

ZPP određuje hitnost postupaka povezanih sa radnim odnosima<sup>135</sup> pa tako za njih propisuje i kraće rokove, no praksa pokazuje da je to daleko od stvarnosti. Statistički pregled rezultata Općinskog radnog suda u Zagrebu<sup>136</sup> pokazuje da je broj neriješenih predmeta između 31.12.2017. godine i istog datuma 2018. godine narastao sa 2963 predmeta na 4677 predmeta, pri čemu je tijekom te godine primljeno 6344 nova predmeta, a sveukupno je riješeno 4630 predmeta. Posljedni dostupni podaci su za datum 31.12.2019 te pokazuju daljnji blagi porast neriješenih predmeta na 4870, sa primljenih 4083 predmeta u posljednjoj godini. Treba uzeti u obzir da je to statistika samo jednog suda jedne razine i da su stvarni brojevi mnogo veći. Broj novih predmeta svake se godine povećava, rezultirajući sve duljim vremenom čekanja na pružanje pravne zaštite. Svaki spor o pravima radnika dovodi u pitanje njegovu egzistenciju te potencijalno i egzistenciju njegove obitelji, a s druge strane opterećuje poslovanje te također potencijalno dovodi do ugroze opstanak poslodavca.<sup>137</sup>

ZOR uređuje sudsko rješavanje individualnih radnih sporova, a samo u manjem dijelu dotiče se mirenja kao načina rješavanja takvih sporova. Članak 133. ZOR-a propisuje da radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo može u roku od petnaest dana od dostave ili saznanja za odluku kojom je povrijeđeno njegovo pravo zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava. Tek ukoliko poslodavac ne udovolji njegovom zahtjevu ima pravo zahtijevati njegovu zaštitu pred sudom.<sup>138</sup>

Zakonodavac ovom odredbom u pokušaju da predstojeći spor ni ne dođe do suda ipak upućuje radnika da svoja prava ostvari mirnim putem. Važno je imati na umu da je rok od petnaest dana prekluzivan te da je bez ovog koraka pravnu zaštitu nemoguće ostvariti na sudu. Također, obraćanje poslodavcu se zbog samog manjka neutralne treće osobe koja strankama pomaže riješiti spor ne može se smatrati

---

<sup>134</sup> Gotovac (2004b), str. 192.

<sup>135</sup> ZPP, čl. 434., st. 1.

<sup>136</sup> Dostupno na: <https://pravosudje.gov.hr/istaknute-teme/opcinski-sudovi-18216/opcinski-radni-sud-u-zagrebu/18464>. Zadnja posjeta: 09. Lipnja 2020.

<sup>137</sup> Begović, V., Značaj implementacije mirenja u individualnim radnim sporovima. Dostupno na: [http://mirenje.hr/wp-content/uploads/2018/06/mr.sc\\_.-Vitomir-Begovi%C3%84%E2%80%A1-Zna%C3%84%C5%A4aj-implementacije-mirenje-u-individualnim-radnim-sporovima.pdf](http://mirenje.hr/wp-content/uploads/2018/06/mr.sc_.-Vitomir-Begovi%C3%84%E2%80%A1-Zna%C3%84%C5%A4aj-implementacije-mirenje-u-individualnim-radnim-sporovima.pdf). Zadnja posjeta: 30. Svibnja 2020.

<sup>138</sup> ZOR, čl. 133, st. 1., 2.

mirenjem, već samo alternativnim načinom ostvarivanja prava tj. može se smatrati nekom vrstom prevencije spora.

Mirenje u individualnim radnim sporovima odvija se izvan suda, na mjestu od kuda su i potekli tj. kod poslodavca<sup>139</sup>, a moguće ga je provoditi kako prije sudskog postupka tako i za vrijeme njegovog trajanja. Također, članak 17. st. 1 i 2. ZM-a propisuje da proveden postupak mirenja ne smije utjecati na mogućnost provedbe sudskog, arbitražnog ili drugog postupka zbog propuštanja zastarnog ili prekluzivnog roka, a da se pokretanjem postupka mirenja zastara prekida. Ova odredba vrijedi kako za individualne, tako i za kolektivne radne sporove.

