INSTITUT ZA UPOREDNO PRAVO

Monografija 178

REŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Mario Reljanović
Jovana Misailović

Beograd, 2021

REŠAVANJE RADNIH SPOROVA • Mario Reljanović Jovana Misailović

Monografija 178

REŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Mario Reljanović
Jovana Misailović

Beograd, 2021

Izdavanje monografije „Rešavanje radnih sporova“ podržalo je

Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije.

INSTITUT ZA UPOREDNO PRAVO
REŠAVANJE RADNIH SPOROVA
MONOGRAFIJA 178

Izdavač:
Institut za uporedno pravo, Terazije 41, Beograd

Za izdavača:
Prof. dr Vladimir Čolović

Recenzenti:
Prof. dr Senad Jašarević, redovni profesor Pravnog fakulteta Univerziteta u Novom Sadu
Prof. dr Slobodanka Kovačević Perić, vanredni profesor Pravnog fakulteta Univerziteta u Prištini sa privremenim sedištem u Kosovskoj Mitrovici
Prof. dr Bojan Urdarević, vanredni profesor Pravnog fakulteta Univerziteta u Kragujevcu
Dr Ana Knežević Bojović, viši naučni saradnik u Institutu za uporedno pravo u Beogradu

Tehnički urednik:
Ana Ranković Lukman

Lektor i korektor:
Svetlana Stojković

Štampa:
SAJNOS DOO NOVI SAD

ISBN 978-86-80186-65-8

Tiraž: 200 primeraka

© INSTITUT ZA UPOREDNO PRAVO, 2021

Sadržaj

REČ RECENZENATA 7
UVODNA RAZMATRANJA 9
1. RADNI SPOR 13
1.1. SHVATANJA O POJMU RADNOG SPORA U TEORIJI RADNOG PRAVA U SRBIJI 13
1.2. RADNI SPOR I SPOR IZ RADNOG ODNOSA 17
1.3. PODELA RADNIH SPOROVA 19
1.3.1. Individualni radni sporovi 19
1.3.2. Kolektivni radni sporovi 21
2. MIRNO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA 25
2.1. POSTUPAK KOD POSLODAVCA 29
2.1.1. Značaj rešavanja spora u internom postupku 29
2.1.2. Sporovi koji se mogu rešavati u internom postupku 32
2.1.3. Interno rešavanje spora u važećem Zakonu o radu 33
2.1.4. Interno rešavanje sporova u zemljama u regionu 35
2.1.5. Predlozi za unapređenje normativnog okvira 38
2.2. MIRENJE I POSREDOVANJE 44
2.2.1. Mirenje i posredovanje u individualnim radnim sporovima 44
2.2.2. Mirenje i posredovanje u kolektivnim radnim sporovima 47
2.2.3. Mogućnosti budućeg uređenja mirenja i posredovanja kao načina rešavanja radnih sporova 52
2.3. ARBITRAŽA 55
2.3.1. Arbitraža u individualnim radnim sporovima 55
2.3.2. Arbitraža u kolektivnim radnim sporovima 65
2.3.3. Mogućnosti budućeg uređenja arbitraže kao načina rešavanja radnih sporova 66
2.4. DRUGI NAČINI MIRNOG REŠAVANJA RADNOG SPORA 67
3. SUDSKO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA 71
3.1. UVODNA RAZMATRANJA 71
3.2. SUDSKO REŠAVANJE INDIVIDUALNIH RADNIH SPOROVA U SRBIJI 72
3.2.1. Sporovi povodom zasnivanja, postojanja i prestanka radnog odnosa 72
3.2.2. Sporovi o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa 76
3.3. SPOR PO TUŽBI POSLODAVCA PROTIV ZAPOSLENOG 76
3.4. NADLEŽNOST 77
3.5. POKRETANJE POSTUPKA 79
3.5.1. Stranke u sporu 79
3.5.2.Tužba 81
3.5.3. Rok za pokretanje postupka 83
3.5.4. Tok i posebna pravila postupka 86
3.6. DRUGOSTEPENI POSTUPAK 95

3.6.1. Postupak po žalbi ... 95
3.6.2. Postupak po vanrednim pravnim lekovima ... 97
3.7. IZVRŠENJE SUDSKE ODLUKE ... 102
3.8. SUDSKO REŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA ... 105
3.9. RADNI SPOR I STEČAJ POSLODAVCA ... 107
4. RADNI SUDOVI – UPOREDNI PREGLED I OSVRT NA PRAVO SRBIJE ... 111
4.1. ISTORIJAT RADNIH SUDOVA U REPUBLICI SRBIJI ... 113
4.2. FUNKCIONISANJE SUDOVA OPŠTE NADLEŽNOSTI U REŠAVANJU RADNIH SPOROVA ... 116
4.3. RADNI SUDOVI – UPOREDNI PREGLED ... 122
4.3.1. Organizacija radnih sudova ... 122
4.3.2. Nadležnost radnih sudova ... 126
4.3.3. Sastav radnih sudova ... 130
4.4. MODEL RADNIH SUDOVA I POSTUPKA SUDSKOG REŠAVANJA RADNOG SPORA ... 135
4.4.1. Formiranje i nadležnost radnih sudova ... 135
4.4.2. Pokretanje postupka pred radnim sudovima ... 136
4.4.3. Odnos sa drugim postupcima ... 139
4.4.4. Sastav sudskog veća u radnom sporu ... 140
4.4.5. Postupak – prvostepeni, po žalbi, vanredni pravni lekovi ... 143
4.4.6. Interesni kolektivni radni sporovi ... 145
5. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA ... 147
5.1. PREPORUKE U VEZI SA MIRNIM REŠAVANJEM RADNIH SPOROVA ... 147
5.2. PREPORUKE U VEZI SA SUDSKIM REŠAVANJEM RADNIH SPOROVA ... 151
KORIŠĆENA LITERATURA ... 155
Bibliografski izvori ... 155
Propisi, sudska praksa i instrumenti međunarodnih organizacija ... 162
Internet izvori i ostala dokumenta ... 164
O AUTORIMA ... 167

REČ RECENZENATA

Monografija „Rešavanje radnih sporova" je rezultat višegodišnjeg rada autora. U tekstu monografije se na originalan i sveobuhvatan način obrađuju fundamentalna pitanja rešavanja radnih sporova. Interesantan je i pohvalan stav koji provejava kroz tekst rukopisa monografije, a odnosi se na najširi opseg zaštite u oblasti radnih prava. Odnosno, intencija autora ka postavljanju „radnika" u centar pažnje zaštite prava. Naime, opšti stav koji se izražava kroz ceo tekst, što je istaknuto i u uvodu monografije, jeste da u pogledu zaštite radnih prava ne sme biti razlikovanja radnika prema postojanju ili nepostojanju radnog odnosa. Drugim rečima, autori su saglasni da svaki radnik mora imati pravo na sudsku zaštitu, kao i mogućnost mirnog rešavanja nastalog radnog spora, bez obzira na način na koji je angažovan, što se ogleda u tekstu kroz doslednu primenu termina „radnik". Takav stav se osnovano bazira na radnopravnoj premisi da je ustanovljenost pravnim propisima prava zaposlenih da mogu tražiti zaštitu svojih povređenih prava u duhu rešenja modernih pravnih sistema, u okviru kojih su prava na radu priznata i zaštićena kao prava čoveka koja se ostvaruju u oblasti rada i radnih odnosa.

Razumljiv, jasan i precizan stil pisanja, svestrana argumentacija, promišljenost u izvođenju zaključaka, izuzetno bogata literatura (domaća, inostrana, sudska praksa i dr.) čini ovaj tekst prijemčivim svakom ko želi da se upozna sa fundamentalnim institutima, instrumentima, mehanizmima u domenu rešavanja radnih sporova.

Monografija predstavlja značajan doprinos teoriji i praksi radnog prava i sigurno će popuniti još uvek oskudnu radnopravnu literaturu u regionu u ovom domenu.

Prof. dr Slobodanka Kovačević Perić

Autori su raspravljali o svim važnim pitanjima koja se mogu postaviti, odnosno pravnim situacijama koje mogu nastati u materiji rešavanja radnih sporova. Najveći broj instituta analiziran je *de lege lata*, sa stanovišta relevantne pravne teorije i aktuelne sudske prakse, ali autori su učinili i značajan napor u smislu predlaganja boljih i svedenijih zakonskih rešenja. Pri tome, autori su u radu izložili najvažnija rešenja iz uporednog prava, koja, po opravdanom mišljenju autora, predstavljaju pouzdane smernice za dalje unapređenje oblasti rešavanja radnih sporova u Republici Srbiji. Dobar metodološki pristup (zasnovan na proučavanju brojne domaće i strane literature, kao i relevantne sudske prakse domaćih

i stranih sudova) omogućio je autorima da najznačajnije institute iz oblasti rešavanja radnih sporova sagledaju višedimenzionalno i da na osnovu toga izvedu vrlo korisne i upotrebljive naučne zaključke. Takođe, autori su vrlo korektno i znalački iznosili različita teorijska shvatanja u pogledu ne samo pojma radnog spora već i posebnih metoda njihovog rešavanja. Upravo ovakav pristup omogućio im je da neretko ističu i svoje stavove, što je nužna odlika monografskog dela. Ovi stavovi su posebno sistematizovani u poslednjem delu monografije i odnose se na preporuke u vezi sa mirnim i sudskim rešavanjem radnih sporova.

S obzirom na kompleksnost materije koja je u delu izložena, kao i na jasan stil pisanja, ovo delo smatram vrlo korisnim, kako za praktičare, koji se bave primenom radnopravnih i procesnopravnih propisa, tako i za širu čitalačku publiku koja će moći da se upozna sa materijom rešavanja radnih sporova u domaćem i u uporednom pravu.

Rukopis „Rešavanje radnih sporova" autora Maria Reljanovića i Jovane Misailović predstavlja originalno i zaokruženo naučno delo, koje predstavlja značajan doprinos nauci, napisano prema svim naučnim i stručnim parametrima i koje može poslužiti kao osnov za dalja istraživanja u ovoj oblasti.

Prof. dr Bojan Urdarević

UVODNA RAZMATRANJA

Odnosi koji postoje i razvijaju se u procesu rada oduvek su bili kompleksni i proisticali su iz antagonističkih pozicija iz kojih su poslodavac i radnik u njih ulazili. Dok je poslodavcima pretežni cilj uvećanje profita, radnici su pokušavali da se izbore za humanije uslove rada koji su podrazumevali više troškova za poslodavca i samim tim bili direktno suprotstavljeni njegovim interesima. Iz pregovora koji su usledili nakon višedecenijskog procesa osvajanja prava radnika kroz proteste i druge oblike pritisaka, razvili su se socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje. I dok su u XIX veku sporovi rešavani fizičkim sukobima radnika i poslodavaca ili radnika i policije, kolektivno pregovaranje i svest o postojanju socijalnih partnera koji bi trebalo da pregovaraju umesto da se sukobljavaju izrodili su nove, savremene teorije o radnim odnosima i direktno doprineli stvaranju radnog prava kakvo danas poznajemo u velikoj većini zemalja.

I pored očiglednog značajnog napretka u odnosima poslodavaca i radnika, naročito onog koji je ostvaren u drugoj polovini XX veka, sporne situacije ostale su uobičajene, ali se njihovo rešavanje prenelo u kontekst nenasilnih i manje ili više normiranih i formalizovanih mehanizama. Načini rešavanja radnih sporova uvek su bili aktuelna tema. Do spora može doći kako zbog neposrednog kršenja prava od strane poslodavca ili radnika, tako i zbog narušenih međuljudskih odnosa koji dovode do ugrožavanja nekog prava radnika. Kako će biti objašnjeno u analizi, najčešći uzrok nekog sporenja su promene. Ove promene mogu biti individualne i odnositi se na jednog radnika, ali se mogu odnositi i na grupe radnika, pa čak i na sve radnike kod jednog poslodavca ili šire. Promene se mogu dogoditi na mikronivou, tako što sam poslodavac donese neki opšti ili pojedinačni akt; mogu, međutim, biti i mikroizraz promena koje se dešavaju na makronivou – kroz izmene zakonskih ili podzakonskih pravila. Promene će ponekad značiti da se neko u procesu rada ponaša nezakonito, ali ponekad mogu podrazumevati da radnik ili radnici neku promenu koja utiče na njihov status ili uslove rada doživljavaju kao nezakonitu, ili makar nepravednu, bez obzira na poštovanje forme i procedure kojima se došlo do tih izmena.

Radni odnosi su svakako izuzetno kompleksni, pa su i sporovi koji proističu iz njih raznovrsni i različiti prema velikom broju svojih odlika. Dok su neki banalni i mogu se rešiti neposrednom komunikacijom i razjašnjenjem spornih okolnosti, kod drugih će biti potrebno da se uključi niz veštaka, angažuje sud i potroši puno radnih sati da bi se došlo do zaključka ko je u pravu i čija su prava prekršena, odnosno kakva je šteta proistekla iz tog kršenja. Složenost radnih odnosa – i radnih sporova – dovela je tokom vremena do

potrebe za raznovrsnim mehanizmima za njihovu prevenciju, pravovremeno uočavanje i rešavanje. Ti mehanizmi predmet su ovog istraživanja.

Antagonistička priroda pozicija na kojima se nalaze poslodavac i radnici ne mora u savremenom svetu biti presudna za nastanak i rešavanje spora. U tom smislu se fokus pomera ka prevenciji nastanka sporova, umesto njihovom kasnijem rešavanju. Velika pažnja se posvećuje i mirnim načinima rešavanja radnih sporova, koji podrazumevaju manje formalnosti, kraće trajanje i manje (izgubljenih) radnih sati. S druge strane, radni odnos nije odnos jednakih učesnika – poslodavac je uvek taj koji će imati presudan uticaj na određivanje statusa radnika, formiranje uslova rada i odnos prema radniku i njegovim radnim rezultatima. Otuda se može govoriti o mirnom rešavanju radnih sporova, ali se ne sme nijednog trenutka isključiti sudska zaštita prava radnika. Radno pravo je u svojoj suštini korektivni mehanizam ispravljanja neravnoteže u radnom odnosu; samim tim što je nastao spor oko toga da li se odredbe radnog prava poštuju, znači da postoji strana u tom odnosu koja smatra da je oštećena i strana koja smatra da je iznad normiranih pravila. Nisu retki ni slučajevi u kojima obe strane u sporu imaju onoj drugoj strani zameriti i pripisati neku nezakonitu radnju. Složeni problemi koji se u radnom sporu ponekad postavljaju svakako moraju biti detaljno razmotreni u postupku u kojem se garantuje nepristrasnost onoga koji o njima odlučuje. To može biti sud, a mogu biti i druga lica u nekom od postupaka alternativnih (vansudskih) načina rešavanja radnih sporova. Može se doneti odluka koja je isključivo vezana za pravne norme, ili se može proizvesti sporazum koji (u granicama pravnog poretka i obavezujućih normi) osim prava ima u vidu i interese strana u sporu, kao i dugoročno rešavanje samog osnova sporenja i motiva za nastanak sporne situacije. Imajući sve prethodno u vidu, može se konstatovati da su se s vremenom iskristalisale dve grupe mehanizama za rešavanje radnih sporova – sudsko rešavanje i vansudsko rešavanje.

Istraživanje obuhvata oba načina rešavanja radnih sporova i pokušava da ih pozicionira u odnosu na određene okolnosti i vrste radnih sporova. Iako preovlađuje normativni metod koji podrazumeva kritičku analizu važećeg zakonodavstva, pažnja je posvećena i uporednopravnim rešenjima, međunarodnim standardima rešavanja sporova, analizi slučajeva dobre i loše prakse. Na svaki uočen problem i postavljeno pitanje nudi se potencijalni odgovor, koji obuhvata široki dijapazon mera – od izmene zakona i drugih propisa, do podizanja svesti o pravima radnika i načinima zaštite njihovih prava.

Prvi deo analize bavi se *pojmom radnog spora*. Kao i u odnosu na mnoge druge „notorne" pojmove, i ovde se susrećemo sa različitim tumačenjima, podelama i korenima nastanka radnih sporova. Otuda je značajno na samom početku razgraničiti određene institute i način na koji će se oni analizirati.

U drugom delu fokus je na *mirnom rešavanju radnih sporova*. Mnogobrojni originalni i hibridni mehanizmi koji su se tokom poslednjih decenija pojavili i aktuelizovali navode na činjenicu da su radni sporovi najčešće pogodni za mirno rešavanje, bez pokretanja sudskog postupka. Oni se posmatraju u odnosu na prirodu konkretnog radnog spora i dedukuju se neki opšti zaključci i preporuke – naročito u pogledu izmena zakonodavstva u Srbiji.

Treći deo predstavlja analizu važećeg zakonodavstva o *sudskom rešavanju radnog spora*. Pregled normi i detaljan opis postupka pre svega su instrumenti koji služe da se uoče nedostaci u opisanim zakonskim rešenjima – a nedostataka ima dosta i oni doprinose kako niskoj efikasnosti suda, tako i neujednačenoj sudskoj praksi, pravnoj nesigurnosti, i mnogim drugim posledicama koje prate strane u radnom sporu koje ulažu napore da dokažu i zaštite svoja prava pred sudom.

Četvrti deo predstavlja prirodnu nadogradnju prethodne analize i bavi se *radnim sudovima*. Nekada aktuelni u Srbiji (odnosno Jugoslaviji) radni sudovi su dugo vremena bili zanemareni kao tema, iako je struka uvek imala celishodne predloge o njihovom vraćanju u organizaciju sudova. U ovom delu analize fokus je pre svega na dva pitanja: kako radni sudovi funkcionišu u drugim državama i koja od tih iskustava je moguće preneti u domaće zakonodavstvo? Predstavljeni model radnih sudova ne predstavlja konačno i najbolje rešenje, već je više sačinjen kao putokaz koji može poslužiti daljoj raspravi o uvođenju radnih sudova kao jednoj od mera za lakše ostvarivanje i zaštitu prava radnika.

Zaključna razmatranja predstavljaju sublimaciju analizirane argumentacije u korist predloženih izmena.

U istraživanju je korišćena terminologija koja stavlja radnika u fokus. Radnik je svakako manje zaštićena strana u radnom odnosu, pa su analize koje slede uglavnom usmerene na percepciju mehanizama iz perspektive efikasne i potpune zaštite prava radnika. Upotrebljena terminologija u skladu je sa uporednim rešenjima, kao i sa najavljenim izmenama radnog zakonodavstva u Srbiji. Termin „zaposleni" se koristi da označi lice u radnom odnosu, termin „radno angažovano lice" se koristi da označi radnike koji rade van radnog odnosa u skladu sa nekim od ugovora predviđenim Zakonom o radu[1]. „Radnik" je međutim termin koji obuhvata sva lica koja ulažu svoj rad i učestvuju u procesu rada, bez obzira na formalni pravni osnov (ili nedostatak pravnog osnova). Opšti stav koji se izražava kroz ceo tekst analize je da ne sme biti razlikovanja radnika prema postojanju ili nepostojanju radnog odnosa – ova podela ne samo da je strana većini zakonodavstava na način na koji je sprovedena u Zakonu o radu već – čak i da se uslovno prihvati – ne može biti osnov za isključenje gotovo svih prava koje radni odnos podrazumeva, što je upravo slučaj u aktuelnom zakonodavstvu. Drugim rečima, stav da svaki radnik mora imati pravo na sudsku zaštitu, kao i mogućnost mirnog rešavanja nastalog radnog spora, bez obzira na način na koji je angažovan, ogleda se u tekstu kroz doslednu primenu termina „radnik". Samo tamo gde je bilo naročito potrebno naglasiti status zaposlenog lica, ili drugi radnopravni status, upotrebljeni su drugi odgovarajući termini.

Osnovni motiv za ovakvo istraživanje nalazi se u potrebi da se na jednom mestu na adekvatan, detaljan i kritički način obrade sve savremene mogućnosti rešavanja radnih sporova. Kreće se od hipoteza da postoji široka paleta mehanizama rešavanja radnih sporova, koja u Srbiji nije dovoljno poznata u radnom zakonodavstvu, ili jednostavno nije upotrebljena iako je formalno uređena. Svaki od tih mehanizama se analizira pokušavajući da se percipiraju prednosti i mane, ali i da se prilagodi nacionalnom pravnom okviru

[1] Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje.

i pretpostavi njegovo buduće normiranje, ili izmene normiranja, a u cilju dokazivanja tvrdnje da se većina takvih mehanizama može kvalitetnije urediti i samim tim da mogu igrati značajno veću ulogu u zaštiti prava u oblasti rada.

Iz navedene motivacije i početnih hipoteza, sledi i osnovni cilj istraživanja – da se ponude alternativna rešenja koja će učiniti rešavanje radnih sporova efikasnijim, pravičnijim i jednostavnijim, i to na zadovoljstvo obe strane u sporu. Nude se konkretna normativna rešenja i praktični saveti koji su zasnovani na analizi dobrih i loših praksi u Srbiji, zemljama u regionu, ali i drugim državama širom sveta. Pozitivna iskustva se preporučuju, dok se kritički pristupa onim rešenjima koja do sada nisu dala odgovarajuće rezultate. U tom smislu, analiza koja sledi predviđena je pre svega za sagledavanje mogućnosti izgradnje novog, kvalitativno različitog, sistema rešavanja radnih sporova.

1. RADNI SPOR

1.1. SHVATANJA O POJMU RADNOG SPORA U TEORIJI RADNOG PRAVA U SRBIJI

Pri ostvarivanju ili zaštiti prava, obaveza i odgovornosti proisteklih iz radnog odnosa neretko dolazi do njihove povrede i ugrožavanja, što dovodi do spora između subjekata radnog odnosa.

Sukobi između subjekata radnog odnosa nisu retkost, s obzirom na kompleksnu prirodu radnih odnosa. Poremećaji međusobnih odnosa radnika i poslodavaca ispoljavaju se na različite načine, a posledice u značajno većem obimu pogađaju radnika, nego poslodavca. Razlog je u činjenici da podređeni položaj radnika u odnosu na poslodavca čini da radnik neretko bude žrtva kršenja propisa ili nepovoljnih uslova rada, koje poslodavci nameću u cilju ostvarivanja većih prihoda, odnosno smanjenja troškova. Navedeno ne vodi ka zaključku da isključivo prava radnika mogu biti povređena, jer i poslodavci mogu biti oštećena strana koja zahteva zaštitu svojih prava i interesa. Stoga je potrebno sporove koji nastanu između zaposlenih i poslodavaca analizirati uz poseban oprez zbog njihovog odnosa međuzavisnosti – ono što je pravo zaposlenog jeste obaveza poslodavca, i *vice versa*.

U pravnim sistemima širom sveta „radna prava“[2] se kvalifikuju kao neotuđiva (za razliku od imovinskih i drugih prava građana)[3] i štite se po pravilima posebnog postupka i pred posebnim organima. Radno pravo je nastalo i razvilo se u okviru građanskog prava. Međutim, jedinstvenost radnog prava koja je učinila da se ono izdvoji kao posebna grana prava nalaže da se specifičnost radnih odnosa posmatra sa dužnom pažnjom koju ovakav vid zavisnog odnosa zahteva u skladu sa jednim od osnovnih načela radnog prava – *favor laboratoris*. Ovo pre svega imajući u vidu ekonomski podređeni položaj radnika kao strane u radnom odnosu kome je potrebna veća zaštita u odnosu na poslodavca.

Kada je reč o povredi prava radnika, ono može biti povređeno i postati predmet radnog spora pri stupanju na rad, povodom raspoređivanja na određeno radno mesto, prilikom isplate ličnog dohotka, postupka za utvrđivanje odgovornosti za povredu radne dužnosti ili prestanka rada, i slično.[4] Dakle, opravdano je reći da konačan spisak predmeta radnog spora ne može biti sačinjen, jer u svakom trenutku bez vremenskog ograničenja pravo radnika može biti povređeno.

Osim u slučaju povrede individualnih prava radnika, radni sporovi mogu nastati i u pogledu kolektivnih prava radnika. Primera radi, kolektivna prava radnika mogu biti prekršena u postupku zaključivanja, izmena i/ili dopuna kolektivnog ugovora, primene kolektivnog ugovora u celini ili njegovih pojedinih odredaba, primene opšteg akta kojim se

[2] Termin „radna prava“ koristi se da se označi ukupan korpus prava radnika iz radnog odnosa i drugih oblika radnog angažovanja.

[3] Dušan Paravina, „Radni spor u jugoslovenskom i uporednom radnom pravu“, *Pravni život*, 11/1995, str. 549.

[4] Zoran Ivošević, *Radni sporovi u praksi*, Službeni list SFRJ, Beograd, 1970 (dalje: Z. Ivošević 1970), str. 8.

regulišu prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, poslodavca i sindikata, štrajka i slično.

U nedostatku sveobuhvatnog dokumenta kojim bi se uredila oblast radnih sporova na polju međunarodnog radnog prava, Međunarodna organizacija rada poziva na pružanje uporednih informacija o nacionalnim praksama, posebno o operativnim karakteristikama efikasnog sprečavanja i rešavanja radnih sporova. Dodatno se ističe da su načini na koje se pristupa sukobima u oblasti rada veoma raznovrsni, i to opravdano, s obzirom na to da oni odražavaju niz istorijskih, društveno-ekonomskih, političkih i pravnih konteksta, kao i različita stanja industrijskih odnosa kroz koja se i pristup i shvatanja radnih sporova neminovno s vremenom menjaju.[5]

Delatnost Međunarodne organizacije rada u pogledu rešavanja radnih sporova vidljiva je pre svega kroz sadržinu Preporuke o dobrovoljnom mirenju i arbitraži broj 92 iz 1951. godine[6] i Preporuke o ispitivanju sporova/žalbi broj 130 iz 1967. godine,[7] koje ukazuju na određene aspekte rešavanja radnih sporova postavljajući temelj efikasnog rešavanja sporova u vidu učešća radnika i poslodavaca na ravnopravnoj osnovi.[8] Oba instrumenta postavljaju za prioritet sprečavanje sporova, što dalje upućuje na pronalaženje dobrovoljnih rešenja i sistema usmerenih na kompromis strana u sporu.[9] U cilju sprečavanja i minimiziranja broja sporova, Preporuka br. 130 poziva na osnivanje i pravilno funkcionisanje zdrave kadrovske politike kao i na zaštitu prava i interesa radnika, a sve to na osnovu redovne saradnje sa predstavnicima radnika.[10] Iako oba navedena instrumenta predstavljaju smernice, oni nisu dovoljni da pruže široka i sveobuhvatna uputstva za efikasne sisteme rešavanja radnih sporova.[11] Ovime se ostavlja značajno prostora da se rešavanje radnih sporova uredi na nacionalnom nivou, u skladu sa politikama i prilikama u nacionalnim zakonodavnim sistemima, a naročito kada se imaju u vidu promene koje je svet rada zabeležio od usvajanja ovih instrumenata. Tokom godina, priroda i uzroci radnih sporova postali su složeniji i raznovrsniji, a time i procesi i mehanizmi sprečavanja i rešavanja sporova konstantno zahtevaju nove pristupe.[12] Stoga, uređivanje sistema rešavanja sporova do kojih dolazi u oblasti rada, zahteva neprekidno unapređivanje.

[5] Minawa Ebisui, Sean Cooney i Colin Fenwick, "Resolving individual labour disputes: A General introduction", u: Minawa Ebisui, Sean Cooney i Colin Fenwick (eds.), *Resolving individual labour disputes: A comparative overview*, International Labour Organisation, Geneva, 2016, str. 2.

[6] Preporuka o dobrovoljnom mirenju i arbitraži broj 92 iz 1951. godine, Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092, 24. 10. 2020.

[7] Preporuka o ispitivanju sporova/žalbi broj 130 iz 1967. godine, Examination of Grievances Recommendation, 1967 (No. 130), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R130. 24. 10. 2020.

[8] Stav 2 Preporuke br. 92, st. 6. i 13(1). i 13(2). Preporuke br. 130.

[9] Stav 1 Preporuke br. 92, stav 7 (2) Preporuke br. 130.

[10] Stav 7 (1) i (2). Preporuka br. 92 ukazuje na to da dobrovoljni postupci pomirenja pomažu u sprečavanju i rešavanju industrijskih sporova između poslodavaca i radnika koji bi trebalo da budu besplatni i ekspeditivni (stav 3 (1)).

[11] M. Ebisui, S. Cooney, C. Fenwick, *op. cit*., str. 2.

[12] Corinne Vargha, "Reflections on ILO experience: How Can Effectiveness of Dispute Resolution System be Assessed?", u: Annika Talvik (ed.), *Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations*, International Labour Organisation, Geneva, 2015, str. 4.

Kada je reč o definisanju pojma radnog spora, univerzalna definicija, jednostrano prihvaćena od strane teorije i prakse u zemljama širom sveta, ne postoji. Ovakav nedostatak može se smatrati opravdanim ukoliko se prihvati shvatanje da se radni spor najlakše određuje ukoliko se posebno definišu dve grupe radnih sporova – individualni i kolektivni. Pojedina nacionalna zakonodavstva određuju radne sporove zakonskim tekstom, dok druga, pretežno u manjini, ne predviđaju izričitu definiciju radnih sporova,[13] već ostavljaju stranama radnog spora i nadležnim institucijama za njihovo rešavanje da odrede da li određena situacija zahteva pokretanje procedura.

U domaćoj pravnoj teoriji postoji nekoliko definicija radnog spora koje u skladu sa vremenom svog nastanka i delanja autora oslikavaju prirodu i razvoj industrijskih odnosa na ovim prostorima. Tako, sredinom šezdesetih godina prošlog veka, jednu od definicija radnog spora dao je Baltić određujući da su „radni sporovi oni koji nastaju između radnika (nameštenika), odnosno službenika i organizacije (poslodavaca) povodom povrede prava ili neposrednih ličnih interesa priznatih pravnim propisima (zakonom, uredbom ili drugim pravnim aktom), kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu za čije je rešavanje nadležan određeni organ".[14] Kritika upućena navedenoj definiciji oslanja se prvenstveno na činjenicu da se radni spor definiše prvenstveno kao individualni radni spor, ne obuhvatajući adekvatno sadržaje koji se odnose na kolektivne radne sporove, kao ni postupke u skladu sa kojima bi se sporovi rešavali. Međutim, i pored nedostataka, navedeno shvatanje pojma radnog spora ostalo je aktuelno i decenijama kasnije.

Nešto sveobuhvatnije određenje opšteg pojma radnog spora dao je Paravina. Prema njegovom shvatanju, radni spor se može definisati kao „spor između radnika i poslodavaca ili sindikata i poslodavačkog udruženja, odnosno poslodavca a povodom povrede zakonom priznatih individualnih ili kolektivnih prava, odnosno obaveza po osnovu radnog odnosa tokom njegovog trajanja, po njegovom prestanku, pa i u vezi sa njegovim zasnivanjem, koji se rešava pred nadležnim sudom ili drugim organom u utvrđenom postupku".[15]

Radni spor može se odrediti i kao konflikt, odnosno sukob koji nastaje između subjekata radnog odnosa povodom povrede utvrđenog prava ili interesa, ili povodom i u vezi sa uređivanjem prava i obaveza iz radnog odnosa. U skladu s tim Šunderić ističe da je za postojanje radnog spora neophodna prisutnost dva elementa: prvog, koji podrazumeva povredu prava ili obaveza koji proizlaze iz prava, odnosno postojanje povrede utvrđene obaveze iz radnog odnosa, i drugog koji obuhvata postojanje prava, neposrednog interesa i obaveze koji proističu iz radnog odnosa, ili su u vezi sa radnim odnosom. Iako se može smatrati da su navedena dva elementa neophodna, ona nisu dovoljna da obuhvate sve vrste radnih sporova i da se isključivo pomoću njih odredi jedan opšti, generički pojam radnog spora. Razlog tome, kako se ističe u teoriji radnog prava, leži u činjenici da navedena dva elementa ne obuhvataju interesne, odnosno ekonomske radne sporove, kao posebnu vrstu

[13] Tako, primera radi, u nemačkom radnom zakonodavstvu ne postoji definicija radnog spora, već se kao kriterijum za definisanje radnog spora uzima postupak rešavanja. Mijal Stojanović, *Radni sporovi – SR Nemačka, Austrija, Republika Italija, Republika Slovenija i Republika Srbija*, Kragujevac, 2007, str. 31.

[14] Aleksandar Baltić, *Osnovi radnog prava FNRJ*, Naučna knjiga, Beograd, 1955, str. 237.

[15] Dušan Paravina, *op. cit*., str. 552.

kolektivnih radnih sporova.[16] Zato se, prema stavu Šunderića, u opšti pojam radnog spora ubrajaju i radni sporovi koji nastanu povodom utvrđivanja prava i obaveza iz radnih odnosa, odnosno povodom regulisanja radnih odnosa. Kritika upućena nedostatku polazna dva elementa, u cilju određivanja opšteg pojma radnog spora, opravdana je ukoliko se oslonimo na već istaknuto shvatanje da je radni spor najlakše odrediti s obzirom na specifičnu pravnu prirodu, odnosno obeležja različitih vrsta radnih sporova.

Ivošević radni spor definiše kratko: „radni spor je spor koji nastaje povodom povrede prava zaposlenog". Međutim, iako je radni spor spor iz radnog odnosa, Ivošević naglašava da se radni spor i spor iz radnog odnosa ne mogu smatrati sinonimima (o ovoj razlici biće više reči u narednom poglavlju), s obzirom na to da spor iz radnog odnosa obuhvata kako spor povodom tužbe poslodavca protiv zaposlenog, tako i spor koji se vodi po tužbi zaposlenog protiv poslodavca, i samim tim ima šire pojmovno značenje od pojma radnog spora.[17] Nešto novije pojmovno određenje radnog spora dao je Urdarević, smatrajući da se radni spor može definisati kao „spor koji nastaje zbog povreda prava i obaveza iz radnog odnosa između zaposlenog i poslodavca, koji rešavaju nadležni organi u propisanom postupku".[18]

Najnovije shvatanje u domaćoj teoriji radnog prava, na samom kraju prve decenije XXI veka, daje Jašarević. On polazi od uže definicije, prema kojoj je radni spor „pravni spor koji nastaje uskraćivanjem ili povredom individualnog ili kolektivnog prava ili interesa radnika iz radnog odnosa od strane poslodavca".[19] Potpunije, radni spor određuje kao „pravni spor koji nastaje u vezi sa radom koji se odvija u formi radnog odnosa, između jednog zaposlenog, grupe zaposlenih lica ili njihovog profesionalnog udruženja, s jedne strane i poslodavca ili organizacije poslodavaca s druge strane, povodom povrede ili uskraćivanja individualnog ili kolektivnog prava ili interesa iz radnog odnosa koji su utvrđeni pravnim propisima, ili u vezi sa izmenom postojećih ili uvođenjem (utvrđivanjem) novih uslova rada".[20]

Imajući u vidu navedene definicije pojma radnog spora koje postoje u domaćoj teoriji radnog prava, neminovno je da je svaki od autora dao svoj specifičan doprinos razumevanju njihove kompleksne sadržine kao pravnog instituta. U skladu s takvom polaznom osnovom, radni spor može se razumeti kao svaki sukob koji nastaje između subjekata radnog odnosa a povodom zaštite, odnosno ostvarenja postojećih prava ili obaveza iz radnog odnosa ili budućih prava ili obaveza koji su predmet kolektivnog pregovaranja i čije rešavanje spada u domen nadležnih organa. Dakle, pojam radnog spora možemo podeliti na sledeće komponente:

---

[16] Borivoje Šunderić, „O radnom sporu", *Anali Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu*, 1–3/1991, str. 354.

[17] Zoran Ivošević, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta Union, Beograd, 2014, str. 308.

[18] Bojan Urdarević, Arbitraža za individualne radne sporove – magistarska teza (neobjavljena), Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2007, str. 26.

[19] Senad Jašarević, Rešavanje radnih sporova u teoriji i praksi – doktorska disertacija (neobjavljena), Pravni fakultet Univerziteta u Novom Sadu, Novi Sad, 2010, str. 6.

[20] *Ibidem*.

1. Subjekti radnog spora – zaposleni, grupa zaposlenih ili predstavnici zaposlenih kao jedna strana u sukobu i poslodavac, odnosno predstavnik poslodavaca kao druga strana
2. Predmet radnog spora – ostvarivanje postojećeg prava ili kršenje postojećih obaveza povodom ili iz radnog odnosa (pravni radni spor), ili buduće pravo, odnosno obaveza subjekata iz ili povodom radnog odnosa koji su predmet kolektivnog pregovaranja (interesni radni spor)
3. Nadležnost organa za rešavanje radnih sporova – radni sporovi rešavaju se pred predviđenim nadležnim organima u posebnom postupku u kojem dolazi do izražaja specifičnost radnog odnosa kao društveno-pravnih odnosa. Ovaj procesnopravni element pojma radnog spora možemo posmatrati kao pomoćni prilikom određivanja spora kao radnog, imajući u vidu da je specifičnost organa i postupka u kojim se oni mogu rešavati upravo jedna od značajnih odlika radnog spora.

1.2. RADNI SPOR I SPOR IZ RADNOG ODNOSA

U domaćoj literaturi neretko se ističe razlika između termina radni spor i spor iz radnog odnosa. Iako se čini da su navedena dva pojma identična, teorija radnog prava stoji na stanovištu da se radnim sporom smatra isključivo spor po tužbi zaposlenog, dok se sporom (parnicom) iz radnog odnosa smatra kako spor po osnovu tužbe zaposlenog tako i spor po tužbi poslodavca protiv zaposlenog. U tom smislu, suština radnog spora opredeljena je pre svega njegovim predmetom koji proističe iz sadržine radnog odnosa – međusobno uslovljenih prava i obaveza zaposlenog i poslodavca, pri čemu prava zaposlenih čine obaveze poslodavaca i obrnuto, prava poslodavaca jesu obaveze zaposlenih.[21]

Razlikovanje radnog spora od spora iz radnog odnosa može izazvati značajne probleme ukoliko se opravdanost njihovog razlikovanja jasno ne utvrdi. Naime, prava iz radnog odnosa mogu biti povređena kako zaposlenom tako i poslodavcu. U tom smislu, razlikovanje termina radni spor i spor iz radnog odnosa moglo bi imati više smisla ukoliko bi prvi podrazumevao spor koji se pokreće ukoliko je reč o povređenom pravu zaposlenog, odnosno drugi, ukoliko je povređeno pravo poslodavca. Međutim, u teoriji radnog prava radnim sporom smatra se spor po tužbi zaposlenog, koji se odlikuje svojim materijalnopravnim obeležjima (predmet spora i stranke u sporu) i procesnopravnim obeležjima (organi koji rešavaju radni spor i postupak u kome se taj spor rešava), a sporom iz radnog odnosa, spor po tužbi zaposlenog i spor po tužbi poslodavca protiv zaposlenog.[22] Stoga je u parničnoj terminologiji spor iz radnog odnosa označen kao „parnica iz radnog odnosa".

Iako se radni spor i spor iz radnog odnosa neretko smatraju istovetnim terminima, oni se ne mogu poistovetiti u delu u kojem spor iz radnog odnosa ima šire značenje, jer

[21] Borivoje Gajić, „Radni spor i rok za sudsku zaštitu", *Pravni informator*, god. 20, br. 4/2017, str. 34.

[22] Zoran Ivošević, „Radni spor", *Pravo i privreda*, 5–8/1998, str. 605.

obuhvata i sporove u kojima je zaposleni tuženi a poslodavac tužilac.[23]

Svi radni sporovi rešavaju se u parnici u postupku za koji važe posebna pravila propisana Zakonom o radu kao matičnim zakonom i pravila propisana posebnim zakonima i posebnim pravilima Zakona o parničnom postupku[24], dok se na sporove po tužbi poslodavca primenjuju opšta pravila parničnog postupka, u čemu se ogleda i razlika između radnog spora i spora iz radnog odnosa koju prepoznaje domaća sudska praksa – samo se sporu u kome je zaposleni tužilac a poslodavac tuženi priznaje svojstvo „beneficirane parnice iz radnog odnosa"[25] koja se rešava po pravilima posebnog postupka – hitno rešavanje postupka, određivanje privremene mere, kraći paricioni rok, kraći rok za žalbu i poseban režim dopuštenosti revizije.[26]

Činjenica da se zaposlenom, shodno posebnim pravilima postupka koje podrazumeva beneficirana parnica, pruža određeni stepen veće zaštite u odnosu na poslodavca, dugo se nije smatrala neopravdanom. Stav teorije radnog prava poslednjih decenija prošlog veka išao je u pravcu da se odredbe Zakona o parničnom postupku, iako nisu izričite, tumače u smislu da se primenjuju samo na sporove u kojima radnik traži zaštitu svog prava. Zato u sporovima po tužbi poslodavca važe pravila opšteg parničnog postupka. Do ovakvog zaključka dolazi se jer je primena odredaba beneficiranog postupka, koji podrazumeva ubrzano rešavanje i izricanje obezbeđenja po službenoj dužnosti, opravdana samo u postupku u kojem se štiti pravo radnika, a ne i pravo poslodavca.[27]

Važeći Zakon o parničnom postupku Republike Srbije[28] sadrži odredbu kojom se radni spor određuje kao parnica, s obzirom na to da se sudovima nalaže da u postupcima u parnicama iz radnih odnosa prilikom određivanja rokova i ročišta posebno vode računa o hitnosti rešavanja radnih sporova. Navedena odredba Zakona o parničnom postupku vodi zaključku da se radni spor jasno određuje kao parnica iz radnog odnosa, koja svoje beneficije u procesu rešavanja izvodi iz potrebe da se dodatna zaštita pruži radnicima kao slabijoj strani u radnom odnosu. Međutim, ovakvo postavljanje radnika u povoljniji položaj povlači i pitanje opravdanosti rešavanja parnica iz radnih odnosa po tužbi poslodavaca primenom različitih posebnih pravila u delu u kojem se prema Ustavu Republike Srbije[29] garantuje jednaka zaštita prava pred sudovima. Postupak zaštite povređenih prava trebalo bi da ide u cilju ostvarivanja zaštite poretka subjektivnih prava radnika i poslodavaca i u tom smislu primena različitih procesnih pravila u postupcima povodom tužbe radnika i

[23] Z. Ivošević 1970, str. 5.

[24] Zakon o parničnom postupku koristi izraz spor iz radnog odnosa, jednako kao i Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova koji pod individualnim radnim sporom podrazumeva spor koji mogu pokrenuti i zaposleni i poslodavac. Ljubinka Kovačević, Uroš Novaković, „Mirno rešavanje sporova povodom diskriminacije zaposlenih po osnovu porodičnih dužnosti", *Pravo i privreda*, Udruženje pravnika u privredi, 7–8/2018, str. 444.

[25] Z. Ivošević 2015, str. 308.

[26] Zoran Ivošević, Milan Ivošević, *Komentar Zakona o radu*, Službeni glasnik, Beograd, 2016, str. 451.

[27] Borivoje Poznić, *Građansko procesno pravo*, Savremena administracija, Beograd, 1989, str. 379.

[28] Zakon o parničnom postupku Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 72/2011, 49/2013, 74/2013, 55/2014, 87/2018 i 18/2020 (u daljem tekstu: ZPP).

[29] Ustav Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 98/2006.

poslodavaca može se smatrati neopravdanom. Ovo, posebno, jer primena različitih pravila ne doprinosi kvalitetu zaštite prava iz istog materijalnog odnosa.[30]

U cilju ujednačavanja i olakšanja vođenja parnica iz radnog odnosa, poželjno bi bilo da se nedvosmislenom zakonskom odredbom predvidi radni spor kao parnica iz radnog odnosa u kojoj je tužilac radnik a poslodavac tuženi, a da parnica iz radnog odnosa pored radnog spora obuhvata i parnicu u kojoj je poslodavac tužilac a radnik tuženi. Ovim bi se omogućila primena jedinstvenih pravila u sudskom postupku povodom povređenih prava radnika i poslodavca. U prilog navedenom je i činjenica da Zakon o parničnom postupku, u delu koji se odnosi na uređivanje postupka povodom kolektivnih prava iz radnog odnosa, predviđa jedinstvena pravila, nezavisno od toga da li se štite kolektivni interesi radnika ili poslodavaca.

1.3. PODELA RADNIH SPOROVA

Imajući u vidu normativna rešenja, u teoriji i sudskoj praksi izvršena je podela radnih sporova na osnovu nekoliko kriterijuma: stranke, predmet, priroda, organi i postupak rešavanja radnog spora.

Najvažnija podela radnih sporova[31] i ona od koje se najčešće polazi prilikom definisanja radnih sporova jeste podela na individualne i kolektivne radne sporove. Kao kriterijum za podelu radnih sporova na individualne i kolektivne uzima se broj stranaka.[32] Značaj ove podele veći je od puke teoretske podele, jer u pravnim sistemima mnogih zemalja nije retkost da u zavisnosti od toga da li je reč o individualnom ili kolektivnom radnom sporu zavisi i organ, koji će rešavati, odnosno postupak, po kojem će se oni rešavati, a što dalje uslovljava i celokupni sistem rešavanja radnih sporova. Osim toga, razlika između kolektivnih i individualnih sporova značajna je i s obzirom na to da kolektivne radne sporove dalje možemo podeliti na pravne i interesne, dok su individualni sporovi prvenstveno pravne prirode.

1.3.1. Individualni radni sporovi

Individualni radni spor podrazumeva postojanje oprečnih zahteva radnika i poslodavca u vezi sa izvršenjem individualnog ugovora o radu povodom ostvarivanja ili zaštite individualnog prava ili ličnog interesa, proizašlog iz obavljanja podređenog rada ili u vezi sa obavljanjem takvog rada. U najvećem broju slučajeva, individualni radni sporovi

[30] Zoran Ivošević, „Rešavanje sporova u oblasti rada", u: Katica Bobar (ur.), *Zaštita prava u oblasti rada*, Beograd, 2007 (dalje: Z. Ivošević 2007), str. 11.

[31] Ova podela, iako najznačajnija za definisanje radnih sporova kao i za normativni sistem uređivanja radnih sporova, neretko se smatra relativnom, jer jedno kolektivno pravo može biti od interesa za jednu osobu, dok individualna odluka može izazvati kolektivni radni spor ukoliko predstavlja napad na interese i prava drugih radnika. Na primer otpuštanje radnika zbog njegove sindikalne aktivnosti.

[32] B. Šunderić, *op. cit*., str. 354.

se rešavaju u postupku pred sudom. Tačnije, sudska zaštita socijalnih i ekonomskih prava se u praksi najjasnije reflektuje[33] kroz rešavanje sporova povodom rada između radnika i poslodavca.[34]

Spor između radnika i poslodavca uvek je pravne prirode, jer kada jedna strana ugovora o radu nastoji da izmeni obavezujuće odredbe, odsustvo dogovora neminovno dovodi do gašenja radnog odnosa. Zbog toga se gotovo uvek stvara predmet spora kada radnik tvrdi da se određena odredba ugovora o radu ne poštuje, ili predlaže različito tumačenje važećeg pravila vezanog za ugovor o radu.[35]

Zakon o radu Republike Srbije[36], kao matični zakon kojim su regulisana prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, ne sadrži definiciju individualnih radnih sporova.[37] Zato, Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova[38] sadrži listu mogućih individualnih[39] i kolektivnih radnih sporova koji spadaju u domen nadležnosti Agencije za mirno rešavanje radnih sporova. U tom smislu, u individualne radne sporove ubrajaju se sporovi povodom otkaza ugovora o radu, radnog vremena, ostvarivanja prava na godišnji odmor, isplate zarade/plate, naknade zarade/plate i minimalne zarade u skladu sa zakonom, isplate naknade troškova za ishranu u toku rada, za dolazak i odlazak sa rada, regresa za korišćenje godišnjeg odmora i druge naknade troškova u skladu sa zakonom, isplate otpremnine pri odlasku u penziju, jubilarne nagrade i drugih primanja u skladu sa zakonom, diskriminacije i zlostavljanja na radu.[40]

---

[33] Iz ugla socijalnih partnera ugled pravosuđa neretko zavisi od efikasnosti rada sudova prilikom rešavanja individualnih radnih sporova, u čemu potencijalno leži poseban značaj rešavanja individualnih radnih sporova.

[34] Bojan Božović, *Radni i socijalni sudovi – društvena uloga i opravdanost uvođenja u pravni sistem Republike Srbije*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2016, str. 45.

[35] Jorge Sappia, *Labour Justice and Alternative Dispute Resolution of Collective and Individual Labour Conflicts*, International Labour Office, Lima, 2002, str. 5.

[36] Zakon o radu Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017 i 95/2018 (u daljem tekstu: ZoR).

[37] U teoriji radnog prava, u vreme nedostatka opšte zakonske definicije individualnog radnog spora, možemo pronaći shvatanja koja su od značaja za razumevanje samog pojma individualnog radnog spora. U tom smislu, individualnim radnim sporovima smatrani su sporovi koji nastaju između pojedinog radnika (službenika) i poslodavca (organizacije poslodavca) povodom povrede individualnog i ličnog prava (obaveze) ili neposredno ličnog interesa iz radnog odnosa, a zasnovanog na pravnim propisima, normativnim aktima privredne organizacije, kolektivnom ugovoru, sporazumu o zasnivanju radnog odnosa, ili ugovoru o radu, a za čije je rešavanje nadležan određeni organ. Aleksandar Baltić*, Osnovi radnog prava Jugoslavije*, Savremena administracija, Beograd, 1963, str. 297.

[38] Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova, *Službeni glasnik RS*, br. 125/2004, 104/2009 i 50/2018 (u daljem tekstu: ZMRRS).

[39] Slično kao i u pravnom sistemu Republike Srbije, „individualni radni sporovi" definisani su zakonom i u Republici Moldaviji, gde se opisuju kao „sporovi između radnika i poslodavca u vezi sa specifičnim situacijama iz člana 354 Kodeksa rada". Dodatno, u Republici Srpskoj, Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova definiše „individualni radni spor" kao spor između zaposlenog i poslodavca u vezi sa izvršavanjem prava i obaveza proisteklih iz ili/i na osnovu rada. I u Crnoj Gori, Zakon o sporazumnom rešavanju radnih sporova definiše ovaj termin kao spor koji je nastao u ostvarivanju prava zaposlenog iz rada i po osnovu rada utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca i ugovorom o radu. *Individual labour dispute resolution systems in selected Central and East European (CEE) countries, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe*, ILO-Budapest Labour Law and Reform Unit, ILO Geneva, 2018, str. 2.

[40] ZMRRS, čl. 3.

Navedeno zakonsko rešenje ukazuje na različite predmete individualnog radnog spora koji mogu biti predmet zaštite.

1.3.2. Kolektivni radni sporovi

Kolektivni radni sporovi nastaju povredom kolektivnih prava radnika ili povodom povrede kolektivnih radnih interesa u vezi sa kolektivnim radnim odnosom. Potreba za njihovim rešavanjem temelji se ne samo na potrebi da se konfliktni odnosi između strana u sporu reše već na održavanju pluraliteta industrijskih odnosa, održavanju mira na tržištu rada, kao i unapređivanju kolektivnih prava radnika i zaštiti interesa socijalnih partnera u granicama industrijskih odnosa.[41]

U odnosu na individualne radne sporove, kod kojih se kao jedna strana u sporu uvek pojavljuje radnik, kod kolektivnih radnih sporova na strani radnika, osim sindikata, može se pojaviti i grupa radnika koji nisu sindikalno organizovani, kao i savet zaposlenih. Sindikat može biti strana kolektivnog radnog spora ukoliko ima ovlašćenje za zaključivanje kolektivnog ugovora u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, ali i u slučaju kada je do kolektivnog radnog spora došlo upravo u postupku pregovaranja u cilju sticanja pregovaračke legitimacije. U tom slučaju, strana kolektivnog radnog spora nije sindikat koji je nosilac prava na zaključivanje kolektivnog ugovora, već sindikat koji to pravo želi da stekne kroz postupak kolektivnog pregovaranja.

Međutim, iako se kolektivni radni spor jasno razlikuje od individualnog, pre svega imajući u vidu strane u sporu kao kriterijum podele, ponekad nije lako utvrditi granicu završetka individualnog radnog spora i početka kolektivnog radnog spora. Činjenica je da nisu retki slučajevi u kojima se povredom pojedinačnog prava iz radnog odnosa faktički ugrožavaju i kolektivna prava iz tog odnosa, usled čega individualni radni spor lako preraste u kolektivni radni spor.[42] Tako, individualni radni spor, proistekao iz različitih tumačenja odredaba kod poslodavca, dobija sudsko-pravni karakter koji može promeniti način izvršenja propisa ili promeniti kriterijume koji se koriste za sprovođenje kolektivnog ugovora, i na taj način potencijalno prerasti u kolektivni radni spor. U tim okolnostima, individualni radni spor postaje izvor društvene brige, posebno u pogledu kreiranja javne politike od strane ministarstava rada.[43]

Kada je reč o kolektivnim radnim sporovima, u smislu Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova, kolektivnim radnim sporovima smatraju se sporovi povodom zaključivanja, izmena i/ili dopuna kolektivnog ugovora, primene kolektivnog ugovora u celini ili njegovih pojedinih odredaba, primene opšteg akta kojim se regulišu prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, poslodavca i sindikata, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i delovanje i ostvarivanje prava na utvrđivanje reprezentativnosti sindikata

[41] Ivo Rozić, „Pojam i vrste kolektivnih radnih sporova", *Zbornik radova Aktuelnosti građanskog i trgovačkog zakonodavstva i pravne prakse*, 11/ 2013. str. 198.

[42] Saša Perišić, Rejhan Kurtović, „Rešavanje kolektivnih radnih sporova i zaposlenih i njihove posledice", *Univerzitetska misao*, 1/2013, str 3.

[43] J. Sappia, *op. cit*., str. 5.

kod poslodavca, štrajka, ostvarivanja prava na informisanje, konsultovanje i učešće zaposlenih u upravljanju, u skladu sa zakonom, utvrđivanja minimuma procesa rada, u skladu sa zakonom.[44] Navedeni sadržaj Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova značajan je budući da omogućava uvid u šarenolikost predmeta kolektivnih radnih sporova.

Važnom karakteristikom kolektivnih radnih sporova može se smatrati podela na interesne i pravne kolektivne radne sporove u zavisnosti od predmeta kolektivnog radnog spora. Prema mišljenju Komiteta eksperata za primenu konvencija i preporuka (CEACR), „spor se može javiti u procesu utvrđivanja uslova zapošljavanja/radnog odnosa ukoliko stranke traže zaštitu novih prava ili traže uvođenje novih obaveza (spor po osnovu interesa) ili prilikom tumačenja i primene uslova zapošljavanja/ radnog odnosa koji su definisani postojećim ugovorima, a za koje se možda tvrditi da su prekršeni, ili su definisani postojećim zakonima i drugim propisima (spor po osnovu prava)"[45]. Dakle, podela na interesne i pravne kolektivne sporove čini se s obzirom na to da li je predmet spora nastao povodom budućih prava i obaveza iz radnog odnosa ili povodom postojećih prava i obaveza.

Do nastanka pravnog kolektivnog radnog spora dolazi usled sukoba u pogledu tumačenja, odnosno primene odredaba kolektivnog radnog ugovora ili zakonskih odredaba o kolektivnim pravima radnika odnosno poslodavaca.[46] U okviru pravnih kolektivnih radnih sporova razlikuju se dve vrste sporova, u zavisnosti od toga da li je reč o sukobu u pogledu tumačenja obligacionog ili normativnog dela kolektivnog radnog ugovora. Pravljenje razlike između navedene dve vrste pravnih kolektivnih sporova čini se pre svega s obzirom na subjekte koji mogu tražiti zaštitu povređenog prava iz kolektivnog radnog ugovora. Tako, ukoliko je reč o sporu povodom obligacionog dela kolektivnog ugovora, reč je o sporu između ugovornih strana. U tom slučaju, tužbenim zahtevom se zahteva izvršenje ugovornih obaveza ili traženje naknade štete usled neispunjenja ugovornih obaveza. Takođe, stranke mogu, ukoliko su ispunjeni uslovi, da zahtevaju i raskid kolektivnog ugovora. Ukoliko je do kolektivnog spora došlo u postupku tumačenja ili primene odredbe sadržane u normativnom delu kolektivnog ugovora, svaki radnik kojem je povređeno pravo može pokrenuti spor i zahtevati naknadu štete.[47]

Interesni kolektivni radni spor, koji se često naziva i interesni konflikt[48], nastaje u postupku zaključivanja, izmene ili širenja kolektivnog ugovora ukoliko dođe, primera radi, do neslaganja između pregovaračkih strana o definisanju uslova zapošljavanja koji će biti uneti u novi kolektivni ugovor ili o izmenama i dopunama uslova zapošljavanja koji su već definisani postojećim ugovorom. Dakle, predmet interesnog kolektivnog spora jesu interesi ugovornih strana koji u trenutku nastanka sukoba nisu pravno uređeni kolektivnim ugovorom, a odnosi se prvenstveno na materijalnopravne norme koje se još uvek ne

[44] ZMMRS, čl. 2.

[45] *Collective bargaining in the public service: A way forward – General Survey concerning labour relations and collective bargaining in the public service*, ILO, Geneva, 2013, str 168.

[46] Branko Lubarda, *Rasprava o socijalnom dijalogu i dostojanstvu na radu*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2015 (u daljem tekstu: B. Lubarda 2015), str. 934.

[47] *Ibidem*, str. 935.

[48] Branko Lubarda, „Rešavanje kolektivnih radnih sporova", *Pravni život*, 11/1995, str. 596.

primenjuju ili koje bi trebalo da se urede izmenama i dopunama kolektivnog ugovora.[49] Primeri ovakvih sporova često uključuju pokušaj strana u sporu da se dogovore o nivou zarada koji će se primenjivati u preduzeću, o organizaciji rada koja će se primenjivati ili o nivoima produktivnosti koji se očekuju od preduzeća.[50]

Podela na interesne i kolektivne radne sporove[51] posebno je značajna s obzirom na to da način njihovog rešavanja zavisi od toga o kojoj vrsti kolektivnog radnog spora je reč. Ukoliko je reč o pravnim kolektivnim radnim sporovima, oni se mogu rešavati ne samo u postupku pred sudom već i nekim od mirnih metoda rešavanja sporova, koji stranke odaberu. Za razliku od pravnih, interesne kolektivne radne sporove ne bi trebalo rešavati u postupku pred sudom, (kao što je slučaj u našem pravnom sistemu, koji ne pravi razliku između pravnih i interesnih kolektivnih radnih sporova) s obzirom na to da predmet radnog spora nije postojeća pravna norma, već ih treba rešavati nekim od alternativnih metoda rešavanja sporova (u postupku pred arbitražom, mirenjem ili posredovanjem) ili posredstvom neke od metoda industrijske akcije – štrajk, piketing, bojkot.

Zakon o radu ne poznaje podelu kolektivnih radnih sporova. Međutim, to ne znači da se iz samog spora ne može utvrditi da li su u pitanju interesi ugovornih strana koje bi trebalo urediti kolektivnim ugovorom, ili je u pitanju spor o pravu, kao utvrđenoj normi koja podjednako obavezuje obe ugovorne strane.[52] Iako se neminovno razlika između interesnih i pravnih kolektivnih sporova može uvideti, dovodi se u pitanje opravdanost rešenja domaćeg zakonodavca sadržana u Zakonu o parničnom postupku, kojim se u nadležnost suda stavlja rešavanje i individualnih i kolektivnih radnih sporova, s obzirom na to da ni zakon ne poznaje razliku između ove dve vrste kolektivnih radnih sporova. Naime, ukoliko predmet interesnog spora nije povreda postojeće pravne norme, već je u pitanju konflikt koji je nastao u cilju zaštite prava, odnosno interesa koji su u datom trenutku predmet pregovora prilikom zaključivanja kolektivnog ugovora, čini se neutemeljenom zakonom predviđena mogućnost za sudsko rešavanje interesnih kolektivnih radnih sporova.

[49] Branko Lubarda*, Rešavanje kolektivnih radnih sporova – metodi i institucije*, JURS, Beograd, 1999, str. 45.

[50] Kevin Foley, Maedhbh Cronin, *Profesionalno mirenje u kolektivnim radnim sporovima*, ILO Budapest, 2015, str. 12.

[51] I u teoriji radnog prava Španije, autori takođe razlikuju kolektivne radne sporove uzimajući kao kriterijum cilj spora. U tom smislu, sporovi se mogu podeliti na one koji se tiču kršenja ili tumačenja zakona (pravni kolektivni sporovi) i one koji proizilaze iz razlika u pogledu određivanja budućih prava i obaveza (interesni kolektivni radni sporovi). U ovom drugom slučaju, najviše sporova nastaje usled neslaganja tokom pregovaranja u cilju zaključenja kolektivnih ugovora. Adoración Guamán Hernández "Resolving individual labour disputes: A comparative overview Spain", u: Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick (eds.), *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*, International Labour Office, Geneva, 2016, str. 204.

[52] Miroslav Miljković, „Interesni i pravni kolektivni radni spor", *Pravo i privreda*, 9–12/2006, str. 13.

2. MIRNO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Promene koje nastaju u procesu rada, u odnosu formalnih ili faktičkih pozicija između pojedinih zaposlenih ili poslodavca i zaposlenog, kao i u poremećaju međuljudskih odnosa u procesu rada, nužno dovode do spornih situacija. Upravljanje sukobom na radnom mestu je otuda jedna od tema koja se tiče prevencije ali i mirnog rešavanja sporova.[53]

Prva instanca u rešavanju radnih sporova jeste sam poslodavac. Ovakvo rešenje je logično – poslodavac je ili jedan od izvora sporenja, ili poseduje ovlašćenja kojima može da reši spor do kojeg nije došlo zbog njegovog direktnog (ili posrednog ali namernog) postupanja. Efikasno upravljanje sukobom zapravo počinje pre nastanka konkretnog spora[54], ali i kada dođe do sporenja dve strane, poslodavac može imati veliku ulogu u sprečavanju dalje eskalacije, kao i u davanju primera saradnje sa zaposlenima, ili sindikatima, kroz rešavanje konkretnih spornih okolnosti na najefikasniji mogući način i uz poštovanje individualnih i kolektivnih prava radnika. Stoga i zakoni više zemalja sadrže mogućnost internog rešavanja spora.

Preporuka MOR 94 o saradnji na nivou preduzeća[55] takođe sadrži opštu smernicu o nužnosti postojanja dobrovoljnih mehanizama komunikacije i saradnje između radnika i poslodavca, u svim stvarima koje inače nisu obuhvaćene kolektivnim pregovaranjem, a čije blagovremeno razmatranje može razrešiti postojeća sporenja ili sprečiti da do njih uopšte dođe. Takva postupanja spadaju u mirno rešavanje sporova, budući da se odvijaju unutar organizacije poslodavca i garantuju efikasnost, niske troškove, kao i diskretnost prilikom rešavanja. Čini se da je ova procedura nedovoljno prisutna u praksi i nepravedno zaboravljena od strane autora, ali svakako ostaje važan segment rešavanja radnih sporova, naročito onih kod kojih je priroda sporenja jasna, odnosno potencijalni sudski ishod nikako ne može biti povoljan po poslodavca – tada će se po pravilu ići na rešavanje ovim putem uz što manje gubitaka u radnim satima i sa što jednostavnijim rešenjem kojim su zadovoljne obe strane.

Ukoliko postupak rešavanja spora kod poslodavca nije predviđen, strane u sporu ne žele da mu pristupe ili se završi neuspešno, sudski postupak može biti izbegnut pokretanjem nekog od postupaka mirnog rešavanja radnog spora. Ovi postupci se nazivaju i vansudski postupci ili alternativni postupci (u smislu alternative klasičnom sudskom postupku). Ima autora koji smatraju da termin „alternativni" ne odaje pravu prirodu ovakvih postupaka jer bi se mogli smatrati zamenom, odnosno konkurencijom sudskom postupku, što naravno nije slučaj. Otuda se predlaže i termin „dopunski" postupci.[56]

---

[53] *Sistemi radnih sporova – smjernice za efikasnije djelovanje*, ILO, Torino, 2013, str. 176–177.

[54] *Ibidem*, str. 179.

[55] R094 – Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation, 1952 (No. 94), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R094, pregledano 1. 12. 2020.

[56] David Spencer, Samantha Hardy, *Dispute Resolution in Australia*, Thomson Reuters (professional) Australia Limited, Sidney, 2014, str. 7. Navedeno prema: Ana Lazarević, *Radni sporovi u vezi sa kolektivnim otpuštanjem zaposlenih i metodi za njihovo rešavanje*, doktorska disertacija odbranjena 2019. godine na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, str. 366.

Prednosti ovakvog rešavanja spora gotovo su identične onima zbog kojih se preporučuje i interno rešavanje kod poslodavca – postupak je brži, efikasniji, jeftiniji od sudskog postupka, zasniva se na aktivnijoj komunikaciji strana u sporu (neposrednoj ili posrednoj) i potencijalno može dovesti do kompromisnog umesto do nametnutog rešenja. Kako navodi Gibons (Gibbons), kritikujući zanemarenost internog rešavanja spora mirnim putem, umesto da dođe do podsticanja neformalnih postupaka za rešavanje problema koji se mogu rešiti na ovaj način, strane u sporu uglavnom traže neki spoljni savet zbog kojeg završe u formalizovanim mehanizmima koji im oduzimaju daleko više vremena i koji su značajno skuplji i posebno stresni.[57] Ova konstatacija ima smisla i potporu u realnosti rešavanja radnih sporova – strane se, uglavnom zbog međusobnog nepoverenja, relativno retko odlučuju da rešenje nastalog konflikta potraže u direktnoj komunikaciji i uz minimalnu formalizaciju takvog postupka. S druge strane, istovremeno najčešće nisu svesne činjenice da neformalni postupci pružaju mogućnost direktnog dogovora umesto nametanja rešenja od strane spoljnog autoriteta kojim potencijalno neće biti zadovoljna jedna od strana, a možda ni obe strane u sporu.

Ipak, postoje i problemi koji se mogu uočiti prilikom realizacije pojedinih mehanizama mirnog rešavanja spora, kao što su odsustvo pravnih lekova, nemogućnost izvršenja odluke i slično. Jedna od osnovnih zamerki koje se mogu čuti jeste odsustvo javnosti i solidarnosti u ovakvim situacijama – radnici će čuvati detalje nezakonitog postupanja poslodavca kao poverljive, sve dok u tome vide preduslov za uspešno razrešenje svog problema. Na taj način će drugi radnici ostati uskraćeni za dragoceno iskustvo u vezi sa načinom rešavanja spornih pitanja, stručna javnost za informacije o neprimenjivanju ili nepravilnoj primeni zakona, a opšta javnost neće imati potpunu sliku o načinu poslovanja tog poslodavca. Druga prepreka koja se može postaviti je ono što Lazarević naziva „sporazumnim rešavanjem radnih sporova po svaku cenu", ističući da mirno rešavanje mora biti samo mogućnost a ne i imperativ.[58]

Mirno rešavanje sporova stoga označava paletu raznorodnih postupaka koji se sprovode na manje ili više neformalan način, odnosno izbegavanjem pokretanja sudskog postupka. Autori se slažu da se kao „alternativni" ili „vansudski" mehanizmi rešavanja radnih sporova mogu označiti mirenje, posredovanje i arbitraža. Neki, međutim, idu dalje

[57] Michael Gibbons, *A review of employment dispute resolution in Great Britain*, Department of Trade and Industry, March 2007, str. 8.

