

MEDIACIJA KOT ALTERNATIVNA OBLIKA REŠEVANJA DELOVNIH SPOROV

Anita Blažič¹

POVZETEK

O delovnem sporu govorimo, kadar so predmet spora pogodba o zaposlitvi in pravice iz delovnega razmerja. Mediacija je alternativna oblika reševanja delovnih sporov, ki vključuje posredovanje nevtralne tretje osebe, znane kot mediator, da se olajša komunikacija in pogajanja med strankami, vpletenimi v spor. Vsakokratni cilj mediacije je strankam pomagati doseči vzajemno sprejemljivo rešitev brez uporabe bolj kontradiktornih metod, kot so sodni postopki ali arbitraži. Mediacija je lahko še posebej koristna v okviru delovnih sporov, kjer je ohranjanje delovnih odnosov in iskanje skupnih rešitev pogosto ključnega pomena, s poudarkom na komunikaciji, sodelovanju in ohranjanju odnosov. Strankam ponuja prilagodljiv in konstruktiven način sodelovanja pri iskanju rešitev, ki so vzajemno koristne.

KLJUČNE BESEDE: delovni spor, alternativno reševanje delovnih sporov, mediacija.

MEDIATION AS AN ALTERNATIVE FORM OF RESOLVING LABOUR DISPUTES

SUMMARY

We talk about a labour dispute when the subject of a dispute is an employment contract and employment rights. Mediation is an alternative form of resolving labor disputes that involves the intervention of a neutral third party, known as a mediator, to facilitate communication and negotiation between the parties involved in the dispute. The respective goal of mediation is to help the parties reach a mutually acceptable resolution without resorting to more adversarial methods, such as litigation or arbitration. Mediation can be particularly useful in the context of labor disputes, where maintaining working relationships and finding collaborative solutions is often crucial, with an emphasis on communication, collaboration, and preserving relationships. It offers a flexible and constructive way for parties to work together to find solutions that are mutually beneficial.

KEYWORDS: labour dispute, alternative resolution of labour disputes, mediation.

UVOD

Iz dneva v dan večje zahteve s strani delodajalcev napram delojemalcem, kakor tudi težnja po doseganju čim večjih dobičkov s pomočjo minimalnih stroškov, so pripeljale

¹ Univerza v Novem mestu Fakulteta za ekonomijo in informatiko, Novo mesto, Slovenija, anita.blazic@uni-nm.si.

družbo v čase, ko so delojemalci skorajda nemočni in prepuščeni toku kapitala, delodajalci pa toku pomanjkanja ustrezne delovne sile. Socialni dialog med sindikati, kot predstavniki delavcev, in delodajalci, je bolj podoben vodi na mlinškem kolesu, kot izlivu reke v drugo in nadaljevanju skupnega toka. Nemoč delojemalcev je očitna, iz nje izhaja nezadovoljstvo, ki sčasoma pripelje do takšnih in drugačnih konfliktov oziroma sporov in skupni jezik za nadaljevanje poti ali le miren razhod je skorajda nemogoč. Stopnjevanje nezmožnosti dogovora v večini primerov pripelje do spora, ki ga delojemalec in delodajalec sama nista zmožna rešiti. Subjektivnega odnosa do predmeta spora namreč ni mogoče rešiti kar čez noč in biti do njega objektivni, kar bi v večini primerov doprineslo k rešitvi oziroma spravi, spori se zato končajo na sodišču. Pa vendar so delojemalci v težjem položaju napram delodajalcu, saj vsaka sodna pot terja tudi svoj davek, torej če ne drugega sodne stroške, ki jih po večini delojemalci s svojimi osebnimi dohodki, če le te za opravljeno delo sploh prejmejo, težko krijejo. Sodna pot je pot, ki zaradi kompleksnosti zadeve in obstoječega sistema, v večini primerov traja določen čas, kar pa je za vsaj eno stran večinoma neugodno, saj v večini primerov stanje, ki ga je povzročil spor, še otežuje in pogloblja odnos do spora, večinoma v negativnem smislu. Dejansko nedelovanje oziroma nefunkcionalnost sistema sodne veje oblasti je bilo potrebno na nek način optimizirati, v prid uporabnikov, ki dejansko iščejo še tisti zadnji košček upanja po pravici v doglednem času, s pomočjo sodišč.

