



УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

Мирно решавање индивидуалних радних спорова

(мастер рад)

Ментор:

Проф др Горан Обрадовић

Студент:

Светлана Јосифовић

Бр.инд. М-038/17-О

Ниш, 2020.

Садржај:

УВОД	1
І РАДНИ СПОРОВИ	3
1. Појам радног спора	3
2. Врсте радних спорова	5
2.1 Индивидуални радни спорови	5
2.2 Колективни радни спорови	7
3. Субјекти радних спорова	7
4. Начини/методи решавања радних спорова	9
4.1.Судско решавање радних спорова	10
4.2. Вансудско (мирно) решавање радних спорова	11
ІІ МИРНО РЕШАВАЊЕ ИНДИВИДУАЛНИХ РАДНИХ СПОРОВА	12
1. Појам мирног решавања индивидуалних радних спорова	12
2. Предмет мирног решавања индивидуалних радних спорова	14
3. Предност мирног решавања индивидуалних радних спорова	15
ІІІ РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА МИРНИМ ПУТЕМ У НЕКИМ УПОРЕДНО-ПРАВНИМ СИСТЕМИМА	17
1. Решавање радних спорова спорова мирним путем у Француској	17
2. Решавање радних спорова спорова мирним путем у Великој Британији	18
3. Решавање радних спорова спорова мирним путем у Шведској	19
ІV РЕПУБЛИЧКА АГЕНЦИЈА ЗА МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА	20
1. Надлежности Агенције за мирно решавање радних спорова	22
2. Миритељи и арбитраи	23
2.1. Именик миритеља и арбитра	25
2.2. Брисање миритеља и арбитра из именика	25
2.3. Изузеће миритеља и арбитра	26
2.4. Дужности и права миритеља и арбитра	27
3. Евиденција о поступцима мирног решавања радних спорова	28
4. Ефикасност у решавању индивидуалних радних спорова	32

V ПОСТУПАК МИРНОГ РЕШАВАЊА ИНДИВИДУАЛНИХ РАДНИХ СПОРОВА	34
1. Покретање поступка	34
2. Ток поступка	37
3. Одлуке	39
4. Примери добре праксе	40
ЗАКЉУЧАК	48
ЛИТЕРАТУРА.....	50

УВОД

Устав Републике Србије јемчи право на рад, у складу са законом.

Члан 60. став 4. Устава Републике Србије прокламује да свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедности и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правилну накнаду за рад и право на правну заштиту за случај престанка радног односа.

Радни однос се заснива како би се обезбедила социјална и економска сигурност што има за циљ социјану и политичку стабилност једне земље.

Сведоци смо свакодневних конфликта. Конфликти у области рада имају за последицу штету како по запосленог тако и по послодавца и ти конфликти се могу огледати како у виду материјалних тако и психичких последица. Обично су то конфликти који ремете радну средину и на које субјект не може да утиче и реагује другачије него да се правним путем обрати надлежном органу ради заштите својих законом загарантованих права.

Уколико се у радном односу односно при остваривању права запослених отвори питање њихове заштите, може се говорити о настанку радног спора који се карактерише супротстављеним ставовима субјеката истог о питањима законом загарантованих права које су предмет насталог конфликта, а која могу бити индивидуални или колективни у зависности од тога које је право повређено.

Свако друштво настоји да евентуалне конфликте реши на најбољи могући начин јер у супротном неадекватно решавање има за последицу дуготрајност судског поступка и све оне последице које повлаче. У циљу решавања евентуалних конфликта поводом рада, запослени се за остваривање својих ускраћених права предвиђеним законом обраћају превасходно државним органима. То су најчешће судски државни органи који су грађанима гарант за остваривање својих права.

Међутим, остваривање и заштиту појединачних права из радног односа могуће је остварити како судским тако и вансудским односно алтернативним путем

На прагу је друга деценија како домаће законодавство ради на транспарентности и унапређењу алтернативног решавања радних спорова.

У многим земљама су већ формиране агенције које су специјализоване за мирно решавање радних спорова. Код нас је то Републичка агенција за мирно решавање радних спорова која је основана Законом о мирном решавању радних спорова која се залаже за то да би радници своје незадовољство према послодавцу најпре требало да реше мирним путем уз помоћ Агенције, а њени основни постулати који је карактеришу јесу добровољност, непристрасност, стручност и оно што је за стране такође битно – поступак је бесплатан.

У раду је стављен акценат на рад Републичке агенције за мирно решавање радних спорова односно на сам поступак решавање индивидуалних радних спорова пред Агенцијом, с обзиром да ће се говорити о решавању индивидуалних радних спорова.

І РАДНИ СПОРОВИ

1. Појам радног спора

Неспорно је да су са развојем радних односа настајали конфликти између послодаваца и радника. Конфликти поводом рада су се са развојем радних односа различито манифестовали, па самим тим је и потреба за њиховим регулисањем била већа.

Појам радног спора се различито дефинише. У циљу приближавања овог појма, наводе се неколико дефиниција теоретичара радног права.

По једном мишљењу, радни спорови су они спорови који настају између радника, односно службеника и организације (послодавца) поводом повреде права или непосредних личних интереса признатим правним прописима, колективним уговором или уговором о раду и за чије је решавање надлежан одређени орган.¹ Међутим, сматра се да ова дефиниција више одговара појму индивидуалног радног спора о коме ће у раду детаљно бити речи.

По другом мишљењу, радни спорови су они спорови који настају између радника и послодаваца или синдиката и послодаваца, односно послодавачке асоцијације поводом повреде индивидуалног или колективног права или обавезе из радног односа заснованих на закону који се по прописаном поступку решава пред надлежним судом или овлашћеним органима.²

По трећем схватању, радни спор је спор који настаје због повреде права и обавеза из радног односа између запосленог и послодавца.³

По четвртом мишљењу, радни спорови су они спорови који настају између странака радног односа онда када једна странка чињењем или нечињењем онемогућава

¹ А. Балтић, М. Деспотовић, *Основи радног права Југославије*, Београд, 1978, стр. 27.

² Д. Паравина, *Радно право*, Београд, 1998, стр. 160.

³ В. Брајић, *Радно право*, Београд, 2001, стр. 424.

остваривање права или врши повреду права или интереса заснованог на праву друге странке за измену постојећих или утврди нова права и обавезе, односно услове рада.⁴

По петом мишљењу, радни спор је само онај спор у коме је тужилац запослени, а тужени послодавац.⁵

Аутори једне од најквалитетнијих студија о решавању радних спорова у Европи из 1994. године, Annie de Roo и Rob Jagtenberg, радне спорове дефинишу да су то „спорови проишавши из закључења, дејства и раскида индивидуалног уговора о раду и/или спорови проишавши из закључења, дејства и раскида индивидуалног уговора о раду и/или колективног уговора о раду”.⁶

На бази изложеног, радни спор се може укратко одредити као: правни спор који настаје ускраћивањем или повредом индивидуалног или колективног права или интереса радника из радног односа, од стране послодавца. Потпуније речено, радни спор је правни спор који настаје у вези са радом који се одвија у форми радног односа, између једног запосленог, групе запослених лица или њиховог професионалног удрживања, са једне стране, и послодавца или организације послодавца, са друге стране, поводом повреде или ускраћивања индивидуалног или колективног права или интереса из радног односа, који су утврђени правним прописима, или у вези са изменом постојећих или увођењем (утврђивањем) нових услова рада. То су дакле, спорови о постојећем правном стању или будућем праву.⁷

Уколико би се требала дати краћа и сажетија, па самим тим и упрошћенија и уопштенија дефиниција радног спора, онда би се за исти могло рећи да означава спор између радника појединца, односно између радничких и послодавачких удружења, поводом повреде или уређивања и примене индивидуалних, односно колективних права из или поводом радног односа, који решавају надлежни органи, по прописаној процедури.⁸

⁴ Б. Шундерић, *О радном спору*, Анали Правног факултета, Београд, бр.1-3/1991, стр. 354.

⁵ З. Ивошевић, М. Ивошевић, *Огледи на тему: Закон о раду*, Београд, 2002, стр. 123.

⁶ A Roo De and R. Jagtenberg, *Settling Labour Disputes in Europe*, Deventer – Boston, 1984, стр. 21.

⁷ С. Јашаревић, *Решавање радних спорова мирним путем у теорији и пракси*, докторска дисертација, Нови Сад, 2000, стр. 6.

⁸ Ж. Кулић Ж, Појам и основна обележја радног спора, *Радно и социјално право*, часопис за теорију и праксу, број 3-6/98, Београд, стр. 26.

Полазећи од теоријских схватања о радном спору, можемо закључити да је радни спор, правни спор међу странкама (субјектима) индивидуалног или колективног радног односа, чији је основ у хетерономном и аутономном радном праву, а његов предмет су права, обавезе, правни односи и интереси који настају у радном односу, који се решава посебним правним средствима у посебном поступку и пред посебним органима.⁹

Појам радноправног спора се може дефинисати како са материјално-правног, тако и са процесно-правног становишта.

Материјално-правна обележја радног спора су: предмет спора и странке у спору. Без предмета спора и странака које чине субјекте спора нема ни спора.

Четири основна обележја радног спора су: предмет спора, странке у спору, органи који решавају спор и поступак у коме се решава настали спор. То су четири кумулативна, заједничка и суштинска обележја по којима се спор и препознаје.

1. Врсте радних спорова

У правној теорији и пракси постоје многобројне поделе радних спорова. Уколико се крене од заједничких елемената које чине радни спор, у теорији и пракси је на основу њих извршена подела радних спорова с обзиром на субјекте, природу односно специфичност обележја спора и на органе и поступак за решавање радних спорова.

1.1. Индивидуални радни спор

Индивидуални радни спор се у теорији и пракси различито дефинише.

По једно, схватању, под индивидуалним радним спором подразумева се спор између радника и послодавца у вези са закључивањем, постојањем или престанком индивидуалног уговора о раду, који се решава пред надлежним судом или другим органом у утврђеном поступку.¹⁰

⁹ М. Стојановић, *Радни спорови СР Немачке, Републике Италије, Републике Словеније и Републике Србије*, Крагујевац, 2007, стр. 21.

¹⁰ Д. Паравина, *Радни спор у југословенском и упоредном праву*, Правни живот, III ТОМ, Београд, 1995, стр. 552.

По другом схватању, под индивидуалним радним спором подразумева се спор који настаје између радника (намештеника), односно службеника и организације (послодавца) поводом повреде права или непосредних личних интереса признатих правним прописима, колективним уговором или уговором о раду, за чије је решавање надлежан одређени орган.¹¹

По трећем схватању, индивидуални радни спор је онај спор који настаје између појединог радника и предузећа, односно послодавца поводом утврђивања или остваривања и заштите индивидуалног, појединачног и личног права, интереса, односно обавезе из радног односа.¹²

По четвртом схватању, под индивидуалним радним спором подразумева се спор који настаје између радника као појединца и послодавца поводом непризнавања или повреде неког индивидуалног права из радног односа непосредног личног интереса заснованог на праву, односно поводом повреде радне обавезе из радног односа утврђене правним прописима.¹³

Индивидуални радни спор је увек правни спор. У теорији се износи став да предмет индивидуалног радног спора, може бити свако питање поводом којег радник и послодавац долазе у сукоб.¹⁴

Индивидуални радни спор је спор између послодавца и радника у вези са предметом индивидуалног уговора о раду, састоји се у истицању контрадикторних захтева странака, које настоје да заштите право које сматрају повређеним.¹⁵

¹¹ А. Балтић, *Основи радног права ФНРЈ*, Београд, 1955, стр. 237.

¹² П. Јовановић, *Радно право*, Београд, 2000, стр. 373.