[58] Pri tome se navodi upečatljiv primer iz Velike Britanije, gde je služba za mirenje, posredovanje i arbitražu tokom poslednje dve decenije XX veka praktično u toku postupaka koje su vodili radnici vršila ogromne pritiske na njih da prihvate ponude poslodavca koje nisu odgovarale realnom stanju stvari, dok je potvrđeno da su radnike u čak 13% slučajeva pogrešno informisali o njihovim šansama u potencijalnom postupku pred industrijskim tribunalom (radnim sudom) koji bi pokrenuli u slučaju da mirno rešavanje spora ne uspe. Ovakva praksa dovela je do značajnog povećanja kršenja prava radnika od strane poslodavaca, odnosno ohrabrila je poslodavce da otkazuju ugovore o radu suprotno zakonu jer su nailazili na slabu reakciju obeshrabrene druge strane. Ana Lazarević, *op. cit.*, str. 369–370. Slično tome R. Sober navodi da je odbijanje da se radni spor po pravilu rešava arbitražnim putem pre svega zasnovano na činjenici da bi arbitar kogentne zakonske norme, koje su u korist radnika, poštovao u manjoj meri nego što bi to činili sudovi. Rolf Stober, „Staatschgerichtsbarkeit und Schiedsgerichtbarkeit", *Neue Juristische Wochenschrift*, Vol. 32, No. 39/1979, str. 2001–2007, navedeno prema: Marija Dragićević, „Rešavanje individualnih radnih sporova arbitražom – uporedni prikaz", *Pravo i privreda*, 7–9/2018, str. 541–542.

od toga, pa identifikuju i dodatne mehanizme, kao što su preventivno delovanje inspekcije rada, delanje nekih drugih specijalizovanih državnih organa, kao i samo kolektivno pregovaranje koje može biti i faktor rešavanja sporova, ali i faktor sprečavanja njihovog nastanka.[59] Ponekad se naglasak stavlja i na jednostavan neobavezujući razgovor između suprotstavljenih strana ili njihovih predstavnika, bez ikakvih formalnosti, na način koji je već obrađen u prethodnom delu izlaganja.

Mirenje je postupak u kojem treće lice pokušava da pomiri stavove dve suprotstavljene strane, najčešće kroz individualne ili plenarne razgovore koji nisu opterećeni formom. Miritelj suštinski služi da premosti prekid u komunikaciji dveju strana.

Posredovanje (medijacija) je slična mirenju, ali pretpostavlja aktivniju ulogu posrednika, koji nije samo prenosilac informacija koje strane razmenjuju već je aktivni pregovarač.[60] Delovanje posrednika ima za cilj da se postojeći sukob reši (i u tom smislu može predlagati stranama neobavezujuća rešenja), ali istovremeno i da se do dogovora dođe prevazilaženjem sporne situacije bez proglašavanja odgovornog lica – u tome je suštinska razlika između posredovanja i arbitraže.

Arbitraža je način angažovanja trećeg lica koje će delovati u svojstvu razrešioca spora na osnovu podnetih dokaza, odnosno utvrđenih činjenica. Zadatak arbitra suštinski je drugačiji od zadataka miritelja i posrednika – on odlučuje o odgovornosti jedne ili druge strane, ne pokušavajući da pomiri njihove interese, već rešavajući spor u skladu sa tumačenjem propisa i konkretnih okolnosti.[61] Odluka arbitra je po pravilu obavezujuća, i u zavisnosti od načina na koji je arbitraža normirana, ona može biti konačna i izvršna.

Kao što se može primetiti, postoje značajna poklapanja između mirenja i posredovanja, kako u konceptu tako i u sprovođenju postupka.[62] Jedina razlika jeste u stepenu aktivnosti trećeg lica, odnosno načinu interakcije između suprotstavljenih strana.

[59] Sanders na primer navodi niz postupaka koji po njegovom mišljenju imaju za cilj da reše radni spor, pa se samim tim mogu smatrati relevantnim za obrađivanje: raspravljanje i pregovori, mirenje, medijacija, dobrovoljna arbitraža, istraživanje i utvrđivanje činjenica (bez predlaganja obavezujuće odluke), obavezna arbitraža, sudski postupak, izmena zakonodavstva. Iako starija od sedamdeset godina, ova podela i danas može da se smatra gotovo potpunom, makar kada je reč o taktikama koje se primenjuju na rešavanje radnih sporova. Paul H. Sanders, "Types of Labor Disputes and Approaches to Their Settlement", *Law and Contemporary Problems*, 12/1947, Duke University Law School, str. 214.

[60] Prema Preporuci REC(2002) 10 Komiteta ministara Saveta Evrope državama članicama o medijaciji u građanskim stvarima, medijacijom će se smatrati „postupak rešavanja sporova, gde stranke pregovaraju oko spornih pitanja, u cilju postizanja sporazuma uz pomoć jednog ili više medijatora/medijatorki". (http://www.medijacija.org/wp-content/uploads/2018/04/5_5_Preporuke-Saveta-Evrope-o-medijaciji-u-gradjanskim-stvarima.pdf, pregledano 1. 12. 2020)

[61] Kako pravilno primećuje St. Antonine, arbitar nije posrednik ili miritelj strana u sporenju, već je donosilac odluke. Dok posrednika treba da krase osobine beskrajnog strpljenja, empatije i fleksibilnosti, arbitar je treća strana koja je nadležna za vođenje postupka. Theodore J. St. Antoine, "Internalization of Labor Disputes: Can ADR Mechanisms Help?", u: *Labor Law Beyond Borders: ADR and the Internationalization of Labor Dispute Settlement*, International Bureau of the Permanent Court of Arbitration, 2003, str. 55 i 57. U pojedinim državama se mirenje od posredovanja razlikuje pre svega u tome što posredovanje podrazumeva angažovanje trećeg lica (treće strane) koja posreduje, dok mirenje obavlja sud (ovo je slučaj u Belgiji – vid.: Nicolas Simon, "Belgium", u: Nicolas Robertson (ed.), *The Labour and Employment Dispute Review*, London, 2020, str. 3.

[62] U UNCITRAL-ovom Modelu zakona o međunarodnom trgovačkom mirenju i međunarodnom poravnanju koje je rezultat takvog mirenja iz 2018. godine, ovi pojmovi su izjednačeni (član 1, stav 3 Modela zakona), https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/en/annex_ii.pdf (pregledano 1.12. 2020).

I miritelj i posrednik imaju zadatak da iznađu rešenje kojim će obe strane biti zadovoljne – kod posredovanja se ponekad naglašava i da posrednik mora da se trudi da obezbedi trajno rešavanje sporne situacije, što bi značilo iznalaženje mehanizama za prevazilaženje negativnih posledica promena koje su se dogodile. Rezultat takvih aktivnosti nije samo rešenje trenutnog problema već uspostavljanje nekog modela odnosa koji će biti primenjivi i u kasnijim sličnim situacijama. Posredovanje je stoga naročito efektan pristup rešavanju problema u situacijama kada radni odnos nastavlja da postoji i tokom trajanja spora, ali i nakon njegovog okončanja.[63]

Arbitraža je, s druge strane, postupak u kojem se odluka prepušta nezavisnom arbitru. Otuda se arbitražni postupak približava sudskom rešavanju sporova više nego prethodna dva – posledica toga je da arbitraža uvek završava nekom odlukom i donosi manje neizvesnosti da li će spor biti rešen. Istovremeno, međutim, arbitar ne pokušava da otkrije suštinske korene sukoba oko kojeg je spor i nastao, tako da se može desiti da konfliktna situacija nije rešena do kraja i da se spor može ponovo pojaviti, u istim okolnostima (u odnosu na istog ili drugog radnika) ili sa istim akterima u odnosu na ostvarivanje nekog drugog prava iz radnog odnosa.

Istorijski gledano, vansudsko rešavanje spornih pitanja vezuje se za nastanak savremenog radnog prava. U situacijama kada su prvi sindikati pokušavali da se nametnu poslodavcima kao legitimna pregovaračka strana, nastali su i prvi modeli neformalnog rešavanja sporova. Otuda pojedini autori kao način mirnog rešavanja spora legitimno posmatraju i kolektivno pregovaranje[64], koje je upravo nastalo kao proizvod prvobitnih neformalnih razgovora sukobljenih strana. „Počev od kasnog XIX veka pa nadalje, konstruktivna uloga sindikata bila je prepoznata širom Evrope, makar i samo kao sredstvo za obuzdavanje socijalnih nemira, u pozadini uzdizanja komunizma. Vlade država počele su da podržavaju kolektivno pregovaranje i da omogućavaju mehanizme za neformalno rešavanje sporova između obe strane industrije. Neformalni mehanizmi za rešavanje sporova kao što su mirenje i medijacija su se smatrali najpogodnijima za razvoj pregovaračkih kvaliteta 'socijalnih partnera' u nastajanju, uz istovremeno poštovanje njihove autonomije – što je bilo vrlo osetljivo pitanje."[65]

Varga (Vargha) navodi nekoliko principa izgradnje mehanizama uspešnog vansudskog rešavanja sporova: ravnopravno učešće radnika i poslodavaca; akcenat na sprečavanju sporova; dobrovoljni postupci pomirenja koji pomažu u sprečavanju i rešavanju industrijskih sporova između poslodavaca i radnika treba da budu besplatni i brzi; nuđenje niza usluga koje odgovaraju različitim potrebama korisnika; jednostavnost i jasnoća pravnih okvira, procedura i operacija, što može pomoći da mehanizmi za sprečavanje i rešavanje sporova budu brzi, blagovremeni, lako razumljivi i dostupni korisnicima;

[63] Sara Pose Vidal, "Mediation by labour courts in Spain", u: Annika Talvik (ed.), *Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations*, Conference Proceedings, ILO Geneva, 15-16 September 2014, str. 22.

[64] Vid. npr.: Kevin Foley, Maedhbh Cronin, *op. cit*.

[65] Rob Jagtenberg, Annie de Roo, „Employment disputes and arbitration an account of irreconcilability, with reference to the EU and the USA", *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, 2/2018, str. 173.

profesionalnost; nezavisnost.[66] Ovi principi odista imaju smisla ako se stave u kontekst sprečavanja i mirnog rešavanja radnih sporova. Dobrovoljnost i ravnopravnost učesnika od velikog su značaja – po svojoj prirodi radni sporovi su takvi da dugoročna rešenja ne mogu biti nametnuta, već isključivo sporazumno utvrđena. Pri tome se kod iznalaženja rešenja posrednik ili miritelj ne zadržavaju samo na ulozi kanala komunikacije, već do izražaja dolazi i njihova kreativnost, ali i procena interesa i pozicija strana u sporu, a da pri tome nijednog trenutka ne zauzmu nečiju pregovaračku poziciju, odnosno zastupaju samo interese jedne od strana u sporu. Ili, kako Foli (Foley) i Kronin (Cronin) napominju: „Miritelj kontroliše i upravlja procesom mirenja kao instrumentom preko kojeg može motivisati stranke da istraže mogućnost pronalaženja rješenja kroz prepoznavanje i analizu opcija i novih gledišta. Ključni aspekti upravljanja ovim procesom odnose se na tajming i dobru procjenu miritelja i apsolutnu svijest o potrebi za nepristrasnošću, objektivnošću i povjerljivošću."[67] Ako se takvoj postavci stvari pridruže i principi besplatnosti i efikasnosti postupka, jasno je da će se, i u slučajevima individualnih i u slučajevima kolektivnih sporova, sukobljene strane radije odlučiti za ovakav način rešavanja spornih pitanja. Jasno je takođe da su mirenje i posredovanje u prednosti u odnosu na relativno rigidni klasični sistem arbitražnog rešavanja sporova.

U literaturi, međutim, postoji mišljenje da su kolektivni radni sporovi prihvatljiviji kada je reč o mirnom rešavanju sporova, i to najpre interesni sporovi.[68] O ovom pitanju će biti još reči u daljem tekstu, ali je vredno napomenuti na ovom mestu da takva konstatacija, iako formalno sasvim ispravna, ne odgovara uvek realnom stanju stvari. Iako pojedini sporovi koji nastanu na radu ili u vezi sa radom, a koji su u svojoj suštini posledica međuljudskih odnosa a ne tumačenja ili primene prava, zaista nisu uvek pogodni za rešavanje mirnim putem – a naročito ne mirenjem ili posredovanjem – izvesno je da većina individualnih radnih sporova može efikasno da se spreči ili reši primenom neke od tehnika mirnog rešavanja spora.

2.1. POSTUPAK KOD POSLODAVCA

2.1.1. Značaj rešavanja spora u internom postupku

Kao što je već napomenuto, pojam „internog rešavanja radnog spora" podrazumeva da se spor koji nastane između poslodavca i radnika, ili poslodavca i sindikata povodom kolektivnog pregovaranja, može (ili mora) najpre rešavati primenom unutrašnjih mehanizama predviđenih zakonom, drugim propisom ili opštim aktom poslodavca. Nije

[66] Corinne Vargha, *op. cit.,* str. 3–4.

[67] Kevin Foley, Maedhbh Cronin, *op. cit.*, str. 80.

[68] „I interesni i pravni radni sporovi se mogu rešavati alternativnim metodama (mirenje, posredovanje i arbitraže), ali se u praksi interesni sporovi najčešće rešavaju alternativnim metodama i to prvenstveno mirenjem i posredovanjem, iz razloga fleksibilnosti, neformalnosti i kompromisnog karaktera ovih metoda." Senad Jašarević, *Rešavanje radnih sporova mirnim putem u teoriji i praksi – doktorska disertacija*, Pravni fakultet Univerziteta u Novom Sadu, 2000, str. 18-20.

teško zamisliti da se ovaj postupak uredi i kolektivnim ugovorom kod poslodavca – ovo će praktično biti pravilo kada je reč o uređenju internog postupka u kolektivnim sporovima.

Prednosti rešavanja nastale sporne situacije korišćenjem kapaciteta samog poslodavca svakako su evidentne. Najpre, njima se postiže efikasnost rešavanja – izvesno je da nijednim drugim postupkom spor neće moći da bude razrešen brže i uz manje gubitaka radnih sati, ali i uz daleko manje izdataka za obe strane. Njegova prednost je dakle i ekonomičnost. Valjalo bi napomenuti i diskretnost postupka, budući da se odvija bez učešća spoljnih subjekata (ili uz minimalno učešće, u zavisnosti od načina uređenja postupka). Svi ovi argumenti trebalo bi da utiču na popularnost ovog načina rešavanja sporova – za poslodavca je to svakako prilika da se sporne situacije rešavaju tako da minimalno utiču na proces rada i radnu atmosferu, dok je za radnika šansa pre svega u činjenici da svoja prava može ostvariti ili zaštititi bez većih napora, ulaganja vremena, novca, i bez rizika da uđe u dublji i trajniji konflikt sa poslodavcem.

Osim navedenih prednosti, svakako postoje i rizici. Najpre, mora se imati u vidu da poslodavac i radnik nisu faktički jednake strane. Iz ovoga proističe mogućnost da poslodavac zloupotrebi postupak internog rešavanja spora; moguće je i da ga unapred normira opštim aktom, koristeći zakonsko ovlašćenje, na način koji ne može biti zadovoljavajući i koji ne garantuje jednakost strana u postupku. Zbog toga je važno napomenuti da upuštanje radnika i poslodavca u interno rešavanje spora nikada ne može isključiti druge oblike zaštite, a posebno sudsku. Takođe, najpogodniji način za normiranje internog postupka kod poslodavca je upravo kolektivni ugovor, kroz čije zaključivanje se dolazi do kompromisnog i prihvatljivog rešenja za obe potencijalno suprotstavljene strane. Konačno, važno je reći i da je uloga sindikata važna ne samo kao potencijalno kreiranje postupka u okviru kolektivnog pregovaranja, već i kao podrška svakom radniku koji ovaj mehanizam pokrene u ubeđenju da se njime može doći do pravičnog i zadovoljavajućeg rešenja.

Može se stoga zaključiti da na postojanje i način korišćenja mehanizma internog rešavanja spora utiče kako kultura radnih odnosa i socijalnog dijaloga, koja je manje ili više razvijena u okviru samog radnog kolektiva u kojem je spor nastao, tako i pristupanje ovom postupku u dobroj veri da se spor reši na najefikasniji i najjednostavniji mogući način. Ukoliko, međutim, poslodavac pokuša da iskoristi svoj dominantni faktički položaj, ili radnici putem sindikata ili na drugi način zloupotrebe pravo na pokretanje mehanizama interne zaštite, ono će svakako izgubiti smisao. Isto će se dogoditi i ukoliko postoji obaveza pokretanja ovog postupka kao preduslov sudskoj ili drugoj vrsti zaštite, pa se strane u sporu samo formalno upuste u njegovu realizaciju bez namere da proizvedu neki rezultat.[69] Konačno, isti ishod je izvestan i kada poslodavac proceduru učini previše administrativnom, unapred formalizovanom do mere u kojoj se radniku nudi samo pripremljeni sporazum koji ne mora uvek da oslikava pravo činjenično stanje, kako u faktičkom tako i u pravnom smislu. Teško je očekivati da će postupak interne zaštite zaživeti ukoliko se svede na ponude radnicima od strane poslodavca koje liče na iznudu, kao i u slučaju da poslodavac formalizaciju postupka preko normalnih granica vidi samo kao način da se izvrši pritisak

[69] Više o ovom problemu: Alan Uzelac *et alia*, „Aktualni trendovi mirnog rješavanja sporova u Hrvatskoj: dosezi i ograničenja", *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, 3/2010, str. 1265–1308.

na radnike da prihvate rešenje koje im garantuje manje od minimuma prava koji bi im inače pripadao.

Zbog svega navedenog, izvesno je da je samo kvalitetno normirano i sprovedeno interno rešavanje radnog spora odlična prilika da se spor reši mirnim, vansudskim putem u kratkom vremenskom roku. Balot (Ballot) navodi da je oko 70% kompanija u SAD razvilo programe internog rešavanja radnih sporova za radnike koji nisu članovi sindikata.[70] Da bi se tako nešto dogodilo i razvio unutrašnji mehanizam rešavanja sporova, potrebno je da se realizuju važni preduslovi. Na način sprovođenja utiče zakonski okvir, ali i samo uređenje postupka kod poslodavca. Izbor načina rešavanja spora značajan je zbog položaja radnika – on se ne može osećati zapostavljeno, nevažno i bez uticaja na tok i ishod postupka. Uravnotežena pozicija obe strane veoma je važna, ali i teško ostvariva u formalnom smislu – ona će pre svega postojati onda kada je prisutna iskrena želja da se spor reši u internim okvirima i kada poslodavac ne pribegava opstrukcijama ili pritiscima u nameri da postupak obesmisli ili ga učini nerazumljivim za radnika i samim tim pogodnim za nametanje jednostranog rešenja.

Priroda postupka koji se sprovodi kod poslodavca je takva da je realno očekivati da će dati bolje rezultate ukoliko se ostavi veća sloboda uređivanja samim stranama u sporu. Ono što je izvesno jeste da to mora biti vrsta mirenja, kako bi se garantovao obostrano prihvatljiv ishod sprovođenja postupka. Takođe, postupak ne sme služiti odugovlačenju rešavanja spornog pitanja ili situacije, pa stoga treba propisati relativno kratke rokove – dovoljno duge da dobra volja za postizanje rešenja sporne situacije dođe do izražaja, a opet dovoljno kratke da se opravda epitet efikasnosti i da se ne odlaže mogućnost sudske zaštite. Svi ostali detalji mogu biti ostavljeni na volju poslodavcu, sindikatima, samim stranama u sporu. Često će i od prirode spornog pitanja zavisiti detaljnije pristupanje rešenju spora, pa je otuda uvek racionalnije dati što veću širinu za autonomno uređivanje konkretnih pravila.

Kada je reč o kolektivnim sporovima, interni postupak je, čini se, daleko izvesniji. On se može pokrenuti na osnovu zaključenog kolektivnog ugovora. Može se, međutim, regulisati i na drugi način – jednostrano, aktom poslodavca (kada će se svakako svaki put tražiti pristanak sindikata na ulazak u interni postupak rešavanja konkretnog spora) ili sporazumom sindikata i poslodavca. Na ovaj način se mogu rešavati sva sporna pitanja koja se pojave između sindikata i poslodavca, a ne samo ona koja su vezana za kolektivno pregovaranje. Najpre, ne postoji razlog zašto bi nereprezentativni sindikati bili isključeni iz mogućnosti pokretanja internog postupka rešavanja spora. Potom, nema razloga ni zašto se na ovaj način ne bi rešavala najširа paleta spornih pitanja koja se pojave u interakciji između poslodavca i sindikata, ili povodom nekih aktivnosti i postupanja poslodavca i

[70] Za članove sindikata predviđena je drugačija procedura internog rešavanja radnog spora. Balot navodi da ovakva praksa primene mehanizama interne zaštite radnika nije karakteristična samo za velike kompanije, ali je u njima izvesnije da će biti uređena i da će se sprovoditi – što je više radnika u kompaniji, veća je šansa da postoji interni mehanizam rešavanja radnih sporova. Michael Ballot, *Labor Management Relations in a Changing Environment*, New York, 1996, str. 355.

sindikata.[71] Sve što je rečeno za interni postupak rešavanja spora u odnosu na individualne radne sporove važi i za ove situacije. Prednosti su značajne, a onima koje su već pomenute može se dodati i razvijanje kulture pregovaranja i dijaloga između aktera, što je od velikog značaja za celokupno stanje socijalnog dijaloga na nivou pojedinačnog poslodavca. Kada je reč o manama ovakvog postupka, svakako se sa rezervom mora uzeti mogućnost uticaja i nametanja volje poslodavca, što je situacija koja je daleko manje verovatna nego u slučajevima individualnog sporenja sa radnicima. Odugovlačenje i izbegavanje drugih predviđenih postupaka kao način zloupotrebe internog rešavanja spora je, s druge strane, daleko izvesnije i, kao i kod individualnih sporova, moraju se predvideti mehanizmi za očuvanje efikasnosti i neometan tok postupka, odnosno odustanak od postupka u svakom trenutku bez posledica i gubitak prava zaštite na drugi način predviđen zakonom.

Interni postupak rešavanja spora kod poslodavca trebalo bi razlikovati od neformalnih postupanja zaposlenih i poslodavca u pojedinim situacijama. Tako će se relativno često dešavati da zaposleni zatraži od poslodavca razgovor, obrazloženje, usmenim ili pisanim putem, o nekom postupanju. Slično se može dogoditi i kada poslodavac zatraži objašnjenje od zaposlenog za neki događaj ili praksu ponašanja, bez pokretanja nekog od postupaka koji su mu na raspolaganju. Razmena argumentacije na ovaj način nije normirana, niti se formalno može smatrati delom procesa internog rešavanja sporova. Faktički, međutim, ovakvo postupanje može dovesti do sličnih rezultata kao i formalni postupak, koji mogu biti osnov za kasniju formalizaciju (na primer, zaključenje aneksa ugovora o radu ili pokretanje postupka za uvtrđivanje odgovornosti za nastalu štetu). Slično će se dogoditi i u situaciji kada se zaposleni, podstaknut spornim ponašanjem poslodavca, obrati pisanim upozorenjem u kojem navodi da je svestan kršenja svojih prava i da će ukoliko se ono nastavi iskoristiti pravne mehanizme zaštite koji mu stoje na raspolaganju. Ovakvo obraćanje nije upozorenje pred utuženje, ne mora biti zahtev za pokretanje internog postupka, niti uopšte mora imati neku formu. Ono će ipak potencijalno dovesti do reakcije poslodavca, koja će se često sastojati u odustanku od ponašanja koje je označeno kao potencijalno nezakonito, a nešto ređe i u otklanjanju štetnih posledica koje su nastale po zaposlenog. Ni u jednom od navedenih slučajeva interni postupak nije sproveden, ali je faktički efekat koji je postignut identičan ili veoma sličan njegovom sprovođenju.

2.1.2. Sporovi koji se mogu rešavati u internom postupku

Iako se u principu može koristiti za sve vrste spornih situacija, interni postupak kod poslodavca neće uvek izgledati isto, a neće uvek ni biti svrsishodan. Može se razlikovati nekoliko grupa sporova u kojima će doći do izražaja specifična rešenja, kako bi se očuvali smisao i cilj njegovog sprovođenja.

[71] Uz ograničenja koja će logično proisteći iz načina normiranja saveta zaposlenih ili radničkih saveta, moguće je zamisliti da poslodavci i sa ovim telima – ukoliko su organizovana kod poslodavca – zaključe slične sporazume, naročito u onim situacijama kada ne postoji organizovani sindikat kod poslodavca, ili on nije zainteresovan za ovo pitanje.

Postupak u slučaju delimičnog ili potpunog onemogućavanja uživanja nekog prava iz radnog odnosa, situacija je u kojoj će se zaposleni najčešće žaliti na odluku poslodavca. Kao što je napomenuto, nezadovoljstvo postupanjem poslodavca može biti izraženo u pisanoj formi, ali može biti dato i usmeno. Istovremeno, sporna praksa može biti jednokratna, trajati neko duže vreme, ili ostavljati trajnije posledice jednokratnom radnjom. Moguće je zamisliti i situaciju u kojoj zaposleni smatra da ima spor sa poslodavcem zbog toga što mu nije odgovoreno pozitivno, ili nije dobio nikakav odgovor na neko pitanje ili zahtev u vezi sa korišćenjem prava koja mu pripadaju, a koja su vezana za diskreciono odlučivanje poslodavca (na primer, pravo na neplaćeno odsustvo).

Zlostavljanje na radu i diskriminacija u oblasti rada, izvršeni od strane poslodavca, nikako nisu situacije u kojima će biti celishodno pokretati ovakvu vrstu postupka. Ovo se naročito odnosi na poslodavce koji nemaju razuđenu strukturu upravljanja i kod kojih postoji samo jedno lice koje odlučuje o pravima, obavezama i odgovornostima radnika (mala i srednja preduzeća i generalno manje radne sredine, odnosno autonomne radne jedinice). Ukoliko u takvoj situaciji dođe do pojave zlostavljanja ili diskriminacije, daleko je celishodnije (a verovatno i efikasnije) primeniti mehanizme zaštite koji su predviđeni posebnim zakonima, pre svega zato što se u ovim slučajevima odluke poslodavca zasnivaju na određenim ličnim predrasudama, stereotipima, osećanjima ili narušenim međuljudskim odnosima između odgovornog lica (kojem se i podnosi zahtev za pokretanje postupka) i zaposlenog koji smatra da mu je pravo povređeno. Ovakav lični odnos odgovornog lica, koje se tada nalazi u poziciji da preispituje svoje sopstvene poteze koji su bili rukovođeni iracionalnim, emotivnim stavovima o zaposlenom, ne može dati odgovarajuće rezultate u internom postupku.

Postupak u slučaju odbijanja rada zbog neobezbeđivanja mera zaštite na radu ili do okončanja internog postupka povodom zlostavljanja na radu koje nije počinio poslodavac, specifične su situacije jer bi se moralo prepoznati pravo zaposlenog da odbije da radi dok se ne postigne dogovor.

Postupak u slučaju suspenzije (fakultativnog udaljenja sa rada), izricanja disciplinskih mera ili otkaza ugovora o radu svakako karakteriše činjenica da pokretanje postupka mora odložiti sprovođenje rešenja kojim je izrečena neka od navedenih mera.

Kao što će biti detaljnije opisano, u pojedinim slučajevima kolektivnih sporova važiće posebna pravila koja podrazumevaju obavezu strana u sporu da pregovaraju o spornim pitanjima i pokušaju da reše spor mirnim putem u internom postupku.

2.1.3. Interno rešavanje spora u važećem Zakonu o radu

Za razliku od prethodnih zakonskih rešenja[72], važeći Zakon o radu gotovo u potpunosti zanemaruje mogućnost rešavanja spora u internom postupku. Rešavanju

[72] Zakonom o udruženom radu (*Službeni list SFRJ*, br. 53/1976) i Zakonom o radnim odnosima (*Službeni glasnik RS*, br. 45/1991, 18/1992, 22/1993, 53/1993, 67/1993, 34/1994, 48/1994, 49/1995, 53/1995, 24/1996, 26/1996 i 39/1996) sudska zaštita bila je uslovljena prethodnim sprovođenjem postupka interne zaštite kod poslodavca. Vid.: Borivoje Gajić, *op. cit.*, str. 34–35.

individualnih sporova posvećen je član 194, koji normira mogućnost postojanja arbitražnog rešenja nastalog individualnog spora. Slično je i sa kolektivnim radnim sporovima (takođe se predviđa arbitraža i to članom 265). Ovi postupci ne pripadaju po svojoj prirodi internim postupcima; iako se sprovode u okviru poslodavca, oni podrazumevaju učešće treće strane (arbitra) koja odlučuje o predmetu sporenja.

Dalje, u skladu sa Konvencijom MOR 158 o prestanku radnog odnosa[73] i Preporukom MOR 166 o prestanku radnog odnosa[74] iz 1982. godine, ZoR sadrži i pravo zaposlenog da se izjasni o otkaznim razlozima koji su navedeni u upozorenju pred otkaz ugovora o radu koje mu je poslodavac uručio, kao i izjašnjenje sindikata čiji je zaposleni član o istim okolnostima.[75] Ovaj postupak donekle podseća na interni postupak kod poslodavca, budući da se zaposleni izjašnjava o spornim pitanjima koje je poslodavac protumačio kao povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline. Ipak teško je ovo poređenje izvesti do kraja, budući da su okolnosti u kojima se postupak odvija veoma specifične. Nije reč o kršenju prava radnika, već o proceni poslodavca da je zaposleni prekršio zakon, drugi propis ili opšti akt. Potom, postupak inicira poslodavac zato što je na to prinuđen zakonom – nema dobrovoljnosti ni sa jedne ni sa druge strane, iako je stvar odluke zaposlenog da li će do izjašnjenja doći. Konačno, situacija u kojoj se zaposleni izjašnjava u toku otkaznog postupka (koji eventualno može biti okončan izricanjem disciplinske mere umesto otkazom ugovora o radu) čini ceo kontekst potpuno drugačijim u odnosu na interni postupak kao način *prevencije eskalacije spora*. Ovde spor već postoji i pokrenuta je formalna zakonska procedura koja može dovesti do sudskog epiloga, pa u tom smislu ne postoji preventivna komponenta da do spora uopšte ne dođe. Ipak, ako se sagleda šira slika, može se zaključiti da ovaj postupak jeste na neki način mehanizam kojim se sprečava produbljivanje sukoba između zaposlenog i poslodavca – poslodavac može, pod uticajem izjašnjenja zaposlenog i utvrđenih okolnosti, da odustane od sankcionisanja zaposlenog, kao i od otkazivanja ugovora o radu. Otuda se može zaključiti da je ova procedura samo svojevrstan specifični interni postupak koji se ne može okarakterisati kao mirno rešavanje spora, ali koji u veoma ograničenom smislu može poslužiti u te svrhe.

Zakon o radu ne normira vođenje disciplinskog postupka tako da on u opštem režimu radnih odnosa ne postoji, ali ako se posmatraju disciplinski postupci u posebnim režimima, kao i neki teorijski opšti model disciplinskog postupka, i u tom slučaju se ovim aktivnostima mora odreći karakter mirnog rešavanja spora, budući da su oni po

[73] C158 – Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158, pregledano 1. 12. 2020.

[74] R166 – Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312504, pregledano 1. 12. 2020.

[75] Član 180 ZoR: „(1) Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz čl. 179. st. 2. i 3. ovog zakona, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja. (2) U upozorenju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje. (3) Upozorenje se dostavlja zaposlenom na način propisan za dostavljanje rešenja o otkazu ugovora o radu iz člana 185. ovog zakona."

svojoj prirodi obavezujući, strane nisu ravnopravne, a svrha postupka jeste utvrđivanje odgovornosti i izricanje sankcije, a ne dolaženje do mirnog rešenja sporne situacije.

Kolektivni sporovi nisu predviđeni za rešavanje u internom postupku kod poslodavca, a pomenuti član 265 upućuje na arbitražu identično kao i kod individualnog radnog spora.

Zakon o štrajku,[76] međutim, nameće stranama u sporu, štrajkačkom odboru i poslodavcu, da od dana najave štrajka pokrenu postupak rešavanja spora:

Član 6

(1) Štrajkački odbor i predstavnici organa kojima je štrajk najavljen dužni su da, od dana najave štrajka i za vreme štrajka, pokušaju da sporazumno reše nastali spor.

(2) Na poziv strana u sporu, u pregovore o sporazumnom rešenju nastalog spora mogu se uključiti predstavnici sindikata ako sindikat nije organizator štrajka, odgovarajućih udruženja poslodavaca ako štrajk nije njima najavljen i predstavnici nadležnih državnih organa, odnosno organa lokalne samouprave.

Ovde može biti reč o internom postupku kod poslodavca ukoliko je štrajk organizovan na nivou poslodavca u kojem dolazi do direktnih pregovora zaposlenih (odnosno štrajkačkog odbora) sa poslodavcem. Sama činjenica da osim obaveze pregovaranja Zakon o štrajku ne daje druge smernice dozvoljava značajnu slobodu pregovaračkim stranama, uključujući i angažovanje posrednika i medijatora, kao i drugih oblika (spoljne) stručne podrške u pregovaranju, ali i organizovanje arbitraže. Sporazum koji se zaključuje direktan je proizvod pregovora i pomirenih interesa u odnosu na probleme koji su označeni kao povod za otpočinjanje štrajka.

2.1.4. Interno rešavanje sporova u zemljama u regionu

Ukoliko se posmatraju zakoni zemalja u regionu, može se zaključiti da ni u njima nije posvećena velika pažnja internom postupku rešavanja spora kod poslodavca. Ipak, mogu se izdvojiti neka karakteristična rešenja koja ukazuju na činjenicu da je uočeno da se normiranjem ovog postupka mogu smanjiti izgledi za sudsko rešavanje spora i stvoriti jednostavan ali efikasan mehanizam za smanjenje opterećenja sudova radnim sporovima, uz istovremeno sugerisanje (ili nametanje) radniku i poslodavcu postupka koji može dovesti do brzog rešenja spornog pitanja.

[76] Zakon o štrajku, *Službeni list SRJ*, br. 29/1996 i *Službeni glasnik RS*, br. 101/2005 – dr. zakon i 103/2012 – odluka US.

Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine[77] sadrži član 114, kojim je uređeno postojanje postupka za interno rešavanje sporova kod poslodavca:

Zaštita prava iz radnog odnosa
Članak 114.
(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku 30 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarivanje toga prava.
(2) Ako poslodavac u roku 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora iz Članka 116. stavak 1. ovoga zakona ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred mjerodavnim sudom.
(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred mjerodavnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga Članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za nadoknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa.

Postupak je dalje samo delimično razrađen članom 116 istog zakona:

Mirno rješavanje sporova
Članak 116.
(1) Prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim zakonom.
(2) Ukoliko se postupak iz stavka 1. ovoga Članka ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti dulji od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo podnijeti tužbu mjerodavnom sudu, u rokovima iz Članka 114. ovoga zakona koji teku od dana okončanja postupka mirenja.

Nekoliko stvari se može zaključiti iz ovakvog pristupa. Najpre, prethodni postupak kod poslodavca je uređen kao preduslov podnošenja tužbe sudu i pokretanja radnog spora. Jedino se u slučaju da postoje novčana potraživanja zaposlenog prema poslodavcu, on može izostaviti. Rok za pokretanje ovog postupka je relativno kratak, ali čini se sasvim primeren. Rok za pokretanje radnog spora neće teći dok se ne završi interni postupak. Sam interni postupak međutim zapravo nije normiran – radnik podnosi zahtev poslodavcu, koji na njega može odgovoriti pozitivno ili negativno, odnosno može odabrati da ga ignoriše. U članu 116 se navodi da se stranke sporazumevaju u skladu sa zakonom, što je najšira moguća odrednica kako će postupak izgledati. Drugih pravila postupka u samom zakonu nema, niti se upućuje na opšti akt poslodavca ili drugi opšti ili pojedinačni akt, odnosno

[77] Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, *Službene novine FBiH*, br. 1/2016 i 89/2018. Gotovo identično rešenje sadrži i Zakon o radu Hrvatske (*Narodne novine RH*, br. 93/2014, 127/2017, 98/2019) uz napomenu da su postavljeni kraći rokovi (15 dana za podnošenje zahteva i 15 dana za odgovor), da se izričito dozvoljava mogućnost da se drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ovaj postupak detaljnije uredi, kao i da se ovaj postupak ne može pokrenuti u slučajevima zaštite dostojanstva radnika (čl. 133). Radno zakonodavstvo Kipra predviđa *obavezu* radnika da se pre pokretanja postupka mirenja ili podnošenja tužbe obrati neposrednom rukovodiocu kako bi pokušali da reše nastali spor. Christina Joannu i Anna Charalambous-Katsaros, "Cyprus", u: N. Robertson (ed.), *op. cit*, str. 25.

ugovor o radu, kojim bi se pravila mogla dalje razraditi i precizirati. Ovo može delovati kao nedostatak ovakvog zakonskog rešenja, ali to ne mora nužno biti tačno – strane su u ovom slučaju potpuno slobodne da uđu u razmenu pisanih izjava, usmeno dogovaraju i predstavljaju svoje viđenje spornog pitanja.

Slično rešenje, ali sa donekle detaljnijom regulativnom, predviđa i Zakon o radu Republike Srpske[78]. Iako se ovaj zakon inače umnogome oslanja na normativna rešenja iz Zakona o radu Republike Srbije, kod regulisanja ovog pitanja se odstupa od tog pravila, čini se sa dobrim razlogom budući da je interni postupak kod poslodavca normiran na relativno zadovoljavajući način:

Član 200

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa može podnijeti pisani zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava.

(2) Zahtjev iz stava 1. ovog člana može se podnijeti u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede.

(3) Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava u smislu stava 1. ovog člana ne odlaže izvršenje rješenja ili radnje protiv kojih je radnik podnio zahtjev za zaštitu prava, osim ako se radi o odbijanju radnika da radi na poslovima pri čijem obavljanju postoji neposredna opasnost po život ili teže narušavanje zdravlja radnika ili trećih lica.

(4) Poslodavac je dužan da odluči o zahtjevu radnika u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahtjeva, a ako u tom roku ne odluči, smatraće se da je zahtjev prihvaćen.

Član 201

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz radnog odnosa može da podnese prijedlog za mirno rješavanje radnog spora nadležnom organu ili tužbu nadležnom sudu za zaštitu tog prava.

(2) Pravo na podnošenje prijedloga i tužbe nije uslovljeno prethodnim obraćanjem radnika poslodavcu za zaštitu prava.

…

Član 202

(1) Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je pokrenuo kod poslodavca ili drugih nadležnih organa radnik se može obratiti inspektoru rada radi zaštite prava u roku od mjesec dana od dana saznanja za povredu prava, a najdalje u roku od tri mjeseca od dana učinjene povrede.

Član 203

Ako se istovremeno najmanje deset radnika ili najmanje 10% od ukupnog broja zaposlenih radnika obratilo poslodavcu za zaštitu prava iz radnog odnosa, poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje sindikata ili savjeta radnika ako kod poslodavca nije uspostavljen sindikat.

[78] Zakon o radu Republike Srpske, *Službeni glasnik Republike Srpske*, br. 1/2016 i 66/2018.

U citiranom zakonskom rešenju je prisutna ista ideja kao u Zakonu o radu Federacije BiH, ali je ona detaljnije uređena. Sam postupak nije, kao i u prethodnom primeru, predmet regulisanja zakona i ostavljen je praktično radniku i poslodavcu na volju. Regulisan je, međutim, odnos ovog postupka i postupka (eksternog) mirnog rešavanja spora, kao i odnos sa sudskom zaštitom. Interni postupak nije uslov pokretanja mehanizma sudske zaštite, zato što radniku na putu ka radnom sporu stoji obavezan postupak eksternog mirnog rešavanja spora, o čemu će biti reči kasnije. Ipak, zakonodavac se odlučio da i pored takvog rešenja zadrži normu o internom rešavanju spora, očigledno (pravilno) imajući u vidu da se pojedini sporovi mogu efikasno rešiti direktnim kontaktom nezadovoljnog radnika sa poslodavcem, bez aktiviranja drugih formalnijih načina rešavanja spora. Regulisan je i odnos interne zaštite sa obraćanjem inspekciji rada, što je takođe dobro rešenje kojim se otklanjaju potencijalne nedoumice o nekompatibilnosti ovih postupaka. Nije se, međutim, otišlo tako daleko da se inspektor rada uključi u postupak kao posrednik, što jeste jedna od ideja na koju se može naići u uporednim rešenjima. Konačno, veoma je pohvalno rešenje koje se tiče kolektivnog obraćanja radnika poslodavcu povodom nekog problematičnog pitanja – ako se najmanje 10 radnika ili 10% od ukupnog broja radnika obrati poslodavcu sa istim problem u vezi sa realizacijom prava iz radnog odnosa, poslodavac je dužan da o tom pitanju konsultuje sindikat ili savet radnika. Ovo daje na značaju internoj zaštiti u situaciji kada radnici nisu zadovoljni nekim rešenjem, ali nisu spremni da zbog toga stupe u štrajk ili na drugi način zatraže ostvarivanje ili zaštitu svojih prava.

Konačno, u pojedinim državama prisutna su zanimljiva normativna rešenja prema kojima je svaki poslodavac koji ima više od određenog broja radnika dužan da obrazuje komisiju koja bi se bavila internim rešavanjem radnih sporova.[79]

Kada je reč o internoj zaštiti kolektivnih prava, normativna rešenja su očekivano siromašnija. Interni postupak potencijalno je moguć u slučajevima štrajka kod poslodavca ili prilikom spora o zaključenju ili primeni kolektivnog ugovora kod poslodavca.

2.1.5. Predlozi za unapređenje normativnog okvira

Da bi postupak kod poslodavca mogao da služi primarnoj svrsi postojanja, lakšem rešavanju nastalog spora bez korišćenja eksternih mehanizama i ustanova, mora ispunjavati određene preduslove. Njegovo normiranje mora biti dovoljno i precizno, ali opet ne takvo da ograničava i opterećuje strane koje pokušavaju da iznađu zajedničko rešenje. Minimalna regulacija potrebna je pre svega da bi se zaštitio radnik kao očigledno slabija strana u radnom odnosu, odnosno da bi se sprečile zloupotrebe da se postupak koristi kao način vršenja pritiska na radnika od strane poslodavca, ili odugovlačenja i odlaganja pokretanja

[79] Ovakvo rešenje postojalo je u više zemalja (Bugarska, Moldavija, Mađarska), ali je trenutno aktuelno samo u Ukrajini. Izvor: *Individual labour dispute resolution systems in selected Central and East European (CEE) countries*, *op. cit.,* str. 10. Umesto komisija, u pojedinim državama u velikim kompanijama poslodavci imenuju posebna lica za interno rešavanje radnih sporova (ovo je na primer slučaj u Irskoj, vid.: *Individual disputes at the workplace – Alternative disputes resolution*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2010).

drugih mehanizama zaštite prava radnika. Istovremeno je potrebno očuvati fleksibilnost kako bi se strane osećale dovoljno neopterećeno procedurama i formom.

Preporuka Međunarodne organizacije rada 130 o ispitivanju žalbi radnika iz 1967. godine[80] donekle je uobličila potencijalni izgled postupka, istina samo na nivou opštih rešenja. Svaki radnik mora imati pravo da podnese žalbu ukoliko smatra da mu je neko radno pravo ugroženo ili povređeno, kao i da takva žalba bude preispitana bez predrasuda, u unapred normiranoj proceduri. Iako žalbu može podneti i više radnika koji imaju sporenje sa poslodavcem oko istih okolnosti ili praksi, preporuka izričito isključuje da se ovaj postupak može koristiti radi podnošenja kolektivnih žalbi radi izmene ugovorenih uslova rada – očigledno su autori imali u vidu da interni postupak žalbe jasno ograniče tako da se ne može smatrati da bi mogao da posluži kao zamena za kolektivno pregovaranje. S druge strane, ako je procedura uređena kolektivnim ugovorom, preporuka obavezuje socijalne partnere da u toku važenja kolektivnog ugovora promovišu ovaj način rešavanja spora. Ovaj sistem, međutim, ne može biti zamena za sve ostale mehanizme za rešavanje spora regulisane zakonom i drugim propisima, uključujući i sudsku zaštitu radnika, niti ih može isključiti. Kada je reč o samoj proceduri, tekst preporuke se ograničava na utvrđivanje nekoliko opštih principa, ostavljajući dovoljno prostora za specifično regulisanje u okviru radnopravnih sistema pojedinačnih država. Procedura se pre svega primenjuje u sporovima koji nastanu između jednog (ili potencijalno više) radnika i njegovog direktnog nadređenog. Ukoliko zbog prirode spora nije moguće sprovesti proceduru na način da u njoj učestvuju radnik i njegov nadređeni, radniku se mora omogućiti da se obrati i neposredno višoj instanci, odnosno instancama, u zavisnosti od organizacije poslodavca. Sama procedura mora biti lišena nepotrebnih formalnosti, jednostavna i što brža. Ona mora biti normirana tako da garantuje da postoji šansa rešavanja spora na ovaj način – sasvim je izvesno da su autori imali u vidu opasnosti od obesmišljavanja ove procedure od strane nesavesnih poslodavaca. Radnik koji je pokrenuo proceduru ima pravo da u njoj učestvuje, kao i da zatraži i dobije pomoć predstavnika sindikata ili drugog lica koje on izabere. Poslodavac ima pravo da mu u postupku pomaže ili da ga zastupa udruženje poslodavaca čiji je član. Radnici koji učestvuju u postupku ne smeju imati umanjenje zarade zbog te činjenice, niti trpeti druge negativne posledice. Da bi se tako nešto sprečilo, potrebno je usvojiti mehanizme njihove zaštite koji će biti sastavni deo postupka. Konačno, svaki radnik koji je podneo žalbu ima pravo da bude redovno i blagovremeno informisan o toku i ishodu postupka koji je povodom žalbe pokrenut.

Čini se da je Preporuka 130 kompilirala rešenja koja su bila aktuelna u tom trenutku, i to na jedan veoma kvalitetan i progresivan način. Svrha njenog postojanja jeste da se umanji opterećenje sudova radnim sporovima, ali je pre svega u tome da se radniku koji potencijalno nema dovoljno znanja, podrške, finansijskih sredstava ili volje da se uputi u duge i skupe procese sudskog rešavanja spornog pitanja pruži neformalan i jednostavan postupak koji je besplatan i koji mu može doneti brzo zadovoljenje i rešenje spora. Čak i ako u tome ne uspe, radnik će zasigurno biti motivisan da nastavi postupak koji je pred

[80] R130 - Examination of Grievances Recommendation, 1967 (No. 130), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R130, pregledano 1. 12. 2020.

poslodavcem započeo ako u toku postupka utvrdi da je njegova žalba potkrepljena dovoljnim dokazima da uspe u daljoj (vansudskoj ili sudskoj) proceduri. Otuda je Preporuka od naročitog značaja i nakon više od šezdeset godina od usvajanja, naročito kada se zna da razvoj internog postupka rešavanja spora kod poslodavca danas nije naročito evoluirao u odnosu na tada aktuelna rešenja.

Imajući u vidu prethodnu analizu, nameće se nekoliko pitanja od značaja za pravnu prirodu i konkretan izgled internog postupka. Uporedna rešenja uglavnom ne sadrže odredbe o karakteru postupka. Naprotiv, ona se uglavnom fokusiraju na najjednostavniju formu komunikacije između radnika i poslodavca – radnik može uputiti zahtev za zaštitu prava poslodavcu u kojem obrazlaže neku potencijalno konfliktnu, a svakako spornu situaciju, koja se odnosi na ostvarivanje prava povodom rada. Posebnih pravila nema, pa nema ni potrebe da se ona normiraju – sve je prepušteno poslodavcu, sindikatima i radnicima, koji mogu (a ne moraju) da se bave ovim pitanjem u kolektivnim ugovorima, opštim aktima ili ugovoru o radu. Poslodavac će potencijalno imati potrebu da reguliše ovo pitanje da bi uredio slučajeve obraćanja radnika povodom ugrožavanja ili povrede nekog radnog prava koje uživaju. Sindikati, kao i radnici, takođe će imati interes da se postupak uobliči kako bi imali mogućnost rešavanja spora neposrednim kontaktom sa poslodavcem.

I pored navedenog, neke elemente zakon mora regulisati. Oni se pre svega odnose na rešavanje tri pitanja, iz kojih – ukoliko se ne preciziraju – mogu nastati novi sporovi:

– *Rok u kojem se može tražiti pokretanje interne zaštite, kao i rok u kojem se postupak mora okončati*. Načela pravne sigurnosti i izvesnosti, kao i odnos ovog oblika rešavanja spora sa drugim alternativnim vidovima svakako nalaže da se postave relativno kratki rokovi za pokretanje internog postupka. Značajno je pri tome odrediti i subjektivni i objektivni rok – u radnom odnosu ponekad ostvarivanje prava zavisi od niza faktičkih okolnosti i neko se verovatno neće osetiti ugroženim dok ne bude siguran da se prema njemu postupa suprotno propisima i drugim pravilima. Jedan mesec kao subjektivni i tri meseca kao objektivni rok morali bi u tom smislu da budu sasvim dovoljni. Kada se pokrene, čak i u situacijama kada su predviđena nešto kompleksnija pravila njegovog odvijanja, nije realno očekivati da traje duže od mesec dana. Praksa je do sada nebrojeno puta pokazala da se u tom periodu može jasno videti da li strane u sporu imaju volje i prostora da reše spor i da li jedna od njih želi samo da formalno prođe kroz postupak bez iskrene namere da dođe do rešenja. Isto se odnosi i na rok u kojem poslodavac treba da odgovori na inicijalni predlog (ili zahtev) radnika za pokretanje postupka – taj rok ne bi trebalo da bude duži od jedne radne nedelje. Naravno, rokovi za pokretanje ostalih mehanizama zaštite moraju mirovati do isteka roka za internu zaštitu ili do okončanja ovog postupka.

– *Odnos mehanizma internog rešavanja spora sa drugim oblicima zaštite, naročito drugim mehanizmima vansudske zaštite i sudskom zaštitom*. Interno rešavanje spora svakako ne može biti mehanizam koji isključuje ostale oblike zaštite. Bilo bi sasvim neodgovorno, čak i u slučaju da dođe do postizanja kompromisa i dogovora u okviru interne zaštite, oduzeti bilo kojoj od strana mogućnost pokretanja sudskog postupka. Kada je reč o drugim oblicima vansudskog rešavanja, ni oni ne bi trebalo po pravilu da

budu isključeni – budući da su inače dobrovoljni svakako se neće ništa postići zamenom vansudskog mehanizma internim postupkom rešavanja spora. Zakonom se eventualno može predvideti da je interni postupak preduslov ostvarivanja sudske zaštite, što jeste logično rešenje kojim se utiče na smanjenje opterećenja sudova koji sude radne sporove. Međutim, prilikom normiranja ovog aspekta trebalo bi biti oprezan. Laleta na primer navodi da je u Hrvatskoj, prema mišljenju više autora, zahtev za zaštitu prava „puka forma radi pokušaja vansudskog rešenja spora" koja nije efektivna i ne može da daje rezultate koji se očekuju.[81] Odnos sa inspekcijskom zaštitom je takođe zanimljiv. Svakako se mora ostaviti mogućnost inspekcijskog nadzora u slučaju da radnik pre ili u toku trajanja internih pregovora sa poslodavcem tako nešto zatraži. Nalaz inspektora rada može, bez obzira na to što nije formalno predviđen pravilima internog postupka, biti veoma jak argument za jednu ili drugu stranu. Samim tim treba naglasiti da je i poslodavac svakako vlastan da zatraži mišljenje inspektora rada o spornom postupanju – to je u većini zemalja jedna od redovnih preventivnih aktivnosti inspektora rada. Posebna situacija postoji ukoliko se predvidi uloga inspektora rada kao posrednika ili miritelja u samom postupku. Ona se ne može podrazumevati, već mora biti uređena zakonom. Inspektor rada svakako bi mogao autoritetom značajno doprineti približavanju stavova, upoznavanju strana u sporu sa relevantnim pravom, posledicama njihovog postupanja i zakonitim rešenjima koja im stoje na raspolaganju – takva uloga inspektora rada biće obrađena u daljem tekstu.

– *Način okončanja postupka i rešavanja spornog pitanja, odnosno način izvršenja postignutog dogovora*. Interni postupak se može završiti usvajanjem rešenja spornog pitanja ili nastavkom konfliktne situacije. Ukoliko je postupak normiran tako da poslodavac direktno odgovara na zahtev radnika, ishod postupka će biti ili pojedinačni akt poslodavca ili ćutanje. Ukoliko je potrebno izmeniti ugovor o radu, ishod može biti i njegov aneks. Bilo koji od ovih potencijalnih rezultata je već normiran u radnom pravu i ostvarivaće dejstvo u skladu sa opštim odredbama, dakle kao i svaki drugi akt. Ako je, međutim, ishod sporazum radnika i poslodavca, postavlja se pitanje kako će se on izvršiti, odnosno kakva je njegova pravna priroda? Svakako se može, u skladu sa opštim pravilima, svesti na vansudski sporazum, odnosno vansudsko poravnanje. Može se normirati i tako da sporazum koji je postignut u okviru internog postupka automatski postaje deo ugovora o radu, danom njegovog potpisivanja. Ostaje, međutim, činjenica da je njegovo dejstvo stvar zakonske norme i da u tom pogledu strane u sporu moraju biti upućene na zakonsko rešenje. Naravno, moguće su i situacije u kojima poslodavac, nakon prijema zahteva za pokretanje postupka od strane radnika, odluči da faktički promeni dotadašnju praksu koja je bila sporna.[82] Tada neće postojati pisano rešenje spora, ali će sporna situacija biti

[81] Sandra Laleta, *Prestanak ugovora o radu*, doktorska disertacija odbranjena na Pravnom fakultetu Univerziteta u Zagrebu 2011. godine, str. 413.

[82] Ovo će naročito biti slučaj ako poslodavac uopšte ne primenjuje neku normu koja daje određeno pravo radniku, ili je primenjuje na pogrešan način, pa se nakon intervencije radnika jednostavno odluči da promeni praksu, a radnik ne insistira na nekom formalnom rešenju. Ovakvi slučajevi su relativno česti u praksi, kako u situacijama kada poslodavac namerno tumači neku odredbu pogrešno (na primer, uskrati radniku dodatne dane godišnjeg odmora) tako i u situacijama kada je radnik greškom isključen iz primene neke norme (na primer, administrativnom greškom ne dobije jubilarnu nagradu na koju bi inače imao pravo).

rešena – ovo je još jedan pokazatelj da je interni postupak moguće sasvim fleksibilno normirati i realizovati.

Osim ovih pitanja, mogu se pojaviti i neka druga. Preciznije rečeno, mogu se normirati i neki detalji koji će potencijalno značajno uticati na kvalitet postupka, kao garant njegovog češćeg korišćenja i potencijalno dovesti do većeg procenta uspešnog okončanja.

Svakako je centralno od ovih pitanja ko osim radnika i poslodavca može učestvovati u postupku i ko može biti potencijalni zastupnik, posrednik, umešač, ili jednostavno imati neku drugu manje ili više formalizovanu ulogu. Ako je pravilima postupka predviđen miritelj ili posrednik iz redova radnika, to svakako mora biti neko kome obe strane veruju i ko ima autoritet i znanje, uključujući i poznavanje komunikacijskih veština, ali i radnog prava, kao preduslove da uspešno izvrši svoj zadatak. Ovo je, međutim, malo verovatan scenario, osim ukoliko spor nije nastao zbog nepropisnog ponašanja drugih radnika kod istog poslodavca, odnosno kao posledica poremećenih međuljudskih odnosa među radnicima.

Zbog toga je, čini se, dobro rešenje da učesnici u postupku budu radnik i poslodavac, odnosno lice koje je poslodavac ovlastio da se bavi ovim pitanjem, a da se eventualno predvidi mogućnost da se na strani radnika pojavi i neko drugo lice. To ne mora biti njegov zastupnik (advokat) – iako se ova mogućnost svakako ne može isključiti – već se prevashodno misli na podršku sindikata (čiji je radnik član ili koji ima interes ili potrebu da ga zaštiti) ili predstavnika radničkog saveta ili nekog drugog organa koji su radnici formirali kod poslodavca. Oni mogu pružiti ne samo stručnu podršku, koja se na neki način i podrazumeva, već i moralnu podršku koja je znak solidarnosti sa problemima sa kojima se radnik susreće. Ovako nešto je važno i zbog činjenice da će nesavesni poslodavci teže zloupotrebiti postupak, ili ga obesmisliti, ako se na strani radnika pojave i drugi akteri.

U modelu Zakona o radu koji je izradio Centar za dostojanstven rad[83] predloženo je rešenje normiranja interne zaštite koje se zasniva na onom iz hrvatskog Zakona o radu:

2. Interna zaštita prava iz radnog odnosa

Član 328

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povredio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 30 dana od dana dostave odluke kojom je povređeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava da zahteva od poslodavca ostvarenje tog prava.

(2) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana dostavljanja zahteva radnika iz stava 1. ovog člana ne udovolji tom zahtevu, radnik može zahtevati zaštitu povređenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povređenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podneo zahtev iz stava 1. ovog člana, osim u slučaju prestanka radnog odnosa ili zahteva radnika za naknadu štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

(4) Poslodavac je dužan da u pouci o pravnom leku navede obavezu ili mogućnost pokretanja postupka interne zaštite prava iz radnog odnosa.

[83] Tekst modela zakona dostupan je na adresi: http://cdrsrbija.org/projekat-alternativni-zakon-o-radu/, pregledano 1. 12. 2020.

(5) Zahtev iz stava 1. ovog člana radnik može podneti nezavisno od toga da li se obratio inspekciji rada. Odredbe ovog člana ne primenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz člana 4. ovog zakona.

Interna zaštita je, dakle, preduslov sudske zaštite, osim u slučajevima prestanka radnog odnosa ili novčanog potraživanja radnika prema poslodavcu. Postavljeni rokovi su relativno kratki, 30 dana za pokretanje postupka i 15 dana za odgovor poslodavca. Prihvaćena je varijanta prema kojoj postupak nije bliže normiran i ne postoji mirenje ili posredovanje u klasičnom smislu. Ovo, međutim, ne sprečava poslodavca i radnika da nakon podnošenja zahteva komuniciraju direktno ili preko posrednika, da poslodavac zatraži dodatna pojašnjenja, predloži alternativna rešenja problema i tome slično. Takođe, isključeni su postupci koji se odnose na zaštitu dostojanstva radnika, kao nepodobni za ovakav način rešavanja spora, dok nije isključena mogućnost obraćanja inspekciji rada. Iako nije izričito navedeno, postupak će se uspešno okončati ili donošenjem novog pojedinačnog akta kojim se rešava sporna situacija ili izmenom ugovora o radu sa radnikom – u oba slučaja neće biti neizvesnosti kako će novo rešenje biti primenjeno.

Kada je reč o kolektivnim sporovima, teško je načiniti razliku između internog postupka rešavanja spora kod poslodavca i drugih vansudskih mehanizama rešavanja kolektivnih sporova. Izvesno je da se interni postupci mogu predvideti u nekim specifičnim situacijama, kao što je zajedničko razmatranje spornih pitanja pre otpočinjanja štrajka (nezavisno od obaveznih pregovora, odnosno pre formalne najave) ili rešavanje spora o tumačenju kolektivnog ugovora kod poslodavca. Ovi postupci su uglavnom ili regulisani zakonom kao redovni vansudski načini rešavanja spora angažovanjem treće strane (o čemu će biti reči kasnije u tekstu), ili su ostavljeni na regulisanje sindikatima i poslodavcima – što se relativno retko dešava. Svakako bi trebalo prepoznati njihov potencijal, budući da predstavljaju samo drugačiju formu redovne komunikacije između poslodavca i sindikata, kao i da mogu olakšati rešavanje konfliktnih situacija, odnosno spornih pitanja.

U odnosu na rešenje sadržano u Zakonu o radu Srbije, mora nastupiti nekoliko korenitih izmena da bi se uopšte moglo očekivati da će radnici i poslodavci koristiti ovu mogućnost koja je trenutno u praksi potpuno zapostavljena. Najpre, ona se mora normirati u skladu sa prethodnim zaključcima. Potom, mora se urediti tako da obuhvati sve radnike, a ne samo zaposlena lica – ovo je problem definicije zaposlenog koja je već duže vreme prisutna u radnom zakonodavstvu Srbije, a koja je izuzetno specifična i nije usklađena sa međunarodnim standardima, a ni sa pravom Evropske unije.[84]

[84] Postojanje režima „rada van radnog odnosa" koji nije obligacionopravni jer je uređen Zakonom o radu i drugim posebnim zakonima, a nije sasvim ni radnopravni jer radno angažovana lica ne ostvaruju gotovo nijedno pravo povodom rada, uključujući ni ona najosnovnija kao što su pravo na zaradu i ograničeno radno vreme, specifična je tvorevina karakteristična za radno pravo u Srbiji. U procesu harmonizacije sa pravnim tekovinama Evropske unije ona će morati da bude eliminisana, kako bi se utvrdio širi kontekst radnog odnosa i kako bi sva radno angažovana lica mogla da uživaju osnovna prava. U tekst Akcionog plana za poglavlje 19, koji je usvojila Vlada Republike Srbije 2020. godine, predviđa se ukidanje oblika rada van radnog odnosa i njihovo podvođenje pod pravila koja važe za radni odnos (tačka 1.2.4, str. 48 i 49 Akcionog plana).

2.2. MIRENJE I POSREDOVANJE

2.2.1. Mirenje i posredovanje u individualnim radnim sporovima

Mirenje i posredovanje u individualnim sporovima dospelo je u fokus Međunarodne organizacije rada (u daljem tekstu: MOR) još početkom pedesetih godina XX veka.

Preporuka MOR 92 o dobrovoljnom mirenju i arbitraži usvojena je 1951. godine[85] i prva je u nizu neobavezujućih akata kojima je MOR postavio osnovna načela mirnog rešavanja sporova. Preporuka je primenjiva pri rešavanju industrijskih sporova između poslodavaca i radnika. Postupak mirnog rešavanja putem mirenja strana u sporu zasniva se na nekoliko utvrđenih principa: dobrovoljnosti, zajedničkog učešća i ravnopravne zastupljenosti radnika i poslodavaca, besplatnosti i efikasnosti. Preporuka je usmerena na rešavanje kolektivnih sporova. Ipak, ne postoje formalne smetnje da države uvrste proceduru mirenja predviđenu preporukom i kao način rešavanja individualnih radnih sporova. Sama preporuka ne normira postupak do detalja, već reguliše najosnovnije karakteristike. Mirenje se može pokrenuti na osnovu inicijative jedne od strana u sporu, ali i po službenoj dužnosti tela koje je osnovano u svrhu mirenja. Svakako se zahteva pristanak obe strane da bi se postupak sproveo u skladu sa prethodno navedenim principima. Pažnja je posvećena i formi i pravnoj prirodi sporazuma o rešavanju spora – on mora biti sačinjen u pisanoj formi i predstavljaće sporazum jednake pravne snage kao i istovrsni sporazumi koji su zaključeni u redovnim okolnostima. Svi detalji uređenja procedure ostavljeni su na normiranje državama, odnosno socijalnim partnerima.

Preporuka o ispitivanju žalbi radnika iz 1967. godine sadrži, kako je već opisano u prethodnom delu teksta, preporuku o direktnom obraćanju supervizoru u slučaju da jedan radnik (ili više radnika) smatra da mu je povređeno neko pravo, odnosno da postoji praksa koja je suprotna zakonu, kolektivnom ugovoru ili opštem aktu poslodavca. Ista preporuka sadrži dodatne opcije ukoliko postupak razmatranja žalbe kod poslodavca ne uspe. Među ovim opcijama su i mirenje ili arbitraža sprovedeni pred nadležnim javnim telima, kao i obraćanje sudu. Preporuka, dakle, uspostavlja već poznati sled potencijalnog rešavanja individualnog spora: obraćanje poslodavcu, rešavanje mirnim putem od strane spoljnog autoriteta u prethodno uređenom postupku i, na kraju, obraćanje sudu. Postupak mirenja nije u tekstu ni na koji način određen, već se autori jednostavno pozivaju na prethodne preporuke MOR-a i nacionalno zakonodavstvo.

Zakon o radu ne poznaje mirenje i posredovanje kao način rešavanja radnih sporova.[86] Mirno rešavanje sporova, ako se izuzmu odredbe člana 194 o sporazumnoj arbitraži koje su već razmatrane, nije predmet regulisanja ovog propisa i to je svakako nešto što se u budućnosti mora promeniti.

[85] R092 – Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092, pregledano 1. 12. 2020.

[86] Iako se članom 13 ustanovljava pravo zaposlenih na mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, ono nije dalje razrađeno u tekstu zakona.

Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova sadrži odredbe koje se odnose na mirno rešavanje individualnih radnih sporova i predviđa njihovo institucionalizovano rešavanje pred Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova. Predviđena rešenja, međutim, ne podrazumevaju mirenje kao način rešavanja individualnih radnih sporova, već arbitražu: „Zakonodavac je, iz nedokučivih razloga, *ostavio sužen izbor metoda za mirno rešavanje tih sporova*, propisujući da individualni radni sporovi mogu pred Agencijom biti rešavani isključivo u arbitražnom postupku, dok kolektivni radni sporovi mogu biti rešavani isključivo u postupku mirenja."[87] O nedostacima ovakvog pristupa rešavanju individualnih radnih sporova biće više reči dalje u tekstu.

Zakon o posredovanju u rešavanju sporova[88] može se primeniti i na rešavanje individualnih radnih sporova. Pod posredovanjem se smatra postupak, bez obzira na naziv, u kojem strane dobrovoljno nastoje da sporni odnos reše putem pregovaranja, uz pomoć jednog ili više posrednika, koji stranama pomaže da postignu sporazum (član 2). Zakonom je uređena relativno široka potencijalna primena: „Posredovanje se primenjuje u spornim odnosima u kojima strane mogu slobodno da raspolažu svojim zahtevima, ako drugim zakonom nije propisana isključiva nadležnost suda ili drugog organa, bez obzira da li se sprovodi pre ili posle pokretanja sudskog ili drugog postupka." (član 3, stav 1) Međutim, onespokojava rešenje iz stava 3 istog člana prema kojem se odredbe Zakona primenjuju i na radne sporove, „ako posebnim zakonom nije drugačije propisano". Nejasno je šta se pod time može podrazumevati, budući da nijedan zakon ne propisuje izričitu zabranu korišćenja posredovanja radi rešavanja radnih sporova. Ako je namera bila da se primena ovog zakona isključi onda kada se može primeniti Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova, takvo rešenje je besmisleno – zašto da se stranama u sporu ne ostavi sloboda izbora postupka i zašto bi Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova imao prednost (posebno ako se zna da se u individualnim radnim sporovima primenom tog propisa ne može vršiti posredovanje, već samo arbitraža). Čini se da je drugo tumačenje daleko bliže realnosti, da se ne mogu voditi istovremeno postupci po jednom i po drugom zakonu. Budući da je predviđeno da se može zastati i sa sudskim postupkom da bi se pokrenuo postupak posredovanja, nameće se zaključak da je ovaj postupak moguće pokrenuti i kada su prethodno neuspešno iscrpljene mogućnosti mirnog rešavanja spora po drugim propisima, najpre tu imajući u vidu Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova.

Postupak prema ovom zakonu sprovodi se prema načelima dobrovoljnosti (načelo dobrovoljnosti je dosledno sprovedeno kroz sve elemente postupka), ravnopravnosti strana i hitnosti, dok je javnost u toku vođenja postupka isključena, a svi podaci, predlozi i izjave iz postupka posredovanja ili u vezi sa postupkom posredovanja su poverljivi, ako se strane nisu drugačije sporazumele.[89] Položaj posrednika odgovara klasičnoj definiciji – u pitanju je neutralna ličnost koja svojim delovanjem pokušava da obezbedi rešenje spornog pitanja sa kojim će se složiti obe strane u sporu. Strane posrednika biraju sporazumno.