Razvile so se alternativne oblike, s katerimi se poskuša omiliti posledice nefunkcionalnosti sistema sodne veje oblasti in doseči dostopnost uporabnikov do najhitrejših in stroškovno najugodnejših poti do sprave. Pa je temu res tako, so uporabniki alternativo vzeli za svojo in v njej vidijo način za rešitev spora? Odgovor na raziskovalno vprašanje je predstavljen v nadaljevanju prispevka in sicer je najprej opisano in prikazano dejansko stanje področja, ki izhaja iz opredelitve postopka mediacije v delovnih sporih ter na podlagi prikaza podatkov o izvedenih mediacijah v delovnopравnih sporih iz leta 2015 in 2022.

METODOLOŠKI OKVIR

Pravica do sodnega varstva izhaja iz 23. člena Ustave, pri čemer je zakonodajalec tisti, ki prosto odloča kam se bo določena zadeva uvrstila in ni nujno, da bi sodišče bilo prvo, ki bi odločalo (Komentar Ustave Republike Slovenije, 2011, str. 338). Za področje delovnih sporov je zakonodajalec s sprejetjem Zakona o alternativnem reševanju sodnih sporov (v nadaljnjem besedilu »ZARSS«) zagotovil dostop do pravnega varstva udeležencev v okviru postopkov alternativnega reševanja sporov, ob predpostavki, da je ena izmed strank spora že vložila predlog, tožbo ali pritožbo pri pristojnem sodišču. Ker sodišča v večji meri uporabljajo oziroma napotujejo stranke na mediacijo, ki je po ZARSS obvezna, se tekom prispevka osredotočamo predvsem le nanjo, kljub temu, da ZARSS določa še druge postopke na podlagi katerih je mogoče reševati delovnopравne spore. Cilj te raziskovalne naloge je torej predstaviti mediacijo kot eno izmed oblik alternativnega reševanja delovnih sporov, ki jo izvaja Delovno in socialno sodišče v Ljubljani, na podlagi v letu 2009 sprejetega ZARSS in s pomočjo podatkov števila rešenih zadev v letu 2015 in 2022, le to opredeliti kot ustrezen način reševanja delovnih sporov, za kar je bila postavljena tudi v nadaljevanju predstavljena delovna hipoteza.

Raziskovanje temelji na naslednji delovni hipotezi:

Alternativna oblika reševanja delovnih sporov s pomočjo mediacije predstavlja ustrezen način reševanja delovnih sporov.

Tekom raziskovanja so bile uporabljene metode družboslovnega raziskovanja. Raziskovanje se je pričelo z metodo zbiranja, s pomočjo katere je bila pregledana obstoječa literatura, v nadaljevanju je bila za kratko predstavitev ZARSS uporabljena zgodovinska metoda in za proučitev pravnih podlag in strokovne literature uporabljena metoda deskriptivne analize. Citati stališč avtorjev so bili obravnavani v okviru metode kompilacije. Pri predstavitvi opravljenih postopkov mediacije v letih 2015 in 2022, je bila uporabljena metoda analize podatkov. Na podlagi analize statističnih podatkov glede na celoto, je bila uporabljena metoda predvidevanja in na nek način tudi induktivna in deduktivna metoda.

MEDIACIJA

Pojem in prednosti mediacije

»Mediacija je način conciliacije,² v katerem neodvisna in nevtralna tretja stranka – mediator – sprtima strankama, izhajajoč iz njunih skupnih interesov, pomaga v kratkem času doseči rešitev spora, ki jo vse vpletene stranke podpirajo in jo štejejo za zaželeno.« (Pel, 2010, str. 21)

Bistven element postopka mediacije je torej komunikacija ob prisotnosti nevtralne tretje osebe, to je mediatorja (Šetinc, Tekavc, 2002, str. 23).

