dr. Elizabeta Zirnstein

**ARBITRAŽNI POSTOPKI IN ZSDU**

*Načelo ZSDU o arbitražnem reševanju sporov med svetom delavcev in delodajalcem pomeni, da v primeru spora zakon ne dopušča neposrednega sodnega varstva, pač pa morata stranki najprej poskusiti rešiti spor po mirni poti - z arbitražo. Odločba arbitraže nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem in je v družbi dokončna. Do nje pa vodi pot, ki ni vedno enostavna. V praksi se zatika že pri imenovanju arbitrov, imenovanju predsednika arbitraže, postopkovnih vprašanjih in podobno. Namen tega prispevka je osvetliti arbitražni postopek, se kritično opredeliti do obstoječe zakonske ureditve ter podati nekatere predloge svetom delavcev v smislu priporočljivih dobrih praks.*

**Uvod**

Reševanje sporov s pomočjo razsodišč, ki nimajo nobene zveze z državo, sega daleč v zgodovino. Prednosti takšnega, izvensodnega reševanja sporov so predvsem v hitrosti postopka, nižjih stroških,[[1]](#footnote-1) večjemu zaupanju strank v pravilnost odločitve in podobno. Sodobne oblike takšnega razsojanja so predvsem mediacija, pogajanja in arbitraža.

Arbitraža je praviloma prostovoljni način reševanja sporov v tem smislu, da se stranke spora, namesto da bi se obrnile na sodne organe, s sporazumom dogovorijo, da bodo spor rešile pred arbitražo. V primeru spora med svetom delavcev in delodajalcem pa je princip prostovoljnosti nadomeščen z zakonsko določbo, po kateri tovrstne spore rešuje arbitraža (99. člen ZSDU). V tem primeru govorimo o obvezni arbitraži. Sodno reševanje sporov med svetom delavcev in delodajalcem je v primeru obvezne arbitraže možno šele pod pogojem, da je bil predhodno sprožen postopek za mirno (arbitražno) reševanje, pa ta ni bil uspešen (15. člen ZDSS, 1. odstavek).

V nadaljevanju se najprej posvečamo zakonski ureditvi arbitraže po ZSDU, čemur sledi opis in analiza arbitražnega postopka v praksi od vložitve zahteve za uvedbo arbitražnega postopka do možnosti sodnega nadzora nad arbitražno odločbo. Na koncu prispevka se kritično opredelimo do obstoječe zakonske ureditve ter podajamo nekatera priporočila svetom delavcev za učinkovitejše arbitražne postopke v praksi.

**Zakonska ureditev arbitražnega postopka po ZSDU**

Za reševanje soupravljalskih sporov ZSDU v VII. poglavju (99. do 106. člen) predvideva stalno in priložnostno arbitražo. V obeh primerih bo število arbitrov, imenovanih s strani sveta delavcev in s strani delodajalca, enako, arbitražo pa bo vodil (eden) nevtralni predsedujoči, z imenovanjem katerega se morata strinjati obe strani (2. odstavek 99. člena ZSDU).

V primeru **stalne arbitraže** svet delavcev in delodajalec skleneta dogovor s katerim sprejmeta listo arbitrov, ki bodo sodelovali v posamičnih arbitražah. Člani liste so lahko osebe, zaposlene v družbi, lahko pa tudi tretje osebe. Vsakokrat, ko se sproži arbitražni postopek, imenujeta svet delavcev in delodajalec svoje arbitre s te liste (2. odstavek 100. člena ZSDU). Dogovor mora vsebovati tudi določbe o številu članov arbitraže in tem, kako in kdaj se arbitražni postopek sploh začne, prav tako pa mora vsebovati tudi postopkovne določbe o poteku in zaključku arbitraže (3. odstavek 100. člena ZSDU). Menimo, da je ta dogovor lahko kar splošni dogovor o participativnih pravicah, ni pa nobene ovire, da bi to ne bil poseben dogovor, ki ureja zgolj vprašanje stalne arbitraže.

Kadar v organizaciji (družbi) stalna arbitraža ni ustanovljena, svet delavcev in delodajalec imenujeta arbitre s seznama arbitrov, objavljenega na spletnih straneh Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. V tem primeru govorimo o **priložnostni arbitraži**, saj se arbitri imenujejo za vsak spor posebej. Ker pri priložnostnih arbitražah posebnega dogovora ni, se glede števila arbitrov uporabljajo določbe Zakona o arbitraži.[[2]](#footnote-2) Seznam oz. listo arbitrov na predlog reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev določi minister, pristojen za delo (1. odstavek 101. člena ZSDU).

