

Ђорђе ВИЋИЋ*

АРБИТРАЖНО РЕШАВАЊЕ ИНДИВИДУАЛНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Резиме

У овом раду аутор разматра домене арбитражног решавања радних спорова, односно арбитражу као вансудски метод решавања индивидуалних радних спорова у оквирима домаћег законодавства. Први део рада посвећен је прописима који регулишу мирно решавање радних спорова, појам и сам поступак заштите права запослених у случају индивидуалног радног спора. Истичу се предности арбитражног решавања спорова. Поред анализе постојећих законских норми, аутор наводи статистичке податке о примени овог института у пракси који сведоче да алтернативно решавање радних спорова добија све већи значај и у Србији. Наводе се и решења из других законодавстава, а указује се и на проблеме и отворена питања у домаћем законодавству. Дат је и осврт на будућа решења домаћег радноправног законодавства у сфери мирног решавања индивидуалних радних спорова.

Циљ рада је да скрене пажњу на значај арбитраже код индивидуалних радних спорова као начина за мирно решавање радних спорова, као и да укаже на могућности и правац развоја овог института у Републици Србији.

Кључне речи: мирно решавање радних спорова, индивидуални радни спорови, арбитража, упоредно право, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова.

I Увод

Charls Killingsworth, познати амерички професор радног права, једном приликом је илустративно описао почетак своје каријере педесе-

* Студент мастер академских студија Правног факултета Универзитета у Београду

тих година: „Тада су многи од нас схватили да бити тражен за арбитра јесте тек нешто мање него бити жељен од вољене особе“.¹

Иако су ове речи изговорене пре много година, након деструктивног сукоба, у индустријски развијенијој земљи од наше, чини се да је потребно, можда чак и неопходно, да оне буду примењиве и у Србији ових дана. Поред благодати које арбитражно решавање спорова доноси привреди једне земље, посебно треба указати на њен значај у решавању индивидуалних радних спорова. Радом појединач обезбеђује егзистенцију за себе, односно своју породицу, те се чини да благостање радника диктира стање читаве земље. Квалитетно и ефикасно решавање радних спорова предуслов је даљем развоју радних односа.

Ваља тежити да право и борба за остваривање права радника напредује подједнако брзо као и индустрија. Поред подстицања улагања и развоја привреде треба проналазити нове начине, а такође и усавршавати постојеће правне институте, како би запослени што више био равноправан са послодавцем, како би био заштићен од „модерног ропства“. Уколико дође до спора, потребно је да раднику буде обезбеђен правичан и ефикасан начин за заштиту и остваривање права.

Радни спорови представљају посебну врсту правних спорова. Дефинишу се као правни спорови између странка (субјеката) индивидуалног или колективног радног односа. Њихов основ је у хетерономном и аутономном радном праву, док њихов предмет чине права, обавезе, правни односи и/или интереси који настају у радном односу. Радни спорови се решавају посебним правним средствима, у посебном поступку, као и пред посебним органима.²

Индивидуални радни спор настаје између појединач запосленог и послодавца, услед повреде индивидуалног, појединачног и личног права, односно обавезе из радног односа.³

У Србији запослени има више могућности да оствари заштиту својих права из радног односа: (1) *инертна заштита* – запослени се може обратити органима послодавца; (2) *управна заштита* – остварива путем инспекцијског надзора; (3) *арбитражна заштита* – посебна арби-

1 Алан Узелац, „Арбитража и радни спорови“, *Право и порези*, бр. 4/1997, 60.

2 Мијал Стојановић, *Радни спорови: СР Немачка, Аустрија, Република Италија, Република Словенија и Република Србија*, Крагујевац, 2007, 17.

3 Зоран Ивошевић, „Арбитража за радне спорове“, *Билтен судске праксе Врховног суда Србије*, бр. 2-3/1997, 207.

тража за радне спорове посредством Републичке агенције за мирно решавање радних спорова; (4) *квази-судска заштита* – подразумева независне и самосталне органе (Заштитник грађана, Повереник за информације од јавног значаја и заштиту података о личности, Повереник за заштиту равноправности); и (5) *судска заштита* – обраћање надлежном суду и вођење радног спора. Иако заштита права запосленог пред судом представља најзначајнији и најобјективнији облик заштите, алтернативно решавање радних спорова последњих деценија све више добија на значају, пре свега због брзине решавања спора и инсистирања на преговорима и проналажењу компромисног решења.⁴ Арбитража за радне спорове по својој форми има одређених сличности са судским решавањем спора и представља његову алтернативу. За арбитражу је карактеристично то што јој стране у спору добровољно приступају. Оне бирају неутрално и компетентно лице – арбитра, који ће на основу изнетих чињеница и аргументата окончати спор странака.