[87] Ana Lazarević, *op. cit.,* str. 371.

[88] Zakon o posredovanju u rešavanju sporova, *Službeni glasnik RS,* br. 55/2014.

[89] *Ibidem*, čl. 9, 10, 12, 13 i 15.

Pokretanjem ove vrste postupka dolazi do zastoja rokova za druge oblike zaštite. Prema članu 25, pokretanjem postupka posredovanja počinje zastoj zastarelosti potraživanja u odnosu na zahtev povodom koga se sprovodi postupak posredovanja, koji ne može trajati duže od 60 dana; ako je Zakonom određen poseban rok za podnošenje tužbe, taj rok ne teče dok postupak posredovanja traje, ali ne duže od 60 dana. Postupak međutim nije besplatan, svaka strana snosi svoje troškove, a posrednik može od strana zahtevati i nagradu koja se određuje prema podzakonskom aktu koji je doneo ministar nadležan za poslove pravosuđa.[90] Rezultat postupka je sporazum. Ukoliko do njega dođe, smatra se da je postupak uspešno završen. Sporazum može imati snagu izvršne isprave ako su ispunjeni uslovi koje Zakon predviđa: da sadrži izjavu dužnika kojom pristaje da poverilac na osnovu sporazuma o rešavanju spora putem posredovanja, nakon dospelosti potraživanja, može pokrenuti postupak prinudnog izvršenja (klauzula izvršnosti); da su potpisi strana i posrednika overeni od strane suda ili javnog beležnika. Takođe, neće biti moguće prinudno izvršenje sporazuma ako je suprotan javnom poretku, nije podoban za izvršenje ili je predmet izvršenja nemoguć.[91]

Od velikog značaja je što Zakon omogućava pokretanje postupka posredovanja praktično u svim fazama sudskog postupka, uključujući i izvršenje. „Ako se postigne sporazum o rešavanju spora putem posredovanja nakon pokrenutog sudskog ili drugog postupka do zaključenja prvog ročišta za glavnu raspravu, stranke se mogu osloboditi plaćanja sudskih, odnosno administrativnih taksi, u skladu sa zakonom koji uređuje sudske, odnosno administrativne takse."[92] I ovo rešenje je u pravcu promovisanja posredovanja kao jeftinijeg i efikasnijeg mehanizma rešavanja sporova.

Sasvim je moguće zamisliti da se opisani postupak posredovanja primeni na radne sporove, kako individualne tako i kolektivne. U individualnom sporu posredovanje je idealno za situacije u kojima zaposleni smatra da mu je ugroženo neko pravo iz radnog odnosa, naročito kada šteta još uvek nije nastala ili nije značajnija. Posredovanjem se može doći do ravnoteže u odnosima na relaciji zaposleni–poslodavac, kao i do eliminisanja spornih praksi ili drugih faktora koji su doveli do nastanka sporne situacije. Kada je predmet spora pravo koje je prekršeno i kada je šteta već nastala, zaposleni će, čini se, imati interesa da uzme učešće u posredovanju pre svega zbog efikasnosti postupka. S jedne strane će svakako odbijajući faktor biti činjenica da će morati da snosi troškove postupka, što ne mora biti slučaj kada se uspe u sudskom postupku. S druge strane, poslodavac će imati interesa da reši spornu situaciju efikasno i uz minimalne troškove. Naravno i poverljivost postupka će svakako igrati ulogu u izboru posredovanja, kao i činjenica da se kroz sporazum ukupni troškovi poslodavca za neko nezakonito ili drugo nepravilno postupanje mogu umanjiti u odnosu na dodatne troškove koje bi imao u sudskom postupku. S druge strane, ukoliko poslodavac želi da iscrpi i demotiviše zaposlenog kroz rešavanje radnog spora pred sudom, mala je šansa da će se odlučiti za ovu taktiku rešavanja spora.

[90] *Ibidem*, čl. 29.

[91] *Ibidem*, čl. 27.

[92] *Ibidem*, čl. 31.

Ipak, i pored očiglednih prednosti, posredovanje primenom Zakona o posredovanju u rešavanju sporova se praktično ne koristi u radnim sporovima. Uzrok tome su ukupan nerazvijen sistem posredovanja u Srbiji, nepoznavanje postupka i mogućnosti da se pristupi posredovanju, kao i nedovoljna angažovanost suda da stranke uputi na takvu vrstu rešavanja spora.

Kada je reč o uporednim rešenjima, u regionu uglavnom preovlađuju opšte odredbe o postupcima mirnog rešavanja spora. Tako Zakon o radu Republike Srpske sadrži odredbu da predlog za mirno rešavanje radnog spora radnik može da podnese u roku od 30 dana od dana saznanja za povredu prava, a najkasnije u roku od tri meseca od dana učinjene povrede (član 201, stav 3). Postupak će se sprovesti u skladu sa posebnim Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova,[93] pred Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova (mogu se odabrati i mirenje i arbitraža). Slično ovom rešenju, Zakonom o radu Republike Hrvatske predviđeno je da radnik, nezavisno od interne i sudske zaštite, može pokrenuti postupak mirnog rešavanja spora uvek kada je to dozvoljeno zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Zakon predviđa mogućnost sporazumnog pokretanja posredovanja ili arbitraže, i to po pravilima koja su određena kolektivnim ugovorom.[94] Upućujuću odredbu sadrži i Zakon o radu Makedonije (član 182). Zakon o radu Slovenije nešto detaljnije uređuje mogućnost pokretanja postupka posredovanja (član 228) u slučaju da radnik tvrdi da mu je neko pravo prekršeno, kao i ukoliko pokrenut interni postupak kod poslodavca nije završio rešenjem spornog pitanja. Kod ovog rešenja je, međutim, karakteristično što se predviđa posredovanje inspektora rada, o čemu će više reči biti kasnije. U Italiji je do 2015. godine bilo obavezno (institucionalno) mirenje strana u slučaju otkaza ugovora o radu; danas je, međutim, moguće direktno podneti tužbu bez sprovođenja ovog postupka,[95] dok je u Švajcarskoj mirenje i dalje obavezno za sve vrste individualnih radnih sporova.[96]

2.2.2. Mirenje i posredovanje u kolektivnim radnim sporovima

Pojedini autori primećuju da su kolektivni radni sporovi pogodniji za mirno rešavanje od individualnih radnih sporova.[97] Zakon o radu sadrži odredbe koje bi se odnosile na mehanizme mirnog rešavanja kolektivnih radnih sporova. Članom 239, tačka 2) određeno je da reprezentativni sindikat ima pravo da učestvuje u rešavanju kolektivnih radnih sporova. Postupak rešavanja kolektivnog spora međutim nije predviđen putem posredovanja, već putem arbitraže.[98]

[93] Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova Republike Srpske, *Službeni glasnik Republike Srpske*, br. 19/2016.

[94] Zakon o radu Republike Hrvatske, čl. 131, st. 4 i čl. 136.

[95] Francesco d'Amora i Andrea Patrizi, "Italy", u: N. Robertson (ed.), *op. cit.*, str. 65. Jedini izuzetak je obavezno mirenje u slučaju otkaza ugovora o radu kao višku zaposlenih radniku koji je kod poslodavca zasnovao radni odnos pre promene Zakona 2015. godine.

[96] Davide Jermini, Alex Dominiconi, "Switzerland", u: N. Robertson (ed.), *op. cit.*, str. 172.

[97] „Što se tiče mirenja kao načina rješavanja radnih sporova, indikativno je da je i u pravnoj teoriji i u praksi znatno veću pozornost izazivalo mirenje u kolektivnim radnim sporovima, za razliku od individualnih radnih sporova, gdje uloga mirenja tek treba biti prepoznata." Alan Uzelac *et alia*, *op. cit.*, str. 1286.

[98] Čl. 254, 255 i 265 Zakona o radu.

Zakon o posredovanju u rešavanju sporova, s druge strane, ne pravi razliku između individualnih i kolektivnih radnih sporova, što znači da bi se i jedni i drugi mogli rešavati primenom odredaba tog zakona, na način i pod uslovima koji su već opisani u prethodnom delu analize.

Jedini zakonski propis kojim se izričito reguliše mirenje, odnosno posredovanje, u rešavanju kolektivnih radnih sporova jeste Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova. Ovim propisom mirenje se definiše kao postupak u kome miritelj pruža pomoć stranama u kolektivnom sporu sa ciljem da zaključe sporazum o rešenju spora ili u kome miritelj stranama u kolektivnom sporu daje preporuku o načinu rešavanja spora.[99] Postupak se odvija pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova (u daljem tekstu: Agencija) koja je ustanovljena ovim zakonom, a strane u sporu ga mogu pokrenuti zajednički ili na osnovu predloga jedne od strana koji je prihvatila druga strana u roku od pet dana (odnosno tri dana ukoliko je reč o sporu povodom kolektivnog pregovaranja) od dana obaveštavanja o podnošenju predloga. Miritelja sporazumno određuju strane iz Imenika miritelja i arbitara koji se vodi pri Agenciji, a ukoliko to ne učine, odrediće ga direktor Agencije rešenjem koje donosi. Svaka strana u postupku snosi svoje troškove, osim troškova miritelja.[100]

Zakonom je pojam kolektivnog spora određen kao spor povodom: zaključivanja, izmena i/ili dopuna kolektivnog ugovora; primene kolektivnog ugovora u celini ili njegovih pojedinih odredaba; primene pravilnika o radu ili sporazuma poslodavca i sindikata kojim se regulišu prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, poslodavca i sindikata; ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i delovanje i ostvarivanje prava na utvrđivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca; štrajka; ostvarivanja prava na informisanje, konsultovanje i učešće zaposlenih u upravljanju, u skladu sa zakonom; utvrđivanja minimuma procesa rada, u skladu sa zakonom. Stranom u kolektivnom sporu smatraju se poslodavac, sindikat, ovlašćeni predstavnik zaposlenih, zaposleni, štrajkački odbor, osnivač za javna preduzeća, društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće, društva kapitala i javne službe čiji je osnivač Republika, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave.[101]

Prema članu 17 Zakona, miritelj u postupku kolektivnog pregovaranja: prisustvuje pregovorima; ukazuje učesnicima na predloge koji nisu u skladu sa zakonom i drugim propisom; pruža pomoć učesnicima radi sprečavanja nastanka spora. Reč je dakle o klasičnim dužnostima posredovanja, budući da se osim nastalog spornog pitanja miritelj fokusira i na to da ostatak pregovora bude dovršen u skladu sa zakonom, odnosno da se izbegnu nove nesuglasice oko zakonitosti pojedinih rešenja koja su predložena za sastavni deo teksta kolektivnog ugovora. Miritelj je dužan da bude nepristrasan u toku pregovora.[102]

[99] Čl. 4, st. 1 Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova.

[100] *Ibidem*, čl. 10–14 i čl. 16, st. 3.

[101] *Ibidem*, čl. 2.

[102] *Ibidem*, čl. 17.

Zakonodavac odustaje od načela dobrovoljnosti u slučaju da se spor javi u delatnostima od opšteg interesa, a sporno pitanje se tiče zaključivanja, izmena i/ili dopuna kolektivnog ugovora; primene kolektivnog ugovora u celini ili njegovih pojedinih odredaba; ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i delovanje i ostvarivanje prava na utvrđivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca; štrajka; ili ostvarivanja minimuma procesa rada. U tom slučaju će strane biti dužne da pristupe mirnom rešavanju spora, odnosno da podnesu predlog za mirno rešavanje spora, u roku od tri radna dana od dana nastanka spora. Ukoliko to ne učine, direktor Agencije po službenoj dužnosti pokreće postupak mirenja i određuje miritelja iz Imenika.[103]

Radni deo postupka se odvija u okviru odbora za mirenje, koji čine po jedan predstavnik strana u sporu i miritelj. Rokovi koje Zakon propisuje u postupku su kratki. Miritelj je dužan da zakaže raspravu u roku od tri radna dana od dana prijema predloga i dokumentacije o predmetu spora i o tome obaveštava strane u sporu, koje su opet dužne da odrede svog predstavnika u odboru i o tome obaveste miritelja najkasnije do dana zakazane rasprave. Ako strane u sporu ne odrede svog predstavnika u propisanom roku, postupak mirenja vodi miritelj neposrednim kontaktom sa stranama u sporu.[104] Miritelj je voditelj postupka i može odlučiti da li će postojati samo komunikacija na raspravi, tokom koje strane izlažu svoje komentare, stavove i predloge, ili će se voditi i van rasprave, putem prikupljanja informacija i drugih podataka od predstavnika strana u sporu.[105]

Miritelj zaključuje raspravu i sa članovima Odbora donosi preporuku o načinu rešavanja spora. Preporuka se donosi jednoglasno, a sačinjava se u pisanom obliku sa obrazloženjem. Ako ne uspe da usvoji preporuku u roku od tri dana od dana zaključenja rasprave, miritelj može na zahtev jedne od strana u sporu da predloži preporuku.[106]

Preporuka ne obavezuje strane u sporu, ali strane u sporu mogu da na osnovu nje zaključe sporazum o rešenju spora. Ovaj sporazum se može zaključiti i nezavisno od preporuke. Zakonom je predviđeno da, ako je predmet spora kolektivni ugovor, sporazum postaje osnov za zaključivanje, izmene i/ili dopune kolektivnog ugovora. Ako predmet spora nije kolektivni ugovor, sporazum ima snagu izvršne isprave.[107] Ovakvo rešenje je nedorečeno i unosi konfuziju budući da je pravna priroda sporazuma pre svega jednaka vansudskom poravnanju, što znači da je njegova obaveznost uređena pravilima obligacionog prava.[108] Zakon o izvršenju i obezbeđenju[109] ne prepoznaje direktno sporazum iz Zakona o mirnom

[103] *Ibidem*, čl. 18 i 19.

[104] *Ibidem*, čl. 20 i 21.

[105] *Ibidem,* čl. 22 i 23.

[106] *Ibidem,* čl. 24 i 25.

[107] *Ibidem,* čl. 26.

[108] Vansudsko poravnanje predstavlja ugovor između lica kod kojih postoji spor ili neizvesnost o nekom pravnom odnosu, čijim zaključenjem ova lica uz pomoć uzajamnih popuštanja prekidaju spor, odnosno uklanjaju neizvesnost i određuju svoja uzajamna prava i obaveze. Za vansudsko poravnanje važe opšte odredbe o dvostranim ugovorima, ako za njega nije što drugo predviđeno. Presuda Apelacionog suda u Novom Sadu GŽ-2011/15 od 08. 10. 2015. godine, kojom je potvrđena presuda Osnovnog Suda u Novom Sadu P-5418/14 od 26. 03. 2015. godine.

[109] Zakon o izvršenju i obezbeđenju, *Službeni glasnik RS*, br. 106/2015, 106/2016 – autentično tumačenje, 113/2017 – autentično tumačenje i 54/2019.

rešavanju radnih sporova, ali sadrži klauzulu prema kojoj će se izvršnom ispravom smatrati i „isprava koja je ovim ili drugim zakonom određena kao izvršna isprava“[110]. Postavlja se, međutim, pitanje da li je to dovoljno da se sporazum prepozna kao izvršna isprava, imajući u vidu da se u tački 7) iste odredbe kao izvršna isprava priznaje „sporazum o rešavanju spora putem posredovanja, koji ispunjava uslove određene zakonom kojim se uređuje posredovanje u rešavanju sporova“ – ovde se misli na Zakon o posredovanju u rešavanju sporova, a ne na Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova. Zakon o posredovanju u rešavanju sporova, s druge strane, kao što je već napomenuto, ne razdvaja individualne od kolektivnih radnih sporova i ne sadrži posebne odredbe koje bi se primenile na radni spor. Ukoliko bi se shodno tome primenio član 27 ovog zakona na sporazum, došlo bi se do zaključka da sporazum može biti izvršna isprava samo ukoliko sadrži izjavu dužnika kojom pristaje da poverilac na osnovu sporazuma o rešavanju spora putem posredovanja, nakon dospelosti potraživanja može pokrenuti postupak prinudnog izvršenja (klauzula izvršnosti), kao i da su potpisi strana i dužnika overeni od strane suda ili javnog beležnika – jasno je da nijedan od ova dva uslova nije ispunjen u konkretnim okolnostima, što zakonsko rešenje „izvršnosti“ iz Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova čini spornim i praktično neprimenjivim.

Nije sasvim jasna ni priroda obaveznosti postupanja po preporuci. Zakonom je normirano da je strana u sporu koja ne postupi po preporuci dužna da bez odlaganja navede razloge za nepostupanje i dostavi ih miritelju. Na predlog miritelja Agencija može da preporuku i razloge za nepostupanje po preporuci objavi u sredstvima javnog informisanja. Ukoliko je postupak završen donošenjem preporuke na osnovu koje nije zaključen sporazum o rešenju spora, a zakonska odredba je izričita da preporuka ne obavezuje strane u sporu, ostaje nejasno zašto je ovo rešenje našlo svoje mesto u Zakonu, kao i koja bi bila njegova svrha.

Postupak mirenja okončava se pred Odborom ako strane u sporu zaključe sporazum o rešenju spora u roku od 30 dana od dana otvaranja rasprave, a na zahtev strana u sporu odbor može da odluči da se ovaj rok produži za još 30 dana.[111]

Zakon o parničnom postupku sadrži nekoliko odredaba koje su od posrednog značaja za mirno rešavanje sporova koji su nastali povodom kolektivnih ugovora. Prema članu 443 ovog zakona, prethodni uslov sudskog rešavanja spora jeste da spor nije rešen mirnim putem ili putem arbitraže koju su obrazovali učesnici kolektivnog ugovora u skladu sa odredbama posebnog zakona. Ovo znači da se sudski postupak ne može voditi o istoj spornoj stvari o kojoj već postoji sporazum ili arbitražna odluka. Dalje, članom 444 je predviđeno da u postupku u parnicama povodom kolektivnih ugovora sud može da zastane sa postupkom najduže do 30 dana da bi stranke pokušale da spor reše mirnim putem, što je u saglasnosti sa Zakonom o posredovanju u rešavanju sporova.

Zakon o štrajku nameće stranama u sporu, štrajkačkom odboru i poslodavcu, da od dana najave štrajka pokrenu postupak rešavanja spora:

[110] Čl. 41, st. 1, tač. 8) Zakona o izvršenju i obezbeđenju.

[111] Čl. 27 i 28 Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova.

Član 6

(1) Štrajkački odbor i predstavnici organa kojima je štrajk najavljen dužni su da, od dana najave štrajka i za vreme štrajka, pokušaju da sporazumno reše nastali spor.

(2) Na poziv strana u sporu, u pregovore o sporazumnom rešenju nastalog spora mogu se uključiti predstavnici sindikata ako sindikat nije organizator štrajka, odgovarajućih udruženja poslodavaca ako štrajk nije njima najavljen i predstavnici nadležnih državnih organa, odnosno organa lokalne samouprave.

Ovde može biti reč o internom postupku kod poslodavca ukoliko je štrajk organizovan na nivou poslodavca u kojem dolazi do direktnih pregovora zaposlenih (odnosno štrajkačkog odbora) sa poslodavcem. Sama činjenica da osim obaveze pregovaranja Zakon ne daje druge smernice, dozvoljava značajnu slobodu pregovaračkim stranama, uključujući i angažovanje posrednika i medijatora, kao i drugih oblika stručne podrške u pregovaranju, ali i organizovanje arbitraže. Sporazum koji se zaključuje direktan je proizvod pregovora i pomirenih interesa u odnosu na probleme koji su označeni kao povod za otpočinjanje štrajka, o čemu je već bilo reči u prethodnom tekstu.

Uporedna rešenja u regionu se razlikuju. U Federaciji BiH predviđeno je da ukoliko se u roku od 45 dana od početka kolektivnog pregovaranja ne postigne sporazum o kolektivnom ugovoru, strane mogu obrazovati arbitražu za rešavanje spornih pitanja.[112] Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova Republike Srpske predviđa posredovanje za rešavanje kolektivnih radnih sporova, ali razlikuje rešavanje više vrsta kolektivnih sporova. Dok se u rešavanju pravnih sporova pojavljuje miritelj (ili arbitar), koji nastoji da strane u sporu dođu do sporazuma o rešenju spora, u interesnim sporovima postupkom upravlja mirovno veće od tri člana (uz miritelja tu su i po jedan predstavnik svake od strana u sporu). Potom, kolektivni radni sporovi koji nastanu u delatnostima od opšteg interesa nemaju karakter dobrovoljnosti, već su strane dužne da pokrenu postupak ili da učestvuju u pokrenutom postupku. Navedena rešenja imaju dosta zajedničkog sa analiziranim rešenjem iz zakonodavstva Srbije. S druge strane, kao što je već napomenuto, Zakon o radu Hrvatske (član 136) sadrži samo opštu odredbu da se kolektivni sporovi mogu rešavati i mirenjem, odnosno arbitražom, kao i da kolektivnim ugovorima mogu biti detaljnije uređeni ovi postupci, dok Zakon o radu Severne Makedonije[113] predviđa samo arbitražu kao potencijalni način mirnog rešavanja kolektivnih sporova.

[112] Čl. 139 Zakona o radu FBiH.

[113] Čl. 182 Zakona o radu Severne Makedonije, *Službeni glasnik SM*, br. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009,130/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015 i 27/2016.

2.2.3. Mogućnosti budućeg uređenja mirenja i posredovanja kao načina rešavanja radnih sporova

Činjenica je da se u zakonodavstvu Republike Srbije, kao i pretežnim rešenjima zemalja u regionu, ne poklanja velika pažnja mirnom rešavanju radnih sporova putem mirenja i posredovanja. Ako i postoje normirani mehanizmi mirnog rešavanja, oni se uglavnom svode na arbitražu, ili se socijalnim partnerima prepušta da kroz kolektivno pregovaranje urede sisteme koji bi im odgovarali. Ovako nešto nije sasvim čudno – medijacija, odnosno posredovanje, u Srbiji nije zaživela ni u drugim oblastima rešavanja sporova. Za sada ne postoji kultura rešavanja sporova koja bi se razvila u pravcu gledanja na mirno rešavanje sporova kao praktično rešenje kojim se postižu brzi i dugotrajni rezultati. Umesto toga je prisutan mentalitet osvete za pretrpljenu nepravdu, pa se po svaku cenu pokreću formalni (sudski) mehanizmi. Budući da je dobrovoljnost jedno od osnovnih načela mirnog rešavanja sporova, nije moguće nametnuti posredovanje ili mirenje kao nužne opcije (u praksi se, kako je objašnjeno, to dešava isključivo u pojedinim vrstama kolektivnih sporova koji se dešavaju u delatnostima od opšteg interesa). Moguće je, međutim, raditi na izgradnji kulture mirnog rešavanja spora, kao i na poboljšanju zakonskih rešenja kako bi bila privlačnija za korišćenje stranama u sporu.

U kontekstu kritike postojećih rešenja, svakako se treba osvrnuti na Zakon o radu i Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova, koji u individualnim sporovima predviđaju isključivo arbitražu kao način vansudskog rešavanja spora. Ovo je neprihvatljivo, i to ne samo zbog nedovoljno preciznog uređenja postupka arbitraže, o čemu će više biti reči u narednom delu teksta. Arbitraža se percipira kao kvazisudski postupak koji međutim osim efikasnosti kao dobre strane nosi sa sobom mnoge druge nepoznanice i ograničenja, što je dovoljno da radnici za nju ne budu zainteresovani.

Model Zakona o radu koji je izradio CDR predviđa drugačije mehanizme mirnog rešavanja sporova, u odnosu na trenutno radno zakonodavstvo. U centru pažnje je posredovanje kod individualnih, odnosno mirenje kod kolektivnih radnih sporova.

4. Postupak rešavanja individualnog radnog spora kod poslodavca

Posredovanje

Član 333

(1) Rešavanje radnog spora strane ugovora o radu mogu poveriti posredniku. Odredbe o rešavanju individualnog radnog spora kod poslodavca mogu se primeniti i na sporove koji nastanu između ustupljenog radnika i korisnika, u skladu sa ovim zakonom.

(2) Posredovanje, u smislu ovog zakona, predstavlja svaki postupak u kojem ugovorne strane dobrovoljno nastoje da spor reše putem pregovaranja, uz pomoć jednog ili više posrednika, koji im pomažu da postignu i zaključe sporazum.

(3) Posredovanje se sprovodi bez obzira na to da li se o predmetu spora vodi sudski, arbitražni ili drugi postupak.

(4) Za pokretanje postupka posredovanja nije neophodno unapred zaključiti sporazum o pristupanju posredovanju kojim se ugovorne strane obavezuju da će buduće sporove rešavati posredovanjem.

Načelo dobrovoljnosti je dosledno sprovedeno do kraja[114] (iniciranje ili prihvatanje inicijative za pokretanje postupka, izbor posrednika, odustanak u bilo kom trenutku), a sam tok postupka je ostavljen stranama na uređenje (posrednik svakako ima aktivnu ulogu, dok strane u sporu mogu kontaktirati neposredno ili posredno, kako se dogovore). Postupak je poverljiv (osim u slučajevima predviđenim zakonom) ako se strane u sporu drugačije ne dogovore. Posrednik može obustaviti postupak samoinicijativno ukoliko smatra da je posredovanje necelishodno i da se na taj način ne može doći do sporazuma. To, međutim, ne sprečava strane u sporu da postupak ponove sa drugim posrednikom. Osim toga, postupak je ograničen na trajanje od 60 dana, osim ukoliko strane u sporu ne odluče da ga naknadno produže. Za vreme trajanja postupka, rok za podnošenje tužbe i pokretanje radnog spora miruje. Rezultat uspešno sprovedenog postupka je sporazum o rešavanju spora, koji suštinski ima pravno dejstvo dvostranog ugovora. Ukoliko strane u sporu to žele, a u skladu sa rešenjem iz važećeg Zakona o rešavanju sporova posredovanjem, sporazum može imati snagu izvršne isprave ukoliko sadrži podatke o stranama koje su ga zaključile, kao i predmet, obavezu i obim ispunjenja obaveze, kao i ako su potpisi strana i posrednika overeni kod suda ili javnog beležnika.[115]

5. Postupak rešavanja kolektivnih radnih sporova kod poslodavca

Kolektivni radni spor

Član 343

(1) Kolektivnim radnim sporom smatra se spor povodom:

1) zaključivanja, izmena ili dopuna kolektivnog ugovora;

2) tumačenja spornih pitanja povodom primene pojedinih odredaba kolektivnog ugovora, u skladu sa članom 137. ovog zakona;

3) primene kolektivnog ugovora u celini ili njegovih pojedinih odredaba;

4) štrajka;

5) utvrđivanja minimuma procesa rada.

(2) Stranom u kolektivnom radnom sporu smatraju se poslodavac, sindikat, predstavnik radnika, radnik, štrajkački odbor, osnivač za javna preduzeća, društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće, društva kapitala i javne službe čiji je osnivač Republika, autonomna pokrajina ili jedinica lokalne samouprave.

---

[114] Treba imati u vidu da je ponekad načelo dobrovoljnosti korigovano javnim interesom. Iako se to događa uglavnom u kolektivnim radnim sporovima (na primer kod štrajka) moguće je zamisliti i primenu ovog rešenja u individualnim sporovima kao preduslov ostvarivanja sudske zaštite. Lazarević (vid.: A. Lazarević, *op.cit.*, str. 375) navodi da je ovde u pitanju obaveza sredstva a ne obaveza cilja, što neki autori karakterišu kao prihvatljivo odstupanje od načela dobrovoljnosti. Iako se ovaj stav može prihvatiti kao racionalan, ne bi trebalo smetnuti sa uma kritiku obaveznosti zahteva za zaštitu prava u internom postupku kod poslodavca u Hrvatskoj kao preduslovu sudske zaštite – ne samo što se pokazao kao neefikasan, već je uglavnom zloupotrebljen od strane poslodavaca (isto navodi i Lazarević kada je reč o uvođenju obavezne medijacije u Velikoj Britaniji, *ibidem,* str. 376–377) a pri tome je i reč o potencijalno neustavnom ograničenju prava na pristup sudu. Takođe, kao što je napomenuto u prethodnom tekstu, Ustavni sud Rumunije je takvo zakonsko rešenje oglasio neustavnim, smatrajući da se radi o nepotrebnom uslovljavanju inače apsolutnog i neotuđivog prava na pristup pravdi, odnosno prava na sudsku zaštitu.

[115] Model Zakona o radu, *op. cit.*, čl. 333–342.

Mirenje
Član 344

(1) Mirenje, u smislu ovog zakona, predstavlja postupak u kome miritelj pruža pomoć stranama u kolektivnom radnom sporu sa ciljem da zaključe sporazum o rešenju spora.
(2) Mirenje, iz stava 1. ovog člana, sprovodi miritelj kojeg strane u sporu izaberu sa Liste koju utvrđuje Republička agencija za mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova.
(3) Miritelj iz stava 2. ovog člana je nezavisan u radu i dužan da u postupku mirnog rešavanja kolektivnog radnog spora postupa nepristrasno.

Kao mehanizam za rešavanje kolektivnih sporova predviđeno je mirenje, a u tu svrhu se zadržava postojeća Republička agencija za mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova, sa drugačijim nazivom i suženom nadležnošću. Ovakvo rešenje proizvod je pre svega potrebe da se učesnicima kolektivnog spora ponudi institucionalizovano rešenje koje garantuje pripravnost i brzo reagovanje u situacijama koje su hitne i u kojima se postupak mora sprovesti neodložno. U tom smislu je načelo dobrovoljnosti naravno prisutno, ali je donekle suženo u odnosu na individualne radne sporove – miritelja može izabrati direktor Agencije ukoliko se strane u sporu ne sporazumeju, dok je kod pojedinih vrsta kolektivnih sporova mirenje obavezno (kao u slučaju štrajka). Postupak se odvija pred odborom za mirenje, koji čine po jedan predstavnik strana u sporu i miritelj. Kao i kod rešavanja individualnih radnih sporova putem posredovanja, miritelj svakako ima aktivnu ulogu u postupku, a strane mogu odlučiti da li će njegove usluge koristiti i van sednica odbora za mirenje. Kontakt između strana svakako postoji, budući da se na sednicama odbora za mirenje čuju argumenti i predlozi obe strane. Postupak se okončava zaključenjem sporazuma o rešenju spora. Ukoliko je predmet radnog spora zaključenje, tumačenje ili primena kolektivnog ugovora, sporazum će biti sastavni deo tog kolektivnog ugovora. Ukoliko se radi o sporu koji je vezan za štrajk, sporazum će predstavljati način okončanja štrajka, a ukoliko je mirenje pokrenuto radi utvrđenja minimuma procesa rada, rezultat postupka je upravo sporazum o minimumu procesa rada za vreme štrajka koji se donosi pre početka štrajka (nezavisno od toga, strane u sporu mogu voditi postupak mirenja radi okončanja štrajka). Svaka strana snosi svoje troškove, osim troškova miritelja.[116] Prema rešenju iz modela zakona, kolektivni spor se može rešavati i arbitražom ukoliko se strane u sporu za tako nešto odluče.

Iz kratkog pregleda ponuđenog normativnog rešenja, jasno je da se mora voditi računa o razlikovanju individualnih i kolektivnih radnih sporova, kao i da je mirenje, odnosno posredovanje, osnovni mehanizam koji se stranama u sporu mora ponuditi. Od značaja je da se ovi postupci formalizuju u što manjoj meri. Izvestan formalizam je neophodan kod kolektivnih radnih sporova, kako je već pojašnjeno, ali je jedna od osnovnih prednosti mirenja i posredovanja njihova fleksibilnost i mogućnost da strane u sporu osećaju da mogu da kontrolišu njegov tok, da utiču na njegov ishod i da ga usmeravaju ka rešenju koje smatraju najcelishodnijim. Činjenica je da strane

[116] Model Zakona o radu, *op. cit.*, čl. 343 –346d.

u radnom sporu nikada nisu jednake, uvek postoji prevaga na strani poslodavca koji može uticati na radnike i legalnim sredstvima, ali i kršenjem zakona i drugih propisa. Otuda je važno da se radnici u postupcima mirnog rešavanja spora osećaju dovoljno komotno da mogu da iznesu svoje viđenje stvari i da imaju realne šanse da ostvare svoja prava – tome služi normativni okvir kojim će im takva mogućnost biti pružena. S druge strane, potrebno je da postoji kultura pregovaranja i da se u mirno rešavanje radnog spora ulazi sa iskrenim namerama da se spor reši što jednostavnije i efikasnije, umesto da ovi mehanizmi služe dodatnom zastrašivanju, razmeni optužbi ili ispitivanju kvaliteta dokaza koje jedna strana ima protiv druge, kako bi se procenile šanse u radnom sporu. Na ovu komponentu normativni okvir ne može da utiče, posebno ako se ima u vidu princip dobrovoljnosti koji se samo u izuzetnim situacijama može donekle suziti, i ona se mora graditi kroz aktivno delovanje kako sudova tako i drugih činilaca na potencijalne aktere radnog spora. Popularizacija mirnog rešavanja naročito može biti efikasna ukoliko dolazi od sindikata, kao i ukoliko se promoviše kroz rešavanje kolektivnih sporova koje će dobiti odgovarajući publicitet.

Potencijali za rešavanje sporova putem mirenja i posredovanja trenutno svakako postoje, ali su zakonom ograničeni, nedovoljno razvijeni i nisu dovoljno poznati široj javnosti. Prostora za nadogradnju postojećeg sistema ima dovoljno, a dosledna politika forsiranja ovih rešenja mogla bi na srednji rok svakako značiti i veće rasterećenje sudova u radnim sporovima.

2.3. ARBITRAŽA

Retko koje pitanje iz oblasti mirnog rešavanja sporova je tako detaljno obrađeno u domaćoj i stranoj literaturi kao što je to slučaj sa arbitražom. Iako je arbitraža u radnim sporovima manje zastupljena kao tema, čini se da je postojeći obim literature sasvim dovoljan da se detaljno razmotre mehanizmi arbitraže, osnovni principi i ciljevi ovog postupka, da bi se potom izveli i adekvatni zaključci u odnosu na specifičnu oblast radnog spora. Svakako je izvesno da je arbitraža prisutna, kada je reč o mirnom rešavanju radnih sporova, kako u Srbiji i regionu tako i u svetu.

2.3.1. Arbitraža u individualnim radnim sporovima

Individualni radni sporovi su pogodni za rešavanje putem arbitraže. Ipak, postoje različite vrste arbitražnih postupaka, kao i različiti pristupi problemu njihovog ugovaranja i dobrovoljnosti. Pod pojmom „arbitraža" podrazumeva se sam postupak, ali i telo koje odlučuje u tom postupku. Dragićević navodi da se „arbitraža za individualne radne sporove može posmatrati dvojako, kao metod rešavanja radnog spora (u kojem smislu podrazumeva poveravanje rešavanja spora trećem nepristrasnom licu ili licima donošenjem arbitražne odluke) i kao institucionalni oblik rešavanja sporova (u kojem smislu znači da arbitraža deluje kao organ, obrazovan kao stalno ili *ad hoc* telo, bilo

od strane samih stranaka, bilo od strane trećih lica, sa zadatkom da odluči o spornom pitanju).“[117]

Kao što je već napomenuto, i Zakon o radu i Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova poznaju sistem arbitraže kao način mirnog rešavanja individualnog radnog spora.

Zakon o radu predviđa mogućnost sprovođenja arbitraže u članu 194:

Zaštita pojedinačnih prava
Član 194
(1) Opštim aktom i ugovorom o radu može se predvideti postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog.
(2) Sporna pitanja u smislu stava 1. ovog člana rešava arbitar.
(3) Arbitra sporazumom određuju strane u sporu iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora.
(4) Rok za pokretanje postupka pred arbitrom jeste tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom.
(5) Arbitar je dužan da donese odluku u roku od 10 dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja.
(6) Za vreme trajanja postupka pred arbitrom zbog otkaza ugovora o radu, zaposlenom miruje radni odnos.
(7) Ako arbitar u roku iz stava 5. ovog člana ne donese odluku, rešenje o otkazu ugovora o radu postaje izvršno.
(8) Odluka arbitra je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog.

Dodatno, članom 185 Zakona o radu određeno je da je zaposleni kome je ugovor o radu otkazan rešenjem poslodavca dužan da narednog dana od dana prijema rešenja u pisanom obliku obavesti poslodavca ako želi da spor rešava pred arbitrom.

Ovakvo rešenje je loše iz više razloga. Najpre, iako je sasvim izvesno da bi strane u sporu morale imati veću slobodu prilikom uređenja postupka, normiranje u ZoR-u je minimalno i nedovoljno da bi uopšte takva praksa zaživela. Ne samo da ne postoji nikakvo potenciranje na mirnom rešavanju spora, već je ono uređeno tako da odvrati i one zaposlene i poslodavce koji bi potencijalno pokušali da na ovaj način reše nastali spor.

Osnovni nedostaci važećeg rešenja su sledeći:

– *Arbitraža se može predvideti opštim aktom i ugovorom o radu*. Imajući u vidu nezainteresovanost sindikata za ovo pitanje, posebno zbog činjenice da oni ne mogu igrati nikakvu ulogu u postupku, nije realno da se ono bliže uredi čak ni kod onih poslodavaca kod kojih postoji zaključen kolektivni ugovor. Iz ovoga proističe da će poslodavac po pravilu nametnuti svoju volju kada je reč o korišćenju mogućnosti postojanja ovakvog mehanizma rešavanja spora, što će u konačnom rezultatu imati ili neuravnotežena pravila postupka, ili njegovo potpuno zanemarivanje.

[117] Marija Dragićević, *op. cit.*, str. 538. Na isto ukazuje i: Predrag Jovanović, „Potrebe izmena i dopuna propisa o arbitražnom rešavanju radnih sporova“, *Radno i socijalno pravo*, 3–6/1998, str. 94.

– *Postupak je unapred određen isključivo kao arbitraža, što je protivno njegovoj svrsi i logici sprovođenja*. On bi trebalo da crpi svoju svrhu postojanja iz činjenice da se strane u sporu mogu dogovoriti sporazumno o rešenju određenog pitanja, a ne da svoj problem povere nekome na arbitrarno odlučivanje. Mirenje, odnosno posredovanje između strana, jedini je postupak koji bi mogao imati smisla u takvim okolnostima.

– *Sporna pitanja rešava arbitar kojeg biraju strane u sporu*. Arbitar mora biti „stručnjak u oblasti koja je predmet spora" – ovo je potpuno nejasna i veoma široka formulacija. Ako se shvati onako kako je napisana, spor će uvek biti pravne prirode – povodom vršenja ili uskraćivanja nekog prava zaposlenom. Da li to znači da je svaki diplomirani pravnik potencijalni arbitar? Čini se da bi odgovor na ovo pitanje morao biti potvrdan. Ako se proba da se suzi krug potencijalnih arbitara, onda dolazimo do zaključka da je u pitanju pravnik koji se specijalizovao za radno pravo. Kako se to pokazuje, odnosno dokazuje? Da li je dovoljno da se neko bavi kadrovskim poslovima kod poslodavca? To nas dovodi do nove prepreke, odnosno nedoumice – da li onda arbitar, odnosno stručnjak u oblasti radnih odnosa, može biti i neko ko nije pravnik, a ko se bavi kadrovskim pitanjima? Da li to mora obavljati na poslovima za koje se traži visoka stručna sprema, ili to može biti lice nižeg obrazovanja? Zakon o radu ne definiše pojam „stručnjak", verovatno pre svega da bi ostavio dovoljno širine stranama u sporu prilikom izbora, ali je činjenica da se time otvara niz nerešenih prepreka, odnosno pitanja na koje strane u sporu neće moći samostalno da daju odgovor – što dovodi do još jednog važnog pitanja, da li su strane u sporu u poziciji da „kreativno tumače" postojeće odredbe ZoR-a kojima se uređuje ovaj postupak i same daju odgovore na sva postavljena pitanja?

– *Posledica navedenih nedoumica je i naredno pitanje: da li arbitar može biti zaposlen kod poslodavca?* Ako ne postoje garantije stručnosti u formalnom smislu, da li postoje garantije nezavisnosti i samostalnosti u radu ovog arbitra? Zakon ih ne pruža, pa iako je izbor arbitra zajednički, sasvim je izvesno da poslodavac može nametnuti personalno rešenje.

– *Normirano je da je rok za pokretanje postupka tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom. Postavlja se pitanje, šta se dešava kada rešenja nema?* Ovakvu situaciju nije teško zamisliti, na primer poslodavac odbija da odluči o zahtevu zaposlenog za korišćenje godišnjeg odmora. Ili nekom faktičkom radnjom ugrožava njegovo pravo – zaposlenom određuje prekovremeni rad usmenim obaveštenjem. Ovde je sporno pitanje upravo način odlučivanja koji pretpostavlja da poslodavac ne poštuje zakon i ne donosi rešenje – kako će se tada računati rok za pokretanje ovog postupka?

– *Postupak nije uređen nijednom normom*. Imajući u vidu upotrebljenu terminologiju, jasno je da je zakonodavac predvideo arbitražu kao način rešavanja spora, pa se na postupak mogu primeniti neki osnovni principi. Neke međutim nije moguće primeniti, pa se ni pravne praznine ne mogu tumačiti – na primer, do kog trenutka bilo koja od strana može da odustane od postupka na osnovu principa dobrovoljnosti učešća u mirnom rešavanju spora?

– *Konačno, ZoR predviđa da je odluka arbitra konačna i da obavezuje i poslodavca i zaposlenog*. Ovakva konstatacija u zakonu podrazumeva da ne postoji dvostepenost, niti pravo žalbe. Podrazumeva takođe i da poslodavac može na osnovu odluke da (pokuša da)

izvrši odluku. Ona, međutim, nije izvršna isprava, pa se ne vidi kako će zaposleni moći da je izvrši ako poslodavac to odbije, ili ako poslodavac naiđe na protivljenje zaposlenog prilikom izvršenja. Ovo je nonsens koji se može izbeći odlučivanjem za drugačiju vrstu postupka – posredovanje, umesto arbitraže – kako bi konačan proizvod bio sporazum koji obe strane podržavaju i izvršavaju.

– *Nije regulisan odnos postupka sa sudskom zaštitom, kao ni sa drugim oblicima zaštite prava zaposlenog*. Iz celog konteksta se mora zaključiti da zaposleni, kao ni poslodavac, ne gube pravo da se obrate sudu povodom istog činjeničnog stanja ako nisu zadovoljni ishodom arbitraže. Čini se da bi upotrebom iste analogije zaposleni i dalje imao pravo na obraćanje inspekciji rada, dok bi jedna od strana ili obe sporazumno mogle i da probaju neki drugi mehanizam vansudskog rešavanja spora koji im je dostupan, o čemu će biti reči u daljem tekstu. Treba međutim napomenuti i da sprovođenje arbitraže ne zaustavlja rokove koji neometano teku i za vreme njegovog trajanja (na primer, prekluzivni rok za pokretanje radnog spora).

Konačna ocena ovakvog uređenja mora biti negativna. Ne čudi što se ovi postupci dešavaju na nivou statističke greške – teško da bi bilo koja od strana, a ponajmanje zaposleni, bila spremna da se upusti u nepoznatu i neizvesnu proceduru, koja bi na kraju značila samo prolongiranje efikasnijih oblika zaštite i rešavanja spora.

Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova arbitraža je predviđena kao jedini mogući mehanizam rešavanja individualnog radnog spora. Arbitraža se odvija pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova. Individualnim radnim sporom smatra se spor povodom: otkaza ugovora o radu; radnog vremena; ostvarivanja prava na godišnji odmor; isplate zarade/plate, naknade zarade/plate i minimalne zarade u skladu sa zakonom; isplate naknade troškova za ishranu u toku rada, za dolazak i odlazak sa rada, regresa za korišćenje godišnjeg odmora i druge naknade troškova u skladu sa zakonom; isplate otpremnine pri odlasku u penziju, jubilarne nagrade i drugih primanja u skladu sa zakonom; diskriminacije i zlostavljanja na radu.[118] Na arbitre se primenjuju ista načela nezavisnosti i nepristrasnosti kao i na miritelje. Postupak se pokreće predlogom jedne od strana u sporu, ili zajedničkim predlogom. Arbitra strane biraju zajednički, a ako se ne mogu dogovoriti, izabraće ga direktor Agencije (i ova pravila su zajednička onima kod rešavanja kolektivnog radnog spora mirenjem).

Načelo dobrovoljnosti je, kao što je već kritikovano, suženo. Najpre se strana koja se ne slaže sa izborom arbitra kojeg je odabrao direktor Agencije nalazi u nezavidnoj poziciji da ili prihvati nametnuto rešenje ili da se povuče iz postupka. Potom, svaka od strana u sporu može da povuče predlog za pokretanje postupka pred arbitrom najkasnije do dana otvaranja rasprave (član 31, stav 6) – iz ove odredbe moguće je tumačenje da dalje povlačenje strane iz postupka nije moguće, posebno kada se zna da je raspravu moguće održati i bez prisustva jedne strane (član 31, stav 4). Ova rešenja značajno umanjuju mogućnost da strane upravljaju postupkom i relativizuju njihov dobrovoljan ulazak u rešavanje spora.

[118] Čl. 3, st. 1 Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova.

Izgled postupka i uloga arbitra se značajno razlikuju u odnosu na mirenje koje je predviđeno za kolektivne sporove. U skladu sa načelima hitnosti i efikasnosti postupka, arbitar je dužan da zakaže raspravu u roku od tri radna dana od dana prijema predloga i dokumentacije o predmetu spora i o tome obaveštava strane u sporu. Rasprava je centralni deo postupka i njoj prisustvuju arbitar i predstavnici obe strane. Održavanje rasprave je javno, osim u sporovima povodom diskriminacije i zlostavljanja na radu, a arbitar može izuzetno da isključi javnost na zahtev strana u sporu, ako za to postoje opravdani razlozi.[119] Interesantno je da se ovde traži saglasnost strana u sporu (norma navodi „strane" u množini). Strane u sporu imaju pravo da se pred arbitrom izjasne o predmetu spora i odgovore na navode druge strane u sporu, ali je arbitar taj koji upravlja postupkom (u Zakonu je upotrebljen izraz „rukovođenje raspravom"). Strane u sporu mogu angažovati veštake o svom trošku, kao i dati završnu reč.[120] Arbitar zaključuje raspravu i nakon toga donosi rešenje kojim se utvrđuje jedno od sledećeg: sporazum koji su strane u sporu postigle; odluka arbitra o predmetu spora; da je vođenje postupka postalo nemoguće; da se postupak obustavlja u skladu sa zakonom.[121] Interesantno je da, iako je uloga arbitra izrazito uređena kao kvazisudska, postupak može biti okončan i zaključenjem sporazuma koji su postigle strane u sporu, koji arbitar konstatuje svojim rešenjem. Izmenama iz 2018. godine, u Zakonu se našla i odredba da arbitar u toku postupka ukazuje stranama u sporu na mogućnost sporazumnog rešavanja spora.[122] Ovo podrazumeva da arbitar ipak ima i ulogu posrednika, odnosno da se u toku rasprave neće isključivo baviti konstatovanjem i prikupljanjem činjenica koje su od značaja za njegovu odluku, već će iskoristiti raspravu kao priliku da među stranama dođe do zajedničkog rešenja spora. Ovo je svakako progresivno rešenje, ali se čini da je nužno da se u okviru budućih izmena posredničkoj ulozi arbitra posveti više pažnje u zakonskom tekstu.

Spor povodom zlostavljanja na radu ili diskriminacije na radu okončava se isključivo rešenjem arbitra donetim na osnovu sporazuma strana u sporu, a ukoliko to nije moguće, onda se postupak obustavlja a strane u sporu se upućuju na sudsku zaštitu.[123] Ovakvo rešenje, koje je uvedeno tek izmenama i dopunama Zakona 2018. godine, svakako je posledica činjenice da su zlostavljanje i diskriminacija proizvod loših međuljudskih odnosa i da ove vrste sporova imaju specifične korene, odnosno uzroke, koji ih čine apsolutno nepodobnim za rešavanje u arbitražnom postupku.

Arbitar donosi rešenje o predmetu spora u roku od 30 dana od dana otvaranja rasprave. Rešenje sadrži: uvod; izreku; obrazloženje; uputstvo o pravnom sredstvu; ime, prezime i potpis arbitra; broj i datum rešenja; pečat Agencije. Rešenje je konačno, odnosno protiv njega nije dozvoljena žalba. Rešenje je pravosnažno i izvršno danom dostavljanja stranama u sporu, osim rešenja kojim je određeno da se radnja koja je predmet izvršenja može izvršiti u ostavljenom roku, u kojem slučaju rešenje postaje izvršno istekom tog roka.

[119] *Ibidem,* čl. 32.

[120] *Ibidem,* čl. 33a i 35.

[121] *Ibidem,* čl. 35a.

[122] *Ibidem,* čl. 31, st. 5.

[123] *Ibidem,* čl. 35b.

Rešenje doneto na osnovu sporazuma snaga u sporu i rešenje kojim arbitar odlučuje o predmetu spora imaju snagu izvršne isprave.[124]

Odnos arbitražnog postupka i sudske zaštite uređen je opštom odredbom o zastoju sudskog postupka nakon što se krene u postupak mirnog rešavanja spora. Ako među stranama u individualnom sporu teče sudski postupak iz istog činjeničnog i pravnog osnova, sud će zastati sa postupkom, a strane u sporu su dužne da sud obaveste o pokretanju postupka, kao i o njegovom ishodu.[125] Ne postoji odredba kojom se izričito isključuje sudska zaštita povodom pitanja koje je rešeno arbitražom, ali se iz konteksta uređenja postupka i „pravnosnažnosti i izvršnosti" rešenja arbitra koju utvrđuje Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova, može zaključiti da je zakonodavac imao u vidu da arbitraža isključuje potonju sudsku zaštitu o istom spornom pitanju.

Brojne su zamerke ovakvom regulisanju mirnog rešavanja radnih sporova.

Najpre, izbor modela rešavanja je apsolutno neprikladan. Arbitraža može postojati kao opcija koja se nudi stranama u sporu, ali ne može nikako biti jedina opcija. Mirenje i posredovanje su od velikog značaja za rešavanje radnih sporova jer su oni upravo pogodni za takve mehanizme. Logično je tražiti mogućnosti za kompromisno rešenje u mnogim situacijama koje se tiču uslova rada i organizacije posla, naravno u zakonom postavljenim okvirima. Za sporove koji su posledica lošeg menadžmenta ili narušenih međuljudskih odnosa, kao i nedovoljnog prilagođavanja na promenjene okolnosti rada, takođe je prikladnije težiti vansudskom kompromisnom epilogu.

Arbitraža je, s druge strane, kvazisudski postupak, koji jeste jeftiniji i efikasniji od rešavanja radnog spora pred sudom, ali istovremeno je uskraćen za neka veoma važna rešenja koja se tiču garantija prava strana u sporu. Takođe, postoji velika verovatnoća da se radnik neće snaći u takvom postupku, naročito ukoliko na njega pristane isključivo zbog manjih troškova. U istraživanju koje je sproveo Kolvin na 4000 slučajeva arbitraže u radnim sporovima u Sjedinjenim Američkim Državama, došlo se do zaključaka da je arbitraža pogodnija za radnika jer je u najvećem broju slučajeva njene troškove plaćao poslodavac, ali da je stopa uspeha radnika u sporu bila niža nego u parnicama, dok su iznosi naknade štete koji su dodeljivani radnicima koji su uspeli u sporu bili značajno niži nego u parnicama. Osim toga, primećeno je da poslodavci koji su rešili spor sa radnikom na ovaj način imaju tendenciju da nastave sa nedozvoljenim praksama, kao i da arbitri koji učestvuju u više arbitraža kod jednog poslodavca imaju tendenciju da ređe odlučuju protiv njega, odnosno da češće dodeljuju manje iznose naknade štete.[126] I pored očigledno različitog normativnog okvira arbitraže, kao i stepena razvoja kulture mirnog rešavanja sporova između Srbije i SAD, mogu se uočiti jasne „opasnosti" sprovođenja postupka arbitraže po prava radnika: s jedne strane, poslodavac svakako može izvršiti pritisak na

[124] *Ibidem,* čl. 35a, st. 2 i 36.

[125] *Ibidem,*član 30, st. 2 i 3 i čl. 37.

[126] Alex Colvin, "An Empirical Study of Employment Arbitration", *Journal of Empirical Legal Studies*, vol. 8, no. 1, 2011, str. 1–23, citirano prema: Rob Jagtenberg, Annie de Roo, *op. cit.*, str. 177–178. Ovakvi problemi doveli su do toga da obavezna ugovorena arbitraža u radnim sporovima u Francuskoj bude zabranjena, dok je u nekim državama dozvoljena samo pod određenim uslovima (Ujedinjeno Kraljevstvo, Holandija). *Ibidem*, str. 179–180. Vid. takođe: M. Dragićević, *op. cit.*, str. 539–541.

radnika da prihvati arbitražno rešavanje spora, kao i da izabere arbitra koji će odgovarati poslodavcu, odnosno o kome radnik neće imati dovoljno informacija da odluči u skladu sa principom zaštite svojih interesa. S druge strane, efikasnost rešavanja spora je dobra za radnika samo dok se ne sprovodi na štetu potpunog i objektivnog sagledavanja činjenica zbog kojih je spor nastao, kao i pravnog okvira u kojem se mora rešiti. Nepostojanje prava na prirodnog (slučajnog) arbitra veoma je važno u kontekstu nepristrasnosti i nezavisnosti arbitra, koje svakako presudno mogu uticati i na ukupan ishod postupka. Otuda nije čudno što pojedini autori ističu činjenicu da je arbitraža dobra kao pravno sredstvo samo nakon što su ostala sredstva iscrpljena, odnosno nakon što se nije posredovanjem ili mirenjem došlo do zadovoljavajućeg ishoda, a stranke po svaku cenu žele da reše spor vansudskim putem.[127]

Problem se potom javlja u odsustvu prava na pravni lek, odnosno jednostepenosti postupka. „Protiv arbitražne odluke nije moguće izjaviti žalbu, dok je njeno pobijanje u sudskom postupku načelno moguće ali iz vrlo ograničenog kruga razloga, koji se uglavnom odnose na zaštitu apsolutnog javnog poretka, kao što su: (1) povreda arbitražnog sporazuma ili kompromisorne klauzule u pogledu sastava arbitraže, (2) nečasnost postupka ili ispoljena pristrasnost arbitra, (3) protivrečna ili nejasna izreka, (4) prekoračenje postavljenog zadatka, (5) povreda ustava i odredbi socijalnog javnog poretka."[128] Kako navode Kovačević i Novaković, sudovi su u prvim godinama primene Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova odbacivali tužbe u kojima je predmet spora već rešen arbitražnom odlukom. Na ovakvu odluku sudova nije uticalo ni rešenje iz Zakona o arbitraži kojim je predviđena mogućnost sudskog preispitivanja arbitražne odluke.[129] Ovo praktično znači da se strane u sporu odriču sudske zaštite prilikom ulaska u postupak arbitraže. Ukoliko smatraju da arbitar nije dovoljno temeljno sagledao činjenice, da ih je pogrešno protumačio, ili da je pogrešno primenio pravne norme na pravilno utvrđene činjenice u sporu – dakle, ukoliko smatraju da je arbitar postupao u granicama svojih ovlašćenja i u skladu sa propisima, ali nije odlučio na pravilan način o meritumu spora – neće moći tu svoju tvrdnju da provere u drugostepenom postupku (jer pravo na žalbu nije dozvoljeno) ali ni pred sudom (jer je sudska zaštita isključena).[130]

Arbitar, u postupku koji podseća na sudski, izvodi dokaze i na osnovu njih donosi odluku. Ako se ne može voditi radni spor povodom stvari koje su bile predmet spora koji je rešen pred Agencijom, postavlja se pitanje kako strana koja nije zadovoljna rešenjem arbitra ostvaruje Ustavom Republike Srbije[131] i Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda zagarantovano, pravo na pravičan postupak pred nadležnim sudom, kao i pravo na pravni lek, odnosno pravo na efikasno pravno sredstvo?[132] Nameće

[127] Sanja Stojković Zlatanović, „Uloga i značaj arbitraže u savremenom radnom pravu – teorijski koncept, perspektive i izazovi", *Pravo i privreda*, 7–9/2018, str. 508.

[128] B. Lubarda 2015, str. 955.

[129] Ljubinka Kovačević, Uroš Novaković, *op. cit.,* str. 453.

[130] Vid. povodom ovog problema i: A. Lalić, *op. cit.*, str. 395–396 i 405–406.

[131] Član 36, stav 2 Ustava Republike Srbije.

[132] Čl. 6 i 13 Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (Zakon o ratifikaciji Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, izmenjene u skladu sa Protokolom broj 11, protokola

se zaključak da bi postupak morao da bude dvostepen i da bi u drugom stepenu moralo da odlučuje arbitražno veće. Ovo jeste činjenica koja bi postupak produžila, ali je svakako nužna da bi postojala adekvatna zaštita prava učesnika u postupku. Dok se kod mirenja i posredovanja dolazi do sporazuma koji je u interesu obeju strana u sporu i predstavlja njihov dobrovoljni kompromis, kod arbitraže rešenjem koje je doneto ne moraju biti zadovoljne jedna, ili obe strane. I više od toga, kao što se događa da se u sudskom postupku načine previdi i pogreške, materijalne ili procesne prirode, odnosno da na konačan ishod postupka utiču neke okolnosti koje nisu mogle biti poznate prvostepenom sudu, takve identične situacije moguće su i u slučajevima arbitraže – s tom razlikom što nezadovoljna strana više ništa ne može učiniti kako bi zaštitila svoje pravo, odnosno dobila šansu da se isprave potencijalne dodatne nezakonitosti koje su u arbitražnom postupku nastale. Takva situacija je naravno nedopustiva i stoga nije čudno što je ovakvo rešenje završilo na oceni ustavnosti pred Ustavnim sudom Republike Srbije. „Ustavni sud je zauzeo stanovište da dopuštenost žalbe na arbitražna rešenja nije u suprotnosti sa Ustavom, budući da se odlučivanje arbitra ne može smatrati odlučivanjem državnog organa, niti organizacije koja vrši javna ovlašćenja već odlukom pojedinca koga su strane u sporu izabrale da spor reši na načelima dobrovoljnosti, tripartizma i nepristrasnosti. [...] Međutim, ustavnim okvirom predviđena je sloboda zakonodavca da uredi sistem u oblasti radnih odnosa. Zakonodavac je ovlašćen da zakonom ustanovi mogućnost mirnog rešavanja kolektivnih i individualnih radnih sporova, da uredi pravila tog postupka, i da u tom okviru propiše dopuštenost prava na žalbu."[133] Može se reći da je Ustavni sud ovom analizom zapravo istakao suštinu problema. Sasvim je izvesno da postupak mirnog rešavanja (radnih) sporova može da se normira onako kako zakonodavac to smatra najcelishodnijim u datom trenutku. Nije sporna ni činjenica da je postupak jednostepen. Ono što je sporno jeste da se zakonom isključuje sudska zaštita koja je garantovana Ustavom Republike Srbije, kao i pravo na pravni lek koje je ljudsko pravo i ustavnog i međunarodnog ranga. U tom smislu je pravo na žalbu nešto što se mora obezbediti, na jedan ili drugi način.[134] Ovakvo mišljenje potvrđeno je i odlukom Vrhovnog kasacionog suda da su nižestepeni sudovi koji su zauzeli stav da se ne

uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, Protokola broj 4 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda kojim se obezbeđuju izvesna prava i slobode koji nisu uključeni u Konvenciju i prvi protokol uz nju, Protokola broj 6 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda o ukidanju smrtne kazne, Protokola broj 7 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, Protokola broj 12 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i Protokola broj 13 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda o ukidanju smrtne kazne u svim okolnostima, *Službeni list SCG – Međunarodni ugovori*, br. 9/2003, 5/2005 i 7/2005 – ispr. i *Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori*, br. 12/2010 i 10/2015).

[133] Rešenje Ustavnog suda IY-15-2005 od 28. 9. 2006. godine, citirano prema: Izazovi i dobrobiti mirnog rešavanja radnih sporova u Republici Srbiji, Inicijativa za razvoj i saradnju, Beograd, 2013, (http://idcserbia.org/publikacije/izazovi-i-dobrobiti-mirnog-resavanja-radnih-sporova-u-republici-srbiji/, pregledano 1. 12. 2020), str. 7–8. Identično mišljenje o (ne)ustavnosti ovog rešenja imaju i Kovačević-Perić i Boranijašević (Slobodanka Kovačević-Perić, Vladimir Boranijašević, „Arbitraža za radne sporove", *Pravo i privreda*, 4–6/2017, str. 644–661.

[134] Do sličnog zaključka je došao i Ustavni sud Rumunije o okolnostima koje su, čini se, čak i manje sporne. Ustavni sud je 2015. godine odlučio da je neustavno uslovljavati pristup sudu, odnosno pokretanje radnog spora, prethodnim pokušajem mirenja strana u sporu. Pravo na pristup sudu se ovde, sasvim tačno, posmatra kao neprikosnoveno pravo kojeg se pojedinac ne može posredno odreći, odnosno supstituisati ga nekim drugim oblikom zaštite. Vid.: *Individual labour dispute resolution systems in selected Central and East European (CEE) countries*, *op. cit.,* str. 6–7.

može tražiti sudska zaštita povodom arbitražne odluke donete u sporu pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova neosnovano uskratili strankama pravo na pravno sredstvo.[135] Čini se je najcelishodnije rešenje u ovom slučaju promena karaktera postupka kod rešavanja individualnih radnih sporova, dok bi svako dalje zadržavanje ovako normiranog sistema arbitraže bilo veoma diskutabilno sa stanovišta ljudskih prava – kako to pravilno navodi Urdarević, stvorilo bi sistem u kojem potencijalne zloupotrebe država ne bi mogla da ispravi, odnosno sankcioniše.[136]

Naredni problem koji se može uočiti jeste problem izvršnosti, odnosno mogućnosti da rešenje arbitra bude osnov prinudnog izvršenja. Do izmena Zakona 2018. godine, ovaj problem je praktično obesmišljavao sprovođenje postupka pred Agencijom, budući da nije bio usklađen sa Zakonom o izvršenju i obezbeđenju i da rešenje nije bilo prepoznato kao izvršna isprava.[137] Sada je u tekstu Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova eksplicitno navedeno da je reč o izvršnoj ispravi, što bi trebalo da bude dovoljno da budu ispunjeni kriterijumi prepoznavanja rešenja kao izvršne isprave iz člana 41, stav 1, tačka 8) Zakona o izvršenju i obezbeđenju: „Izvršne isprave jesu: [...] 8) isprava koja je ovim ili drugim zakonom određena kao izvršna isprava." Ostaje da se vidi da li će se rešenje arbitra na osnovu ovakve izmene prepoznavati kao izvršna isprava ili će opstati problemi sa izvršenjem. S druge strane, Z. Ivošević pravilno ocenjuje da zakonsko rešenje (pre navedenih izmena) osim formalnih nedostataka nosi i jedan suštinski: ako je arbitraža dobrovoljan i miran način rešavanja spora, ne bi li morala biti isključena mogućnost prinudnog izvršenja, koje po svojoj prirodi nije ni dobrovoljno, ni mirno, i samim tim jako odudara od karaktera i svrhe vršenja arbitraže?[138]

Sve navedeno navodi na ocenu da mirno rešavanje individualnih radnih sporova nije regulisano na zadovoljavajući način. Izmene i dopune Zakona iz 2018. godine bile su pre svega usmerene ka rešavanju spornih pitanja koja su se nametnula u praksi, kao i preciziranju pojedinih nedovoljno jasnih odredaba. Osnovni koncept – da se arbitražom rešavaju individualni radni sporovi – nije doveden u pitanje, iako je Agencija od osnivanja ostvarivala zanemariv uspeh kada je reč o broju sporova koji su pred nju izneti na odlučivanje,[139] a praćenje prakse izvršenja rešenja arbitara uopšte nije u njenoj nadležnosti,

[135] Lj. Kovačević, U. Novaković, *op. cit.*, str. 454. U pitanju je Rešenje Vrhovnog kasacionog suda Rž 146/2014, Rev2 653/2014, od 10. 9. 2015. godine.

[136] Bojan Urdarević, *Arbitraža za individualne radne sporove*, Beograd, 2007, str. 151.

[137] Vid.: S. Kovačević-Perić, V. Boranijašević, *op. cit.*, str. 657–658.

[138] Z. Ivošević 2007, str. 9.

[139] U istraživanju koje je sprovedeno 2013. godine, na pitanje da li su koristili mogućnost mirnog rešavanja sporova, ubedljivo najveći broj anketiranih poslodavaca je negirao takvu praksu – od ukupno 142 poslodavca, samo pet je odgovorilo potvrdno. Divna Vujasinović Dučić, Milena Šošić, Rastko Brajković, Slađana Kiković, Svetlana Budimčević, *Istraživanje o mirnom rešavanju radnih sporova u Beogradu, Novom Sadu i Nišu*, Beograd, 2013, str. 46, 64 i 78. Od 2013. godine do danas broj sporova pred Agencijom jeste porastao, ali se čini da se ukupan odnos nije značajno izmenio – poređenja radi, broj slučajeva (individualni i kolektivni sporovi zajedno) pred Agencijom od 2013. do 2018. godine narastao je sa 279 na 756 (podatak od 1. 1. do 30. 11. 2018. godine). Navedeno prema: Ivica Lazović, „Praksa mirnog rešavanja radnih sporova", u: Ivica Lazović (ur.) *Priručnik o dobrim praksama u mirnom rešavanju radnih sporova*, Beograd, 2018, str. 28–30. Istovremeno je u Republici Srbiji u postupku pred sudovima 74.000 predmeta u radnim sporovima (*Dvesta radnih sporova staro deceniju*, https://www.rts.rs/page/stories/sr/story/125/drustvo/3172220/dvesta-radnih-sporova-staro-deceniju.html, posećeno 1. 12. 2020) što znači da je Agencija rešavala manje od 1% ukupnog broja slučajeva.

pa se i ne može saznati koliko su ona zaista načinila razliku u pogledu zadovoljavajućeg rešenja sporova i otklanjanja uzroka pojave novih sporova o istim okolnostima. Ovakav pristup svakako ne doprinosi popularizaciji rešavanja sporova pred Agencijom, izgradnji poverenja u mirno rešavanje sporova, kao ni umanjenju opterećenja sudova brojem radnih sporova. Bilbija stoga, čini se, argumentovano navodi da bi „sporazumno rešavanje sporova valjalo staviti u okvir sistema, a to bi se postiglo tako što bi arbitar (i onaj po ZOR i onaj po ZMMRS), postao posrednik-medijator, koji bi svojim dobrim uslugama podsticao i ohrabrivao strane u sporu da se sporazumeju i poravnanjem same otklone sporni odnos. Takvo sporazumevanje uređeno je Zakonom o posredovanju koji u članu 1, određuje da se ovaj alternativni način rešavanja spora primenjuje i u sferi radnih odnosa."[140] Druga važna izmena jeste proširenje nadležnosti Agencije da prati sprovođenje rešenja, odnosno odluka do kojih se dođe u postupcima mirnog rešavanja radnih sporova, kako bi se na sveobuhvatan način mogli sagledati efekti njenog postojanja i delovanja, odnosno dalje korigovati postupci u skladu sa nedostacima uočenim u praksi.

