

*Проф. др Гордана Станковић,  
Правни факултет, Ниш*

## **Решавање индивидуалних радних спорова према одредбама новог Закона о раду**

### **Резиме**

*У овом раду аутор анализира одредбе новог Закона о раду Републике Србије (2005) које се односе на методе решавања индивидуалних радних спорова. Закон о раду је предвидео да се индивидуални радни спор може решити пред недржавним органима, у поступку посредовања или у арбитражном поступку пред арбитражом, или пред државним судским органима, у парничном поступку. На тај начин решавање индивидуалних радних спорова није више у искључивој надлежности државних судова, што је у складу са препорукама Међународне организације рада и истовремено, један од неопходних корака на плану хармонизације српског радног законодавства са правом држава у саставу Европске уније.*

*Аутор констатира да је законодавном активношћу Народне скупштине у релативно краћком року заокружен је систем заштите појединачних права, одредбама Закона о мирном решавању радних спорова Републике Србије (2004) и Закона о парничном поступку Републике Србије (2004). И поред тога што се одредбе о решавању индивидуалних радних спорова налазе у неколико правних извора, остала су отворена многа питања која су последица недоречености законских текстових или пројекта законодавца да изричито регулише конкретну правну ситуацију.*

**Кључне речи:** *индивидуални радни спор, посредовање, арбитража, посебни парнични поступци.*

1. Нови Закон о раду Републике Србије<sup>1)</sup> предвидео је основне методе за решавања радних спорова - индивидуалних и колективних. У одредбама чл. 194. и 195. ЗОР предвиђена су правила која се односе на начине решавања индивидуалних радних спорова, док је у одредби чл. 265. ЗОР предвиђен начин за решавање колективних радних спорова. Одредбама Закона о мирном решавању радних спорова Републике Србије<sup>2)</sup> институционализовано је решавање радних спорова пред недржавним органима у складу са препорукама Међународне организације рада и истовремено, учињен један од неопходних корака на плану хармонизације нашег радног законодавства са правом држава у саставу Европске уније. Поред тога, одредбама Закона о парничном поступку Републике Србије<sup>3)</sup> предвиђени су посебни поступци за решавање индивидуалних и колективних радних спорова. На овај начин, законодавном активношћу Народне скупштине у релативно кратком року заокружен је систем заштите појединачних права и систем заштите колективних права и интереса у домену радних односа.<sup>4)</sup>

Околност да законодавна активност у Србији није у довољној мери планирана, синхронизована и координирана и да су законске текстове припремала различита министарства, довела је до тога да је терминологија у новим законима у одређеној мери неусклађена, али и да постоје и неке разлике суштинског карактера. Исто тако, одређена питања у поступку правне заштите остала су отворена као последица недоречености законских текстова или пропуста или превида законодавца да изричито регулише конкретну правну ситуацију.

2. Нови ЗОР је значајан са аспекта цивилне парничне процедуре, пре свега, због тога што, иако је предвидео грађански судски поступак као општи и редовни метод правне заштите социјалних људских права из домена радноправних односа, решавање индивидуалних радних спорова није ставио у искључиву надлежност државних судова. Према одредби чл. 13. ст. 1. ЗОР, запослени имају, као једно од основних права, и право на (мирно) решавање индивидуалних радних спорова. Овом одредбом практично је признато право на правну заштиту пред недржавним органима и отворена могућност алтернативног решавања индивидуалних радних спорова. Признавањем права на алтернативну правну заштиту предвиђена је, истовремено, и дужност недржавних органа да ту заштиту пруже. Суштинска одлика новог закона је у томе што је он, за разлику од претходног закона,<sup>5)</sup> створио основе за успостављање правосудног медија за решавање индивидуалних радних спорова који има квалитете правог арбитражног суда.<sup>6)</sup>

1. Сл. гласник РС бр. 24/05 од 15.3.2005.г. У даљем тексту ЗОР.

2. Сл. гласник, 125/04 од 22.11.2004.г.

3. Сл. гласник, 125/04 од 22.11.2004.г.

4. Поред наведених закона, одредбе које су од значаја за решавање ове врсте спорова налазе се у некадашњим савезним законима који су и данас на снази и који се примењују као републички, као што су: одредбе тридесет и прве главе ЗПП (1977) - чл. 468а-487, које се односе на поступак пред изабраним судовима (чл. 492. ЗПП РС из 2004) и одредбе Закона о решавању сукоба закона с прописима других земаља у одређеним односима (1982). Одредбама ЗОР није искључена супсидијарна примена одредаба ових закона.