Закон о раду изричito прокламује да запослени има право на мирно решавање индивидуалних и колективних радних спорова.⁵ У каснијој одредби законодавац наводи да је могуће споразumno решавање радног спора пред независним трећим лицем, односно арбитром, уколико је општим актом и уговором о раду то предвиђено. Остваривање заштите појединачних права из радног односа се остварује доношењем одлуке арбитра, који је споразумно одређен од странака у спору за решавање тог конкретног спора, а која је коначна и обавезујућа за запосленог и послодавца.⁶ Поред тога, Закон о мирном решавању радних спорова⁷ предвиђа заштиту права запослених из радног односа пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, као специјализованом институцијом која се бави решавањем радних спорова. Овај закон уређује и сам поступак мирног решавања радних спорова, поступање мириtelja и арбитара, као и обавезе Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, међу којима је и обавеза да води евиденцију о спроведеним поступцима.

4 Слободанка Ковачевић-Перић, Владимир Боранијашевић, „Арбитража за радне спорове“, *Право и привреда*, бр. 4-6/2017, 645.

5 Закон о раду – ЗР, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017, чл. 13.

6 ЗР, чл. 194.

7 Закон о мирном решавању радних спорова – ЗМРРС, *Службени гласник РС*, бр. 125/2004 и 104/2009

II Законски оквир арбитраже за индивидуалне радне спорове у Србији

Арбитражно решавање индивидуалних радних спорова у нашем законодавству дефинисано је Законом о раду и Законом о мирном решавању радних спорова. Оба закона предвиђају методе вансудског решавања радних спорова ради избегавања дугог и формалног судског поступка. Стране између којих постоји спор слободно одлучују да решавање спорног питања повере трећем, непристрасном и независном лицу – арбитру. Међутим, постоје неусклађености и разлике између ова два закона. Закон о раду садржи само један члан који се директно односи на арбитражу, што је, чини се, недовољно за дефинисање овако значајног питања. Закон о мирном решавању радних спорова донет је са циљем да се помогне успешнијем решавању радних спорова и смањењу поступака пред судовима помоћу организовања посебне институције за решавање радних спорова од стране стручних лица, уз уређивање правила поступка које мора да поштује и сам арбитар.

1. Закон о раду

Арбитража као метод за решавање спорних питања је потпуно добровољна, будући да Закон о раду никаде не прописује обавезу послодавца и запосленог да спорно питање изнесу пред арбитра. Закон о раду у чл. 194. садржи више правила која се односе на арбитражу. Најпре, прописано је да општим актом (појединачни колективни уговор или правилник о раду) и уговором о раду може бити предвиђен поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог пред арбитром. Тај њихов споразум има заправо значење арбитражне клаузуле – одредба општег акта/уговора о раду којом се запослени и послодавац саглашавају да арбитража буде начин на који ће се решавати евентуални спор.⁸

Оваква арбитража представља унутрашњу арбитражу будући да спорно питање, као и његово решавање не излази „изван оквира предузећа“.⁹

Спорно питање представља питање које се односи на права, обавезе и одговорност запосленог из радног односа. Послодавац о правима, обавезама и одговорности запосленог одлучује решењем које мора да буде у писа-

8 Бојан Урдаревић, *Арбитража за индивидуалне радне спорове*, Београд, 2007, 103.

9 Б. Урдаревић, 152.

ном облику. Арбитар се одређује споразумно. Тражи се обострана сагласност око избора арбитра, јер уколико та сагласност не постоји, неће ни бити арбитражног решавања спора. Арбитар је лице које поседује стручна знања из области која је предмет спора. Предвиђено је да је рок за покретање арбитражног поступка три дана од дана достављања решења запосленом. Будући да послодавац може да повреди права запосленог и без доношења решења (неисплата зараде, усмени налог за прековремени рад...), чини се да би на основу чл. 195.¹⁰ запослени могао да тражи да се и о таквој повреди права одлучује у арбитражном поступку, као о спорном питању, и то од тренутка када је сазнао за повреду.¹¹ Међутим, поред недоумице да ли је то могуће, остаје отворено и питање рока за покретање арбитражног поступка, јер ст. 1. чл. 194. експлицитно прописује да се арбитражка покреће у року од три дана од дана достављања решења запосленом.¹²

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања. Он одлучује само о спорном питању, односно не може изаћи ван граница постављених самим захтевом за решавање спорног питања. Рок од десет дана је преклузиван, што значи да се његовим протеком губи могућност да арбитар одлучује о спорном питању. О овом року, поред послодавца и запосленог, мора да води рачуна и сам арбитар. Уколико је рок истекао, арбитар ће да обавести запосленог и послодавца да због тога не може да одлучује о изнетом питању.