Ko so arbitri imenovani, je treba imenovati še predsednika arbitraže. Predsednik vodi arbitražni postopek od samega začetka do izdaje pisne arbitražne odločbe, ki jo tudi podpiše. Njegova dolžnost je skrbeti, da se vsa vprašanja vsestransko in popolno proučijo, zato vodi glavno obravnavo in izvajanje dokazov, vodi tudi posvetovanje in samo glasovanje. Glas predsednika arbitraže je enakovreden glasovom drugih arbitrov, vendar glasuje zadnji. Arbitraža odloča z večino glasov (103. člen ZSDU). Predsednika arbitraže imenujejo skupaj in soglasno arbitri, ki sta jih imenovali obe stranki spora. Imenujejo ga z liste arbitrov, s katere so bili sami imenovani. Če se o predsedniku ne morejo sporazumeti, lahko vsaka stranka predlaga pristojnemu sodišču, da imenuje predsednika arbitraže (2. odstavek 102. člena ZSDU). V primeru stalne arbitraže bo sodišče pri imenovanju predsednika arbitraže le-tega izbralo iz liste, določene v dogovoru o stalni arbitraži, v primeru priložnostne arbitraže pa z liste arbitrov, ki jo je določil minister, pristojen za delo (3. odstavek 102. člena ZSDU).

Pravkar zapisano je vse, kar ZSDU o arbitražnem reševanju soupravljalskih sporov določa. Kot vidimo, gre za dokaj skopo ureditev, kar lahko v praksi povzroča težave. Kot velja tudi za druge primere pomanjkljive ali neučinkovite ureditve, ki jo srečamo marsikje v ZSDU, je po našem mnenju slednje možno omiliti s proaktivno vlogo svetov delavcev kot generatorjev delavskega soupravljanja v organizacijah. V konkretnem primeru arbitražnega reševanja sporov menimo, da se je moč takšnim težavam izogniti ali jih vsaj omiliti s pomočjo vnaprej sprejetega dogovora o stalni arbitraži in to še v času (obdobju), ko med svetom delavcev in delodajalcem še ni nobenega spora. Vendar več o tem na koncu prispevka. V nadaljevanju bomo najprej opisali potek arbitražnega postopka v praksi ter skušali odgovoriti na nekatera odprta vprašanja v zvezi s tem.

**Potek arbitražnega postopka v praksi**

*Kdo lahko predlaga začetek arbitražnega postopka in v kakšnem roku*

Predlagatelj za začetek arbitražnega postopka je lahko tako svet delavcev kot tudi delodajalec; ZSDU nikjer te pravice ne omejuje zgolj na enega ali drugega. Pozorni moramo biti le na določbo 98. člena ZSDU, ki ureja pravico sveta delavcev, da zadrži odločitev delodajalca, saj v tem primeru zakon določa, da ima svet delavcev obenem pravico istočasno sprožiti postopek za razreševanje medsebojnega spora. V tem primeru bo predlagatelj arbitražnega postopka seveda svet delavcev in ne delodajalec. ZSDU v tem členu tudi določa 8 dnevni rok, ki ga ima svet delavcev za vložitev predloga za razreševanje medsebojnega spora z arbitražo, ki začne teči z dnem, ko je bil svet delavcev obveščen o odločitvi delodajalca po 89. členu ZSDU oziroma 91., 93. in 94. členu ZSDU (dolžnost obveščanja in dolžnost skupnega posvetovanja). Z izjemo tega osemdnevnega roka pa ZSDU nikjer ne določa nekega splošnega in prekluzivnega roka za vložitev predloga za začetek arbitražnega postopka, zato je tukaj treba upoštevati pravila o splošnem zastaranju.