Kada je reč o uporednim rešenjima, arbitraža je, čini se, dominantan postupak koji je predmet regulisanja zakona o radu u zemljama u regionu. Zakonom o radnim odnosima Slovenije[141] se reguliše situacija u kojoj se radnik i poslodavac spore oko otkaza ugovora o radu – ukoliko se dogovore da spor reše arbitražom, rešenje o otkazu ugovora o radu neće proizvoditi dejstva do trenutka okončanja tog postupka (čl. 85, st. 2). Sama arbitraža se, prema članu 205 istog zakona, može predvideti za bilo koje sporno pitanje i detaljnije urediti kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Kolektivnim ugovorom se uređuje sastav arbitraže i način rada, odnosno postupak, dok se ugovorom o radu radnik i poslodavac mogu obavezati da sporna pitanja pokušaju da reše internim postupkom. Ukoliko ova klauzula nije deo ugovora o radu, strane u sporu mogu se naknadno dogovoriti da na ovaj način reše sporno pitanje. Postupak koji nije unapred ugovoren nije obavezan već dobrovoljan, i njegovo sprovođenje ne predstavlja preduslov sudskoj zaštiti. Kada je predviđen kolektivnim ugovorom, ali nije ugovorom o radu ili naknadnim sporazumom, postupak se neće realizovati. Iako to nije izričito normirano, čini se da se podrazumeva da se poslodavac i radnik, i u situaciji kada su predvideli rešavanje spora putem arbitraže, mogu dogovoriti da od nje odustanu.

Zakon o radu Hrvatske u članu 132 propisuje da se individualni radni sporovi mogu poveriti na rešavanje miritelju ili arbitru, kao što je već napomenuto u prethodnom tekstu. Iako zakonodavac nije normirao postupak arbitraže koji bi bio primenjen u ovom slučaju, postoji mišljenje da je nužno primeniti Zakon o arbitraži[142], što praktično znači da je norma upućujuća i da će se arbitraža voditi prema opštim zakonskim pravilima.[143]

---

[140] Vesna Bilbija, „Mirno rešavanje radnih sporova i naknada štete", u: *Osiguranje i naknada štete*, Zlatibor 2013, str. 364–365. Zakon o posredovanju – medijaciji je u međuvremenu prestao da važi, ali kao što je napomenuto i novodoneti Zakon o rešavanju sporova posredovanjem predviđa mogućnost rešavanja radnih sporova mirnim putem.

[141] Zakon o radnim odnosima Slovenije, *Uradni list Republike Slovenije*, br. 21/2013.

[142] Zakon o arbitraži Republike Hrvatske, *Narodne novine*, br. 88/2001.

[143] Mihajlo Dika, Željko Potočnjak, „Arbitražno rješavanje radnih sporova", u: M. Dika (ur.), *Zasnivanje i prestanak radnih odnosa – Rješavanje radnih sporova*, Zagreb, 2004, str. 245. Navedeno prema: Sandra Laleta, *op. cit.*, str. 408.

2.3.2. Arbitraža u kolektivnim radnim sporovima

Preporuka MOR 92 o dobrovoljnom mirenju i arbitraži sadrži samo jednu opštu odredbu o arbitražnom rešavanju sporova: „Ako je spor iznet na arbitražu radi konačnog rešenja uz saglasnost svih zainteresovanih strana, strane u sporu bi trebalo da se suzdrže od štrajka ili *lock out*-a[144] dok je arbitraža u toku, kao i da prihvate arbitražnu odluku." Ovo rešenje je svakako siromašno i nedovoljno da se izvedu zaključci o svrsishodnosti arbitraže kao načina rešavanja radnih sporova, ali ostavlja mogućnost da strane u sporu koriste ovo sredstvo i da rešavanju spora pristupe u dobroj veri – arbitraža se u tom smislu smatra podjednako validnim instrumentom za sprečavanje eskalacije spora.

Kada je reč o uređenju mirnog rešavanja kolektivnih sporova u Republici Srbiji, Zakonom o radu predviđena je potencijalna arbitraža:

7. Rešavanje sporova
Član 265
(1) Sporna pitanja u primeni kolektivnih ugovora može da rešava arbitraža koju obrazuju učesnici kolektivnog ugovora, u roku od 15 dana od dana nastanka spora.
(2) Odluka arbitraže o spornom pitanju obavezuje učesnike.
(3) Sastav i način rada arbitraže uređuje se kolektivnim ugovorom.
(4) Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pred nadležnim sudom da ostvare zaštitu prava utvrđenih kolektivnim ugovorom.

Kao i kod individualnog spora, sve je ostavljeno stranama na dogovor. Slični nedostaci se mogu primetiti (ko može biti arbitar, kako se izvršava njegova odluka), dok je svakako najveći među njima činjenica da se zakonodavac i u ovom slučaju odlučio za arbitražu kao način rešavanja spora.

Kao što je već napomenuto, Zakonom o parničnom postupku u članu 443 regulisano je da prethodni uslov sudskog rešavanja spora jeste da spor nije rešen mirnim putem ili putem arbitraže koju su obrazovali učesnici kolektivnog ugovora, u skladu sa odredbama posebnog zakona. Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova uređuje da se kolektivni radni sporovi rešavaju isključivo mirenjem.

I u uporednom zakonodavstvu regiona postoji nekoliko primera potencijalnog regulisanja mirnog rešavanja kolektivnih radnih sporova putem arbitraže. Zakon o radu FBiH predviđa da učesnici kolektivnog pregovaranja mogu obrazovati arbitražu za rešavanje spornih pitanja, ako u roku od 45 dana ne postignu saglasnost o tekstu kolektivnog ugovora (član 139, stav 3). Zakon o radu Makedonije sadrži identično rešenje (član 183).

[144] *Lock-out* je obustava rada od strane poslodavca koja nastaje kao posledica pritiska radnika ili sindikata na poslodavca, ili kao odgovor na otpočinjanje štrajka. Ovaj institut nije poznat u radnom zakonodavstvu Srbije i ne postoji adekvatan prevod sa engleskog jezika na srpski jezik, mada se u literaturi povremeno može sresti izraz „štrajk poslodavca" koji je pogrešan jer poslodavac ne uživa pravo na štrajk.

2.3.3. Mogućnosti budućeg uređenja arbitraže kao načina rešavanja radnih sporova

Arbitraža ne može biti zamena za parnicu, odnosno sudsku zaštitu prava radnika.[145] Naprotiv, čini se da bi se moralo predvideti da u radnim sporovima arbitraža samo izuzetno može da predstavlja način rešavanja spora. U tom smislu kao dobar primer može poslužiti Nemačka, gde je za arbitražno rešavanje sporova, za koje je inače predviđena nadležnost radnih sudova, potrebno da tako nešto bude izričito predviđeno kolektivnim ugovorom, i to samo u taksativno određenim delatnostima.[146]

Sasvim je izvesno da bi u kontekst sadašnjeg zakonodavstva trebalo uneti nekoliko izmena:

– Arbitraža može ostati kao potencijalno rešenje u radnim sporovima, ali isključivo nakon što su iskorišćene sve ostale opcije za mirno rešavanje spora – dakle, prednost moraju imati mirenje i posredovanje, kako u individualnim tako i u kolektivnim radnim sporovima.

– Trebalo bi obezbediti dvostepenost arbitraže, kao i nedvosmislenu sudsku zaštitu nakon što arbitar donese odluku. Ovakvo rešenje potencijalno dovodi do prolongiranja konačnog rešenja spora, ali je svakako jedino moguće u kontekstu ustavnih normi i standarda uživanja ljudskih prava.[147] Takođe, mora se imati u vidu da efikasnost sama po sebi ne znači ništa ako se efikasnim postupkom odluči suprotno zakonu, ili se postojeći konflikt samo produbi, uz simultano stvaranje još kompleksnijeg pravnog odnosa između strana u sporu.

– Obavezna arbitraža mogla bi da se koristi samo izuzetno, kada je u kolektivnom radnom sporu potrebno iznaći rešenje u kratkom vremenskom roku, a spor je nastao u delatnosti od opšteg interesa.[148] Svako drugo nametanje arbitraže je pogrešno i suprotno smislu, prirodi i svrsi postojanja mehanizama mirnog rešavanja spora.

– Izvršnost arbitražne odluke je sporno pitanje i sasvim je racionalno napred navedeno mišljenje Z. Ivoševića da je svrha postupka mirnog rešavanja spora upravo u tome da strane u sporu njegovim rešenjem budu zadovoljne i da ga izvrše na dobrovoljnoj bazi. Kako to možda neće uvek biti moguće, odluka arbitra može se smatrati izvršnom ispravom (i regulisati kao takva), ali uvek treba imati u vidu da bi trebalo regulisati da ukoliko jedna od strana iskoristi zakonom garantovano pravo na obraćanje sudu nakon arbitraže, to mora zaustaviti postupak izvršenja – u suprotnom predmet sudskog odlučivanja može biti i naknada štete koja je nastala izvršenjem arbitražne odluke za koju sud oceni da nije u skladu sa kogentnim normama pravnog sistema.

---

[145] William F. Powers, "Arbitration as a Remedy in Labor Disputes", *Cleveland-Marshall Law Review, Vol. 18,* Issue 3, 1969, str. 586.

[146] S. Laleta, *op. cit.,* str. 409.

[147] U tom smislu je važno imati u vidu da arbitraža, iako može biti ustanovljena sporazumom stranaka u sporu, nikada ne može delovati van pravnog sistema u kojem se odvija, jer je arbitar dužan da se stara kako o interesima strana u sporu tako i o javnom interesu, odnosno očuvanju načela vladavine prava. Videti u tom smislu tumačenja i tendencije u teoriji arbitraže: Katarina Jovičić, „Pravna priroda odnosa između arbitara i stranaka: *receptum arbitri*", *Strani pravni život*, 1/2020, str. 17–28.

[148] Na primer, u modelu Zakona o radu koji je izradio CDR, arbitraža je predviđena ukoliko se minimum procesa rada u toku štrajka ne uredi kolektivnim ugovorom, sindikalnim sporazumom ili sporazumom poslodavca i radnika (*op. cit.,* čl. 203).

– Kada je reč o nadležnosti suda, u smislu da li će se sud baviti arbitražnom odlukom i njenom sadržinom ili će rešavati spor u punoj nadležnosti, jedino logično rešenje može biti da to bude spor pune jurisdikcije u kojem će sud rešiti i o meritumu spora, ali i o poništenju arbitražne odluke, odnosno otklanjanju posledica koje su nastale njenim izvršenjem.

Sve navedeno je jasan pokazatelj da arbitraža nosi specifične rizike od daljeg usložnjavanja rešavanja spora – toga strane u sporu moraju biti svesne pre nego što se u takav postupak upuste.

2.4. DRUGI NAČINI MIRNOG REŠAVANJA RADNOG SPORA

Kao što je napomenuto, u literaturi se navode i različiti drugi mehanizmi rešavanja radnog spora. Neki od njih su hibridni i nalikuju već opisanim, dok su neki više usmereni ka prevenciji stvaranja sporne situacije, nego ka rezoluciji postojećeg spora.

Najčešće pominjani načini su: istraživanje i utvrđivanje činjenica, delovanje inspektora rada, kolektivno pregovaranje, delovanje ombudsmana i drugih nezavisnih tela, izmena zakonodavstva.

Istraživanje i utvrđivanje činjenica se kao postupak razlikuje od mirenja i posredovanja, kao i od arbitraže, iako sa njima ima zajedničke karakteristike. Arbitraži je slično po tome što se treća strana trudi da utvrdi sve relevantne činjenice u sporu, kao i potpuni pravni okvir, i predstavi ih stranama. Od arbitraže se međutim razlikuje, a približava mirenju ili posredovanju, po tome što se na osnovu utvrđenih činjenica ne donosi ili predlaže neko rešenje, odnosno nameće obavezujuća odluka, već se strane ostavljaju sa saznanjima o faktičkom i pravnom položaju da reše svoj spor na bilo koji način koji smatraju pogodnim. Cilj istraživanja i utvrđivanja činjenica nije stoga u predlaganju (ili nametanju) rešenja spora, već u komunikaciji sa stranama u sporu sa ciljem da se one informišu i na taj način im se omogući da donesu racionalnu odluku o daljem postupanju u sporu. Po pravilu će strana koja na osnovu takvih saznanja smatra da ne bi mogla da dobije spor na sudu ili bi sudski postupak bio suviše dug i komplikovan biti spremnija da ga reši mirnim putem – direktnim pregovorima ili na neki od već obrađenih načina. Istraživanje i utvrđivanje činjenica se u tom smislu pojavljuje kao prethodna faza rešavanja spora, ali može značajno uticati na odluku strana u sporu da ga reše na efikasan i miran način.

Inspektori rada imaju potencijalno značajnu ulogu u prevenciji radnih sporova, ali mogu učestovati na različite načine i u njihovom rešavanju. Preventivna uloga inspektora rada je očigledna i zajednička svim državama. Osim savetodavne uloge (po obraćanju poslodavca), inspektor rada može i u vršenju redovnog i vanrednog nadzora da ostavi poslodavcu primereni rok da otkloni neku nezakonitu (samim tim i spornu) situaciju,[149]

[149] U Bugarskoj i Mađarskoj, na primer, inspektori rada mogu ustanoviti da poslodavac angažuje radnika na neprimerenoj vrsti ugovora i naložiti da sa njime zaključi ugovor o radu koji odgovara faktičkoj situaciji u kojoj je radnik angažovan; slična ovlašćenja kada je reč o radu bez pravnog osnova imaju i inspektori rada u

čime praktično uklanja i opasnost nastanka radnog spora. S druge strane, kao što je već predstavljeno na primeru Slovenije, inspektor rada može biti medijator u nastalom sporu.[150] Ovakvo rešenje je pomalo neuobičajeno, ali je svakako racionalno: inspektor rada po pravilu odlično poznaje radno pravo i ima autoritet potreban da preuzme ulogu posrednika. Potencijalne mane se, međutim, mogu naći u činjenici da će isti inspektor rada biti posrednik u više slučajeva, odnosno da će se po pravilu samo jedan ili eventualno nekoliko inspektora rada pojavljivati u postupcima posredovanja (ili mirenja) kod istog poslodavca, što s vremenom može da dovede do familijarizacije i odsustva objektivnosti, odnosno do nepoverenja radnika u takvu vrstu procedure. Potpuno drugačiji postupak postoji kada se sam poslodavac, po nastalom sporu ili ukoliko postoje naznake da će spor nastati u neposrednoj budućnosti, obrati inspektoru rada sa ciljem da inspektor izvrši preventivni nadzor (u okviru kojeg će se fokusirati na sporno pitanje) ili da učestvuje u direktnim razgovorima sa nezadovoljnim radnikom kao stručno lice koje svojim autoritetom može da posavetuje i usmeri obe strane ka zadovoljavajućem rešenju.

Kolektivno pregovaranje kao način rešavanja spora je već pomenuto u prethodnom tekstu. Ukoliko je predmet spora potpisivanje, sadržina, važenje, ili tumačenje kolektivnog ugovora, odnosno drugo pitanje koje se vezuje za postupak kolektivnog pregovaranja, ishod mirnog rešavanja spora će svakako biti vezan za kolektivni ugovor koji je bio inicijalni predmet spora – njegovo zaključenje, izmenu, odnosno tumačenje. Kolektivno pregovaranje, međutim, može biti šansa da se sindikati i poslodavac (ili udruženje poslodavaca, u zavisnosti od nivoa kolektivnog pregovaranja) osvrnu na pitanja i praksu koji su u prethodnom periodu stvarali nedoumice ili sporne situacije. Sve što nije regulisano imperativnim normama radnog prava može biti predmet prilagođavanja specifičnim okolnostima u nekoj grani, delatnosti ili kod određenog poslodavca. U tom smislu kolektivno pregovaranje može doneti razjašnjenje određenog propisa, norme, ili prakse i uticati na prestanak sporenja između radnika i poslodavca ili sindikata i poslodavca u budućnosti.[151]

Ombudsman, odnosno zaštitnik građana, kao i druga nezavisna tela koja su osnovana radi zaštite ljudskih prava ili prava građana, mogu ponekad igrati ulogu u rešavanju radnih sporova. U spornoj situaciji, oni mogu korišćenjem svojih internih procedura, po pravilu vansudskih, doći do zadovoljavajućeg rešenja kojim se otklanja sporna situacija. Ova

Srbiji. Vid.: *Individual labour dispute resolution systems in selected Central and East European (CEE) countries*, *op. cit.*, str. 7.

[150] U Australiji, Kanadi, Španiji i Sjedinjenim Američkim Državama, inspektori rada imaju ovlašćenja da predlažu nagodbe, odnosno da posreduju između strana pre nego što pokrenu postupak protiv poslodavca koji je prekršio propise. Rezultati su više nego zadovoljavajući, jer je 62% pritužbi inspektorima rada završeno putem posredovanja, a čak 94% u roku od 90 dana. Minawa Ebisui, Sean Cooney i Colin Fenwick, *op. cit.,* str. 14.

[151] Ova mera će naravno biti delotvornija u onim državama u kojima su radnici u većem procentu pokriveni dejstvom kolektivnih ugovora (kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili neke vrste posebnog kolektivnog ugovora), kao što su Francuska (pokrivenost 98%), Italija (80%) ili Nemačka (62%). Podaci iz 2013. godine navedeni su prema: Roy Lewis, "Resolving workplace disputes in the United Kingdom: some implications for international organizations", u: A. Talvik (ed.), *op. cit.*, str. 12.

rešenja zavise od nadležnosti i ovlašćenja samih tela.[152] Tako, na primer, *Poverenik za zaštitu ravnopravnosti* u Srbiji može primiti pritužbu koje je lice podnelo zbog diskriminacije na radu. Iako hibridne materijalnopravne prirode, ovaj slučaj ima se smatrati i radnim sporom budući da je nastao povodom odnosa u procesu rada kod poslodavca. Poverenik za zaštitu ravnopravnosti može prilikom sprovođenja interne procedure doći do zaključka da je poslodavac odista prekršio zakon i da je došlo do diskriminacije, obavestiti o tome poslodavca svojim mišljenjem i preporučiti da se sa takvom praksom prekine. Ukoliko poslodavac izvrši ovakvu preporuku (koja nije obavezujuća i ne može se prinudno izvršiti), spor će biti rešen vansudskim putem.[153] Poverenik međutim ima mogućnost i da uputi strane u sporu na postupak mirenja. Prema članu 38 Zakona o zabrani diskriminacije, Poverenik predlaže sprovođenje postupka mirenja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje postupak medijacije, a pre preduzimanja drugih radnji u postupku. Ovde se postupak ne sprovodi pred Poverenikom, već strane u sporu same uređuju postupak u skladu sa zakonom, ali Poverenik nesumnjivo ima značajnu ulogu u potencijalnom mirnom rešenju spora. Ovo će naročito biti slučaj ukoliko Poverenik uloži svoj autoritet u predstavljanje mogućnosti i prednosti mirnog rešenja spora, kao i ukoliko strane u sporu smatraju da mogu svoje interese da zaštite na ovaj način, imajući u vidu specifičan karakter sporova povodom diskriminacije i okolnosti koje ga najčešće uzrokuju.

Izmena zakonodavstva na prvi pogled izgleda kao neadekvatan način rešavanja radnog spora, i to je sasvim tačno ako se posmatra pojedinačni spor. Međutim, ukoliko postoje odredbe radnog zakonodavstva koje u dužem periodu proizvode nepovoljne rezultate tako da se njihovom primenom, ili neprimenom, odnosno tumačenjem, stvara veći broj istovrsnih radnih sporova – izvesno je da će izmenom norme biti otklonjen uzrok sporenja i na taj način omogućena prevencija daljeg stvaranja spornih situacija. Istovremeno, način na koji se izmene uvedu u zakonodavstvo i obrazloženje predlagača ili zakonodavca mogu biti značajan putokaz sudovima za rešavanje već nastalih sporova. Ukoliko je reč o nejasnoj ili dvosmislenoj normi, kao i ukoliko se jednostavno odustane od nametanja nekog rešenja koje se pokazalo kao loše ili je proizvelo neželjene posledice, sudovi će svakako imati u vidu trendove i okolnosti u kojima moraju presuditi konkretan spor koji je nastao pre takve izmene zakonodavstva. Tako se i zakonodavac pojavljuje, istina samo posredno i u makroplanu, kao mehanizam za rešavanje i sprečavanje nastanka radnih sporova.

[152] Vid.: *ibid.*, str. 8–9. Kratka analiza rada Zaštitnika građana u Srbiji na zaštiti socijalno-ekonomskih prava: B. Božović, *op. cit.*, str. 66–68.

[153] Postupak pred Poverenikom za zaštitu ravnopravnosti regulisan je Zakonom o zabrani diskriminacije (*Službeni glasnik RS*, br. 22/2009), čl. 35–40.

3. SUDSKO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA

3.1. UVODNA RAZMATRANJA

Sudska zaštita prava na rad ostvaruje se u odgovarajućem postupku pred sudom. Pravo na pristup sudu, princip koji je prvenstveno izrastao na temeljima anglosaksonske pravne tradicije, predstavlja jedno od osnovnih prava koje u sebi sadrži veliki broj proceduralnih zahteva[154] i neretko potencijalnim strankama radnog spora deluje neostvarivo.

Poteškoće u pristupu sudu posebno pogađaju radnike koji usled nemogućnosti da plate visoke sudske takse često odustaju od odluke da pokrenu radni spor. Mnoge države učinile su značajan korak u prevazilaženju ove vrste prepreka, uredivši da vođenje radnih sporova u postupku pred sudom bude besplatno. Zbog visokih sudskih troškova ne iznenađuje da se alternativni metodi rešavanja radnih sporova, poput medijacije i arbitraže, čine delotvornijim u cilju bržeg, jednostavnijeg, ali i jeftinijeg načina rešavanja radnih sporova. Međutim, kultura alternativnog rešavanja radnih sporova na pragu treće decenije XXI veka u Republici Srbiji još uvek nije prihvaćena u meri u kojoj je to neophodno. Nezavisno od dugog trajanja sudskog postupka i visine troškova koji ga prati, najveći broj radnih sporova rešava se upravo u postupku pred nepristrasnim sudom, od kojeg se očekuje da odluke donosi nakon efikasno i pošteno sprovedenog postupka.[155]

U skladu sa rešenjem nacionalnog zakonodavstva, sudska zaštita individualnih prava radnika može se ostvariti u posebnom postupku pred sudovima opšte nadležnosti u kojem se primenjuju odredbe parničnog pastupka. Ovakvo rešenje karakteristično je za zemlje koje nemaju specijalizovane radne sudove. Slično je u Italiji, gde ne postoji sistem specijalizovanog sudstva, već se razlikuju samo sudovi nadležni za rešavanje u krivičnim i građanskim postupcima.[156] U skladu s tim, radne sporove rešavaju sudovi opšte nadležnosti u okviru kojih su osnovana posebna odeljenja za radne sporove.

Nedostatak rešenja prema kojem se radni sporovi rešavaju po opštim pravilima parničnog postupka pre svega je iskazan u nemogućnosti da se pravna priroda radnog odnosa razlikuje od drugih pravnih odnosa u građanskom pravu, čija se prava štite po pravilima parničnog postupka. Radni odnosi su srce društvenih i drugih odnosa[157] ljudi na radu i u vezi s radom, i radna prava ne mogu se poistovetiti sa drugim građanskim

[154] Gordana Vukadinović, *Teorija države i prava*, Futura, Novi Sad, 2007, str. 158.

[155] Tatjana Pavlović Nedeljković, Snežana Marjanović, Dragana Marčetić, Nebojša Đuričić, Zorica Banković, Milanka Pjević, *Priručnik za primenu Zakona o parničnom postupku*, Forum sudija Srbije, Beograd, 2017, str. 175.

[156] Raffaela Betti Berruto, "Italy" u: Erika C. Collins (ed.) *Employment Law Review*, Edition 11, Law Bussines Research Ltd., London, 2020, str. 317.

[157] „Radni odnos kao pravna kategorija smatra se stožernom, nosećom kategorijom koja čini osnovu radnog prava, bez koje bi načelno, u savremenim uslovima bilo nemoguće zamisliti teorijsku i normativnu obradu radnog prava." Dušan Paravina, „Međusobna uslovljenost obaveza i prava iz radnog odnosa", *Radno i socijalno pravo*, 3–6/1998, str. 14.

pravima, kao što se ni radni odnos ne može poistovetiti sa drugim pravnim odnosima.[158]

Formalno prilagođavanje odredaba parničnog postupka u parnicama iz radnog odnosa često nije dovoljno kako bi se radnicima i poslodavcima omogućila efikasna zaštita u postupku pred sudom. Razlog se može pronaći u činjenici da se radni odnos u koji radnik stupa teško može porediti sa većinom ugovornih odnosa čija se prava takođe štite po pravilima parničnog postupka. Zbog socijalnog značaja koji imaju prava iz radnog odnosa, radni odnos se izdvaja od drugih društvenih i pravnih odnosa. Radni odnos je stalna veza koja se po pravilu uspostavlja na neodređeno vreme. Usled egzistencijalnog značaja koji ostvarivanje prava iz radnog odnosa ima za radnika, radni sporovi moraju se rešavati bez izuzetka, po pravilima hitnog rešavanja sudskih sporova uz posebnu opreznost suda, čemu značajno mogu doprineti zakonski propisi sa manje formalnosti i aktivnijom ulogom sudije u sudskom postupku.[159]

U Republici Srbiji individualni radni sporovi rešavaju se prema pravilima Zakona o parničnom postupku, kojima se, između ostalog, uređuju pravila pružanja sudske zaštite u građanskopravnim sporovima iz radnog odnosa, osim sporova za koje je posebnim zakonom predviđena druga vrsta postupka. U skladu sa Zakonom o parničnom postupku, u parnicama iz radnog odnosa primenjuju se odredbe sadržane u posebnoj glavi XXIX pod nazivom „Postupak u parnicama iz radnih odnosa". U slučaju da pojedina pitanja za potrebe rešavanja parnica iz radnih odnosa nisu uređena navedenom glavom, sud će primeniti opšte odredbe, odnosno opšta pravila Zakona o parničnom postupku, poštujući načelo hitnog rešavanja radnih sporova.

3.2. SUDSKO REŠAVANJE INDIVIDUALNIH RADNIH SPOROVA U SRBIJI

U okviru individualnih radnih sporova možemo razlikovati sporove povodom zasnivanja, postojanja i prestanka radnog odnosa i sporove o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa. Ova podela individualnih radnih sporova značajna je u meri u kojoj ukazuje na različite povrede prava radnika koje poslodavac može učiniti i koje mogu postati predmet tužbenog zahteva u radnom sporu. Konačnu listu svih povreda prava radnika svakako nije realno sačiniti, ali je potrebno ukazati na najčešće povrede prava koje mogu biti predmet sudske zaštite.

3.2.1. Sporovi povodom zasnivanja, postojanja i prestanka radnog odnosa

Zakon o radu ne sadrži konkretnu zakonsku odredbu kojom bi se predvidela sudska zaštita povodom zasnivanja radnog odnosa. Stoga se može učiniti da sudska zaštita

[158] Marinko Đ. Učur, „Zaštita osobe u radnom odnosu od načela do realizacije", *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 29, br. 1/2008, str. 5.

[159] The role of the Court in a labour dispute, XXth Meeting of European Labour Court Judges 10-11 September 2012, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--dialogue/documents/meetingdocument/wcms_194726.pdf, 25. 9. 2020.

u tom pogledu ne postoji. Međutim, takvo shvatanje se negira oslanjanjem na tekst Ustava Republike Srbije kojim se garantuje pravo na sudsku zaštitu svim licima ukoliko je povređeno ili uskraćeno ljudsko ili manjinsko pravo zajemčeno Ustavom, kao i pravo na uklanjanje posledica koje su povredom nastale.[160] Prema tome, zaštita koju lice može tražiti povodom zasnivanja radnog odnosa najčešće se oslanja na slučajeve kojima se onemogućava stupanje na rad,[161] u slučaju rada bez ugovora o radu kada je lice stupilo na rad ali nije zaključilo ugovor o radu,[162] nestupanja na rad,[163] povodom prioriteta u zapošljavanju.

Do spora povodom zasnivanja radnog odnosa može doći ukoliko poslodavac koji je otpustio radnika usled prestanka potrebe za njegovim radom u roku od tri meseca zaposli drugo lice, ne poštujući time odredbe Zakona o radu koje garantuju prednost ranije zaposlenih lica na istim poslovima (čl. 182, st. 2). Kada je reč o zaštiti u toku postupka zapošljavanja, posebno je interesantan slučaj javnog oglašavanja upražnjenih radnih mesta i zaštite koja se garantuje licima koja konkurišu na poslodavčev oglas. Naime, prema Zakonu o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti,[164] čl. 34 i 35, poslodavac može da zahteva od Nacionalne službe za zapošljavanje da ponudi izbor lica za zasnivanje radnog odnosa, pri čemu zadržava pravo da samostalno odlučuje o izboru lica koja će zaposliti ili radno angažovati, a sva lica koja su se javila poslodavcu na konkurs moraju uživati jednak tretman. Učesnik konkursa nema nikakvog zakonskog osnova da traži poništaj konkursa ili odluke poslodavca kojom je drugi kandidat, koji ne ispunjava konkurskom predviđene uslove, zasnovao radni odnos, osim da pokrene spor o zakonitosti u kojem može zahtevati poništaj konkursa kao i poništaj nezakonite odluke o izboru kandidata. Izuzetno, tužilac u ovom sporu može biti i izabrani kandidat ako mu je pri zasnivanju radnog odnosa povređeno pravo.[165]

Sporovi povodom postojanja radnog odnosa ne čine se komplikovanim u delu koji se odnosi na postojanje zakonskog osnova tužioca za pokretanje spora. Ovi sporovi obuhvataju situacije u kojima zaposleni nije siguran da li radni odnos postoji ili ne.

---

[160] Ustav Republike Srbije, čl. 22.

[161] Poslodavac može povrediti pravo zaposlenom koji je zaključio ugovor o radu i na taj način zasnovao radni odnos ukoliko ga nakon dana zaključenja ugovora o radu onemogući u stupanju na rad kako bi mogao da stekne pripadajuća prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa. Ukoliko bi zaposleni u tom slučaju pokrenuo radni spor, bilo bi reči o sporu povodom zasnivanja radnog odnosa. Zoran Ivošević, „Individualni sporovi iz radnih odnosa u opštem režimu sudske zaštite", u: *Zaštita prava u oblasti rada* Katica Bobar (ur.), Glosarijum, Beograd, 2007 (u daljem tekstu: Z. Ivošević 2007b), str. 129–130.

[162] Ukoliko je lice stupilo na rad, ali nije prethodno zaključilo ugovor o radu, smatra se da je zasnovan radni odnos na neodređeno vreme u skladu sa odredbama Zakona o radu (čl. 32, st. 2), a zaposleni može pokrenuti spor i zahtevati da se utvrdi postojanje radnog odnosa.

[163] Nestupanjem na rad određenog, ugovorenog dana nakon zaključenja ugovora o radu smatra se da radni odnos nije zasnovan (Zakon o radu, član 34, stav 2). Ova odredba ne primenjuje se ukoliko su se radnik i poslodavac drugačije dogovorili ili ukoliko postoje opravdani razlozi usled kojih radnik nije mogao da stupi na rad. Poslodavac koji bi se u opravdanim okolnostima pozvao na odredbu o nepostojanju radnog odnosa, omogućio bi zaposlenom da pokrene radni spor i zahteva da se utvrdi postojanje radnog odnosa i da zahteva stupanje na rad i sticanje prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa.

[164] Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, *Službeni glasnik RS*, br. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017 i 113/2017.

[165] Z. Ivošević 2007b, str. 129–130.

Pokretanjem spora povodom postojanja radnog odnosa zaposleni može, primera radi, utvrditi postojanje radnog odnosa na neodređeno vreme ukoliko je istekao period predviđen ugovorom o radu zaključenim na određeno vreme, a zaposleni je po isteku ugovora nastavio da radi kod poslodavca narednih pet radnih dana. Sudska presuda u tom slučaju imala bi deklarativni karakter. Slično vredi i u situacijama u kojima je zaposleni zaključio ugovor o radu na određeno vreme, ali van zakonskog okvira u kojima se dozvoljava zaključenje ugovora na određeno vreme.[166] Tada, takođe, zaposleni može zahtevati od suda da se utvrdi postojanje radnog odnosa na neodređeno vreme.[167]

Postojanje radnog odnosa može biti predmet tužbenog zahteva i lica koje je po isteku probnog rada ili okončanja pripravničkog staža nastavilo da radi kod poslodavca. U takvim okolnostima lice obavlja rad kod poslodavca bez osnova u vidu zaključenog ugovora i može zahtevati od suda da se utvrdi postojanje radnog odnosa zasnovanog na neodređeno vreme u skladu sa odredbom Zakona o radu.[168]

U slučaju promene poslodavca, zaposlenom koji je odbio prenos ugovora o radu, poslodavac prethodnik može otkazati ugovor o radu.[169] U domaćoj teoriji zakonska odredba kojom se poslodavcu ostavlja na volju da li će otkazati ugovor o radu, tumači se u smislu da se zaposleni može naći u situaciji u kojoj je njegov radnopravni status kod poslodavca sledbenika neodređen, s obzirom na to da je ugovor o radu zaključen sa poslodavcem kod kojeg je došlo do statusne promene (poslodavac prethodnik). Tada, zaposleni može zahtevati od suda da se u radnom sporu utvrdi postojanje radnog odnosa na neodređeno vreme sa poslodavcem sledbenikom.[170]

Još jedan primer spora povodom postojanja radnog odnosa pokriva situaciju kada se zaposleni vrati na rad kod matičnog poslodavca pre isteka vremenskog roka na koji je upućen na rad kod drugog poslodavca, usled, na primer, povrede radne obaveze ili povrede radne discipline. Tada, primenom odredbe Zakona o radu kojom se predviđa da, po isteku roka na koji je upućen na rad kod drugog poslodavca, zaposleni ima pravo da se vrati na rad kod poslodavca koji ga je uputio,[171] nedoumica u pogledu postojanja radnog odnosa može biti otklonjena.[172]

Onemogućavanjem radnika da radi i ostvaruje prava iz radnog odnosa, poslodavac rizikuje da bude tuženi u sporu povodom postojanja radnog odnosa. Ukoliko se nađe u takvoj situaciji, zaposleni može zahtevati od suda da ga vrati na rad i omogući mu ostvarivanje prava iz radnog odnosa. Da bi odlučio o vraćanju zaposlenog na rad, sud mora prethodno da utvrdi postojanje radnog odnosa, pa je i ovo primer povrede prava radnika koje može biti predmet zaštite u sporu povodom postojanja radnog odnosa.[173]

---

[166] ZoR, čl. 37.

[167] Z. Ivošević 2007b, str. 131.

[168] ZoR, čl. 32, st. 2.

[169] *Ibidem*, čl. 149, st. 2.

[170] Z. Ivošević 2007b, str. 131–132.

[171] ZoR, čl. 174, st. 5.

[172] Z. Ivošević 2007b, str. 131–132.

[173] *Ibidem*, str. 134.

U grupu sporova povodom prestanka radnog odnosa ubrajaju se sve one povrede prava zaposlenog do kojih može doći usled primene odredaba o prestanku radnog odnosa. Zakon o radu eksplicitno navodi osnove prestanka radnog odnosa: istek roka na koji je radni odnos zasnovan, navršenje određenih godina života i staža zaposlenog, sporazum između zaposlenog i poslodavca, otkaz ugovora o radu od strane zaposlenog ili poslodavca, na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina, smrt zaposlenog i u drugim slučajevima koji su predviđeni zakonom.[174]

U praksi, zaposleni najčešće pokreću sporove usled otkaza ugovora o radu,[175] u cilju dokazivanja njegove nezakonitosti. Postupak koji tužilac pokreće povodom nezakonitog otkaza ugovora o radu prouzrokovao je nedoumicu u pogledu tužbi koje se tim povodom podnose sudu. Razlog tome jesu izmene Zakona o radu iz 2014. godine usled kojih se postavilo pitanje da li se povodom otkaza ugovora o radu podnosi jedna ili dve tužbe. Naime, do donošenja Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu iz jula 2014. godine, protiv rešenja poslodavca o otkazu ugovora o radu zaposleni je podnosio dve tužbe: prvo, tužbu kojom je zahtevao poništaj otkaznog rešenja poslodavca i vraćanje na rad i drugo, tužbu kojom je tražio naknadu štete zbog nezakonitog otkaza. Osnov za drugu tužbu tužilac je ostvarivao na osnovu ishoda prvobitno podnete tužbe. U slučaju kada je sud u postupku po prvoj tužbi poništio otkazno rešenje poslodavca kao nezakonito, tada je pravosnažna presuda doneta u prvoj parnici predstavljala pravni osnov za podizanje druge tužbe za naknadu štete. Od dana prijema presude kojom je poništeno pobijano otkazno rešenje tuženog poslodavca, tužiocu je počeo da teče trogodišnji rok zastarelosti potraživanja naknade štete. Dakle, prema takvom zakonskom rešenju vodila se prva parnica, sa obeležjem *neprocenjivog radnog spora*, u kojoj tužilac nije plaćao sudsku taksu na tužbu, presudu i žalbu, a protiv pravosnažne sudske odluke o prestanku radnog odnosa revizija kao vanredni pravni lek je dozvoljena, dok druga parnica za naknadu štete predstavlja *procenjiv radni spor* u kojem se plaća sudska taksa, a revizija je dozvoljena samo ukoliko vrednost predmeta spora premašuje 40.000 evra (što je retkost u praksi).[176] Izmenjena zakonska odredba predviđa da u slučaju kada sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, na zahtev zaposlenog, odlučiće da se zaposleni vrati na rad, da mu se isplati naknada štete i uplate pripadajući doprinosi za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio. Ciljnim tumačenjem ove zakonske odredbe dolazi se do zaključka da od zakonskih novela iz 2014. godine zaposleni protiv otkaznog rešenja poslodavca podiže jednu tužbu po osnovu koje se pokreće jedna parnica koja obuhvata sve tri komponente radnog spora povodom prestanka radnog odnosa zaposlenog, i to: 1) poništaj otkaznog rešenja, 2) vraćanje na rad i 3) naknada štete za vreme nezakonitog otkaza.[177] Ovakav zaključak potvrđuje i tekst obrazloženja Predloga Zakona o izmenama i

[174] ZoR, čl. 175.

[175] Više o postupku otkaza ugovora o radu vid.: Jovana Misailović, „O otkazu i otkaznom postupku", *Arhiv za pravne i društvene nauke*, 1–2/2019, str. 187–205.

[176] Dragoljub Simonović, „Radni spor – hitan ili spor", *Pravo i privreda*, 1–3/2017 (u daljem tekstu: D. Simonović 2017), str. 77–78.

[177] Jovana Misailović, „Naknada štete usled nezakonitog otkaza ugovora o radu u pravu Republike Srbije i Velike Britanije", *Strani pravni život,* 3/2018, str. 202–203.

dopunama Zakona o radu u kojem je navedeno da se rešenju jedinstvene parnice povodom nezakonitog prestanka radnog odnosa pristupa zbog preopterećenosti sudova u Republici Srbiji.[178]

3.2.2. Sporovi o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa

U ovu grupu sporova ubrajaju se sporovi povodom povreda prava, obaveza i odgovornosti koji proizilaze iz radnog odnosa. Usled postojanja širokog kruga razloga povodom kojih je opravdano pokrenuti spor o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, konačna lista svih sporova koji se ubrajaju u ovu grupu ne može biti sačinjena. Oni mogu nastati zbog činjenja ili nečinjenja poslodavca, donošenjem pojedinačnih ali i opštih akata poslodavca koji su suprotni hijerarhijskim višim izvorima, kršenja propisa ili opštih akata i slično. U sudskoj praksi ovi sporovi neretko se vode povodom ništavosti pojedinih odredaba ugovora o radu, ličnih primanja zaposlenih, viška zaposlenih, naknada štete, udaljenja zaposlenog sa rada, uskraćivanja prava na godišnji odmor, premeštaja zaposlenog, upućivanja na rad kod drugog poslodavca itd.

3.3. SPOR PO TUŽBI POSLODAVCA PROTIV ZAPOSLENOG

Imajući u vidu da se u domaćoj teoriji i praksi pravi razlika između radnog spora i spora iz radnog odnosa, potrebno je ukazati i na povredu prava poslodavca koja može prerasti u spor iz radnog odnosa.

Parnicu protiv zaposlenog koji je prouzrokovao štetu na radu ili u vezi sa radom poslodavac može pokrenuti nakon što je prethodno utvrdio postojanje i visinu štete u skladu sa opštim aktom ili ugovorom o radu.[179] Takođe, poslodavac može pokrenuti spor i ukoliko je zaposleni faktičkom radnjom povredio pravo poslodavca i prouzrokovao mu na taj način štetu. Primera radi „u slučaju kada zaposleni ne izvršava savesno svoje radne obaveze, ne poštuje klauzulu o zabrani konkurencije, organizaciju rada i propise o radu, ne obavesti poslodavca o opasnosti po život, zdravlje ili materijalna dobra, nezakonito raspolaže sredstvima poslodavca".[180]

Odgovornost zaposlenog mora biti utvrđena kao subjektivna odgovornost, i to najpre u postupku kod poslodavca. Kada poslodavac utvrdi osnov i uslove odgovornosti, donosi odluku koja se dostavlja zaposlenom. U slučaju da se naknada štete ne ostvari, poslodavac ima pravo da pokrene postupak naknade štete pred nadležnim sudom.[181]

Interesantno je pitanje opravdanosti otkaza ugovora o radu u slučaju kada je zaposleni prouzrokovao štetu poslodavcu koju je nadoknadio u skladu sa odlukom,

[178] D. Simonović 2017, *op. cit*., str. 77–78.

[179] ZoR, čl. 163.

[180] Rešenje Apelacionog suda u Beogradu, Gž. 12470/2011 od 22. 6. 2011. godine.

[181] Presuda Okružnog suda u Nišu, Gž. I 819/2008 od 27. 10. 2008. godine.

odnosno procenom visine štete od stane poslodavca. Vrhovni kasacioni sud zauzeo je stav da se otkaz ugovora o radu zaposlenom može smatrati opravdanim ukoliko je razlog otkaza opravdan, a činjenica da je zaposleni nadoknadio pričinjenu štetu poslodavcu ne oslobađa zaposlenog od odgovornosti za povredu radne obaveze i otkaza ugovora o radu.[182] Dodatno, u slučaju kada je zaposleni izvršenjem krivičnog dela načinio štetu poslodavcu, moguće je da bude oslobođen od obaveze naknade štete ukoliko se u sporu iz radnog odnosa dokaže da je postupao sa pažnjom prosečnog čoveka u datim okolnostima, iako je sud u krivičnom postupku zaključio da postoji krivica zaposlenog.[183]

3.4. NADLEŽNOST

Nadležnost sudova za rešavanje individualnih radnih sporova uređena je Zakonom o parničnom postupku i Zakonom o uređenju sudova.[184]

U Republici Srbiji, u nedostatku specijalizovanih sudova, stvarna nadležnost za rešavanje individualnih radnih sporova pripada sudovima opšte nadležnosti. U prvom stepenu sudi osnovni sud, a izuzetak su sporovi u vezi sa zaštitom od diskriminacije u oblasti rada i zlostavljanja na radu za čije rešavanje je stvarno nadležan viši sud. Dodatno, viši sud rešava i u sporovima povodom obaveznog socijalnog osiguranja ukoliko nije nadležan drugi, odnosno Upravni sud.[185] Osnovni sud u prvom stepenu sudi u sporovima povodom zasnivanja, postojanja i prestanka radnog odnosa, o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, o naknadi štete koju zaposleni pretrpi na radu ili u vezi sa radom, kao i u sporovima povodom zadovoljavanja stambenih potreba na osnovu rada.[186]

U drugom stepenu, po žalbi na presude osnovnog, odnosno višeg suda, sudi apelacioni sud. Prvostepena presuda postaje pravosnažna i izvršna ukoliko se više ne može pobijati žalbom kao redovnim pravnim lekom, odnosno ukoliko sud u drugom stepenu odbije žalbu i potvrdi prvostepenu presudu. U suprotnom, drugostepena presuda je pravosnažna i izvršna.

---

[182] Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev2. 1186/2013(1) od 19. 3. 2014. godine.

[183] „Odredbom člana 163 Zakona o radu propisano je da je zaposleni odgovoran za štetu koju na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokuje poslodavcu. Prema odredbi člana 13 ZPP, u parničnom postupku, sud je u pogledu postojanja krivičnog dela i krivične odgovornosti učinioca vezan za pravnosnažnu presudu krivičnog suda kojom se okrivljeni oglašava krivim. U smislu navedene odredbe zakona, građanski sud je vezan presudom krivičnog suda da krivično delo postoji, ali građanski sud može da raspravlja o svim onim činjenicama i okolnostima koje ne čine biće krivičnog dela, te može i drugačije ceniti sve okolnosti koje nisu od uticaja na postojanje samog dela", Presuda Apelacionog suda u Beogradu, Gž 4712/2019 od 2. 10. 2019. godine.

[184] Zakon o uređenju sudova, *Službeni glasnik RS,* br. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011, 78/2011, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2015, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018, 87/2018 i 88/2018.

[185] Dodatno, Zakon o državnim službenicima, *Službeni glasnik RS*, br. 79/2005, 81/2005 – ispr., 83/2005 – ispr., 64/2007, 67/2007 – ispr., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017 i 95/2018, određuje da se sudska zaštita prava iz radnog odnosa državnih službenika i pojedinih prava nameštenika ostvaruje putem upravnog spora. Više o tome vid.: Mirjana Rašić, „Zaštita prava iz radnog odnosa u upravnom sporu", u: *Zaštita prava u oblasti rada*, Katica Bobar (ur.), Glosarijum, Beograd, 2007, str. 96–114.

[186] *Ibidem*, čl. 22, st. 3.

Kada je reč o vanrednim pravnim lekovima, u postupku protiv pravosnažnih presuda odlučuje Vrhovni kasacioni sud. Revizija kao vanredni pravni lek protiv pravosnažne presude u radnom sporu u skladu sa odredbama Zakona o parničnom postupku, dozvoljena je uvek kod onih sporova koji su za predmet imali zasnivanje radnog odnosa, postojanje ili prestanak radnog odnosa.[187] Pored toga, predmet revizije može biti i spor povodom novčanih potraživanja iz radnog odnosa, kao imovinsko pravni spor, ukoliko vrednost spora prelazi zakonom određenu vrednost.[188]

Mesna nadležnost suda određuje se shodno pravilima Zakona o parničnom postupku. Ukoliko je tužilac zaposleni, mesno je nadležan i sud na čijem području zaposleni obavlja rad, pored suda koji je opšte mesno nadležan za tuženog prema mestu prebivališta. Ukoliko je poslodavac pravno lice, opšte mesno nadležan je sud na čijem se području nalazi sedište poslodavca, prema izveštaju Agencije za privredne registre.[189] U slučaju kada je poslodavac tužilac, mesna nadležnost suda se određuje u skladu sa opštim pravilima o mesnoj nadležnosti, to jest mesno je nadležan sud na čijem području zaposleni kao tuženi ima prebivalište.

Izbor suda se vrši podnošenjem tužbe nadležnom sudu i ukoliko je tužba stigla izabranom sudu, takav izbor je neopoziv i tužilac koji inače ima privilegiju izbora ne može se na nju pozivati. Drugi nadležan sud može suditi u postupku samo ukoliko je prethodno podneta tužba drugom nadležnom sudu povučena.[190] Ukoliko tuženi nema prebivalište u Republici Srbiji, opšte mesno nadležan jeste sud na čijoj teritoriji zaposleni ima boravište. Kada se pravno lice pojavi kao stranka u sporu, mesna nadležnost pripada sudu na čijem se prostoru nalazi njegovo sedište, a u slučaju da se ono ne može sa sigurnošću utvrditi, sedištem se smatra mesto u kojem se nalaze organi upravljanja pravnog lica. U parnicama protiv poslodavca koji ima poslovnu jedinicu izvan svog sedišta, mesna nadležnost pripada i sudu na čijoj se teritoriji nalazi izdvojena poslovna jedinica. Za sporove protiv poslodavca koji ima sedište u inostranstvu, u pogledu obaveza nastalih u Republici Srbiji kao i onih koje se u Republici Srbiji moraju ispuniti, mesno je nadležan sud na čijem se prostoru nalazi stalno zastupništvo ili sedište organa kome je povereno da vrši poslove.[191]

Funkcionalna nadležnost za rešavanja individualnih radnih sporova, prema Zakonu o parničnom postupku, pripada sudiji pojednicu, dok u drugom stepenu odlučuje veće sastavljeno od troje sudija.[192] Prema Zakonu o uređenju sudova, predviđeno je obavezno formiranje odeljenja za radne sporove u okviru viših i apelacionih sudova.[193] U osnovnim sudovima ne formiraju se posebna odeljenja za radne sporove, već sve sudije građanskog odeljenja rešavaju određeni broj radnih sporova.

---

[187] ZPP, čl. 441.

[188] Predrag Jovanović, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Novom Sadu, Novi Sad, 2018, str. 382.

[189] ZPP, čl. 40.

[190] Z. Ivošević 2015, str. 310.

[191] Živko Kulić, *Radno pravo*, Megatrend univerzitet, Beograd, 2015 (u daljem tekstu: Ž. Kulić 2015), str. 322.

[192] ZPP, čl. 437. Više o potrebi za odlučivanjem u veću u parnicama iz radnih sporova vid.: Borivoje Živković, „Sastav suda u parnicama iz sporova", *Bilten Apelacionog suda* br. 2/2011, str. 35–40.

[193] Zakon o uređenju sudova, čl. 39, st. 1.

U trećem stepenu postupa Vrhovni kasacioni sud u veću sastavljenom od troje sudija, odlučujući o vanrednim pravnim lekovima. U okviru ovog suda ne postoji posebno odeljenje za radne sporove.

Za razliku od pozitivnog rešenja, raniji Zakon o sudovima[194] sadržao je izričitu odredbu kojom je nadležnost za rešavanje u radnim sporovima poveravana isključivo veću sudija. Postupanje sudije pojedinca nije bilo moguće. To je važilo za sve sporove[195] uključujući i sporove o naknadi štete koji spadaju u red imovinskopravnih sporova koje sudija pojedinac može preuzeti ukoliko se stranke sporazumeju u skladu sa važećim odredbama Zakona o parničnom postupku.

3.5. POKRETANJE POSTUPKA

3.5.1. Stranke u sporu

Procesnu legitimaciju za pokretanje radnog spora ima zaposleni kome je povređeno ili ugroženo pravo iz radnog odnosa.[196] U skladu sa naznačenom razlikom između termina „radni spor" i „spor iz radnog odnosa", u praksi se kao tužilac u individualnom radnom sporu može pojaviti učesnik konkursa/oglasa,[197] zaposleni, odnosno predstavnik sindikata čiji je zaposleni član ukoliko je diplomirani pravnik sa položenim pravosudnim ispitom i ukoliko ga zaposleni ovlasti, kao i zaposleni koji smatra da je konačnom odlukom poslodavca rešenje o otkazu ugovora o radu nezakonito.

---

[194] Zakon o sudovima, *Službeni glasnik RS*, br. 46/1991, 60/1991, 18/1992 i 71/1992.

[195] Postupanje sudije pojedinca smatrano je bitnom povredom postupka. U tom smislu izjasnio se i Vrhovni sud Srbije, ističiću da postupak u kome je prvo ročište održano pred sudijom pojedincem, a naredna dva pred većem sudija, sadrži bitne povrede postupka, jer veće koje je donelo prvostepenu presudu nije učestvovalo u čitavoj glavnoj raspravi. Zoran Ivošević, „Odlike radnog spora", *Radni odnosi i upravljanje*, 2/1994, str. 27.

[196] Drugim rečima, u individualnim radnim sporovima procesna legitimacija za pokretanje postupka podudara se sa stvarnom legitimacijom zaposlenog. Zoran Ivošević, „Zaštita prava radnika", u: *Svojinski odnosi u pravnom poretku*,V tradicionalni susret jugoslovenskih pravnika, održan 12–14. decembra 1991. Tom 2, str. 269.

[197] U domaćoj teoriji postoje shvatanje da učesnik javnog konkursa može da pokrene spor o zasnivanju radnog odnosa iako u trenutku pokretanja spora nije u radnom odnosu. Ovakav spor se u domaćoj literaturi označava kao nepravi radni spor, jer tužilac nema status zaposlenog, o čemu se izjasnio i Vrhovni sud Srbije u Presudi Rev. 1143/03 od 5. 2. 2004. godine: „Učesnici oglasa nisu u radnom odnosu, nemaju status zaposlenog, pa spor po tužbi povodom oglasa zasnivanje radnog odnosa nije radni spor, ali sudska zaštita prava u ovom sporu dopuštena je u skladu sa čl. 12, st. 4 i čl. 35, st. 2 Ustava. Pošto izabrani kandidat zasniva radni odnos zaključenjem ugovora o radu sa poslodavcem, uz zahtev za poništaj odluke o izboru, može se podneti i zahtev za poništaj ugovora o radu, kada pored poslodavca mora biti tuženo i lice koje je po takvom oglasu, odnosno konkursu izabrano. Dakle, predmet takve vrste spora može biti i poništaj ugovora o radu koji je poslodavac zaključio sa izabranim kandidatom, s tim što u tom slučaju tužbom kao tuženi mora biti obuhvaćen i izabrani kandidat." Za razliku od Zakona o radu Republike Srbije, slovenačko radno zakonodavstvo sadrži eksplicitnu odredbu sadržanu u Zakonu o radnim odnosima kojom se kandidatu za zaposlenje garantuje zaštita pred radnim sudom i kandidatu koji nije izabran i koji smatra da je u postupku izbora prekršena zakonska zabrana diskriminacije u roku od 30 dana od dana prijema obaveštenja poslodavca. Zakon o radnim odnosima Republike Slovenije, čl. 200(5). Ovakvo rešenje podrazumeva da je kandidat obaveštan o ishodu konkursa na koji se prijavio. Međutim, u domaćoj praksi poslodavci neretko ne obaveštavaju kandidate o rezultatima, što dodatno stvara poteškoće u pogledu zaštite prava.

Kao stranka individualnog radnog spora na strani tužioca može se pojaviti i više zaposlenih. Maloletni zaposleni, koji inače ima delimičnu poslovnu sposobnost, ima parničnu sposobnost iz radnog odnosa, što znači da može samostalno preduzimati radnje u radnom sporu, za razliku od opšteg parničnog postupka u kome zakonski zastupnik maloletnika (roditelj, staralac, usvojilac) vodi parnicu u njegovo ime.[198] U slučaju smrti zaposlenog kao tužioca, sud odbacuje tužbu, nezavisno od stadijuma radnog spora, s obzirom na to da je prestao pravni subjektivitet tužioca, a naslednici uživaju pravo da pokrenu spor, odnosno da nastave već pokrenuti spor.[199]

Značajno je pitanje legitimacije za pokretanje spora koji nastaje zbog kršenja prava na dostojanstvo na radu, u koje spadaju sporovi povodom zlostavljanja na radu i diskriminacije u oblasti rada. Iako relevantni zakoni garantuju pravo na dostojanstvo na radu svim licima koja učestvuju u procesu rada, radni spor po definiciji mogu pokrenuti samo zaposlena lica. Ovde dolazi do kolizije normi koja proističe iz različitog shvatanja pojma zaposlenog (ovo se dešava u slučaju zlostavljanja na radu gde se pojam zaposlenog širi na sva lica koja učestvuju u radu poslodavca[200]), odnosno iz činjenice da se sporovi povodom diskriminacije u oblasti rada po automatizmu vode kao radni sporovi iako Zakon o zabrani diskriminacije ne predviđa tako nešto. Slično vredi i u pogledu sporova koji pokreće uzbunjivač. Prema Zakonu o zaštiti uzbunjivača, spor povodom uzbunjivanja je uvek radni spor.[201] Međutim, u slučaju spora povodom uzbunjivanja, aktivno legitimisan je uzbunjivač kao *radno angažovano lice*, a ne zaposleno lice kod poslodavca.[202] Dodatno, zakonskim tekstom se precizira da se radnim angažovanjem smatra radni odnos, rad van radnog odnosa, volontiranje, vršenje funkcije, kao i svaki drugi faktički rad za poslodavca,[203] čime se negira pravilo da radni spor mogu pokrenuti samo zaposleni.

U skladu sa zakonskim rešenjem u Republici Srbiji stranke u sporu mogu biti zastupane posredstvom zastupnika koje su odabrale i nisu u obavezi da prisustvuju sudskim ročištima, osim ukoliko nisu dobile poziv suda za saslušanje. [204]

Kada je reč o interesu stranaka da utvrde činjenično stanje u postupku pred sudom, zanimljivo je da, na primer, radno zakonodavstvo Španije poverava inspektoru rada specifično ovlašćenje i omogućava mu da u cilju utvrđenja statusa određenog lica kao zaposlenog kod poslodavca pokrene sudski postupak. Osim toga, lice koje želi da u postupku pred sudom utvrdi status zaposlenog lica, može nakon konsultacija sa inspektorom rada

[198] B. Lubarda 2013, str. 786.

[199] *Ibidem*.

[200] Vid.: Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, *Službeni glasnik RS*, br. 36/2010, čl. 2.

[201] Zakon o zaštiti uzbunjivača, *Službeni glasnik RS*, br. 128/2014, čl. 23, st. 6.

[202] Prema čl. 2, tač. 2 Zakona o zaštiti uzbunjivača, uzbunjivač je lice koje je radno angažovano kod poslodavca i ne mora biti zaposleno lice.

[203] *Ibidem*, čl. 2, tač. 5.

[204] S druge strane, francusko zakonodavstvo sadrži primer suprotne prakse. Lično prisustvo stranaka svakom ročištu tokom trajanja sudskog postupka je obavezno. Isabelle Daugareilh, Allison Fiorentino, Joël Merkhantar, Sylvain Niquège, Mireille Poirier, Nicolas Sautereau and Sébastien Tournaux, "Resolving individual labour disputes: A comparative overview France", u: Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick (eds.), *op. cit.,* str. 106.

pokrenuti sudski postupak.[205] Ovakvo rešenje bilo bi od koristi i u domaćem pravnom sistemu, s obzirom na to da bi radnicima bilo omogućeno da iz razgovora sa inspektorom rada razreše nedoumice koje se odnose na opravdanost osnove za pokretanje sudskog spora. Međutim, za takav vid proširenja nadležnosti inspekotrata za rad neophodno bi bilo učiniti izmene u zakonu u pogledu njihove nadležnosti i potom sprovesti dodatne obuke kako bi se ovakve konsultacije sa radnicima adekvatno sprovele.

Tuženi u radnom sporu je poslodavac. Pod poslodavcem se podrazumeva preduzeće, ustanova, državni organ, banka, organizacija za osiguranje, zadruga, udruženje, privatni preduzetnik koji nema svojstvo pravnog lica ili drugo domaće ili strano pravno ili fizičko lice.[206] Ukoliko u trajanju radnog spora nastupi reorganizacija poslodavca, ona podrazumeva i određene procesne posledice. Pravni sledbenik poslodavca, u slučaju spajanja ili promene privrednih društava, postaje tuženi u radnom sporu i snosi sve posledice nezakonitih odluka prethodnika. U slučaju podele poslodavca, novonastali privredni subjekti imaju status običnih suparničara.

Najzad, i država se može javiti kao pasivno legitimisana strana radnog spora koji pokreće državni službenik radi naknade štete.

3.5.2. Tužba

Posmatrano kao pravna pojava, parnični postupak u radnim sporovima pokreće se tužbom i ispoljava se kroz niz međusobno povezanih i isprepletanih procesnih radnji, koje subjekti parničnog postupka preduzimaju sa ciljem ostvarenja zajedničkog interesa – da se donese sudska odluka kojom će se spor rešiti i ujedno obezbediti pravna zaštita. U procesnoj doktrini, parnični postupak se tretira kao „razvoj u vremenu u kojem se smenjuju parnične radnje u pojedinim fazama, kao deo jedinstvenog procesa".[207]

U zavisnosti od sadržine tužbenog zahteva, mogu se razlikovati kondemnatorna, konstitutivna, deklaratorna i lično-pravna tužba.[208]

Kondemnatornom tužbom tužilac zahteva osudu na određenu činidbu, odnosno da se od tuženog zahteva da preduzme radnju po osnovu prava iz radnog odnosa (npr. isplata zarade ili drugih primanja, naknada štete,[209] vraćanje na rad tužioca kome je nezakonito otkazan ugovor o radu), a na osnovu pravosnažne presude može zahtevati prinudno izvršenje,[210] za razliku od odluka suda donetih u postupku kojim se utvrđuje zakonitost odluke, koja nema karakter izvršne isprave. Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa (zarade, naknade zarade ili drugih primanja zaposlenih) zastarevaju u roku od tri godine

[205] *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, International Labour Office, Governance and Tripartism Department, Geneva, 2013, str. 16.

[206] Zoran Ivošević, Sudska zaštita u radnom sporu, *Izbor sudske prakse,* 1/1994, str. 18.

[207] Tatjana Zoroska Kamilovska, „Koncentracija parničnog postpuka", *Pravni život*, 13/2007, str. 769.

[208] Ž. Kulić 2015, *op. cit*., str. 319.

[209] I poslodavac može podneti kondemnatornu tužbu protiv radnika, npr. za naknadu štete ukoliko je radnik prouzrokovao štetu poslodavcu.

[210] Borivoje Poznić, *Građansko procesno pravo*, Savremena administracija, Beograd, 1994, str. 162.

od dana nastanka obaveze, što znači da se u slučaju pokretanja postupka kondemnatornom tužbom ne primenjuje prekluzivni rok od 60 dana predviđen Zakonom o radu,[211] o čemu će više reči biti u daljem tekstu.

Spor o zakonitosti pokreće se konstitutivnom ili preobražajnom tužbom kojom se preispituje zakonitost odluke poslodavca. Ovom tužbom zahteva se određena promena u radnopravnom odnosu.[212] Rok za pokretanje sudskog postupka podnošenjem kondemnatorne tužbe u slučaju poništaja akta poslodavca kojim je povređeno pravo zaposlenog ističe nakon 60 dana od dana dostavljanja akta, odnosno od dana saznanja za povredu prava.

Deklaratornom tužbom se predlaže utvrđenje postojanja ili nepostojanja određenih činjenica, prava ili pravnog odnosa, pri čemu tužilac treba da dokaže postojanje pravnog interesa.[213]

Tužba kojom se zahteva zaštita prava ličnosti (lično-pravna tužba) podnosi se u cilju otklanjanja povrede prava ličnosti koju je lice pretrpelo na radu najčešće usled radnji zlostavljanja na radu[214] ili diskriminacije u oblasti rada. Ali do povrede prava ličnosti može doći i u slučaju nezakonitog otkaza ugovora o radu.[215]

Lično-pravna tužba sadrži zahtev da se dalje radnje kojima se povređuje pravo ličnosti obustave. Dodatno, ovom tužbom može se zahtevati i naknada neimovinske štete, kao i nematerijalna naknada neimovinske štete u vidu objavljivanja presude kojom je utvrđeno da je poslodavac diskriminatorski postupao. U slučajevima zlostavljanja na

---

[211] ZoR, čl. 195–196.

[212] U građanskom pravu, pravna zaštita koja se zahteva preobražajnom tužbom smatra se suprotna principu da sudske odluke nemaju ulogu stvaranja novih prava i da ne dovode do promene u materijalnopravnom odnosu. Smatra se da sudske odluke ne predstavljaju „pravnoproizvodnu činjenicu" jer se njima ne stvara niti menja građansko subjektivno pravo, jer tome služe pravni poslovi. Po pravilu, sudskim odlukama se utvrđuje postojanje već postojećih prava ili se ostvaruju prava. Ima mišljenja da ovaj vid pravne zaštite, u stvari, svoj oslonac nalazi u zaštiti opštih interesa i činjenici da se dejstva promene pravnog odnosa mogu odnositi i na treća lica. Tada je uloga suda neizbežna jer stvaranje pravnih promena jednostranom izjavom volje ili saglasnim izjavama volje nije bilo moguće. Uprkos pravilu da se u parnici ne stvaraju novi pravni odnosi i prava, već da se štite, preobražajnom tužbom tužilac traži od suda da ispita i utvrdi, i sudskom odlukom meritorno odluči, da li ima pravo na pravnu promenu koju zahteva i da li su ispunjeni uslovi za njeno nastupanje. Vid. više: Ranko Keča, *Građansko procesno pravo*, Pravni fakultet, Novi Sad, 1998, str. 360.

[213] Više o deklaratornoj tužbi: Ranko Keča, *Građansko procesno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2013, str. 193–195.

[214] Zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju može da zahteva: utvrđenje da je pretrpeo zlostavljanje, zabranu vršenja ponašanja koje predstavlja zlostavljanje, zabranu daljeg vršenja zlostavljanja, odnosno ponavljanja zlostavljanja, izvršenje radnje radi uklanjanja posledica zlostavljanja, naknadu materijalne i nematerijalne štete, objavljivanje presude donete povodom tužbi zbog zlostavljanja. Svetlana Anđelić, „Pravo zaposlenog na lični integritet i zaštitu ličnosti", *Pravni život*, 11/2015, str. 388. Tužbeni zahtev koji se sastoji u zabrani vršenja ponašanja koje predstavlja zlostavljanje, zabrani daljeg vršenja zlostavljanja, odnosno ponavljanja zlostavljanja se može podneti jedino ukoliko zaposleni i dalje radi kod poslodavca, u suprotnom, zaposlenom stoje na raspolaganju preostali tužbeni zahtevi. Tužbeni zahtev za utvrđenje da je zaposleni pretrpeo zlostavljanje, za razliku od ostalih tužbenih zahteva, deklarativnog je karaktera i predstavlja pravni osnov i uslov za izvršenje drugih zahteva. Jovana Petrović, „Sudska zaštita od zlostavljanja na radu", *Pravni život*, 11/2018, str. 395.

[215] Jovana Misailović, „Naknada nematerijalne štete usled nezakonitog otkaza ugovora o radu", u: Zdravko Petrović, Vladimir Čolović (ur.), *Prouzrokovanje, naknada štete i osiguranje*, Institut za uporedno pravo/Pravni fakultet Univerzitet Union/Pravosudna akademija, Valjevo/Beograd, 2019, str. 315–323.

radu, sudski postupak vodi se po pravilima koja važe za radni spor,[216] a ukoliko je reč o diskriminaciji u oblasti rada, po pravilima koja važe za „običnu" parnicu.[217]

3.5.3. Rok za pokretanje postupka

U nameri da ostvari zaštitu povređenog prava u postupku pred sudom, radnik mora posebno voditi računa o vremenskom roku u kojem se tužba podnosi sudu.

Vremensko ograničenje uređeno je Zakonom o radu koji nalaže da protiv rešenja kojim je povređeno pravo ili u slučaju kada je saznao za povredu prava, radnik, odnosno predstavnik sindikata čiji je radnik član ako ga radnik ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom u roku od 60 dana od dana dostavljanja rešenja poslodavca, odnosno saznanja za povredu prava.[218]

Rok od 60 dana koji predviđa Zakon o radu prekluzivne je prirode i propuštanje roka za podnošenje tužbe vodi gubitku prava na sudsku zaštitu i odbacivanje tužbe zbog neblagovremenosti.[219] Gubitak prava na tužbu povlači i definitivan gubitak prava koje je podnošenjem tužbe i pokretanjem radnog spora trebalo da bude zaštićeno.[220] Drugačije rešenje, značajno povoljnije za stranke u sporu, sadrži zakonodavstvo Rusije. Osim što predviđa rok za pokretanje postupka u roku od 90 dana od dana saznanja za povredu prava (izuzetak od 30 dana predviđa se jedino u slučaju kada je predmet spora otkaz ugovora o radu), ruski zakonodavac omogućio je budućim strankama u sporu da u slučaju da su navedene rokove prekoračili iz valjanih razloga (zakon nije specifičan šta se smatra valjanim razlogom u konkrektnom slučaju) sud ponovo uspostavi novi rok, omogućavajući im time da ipak pokrenu spor pred sudom.[221] Suprotno vredi u domaćem zakonodavnom sistemu. U slučaju kada je propušten rok za pokretanje radnog spora, sud neće odbaciti podnetu tužbu samo u pogledu zahteva da se upitna donesena odluka poslodavca poništi, već i u pogledu vraćanja u prethodno stanje stvari. Poslednje podrazumeva da ukoliko je, primera radi, radnik prekoračio zakonski rok za pokretanje postupka povodom otkaza ugovora o radu, neće imati mogućnost da utvrdi ništavost poslodavčeve odluke, kao ni da zahteva

[216] Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, *Službeni glasnik RS*, br. 36/2010, čl. 29, st. 4.