Уколико арбитар одлучује о отказу уговора о раду, запосленом мирује радни однос до доношења одлуке. Међутим, уколико арбитар не донесе одлуку у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорог питања, решење о отказу постаје извршно. Одлука арбитра је коначна и она обавезује странке у спору.

У Закону о раду нема одредби које се односе на побијање одлуке арбитра. Предвиђен је једностепени поступак, а одлука је коначна, те не постоји могућност изјављивања жалбе.

Иако је одлука арбитра коначна, чини се да би целокупном анализом чл. 194. могли да закључимо да ипак није искључена могућност

10 ЗР, чл. 195. прописује: „против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом“.

11 Б. Урдаревић, 104.

12 М. Стојановић, 237.

покретања поступка пред судом опште надлежности. У том случају поступак пред арбитром се може посматрати као једна од процесних претпоставки за вођење спора пред судом опште надлежности, који би био надлежан у случају да није постојао споразум о арбитражном решавању спорног питања. Ипак, наведени став није неспоран, те се чини да би требало да Закон о раду потпуније и квалитетније уреди споразумно решавање индивидуалних радних спорова пред арбитром.¹³

2. Закон о мирном решавању радних спорова (ЗМРПС)

a) Арбитража и арбитри

Према ЗМРПС арбитражка представља поступак у коме арбитар одлучује о предмету индивидуалног радног спора.¹⁴

Будући да се спорна питања расправљају пред посебно образованом институцијом – Републичка агенција за мирно решавање радних спорова (Агенција), овакво решавање индивидуалних радних спорова представља спољашњу арбитражу. Стране у спору спорна питања износе пред посебно оформљен орган, „изван предузећа“.¹⁵

Избор арбитра се врши након јавног огласа који расписује Агенција, а сам избор између пријављених кандидата врши Комисија за избор мириtelja и арбитара. Потребно је да кандидати за арбитра испуњавају одређене услове, а који се односе на поседовање српског држављанства, високе стручне спреме и најмање петогодишњег искуства у области радних односа, потребно је да то лице није осуђивано за кривично дело на безусловну затворску казну од најмање 6 месеци, односно да није осуђивано за кажњиво дело које га чини неподобним за обављање послова арбитра, те да буде достојно за обављање дужности арбитра. То лице мора да има и положен правосудни испит, односно да буде редовни професор факултета из позитивно-правних предмета. Арбитри се бирају на четири године уз могућност реизбора. Својство арбитра се стиче уписом, а губи брисањем из Именника.¹⁶

Предвиђена је обавеза арбитра у циљу решавања спора да поступају савесно и по свом најбољем знању.¹⁷ У ЗМРПС је присутан институт изузећа арбитра по узору на изузеће државних судија, међутим у одређеним ситуа-

13 М. Стојановић, 236.

14 ЗМРПС, чл. 4.

15 Б. Урдаревић, 153.

16 ЗМРПС, чл. 38-42.

17 ЗМРПС, чл. 49.

цијама могуће је да арбитар одлучује о спорном питању, упркос својим својствима, ако тако желе стране у спору којима су та својства арбитра позната.¹⁸ Страна у спору може да поднесе захтев за изузеће арбитра Директору Агенције, а поред тога сам арбитар је у обавези да по службеној дужности води рачуна о постојању разлога за изузеће и да обавести Директора Агенције уколико се појави неки од тих разлога¹⁹. Директор Агенције у року од осам дана од дана сазнања за постојање неког од разлога за изузеће арбитра одлучује о изузећу. Уколико арбитар буде изузет, поступак мирног решавања се наставља након избора новог арбитра.²⁰

б) Поступак пред арбитром

ЗМРРС предвиђа могућност да се индивидуални радни спор решава пред арбитром уколико је предмет спора: (1) отказ уговора о раду; (2) уговарање и исплата минималне зараде; (3) дискриминација и злостављање на раду; (4) накнада трошкова за исхрану у току рада; (5) накнада трошкова за одлазак и долазак са рада; (6) исплата јубиларне награде; (7) исплата регреса за коришћење годишњег одмора.²¹ Остали индивидуални радни спорови се могу решавати само сходно одредбама Закона о раду, а не путем арбитраже у смислу ЗМРРС.

У складу са основним начелима, сам поступак одликује начело добровољности и начело трипартизма и непристрасности. То значи да су стране у спору (запослени и послодавац) слободне у одлучивању да ли ће се водити арбитражни поступак, док у поступку учествују стране у спору и арбитар. Арбитар је у обавези да поступа непристрасно.²²

Поступак мирног решавања индивидуалног радног спора се покреће подношењем предлога Агенцији. Сам поступак је додатно уре-

18 Б. Урдаревић, 128.