3. Индивидуални радни спорови, који настају између послодавца и запосленог поводом остваривања појединих права из радних односа, према одредбама ЗОР, могу да буду решени мирним путем или у судском поступку. Послодавац и запослени могу да постигну споразумно решење насталог спора сами или у посебном поступку који је предвиђен за споразумно решавање евентуалних спорова који настају у радним односима. Уколико се не постигне споразумно решење индивидуалног радног спора, ЗОР предвиђа судски начин његовог решавања: пред недржавним - арбитражним судом и пред државним судом - судом опште надлежности.

Методи за решавање радних спорова разликују се по органима и по процедури коју они примењују у поступку за решавање насталог радног спора.

Органи који решавају радне спорове имају различиту правну природу, на различит начин добијају инвестиру за решавање радног спора и на различите начине заснивају своју надлежност. У државном суду функцију суђења врши судија који је изабран на начин предвиђен законом и који ту функцију обавља стално. У поступку пред недржавним органом спор може да решава или посредник или арбитар. Они на основу споразума странака добијају инвестиру за решавање спора. За разлику од судија који су јавни функционери, посредници и арбитри су лица која уживају поверење странака које их саме бирају и постављају да реше конкретни настали спор. Арбитар стиче својство судије само за решавање конкретног спора, уколико буде именован и пристане на именовање, и то својство му престаје кад спор реши. Судови су стални државни органи који перманентно врше судску функцију. Посредници и арбитри су недржавни органи који повремено, од случаја до случаја, кад их странке поставе, решавају спор.

У поступку за решавање индивидуалних радних спорова државни судови поступају по правилима парничне процедуре. Недржавни органи који решавају ову врсту спорова поступају по правилима која важе за посредовање или за арбитражно решавање индивидуалног радног спора.

4. Поступак за решавање индивидуалног радног спора покреће се и води пред недржавним органима ако конкретни радни спор није решен. Према одредбама Закона о мирном решавању радних спорова, посреднички орган и арбитражни суд, као алтернативни недржавни органи за решавање индивидуалних радних спорова, формирају се у оквиру Републичке агенције за мирно решавање радних спорова.<sup>7)</sup> Израз "мирно решавање радних спорова" који је употребљен у називу овог закона није најбоље изабран. У овом законском тексту регулисана су два различита метода за алтернативно решавање радних спорова - мирење (посредовање, ме-

5. О арбитражном решавању спорова према одредбама ЗОР из 2001.г. видети: Станковић, Г. - Старовић, Б. - Кеча, Р. - Петрушић, Н. - Арбитражно процесно право, друго издање, Ниш, 2002, стр. 209.
6. И нови ЗОР је, као и претходни закон, предвидео је два различита метода за арбитражно решавање радних спорова зависно од тога да ли се ради о индивидуалном или колективном радном спору.
7. Чл. 7. Закона о мирном решавању радних спорова.

дијација)<sup>8)</sup> и арбитража. За разлику од посредовања, које спроводи посредник и које се окончава споразумним решењем спора - поравнањем, а то значи, мирним путем, арбитар спроводи арбитражу која је у суштини суђење јер он доноси одлуку којом решава спор. С друге стране и у парничном поступку пред државним судом спор може да буде решен мирним путем.<sup>9)</sup>

Избор самог метода за решавање индивидуалног радног спора у оквиру Републичке агенције за мирно решавање радних спорова,<sup>10)</sup> као специјализоване арбитражне институције зависи, с једне стране, од воље стране или страна у спору, а с друге стране, од врсте и природе спора у питању.

5. Уколико су стране у спору (послодавац и запослени) општим актом и уговором о раду предвиделе да се индивидуални радни спор решава у поступку посредовања, оне су дужне да појединачно или заједнички покрену овај поступак. Општим актом или уговором о раду, поступак посредовања може да буде предвиђен као претходни поступак у односу на поступак одлучивања, без обзира да ли се ради о арбитражном или судском поступку,<sup>11)</sup> или као искључиви начин за решавање индивидуалног радног спора одређене врсте. И кад општим актом и уговором о раду није предвиђено посредовање као метод за решавање радног спора, једна од страна у спору може покренути поступак посредовања код Агенције. У том случају, посредством Агенције може да дође до накнадног закључивања споразума о посредовању између страна у спору.<sup>12)</sup>

Иницијална радња којом се покреће поступак посредовања је предлог који се подноси Агенцији.<sup>13)</sup> Садржина предлога предвиђена је законом. Предлог мора да садржи податке о странкама и означење предмета спора. Странке треба уз предлог да приложе и одговарајуће исправе.