*Kakšna naj bo vsebina predloga za začetek arbitražnega postopka*

Predlog za začetek arbitražnega postopka mora vsebovati vsaj opis predmeta spora, ki naj ga reši arbitraža, imenovanje arbitrov ter poziv nasprotni stranki, naj v roku 15 dni od prejema predloga imenuje svojega arbitra (102. člen ZSDU). V primeru stalne arbitraže že imamo listo arbitrov in sprejet dogovor med obema strankama, ki opredeljuje tudi začetek arbitražnega postopka ter sam postopek pred arbitražo. V primeru priložnostne arbitraže pa menimo, da je zelo koristno, če svet delavcev ob predlogu o začetku arbitražnega postopka delodajalcu predlaga tudi sprejem postopkovnih določb o začetku, poteku ter zaključku ter o stroških arbitražnega postopka. Poleg predmeta spora, imenovanja arbitrov ter poziva nasprotni stranki naj predlog za arbitražo vsebuje tudi dejstva in razloge, na katere stranka, ki predlaga arbitražo, opira svoje zahtevke. Kolikor je le mogoče, naj bodo priloženi tudi dokumenti in drugi dokazi, na katere se predlagatelj arbitraže sklicuje.[[3]](#footnote-3)

*Ali obstaja neko priporočljivo število arbitrov*

Določitev števila arbitrov ni nepomembna, saj ima učinke na trajanje postopka in na stroške postopka. Kot smo povedali zgoraj, ZSDU govori o arbitrih, ki jih imenuje svet delavcev in o arbitrih, ki jih imenuje delodajalec. Pri tem je zakonodajalec očitno štel, da bodo arbitraže po ZSDU sestavljene iz vsej treh arbitrov. Tudi ZArbit za primere neobstoja dogovora o številu članov arbitraže določa tričlanski arbitražni senat. Nobene zakonske ovire pa ni, da bi se v dogovoru o arbitraži svet delavcev in delodajalec odločila, da bo posamičen spor razsojal arbiter posameznik, ki ga sporazumno imenujeta. Prednost arbitraže z arbitrom posameznikom je v nižjih stroških in krajšem postopku. Postopek pred tričlanskim senatom je gotovo dražji in daljši od postopka pred enim samim arbitrom. Več kot je imenovanih arbitrov, več usklajevanja je potrebnega pri določitvi terminov morebitnih obravnav, tudi posvetovanje in medsebojno usklajevanja terja več časa in napora. Po drugi strani pa je prednost veččlanskih senatov v običajno večji strokovnosti in lažjem soočanju s spornimi vprašanji, o katerih arbitražni senat odloča.

*Kaj storiti, kadar delodajalec ne imenuje svojih arbitrov ali če arbiter odstopi*

Kot je bilo že večkrat omenjeno, mora stranka, ki je prejela predlog za reševanje spora z arbitražo, v roku 15 dni od njegovega prejema imenovati svojega arbitra. V primeru, da delodajalec ne imenuje svojih arbitrov, lahko svet delavcev zahteva, da arbitre določi pristojno sodišče. Enako velja tudi, ko že imenovani arbitri iz iste liste arbitrov ne morejo doseči soglasja o predsedniku arbitraže - katerakoli od obeh strank lahko predlaga sodišču, da imenuje predsednika arbitraže. Če arbiter med arbitražnim postopkom odstopi (ali umre), se imenuje nadomestni arbiter po istem postopku, ki je veljal za imenovanje arbitra, ki ga je treba nadomestiti.

*Kdo skliče prvo sejo arbitrov*

Prvi sestanek arbitrov bo v praksi namenjen imenovanju predsednika arbitraže. ZSDU pri tem ne določa, kdo je tisti, ki je dolžan sklicati prvo srečanje arbitrov. Menimo, da bo v praksi najbolje, da to stori tista stranka, ki je s predlogom sprožila postopek, saj bo običajno tudi najbolj zainteresirana za hitro rešitev spora. Po imenovanju predsednika pa je sklicevanje sej arbitraže v njegovi pristojnosti.

*Izbira arbitrov in njihove dolžnosti*

Na arbitra je treba gledat kot na sodnika v postopku. Strokovni in izkušeni arbitri so ključni element poštene in učinkovite arbitraže. Izbira pravega arbitra za določen spor je zelo pomembna stvar, lahko trdimo, da celo najbolj odločilen korak pri arbitraži. Arbitraža je le toliko dobra, kolikor so dobri njeni arbitri.