19 ЗМРРС, чл. 48. предвиђа разлоге за изузеће: (1) ако арбитар заступа неку од страна у спору, или ако је у последњих пет година заступао неку од страна у спору; (2) ако је арбитар сродник по крви у правој линији до било ког степена, а у побочној до четвртог степена неке од страна у спору, односно ако је арбитар брачни друг или сродник по тазбини до другог степена неке од страна у спору; (3) ако је арбитар у радном или чланском односу са неком од страна у спору или је такав однос постојао у последње 2 године; (4) ако је арбитар повезан са странама у спору на било који други начин који би могао да утиче на његову непристрасност.

20 ЗМРРС, чл. 48.

21 ЗМРРС, чл. 30.

22 ЗМРРС, чл. 5. и 6.

ћен Правилником о поступку мирног решавања радног спора²³ који је у највећој мери посвећен разради правила која се односе управо на предлог за покретање поступка мирног решавања радног спора. Предлог може бити заједнички поднет или појединачно, али уз сагласност друге стране. Предлог обавезно садржи податке о странама, као и предмету спора, а уз њега се доставља документација и предлажу сведоци, уколико они постоје. Агенција, у случају да је поступак иницирала само једна страна, доставља предлог уз документацију другој страни, која има рок од три дана да се изјасни да ли прихвати мирно решавање спора. Арбитра одређују споразумно. Заједничким предлогом стране у спору бирају арбитра из Именика арбитара који води Агенција, а уколико је арбитар предложила само једна страна у спору, он се одређује у поменутом року од три дана. Након тога, Агенција доставља изабраном арбитру предлог и документацију у вези са спором.²⁴

У року од три дана од дана пријема предлога и документације, арбитар који руководи решавањем конкретног спора дужан је да закаже расправу и обавести стране о томе.²⁵ Уколико је раније покренут судски поступак из истог чињеничног и правног основа, стране су дужне да суд обавесте о покретању арбитражног поступка, те ће суд „застати са поступком“.²⁶

Свака од страна у спору може да повуче предлог за покретање поступка до момента отварања расправе. Одржавање расправе је јавно, а јавност може бити искључена уколико је то затражила једна од страна, а за искључење јавности постоје оправдани разлози. Могуће је да арбитар одржи расправу и уколико једна од страна у спору неоправдано изостане, при чему ће се разматрати документација коју је та страна претходно доставила. Могуће је и одлагање расправе на захтев стране у спору или уколико сам арбитар тако одлучи. Арбитар ће заказати расправу најкасније у року од пет дана од дана одлагања расправе.²⁷

Свака од страна у спору има право на давање завршне речи, а уколико арбитар сматра да је предмет спора расправљен он закључује расправу.²⁸

23 Правилник о поступку мирног решавања радног спора – Службени гласник РС, бр. 12/2005 и 84/2005

24 ЗМПРС, чл. 10-13.

25 ЗМПРС, чл 31.

26 ЗМПРС, чл. 30 ст 2.

27 ЗМПРС, чл. 31-33.

28 ЗМПРС, чл. 35.

Свака од страна у спору сноси своје трошкове у поступку мирног решавања индивидуалног радног спора,²⁹ уколико их има, а трошкови арбитра не падају на њихов терет. Нема потребе да стране у спору ангажују адвоката, нити има других трошкова (као нпр. трошкови такси као у судском поступку). Дакле, предвиђени поступак мирног решавања радних спорова омогућава запосленима и послодавцима да практично бесплатно реше радни спор. Накнаду трошкова и награду арбитара сноси Агенција, односно држава, а њихова висина је прописана посебним правним актом (Уредба о висини награде и накнаде трошкова мититеља и арбитара за мирно решавање радних спорова³⁰).

в) Арбитражна одлука

Арбитар има рок од тридесет дана од дана отварања расправе да донесе решење о предмету спора. ЗМРРС дефинише садржај решења (идентификациони подаци страна у спору, изрека, образложение, датум доношења и идентификациони подаци арбитра и његов потпис). Одлука мора да садржи законом прописан садржај како би имала дејство судске пресуде. Против решења арбитра није дозвољена жалба, односно решење је правноснажно и извршно од дана њеног достављања странама у спору. Уколико је у решењу одређен рок у коме се може извршити радња која представља предмет извршења, само решење постаје извршно тек истеком тог рока.³¹ Уколико је раније „поступак пред судом прекинут“ (услед обавештења страна у спору о покретању арбитражног поступка), стране у спору су дужне да и након доношења арбитражног решења о истом обавесте суд.³² Законодавац не користи термине доследно. У чл. 30 говори о томе да ће суд „застати са поступком“ док у чл. 37. наводи да је суд „прекинуо поступак“ – објашњење за терминолошку неусклађеност, која има консеквенце будући да је реч о различитим појмовима, је та што је у ЗМРРС пре измена од 2009. године у чл. 30. био коришћен израз „прекид поступка“, те законодавац приликом измена ЗМРРС 2009. године није извршио потребну измену. Свакако је прихватљивија употреба термина

29 ЗМРРС, чл. 14.