¹³ Б. Шундерић, Решавање спорова поводом закључивања и примене колективних уговора, *Заштита права у споровима из радног односа*, Судска и управна пракса-сталне тематске публикације, Београд, бр.3., 1994. стр. 26.

¹⁴ А. De Roo, R. Jagtenberg, *op. cit.*, стр. 21.

¹⁵ J. Rivero, J. Savatier, *Droit du travail*, P.U.F, Paris, 1987, стр. 410.

1.2. Колективни радни спор

Колективни радни спор, као елемент колективног радног права, представља врсту радног спора који настаје повредом колективних права или ради заштите колективних интереса у вези са колективним радним односом.

Колективни радни спор је спор који настаје између радног колектива, групе радника или радничке организације (синдиката) и организација послодаваца, односно послодаваца, поводом остваривања, односно повреде општих колективних права и интереса по основу рада или у вези са радом.¹⁶

За постојање колективног радног спора неопходно је да је у спору укључен већи број запослених, док је на другој страни довољно да стоји само један послодавац.¹⁷

Колективни радни спор карактерише колективност у погледу субјеката и предмета спора, што га и разликује од индивидуалног радног спора, а решава се уз учешће треће стране – судским и алтернативним методима, као и методима колективног деловања. Ако се запослени у случају повреде индивидуалног права радника обрати суду ради заштите свог права, тада се колективни радни спор претвара у индивидуални радни спор.

Колективни радни спорови се могу класификовати по више критеријума, међутим у пракси највећи значај има подела на правне и интересне колективне радне спорове.

Док се правни колективни радни спором сматра врста радног спора која настаје у примени, односно тумачењу одредаба колективних уговора, интересни колективни радни спорови су они који настају у поступку закључивања, измена и допуна колективних уговора. Поводом правних колективних радних спорова није дозвољен штрајк и могу се јавити и у приватном и у јавном сектору, док се интересни колективни радиспорови могу решавати мирним методима решавања колективних радних спорова, али и методама индустријске акције.

¹⁶ Б. Лубарда, *Радно право*, Нови Сад, 2012, стр. 369.

¹⁷ С. Јашаревић, *op. cit.*, стр. 17.

2. Субјекти радних спорова

Основни субјекти радног спора јесу запослени и послодавци. С обзиром на чињеницу да радни спор настаје због повреде права из радног односа који се заснива

између запосленог и послодавца, самим тим супротстављене стране у спору јесу запослени и послодавац.

Имајући у виду материјалну страну радног спора, тј. чињеницу да конфликт настаје због права из радног односа, и смисао радног односа - да се заснива између радника и послодавца ради трајног вршења рада, све упућује да се код радног спора мора радити о сукобу две уговорне стране радног односа- радника и послодавца. Дакле, субјекти радног спора у правом смислу речи су једино супростављени социјални партнери – запослени и послодавац.¹⁸

Као једна од страна у радном спору а која је углавном у улози послодавца јесте држава. Она је такође заинтересована за радне спорове, посебно уколико се осврне на чињеницу да је управо држава један од највећих послодаваца за запослене и то у јавном сектору.

Основни заступници колективних интереса запослених у радним споровима су синдикати. Синдикати су, нарочито у развијеним земљама, финансијски, персонално и организовано изузетно снажне организације, које се са успехом могу супроставити послодавцима и њиховим асоцијацијама, чак и држави. У појединим земљама синдикати обухватају и преко 80% запослених (у Скандинавији), а висок ниво синдикализованости забележен је и у Немачкој, Швајцарској, Белгији, Аустрији, Канади.¹⁹

Поред синдиката, као учесници радног спора на страни запослених, у многим земљама (нпр. Француској, Канади, САД, Великој Британији) јављају се делегати,

¹⁸ Ово станивиште заступају нпр. и Gerard Lyon-Caen и Jean PELisseir (*Droit du Travail*, Paris, 1992., стр. 845.) а код нас нпр. Лубарда Б. (Решавање колективних радних спорова, 1999, оп.цит, стр. 24). неки аутори (нпр. Балтић А., Перишић Д.) смтрају да учесници радног спора могу бити и наследници умрлог или погинулог радника. Међутим, спор између радника наследника и послодавца нема основ у радном односу, већ грађанско-правног карактера. Зато наследници радника не могу бити страна у радном спору. Прем проф. Шундерићу ови аутори погрешно поистовећују радни спор са поступком његовог разрешавања. Б. Шундерић, *О радном спору*, *op. cit.*, стр. 356.

¹⁹ Видети детаље: *World Labour Report – Industrial Relations, Democracy and Social Stability*, International Labour Organization, Geneva, 1998, стр.7-8.

персонална, раднички повереници или шоп стјуарди (shop stewards). То су лица задужена да на месту рада, у погону, комуницирају у име радника са представницима послодаваца, штите индивидуална права запослених и евентуално учествују у решавању спорова.

Као заступници запослених у радним споровима појављују се и раднички комитети, односно савети предузећа. Ови органи постоје у многим земљама и њихов основни задатак је партиципација (учешће запослених управљању предузећем), али се баве и заштитом права радника и учествују у превенцији (Француска) и решавању радних спорова (Немачка).

Поред поменутих лица и органа, запослене у радним споровима понекад представљају и друга професионална удружења, као нпр. радничке коморе.²⁰

3. Начини/методи решавања радних спорова

Решавање радних спорова је као што је општепознато од изузетног значаја за очување социјалног мира самим тим и за функционисање радних односа и радне средине.

Радници су се појединачним путем борили за заштиту и остваривање својих права из радног односа и то најпре пред редовним судовима, а почетком 19. века појављују се и први социјализовани органи за то – радни судови (у Француској је први радни суд формиран 1806. године, а убрзо су слични органи организовани и у Белгији, Холандији, Луксембургу, деловима Немачке и неким Швајцарским кантонима). Истовремено развијају се и аутономне (вансудске) процедуре за мирно решавање ових сукоба (у Француској, Енглеској, Холандији). Интересантно је да су у то време судови спорадичне колективне спорове сводили на индивидуалне, тако што је сваки радних учесник колективног спора морао да се индивидуалним захтевом обрати суду.²¹ Колективни радни спорови су се развили нешто касније.

Дуготрајност судских поступака, велики број нерешених судских предмета, спорост у њиховом решавању поред тога што крши један од темеља људских права – право на суђење у разумном року, губи на поверењу код грађана. Из тог разлога постојање алтернативних метода решавања радних спорова улива наду странама међу којима постоји сукоб у радном односу да на тај начин реше своје радне спорове.

²⁰ С. Јашаревић, *op. cit.*, стр 13.

²¹ *Ibid.*, стр. 23.

У решавању спорова између послодаваца и запослених користе се различити методи. Начин решавања зависи од тога за који се од постојећих метода стране одреде.

Два основна начина за решавање радних спорова јесу:

- Судско решавање радних спорова и
- Вансудско (мирно) решавање радних спорова.

Методи мирног решавања спорова, као вансудски методи, називају се још и алтернативним методима, док се судско решавање колективних радних спорова називају регуларним методима.

3.1. Судско решавање радних спорова

У Републици Србији у складу с позитивним радним материјалним и процесним законодавством индивидуални радни спорови се могу решавати на два начина:

- 1) У претходном (предсудском) поступку на миран начин;
- 2) У судском поступку.

Претходни поступак се одвија и окончава кроз метод посредовања, мислења или арбитраже.

Судски поступак се у нашој земљи решавају води пред судовима опште надлежности: општински судови у првом степену, окружни судови (до конституисања Апелационог суда) у другом степену и Врховни суд Србије у трећем степену.²²

Радни спорови између послодаваца и запослених се најчешће решавају у судском поступку односно у поступку пред судом. Судски органи, по правилу, решавају правне колективне радне спорове и индивидуалне радне спорове. Само изузетно, они могу решавати и интересне колективне радне спорове, тј. спорове који настају у поступку колективног преговарања ради закључивања колективног уговора, поступку измена и допуна колективног уговора и поступку проширивања дејства колективног уговора.²³

²² М. Стојановић, *op. cit.*, 234 стр.

²³ Р. М. Лакићевић, *Институције за решавање радних спорова*, Висока школа струковних студија за криминалистику и безбедност, Ниш, 2010. стр.31.

У редовном односно примарном поступку решавања радних спорова када су у питању индивидуални радни спорови су у надлежности суда. Изузетно, индивидуалне радне спорове могу решавати и вансудски органи.

3.2. Вансудско (мирно) решавање радних спорова

Иако се верује да је судско решавање радних спорова најсигурнији метод решавања радних спорова, алтернативни односно вансудски начин решавања данас добија све више на значају.

Методи мирног (добровољног и принудног) решавања колективних радних спорова имају дугу традицију. Потврдили су своју ефикасност и водили смањењу трошкова, а учешће странака у решавању спора учинило их је прихватљивијим од судског решавања.

У оквиру метода мирног решавања радних спорова постоје следећи методи решавања радних спорова мирним путем. То су:

- а) мирење,
- б) посредовање, и
- в) арбитража.

Посебни значај у погледу мирних метода има институционализација, односно оснивање јавних служби за мирење, од којих је посебно значајна Републичка Агенција за мирно решавање радних спорова која је основана Законом о мирном решавању радних спорова о коме ће се свакако говорити у току рада.

Република Србија спада у државе у којима за решавање радних спорова нема посебно специјализованих (радних) судова, већ исте решавају судови опште надлежности. Потреба за установљаванем радних судова и посебног закона о поступку у радним споровима је у више наврата аргументовано од стране научних и стручних радника који се баве радним материјалним и процесним правом. И даље је актуелна иницијатива Министра за рад, борацка и социјална питања да се уведу радни судови за које се сматра да би брже и ефикасније решавали настале конфликте поводом рада између послодаваца и запослних.

II МИРНО РЕШАВАЊЕ ИНДИВИДУАЛНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Иако заштита права запослених 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 компромисност решења.²⁴

Закон о раду изричито прокламује да запослени има право на мирно решавање индивидуалних и колективних радних спорова.²⁵ Мирно решавање индивидуалних радних спорова према Закону о мирном решавању радних спорова предвиђено је решавањем у поступку арбитраже.

1. Појам мирног решавања индивидуалних радних спорова

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 - арбитрау. 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 поступка пред судовима помоћу организовања посебне институције за решавање радних спорова од стране стручних лица, уз уређење правила поступка које мора да поштује и сам арбитар.²⁶

Индивидуални радни спорови се решавају у арбитражном поступку у којем трећа независна страна – арбитар разматра аргументе и једне и друге стране у спору, баш као и судија и на основу тих аргумената у законском року од 30 дана доноси одлуку у виду решења које је коначно, правоснажно и извршно и за које не постоји правни лек. Сматра се да је то можда и главни разлог зашто се послодавци плаше да приступе таквом поступку јер немају могућност да се жале.

²⁴ С. Ковачевић-Перић, В. Боранијашевић, Арбитража за радне спорове", *Право и привреда*, бр. 4-6/2017, стр. 645.

²⁵ Закон о раду – ЗР, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 54/2009, 32/2013, 73/2014, 13/2017 – одлука УС и 113/2017, чл. 13.

²⁶ Ђ. Вићић, *ПРАВО И ПРИВРЕДА*, удружење правника у привреди, Часопис за привредноправну теорију и праксу, Београд LVI, Број 7-9, 2018. стр. 519.