Po drugi strani pa je conciliacija posebno pooblastilo, ki ga stranke podajo med postopkom mediacije mediatorju, da jim le ta predlaga rešitev (Kresal, 2013). To pa spreminja bistven element postopka mediacije in vpliva na njegovo nevtralnost ter hkrati pomeni tudi slabost tovrstnega reševanja sporov.

Mediatorjev vpliv na postopek, pa je v nekaterih primerih neizogiben, npr. vpliv na konflikt med strankama (Bush, Folger, 2010, str. 89-90).

Vendar pa so prednosti, ki jih mediacija kot oblika reševanja sporov prinaša strankam, velike. »Splošno priznani sta zlasti dve pomembni prednosti mediacije: navadno je precej cenejša in hitrejša od sodnega postopka, poleg tega pa omogoča strankam mnogo širše možnosti za rešitev spora od tistih, ki so mogoče v pravdi, ker vključujejo dogovore, kot so opravičilo, pojasnilo, nadaljevanje osebnega, poklicnega ali poslovnega razmerja pod spremenjenimi pogoji, dogovor o izpolnitvi nečesa, česar stranka po zakonu sicer ne bi bila dolžna storiti in podobno.« (Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov (ZARSS) s komentarjem, Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (ZMCGZ) s komentarjem, Zakon o arbitraži (ZArbit) s pojasnili, 2010, str. 34)

Vrste mediacijskih procesov

Obstajajo štirje različni vidiki mediacijskega gibanja oziroma mediacijskega procesa in njegovega socialnega učinka, to so zadovoljstvo, socialna pravičnost, zatiranje in transformacija. Ti različni vidiki kažejo na dve pomembni točki in sicer, da je mediacijsko gibanje pluralistično in ne enoznačno, kar pomeni, da pri izvajanju mediacije obstajajo različni pristopi z različnimi učinki in da ljudje, s tem ko mediacijsko gibanje vidijo kot sredstvo

2 pomiritve oziroma sprave

za doseg socialnega cilja, razlikujejo po tem, kateri od ciljev je za njih najpomembnejši (Bush, Folger, 2010, str. 37).

Mediacija kot obvezna alternativna oblika reševanja sporov

Kljub določbi 1. odstavka 15. člena ZARSS, na podlagi katere so sodišča strankam dolžna ponuditi možnost alternativnega reševanja spora, razen kadar sodnik oceni drugače, in določbi 2. odstavka 4. člena ZARSS, na podlagi katere morajo sodišča strankam obvezno omogočiti uporabo mediacije, kot eno izmed možnosti alternativnega reševanja sporov, pa to ne pomeni, da je mediacija v vseh primerih za sodišče obligatorna.

Pri presoji, ali je sodišču pridružena oziroma s sodiščem povezana mediacija prostovoljna ali obvezna, je treba razlikovati položaj sodišča in položaj strank v mediaciji.

Položaj sodišča

- a) sodišče sme napotiti stranke na mediacijo; ali
- b) sodišče mora v vsaki zadevi preučiti možnost napotitve strank na mediacijo; ali
- c) sodišče mora napotiti stranke na mediacijo.

Položaj strank

- a) mediacija se izvede le, če stranke dajo soglasje; ali
- b) mediacija se izvede ne glede na to, ali so stranke dale soglasje (NADRAC, 2006, str. 32.)

»Tako nastanejo različne kombinacije položaja sodišča in strank, od tega, da sodišče stranke sme napotiti na mediacijo, a le s soglasjem strank, pa do tega, da sodišče stranke mora napotiti na mediacijo, ta pa se izvede ne glede na soglasje strank.« (Zakon o alternativnem reševanju sodnih sporov (ZARSS) s komentarjem, Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (ZMCGZ) s komentarjem, Zakon o arbitraži (ZArbit) s pojasnili, 2010, str. 92, 93)