[217] Zakon o zabrani diskriminacije, *Službeni glasnik RS*, br. 22/2009, čl. 41. Analiza zakonskih tekstova koji se odnose na diskriminaciju na radu i zlostavljanje na radu ukazuje na još neke veoma značajne razlike koje se javljaju među ovim pojavama, primera radi jedna od najupečatljivijih razlika jeste da ostvarivanje prava na sudsku zaštitu usled diskriminacije na radu, za razliku od zlostavljanja na radu, nikada ne zastareva. Aleksandra K. Petrović, „Problem razlikovanja diskriminacije i zlostavljanja na radu u pravnoj teoriji i praksi Republike Srbije", *Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku*, 2/2014, god. 30, str. 84.

[218] ZoR, čl 195.

[219] Ivošević ističe da zaposleni može biti doveden u zabludu u pogledu roka u okviru kojeg mora podneti tužbu sudu kako bi ispunio procesnu pretpostavku za vođenje radnog spora. Tako, ukoliko je zaposleni u pouci koju mu je uputio poslodavac bio obavešten o drugačijem roku od onog sadržanog u zakonu, neće biti prekludiran u pogledu podnošenja tužbe čak i kada je taj rok istekao. Z. Ivošević 2015, str. 312.

[220] *Ibidem*, str. 312.

[221] Russian Labor Code, Art. 392, Par. 3, https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.ht, 27. 10. 2020.

vraćanje na rad, naknadu štete u vidu zarade koja je izostala usled prestanka radnog odnosa ili uplatu pripadajućih doprinosa po osnovu obaveznog socijalnog osiguranja.[222]

Trenutak od kojeg se računa početak roka za pokretanje sudskog postupka zavisi u značajnoj meri od toga da li je pravo radnika povređeno odlukom poslodavca ili faktičkom radnjom. Ukoliko je reč o povredi prava radnika odlukom poslodavca, rok se računa od dana kada je radniku dostavljena odluka. Ukoliko je radnik usled faktičke radnje poslodavca uskraćen, ograničen ili na drugi način onemogućen da ostvaruje svoje garantovano pravo, on može podneti tužbu za pokretanje radnog spora od dana kada je saznao za povredu prava. Tada se početak roka za pokretanje radnog spora računa od narednog dana od dana saznanja za povredu prava i ističe protekom roka od 60 dana. U skladu sa prethodno istaknutim, dan tačne povrede prava radnika nije jednostavno utvrditi. Ovo, međutim, ne mora uvek izazivati teškoće ukoliko je pravo povređeno određenim činjenjem poslodavca koje je nesumnjivo vidljivo. Suprotno vredi za situacije u kojima je pravo radnika povređeno nečinjenjem, kada je znatno teže utvrditi kako momenat kada je došlo do povrede prava tako i sam trenutak u kojem je radnik za povredu saznao. U tom slučaju, uloga suda je od prevashodne važnosti jer je neophodno imati u vidu pravilo *in dubio pro laboris* (u sumnji povoljnije po radnika) i utvrditi povredu prava nesumnjivo i precizno.[223]

Ranija zakonska rešenja sadržala su odredbe koje se mogu činiti povoljnijim za radnike, s obzirom na to da su predviđala obavezu prvobitne interne zaštite kod poslodavca, koju važeći Zakon o radu ne poznaje. Tako, prema Zakonu o udruženom radu radnik kojem je povređeno pravo mogao je podneti zahtev za zaštitu prava organu određenom statutom organizacije u roku od 30 dana od dana kada je saznao za povredu prava, odnosno od dana kada mu je uručena odluka poslodavca kojom je njegovo pravo povređeno. Tek ukoliko nadležni organ u predviđenom roku od podnošenja zahteva ne donese odluku, radnik može u novom roku od 30 dana podneti tužbu sudu udruženog rada. Dodatno, u slučaju da radnik nije iskoristio mogućnost interne zaštite, sudska zaštita je bila isključena.[224]

Slično je predviđao i Zakon o radnim odnosima iz 1991. godine.[225] Ovim zakonom radnik je bio titular prava na zaštitu pred organima u preduzeću, nadležnim sudom, sindikatom, inspekcijskim organima i drugim organima, kao i prava na prigovor drugostepenom organu kod poslodavca utvrđenim kolektivnim ugovorom u roku od 15 dana od dana kada mu je uručena odluka poslodavca kojom je njegovo pravo povređeno. U slučaju da radnik nije bio zadovoljan ishodom konačne odluke nadležnog organa, ili ukoliko nadležni organ u roku od 30 dana od dana podnošenja prigovora ne donese

[222] Z. Ivošević 2015, str. 311.

[223] Z. Ivošević 2007b, str. 14.

[224] Zakonodavstvo Makedonije, koje jednako kao i zakonodavstvo Srbije ne poznaje specijalizovane sudove za oblast radnih sporova, sadrži primer pozitivnog rešenja. Naime, individualni radni spor rešava se prvo u postupku kod poslodavca, a tek potom u postupku pred sudovima opšte nadležnosti prema pravilima posebnog parničnog postupka. Vansudski postupak pred organima poslodavca je obavezan i zaposleni ne može inicijalno zahtevati zaštitu prava u postupku pred sudom. Drugim rečima, ako zaposleni veruje da neko pravo ne koristi ili to pravo ostvaruje u manjoj meri, prvo se mora obratiti poslodavcu sa zahtevom ili žalbom u roku od 8 dana. Ako poslodavac ne odgovori u roku od 8 dana ili zaposleni nije zadovoljan odgovorom, može pokrenuti radni spor kod nadležnog suda. Zakon o radu Severne Makedonije, član 181.

[225] Zakon o radnim odnosima iz 1991. godine.

rešenje, radniku je bilo omogućeno da u narednom roku od 15 dana pokrene postupak sudske zaštite.

Zakon o radnim odnosima usvojen 1996. godine[226] nije predviđao mogućnost prigovora drugostepenom organu kod poslodavca. Radnik koji bi bio nezadovoljan odlukom poslodavca koja se smatrala konačnom danom dostavljanja radniku, mogao je pokrenuti spor pred nadležnim sudom u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke. Ovim rešenjem domaće zakonodavstvo učinilo je korak unazad u pogledu zaštite radnika, imajući u vidu trajanje roka za pokretanje radnog spora, kao i odsustvo interne zaštite kod poslodavca.

Zakonom o radu iz 2001. godine[227] nije ispravljen nedostatak, s obzirom na to da je zadržan rok od 15 dana za pokretanje radnog spora. Rok za sudsku zaštitu produžen je na 90 dana od dana povrede prava, odnosno od dana saznanja za povredu prava, usvajanjem važećeg Zakona o radu 2005. godine. Izmenama i dopunama Zakona o radu iz 2014. godine, rok za pokretanje radnog spora je skraćen na 60 dana, a dodatna otežavajuća okolnost za strane u radnom sporu učinjena je brisanjem odredbe o hitnosti rešavanja radnog spora u roku od šest meseci.[228]

3.5.3.1. Rok za pokretanje spora povodom ništavosti odluke poslodavca

U domaćoj teoriji i praksi, posebnu pažnju izaziva rok za podnošenje tužbe zbog ništavosti odluke poslodavca. Oprečni stavovi, pre svega u sudskoj praksi, u pogledu trajanja roka za podnošenje tužbe zbog ništavosti odluke poslodavca zasnovani su na dilemi da li se na rok za pokretanje spora povodom ništavosti primenjuju pravila sadržana u Zakonu o obligacionim odnosima ili odredbe Zakona o radu kao posebnog zakona.

Sumnja u primenu odredbe o trajanju roka za pokretanje tužbe povodom ništavosti nije postojala u vreme kada je Zakon o radu sadržao odredbe o internoj zaštiti kod poslodavca. Postupak interne zaštite bio je predviđen kao uslov za ostvarivanje zaštite u postupku pred sudom. Time se obezbeđivao isti zakonski rok za sudsku zaštitu i u slučaju povrede prava radnika odlukom poslodavca i usled faktičke povrede prava radnika. Međutim, usled nedostatka interne zaštite kod poslodavca, čime se umanjuje obim i kvalitet zaštite zaposlenih, stvara se dilema u pogledu roka za ostvarivanje sudske zaštite. Tako, različite odluke Vrhovnog kasacionog suda u pogledu tumačenja vremenskog roka za podnošenje zahteva sudu za utvrđenje ništavosti ugovora o radu zbog suprotnosti sa odredbama opšteg akta ili Zakona o radu dovele su do nedoslednog tumačenja odredbe Zakona o radu u pogledu roka za pokretanje spora. Naime, Vrhovni kasacioni sud u jednom slučaju zauzeo je stav da se rok za podnošenje tužbe kojom se zahteva utvrđivanje ništavosti mora podneti u navedenom roku za pokretanje sudskog postupka u skladu sa odredbama Zakona o radu. Iako je istakao da je po opštim pravilima građanskog prava sud po službenoj dužnosti dužan da pazi na apsolutnu ništavost ugovora i da se pravo na isticanje ništavosti

[226] Zakon o radnim odnosima usvojen 1996. godine, *Službeni glasnik RS*, br. 55/1996, čl. 114, st. 1 i 2.

[227] Zakon o radu usvojen 2001. godine, *Službeni glasnik RS*, br. 70/2001, 73/2001, čl. 8.

[228] Borivoje Gajić, *op. cit*., str. 36.

ne gasi (zbog mana volje tužba se može podneti u zakonom određenim rokovima, član 117. ZOO) Vrhovni kasacioni sud zauzeo je stav da je Zakon o radu specijalni zakon u odnosu na Zakon o obligacionim odnosima, pa se stoga pravilo o prekluziji primenjuje i na slučaj utvrđenja ništavosti odredaba ugovora o radu zato što su nepovoljnije od zakona ili opšteg akta ili se zasnivaju na netačnom obaveštenju od strane poslodavca.[229] Jednako kao i u prethodnom slučaju, Vrhovni kasacioni sud je i u pogledu zaposlenog u posebnom režimu radnog odnosa u skladu sa Zakonom o državnim sužbenicima takođe bio stava da se ne može primeniti odredba Zakona o obligacionim odnosima po kojoj se pravo na isticanje ništavosti ne gasi, već se na rokove za podnošenje tužbe o zakonitosti odluke poslodavca uvek primenjuje zakon koji reguliše radne odnose, kao posebni zakon.[230]

Međutim, da ovakva praksa nije ujednačena pokazuje presuda u kojoj je Vrhovni kasacioni sud bio mišljenja da se u postupku utvrđivanja ništavog ugovora o radu ne primenjuju odredbe Zakona o radu, već odredbe Zakona o obligacionim odnosima jer je reč o ništavom pravnom poslu u kom slučaju se shodno članu 110 Zakona o obligacionim odnosima pravo na isticanje ništavosti ne gasi.[231]

Neujednačenost stava Vrhovnog kasacionog suda neminovno ukazuje da je neophodno rešenje kojim će se dileme u pogledu roka za utvrđivanje ništavosti u radnim sporovima jedinstveno urediti. Sama činjenica da se u prethodno predočenim predmetima primenjivao vremenski značajno drugačiji rok za ostvarivanje sudske zaštite u pogledu iste materijalne stvari dovodi do sumnje u rad sudskih organa i umanjuje sigurnost stranaka da će u istoj stvari biti primenjene iste zakonske odredbe. Ustavni sud je ukazao na potrebu da se praksa Vrhovnog kasacionog suda mora ustaliti u pogledu blagovremenosti tužbe za utvrđivanje u radnom sporu, upozoravajući pri tome „da postoji povreda prava na jednaku zaštitu prava zajamčenog Ustavom kada sudovi poslednje instance povodom iste činjenične situacije i istog pravnog stanja donesu različute odluke“.[232]

3.5.4. Tok i posebna pravila postupka

Republika Srbija nije usamljena u pogledu rešenja kojim se radni sporovi rešavaju prema odredbama parničnog postupka. Neretko adaptacija pravila parničnog postupka na specifične okolnosti radnih sporova može doprineti njihovom efikasnijem rešavanju. U tom smislu, posebna pravila koja se primenjuju u radnim sporovima u cilju njihovog bržeg rešavanja, poput načela hitnosti, ovlašćenja suda da po službenoj dužnosti izriče privremene mere, kraćih rokova za odlučivanje o donošenju privremene mere na zahtev stranaka, kraćih paricionih rokova, trebalo bi da budu zadržana i u budućnosti uz određene intervencije u pravcu izraženijeg izdvajanja parnica iz radnih odnosa iz ostalih građanskih

[229] Presuda Vrhovnog kasacionog suda Rev2 2157/2015 od 28. 9. 2016. godine.

[230] Presuda Vrhovnog kasacionog suda Rev2 1958/2015, Rž 369/2015 od 18. 11. 2015. godine.

[231] Presuda Vrhovnog kasacionog suda Rev2 1085/2014 od 1. 4. 2015. godine.

[232] Odluka Ustavnog suda, Už1695/2009, http://www.podaci.net/_ZAKON/_odluke_ustavnog_suda/OUS-1695-2009.html, 18. 10. 2020.

parnica. Činjenica je da se sudskom rešavanju radnih sporova u domaćem zakonodavstvu nije posvetila pažnja veća od one materijalizovane u sadržini posebne glave Zakona o parničnom postupku, što opravdano daje prostora za diskusiju o unapređenju zakonskog teksta i ujedno podgrejava postojeću sumnju u efikasnost sudskog rešavanja radnih sporova.

U skladu sa odredbama Zakona o parničnom postupku koje se primenjuju u radnom sporu, parnica počinje da teče dostavljanjem tužbe tuženom. U nemačkom zakonodavstvu, na primer, postoji mogućnost podnošenja tužbe usmeno, na zapisnik pred sudom, u skladu sa načelom dostupnosti suda. U tom slučaju, službeno lice suda koje sačinjava zapisnik upozorava stranku na formalne nedostatke tužbe, ali ne i na njenu materijalnu (ne)utemeljenost.[233]

Nakon što je postupak pred sudom otpočeo, nova parnica u pogledu istog zahteva ne može se pokrenuti, a u slučaju da tužilac pokrene novu parnicu, sud će tužbu odbaciti. Slično pravilo sadržalo je i francusko radno zakonodavstvo prema kojem su stranke morale sve zahteve koji su predmet radnog spora, nezavisno od toga da li potiču od tuženog ili tužioca, a koji proizilaze iz istog ugovora o radu, da vode u okviru jedne parnice pred radnim sudom.[234] Nove činjenice bilo je moguće dostaviti najkasnije u postupku pred sudom koji se vodi po žalbi, ukoliko su one nastale nakon što je otpočeo prvostepeni postupak. Navedeno rešenje zabranjuje strankama da nakon vođenja postupka pokreću bilo kakve nove radnje kojima se traži rešavanje sporova koji proizilaze iz istog ugovora o radu čije su povrede odredaba prethodno već bile predmet rasprave u postupku pred sudom. Međutim, ovakvo specifično rešenje radnog zakonodavstva ukinuto je 2016. godine.[235]

U cilju ubrzanja postupka rešavanja radnih sporova, jednako kao u domaćem zakonodavstvu, u nemačkom modelu sudskog rešavanja radnih sporova važi zabrana vraćanja na novo suđenje. Ova zabrana usvojena je pre svega u cilju što manjeg i bolje predvidivog rizika troškova. Zakonom o radnim sudovima predviđeno je da usled povrede pravila postupka od strane radnog suda, koje mogu nastati kada je sud prilikom preduzimanja neke radnje propustio da primeni procesno pravilo ili ga je pogrešno primenio, vraćanje predmeta na ponovno suđenje nije dopušteno.[236] Dodatno, ovim zakonom se određuje apsolutna zabrana ukidanja prvostepenih presuda i vraćanje predmeta prvostepenom sudu na ponovni postupak. Vredi ukazati na to da viši sud ima ovlašćenja da o zahtevu, na osnovu nove javne rasprave, samostalno i konačno odluči, umesto da vraća predmet prvostepenom sudu na ponovno suđenje. Ipak, Zakon o parničnom postupku dopušta višem sudu, u slučaju određenih težih povreda pravila postupka, da

[233] Marija Dragićević, „Moguće izmene domaćeg zakonodavstva o sudskom rešavanju radnih sporova po ugledu na nemački model radnog sudstva", *Zbornik Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 78/2018, str. 357.

[234] Code du travail, Art. R1452-6, https://www.codes-et-lois.fr/code-du-travail/article-r1452-6, 31. 10. 2020. Primera radi, ukoliko bi u trenutku podizanje tužbe protiv poslodavca zaposleni imao osnova za podizanje tužbe usled neisplaćenih naknada za prekovremeni rad i naknada za neiskorišćeni godišnji odmor, oba zahteva morala bi da budu obuhvaćena jednom tužbom, a sve u cilju skraćivanja trajanja postupka i smanjenja troškova.

[235] Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice pruď homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000032577373/2016-05-26/, 31. 10. 2020.

[236] Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 12. Juni 2020 (BGBl. I S. 1248) geändert worden ist., Art. 68. https://www.gesetze-im-internet.de/arbgg/ArbGG.pdf, 2. 11. 2020.

pobijanu presudu ukine i predmet vrati prvostepenom sudu na ponovni postupak.[237] Glavna prednost ovakvog rešenja jeste sprečavanje čestih situacija koje nastaju u praksi usled ukidanja prvostepenih presuda zbog manjih procesnih manjkavosti i time značajno produžavaju vreme trajanja postupka. Ovakvo rešenje u našem zakonodavstvu bilo bi i više nego dobrodošlo imajući u vidu da vremensko trajanje radnih sporova u postupku pred sudom prevazilazi razumni rok za njihovo rešavanje. Tom prilikom, zakonodavac bi trebalo da bude posebno oprezan da u cilju temeljnog i valjanog odlučivanja sudije predvidi i izuzetke od takvog rešenja. U cilju smanjenja broja sudskih sporova, i omogućavanja radnicima da pokušaju da reše spor bez obraćanja sudu, slovenački zakonodavni sistem predviđa da su radnici koji smatraju da njihov poslodavac ne ispunjava obaveze koje proističu iz radnog odnosa ili krši neko od njihovih prava obavezni da zatraže pismenim podneskom od poslodavca da prestane sa kršenjem i /ili da ispuni svoje obaveze. Tek ukoliko poslodavac ne ispuni svoje obaveze i/ili ne prekine sa kršenjem prava radnika u roku od osam radnih dana od dana prijema pismenog zahteva radnika, radnici mogu zahtevati sudsku zaštitu pred nadležnim radnim sudom. Pored toga, arbitražni postupak je posebno obrađen u Zakonu o radnim odnosima. Ono što je posebno značajno u rešavanju radnih sporova u slovenačkom pravnom sistemu jeste mogućnost da radnik ili poslodavac mogu predložiti rešavanje spora kroz saradnju sa inspektoratom za rad.[238] Ovime se pretpostavlja da inspektor rada mora posedovati veštine i znanja u cilju rešavanja spora između radnika i poslodavaca u konkretnim okolnostima slučaja.[239]

3.5.4.1. Pripremno ročište

Parnični postupak u kojem se rešavaju radni sporovi, jednako kao i u građanskim parnicama, obuhvata dve glavne faze – pripremno ročište i ročište predviđeno za glavnu raspravu.

S obzirom na načelo hitnog rešavanja radnih sporova sud je dužan da o zahtevima stranaka odluči u prikladnom roku. Dužnost suda da sprovede postupak bez odugovlačenja

[237] M. Stojanović, *op. cit.*, str. 48.

[238] Republika Slovenija Sodni Svet (Slovenia), https://www.encj.eu/images/stories/pdf/workinggroups/Timeliness/response_questionnaire_timeliness_slovenia.pdf, 29. 10. 2020.

[239] Ovo je drugi primer iz uporednog prava (prvi je Španija gde inspektori za rad imaju procesnu legitimaciju da pokreću spor za utvrđivanje povreda prava zaposlenih iz radnog odnosa) da se inspektorima rada daju određena ovlašćenja u pogledu rešavanja radnih sporova. Konkretno, inspektor rada prema slovenačkom radnom zakonodavstvu ima položaj medijatora. U slučaju da je samo jedna strana voljna da spor reši u postupku medijacije, inspektor rada mora dobiti saglasnost druge strane pre nego što pristupi postupku posredovanja. Inspektor rada ne sme predlagati strankama rešenje, niti nametati kao opravdano rešenje za koje se zalaže samo jedna strana. Pokretanjem medijacije, stranke nisu izgubile pravo da se obrate sudu ili da pokušaju da reše spor nekim od drugih načina rešavanja sporova (arbitražom). U zakonodavstvu Republike Srbije, posebni napori za smanjenje broja radnih sporova, poput onih koji se sreću u stranim pravima, nisu učinjeni. Omogućavanjem inspektorima rada u Republici Srbiji da rešavaju radne sporove u svojstvu medijatora, primera radi, mogao bi se napraviti prvi korak. Ovo, jer bi se obukom inspektora za rad učinilo da radni spor rešavaju lica koja se svakodnevno staraju o bezbednosti i zdravlju na radu, kao i poštovanju prava i obaveza iz radnog odnosa, i koja stoga imaju neposredan uvid u svakodnevne odnose poslodavaca i zaposlenih. Zvone Vodovnik, Etelka Korpič-Horvat, *Labour Law in Slovenia*, Wolters Kluwer, The Netherlands, 2015, str. 224.

uvedena je izmenama Zakona o parničnom postupku iz 2011. godine, čime je zamenjena prethodna obaveza suda da „nastoji" da sprovede postupak bez odugovlačenja. Ovo je znatno stroža obaveza od „nastojanja" i uslovljava drugačije postupanje suda stvarajući drugu vrstu odgovornosti.[240]

Sud po pravilu zakazuje jedno ročište za glavnu raspravu, na kojem se izvode svi dokazi koje je sud dozvolio ili koje je odredio po službenoj dužnosti. Osim dokaza, u radnim sporovima sud može po službenoj dužnosti primeniti privremene mere u cilju otklanjanja štete, koja može biti nenadoknadiva usled neblagovremenog delovanja, ali i u cilju sprečavanja nasilnog postupanja. Osim po službenoj dužnosti, sud je ovlašćen da izrekne privremene mere i po zahtevu stranaka, odnosno da o zahtevu stranaka odluči u roku od osam dana od dana podnošenja predloga.[241] Privremenom merom ne sme se iscrpiti tužbeni zahtev u potpunosti, jer bi u tom slučaju nastavak postupka bio izlišan s obzirom na to da bi krajnji rezultat parnice bio očigledan. Žalba protiv rešenja o određivanju privremene mere nije dozvoljena.

Pripremno ročište sud zakazuje u roku od 30 dana od dana dostavljanja odgovora na tužbu tužiocu.[242] Sud je vezan tužbenim zahtevom i mora odlučivati u granicama svoje nadležnosti, omogućavajući strankama u sporu zakonitu, pravičnu i jednaku zaštitu svojih prava. Stranke slobodno raspolažu postavljenim službenim zahtevom i mogu se istog odreći, priznati zahtev druge strane ili zaključiti poravnanje.[243]

Naročito je važno da se adekvatna sudska zaštita obezbedi zaposlenom već u prvostepenom postupku tokom kojeg se sva sporna pitanja moraju definisati. Svi mogući zahtevi, činjenice i dokazi trebalo bi da se podnesu prvostepenom sudu, a u cilju omogućavanja strankama da procene da li da koriste pravo na žalbu, kao i u cilju smanjenja broja žalbenih postupaka, prvostepeni sud bi trebalo da daje jasna i iscrpna obrazloženja svojih odluka na lako razumljivom jeziku.[244] Uvođenje novih zahteva, činjenica ili dokaza u drugostepeni postupak trebalo bi ograničiti, osim u slučaju nastanka novih okolnosti ili drugih razloga koji su izričito propisani zakonom, a raspravu dozvoliti samo na obrazložene navode žalbe.[245] Ovakav stav u funkciji je efikasnijeg vođenja postupka i sprečavanja zloupotreba procesnih ovlašćenja u cilju odugovlačenja postupka koji bi trebalo da se okonča u razumnom roku. Za zaposlenog je prethodno navedeno od izuzetne važnosti jer upravo dužina trajanja postupka je ono što najčešće odvraća zaposlenog da koristi pravo na zaštitu u sudskom postupku. Pravovremenom okončanju postupka dodatno doprinosi i odredba kojom se nalaže da se glavno ročište održava iako stranka koja je uredno pozvana

[240] Jelena Borovac, Gordana Ajnšpiler-Popović, Jasmina Stamenković, Slavoljub Carić, Marjana Janjić, Mirjana Gitarić, *Komentar Zakona o parničnom postupku – Priručnik*, Paragraf Lex, Beograd, 2012, str. 121.

[241] ZPP, čl. 439.

[242] *Ibidem*, čl. 301

[243] Ž. Kulić 2015, str. 321.

[244] Ljubica Milutinović, Snežana Andrejević, *Vodič za izradu prvostepenih sudskih odluka iz građanske materije - s osvrtom na navođenje presuda Evropskog suda za ljudska prava*, Savet Evrope - Kancelarija u Beogradu, Beograd 2016, str. 12.

[245] Snežana Andrejević, „Prestanak radnog odnosa na inicijativu poslodavca", *Bilten sudske prakse Vrhovnog suda Srbije,* 2/2008, str. 226.

nije pristupila, a u takvim okolnostima sud odlučuje imajući u vidu utvrđeno činjenično stanje do tog trenutka.[246]

U cilju efikasnijeg rešavanja postupka, neka od stranih rešenja sadrže odredbu kojom su sudovi obavezni da pre zakazivanja prvog ročišta zakažu posebno ročište za mirenje.[247] Ovo rešenje pokazalo se posebno efikasnim u nemačkoj sudskoj praksi, s obzirom na to da se veliki broj sudskih postupaka okončava u značajno kraćem vremenskom roku u odnosu na sudsko trajanje postupka.[248] Ročište za mirenje održava profesionalni sudija bez prisustva sudija porotnika, iznoseći strankama svoje pravno shvatanje konkretnog predmeta spora. Mišljenje i pravna ocena sudije ima veliki uticaj na stranke, usled čega se i značajan broj sudskih sporova okonča već na ročištu za mirenje. Ukoliko to nije slučaj, sudija nastoji da stranke reše spor mirnim putem kroz ceo sudski postupak. Kako bi izbegle troškove sudskog postupka i neizvesnosti u vezi sa svedocima i drugim vrstama dokaznih sredstava, stranke vrlo često postižu poravnanje u kasnijim fazama postupka, nakon što odrede koje dokaze planiraju da podnesu sudu. I u ovoj fazi postupka sudija može, na osnovu svoje pravne ocene, ponoviti mišljenje o tome kako se spor može rešiti, čime se strankama daje uvid u to kakvu odluku mogu očekivati.[249]

Slično rešenje postoji i u zakonodavstvu Španije. Da bi pokrenuo pojedinačni postupak, zaposleni mora prvo da podnese zahtev pred relevantnom regionalnom službom za mirenje zahtevajući mirenje sa poslodavcem (izuzeci od ovog postupka predviđeni su u slučaju određenih posebnih postupaka, kao što su postupci vezani za godišnji odmor ili za promenu uslova rada). Podnošenje zahteva čija je sadržina identična tužbi po osnovu koje se vodi sudski spor obavezno je pre početka formalnog postupka pred radnim sudovima.[250] Jednako kao i u nemačkom radnom zakonodavstvu, i u Španiji su stranke

[246] ZPP, čl. 440, st. 2.

[247] U Mađarskoj, na primer, sudije radnih sudova koriste prvo sudsko saslušanje da istraže mogućnost nagodbe, a do prvog ročišta u sudskom postupku dolazi samo ukoliko ne dođe do nagodbe između stranaka. Mađarski nacionalni centar EIRO izveštava da „nije retko da stranke zaključe sporazum na prvom saslušanju, tokom pauze u postupku ili u kasnijoj fazi. Stranke i njihovi advokati dobro su svesni neizvesnosti, kao i dugotrajne i skupe prirode sporova koje rešava sud. *Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2010, str. 5. Do 2010. godine u Italiji je zakonom bilo predviđeno pravilo kojim se propisuje obavezni pokušaj mirnog rešavanje spora pred upravnim organom – „Commissione di conciliazione". Ovo pravilo je modifikovano, tako da je pokušaj mirenja sada neobavezan. XXth Meeting of European Labour Court Judges 10-11 September, Copenhagen, Denmark, 2012, str. 4.

[248] Manfred Weiss, Marlene Schmidt, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, The Netherlands, Kluwer Law International, 2008, str. 154.

[249] M. Dragićević, *op. cit*., str. 351.

[250] U kineskoj teoriji radnog prava, kineski sistem za rešavanje radnih sporova opisan je kao „jedno posredovanje, jedna arbitraža i dve sudske presude". Naime, pre nego što podnesu tužbu sudu, stranke prvo pokreću dobrovoljni postupak koji obično provodi odbor za posredovanje kod poslodavca. Ako pokušaji posredovanja propadnu, jedna od strana može da zahteva da se pređe na postupak arbitraže. Međutim, za razliku od medijacije, arbitraža je obavezan postupak koji se mora iscrpiti pre nego što stranke mogu podneti tužbu sudu. Ako bilo koja strana ospori arbitražnu odluku, može se žaliti nadležnom sudu. Jiaojiao Feng, Pengxin Xie, "Is mediation the preferred procedure in labour dispute resolution systems? Evidence from employer–employee matched data in China", *Journal of Industrial Relations*, Vol. 62, No. 1/2020, str. 84. Vid. više: Kyung-Jin Hwang, Kan Wang, "Labour dispute arbitration in China: Perspectives of the arbitrators", *Employee Relations*, Vol. 37, No. 5/2015, str. 582–603.

obavezne da spor reše mirnim putem, na ročištu za mirenje, pre nego što se upuste u postupak rešavanja pred nadležnim sudom. U praksi se značajan broj sporova rešava sporazumima postignutim usled mirenja, što značajno smanjuje broj sudskih postupaka. U slučaju da se tokom postupka mirenja ne postigne sporazum, podnosilac zahteva ima pravo da podnese tužbu radnom sudu. Zaposleni je obavezan da u tužbeni zahtev uključi argumente koje će koristiti tokom sudskog postupka, tako da se tuženi obavesti o njima pre prvog ročišta kako bi bio u mogućnosti da se adekvatno brani. Stranke mogu postići dogovor i rešiti slučaj u bilo kom trenutku pre održavanja sudskog ročišta, u suprotnom obavezane su da se pojave pred sudom na dan prvog zakazanog ročišta. Tog datuma, pre prve rasprave, od stranaka će se ponovo tražiti da pred sudijom pokušaju da reše spor mirnim putem, a ukoliko do pomirenja ne dođe, saslušanje će se održati naknadno.[251]

Domaći zakonodavac je, suprotno navedenim uporednim rešenjima, predvideo samo odredbu kojom sud u toku pripremnog ročišta obaveštava stranke o mogućnosti mirnog rešavanja sporova posredstvom medijacije, ali ne i obavezu sprovođenja ročišta za mirenje. Ukoliko se stranke ipak odluče da pristupe medijaciji, sud zastaje sa postupkom i odlaže održavanje ročišta. Troškove medijacije stranke snose ravnopravno. Oslobođenje polaganja troškova može imati stranka za koju je sud utvrdio da usled opšteg imovnog stanja nije u mogućnosti da podnese troškove medijacije (plaćanje takse, polaganje predujma za troškove svedoka, veštaka, uviđaja i sudskih spisa). U slučaju postizanja sporazuma u postupku posredovanja, on se dostavlja sudu radi zaključenja sudskog poravnanja. Neuspeh posredovanja vodi nastavku sudskog postupka na ročištu za glavnu raspravu koju sud zakazuje u roku od 30 dana na kojem se stranke ne mogu koristiti izjavama i predlozima prethodno korišćenim tokom posredovanja.[252]

Po ugledu na strana rešenja, obaveza stranaka da pristupe mirnom rešavanju sporova pred sudijom mogla bi da smanji broj sudskih sporova iz radnog odnosa. Ovo posebno imajući u vidu da srpsko zakonodavstvo ne poznaje specijalizovano sudstvo u oblasti rešavanja sporova iz radnog prava i činjenice da kultura rešavanja individualnih radnih sporova mirnim metodama još uvek nije zaživela u praksi. U tom cilju, od pomoći može biti rešenje koje sadrži zakonodavstvo Rusije, koja takođe kao ni Republika Srbija nema posebne radne sudove. Međutim, u cilju efikasnog rešavanja sporova, prema Zakonu o radu, u Rusiji su obrazovane komisije za individualne radne sporove u kojima su zastupljeni jednako predstavnici zaposlenih i poslodavaca u slučaju kada zaposleni u toku neposredne rasprave sa poslodavcem spor nije rešio sam, ili uz učešće svog predstavnika.[253] Ove komisije nemaju nadležnost da rešavaju sve sporove u vezi sa radnim odnosom. Tako, prema Zakonu

[251] Jorge Aranaz Benito, Ana Campos Rodríguez de Tembleque, "Spain", u: Nicholas Robertson (ed.), *op. cit.*, str. 156–166.

[252] B. Lubarda 2015, str. 796, 801.

[253] Komisije za radne sporove obrazuju se na inicijativu zaposlenih i (ili) poslodavaca od predstavnika zaposlenih i poslodavca u jednakom broju. Predstavnike zaposlenih u komisiju za radne sporove bira skupština (konferencija) zaposlenih kod poslodavca ili ih delegira predstavničko telo zaposlenih uz naknadno odobrenje skupštine (konferencije) zaposlenih kod poslodavca. Predstavnike poslodavca u komisiju imenuje direktor. Rešenjem skupštine zaposlenih, komisije za radne sporove mogu se obrazovati u posebnim odeljenjima kod poslodavca. Russian Labor Code, Art. 384, https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.ht, 31. 10. 2020.

o radu Rusije, zahtevi zaposlenog koji se odnose na vraćanje na posao, premeštaj na drugi posao, nezakonite radnje poslodavca u vezi sa korišćenjem ili obradom ličnih podataka zaposlenog, kao i zahtevi poslodavca za naknadu štete koju je prouzrokovao zaposleni, mogu se uputiti samo sudu. Pored toga, komisija nije nadležna da rešava sporove koji se odnose na naknadu za nematerijalnu (moralnu) štetu.[254] Međutim, i u Rusiji, u praksi vrlo mali broj organizacija formira komisije i većina sporova se rešava u sudskom postupku.[255]

U pravu Republike Srbije, česta je pojava da se na pripremnom ročištu stranke ne opredele za mirenje, usled čega se najveći broj predmeta rešava u postupku pred sudom. U tom slučaju, nakon pripremnog ročišta, sud upoznaje stranke sa činjeničnim tvrdnjama, odlučuje koje dokaze bi trebalo izvesti u toku glavne rasprave i utvrđuje vremenski rok[256] u kojem se spor okončava, pri čemu sud, u funkciji bržeg rešavanja spora, u najvećem broju slučajeva nastoji da se na jednom ročištu za glavnu raspravu izvedu svi predviđeni dokazi.[257] Nepostupanje sudije u navedenom roku vodi disciplinskoj odgovornosti prema odredbama Zakona o sudijama.[258]

[254] Zakonom o radu utvrđuje se tromesečni rok zastarelosti za navedena potraživanja komisijama. Poseban postupak i pravila razmatranja radnih sporova od strane komisija utvrđene su Zakonom o radu, a odluka komisije je obavezna za poslodavca. Međutim, ukoliko zaposleni ili poslodavac nje zadovoljan odlukom komisije, ta odluka se može osporiti u postupku pred sudom opšte nadležnosti u roku od 10 dana od dana kada je odluku primio zaposleni ili poslodavac. Razmatranje radnih sporova od strane komisije nije obavezan korak, pa zaposleni može svoj zahtev podneti direktno sudu, izostavljajući podnošenje zahteva komisiji. Elena Kukushkina, Georgy Mzhavanadze, Nina Mogutova, "Russia", u: Nicholas Robertson (ed.), *op. cit.*, str. 114–123.

[255] Izmenama i dopunama Zakona o parničnom postupku iz 2019. godine mogućnost mirnog rešavanja radnih sporova u postupku pred sudom je detaljno uređena. Naime, stranke u individualnom radnom sporu mogu zaključiti sporazum o poravnanju, u kojem mogu da preciziraju međusobno dogovorene uslove o poravnanju radnog spora. Sporazum o poravnanju mora odobriti sudija i povlači za sobom prekid razmatranja spora. Nakon izmena iz 2019. godine, uslovi za zaključivanje sporazuma o poravnanju, sadržaj sporazuma o poravnanju i postupak poravnanja je razjašnjen. Ovaj amandman ruskog Zakona o parničnom postupku uveo je poseban odeljak posvećen korišćenju postupaka pomirenja koje strane u sporu (uključujući radne sporove) mogu koristiti za rešavanje svog slučaja. Ranije je zakon predviđao postupak mirenja u obliku posredovanja. Sada je spisak postupaka dopunjen i uključuje sledeće: (1) pregovore; (2) korišćenje posrednika (uključujući postupak medijacije); (3) sudsko mirenje i (4) ostale načine mirenja koji su u skladu sa zakonom. Stranke u sporu mogu izabrati bilo koji postupak mirenja. Pomirenje strana je po pravilu moguće u bilo kojoj fazi parničnog postupka i u fazi izvršenja sudskog akta. U skladu sa zakonom, postupci mirenja mogu dati sledeće rezultate: (1) izvršenje nagodbe sporazumom u vezi sa celim zahtevom ili delom zahteva; (2) delimično ili potpuno odbijanje zahteva; (3) delimično ili potpuno priznavanje zahteva; (4) delimično ili potpuno odricanje od žalbenog zahteva ili (5) prepoznavanje okolnosti pod kojima druga stranka zasniva svoje tvrdnje ili prigovore. Federal Law of 26 July 2019 No. 197-FZ 'On Amending Certain Legislative Acts of the Russian Federation' http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201907260004, 1. 11. 2020.

[256] Donošenju rešenja o vremenskom okviru prethodi obavljanje nekoliko značajnih parničnih radnji suda. Sud mora: (1) utvrditi koje su činjenice među strankama sporne, kao i da li su za odlučivanje relevantne opštepoznate činjenice, u kojim slučajevima sud ne izvodi dokaze; (2) oceniti koja pravna pitanja treba raspraviti; (3) doneti rešenje o dokazima koje smatra bitnim i koje će izvesti na glavnoj raspravi. U ovoj odredbi Zakon koristi nepriličnu formulaciju – „koja će dokazna sredstva da izvede na glavnoj raspravi", jer dokazi se izvode, a dokazna sredstva se koriste. Sud odbija izvođenje dokaza koje smatra irelevantnim. Izvesno je da je plan preliminaran i provizoran jer, u zavisnosti od konkretnog razvoja parnice, može biti promenjen. Vesna Rakić Vodinelić, „Zakon o parničnom postupku Srbije", *Pravni zapisi*, 2/2011, str. 517.

[257] ZPP, čl. 305–309.

[258] *Ibidem*, čl. 10, st. 3. Budući da dužina postupka zavisi i od postupanja drugih službi suda (pisarnica, dostavna služba) kao i drugih organa, efikasnosti veštaka, opstrukcije dužnika, nesavesnog rada punomoćnika, opravdanost predviđene sankcije za sudiju može biti dovedena u pitanje. Jelena Borovac *et alia, op. cit.,* str. 121.

Osnovni cilj pripremnog ročišta jeste da se glavna rasprava okonča na jednom ročištu i time skrati trajanje sudskog postupka. Dodatno, spor se može okončati već na pripremnom ročištu ukoliko sud donese presudu kojom se spor meritorno rešava usled priznanja ili odricanja stranke od tužbenog zahteva, presudu zbog propuštanja, presudu na osnovu nespornog činjeničnog stanja ili presudu zbog izostanka.[259]

3.5.4.2. Ročište za glavnu raspravu

U skladu sa prirodom parnice, glavni deo postupka odvija se na ročištu za glavnu raspravu,[260] koje je sud dužan da zakaže u roku od 30 dana od dana održavanja pripremnog ročišta.[261] Prisustvo stranaka na glavnom ročištu je od izuzetne važnosti. Tužba se smatra povučenom ukoliko tužilac ne prisustvuje glavnoj raspravi, a nedolazak tuženog sa sobom povlači donošenje odluke suda u skladu sa utvrđenim činjeničnim stanjem. Izvođenje dokaza vrši se na glavnoj raspravi, a teret dokazivanja u parnicama iz radnog odnosa pada na stranku koja ima interes za dokazivanjem postojanja činjenica bitnih za nastanak ili ostvarivanje određenog prava.[262]

---

[259] B. Lubarda 2015, str. 796, f. 4776.

[260] ZPP iz 2011. godine predviđao je da su stranke dužne da, najkasnije na pripremnom ročištu, odnosno na prvom ročištu za glavnu raspravu ako pripremno ročište nije obavezno, iznesu sve činjenice potrebne za obrazloženje svojih predloga, da predlože dokaze kojima potvrđuju iznete činjenice, kao i da se izjasne o navodima i ponuđenim dokazima protivne stranke. Time je uvedena prekluzija u prvostepeni parnični postupak, a saglasno članu 314 ZPP-a predviđeno je da stranke mogu, u podnescima ili na kasnijim ročištima, sve do zaključenja glavne rasprave, da iznose nove činjenice i predlažu nove dokaze, samo ako učine verovatnim da bez svoje krivice nisu mogle da ih iznesu, odnosno predlože na pripremnom ročištu, odnosno na prvom ročištu za glavnu raspravu, ako pripremno ročište nije održano. Sud, pritom, neće uzeti u obzir činjenice i dokaze koji su izneti, odnosno predloženi suprotno toj odredbi. Dakle, izuzetak od pravila da se činjenice iznose i dokazi predlažu na pripremnom ročištu je sveden na situacije koje se mogu pripisati krivici stranaka, a ne i na one koje su potrebne radi utvrđivanja istinitog činjeničnog stanja. Branka Babović, „Zabrana iznošenja novih činjenica i dokaza u prvostepenom parničnom postupku", *Pravni život*, 12/2014, str. 114.

[261] ZPP, čl. 399, st. 1.

[262] „Teret dokazivanja ispunjenja obaveze ili činjenica koje utiču na prestanak obaveze leži na tuženom (dužniku), a ne na poveriocu (tužiocu). Stranka treba da dokaže one činjenice koje po materijalnom pravu imaju za posledicu dobijanje spora, pa rizik nedokazanosti snosi stranka na kojoj je ležao teret dokazivanja. Iz člana 231, stav 3 ZPP proizlazi da je poverilac u obavezi da dokaže svoje svojstvo poverioca (da se nalazio u radnom odnosu i da je radio u smenama – nastanak prava), a na tuženom leži obaveza dokazivanja činjenica koja sprečava ostvarivanje prava ili usled koje je pravo prestalo." Presuda Vrhovnog kasacionog suda Rev2 1112/2016 od 28. 12. 2016. godine. „Teret dokazivanja činjenica koje su važne za donošenje odluke, odnosno za nastanak ili ostvarenje prava, snosi stranka koja tvrdi da ima to pravo. Iz tih razloga, ako sud na osnovu izvedenih dokaza ne može sa sigurnošću da utvrdi neku činjenicu, o postojanju te činjenice zaključiće primenom pravila o teretu dokazivanja." Presuda Apelacionog suda u Beogradu Gž1 1336/10 od 15. 9. 2010. godine. Kada je reč o postupku koji se pred sudom vodi usled akta diskriminacije na radu, pitanje tereta dokazivanja nešto je drugačije postavljeno. Naime, ukoliko je zaposleni učinio verovatnim da je akt diskriminacije izvršen, na poslodavcu je da dokaže suprotno. Ovakvo rešenje uvedeno je u mnogim pravima u skladu sa Direktivom 97/80, Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex, *Official Journal L* 014 , 20/01/1998 P. 0006 – 0008, čl. 4.

Postupak se okončava donošenjem presude ili poravnanjem.[263] Poravnanje, koje ima obeležja formalnog ugovora, može se zaključiti sve do završetka glavne rasprave. U tom slučaju obe stranke popuštaju u adekvatnoj meri u pogledu svojih zahteva. Ukoliko stranke nisu raspolagale dozvoljenim zahtevima, sudsko poravnanje može se pobijati tužbom.[264]

U pravnom sistemu Republike Srbije presuda se donosi i objavljuje u ime naroda i izrađuje u pisanoj formi u roku od osam dana (u složenijim predmetima u roku od 15 dana) od dana objavljivanja.[265] Jedino ukoliko se postupak vodi pred većem sudija (u parnicama iz radnih sporova sudi sudija pojedinac), odmah po zaključenju glavne rasprave sud donosi presudu koju objavljuje predsednik veća.

Imajući u vidu da je navedeni rok za izradu pismenog otpravka presude kao i rok za dostavljanje strankama pismenog otpravka presude instruktivne prirode, u praksi se događa da se vremensko trajanje parničnog postupka produži i do nekoliko meseci usled preopterećenosti suda. Ovakvo, predugo trajanje postupka nakon okončanja glavne rasprave moglo bi se sprečiti ukoliko bi se, makar u radnim sporovima, predvidele određene sankcije (prekluzivni rok npr.) za prekoračenje roka za pismenu izradu i dostavljanje presude strankama. Posebno imajući u vidu da rok za žalbu na odluku prvostepenog suda počinje da teče od dana dostavljanja presude strankama.

U zavisnosti od predmeta tužbe zavisi i vrsta presude kojom se spor meritorno okončava – kondemnatorna, konstitutivna i deklaratorna presuda.

U slučaju odbacivanja tužbe, postupak se okončava donošenjem rešenja suda, ukoliko tužilac nema pravni interes za zaštitu prava, kao i ukoliko je tužba neuredna ili neblagovremena.[266] Pitanje tužiočevog interesa se najčešće postavlja u pogledu deklaratorne tužbe, dok je to znatno ređi slučaj kada je zaposleni podneo kondemnatornu ili konstitutivnu tužbu.

---

[263] U pojedinim sistemima sud zakazuje posebno ročište namenjeno samo donošenju presude. U finskom pravu, nakon glavne rasprave, članovi suda ostaju da razmene svoja okvirna mišljenja o slučaju. Međutim, najčešće je potrebna posebna rasprava da bi se konačno odlučilo o slučaju. Vreme održavanja posebne rasprave dogovara se na glavnoj raspravi. Predsedavajući sudija priprema nacrt odluke, uzimajući u obzir stavove iznete na glavnoj raspravi. U komplikovanim slučajevima može biti potrebno održavanje nekoliko veća za donošenje odluke. Posle toga, pismena odluka se šalje strankama. S druge strane, ako je slučaj jasan, odlučuje se odmah nakon glavne rasprave. Napisani nacrt odluke dostavlja se strankama radi potencijalnih komentara putem elektronske pošte, nakon čega se odluka poštom šalje strankama. U hitnim slučajevima sud može odlučiti o slučaju i izreći presudu odmah nakon glavne rasprave. To se može učiniti, primera radi, u situacijama kada je kod poslodavca neka od industrijskih akcija u toku u vreme glavne rasprave. Isto vredi i u švedskom procesnom pravu, gde je sud dužan da nakon glavne rasprave istog dana ili narednog radnog dana zakaže zasedanje na kojem se odlučuje o presudi. Posebna sesija za nastavak rasprave često se održava u složenijim slučajevima. Radni sud Belgije koji odlučuje u prvom stepenu kao i Apelacioni radni sud odlučuju odmah po okončanju glavne rasprave, osim ako se lice ovlašćeno za davanje savetodavnih mišljenja u sudskom postupku (*advocate general*, engl., *ministére public,* fr.) ne umeša i dâ pismeno savetodavno mišljenje koje se strankama saopštava. U tom slučaju, sud odlučuje nakon što stranke odgovore na savetodavno mišljenje. Odluka suda se uglavnom donosi u roku od mesec dana. XVIth Meeting of European Labour Court Judges 12 September 2007, National reports and judgements Decision-making in Labour Courts, str. 1, 21, 97.

[264] ZPP, čl. 339.

[265] ZPP, čl. 354, st. 1.

[266] *Ibidem*, čl. 378, st. 1.

3.6. DRUGOSTEPENI POSTUPAK

3.6.1. Postupak po žalbi

Nakon odlučivanja suda u prvom stepenu, stranke mogu uložiti žalbu drugostepenom sudu i pokrenuti žalbeni postupak. U parnicama iz radnih odnosa u drugostepenom postupku primenjuju se načelno identična pravila koja važe i u običnim parnicama bez, nažalost, posebnih zakonskih odredaba koje bi uređivale postupak po žalbi u parnicama iz radnih odnosa.

Žalba se podnosi u roku od 15 dana od dana dostavljanja pismenog otpravka presude.[267] Da bi sud odlučivao o žalbi, ona mora biti razumljiva, dozvoljena, blagovremena, uredna, potpuna i podneta od strane ovlašćenog lica. U žalbi ne mogu da se iznose nove činjenice i predlažu novi dokazi, osim ako žalilac učini verovatnim da bez svoje krivice nije mogao da ih iznese, odnosno predloži, do zaključenja glavne rasprave. Od trenutka kada je presuda objavljena, stranka može da se odrekne prava na žalbu a može je i povući do donošenja odluke drugostepenog suda. Izjava stranke o odricanju od prava na pravni lek, kao i izjava o povlačenju žalbe su neopozive.[268]

Prema odredbama Zakona o parničnom postupku, presuda može da se pobija zbog: (1) bitne povrede odredaba parničnog postupka; (2) pogrešno ili nepotpuno utvrđenog činjeničnog stanja; (3) pogrešne primene materijalnog prava.[269]

Ako sud u toku postupka nije primenio ili je nepravilno primenio odredbu Zakona o parničnom postupku, razlog pobijanja presude je bitna povreda odredaba parničnog postupka.[270] Do pogrešno ili nepotpuno utvrđenog činjeničnog stanja dolazi ako je sud neku

[267] Žalba mora da sadrži: 1) označenje presude protiv koje se izjavljuje žalba; 2) izjavu da se presuda pobija u celini ili u određenom delu; 3) razlog žalbe; 4) potpis podnosioca žalbe. U žalbi ne mogu da se iznose nove činjenice i predlažu novi dokazi, osim ako podnosilac žalbe učini verovatnim da bez svoje krivice nije mogao da ih iznese, odnosno predloži do zaključenja glavne rasprave. U žalbi ne mogu da se ističu materijalnopravni prigovori. *Ibidem*, čl. 370-372.

[268] *Ibidem*, čl. 369.

[269] *Ibidem*, čl. 373, st. 1.

[270] Zakon je predvidao da bitna povreda odredaba parničnog postupka uvek postoji ako: 1) je sud bio nepropisno sastavljen ili ako je sudio sudija koji je po zakonu morao da bude isključen ili izuzet ili ako je u donošenju presude učestvovao sudija koji nije učestvovao na glavnoj raspravi; 2) je odlučeno o zahtevu koji ne spada u sudsku nadležnost odnosno ako je sud odbio da odlučuje o zahtevu za koji je nadležan; 3) je odlučeno o zahtevu po tužbi koja je podignuta posle roka propisanog zakonom; 4) je sud odlučio o tužbenom zahtevu za koji je stvarno nadležan viši sud iste vrste, sud druge vrste ili ako je povodom prigovora stranaka sud nepravilno odlučio da je stvarno nadležan; 5) je protivno odredbama ovog zakona sud zasnovao svoju odluku na nedozvoljenim raspolaganjima stranaka; 6) je protivno odredbama ovog zakona sud doneo presudu na osnovu priznanja, presudu na osnovu odricanja, presudu zbog propuštanja ili presudu zbog izostanka; 7) stranci nezakonitim postupanjem, a naročito propuštanjem dostavljanja, nije data mogućnost da raspravlja pred sudom; 8) je protivno odredbama zakona sud odbio zahtev stranke da u postupku slobodno upotrebljava svoj jezik i pismo ili ako parnični postupak nije vođen na službenom jeziku nacionalne manjine iako su za to bile ispunjene zakonske pretpostavke; 9) je u postupku kao tužilac ili tuženi učestvovalo lice koje ne može da bude stranka u postupku ili ako stranku koja je pravno lice nije zastupalo ovlašćeno lice ili ako parnično nesposobnu stranku nije zastupao zakonski zastupnik ili ako zakonski zastupnik, odnosno punomoćnik stranke nije imao potrebno ovlašćenje za vođenje parnice ili za pojedine radnje u postupku, osim ako vođenje parnice, odnosno vršenje pojedinih radnji u postupku nije bilo naknadno odobreno; 10) je odlučeno o zahtevu

od bitnih činjenica pogrešno utvrdio, odnosno ako je nije utvrdio. Nepotpuno utvrđeno činjenično stanje postoji iukoliko na to ukazuju nove činjenice ili novi dokazi. Pogrešna primena materijalnog prava postoji ako sud nije primenio odredbu materijalnog prava koju je trebalo da primeni ili ako takvu odredbu nije pravilno primenio.[271] Ovo je čest razlog izjavljivanja žalbi u domaćoj sudskoj praksi. Razlog tome može biti činjenica da radno pravo karakteriše popriličan broj izvora – zakona, podzakonskih akata, pravilnika o radu, kolektivnih i individualnih ugovora o radu. Međutim, nedostatak specijalizovanog sudstva za radne sporove može se opravdano smatrati glavnim uzrokom velikog broja uloženih žalbi po ovom osnovu.[272]

Žalba se podnosi sudu koji je izrekao prvostepenu presudu. Primerak blagovremene, potpune i dozvoljene žalbe prvostepeni sud će da dostavi protivnoj stranci koja može u roku od 15 dana od dana dostavljanja da podnese tom sudu odgovor na žalbu. Neblagovremeno podnet odgovor na žalbu drugostepeni sud neće uzeti u razmatranje.

Prvostepeni sud u roku od osam dana od dana prijema odgovora na žalbu ili po proteku roka za odgovor na žalbu dostavlja žalbu i odgovor na žalbu drugostepenom sudu. Ukoliko se žalbom ukazuje na povređene odredbe parničnog postupka, prvostepeni sud može da pruži objašnjenje povodom navoda iz žalbe koji se odnose na te povrede. Drugostepeni sud, ukoliko to smatra potrebnim, može zahtevati od prvostepenog suda da dostavi izveštaj o povredama odredaba postupka i da zatraži da se radi utvrđivanja tih povreda sprovedu provere. U postupku po žalbi sud po pravilu odlučuje bez održavanja rasprave, osim ukoliko veće drugostepenog suda ne nađe da je radi pravilnog utvrđenja činjeničnog stanja potrebno da se ponove već izvedeni dokazi ili dokazi čije je izvođenje odbio prvostepeni sud.[273] Pri tome potrebno je da se u cilju poštovanja načela hitnosti odredi vremenski okvir za sprovođenje postupka. Nedolazak jedne ili obeju stranaka na raspravu vodi odluci suda zasnovanoj na navodima iz žalbe i odgovora na žalbu. Ukoliko stranka učini verovatnim da bez svoje krivice nije mogla da iznese činjenice i predlaže dokaze iz žalbe do zaključenja glavne rasprave pred prvostepenim sudom, to može učiniti u toku trajanja rasprave pred drugostepenim sudom.

Ožalbena prvostepena presuda ispituje se u onom delu u kome se pobija žalbom, a ukoliko se iz žalbe ne može jasno utvrditi u kom delu se presuda pobija, drugostepeni sud će da zaključi da se presuda pobija u delu u kome stranka nije uspela u parnici. Na prekoračenje tužbenog zahteva drugostepeni sud pazi samo na zahtev stranke.

---

o kome je ranije pravosnažno presuđeno ili o kome je ranije zaključeno sudsko poravnanje; 11) je protivno zakonu bila isključena javnost na glavnoj raspravi; 12) presuda ima nedostataka zbog kojih se ne može ispitati, a naročito ako je izreka presude nerazumljiva, ako protivreči sama sebi ili razlozima presude, ili ako presuda nema uopšte razloga ili u njoj nisu navedeni razlozi o bitnim činjenicama ili su ti razlozi nejasni ili protivrečni ili ako o bitnim činjenicama postoji protivrečnost između onoga što se u razlozima presude navodi o sadržini isprava, zapisnika o iskazima datim u postupku i samih tih isprava ili zapisnika ili izvedenim dokazima.

[271] Slobodanka Kovačević Perić, „Pravni lekovi u radnom sporu", u: Vladan Mihajlović (ur.), *Univerzalno i osobeno u pravu*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Prištini sa privremenim sedištem u Kosovskoj Mitrovici, 2018, str. 370.

[272] B. Lubarda 2015, str. 800.

[273] S. Kovačević Perić, *op. cit*., str. 377.

Drugostepena odluka donosi se u roku od devet meseci od dana prijema spisa prvostepenog suda, ukoliko ne postoji potreba za održavanjem rasprave.[274] Sud može žalbu odbaciti kao neblagovremenu, nepotpunu ili kao nedozvoljenu, odbiti žalbu ukoliko utvrdi da je neosnovana i potvrditi prvostepenu presudu, ukinuti presudu i uputiti predmet prvostepenom sudu na ponovno suđenje, ukinuti prvostepenu presudu i odbaciti tužbu, preinačiti prvostepenu presudu i odlučiti o zahtevima stranaka, usvojiti žalbu, ukinuti presudu i odlučiti o zahtevima stranaka.

Ukoliko je predmet vraćen na ponovno odlučivanje prvostepenom sudu, prvostepeni sud je dužan da u roku od 30 dana od dana prijema rešenja drugostepenog suda održi ročište na kojem će da odredi vremenski okvir za novu glavnu raspravu pred prvostepenim sudom. Na novoj glavnoj raspravi stranke mogu da iznose nove činjenice i predlažu nove dokaze o istom zahtevu samo ako učine verovatnim da bez svoje krivice nisu mogli da ih iznesu, odnosno predlože, odnosno ako podnosilac žalbe nije bio stranka ili nije imao položaj stranke do ukidanja presude, osim ako zakonom nije drugačije propisano.[275] Pravo stranaka da iznose nove činjenice uslovljeno krivicom stranaka može se učiniti neopravdanim.

3.6.2. Postupak po vanrednim pravnim lekovima

Stranke u radnom sporu mogu štititi svoja prava i nakon što je doneta pravosnažna odluka drugostepenog suda, ulaganjem vanrednih pravnih lekova u postupku u kojem odlučuje Vrhovni kasacioni sud. Cilj vanrednih pravnih lekova jeste da se pravosnažne odluke drugostepenog organa stave van snage i da se utvrdi stvarno stanje u skladu sa zakonom. Ulaganje vanrednih pravnih lekova ne odlaže izvršenje pravosnažne odluke koja proizvodi pravno dejstvo sve dok se ne utvrdi opravdanost ulaganja vanrednog pravnog leka.

U radnom sporu i parnicama iz radnog odnosa dozvoljeno je ulaganje svih vanrednih pravnih lekova uređenih Zakonom o parničnom postupku: revizija, zahtev za preispitivanje pranosnažne presude i predlog za ponavljanje postupka.

3.6.2.1. Revizija

Prema Zakonu o parničnom postupku revizija je uvek dozvoljena u parnicama koje se vode povodom zasnivanja, postojanja i prestanka radnog odnosa, odnosno u parnicama u kojima se rešava o radnopravnom statusu,[276] bez obzira na vrednost predmeta spora označenog u tužbi.[277] U drugim slučajevima, revizija je dozvoljena ukoliko se tužbeni

[274] ZPP, čl. 383, st. 2.

[275] S. Kovačević Perić, *op. cit*., str. 370.

[276] ZPP, čl. 441.

[277] Primera radi, revizija nije dozvoljena ukoliko se radi o poništenju rešenja o plaćenom godišnjem odsustvu, jer se ne radi o zatvorenom krugu dozvoljenih mogućnosti za reviziju prema Zakonu o parničnom postupku.

zahtev odnosi na novčano potraživanje, kada se primenjuje opšti režim o dopuštenosti revizije prema vrednosti spora.[278]

O postupku po vanrednim pravnim lekovima odlučuje Vrhovni kasacioni sud, u veću sastavljenom od pet sudija. Značajan nedostatak domaćeg rešenja jeste izostanak specijalizovanog odeljenja Vrhovnog kasacionog suda nadležnog za rešavanje u radnim sporovima.

Bezuslovna dozvola revizije u radnim sporovima povodom zasnivanja, postojanja i prestanka radnog odnosa je značajna s obzirom na to da se tužba u kojoj nije označena vrednost predmeta spora, a tužbeni zahtev se odnosi na zasnivanje, postojanje ili prestanak radnog odnosa, ne može odbaciti primenom odredbe zakona kojom se nadležnost ili pravo na izjavljivanje revizije uslovljava vrednošću predmeta spora jer u parnicama povodom zasnivanja, postojanja ili prestanka radnog spora predmet tužbenog zahteva nije novčani iznos.[279] Kada je reč o imovinsko pravnim zahtevima kojima se traži zaštita prava iz radnog odnosa, a vrednost pravosnažne presude (ili pobijanog dela presude) je ispod granične vrednosti, revizija[280] nije dozvoljena.[281] Dakle, u sporovima za naknade iz radnog odnosa, primera radi za isplatu naknade troškova prevoza, troškova za ishranu ili regres čije visine su najčešće u rasponu od 1.500,00 pa do 10.000,00 dinara, ili naknade zarade koja takođe najčešće ne prelazi iznos od 3.000 evra, što odgovara vrednosti spora male vrednosti, ne odlučuje se pred Vrhovnim kasacionim sudom. [282]

Revizija je dozvoljena u roku od 30 dana od dana dostavljanja pravnosnažne presude drugostepenog suda, ukoliko je drugostepeni sud preinačio presudu i odlučio o zahtevima stranaka ili kada je drugostepeni sud usvojio žalbu, ukinuo presudu i odlučio o zahtevima stranaka.[283] Razlozi zbog kojih se revizija može izjaviti odnose se na bitne

[278] Rešenje Vrhovnog kasacionog suda Rev2 1776/2015 od 28. 1. 2016. godine.

[279] ZPP, čl. 192, st. 3. Neoznačavanje vrednosti predmeta spora u parnicama o zasnivanju, postojanju i prestanku radnog odnosa ne predstavlja razlog za odbacivanje tužbe kao neuredne, jer je u takvim sporovima revizija uvek dozvoljena, pa pravo na izjavljivanje revizije ne zavisi od vrednosti predmeta spora.

[280] Revizija nije dozvoljena u imovinskopravnim sporovima ako vrednost predmeta spora pobijenog dela ne prelazi dinarsku protivvrednost od 40.000 evra po srednjem kursu Narodne banke Srbije na dan podnošenja tužbe. *Ibidem*, čl. 403, st. 3.

[281] Rešenje Vrhovnog kasacionog suda Rev2 1922/2018 od 10. 7. 2019. godine.

[282] Vrhovni kasacioni sud predložio je brisanje radnih sporova iz člana 469. Zakona o parničnom postupku, kojim se uređuje šta se smatra sporom male vrednosti. https://www.vk.sud.rs/sites, 10. 11. 2020.

[283] Na sednici održanoj 25. 12. 2019. godine, Vrhovni kasacioni sud usvojio je Inicijativu i predlog za izmenu odredbi člana 403, stav 2, tač. 2 i 3 Zakona o parničnom postupku (dozvoljenost revizije ukoliko je drugostepeni sud preinačio presudu i odlučio o zahtevima stranaka ili kada je drugostepeni sud usvojio žalbu, ukinuo presudu i odlučio o zahtevima stranaka). Tom prilikom, Vrhovni kasacioni sud bio je mišljenja da su navedene dve tačke usvojene izmenama i dopunama Zakona o parničnom postupku iz 2014. godine suvišne i predložio je njihovo brisanje. Kao glavni razlog, Vrhovni kasacioni sud našao je da dopuštenost revizije, uvek kada je drugostepeni sud preinačio presudu, odnosno kada je ukinuo presudu i odlučio o zahtevima stranaka vodi shvatanju revizije redovnim, a ne vanrednim pravnim lekom. Dopuštenost revizije zbog načina odlučivanja drugostepenog suda u situacijama kada revizija po redovnom toku stvari – zbog novčanog cenzusa ne bi bila dozvoljena, dovodi do krajnje nejednakog pristupa sudu trećeg stepena i nejednakoj zaštiti prava pred sudovima. Ustav garantuje strankama pravo na žalbu kao redovan pravni lek, što znači da pravo na reviziju kao vanredni pravni lek nije Ustavom garantovano pravo. Revizija treba da bude dostupna pod istim uslovima nezavisno od načina odlučivanja drugostepenog suda, čime se jedino jemči jednaka zaštita prava pred sudom trećeg stepena. https://www.vk.sud.rs/sites, 10. 11. 2020.

povrede odredaba parničnog postupka, pogrešne primene materijalnog prava, prekoračenja tužbenog zahteva, ukoliko je povreda učinjena u postupku pred drugostepenim sudom, i pogrešno ili nepotpuno utvrđenog činjeničnog stanja, kada je revizija dopuštena posebnim zakonom.[284]

Veće Vrhovnog kasacionog suda ispituje presudu u delu u kojem se pobija revizijom u granicama razloga navedenih u reviziji i odlučuje bez održavanja rasprave. Sud pazi po službenoj dužnosti na bitnu povredu odredaba parničnog postupka i da li je odlučeno o zahtevu koji ne spada u sudsku nadležnost, kao i na pravilnu primenu materijalnog prava. Neblagovremenu, nepotpunu ili nedozvoljenu reviziju odbacuje prvostepeni sud kojem se revizija inicijalno dostavlja. Revizija se odbija donošenjem presude kao neosnovana ukoliko ne postoje razlozi zbog kojih je revizija izjavljena, kao ni razlozi na koje sud pazi po službenoj dužnosti. Presudu kojom se revizija odbija kao neosnovana sud neće obrazlagati ukoliko zaključi da to nije potrebno usled ponavljanja žalbenih razloga ili kad se obrazlaganjem presude kojom se revizija odbija ne bi postiglo novo tumačenje prava niti doprinelo ujednačenom tumačenju prava.

Ako utvrdi da postoji bitna povreda odredaba parničnog postupka[285] zbog koje revizija može da se izjavi, Vrhovni kasacioni sud će rešenjem da ukine u celini ili delimično presudu drugostepenog i prvostepenog suda ili samo presudu drugostepenog suda i da vrati predmet na ponovno suđenje prvostepenom ili drugostepenom sudu, odnosno drugom nadležnom sudu. Ukoliko Vrhovni kasacioni sud utvrdi da je pogrešno primenjeno materijalno pravo, presudom će da usvoji reviziju i preinači pobijanu presudu, a u slučaju da je zbog pogrešne primene materijalnog prava činjenično stanje nepotpuno utvrđeno i da zbog toga nema uslova za preinačenje pobijane presude, rešenjem će da usvoji reviziju, ukine u celini ili delimično presudu prvostepenog i drugostepenog suda ili samo presudu drugostepenog suda i predmet vrati na ponovno suđenje istom ili drugom veću prvostepenog, odnosno drugostepenog suda.[286]

U slučaju da je drugostepeni sud preinačio presudu i odlučio o zahtevima stranaka, a pritom je činjenično stanje pogrešno ili nepotpuno utvrđeno, Vrhovni kasacioni sud će ukinuti drugostepenu presudu i vratiće predmet drugostepenom sudu na ponovno odlučivanje. Vrhovni kasacioni sud ukida drugostepenu presudu u delu u kome je prekoračen tužbeni zahtev kada je drugostepenom presudom prekoračen tužbeni zahtev time što je dosuđeno više od onoga što je traženo. Ako je drugostepenom presudom prekoračen tužbeni zahtev tako što je odlučeno o drugome, a ne o onome što je tužbom traženo, Vrhovni kasacioni sud će da ukine drugostepenu presudu i predmet vrati na ponovno suđenje.[287]

Revizija, kao vanredni pravni lek, opravdano je, bez postavljanja prethodnih uslova, omogućena strankama u radnom sporu povodom zasnivanja, prestanka i postojanja radnog odnosa, i takvo rešenje retko se sreće kao predmet debate u domaćoj stručnoj javnosti. Međutim, upitna je opravdanost rešenja prema kojem se i u parnicama iz radnih sporova gde

[284] ZPP, čl. 407.

