
РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

Др Слободанка Ковачевић-Перић
ванредни професор Правног факултета Универзитета у Приштини
са привр. седиштем у Кос. Митровици

Др Владимир Боранијашевић
ванредни професор Правног факултета Универзитета у Приштини
са привр. седиштем у Кос. Митровици

АРБИТРАЖА ЗА РАДНЕ СПОРОВЕ

Резиме

Право је запослених и послодавца да спорове из радног односа (индивидуалне и колективне) решавају мирним путем. Аутори у раду анализирају арбитражу као метод решавања радних спорова. Правним прописима утврђена је могућност заштите појединачних права из радног односа споразумним поверавањем спора трећем лицу – арбитру; и заштита повређених права из радног односа пред арбитражом за радне спорове као независним, самосталним, непристрасним телом у оквиру и преко Републичке агенције за мирно решавање радних спорова. Аутори у раду наглашавају да арбитражно решавање спорова (као и друге методе мирног решавања радних спорова) добија све више на значају последњих деценија, пре свега због инструмената који се користе у поступку пред арбитражом, а то су: преговори, компромис и договори. Код арбитражног поступка у предности су чешће економски и социјални аспекти, аргументи правичности неретко су изнад законских прописа. Такође, поступак се окончава у релативно кратком року.

Кључне речи: спорови из радног односа, арбитража, арбитар, хитност поступка.

I Уводна разматрања

Садржину радног односа чине индивидуална и колективна права, обавезе и одговорности субјеката тог правног односа. При остваривању или заштити права, обавеза и одговорности из/или поводом радног односа може доћи до повреде и угрожавања истих, што доводи до спора између субјеката радног односа. У зависности да ли спор настаје поводом остваривање права из индивидуалног или колективног радног односа, од субјеката спора и предмета спора, радни спор може бити индивидуални или колективни. *Индивидуални радни спор* је спор који настаје између појединог радника и послодавца поводом повреде индивидуалног, појединачног и личног права, интереса, односно обавезе из радног односа, заснованог на закону, колективном уговору или уговору о раду, а за чије је решавање надлежан одређени орган.¹ Насупрот индивидуалном, колективни радни спор је спор између послодавца и више радника, односно између удружења послодаваца и синдиката. Настаје поводом повреде колективних права и обавеза или ради заштите колективних интереса у радним односом.² У појединим споровима није лако разграничити када се завршава индивидуални, а почиње колективни радни спор, односно да ли је у питању повреда појединачног или колективног права или угрожавање појединачног или колективног интереса. Индивидуални радни спор може прерасти у колективни радни спор у појединим случајевима у којима се повређивање појединачних права из радног односа појављује као повод за ширу акцију запослених којима ја стало до солидарности с колегама,³ код конфликта када спор преузме синдикат. У поступку заштите права из радног односа запослени се може обратити: органима послодавца (интерна заштита); инспекцији рада (управна заштита); арбитру и посебној арбитражи за радне спорове преко и у оквиру Агенције за мирно решавање радних спорова (арбитражна заштита); независним и самосталним органима – Заштитнику грађана, Поверенику за информације од јавног значаја и за заштиту података о личности и Поверенику за заштиту равноправности (квазисудска заштита); и надлежном суду, односно вођењем радног спора (судска заштита). Заштита права запослених пред судом је, са правног аспекта, најзначајнији и најобјективнији облик заштите. Пред судом, као независним и екстерним органом, запослени и послодавац иступају у спору као равноправне странке. Међутим, послед-

1 Александар Балтић, Милан Деспотовић, *Основи радног права Југославије*, Београд, 1981, 304.

2 Предраг Јовановић, *Радно право*, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 2012, 344 и даље.

3 Живко Кулић, Слободанка Ковачевић-Перић, *Радно право*, Завод за уџбенике, Београд, 2016, 407.

њих деценија алтернативно решавање радних спорова (методе мирно решавања радних спорова) добијају све више на значају због инструмената који се користе у поступку решавања спора, а то су: преговори, компромис и договори. На међународном плану, уопштено говорећи, код свих врста спорова све је израженија склоност супституције штрајка и локаута (*lock out*) са арбитражним решавањем спора. Мирно решавање радних спорова, превасходно код колективних радних спорова у делатностима од виталног друштвеног значаја ствара претпоставке за стабилан економски развој, јер се спречава материјална штета која настаје услед прекида рада и штрајкова, а подстиче се дијалог и превенција дугих радних спорова.