Mediacija kot sodišču pridružen program

Mediacija kot sodišču pridružen program je dodatna dejavnost sodišča, katera je bila uvedena s sprejetjem ZARSS, tovrstna mediacija pa je za stranke brezplačna, če odštejemo stroške za prihod na mediacijo in morebitne odvetniške stroške, ki jih ima stranka v povezavi z mediacijo. O mediaciji kot sodišču pridruženem programu govorimo takrat, ko stranke že vložijo tožbo. »Stranki sta že v sodnem postopku, saj je ena od strank (tožnik), že vložila tožbo na pristojno sodišče. Obe stranki nato soglašata, da se postopek nadaljuje v medijskem postopku, ob pomoči mediatorja. Cilj mediacije je sporazum - sodna poravnava, ki je pravnomočen izvršilni naslov.« (Vadnjal, 2014, str. 154)

Sodišče ponudi mediacijo, če je to smiselno in če obstajajo možnosti za uspeh. Izkušnje so pokazale, da v nekaterih sporih mediacija ni smiselna oziroma nima možnosti za uspeh in sicer v sporih iz skupine javnega sektorja, množičnih sporih z bistveno istovrstnim dejanskim in pravnim stanjem, sporih pri katerih mediaciji nasprotuje gospodarnost reševanja spora, sporih, ko stranka želi precedenčno odločitev o določenem pravnem vprašanju,

sporih v katerih je tožba posledica pomanjkanja plačilne discipline in sporih v katerih je stranka absolutno prepričana v svoj prav. (Lorenčič, 2011, 57)

Izvajalci mediacije

Naziv mediatorja pridobi oseba, ki uspešno opravi izobraževanje, kot je določeno s Pravilnikom o mediatorjih v programu sodišč in izpit pri Centru za izobraževanje v pravnosodstvu.

Biti mora poslovno sposoben, ne sme biti pravnomočno obsojen za naklepno kaznivo dejanje, ki se preganja po uradni dolžnosti in imeti mora najmanj izobrazbo, pridobljeno po visokošolskem strokovnem študijskem programu prve stopnje.

Sodišče na podlagi javnega poziva opravi izbirni postopek, na podlagi katerega izmed prijavljenih kandidatov, izbere najprimernejše kandidate in jih uvrsti na seznam kandidatov ter z njimi sklene pogodbe.

Mediatorji, ki so se uvrstili na seznam pri posameznem sodišču, lahko mediacijo izvajajo samo pri tem sodišču oziroma izvajalcu alternativnega reševanja sporov.

Potek mediacije na Delovnem in socialnem sodišču v Ljubljani

Mediacija je bila na Delovnem in socialnem sodišču v Ljubljani (sedežu) projektno uvedena s 1. 10. 2009, za reševanje novega pripada delovnopравnih zadev iz zasebnega sektorja. S 15. 6. 2010 je sodišče na podlagi ZARSS mediacijo razširilo na vse delovnopравne zadeve, vključno z javnim sektorjem in poleg sedeža sodišča še na vse zunanje oddelke, ki so v Brežicah, Kranju in Novem mestu.

Sodišče strankama, ki sta že v sodnem postopku (tožba je vložena), na podlagi sprejete Programa alternativnega reševanja delovnih sporov pri Delovnem in socialnem sodišču v Ljubljani, ponudi mediacijo v vseh novo pripadlih zadevah, razen v primeru uporabe diskrecijske pravice sodnika. Mediacija se lahko strankam ponudi tudi v starejših zadevah, vse do konca postopka na prvi stopnji. Program določa, da sodišče k pozivu toženi stranki, za podajo odgovora na tožbo priloži ponudbo stranki za mediacijo, skupaj z obrazcem za soglasje in informativnim gradivom (brošuro) oziroma stranko seznani z možnostjo vpogleda v to gradivo na spletni strani sodišča. Rok za oddajo soglasja je enak roku za podajo odgovora na tožbo. V primeru podanega soglasja tožene stranke, sodišče tožeči stranki hkrati z odgovorom na tožbo pošlje ponudbo za mediacijo, skupaj z obrazcem za soglasje in informativnim gradivom (brošuro) oziroma stranko seznani z možnostjo vpogleda v to gradivo na spletni strani sodišča. Rok za podajo soglasja je pet dni.