[285] *Ibidem*, čl. 374, st. 1 i 2.

[286] S. Kovačević Perić, *op. cit*., str. 380.

[287] ZPP, čl. 417.

se odlučuje povodom imovinskopravnih zahteva uslovljava mogućnost revizije novčanim iznosom, jednako kao i u građanskim parnicama. I u pogledu ovog pitanja, posebno u domaćoj teoriji radnog prava, retko se sreću mišljenja o (ne)opravdanosti takvog rešenja.

Navedena zakonska regulativa može se činiti nepovoljnom, najčešće po radnike, iz razloga što se u sudskoj praksi vrlo često može dogoditi da se spor povodom nezakonitosti otkaza ugovora o radu, gde je jednoj od strana očigledno povređeno pravo (najčešće je to radnik), dužina postupka značajno produžava u postupku pred Vrhovnim kasacionim sudom, dok se u slučaju imovinskopravnih potraživanja zaposlenih, poput, primera radi, neisplaćenih zarada koje su gotovo najčešći imovinskopravni zahtevi u radnim sprovima, revizija ne dozvoljava ukoliko predmet spora ne prelazi predviđeni zakonski minimum od 40.000 evra. U takvim okolnostima, moguće je da zaposleni koji potražuje zaostala primanja koja mu sleduju, ne može ostvariti svoje pravo ukoliko nije reč o izuzetno visokom iznosu predmeta spora, koji ne oslikava prirodu najčešćih vrednosti predmeta radnog spora. Iznos od 40.000 evra mogao bi stoga da bude predmet razmatranja budućih izmena Zakona o parničnom postupku, u cilju smanjenja, kako bi i pravo na potraživanje nižih iznosa u radnom sporu bilo zaštićeno u postupku pred Vrhovnim kasacionim sudom.

3.6.2.2. Zahtev za preispitivanja pravnosnažne presude

Pravosnažna presuda doneta u drugom stepenu može se pobijati zahtevom za preispitivanje koji podnosi Republički javni tužilac Vrhovnom kasacionom sudu ukoliko je presudom povređen zakon na štetu javnog interesa u roku od tri meseca od dana pravosnažnosti presude. Drugostepeni sud, protiv čije presude je podnet zahtev, dužan je da u roku od 30 dana od dana podnošenja zahteva dostavi spise predmeta Vrhovnom kasacionom sudu. Zahtev za preispitivanje pravosnažne presude sadrži razloge i obim u kome se predlaže preispitivanje.[288]

Ako je zahtev za preispitivanje pravosnažne presude nepotpun, nerazumljiv, nedozvoljen, neblagovremen ili ukoliko zahtev nije podnelo ovlašćeno lice, Vrhovni kasacioni sud će da ga odbaciti rešenjem. U suprotnom, zahtev za preispitivanje pravosnažne presude dostavlja se strankama iz parničnog postupka u kome je doneta pravosnažna presuda protiv koje je podnet zahtev, koje mogu u roku koji sud odredi da podnesu odgovor na zahtev za preispitivanje pravosnažne presude. Vrhovni kasacioni sud odlučuje o zahtevu za preispitivanje pravosnažne presude bez rasprave, a pobijanu odluku ispituje samo u granicama zahteva.

Ukoliko su protiv iste odluke podneti i revizija i zahtev za preispitivanje pravosnažne presude, Vrhovni kasacioni sud će da odluči o tim pravnim lekovima jednom odlukom.[289]

[288] *Ibidem*, čl. 422.

[289] *Ibidem*, čl. 424–425.

3.6.2.3. Ponavljanje postupka

Predlog za ponavljanje postupka mogu podneti stranke ukoliko je postupak pred sudom pravosnažno okončan. Dakle, predlog za ponavljanje postupka se može izjaviti protiv prvostepenih i protiv drugostepenih odluka sudova kojim se postupak okončava, što znači da u pogledu ovog pravnog leka ne važi načelna zabrana o „preskakanju instance".[290]

Zakon o parničnom postupku sadrži iscrpnu listu razloga[291] usled kojih se može zahtevati ponavljanje postupka. Ovi razlozi mogu se grupisati u one koji se odnose na bitne povrede odredaba parničnog postupka, protivpravne radnje učesnika u postupku, nove činjenice i nove dokaze, kao i povrede ljudskih prava utvrđenih odlukama Ustavnog suda[292] i Evropskog suda za ljudska prava.[293]

Rok u kojem se predlog za ponavljanje postupka podnosi prvostepenom sudu iznosi 60 dana od dana saznanja za razlog za podnošenje predloga za ponavljanje postupka, odnosno pet godina od dana kada je odluka postala pravosnažna. Izuzetak je predviđen kada se ponavljanje postupka zahteva iz razloga povrede ljudskih prava utvrđenih odlukama Ustavnog suda i Evropskog suda za ljudska prava, kada se ne primenjuje objektivni rok od pet godina.

Predlog za ponavljanje postupka podnosi se sudu koji je doneo odluku u prvom stepenu.[294]

Neblagovremene, nepotpune ili nedozvoljene predloge za ponavljanje postupka odbaciće rešenjem prvostepeni sud bez održavanja ročišta. Ako sud ne odbaci predlog, dostaviće primerak predloga protivnoj stranci koja ima pravo da u roku od 30 dana odgovori na predlog. Kada sudu stigne odgovor na predlog ili kada protekne rok za davanje odgovora, sud će da odredi ročište za raspravljanje o predlogu. Ročište za raspravljanje o predlogu za ponavljanje postupka održava se pred prvostepenim sudom.[295]

Po održanom ročištu za raspravljanje o predlogu, prvostepeni sud donosi odluku o predlogu, osim ako se razlog za ponavljanje postupka odnosi isključivo na postupak pred sudom višeg stepena. Rešenjem kojim se dozvoljava ponavljanje postupka ukinuće

[290] Ljubica Mandić, „Predlog za ponavljanje postupka", *Pravni život*, 13/2007, str. 632.

[291] ZPP, čl. 426.

[292] Odluka Ustavnog suda kojom je utvrđena povreda ili uskraćivanje ljudskog ili manjinskog prava i slobode kao razlog za ponavljanje postupka je uvedena Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o parničnom postupku iz 2009. Taj razlog za ponavljanje postupka je zadržao i važeći ZPP, uz određene izmene. Prema odredbama važećeg ZPP-a, postupak koji je odlukom suda pravosnažno okončan može se po predlogu stranke ponoviti kada je Ustavni sud, u postupku po ustavnoj žalbi, utvrdio povredu ili uskraćivanje ljudskog ili manjinskog prava i slobode zajemčene Ustavom, a to je moglo da bude od uticaja na donošenje povoljnije odluke. Nikola Bodiroga, „Ponavljanje parničnog postupka pred Vrhovnim kasacionim sudom", *Pravni život*, 83/2017, str. 70.

[293] Ako stranka stekne mogućnost da upotrebi odluku Evropskog suda za ljudska prava kojom je utvrđena povreda ljudskog prava, a to je moglo da bude od uticaja na donošenje povoljnije odluke, postojaće razlog za ponavljanje postupka pred Vrhovnim kasacionim sudom. Tada se predlog za ponavljanje postupka može podneti u roku od 60 dana od dana kada je stranka stekla mogućnost da upotrebi odluku koja predstavlja razlog za ponavljanje postupka. Objektivni rok za podnošenje predloga za ponavljanje postupka u ovoj situaciji ne postoji. *Ibidem*, str. 67.

[294] ZPP, čl. 429, st. 1.

[295] Lj. Mandić, *op. cit*., str. 635.

se i odluka doneta u ranijem postupku. Po pravosnažnosti rešenja kojim se dozvoljava ponavljanje postupka prvostepeni sud određuje glavnu raspravu na kojoj stranke mogu da iznose nove činjenice i predlažu nove dokaze, u skladu sa vremenskim okvirom koji sud odredi. Ako se razlog za ponavljanje postupka odnosi isključivo na postupak pred sudom višeg stepena, prvostepeni sud će da dostavi predmet sudu višeg stepena radi donošenja odluke.[296]

O predlogu za ponavljanje postupka sud višeg stepena odlučuje bez rasprave.

Ako sud višeg stepena nađe da je opravdan predlog za ponavljanje postupka i da nije potrebno da se drži nova glavna rasprava, ukinuće odluke donete u ranijem postupku i doneće novu odluku o glavnoj stvari.[297]

3.7. IZVRŠENJE SUDSKE ODLUKE

Izvršenje sudske odluke kojom se okončava postupak rešavanja radnog spora ne razlikuje se u velikoj meri od izvršenja odluka donetih u parničnim postupcima. U skladu s time, ukoliko je sud u toku postupka utvrdio da je došlo do povrede prava zaposlenog, naložiće poslodavcu da postupi u skladu sa predmetom tužbenog zahteva u roku koji je predviđen za izvršenje presude. U zavisnosti od povrede prava zaposlenog, presudom se poslodavcu nalaže da isplati novčana potraživanja kada je predmet tužbenog zahteva, primera radi, naknada štete, isplata naknade za prekovremeni rad, troškove prevoza, povreda na radu, da uputi javno izvinjenje ukoliko je zaposleni zahtevao naknadu nematerijalne štete i kao specifično za izvršenje presuda donetih u radnom sporu – da vrati zaposlenog na rad.

Postupak izvršenja sudskih presuda regulisan je Zakonom o izvršenju i obezbeđenju kojim se predviđa isključiva nadležnost suda za izvršenje odluka kojom se obavezuje poslodavac da vrati zaposlenog na rad,[298] odnosno nadležnost javnog izvršitelja za sprovođenje postupka izvršenja sudske odluke koja glasi na novčano potraživanje po bilo kom osnovu.[299]

Nezavisno od važnosti izvršenja novčanog potraživanja, u domaćoj teoriji i praksi značajno veća pažnja posvećuje se postupku izvršenja presude kojom se poslodavac obavezuje da vrati zaposlenog na rad nakon nezakonitog otkaza ugovora o radu, kao specifičnom postupku izvršenja sudske odluke karakterističnom za radne sporove. Međutim, postoje okolnosti kada sud neće odlučiti da se zaposleni vrati na rad, iako je utvrdio da je radni odnos prestao bez valjanog pravnog osnova. To je pre svega slučaj ukoliko zaposleni nije zahtevao u tužbenom zahtevu vraćanje na rad, već samo naknadu štete, s obzirom na to da sud ne odlučuje o vraćanju na rad po službenoj dužnosti. U skladu sa odredbama Zakona o radu, visina naknade štete određuje se u maksimalnom iznosu od 18 mesečnih

[296] ZPP, čl. 432.

[297] *Ibidem*, čl. 433.

[298] Zakon o izvršenju i obezbeđenju, čl. 3, st. 1.

[299] Zoran Vavan, „Izvršenje sudskih odluka o reintegraciji zaposlenih", *Pravni život*, 12/2017, str. 285.

zarada, a u zavisnosti od vremena provedenog na radu kod poslodavca, godina života zaposlenog i broja izdržavanih članova porodice.[300]

Drugi slučaj obuhvata situaciju u kojoj je zaposleni podneo zahtev za vraćanje na rad, ali poslodavac u toku postupka dokaže da postoje razlozi usled kojih, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obe strane, nastavak radnog odnosa zaposlenog nije moguć.[301] Ovi razlozi mogu se odnositi na, primera radi, bolest ili invalidnost zaposlenog, promenu prebivališta ili boravišta zaposlenog, iseljenje zaposlenog iz zemlje, stupanje zaposlenog na izdržavanje kazne u trajanju dužem od šest meseci, promenu sedišta poslodavca, otvaranje stečaja ili likvidaciju poslodavca, promenu delatnosti poslodavca, prestanak rada poslodavca i tome slično.[302] U tom slučaju, sud će odbiti zahtev zaposlenog da se vrati na rad i dosudiće mu odgovarajuću naknadu štete u skladu sa zakonom.[303]

Ukoliko je sud doneo odluku kojom se zaposleni vraća na rad, ona mora biti izvršena bilo voljom ili protivno volji poslodavca. Naime, presuda kojom se okončava radni spor po osnovu nezakonitog prestanka radnog odnosa ima dvojaku pravnu prirodu, jer se njome ujedno poništava rešenje poslodavca o otkazu i nalaže poslodavcu da vrati zaposlenog na rad i time otkloni posledice nezakonitog prestanka radnog odnosa.

Kako se sudskom odlukom otkaz zaposlenom poništava i kontinuitet radnog odnosa nastavlja, to nije potrebno da se kod poslodavca donosi odluka o vraćanju zaposlenog na rad.[304] Dodatno, ne postoje ni posebna procesna pravila o dobrovoljnom izvršenju presude o vraćanju zaposlenog na rad. Dovoljno je samo da se zaposleni pismeno pozove da preuzme poslove i radne zadatke koje je obavljao pre donošenja nezakonitog rešenja o otkazu ugovora o radu.[305] Poslodavac može odluku o vraćanju na rad da izvrši čim ona postane pravosnažna, pri čemu se u samoj presudi određuje paricioni rok u kojem je poslodavac dužan da preduzme sve obaveze i mere koje je sud odredio, a koje obuhvataju pozivanje zaposlenog da se vrati na rad, uplatu određenih doprinosa i sl.

Kada je reč o pravljenju razlike između dobrovoljnog i prinudnog izvršenja presude, dobrovoljnost podrazumeva faktičke i pravne radnje koje je poslodavac u obavezi da preduzme kako bi se zaposleni ponovo uključio u proces rada. Faktičkim radnjama poslodavac omogućava zaposlenom da obavlja one poslove koje je obavljao pre nego što mu je nezakonito otkazan ugovor o radu, dok pravne radnje poslodavac preduzima u onim situacijama kada radno mesto zaposlenog na koje bi trebalo da se vrati više nije predviđeno kod poslodavca.[306] Tada je potrebno da se donese odluka

---

[300] ZoR, čl. 191, st. 5.

[301] *Ibidem*, čl. 191, st. 6.

[302] Zoran M. Ivošević, Milan Z. Ivošević (2016), *op. cit.*, str. 439.

[303] Jovana Misailović, „Vraćanje na rad zaposlenog nakon nezakonitog prestanka radnog odnosa", u: Stevan Lilić (ur.), *Perspektive implementacije evropskih standarda u pravni sistem Srbije*, Knjiga 9, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2019, str. 335.

[304] Vesna Todorović, „Vraćanje zaposlenog na rad posle nezakonitog otkaza ugovora o radu", *Izbor sudske prakse,* 7–8/2004, str. 35.

[305] Nebojša Šarkić, „Izvršenje odluka donetih u radnim sporovim", u: Katica Bobar (ur.), *Radni odnosi*, Glosarijum, Beograd, 2004, str. 193.

[306] J. Misailović, „Vraćanje zaposlenog na rad nakon nezakonitog prestanka radnog odnosa", *op. cit*., str. 335.

kojom će se zaposleni rasporediti na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, odnosno radnoj sposobnosti. Nemogućnost poslodavca da zaposlenom poveri obavljanje istih poslova na kojima je zaposleni radio pre otkaza razlog je da poslodavac, u izvršenju pravosnažne presude o vraćanju zaposlenog na rad, može da mu ponudi izmenu ugovorenih uslova rada radi premeštaja na drugi odgovarajući posao.[307] Pismena ponuda (obaveštenje) mora da sadrži: razloge za ponuđeni aneks ugovora o radu, rok u kome zaposleni treba da se izjasni, kao i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa ugovora.[308]

Prinudno izvršenje presude o vraćanju zaposlenog na rad podrazumeva da poslodavac nije u predviđenom roku postupio po izreci presude. U tom slučaju, zaposleni može svoje pravo da se vrati na rad da ostvari u skladu sa pravilima izvršnog postupka.

Zaposleni pisanim predlogom pokreće postupak izvršenja u svojstvu izvršnog poverioca, protiv poslodavca kao izvršnog dužnika. Sadržina predloga za izvršenje presude o vraćanju na rad nije eksplicitno propisana u Zakonu o izvršenju i obezbeđenju, ali bi ona trebalo da bude uredna i razumljiva, kao i da sadrži sve elemente koji su obavezni za svaki predlog za izvršenje koji se podnosi po osnovu izvršne isprave. Predlog za prinudno izvršenje sudske presude mora biti podnet u zakonski određenom roku od 60 dana, koji počinje da teče prvog dana po proteku roka ostavljenog poslodavcu da zaposlenog dobrovoljno vrati na rad. Protekom roka od 60 dana zaposleni gubi pravo da prinudnim putem zahteva vraćanje na rad.[309]

Osnovno obeležje nenovčanih potraživanja u koje se ubraja vraćanje zaposlenog na rad po izvršnoj ispravi podrazumeva da se radnja koju nije moguće ostvariti posredstvom trećeg fizičkog ili pravnog lica, već isključivo radnjom poslodavca, izdejstvuje prinudno. Usled toga, zakonom se propisuju oblici sankcionisanja kojima će se poslodavci prinuditi da ostvare dugovanu činidbu naloženu u izvršnoj ispravi. U tom smislu Zakon o izvršenju i obezbeđenju propisuje sistem novčanih kazni kao meru pritiska koja pogađa ne samo poslodavca već i odgovorno lice.[310] Ovakvo rešenje je interesantno, s obzirom na to da se njime odstupa od pravila da se izvršenje određuje samo licu koje je bilo stranka u parničnom postupku i koje je označeno kao izvršni dužnik u izvršnoj ispravi. Dakle, sud izriče novčanu kaznu i poslodavcu i odgovornom licu kod poslodavca, pri čemu ostavlja dodatni rok u kojem se dugovana činidba može dobrovoljno izvršiti.

U slučaju da se u ostavljenom roku ne postupi po nalogu suda, sud po službenoj dužnosti donosi rešenje o izvršenju novčane kazne, a istovremeno, na zahtev zaposlenog, novčana kazna se povećava i ponovo se ostavlja rok u kojem se zaposleni mora vratiti na rad. Ovakav sistem novčanih kazni se primenjuje sve dok izvršni dužnik ne preduzme obaveznu radnju, što dalje vodi zaključku da bi se novčana kazna mogla izreći nebrojeno

[307] Presuda Apelacionog suda u Beogradu Gž1 364/2015 od 2. 12. 2016. godine.

[308] Nevenka Kaluđerović, „Reintegracija zaposlenog u radni odnos", *Bilten Apelacionog suda u Beogradu,* 9/2017, str. 148.

[309] Z. Vavan, *op. cit*., str. 219.

[310] Nebojša Šarkić, Aleksandar Marković, „Izvršenje odluka o vraćanju zaposlenog na rad i reintegracija zaposlenog", u: Zoran Ivošević (ur.), *Zaštita prava iz radnog odnosa*, Glosarijum, Beograd, 2008, str. 294.

puta. Međutim, poslodavac ima na raspolaganju mogućnost da protiv rešenja o izvršenju uloži žalbu višem sudu.[311]

Izvršenje naplate novčanih potraživanja u slučaju kada poslodavac nije dobrovoljno postupio po odluci suda i vratio zaposlenog na rad, sprovodi se prema opštim pravilima za izvršenje novčanih potraživanja. Kao predmet izvršenja, najčešće se pojavljuju novčana sredstva na računu poslodavca ili zarade u slučaju novčanih kazni prema odgovornom licu. Izvršenje novčane kazne na računu poslodavca sprovodi se dostavljanjem rešenja organizaciji za prinudnu naplatu pri Narodnoj banci Srbije, koja će potom naložiti bankama kod kojih poslodavac ima otvoren račun da iste blokiraju, odnosno da prenese novčana sredstva na određeni račun. Postupak izvršenja na zaradi i drugim novčanim primanjima odgovornog lica sprovodi se plenidbom i prenosom određenog dela primanja.[312]

3.8. SUDSKO REŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Domaće zakonodavstvo ne predviđa poseban sudski postupak za rešavanje kolektivnih radnih sporova. U skladu sa odredbama Zakona o parničnom postupku, ukoliko nije drugačije predviđeno, prilikom rešavanja kolektivnih radnih sporova sud primenjuje odredbe navedenog zakona.

U prvom stepenu sporove nastale u postupku zaključivanja, odnosno izmena i dopuna zaključenog kolektivnog ugovora, rešava Viši sud[313] poštujući načelo hitnosti, [314] pod uslovom da spor nije prethodno rešen mirnim putem ili posredstvom arbitraže koju su obrazovali učesnici kolektivnog ugovora u skladu sa odredbama posebnog zakona.[315]

U postupku po žalbi postupa apelacioni sud. Predviđajući nadležnost suda za rešavanje kolektivnih radnih sporova tek ukoliko oni prethodno nisu rešeni nekim od alternativih metoda, ukazano je da su metode mirnog načina rešavanja kolektivnih radnih sporova, primarne i podobnije za postizanje sporazuma između strana u kolektivnom radnom sporu od postupka koji se vodi pred sudom. Navedena odredba korisna je s obzirom na to da Zakon o parničnom postupku ne poznaje razliku između pravnih i interesnih kolektivnih radnih sporova, što je svakako nedostatak koji bi u budućnosti bilo korisno otkloniti, a posebno u pogledu nadležnosti organa za njihovo rešavanje. Ukoliko bi navedena razlika bila učinjena, u nedostatku specijalizovanih radnih sudova, ili posebnih postupaka pred sudovima opšte nadležnosti, pravljenje teorijske razlike ne bi imalo previše smisla s obzirom na to da zakonodavac predviđa nadležnost suda u istom postupku, bilo

[311] J. Misailović, „Vraćanje zaposlenog na rad nakon nezakonitog prestanka radnog odnosa", *op. cit.,* str. 338.

[312] ZIO, čl. 258, st.1.

[313] Nadležnost Višeg suda predviđena je za sporove nastale povodom štrajka, kolektivnih ugovora ukoliko spor nije prethodno u postupku pred arbitražom, socijalnog osiguranja ukoliko nije predviđena nadležnost drugog suda, matične evidencije, izbora i razrešenja organa pravnih lica ukoliko nije nadležan drugi sud. Zakon o uređenju sudova, čl. 23, st. 1, tač. 8.

[314] Zakon o parničnom postupku uređuje postupak rešavanja kolektivnih radnih sporova u posebnoj glavi – „Postupak u parnicama povodom kolektivnih ugovora", čl. 442–447.

[315] ZPP, čl. 443.

da je reč o sukobu povodom interesa ugovornih strana u postupku zaključivanja budućeg kolektivnog ugovora ili u postupku povodom postojeće odredbe kolektivnog ugovora. Takođe, ova razlika beznačajna je i sa stanovišta rešavanja kolektivnih sporova nekim od metoda kolektivnog delovanja, budući da se i pravni i interesni kolektivni sporovi mogu rešavati štrajkom.

Činjenica da zakonodavac nije predvideo rešavanje interesnih kolektivnih radnih sporova isključivo u postupku mirenja ili arbitraže, nameće sudovima rešavanje sporova koji nisu pravne prirode. Ovakvo rešenje opravdano trpi kritike, s obzirom na to da je sud nadležan da rešava u sporovima u kojima postoji ili ne postoji povreda postojeće norme, što svakako nije slučaj u postupku zaključenja kolektivnog ugovora kada dolazi do sukoba međusobnih interesa koji bi trebalo da budu materijalizovani kroz uređenje prava i obaveza sadržanih u budućem kolektivnom ugovoru. Rešenja koja se mogu pronaći u uporednom pravu, prema kojima se kolektivni radni sporovi rešavaju isključivo nekim od alternativnih metoda,[316] svakako predstavljaju adekvatniji vid rešavanja ako ne svih, onda interesnih kolektivnih sporova. Međutim, ukoliko je nadležnost ipak poverena sudovima, tada se spor rešava pred većem u kojem su zastupljene sudije porotnici kao predstavnici socijalnih partnera, što je svakako primer dobre prakse koju bi trebalo slediti.

Za razliku od pozitivnih primera iz uporednog prava, u domaćem zakonodavstvu, u skladu sa odredbama Zakona o parničnom postupku, u postupku rešavanja kolektivnih radnih sporova sud ne primenjuje posebna pravila predviđena za rešavanje individualnih radnih sporova. Stoga, mogućnost bezuslovne revizije pred Vrhovnim kasacionom sudom nije moguća, kao ni primena odredaba kojim se sudu dozvoljava da izriče mere po službenoj dužnosti.[317]

Rok za žalbu u kolektivnim radnim sporovima iznosi osam dana od dana dostavljanja presude, a apelacioni sud je obavezan da odluči u roku od 60 dana.[318]

Kako bi se što je moguće veći broj sporova okončao mirnim putem, zakon dozvoljava sudu da zastane sa postupkom u periodu od 30 dana kako bi stranke pokušale da reše spor mirnim putem.[319]

---

[316] Primera radi, u Rusiji se predviđa obavezan postupak mirenja kao alternativa posredovanju (medijaciji) i arbitražnom rešavanju kolektivnih sporova, s obzirom na to da su sudovi nadležni isključivo za individualno rešavanje radnih sporova. Tek ukoliko mirenje ne uspe, prelazi se na postupak pred arbitražom za radne sporove, koja deluje kao stalni organ. Ustav Rusije i Zakon o radu predviđaju pravo zaposlenih na štrajk kao jedno od sredstava za rešavanje kolektivnog radnog spora kada postupak mirenja nije rezultirao rešavanjem kolektivnog radnog spora ili kada poslodavac nije poštovao sporazum koji su postigle strane kolektivnog radnog spora ili se ne pridržava odluke arbitraže za radne sporove kojom je kolektivni spor okončan. Tokom štrajka zaposleni mogu da odbiju da obavljaju svoje radne dužnosti (u potpunosti ili delimično). Zakon o radu predviđa prilično stroga pravila o vođenju štrajka (koja uključuju obavezno obaveštavanje poslodavca o štrajku i obavezu strana da vode pregovore tokom štrajka radi rešavanja kolektivnog radnog spora). Pored toga, tokom rešavanja kolektivnog radnog spora, zaposleni imaju pravo da organizuju sastanke, demonstracije i piketing kao način izražavanja nezadovoljstva trenutnom situacijom povodom kolektivnog spora. E. Kukushkina, G. Mzhavanadze, N. Mogutova, *op. cit*., str. 117.

[317] Bojan Urdarević, Radoje Brković, *Radno pravo sa elementima socijalnog prava*, Službeni glasnik, Beograd, 2020, str. 310.

[318] ZPP, čl. 446.

[319] *Ibidem*, čl. 434.

Zakonom se predviđa da se presudom kojom se okončava postupak izriče tekst odredbe kolektivnog ugovora povodom koje je došlo do spora. Ovakvo rešenje je opravdano samo kada je predmet spora izmena ili dopuna postojećeg kolektivnog ugovora. Ovakva odredba bila bi svrsishodna ukoliko bi se, na primer, kao u austrijskom zakonodavstvu, predvidelo deponovanje prepisa svih kolektivnih ugovora, tako da sud koji postupa u rešavanju kolektivnih radnih sporova može razmatrati ceo tekst ugovora i u skladu sa tim doneti odluku.[320] Međutim, uloga suda u izricanju teksta odredbe kolektivnog ugovora koji bi tek trebalo da bude zaključen (kada je do spora došlo u postupku zaključivanja kolektivnog ugovora) može biti upitna, s obzirom na to da u našem pravosudnom sistemu sud nema ulogu stvaranja prava, a posebno s obzirom na to da se spor ne rešava pred sudijama porotnicima koji bi zastupali mišljenja socijalnih partnera.

3.9. RADNI SPOR I STEČAJ POSLODAVCA

Stečajni postupak nad poslodavcem otvara se kada on nije u stanju da odgovori svojim finansijskim obavezama, odnosno kada postoje drugi razlozi za otvaranje stečaja određeni Zakonom o stečaju.[321]

Iako je stečajni postupak formalno zakonom uređen kao hitan, ne postoje posebni rokovi za njegovo okončanje. U praksi se dešava da stečaj kod poslodavca traje znatno duže nego što je to potrebno, što dovodi i do toga da se isplaćuju naknade bivšim zaposlenima zbog kršenja prava na odlučivanje u razumnom roku, a prema posebnom zakonu.[322] Zaposleni su inače prepoznati kao posebno ranjiva grupa u slučaju stečaja poslodavca. Kako navodi Višekruna, potreba zaštite zaposlenih se objašnjava činjenicom da su oni posebno ranjiva kategorija koja stečajem poslodavca najviše ima da izgubi – po pravilu gube svoj posao, a neretko im poslodavac duguje i zarade i druga potraživanja iz radnog odnosa. Ovaj dug je, u stvari, gotovo izvestan zbog specifične prirode radnog odnosa i rada kao robe – zaposleni prvo izvršavaju rad, a potom bivaju plaćeni.[323]

U teoriji uporednog prava izvršena je klasifikacija sistema prema kriterijumu nivoa zaštite koji se obezbeđuje zaposlenima u postupku stečaja nad poslodavcem. Prvu grupu čine one države koje nastoje da se namirenju potraživanja zaposlenog obezbedi visok prioritet zaštite. Međutim, mana ovakvog rešenja jeste nedostatak garantne institucije ili slaba zaštita koju ona obezbeđuje. U drugom sistemu garantuje se prioritet zaposlenih u sistemu stečajnih isplatnih redova uz postojanje neke vrste garantnog fonda za zahteve zaposlenih. S obzirom na ovakvu dualnu zaštitu, ovi sistemi se nazivaju „hibridima". One

[320] Bundesgesetz vom 7. März 1985 über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz – ASGG), https://www.ris.bka.gv.at, 24. 11. 2020. čl. 43.

[321] Zakon o stečaju, *Službeni glasnik RS*, br. 104/2009, 99/2011 – dr. zakon, 71/2012 – odluka US, 83/2014, 113/2017, 44/2018 i 95/2018, član 11.

[322] Zakon o zaštiti prava na suđenje u razumnom roku, *Službeni glasnik RS*, br. 40/2015.

[323] Aleksandra Višekruna, „Odgovornost direktora za neisplaćena potraživanja zaposlenih u slučaju stečaja poslodavca", *Strani pravni život*, 4/2016, str. 78.

zemlje koje zaštitu zaposlenih obezbeđuju isključivo posredstvom garantnih institucija, ne uređuju prioritet potraživanja zaposlenih stečajnim zakonima. Srpski zakonodavac priklonio se hibridnom sistemu, garantujući zaposlenima zaštitu kroz garantnu instituciju – Fond solidarnosti uz priotitet prilikom isplate potraživanja.[324]

Posledice otvaranja stečaja kod poslodavca po radnike su višestruke. Najpre, imenovani stečajni upravnik može otpustiti sve one radnike za koje smatra da neće imati svoju ulogu u daljem radu kod poslodavca, odnosno sprovođenju stečajnih radnji.[325] Potom, zaposleni kojima poslodavac duguje potraživanja moraju ista prijaviti u skladu sa Zakonom o stečaju. Potraživanja zaposlenih prema poslodavcu će u najvećem broju slučajeva spadati u prvi isplatni red.[326] Kao što je već napomenuto, zaposleni mogu jedan deo novca koji im poslodavac duguje naplatiti i preko Fonda solidarnosti,[327] u skladu sa Zakonom o radu, a takvo potraživanje umanjuje se za iznos isplaćenih sredstava prema Zakonu o stečaju.[328]

Treća posledica tiče se sudbine radnih sporova koje zaposleni vode protiv poslodavca. Oni nisu regulisani ni Zakonom o stečaju, ni Zakonom o radu. Zakon o stečaju sadrži samo odredbe prema kojima se u trenutku nastupanja pravnih posledica otvaranja postupka stečaja prekidaju svi sudski postupci u odnosu na stečajnog dužnika i na njegovu imovinu.[329]

Prema Zakonu o uređenju sudova, Privredni sud nadležan je za sporove povodom stečaja, osim sporova za utvrđenje postojanja zasnivanja i prestanka radnog odnosa koji su pokrenuti pre otvaranja stečaja.[330] Dakle, nakon otvaranja stečaja, samo radni sporovi za utvrđenje postojanja zasnivanja i prestanka radnog odnosa koji su prethodili stečaju nastavljaju da se odvijaju pred istim sudskim instancama pred kojima su pokrenuti. Svi ostali pokrenuti sporovi prelaze na rešavanje pred Privrednim sudom.

Ukoliko zaposleni (koji nije otpušten prilikom otvaranja stečaja) želi da tuži poslodavca dok je u stečaju, to može učiniti na isti način kao svaki drugi zaposleni jer uživa sva prava po Zakonu o radu.[331] Ovaj spor će se, međutim, takođe odvijati pred Privrednim sudom.

---

[324] Aleksandra Višekruna, Jovana Rajić Ćalić, „Zaposleni kao privilegovani poverioci u stečajnom postupku – istorijskopravni pogled", u: Vek i po stečaja (ur. Nebojša Šarkić, Vuk Radović, Gordana Ajnšpiler Popović, Vladimir Čolović), Institut za uporedno pravo/Pravni fakultet Univerziteta Union, Beograd, 2019, str. 255.

[325] Zakon o stečaju, čl. 77.

[326] To će biti slučaj sa neisplaćenim neto zaradama zaposlenih i bivših zaposlenih, u iznosu minimalnih zarada za poslednjih godinu dana pre otvaranja stečajnog postupka sa kamatom od dana dospeća do dana otvaranja stečajnog postupka i neplaćenim doprinosima za penzijsko i invalidsko osiguranje zaposlenih za poslednje dve godine pre otvaranja stečajnog postupka, a čiju osnovicu za obračun čini najniža mesečna osnovica doprinosa, saglasno propisima o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje na dan otvaranja stečajnog postupka. *Ibidem*, čl. 54, st. 4, tačka 1).

[327] ZoR, glava IX.

[328] *Ibidem,* čl. 124, st. 2 i 3.

[329] Zakon o stečaju, čl. 88 i Zakon o parničnom postupku, čl. 222, tač. 5). Prema čl. 225 ZPP-a, postupak će se nastaviti kada stečajni upravnik preuzme postupak (isto rešenje predviđeno je ZoS-om, čl. 89, st. 1).

[330] Zakon o uređenju sudova, čl. 25, st. 1, tač. 4).

[331] Gordana Ajnšpiler-Popović, „Radni sporovi u stečajnom postupku", u: K. Bobar (ur.), *Zaštita prava u oblasti rada*, *op.cit.*, str. 117.

S druge strane, ako je tužbeni razlog nastao pre otvaranja stečaja, a radni spor nije pokrenut, zaposleni to potraživanje prema poslodavcu može prijaviti stečajnom sudiji u postupku predviđenom Zakonom o stečaju. Sva potraživanja poslodavca se danom otvaranja stečaja smatraju dospelim, a nenovčana potraživanja se izražavaju u novčanoj vrednosti.[332] Nakon što razmotri prijavljeno potraživanje, stečajni sudija će ga prihvatiti ili odbiti. U slučaju odbijanja će uputiti zaposlenog na parnicu – reč je o opštoj parnici za koju je takođe nadležan Privredni sud.[333] Ovo rešenje nije sasvim dosledno i u potpunosti zanemaruje potencijalne tužbene zahteve koji se ne mogu izraziti u novcu – na primer, teško će se izraziti u novčanom ekvivalentu tužbeni zahtev za utvrđivanje zlostavljanja na radu i objavljivanje presude u dnevnim novinama. Takođe, ukoliko se raspodeli stečajna masa pre završetka parnice, zaposleni neće moći da se naplati bez obzira na ishod postupka u kojem je istakao novčana potraživanja prema poslodavcu. Ovakav postupak gubi svoju svrhu jer imovina poslodavca više ne postoji, a stečaj se okončava bez namirenja svih dužnika – samim tim se i sudski postupak prekida jer više nema svrhe voditi ga.

Zakonodavac je na ovaj način u potpunosti prihvatio konstrukciju da je stečaj „smrt" poslodavca, ali je pri tome zanemario činjenicu da stečaj može biti zloupotrebljen da se izbegne odgovornost poslodavca za kršenje zakona prema zaposlenima. Čak i da to nije osnovna motivacija za otvaranje stečaja, može biti dodatni podsticaj. U praksi su svakako poznati primeri poslodavaca koji su namerno pokretali stečajne postupke, između ostalog i da bi izbegli obaveze koje su imali prema zaposlenima. U situaciji kada takav poslodavac ima više registrovanih firmi koje praktično nemaju imovinu, zloupotreba prava pokretanjem stečaja predstavlja jedno od mogućih rešenja.[334]

[332] Čl. 81 Zakona o stečaju.

[333] *Ibidem*, čl. 111 i 116–117.

[334] Iskustva sa Pravne klinike za radno pravo Pravnog fakulteta Univerziteta Union u periodu 2010–2018. godine. U tom smislu se može razmotriti i rešenje odgovornosti direktora za potraživanja zaposlenih prema poslodavcu. O tome više u: Aleksandra Višekruna, *op. cit.*

4. RADNI SUDOVI – UPOREDNI PREGLED I OSVRT NA PRAVO SRBIJE

Organizacija, nadležnost i mesto radnih sudova u pravosudnom sistemu značajno se razlikuju među zemljama širom sveta. Nije iznenađenje ni da pojedine države, u zavisnosti od oblika državnog uređenja, predviđaju različite sisteme sudskog rešavanja radnih sporova u različitim autonomnim teritorijalnim jedinicama.

Do danas brojne države nemaju specijalizovano, nezavisno sudstvo za radne sporove. U ovim državama se radni sporovi rešavaju u postupku pred sudovima opšte nadležnosti, koji najčešće primenjuju pravila parničnog postupka izmenjena u određenoj meri i prilagođena potrebama rešavanja radnih sporova. Takav sistem postoji u Republici Srbiji. Slično vredi i u Holandiji i Italiji, gde postoje zasebne komore (veća) u prvom i drugom stepenu redovnih sudova nadležne za radne sporove. U Austriji, od reforme 1987. godine, kada su ukinuti radni i socijalni sudovi, redovni sudovi postupaju „kao radni i socijalni sudovi".[335]

U drugim državama postoje sudovi posebne nadležnosti, radni sudovi. Zajedničko svim radnim sudovima jeste nadležnost za rešavanje radnih sporova. Pri tome, važno je naglasiti da nisu po pravilu radni sudovi nadležni za rešavanje svih vrsta radnih sporova. Razlike su neizostavne, s obzirom na to da u pojedinim pravnim sistemima radni sudovi imaju isključivo nadležnost za rešavanje individualnih radnih sporova, dok kolektivne radne sporove ne mogu rešavati, ili mogu samo izuzetno. S druge strane, postoje i radni sudovi u čiju nadležnost spada jednako i rešavanje individualnih i rešavanje kolektivnih radnih sporova. Takođe, pitanje rešavanja sporova koji ulaze u domen socijalnog osiguranja takođe nisu uvek u nadležnosti radnih sudova, što posebno zavisi od organizacije sudstva, odnosno da li postoje posebni socijalni sudovi. S obzirom na to da se i pojam radnog spora određuje uz pomoć svojih kvalifikativa, nije iznenađujuće da ne postoji jedan uniforman model radnih sudova koji bi se mogao odlikovati osnovnim zajedničkim institutima jednakim za sve. Tako, izbor sudija i sastav suda, odnosno veća u kojem se odlučuje, nadležnost, višestepenost, postupak donošenja odluka, značajno variraju. Prema ovakvim razlikama moguće je napraviti osnovnu klasifikaciju u okviru modela specijalizovanog radnog sudstva između profesionalnih radnih sudova, čiji je reprezentativni primer Savezna Republika Nemačka, i radnog sudstva Francuske, kao uzornog primera radnih sudova u kojem postupaju isključivo sudije porotnici, kao predstavnici radnika i poslodavaca.[336]

Prisustvo sudija porotnika i danas je ostalo posebna karakteristika radnih sudova. Ovim se radni sudovi značajno izdvajaju od koncepcije sudstva gde se vršenje sudijske funkcije poverava isključivo obrazovanim pravnicima. Nasuprot tome, funkciju sudije porotnika vrše predstavnici socijalnih partnera koji u najvećem broju slučajeva nemaju nikakvo formalno predznanje. Ovakvo rešenje pokazalo se korisnim u sistemu radnih

[335] Peter Axel Windel, Tong- Shuan Yang, „Is There a Need for Independent Labour Courts?", *National Taiwan University Law Review*, Vol.7, No. 2 (September 2012), str. 319–342.

[336] Bojan Božović, „Sever i jug evropskog radnog i socijalnog sudstva", *Zbornik Pravnog fakulteta Univerziteta u Novom Sadu*, br. 4/2015, str. 2025.

sudova imajući na umu da se određene zemlje i danas vode principom da su predstavnici socijalnih partnera neophodni u sastavu sudskog veća, jer se veruje da upravo oni imaju najbolji uvid u delikatnost odnosa između radnika i poslodavaca, a time i sporova koji između njih mogu nastati i stoga mogu, oslanjajući se na sopstveno iskustvo, doprineti njihovom efikasnom i valjanom rešavanju.

Razlozi za uvođenja specijalizovanih radnih sudova su različiti. Dok pojedine zemlje, poput Nemačke, imaju dugu tradiciju rada radnih sudova, druge su radne sudove osnovale u skorijoj prošlosti (Hrvatska). Druge, poput Republike Srbije poznavale su određenu formu specijalizovanog sudstva za radne sporove, ali su u međuvremenu od nje odustale. Svaka od zemalja koja je oformila radne sudove imala je razloge specifične prirode industrijskih odnosa. Tako je primera radi 1970. godine pravosudni sistem u Belgiji prošao temeljnu reformu kako bi se svi pravni socijalni sporovi stavili u nadležnost radnih i redovnih sudova. Drugi cilj reforme je bio usmeren na usklađivanje autonomije radnih sudova sa jedinstvenom prirodom sudstva.[337]

U Finskoj je na uspostavljanje specijalizovanog radnog suda uticalo sporo rešavanje radnih sporova od strane sudova opšte nadležnosti, ali i činjenica da sudije koje rešavaju radne sporove u sudovima opšte nadležnosti nemaju potrebnu stručnost za rešavanje radnih sporova, a posebno onih koji proizilaze iz kolektivnih ugovora. Takođe, verovalo se da bi radni sud sastava svojstvenog prirodi radnih odnosa lakše stekao poverenje radničkih organizacija.[338]

U Francuskoj, prvoj državi Evrope koja je osnovala radne sudove, 1806. godine, kao jedan od razloga njihovog nastanka navodi se nepoverenje sindikata u redovne sudove. Sindikati su, s jedne strane, smatrali da redovni sudovi štite isključivo interese poslodavaca, dok su se, s druge strane, sudije redovnih sudova žalile kako ne poznaju materiju i uslove u oblasti radnih sporova, te ih zato ne mogu kvalitetno rešavati. Pored toga, postupak pred redovnim sudovima bio je spor i skup.[339]

U Nemačkoj radni sudovi takođe imaju dugu tradiciju. Još u XIX veku poslodavci su bili mišljenja da bi rešavanje radnih sporova trebalo da bude povereno institucijama koje razumeju praksu i prirodu radnopravnih odnosa. Stoga se može reći da danas nemački radni sudovi predstavljaju uzorni model radnog sudstva u kojem odlučuju profesionalne sudije.[340]

Radni sudovi u Izraelu dugo nisu bili predviđeni kao posebni sudovi. Osnovani su 1967. godine, kao odgovor na obostrani zahtev socijalnih partnera. Slično vredi i u Norveškoj, gde je osnivanje radnih sudova rezultat razumevanja između stranaka, industrijskih odnosa i države, zasnovanog na ideji promovisanja i jačanja kolektivnih ugovora i stvaranja sistema za valjano rešavanje industrijskih sporova.[341]

[337] Labour courts in Europe, Proceedings of a meeting organised by the International Institute for Labour Studies, (ed. Bert Essenberg), International Labour Organisation, Geneva, 1986, str. 3.

[338] *Ibidem*, str. 4.

[339] Senad Jašarević, „Radni sudovi", *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 1–3/1993–1995, str. 220.

[340] Ingrid Schmidt, *Federal Labour Court*, Erfurt, 2014, dostupno na: http://www.bundesarbeitsgericht.de/englisch/englische_version.pdf, 16. 11. 2020.

[341] Labour courts in Europe, *op. cit.,* str. 4.

Nezavisno od vremena i razloga osnivanja specijalizovanih radnih sudova i izdvajanja iz redova sudova opšte nadležnosti, radni sudovi su najznačajnija instanca pred kojom se rešavaju radni sporovi i pored sve veće razvijenosti alternativnog rešavanja radnih sporova. Sudovi se kao nezavisni organi odlikuju strogom formalnošću, ali neretko i neefikasnošću koja se ispoljava u predugom trajanju postupka rešavanja sporova. Položaj zaposlenog, kao egzistencijalno ugrožene strane u radnom sporu, zahteva da se organ pravosuđa prilagodi prirodi odnosa između njega i poslodavca, kao nadmoćne strane radnog odnosa. U tom cilju države osnivaju posebne radne sudove, ne bi li obezbedile zaštitu prava radnika pred institucijama kojima je osnovna funkcija valjano, efikasno i pravično rešavanje radnih sporova.

4.1. ISTORIJAT RADNIH SUDOVA U REPUBLICI SRBIJI

U Republici Srbiji radni sporovi se u nedostatku specijalizovanih radnih sudova rešavaju pred sudovima opšte nadležnosti uz primenu pravila parničnog postupka, prilagođenih u skromnoj meri potrebama i zahtevima prirode radnih sporova. Iako ovako postavljeno rešenje u domaćem zakonodavnom sistemu vodi prekomernoj opterećenosti sudova opšte nadležnosti koji rešavaju radne sporove u prvom stepenu, još uvek nema naznaka o uvođenju specijalizovanih sudova za radne sporove po ugledu na rešenja iz uporednog prava.

Republika Srbija je u svojoj pravnoj prošlosti poznavala specijalizovano sudstvo za radne sporove za koje se može reći da predstavlja tradicionalnu ustanovu radnog prava. Ona je, nažalost, u domaćem pravnom sistemu prekinuta ukidanjem samoupravnog sudstva u poslednjoj dekadi XX veka.[342]

Prvi put specijalizovano sudstvo za radne sporove predviđeno je 1910. godine Zakonom o radnjama. Sud dobrih ljudi nadležan za rešavanje radnih sporova formiran je Uredbom o sudu dobrih ljudi 1912. godine. Osnovna karakteristika ovog suda (laičkih radnih tribunala) bilo je odsustvo specijalizovanih sudija. Naime, sudije su birali poslodavci i punoletni radnici preduzeća – po jednog člana. Trećeg člana sudskog veća birali su radnički i poslodavački članovi, u svojstvu predsednika, kao nepristrasnog predstavnika građana. Mandat sudija koji su bili poznati kao „pravednici" trajao je dve godine i za svoj rad nisu primali naknadu s obzirom na to da se dužnost pravednika smatrala počasnom funkcijom.[343] Nadležnost sudova dobrih ljudi sastojala se u rešavanju individualnih radnih sporova, a kolektivne radne sporove sudovi dobrih ljudi rešavali su samo ukoliko bi se stranke prethodno sa tim saglasile. Važna odlika sudstva u to vreme jeste besplatnost vođenja postupka, s obzirom na to da su troškovi postupka padali na teret odgovarajućeg opštinskog suda u okviru kojeg je delao sud dobrih ljudi, kao i kratko trajanje postupka.[344]

---

[342] Dragoljub Simonović, „Radni sudovi", *Pravo i privreda*, 5–8/2005, str. 567.

[343] B. Lubarda 2015, str. 772.

[344] Interesantan je i podatak da su za sudije mogle biti izabrane i žene starije od 25 godina. Bojan Božović, *Radni i socijalni sudovi – društvena uloga i opravdanost uvođenja u pravni sistem Republike Srbije*, *op. cit*., str. 178.

Profesionalne sudije za rešavanje sporova iz oblasti radnog prava u domaći pravni sistem uveo je Zakon o radnjama donet 1931. godine, praćen Uredbom o izabranim odborima iz 1936. godine. Ovim se otvorio put ka uspostavljanju institucionalizovanog profesionalnog radnog sudstva u Kraljevini Jugoslaviji. Model izabranih odbora radnog suda preuzet je iz Francuske („Savet pravednika"), ali i po ugledu na sudove dobrih ljudi. Međutim, za razliku od prethodnih, u odborima radnih sudova su pored predstavnika socijalnih partnera bili i predstavnici države koji su morali da imaju diplomu pravnog fakulteta.[345] Kao i pred sudovima dobrih ljudi, postupak se rešavao u skladu sa načelom hitnosti, uz mogućnost oslobađanja od plaćanja pojedinih troškova (nije bio u potpunosti besplatan), a sud je imao istražna ovlašćenja, uz obavezu da u više pokušaja nastoji da pomiri stranke.[346]

Nakon završetka Drugog svetskog rata, u tadašnjoj Federativnoj Narodnoj Republici Jugoslaviji uspostavljeno je socijalističko društveno uređenje koje će trajati sve do 1950. godine, kada je uvedeno samoupravljanje.[347] Ovakve korenite promene u političkom i društvenom uređenju naše zemlje odrazile su se i na organizaciju sudstva. U vreme administrativnog socijalističkog uređenja radnik stupa u radni odnos sa državom, odnosno sa određenim socijalističkim privrednim preduzećem,[348] umesto sa privatnim poslodavcem. Ovo vodi zaključku da se u slučaju nastanka radnog spora kao stranke javljaju radnik i država. Do 1948. godine rešavanje individualnih radnih sporova bilo je u nadležnosti sudova opšte nadležnosti. Veće suda bilo je sastavljeno od troje sudija, ali bez predstavnika radnika i poslodavaca. Postupak su odlikovale neformalnost, besplatnost i hitnost u rešavanju sporova, uz obavezan pokušaj sudskog mirenja i primenu pravila parničnog postupka adaptiranih prirodi radnih sporova.[349]

U periodu od 1948. do 1950. godine, obrazovane su socijalističke komisije za radne sporove nadležne za rešavanje individualnih radnih sporova. Komisije su imale četiri člana – dva predstavnika sindikata i dva predstavnika poslodavaca, odnosno narodnih odbora. Iako bi se moglo zaključiti da su članovi komisije bili birani u cilju jednake zastupljenosti predstavnika radnika i poslodavaca, državni organi su kontrolisali sindikate u potpunosti. Stoga je demokratski izbor članova komisije bio samo prividan i formalan jer je sva četiri člana suštinski birala država. U ovoj fazi razvoja našeg sudskog sistema postojalo je i specijalizovano socijalno sudstvo.[350] Socijalne sporove u vezi sa sistemom

[345] Stojan Bajič, *Radno pravo – opšti deo*, Izdavačko preduzeće Geca Kon, Beograd, 1937, str. 162.

[346] Osim sudova nadležnih za rešavanje radnih sporova, u Kraljevini Jugoslaviji postojalo je i specijalizovano socijalno sudstvo nadležno za rešavanje socijalnih sporova u okviru kojeg su se razlikovali sudovi radničkog osiguranja, sudovi rudničkog osiguranja i sudovi penzijskog osiguranja. Socijalni sudovi bili su tripartitnog sastava i sudili su u petočlanom veću gde je jedan predstavnik države u svojstvu profesionalnog člana imao funkciju predsednika veća, i po dvoje sudija laika – predstavnika osiguranika i poslodavaca, koji su bili članovi veća. Bojan Božović, „Sudsko rešavanje socijalnopravnih sporova u Nemačkoj, Francuskoj i Srbiji", *Pravo i privreda*, 10–12/2015, str. 49, 40–55

[347] Više vid.: Dragan Kutlešić, „Federalizam u Drugoj Jugoslaviji", u: *Dva veka srpske ustavnosti*, Srpska akademija nauka i umetnosti/Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2010, str. 349–364.

[348] Nikola Tintić, *Osnovi radnog prava – prvi deo*, Školska knjiga, Zagreb, 1955, str. 88.

[349] D. Simonović, *Radni sudovi, op. cit*., str. 567.

[350] Bojan Božović, *op. cit*., str. 180.

socijalnog osiguranja rešavali su sudovi socijalnog osiguranja, a u drugom stepenu po žalbi odlučivao je Vrhovni sud socijalnog osiguranja čije su presude izvršavali redovni sudovi. Sudovi socijalnog osiguranja su bili tročlani i težilo se tome da porotnici budu iz redova osiguranika, a postupak je bio besplatan i hitan, uz obavezan pokušaj sudskog poravnanja.[351]

Od 1950. godine i začetka samoupravnih odnosa pa sve do osnivanja sudova udruženog rada početkom sedamdesetih godina XX veka, nadležnost za rešavanje radnih sporova bila je poverena sudovima opšte nadležnosti. U prvom stepenu sudili su opštinski sudovi za sporove čija vrednost ne prelazi 200.000,00 dinara, a u suprotnom, nadležnost za rešavanje spora pripadala je okružnom sudu. Sve sporove po osnovu radnog odnosa radnika, odnosno službenika zaposlenih u službama, organizacionim jedinicama državnih organa i ustanovama javne službe, kao i upravne sporove u koje se ubrajuju i sporovi po osnovu socijalnog osiguranja, koji se vode protiv drugostepenih akata državnih organa i ustanova javne službe, rešavaju vrhovni sudovi svake od federalnih jedinica.[352]

Uspostavljanjem sistema samoupravljanja, u Jugoslaviji nastaje sistem koji ne prihvata koncepciju privatne svojine niti radnog odnosa kao stranačnog odnosa, s obzirom na to da ni država ni poslodavac više nisu imaoci prava svojine nad sredstvima rada. Društvenoradni odnosi se stoga uobličavaju u odnosima na radu između samih radnika koji su istovremeno vlasnici radne snage, ali i vlasnici sredstava rada.[353] U skladu sa takvim konceptom radnog odnosa, u procesu proizvodnje zasniva se međusobni odnos radnika u udruženom radu, u okviru osnovne organizacije udruženog rada. Radni spor u takvim okolnostima nastaje između radnika i organizacije udruženog rada.

U duhu institucionalizacije samoupravnih odnosa oformljeni su sudovi udruženog rada Zakonom o sudovima udruženog rada,[354] u čiju je nadležnost stavljeno rešavanje sporova o sticanju i prestanku svojstva radnika u udruženom radu, kao i rešavanje sporova o drugim samoupravnim pravima i obavezama radnika.[355]

Nadležnost suda udruženog rada pojedini teoretičari sužavali su samo na sporove o sticanju svojstva radnika i o prestanku rada u organizaciji udruženog rada. Takvo usko tumačenje nije bilo u skladu sa zakonskom i stvarnom nadležnošću ovih sudova[356] koji su, osim što su rešavali sve radne sporove poštujući načelo jedinstvenog postupka, rešavali i sporove iz oblasti disciplinske i materijalne odgovornosti, raspodele ličnih dohodaka i zajedničke potrošnje, statusnih odnosa između organizacija udruženog rada, stambenih odnosa.[357]

---

[351] *Ibidem*.

[352] Aleksandar Baltić, *Osnovi radnog prava Jugoslavije*, *op. cit.,* str. 304–305.

[353] Za vreme samoupravljanja karakteristično je odsustvo dominacije između subjekata individualnih društvenoradnih odnosa, jer interesnu podlogu svih odnosa čine interesi samih radnika. P. Jovanović, (2012), *op. cit*., str. 171–172.

[354] Zakon o sudovima udruženog rada, *Službeni list SFRJ*, br. 24/74.

[355] Detaljno o sudovima udruženog rada vid.: Gordana Stanković, „Sudovi udruženog rada i zakon o samoupravljanju", *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, 17/1977, str. 336–360.

[356] Zakon o sudovima udruženog rada, čl. 18.

[357] U tom jedinstvenom postupku došli su do izražaja principi javnosti, hitnosti i besplatnosti postupka. U Jugoslaviji, pre sudova udruženog rada, radno sudstvo je bilo razbacano i raznovrsno. Radne sporove su

U sudovima udruženog rada nisu postojale sudije pojedinci, već se uvek sudilo u veću.[358] Većina sudija bile su laici[359] koji su neretko predsedavali sudskim većem, ali složenost i komplikovanost poslova, potreba za brzim i efikasnim radom i organizacijom sudova zahtevali su i određeni broj profesionalnih sudija i diplomiranih pravnika. Sudije laici bili su birani iz redova radnih ljudi i građana kojima izborom na funkciju sudije nije prestajalo svojstvo radnika u udruženom radu ili državnom organu. Ova lica koristila su znanja stečena u sudnici u svakodnevnom radu i time preventivno delovala da ne dođe do sporova.[360]

Društvenoekonomska i politička reforma koja je započeta krajem osamdesetih i početkom devedesetih godina XX veka rezultirala je napuštanjem socijalističkog uređenja naše zemlje i uspostavljanjem kapitalističkog modela društvenog uređenja. Korenite izmene celokupnog pravnog sistema odrazile su se i na shvatanje društvenoradnih odnosa. Tako, ovaj vremenski period karakteriše ponovno prihvatanje klasične koncepcije radnopravnog odnosa kao stranačkog odnosa između radnika i poslodavca. Sudovi udruženog rada ukinuti su 1992. godine, a sa njima je u zaborav otišlo i specijalizovano radno i socijalno sudstvo. Nadležnost za rešavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova ponovo je vraćena sudovima opšte nadležnosti, u kojima se obrazuju posebna veća za rešavanje radnih sporova. Međutim, za razliku od ranijih rešenja, predstavnici socijalnih partnera nisu zastupljeni.[361] Radni sporovi se rešavaju po pravilima opšteg parničnog postupka, uz određene specifičnosti poput primene načela hitnosti (kraćih rokova za preduzimanje parničnih radnji) koje se retko poštuje, i oficijelnosti (mogućnosti određivanja privremenih mera po službenoj dužnosti).

4.2. FUNKCIONISANJE SUDOVA OPŠTE NADLEŽNOSTI U REŠAVANJU RADNIH SPOROVA

Stručnoj ali ni široj javnosti nije nepoznato da su sudovi opšte nadležnosti već decenijama unazad izuzetno neefikasni u rešavanju radnih sporova. Ovakva situacija dovodi ne samo do prolongiranja rešavanja sporne situacije, što je već dovoljan razlog za zabrinutost i pokretanje rasprava o reformi radnog sudstva, već i do neprihvatljivih

rešavali razni sudovi: redovni, sudovi dobrih ljudi, rudarski, trgovački, novinarski sudovi itd. Postupci su bili komplikovani, a sporovi skupi, tako da su radnici teško dolazili do svojih prava iz najamnog odnosa. D. Simonović, *op. cit*., str. 567.

[358] Više o opravdanosti suđenja u veću u radnim sporovima vid.: B. Živković, *op. cit*., str. 30-40.

[359] Transformacija pravosudnog sistema predvođena sudovima udruženog rada i sudijama laicima – radnicima, predstavljala je određeni vid „podruštvljavanja" sudijske funkcije. Dragan Stojanović, „Ustavni sudovi i sudovi udruženog rada u kontroli samoupravnih akata", *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, god. 1982, str. 424.

[360] Važna karakteristika sudova udruženog rada jeste upravo prisustvo većine sudija laika iz oblasti neposredne proizvodnje, čime su ovi sudovi ciljano rušili ideal sudske funkcije predviđene samo za visoko obrazovane pravnike i profesionalne sudije. Veroljub Rajović, *Sudovi udruženog rada*, Službeni list SFRJ, Beograd, 1984, str. 89.

[361] B. Božović, *Radni i socijalni sudovi – društvena uloga i opravdanost uvođenja u pravni sistem Republike Srbije*, *op. cit*., str. 178.

ishoda po jednu ili obe strane u sporu. Zaposleni, kao slabija i ekonomski zavisna strana u radnom odnosu, veoma često neće imati sredstava i mogućnosti da vodi iscrpljujući, vremenski i finansijski zahtevan sudski postupak. U najvećem broju slučajeva povodom kojih se pokreću radni sporovi, a to je nezakonit prestanak radnog odnosa, predviđeno je trostepeno odlučivanje, a vremenski period do konačne odluke suda meri se godinama, u ekstremnim slučajevima i decenijama. U toku tog perioda moguće je da se nad poslodavcem pokrene postupak stečaja, što u velikoj meri obesmišljava vođenje spora, kao i da se dogode druge zakonske promene poslodavca pri kojima poslodavac sledbenik „nasleđuje" sporove koji ga u budućnosti mogu značajno opteretiti. Kada se posmatra iz ugla zaposlenog, radni spor dakle nije idealno rešenje za spornu situaciju, što dovodi do čestih primera faktičkog odricanja zaposlenog od sudske zaštite – on će radije potražiti novi posao, čak i kada je svestan da je poslodavac grubo prekršio zakon, nego se upustiti u dugotrajni radni spor.

To, međutim, ne znači da poslodavci mogu biti zadovoljni ovakvom situacijom u sudstvu. Naprotiv, radni sporovi koji se odugovlače, a kod kojih zaposleni nije više u radnom odnosu kod poslodavca i samim tim ne dobija zaradu i druge naknade na koje bi inače imao pravo, ukoliko rezultiraju presudom koja je nepovoljna po poslodavca mogu značiti njegovo finansijsko ugrožavanje. Naime, ukoliko poslodavac na nezakonit način prekine radni odnos zaposlenog, i sud to utvrdi u radnom sporu, biće dužan da zaposlenom isplati sve zarade, odnosno uplati sve pripadajuće doprinose, za period u kojem zaposleni nije radio zbog nezakonitog postupanja poslodavca. Budući da se dosta često u ovakvim situacijama radni spor okonča tek u trećem stepenu, nakon nekoliko godina,[362] poslodavac koji izgubi spor moraće da plati izuzetno visoku naknadu štete zaposlenom. Na ovaj način poslodavac zapravo plaća ne samo cenu svog nezakonitog postupanja, što je sasvim u skladu sa načelom pravičnosti i naknade štete koju je uzrokovao, već i dodatnu cenu neefikasnosti pravosuđa koje je spor koji bi se morao rešiti u roku od nekoliko meseci, po pravilu rešavalo i do desetak puta sporije.

Umesto da ovu situaciju preokrene temeljnom reformom radnog sudstva, zakonodavac se 2014. godine opredelio za uvođenje izuzetno neobičnog rešenja kojim se odstupa od pravila *restitution in integrum*, naknade stvarne štete zaposlenom kako bi se kompenzovao uticaj negativnog postupanja poslodavca. Naime, član 191 (Pravne posledice nezakonitog prestanka radnog odnosa) izmenjen je, između ostalog, dodavanjem novog stava 7, koji glasi: „Ako sud u toku postupka utvrdi da je postojao osnov za prestanak radnog odnosa, ali da je poslodavac postupio suprotno odredbama zakona kojima je propisan postupak za prestanak radnog odnosa, sud će odbiti zahtev zaposlenog za vraćanje na rad, a na ime naknade štete dosudiće zaposlenom iznos do šest zarada zaposlenog." Šta ovo u praksi podrazumeva? Najpre, kao što je napomenuto, odustanak od principa obligacionog prava da se zaposlenom isplaćuje stvarna šteta koju je pretrpeo. Već u tome se ogleda nesaglasnost ove norme sa Zakonom o obligacionim odnosima i njena potencijalna neustavnost jer se zaposleni diskriminiše zbog činjenice da je ugovor o radu raskinut zbog specifično nezakonitog postupanja poslodavca, za koje on očigledno

[362] Ne postoje precizni podaci o prosečnom trajanju radnih sporova uopšte, pa samim tim ni o sporovima koji su pokrenuti usled nezakonitog otkaza ugovora o radu. Iskustvena procena autora je da ovi sporovi u proseku gotovo nikada ne traju kraće od tri godine, a neretko i duže.

nije imao, niti je mogao imati, objektivan razlog i legitiman cilj. Tako se na ovaj način zapravo uvodi „manje" kršenje Zakona o radu na strani poslodavca, svojevrsna gradacija koja ne postoji ni u ostalim odredbama Zakona o radu, niti u bilo kom drugom zakonu Republike Srbije. Ukoliko prekrši proceduru otkazivanja ugovora o radu, poslodavac će u radnom sporu moći da računa na ograničeni iznos naknade štete koju će isplatiti bivšem zaposlenom, bez obzira na stvarnu štetu i bez obzira na način kršenja svojih zakonskih obaveza – na primer, čak i ukoliko je nezakonito postupanje bilo očigledno i uključivalo primenu sile ili prinude (poslodavac usmeno otkaže ugovor o radu zaposlenom i obezbeđenje ga po njegovoj instrukciji fizički udalji iz prostorija poslodavca) to neće uticati na kvalifikaciju postupanja kao „sasvim malo nezakonitog". Dodatni problem u ovoj inače veoma problematičnoj konstrukciji jeste i činjenica da se otkazni razlog može naknadno obrazložiti u postupku – dakle, kada zaposleni tuži zbog nezakonitog otkaza zbog nepostojanja otkaznog razloga i kršenja pravila otkaznog postupka, poslodavac može naknadno istaći otkazni razlog koji je potencijalno u trenutku otkaza postojao, a kojeg zaposleni nije bio svestan. Na primer, ukoliko je poslodavac zaposlenom stavio na teret disciplinski prestup koji predstavlja potencijalni otkazni razlog, a potom mu jednostavno otkazao ugovor o radu bez sprovođenja adekvatne procedure, zaposleni će se upustiti u radni spor misleći da se stav 7 člana 191 ne može primeniti na njegov slučaj.[363] Ukoliko se primeni, zaposleni će imati pravo samo na minimalnu naknadu predviđenu ovom odredbom – što svakako deluje destimulišuće na njega i uvećava šansu da do radnog spora i ne dođe. Tako je država praktično prebacila teret neefikasnosti sudova najpre na poslodavca, a sada i na zaposlenog.

Postavlja se pitanje koliko su opterećene sudije koje sude radne sporove i kako dolazi do ovakvih odlaganja rešavanja radnih sporova, kojima se gotovo gubi svaki smisao zadovoljenja pravde. Kao odgovor na ovo pitanje, trebalo bi posmatrati nekoliko dimenzija njihovog rada, a u skladu sa (oskudnim) podacima koji su na raspolaganju.

Prema Godišnjem izveštaju o radu sudova u 2019. godini[364] broj starih predmeta u takozvanoj P1 referadi (sudska oznaka predmeta u radnim sporovima) bio je značajan na svim nivoima odlučivanja. U višim sudovima postojalo je 249 starih predmeta, od čega su 94 stara između pet i dvadeset godina, a šest predmeta je bilo starije od deset godina. Svaki od sudija imao je prosečno tri stara predmeta u radu.[365] U osnovnim sudovima, stanje je očekivano još lošije – ukupno je postojalo 4296 nerešenih starih predmeta, od čega je gotovo jedna trećina (1397 predmeta) bila stara između pet i deset godina, a 251 predmet (6% ukupnog broja starih predmeta) bio je stariji od deset godina. Svaki od

[363] U praksi su ovakve situacije veoma česte. Na primer, poslodavac okrivi zaposlenog za štetu koja je nastala njegovim postupanjem ali mu otkaže ugovor o radu na opisani način, usmenim putem, bez navođenja otkaznog razloga. Nakon otkaza, a najčešće i nakon što se zaposleni odluči da tuži poslodavca za nezakonit otkaz, poslodavac sprovede postupak utvrđivanja odgovornosti za naknadu štete i to istakne u toku radnog spora. Na osnovu izmena iz 2014. godine, sud koji uvaži argumente poslodavca, iako je postupak za utvrđenje štete i odgovornosti za štetu sproveden bez učešća zaposlenog koji je prethodno otpušten, dosudiće samo naknadu u iznosu koji predviđa stav 7 člana 191 – dakle do šest zarada zaposlenom, bez obzira na dužinu trajanja postupka.