Уколико је поступак посредовања покренула само једна страна у спору, Агенција доставља предлог другој странци и позива је да се у року од три дана изјасни да ли пристаје да се настали спор реши у поступку посредовања. Уколико општим актом или уговором о раду није било предвиђено посредовање као начин за решавање спора, а друга странка се у року од три дана изјасни да пристаје на посредо-

8. О значењу термина "посредовање" и "мирење" у упоредном и нашем праву видети: Станковић, Г. - Старовић, Б. - Кеча, Р. - Петрушић, Н. - *op. cit.*, стр. 209.

9. О значењу израза "мирно решење спора" видети: Станковић, Г. - Грађанско процесно право, Београд, 2004, стр. 370.

10. Републичка агенција за мирно решавање радних спорова је посебна организација која је образована законом и која обавља низ различитих стручних послова који треба да омогуће да се настали индивидуални спорови решавају пред недржавним правосудним органима. Агенција за мирно решавање радних спорова води Именик миритеља и арбитра, одлучује о њиховом изузећу, води евиденцију о поступцима мирног решавања радних спорова, организује стручно усавршавање посредника (миритеља) и арбитра и врши друге послове одређене законом.

11. Детаљно о томе: Станковић, Г. - Старовић, Б. - Кеча, Р. - Петрушић, Н. - *op. cit.*, стр. 224.

12. О закључивању и правној природи споразума о посредовању детаљно: Станковић, Г. - Старовић, Б. - Кеча, Р. - Петрушић, Н. - *op. cit.*, стр. 212-214.

13. Покретањем поступка посредовања кад постоји потреба за правном заштитом извршава се обавеза из споразума о посредовању.

вање, накнадно је закључен споразум о посредовању на подстицај и посредством Агенције.

6. Посреднички орган је миритељ (посредник, медијатор)<sup>14)</sup> који, као појединац, спроводи посредовање (мирење, медијацију, концилијацију). Посреднички орган је увек одређен *ad hoc* јер се бира са листе посредника који су уписани у Именик миритеља и арбитра који води Републичка агенција за мирно решавање радних спорова,<sup>15)</sup> конституише се за конкретни случај и има задатак да посредује ради решавања конкретног индивидуалног радног спора. Треба приметити да сама Републичка агенција за мирно решавање радних спорова нема улогу посредничког органа јер она законом није овлашћена да решава настали спор.<sup>16)</sup> Она има задатак да, као организатор посредовања, пружи административне услуге око конституисања посредничког органа и да обезбеди техничке услове за спровођење поступка посредовања. Право и дужност да реши мирним путем индивидуални радни спор има посредник који инвестиру добија од странака које су га изабрале да реши њихов спор.

Странке споразумно одређују миритеља са листе посредника која се води код Агенције.<sup>17)</sup> Миритељ се именује у заједничном предлогу или се споразумно одређује у року од три дана пошто се накнадно закључи споразум о посредовању. Уколико странке не постигну сагласност о личности миритеља, њега одређује директор Агенције. Према општим правилима која важе кад је у питању посредовање<sup>18)</sup>, миритељ треба да пристане да буде посредник и тек тада се заснива правни однос између њега и странака у поступку посредовања. Посредник може да буде искључен или изузет и замењен уколико наступе разлози због којих он не може да обавља поверену функцију.<sup>19)</sup>

14. За разлику од ЗПП који говори о посреднику (медијатору), Закон о мирном решавању радних спорова користи термин миритељ. Интересантно је да су оба законска текста донета на истом скупштинском заседању.
15. Именик који води Агенција има садржину која је предвиђена Законом. Именик садржи личне податке о миритељу (име и презиме, адресу, стручну спрему), назив и седиште послодавца ако је у радном односу, број и датум одлуке о избору, број и датум решења о упису или брисању из Именика.
16. Станковић, Г. - Старовић, Б. - Кеча, Р. - Петрушић, Н. - *op. cit.*, стр. 215.
17. Агенција врши избор миритеља путем јавног огласа. Избор између пријављених кандидата врши Комисија за избор миритеља и арбитра, чији је састав одређен законом, по поступку који је предвиђен одредбама Закона о мирном решавању радних спорова. За миритеља може бити изабрано лице које испуњава законом предвиђене услове: да је држављанин Србије и Црне Горе, да има високу стручну спрему и најмање пет година радног искуства у области радних односа, да није осуђивано за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кажњиво дело које га чини неподобним за обављање овох послова, да је достојно дужности миритеља (чл. 38). Мандат миритеља траје четири године и може бити поново изабран и уписан у Именик.
18. Према одредбама Закона о мирном решавању радних спорова министар надлежан за послове рада треба да донесе подзаконски акт којим ће детаљније бити уређена процедура посредовања. Овај Правилник још увек није донет.
19. Детаљно о томе: Станковић, Г. - Старовић, Б. - Кеча, Р. - Петрушић, Н. - *op. cit.*, стр. 81.