Радни спорови спадају у приоритете и по нашем закону, и по стандардима Европског суда за људска права, они трају годинама, и због повреде права на правично суђење у разумном року, све чешће завршавају у Стразбуру, пред Судом за људска права. По подацима господина Царића, заступника Србије, број представки Суду за људска права је порастао од 2011. до 2013. године 300 пута, има их преко 12.500, само током 2012 године Србији је наложено да исплати 1,6 милиона евра на име накнаде штете.²⁷

Једини социјално одговоран одговор државе је успостављање правичне и приступачне заштите, а мирно, вансудско решавање радних спорова свакако је најекономичнији и најефикаснији приступ правди, посебно имајући у виду да не постоје радни судови. Због тога би требало би системски и континуирано афирмисати предности мирног решавања радних спорова и најширу јавност упознати са једноставном и приступачном процедуром мирног решавања радних спорова (вансудским или алтернативним решавањем – АРС). У том смислу неопходно је оснажити једину специјализовану институцију надлежну за радне спорове – Републичку агенцију за мирно решавање радних спорова.²⁸

Попут већине државних институција, и Агенција је потпуно невидљива онима због којих постоји – запосленима и послодавцима. Анкета спроведена 2013. године у склопу Истраживања о мирном решавању радних спорова²⁹, у којој су учествовали СССС, УГС Независност и Унија послодаваца показује недовољну обавештеност послодаваца и запослених о постојању Агенције и услугама које она бесплатно врши, о надлежности, поступку и предностима мирног решавања.

Странке су најчешће информисане преко синдиката, али нису јасне предности, процедура и надлежност. Због тога потенцијал и капацитет Агенције нису довољно искоришћени.

2. Предмет мирног решавања индивидуалних радних спорова

²⁷ www.coe.org.rs 2014-10-05

²⁸ О. Кићановић, Предност вансудског решавања радних спорова, Законске и потенцијалне могућности, *Радно и социјално право – Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије*, Број 1/2014, Београд, 2018., стр. 269-286.

²⁹ Пројекат: Социјални партнери у подршци мирном решавању радних спорова, уз подршку SLA (<http://www.solidarsuisse-serbia.org/>)

Индивидуални радни спорови се односе на спорове између послодавца и запосленог поводом остваривања права, обавеза и одговорности из радног односа или у вези са престанком радног односа.

Ови спорови се по правилу решавају пред надлежним судовима. Међутим, да би се запосленима и послодавцима омогућило да своје радне спорове реше без вођења судског поступка, Законом о мирном решавању радних спорова предвиђена је могућност алтернативног решавања спорова.

Индивидуални радни спор се према Закону о мирном решавању радних спорова решава у поступку арбитраже пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова, пред изабраним или додељеним арбитром од стране директора Агенције.

Доношењем Закона о мирном решавању радних спорова и оснивање Агенције, када је у питању решавање индивидуалних радних спорова, било је предвиђено да се покрене искључиво ради отказа уговора о раду или исплате минималне зараде. Данас су она проширена, па се под предметом индивидуалног радног спора према Закону о мирном решавању радних спорова подразумевају спорови поводом:

- 1) отказа уговора о раду;
- 2) радног времена;
- 3) остваривања права на годишњи одмор;
- 4) исплате зараде/плате, накнаде зараде/плате и минималне зараде у складу са законом;
- 5) исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са законом;
- 6) исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са законом;
- 7) дискриминације и злостављања на раду.

Најчешћи случајеви где се радници обраћају Агенцији код индивидуалних радних спорова је злостављање на раду и дискриминација.

Детаљно, о самом поступку мирног решавања индивидуалног радног спора, биће речи у четвртом поглављу рада, у оквиру поступка мирног решавања индивидуалних радних спорова.

3. Предност мирног решавања индивидуалних радних спорова

Мирно решавање индивидуалних радних спорова, ондосно поступак арбитраже, неспорно има низ предности наспрам судског начина решавања радних спорова. Да би се говорило о њој као једном успешном механизму решавања одређеног индивидуалног радног спора, неопходно је одговорити на неколико питања које су услов успешне арбитраже а то су:

- 1) добровољност - да ли су стране у спору слободне да одлуче о приступању арбитражи,
- 2) доступност – да ли је арбитражни систем решавања радних спорова доступан странкама без великих трошкова;
- 3) ефикасност – да ли су арбитражни поступци флексибилни и адекватни за конкретно питање;
- 4) непристрасност – да ли су доносиоци одлука једнако поступили према странкама приликом одлучивања;
- 5) смањење конфликта- да ли цео поступак, укључујући и одлуку, доводи до пријатељских односа међу странка, и да ли доприноси њиховом узајамном поштовању;
- 6) коначност – да ли је поступак једностепен, тј. да ли постоји могућност да буде поновљен;
- 7) повиновање – да ли су странке пристале да арбитражну одлуку добровољно изврше или су накнадно одбијале њено извршење.

Само у случају потврдног одговор напред ред наведена питања, може се рећи да је арбитража адекватан механизам решавања радних спорова.³⁰

Мирно решавање индивидуалних радних спорова мирним путем има вишеструке предности у односу на вођење спора пред судом. Поступци су знатно бржи, ефикаснији и мање коштају стране у спору. Кључ за покретање оваквог поступка је добровољност

³⁰ М. Драгићевић М., *ПРАВО И ПРИВРЕДА*, Удружење правника у привреди Србије, Часопис за привредноправну теорију и праксу, Београд LVI Број 7-9, 2018.год. стр 548.

страна у спору. За државу би такође било важно да се радни спорови реше пред Агенцијом јер се могу уштедети непотребни трошкови.

Овде све време постоји и трају преговори, разговори и не прекидају се. Настоји се да се дође до мирног решења спора и на крају, када се дође до решења спора нема пораженог или победника као што је случај са судском пресудом.

Табеларно се може приказати предност мирног решавања индивидуалног радног спора наспрам судског поступка.

СУДСКИ ПОСТУПАК	ПОСТУПАК МИРНОГ РЕШАВАЊА ИНДИВИДУАЛНОГ РАДНОГ СПОРА (арбитражни поступак)
1. Покреће се тужбом	1. Покреће се Предлогом (Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова)
2. Поступак изискује трошкове (с обзиром да се подразумева плаћање таксе)	2. Поступак је бесплатан (не захтева ангажовање адвоката већ стране бирају односно додељује им се миритељ/арбитар чије ангажовање пада на терет буџета РС)
3. Поступак је формалан	3. Поступак је неформалан
4. Поступак је дуготрајан	4. Поступак је јако кратак, одлука се доноси у року од 30 дана
5. Доноси се пресуда	5. Доноси се решење (које је исте правне снаге као и пресуда у судском поступку)

III РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА МИРНИМ ПУТЕМ У НЕКИМ УПОРЕДНО-ПРАВНИМ СИСТЕМИМА

Историјат примене вансудских метода решавања спорова задире дубоко у прошлост. Поред „званичне правде“, друштво је увек показивало и друге облике уређивња сукоба. Мирење, посредовање и арбитраже увек је било у свим областима (нпр. племенско уређење, трговина). Најдужу традицију у примени алтернативних метода имају земље Далеког Истока (Кина, Јапан), где се они и данас примарно користе у свим врстама спорова, чак и од стране судова.³¹

Иако пракса варира од земље до земље, може се рећи да су генерално у решавању радних спорова најзаступљенији мирни методи. То нарочито важи за колективне радне спове, док се у домену индивидуалних радних спорова још увек више користе судови. Међутим, судска процедура у радним споровима претрпела је велики утицај вансудских процедура. У многим земљама радне спорове суде специјализовани радни судови.

У наставку ће бити речи о начинима мирног решавања индивидуалних радних спорова у појединих земљама света.

1.1. Решавање радних спорова у Француској

Решавање индивидуалних радних спорова у данашњем француском систему почиње на нивоу погона, односно предузећа, у чему важну улогу имају делегати особља, синдикални повереници и комитети предузећа.³²

Најзначајнији органи за решавање индивидуалних радних спорова су савети праведних људи. Они су надлежни за индивидуалне радне спорове оних запослених који имају закључен уговор о раду.

Савети праведних људи постоје на целој територији Француске, на локалном и на новоу професије. Сваки савет се дели на селекције, по професијама, односно делатностима. У оквиру секција су формиране посебна одељења која се специјализују за поједина питања. Савети имају и свој секретаријат.³³

Поступак решавања спорова пред саветима има две фазе. Обавезно мирење, које обавља биро за мирење, а ако оно не успе, следи суђење, које води потпуно одвојени

³¹ С. Јашаревић С, *Наведено дело*, стр. 38.

³² *Ibid.*, стр. 165.

³³ *Ibid.*

било за суђење. Поступак је бесплатан, брз и једноставан. Мирење би требало да се обави у року од 40 дана, а у споровима у вези са отказом у року од једног месеца.³⁴

Неке од сновних врлина праведних људи су што су специјализовани, дуготрајни - карактерише их богато искуство.

Док је питање индивидуалних радних спорова у Француској добро решено, то није случај са колективним за које је карактеристично преговарање, обавезно мирење, обавезно посредовање и добровољна арбитража.

1.2. Решавању радних спорова у Великој Британији

Спорови између послодаваца и запослених у Великој Британији суде две врсте судова, и то редовни судови и судови специјализовани за решавање искључиво радних спорова. Редовни судови, по правилу, не решавају радне спорове. Само изузетно може их решавати Високи суд, надлежан за одлучивање по жалби поднетој против одлука радних судова донетих у другом степену, све остало у надлежности је тзв. индустријских трибунала, који се могу сматрати енглеском варијантом радних судова.

До оснивања индустријских трибунала у Великој Британији дошло је под утицајем све актуелнијег радног судства Француске и Немачке. Први облици индустријских трибунала основани су 1964. године.³⁵ У састав њихових већа не улазе само професионалне судије него и судије непрофесионалци. Према важећим правилима о организацији, саставу и раду Трибунала, непрофесионалце чине представници запослених и представници послодаваца. Тачније, састав Трибунала је такав да је заснован на принципу трипартизма и то га чини прихватљивим како за послодавце тако и за запослене, па и државу.

Великобритански трибунали су двостепене институције, што му дају посебно место у систему британског правосуђа. По правилу, надлежни су за решавање индивидуалних спорова између послодаваца и запослених. На њиховом „репертоару” најчешће се налазе спорови који настају поводом незаконитог отказа, односно поводом оспоравања послодавчеве одлуке о престанку радног односа запосленом.

³⁴ B. Boubli, *Conseils de prud'hommes, Travail traite*, France, no. 11, 1989, стр. 18.

³⁵ V. Hatamm, *Labor Vissions and state Povers*, New Jersey, 2002, стр. 55.

Поступак пред Трибуналном више је неформалне него формалне природе и то је још једна специфичност која се за ту институцију везује. Спорна питања решавају се на флексибилан начин, у складу са начелом хитности. Захваљујући томе, спорови се брзо решавају, што је у интересу и једне и друге стране у спору. Током поступка не настају превелики трошкови, тако да их учесници поступка могу релативно лако поднети.³⁶

1.3. Решавање радних спорова у Шведској

Систем решавања радних спорова између послодаваца и запослених у Шведској је веома развијен. Поред служби за мирење и арбитражу. Које имају значајну улогу у мирном решавању насталих спорова, тај систем употпуњују и радни судови, као и судске институције специјализоване за решавање радних спорова.

Спорна питања између субјеката радног односа најчешће се решавају мирним путем, што је за тако развијено и богато друштво, какво је Шведско друштво, сасвим разумљиво. Радно судство Шведске има богату и дугу традицију. Да је тако потврђује и чињеница да је тај суд у Шведској институционализован тј. основан 1928. године, и то доношењем Закона о радним судовима.³⁷ По угледу на систем немачког радног судства, и радно судство Шведске засновано је на принципу трипартизма. Сагласно том принципу, веће суда састоји се од професионалних судија и чланова суда одређених од представника послодаваца и представника запослених. Тачније, радни су Шведске састављен је од судија професионалаца и судија непрофесионалаца. Захваљујући таквом саставу, суд има велики ауторитет, због чега му стране у спору, по правилу, много верују.