Za arbitra je navadno imenovana oseba, ki ima posebno znanje s pravnega, ekonomskega ali drugega specialnega področja. Tako kot velja za sodnike, morajo tudi arbitri biti nepristranski in neodvisni. Načelo nepristranskosti in neodvisnosti arbitrov je eno temeljnih načel arbitražnega reševanja sporov, ki je tudi ključno za učinkovitost teh postopkov (z vidika zaupanja v delo arbitraže, spoštovanja odločitve ipd). Kljub temu, da vsaka stranka imenuje svojega arbitra, to še ne pomeni, da bo arbiter tudi odločal v korist stranke, ki ga je imenovala. prav tako kot stranke pa bi se morali tudi arbitri zavedati, da opravljajo funkcijo sojenja in se pri odločanju ne morejo in ne smejo pojaviti kot »odvetniki« strank.

Arbiter je dolžan omogočiti pošteno in hitro rešitev spora brez nepotrebnih stroškov, omogočiti strankam, da predstavijo svoje argumente, dokaze in zahtevke in voditi postopek na način, ki ustreza okoliščinam spora ter brez nepotrebnega odlašanja. Arbiter je dolžan razkriti vsako okoliščino, ki bi lahko zbudila dvom v njegovo nepristranskost in neodvisnost. Arbiter ne sme glede vsebine spora zasebno komunicirati z nobeno stranko v sporu.

Pri priložnostnih arbitražah se v praksi pogosto zgodi, da obstaja določen dvom v nepristranskost in neodvisnost arbitrov, ki so jih imenovale stranke, kar je tudi ena izmed temeljnih pomanjkljivosti priložnostnih arbitraž, ki se v praksi posebno lepo izkaže tudi pri arbitražah po ZSDU. Stranke običajno imenujejo arbitra, s katerim so na poslovnem, strokovnem ali drugem področju že imele nek stik, kar lahko tudi dejansko zmanjša objektivnost takega arbitra. Čeprav mora arbiter vedno težiti k ugotovitvi dejanskega stanja (načelo materialne resnice), se v praksi lahko zgodi, da arbitri poudarijo predvsem tiste razloge, dejstva in dokaze, ki gredo v korist stranke, ki jih je imenovala. Tudi pri sprejemu arbitražne odločbe se včasih zgodi, da arbitri, ki jih je imenovala stranka, ki je v sporu izgubila, nočejo podpisati zaključnih dokumentov pri arbitraži. Kadar med arbitri ne pride do usklajenega stališča, pravzaprav v sporu odloči predsednik arbitražnega senata. Zato se včasih posvetovanje arbitrov spremeni v prepričevanje predsednika arbitražnega senata s strani arbitrov, ki sta jih imenovali sprti strani.

*Kako poteka postopek pred arbitražo (potek arbitraže)*

Po tem, ko je arbitražni senat imenovan (dva arbitra plus predsednik), se običajno izvede pripravljalno srečanje s sprtima stranema z namenom določiti način vodenja postopka (kadar ni bil predhodno določen v sporazumu) [[4]](#footnote-4) in časovni okvir postopka. Pri priložnostni arbitraži dogovor o pravilih vodenja postopka in njihov sprejem terja precej časa in ekspertnega znanja, določen čas terjajo tudi pogajanja o teh pravilih med strankama. Glede pravil postopka, ki jih stranki nista vnaprej dogovorili, se uporabijo pravila Zakona o arbitraži.

Arbitraža odloča v mejah tožbenih zahtevkov, ki jih postavi stranka, ki je zahtevala arbitražo. Nasprotna stranka nanje odgovori in pri tem navede, ali in v kolikšnem obsegu tožbene zahtevke pripoznava ali jim ugovarja. Obe sprti strani morata za svoje zahtevke predlagati dokaze in navesti dejstva in razloge, na katere opirata svoje navedbe.

Arbitražni senat po prejemu dokumentacije s strani obeh strank včasih izvede ustno obravnavo, lahko pa postopek poteka tudi brez obravnave. Glede dokazovanja velja omeniti, da arbitraža ni vezana na nobena striktna dokazna pravila, z izjemo tistih, ki se nanašajo na zaupnost dokumentov in informacij. To pomeni, da arbitri prosto odločajo, katere dokaze bodo izvedli in kakšno težo bodo ti dokazi imeli pri ugotavljanju dejstev. V skladu z ustaljeno prakso tožnik (predlagatelj postopka) prvi predstavi svoj zahtevek in predlaga izvedbo dokazov, zatem enako stori nasprotna stranka. Pomembno je, da arbitri strankam omogočijo enakopravno predstavitev. Pri ugotavljanju dejstev arbitri tudi niso vezani zgolj na predloge strank, pač pa jih lahko ugotavljajo tudi po »uradni dolžnosti«. V takem primeru morajo z izvedenimi dokazi seznaniti obe stranki ter jima omogočiti, da se o teh dokazih izjasnita. Arbitražni senat lahko imenuje tudi neodvisne izvedence ali druge strokovnjake, ki lahko podajo svoje mnenje o spornih vprašanjih (30. člen Zarbit). Po drugi strani pa arbitri ne morejo neposredno zahtevati, da se priče udeležijo postopka in pričajo ali da se postopka udeležijo tretje osebe, v kolikor slednje ne soglašajo z udeležbo (to moč ima le sodišče).