Право на мирно решавање радних спорова је законом гарантовано право. У даљем остваривању овог права законодавац прописује могућност заштите права из радног односа споразумним поверавањем спора трећем лицу – арбитрау и арбитражи за радне спорове. Тако, према Закону о раду Републике Србије⁴ запослени имају право на мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова. Законом о раду предвиђа се заштита повређених права из радног односа пред *арбитром* као трећим лицем које одређују споразумом стране у спору из реда стручњака у области у којој је предмет спора.⁵ У истом маниру и Законом о мирном решавању радних спорова⁶ прописана је заштита повређених права из радног односа пред *арбитражом за радне спорове*, као независним, самосталним, непристрасним телом у оквиру и преко Републичке агенције за мирно решавање радних спорова. У даљем раду анализира се арбитража као институционални вансудски метод решавања радних спорова у оквиру Агенције за мирно решавање радних спорова. Доношењем Закона о мирном решавању радних спорова 2004. године грађанима је понуђена могућност алтернативног, вансудског начина решавања радних спорова. Предности које доноси примена алтернативних метода решавања радних спорова су: постојање страначке аутономије, добровољност, ефикасност и економичност поступка, поступак је неформалан и бесплатан и др. Међутим, у домаћој пракси алтернативно решавање радних спорова је далеко од искоришћавања свог пуног потенцијала (када су у питању и индивидуални и колективни радни спорови). У складу са тим, од значаја

4 Закон о раду – ЗР, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/2014, чл. 13.

5 ЗР, чл. 194.

6 Закон о мирном решавању радних спорова – ЗМРПС, *Службени гласник РС*, бр. 125/2004, 104/2009.

је даља хармонизација са Директивом Европске уније о посредовању у грађанским и трговинским стварима 2008/52/ЕЗ,⁷ која на посредан начин уређује област мирног решавања радних спорова.

II Појам и смисао арбитраже за радне спорове

Етимолошко значење речи арбитража везано је за латинску реч *arbiter* – или изабрани судија, односно *arbitrari* – пресуђивати као изабрани судија. Њена суштина је у избору арбитра – треће стране којој се поверава решавање спора. Колоквијално, када се каже арбитража или решити спор пред арбитром подразумева се неформалан, ванинституционалан метод решавања спора доношењем одлуке, а такође може да значи решавање спора путем посредовања треће стране. У арбитражном решавању спора нарочито су важни принципи цивилизованости, правичности, добровољности, интересне равнотеже страна у спору – уважавање интереса и запослених и послодавца, принципи флексибилности, ефикасности, економичности. Начело савесности и поштења нарочито долази до изражаја у арбитражној заштити права из радног односа.⁸ Стога се може рећи да је арбитража еманација мирном решавању радних спорова. Обраћање запослених арбитражи је међународно признато право. Конвенција Међународне организације рада бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца из 1982. године⁹ у одредби члана 8. став 1. прописује право радника да се жали [...] неком непристрасном телу, као што је суд, раднички суд, арбитражни комитет или арбитар. Арбитража за радне спорове представља алтернативу решавања спора судским путем.

1. Арбитражно решавање радних спорова у законодавству Републике Србије

Правним прописима утврђена ја могућност заштите права из радног односа споразумним поверавањем спора трећем лицу – арбитру и арбитражи за радне спорове. Прецизније речено, прописима се предвиђа: (1) заштита повређених права из радног односа пред *арбитром* као трећим лицем које одређују споразумом стране у спору из реда стручњака у

7 Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters, OJ L 136, 24.5.2008, p. 3-8.

8 Преузето из: Слободанка Ковачевић-Перић, „Смисао и домаћај начела савесности и поштења у заштити права из радног односа пред арбитражом“, *Правни живот*, бр. 11/2014, 497-510.

9 *Службени лист СФРЈ*, бр. 4/1984.

области у којој је предмет спора; и (2) заштита повређених права из радног односа пред *арбитражом за радне спорове* као независним, самосталним, непристрасним телом у оквиру и преко Републичке агенције за мирно решавање радних спорова.¹⁰ Решавање спорова пред арбитром предвиђено је чланом 194. Закона о раду. У смислу наведене одредбе општим актом и уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог, поверавањем спора трећем лицу, односно арбитру. Ова одредба је „својеврсна компензација“ запосленима за укидање права на приговор/жалбу у општем режим радних односа против одлуке послодавца којом је одлучено о правима, обавезама и одговорностима запослених. Наиме, општи режим радних односа не предвиђа двостепеност у одлучивању о правима, обавезама и одговорностима запослених. Двостепеност се предвиђа у посебном режиму радних односа (за запослене у државним органима).¹¹

Решавање спора у поступку пред арбитром (код послодавца) је важан сегмент са аспекта превенције даљег конфликта између запосленог и послодавца.

2. Поступак пред арбитражом за радне спорове

Заштита права из радног односа (индивидуалних и колективних), сходно Закону о мирном решавању радних спорова, може се остварити пред арбитражом за радне спорове у оквиру и преко Агенције за мирно решавање радних спорова. Арбитража, у смислу овог закона, јесте поступак у коме арбитар одлучује о предмету индивидуалног спора.¹² У складу са ЗМРРС индивидуални радни спор може да се решава пред арбитром, ако је спор настао поводом: (1) отказа уговора о раду; (2) уговарања и исплате минималне зараде; (3) дискриминације на раду; (4) злостављања на раду; (5) накнаде трошкова за исхрану у току рада; (6) накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада; (7) исплате јубиларне награде; (7) исплата регреса за коришћење годишњег одмора. Други индивидуални радни спорови не могу се решавати арбитражом у оквиру и преко наведене агенције, већ сходно одредбама Закона о раду.¹³

10 Агенција је основана Законом о мирном решавању радних спорова 2004. године.