### 5.3.1. Pregled razvitka mirenja u individualnim radnim sporovima

Mogućnost rješavanja individualnih radnih sporova pomoću mirenja predviđena je Zakonom o radu iz 1995. godine, otvarajući mogućnost mirenja prije podnošenja tužbe sudu.<sup>140</sup> Nakon što je razvijen sustav mirenja u kolektivnim radnim sporovima Ured za socijalno partnerstvo je 2004. godine uz podršku Vlade RH inicirao razvoj sustava modela mirenja u individualnim radnim sporovima. Cilj takvog projekta bio je uspostavljanje primjenjivog sustava mirenja kojim bi se poslodavci, ali i radnici rado i uspješno služili. Projekt je prihvaćen u okviru pretprijetnog programa "MANTRA", a prva primjena novorazvijenog projekta mirenja u individualnim radnim sporovima započela je početkom 2006. godine.<sup>141</sup>

U pilot projekt bili su uključeni Hrvatska pošta d.d.<sup>142</sup> (u nastavku: HP), Hrvatske šume d.o.o., Končar grupa d.o.o. te MUP koji su izmijenili svoje kolektivne ugovore na način da su u njih implementirali odredbe o mirenju u individualnim radnim sporovima, donijeli su nove Pravilnike te su imenovali posebno osposobljene tzv. tajnike za mirenje. U sklopu projekta održane su razne edukacije miritelja,

---

<sup>139</sup> Mirenje u individualnim radnim sporovima, dostupno na: <http://www.nhs.hr/mirenje/individualno/>. Zadnja posjeta: 30. Svibnja 2020.

<sup>140</sup> Zakon o radu, NN 38/95, čl 126., st.3: "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."

<sup>141</sup> MANTRA, preuzeto sa web stranice Samostalne službe za socijalno partnerstvo, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava: <http://socijalno-partnerstvo.hr/projekti/matra/>. Zadnja posjeta: 09. Lipnja 2020.

<sup>142</sup> Više: *infra*.

organizirani su skupovi sindikata i poslodavaca te je izrađen je ogledni primjerak pravilnika o mirenju u rješavanju individualnih radnih sporova i drugi obrasci.<sup>143</sup>

Projekt je završio 2008. godine Konferencijom na kojoj su predstavnici organizatora iznijeli postignute rezultate te temeljem toga i preporuke za daljnji razvoj sustava mirenja u individualnim radnim sporovima. Pri tome je zaključeno kako je potrebno da razvitku u takvog sustava sudjeluju svi poslodavci i sindikati. Mirenje mora postati uobičajen način rješavanja individualnih radnih sporova, a suđenje u odnosu na mirenje mora postati alternativa.<sup>144, 145</sup>

### 5.3.2. Pravilnik o mirenju u individualnim radnim sporovima

Ogledni primjerak Pravilnika donesen je u sklopu programa "MANTRA" te su slijedom toga takvi pravilnici su doneseni od strane mnogih subjekata kao npr. ministra unutarnjih poslova<sup>146</sup>, Gospodarskih-socijalnih vijeća nekih županija i drugih.

Pravilnikom se uređuje "postupak mirenja u individualnim radnim sporovima, obveze izmiritelja, pravila i vođenje postupka, načini okončanja mirenja, nagodba u postupku mirenja, tajnost i povjerljivost iznesenih dokaza i činjenica, kao i obavljanje administrativnih poslova za potrebe postupka mirenja."<sup>147</sup>

### 5.4. Sporovi u kojima je mirenje obvezno

Kako bi se rasteretili preoptererećeni sudovi, izbjegli visoki troškovi, dugotrajna suđenja te se što manje narušili odnosi među strakama zakonodavac u nekim vrstama sporova propisuje obvezno mirenje. Sporovi u kojima je mirenje obvezno obuhvaćeni su posebnom zakonskom regulativom te se na njih ne primjenjuje se ZM.<sup>148</sup> Takve odredbe mogu se naći u više zakona, pa tako članak 186.a

---

<sup>143</sup> *Ibid.*

<sup>144</sup> *Ibid.*

<sup>145</sup> Begović, str. 4.-7.