Чим посредник буде одређен, доставља му се предмет и он заказује рочиште на које позива странке и на коме настоји да се мирним путем реши спор. Резултат успешно окончаног поступка посредовања је вансудско поравнање<sup>20)</sup>, тако да и исход поступка и решење самог спора зависе од споразума странака.<sup>21)</sup> У поступку посредовања свака странка сноси своје трошкове осим трошкова миритеља одн. посредника.

7. Индивидуални радни спор се може решити и арбитражним путем. Арбитражни суд је недржавна судска институција која настаје и врши судску функцију на основу споразума страна у спору. Споразумом страна у спору дерогира се надлежност државног суда и пророгира надлежност арбитражног суда. Одредбом чл. 194. ст. 1. ЗОР, која има императивни карактер, изричито је предвиђено да арбитражни суд који решава индивидуалне радне спорове суди у инокосном саставу.<sup>22)</sup> Несумњиво је да је ово законско решење инспирисано разлозима ефикасности и економичности. Инокосно суђење предствља један од начина да се убрза поступак и скрати његово трајање и спор реши у разумном року, али и знатно смање трошкови поступка.

Арбитар, који инвестиру за решавање арбитражног спора добија на основу споразума послодавца и радника овлашћен је да у одређеној правној ствари спроведе поступак, мериторно реши настали спор и одлучи актом који има снагу судске пресуде.

8. Општим актом или уговором о раду може се предвидети и арбитража као начин решавања индивидуалног радног спора иако одредба о начину решавања радних спорова који би могли да настану између послодавца и запосленог не спада у обавезне елементе садржине уговора о раду (арг. *a contrario* из одредбе чл. 33. ст. 2. ЗОР).

С обзиром на то да је посебном одредбом ЗОР предвиђено изричито овлашћење странака да решавање индивидуалног радног спора споразумно повере арбитру, поставља се питање да ли се колективним уговором може предвидети обавезно решавање индивидуалног радног спора пред арбитром и тако генералном одредбом искључити надлежност државног суда.

Правила која су садржана у колективном уговору непосредно се примењују на сва лица на које се односи конкретни колективни уговор. Колективни уговор би могао садржати и правила која се односе на начин решавања индивидуалних радних спорова и у том случају би, пошто одредбе колективног уговора обавезују послодавце и запослене на које се конкретни колективни уговор односи, од садржине одредаба конкретног колективног уговора могло да зависи да ли стране могу да бирају начин решавања индивидуалног радног спора или не. У том случају уговор

20. Ibidem, стр. 232.

21. Вансудско поравнање склопљено у поступку посредовања може се побијати као и сваки грађанскоправни уговор покретањем парнице за поништај уговора о поравнању. О томе: Станковић, Г. - Старовић, Б. - Кеча, Р. - Петрушић, Н. - *op. cit.*, стр. 234.

22. Ранији ЗОР (2001) предвиђао је колегијални састав арбитражног суда.

о раду би требало да садржи одредбу којом се уговорне стране позивају на одговарајућу одредбу колективног уговора (чл. 33. ст.1. т. 12. ЗОР). Међутим, колективним уговором се не може наметнути арбитражно решавање индивидуалног радног спора јер би то, с једне стране, било у супротности са одредбом чл. 17. Повеље о људским и мањинским правима и грађанским слободама<sup>23)</sup> и одредбом чл. 6. Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода из 1950. по којима правни субјекти, којима је зајемчена једнака заштита права у поступку пред судовима, имају право да им суди законом установљен суд. С друге стране, то би било у супротности и са одредбом чл. 10. Уставне повеље државне заједнице Србија и Црна Гора по којој примат имају ратификовани међународни уговори и општеприхваћена правила међународног права.