[364] *Godišnji izveštaj o radu sudova u 2019. godini*, Vrhovni kasacioni sud, mart 2020. (u daljem tekstu: Izveštaj 2019). U trenutku izrade ove analize izveštaj za celu 2020. godinu nije bio objavljen.

[365] *Ibidem*, str. 30.

sudija imao je prosečno čak petnaest starih predmeta u radu.[366] U apelacionim sudovima je u Gž1 referadi (predmeti u radnim sporovima po žalbi) bilo 2225 starih predmeta, od kojih je 56% (1249 predmeta) bilo staro od tri do pet godina, 35% (784 predmeta) od pet do deset godina, a 9% preko deset godina.[367]

Osnovni sudovi su rešavali radne sporove u postupku koji je trajao do jedne godine u 58% slučajeva, jedne do dve godine u 29% slučajeva, a preko dve godine u 13% slučajeva (od toga najviše u periodu do tri godine). Ako se posmatraju zbirni podaci za osnovne i više sudove kada sude u prvom stepenu u radnim sporovima, dolazi se do identičnih zaključaka – u 59% slučajeva postupak je trajao do jedne godine, u 29% od jedne do dve godine, dok je većina preostalih postupaka trajala dve do tri godine.[368] U Izveštaju nažalost ne postoje opredeljeni podaci za trajanje postupaka po materijama pred apelacionim sudovima i Vrhovnim kasacionim sudom.

Sudije koje sude radne sporove u osnovnim sudovima su u toku 2019. godine u proseku imale 247 predmeta radnih sporova[369] – to znači da bi morale da rešavaju oko jednog predmeta dnevno da bi otklonile zastoj u odlučivanju i da bi svi predmeti bili rešeni u toku jedne godine. Tako nešto ne samo što je objektivno nemoguće, već se mora imati u vidu da sudije koje sude radne sporove često imaju predmete i u drugim građanskim materijama, naročito u manjim osnovnim sudovima. Situacija nije bolja ni u apelacionim sudovima, gde je prosečno opterećenje po sudiji 66 predmeta, ali je u materiji Gž1 prosečno opterećenje na nivou države čak 86 predmeta.[370]

Ovakve podatke o trajanju spora i opterećenosti sudija dodatno pogoršava statistika o ukinutim odlukama u radnim sporovima. Prema podacima Vrhovnog kasacionog suda, procenat ukinutih odluka osnovnih sudova u materiji P1 dostiže do 57,5% (Osnovni sud u Trsteniku) što je nezamislivo visok broj. Na apelacionim sudovima, situacija je dosta bolja i procenat ukinutih odluka ne prelazi 6,62.[371]

Osim visoke opterećenosti, problem postoji i kod specijalizacije sudija za materiju u kojoj sude. Kao što je već istaknuto, nepostojanje radnih sudova, ili posebnih odeljenja

---

[366] *Ibidem*, str. 32. Valjalo bi napomenuti i da se u Izveštaju konstatuje da je broj novih predmeta u materijama P1 i P2 (porodični i nasledni sporovi) u opadanju, pa je tako i ukupan broj predmeta u radu u opadanju. Izvesno je da je trajanje radnog spora prethodnih godina skraćeno, najviše zbog ove činjenice. Ostaju međutim dva problema koja su istaknuta i u prethodnom tekstu. Prvi je da i ovakvi trendovi ne utiču mnogo na predugo trajanje radnih sporova (u tom smislu se može reći da je skraćenje prosečnog trajanja sa sedam na četiri godine pohvalno, ali je i dalje izuzetno daleko od standarda efikasnosti koji se želi uspostaviti). Drugi je činjenica da se podjednako mali broj radnih sporova rešava vansudskim putem, kao i u prethodnom periodu – ukoliko je broj novopokrenutih radnih sporova drastično umanjen, to može biti posledica samo destimulacije zaposlenih da zatraže sudsku zaštitu – ova destimulacija je izvršena kako izmenama Zakona o radu 2014. godine (vid. više u: M. Reljanović, *Alternativno radno zakonodavstvo*, *op. cit.*, str. 172–182), tako i faktičkim stanjem u radnom sudstvu koje ne uliva poverenje zaposlenima.

[367] Izveštaj, str. 29.

[368] *Ibidem,* str. 53.

[369] *Ibidem,* str. 32.

[370] *Statistika o radu sudova opšte nadležnosti u Republici Srbiji za period 1. 1. 2019. – 31. 12. 2019. godine*, Vrhovni kasacioni sud, 2020. (u daljem tekstu: Statistika 2019), str. 16.

[371] Statistika 2019, str. 427 i 32. Nažalost, najveći procenat ukinutih odluka apelacionih sudova je upravo Apelacionog suda u Beogradu, koji obuhvata i najveći broj sudova, odnosno predmeta radnih sporova.

za radne sporove pri sudovima opšte nadležnosti, često dovodi do toga da sudije koje odlučuju u radnim sporovima istovremeno sude i u drugim materijama. Specijalizacija sudija je naročito zanemarena u manjim sudovima, kada nedostatak sudija u odnosu na priliv predmeta jednostavno diktira raspored koji ne može uvažiti njihovu specijalizaciju. U takvim uslovima je jako važno obezbediti sudijama kontinuiranu edukaciju – ona nema za posledicu samo lakše snalaženje sudija u materiji radnog prava već je od značaja i za kvalitet odluka koje donose, tumačenje normi radnog prava, odnosno ujednačavanje sudske prakse.[372] Ako je, kako pravilno primećuju Knežević i Purić, obuka sudija jedan od prethodnih uslova postizanja nezavisnosti i efikasnosti sudija,[373] jasno je da je stalni napor da se sudijama obezbede sve potrebne informacije pri odlučivanju koje se odnose na propise koje primenjuju, njihova tumačenja, iskustva iz prakse, zauzete stavove hijerarhijski viših sudova, stavove i praksu Evropskog suda pravde – važan segment prilikom poboljšanja kvaliteta presuđenja radnog spora. Kvalitetnija presuda na nižim stepenima znači i lakši posao drugostepenog i trećestepenog suda, manju šansu za ukidanje presude i prolongiranje završetka radnog spora. Podaci o obukama kroz koje prolaze sudije koje sude radne sporove nisu međutim ohrabrujući.

Na osnovu Godišnjeg izveštaja Pravosudne akademije za 2019. godinu,[374] može se videti da u toku tog perioda nije realizovana nijedna obuka sudija koja bi bila usmerena na specifične teme radnog prava. Realizovane su obuke koje se odnose na primenu Zakona o parničnom postupku u celini, što može biti od posrednog značaja i za odlučivanje u radnim sporovima; takođe su realizovane obuke koje se odnose na slučajeve diskriminacije, među kojima dominiraju oni iz oblasti rada, pa se i tu može naći neka posredna veza sa sudijama koje sude u radnim sporovima. Jedino pitanje koje se isključivo tiče radnih sporova a kojem je posvećena posebna obuka jeste primena Zakona o zaštiti uzbunjivača – organizovano je ukupno šest jednodnevnih seminara koje je pohađalo 84 sudija i sudijskih pomoćnika (na osnovu dostupnih podataka ne vidi se odnos u zastupljenosti ove dve kategorije učesnika) osnovnih i viših sudova i Upravnog suda. Osim toga, ne postoji nijedan kontinuirani program putem kojeg bi se omogućilo da se sudijama približi i razjasni materija radnog prava, koja je u potpunosti zanemarena iako je reč o oblasti prava koja je izuzetno dinamična – samo u poslednjih šest godina došlo je do drastičnih izmena Zakona o radu i doneti su zakoni koji su uredili dva potpuno nova radna režima – Zakon o agencijskom zapošljavanju[375] i Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim

[372] Problem ujednačavanja sudske prakse postoji u svim oblastima prava, ali se čini da je naročito naglašen u materiji radnih sporova, imajući u vidu fleksibilnost tumačenja normi kao i nedorečenosti, protivrečnosti i dvosmislenosti prilikom normiranja. Za primer neujednačene radne prakse u okviru Vrhovnog kasacionog suda, videti studiju slučaja spora povodom diskriminacije u oblasti zapošljavanja: Mario Reljanović, *Studija o primeni Zakona o zabrani diskriminacije u Srbiji*, Beograd, 2017, str. 38–39.

[373] Ana Knežević Bojović, Olivera Purić, „In-Service Training of Judges in Europe", *Strani pravni život*, 3/2016, str. 58–60.

[374] Godišnji izveštaj Pravosudne akademije za 2019. godinu, Pravosudna akademija, Beograd, mart 2020. godine. U vreme izrade ove analize nije bio objavljen izveštaj za 2020. godinu.

[375] Zakon o agencijskom zapošljavanju, *Službeni glasnik RS*, br. 86/2019.

delatnostima.[376] Ovakva dinamika nije ispraćena posebnim seminarima i obukama,[377] pa se ne može očekivati ni da će sudije rešavanju sporova koji nastanu povodom primene navedenih, ali i drugih propisa koji su u međuvremenu doživeli izmene i dopune, ili su prevladala nova tumačenja već postojećih normi, odlučivati kvalitetno i nesporno. Planom stalnih obuka sudija Pravosudne akademije za 2021. godinu[378] predviđeno je da se realizuju obuke iz oblasti radnog prava za sudije iz građanskih odeljenja, i to na teme Zakona o zabrani diskriminacije i Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, kao i dve vrste obuka koje se odnose na Zakon o radu – početna i napredna na kojoj bi se razgovaralo o spornim pitanjima u primeni ovog zakona u cilju ujednačavanja sudske prakse.[379] Ono što je indikativno jeste da su sve predviđene obuke jednodnevne,[380] kao i da podela prema sudovima, odnosno sudijama koje će učestvovati, nije uvek sasvim jasna – na primer zašto se sudijama osnovnih sudova organizuje obuka o primeni Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, kada su radni sporovi povodom kršenja tog zakona u nadležnosti viših sudova.

Izvesno je da se stalnoj obuci sudija koje sude u materiji radnih sporova mora pokloniti veća pažnja. U tom smislu je specijalizacija sudova i sudija u oblasti radnih sporova jedno od rešenja koje se mora ozbiljno razmatrati u budućnosti.

---

[376] Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima, *Službeni glasnik RS*, br. 50/2018. Budući da se prema ovom zakonu sa sezonskim radnicima ne zasniva radni odnos, oni neće moći da pokreću radni spor, ali je svakako nužno da sudije budu detaljno upoznate sa novom materijom jer je ona veoma blisko povezana sa radnim pravom, a istovremeno uvodi i neka nova i veoma specifična (i krajnje diskutabilna) rešenja, kao što je na primer usmeni ugovor o radnom angažovanju.

[377] Naročito je negativno što se sudije ne informišu o novim tendencijama u razvoju radnog prava, pojma radnog odnosa, o fleksibilizaciji koja vodi prekarizaciji, uticaju informaciono-komunikacionih tehnologija na razvoj spornih modela radnog odnosa i rada van radnog odnosa (vid. npr.: M. Reljanović, „Informacione tehnologije i izazovi u reformi radnog prava", *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 2/2020, str. 763–779) ali i specifično tumačenje prava iz radnog odnosa (vid. npr.: M. Reljanović, „Zaštita podataka o ličnosti u radnom odnosu", u: D. Prlja, S. Andonović, A. Diligenski, *Zaštita podataka o ličnosti u Srbiji*, Beograd, 2020, str. 61–92).

[378] *Program Pravosudne akademije za 2021. godinu*, Pravosudna akademija, Beograd, 2020, https://www.pars.rs/images/dokumenta/Stalna-obuka/Program-stalne-obuke-za-2021.pdf.

[379] *Ibidem*, str. 77–80.

[380] O apsurdnosti jednodnevnog trajanja pojedinih obuka dovoljno govori spisak tema koje bi polaznici osnovne obuke o Zakonu o radu – novoizabrane sudije na period od tri godine – morali da pređu u toku tog neprimereno kratkog perioda, a koji pokriva gotovo većinu instituta radnog prava: zasnivanje i vrste radnog odnosa – zabrana diskriminacije i zaštita ličnih podataka – ugovor o radu, klauzula zabrane konkurencije i izmena ugovorenih uslova rada – zarada (osnovna, minimalna i naknada zarade) – prestanak radnog odnosa – zakonski osnovi – sporazumni prestanak radnog odnosa – otkaz ugovora o radu od strane zaposlenog i poslodavca – postupak otkazivanja – nezakonit otkaz – udaljenje zaposlenog sa rada – višak zaposlenih – sudska zaštita – kolektivni ugovor – sindikat – odgovornost zaposlenog i poslodavca za naknadu štete – odgovornost poslodavca zbog povrede na radu i profesionalne bolesti – odgovornost za štetu prouzrokovanu trećem licu (Program stalne obuke Pravosudne akademije za 2021. godinu, str. 79).

4.3. RADNI SUDOVI – UPOREDNI PREGLED

4.3.1. Organizacija radnih sudova

Sudski sistem *Nemačke* odlikuje visok stepen specijalizacije sudstva, što se iskazalo kroz osnivanje nekoliko sudova specijalnih nadležnosti podjednakog statusa – administrativnih, finansijskih, socijalnih i radnih sudova, pored sudova opšte nadležnosti.[381]

Radni sudovi osnovani su Zakonom o radnim odnosima 1926. godine,[382] kada im je poverena jedinstvena nadležnost za rešavanje radnih sporova.[383] Ovim zakonom osnovani su radni sudovi prvog stepena, dok je rešavanje u drugom stepenu i dalje bilo povereno apelacionim sudovima opšte nadležnosti.

Nemačko radno sudstvo sastoji se od tri nivoa. Tužbe se podnose prvostepenim sudovima (*Arbeitsgerichte*), kojih u celoj zemlji ima 122. Na odluke prvostepenih sudova može se izjaviti žalba jednom od 19 apelacionih radnih sudova (*Landesarbeitsgerichte*), koji su organizovani na državnom nivou. Apelacioni sudovi rešavaju po žalbama koje su izjavljene bilo iz razloga pogrešne primene materijalnog prava ili nepotpuno ili netačno utvrđenog činjeničnog stanja. Savezni (Vrhovni) radni sud (*Bundesarbeitsgericht*) je treći nivo zaštite prava i pred njim se rešavaju postupci po vanrednim pravnim lekovima koji se mogu izjaviti samo usled pogrešne primene prava.[384]

Iako sistem radnih sudova Nemačke[385] važi za primeran model radnih sudova, u prošlosti se povela rasprava o tome da li bi radne sudove ipak trebalo reintegrisati u redovni sudski sistem, kroz rad posebnih veća (poput odeljenja za radne sporove koja za sada postoje samo u apelacionim sudovima u Republici Srbiji). Pokretačka snaga za raspravu o ideji reintegracije specijalizovanih radnih sudova u sistem sudova opšte nadležnosti zasnovana je na premisi da je to solidan način da se smanje troškovi. Oni koji su favorizovali promenu uglavnom su se pozivali na povećanje interne uštede troškova suda, koja bi se u tom slučaju postigla jer bi profesionalne sudije u sudovima opšte nadležnosti rešavale u više različitih postupaka: građanskim, krivičnim i radnim. Međutim, protivnici reforme sudstva opravdano su isticali da bi se time u potpunosti izgubio smisao usavršavanja sudija za radne sporove. Profil sudije bi se promenio s obzirom na to da u veću više ne bi predsedavale profesionalne sudije posebno stručne u određenoj oblasti rešavanja sporova.[386]

---

[381] Ingrid Schmidt, *loc. cit*.

[382] Martin Vranken, *Death of Labour Law? Comparative Perspectives,* Melbourne University Press, Melbourne, 2009, str. 112.

[383] Manfred Weiss, "Labour Dispute Settlement by Labour Courts in Germany", *Industrial Law Journal*, Vol. 15, Part 1. 1994, str. 4, 1–19.

[384] Martin R. Schneider, "Judicial Career Incentives and Court Performance: An Empirical Study of the German Labour Courts of Appeal", *European Journal of Law and Economics*, Vol. 20, 2005, str. 129. Savezni radni sud osnovan je 1957 sa sedištem u Kaselu. Na osnovu odluke Bundestaga nakon ujedinjenja Nemačke 1999. godine, sedište je prebačeno u Erfurt. M. Weiss, I. Schmidt, *op. cit.,* str. 150.

[385] Manfred Weiss, "The Settlement of Labour Disputes in the Federal Republic of Germany", u: Tadashi Hanami, Roger Blanpain (eds.), *Industrial Conflict Resolution in Market Economies. A Study of Australia, the Federal Republic of Germany, Italy, Japan and the USA*, Deventer/Boston, 1989, str. 85–87.

[386] Anton Steenkamp, "W[h]ither the Labour Courts? The Superior Courts Bill and the Future of the Labour

U *Velikoj Britaniji* takođe postoje posebni radni tribunali (*Employment Tribunals*) čiji je rad uređen usvajanjem Zakona o radnim tribunalima 1996. godine (*Employment Tribunals Act 1996*). Tribunali su nezavisna sudska tela koja je uspostavio Parlament kako bi odlučivali o sporovima između pojedinaca ili privatnih organizacija i države. Na teritoriji Engleske i Velsa postoji skoro 100 različitih tribunala, svaki nadležan za posebnu vrstu sporova. Razlika između suda i tribunala koja se pravi u Velikoj Britaniji jeste u tome što tribunali usvajaju manje komplikovana i neformalnija pravila postupka od onih koji su tipični za sudove. U Velikoj Britaniji radni tribunali su organizovani na dva nivoa – prva i viša instanca (*First-Tier* i *Upper-Tier*). Po žalbi na prvostepenu odluku odlučuje viša instanca – *Upper-Tier* (drugostepeni tribunal). Dalje žalbe mogu se izjaviti Apelacionom sudu.[387]

Ovakva organizacija tribunala u Velikoj Britaniji ne važi za radne tribunale. U prvom stepenu za rešavanje individualnih radnih sporova nadležan je radni tribunal, a druga instanca jeste apelacioni radni tribunal. Interesantno je da je u organizacionom sistemu tribunala jedino za rešavanje radnih sporova predviđen poseban apelacioni radni tribunal.[388] Međutim, i pored radnih tribunala, konstituisanih kako bi se radni sporovi rešavali brzo i valjano s obzirom na to da u njihovom odlučivanju učestvuju sudije porotnici koji poseduju potrebno znanje iz oblasti radnih sporova, za rešavanje individualnih radnih sporova predviđena je i nadležnost redovnih sudova kao drugostepenih i trećestepenih. Tako apelacioni i Vrhovni sud mogu postupati povodom žalbi izjavljenih na odluku apelacionog radnog tribunala po osnovu nepravilne primene prava.[389]

Francusku karakteriše duga tradicija specijalizovanih organa nadležnih za rešavanje radnih sporova, s obzirom na to da je prvi tribunal za rešavanje radnih sporova osnovan početkom XIX veka, 1806. godine, dekretom Ministarstva pravde i Ministarstva rada.

Sistem rešavanja radnih sporova u Francuskoj karakterišu laički radni tribunali – tzv. Savet pravednika (*Conseil de prud'hommes*).[390]

Francuski sistem uređenja radnih tribunala poslužio je kao model mnogim zemljama Evrope i šire. Između ostalog, po ugledu na Savet pravednika,[391] u našoj zemlji je konstituisan Sud dobrih ljudi 1912. godine. Radni tribunal podeljen je u pet specijalizovanih odeljenja:

Courts", *Industrial Law Journal*, Vol. 27(1), 2006, str. 23. Postoje dokazi da radni sudovi kao sudovi specifične nadležnosti zaista mogu igrati važnu, alli ne nužno i pozitivnu ulogu na tržištu rada. Na primer, od 1960-ih godina su nastojale da ojačaju ugovorni položaj radnika, podrazumevajući da je postalo znatno teže za poslodavce da otpuštaju radnike. To je, suprotno namerama, naglo povećalo troškove rada i postupka otkaza ugovora o radi i negativno uticalo na zapošljavanje. Helge Berger, Michael Neugart, "Labor courts, nomination bias, and unemployment in Germany", *European Journal of Political Economy*, Vol. 27, 2011, str. 660.

[387] The Judicial System of England and Wales: A Visitor's Guide, Judicial Office International Team, https://www.judiciary.uk, 19. 11. 2020.

[388] "Do we need Labour Courts?", XII Meeting of European Labour Court Judges, 8/9 September 2004, International abour Organisation, Budapest, 2004, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue, 20. 11. 2020.

[389] B. Božović, *Radni i socijalni sudovi – društvena uloga i opravdanost uvođenja u pravni sistem Republike Srbije*, *op. cit*., str. 132.

[390] Bernd W. Napier, "French Labour Tribunal – An Institution in Transition", *The Modern Law Review,* Vol. 42 Iss. 3, 1979, str. 272.

391 Prvi „Savet pravednih" osnovao je Napoleon I, 1806. godine, u Lionu, na inicijativu radnika i poslodavaca, radi rešavanja sporova u vezi sa ugovorom o radu mirnim putem. Senad Jašarević, „Radni sudovi", *op. cit*., str. 220.

za upravljanje, proizvodnju, trgovinu i komercijalne usluge, poljoprivredu i druge aktivnosti. Ukupno postoji 210 radnih tribunala na teritoriji Francuske.[392]

Pre postupka rešavanja spora francuski zakon o radu predviđa obaveznu fazu mirenja pred odborom za mirenje.[393] Odbor za mirenje sastoji se od sudija porotnika, odnosno predstavnika zaposlenih i poslodavaca. Nakon reforme sudstva u Francuskoj, 2017. godine, nadležnost odbora za mirenjenje je proširena. Nakon što je promenio ime u odbor za mirenje i vođenje postupka, odboru su data u šira ovlašćenja,[394] prema kojima više nije nadležan samo za postizanje sporazuma stranaka već i za donošenje presude ukoliko se stranke ne pojave na ročištu za mirenje.[395] Ukoliko mirenje nije moguće, odbor će slučaj proslediti radnom tribunalu.

U drugom stepenu odlučuje apelacioni sud, u kojem su zastupljene samo profesionalne sudije, s obzirom na to da u Francuskoj ne postoje specijalni radni sudovi koji bi odlučivali u drugom stepenu.

Po vanrednim pravnim lekovima izjavljenim u pogledu pogrešne primene prava od strane apelacionih sudova odlučuje Vrhovni, kasacioni sud.[396]

Sudski sistem *Finske* izdvaja se po pitanju organizacije i nadležnosti sudova za rešavanja radnih sporova. Činjenica je da je Finska dosledni predstavnik skandinavskog pravnog sistema,[397] u kojem se velike nade polažu u uređenje radnih odnosa kolektivnim ugovorima o radu, odnosno sporazumima između socijalnih partnera.[398] Stoga ne iznenađuje da je u Finskoj osnovan radni sud za rešavanje kolektivnih radnih sporova davne 1947. godine. S druge strane, rešavanje individualnih radnih sporova stavljeno je u nadležnost opštih, redovnih sudova. Odluke radnog suda su konačne i protiv njih nije moguće izjaviti žalbu. U skladu sa odredbama sudskog rešavanja radnih sporova pred sudovima opšte nadležnosti u postupku rešavanja individualnih radnih sporova, žalbu na odluku prvostepenog suda moguće je izjaviti apelacionom sudu. Kao krajnja instanca, u trećestepenom postupku spor rešava Vrhovni sud. [399]

---

[392] The ordinary courts — introduction, France, https://e-justice.europa.eu/content_ordinary_courts-18-fr-en.do?member=1, 25.11.2020.

[393] Code du Travail, Art. L. 1411-1.

[394] *Ibidem*, Art. L. 1235-1.

[395] *Ibidem,* Art. L. 1454-1-3.

[396] Daugareilh Isabelle *et alia, op.cit.,* str. 106.

[397] U Finskoj postoji praksa zaključivanja kolektivnih ugovora još od druge polovine XIX veka, iako ih je do kraja Drugog svetskog rata bilo jako malo. Prvi zakon kojim se uređuju kolektivni ugovori usvojen je 1924. Kada je predlog zakona bio u pripremi, smatralo se da je neophodno da se uspostavi poseban način rešavanja kolektivnih radnih sporova za koje bi bio nadležan specijalizovan radni sud. Međutim, usled nedovoljno iskustva u primeni kolektivnih ugovora i finansijskih razloga, ipak je odlučeno da se ne osnivaju radni sudovi. Zakon o kolektivnim ugovorima, 1924, predviđao je da kolektivni ugovor može da sadrži klauzulu kojom se predviđa da se rešavanje radnih sporova može poveriti arbitrima umesto redovnim sudovima. U primeni nekoliko postojećih kolektivnih ugovora, bilo je sasvim uobičajeno da se pribegava arbitraži, što je vrlo brzo postala ustaljena praksa. Jorma Pelkonen, Kari-Pekka Orasmaa, *Finland,* u: Werner Blenk (ed.), *European labour courts: Industrial action and procedural aspect*, International Labour Office Geneva, 1993, str. 71.

[398] Finnish Labour Legislation and Industrial Relations, Ministry of Employment and the Economy Labour and Trade Department, 2012, https://www.expat-finland.com/pdf/finnish_labour_legislation.pdf, str. 30, 20. 11. 2020.

[399] J. Pelkonen, K. P. Orasmaa, *op.cit.*, str. 71.

Danska ima jednostepeno uređen sistem radnih sudova, s obzirom na to da postoji jedan radni sud sa sedištem u Kopenhagenu koji je mesno nadležan za rešavanje pravnih kolektivnih sporova na teritoriji cele zemlje, bez mogućnosti izjavljivanja žalbe višim sudskim instancama. Međutim, sam radni sud može preispitati odluku ukoliko okrivljeni to zatraži u roku od mesec dana. Sud će ponovo ispitati donesenu odluku samo ukoliko se pokaže da okrivljeni ne može izbeći nepopravljivu štetu. Za kolektivne radne sporove, prvenstveno one koji se odnose na tumačenje i pregovore povodom kolektivnih ugovora, pored radnog suda predviđena je i nadležnost industrijske arbitraže. Osnivanje, nadležnost i sastav industrijske arbitraže i radnog suda uređeni su Zakonom o radnom sudu i industrijskoj arbitraži. Industrijska arbitraža rešava sporove koji su taksativno navedeni zakonom, odnosno u slučajevima kada je isključiva nadležnost arbitraže predviđena kolektivnim ugovorom.[400]

Radni sudovi *Švedske*, u duhu pravnih sistema skandinavskih zemalja, a pre svega po ugledu na model koji je prihvatila Danska, osnovani su 1929. godine radi rešavanja sporova povodom kolektivnih radnih ugovora. Nadležnost radnih sudova ograničena isključivo na kolektivne radne sporove predstavlja odraz kulture ove zemlje da se posebna pažnja obrati na sporove do kojih dolazi između socijalnih partnera. Ovakvo rešenje nije iznenađujuće, s obzirom na to da se u Švedskoj jednako kao i u drugim zemljama Skandinavije velike nade polažu u kolektivne ugovore kao osnovne instrumente kojima se mogu adekvatno urediti prava, obaveze i odgovornosti radnika, kao i celokupna organizacija i razvoj tržišta rada. Radni sudovi su u prvom periodu svog postojanja bili isključivo nadležni za rešavanje kolektivnih radnih sporova. Tokom vremena je ova nadležnost poverena i okružnim, redovnim sudovima (sudovima prve instance).[401] Radne sporove rešava jedan radni sud sa sedištem u Stokholmu, koji je ujedno i krajnja instanca s obzirom na to da se na odluke radnog suda ne može izjaviti žalba. Suprotno vredi za radne sporove koji spadaju u domen nadležnosti redovnih (okružnih) sudova, na čije se odluke može izjaviti žalba radnom sudu, koji u takvim okolnostima postupa u drugostepenom postupku. Odluke radnog suda u drugostepenom postupku su konačne.[402]

Postupak sudskog rešavanja radnih sporova Švedske opravdano se može smatrati više komplikovanim nego sistematičnim, uz sva nastojanja da se obezbedi efikasna zaštita prava radnika, s obzirom na podeljenu nadležnost radnih i sudova opšte nadležnosti, kao i činjenicu da se pojedini individualni radni sporovi moraju rešavati pred arbitražom ukoliko je to predviđeno ugovorom o radu. Naime, zakonodavstvo Švedske garantuje zaposlenima zaštitu u postupku pred radnim sudom samo ukoliko su članovi sindikata. U tom slučaju, sindikat u ime zaposlenog može pokrenuti radni spor pred sudom uz uslov da pregovori između zaposlenog, odnosno sindikata i poslodavca, ili relevantne organizacije poslodavaca, nisu rezultirali dogovorom. Međutim, u slučaju kada se zaposleni odluči da podnese tužbu sudu samostalno (ne kao član sindikata) ili ukoliko nije član sindikata,

[400] Introduction to the Danish Labour Court, http://arbejdsretten.dk/generelt/labour-court.aspx, 22. 11. 2020.

[401] Ake Bouvin, *The Court Procedures in Labour Court in Sweden*, Labour Courts in Europe, 1993, str. 52.

[402] "Do we need Labour Courts?", XII Meeting of European Labour Court Judges, International Labour Organisation, 8/9 September 2004, Budapest, 2004, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue, 25. 11. 2020.

postupak se vodi pred redovnim sudovima na čije odluke se može izjaviti žalba radnom sudu. Moguće je ugovorom o radu predvideti i rešavanje individualnih radnih sporova pred arbitražnim većem.[403]

Imajući u vidu kulturu organizacije sudstva u oblasti radnih sporova države koje su nastale na teritoriji bivših jugoslovenskih republika, može se zaključiti da je *Slovenija* značajno više napredovala od ostalih[404] otrgnuvši se od loše tradicije rešavanja radnih sporova u okviru sudova opšte nadežnosti. Time Slovenija služi kao primer koji bi trebalo da Republika Srbija u budućnosti sledi. Zakonom o radnim i socijalnim sudovima[405] predviđen je rad tri prvostepena radna suda i jednog socijalnog suda.[406] Osim prvostepenih, Slovenija se odlučila za osnivanje i posebnih apelacionih radnih i socijalnih sudova koji rešavaju u postupku po žalbi na odluke prvostepenog suda. U trećem stepenu nadležnost ima Vrhovni sud Slovenije u kojem je osnovano posebno odeljenje nadležno za rešavanje radnih i socijalnih sporova.[407]

Belgijsko radno sudstvo ne razlikuje se mnogo u odnosu na ustaljen sistem evropskih radnih sudova koji se zalažu za izdvajanje radnih sudova iz okrilja sudova opšte nadležnosti. Tako, u prvom stepenu za rešavanje radnih sporova nadležni su prvostepeni radni sudovi kojih ima ukupno devet i svaki je mesno nadležan u domenu svog distrikta. U drugom stepenu, takođe, rešavaju posebni, apelacioni radni sudovi. Vrhovni sud nadležan je u trećem stepenu samo ukoliko strane smatraju da postoji osnova da je odluka apelacionog radnog suda doneta nesaglasno zakonu. U suprotnom nije moguće obratiti se Vrhovnom sudu.[408]

Sudovi opšte nadležnosti *Austrije* rešavaju radne i socijalne sporove postupajući kao radni i socijalni sudovi. Jedini izdvojeni radni sud nalazi se u Beču koji rešava radne sporove kao specijalizovani radni sud u prvom stepenu. U drugom stepenu nadležnost imaju apelacioni pokrajinski sudovi, dok u postupku po izjavljenim vanrednim pravnim lekovima odlučuje Vrhovni sud.[409]

4.3.2. Nadležnost radnih sudova

Nadležnost radnih sudova u *Nemačkoj* uređena je Zakonom o radnom sudu iz 1953. godine.[410] S obzirom na to da nemačko radno zakonodavstvo ne sadrži definiciju pojma

[403] Jessica Stälhammar, "Sweden", u: Nicholas Robertson (ed.), *op. cit.,* str. 168.

[404] Slovenija je u okviru organizacije sudova poznavala posebne sudove, ne samo za rešavanje radnih sporova, već i posebnih socijalnih sudova još 1974. godine. "Do we need Labour Courts?", XII Meeting of European Labour Court Judges, International Labour Organisation, 8/9 September 2004, Budapest, 2004, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue, 25. 11. 2020.

[405] Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, *Uradni list RS*, št. 2/04 z dne 15. 1. 2004. nav. prema: M. Stojanović, *op. cit.,* str. 101.

[406] *Ibidem*, str. 102.

[407] *Ibidem*.

[408] Nicolas Simon, *op. cit.*, str. 1.

[409] Martin E. Risak, *Labour Law in Austria*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2010, str. 45.

[410] Arbeitsgerichtsgesetz, http://www.gesetze-im-internet.de/arbgg/__2.html, 17. 11. 2020. Zakon o ubrzanju

radnog spora, klasifikacija se vrši u odnosu na postupak njihovog rešavanja. U skladu sa tim, razlikuje se postupak u kojem se donosi presuda – individualni radni sporovi – i postupak u kojem se donosi rešenje – pravni kolektivni radni sporovi.[411]

Nemački radni sudovi nadležni su za rešavanje individualnih radnih sporova i to isključivo za sporove koji se odnose na postojanje/nepostojanje radnog odnosa, pregovore o zasnivanju radnog odnosa, u vezi sa nedozvoljenim radnjama koje proizilaze iz radnog odnosa, o radnoj dokumentaciji, između radnika ili njihovih naslednika i poslodavaca koji se tiču zahteva koji su sa radnim odnosom pravno ili ekonomski neposredno povezani, između radnika, odnosno njihovih naslednika i organa koje zajednički ustanove partneri kolektivnih ugovora, između radnika koji nastanu u procesu zajedničkog rada, povodom nedozvoljenog ponašanja u vezi sa radnim odnosom, na autorska prava, izume i tehnička unapređenja između radnika i poslodavaca, ali samo ako su u pitanju novčana potraživanja, između stranaka kolektivnog ugovora, odnosno stranaka kolektivnog ugovora i trećih lica ako je reč o sporu iz kolektivnog ugovora (primera radi, tužba zbog propuštanja najavljenog štrajka).[412]

Pored isključive, radni sud ima i izbornu nadležnost za rešavanje individualnih radnih sporova. Reč je o sporovima koji ne potpadaju u isključivu nadležnost radnog suda, ukoliko za njihovo rešavanja nije nadležan isključivo drugi sud i ukoliko su u pitanju građanskopravni sporovi koji su u pravnoj ili direktnoj ekonomskoj vezi sa radnim sporom koji se vodi pred radnim sudom.[413]

U postupku koji se okončava donošenjem rešenja, radni sudovi rešavaju pravne kolektivne radne sporove. S druge strane, interesni kolektivni radni sporovi rešavaju se nekim od alternativnih metoda rešavanja sporova. Ovakvo rešenje izuzetno je pohvalno i trebalo bi da posluži kao primer dobre prakse[414] imajući u vidu da predmet interesnog kolektivnog radnog spora nije povreda postojećeg prava i da stoga rešenje kojim se njihovo rešavanje stavlja u sudsku nadležnost nije najpogodnije.

U *Velikoj Britaniji* radni tribunali su nadležni za rešavanje individualnih radnih sporova, a posebno sporova u vezi sa prestankom radnog odnosa, zaštitom od diskriminacije na radu i sporova u vezi sa isplaćenom, odnosno neisplaćenom zaradom i drugim primanjima iz radnog odnosa.

Kada je reč o kolektivnim radnim sporovima, britansko pravo predviđa nadležnost Visokog suda (*High court*). Međutim, kolektivni radni sporovi se u najvećem broju slučajeva rešavaju nekim od načina mirnog rešavanja sporova.[415]

---

postupka u radnim sporovima stupio je na snagu 1. maja 2000. (Gesetz zur Vereinfachung und Beschleunigung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens - Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetz).

[411] M. Stojanović, *op. cit*., str. 31.

[412] Arbeitsgerichtsgesetz, Teile 2a, Zuständigkeit im Urteilsverfahren, *loc. cit.,* 17. 11. 2020.

[413] *Ibidem*.

[414] Primera radi, u našem zakonodavstvu interesni kolektivni radni sporovi nisu izuzeti iz stvarne nadležnosti sudova koji rešavaju kolektivne radne sporove.

[415] B. Božović, *Radni i socijalni sudovi – društvena uloga i opravdanost uvođenja u pravni sistem Republike Srbije*, *op. cit*., str. 129.

U nadležnost Saveta pravednika u *Francuskoj* spadaju sporovi povodom zaključivanja, izvršenja ili kršenja ugovora o radu, zaštite individualnih osnovnih prava i sloboda – diskriminacije na radu, prava na štrajk, prava na poštovanje privatnosti, prava na slobodu izražavanja, itd. Nadležnost za rešavanje kolektivnih radnih sporova poverena je sudovima opšte nadležnosti.[416]

Nadležnost radnog suda u *Finskoj* uključuje sporove u vezi sa tumačenjem kolektivnih ugovora zaključenih u privatnom i državnom sektoru[417] i kršenja prava koja proizilaze iz kolektivnih ugovora – obim kolektivnih prava, validnost kolektivnog ugovora, naknada štete usled organizovanja nelegalnog štrajka kod poslodavca, opšta primenljivost kolektivnog ugovora i tome slično. Pored toga, radni sud postupa i po tužbama koje se odnose na dozvole za odstupanja u vezi sa radnim vremenom.[418] Postupak pred radnim sudom moguće je pokrenuti samo ukoliko prethodno spor između strana nije rešen mirnim putem, kada je tako nešto predviđeno kolektivnim ugovorom. Procedura koja prethodi sudskom rešavanju kolektivnog radnog spora obično podrazumeva da se sporovi u vezi sa primenom kolektivnog ugovora rešavaju u pregovorima započetim na nivou poslodavca, a ukoliko je potrebno, nastavljaju se na višim nivoima u zavisnosti od konkretnog slučaja. Tek nakon neuspešne procedure pregovaranja, tužba se podnosi radnom sudu koji donosi konačnu odluku.[419]

U *Danskoj*, nadležnost radnog suda uređena je Zakonom o radnom sudu i industrijskoj arbitraži nabrajanjem konkretnih pravnih kolektivnih sporova koji proisteknu povodom postajanja, kršenja i tumačenja opšteg kolektivnog ugovora između Konfederacije poslodavaca i Saveza sindikata, kršenja kolektivnih ugovora kojima se uređuju zarade i uslovi rada, zakonitosti organizovane industrijske akcije, zakonitosti klauzule kolektivnog ugovora kojim se rešavanje kolektivnog ugovora poverava arbitrima, odbijanja pokretanja postupka pred arbitražom i nadležnosti arbitara.[420] Radni sud ne može rešavati sporove povodom tumačenja kolektivnog ugovora kao i sporove za čije je rešavanje kolektivnim ugovorom predviđena nadležnost arbitraže.[421] Individualne radne sporove rešavaju sudovi opšte nadležnosti, osim sporova koji se odnose na otkaz ugovora o radu za koje je predviđen poseban arbitražni Odbor za otkaze.[422] Postupak pred industrijskom arbitražom je neformalan i strane ne moraju biti zastupane od strane advokata. Odluke industrijskih arbitražnih sudova i radnog

[416] Daugareilh Isabelle et alia, *op. cit.*, str. 105

[417] Act on the Labour Court (646/1974), Section 1, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4, 20. 11. 2020.

[418] *Finnish Labour Legislation and Industrial Relations*, *loc. cit.,* https://www.expat-finland.com/pdf/finnish_labour_legislation.pdf, str. 31, 20. 11. 2020.

[419] Act on the Labour Court (646/1974), *loc. cit.,* 20. 11. 2020.

[420] Labour Court Act No. 106 of 26 February 2008 and Law amending the Law on Labour and Industrial Arbitration No. 343 of 17 april 2012, Section 8 (u daljem tekstu: L.C.106), http://www.arbejdsretten.dk/generelt/labour-court/labour-court-act.aspx, 20. 11. 2020.

[421] "Do we need Labour Courts?", XII Meeting of European Labour Court Judges, International Labour Organisation, 8/9 September 2004, Budapest, 2004, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue, 21. 11. 2020.

[422] L.C.106.

suda su konačne i protiv njih se ne može izjaviti žalba.[423]

Da bi radni sud *Švedske* imao isključivu nadležnost za rešavanje radnog spora, neophodno je da budu ispunjena dva uslova. Najpre, tužbu mora podneti organizacija poslodavaca, sindikat ili poslodavac koji je pristupio kolektivnom ugovoru. Pored toga, radni spor mora biti u vezi sa kolektivnim ugovorom, zakonom kojim se garantuje pravo na učešće u donošenju odluka (sporovi koji se odnose na slobodu udruživanja ili pravo na pregovaranje), između stranaka koje su vezane kolektivnim ugovorom ili u vezi sa mestom rada u pogledu kojeg je na snazi kolektivni ugovor. Ako bilo koji od ovih uslova nije ispunjen, zahtev se mora podneti sudu opšte nadležnosti (okružnom sudu), a radni sud može odlučivati u postupku po žalbi. Dakle, ukoliko zaposleni nije član sindikata, a želi da pokrene spor protiv svog poslodavca, mora uvek najpre podneti tužbu okružnom sudu. Ako je zaposleni član sindikata, na sindikatu je da podnese tužbu direktno radnom sudu. Tek u slučaju da sindikat čiji je zaposleni član ne želi da pokrene spor u ime zaposlenog, zaposleni može samostalno podneti tužbu okružnom sudu.[424]

Nadležnost radnih sudova u *Sloveniji* pokriva jednako i individualne i kolektivne radne sporove, pri čemu se u kolektivnim radnim sporovima prednost daje mirnim načinima rešavanja spora.[425]

Belgijski radni sudovi nadležni su za rešavanje pojedinih vrsta individualnih radnih sporova.[426] U skladu sa belgijskim zakonodavstvom, radni sudovi nemaju nadležnost za rešavanje kolektivnih radnih sporova, s obzirom na to da se primat daje alternativnim metodama rešavanja, a posebno pregovorima pred posebnim organima osnovanim za potrebe rešavanja spora. Od ovog pravila postoje izuzeci. Radni sud može rešavati u kolektivnim radnim sporovima povodom osnivanja i rada saveta radnika i odbora za zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu kod poslodavca,[427] s obzirom na značaj i ulogu koji ova tela imaju u postupku mirnog rešavanja kolektivnih radnih sporova, kolektivnog otpuštanja radnika i prestanka rada poslodavca (zatvaranje preduzeća), kao i individualnim sporovima pokrenutim povodom prava utvrđenih kolektivnim ugovorima o kolektivnom pregovaranju.[428]

---

[423] *Setting up in Denmark – A Brief Introduction to Labour and Employment Law in Denmark*, PrinfoHolbk-Hedehusene-Køge, Kopenhagen, 2014, str. 14.

[424] Presentation of the Swedish Labour Court, http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=7&lngLangID=1, 21. 11. 2020.

[425] "Do we need Labour Courts?", XII Meeting of European Labour Court Judges, International Labour Organisation, 8/9 September 2004, Budapest, 2004, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue, 20. 11. 2020.

[426] N. Simon, *op. cit*., str. 2.

[427] U Belgiji je posebno izraženo pregovaranje između zaposlenih i poslodavaca kao miran način rešavanja sporova. Na nivou poslodavca, a u zavisnosti od broja zaposlenih (najmanje 100 zaposlenih) uvek se osnivaju saveti radnika, ili odbor za zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu (najmanje 50 zaposlenih). U takvim okolnostima predstavnici poslodavca i zaposlenih zaključuju kolektivne ugovore kako bi se potencijalni sukobi izbegli predviđanjem pregovaranja, kao načinom rešavanja potencijalnih sporova. Isto vredi i na sektorskom nivou (za svaku vrstu industrije) postoje zajednički odbori u kojima predstavnici poslodavaca i zaposlenih pregovaraju i zaključuju posebne kolektivne ugovore o kolektivnom pregovaranju.

[428] N. Simon, *op. cit*., str. 3.

U *Austriji*, sudovi opšte nadležnosti rešavaju individualne i kolektivne radne sporove postupajući kao radni i socijalni sudovi. Zakonom o radnim i socijalnim sudovima predviđena je mogućnost rešavanja spora mirnim putem samo izuzetno, ukoliko je spor već nastao. U pojedinim slučajevima, Zakon izričito predviđa da se radni sporovi ne mogu rešavati mirnim putem, čak ni izuzetno. To je slučaj sa radnim sporovima direktora, koji se moraju rešavati u postupku pred sudom.[429]

4.3.3. Sastav radnih sudova

Prvostepeni i drugostepeni radni sudovi u *Nemačkoj* sude u veću sastavljenom od jednog profesionalnog sudije, koji je predsedavajući, i dvoje sudija porotnika koji se imenuju iz reda poslodavaca i zaposlenih sa jednakim zakonskim ovlašćenjima. Sudije odluku donose nezavisno, bez pritiska ili uticaja od strane onih koji su ih izabrali. Odluke se donose većinom glasova s obzirom na to da sve sudije imaju jednako pravo glasa. [430]

Sastav Saveznog radnog suda čini pet sudija, od kojih je troje profesionalnih sudija i dvoje sudija porotnika – jedan koji se bira iz redova zaposlenih i jedan iz redova poslodavaca. Kako bi se sve odluke Saveznog radnog suda pravovaljano uskladile, može se uspostaviti zajednički senat (veće) koji čine po jedan profesionalni sudija iz svakog veća Saveznog radnog suda i troje sudija porotnika. Sudije porotnici su, prema rečima zakona, birani iz „redova zaposlenih i poslodavaca". U praksi, to znači da se oni imenuju na osnovu nominacija koje su podneli sindikati i konfederacije poslodavaca. Različiti uslovi važe u zavisnosti od nivoa odlučivanja. Za imenovanje sudije porotnika[431] prvostepenog i drugostepenog radnog suda, poslodavac ili zaposleni moraju živeti ili raditi na području mesne nadležnosti suda i biti stariji od 25 godina. Za sudiju porotnika u Saveznom radnom sudu, zahtevi su nešto zahtevniji – lica moraju biti starija od 35 godina i posedovati „posebno znanje i iskustvo u oblasti radnog prava". Pored toga trebalo bi da imaju pet godina iskustva u radu kao sudije porotnici u veću radnog suda, kao i da su bili zaposleni ili poslodavac duži vremenski period na teritoriji Nemačke.[432]

---

[429] ASGG, čl. 9.

[430] Liliane Jung, *National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany*, ILO, 2001, dostupno na: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158899/lang--en/index.htm, 17. 11. 2020.

[431] Sudije porotnike igraju ključnu ulogu u postupku rešavanja sporova u Nemačkoj. To je zato što se profesionalne sudije oslanjaju na sudije porotnika čija su specifična (tehnička) i opšta znanja u oblasti radnih sporova preko potrebna, a posebno u postupcima povodom nezakonitog otkaza ugovora o radu gde je tumačenje odredaba zakona kojim se regulišu radni odnosi ključno za rešavanje spora. Pete Burgess, Susan Corby, Armin Höland, Hélène Michel, Laurent Willemez, "Lay Labour Court Judges as Industrial Relations Actors in Germany, Great Britain and France", u: Pulignano, Valeria and Hendrickx, Frank (eds.), *Employment Relations in the 21st Century: Challenges for Theory and Research in a Changing World of Work*, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 2019, Kluwer Law International, The Netherlands, str. 157.

[432] Bernd Waas, "Resolving individual labour disputes – Germany", u: Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick, *op. cit.*, str.139.

Za razliku od građanskih sudova (okružni i tzv. šerifski sudovi) u *Velikoj Britaniji*, kojima predsedava sudija pojedinac, radni sudovi (*Employment Tribunals*) su od svog osnivanja Zakonom o industrijskim odnosima 1964. godine konstituisani na tripartitnoj osnovi, prepoznatljivoj za radne sporove. Veće se sastoji od pravno kvalifikovanog profesionalnog sudije kao predstavnika države, koji je ujedno i predsedavajući, i dvoje sudija porotnika imenovanih od strane Konfederacije britanske industrije i Unije sindikata.[433] Rasprava pred tribunalom može se odvijati i pred većem sastavljenim od predsedavajućeg sudije i još jednog člana, ukoliko se stranke sa tim saglase. U takvoj situaciji odluka profesionalnog sudije je odlučujuća.[434]

Radni tribunal *Francuske*, odnosno Savet pravednika, sastoji se isključivo od sudija porotnika – predstavnika zaposlenih i poslodavaca koji zasedaju u veću. Ovo je jedna od najupečatljivijih karakteristika radnih sudova Francuske – potpuno odsustvo profesionalnih sudija, a sudije porotnici ne moraju biti pravnici. Učešće profesionalnih sudija moguće je samo izuzetno, u slučaju podeljenih glasova sudija porotnika.[435]

Sudije porotnici za svoj rad ne primaju naknadu, ali je poslodavac kod kojeg su zaposleni dužan da im obezbedi plaćeno odsustvo na dan kada postupaju u ulozi sudije porotnika.

Savet pravednika podeljen je na biro za mirenje, koji ima dva člana – jednog iz reda radnika i jednog iz reda poslodavaca, i biro za suđenje koji se sastoji od četiri člana, po dva predstavnika poslodavaca i radnika. Članovi biroa naizmenično se smenjuju tako da svaki član jednom zaseda u birou za mirenje, a drugi put u birou za suđenje.[436]

Predsednik i potpredsednik veća biraju se između članova veća, tako da je jedan predstavnik radničke, a drugi poslodavačke strane. Pre reforme 2017. godine, francuski građani birali su sudije porotnike na izborima, na period od pet godina, sa mogućnošću ponovnog izbora. Pasivno biračko pravo pripada svakom građaninu starijem od 21 godine. Kao rezultat reforme, sudije porotnici više ne mogi biti birani, već se imenuju na osnovu predloga reprezentativnih sindikata i profesionalnih udruženja poslodavaca na period od četiri godine.[437]

Kao što smo prethodno istakli, u okviru postupka pred savetom pravednika stranke su obavezne da pred odborom za mirenje pokušaju da reše spor postizanjem sporazuma. U skladu sa izmenama iz 2017. godine, ukoliko pomirenje ne uspe, slučaj će biti prosleđen odboru za presude koji zaseda ili (1) u svom standardnom sastavu veća (četvoro sudija porotnika); (ii) u ograničenom sastavu veća (dvoje sudija porotnika) uz prethodni sporazum strana, pod uslovom da je predmet spora otkaz ugovora o radu (u tom slučaju sudije

[433] Susan Corby, Paul L. Latreille, "Employment Tribunals and the Civil Courts: Isomorphism Exemplified", *Industrial Law Journal*, Vol. 41, No. 4/2012, str. 393.

[434] Employment Tribunal Act 1996, Section 4, https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/17/contents, 19. 11. 2020.

[435] "Do we need Labour Courts?", XII Meeting of European Labour Court Judges, International Labour Organisation, 8/9 September 2004, Budapest, 2004, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue, 26. 11. 2020.

[436] B. Božović, *Radni i socijalni sudovi – društvena uloga i opravdanost uvođenja u pravni sistem Republike Srbije*, *op. cit*., str. 130–132.

[437] https://e-justice.europa.eu/content_ordinary_courts-18-fr-en.do?member=1, 19. 11. 2020.

porotnici imaju rok od tri meseca da donesu odluku); ili (iii) u posebnom sastavu veća kojim predsedava profesionalni sudija – na zahtev stranaka ili po odluci suda, u slučaju podeljenog glasanja između sudija porotnika. [438]

Radni sud *Finske* rešava sporove u veću od šest članova – dvoje sudija laika i po dvoje predstavnika zaposlenih i poslodavaca, koji se biraju na period od tri godine.

Individualni radni sporovi rešavaju se ili pred sudijom pojedincem ili u veću sastavljenom od troje sudija, u skladu sa pravilima koja se primenjuju u postupku rešavanja sporova pred sudovima opšte nadležnosti.[439] U postupku rešavanja individualnih radnih sporova predstavnici socijalnih partnera nisu zastupljeni.

Sastav radnog suda čine sudija predsednik i sudija savetnik (*councillor*) sa statusom predsedavajućih i stalno zaposlenih sudija i četrnaest sudija koji za svoj rad sa skraćenim radnim vremenom primaju odgovarajući honorar. Predsednik, savetnik i dvoje sudija smatraju se neutralnim članovima i stoga ne mogu zastupati interese niti zaposlenih niti poslodavaca. Imenovanje i kvalifikacije predsednika i savetnika radnog suda koje imenuje predsednik države propisani su Zakonom o imenovanju sudija. Pre donošenja odluke o izboru, veće za izbor sudija može zatražiti mišljenje, odnosno izjavu o podobnosti kandidata od organizacija poslodavaca i sindikata, kao i Ministarstva finansija i Banke Finske. Osam od četrnaest sudija mora biti upoznato sa materijom kojom se uređuju radni odnosi. Četiri od njih imenuju se na preporuku reprezentativnih udruženja poslodavaca i četiri po preporuci reprezentativnih sindikata. Preostali članovi biraju se na preporuku Ministarstva finansija, Komisije poslodavaca lokalnih vlasti, Kancelarije poslodavaca Finske i Banke Finske.[440]

Radni sud *Danske* sastoji se od jednog predsednika, pet potpredsednika koji su ujedno i sudije Vrhovnog suda Danske – najviše sudske instance, 12 sudija i 31 do 41 sudije zamenika.[441] Ministar rada može, na predlog predsednika suda i redovnih sudija, odlučiti da se broj zamenika predsednika suda poveća na sedam. Sudije i sudije zamenici se biraju na period od pet godina od strane ministra rada, na predlog reprezentativnih udruženja radnika (troje sudija i 6 do 8 sudija zamenika preporučuje Konfederacija danskih poslodavaca; jednog sudiju i 4 do 6 sudija zamenika zajednički preporučuju Danska konfederacija udruženja poslodavaca za poljoprivredu i Dansko udruženje poslodavaca za finansijski sektor; dvoje sudija i 4 do 6 sudija zamenika preporučuju zajedno Ministarstvo finansija i lokalna samouprava Danske; četvoro sudija i 10 do 12 sudija zamenika preporučuje Danska konfederacija sindikata; dvoje sudija i 7 do 9 sudija zamenika zajednički preporučuju Danska konfederacija profesionalnih udruženja i Danska asocijacija menadžera). [442] Radni sud

[438] Francis Kessler, "Labor Reforms 2015-2016 in France: Macron and Rebsamen Laws, the EL Khomri Draft Legislation", *IUS Labour*, No. 2/2016, str. 6.

[439] National Labour Law Profile: Republic of Finland, https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158896/lang--en/index.htm, 20. 11. 2020.

[440] *Ibidem*.

[441] Važno je učiniti jednu terminološku napomenu. S obzirom da i sudije i sudije zamenike u Danskoj bira ministar rada, sudije i sudije zamenici (izraz koji smo ovde upotrebili) u sastavu veća nisu sudije koje vrše redovnu sudijsku funkciju. Sudije zamenici su lica koja mogu povremeno zameniti sudiju koji odlučuje, ukoliko za to postoji opravdani razlog.

[442] L.C.106, *op. cit*.

odlučuje u veću sastavljenom od sedam sudija – predsednika veća (profesionalni sudija) i šest sudija porotnika koji u jednakom broju zastupaju interese radnika i poslodavaca.[443]

Radni sud *Švedske* odlučuje u veću od sedam sudija, osim ukoliko je predmet spora jasan i ne zahteva prisustvo sedam sudija, kada u postupku odlučuje troje sudija. O odbacivanju tužbe predsedavajući sudija može odlučiti sam.

Veće od sedam sudija sastoji se od troje neutralnih sudija i po dvoje sudija koji su predstavnici zaposlenih i poslodavaca. Neutralne sudije su profesionalne sudije iz čijih redova se biraju predsednik i potpredsednik veća, a jedan od troje mora imati posebno iskustvo u oblasti radnog prava. Veće može zasedati i u manjem broju, ali je neophodno da uvek bude jednak broj zastupnika radnika i poslodavaca.[444]

Sastav veća švedskih radnih sudova kritikovan je na osnovu toga da su u veću pretežno zastupljene sudije porotnici, odnosno predstavnici zaposlenih i poslodavaca, i da stoga sud ne donosi odluke nepristrasno. Ovakve optužbe bile su predmet rasprave pred Evropskim sudom za ljudska prava, kada je švedska kompanija *AB Kurt Kellerman* 2001. godine podnela tužbu, navodeći da joj je pred radnim sudom u Švedskoj uskraćeno pravo na pravično suđenje usled neadekvatnog odnosa broja profesionalnih sudija (troje) i sudija porotnika (četvoro). Iako je sud pronašao da je postojalo osnova za bojazan podnosioca tužbe da navedeni sastav može rezultirati pristrasnim okončanjem postupka, Evropski sud za ljudska prava doneo je presudu kojom je utvrđeno da nije postojala povreda prava na pravično suđenje. [445] U vreme podnošenja predstavke Evropskom sudu za ljudska prava, u Švedskoj su postojale indicije koje su vodile ne samo ka potencijalnoj reformi radnog suda već i njegovom potpunom ukidanju. Međutim, od navedenog se odustalo i radni sud je ostao poslednja i ujedno najvažnija sudska instanca kada je reč o rešavanju radnih sporova u Švedskoj.

U *Sloveniji* u prvostepenom postupku odlučuje veće u tročlanom sastavu – jedan stalni, profesionalni sudija i dvoje sudija porotnika u individualnim radnim sporovima, odnosno četiri u postupku rešavanja kolektivnih radnih sporova. Sudije porotnici su predstavnici zaposlenih, odnosno poslodavaca.[446] Ukoliko je to zakonom isključivo propisano (u imovinskopravnim sporovima čija vrednost ne prelazi iznos za koji je zakonom dozvoljeno pokretanje postupka revizije pred Vrhovnim sudom), u prvom stepenu može odlučivati samo jedan, profesionalni sudija. Nezavisno od vrednosti spora, sudija pojedinac odlučuje uvek kada je predmet spora suspenzija ugovora o radu, probni i prekovremeni rad, odmori i odsustva sa rada, privremeno udaljenje sa rada zbog pokretanja disciplinskog postupka, premeštaj na rad kod drugog poslodavca.[447]

---

[443] Bojan Božović, „Sever i jug evropskog radnog i socijalnog sudstva", *op.cit.*, str. 2025.

[444] Presentation of the Swedish Labour Court, http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=7&lngLangID=1, 21. 11. 2020.

[445] AB Kurt Kellermann v. Sweden, no. 41579/98, 26 October 2004, https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22, 21. 11. 2020.

[446] "Do we need Labour Courts?", XII Meeting of European Labour Court Judges, International Labour Organisation, 8/9 September 2004, Budapest, 2004, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue, 20. 11. 2020.

[447] M. Stojanović, *op. cit.,* str.145–146.

Sudije porotnike bira Narodna skupština Republike Slovenije sa liste kandidata koju su sačinili reprezentativni sindikati i udruženja poslodavaca, a izbor raspisuje predsednik Skupštine najkasnije četiri meseca pre isteka mandata prethodnih sudija porotnika.

U postupku pred apelacionim radnim sudom sa sedištem u Ljubljani, veće zaseda u sastavu od troje profesionalnih sudija koje imenije Sudski savet. Vrhovni sud Slovenije u postupku revizije odlučuje kao trećestepeni, u sastavu od pet profesionalnih sudija koje imenuje Skuština Republike Slovenije. [448]

Veće u kojem postupa radni sud *Belgije* izdvaja se u svojoj posebnosti u odnosu na sastave veća radnih sudova iz uporednog prava po tome što je u rad radnih sudova uključen i tužilac nadležan za rad (*labour prosecutor*) kao predstavnik države. Uloga tužioca posebno dolazi do izražaja u sporovima povodom socijalne sigurnosti, diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na radu. Tužioci za rad daju usmena ili pismena mišljenja po službenoj dužnosti kada je to propisano zakonom, a u suprotnom ukoliko sud to zahteva. U slučajevima kada je dužan da iznese mišljenje, tužilac za rad ovlašćen je da podnese žalbu na odluku radnog suda. Takođe, tužioci za rad mogu pokrenuti krivični postupak protiv poslodavaca koji su prekršili propise za koje su predviđene krivične sankcije.[449] Pored tužioca za rad, sastav veća čine profesionalni sudija koji je predsedavajući i dvoje sudija porotnika koji su izabrani od strane reprezentativnih udruženja poslodavaca i sindikata ili preduzetnika.[450] Sastav apelacionih radnih sudova čine takođe profesionalni sudija kao predsedavajući i dvoje sudija porotnika.

U *Austriji*, sudovi odlučuju u veću u sva tri stepena. Veće se sastoji od profesionalnih sudija i sudija porotnika kao predstavnika radnika i poslodavaca. Prvostepeni radni i socijalni sudovi sude u tročlanom veću, koje čine profesionalni sudija kao predsednik veća i dvoje sudija porotnika.[451] Drugostepeni i trećestepeni sudovi sude u veću sastavljenom od pet sudija – troje profesionalnih sudija i dvoje sudija porotnika. Sudije porotnici se biraju na period od pet godina uz uslov da poznaju struku, odnosno da poseduju posebna znanja i iskustva u oblasti radnog i socijalnog odnosa. Oni su nezavisni u svom radu i za svoj rad ne primaju naknadu sa izuzetkom naknade troškova. U posebno predviđenim slučajevima, postoji mogućnost da u rešavanju radnih i socijalnih sporova ne učestvuju sudije porotnici, čime se sistem rešavanja radnih sporova približava sistemu koji je primenjen u pravu Republike Srbije, uz izuzetak učešća veća sudija, umesto sudija pojedinaca. Međutim, austrijsko pravo dozvoljava ovakav izuzetak samo u pogledu rešavanja sporednih zahteva u parnici, to jest zahteva koji nisu deo tužbenog zahteva uz prethodni pristanak stranaka.[452]

[448] *Ibidem*, str.147.

[449] https://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/labour-prosecutor, 21. 11. 2020.

[450] N. Simon, *op. cit*., str. 4–5.

[451] ASGG, čl. 10.

[452] *Ibidem*, čl. 11–12.

4.4. MODEL RADNIH SUDOVA I POSTUPKA SUDSKOG REŠAVANJA RADNOG SPORA

Potencijalno uvođenje radnog sudstva u pravni sistem Srbije svakako je izuzetno kompleksno pitanje. U delu analize koji sledi predstavljen je model radnih sudova i postupka pred radnim sudovima, za koji se može reći da je optimalan imajući u vidu stanje u radnim sporovima u Srbiji, uporedna iskustva, kao i istorijsko nasleđe radnog sudstva na ovim prostorima. Reč je o pokušaju da se objedine osnovna pravila sudskog rešavanja radnih sporova u budućnosti, pre svega sa akcentom na efikasnost koja ne utiče na kvalitet postupka i njegovu pravičnost, uz pragmatičan pristup, ali i poštovanje posebnosti radnog spora u odnosu na opštu parnicu, koja je sasvim evidentna i nužna.

Pitanja koja su obrađena nude moguće odgovore, a njihovo konačno oblikovanje može zavisiti od stavova stručne javnosti ako se, ili kada se, problem neadekvatne sudske zaštite radnika bude postavio pred zakonodavca. Biće obrađeni problemi nadležnosti sudova, pokretanja postupka, odnosa sa drugim postupcima, sastava suda, kao i samih pravila postupka. Iako je postavljen samo kao teorijska mogućnost, čini se da predstavljeni model može odgovoriti na osnovne izazove koji su danas prisutni prilikom rešavanja radnih sporova – ponudiće brži i jeftiniji postupak za strane u sporu, uz mogućnost sporazumnog rešavanja koja će se potencirati do samog okončanja sudskog postupka. Specijalizacija sudova izvedena je na osnovu uporednih iskustava i podložna je kritikama. Ipak, dvostepeno radno sudstvo uz mogućnost izuzetnog obraćanja trećestepenom kasacionom sudu, iako komparativno manje zastupljena varijanta, izgleda kao najcelishodnije rešenje za sudsko rešavanje radnih sporova u Srbiji.

4.4.1. Formiranje i nadležnost radnih sudova

U prvom stepenu za odlučivanje u radnim sporovima bili bi nadležni osnovni radni sudovi, a u drugom apelacioni radni sudovi.[453] Sedišta sudova odgovarala bi sedištima sadašnjih osnovnih i apelacionih sudova, u skladu sa Zakonom o uređenju sudova (u daljem tekstu: ZoUS). Ovi sudovi bi u potpunosti bili integrisani u postojeću mrežu sudova, u skladu sa članom 2 ZoUS-a koji predviđa mogućnost osnivanja sudova zakonom (u skladu sa članom 143 Ustava Republike Srbije), i funkcionisali bi u pravosudnom sistemu Republike Srbije na isti način kao i druge vrste specijalizovanih sudova (prekršajni i privredni sudovi, Upravni sud). U tom smislu bi se morao dopuniti član 11, stav 4 ZoUS-a u kojem su nabrojani sudovi posebne nadležnosti, dodavanjem osnovnih i apelacionih radnih sudova. Shodno tome bi bilo potrebno izvršiti i druge izmene u ovom zakonu, kako bi uvođenje radnih sudova u pravosudni sistem bilo upotpunjeno.

[453] Alternativno, moguće je kao šablon za uspostavljanje radnih sudova iskoristiti i sistem prekršajnih sudova u Republici Srbiji, kojih ima značajno manje nego osnovnih sudova. Samim tim, čini se lakšim i jeftinijim primerom za uvođenje radnog sudstva u naš zakonodavni sistem. Međutim, imajući u vidu veliki broj radnih sporova koji se vode, navedena alternativa čini se neracionalnom. S druge strane, ukoliko bi se radno sudstvo uvelo praćenjem mreže prekršajnih sudova, valjano bi bilo da se prethodno učini detaljna analiza potrebe za njima u gradovima i opštinama u Republici Srbiji.

Stvarna nadležnost radnih sudova u prvom i u drugom stepenu obuhvatala bi sve vrste radnih sporova – povodom zasnivanja, postojanja i prestanka radnog odnosa, kao i o pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa (uključujući i sporove povodom diskriminacije i zlostavljanja na radu). Trebalo bi napomenuti da razlikovanje radnog spora i spora iz radnog odnosa nije opravdano – u tom smislu bi se oba postupka odvijala pred radnim sudovima, prema identičnim pravilima. Nije potrebno, a ni celishodno, zadržavati ni trenutnu podelu nadležnosti prema kojoj su u prvom stepenu za sporove povodom diskriminacije u oblasti rada ili zlostavljanja na radu nadležni viši sudovi, dok su u svim ostalim slučajevima prvostepeno nadležni osnovni sudovi. Radni sudovi bili bi nadležni i za sporove povodom obaveznog socijalnog osiguranja, koji su trenutno u nadležnosti viših sudova, a imali bi i nadležnost u rešavanju pravnih kolektivnih radnih sporova, dok bi interesne kolektivne radne sporove rešavali samo izuzetno. Potpuno razumljivo, radni sudovi ne bi imali nikakvu nadležnost u prekršajnim ili krivičnim postupcima za dela počinjena na radu ili u vezi sa radom. Nadležnost Upravnog suda u materiji radnih odnosa kada se o zapošljavanju, pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog odlučuje u upravnom postupku, takođe bi ostala nepromenjena.