Сагласно важећим правилима, веће радног суда броји седам чланова. Једни су професионални и преставници струке, а други – аматери и представници послодаваца и запослених. И једни и други се труде да буду објективни и непристрасни у свом раду.

Радни суд у Шведској надлежан је за решавање свих врста радних спорова. Тачније, може решавати и индивидуалне и колективне радне спорове.

IV РЕПУБЛИЧКА АГЕНЦИЈА ЗА МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

³⁶ Р. М. Лакићевић, *op. cit.*, стр. 38-39.

³⁷ R. Blampain, C. Engels, *Comparative Labour Law and JRelations in Judustrialized Market Economies*, kluwer Law International, 2002., стр. 513.

Републичка агенција за мирно решавање радних спорова основана је Законом о мирном решавању радних спорова (ЗМППС)³⁸ по коме и води поступак. Иако је тај закон донет 2004. године, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова (у даљем тексту: Агенција) је почела са радом почетком 2005. године. Њеним оснивањем, први пут у Републици Србији створене су институционалне претпоставке за даљу афирмацију метода мирног решавања спорова између послодаваца и запослених у нашој земљи. Агенција је прва институционализована служба-посебна организација Владе, која се бави мирним решавањем индивидуалних и колективних радних спорова. Дакле, то је једина специјализована институција која се бави радним правом.

Агенција је основана по узору на јавне службе за мирење и посредовање, а посебно на британски ACAS и америчку FMCS, док је циљ (*ratio legis*) доношења Закона о мирном решавању радних спорова, између осталог, био да се афирмишу методи мирног решавања колективних радних спорова и смањи учесталост штрајкова.³⁹

Агенција има својство посебне организације у систему органа и организација Републике Србије. По природи ствари, тесно сарађује са Министарством за рад, борацка и социјална питања, те иако се финансира из Буџета Републике Србије, независна је у свом раду и не припада ни једном министарству. Захваљујући томе, други државни органи не могу се мешати у њен рад, што је једна од кључних претпоставки за њено успешно функционисање.⁴⁰ Агенција је организована као једна организациона јединица, са осам запослених, којом руководи директор кога поставља Влада Републике Србије.⁴¹ Директора мења у одсуству заменик директора. Заменик директора за свој рад одговара директору. Државни службеници и намештеници за свој рад такође одговарају директору. Агенција нема посебне службе, групе ни одељења. Седиште Агенције налази се у Београду.

³⁸ Закон о мирном решавању радних спорова „Сл. гласник РС“ 125/04, 104/09 и 50/18.

³⁹ Б. Лубарда, *Радно право*, Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Правни факултет, Београд, 2012., стр. 968.

⁴⁰ Р. М. Лакићевић, *op. cit.*, стр. 230.

⁴¹ ЗМППС, чл. 9.

Основни циљеви ове агенције су смањење броја штрајкова, усаглашење односа послодаваца и запослених, растерећење судова који су презатрпани радним споровима, и брзо и ефикасно решавање радних спорова мирним путем.⁴²

Четири основна постулата на којима Агенција заснива свој рад и која су истакнута на званичној интернет страници Агенције јесу да је њихово решавање:

- Добровољно
- Непристрасно
- Стручно
- Бесплатно

Добровољно - стране у спору су слободне да добровољно одлуче о приступању мирном решавању спора,

Непристрасно - арбитре у индивидуалним радним споровима и миритељи у колективним, стране бирају споразумно, са листе искусних стручњака из области радног права и саме равноправно и активно учествују у поступку,

Стручно – арбитри су лица која поседују стручна знања из области радног права, који имају способност да брзо, ефикасно, правично и у складу са законом реше правни спор.

Бесплатно - странке у спору не сnose никакве трошкове. Обе стране штеде и време и новац.⁴³

У прилог Агенцији говори и Закључак који је донела Влада Републике Србије на предлог Агенције којим се препоручује 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 Република Србија или у којима Република Србија има учешће у власништву, установама и другим јавним службама које се финансирају из буџета Републике Србије да колективне и индивидуалне радне спорове,

⁴² М. Почуча и П. Мирковић, Мирно решавање радних спорова, *Право – теорија и пракса*, Број 7-8/2009, стр. 110.

⁴³ В. Билбија, Остваривање и заштита права запослених – садашњост и изазови, *Радно и социјално право* (1/2013), Београд, 2013, стр. 190.

у складу са законом, решавају пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова. Закључак се може видети у делу препорука на интернет сајту Агенције.⁴⁴

1. Надлежности Агенције за мирно решавање радних спорова

Делокруг Агенције утврђен је у члану 8. Закона о мирном решавању радних спорова. Агенција обавља стручне послове који се односе на:

- 1) мирно решавање колективних и индивидуалних спорова;
- 2) избор миритеља и арбитра;
- 3) вођење Именика миритеља и арбитра (у даљем тексту: Именик);
- 4) стручно усавршавање миритеља и арбитра;
- 5) одлучивање о изузећу миритеља и арбитра;
- 6) евиденцију о индивидуалним и колективним радним споровима;
- 7) друге послове одређене законом.

Док се индивидуални радни спорови у Агенцији решавају у поступку арбитраже, где арбитар разматра аргументе једне и друге стране у спору, и доноси арбитражно решење које мења правоснажну судску пресуду, колективни радни спорови се решавају у поступку мирења, где миритељ приближава ставове страна у спору, у Одбору за мирење који се формира и покушава да дође до обострано прихватљивог решења, тзв. win win решења које ће уједно и бити решење тог колективног радног спора.

Правило је да спорове пред Агенцијом покрећу запослени, јер су слабије уговорна страна и заинтересованији су да се то њихово право из рада и поводом рада оствари. У складу са начелом добровољности, послодавци су ти који су до сада давали сагласност да ли ће ући у овакав спор јер су обично послодавци ти који нису заинтересовани.

Међутим, према речима директора Агенције, све се мање дешава да послодавци одбијају да учествују у поступку који покреће запослени пред Агенцијом. Према његовим речима од оснивања Агенције, преко 50% послодаваца пристане да учествује у поступку.⁴⁵

⁴⁴ <https://www.ramrs.gov.rs/sr-cyr/preporuka>

⁴⁵ www.radnik.rs.

2. Миритељи и арбитра

Агенција не би могла да остварује свој рад без учешћа миритеља односно арбитра. Избор миритеља односно арбитра врши се на начин, у поступку и под условима Закона о мирном решавању радних спорова. Нико не може постати миритељ нити арбитар пре него што се оконча поступак, утврђен законом за њихов избор. Тај поступак пролази кроз различите фазе и мора се одвијати на законит и крајње професионалан начин.⁴⁶

За миритеља и арбитра може да буде изабрано лице које испуњава следеће услове:⁴⁷

- 1) да је држављанин Републике Србије;
- 2) да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету 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.

Избор миритеља и арбитра врши се путем јавног огласа који, у Службеном гласнику Републике Србије, објављује Агенција.

Након објављивања огласа и пријављивања заинтересованих кандидата, приступа се процесу селекције и избору кандидата који испуњавају услове за обављање дужности миритеља односно арбитра. Избор између пријављених кандидата врши Комисија за избор миритеља и арбитра, у складу са Законом. Комисија за избор миритеља и арбитра је трипартитно тело, састављено од шест чланова. Комисију чине два представника Владе, два представника репрезентативних синдиката основаних за територију Републике Србије и два представника репрезентативних удружења

⁴⁶ Р. М. Лакићевић, *op. cit.*, стр.232.

⁴⁷ ЗМРРС, чл. 38. ст. 1.

послодаваца основаних за територију Републике Србије. Представнике Владе именује Влада, а представнике синдиката и удружења послодаваца именује социјално-економски савет основан за територију Републике Србије, на предлог репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодаваца – чланова тог савета. Комисија бира председника из реда својих чланова.⁴⁸

Одлука о избору миритеља и арбитра Комисија доноси се у року од 60 дана од дана истека рока за подношење пријава. Одлуку доноси Комисија за избор миритеља и арбитра. Одлука се сматра донетом ако за њу гласа двотрећинска већина чланова Комисије. Одлука је коначна и против ње може да се покрене управни спор, у складу са законом.⁴⁹

Важно је водити рачуна да при избору миритеља и арбитра буду равноправно укључени миритељи и арбитражи са целе територије Републике Србије, самим тим би се учесницима евентуалног спора омогућило да бирају миритеља или арбитра из свог окружења јер ће тиме имати мање трошкове поступка.

Што се тиче мандата миритеља и арбитра, они се бирају на четири године. С обзиром да број мандата није ограничен, лице које је већ било миритељ или арбитра може бити поново изабрано за миритеља односно арбитра.

Републичка агенција за мирно решавање радних спорова тренутно има укупно 65 миритеља и арбитра, а од тог броја 23 оних који су само миритељи и високо специјализовани су за колективне спорове, а има укупно 50 арбитра специјализованих за све индивидуалне радне спорове.⁵⁰

Агенција је током 2019. године такође донела и Правилник о издавању идентификационог документа миритеља и арбитра. Миритељи и арбитражи Агенције приликом обављања службених послова прописаних Законом о мирном решавању радних спорова свој идентитет и својство доказују идентификационим документом.⁵¹

⁴⁸ ЗМРРС, чл. 39.

⁴⁹ ЗМРРС, чл. 40.

⁵⁰ Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, *Информација у вези са подацима о којима се воде евиденције, као и о другим питањима од значаја за поступке мирног решавања радних спорова за 2019. годину*, Београд, јануар 2020, стр. 8.

⁵¹ Правилник о издавању идентификационог документа миритеља и арбитра, чл. 2., ("Сл. гласник РС", бр. 1/2019)

Правилник се може преузети на интернет сајту Агенције у делу предвиђеном за прописе односно правилнике.⁵²

2.1. Именик миритеља и арбитра

Својство миритеља, односно арбитра стиче се даном уписа у именик⁵³ а не даном избора.

На основу одлуке о избору миритеља, односно арбитра директор Агенције доноси решење о упису у Именик миритеља и арбитра. Именик води Агенција, а Именик садржи следеће податке:

- 1) име и презиме миритеља;
- 2) адресу;
- 3) стручну спрему;
- 4) назив и седиште послодавца, ако је у радном односу;
- 5) број и датум одлуке о избору;
- 6) број и датум решења о упису и брисање из Именика.⁵⁴

То је јако битно за стране у спору јер им помаже да се лакше одреде за миритеља односно арбитра коме желе да повере решавање свог спора.

2.2.Брисање миритеља и арбитра из Именика

Док се својство миритеља односно арбитра стиче даном њиховог уписа у Именик, то својство престаје даном брисања из Именика Агенције.

Миритељ односно арбитар се брише из Именика:

- 1) ако се накнадно утврди да нису били испуњени услови 38. овог закона;
- 2) ако престану да постоје услови из члана 38. тач. 1), 3) и 4) овог закона;
- 3) по истеку рока на који је изабран, ако не буде поново изабран;
- 4) ако одбије да се стручно усавршава;
- 5) ако нестручно и несавесно обавља дужности;
- 6) ако се неуредно одазива на позив Агенције;
- 7) ако неоправдано одуговлачи поступак мирног решавања радног спора;
- 8) лични захтев;

⁵² <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-lat/propisi>

⁵³ ЗМРРС чл. 42. ст. 2.

⁵⁴ ЗМРРС чл. 43.

- 9) услед губитка пословне способности;
- 10) услед смрти;
- 11) ако не поступа у складу са етичким кодексом.⁵⁵

Уколико се стекну разлози за брисање миритеља односно арбитра из Именика, доноси се решење о њиховом брисању. Решење доноси директор Агенције у року од 15 дана од дана када су наступили разлози који чине основ за брисање, односно у року од осам дана од дана сазнања за тај разлог.