Na tem mestu naj poudarimo še, da je za arbitražni postopek bistvenega pomena tudi to, da gre za zaupni postopek. Sodne obravnave so praviloma javne, medtem ko za arbitražne obravnave to ne velja. Poleg tega arbitražna odločba ni objavljena (načelo diskretnosti). Načelo zaupnosti mora spoštovati vsakdo, ki je kakorkoli udeležen pri delu arbitraže, še posebej pa stranki postopka in arbitri. Prepoved razkritja velja tudi za morebitne priče ali izvedence, ki so sodelovali v arbitražnem postopku. Vse, kar je pred arbitražo izrečeno ali pisno predloženo ostaja zaupne narave tudi v razmerju do morebitnega sodnega postopka. Neuspešen arbitražni postopek ne sme v ničemer vplivati na pravni položaj strank, ki so ga imele pred začetkom arbitražnega postopka.

*Arbitražna odločba*

Po izvedbi vseh dokazov in preučitvi spornih vprašanj se arbitražni senat posvetuje in na koncu glasuje o dokončni odločitvi. Arbitražni senat lahko izda katerokoli odločbo, ki jo lahko izda tudi sodišče. Za razliko od sodne odločbe pa arbitražna odločba zavezuje le stranki postopka, ne pa tretjih oseb. V tem smislu pravni učinki take odločbe nastanejo le za stranke v sporu in le za ta konkretni spor (to ni precedens za morebitne bodoče enake ali podobne spore medi stima strankama). Odločba arbitraže mora biti izdana v razumnem roku glede na vse okoliščine spora.

Arbitražna odločba se vroči obema strankama in nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem. Arbitražna odločba je dokončna, kar pomeni, da zoper njo ni možna pritožba. To je tudi bistvena razlika v primerjavi s postopkom pred sodiščem, kjer ima stranka možnost vložiti pritožbo in s tem tudi možnost podaljšanja postopka.

*Stroški arbitražnega postopka*

Arbitražni postopek je seveda povezan tudi z določenimi stroški, kamor spadajo nagrade arbitrov, morebitni stroški za administrativno podporo postopku, materialni stroški (papir, poštnine in podobno). V primeru stalne arbitraže je najbolje, če se v dogovoru o stalni arbitraži stranki dogovorita tudi o stroških postopka, sicer se je o tem treba dogovoriti kasneje. Svet delavcev si lahko ta sredstva zagotovi tudi s participacijskim dogovorom skladno s 65. členom ZSDU. Sicer velja tudi za arbitražne postopke, podobno kot za sodne, da je stranka, ki je spor izgubila, dolžna nasprotni stranki povrniti njene stroške arbitražnega postopka. Naj omenimo še, da ZSDU v primeru nesoglasja o višini stroškov za kritje delovanja sveta delavcev izrecno napotuje na arbitražo (66. člen ZSDU).

Arbitražni postopek in sodno varstvo

Sodno varstvo v primeru sporov med svetom delavcev in delodajalcem ni izključeno v celoti, saj pride v poštev v primeru, ko arbitražni postopek ni bil uspešno zaključen v danem roku ali ko stranki arbitražno odločbo izpodbijata pred sodiščem.

Arbitražna odločitev mora biti sprejeta v roku 30 dni od začetka arbitražnega postopka. V nasprotnem primeru oziroma po poteku tega roka lahko katerakoli od strank spor predloži v odločanje sodišču. Navedeno pomeni, da je sodno reševanje nekega konkretnega spora med svetom delavcev in delodajalcem možno šele pod pogojem, da je bil predhodno sprožen postopek za mirno (arbitražno) reševanje, pa ta ni bil uspešen (15. člen ZDSS, 1. odstavek).