11 Закон о државним службеницима, *Службени гласник РС*, бр. 79/05, 81/05-испр., 83/05-испр., 64/07, 67/07-испр., 116/08, 104/09, члан 113.

12 ЗМРРС, чл. 4 ст. 2.

13 ЗМРРС, чл. 30.

Поступак пред арбитражом се заснива и води на начелу добровољности – стране у спору су слободне да добровољно одлуче о приступању мирном решавању спора, ако законом није друкчије одређено; на начелу трипартизма – у поступку мирног решавања радног спора учествују стране у спору и миритељ, односно арбитар; и начелу непристрасности – миритељ, односно арбитар је дужан да поступа непристрасно.¹⁴ Стране у спору покрећу поступак подношењем предлога Агенцији, заједнички или уз појединачну сагласност. Ако је предлог поднела једна од страна у спору, Агенција доставља предлог и документацију другој страни у спору и позива је да се у року од три дана изјасни да ли прихвата мирно решавање спора. Предлог садржи нарочито: (1) име, презиме и адресу, односно назив и седиште страна у спору; (2) предмет спора. Уз предлог стране у спору достављају документацију у вези са предметом спора, као и имена сведока, ако их имају. У поступку мирног решавања радног спора учествују стране у спору и арбитар. Арбитра споразумно одређују стране у спору из Именика, у заједничком предлогу, односно у року од три дана од дана прихватања појединачног предлога. Ако стране у спору споразумно не одреде арбитра, одређује га директор Агенције.¹⁵ За арбитра, сходно ЗМППС, може да буде изабрано лице које испуњава следеће услове: 1) да је држављанин Републике Србије; 2) да има високу стручну спрему и најмање пет година радног искуства у области радних односа; 3) да није осуђивано за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кажњиво дело које га чини неподобним за обављање ових послова; 4) да је достојно дужности миритеља, односно арбитра. Поред наведених услова, мора да има положен правосудни испит или да је редовни професор факултета из позитивно-правних предмета. Избор арбитра врши се путем јавног огласа који објављује Агенција. Арбитар се бира на четири године и може бити поново изабран. Својство арбитра стиче се даном уписа у Именик. Својство арбитра престаје брисањем из Именика

Аенција доставља предлог и документацију у вези са предметом спора арбитра који је одређен за конкретан спор. Арбитар је дужан да закаже расправу у року од три дана од дана пријема предлога и документације о предмету спора и о томе обавештава стране у спору. Свака страна у спору може да *повуче предлог за покретање поступка* пред арбитражом најкасније до дана отварања расправе. Ако међу странама у индивидуал-

14 ЗМППС, чл. 4-6.

15 ЗМППС, чл. 38.

ном спору *тече судски поступак* из истог чињеничног и правног основа, стране у спору дужне су да суд обавесте о покретању поступка у складу са овим законом. Суд ће, у том случају, *застати* са поступком.¹⁶

Расправа се одржава у присуству страна у спору и арбитра. Одржавање расправе је јавно. Арбитар може да искључи јавност на захтев страна у спору, ако за то постоје оправдани разлози. Арбитар је дужан да поступа непристрасно, савесно и по свом најбољем знању, у циљу решавања спора између страна у спору. Арбитар отвара расправу и утврђује да ли сва позвана лица присуствују расправи. Ако једна од страна у спору неоправдано изостане са расправе арбитар може да одржи расправу у њеном одсуству, узимајући у обзир документацију коју је та страна доставила. Арбитар руководи расправом, узима изјаве од страна у спору и других лица у поступку, изводи доказе и стара се да се у току расправе изнесу све чињенице релевантне за одлучивање. Стране у спору имају право да се пред арбитром изјасне о предмету спора и одговоре на наводе друге стране у спору. Арбитар одлучује о одлагању расправе, по службеној дужности или на захтев стране у спору. У случају одлагања расправе арбитар је дужан да закаже расправу најкасније у року од пет дана од дана одлагања расправе. Арбитар је дужан да редовно обавештава Агенцију о покретању, току и окончању поступка мирног решавања радног спора.

Стране у спору имају право да дају завршну реч на расправи. Ако арбитар сматра да је предмет спора расправљен тако да може да одлучи, закључује расправу. Арбитар је дужан да *донесе решење* о предмету спора у року од *30 дана* од дана отварања расправе. Против решења *није дозвољена жалба*. Решење је *правноснажно и извршно* даном *достављања странама* у спору. Ако је у решењу одређено да се радња која је предмет извршења може извршити у остављеном року, решење постаје извршно истеком тог рока.

Стране у спору су дужне да обавесте суд о доношењу решења ако је поступак пред судом прекинут. Свака страна у спору сноси своје трошкове у поступку, осим трошкова арбитра, односно миритеља.