ЗОР-а не садржи изричите одредбе о форми арбитражног споразума. Међутим, из одредбе чл. 194. ЗОР произлази да арбитражни споразум у облику арбитражне клаузуле има писмену форму јер је садржан у општем акту или у уговору о раду којим се уређују права и обавезе из радног односа и који има писани облик. Споразум о арбитражном начину решавања индивидуалног радног спора може да се закључи и накнадно споразумевањем самих страна у спору или посредством Агенције.

9. Иако ЗОР предвиђа генералну арбитрабилност индивидуалних радних спорова, према одредбама Закона о мирном решавању радних спорова, арбитражни начин решавања индивидуалног радног спора предвиђен је само за спорове који се тичу отказа уговора о раду и исплате минималне зараде. Спор који се износи пред арбитра за радне спорове настаје из односа који су делимично регулисани одредбама државног и недржавног права - делимично когентним законским нормама и делимично одредбама колективних уговора.

10. Поступак за арбитражно решавање индивидуалног радног спора заснован је на принципима добровољности, диспозиције, објективности, јавности, непосредности, писмености и усмености.

Одредбе ЗОР, као и Закона о мирном решавању радних спорова, не садрже сва неопходна функционална процесна правила по којима арбитар треба да поступа приликом решавања спора, те из тог разлога има места супсидијарној примени правила арбитражног процесног права. Сам ЗОР не садржи правило о сходној примени правила о арбитражном решавању спорова која су садржана у одредбама ЗПП из 1977.г. Према одредбама Закона о спровођењу Уставне повеље државне заједнице СЦГ ове одредбе имају републички карактер и према одредби чл. 492. ЗПП РС из 2004. г. и даље су на снази. Очигледно је да ова правила која се односе на поступак пред изабраним судовима треба да служе као супсидијарни извор права, као уосталом и нови ЗПП.

11. Поступак за арбитражно решавање спора пред арбитром мора да буде покренут у року од три дана од дана достављања решења запосленом. Рок је преклу-

23. Сл лист СЦГ, 6/03.

зиван.<sup>24)</sup> Поступак се покреће предлогом који се подноси Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова. Предлог мора да има садржину која је предвиђена Законом. Предлог мора да садржи податке о странкама, означавање предмета спора, чињенице на којима се захтев заснива, наведене доказе за одговарајуће наводе и означена доказна средства (исправе и сведоке). Странке треба уз предлог да приложе и одговарајуће исправе.

Предлог којим је покренут поступак изазива, поред процесних, и одређена материјалноправна дејства. Он прекида ток преклузивног рока одређеног за покретање поступка и изазива мировање радног односа до окончања поступка ако се ради о решавању спора због отказа уговора о раду.

12. Арбитар се бира са листе арбитра који су уписани у Именик миритеља и арбитра који се води код Агенције. Арбитри се бирају на исти начин на који се бирају и посредници.<sup>25)</sup> Према одредбама ЗОР<sup>26)</sup>, арбитар мора да има посебне стручне квалификације. Он мора да буде стручњак у области која је предмет спора. Осим тога, арбитар треба да испуњава и друге услове који су предвиђени одредбама Закона о мирном решавању радних спорова.<sup>27)</sup>

Страна која жели да се настали спор реши вандудским путем дужна је да у року од три дана од настајања спора изнесе спор на решавање пред арбитра. Арбитар се одређује споразумно, а ако странке не постигну сагласност у погледу личности арбитра, њега одређује директор Агенције. На тај начин спречава се одуговлачење поступка и омогућава се да се конкретни радни спор реши у разумном року. Изабрани арбитар треба да прихвати функцију арбитра.

13. Арбитар је дужан да настали спор реши у року од 10. дана (чл. 194. ст. 5. ЗОР). Странке могу да повуку предлог најкасније до дана отварања расправе. Расправа је јавна али се јавност може искључити на захтев странке уколико за то постоје оправдани разлози. Изостанак странке не спречава да се расправно рожиште одржи. Расправа се може одложити на предлог странке или по службеној дужности. Ако је расправа одложена, ново расправно рожиште мора да се закаже најкасније у року од пет дана од дана кад је донета одлука о њеном одлагању.

24. Чл. 194. ст.4. ЗОР.

25. Агенција објављује јавни оглас у циљу формирања листе арбитра. Избор потенцијалних арбитра врши посебна Комисија коју чине два представника Владе, два представника репрезентативних синдиката основаних за територију РС и два представника репрезентативних удружења послодаваца основаних за територију републике. На основу коначне одлуке о избору коју доноси Комисија, директор Агенције доноси решење о упису у именик. Својство арбитра Агенције стиче се даном уписа у Именик.