<sup>146</sup> Pravilnik o mirenju u individualnim radnim sporovima u Ministarstvu unutarnjih poslova, NN 25/2008.

<sup>147</sup> Ogledni primjerak Pravilnika o mirenju u individualnim radnim sporovima dostupan na: [http://www.nssp.hr/wp-content/uploads/2018/05/Pravilnik\\_o\\_mirenju\\_u\\_IRS\\_prijedlog.pdf](http://www.nssp.hr/wp-content/uploads/2018/05/Pravilnik_o_mirenju_u_IRS_prijedlog.pdf). Zadnja posjeta: 09. Lipnja 2020.

<sup>148</sup> Gotovac (2004c), str. 127.

ZPP-a propisuje da se osoba koja namjerava podnijeti tužbu protiv RH dužna prvo javiti nadležnom državnom odvjetništvu sa zahtjevom za mirno rješenje spora. Članak 54. ObZ-a propisuje: "Bračni drugovi koji imaju zajedničko maloljetno dijete dužni su prije pokretanja sudskog postupka radi razvoda braka sudjelovati u obveznom savjetovanju."<sup>149</sup>

Radni sporovi u kojima je mirenje obvezno obuhvaćeni su ZOR-om. Prethodno mirno rješavanje sporova predstavlja procesnu pretpostavku za daljnje postupanje, bilo neku vrstu industrijske akcije, bilo pristup sudu.

Kada govorimo u kolektivnim radnim sporovima, njih ZOR prvenstveno uređuje člankom 206. propisujući kako se takav postupak mora se provesti u slučaju spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije, osim ako stranke spora nisu dogovorile drugi način njegova mirnog rješavanja. Takvo mirenje provesti će miritelj kojeg stranke izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.<sup>150</sup>

Kod individualnih radnih također je kao pretpostavka za pristup sudu određeno da se stranka kojoj je povrijeđeno neko pravo mora prvenstveno obratiti poslodavcu kako bi pokušali riješiti spor tamo gdje je i nastao.

Osim sporova za čije je rješavanje mirenje navedeno kao obavezno, postupak mirenja može se provesti o najširem broju pitanja individualnih i kolektivnih sporova ukoliko je ono dogovoreno prije ili nakon nastanka spora.<sup>151</sup>

---

<sup>149</sup> Knol Radoja, K., Obvezno mirenje- osvrt na rješenja iz komparativnog i hrvatskog prava, Pravni vjesnik, vol. 31 no. 2, 2015., str. 121.-123.

<sup>150</sup> ZOR, čl. 206, st. 1,2.

<sup>151</sup> Gotovac (2004c), str. 128.

## 6. Neki pokazatelji uspješnosti implementacije mirenja u Hrvatskoj i Europi

### 6.2. Izvješće Komisije Europskom parlamentu, vijeću i europskom gospodarskom i socijalnom odboru o primjeni Direktive 2008/52/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o nekim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim stvarima<sup>152</sup>