III Предност арбитраже као метода решавања радних спорова у односу на судску заштиту

У поступку решавања спорова из области рада и радних односа, последњих деценија, на међународном плану, изражена је тенденција

16 ЗМРРС, чл. 30 ст. 2.

супституције судског поступка алтернативним методама решавања спорова, пре свега арбитражом. У неким земљама посредовање треће стране, пре одлуке надлежног тела, доводи до решавања великог броја спорова (тако се решава око две трећине спорова у Великој Британији).¹⁷ Разлози су инструменти који се користе у арбитражи – преговори, компромис и договори. У арбитражном решавању спора доминирају принципи правичности, савести и поштења, принципи флексибилности, ефикасности, економичности, цивилизованости. Код арбитражног поступања у предности су чешће економски и социјални аспекти, интересна равнотежа страна у спору, односно уважавање интереса и запослених и послодавца, тако да су аргументи правичности често изнад законских прописа. У арбитражу је уткано поверење страна у спору да се ма која врста спора реши мирно, између самих актера конфликта, уз евентуалну помоћ неутралних лица, а мимо судске инстанце, превасходно због спорости, бирократизације и трошкова судског поступка. За разлику од судског поступка који се покреће тужбом уз плаћање судске таксе, арбитражни поступак пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова је потпуно бесплатан, односно пада на терет државе и не захтева ангажовање адвоката. Странама у спору даје се могућност договора око динамике исплате неисплаћених дуговања.¹⁸ Додатна вредност арбитражног поступка, као и других метода мирног решавања радних спорова је њихова ефикасност – рокови су релативно кратки, време трајања поступка је ограничено на 30 дана, насупротив трајању судског поступка који је „рак рана“ домаћег правосудног система (поступци пред судом трају и по неколико година, најмање две). Да је трајање радних спорова хронични проблем домаћег правосудног система, потврђује податак да је Србија у 2014. години пред Судом за људска права у Стразбуру била прва по броју притужби у односу на број становника – грађани су поднели укупно 2.787 пријава, односно 3,9 на 10.000 становника. Највећи проценат притужби између грађана Србије и Републике Србије пред Европским судом за људска права, негде око 43 посто, односи се на повреду права на суђење у разумном року, обухваћено чланом 6. Европске конвенције за заштиту људских права и

17 Roger Blanpain, Chris Engels, *Comparative Labour Law and Industrial Relation in Industrialised Market Economies*, Kluwer Law International, The Hague, London, Boston, 1998, 300.

18 Са финалне конференције Мирно решавање радних спорова одржане у Београду 29. новембра 2016. Доступно на адреси: idcsrbia.org/konferencija-mirno-resavanje-radnih-sporova/ (18. 02. 2017).

основних слобода из 1950. године.¹⁹ Број притужби грађана Србије се евидентно смањује. У 2016. године поднето је 1.190 притужби Европском суду за људска права, што је мање у односу на 2.491 притужбу у 2015. години и 11.427 притужби у 2014. години.²⁰ Даље, битна одлика поступка за мирно решавање радног спора јесте да је арбитражно решење правноснажно и извршно даном достављања странама у спору. Ако је у решењу одређено да се радња која је предмет извршења може извршити у остављеном року, решење постаје извршно истеком тог рока.²¹ Решење арбитраже је, дакле, исте правне снаге као пресуда у поступку у праницама из радних односа која је постала правноснажна. И са овог аспекта евидентна је предност арбитраже, имајући у виду податак да за око 100.000 судских предмета у Србији поступак извршења траје више од 10 година.²² То је, такође, кршење права на разумно трајање судског поступка у који се рачуна и поступак извршења. У 2015. години, пред судовима у Србији било је приближно пет милиона активних предмета. Скоро половину чинили су извршни предмети – више од два милиона, док је од тог броја милион и шесто старије од две године.²³

Наведене предности арбитраже нису „препознате“ од стране запослених и послодаваца као примарно средство за решавање спора. Наиме, према статистичким подацима у Србији се у току првог квартала 2016. године пред судовима водило око 40.000 радних спорова, док је за 10 година рада Агенције учешће миритеља и арбитра било затражено у свега 13.500 случајева. Током 2015. године пред Агенцијом су покренута 284 индивидуална радна спора. Агенција је посредовала у преговорима за седам штрајкова и 22 поступка поводом закључивања, измене, допуне или примене колективног уговора. У 2016. години пред Агенцијом је покренуто 625 радних спорова од којих је већ решено 176, а 115 предлога за покретање поступка је одбачено због стварне ненадлежности. Нарочит до-машај арбитраже показао се у поступцима поводом злостављања на раду – мобинга. Према подацима о поступцима за заштиту од мобинга грађа-

19 Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода из 1950. године, *Службени лист СЦГ – Међународни уговори*, бр. 9/2003, 5/2005, 7/2005-испр., *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 12/2010; и Закон о заштити права на суђење у разумном року, *Службени гласник РС*, бр. 40/2015.