Решење о брисању из Именика је коначно и против њега се може водити управни спор.

2.3. Изузеће миритеља и арбитра

Страна у спору може директору Агенције да поднесе захтев за изузеће миритеља, односно арбитра, и то:

- 1) ако заступа неку од страна у спору, или је у последњих пет година заступао неку од страна у спору;
- 2) ако је сродник по крвној линији до било ког степена, а у побочној линији до четвртог степена неке од страна у спору, односно ако је брачни друг или сродник по тазбини до другог степена неке од страна у спору;
- 3) ако је у радном или чланском односу са неком од страна у спору или је такав однос постојао у последње две године;
- 4) ако је повезан са странама у спору на било који други начин који би могао да утиче на његову непристрасност.

Миритељ и арбитар по службеној дужности воде рачуна о разлозима за изузеће у току поступка и дужни су да о њима обавесте директора Агенције.

Директор Агенције одлучује о изузећу миритеља и арбитра по обавештењу миритеља, односно арбитра и на захтев стране у спору, у року од осам дана од сазнања за постојање разлога за изузеће.

У случају изузећа поступак мирног решавања радног спора наставља се избором новог миритеља, односно арбитра.⁵⁶

⁵⁵ ЗМРРС чл. 45.

⁵⁶ ЗМРРС чл. 48.

2.4. Дужности и права миритеља и арбитра

Статус миритеља и арбитра повлачи са собом одређена права и обавезе. Дужни су да поступају савесно, одговорно и професионално и по свом најбољем знању, у циљу решавања спора између страна у спору.

Миритељи и арбитра дужни су да се у поступку мирног решавања радних спорова придржавају етичког кодекса који доноси министар надлежан за послове рада. Етичким кодексом уређују се етички принципи и правила понашања миритеља и арбитра - уписани у Именик миритеља и арбитра Агенције.⁵⁷ Етички кодекс миритеља и арбитра може се преузети са сајта Агенције у делу предвиђеном за прописе Агенције.⁵⁸

С обзиром да је данас стручно усавршавање неминовост у готово свим областима рада, исти је случај и са миритељима и арбитрама који су дужни да се стручно усавршавају. Тако је Агенција по четврти пут донела Програм посебног стручног усавршавања миритеља и арбитра за 2020. годину, након што је у 2016, 2017, 2018. и 2019. години програм успешно реализовала. Програм посебног стручног усавршавања миритеља и арбитра за 2020. годину може се преузети на интернет сајту Агенције.⁵⁹

У складу са Програмом, ради подизања стручних капацитета, компетенција, усаглашавања арбитражне праксе и јачања капацитета миритеља у колективним споровима покренуто је стручно усавршавање и у 2019. години и одржана су два интерактивна семинара за све миритеље и арбитра и једна посебна обука за нове миритеље и арбитра који су изабрани у 2019. години.

Први интерактивни семинар миритеља и арбитра, на тему „Индивидуални радни спорови у пракси“, одржан је 12. априла 2019. године у Београду.

Други интерактивни семинар одржан је 18. октобра 2019. године уз подршку Социјално-економског савета Републике Србије, у форми стручног скупа под називом „Најчешћи проблеми у пракси у поступцима мирног решавања радних спорова“.

⁵⁷ Етички кодекс миритеља и арбитра, чл. 1. ("Сл. гласник РС", бр. 1/2019)

⁵⁸ <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-lat/propisi>

⁵⁹ <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-lat/aktivnosti/program-strucnog-usavrsavanja-miritelja-i-arbitara-za-2020-godinu-173>

Стручни скуп је организован у циљу упознавања стручне јавности са најчешћим проблемима у пракси у поступцима мирног решавања радних спорова, а посебно колективних радних спорова и уједначења праксе поступања миритеља и арбитра Републичке агенције за мирно решавање радних спорова.⁶⁰

3. Евиденција о поступцима мирног решавања радних спорова

Републичка агенција за мирно решавање радних спорова доставља Социјално-економском савету Републике Србије обавештења у вези са подацима о којима води евиденције и обавештења о другим питањима од значаја за поступке мирног решавања радних спорова.

Евиденцију о поступцима мирног решавања радних спорова између послодаваца и запослених води Агенција за мирно решавање радних спорова. Захваљујући томе, у Агенцији се сливају и евидентирају сви значајни подаци о поступцима мирног решавања радних спорова. Она подразумева основне податке који се тичу личних података страна у спору, миритеља, предмета спора, датума покретања спора и датума и начина окончања радног спора.

Захваљујући евиденцији коју води Агенција, на једном месту се чувају и евидентирају подаци о свим поступцима између послодаваца и запослених у нашој земљи, а осим тога, таквим поступањем доприноси се и успешнијем праћењу рада миритеља и арбитра, у циљу повећања њихове одговорности за вршење дужности која им је поверена.

Од 2005. године до краја 2018. године пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова покренуто је 16.032 радна спора, од тога мериторно је решено 5931 индивидуалних радних спорова и 155 колективних радних спорова.

Што се тиче статистичких података, може се рећи да је од почетка примене Закона о мирном решавању радних спорова па до данас, пред Агенцијом решен задовољавајући број радних спорова. Већином је реч о индивидуалним радним споровима који за последицу имају повреду права запослених, али и знатан број колективних радних спорова.

⁶⁰ Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, *op. cit.*, стр. 3-4.

У табели је приказани статистички преглед броја радних спорова решаваних пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова у периоду 2005–2018, исказан по годинама.

2005.година	
Колективни радни спорови покренуто 10 мериторно решено 5	Индивидуални радни спорови покренуто 857 Мериторно решено 269
2006.година	
Колективни радни спорови покренуто 17 мериторно решено 11	Индивидуални радни спорови покренуто 4977 мериторно решено 1659
2007.година	
Колективни радни спорови покренуто 16 мериторно решено 9	Индивидуални радни спорови покренуто 3410 мериторно решено 1110
2008.година	
Колективни радни спорови покренуто 12 мериторно решено 7	Индивидуални радни спорови покренуто 958 мериторно решено 305
2009.година	
Колективни радни спорови покренуто 12 мериторно решено 8	Индивидуални радни спорови покренуто 789 мериторно решено 266
2010.година	
Колективни радни спорови покренуто 25 мериторно решено 10	Индивидуални радни спорови покренуто 249 мериторно решено 77
2011.година	
Колективни радни спорови покренуто 18 мериторно решено 8	Индивидуални радни спорови покренуто 837 мериторно решено 279

2012.година	
Колективни радни спорови покренуто 20 мериторно решено 9	Индивидуални радни спорови покренуто 239 мериторно решено 114
2013.година	
Колективни радни спорови покренуто 28 мериторно решено 10	Индивидуални радни спорови покренуто 251 мериторно решено 64
2014.година	
Колективни радни спорови покренуто 26 мериторно решено 16	Индивидуални радни спорови покренуто 173 мериторно решено 168
2015.година	
Колективни радни спорови покренуто 30 мериторно решено 21	Индивидуални радни спорови покренуто 292 мериторно решено 83
2016.година	
Колективни радни спорови покренуто 28 мериторно решено 15	Индивидуални радни спорови покренуто 928 мериторно решено 708
2017.година	
Колективни радни спорови покренуто 28 мериторно решено 16	Индивидуални радни спорови покренуто 1046 мериторно решено 393
2018.година (до 30.11.2018)	
Колективни радни спорови покренуто 32 мериторно решено 10	Индивидуални радни спорови покренуто 724 мериторно решено 436
Укупно колективних радних спорова покренуто 302 мериторно решено 155	Укупно индивидуалних радних спорова покренуто 15730 мериторно решено 5931

УКУПНО ПОКРЕНУТО 16032**МЕРИТОРНО РЕШЕНО 6086**

Статистички преглед броја радних спорова решаваних пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова 2005.-2016. године.⁶¹

Републичка агенција за мирно решавање радних спорова је у 2018. години наставила са трендом раста броја поступака који се воде пред Агенцијом тако да је покренуто 957 поступака, од чега је било 920 индивидуалних радних спорова и 37 колективних радних спорова. Сагласност за вођење поступка пред Агенцијом је добијена код 464 индивидуалних радних спорова и 14 колективних радних спорова. То је четврта година за редом да се бележи велики број поступака пред Агенцијом и висок степен добијених сагласности да се поступци решавају мирним путем. Агенција је имала 3 пута више покренутих поступака него 2015. године када је било покренуто око 300 поступака, а вишегодишњи просек, од 2010. године је био око 200 поступака.

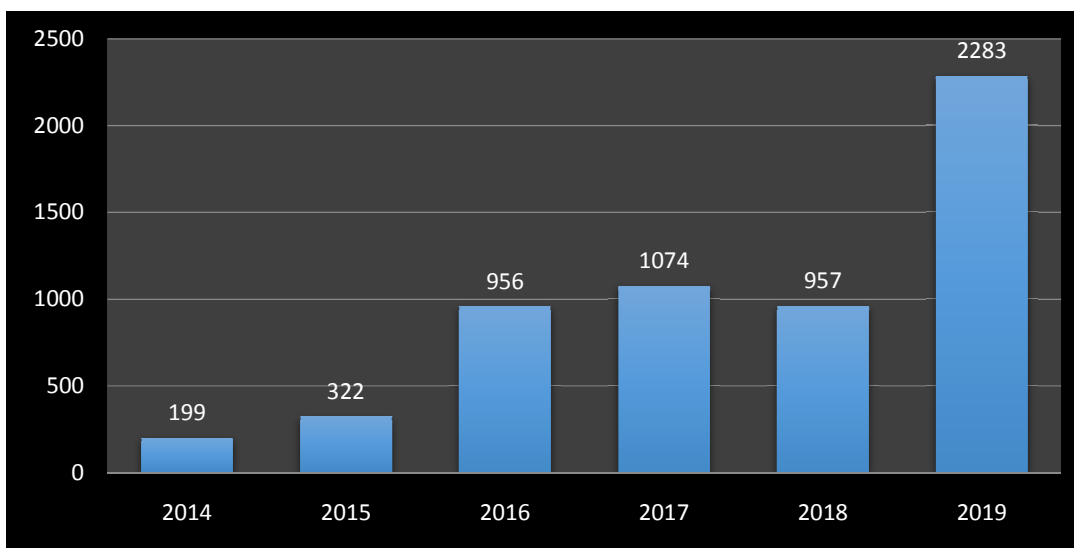
ИНДИВИДУАЛНИ СПОРОВИ				
Предмет спора	Број поднетих предлога	Поступци у току	Решено у управном поступку	Мериторно решено
Накнада за исхрану у току рада	225	0	30	195
Накнада за регрес за коришћење годишњег одмора	228	1	41	186
Накнада за долазак и одлазак са рада	1168	156	85	9
Јубиларна награда	81	36	16	29
Остваривања права на годишњи одмор	6	0	6	0
Отказ уговора о раду	9	1	8	0
Злостављање и дискриминација на раду	41	5	29	7

⁶¹ Статистички преглед броја радних спорова решаваних пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова 2005-2016., Податак доступан у публикацији - *Приручнику о добрим праксама у мирном решавању радних спорова*, Београд, 2017. стр. 35-36.