Kao što i samo Izvješće o nekim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim stvarima navodi, precizne statističke rezultate o provođenju postupka mirenja kao što je npr. broj predmeta i uspješnost postupaka teško je utvrditi zbog same prirode mirenja kao "neslužbenog" postupka.<sup>153</sup> Izvješće o nekim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim stvarima je sastavljeno na temelju podataka iz više izvora<sup>154</sup> te pokazuje da je Direktiva 2008/52/EZ ostvarila veliki utjecaj na zakonodavstva država članica, od kojih njih devet bilježi značajne promjene u dotadašnjim pravilima o mirenju, a četiri države su po prvi put implementirale pravila o mirenju u svoja zakonodavstva. Države koje su i prije donošenja Direktive 2008/52/EZ imale uspostavljen sustav mirenja ne bilježe veće promjene.<sup>155</sup> Pri tome, samo tri države članice primjenu Direktive 2008/52/EZ nisu proširile i na domaće predmete, pa je ona tako ostvarila i puno veći domet od prvenstveno namijenjenog.<sup>156</sup> Izvješće o nekim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim stvarima procjenjuje različite elemente mirenja te pokazuje da ih države članice dosljedno provode. Sve države za sudove predviđaju mogućnost uporabe mirenja kao načina rješavanja sporova. Prikazano je da je tajnost zagarantirana u svim zemljama članicama te da sve zemlje osiguravaju izvršnost sporazuma koji proizlazi iz mirenja. Hrvatska spada u krug od 5 zemalja koje za neke predmete predviđaju mirenje kao obvezno.

Većina država članica osigurava barem osnovnu razinu osposobljavanja miritelja i čini ga obveznim, no istaknute su velike razlike u jurisdikciji između zemalja u pogledu sati potrebnih za

---

<sup>152</sup> Izvješće Komisije Europskom parlamentu, vijeću i europskom gospodarskom i socijalnom odboru o primjeni Direktive 2008/52/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o nekim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim stvarima, COM (2016) 542 final. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2016:0542:FIN:HR:PDF>. Zadnja posjeta: 30. Svibnja 2020. (U nastavku: Izvješće o nekim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim stvarima).

<sup>153</sup> Izvješće o nekim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim stvarima, točka 3.1.

<sup>154</sup> Točka 1.3., *ibid*: na temelju studije o primjeni Direktive iz 2013. godine, koja je zatim 2016. godine i ažurirana, dokumenta iz 2014. godine o napredovanju međunarodnog obiteljskog mirenja u predmetima međunarodne otmice djeteta, rasprave sa sastanka Europske pravosudne mreže iz 2015. godine te javnog internetskog savjetovanja provedenog od 18. rujna do 18. prosinca 2015. godine.

<sup>155</sup> Točka 2., *ibid*.

<sup>156</sup> Točka 3.2., *ibid*.

osposobljavanje izmiritelja te samog sadržaja osposobljavanja. U trenutku sačinjavanja Izvješća o nekim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim stvarima, 18 zemalja članica osiguravalo je mehanizme kontrole kvalitete pružanja mirenja, a ispitanici su bili podijeljeni između razvoja jedinstvenih normi na području cijele Europske unije i razvoja samo osnovnih normi koje će biti lako prilagodljive lokalnim prilikama te onih koji smatraju kako europske norme trebaju biti utemeljene na najvišim nacionalnim normama.<sup>157</sup>

### 6.3. Rezultati mirenja u individualnim radnim sporovima u Hrvatskoj pošti

Hrvatska pošta (u nastavku: HP) je 2007. godine u sklopu pilot projekta MANTRA prvi puta implementirala mirenje u individualnim radnim sporovima, a 2011. godine mirenje postaje i dio organizacijske strukture. Iste godine Ured za socijalno partnerstvo izdvojio je HP kao javnu tvrtku s najboljom praksom u rješavanju individualnih radnih sporova mirenjem, a 2013. godine dodjeljeno joj je i javno priznanje HUM-a za razvoj mirenja. Rezultati mirenja u HP u prvih deset godina (2007.-2017.) pokazuju kako je postupak mirenja iniciran 957 puta, od čega je uspješno okončan nagodbom 590 puta. Prve godine, inicirano je 4 postupka mirenja od kojih je jedan okončan nagodbom, dok je 2014. godina sa najviše sklopljenih nagodbi- 198 nagodbi uz 223 inicirana postupka. Podaci pokazuju sveukupnu uspješnost mirenja u HP od 68%. U navedenom razdoblju desetak je zaposlenika prošlo obuku za izmiritelje te su dodatno bile osigurane i druge edukacije iz područja medijacije i komunikacijskih vještina. Rješavanjem individualnih radnih sporova mirenjem HP ostvarila je financijske uštede u odnosu kada bi se ti sporovi rješavali u sudskom postupku te su ostvarene i druge prednosti kao što su organizacijske, društvene i operativne prednosti.<sup>158</sup>