Če sodišče pridobi soglasji obeh strank, prekine sodni postopek, za čas treh mesecev in stranke napoti na postopek alternativnega reševanja spora s sklepom v katerem določi mediatorja.³

Prvo mediacijsko srečanje se mora izvesti najkasneje v tridesetih dneh, izjemo predstavljajo spori o prenehanju pogodb o zaposlitvi, pri katerih je rok za izvedbo prvega mediacijskega srečanja osem dni od dodelitve zadeve mediatorju.

Postopek mediacije traja toliko časa, dokler je med strankami še soglasje o njegovi smelnosti, vendar najdlje tri mesece oziroma toliko časa, kot je določeno v sklepu o napotitvi.

³ Postopke mediacij izvajajo mediatorji, ki so uvrščeni na seznam pri sodišču, v skladu s Pravilnikom o mediatorjih v programih sodišč (Ur. l. RS, št. 22/10 in 35/13). Na seznam jih uvrsti predsednik sodišča na predlog vodje programa.

Če stranke v postopku mediacije dosežejo soglasje o vsebini osnutka sodne poravnave v celoti, se le ta sklene in podpiše pred sodnikom ali pa se tožba umakne.

V primeru, da stranke soglasja v postopku mediacije ne dosežejo, se zadeva vrne v redni sodni postopek, v katerem se nadaljuje v skladu s pravili o vrstnem redu obravnavanja zadev.

Pregled postopkov mediacije v letih 2015 in 2022 na Delovnem in socialnem sodišču v Ljubljani

Izhajajoč iz podatkov, o številu mediacijskih postopkov, uspehu in stroških mediacijskih postopkov v letu 2015, je za prvostopenjsko Delovno in socialno sodišče razvidno, da je bila mediacija ponujena v 1929 delovnih sporih, pri čemer je bilo podanih soglasij s strani obeh strank 653 in uspešno zaključenih 313 postopkov mediacije. V 54 zadevah pa do izvedbe srečanja med strankama ni prišlo (Letno poročilo o učinkovitosti in uspešnosti sodišč v letu 2015, 2016, str. 91).

Izhajajoč iz podatkov, o številu mediacijskih postopkov, uspehu in stroških mediacijskih postopkov v letu 2022, je za prvostopenjsko Delovno in socialno sodišče razvidno, da je bila mediacija ponujena v 1344 delovnih sporih, pri čemer je bilo podanih soglasij s strani obeh strank 276 in uspešno zaključenih 146 postopkov mediacije. V 38 zadevah pa do izvedbe srečanja med strankama ni prišlo (Letno poročilo o učinkovitosti in uspešnosti sodišč v letu 2022, 2023, str. 98).

Podatki navedenega poročila o številu mediacijskih postopkov za leto 2015 nam kažejo, da je delež podanih soglasij s strani obeh strank, glede na ponujene mediacije 33,85 %, od katerih je bilo v letu 2015 uspešno zaključenih 47,93 %, medtem ko je bil v letu 2022 delež podanih soglasij s strani obeh strank, glede na ponujene mediacije 21 %, od katerih pa je bilo uspešno zaključenih 53 %.

ZAKLJUČEK

Alternativno reševanje delovnih sporov s pomočjo mediacije, kot ene izmed oblik reševanja sporov, ki jih določa ZARSS, je glede na rešene zadeve Delovnega in socialnega sodišča v letu 2015, razmeroma še v povojih. Le tretjina zadev je bila namreč rešena s pomočjo mediacije, kar pa ne pomeni, da je s tem dostopnost strank do hitrejše rešitve delovnih sporov bila ključnega pomena. Rezultat nakazuje na dejstvo, da se stranke kljub obdobju, ki je poteklo od sprejema ZARSS, ki je uredil to področje, še vedno ne poslužujejo navedene oblike v zadostni meri, kar menimo, da je posledica nevednosti in nepoznavanja prednosti tovrstnega reševanja sporov ali pa posledica pričakovanj, ki jih stranke želijo s sporom doseči. Temu pritrjujejo tudi podatki rešenih zadev Delovnega in socialnega sodišča v letu 2022,⁴ pri katerih je glede na leto 2015 zaznati upad podanih soglasij s strani obeh strank, kar posledično pomeni manj izvedenih mediacij, medtem ko je glede na leto 2015 zaznati rahlo rast pri uspešno zaključenih mediacijah.