30 Уредба о висини награде и накнаде трошкова мититеља и арбитара за мирно решавање радних спорова – *Службени гласник РС*, бр. 11/2005 и 83/2005, предвиђа да арбитар по основу припреме за вођење поступка мирног решавања спора (проучавање материјала, заказивање расправе...) има право на накнаду до 2000 динара, по једном спору, за рад у поступку износи 4000 динара по једној расправи, док је за доношење решења накнада 5000 динара.

31 ЗМРРС, чл. 36.

32 ЗМРРС, чл. 37.

„застајање са поступком“, јер до њега долази када суд треба да сачека исход неког другог поступка.

Као што је поменуто, ЗМРРС не предвиђа могућност улагања жалбе против решења арбитра. Постоји дosta супротстављених ставова поводом ове одредбе. Чак је Нацрт ЗМРРС садржао члан којим би се дозвољавала могућност подношења тужбе за поништај арбитражне одлуке, међутим то је изостало у коначној верзији закона.³³ Ово питање је постављено и пред Уставним судом Србије.

Уставни суд је заузео становиште да спорна одредба ЗМРРС, чл. 36. ст. 3, која искључује право на жалбу против решења арбитра, није у супротности са Уставом Републике Србије (Устав)³⁴. Устав проглашава да „свако има право на жалбу или на друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву, обавези или на закону заснованом интересу“.³⁵ Уставни суд је заузео став да се одлучивање арбитра не може сматрати одлучивањем државног органа, нити као организације која врши јавна овлашћења, већ је то одлука појединца којем су стране добровољно повериле решавање њиховог спора. Поред тога, законодавац је поступајући у оквиру своје надлежности да уређује систем у области радних односа, овлашћен да законом установи могућност мирног решавања индивидуалних и колективних радних спорова, да уређује правила самог поступка, те је и овлашћен да пропише искључивање права на жалбу која би се могла уложити против решења арбитра.³⁶

Треба напоменути да битну разлику у односу на редован судски поступак представља чињеница да арбитар о предмету спора решава по принципима добровољности, трипартизма и непристрасности. Такође, двостепеност арбитражног одлучивања представља реткост у пракси. Двостепеност је у супротности са смислом арбитраже, јер би довела до неповерења странака у арбитра ког су иначе саме изабрале, а осим тога довела би се у питање и ефикасност читавог поступања. Ипак, апсолутно искључивање судског система заштите у области мирног решавања радних спорова отвара могућност да дође до злоупотреба које држава не би могла да санкционише.³⁷

33 Б. Урдаревић, 138.

34 Устав Републике Србије – Устав, Службени гласник РС, бр. 98/2006

35 Устав, чл. 36 ст. 2.

36 Уставни суд Републике Србије, решење бр. ИУ-15/2005 од 18.09.2006. године

37 Б. Урдаревић, 151.

Став о неопходности омогућавања права на жалбу против решења које донесе арбитар је инспирисано чињеницама да арбитража представља врсту квази-судског решавања спора, да арбитар доноси одлуку након спровођења доказног поступка и да је двостепеност гарант правне сигурности. У том случају би се поступак по жалби одвијао пред трочланим већем арбитара, које би такође изабрале стране у спору, односно Директор Агенције. Веће би након спровођења другостепеног поступка одлучило да (1) потврди првостепено решење; (2) врати на поновно одлучивање пред другим арбитром који би био изабран на основу ЗМРПС; (3) мериторно реши спор уколико има довољно доказа.³⁸

III Упоредно радноправно законодавство

У наставку су наведена нека од посебности законодавних решења европских земаља и стања у пракси која се односе на арбитражно решавање индивидуалних радних спорова.