Obseg izpodbijanja arbitražne odločbe pred sodiščem je zelo omejen, saj se lahko nanaša le na razloge, ki se tičejo konstituiranja arbitražnega senata, na nekatere najtežje kršitve procesa in na kršitve javnega reda. Arbitražne odločbe ni možno izpodbijati iz razlogov zmotne in nepopolne ugotovitve dejanskega stanja ali zmotne uporabe materialnega prava. Tožba za razveljavitev arbitražne odločbe se lahko vloži v 3 mesecih od dneva, ko je stranka, ki tožbo vlaga, prejela arbitražno odločbo. Za odločanje o pritožbi je pristojno sodišče, ki bi bilo pristojno za odločanje v sporu na prvi stopnji, če ne bi bilo arbitraže.

**Zaključek – kritike in priporočila**

Arbitraža je praviloma prostovoljni način reševanja sporov v tem smislu, da se stranke spora namesto sodnega reševanja raje odločijo za arbitražo, ker temu načinu zaupajo, poznajo njegove prednosti ter si jih želijo (hitrost postopka, zelo omejene možnosti izpodbijanja arbitražne določbe pred sodiščem, nižji stroški). V primeru spora med svetom delavcev in delodajalcem pa je princip prostovoljnosti nadomeščen z zakonsko določbo, ki nadomešča arbitražni sporazum. To je tudi glavni vzrok vseh težav v praksi. Menimo, da kadar stranke ne zaupajo temu načinu reševanja sporov, jih nima smisla v to siliti. V praksi bodo namreč zavlačevale z imenovanjem arbitražnega senata, z dogovorom o postopku in podobno, tako da bo na koncu spor tako ali drugače (najkasneje s pritožbo na arbitražno odločbo) pristal pred sodiščem. Ob trenutni zakonski ureditvi bi bilo omenjeni problem najlažje rešiti z imenovanjem neke stalne arbitraže pri Ministrstvu, pristojnemu za delo. S tem bi tudi rešili težavo, ki se v praksi pojavlja glede dvoma v nepristranskost arbitrov, ki jih imenuje ena ali druga stranka. Seveda bi morala v takem primeru obstajati možnost izločitve arbitra (kadar ena od strank v sporu to utemeljeno zahteva) in imenovanja nadomestnega. Sveti delavcev pa se lahko težavam v praksi izognejo tako, da se v participacjskem dogovoru (ali nekem posebnem dogovoru) z delodajalcem sporazumejo o oblikovanju stalne arbitraže v organizaciji tako, da se določi lista arbitrov ter postopek v zvezi z arbitražo. Omenjeno je treba urediti še preden se sploh pojavi kak spor po ZSDU. Vnaprej sprejet dogovor o stalni arbitraži zagotavlja hitrejši in učinkovitejši način reševanja spora. Kadar bodo takšni sporazumi postali stalna praksa, bo težav in zagat v praksi veliko manj. Za učinkovito delujoč sistem arbitražnega reševanja sporov pa bo poleg omenjenega potrebna še dovolj visoka soupravljalska kultura v organizacijah. Kako to doseči, pa je že druga zgodba.

1. Nižji stroški so dolgo časa veljali za eno izmed prednosti arbitraže, kar pa danes ne drži več. V večini primerov se arbitraža izkaže kot dražja izbira. [↑](#footnote-ref-1)
2. ZArbit v 13. členu določa, da število arbitrov določijo stranke, sicer so arbitri trije. [↑](#footnote-ref-2)
3. V praksi srečamo tudi primere, ko sta se svet delavcev in delodajalec v participacijskem sporazumu načeloma dogovorila za stalno arbitražo, pri čemer nista oblikovala liste arbitrov (to sta prepustila posebnemu dogovoru) ali pa sta listo oblikovala, nista pa se dogovorila o postopku pred stalno arbitražo. Tudi v teh primerih naj svet delavcev delodajalcu predlaga sprejem postopkovnih določb (enako kot pri priložnostni arbitraži). [↑](#footnote-ref-3)
4. Vodenje postopka vključuje tudi odločanje o dopustnosti, pomenu in dokazni moči vsakega dokaza. Arbitražni senat lahko tudi izdaja odredbe o plačilu zavarovanja stroškov postopka, razkritju listin in izdaja začasne odredbe. [↑](#footnote-ref-4)