20 Доступно на адреси: www.euractiv.rs/ljudska-prava/8411-protiv-srbije-2523-prituzbe-u-strazburu (19. 02. 2017).

21 ЗМРРС, чл. 36 ст. 2.

22 Извор: EurActiv Srbija, од 22. јуна 2015, доступно на адреси: www.euractiv.rs/ (19. 02. 2017).

23 Доступно на адреси: <http://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/040516/040516-vest2.html> (18. 02. 2017).

ни Србије су у 2015. години покренули укупно 73 поступка пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова, а за првих шест месеци 2016. године 40. Са друге стране, према подацима Вишег суда у Београду у 2015. години покренуто је 162 поступка за мобинг, од којих је решено 54, а у 2016. години од 70 покренутих поступака решено је 7 поступака. Остали поступци су у току.

Бројност радних спорова пред свим судским инстанцама указује на поремећај у области заштите рада.²⁴ Неуједначена судска пракса, споро решавање предмета, непостојање специјализованих судова за радне спорове (укидањем судова удруженог рада деведесетих година ова надлежност је придодата судовима опште надлежности),²⁵ неспецијализованост судија за ову специфичну врсту спорова и са аспекта субјеката и са аспекта интереса који се штите, доводи до угрожавања права на раду као фундаменталних људских права, до неједнакости у заштити права, губљења поверења у државне институције, кршења начела хитности одлучивања, кршења права на заштиту у разумном року, до несигурности послодавца и запосленог са аспекта њихових права и обавеза итд. Напоменимо, примера ради, један фрапантан податак да је тек недавно завршен процес који је почео још 1985. године пред Судом удруженог рада. У том смислу, предност укључивања Агенције у решавање спорова у области рада је вишеструк. Најпре, поступак је бесплатан, мање бирократизован, траје краће, односно, добија се у релативно кратком року извршно решење (30 дана). Међутим, евидентно је у нашој земљи заштита права запослених пред судом и даље доминантан и најзаступљенији облик екстерне заштите права из радног односа. Ову констатацију поткрепљује податак да се у 2014. години у Србији водило око три милиона судских процеса због повреде радних права. Неповерење у функцију арбитра последица је „културног миљеа“ и увреженог става о неприкосновености суда у решавању радних спорова – „судији се приступа као оличењу живе праведности“ (Аристотел). Премда, активност арбитра као трећег (неутралног) лица слична је функцији судије у суђењу, јер му се препушта решавање спора. И сама арбитража је квази – судска. Ипак, између њих постоје огромне разлике: 1) судија је функционер постављен од државе, а арбитра именују сами социјални партнери или их поставља надлежни државни орган са листе састављене уз претходне консултације са њима; 2) у арбитражном већу увек су заступљени пред-

24 Агенција у медијима, доступно на адреси: <http://www.ramrrs.gov.rs/> (15. 02. 2017)

25 Закон о уређењу судова, *Службени гласник РС*, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011 - др. закон, 78/2011 - др. закон, 101/2011 и 101/2013.

ставници и запослених и послодавца; 3) арбитражни поступак је неформалан. Арбитри (миритељи) воде рачуна, о свим елементима радног спора, нарочито о економским аргументима, правичности, а не само о правним прописима. Од арбитра се очекује да не нарушава најзначајније вредности процесног поступка, јавног поретка, као и основне вредности на којима почива арбитража. Принципи правичности, савесности и поштења оличени у *bona fide*, добри пословни обичаји и пословна пракса само су неки од темељних стубова арбитражног одлучивања.²⁶ У домаћој пракси решавања радних спорова, запослени и послодавци „не препознају“ арбитра као треће лице коме ће дати првенствен за коначно одлучивање о предмету спора, не само због „културне парадигме“, већ и због чињенице да је арбитражна одлука правоснажна и извршна, тј. није предвиђена жалба против одлуке арбитра.

IV Закључна разматрања

Арбитража све више добија на значају и у нормативном смислу и у погледу ефекта на индустријске односе. Њен изразит потенцијал је у очувању социјалног мира. Шире посматрано, алтернативно решавање радних спорова своју додатну вредност испољава кроз поступак који води проналажењу решења која су прихватљива и за запослене и за послодавца (WIN-WIN решење). Колики је значај измирења, компромисних решења, споразума и др., говори податак да у В. Британији постоји специјализована агенција, тзв. Сервис за мирeње, посредовање и арбитражу, који има веома важну улогу у измирењу и арбитражи. У појединим случајевима, неких 75% свих предмета који стигну до суда решава се или повлачи пре званичног судског саслушања.²⁷ Насупрот, у домаћој пракси значај арбитраже са аспекта учинка је недовољан. Алтернативно решавање радних спорова је далеко од искоришћавања свог пуног потенцијала (када су у питању и индивидуални и колективни радни спорови). Иако је још 2004. године усвојен Закон о мирном решавању радних спорова, допуњен 2009. године с циљем проширења надлежности агенције на већи број спорова из радних односа (отказ уговора о раду; уговарање и исплата минималне зараде; дискриминација и злостављање на раду; накнада трошкова за исхрану у току рада; накнада трошкова за долазак и одлазак са

26 У неким земљама понашање арбитра уређено је кодексима понашања (Грчка, САД). *Code of Practice; Dispute Procedures Including Procedures in Essential Services*, 1992.