Način postopanja sodišča v razmerju do udeležencev spora po vloženi tožbi je tisti, ki ima dobršen vpliv na odločitev stranke ali se bo poslužila tovrstne oblike ali ne. Brošura, ki jo sodišče pošlje strankama, je pomemben element, ki stranki predstavi vidike mediacije,

4 Delež mediacij ponujenih na Delovnem in socialnem sodišču v letu 2015 glede na mediacije ponujene s strani vseh sodišč znaša 14,67 % (1.929/13.145), v letu 2022 pa znaša delež 13,03 % (1.344/10.316).

vendar je brezosebna in kot taka morda ne odgovori na vsa zastavljena vprašanja stranke, kakor je verjetno niti ne prepriča, da bi se odločila za tovrstno obliko, saj so glede na mentaliteto naroda, tradicionalne oblike še vedno tiste, ki se jih poslužujejo in h katerim se nagibajo, pa čeprav le te ne prinašajo vedno in v vseh primerih rezultatov in v večini primerov povzročajo predvsem več stroškov.

Zakoreninjenost pravdanja na sodišču in izdaja sodne odločbe, je očitno še vedno temelj, katerega ne bo mogoče preseči kar čez noč, niti ne v tako kratkem obdobju, kot je minilo od uvedbe ZARSS. Lahko pa rečemo, da so tovrstne oblike prihodnost in da bi se za sprejem tovrstnih oblik in nadalje tudi njihovo uporabo, bilo potrebno angažirati na generacijah, ki na pot delovnopравnih razmerij šele vstopajo. Torej postopoma uvesti temeljne informacije o reševanju sporov s pomočjo alternativnih oblik že v vse oblike srednješolskega izobraževalnega sistema. Le tako je mogoče zaobjeti karseda širši krog potencialnih uporabnikov in s tem razbremeniti sodno vejo oblasti pri reševanju sporov z delovnopравnega področja. Skozi temeljni izobraževalni sistem je namreč zaznati premalo vsebin, ki bi pripravile udeležence izobraževanja na življenje v sistemu, ki ga država kot taka zagotavlja.

Pri generacijah, ki so že vpete v delovnopравni proces, pa bi bilo potrebno izpostaviti večjo angažiranost sindikatov kot predstavnikov delojemalcev. Le ti bi namreč morali izobraževati in seznanjati svoje varovance o vseh oblikah alternativnega reševanja sporov, saj je po večini konsenz tisti, ki prinese nadaljevanje in uspešnost pri delovnih razmerij. Delodajalci se namreč o oblikah alternativnega reševanja sporov seznaniijo že tekom raziskovanja rešitve spora, po večini imajo tudi najete odvetnike, svetovalce, zato so dejansko v boljšem položaju, kar se nanaša na seznanjenost s tovrstnimi postopki.

Glede na postavljeno hipotezo, lahko zaključimo, da reševanje delovnih sporov s pomočjo mediacije predstavlja ustrezen način reševanja delovnih sporov, vendar bo potrebno še veliko postoriti na področju ozaveščanja javnosti. Ozaveščena javnost, torej potencialni udeleženci sporov in njihov pristop k alternativnim oblikam reševanja delovnih sporov, lahko razbremenijo sodni sistem oziroma povečajo njegovo učinkovitost, ki se nanaša na reševanje zadev z delovnopравnega področja ter udeležencem prinese spravo, na podlagi katere se lahko oblikujejo oziroma nadaljujejo razmerja, ki bodo obema stranema prinesla zadovoljstvo in upravičila pričakovanja.