26. Чл. 194. ст.3. ЗОР.

27. Према одредби чл. 38. Закона о мирном решавању радних спорова, арбитар треба да има држављанство СЦГ, да има високу стручну спрему и најмање пет година радног искуства у области радних односа, да није осуђиван за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кажњиво дело које га чини неподобним за обављање ових послова, да је достојно дужности арбитра.

У току расправе странке се изјашњавају о предмету спора и о наводима друге странке. Арбитар извиђа спорну ствар тако што узима изјаве странака, засведо­чава их и стара се да се у току расправе изнесу све релевантне чињенице. Кад утвр­ди које су чињенице спорне, арбитар изводи доказе. Арбитар може, поред доказа исправама и сведоцима, да одреди и вештачење. Пошто буду изведени сви докази, странке имају право да дају свој завршни расправни говор. Кад арбитар сматра да је ствар сазрела за одлуку, он закључује расправу.

Арбитар може одлучити само о спорном питању које су странке изнеле пред њега (чл. 194. ст. 2. ЗОР) што значи да се његова одлука креће само у границама истакнутог захтева за решење спора који је и био предмет поступка и одлучивања. Према одредбама Закона о мирном решавању спорова, одлука је решење.

Арбитражни поступак је једноступен и одлука арбитра је коначна. Даном до­стављања одлуке странкама, она је правноснажна и извршна.<sup>28)</sup> Одредбом чл. 194. ст. 8. ЗОР предвиђене су субјективне границе правноснажности ове одлуке: она делује према странкама из арбитражног поступка. Ако је у одлуци одређен пари­циони рок за извршење одређене радње, решење постаје извршно истеком тог ро­ка.

14. ЗОР не садржи одредбе о побијању арбитражне одлуке. Против решења арбитра не може се изјавити жалба јер је поступак једноступен.<sup>29)</sup> Међутим, у пог­леду правних средстава којима се може вршити контрола законитости одлуке ар­битра важила би, свакако, општа правила која су садржана у одредбама некадаш­њег савезног ЗПП, који важи као републички закон, и које су остале на снази пошто је донет нови ЗПП РС јер ЗОР није искључио супсидијарну примену ових правила. То значи да се арбитражна одлука (решење) арбитра може побијати са­мо ванредним правним средством - тужбом за поништај одлуке изабраног суда.<sup>30)</sup> Тужба се подиже у року од 30 дана пред државним судом опште надлежности који би био надлежан да није постојао споразум о арбитражном решавању индивидуал­ног радног спора.

15. Кад је у питању поступак за решавање индивидуалних радних спорова пред државним судом, ЗОР предвиђа да запослени има право да покрене поступак за судску заштиту свог повређеног права из радног односа у року од 90 дана од дана достављања решења којим је повређено право запосленог или од сазнања запо­сленог за повреду права. Рок је материјалноправни и преклузиван и уколико се

28. Одредба чл. 36. Закона о мирном решавању спорова.

29. Чл. 36. ст. 2. Закона о мирном решавању спорова.

30. Несумњиво је да су законски разлози за изјављивање овог правног средства у овом случају знатно редуцирани с обзиром на инокосни састав овог арбитражног суда. То практично значи да би се разлози за изјављивање овог правног средства тицали само споразума, ако решење не би било образложено, ако је одлуком прекорачен захтев за решење спора, ако је диспозитив решења неразумљив или сам себи противречан, ако је странка решењем осуђена на чинидбу која по закону није дозвољена, као и кад постоји неки од разлога за понављање поступка који су предвиђени одредбама ЗПП РС.

судска заштита не затражи у предвиђеном року, запослени губи право на судску заштиту.<sup>31)</sup>

Парнични поступак може да покрене сам запослени или да овласти представника синдиката,<sup>32)</sup> чији је он члан, да у његово име и за његов рачун, као његов пуномоћник, покрене поступак пред надлежним судом.<sup>33)</sup>

16. У парницама из радних односа примењују се, поред општих правила парничног поступка, и правила посебног парничног поступка предвиђеног одредбама ЗПП РС. Поступак у парницама из радних односа је хитан због саме природе спора који је предмет поступка па је законодавац настојао да омогући ефикасност у решавању спора. Из тог разлога у овом поступку постоје посебна правила о роковима, управљању поступком и о трајању поступка. Пре свега, у поступку у парницама из радних односа важе правила о краћим роковима: парнициони рок и рок за жалбу износе осам дана. Осим тога, парнични суд је, према одредбама ЗОР дужан да поступак у парници из радног односа оконча у року од 6 месеци од дана покретања поступка. Ефикасност у овим парницама остварује се и на тај начин што је суд дужан да се стара о ефикасном управљању поступком, посебно приликом казивања рочишта.