Исплата зараде/плате, накнаде зараде/плате и минималне зараде	197	147	12	38
Исплата отпремнине при одласку у пензију	6	0	6	0
Остало (није у надлежности Агенције)	4	0	4	0
Укупно индивидуалних	920	219	237	464
КОЛЕКТИВНИ СПОРОВИ				
Предмет спора	Број поднетих предлога	Поступци у току	Решено у управном поступку	Мериторно решено
Штрајк	10	1	6	3
Закључивање, измена, допуна или примена КУ и општег акта	27	7	9	11
Укупно колективних	37	8	15	14
Укупан број поступака пред Агенцијом				
Укупан број поступака пред Агенцијом	957	226	252	478

4. Ефикасност у решавању индивидуалних радних спорова

У прилог ефикасности говори и последњи добијени податак за 2019. годину где је Републичка агенција за мирно решавање радних спорова у предметном периоду поступала у 2283 радна спора, од чега је било 2245 индивидуалних радних спорова и 37 колективних радних спорова. Сагласност за мирно решавање је добијена у чак 1848 радна спора. Број радних спорова који су решавани мирним путем је скоро два и по пута (2,38%) већи него 2018. године, а чак 11 пута се више радних спорова решавало мирним путем у односу на 2014. годину.



Преглед броја поступака пред Агенцијом

Сагласност за мирно решавање је добијена у чак 81% поступака, што сведочи о порасту поверења у овај начин решавања спорова.



Преглед добијених сагласности у 2019. години

Статистички гледано, број вођених поступака потврђује значај института мирног решавања радних спорова у правном систему Републике Србије.⁶²

⁶² И. Лазовић, *Приручник о добрим праксама у мирном решавању радних спорова*, Београд, 2018, стр.30.

V ПОСТУПАК МИРНОГ РЕШАВАЊА ИНДИВИДУАЛНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Индивидуални радни спор се у смислу Закону о мирном решавању радних спорова сматра спор поводом:

- 8) отказа уговора о раду;
- 9) радног времена;
- 10) остваривања права на годишњи одмор;
- 11) исплате зараде/плате, накнаде зараде/плате и минималне зараде у складу са законом;
- 12) исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са законом;
- 13) исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са законом;
- 14) дискриминације и злостављања на раду.⁶³

1. Покретање поступка

Метод решавања индивидуалних радних спорова је поступак арбитраже.

Етимологија појма арбитраже везује се за латинску реч *arbiter* – изабрани судија, односно *arbitary*– пресуђивати као изабрани судија.⁶⁴

Арбитража је облик решавања спорова у коме трећа, независна страна разматра аргументе обе стране у спору и након тога доноси одлуку која је коначна и обавезујућа за стране у спору.

За разлику од поступка мирења код решавања колективних радних спорова, арбитражни поступак је формалнији, правила арбитраже настоје да се поступци воде брзо и једноставно без кашњења и одуговлачења како би се избегли сви елементи који су карактеристични за дуготрајне судске поступке.

С обзиром да арбитража представља метод мирног решавања радних спорова који се састоји у томе да стране у спору поверавају трећем неутралном лицу да

⁶³ ЗМРРС, чл. 3.

⁶⁴ С. Ковачевић-Перић, В. Боранијашевић, *op. cit.*, стр. 646.

одлучује односно донесе одлуку, управо се из тог разлога често и назива квази судски поступак.

Сам закон успоставља модел добровољне арбитраже где се захтева сагласност стране у спору и труд да се исти реше пред арбитром.

Поступак мирног решавања индивидуалног радних спорова се покреће се подношењем попуњеног Предлога за покретање поступка мирног решавања радног спора који се доставља Републичкој агенцији. Предлог за покретање поступка се доставља Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова, лично, путем поште, електронском поштом или мејлом, на контакт који је наведен на насловној страни сајта Агенције.

Предлог за покретање поступка стране у спору могу поднети Агенцији појединачно или заједнички.

Предлог садржи нарочито:

1. Име, презиме и адреса (назив и седиште) страна у спору
2. Предмет спора
3. Предлог миритеља или арбитра

Уз Предлог стране у спору достављају документацију у вези са предметом спора, али и имена сведока, ако их имају.⁶⁵

Што се тиче самог предлога, он мора да буде разумљив и потпун у супротном, службено лице ће обавестити подносиоца предлога да је предлог непотпун и образложити у чему се састоје недостаци и одредити рок у коме ће се евентуални недостаци отклонити.

На следећој страни је приказан пример Предлога за покретање поступка, који се може преузети на интернет адреси Републичке агенције за мирно решавање радних спорова.⁶⁶

⁶⁵ ЗМППС, чл. 10.

⁶⁶ <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-lat/pokretanje-postupka>

**ПРЕДЛОГ ЗА ПОКРЕТАЊЕ ПОСТУПКА МИРНОГ
РЕШАВАЊА РАДНОГ СПОРА**

1. Име, презиме и адреса, односно назив и седиште предлагача:

2. Име, презиме и адреса, односно назив и седиште друге стране у спору, ако предлог подноси једна од страна у спору:

3. Предмет спора:

4. Име и презиме миритеља, односно арбитра, ако постоји споразум страна у спору:

5. Место и датум подношења предлога:

Прилог: * документација у вези са предметом спора

* име и презиме сведока (ако их има)

ПОТПИС ПРЕДЛАГАЧА:

1. _____

2. _____

2. Ток поступка

По пријему предлога за мирно решавање спора, односно поступка арбитраже, Агенција најпре утврђује да ли су стране заједнички или појединачно поднеле предлог за мирно решавање радног спора.

У случају да је Предлог за покретање поступка поднела једна од страна у спору, Агенција доставља Предлог и документацију другој страни у спору која се у року од пет дана ⁶⁷ изјашњава да ли прихвата мирно решавање спорова. Уколико друга страна у спору прихвати Предлог, поступак се покреће решењем. Ако друга страна у спору одбије Предлог или не одговори на послату документацију или Предлог, поступак се обуставља закључком о обустави поступка. Сматра се да је пожељније да стране заједнички поднесу предлог, јер ће на тај начин брже доћи до покретања па самим тим и окончања поступка.

Арбитра споразумно одређују стране у спору из Именика, у заједничком предлогу, односно у року од три радна дана од дана прихватања појединачног предлога. Ако стране у спору споразумно не одреде арбитра, одређује га директор Агенције решењем.⁶⁸

Уколико се утврди да се два или више поднетих предлога за покретање мирног решавања индивидуалних радних спорова односе на исти чињенични и правни основ па и и истог послодавца, Агенција може донети предлог о здруживању поднетих предлога и вођењу јединственог поступка, а све то под условом да стране нису споразумно одредиле арбитра, односно да се не мења арбитар одређен споразумом страна у спору.⁶⁹

Када су се стране у спору усагласиле, Агенција доставља предлог и документацију у вези са предметом спора арбитру који је одређен за конкретан случај.

Законски оквир решавања спора пред арбитром су кратка, па тако на пример, 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.

⁶⁷ Новим изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова рок за одговор друге стране да се изјасни да ли прихвата мирно решавање радних спорова продужен је на 2 дана, односно уместо досадашњих 3, износи 5 радних дана. Видети члан 11. ЗМРРС.

⁶⁸ ЗМРРС, чл. 12.

⁶⁹ Правилник о поступку мирног решавања радног спора, Сл. Гласник РС, број 12/2005, 84/2005, чл. 2.

Расправа се одржава у присуству страна у спору и арбитра. 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 у току поступка указује странама у спору на могућност споразумног решавања спора.

У складу са начелом добровљности, странама у спору је дозвољено да одустане од поступка мирног решавања радног спора. Свака страна у спору може да повуче предлог за покретање поступка пред арбитром најкасније до дана отварања расправе.⁷⁰

Што се тиче јавности расправе у арбитражном поступку, расправа пред арбитром одржава се у просторијама послодавца⁷¹, а одржавање расправе је јавно, осим у споровима поводом дискриминације и злостављања на раду.

Арбитар може да искључи јавност на захтев страна у спору, ако за то постоје оправдани разлози.⁷²

Арбитар има свакако важну и одговорну улогу током расправе. Неки од његових основних задатака јесу да:

- руководи расправом,
- да узима изјаве од страна у спору и других лица у поступку,
- да изводи предложене и друге доказе,
- да настоји да се у току расправе изнесу све чињенице од значаја за одлучивање о спору.

Када је реч о одлагању расправе, арбитар одлучује о одлагању или по службеној дужности или на захтев стране у спору. Таким захтевом се могу арбитру обратити и обе стране у спору јер постоје случајеви где одлагање расправе може одговарати и једној и другој страни. Међутим, арбитар је дужан да нову расправу закаже што пре, а најкасније у року од пет дана од дана одлагања расправе.

⁷⁰ ЗМРРС, чл. 31.

⁷¹ Правилник о поступку мирног решавања радног спора, чл. 12.

⁷² ЗМРРС, чл. 32.

У оквиру арбитражног поступка могуће је и ангажовање судског вештака о чијем ангажовању одлучује арбитар. Међутим за ангажовања вештака свака од страна у спору сноси трошкове његовог ангажовања.

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.⁷³

Уколико не постоји споразум о решењу спора, арбитар обуставља поступак, и о истој ствари може се водити судски поступак, у складу са законом.⁷⁴

3. Одлуке

О току поступка, о извођењу доказа и другим процесним радњама, арбитар одлучује закључком⁷⁵, док се поступање окончава доношењем решења о предмету спора од стране арбитра у року од 30 дана од дана отварања расправе.

Решење садржи:

- 1) увод;
- 2) изреку;
- 3) образложење;
- 4) упутство о правном леку;
- 5) име, презиме и потпис арбитра;
- 6) број и датум решења;
- 7) печат Агенције.⁷⁶

Набитнија одлика поступка арбитраже за мирно решавање индивидуалних радних спорова је да је арбитражно решење коначно, правоснажно и извршно и исте је правне снаге као правоснажна судска пресуда у редовном судском поступку. Решење се не може оспоравати редовним правним средствима, што значи да против њега није дозвољена жалба.

⁷³ ЗМРРС, чл. 35.

⁷⁴ ЗМРРС, чл. 356.

⁷⁵ Правилник о поступку мирног решавања радног спора, чл. 13.

⁷⁶ ЗМРРС, чл. 36. ст. 2.

Решење је правоснажно и извршно даном достављања странама у спору, а ако је у решењу одређено да се радња која је предмет извршења може извршити у остављеном року, решење постаје извршно истеком тог рока.⁷⁷

4. Примери добре праксе

У оквиру примера добре праксе, биће наведена три примера, односно студије случаја успешно окончаних спорова пред Републичком Агенцијом за мирно решавање спорова.

СТУДИЈА СЛУЧАЈА 1

„Превоз“

УЧЕСНИЦИ У СПОРУ

Индивидуални радни спор покренут је ради утврђење права на исплату накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада по предлогу предлагача - запосленог, са којим се сагласио послодавац – Институт.

У овом индивидуалном радном спору стране су:

- Запослени;
- Послодавац – Институт.

Ова студија анализира улогу Републичке агенције за мирно решавање радних спорова у поступку решавања индивидуалног радног спора, који је настао између запосленог и послодавца, а поводом исплате накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада.

ПРЕДМЕТ СПОРА

Предмет овог индивидуалног радног спора је утврђивање права на исплату накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада.

КАКО СЕ УКЉУЧИО АРБИТАР

Решењем директора Републичке агенције за мирно решавање радних спорова од 18.12.2015. године за арбитра у овом предмету одређена је Данка Јаћимовић.

⁷⁷ ЗМРРС, чл 36. ст. 4.

КРАТАК ПРЕГЛЕД ТОКА ПОСТУПКА

Арбитар је одржао три јавне расправе у просторијама послодавца на којима су присуствовали запослени и пуномоћници послодавца.

Запослени је поднео предлог за покретање индивидуалног радног спора Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова, ради утврђивања права на исплату накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада за период од месеца априла 2013. године до новембра 2015. године. На рочиштима за јавну расправу стране у спору су се сагласиле да се ради о периоду од маја 2013. године до новембра 2015. године, за који запосленом није исплаћена накнада трошкова за долазак и одлазак са рада.