### 6.4. Rezultati mirenja u individualnim radnim sporovima pri HUM-u

HUM je osnovana 2003. godine te ju je Ministarstvo pravosuđa RH akreditiralo za provođenje postupaka mirenja i edukaciju izmiritelja. Izmiritelji sa liste Centra za mirenje HUM-a provode postupke mirenja u različitim vrstama sporova.<sup>159</sup>

---

<sup>157</sup> Točke 3.3.-3.8., *ibid.*

<sup>158</sup> Rakić, Antić, Kovač (2018.), str. 201.-209.

<sup>159</sup> U Centru za mirenje HUM-a moguće je provesti mirenje u radnim, pomorskim radnim, obiteljskim, potrošačkim, gospodarskim i drugim vrstama sporova. Izvor: web stranica HUM-a: <http://mirenje.hr/>.



“Aktivnosti djelovanja usmjerene su na razvoj, implementaciju i promicanje mirenja ne samo kao izvansudskog načina rješavanja sporova, već i kao načina života. Udruga aktivno radi na promicanju mirenja aktivnim sudjelovanjem i organizacijom konferencija, seminara, okruglih stolova, radionica, predavanja, tribina te distribucijom informativnih materijala o mirenju kroz medije i ne drugi način.”<sup>160</sup>

U razdoblju između 2013. i 2019. godine Centar je ukupno proveo 26 postupaka mirenja u radnim sporovima.<sup>161</sup>

	<b>Ukupno postupaka</b>	<b>Uspješno okončano</b>	<b>Postotak uspješnosti</b>
<b>2013</b>	2	2	100%
<b>2014</b>	2	2	100%
<b>2015</b>	0	0	0
<b>2016</b>	2	1	50%
<b>2017</b>	10	8	75%
<b>2018</b>	7	7	100%
<b>2019</b>	3	3	100%

Iz tablice je vidljivo kako iako se broj postupaka u zadnjih par godina povećava, broj radnih sporova koji se na takav način rješavaju je još uvijek jako nizak. Iz Udruge je u svrhu ovog rada ustupljen

<sup>160</sup> HUM, o nama: <https://hrvatskaudrugazamirenje.wordpress.com/about/>.

<sup>161</sup> Podaci u tablici dobiveni od strane HUM-a na upit.

podatak kako smatraju da je razlog tome nedovoljna informiranost radnika i poslodavaca o mogućnosti izvansudskog rješavanja sporova pred HUM-om te o brzini i efikasnosti postupka. Mjerilu brzine i efikasnosti ide u prilog da je 2017. godine zabilježeno da je prosječno razdoblje rješavanja sporova 6 sati. 2018. godine, 5 sporova je završilo nagodbom već na prvom sastanku, dok je kod ostala 2 za nagodbu bilo potrebno dva sastanka. 2019. godine nagodba je sklopljena na prvom sastanku u 2 slučaja, dok je u 1 slučaju sklopljena na trećem sastanku.