LITERATURA IN VIRI

1. BUSH, Robert A. Baruch, FOLGER Joseph P., Obljuba mediacije, odzivanje na konflikt z opolnomočenjem in priznavanjem. Ljubljana : Zavod RAKMO, 2010.
2. DIREKTIVA 2008/52/ES o nekaterih vidikih mediacije v civilnih in gospodarskih zadevah. 24.5.2008. UL EU, št. L 136/3. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:136:0003:0008:sl:PDF> 15.8.2023
3. ETIČNA načela za mediatorje v sodnem postopku pridruženi mediaciji. 31.5.2010. URL: https://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=20100603084523 15.8.2023
4. EVROPSKI center za reševanje sporov. URL: <http://www.ecdr.si/index.php?id=17> 15.8.2023
5. KOMENTAR Ustave Republike Slovenije : Dopolnitev – A / Matej Avbelj ... [et. al] ; ur. Lovro Šturm. Kranj : Fakulteta za državne in evropske študije, 2011.
6. KRESAL, Katarina, Kako rešiti spor brez sodišča? 15.7.2013. URL: <http://www.katarinakresal.si/v-medijih/kako-resiti-spor-brez-sodisca/> 14.8.2023
7. LETNO poročilo o učinkovitosti in uspešnosti sodišč 2015. Maj 2016. Str. 91. URL: https://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=2016101115363917 15.8.2023

8. LETNO poročilo o učinkovitosti in uspešnosti sodišč 2022. Maj 2023. Str. 98. URL: https://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=2023051510484242 15.8.2023
9. LORENČIČ, Nataša, Izkušnje iz sodišču pridružene mediacije v delovnih sporih. V: Alternativno reševanje delovnih sporov s podporo socialnega dialoga / ur. Metka Penko Natlačen. Ljubljana : GZS, 2011. Str. 55-61.
10. MEDIACIJA. URL: <http://www.sodisce.si/dsslj/mediacija/> 15.8.2023
11. MEDIACIJA v delovnih sporih pri Delovnem in socialnem sodišču v Ljubljani. 29.5.2018. URL: https://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=20220303085045 14.8.2023
12. NADRAC, Legislating for alternative dispute resolution, A guide for government policy-makers and legal drafters. 2006. Str.32. URL: <https://www.adrac.org.au/nadrac-publications> 14.8.2023.
13. NAVODILO za izvajanje postopka mediacije v delovnih sporih. 16.6.2014. URL: https://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=20220303085046 14.8.2023
14. NOVAK, Janez, Predlog bele knjige o mediaciji. 17.6.2008. Str. 81-85. URL: www.pogajanja.si/upload/d170608121611bk_w%5Ddoc.doc 13.8.2023
15. PEL, Machteld, Napotitev na mediacijo. Ljubljana : GV Založba, 2010.
16. POROČILO o alternativnem reševanju sporov v civilnih, gospodarskih in družinskih zadevah. 13.10.2011. URL: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2011-0343+0+DOC+PDF+V0//SL> 13.8.2023
17. PROGRAM alternativnega reševanja delovnih sporov pri Delovnem in socialnem sodišču v Ljubljani. 16.6.2014. URL: https://www.sodisce.si/mma_bin.php?static_id=20220303085048 14.8.2023
18. PRAVILNIK o mediatorjih v programih sodišč. URL: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV10177> 14.8.2023
19. ŠETINC TEKAVC, Martina, Mediacija, Sporazumno reševanje sporov v teoriji in praksi. Tržič : Učila international, 2002.
20. USTAVA Republike Slovenije. URL: <https://www.varuh-rs.si/o-varuhu/pravni-temelji/ustava-republike-slovenije/> 13.8.2023
21. VADNJAL, Renata, Sodišču pridružena mediacija za reševanje individualnih delovnih sporov. 29.3.2014. Str. 153-159. URL: <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-174-8/prispevki/019.pdf> 14.8.2023
22. ZAKON o alternativnem reševanju sodnih sporov (ZARSS) s komentarjem, Zakon o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (ZMCGZ) s komentarjem, Zakon o arbitraži (ZArbit) s pojasnili / Aleš Zalar ... [et al.]; ur. Vesna Fortuna. Ljubljana : GV Založba, 2010.
23. (ZARSS) ZAKON o alternativnem reševanju sodnih sporov. URL: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5648> 13.8.2023
24. (ZDSS-1) ZAKON o delovnih in socialnih sodiščih. URL: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3657> 14.8.2023
25. (ZDR-1) ZAKON o delovnih razmerjih. URL: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944> 14.8.2023
26. (ZMCGZ) ZAKON o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah. URL: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5289> 13.8.2023