27 Наведене одредбе се налазе у одељку 203(3), (3а), (3б) и (4) Employment Right Act, Malcolm Sargeant, *Employment Law*, Longman, Pearson Education, Harlow, England, 2003, 170-172.

рада; исплата јубиларне награде; исплата регреса за коришћење годишњег одмора), различити фактори и околности утицали су на то да овај институт остане недовољно видљив, препознатљив и афирмисан у нашој држави и након више од 10 година. Република Србија је доношењем законодавне регулативе на нивоу *lex specialis* о мирном решавању радних спорова, успоставила добру полазну основу за примену система алтернативног решавања радних спорова. Тиме су, донекле, задовољени међународни стандарди. Међутим, Закон о мирном решавању радних спорова и даље није у могућности да пружи свеобухватну примену и препознатљивост у систему позитивног права. Законско ограничавања спорова који се воде пред агенцијом, непостојање права на жалбу против арбитражног решења само су неки од разлога недовољне искоришћености потенцијала овог институционалног метода у решавању радних спорова. Непоштовања јединственог правног поретка и владавине права због чега није омогућена компатибилност законских прописа допринело је „невидљивости“ домашаја арбитражне одлуке као извршне исправе. Примера ради, потребно је усагласити Закон о мирном решавању радних спорова са Законом о извршењу и обезбеђењу.²⁸ Тиме би се повећала видљивост арбитражног решења с обзиром да, у смислу одредбе члана 41. Закона о извршењу и обезбеђењу, решење арбитра не представља извршну исправу. На тај начин би се омогућио несметан поступак извршења арбитражног решења. Из наведених разлога у пракси се често дешава да извршни судија не препознаје арбитражно решење као извршну исправу. Пожељно је увести одређени вид друштвене осуде или „санкције“ за стране које не приступе извршењу споразума или правоснажних арбитражних решења. Успостављање одређених механизма друштвене осуде или санкција за стране које не приступе извршењу споразума, допринео би минимизирању негативних ефеката мирења и поштовању постигнутих споразума. Иако је законодавним оквиром успостављен модел притиска на начин да Агенција располаже овлашћењима да јавно објави непоштовање споразума, ова могућност до сада није ниједном искоришћена. Корисна смерница може бити амерички модел у коме нпр. послодавац који није друштвено одговоран нема право учешћа на тендерима или право на добијање кредита.²⁹ На неопходност ревизије функционисања Републичке аген-

28 Закон о извршењу и обезбеђењу – ЗОИО, *Службени гласник РС*, бр. 106/2015, 106/2016-аут.гумачење.

29 Преузето из: „Изазови и добробити мирног решавања радних спорова у Републици Србији“, доступно на адреси: idserbia.org/.../Izazovi-i-dobrobiti-mirnog-rešavanja-radnih-sporova-u-Republici-Sr... (19. 02. 2017).

ције за мирно решавање радних спорова указано је и у документу Мишљење Европског економског и социјалног комитета о улози цивилног друштва у односима ЕУ – Србија. Истраживање спроведено од стране социјалних партнера током 2014. године је утврдило да је потребно много више напора и заједничке сарадње свих социјалних партнера у циљу спровођења самог закона у пракси, али и његовог унапређења кроз измене и допуне самог закона, укључујући и разраду законских одредби усвајањем подзаконских аката. Република Србија није ратификовала све конвенције и препоруке којима би могла у складу са међународним стандардима да регулише радне спорове. У том домену, није ратификовала Конвенцију бр. 154 о колективном преговарању из 1949. године и Конвенцију бр. 151 о радним односима (јавне службе) из 1978. године. Важност ових конвенција је истакнута у Документу програма Достојанственог рада за Републику Србију 2013-2017. Република Србија и надлежни у ресорном министарству нису извршили, у довољној мери, промоцију ЗМРРС и Агенције за мирно решавање радних спорова, како би је учинила видљивом и препознатљивом, услед чега су запослени и послодавци (шира јавност) неинформисани о предностима арбитражног решавања спорова. Самим тим и немају поверење у алтернативни начин мирног решавања радних спорова. Као ограничавајући фактори за значајније учешће мирног решавања радних спорова наводе се: недовољна информисаност јавности, посебно запослених; релативно слаба „видљивост“ Агенције; неповерење у рад ових институција; организационо – технички и кадровски недостаци; незаокружена норматива; као и традиционално опредељење за решавање спорова судским путем.