1. Немачка

Немачка је земља која има најразвијенији систем решавања радних спорова. За немачко законодавство које уређује индивидуалне радне спорове карактеристично је да постоји изузетно ограничена могућност странака да искључе надлежност радног суда и да уговоре решавање спора путем арбитраже. Разлог за овакав рестриктиван однос према арбитражи у домену индивидуалних радних спорова заснива се на општеприхваћеном мишљењу да арбитри не знају да квалитетно примене све одредбе радноправног законодавства, као и бојазан да би арбитри у мањој мери поштовали когентне законске норме које су у корист запослених. Постоји тростепено радно судство чији је развој почeo још од 1808. године, а у модерном облику од 1880. године. Поред тога постоји и могућност побијања арбитражних одлука (заснивање арбитражне одлуке на кршењу закона може бити један од разлога за њено побијање).³⁹

2. Аустрија

У Аустрији постоји само један суд који је специјализован за радне спорове, међутим када било који општи суд поступа у радном спору он добија статус радног суда. Арбитражно решавање индивидуалних радних

38 С. Ковачевић-Перић, В. Боранијашевић, 659.

39 М. Стојановић, 35.

спорова према аустријском законодавству је дозвољено једино уколико је спор већ настао, па странке накнадно закључе арбитражни договор/споразум. Предвиђена је могућност побијања арбитражних одлука и то пред судом који би био надлежан за одлучивање у конкретном индивидуалном радном спору.⁴⁰

3. Велика Британија

У Великој Британији радноправно законодавство придаје велики значај компромисном решавању радноправних спорова. Постоји посебна агенција „Сервис за мирење, посредовање и арбитражу“ која има кључну улогу у алтернативном решавању спорова што доприноси да чак 75% од свих предмета пред судом бива окончано или повучено пре званичног судског саслушања.⁴¹

4. Словенија

Иако је самостална држава од 1991. године, Словенија је за кратко време установила изузетно добар систем решавања радних спорова. По угледу на немачко законодавство и уз помоћ немачких стручњака уведено је радно судство. Арбитража, била *ad hoc* или стална, јесте чест метод мирног решавања радних спорова у Словенији. У зависности од врсте спора разликују се правила о арбитражном решавању.⁴²

IV Арбитражно решавање индивидуалних радних спорова у пракси

1. Предности арбитраже у односу на судско решавање

Приметно је да арбитража последњих деценија у све већој мери представља супститут судском решавању спорова. Предности арбитражног решавања спорова су вишеструке. Арбитража се заснива на принципима правичности, добровољности, савесности и поштења, флексибилности и добним пословним обичајима. Арбитри нарочито воде рачуна о економичности аргументације и правичности, не само о правним правилима. Они настоје да подједнако уважавају интересе и запосленог и послодавца, управо због тога је арбитар неутрално лице у које обе стране имају поверење и бирају га да реши постојећу спорну ситуацију. Такође,

40 М. Стојановић, 54.

41 С. Ковачевић-Перић, В. Боранијашевић, 654.

42 М. Стојановић, 24.

арбитар мора да поштује прописана правила поступка и штити вредности јавног поретка.⁴³

Поступак арбитражног решавања индивидуалних радних спорова пред Агенцијом је бесплатан и мање бирократизован. Стране у спору су у могућности да се саме договоре о многим питањима која се односе на сам спор (нпр. могу уговорити динамику и метод исплате неисплаћених дуговања). Трошкове арбитра сноси држава и не захтева се ангажовање адвоката. Код судског поступка поред трошкова адвоката, тужбе, жалбе, додатан трошак представљају и судске таксе. Још једна од одлика арбитражног поступка је његова ефикасност. Рокови у поступку су релативно кратки, а предвиђено је да се поступак оконча у року од тридесет дана од дана отварања расправе. За разлику од тога, опште је позната спорост у поступању домаћих судова. Осим тога, присутна је неуједначена пракса судова, а мана домаћег правног система је и непостојање посебних судова за радне спорове, односно недовољна специјализованост судија у овој области. Довољно је напоменути да је 2014. године Србија била прва по броју притужби у односу на број становника, а да се највећи број тих притужби тицаше повреде права на суђење у разумном року.⁴⁴ Све то доприноси констатацији да се у домаћим радноправним споровима неретко нарушава начело хитности, крши се право на заштиту у разумном року, губи се уверење у судове и долази до несигурности запослених и послодавца по питању њихових права и обавеза. Поред свих предности које арбитражка доноси, у Србији је заштита права запослених путем суда и даље доминантна. Има аутора који сматрају да је један од разлога за недовољну искоришћеност арбитраже тај што домаће законодавство не предвиђа могућност улагања жалбе на арбитражну одлуку.⁴⁵ Сви ови наводи додатно поткрепљују потребу и основаност најављених измена и допуна постојећег ЗМРРС.

2. Статистички подаци

У Србији запослени и послодавци и даље не користе у доволној мери арбитражу као вид решавања спорног питања, што сведочи о недовољној свести послодавца и запослених о мирном решавању радних спорова. До данас је поднето око 15.000 предлога за мирно решавање

43 D. Sherwyn, S. Streicher, M. Heise, *Assessing the Case for Employment Arbitration*, Oxford, 2005, 57.

44 С. Ковачевић-Перић, В. Боранијашевић, 651.