17. Одступање од редовног парничног поступка огледа се и у томе што суд *ex offio* покрене адхезиони поступак и одређује привремене мере обезбеђења ради спречавања ненадокнадиве штете и спречавања насилног поступања. Нови ЗПП предвидео је посебна правила о одређивању привремених мера по службеној дужности у парницама о споровима из радних односа. Суд је дужан да одлучи о предлогу за одређивање привремене мере у року до 8 дана од дана предаје предлога којим се тражи привремена мера обезбеђења. Против решења о одређивању привремене мере није допуштена посебна жалба. Несумњиво је да је и на тај начин спречено непотребно одуговлачење поступка.

18. У току поступка за решавање радног спора пред парничним судом могућно је да се покрене поступак за посредовање или за арбитражно решавање конкретног спора. У том случају ови поступци се воде паралелно са парничним поступком

31. Предлог ЗОР садржао је одредбу у којој је било предвиђено да рок за покретање парничног поступка не тече уколико је покренут поступак за решавање спора пред арбитражом, с тим да ако арбитар не одлучи у року од 15 дана од дана кад је поступак покренут, запослени је имао право да покрене поступак пред надлежним судом. О томе: Лубарда, Б. - Концепт реформе радног законодавства Србије. Зборник радова "Примена нових закона у области привреде, правосуђа и радних односа", Нови Сад, 2005, стр. 213.
32. За разлику од ранијег Закона о раду (Сл. гласник бр. 70/01 и 73/01), у новом ЗОР коректно је редигована одредба о заступању запосленог у судском поступку. Пошто је синдикат правно лице, у улози пуномоћника се може јавити физичко лице - представник синдиката.
33. У одредби чл. 195. ЗОР употребљен је погрешан технички термин. Законодавац, наиме, не прави разлику од спора, као фактичке ситуације до које долази у једном радном односу кад је дошло до повреде права запосленог, и парнице, као начина за судско решавање насталог спора по правилима посебне парничне процедуре.

у коме, из тог разлога, мора да дође до привременог обустављања парничне делатности.

19. Према одредбама ЗПП, суд може, на предлог странака или по сопственој иницијативи, да упуту странке на поступак посредовања и да у том случају застане са поступком.<sup>34)</sup> Председник суда може да изабере посредника из редова истакнутих стручњака специјализованих за посредовање у радним споровима који су добровољно прихватили да буду медијатори. У поступку посредовања странке може да заступа њихов пуномоћник. Поступак посредовања је добровољан, поверљив, хитан и нејаван. Предлози и изјаве странака и њихових пуномоћника не смеју се користити у поступку пред судом уколико се поступак посредовања не оконча успешно. Ако се поступак посредовања не оконча успешно и спор не буде решен у року од 30 дана, суд заказује рочиште за главну расправу.

Кад парничари споразумно реше свој спор, постигнути споразум представља вансудско поравнање који медијатор доставља суду ради закључивања судског поравнања. Странкама се, пошто потпишу записник у који је унето вансудско поравнање из поступка посредовања, издаје оверени препис записника у коме је садржано судско поравнање које има исто дејство као и судска пресуда.<sup>35)</sup> Судско поравнање се може побијати само тужбом. Ако поравнање буде поништено, поступак се наставља као да оно у парници није ни било закључено.

20. Према одредбама Закона о мирном решавању радних спорова, иако је у току поступак за судско решавање индивидуалног радног спора који је настао поводом отказа уговора о раду или се тиче исплате минималне зараде, странке могу да покрену поступак за арбитражно решавање истог спора. Пошто су се споразумеле о арбитражном решавању спора, странке су дужне да заједнички предложе да се привремено обустави парнична делатност. Уколико је парнични поступак био привремено обустављен због покушаја да се радни спор реши арбитражним путем, и арбитар реши спор, странке су дужне да обавесте суд да је спор решен одлуком арбитра.