У оквиру пројекта: „Социјални партнери заједно у подршци мирном решавању радних спорова“ и „Социјални партнери заједно за измене и допуне Закона о мирном решавању радних спорова,“ произашле су конкретне препоруке у документу под називом: „Изазови и добробити мирног решавања радних спорова у Републици Србији“. Овај документ јавне политике има за циљ подизање нивоа свести запослених и послодавца о предностима института за мирно решавање радних спорова. Посебан значај дат је улози социјалног дијалога, односно репрезентативних социјалних партнера у креирању и имплементацији политике мирног решавања радних спорова. Ка том циљу, нарочито је дат акценат анализи примене законодавног оквира и последицама које настају услед неадекватних и непрецизних законских одредби, укључујући и њихову усклађеност са постојећим међународним стандардима Међународне организације рада и Европске уније. Недостаци који су уочени у законодавном

оквиру у спроведеном истраживању – како до унапређеног законодавног оквира мирног решавања радних спорова, део су препорука за измену Закона о мирном решавању радних спорова. За потребе овог рада навешћемо само неке:³⁰

- Поступак арбитраже није довољно прецизан у ситуацијама тзв. арбитраже у одсуству, односно ситуације када су обе стране сагласне да мирним путем реше предметни радни спор, али током самог поступка су неактивне, не достављају доказе или се не одазивају позиву да учествују у главној расправи, самим тим не долази до оспоравања доказа. Решење које је донето је правоснажно и извршно на основу постојећих доказа, али је донето уз битне недостатке, јер је у колизији са основним правним начелом да се спор мора решити на основу по закону спроведеног доказног поступка;

- Неусклађеност закона са Законом о извршењу и обезбеђењу у коме није експлицитно наведено да решење арбитра представља извршну исправу. У пракси се врло често дешава да извршни судија не препознаје арбитражно решење као извршну исправу и неусклађеност ова два закона доводи до непримереног одуговлачења поступка извршења, будући да извршење решења арбитра постаје саставни део судског поступка;

- Процес извршења и поштовања постигнутих споразума и препорука прате сами учесници и законом није предвиђена обавеза Републичке агенције за мирно решавање радних спорова да прати процес извршења;

- Начин решавања индивидуалних спорова у поступку арбитраже и даље је дискутабилан и у супротности са Законом о парничном поступку. Решење арбитра је коначно и правоснажно и није обезбеђена двостепеност. Страна у поступку нема право на жалбу на решење арбитра, што је у супротности са Уставом Републике Србије у корпусу људских права и слобода;³¹

30 Препорука су део сажетог документа практичне политике „Изазови и добробити мирног решавања радних спорова у Републици Србији“ који је израђен у оквиру пројекта „Социјални партнери заједно за измене и допуне Закона о мирном решавању радних спорова у светлу измена радноправног законодавства“, финансиран од стране *Solidar Suisse/Swiss Labour Assistance* (SLA), који реализује *Initiative for Development and Cooperation* (IDC) у партнерству са Уједињеним гранским синдикатима „Независност“, Савез самосталних синдиката Србије и Уније послодаваца Србије.

31 Уставни суд је заузео становиште да допуштенос жалбе на арбитражна решења није у супротности са Уставом, будући да се одлучивање арбитра не може сматрати одлучивањем државног органа, нити организације која врши јавна овлашћења већ одлуком појединца кога

- Улога арбитра у споровима поводом злостављања на раду је од изузетне важности, будући да је реч о сложеним споровима који захтевају, између осталог, и препознавање специфичних индикатора који указују на мобинг, тако да законом предвиђени рок од 30 дана за решавање ових спорова је исувише кратак и ствара велике проблеме у пракси (предлог је рок од 60 дана);

- Поступак мирења се недовољно користи у улози превенције настанка радних спорова, ретко се дешава да је миритељ укључен у поступак колективног преговарања иако је законодавац препознао значај улоге миритеља у фази колективног преговарања;

- Потребно је увести медијацију као начин решавања индивидуалних радних спорова на начин да се уведе посредовање као процесна претпоставка арбитраже. На такав начин биће омогућено странама у спору да споразумно окончају поступак у складу са правном природом мирног решавања радних спорова и постизања тзв. WIN-WIN споразума. Такође, након овог корака, о предностима истог би требало детаљније информисати и запослене и послодавце и приступити системском решавању радних спорова пре покретања судског поступка, уз евентуално увођење обавезности покушаја мирног решавања радног спора пре утужења. Овакви поступци би требали бити бесплатни и брзи и у њима би требао да учествују стручни и непристрасни експерти из области радног права;

- Неопходно је прецизирати поступак арбитраже на начин да се предвиди примењивост Закона о парничном поступку. Наиме, увођењем опште одредбе да све што није регулисано Законом о мирном решавању радних спорова биће регулисано Законом о парничном поступку и тиме ће се решити процесне недоумице које настану у спровођењу арбитражног поступка;

- Поред тога, потребно је поступак арбитраже ближе уредити подзаконским актом, нпр. могуће је усвојити Упутство за рад арбитра и на такав начин олакшати њихов рад;

су стране у спору изабрале да спор реши на начелима добровољности, трипартизма и непристрасности (Решење Уставног суда ИУ-15-2005 од 28. 09. 2006). Међутим, уставним оквиром предвиђена је слобода законодавца да уреди систем у области радних односа. Законодавац је овлашћен да законом установи могућност мирног решавања колективних и индивидуалних радних спорова, да уреди правила тог поступка, и да у том оквиру пропише допуштеност права на жалбу.