Zadnjih godina veliki dio radnih sporova koji ulaze u navedenu statistiku čine pomorski radni sporovi. Članak 37. Nacionalnog kolektivnog ugovora za hrvatske pomorce na brodovima u međunarodnoj plovidbi propisuje kako se ugovorne strane koje ne uspiju pomorske radne sporove riješiti pregovorima u roku od 30 odnosno 60 dana, obvezuju pokušati riješiti spor u postupku mirenja pred Centrom za mirenje HUM-a.<sup>162</sup>

## 7. Zaključak

Mirenje je način rješavanja sporova koji se značajno razlikuje od tradicionalnog parničnog postupka, no ipak oni dijele isti zadatak- rješavanje spornog pitanja. Pri tome, kontrola koju stranke imaju tijekom postupka značajno je veća, rezultat kreiraju one same, a osobu izmiritelja koja će im u tome pomoći odabiru zajedno. Stranke su te koje upravljaju svojom sudbinom, svojim potrebama i interesima, a ne neka treća strana koja te interese zapravo i ne poznaje. Iako je mirenje snažno poticano od Europske unije, a u Hrvatskoj pravno regulirano već gotovo dva desetljeća, relativno mali broj stranaka se odlučuje upravo za takav način rješavanja svog spora.

Kroz analizu podataka vidjeli smo kako se broj neriješenih predmeta na Općinskom radnom sudu u Zagrebu 2019. godine povećao za gotovo 2000 predmeta u odnosu na 2017. godinu. Upravo zbog sve većeg broja predmeta pred sudovima, između ostalog i iz područja radnog prava, mirenje kao brz, efikasan i miran način rješavanja sporova kao alternativni izbor ima veliki potencijal riješiti jedan od

---

<sup>162</sup> Nacionalni kolektivni ugovor za hrvatske pomorce na brodovima u međunarodnoj plovidbi (2019.-2020.), NN 119/2018.

temeljnih problema pravosudnog sustava u Republici Hrvatskoj, a to je velika opterećenost sudova količinom predmeta koje rješavaju.

Nastavno na to, rad prikazuje rezultate mirenja u radnim sporovima koji su iznimno dobri. Iz rezultata rješavanja radnih sporova putem mirenja indikativno je kako se se vrlo brzo dolazi do rješenja, što posljedično dovodi do toga da je postotak sporova koji se uspješno rješavaju ovom metodom veoma visok. Takvim vremenskim trajanjem spora, koji se često sastoji od samo jednog sastanka, prekida se situacija u kojoj dugogodišnji parnični postupak okupira ljudima živote, stvara se okruženje koje omogućava brzo i efikasno rješavanje problema, a time i povećanje kvalitete života radnika.

Izvešće o nekim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim stvarima pruža rezultate koje je Direktiva 2008/52/EZ polučila na području rješavanja sporova mirenjem u zakonodavstvima država članica te je vidljiv pozitivan pomak na tome području. Pri tome je Hrvatska izdvojena kao jedna od pet zemalja članica koja je za određena pitanja odredila mirenje kao obavezno u kojima veliku ulogu igraju i pitanja iz područja radnog prava prikazana u ovom radu.

Kroz primjer pilot projekta MANTRA vidjeli smo kako je HP od 2007. godine značajan broj radnih sporova riješila upravo mirenjem postižući time financijske, organizacijske i druge prednosti u odnosu na to da su sve te sporove do tada rješavali parničnim postupkom. Uz prednosti koje je HP ostvarila, to se zasigurno odrazilo i na pravosudni sustav jer nije započet parnični postupak u gotovo 600 predmeta koliko je puta postupak mirenja pri HP uspješno okončan. Iz ovoga je vidljivo u kojoj mjeri je ovakav primjer pozitivno utjecao na domaće radno pravo te kako ovakvi projekti pozitivno utječu na povećanje svijesti dionika radnopravnih odnosa te kako je mirenje idealan način rješavanja spornih pitanja, bez bespotrebnog skupog i najčešće veoma dugog parničnog postupka te bi ovakvih projekata trebalo biti što više u budućnosti.