Пуномоћници послодавца објаснили су да није постојао основ за исплату накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада запосленом за период од маја 2013. године до новембра 2015. године, јер општим актом послодавца није уређена накнада трошкова превоза за територију ван општина Града на којој запослени станује, већ је само организован превоз од стране послодавца на територији општина Града.

Арбитар је утврдио да је постојао Правилник о накнади трошкова запослених у Институту од 21.04.2005. године, којим је било утврђено право на исплату накнада трошкова за долазак и одлазак са рада запосленима од места становања до места рада. Овај Правилник је измењен Одлуком Управног одбора од 04.04.2013. године и Одлуком Управног одбора од 26.08.2013. године, тако да запосленом није признато право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада (од куће до посла), већ делимично, на територији општина Града послодавац је организовао сопствени превоз, док ван територија општина Града запосленом није признато право на накнаду трошкова. Новим Правилником о накнади трошкова запослених у Институту утврђено је право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада запосленима, тако да ће запослени од ступања на снагу овог Правилника (од децембра 2015. године) имати право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада и то од места рада до места становања.

Арбитар је утврдио да:

-Запослени је био запослен на неодређено време на основу уговора о раду код послодавца и имао стварне трошкове за долазак и одлазак са рада од територије општине Града до места где је живео, што је и доказао у арбитражном поступку;

– Послодавац није исплатио накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада запосленом за период од маја. 2013. године до новембра 2015. године, са чим су се сагласили запослени и пуномоћници послодавца;

– Запослени је био присутан на послу, на основу евиденције радног времена за период од маја. 2013. године до новембра 2015. године;

– да је запослени имао трошкове за долазак и одлазак са рада на основу достављених месечних и појединачних карата у висини цене на достављеним картама (појединачним и месечним) за период од маја 2013. године до новембра 2015. године. Висина цене месечне и појединачних карата се није мењала за утврђени период.

На основу члана 118. став 1. тачка 1. и члана 9. став 1. Закона о раду („Сл. гласник РС“ бр. 25/05,61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада, а општим правним актом послодавца утврђени су неповољнији услови рада, па је у складу са напред наведеним и донето решење којим је запосленом признато право на исплату накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада.

ИСХОД ПОСТУПКА

Арбитар је донео решење у постуку индивидуалног радног спора између запосленог и послодавца, којим је утврдио право запосленом на исплату накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада, ценећи одредбе Закона о раду, посебно се осврћући на право које запослени има по основу члана 118. и имајући у виду члан 9. Закона о раду. Према Закону о раду запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада па се општим правним актом запосленом не могу утврдити неповољнији услови рада од услова утврђених законом, у супротном се примењују одредбе Закона.

Данка Јаћимовић
арбитар и миритељ⁷⁸

⁷⁸ Приручник о добрим праксама у мирном решавању радних спорова, *op. cit.*, стр. 43-46.

СТУДИЈА СЛУЧАЈА 2

„Злостављање“

УЧЕСНИЦИ У ПОСТУПКУ

Ова студија случаја анализира улогу Агенције и поступајућег арбитра у решавању индивидуалног радног спора који је за предмет имао злостављање на раду, између предлагача П. Р. – запослене у установи на пословима медицинске сестре, са једне стране, и послодавца – Дома здравља, и лица именованог као наводни злостављач на раду – запослене у установи на пословима лекара, са друге стране.

ПРЕДМЕТ СПОРА

Предлагач је поднео предлог за утврђење злостављања на раду од стране Д. Р. због обраћања уз вику, напада на њено лично достојанство, коментарисања њене приватности, понашања које може да доведе до нарушавања њеног здравственог стања, изазивања конфликта и стресног стања, као и злоупотребе овлашћења. У вези са наводима страна у поступку, током поступка је приложена обимна писана документација, која садржи и преписке са друштвених мрежа, као и фотографије предмета са одређеним експлицитним натписима и цртежима.

КАКО СЕ УКЉУЧИО АРБИТАР

Након дужег периода међусобно нарушених односа између запослених, П. Р. је поднела Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова предлог за утврђење злостављања на раду. Републичка агенција је одмах након подношења предлога одредила поступајућег арбитра.

КАРАТАК ПРИКАЗ ПОСТУПКА

Комплексност поступка се огледала у чињеници да су односи запослених у установи и у поступку били до те мере нарушени да су предлагач, законски заступник установе и лице именовано као наводни злостављач на раду упућивали низ међусобних оптужби, те је у појединим деловима поступка било тешко закључити интересе које стране, заправо, заступа одређена страна у поступку. Након подношења предлога од стране предлагача, у врло кратком року заказана је прва у низу расправа одржаних у Дому здравља. Већ након прве расправе било је јасно уочљиво да су односи између страна у поступку, као и дела запослених, изузетно нарушени, те да ће евентуално мирно решење између страна у поступку бити тешко достигну. Стране у поступку су током расправа износиле низ међусобних оптужби, оптужби на име колега који нису учесници поступка, и навода који су још више нарушавали њихове већ нарушене

односе, те је арбитар у одређеном тренутку проценио да је потребно прекинути са расправама и започети одвојене разговоре са странама у поступку. Након више одржаних, изузетно захтевних разговора са странама у спору, у циљу мирног решавања спора и побољшања међусобних односа, уследило је мирење страна у спору и закључење споразума којим је поступак окончан.

ИСХОД ПОСТУПКА

Главни исход арбитражног поступка је мирење страна у поступку, које би за последицу требало имати директан утицај на побољшање општег стања међуљудских односа међу запосленима у наведеној установи, а тиме и позитивне последице на рад запослених, који обављају врло сложену и битну делатност од јавног значаја.

Стране у поступку су након потписивања споразума констатовале да би наставак међуљудских односа међу запосленима у установи какви су били до та да могао продубити постојеће и проузроковати нове конфликте, са већим последицама по поједине запослене у установи, те истакле задовољство закљученим споразумом, као и наду да ће се међуљудски односи између колега поправити и жељу да се комуникација између запослених одвија на професионалном нивоу.

Игор Кокановић,
арбитар и миритељ⁷⁹

СТУДИЈА СЛУЧАЈА 3

„Отказ“

УЧЕСНИЦИ У СПОРУ – КО ЈЕ БИО УКЉУЧЕН

Ова студија случаја се односи на индивидуални радни спор – арбитражу. Учесници у поступку су били предлагач – запослени и послодавац. Послодавац је било привредно друштво капитала. Предлагач је у току поступка имао адвоката као пуномоћника.

⁷⁹ Приручник о добрим праксама у мирном решавању радних спорова, *op. cit.*, стр. 47-49.

ПРЕДМЕТ СПОРА

Предмет овог индивидуалног радног спора је био отказ уговора о раду и дискриминација на раду.

КАКО СЕ УКЉУЧИО АРБИТАР

Предлагач је упутио предлог за покретање поступка мирног решавања радног спора Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова. Послодавац се сагласио са предлогом.

С обзиром на то да стране у спору нису предложили арбитра, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова је одредила арбитра по службеној дужности.

Арбитар је одмах након добијања решења контактирао стране у спору и позвао их да зарад брзине и ефикасности доставе сву потребну документацију пре рочишта.

Седиште послодавца није било у истом месту у којем је запослени обављао послове и радне задатке. Стране су постигле договор да се зарад смањења трошкова арбитража води у месту у којем је било филијале послодавца.

Даље, стране су постигле споразум да се арбитража води у просторијама Основног суда у том граду. Основни суд је обезбедио просторију.

С обзиром на то да је арбитража добровољна и да је постојала сагласност воља, арбитар је прихватио овај предлог. Напомиње се да се, према Правилнику о поступку мирног решавања радног спора, расправа пред арбитром одржава у просторијама послодавца. Арбитар је сматрао да би одржавање расправе у просторијама послодавца произвело велике трошкове, што, свакако, није циљ поступка мирног решавања радних спорова. Имајући у виду да су се стране сагласиле о другом месту одржавања арбитраже, то је арбитар сматрао њихов предлог разумним и целисходним.

Посебно је потребно нагласити да је суд разумео значај арбитраже и препознао могућност да се спорови који су већ текли реше мирним путем. Реч је о јединственом приступу суда, који није био до тада уобичајен.

Наиме, предлагач је поднео две тужбе надлежном суду против послодавца: једну ради поништаја решења о отказу уговора о раду, а другу ради накнаде штете због дискриминације и злостављања на раду.

ПОТЕНЦИЈАЛНИ УТИЦАЈ СПОРА

Постојање судских поступака је могло имати стварне утицаје на обе стране у спору. Судски поступци су могли трајати дуго, што би за предлагаче представљало веће финансијске издатке и неизвесност исхода, док би за послодавца евентуални негативни исход спора могао значити нарушавање пословног угледа.

КРАТАК ПРИКАЗ ПОСТУПКА МИРЕЊА

Арбитар је на главној расправи извео доказе ради утврђивања чињеничног стања. Арбитар је извршио увид у документацију коју су приложиле стране у спору и

прочитао је. Реч је била о уговору о раду и припадајућим анексима, отказу уговора о раду, решењу о отказу уговора о раду, захтевима за заштиту права, предлогу за споразумно решење спора, медицинској документацији, захтевима за обуку, службеним белешкама полиције о узнемиравању предлагача, и другој релевантној документацији. Поред тога, арбитар је прибавио писмене изјаве предлагача и сведока које су предложили обе стране, а затим је на расправи и саслушао предлагача и сведоке.

Судски поступци су стављени у прекид за време трајања поступка пред арбитром.

Током расправе, арбитар је више пута водио одвојене разговоре са обе стране и закључио је да, како је извођење доказа одмицало, обе стране биле све спремније да закључе споразум о арбитражном поступку.

Арбитар је одржао два посебна рочишта на којима је покушао да приближи ставове страна у спору и помогне им да постигну споразум.

Коначно, на последњем рочишту стране у спору су постигне споразум.

ПРАВНА ОЦЕНА И ИСХОД ПРОЦЕСА

Уз учешће арбитра Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, поступак је окончан у року од 30 дана, без трошкова, ефикасно, непристрасно и договором страна.

Резултат поступка је био закључење поравнања страна у спору. Послодавац се обавезао да предлагачу исплати одређени износ, а предлагач се обавезао да повуче обе тужбе у судским поступцима. Предлагач није желео да се врати на рад код послодавца.

На основу поравнања страна у спору, арбитар је донео решење о обавези послодавца да исплати новчану своту предлагача.

Коначно, послодавац је исплатио овај износ, а предлагач је повукао своје тужбе. Резултат није био само договор између страна, него и два судска поступка мање.

С обзиром на то да су се стране споразумеле и да су спор окончале поравнањем, арбитар није посебно вршио оцену доказа нити износио правну оцену.

Арбитар се у правној оцени руководио допуштеношћу поравнања, односно тиме да поравнање страна у спору није супротно импретивним нормама закона ни Устава РС. Арбитар се руководио и чињеницом да тада важећи Закон о мирном решавању радних спорова није изричито предвиђао могућност поравнања, али и да ову могућност није изричито искључивао, као и да је Законом о арбитражи била предвиђена могућност закључења поравнања.

Дејана Спасојевић Иванчић
арбитар и миритељ⁸⁰

ЗАКЉУЧАК

⁸⁰ Приручник о добрим праксама у мирном решавању радних спорова, *op. cit.*, стр. 77-80.

Радни спорови су може се слободно рећи постали свакодневница, услови рада нарушени, посебно уколико се доводи у питање надмоћ послодаваца и неадекватно залагање државе када је у питању достојанство рада које представља циљ и идеју Међународне организације рада (МОП).