45 С. Ковачевић-Перић, В. Боранијашевић, 654.

индивидуалних радних спорова.⁴⁶ Према расположивим подацима, у Србији је током 2016. године укупно било поднето 928 предлога за мирно решавање индивидуалних радних спорова, од чега је предмет спора готово код половине предлога била накнада за регрес за коришћење годишњег одмора. Укупан број покренутих поступака пред Комисијом (956, што је збир индивидуалних и колективних) представља, занемарљиви, тридесети део од укупног броја радних спорова покренутих пред судовима (преко 30.000). Ипак је приметна тенденција повећања броја поступака који се воде пред Агенцијом будући да је пред Агенцијом 2014. године било покренуто 199 предлога за мирно решавање радних спорова, а 2015. године 322, што је три пута мање у односу на 2016. годину.⁴⁷

Ради повећања броја поступака пред Агенцијом Влада Републике Србије је донела закључак којим препоручује, између осталог, државним органима, органима аутономне покрајине, органима јединица локалне самоуправе, јавним агенцијама, јавним предузећима и другим облицима организовања чији је оснивач Република Србија, привредним друштвима чији је оснивач РС, да колективне и индивидуалне радне спорове решавају пред Агенцијом.⁴⁸

В Најзначајније новине предвиђене Предлогом Закона о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова

Предлог Закона о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова прописује нова правила ради унапређења законског оквира мирног решавања радних спорова тако што отклања уочене проблеме у примени ЗМРРС. Проширује се улога Агенције, потпуније се регулишу одређена питања ЗМРРС, а све са циљем смањења броја радних спорова пред судовима и подстицања социјалног дијалога.⁴⁹

Од краја 2017. године у склопштинској процедуре налази се Предлог Закона о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова (Закон о изменама и допунама). Након вишегодишње примене ЗМРРС уочене су многе тешкоће у пракси због којих је неопходно извр-

46 Доступно на адреси: <http://www.ramrrs.gov.rs/o-agenciji/>, 13.04.2018.

47 Доступно на адреси: http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/lat/pdf/predlozi_zakona/4356-17%20lat.pdf, 13.04.2018.

48 Влада Републике Србије, закључак 05 бр. 116-8060/2015

49 Доступно на адреси: <http://www.pravniportal.com/najnoviji-predlog-zakona-o-izmenama-dopunama-zakona-o-mirnom-resavanju-radnih-sporova/>, 13.04.2018.

шити измене и допуне постојећег закона. Потребно је да се одредбе о индивидуалним радним споровима додатно уреде. Законом о изменама и допунама проширује се појам индивидуалног радног спора тако да се не односи само на исплату минималних зарада, већ на исплату зараде (плате) без обзира на висину, а такође и на исплату других примања у складу са законом.

У Закону о изменама и допунама је измене једно од основних начела. Уместо начела трипартизма уводи се начело независности. На тај начин се наглашава независност у поступању мирујеца и арбитара. Ово начело пружима поступање мирујеца и арбитра кроз читав поступак мирног решавања радних спорова. Један од разлога за доношење Закона о изменама и допунама је свакако и успостављање реалних рокова за поступање страна у спору и арбитра, продужавањем одређених рокова у којима су дужни да поступају. Осим тога, предложено је да рокови који се исказују у данима буду изражени у радним данима.

Будући да се у пракси појавио проблем легитимисања мирујеца и арбитара, Законом о изменама и допунама се уводи правни основ за издавање службених легитимација овим лицима помоћу којих ће проблем бити превазиђен. Према постојећем ЗМРПС расправе у било ком индивидуалном спору су јавне. Законом о изменама и допунама предвиђено је да се јавност искључује у споровима поводом дискриминације и злостављања на раду будући да су ти поступци углавном пружети изношењем података који су осетљиве природе. С обзиром да је проширења надлежности у индивидуалним радним споровима предвиђа се и могућност ангажовања вештака, што не би повећало трошкове самог поступка јер би свака страна сама сносила трошкове његовог ангажовања. Измене су неки од услова за именовање арбитара, а по узору на страна законодавства, предвиђено је и доношење Етичког кодекса мирујеца и арбитара којим би додатно било уређено њихово поступање.

Велику новину представљају нови начини за окончање поступка пред арбитром. Поступак се може окончати тако што стране у спору постигну споразум, те није потребно да арбитар доноси решење засновано на изведеном доказима. Споразумно окончање поступка омогућава да се постигне тзв. WIN-WIN agreement, што је свакако у духу мирног решавања радних спорова. Новина је и да сам арбитар може да оконча поступак уколико закључи да је поступак постао немогућ. Спорови поводом злостављања и дискриминације могу се изузетно окончати само на основу споразума страна у спору, а ако тај споразум изостане арбитар доноси

решење о обустави поступка којим упућује стране у спору да о истој правној ствари могу водити судски поступак.