Kada bi mirenje postalo uobičajan i široko prihvaćen način rješavanja radnih sporova, možda bi i radnici češće pokušali ostvariti prava koja vjeruju da su im oduzeta bez bojazni od visokih troškova, rezultata i dugotrajnosti parničnog postupka. Kroz pripremu ovog rada primjetila sam da su temeljni problemi koji uzrokuju spor porast primjene mirenja u praksi, s jedne strane nedovoljna informiranost šire javnosti o toj mogućnosti, a s druge strane ustaljenost parničnog postupka kao glavnog načina rješavanja sporova. Nadalje, suprotstavljenim stranama među kojima je komunikacija potpuno

narušena katkada može biti teško odlučiti upustiti se u postupak koji se prvenstveno temelji na dijalogu te iz kojeg obje strane izlaze zadovoljne rješenjem.

Zaključno, do ostvarenja punog potencijala mirenja za hrvatski pravosudni sustav dug je put. Boljom informiranošću šire javnosti i samih poslodavaca o prednostima koje bi mirenje za njih moglo donjeti postigle bi se brojne koristi za poslodavce, radnike, pravosudni sustav ali i za sve druge osobe koje bi svoj spor odlučile povjeriti miritelju. Kako bi se postigli željeni rezultati bit će potrebni daljnji dugotrajni napori u promociji mirenja, edukaciji kako stručnog osoblja tako i javnosti i ustaljivanju mirenja kao uobičajenog načina rješavanja sporova. Buđenje svijesti kod ljudi i kontinuirani rad na popularizaciji mirenja kao mirnog načina rješavanja sporova u radnim odnosima doprinijet će kako rasterećenju pravosudnog sustava tako i zadovoljstvu stranaka u ovom postupku, a to je najbitniji cilj mirenja kao metode rješavanja spornih pitanja.

## **LITERATURA:**

### **Knjige i članci:**

Bilić, A., Perkušić, T., Zakonitost štrajka- qui, quid, quando et quomodo?, Pravni vjesnik, vol. 34., no. 3-4, 2018.

Dika, M., Potočnjak, Ž., Gotovac, V., Radni sporovi, u: Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Zagreb, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, 2007.

De Bono, Edward, Conflicts –A Better Way to Resolve Them (London: Penguin Books, 1986), str. 4

Gotovac, V., Alternativne metode rješavanja radnih sporova: mirenje i arbitraža, u: Zasnivanje i prestanak radnih odnosa rješavanje radnih sporova, Narodne novine d.d., Zagreb, 2004.

Gotovac, V., Zakon o radu- komentarske bilješke odredbi o mirenju, u: Mirenje u građanskim, trgovačkim i radnim sporovima, TIM press d.o.o., Zagreb, 2004.

Gotovac, V., Mirenje: metoda rješavanja sporova u radnom okruženju, u: Mirenje u građanskim, trgovačkim i radnim sporovima, TIM press d.o.o., Zagreb, 2004.

Herman, V., Čupurdija, M., Osnove radnog prava, elektronsko izdanje, Pravni fakultet Osijek, Osijek, 2011.

Knol Radoja, K., Obvezno mirenje- osvrt na rješenja iz komparativnog i hrvatskog prava, Pravni vjesnik, vol. 31, no. 2, 2015.

Marinković Drača, D., Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova, u: Zasnivanje i prestanak radnih odnosa rješavanje radnih sporova, Narodne novine d.d., Zagreb, 2004.

Šimac, S., Mirenje- Alternativni načini rješavanja sporova, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci (1991) v. 27, br. 1, 611-632, 2006.

Triva, S., Dika, M., Građansko parnično procesno pravo, Narodne novine d.d., Zagreb, 2004.

Uzelac, A., Mirenje kao alternativa suđenju, u: Mirenje u građanskim, trgovačkim i radnim sporovima, TIM press d.o.o., Zagreb, 2004.

## **Propisi:**

Direktiva 2008/52/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 21. Svibnja 2008. o nekim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim stvarima, OJ L 136, 24.5.2008, p. 3–8.