- У колективним радним споровима у ситуацијама када мирење не успе или се прекине, треба увести арбитражну одлуку и на такав начин створити додатни притисак да се брже реши спор;

- Потребно је усагласити Закон о мирном решавању радних спорова са Законом о извршењу и обезбеђењу. На такав начин би се омогућио несметан поступак извршења решења арбитра и повећала би се видљивост арбитражних решења успостављањем клаузуле извршности;

- Пожељно је увести одређени вид друштвене осуде или „санкције“ за стране које не приступе извршењу споразума или правоснажних арбитражних решења. Успостављање одређених видова друштвене осуде или санкција за стране које не приступе извршењу споразума допринео би минимизирању негативних ефеката мирења и поштовању постигнутих споразума;

- Потребно је изменити закон тако што ће се омогућити право на жалбу на решење арбитра. С обзиром да арбитража представља један вид квази судског решавања спора у коме арбитар након спровођења доказног поступка доноси решење које обавезује обе стране у спору и да не постоји могућност правног лека, тачније жалба против решења није дозвољена, било би добро увести двостепеност, као гарант правне сигурности. Поступак по жалби одвијао би се пред трочланим Већем арбитра, одабраних споразумом страна у року од три дана, или решењем директора Агенције. Веће арбитра након спроведеног двостепеног поступка својом одлуком може: (а) првостепено решење потврдити, (б) вратити на поновни поступак, који би водио други арбитар, одабран у законској процедури, или (в) мериторно решити, ако има довољно доказа. На такав начин био би усвојен француски модел по коме ову функцију обављају арбитражно-апелациона већа.

- Предвидети обавезност Агенције да у року од 24 часа покрене поступак мирења по службеној дужности у споровима који настану у делатностима од општег интереса. Успостављањем законског рока за примену законске одредбе предвиђене чл. 18. Закона о мирном решавању радних спорова допринеће ефикаснијој и делотворнијој примени исте и оснажити улогу Агенције у решавању ових спорова. Предвидети рок од 60 дана за решавање спорова поводом злостављања на раду. Повећањем рока биће омогућено олакшано спровођење арбитражног;

- Оснажити улогу миритеља у процесу колективног преговарања. На такав начин биће омогућено доношење дугорочнијих споразума у циљу превенције настанка радних спорова и хармонизације односа између со-

цијалних партнера. Неопходно је додатно укључити стручну јавност о модалитетима оснаживања улоге миритеља у процесу колективног преговарања.

И у Извештају Европске комисије о напретку Србије за 2014. годину³² за поглавље 19. наглашена је потреба да се додатно јача Агенције за мирно решавање радних спорова. Усвајањем предложених препорука, заснованих на анализи примењивости и делотворности мирног решавања радних спорова у правном систему Републике Србије, биће унапређен законодавани оквир мирног решавања радних спорова; смањен број радних спорова пред судовима опште надлежности, укључујући и смањење дуготрајних и скупих судских поступака; биће омогућена већа видљивост свих предности које доноси примена алтернативних метода решавања радних спорова. Последишно, смањиће се потреба за издвајањем додатних финансијских средстава од стране државе, доћи ће до стварања позитивног амбијента за пословање и биће обезбеђена боља заштита у сфери рада и капитала, као и повећана социјална сигурност запослених и послодаваца.³³

Slobodanka KOVAČEVIĆ-PERIĆ, PhD
Associate Professor at the Faculty of Law, University of Priština
(with a temporary seat in Kosovska Mitrovica)

Vladimir BORANIJAŠEVIĆ, PhD
Associate Professor at the Faculty of Law, University of Priština
(with a temporary seat in Kosovska Mitrovica)

ARBITRATION OF LABOUR DISPUTES

Summary

Both employees and employers have the right to settle the disputes arising from employment (individual and collective) amicably. This paper analyzes arbitration as a method of resolving labour disputes. Legislation has established the protection of individual employment rights by consensual entrusting of a dispute to a third party – an arbitrator, and insured the protection of violated

32 Радни документ Европске Комисије, Република Србија, 2014, *Извештај о напретку*, стр. 61. Доступно на адреси:http://www.seio.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/izvestaj_o_na_pretku_14.pdf (19. 02. 2017).

33 Изазови и добробити мирног решавања радних спорова у Републици Србији, 6.

employment rights before the arbitration of labour disputes as an independent, autonomous, impartial body within The Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes. The authors emphasize that arbitration (as well as other methods of amicable settlement of labor disputes) has gained in importance in recent decades, primarily due to the instruments used in the procedure before the arbitrators, namely: negotiation, compromise and agreements. In arbitral proceedings economical and social aspects are often at an advantage. The principles of fairness are above legislation. The procedure ends in a relatively short period of time.

Key words: *labour dispute, arbitration, the arbitrator, urgency procedure.*