Предвиђено је да снагу извршне исправе има решење које је донето на основу споразума страна у спору, односно решење којим арбитар одлучује о предмету спора. На овај начин биће извршено усаглашавање ЗМРРС са Законом о извршењу и обезбеђењу⁵⁰ што је важно будући да у пракси судије често нису „препознавале“ решење арбитра као извршну исправу. Евиденција коју је Агенција дужна да води о поступцима мирног решавања радних спорова се проширује и на врсту предмета спора.⁵¹

VI Закључак

Извесно је да арбитража добија све значајнију улогу, како у нормативном смислу, тако и у примени у пракси. Доношење *lex specialis* закона који уређује ову област свакако представља добру полазну основу. Међутим, у Србији и даље није препознат сав потенцијал којим арбитража може допринети очувању социјалног мира и неопходности ефикасног, професионалног и квалитетног решавања индивидуалних радних спорова. Решавање ових спорова арбитражом је недовољно искоришћено. Закон о изменама и допунама ЗМРРС представља добар корак ка проширењу примене арбитраже. Створена су нова правила, односно измене постојећа, којима се отклањају уочени проблеми у скоро петнаестогодишњој примени ЗМРРС. Међутим, остаје и даље отворено питање могућности улагања жалбе против решења којим арбитар одлучује о индивидуалном радном спору и супротности ЗМРРС са Уставом зајамченим људским правима и слободама. Треба размотрити и евентуално увођење обавезног покушаја мирног решавања радних спорова пре покретања поступка пред судом. Такође је потребно наставити даље и донети подзаконске прописе који би олакшали примену ЗМРРС (пре свега детаљније упутство о поступању мириtelja и арбитара). Осим тога, потребно је непрестано радити на методама за стручно усавршавање арбитара, као и на подизању свести о значају арбитраже и саветовању послодавца и запослених о свим њеним предностима, јер и даље преовлађује утисак да запослени и послодавци нису довољно информисани.

50 Закон о извршењу и обезбеђењу – Службени гласник РС, бр 106/2015, 106/2016 - аутентично тумачење и 113/2017 - аутентично тумачење

51 Доступно на адреси: http://www.parlament.gov.rs/upload/archive/files/lat/pdf/predlozi_zakona/4356-17%20lat.pdf, 13.04.2018.

Будући да није увек могуће окончање радних спорова на миран начин, потребно је да се обезбеди квалитетнији законски оквир за судско решавање индивидуалних радних спорова. То би се постигло успостављањем специјализованих судова за радне спорове, а као модел могу да послуже решења немачког, британског или пак словеначког законодавства. Радни судови у потпуности би заменили судове опште надлежности у решавању радних спорова и поступали би по посебним процесним правилима прилагођени специфичној врсти спорова (обавезан покушај мирног решавања спора, хитност поступка, поштовање начела економичности...). Један од предлога је да веће таквих судова буде састављено по начелу трипартизма (један судија предложен од стране радника, односно синдиката, други од стране послодавца, док би трећи био судија професионалац). Дакле, потребно је да у Србији буде успостављен систем који ће омогућити да се већина радних спорова окончава на миран начин, уз посредовање стручњака, док би специјализовани судови поступали уколико миран начин окончања спора није могућ.⁵²

52 М. Стојановић, 277.

Đorđe VIĆIĆ

**Student of master academic studies at the Faculty of Law,
University of Belgrade**

ARBITRATION AS A WAY OF RESOLVING INDIVIDUAL LABOUR DISPUTES

Summary

In this article author considers the domain of the arbitration as a way of settling labour disputes, i.e. arbitration as out-court method for resolving individual labour disputes in the domestic legal framework. The first part of the article is related to regulation of amicable settlement of labour disputes, the term of protection of employee's rights in case of individual labour disputes. Except the analyses of existing legal provisions, the author refers statistical data regarding the application of this institute, which indicates the increasing significance of the alternative ways of resolving disputes in Serbia nowadays. It is referred to resolutions from other legislations and indicated the problems and unsolved questions in domestic legislation. Also, it is given an overview of future solutions of domestic law in the field of amicable settlement of labour disputes.

The article aims to highlight the importance of arbitration in individual labour disputes as a method of settling labour disputes, as well as to indicate the possibilities and the direction of development of this institute in the Republic of Serbia.

Keywords: amicable settlement of labour disputes, individual labour disputes, arbitration, comparative law, Republic agency for peaceful settlement of labour disputes.