Europska Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, NN- Međunarodni ugovori 18/97, 6/99, 14/02, 13/03, 9/05, 1/06, 2/10.

Europska socijalna povelja (*European Social Charter*) ETS. No. 35.

Europski kodeks postupanja pružatelja medijacije (*European Code of Conduct for Mediation Providers*) CEPEJ (2018.) 24.

Izvješće Komisije Europskom parlamentu, vijeću i europskom gospodarskom i socijalnom odboru o primjeni Direktive 2008/52/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o nekim aspektima mirenja u građanskim i trgovačkim stvarima, COM (2016) 542 final.

Konvencija broj 151 o zaštiti prava na organiziranje i postupcima za utvrđivanje uvjeta rada u javnim službama (*C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)*).

Nacionalni kolektivni ugovor za hrvatske pomorce ne brodovima u međunarodnoj plovidbi (2019.-2020.), NN 119/2018.

Obiteljski zakon, NN 103/15, 98/19.

Pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima NN 130/2015.

Preporuka broj 92 o dobrovoljnom mirenju i arbitraži (*R092 - Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92)*).

Preporuka broj 163 o promociji kolektivnog pregovaranja (*R163 - Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163)*).

Zakon o mirenju, NN 163/03, 79/09.

Zakon o mirenju, NN 18/11.

Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19.

Zakon o parničnom postupku, NN 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 96/08/, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14, 70/19.

Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 76/10, 85/10, 05/14.

Zelena knjiga o alternativnom rješavanju sporova u građanskom i trgovačkom pravu (*Green paper on alternative dispute resolution in civil and commercial law*) COM (2002) 0196.

### **Web izvori:**

Begović, V., Značaj implementacije mirenja u individualnim radnim sporovima., [http://mirenje.hr/wp-content/uploads/2018/06/mr.sc\\_.-Vitomir-Begovi%C3%84%E2%80%A1-Zna%C3%84%C5%A4aj-implementacije-mirenje-u-individualnim-radnim-sporovima.pdf](http://mirenje.hr/wp-content/uploads/2018/06/mr.sc_.-Vitomir-Begovi%C3%84%E2%80%A1-Zna%C3%84%C5%A4aj-implementacije-mirenje-u-individualnim-radnim-sporovima.pdf).

Europski kodeks postupanja medijatora (*European Code of Conduct for Mediators*), [https://www.euromed-justice.eu/en/system/files/20090128130552\\_adr\\_ec\\_code\\_conduct\\_en.pdf](https://www.euromed-justice.eu/en/system/files/20090128130552_adr_ec_code_conduct_en.pdf).

Općinski radni sud u Zagrebu, <https://pravosudje.gov.hr/istaknute-teme/opcinski-sudovi-18216/opcinski-radni-sud-u-zagrebu/18464>.

Kovač, S., Mirenje u individualnim radnim sporovima, <http://www.nhs.hr/mirenje/individualno/>.

MANTRA, <http://socijalno-partnerstvo.hr/projekti/matra/>.

Ogledni primjerak Pravilnika o mirenju u individualnim radnim sporovima, [http://www.nssp.hr/wp-content/uploads/2018/05/Pravilnik\\_o\\_mirenju\\_u\\_IRS\\_prijedlog.pdf](http://www.nssp.hr/wp-content/uploads/2018/05/Pravilnik_o_mirenju_u_IRS_prijedlog.pdf).

Rakić, E., Antić, I., Kovač, C., Medijacija u radnim sporovima kao dio organizacijske kulture, <https://mirenje.hr/wp-content/uploads/2018/07/Raki%C4%87-Anti%C4%87-Cvetan-Medijacija-u-radnim-s.pdf>

HUM, O nama: <https://hrvatskaudrugazamirenje.wordpress.com/about/>.

Mirenje- najpogodniji način rješavanja sporova, <http://uznr.mrms.hr/informiranje/mirenje/>.