Зависно од садржине поднеска који парничари упућују парничном суду, могуће су две ситуације. Пошто је спор решен пред недржавним органом и тужилац више нема потребу за правном заштитом, он треба да повуче тужбу, а тужени треба да да изјаву да пристаје на њено повлачење. У том случају суд ће констатовати да је тужба повучена и обуставиће поступак.<sup>36)</sup> Уколико парничари заједничким поднеском само обавесте суд да је арбитар пресудио спор, решење које је донео арбитар представља процесну сметњу за даље вођење поступка и у том случају, пошто више није допуштено пружање правне заштите пред државним судом, парнични суд је дужан да одбаци тужбу и да обустави поступак јер је у питању рес иудицата.<sup>37)</sup>

34. Чл. 327. ЗПП.

35. Чл. 323. ЗПП.

36. У том случају суд ће, уколико то тужени захтева, донети одлуку о накнади парничних трошкова.

У Закону о мирном решавању радних спорова законодавац је употребио погрешан правно-технички термин. Наиме, у одредби чл. 30. ст. 2. овог закона говори се о прекиду поступка. Према одредбама ЗПП, до прекида долази кад постоје разлози који спречавају процесне субјекте у њиховој процесној делатности, који изазивају престанак њихове процесне делатности или који чине нерационалном њихову делатност у одређеном тренутку у развоју поступка.<sup>38)</sup> Међутим, према одредби чл. 219. ЗПП, у току парничног поступка може да дође до застајања са поступком,<sup>39)</sup> на предлог странке или по службеној дужности, кад је то изричито предвиђено законом или кад суд оцени да је то целисходно. До застајања са поступком долази кад треба сачекати исход неке процесне делатности или да би се пружила могућност да се предузме нека радња у поступку. Решењем о застајању са поступком суд одређује колико ће застајање трајати.

Пошто је ЗПП донет истовремено кад и Закон о мирном решавању радних спорова, редактори ЗПП нису имали у виду решења предвиђена одредбама Закона о мирном решавању радних спорова - могућност да се арбитражним путем реши спор у току парничног поступка. Из тог разлога у одредбама ЗПП нема одговарајуће одредбе о трошковима парничног поступка.<sup>40)</sup> који се обуставља јер је спор решен пред арбитром. ЗПП садржи само правила о трошковима поступка посредовања. Уколико се у току парничног поступка спроводи поступак посредовања чији је резултат судско поравнање, онда свака странка сноси своје трошкове ако се оне друкчије не споразумеју. Пошто је арбитар решио спор решењем, правило о трошковима у случају успешно спроведеног поступка посредовања не може се аналогно применити.

21. У парницама о заснивању, постојању и престанку радног односа дозвољена је ревизија. У осталим парницама поводом индивидуалних радних спорова, право на ревизију зависи од вредности предмета спора.

37. Пошто је тужилац изгубио парницу, постоји његова дужност да парничном противнику накнади трошкове, уколико их он, наравно, захтева.

38. Видети одредбе чл. 214. и 215. ЗПП.

39. Детаљно о томе: Станковић, Г. - Грађанско процесно право, Београд, 2004, стр. 302.

40. Закон о мирном решавању радних спорова у одредби чл. 14. садржи само правило о трошковима поступка посредовања и арбитраже.

**Gordana Stanković, LL.D.**  
**Professor at Faculty of Law, Niš**

## **INDIVIDUAL EMPLOYMENT DISPUTE RESOLUTION ACCORDING TO THE PROVISIONS OF THE NEW LABOUR ACT**

### **Summary**

*In this paper, the author analyses the provisions in the new Serbian Labour Act (2005) referring to the methods of resolving individual employment disputes.*

*The Labour Act has envisaged that an individual employment dispute may be solved either before out-of-court authorities (such as a mediator in the mediation proceedings or an arbitrator in the arbitration procedure), or before the official judicial authorities (in the litigation proceedings). Thus, individual employment dispute resolution is no longer the exclusive jurisdiction of state courts. It is in compliance with the recommendations of the International Labour Organisation and, concurrently, one of the necessary steps in harmonizing the Serbian employment legislation with the law of the European Union member states.*

*The author infers that the Serbian National Parliament legislature has, in a relatively short period of time, rounded off the system of individual rights protection by enacting the Serbian Act on Peaceful Resolution of Labour Disputes (2004), and the Serbian Litigation Proceedings Act (2004). Although the provisions on individual employment dispute resolution are to be found in a number of legal sources, there are still many questions open for discussion, as a result of partial solutions and legal text wording or the legislator's omission to explicitly regulate the particular legal situation.*

**Key words:** *individual labour dispute, mediation, arbitration, litigation*