Њихово решавање између послодаваца и запослених, незамисливо је без учешћа одређених институција, те и поред предности алтернативних метода решавања радних спорова конкретно помоћу Републичке агенције за мирно решање радних спорова коју карактерише добровољност, непристрасност, стручност, ефикасност и што је може се рећи најпримамљивије грађанима – бесплатан је поступак јер пада на терет буџета државе, грађани се за заштиту својих права и даље радије опредељују за суд, иако повлачи са собом дуготрајност поступка и изискује итекако велике трошкове. Може се рећи да је такав избор делом условљен због недостатка поверења и непознавања рада односно недовољне транспарентности институције и обавештености о раду каква је Агенција за мирно решавање радних спорова, као вид алтернативног решавања радног спора, а делом и због устаљене праксе да се грађани поводом радних спорова обраћају суду.

О постојању и предностима Агенције информисан је само знатан број грађана, те се сматра да би Агенција поред бројних радионица којима афирмише свој рад у градовима Србије и данас, то требала да чини још већим интензитетом, свакако уз помоћ средстава јавног информисања, социјалних партнера који су упућени у рад исте, те на тај начин и изнетим информација о успешности рада на бројним познатим случајевима, додатно улила поверење грађана да у случају евентуалног спора приступе алтернативном методу решавања проблема и обрате се управо Агенцији.

Запослени и послодавци било у приватном или јавном сектору слабо користе могућност да потпуно бесплатно, брзо и ефикасно реше настали спор уз помоћ Републичке агенције за мирно решавање радних спорова управо због недовољне обавештености о предностима исте.

Агенција би требало би да буде видљивија како би се што већи број запослених и послодаваца обраћао за помоћ и посредовање у решавању проблема, а у прилог томе говори и сам податак да Влада Републике Србије предлаже управо Републичку агенцију за мирно решавање радних спорова као првенствено средство за решавање радних спорова

Агенција као итекако значајна институција која и поред више од деценије постојања бележи све боље резултате и представља кључ у оквиру алтернативног решавања радних спорова, треба да буде кључан фактор у хармонизацији радних односа што је и основна визија Републичке агенције за мирно решавање радних спорова.

ПОПИС КОРИШЋЕНЕ ЛИТЕРАТУРЕ

1. Балтић Александар, *Основи радног права ФНРЈ*, приручник за студенте права, научна књига, Београд, 1955.
2. Балтић Александар, Деспотовић Милан, *Основи радног права Југославије*, Савремена администрација, Београд, 1978.
3. Билбија Весна, Остваривање и заштита права запослених – садашњост и изазови, *Радно и социјално право (1/2013)*, Београд, 2013.
4. Брајић Влајко, *Радно право*, Савремена администрација, Београд, 2001;
5. Blampain Roger, Engels Chris, *Comparative Labour Law and Relations in Industrialized Market Economies*, kluwer Law International, 2002.
6. Boubli V., *Conseils de prud'hommes*, Travail traite, France, no. 11, 1989.
7. Вићић Ђорђе, *ПРАВО И ПРИВРЕДА*, удружење правника у привреди, Часопис за привредноправну теорију и праксу, Београд LVI, Број 7-9, 2018.
8. De Roo Annie, Jagtenberg Rob, *Settling Labour Disputes in Europe*, Kluwer Law and Taxation Publisher, Deventer – Boston, 1984.
9. Драгићевић Марија, *ПРАВО И ПРИВРЕДА*, Удружење правника у привреди Србије, Часопис за привредноправну теорију и праксу, Београд LVI Број 7-9, 2018.
10. Ивошевић Зоран, Ивошевић Милан, Огледи на тему: Закон о раду, Београд, 2002.
11. Јашаревић Сенад, *Решавање радних спорова мирним путем у теорији и пракси*, докторска дисертација, Правни факултет, Нови Сад, 2000.
12. Јовановић Предраг, *Радно право*, Београд, 2000.
13. Ковачевић-Перић Слободанка, Боранијашевић Владимир, Арбитража за радне спорове, *Право и привреда*, бр. 4-6/2017.
14. Кићановић Олга, Предност вансудског решавања радних спорова, Законске и потенцијалне могућности, *Радно и социјално право – Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Број 1/2014, Београд, 2018.
15. Кулић Живко, Појам и основна обележја радног спора, *Радно и социјално право*, часопис за теорију и праксу, број 3-6/98, Београд.
16. Лазовић Ивица, *Приручник о добрим праксама у мирном решавању радних спорова*, Београд, 2018.
17. Лакићевић М. Радан, *Институције за решавање радних спорова*, Висока школа струковних студија за криминалистику и безбедност, Ниш, 2010;
18. Лубарда Бранко, *Радно право*, Нови Сад, 2012.
19. Лубарда Бранко, *Радно право*, Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Правни факултет, Београд, 2012.
20. Lyon-Caen Gerard, Pelisseir Jean, *Droit du Travail*, Paris, 1992.
21. Паравина Душан, *Радни спор у југословенском и упоредном праву*, Правни живот, III ТОМ, Београд, 1995.
22. Паравина Душан, *Радно право*, Службени гласник, Београд, 1998;
23. Почуча Милан, Мирковић Предраг, Мирно решавање радних спорова, *Право – теорија и пракса*, Број 7-8/2009.
24. *Приручнику о добрим праксама у мирном решавању радних спорова*, Београд, 2017.

25. Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, *Информација у вези са подацима о којима се воде евиденције, као и о другим питањима од значаја за поступке мирног решавања радних спорова за 2019. годину*, Београд, јануар 2020.
26. Rivero Jean, Savatier Jean, *Droit du travail*, Presses universitaires de France, Paris, 1987.
27. Стојановић Мијал, *Радни спорови СР Немачке, Републике Италије, Републике Словеније и Републике Србије*, Крагујевац, 2007.
28. Natamm Victoria, *Labor Vissions and state Povers*, New Jersey, 2002.
29. Шундерић Боривоје, *О радном спору*, Анали Правног факултета, Београд, бр.1-3/1991.
30. Шундерић Боривоје, *Решавање спорова поводом закључивања и примене колективних уговора, Заштита права у споровима из радног односа*, Судска и управна пракса-сталне тематске публикације, Београд, бр.3., 1994.
31. *World Labour Report – Industrial Relations, Democracy and Social Stability*, International Labour Organization, Geneva, 1998.

ПОПИС ОСТАЛЕ ИСТРАЖИВАЧКЕ ГРАЂЕ

ПРАВНИ ИЗВОРИ:

- Етички кодекс миритеља и арбитра, чл. 1. „Сл. гласник РС", бр. 1/2019
- Закон о мирном решавању радних спорова „Сл. гласник РС“ 125/04, 104/09 и 50/18
- Закон о раду – ЗР, „Службени гласник РС, бр. 24/2005, 54/2009, 32/2013, 73/2014, 13/2017 – одлука УС и 113/2017
- Правилник о поступку мирног решавања радног спора „Сл. Гласник РС, бр. 12/2005, 84/2005
- Правилник о издавању идентификационог документа миритеља и арбитра, "Сл. гласник РС", бр. 1/2019)

ИНТЕРНЕТ ИЗВОРИ:

- <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-cyr/preporuka>
- <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-lat/aktivnosti/program-strucnog-usavrsavanja-miritelja-i-arbitara-za-2020-godinu-173>
- <https://www.ramrrs.gov.rs/sr-lat/pokretanje-postupka>
- [www. Radnik.rs.](http://www.Radnik.rs)
- <http://www.solidarsuisse-serbia.org>

Сажетак и кључне речи

Радни односи су осетљива категорија. Са развојем радних односа настајали су и различити конфликти који се данас најчешће решавају у поступку пред судовима опште надлежности и које карактерише дуготрајност истих. Управо та дуготрајност судских поступака је условила потребу за оснивањем Републичке агенције за мирно решавање радних спорова од стране државе.

Републичка Агенција за мирно решавање радних спорова као посебна организација, основана Законом о мирном решавању радних спорова решава индивидуалне и колективне радне спорове, омогућава да се настали проблем између послодавца и радника реши мирним путем, а радници су управо ти који иницирају такво решавање проблема. Читав поступак идентичан је судском поступку. Оно што га разликује од судског поступка је добровољност, ефикасност - с обзиром да се настали спор решава у року од 30 дана и што је можда и најповољније од свега, бесплатно је.

Данас је само знатан број запослени информисан о постојању Агенције, њеним надлежностима, поступку и предностима. То је главни разлог због којих потенцијали и озбиљност Агенције нису у довољној мери искоришћени.

Међутим, стање у области мирног решавања радних спорова у Републици Србији данас уз допринос Републичке Агенције за мирно решавање радних спорова поред скоро деценију и по постојања охрабрује и обећава.

У прилог свему говори чињеница да Влада Републике Србије предлаже управо Републичку агенцију за мирно решавање радних спорова као првенствено, а ипак алтернативно средство за решавање радних спорова. Статистички гледано, број до сада вођених спорова могао би да буде главна предност и вид препоруке којом се потврђује значај института мирног решавања радних спорова у правном систему Републике Србије.

Кључне речи: Мирно решавање индивидуалних радних спорова, Закон о мирном решавању радних спорова, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, предност мирног решавања радних спорова.

Peaceful settlement of individual labour disputes

Summary

Labor relations are a sensitive category. With the development of labor relations, various conflicts arose, which today are most often resolved in proceedings before courts of general jurisdiction and which are characterized by their longevity. It is precisely this length of court proceedings that has conditioned the need for the establishment of the Republic Agency for the Peaceful Settlement of Labor Disputes by the state.

The Republic Agency for Peaceful Resolution of Labor Disputes, as a special organization established by the Law on Peaceful Resolution of Labor Disputes, resolves individual and collective labor disputes, enables the problem between employers and workers to be resolved peacefully, and workers are the ones who initiate such problem solving. The whole procedure is identical to the court procedure. What distinguishes it from court proceedings is voluntariness, efficiency - considering that the dispute is resolved within 30 days, and what is perhaps the most favorable of all, it is free.

Today, only a significant number of employees are informed about the existence of the Agency, its competencies, procedure and advantages. This is the main reason why the potentials and seriousness of the Agency have not been sufficiently used.

However, the situation in the field of peaceful settlement of labor disputes in the Republic of Serbia today, with the contribution of the Republic Agency for peaceful settlement of labor disputes, in addition to almost a decade and a half of existence, is encouraging and promising.

The fact that the Government of the Republic of Serbia proposes the Republic Agency for the peaceful resolution of labor disputes as a primary, and yet alternative means for resolving labor disputes speaks in favor of everything. Statistically speaking, the number of disputes conducted so far could be the main advantage and type of recommendation which confirms the importance of the institute of peaceful settlement of labor disputes in the legal system of the Republic of Serbia.

Keywords: Peaceful settlement of individual labor disputes, Law on peaceful settlement of labor disputes, Republic Agency for peaceful settlement of labor disputes, priority of peaceful settlement of labor disputes.

Биографија студента

Светлана Јосифовић, рођена је 25.04.1993. године у Приштини. Основну и средњу школу завршила је у Грачаници где и данас живи. Дипломирала је на Правном факултету Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици 08.06.2017. године.

Школске 2017/2018 године уписала је Мастер академске студије права на Правном факултету Универзитета у Нишу, општи смер, ужа јавноправна научна област, са просечном оценом у досадашњим студијама - 9,00.

Од маја 2019. године у циљу стицања практичних знања и искустава за самосталан рад у струци, обавља приправнички стаж као адвокатски приправник - волонтер у адвокатској канцеларији адвоката Жарка Гајића у Грачаници.

Говори енглески и руски језик и поседује вештине рада на рачунару.