U drugom stepenu po žalbi odlučivali bi apelacioni radni sudovi, dok bi spektar i domašaj vanrednih pravnih lekova ostao identičan, a o njima bi odlučivao kao i do sada Vrhovni kasacioni sud.[454]

Budući da bi potencijalna mreža radnih sudova pokrivala sedišta sudova opšte nadležnosti (osnovnih i apelacionih), mesna nadležnost se može utvrditi u skladu sa postojećim pravilima ZPP-a.

Konačno, funkcionalna nadležnost će biti bliže analizirana u delu koji se odnosi na sastav sudskog veća u radnom sporu. Način odlučivanja sudskog veća Vrhovnog kasacionog suda u trećem stepenu ostao bi neizmenjen.

4.4.2. Pokretanje postupka pred radnim sudovima

Stranke u sporu su po pravilu radnik i poslodavac u individualnom, odnosno sindikat i poslodavac ili udruženje poslodavaca u kolektivnom radnom sporu. Nije potrebno vršiti posebne korekcije u odnosu na važeće propise. Radnika, jednog ili više njih, mogli bi zastupati predstavnici sindikata, bez obzira na to da li su radnici koje zastupaju njihovi članovi.[455] Važno je još jednom napomenuti ono što je već istaknuto u prethodnom tekstu,

[454] Moguće je, međutim, razmišljati u pravcu formiranja posebnog odeljenja za radne sporove pri Vrhovnom kasacionom sudu. Najčešći vanredni pravni lek protiv pravosnažne presude u radnom sporu koji se ulaže je revizija. U skladu sa članom 441 ZPP-a, revizija je dozvoljena kod sporova koji su za predmet imali zasnivanje radnog odnosa, postojanje ili prestanak radnog odnosa. Dodatno, na osnovu člana 41, stav 4 ZZD-a, revizija je uvek dozvoljena u radnim sporovima povodom diskriminacije. Na osnovu člana 403, stav 3 ZPP-a, revizija se može uložiti i u slučaju da vrednost imovinsko-pravnog spora prelazi 40.000 evra u dinarskoj protivvrednosti – ovo pravilo važiće i za radne sporove.

[455] Logika ovog rešenja jeste da se sindikatu svakako pruži šansa da zastupa interese svih radnika bez obzira na članstvo, a da se istovremeno pravna pomoć radnicima ne uslovljava sindikalnim članstvom, koje je po pravilu dobrovoljno.

da bi sudska zaštita bila omogućena svakome ko učestvuje u procesu rada, bez obzira na to da li je zaposlen ili radno angažovan, bez obzira na pravni osnov angažovanja ili nepostojanje angažovanja. Sadašnje rešenje prema kojem aktivnu legitimaciju za pokretanje radnog spora ima jedino zaposleni, dakle lice u radnom odnosu koje je zaključilo ugovor o radu sa poslodavcem, i izuzetno radnik na faktičkom radu koji traže utvrđenje postojanja radnog odnosa, nikako ne može biti rezultat opravdanog razlikovanja različitih kategorija radnika. Svi oni ulažu rad, a argumentacija da njihova veza sa poslodavcem nije jaka i da je po pravilu kratkotrajna, izgubila je smisao izmenama u radnom zakonodavstvu koje su omogućile masovnu primenu modela rada van radnog odnosa, koja podrazumeva kako dugoročna radna angažovanja, tako i obavljanje poslova od strane radno angažovanog lica koji su očigledno trajnog karaktera i spadaju u redovne poslove kod konkretnog poslodavca.[456] Nema, dakle, validne argumentacije da se ovakva podela zadrži jer ona suštinski vodi do diskriminacije radno angažovanih lica van radnog odnosa i kršenja njihovog ustavnog prava na sudsku zaštitu pod jednakim uslovima sa zaposlenima.

Tužba koja se podnosi radnom sudu ne bi se razlikovala od tužbi koje su i sada aktuelne (kondemnatorna, konstitutivna, deklaratorna i lično-pravna tužba, kako je pojašnjeno u prethodnom tekstu).

Rokovi za pokretanje postupka pred sudom prema važećem zakonodavstvu zavisili bi od predmeta spora.

Prema sadašnjim rešenjima, utvrđenje nesaglasnosti odredaba ugovora o radu ili aneksa ugovora o radu ne zastareva (mada postoje lutanja u sudskoj praksi povodom tumačenja odredaba Zakona o radu), dok je rok zastarelosti za novčana potraživanja tri godine. Ovi rokovi su postavljeni racionalno. Iako se nezastarevanju prava na pokretanje postupka za utvrđenje nesaglasnosti odredaba ugovora o radu sa zakonom mogu uputiti kritike da vodi pravnoj nesigurnosti, mnogi su razlozi zašto se ovo pravilo mora održati, a svi oni imaju koren u činjenici da je radni odnos odnos faktički neravnopravnih strana. Moguće je tako da radnik ne zna da mu je nekom odredbom ugovora o radu prekršeno pravo – na primer, ukoliko je predviđeno da radna nedelja traje 40 + 8 sati ali nije predviđeno da poslodavac isplaćuje dodatnih osam sati kao prekovremeni rad. Nakon što radnik sazna da je njegov ugovor nesaglasan sa zakonom, logično je da mora imati pravo na sudsku zaštitu, naravno pod uslovom da drugi vidovi zaštite ne urode plodom. Drugo je pitanje visine naknade štete koju će taj radnik imati nakon što sud utvrdi da odredba ugovora o radu doista nije bila u saglasnosti sa minimalnim standardima uslova rada propisanim zakonom – taj rok neće sezati u prošlost sve do samog dana zaključenja ugovora, odnosno stupanja na rad radnika, već će pokrivati samo period od poslednje tri godine, kao u drugim slučajevima novčanih potraživanja radnika prema poslodavcu.

[456] Ovo je na primer slučaj kod ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova. Ne samo da se u praksi beleže značajna kršenja perioda na koji taj ugovor može biti zaključen sa pojedinačnim radnikom, već je učestalo da poslodavci izmenama opisa poslova koje radno angažovana lica obavljaju po tim ugovorima izigravaju vremensko ograničenje njihovog trajanja.

Posebno razmatranje zaslužuje prekluzivni rok za pokretanje radnog spora u slučaju da radnik smatra da mu je povređeno neko pravo iz radnog odnosa. Jako je važno urediti dužinu ovog roka tako da omogući radniku dovoljno vremena da shvati svoj radnopravni položaj i da ima dovoljno vremena da odluči da li će se upustiti u radni spor. Ovaj rok je u važećem Zakonu o radu postavljen na 60 dana bez izuzetaka, od dana kada je dostavljeno rešenje poslodavca kojim ovaj odlučuje o nekom pravu radnika, ili dana kada je radnik saznao za povredu prava. Međutim, ukoliko bi se prihvatila reforma radnog prava kojom bi se predvidele mogućnosti internog rešavanja spora kod poslodavca, kao i mirnog rešavanja radnih sporova vansudskim putem, čini se da bi morala postojati bar dva (prekluzivna) roka. U slučaju da koristi neki od navedenih mehanizama, radnik bi po njihovom (neuspešnom) okončanju imao dodatni rok od 60 dana da pokrene radni spor. Ovaj rok je dovoljan da se radnik odluči jer se smatra da je u toku trajanja drugih postupaka – čak i ako se oni nisu realizovali zbog poslodavčevog odbijanja ili ignorisanja zahteva za njihovo pokretanje – imao dovoljno vremena da proceni svoju situaciju, sakupi potrebnu dokumentaciju i eventualno se obrati za pravnu pomoć sindikatu ili drugom licu koje po zakonu može da pruža pravnu pomoć i da ga zastupa pred sudom. U slučaju da ne pokreće nijedan od tih mehanizama, kao i da to ne učini ni poslodavac, rok za podnošenje tužbe morao bi biti dovoljno dug da se spreči onemogućavanje dobijanja sudske zaštite zbog straha, pritiska,[457] neobaveštenosti, neorganizovanosti, nedostatka finansijskih sredstava ili mogućnosti da se angažuje stručna pomoć – ovaj rok, dakle, ne bi mogao da bude kraći od 90 (eventualno 120) dana. Drugo rešenje bilo bi da za vreme korišćenja svih ostalih instrumenata rešavanja spora, rok za pokretanje sudskog postupka miruje, što bi praktično značilo da bi postojao samo jedan rok – koji bi opet mogao da bude jednak predloženom roku od 90 ili 120 dana.

Važna novina ticala bi se *sudskih taksi na podnošenje tužbe* – pokretanje radnog spora bilo bi besplatno za sve strane u sporu. Ovo je naročito značajno u sporovima koji se pokreću povodom zasnivanja ili prestanka radnog odnosa, kao i zbog neisplaćivanja zarada radnicima. Prema trenutno važećim propisima, moguće su apsurdne situacije, da se na primer od zaposlenog zahteva da uplati taksu na podnošenje tužbe ako poslodavca tuži za neisplaćene zarade – izvesno je da u velikom broju slučajeva zaposleni neće imati sredstava za tako nešto, upravo zbog činjenice da u određenom (često dužem) periodu nije primao zaradu. Takođe, što je veći iznos koji poslodavac duguje zaposlenom, biće veća i vrednost spora, a samim tim i taksa za podnošenje tužbe koja je na teret zaposlenog kojem su prekršena zakonom garantovana prava.

[457] U praksi su na primer zabeleženi slučajevi u kojima je nakon nezakonitog otkaza poslodavac zaposlenog držao u zabludi da će ga vratiti na posao po proteku nekoliko nedelja; po pravilu se ova zabluda održavala tokom 60 dana, dok ne protekne rok za podnošenje tužbe, da bi nakon toga poslodavac prekidao svaki kontakt sa bivšim zaposlenim.

4.4.3. Odnos sa drugim postupcima

Kao što je već napomenuto, pre pokretanja mehanizama sudske zaštite, radniku (sindikatu u kolektivnom radnom sporu) i poslodavcu (ili udruženju poslodavaca u kolektivnom radnom sporu) morale bi biti dostupne i druge opcije mirnog rešavanja spora. U slučaju da su strane u sporu iskoristile neku od tih mogućnosti, rokovi za pokretanje radnog spora bi mirovali dok ovi postupci traju. Ukoliko se strane u toku trajanja sudskog postupka odluče za mirno rešavanje spora, sud će zastati sa postupkom (u skladu sa Zakonom o posredovanju u rešavanju sporova) i nastaviti nakon završene procedure mirnog rešavanja spora, ako za nastavkom bude potrebe, odnosno obustaviti postupak ukoliko je spor rešen alternativnim putem. Konačno, ukoliko je neki spor već rešen mirnim putem, a jedna od strana nije zadovoljna ishodom, radni sud bi svakako morao da bude nadležan za rešavanje ovog spora – kako u slučaju da postoje primedbe proceduralne prirode na način mirnog rešavanja radnog spora ili saglasnost ponuđenog rešenja sa propisima, tako i u slučaju da se strana u sporu nakon uspešnog rešavanja spora mirnim putem ipak odluči da potraži i sudsku zaštitu.[458] Sudska zaštita morala bi se podrazumevati i ukoliko sporazum do kojeg su strane došle jedna od strana ne izvršava na dogovoreni način, ili odbija da ga izvrši u celini, kao i ukoliko se nezakonito ponašanje nastavi i nakon formalno uspešnog okončanja postupka mirnog rešavanja spora.

Postupci koji su već započeti po prethodnim (trenutno važećim) pravilima o radnim sporovima, morali bi biti prema njima i okončani pred redovnim sudovima. Na ovaj način bi se novoformirani radni sudovi oslobodili nasleđa zaostalih slučajeva radnih sporova iz prethodnog perioda i mogli bi da započnu sa efikasnim radom na rešavanju novih predmeta, dok bi se sudovi opšte nadležnosti rasteretili novog priliva i mogli bi više pažnje da posvete predmetima koji su u toku.

Prestanak rada poslodavca, odnosno stečaj ili likvidacija, ne bi smeli da imaju uticaj na pokrenute radne sporove, kao ni na nove sporove koji nastanu u toku trajanja tih postupaka. U tom smislu bi trebalo predvideti nadležnost radnih sudova i za poslodavce koji su u postupku stečaja, odnosno likvidacije, kao i izvršenje presuda koje su donete u radnim sporovima protiv poslodavaca u stečaju ili likvidaciji, na isti način kao u redovnoj proceduri. Prekid ovih postupaka mogao bi trajati samo dok se ne imenuje stečajni, odnosno likvidacioni upravnik, a nakon toga bi se nastavili pred istim radnim sudom pred kojim su i započeti. Isto se odnosi na radne sporove koji nastanu nakon otvaranja postupka stečaja, odnosno likvidacije. Interes radnika u tom smislu svakako mora imati prevagu nad interesom poslodavca, dok se na ovaj način izbegava relativno česta situacija da potraživanja radnika ostanu nenamirena kada poslodavac namerno ne isplaćuje zarade i druga primanja, odnosno krši prava radnika na druge načine, svestan da ove dospele obaveze neće moći da budu naplaćene nastupanjem stečaja.

[458] U ovom slučaju bi naravno morali da budu propisani relativno kratki rokovi u kojima bi se zaštita mogla zatražiti.

4.4.4. Sastav sudskog veća u radnom sporu

Kao što je navedeno u prethodnom delu analize, moguća su različita rešenja kada je reč o sudskom rešavanju radnih sporova. Ukoliko se formiraju radni sudovi kao posebna vrsta specijalizovanih sudova, to podrazumeva i posebna pravila o sastavu sudskog veća, u skladu sa poštovanjem specifičnosti prirode radnog spora. I to naravno dovodi do raznorodnih rešenja. U cilju sprovođenja efikasnog postupka koji će pružiti adekvatnu zaštitu stranama u sporu i sagledati sve relevantne činjenice, odnosno interpretirati ih u skladu sa važećim radnim pravom, sudsko veće mora zadovoljiti kako opšte kriterijume za sudsko delanje i odlučivanje (nezavisnost, samostalnost, nepristranost) tako i neke posebne kriterijume, pre svega onaj koji se tiče učešća socijalnih partnera u postupku.

U tom smislu je kombinacija profesionalnih sudija i sudija porotnika, predstavnika socijalnih partnera, rešenje koje se nameće kao provereno i uspešno u uporednoj praksi. Taj uslovno rečeno „tripartitni sastav" sudskog veća refleksija je samih odnosa koji postoje u procesu rada. I dok su profesionalne sudije obrazovani pravnici, birani na način predviđen za nosioce sudijske funkcije, sudije porotnici kao laici (koji naravno mogu biti pravničkog obrazovanja, ali to ne mora biti uslov za vršenje ove funkcije) u rešavanje spora donose svoje iskustvo i znanje o načinu funkcionisanja radnih odnosa i delikatnim ravnotežama koje u njima postoje, a koje su u sporu (navodno) na neki način narušene. Ovo nije samo način da se unese duh kompromisa u rešavanje radnih sporova već se pre svega unosi element racionalnog pristupa rešavanju spora imajući u vidu prirodno različite interese radnika i poslodavaca i delikatnu, propisima ustanovljenu, ravnotežu u tim odnosima kao njegovu suštinu – kako u individualnim, tako i u pravnim kolektivnim radnim sporovima.

Dosledna primena ideje tripartizma podrazumeva da bi i prvostepeno i drugostepeno veće moralo biti sačinjeno od profesionalnih sudja i sudija porotnika. U prvom stepenu sudilo bi veće sastavljeno od troje sudije – jednog profesionalnog sudije i dvoje sudija porotnika od kojih bi jedan bio izabran od strane sindikata, a drugi od strane udruženja poslodavaca. U drugom stepenu, veće bi trebalo da odlučuje u petočlanom sastavu – jedan profesionalni sudija i po dvoje sudija porotnika, takođe birani od strane sindikata, odnosno udruženja poslodavaca. Ovakvo veće donosilo bi odluku većinom glasova, a svaki član veća imao bi jednako pravo glasa. Većem bi predsedavao profesionalni sudija.

Opisani sistem, u suštini jednak onome koji postoji u nemačkom pravosuđu, valjalo bi dopuniti odredbama koje se tiču nezavisnosti i samostalnosti sudija porotnika od udruženja iz kojih dolaze i koja su ih delegirala na funkciju koju obavljaju, kao i odredbama o specifičnom načinu njihovog izbora. I tu bi se mogla povući paralela sa nemačkim rešenjem, mada se na njemu ne mora nužno zadržati. Naime, sudije porotnici koji se biraju na ovu funkciju svakako bi se birali od strane reprezentativnog udruženja poslodavaca i reprezentativnog sindikata na teritoriji Republike Srbije. Oni, međutim, ne moraju nužno dolaziti iz redova njihovih članova (kao što je to predviđeno nemačkim rešenjem), već mogu biti ličnosti koje svojim autoritetom i prethodnim radom, ne nužno i stepenom i vrstom obrazovanja, ulivaju poverenje da će kvalitetno obavljati svoj posao.

Sam način izbora morao bi biti određen zakonom, a budući da će ovo pitanje svakako biti veoma osetljivo za regulisanje, svakako bi se moglo insistirati na jednostavnosti postupka i potpunoj autonomiji pri odlučivanju svakog od socijalnih partnera. Postupak bi se na primer mogao sastojati od toga da u okviru relevantnih sindikalnih organa ili organa udruženja poslodavaca određenih zakonom, odnosno statutima sindikata ili udruženja poslodavaca, svaki reprezentativni sindikat ili udruženje poslodavaca izabere jednak broj sudija porotnika na jedinstvene liste (jednu listu sindikata, a drugu udruženja poslodavaca). Liste bi potencijalno mogle imati više kandidata od utvrđenog broja sudija porotnika u tom trenutku, a sudije porotnici bi se birali prema redosledu koji su sami socijalni partneri utvrdili. Sudije porotnici koji se nalaze izvan potrebnog broja mogle bi predstavljati potencijalne zamene u slučaju da nekom od sudija porotnika prestane funkcija iz razloga utvrđenih zakonom – na ovaj način bi se obezbedio kontinuitet broja sudija porotnika bez nepotrebnih čekanja na ponavljanje procedure u svakom narednom slučaju upražnjenog mesta u radnom sudu. Drugo rešenje, slično onome koje je prihvaćeno u Sloveniji, podrazumevalo bi praktično isti način utvrđivanja liste sudija porotnika, ali bi konačan izbor vršila Narodna skupština (birajući sa lista na kojima se nalazi više predloženih imena sudije porotnike, kao i njihove potencijalne zamene).

Kao i u nemačkom rešenju, čini se da je logično da određeni uzrast i prebivalište na području mesne nadležnosti suda predstavljaju minimalne zahteve za izbor u osnovne radne sudove. Sudije porotnici za veća u apelacionim sudovima birali bi se iz redova sudija porotnika iz osnovnih sudova koji su ispunili dodatne kriterijume (na primer, pet godina rada u osnovnom sudu na poziciji sudije porotnika) – ovako nešto naravno ne bi moglo važiti za prvi izbor sudija porotnika za apelacione sudove, kada bi se primenila posebna pravila (i eventualno utvrdili posebni uslovi koji bi bili jednokratno primenjeni).

Postavlja se, međutim, sasvim prirodno i niz dodatnih pitanja povodom ovakvog načina izbora i angažovanja sudija porotnika.

Najpre se mora dati odgovor na pitanje da li je potrebno da oni ispunjavaju i neke druge formalne uslove, kao što je, na primer, predznanje o radnim odnosima koje proističe iz prethodnog bavljenja radnim pravom, radnopravnim pitanjima i problemima, odnosno prethodnim stažom u sindikatu ili udruženju poslodavaca? Imajući u vidu laički koncept sudija porotnika, sasvim je jasno da oni ne moraju imati prethodno obrazovanje, ali se može razmisliti o minimalnom iskustvu u bavljenju sličnim pitanjima, budući da je upravo to ono što se traži od sudija porotnika – uvid u sistem radnih odnosa i prava radnika, kako bi pomogli rešavanju konkretnih radnih sporova.

Takođe, postavlja se pitanje nespojivosti obavljanja funkcije sudije porotnika sa određenim funkcijama u organima sindikata, udruženja poslodavaca, ili nekim drugim profesionalnim ili strukovnim udruženjima, odnosno državnim organima i telima. Čini se da ovu funkciju ne bi mogli obavljati pojedinci koji se nalaze na izbornim funkcijama u državnim organima i telima. Takođe, potrebno je ustanoviti precizna pravila za izuzeće sudije porotnika u slučajevima u kojima se javljaju stranke sa kojima će sudija porotnik biti u sukobu interesa, čak i kada je on samo posrednog karaktera. Sudije porotnici svakako ne mogu biti birani ni iz redova posrednika, miritelja ili arbitara koji se nalaze na zvaničnim listama institucija koje se bave mirnim rešavanjem radnih sporova; izabrani sudija porotnik

ne sme učestvovati u postupku pred radnim sudom ako je istim strankama pre toga bio miritelj, posrednik ili arbitar, u istom sporu povodom kojeg su zatražile sudsku zaštitu.

Dodatna pitanja tiču se uređenja položaja sudija porotnika. Na primer, da li sudijama porotnicima miruje radni odnos za vreme obavljanja ove funkcije i da li se biraju na određeno ili neodređeno vreme? Budući da je isključena mogućnost da udruženje poslodavaca ili sindikat koji su ih izabrali mogu opozvati sudiju porotnika, kako bi se isključio uticaj tih udruženja na njegov rad i odlučivanje, čini se da je logično da se sudije porotnici biraju tako da se trajanje njihovog mandata unapred ograniči (alternativa bi bila karijeran izbor na neodređeno vreme, što je u suprotnosti sa laičkom prirodom same funkcije). Stoga je realno postaviti pitanje da li će im u tom periodu mirovati radni odnos (ako su u radnom odnosu) ili mirovati vršenje funkcije u preduzeću/organizaciji/udruženju odakle dolaze. Ukoliko se želi potpuna posvećenost sudija porotnika, valjalo bi usvojiti stav da njihov radni odnos, odnosno druge funkcije koje obavljaju, miruju za vreme trajanja mandata. Rešenje prema kojem se nalaze na plaćenom odsustvu na račun poslodavca, kao što je slučaj u Francuskoj, ne deluje izvodljivo u Srbiji. Unapred određeno trajanje funkcije sudije porotnika svakako podrazumeva relativno ograničeno trajanje mandata – maksimalno do pet godina – uz mogućnost ponovnog biranja na tu funkciju, ili napredovanja iz osnovnog u apelacioni radni sud. Takođe bi to podrazumevalo da sudije porotnici dobijaju naknadu za svoj rad. Alternativa ovom rešenju je da se sudije porotnici tokom bavljenja ovom funkcijom i dalje bave svojim poslovima i profesijama. Dok je u odnosu na poslodavce ovako nešto verovatno prihvatljivije rešenje, čini se da se ne bi moglo izvesti na adekvatan način u odnosu na sudije porotnike koji dolaze kao zaposlena lica, ili preduzetnici – oni jednostavno ne bi mogli da izdvoje potrebno vreme i pažnju za obavljanje izuzetno važne funkcije na koju su izabrani.

Konačno, jedno od pitanja tiče se mogućnosti razrešenja sudije porotnika pre isteka mandata. Sasvim je logično da se nezavisnost i samostalnost u radu sudije porotnika ne smeju dovesti u pitanje i da udruženja koja ga biraju ne mogu imati ovlašćenje da ga smene sa funkcije na koju je izabran. Nema, međutim, nikakvih prepreka da o tome odlučuje Visoki savet sudstva, kako na predlog pojedinaca tako i na predlog suda u kojem sudija porotnik vrši svoju funkciju, ali i na predlog socijalnih partnera. I u ovom slučaju se razrešenje sudije porotnika može izvršiti samo ukoliko se pokaže da on svoju funkciju obavlja na neprofesionalan način, da pri tome krši zakonske i druge propise, kao i da u vršenju funkcije iskazuje elementarno nepoznavanje prirode i načina uređenja rada i radnih odnosa u Republici Srbiji.

Može se dodatno razmisliti o rešenjima da u radnim sporovima male vrednosti u kojima se ne odlučuje o postojanju ili prestanku radnog odnosa, odnosno statusu radnika, sudi profesionalni sudija pojedinac (ovakvo rešenje postoji u Sloveniji) – pre svega iz razloga racionalnosti i efikasnosti postupka. Takođe, nije nelogično ni rešenje prema kojem se u kolektivnim radnim sporovima veće sastoji iz više predstavnika socijalnih partnera, koji tada čine ubedljivu većinu nad profesionalnim sudijama (na primer, po tri predstavnika socijalnih partnera i dvoje profesionalnih sudija) uz kvalifikovanu većinu potrebnu za odlučivanje (u datom primeru, šest od osam članova veća) – ovim bi se dalo na značaju

činjenici da rešenje mora biti prihvatljivo svim socijalnim partnerima, odnosno da ne bi moglo doći do „preglasavanja" u samom sudskom veću.

4.4.5. Postupak – prvostepeni, po žalbi, vanredni pravni lekovi

Kao što je već zaključeno, radni spor mora se odvijati prema pravilima opšteg parničnog postupka, uz nužna prilagođavanja koja se vrše kako u cilju adekvatnije procedure, imajući u vidu prirodu postupka, tako i u pogledu stvaranja pravila efikasnije procedure. Ova pravila se ne bi menjala – dakle, radni sudovi imali bi ovlašćenja koja danas imaju i sudovi opšte nadležnosti u radnom sporu; isto važi i za određenje stranaka u postupku.

Ono što bi se moralo promeniti, a imajući u vidu načelo hitnosti postupka, jeste da se radni sporovi odvijaju po ubrzanim rokovima i na što manjem broju ročišta (jedno pripremno ročište i jedno glavno ročište). Digitalizacija postupka bi takođe morala biti sprovedena dosledno, tako da se tužba, kao i odgovor na tužbu, mogu proslediti sudu i strankama u postupku elektronskim putem. Isto se odnosi i na pozive za ročišta i svu drugu komunikaciju stranaka i suda.[459] U skladu sa tim svakako ne bi bilo neizvodljivo da se pripremno ročište zakaže u roku od 15 dana od dana dostavljanja odgovora na tužbu.

Pripremno ročište bi moglo da posluži i kao ročište za mirenje. Svakako bi trebalo da postoji obaveza suda da, imajući u vidu argumentaciju i predložene dokaze u tužbi i odgovoru na tužbu, predoči mogućnosti sporazumnog rešavanja spora na samom ročištu. Ukoliko tako nešto ne bi bilo moguće zbog nezainteresovanosti stranaka ili neuspelog pokušaja pristupanja mirenju,[460] na ročištu glavne rasprave bi se svakako moglo pristupiti izvođenju svih dokaza koje su strane navele do okončanja pripremnog ročišta, a dodatne dokaze bi sud mogao da prihvati samo izuzetno. Sud bi trebalo da bude vezan tužbenim zahtevom, ali ne postoji prepreka da se ovlašćenja suda regulišu tako da može sam da zatraži izvođenje dokaza za koje smatra da bi bili od značaja za rešavanje spora, odnosno pojašnjenje

[459] Ovakvo rešenje nije novina u uporednom pravu i sprovodi se jednostavno, tako što će stranke biti dužne da naznače adrese elektronske pošte na koje će im se dostavljati sva komunikacija. Svoju adresu tužilac je dužan da naznači u samoj tužbi, dok bi pisarnica suda bila zadužena da elektronsku adresu tuženog pribavi po službenoj dužnosti (na isti način kako se utvrđuje poštanska adresa). U prvoj komunikaciji suda sa tuženim tražilo bi se da se dostavi adresa elektronske pošte na koju će nadalje primati svu komunikaciju sa sudom u konkretnom sporu. U odnosu na poslodavce, ovakva baza adresa elektronske pošte već postoji u Agenciji za privredne registre. Svako dostavljanje na adresu koja je data kao zvanična adresa elektronske komunikacije smatraće se izvršenim, osim ukoliko se elektronska poruka ne vrati pošiljaocu kao neisporučena iz tehničkih razloga, kada će sud biti u obavezi da od stranke pribavi drugu adresu za komunikaciju. Ukoliko sud proceni da tuženi namerno odugovlači sa podnošenjem podataka o elektronskoj adresi, tužba bi bila uručena poštanskim putem u štampanoj formi, što ne bi tuženog oslobodilo obaveze da u najkraćem roku po njenom prijemu dostavi validnu adresu elektronske pošte za buduću komunikaciju.

[460] Ne postoje prepreke da sud i na glavnoj raspravi još jednom upozna stranke sa mogućnostima sporazumnog rešavanja spora. Ovo može imati značaja za ishod postupka jer se procesne pozicije stranaka menjaju u toku izvođenja dokaza u smislu da jedna od njih može postati svesna mogućnosti da izgubi spor, odnosno da odlukom suda ne ostvari sve svoje tužbene zahteve. Sporazumno rešenje do kojeg se došlo na glavnoj raspravi ima samo po sebi smisla jer – iako se ne može govoriti o preterano izraženoj efikasnosti u rešavanju spora na ovaj način – strane u sporu dolaze do zajedničkog trajnijeg rešenja kojim će obe biti zadovoljne, što je veoma retko slučaj kod sudskog presuđenja.

spornih pitanja koje stranke ističu u postupku. Opisana pravila praktično podrazumevaju da bi se postupak završavao na jednom ročištu glavne rasprave, uz eventualnu mogućnost zakazivanja još jednog dodatnog ročišta u izuzetnim okolnostima. Ovakvo naknadno ročište bi moralo biti zakazano u roku od 15 dana od dana održavanja prethodnog ročišta. Pravila koja trenutno važe o obaveznom prisustvu stranaka i posledicama nepojavljivanja na ročištu ostala bi na snazi. Ovakav sistem bi omogućio relativno efikasno odlučivanje u prvom stepenu, naročito ukoliko se dodatno postave restriktivnija pravila od trenutno postojećih – da sudsko veće mora doneti odluku i otpremiti je strankama u roku od osam dana po okončanju glavne rasprave.[461] Imajući u vidu da produženje prekluzivnog roka omogućava radniku i poslodavcu, odnosno sindikatu i udruženju poslodavaca u slučaju kolektivnog spora, dovoljno vremena da se pripreme za spor pre podnošenja tužbe kao i u periodu pre pripremnog ročišta, ne postoji razlog zašto se sam postupak ne bi odvijao na ovako efikasan način. Manji broj ročišta i kratki rokovi postupanja ne bi samo smanjili period neizvesnosti o ishodu postupka već bi doveli i do smanjenja troškova na obe strane u sporu, zbog izostanka sa rada, a naročito u slučaju da sud presudi u korist radnika u nekim specifičnim situacijama – kao što je nezakonit otkaz, kada poslodavac po pravilu mora naknaditi iznos štete koji se značajno uvećava tokom proteka vremena. Značajno je napomenuti i da bi se broj sudija i sudija porotnika morao efikasno usaglašavati sa prilivom predmeta – prvostepeni sudovi su po pravilu uzrok najvećih zastoja u rešavanju radnih sporova. Otuda bi početni broj sudija i sudija porotnika bio određen na osnovu detaljne analize broja i prirode radnih sporova u prethodnih deset godina u Srbiji, da bi se po potrebi vršile dodatne procene shodno tendencijama u prilivu na godišnjem nivou i uvećavao njihov broj, ali i broj pratećeg osoblja i prostorno-tehnički uslovi za rad – samo tako bi se mogli održati kratki rokovi koji su postavljeni i sprečiti nagomilavanje predmeta pred radnim sudovima tokom vremena.

Drugostepeni postupak u radnom sporu koji bi se odvijao pred apelacionim radnim sudovima pokretao bi se žalbom u roku od 15 od dana dostavljanja prvostepene presude. Ovo pravilo se ne bi menjalo u odnosu na postojeće, kao ni aktuelni razlozi za pobijanje prvostepene presude, forma i obavezna sadržina žalbe. Tok drugostepenog postupka se takođe ne bi menjao u odnosu na trenutno normirani, radni sud bi samo izuzetno održavao raspravu, a po pravilu bi se sastojao iz jednog ročišta koje bi moralo biti zakazano u roku od 30 dana od dana podnošenja žalbe. Važila bi ista pravila kao u prvostepenom postupku za većanje, izradu i otpremu odluke strankama. Sud bi imao mogućnost da potvrdi prvostepenu presudu, ili da je preinači u delu ili u celini. Ne bi postojala mogućnost delimičnog ili potpunog ukidanja presude i vraćanje predmeta prvostepenom sudu na ponovno suđenje.

Postupak po vanrednim pravnim lekovima, kao ni dostupnost vanrednih pravnih lekova u radnom sporu, ne bi se menjali u odnosu na trenutno važeće zakonodavstvo.

[461] Sudsko veće bi praktično odlučivalo odmah nakon zatvaranja rasprave, a osam dana bio bi rok za izradu i otpravak odluke.

4.4.6. Interesni kolektivni radni sporovi

Rešavanje interesnih radnih sporova trebalo bi da bude povereno isključivo nekim od instutucija pred kojima se sporovi rešavaju mirnim putem. Priroda predmeta interesnih kolektivnih radnih sporova nameće potrebu da o njima bude rešavano u postupku kraćem i jeftinijem od sudskog a posebno s obzirom na to da su predmet interesnog kolektivnog spora konflikti između socijalnih partnera nastali u toku kolektivnog pregovaranja. Dakle, u važećem pravnom sistemu u nedostatku radnih sudova, kada nije reč o kršenju postojećih pravnih normi, već o konfliktu povodom njihovih potencijalnih izmena ili usvajanja novih odredaba, valjano je takve sporove izuzeti iz nadležnosti redovnih sudova u kojima su zastupljene isključivo profesionalne sudije.

Međutim, ukoliko se interesni radni spor iz bilo kog razloga ne može rešiti nekim od navedenih alternativnih metoda, a u slučaju uvođenja radnih sudova u naš pravni sistem, korisno bi bilo omogućiti i rešavanje u postupku pred radnim sudom kada se, u skladu sa predloženim rešenjem, sudi u veću u kojem su, pored profesionalnih sudija, zastupljeni predstavnici socijalnih partnera. Jedino tada, rasprava o potencijalnim izmenama i usvajanje novih odredaba može imati smisla. Inače nema svrsishodnosti u raspravi pred sudom.

Dakle, u postupku povodom interesnih kolektivnih radnih sporova u prvom stepenu trebalo bi predvideti nadležnost osnovnih radnih sudova, koji bi postupali u tročlanom veću – jedan profesionalni i dvoje sudija porotnika, predstavnika socijalnih partnera. U drugom stepenu, pred apelacionim radnim sudovima, odlučivalo bi veće u petočlanom sastavu – jedan profesionalni sudija i po dvoje sudija porotnika, takođe birani od strane sindikata, odnosno udruženja poslodavaca. Ovim većem predsedavao bi profesionalni sudija, odlučivalo bi se većinom glasova, a svaki član veća imao bi jednako pravo glasa.

5. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Problem rešavanja radnih sporova u Srbiji je složen i predstavlja nužnost delovanja i reformi u više oblasti istovremeno – kako radnog prava tako i građanskog procesnog prava, odnosno sistema organizacije sudova. Rešenja koja su predstavljena plod su istraživanja i iskustava autora i izraz napora da se sistematski i sveobuhvatno pristupi reformi radnog prava na način koji bi izvesno morao uključivati i zaštitu prava radnika na odgovarajući i efikasan način. Efikasno rešavanje radnih sporova nije samo u interesu radnika već i poslodavaca. Predugi radni sporovi često podrazumevaju enormne iznose naknade štete za neisplaćene zarade i neuplaćene doprinose, koje poslodavac duguje nakon nekoliko godina sporenja oko zakonitosti otkaza ugovora o radu koji je završen u korist zaposlenog. Otuda su predložena rešenja sasvim na tragu unapređenja kvaliteta prava na pristup pravdi, odnosno prava na rešavanje spora u razumnom roku. Radni sporovi su decenijama unazad simbol sporog i inertnog pravosuđa, opšteg nezadovoljstva obeju strana u sporu, kao i zanemarivanja potencijala koji postoji u vansudskim mehanizmima rešavanja sporova. Stoga je logično da je delanje na reformi potrebno izvršiti u dva pravca, pa su i preporuke u tom smislu podeljene na dva segmenta. Ne treba, međutim, smetnuti s uma da se ovi segmenti prepliću i dopunjuju, i da samo kvalitetnim normiranjem obeju komponenata rešavanja radnih sporova rezultati mogu biti zadovoljavajući.

5.1. PREPORUKE U VEZI SA MIRNIM REŠAVANJEM RADNIH SPOROVA

Osnovni zaključci koji se nameću na osnovu istraživanja kojima je posvećen drugi deo analize, pre svega, idu u smeru identifikacije najoptimalnijih procedura. Ovo nije samo pitanje davanja prednosti arbitraži ili mirenju već je i pitanje praktičnog pristupa stranama u sporu kako bi se osigurali preduslovi potrebni za uspeh postupka. U tom smislu sledi nekoliko preporuka koje bi mogle doneti prevagu određenim normativnim rešenjima koja su predstavljena u tekstu.

Postupak internog rešavanja spora kod poslodavca mora biti posebno normiran i ne može se oslanjati na učešće treće strane u postupku. Ukoliko se angažuju arbitar ili posrednik (miritelj), postupak se svodi na eksterni, a ne interni, način rešavanja spora. Na neki način je to ograničavajući faktor koji dovodi do toga da je većina ovih postupaka normirana kao jednostavno obraćanje radnika poslodavcu, lišeno posebnih procesnih formalnosti (osim činjenice da je obraćanje u pisanoj formi i da se radnik mora obratiti u zakonom određenom roku). Takođe, on ne mora biti preduslov za ostvarivanje sudske zaštite – iznuđivanje njegovog pokretanja da bi se radnik mogao dalje služiti drugim pravnim sredstvima koja su mu na raspolaganju svakako dovodi do obesmišljavanja načela dobrovoljnosti, ali i nikako ne može da garantuje uspeh samog postupka. Naprotiv, stvara se nepotrebna administrativna obaveza poslodavcu koji ne mora biti zainteresovan za ovu vrstu mirnog rešavanja spora, ali čak i u situacijama kada je zainteresovan, neće

moći da posveti punu pažnju onim spornim pitanjima koja imaju realnu šansu da budu rešena, upravo zbog prevelikog priliva sličnih obraćanja od strane radnika. Konačno, ovaj postupak nije realno sprovesti kod svih vrsta kršenja prava radnika (na primer u sporovima povodom zlostavljanja i diskriminacije), kao i u slučajevima kada je poslodavac, odnosno odgovorno lice koje ga zastupa pred radnicima, svojim ponašanjem jasno stavio do znanja da interni postupak može dovesti samo do odugovlačenja preko potrebne sudske zaštite, kao i da će biti iskorišćen za dodatnu viktimizaciju radnika koji su se obratili ili su na neki način sa njime povezani (na primer pritisak koji bi trpeli svedoci nekog nezakonitog postupanja prema radniku).

Ne treba izgubiti iz vida potencijalno važnu ulogu koju bi u internom postupku mogli imati sindikati, odnosno radnički saveti, ili drugi predstavnici radnika. U trenutnom radnom zakonodavstvu postoje samo saveti zaposlenih, koji ne bi mogli preuzeti ulogu stručne podrške radniku, ali je moguće da se u narednim ciklusima izmena zakonodavstva, a u skladu sa obavezom harmonizacije nacionalnog pravnog sistema sa pravnim tekovinama Evropske unije, kao jedan od načina učestvovanja radnika u odlučivanju kod poslodavca predvidi upravo neki od ovih oblika – to je šansa da se njima dâ određena uloga u postupku mirnog rešavanja sporova.

Prevencija radnih sporova slabo je regulisana aktuelnim zakonodavstvom. Zanimljiva je u tom smislu uloga inspektora rada koji bi posredovali u rešavanju spornih pitanja. Važeći Zakon o inspekcijskom nadzoru reguliše preventivne funkcije inspektora, dok se Zakon o radu time suštinski ne bavi. Ni jedan ni drugi propis, međutim, ne regulišu detaljnije ovu potencijalno važnu temu, naročito imajući u vidu da bi inspektor rada kao neosporni stručni autoritet mogao dosta efikasno da utvrdi i predoči činjenice stranama u sporu i njihove izglede u potencijalnom radnom sporu – to je aktivnost koja ni sada nije strana inspektorima rada prilikom vršenja nadzora (naravno, inspektori ne procenjuju šanse za uspeh strana u budućem radnom sporu, ali se najčešće na osnovu njihovog stručnog mišljenja jasno može zaključiti u kom smeru bi se radni spor razvijao). Da bi ovako nešto bilo moguće, potrebno je učiniti – osim izmene normativnog okvira – još najmanje dva napora. Prvi bi se odnosio na organizaciju inspektorata za rad, značajno povećanje broja inspektora, smanjenje njihove opterećenosti i poboljšanje uslova rada, tako da mogu bez posebnih napora da prihvate i ovakvu vrstu zaduženja. Drugi bi išao u smeru obuke inspektora rada za tehnike posredovanja i mirenja, kako bi svoju funkciju stručnog konsultovanja mogli uspešno da dopune i potencijalnim predlozima kako okončati postojeći spor vansudskim putem.

Arbitraža bi svakako morala da bude predviđena kao jedan od mehanizama mirnog rešavanja radnog spora. Njena uloga, međutim, mora biti značajno drugačija nego što je to sada slučaj. Arbitraža bi se mogla javiti kao alternativno sredstvo kojem strane u sporu mogu pribeći kada i posredovanju, ili kao sredstvo koje je poslednja „stanica" pre pokretanja radnog spora i koje će se koristiti samo ako nijedan drugi postupak mirnog rešavanja radnog spora ne uspe. Kakogod bila normirana, nužno je da arbitraža bude u skladu sa Ustavom Republike Srbije i garantovanim ljudskim pravima svakog građanina. To podrazumeva

dvostepenost arbitražnog odlučivanja, odnosno mogućnost dvostepenog odlučivanja u arbitraži, kao i obaveznost postojanja prava na sudsko preispitivanje arbitražne odluke. Jasno je da se iz razloga racionalnosti može uvesti pravilo da sud ne može odlučivati u sporu u kojem je već arbitar doneo odluku. Ali ono može opstati samo ukoliko se obezbedi dvostepenost odlučivanja u arbitraži, kao i mogućnost sudskog ispitivanja *zakonitosti odluke arbitra*. Pri tome se mora imati na umu da moderna arbitraža, ne samo u Srbiji, trpi značajna ograničenja načela dobrovoljnosti. Ono bi se moralo reafirmisati tako da strane u sporu do kraja postupka mogu povući svoju saglasnost za delanje arbitra. Ovo na prvi pogled deluje kao iracionalno rešenje, jer bi svakako bilo zloupotrebljeno od strane koja zaključi da će arbitar doneti odluku koja joj ne ide u korist. Ali takav zaključak nas dovodi do preispitivanja svrhe arbitraže, a to je rešavanje spora koje uključuje i iznalaženje konkretnog rešenja za buduće normiranje odnosa radnika i poslodavca. Otuda je dobro što se izmenama Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova potencira na zaključenju sporazuma strana u sporu, u toku arbitraže. Ovo rešenje, međutim, nije dovoljno da bi se arbitraža kao takva mogla smatrati istinskim alternativnim načinom rešavanja radnog spora, umesto što se smatra jefitnijom i bržom kvazisudskom varijantom, često na račun pravne sigurnosti i šanse za trajnije rešavanje konfliktne situacije koja je dovela do nastanka sporenja.

Mirenje i posredovanje s druge strane ima sve potencijale da u oblasti rada i radnih odnosa postane veoma popularan način rešavanja sporova. Dobrovoljnost vođenja postupka koja je principijelno garantovana kroz sve njegove faze, pa i kroz fazu koja obuhvata dobrovoljnost izvršenja dogovorenog, jednostavno rešava pravne nedoumice i probleme koji su uočeni u postupku arbitražnog rešavanja spora. Strane u sporu su u ovom slučaju voljne da postignu i sprovedu dogovor. One neće uvek biti njime u potpunosti zadovoljne, ali dokle god je rešenje koje je utvrđeno u skladu sa njihovim minimalnim interesima, postoji značajna šansa da se ono sprovede. Naravno i ovde se mora voditi računa o nejednakim pozicijama radnika i poslodavca i sprovođenju mehanizama koji će onemogućiti poslodavca da nametne svoju volju i svoje rešenje problema kao jedino prihvatljivo. U suprotnom se tokom vremena mogu dobiti samo mehanizmi za potvrđivanje radne eksploatacije, što bi naravno bilo ne samo protivno svrsi postojanja postupka već bi se svelo na legalizaciju nekih diskutabilnih poslodavčevih rešenja i praksi. Detaljno regulisanje je dakle nužnost, ali je potencijal mirnog rešavanja spora daleko veći nego kod arbitraže – ovo bi trebalo da bude osnovna ideja vodilja prilikom reformisanja sistema mirnog rešavanja radnih sporova.

Potreba za institucionalizovanim rešenjima (Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova) postoji, ali se ne može opravdati monopol takve institucije, kao ni neusaglašenost pravila po kojima ona radi sa opštim pravilima mirnog rešavanja sporova. Izvesno je da radni sporovi imaju specifičnosti koje ih izdvajaju od ostalih vrsta sporova, po čemu su uostalom prepoznati i u procesnom zakonodavstvu, a delimično i u sudskoj organizaciji. Ipak, one ne mogu biti razlog forsiranja rešenja koja su upravo protivna ne samo prirodi radnih sporova nego i nepotrebnom ograničavanju slobode izbora učesnika spora.

Ne bi trebalo gubiti iz vida celokupan pravni sistem u kojem se normiraju mehanizmi mirnog rešavanja sporova. U tom smislu je nedopustivo jednostepeno odlučivanje o nečijim pravima od strane arbitra, nakon čega je sudska zaštita isključena. U bliskoj vezi sa prethodnim problemom, trebalo bi sve vreme imati u vidu svrhu postojanja mehanizama mirnog rešavanja radnih sporova, a to je da stranke reše sporno pitanje na obostrano zadovoljavajući način, koji između ostalog podrazumeva da se sličan spor ne nastavi ili ponovi u određenom periodu u budućnosti. Odsustvo javnosti koje je važno poslodavcu, ili niži troškovi i veća efikasnost koji su od značaja za radnika, samo su dodatne pogodnosti traganja za zajedničkim i kompromisnim rešenjem. Stranke su pri tome jasno ograničene imperativnim propisima, pa ne postoji mogućnost da pravni poredak ne bude primenjen ili nezakonito menjan voljom strana u sporu. U okvirima u kojima se kreću, strane u sporu nalaze najadekvatnije rešenje kojim će najčešće biti samo delimično zadovoljne, ali koje će predstavljati njihovu dobrovoljnu odluku da se neki problem reši trajnije. Efekat koji sve navedeno ima na sudstvo, konkretno na rasterećenje sudova u radnim sporovima čiji je nemali udeo u ukupnom broju parnica jedan od razloga neefikasnosti sudskog rešavanja, mora biti u drugom planu. Drugim rečima, ne mogu se ustanovljavati mehanizmi mirnog rešavanja radnih sporova sa ciljem da spor po svaku cenu ne dospe do suda. Takva motivacija rađa loša rešenja, poput konačnosti arbitražne odluke u prvom stepenu, ili prinudnog izvršenja takve odluke. Iako donekle mogu biti formalnopravno branjena, ona su upravo samo to – formalno okončanje spora bez postavljanja temelja za buduću normalnu saradnju radnika i poslodavca u okvirima propisa, odnosno za buduće uzdržavanje poslodavca da na isti način postupa prema drugim radnicima u sličnim ili istim okolnostima. Sporno pitanje se na taj način rešava ali se ne rešava njegov uzrok, niti povod nezakonitom delanju jedne od strana (ili obeju strana) u sporu. To garantuje da će se spor ponoviti, a u nekim slučajevima i multiplikovati sa drugim radnicima. Na taj način i najefikasniji metod rešavanja radnog spora postaje neefikasan, i postaje i sam izvor sporenja.

Konačno, u narednim ciklusima reforme radnog prava, potrebno je obezbediti mehanizme mirnog rešavanja radnih sporova svim radnicima, uključujući one koji su radno angažovani van radnog odnosa, bez obzira na vrstu pravnog osnova i trajanje angažovanja. Situacija u kojoj su radnici van radnog odnosa potpuno izostavljeni iz propisa kojima su regulisani mehanizmi mirnog rešavanja sporova, neprihvatljiva je. U okviru najavljenog podvođenja oblika rada van radnog odnosa u radni odnos, svakako bi u korpusu prava koja radno angažovana lica dobiju u tom novom obliku radnog odnosa morala da budu i prava da pokrenu mehanizme mirnog rešavanja radnih sporova. Ovo pravo ne može biti ograničeno dužinom trajanja ugovora o radu ili radnom angažovanju lica. U situacijama kada vođenje spora gubi smisao prestankom ugovora radniku do kojeg je došlo na zakonit način, nema svrhe ni nastavljati postupak mirnog rešavanja spora, osim ukoliko iz sporne situacije može proisteći zahtev radnika ili poslodavca za naknadu štete.

Veoma je važno raditi na popularizaciji vansudskog rešavanja radnih sporova. Oni su po svojoj prirodi uglavnom pogodni za ove vrste mehanizama, pa bi popularizacijom

i edukacijom kako radnika tako i poslodavaca moglo da dođe do njihove šire primene. Najpre je naravno potrebno izvršiti navedene izmene samih postupaka mirnog rešavanja, pre svega garantovanjem principa dobrovoljnosti, ali i drugim izmenama koje će omogućiti zaštitu radnika u postupku kao slabije strane.

Opšta ocena stanja u vezi sa mirnim rešavanjem radnih sporova u Srbiji u ovom trenutku svakako mora biti negativna. Potencijal postupaka mirnog rešavanja koji postoji nije iskorišćen a malo je urađeno da bi se normativnim izmenama oni popularizovali na način koji odgovara svrsi njihovog postojanja – da strane u sporu bez spoljnih pritisaka dobrovoljno mogu da razmene informacije i viđenja o spornoj situaciji i da mogu da dođu do rešenja koje je pouzdano, trajno i da štiti minimum njihovih interesa. Pravna neizvesnost, neadekvatnost postupaka, kao i potpuna nezainteresovanost za popularizaciju posredovanja i mirenja doveli su do toga da se mirno rešavanje radnih sporova javlja na nivou statističke greške.

5.2. PREPORUKE U VEZI SA SUDSKIM REŠAVANJEM RADNIH SPOROVA

U većini zemalja širom sveta postoji razvijeno zakonodavstvo u oblasti radnog prava kojim se uređuju i štite prava zaposlenih i poslodavaca. Neminovno je da sudovi i dalje rešavaju najveći broj radnih sporova i pored sve šireg i jasnijeg uređenja alternativnih (vansudskih, dopunskih) načina rešavanja radnih sporova, čime se potencijalno utiče na smanjenje velikog broja radnih sporova koji se rešavaju u postupku pred sudom. Takođe, činjenica da se u Srbiji radni sporovi rešavaju u postupku pred sudovima opšte nadležnosti, u nedostatku specijalizovanih radnih sudova, ukazuje na potrebu da se u najbližoj budućnosti učine izmene kako bi se radna prava adekvatno štitila u posebnom postupku pred specijalizovanim sudovima. Osnovni cilj zaštite prava radnika jeste uspostavljanje kvalitetnog i efikasnog sistema za sprečavanje i rešavanje konflikata između strana u radnom odnosu ili povodom radnog odnosa. U svakodnevnoj sudskoj praksi retki su slučajevi poštovanja načela hitnosti rešavanja radnog spora koja je propisana zakonom.

Uvođenjem radnih sudova Srbija bi ponovo uspostavila sistem koji je poznavala decenijama ranije. Shodno tome, iznenađujuće je da se u pravnom sistemu do 1992. godine, uz određene pauze usled izmena državnog uređenja, prepoznavao značaj zaštite prava radnika u postupku pred specijalizovanim sudovima, a da se o uvođenju radnih sudova u našoj zemlji na pragu treće decenije XXI veka još uvek ne razmišlja iako se pokazalo da je postupak rešavanja radnih sporova pred redovnim sudovima neefikasan, složen i neekonomičan. Zbog toga je više nego potrebno uspostavljanje posebnog postupka rešavanja radnih sporova putem radnih sudova po ugledu na rešenja iz uporednog prava.

Može se jasno uočiti da se veliki broj zemalja, sa specifičnostima koje su nužno uslovljene karakterističnim okolnostima i karakteristikama pojedinačnih pravnih sistema, opredelio za model u kojem se radni sporovi rešavaju u veću sastavljenom od određenog

broja sudija porotnika i profesionalnih sudija koji je postavila Nemačka, kao primer profesionalnog radnog sudstva. S druge strane stoji sistem radnih sudova koji poznaje francusko pravo, kao prva zemlja u Evropi koja je uvela nezavisne radne sudove i uspela da očuva jedinstvenu organizaciju laičkih radnih sudova.

Prednost organizacije radnih sudova u Nemačkoj ogleda se u postojanju radnih sudova koji odlučuju u sva tri stepena – osnovni, apelacioni radni i Vrhovni (Savezni) radni sud. Ovakva podela radnih sudova uspostavljena je u cilju omogućavanja da se radni sporovi u svakoj instanci rešavaju u postupku pred profesionalnim sudijama i sudijama laicima, sa izuzetnim iskustvom i znanjem u oblasti radnog prava, ne odustajući od tog principa čak ni kada je reč o Vrhovnom radnom sudu čiji su organizacija, sastav i nadležnost uređeni posebnim zakonom. Međutim, iako neminovno veći broj zemalja naginje nemačkom modelu – u vidu uvođenja višestepenosti radnih sudova i sastava veća koje čine i sudije laici i profesionalne sudije, nijedna od njih se nije odlučila za trostepeno specijalizovano radno sudstvo. Najdalje je, u okviru analiziranih pravnih sistema, otišla Slovenija, koja se upravo po ugledu na Nemačku odlučila za osnivanje posebnih osnovnih i apelacionih radnih sudova, dok je u trećem stepenu predvidela nadležnost Vrhovnog suda u kojem je osnovano posebno odeljenje za radne sporove. Suprotno navedenom važi u francuskom sistemu, gde radne sporove rešavaju isključivo sudije laici, odnosno predstavnici zaposlenih i poslodavaca (profesionalni sudija može učestvovati samo izuzetno ukoliko sudije laici ne mogu da se usaglase povodom konačne odluke) u prvom stepenu, dok je u drugom i trećem stepenu rešavanje radnih sporova povereno sudovima opšte nadležnosti u veću sastavljenom isključivo od profesionalnih sudija. Iako se u literaturi mogu naći shvatanja da je francuski sistem predstavnik čistog „laičkog radnog sudstva", teško da se takvo shvatanje može smatrati opravdanim s obzirom na uređenje sastava drugostepenih i trećestepenih sudova.

Značajna razlika u rešenjima stranih prava uviđa se i u pogledu nadležnosti radnih sudova za rešavanje individualnih i/ili kolektivnih radnih sporova. Praksa skandinavskih zemalja – Švedske, Danske i Finske – ukazuje na dobru podelu razdvajanja nadležnosti za rešavanje radnih sporova koja je svojstvena pravnim sistemima u kojima alternativni načini pokazuju izuzetan uspeh u rešavanju kolektivnih radnih sporova. Svakako da nemački, austrijski i slovenački sistem radnih sudova, koji sveobuhvatno rešavaju kako individualne tako i kolektivne radne sporove, potencijalno predstavljaju primer koji zemlje bez specijalizovanih sudova poput Srbije treba da slede ukoliko se odluče za osnivanje specijalnih radnih sudova, ipak ima i mišljenja da je upravo zbog posebnosti kolektivnog radnog prava i interesa koji se štite kolektivnim ugovorom, sud jedino pogodno telo pred kojim se ovi sporovi rešavaju kada sude u veću sastavljenom od profesionalnih sudija i sudija laika – poput rešenja skandinavskih zemalja. Ne sme se izgubiti iz vida ni to da, u cilju afirmisanja alternativnih metoda rešavanja kolektivnih radnih sporova, pojedine zemlje predviđaju nadležnost radnih sudova samo za rešavanje individualnih sporova, poput Francuske i Velike Britanije, a kolektivne ostavljaju u stvarnoj nadležnosti osnovnih sudova.

Evidentno je da se ne može uzeti jedan model radnih sudova iz stranih rešenja koji bi u potpunosti mogao da se smatra ispravnim. Realno je da naša zemlja u duhu svoje

kulture i stepena razvoja prava radnika usvoji model koji će najefikasnije biti inkorporiran u naš sudski sistem. Nije naodmet ponoviti da se prvi sud nadležan za rešavanje radnih sporova u našoj zemlji – Sud dobrih ljudi – oformio po ugledu na Savet pravednika u Francuskoj, što *de facto* ukazuje na istorijsku sklonost ka laičkim radnim sudovima.

Nezavisno od istorijskog modela radnih sudova kod nas, *preporučeni model radnih sudova* u našoj zemlji ipak se zasniva na prihvatanju osnova nemačkog modela uređenja radnog sudstva, uz izvesne korekcije. Dvostepeni radni sudovi, uz nepromenjenu nadležnost Vrhovnog kasacionog suda, činili bi sistem radnog sudstva. Idealno bi bilo ukoliko bi se stvorila prilika za osnivanje posebnog odeljenja za radne sporove u okviru Vrhovnog kasacionog suda, po ugledu na Sloveniju. Stvarno nadležni za sve vrste sporova koji nastanu na radu i povodom rada, radni sudovi bi obuhvatili nadležnost identičnu onoj koju su imali osnovni sudovi, pre nego što je materija diskriminacije i zlostavljanja na radu krajnje proizvoljno prebačena u prvostepenu nadležnost viših sudova. Od velikog je značaja da stvarna nadležnost bude definisana tako da se sudska zaštita o svim pitanjima vezanim za prava radnika može ostvariti na jednom mestu. Organizacija i funkcionalna nadležnost bile bi uređene tako da se poštuje specifična priroda radnih sporova, tako da bi osim profesionalnog sudije u sudskim većima u prvom stepenu bilo dvoje i u drugom stepenu četvoro sudija porotnika koji dolaze iz redova socijalnih partnera. Iako se uglavnom napominje da je to dobro, jer obe strane u sporu u tom slučaju mogu naći svoje prirodne saveznike u sudskom veću, u praksi će sudije porotnici biti nezavisni i samostalni u odlučivanju. S druge strane, prisustvo sudija porotnika izabranih sa lista socijalnih partnera u radnim sudovima može značajno doprineti razvoju dinamike interakcije između sindikata i udruženja poslodavaca – oni neće biti samo u prilici da poštuju zakone i eventualno (direktno ili indirektno) učestvuju u njihovom stvaranju, već će imati posrednu ulogu i u zaštiti zakonskih normi i očuvanju balansa u radnom odnosu koji je njima uspostavljen. Kroz aktivnu ulogu sudija porotnika u radnim sudovima, socijalni partneri mogu dobiti dragocene povratne informacije o načinu funkcionisanja pravosudnog sistema i zaštite njihovih interesa, odnosno prava i interesa radnika i poslodavaca, ali i viđenja i tumačenja normi radnog prava. Istovremeno, odlučivanje u radnim sporovima na ovaj način će omogućiti i stvaranje sudske prakse koja je proizvod iskustava iz životne prakse, bliža realnosti, i samim tim u većoj meri lišena rizika nepravičnog presuđenja.

Svakako da bi dodatni kvalitet uvođenja sistema radnih sudova bio i lakše praćenje radnih sporova i ujednačavanje sudske prakse, osim već više puta pomenutog povećanja efikasnosti i skraćenja dužine trajanja prosečnog radnog spora. Neka predložena rešenja, kao što je nemogućnost drugostepenog suda da presudu ukine i vrati na ponovno suđenje, odnosno obaveza da svakako odluči o meritumu spora ako se ne slaže sa rezonovanjem i zaključivanjem prvostepenog suda, takođe su predstavljena pre svega u funkciji efikasnijeg radnog spora, ali su i značajna kao mehanizam ujednačavanja sudske prakse – apelacioni radni sudovi će imati mogućnost da na opširniji i kvalitetniji način, kao i uvek kada sud meritorno odlučuje, obrazlože svoje slaganje ili neslaganje sa mišljenjima, stavovima i tumačenjima normi sudija i sudija porotnika osnovnih radnih sudova.

Stavljanje akcenta na mogućnost mirnog rešavanja radnog spora sporazumom praktično sve do okončanja glavne rasprave nije slučajno, niti je nepoznato u domaćem pravnom sistemu. Uporedna iskustva do sada potvrđuju da ovakvo insistiranje, sve dok ostaje u granicama zakona i ne pređe u „iznudu" alternativnog rešavanja spora, i u poznim stadijumima postupka može uroditi plodom. Ponekad čak i lakše nego pre pokretanja mehanizama sudske zaštite, jer su strane u sporu u stanju da racionalnije i objektivnije sagledaju svoj položaj i šanse za uspeh u tekućoj parnici. S druge strane, sporazumom se stvara trajnije rešenje kojim će najčešće biti zadovoljne obe strane u sporu, pa je svakako interes da do sporazuma dođe i na glavnoj raspravi.

Predstavljena analiza oslanja se na uporedna iskustva, uz neizbežnu kritiku pozitivnog zakonodavstva i uz istorijskopravni osvrt na radno sudstvo u Srbiji i Jugoslaviji. Ona je pre svega izraz želje autora da daju svoj doprinos raspravi o alternativnim mogućnostima uređenja sistema rešavanja radnih sporova – sudskog i vansudskog. U tom smislu je ne treba čitati kao dogmatsko štivo, već kao izvorište potencijalnih ideja kako bi se reforma radnog zakonodavstva mogla odvijati u kontekstu zaštite prava radnika. Jedno je svakako sigurno, sistem rešavanja radnih sporova je u trenutnim okolnostima gotovo obesmišljen i reformi se mora pristupiti u što kraćem roku – kako manjim intervencijama u Zakonu o radu, tako i masivnim intervencijama koje podrazumevaju izmenu sudskog sistema Republike Srbije. Samo tako se može (ponovo) obezbediti efikasna zaštita prava radnika; ovu reformu će, više je nego sigurno, sa simpatijama dočekati i poslodavci koji su usled trenutnih poteškoća u pravosudnom sistemu žrtve predugog trajanja radnih sporova, neujednačene sudske prakse i opšte pravne neizvesnosti, koja često podrazumeva i dugoročnu nestabilnost u poslovanju i procesu rada. Alternativni metodi rešavanja radnih sporova moraju naći svoje mesto u tom novom sistemu i umesto njihovog zanemarivanja, koje je dodatno potkrepljeno lošim normativnim rešenjima, trebalo bi aktivno raditi na smanjenju opterećenja sudova – kako aktuelnih opšte nadležnosti tako i eventualnih budućih radnih sudova. Samo tako se može postići odgovarajući standard pravne zaštite radnika, koja je jedan od osnovnih temelja na kojima se gradi moderno radno pravo.

KORIŠĆENA LITERATURA

Bibliografski izvori

1. Ajnšpiler-Popović Gordana, „Radni sporovi u stečajnom postupku“, u: K. Bobar (ur.), *Zaštita prava u oblasti rada*, Beograd, 2007;
2. d'Amora Francesco i Patrizi Andrea, „Italy“, u: Nicolas Robertson (ur.), *The Labour and Employment Dispute Review*, London, 2020;
3. Andrejević Snežana, „Prestanak radnog odnosa na inicijativu poslodavca“, *Bilten sudske prakse Vrhovnog suda Srbije*, 2/2008, str. 225–250;
4. Anđelić Svetlana, „Pravo zaposlenog na lični integritet i zaštitu ličnosti“, *Pravni život*, 11/2015;
5. Aranaz Benito Jorge, Campos Rodríguez de Tembleque Ana, Peiro de la Rocha Lucas, "Spain“, u: Nicholas Robertson (ed.), *The Labour and Employment Disputes Review*, London, 2020;
6. Babović Branka, „Zabrana iznošenja novih činjenica i dokaza u prvostepenom parničnom postupku", *Pravni život*, 12/2014;
7. Bajič Stojan, *Radno pravo – opšti deo*, Izdavačko preduzeće Geca Kon, Beograd, 1937;
8. Ballot Michael, *Labor Management Relations in a Changing Environment*, New York, 1996;
9. Baltić Aleksandar, *Osnovi radnog prava FNRJ*, Naučna knjiga, Beograd, 1955;
10. Baltić Aleksandar, *Osnovi radnog prava Jugoslavije*, Savremena administracija, Beograd, 1963;
11. Berger Helge, Neugart Michael, "Labor courts, nomination bias, and unemployment in Germany", *European Journal of Political Economy*, Vol. 27, 2011, str. 659–673;
12. Betti Berruto Raffaela, "Italy" u: Erika C. Collins (ed.), *Employment Law Review*, Law Bussines Research Ltd., London, 2020;
13. Bilbija Vesna, „Mirno rešavanje radnih sporova i naknada štete“, u: *Osiguranje i naknada štete*, Zlatibor, 2013;
14. Bodiroga Nikola, „Ponavljanje parničnog postupka pred Vrhovnim kasacionim sudom“, *Pravni život*, 83/2017;
15. Borovac Jelena *et alia*, *Komentar Zakona o parničnom postupku – Priručnik*, Paragraf Lex, Beograd, 2012;
16. Božović Bojan, *Radni i socijalni sudovi – društvena uloga i opravdanost uvođenja u pravni sistem Republike Srbije*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2016;
17. Božović Bojan, „Sever i jug evropskog radnog i socijalnog sudstva“, *Zbornik Pravnog fakulteta Univerziteta u Novom Sadu*, 4/2015, str. 2025–2045.
18. Božović Bojan, „Sudsko rešavanje socijalnopravnih sporova u Nemačkoj, Francuskoj i Srbiji“, *Pravo i privreda*, 10–12/2015;
19. Bouvin Ake, *The Court Procedures in Labour Court in Sweden*, Labour Courts in Europe, 1993;
20. Burgess Pete *et alia*, "Lay Labour Court Judges as Industrial Relations Actors in

Germany, Great Britain and France", u: Pulignano, Valeria and Hendrickx, Frank (ed.), *Employment Relations in the 21st Century: Challenges for Theory and Research in a Changing World of Work*, Bulletin of Comparative Labour Relations, 2019, Kluwer Law International, The Netherlands, str. 155–167;
21. Colvin Alex, "An Empirical Study of Employment Arbitration", *Journal of Empirical Legal Studies*, Vol. 8, No. 1, 2011, str. 1–23;
22. Corby Susan, Latreille Paul L., "Employment Tribunals and the Civil Courts: Isomorphism Exemplified", *Industrial Law Journal*, Vol. 41, No. 4/2012, str. 387 – 406;
23. Daugareilh Isabelle *et alia*, "Resolving individual labour disputes: A comparative overview France", u: Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick (ed.), *Resolving individual labour disputes: a comparative overview*, International Labour Office, Geneva, 2016;
24. Dika Mihajlo, Potočnjak Željko, „Arbitražno rješavanje radnih sporova", u: M. Dika (ur.), *Zasnivanje i prestanak radnih odnosa – Rješavanje radnih sporova*, Zagreb, 2004;
25. Dragićević Marija, „Moguće izmene domaćeg zakonodavstva o sudskom rešavanju radnih sporova po ugledu na nemački model radnog sudstva", Zbornik Pravnog fakulteta u Novom Sadu,78/2018;
26. Dragićević Marija, „Rešavanje individualnih radnih sporova arbitražom – uporedni prikaz", *Pravo i privreda*, 7–9/2018;
27. Ebisui Minawa, Cooney Sean i Fenwick Colin, "Resolving individual labour disputes: A General introduction", u: Minawa Ebisui, Sean Cooney and Colin Fenwick (ed.), *Resolving individual labour disputes: A comparative overview*, International Labour Organisation, Geneva, 2016;
28. Essenberg, Bert (ed.), *Labour courts in Europe, Proceedings of a meeting organised by the International Institute for Labour Studies*, International Labour Organisation, Geneva, 1986;
29. Feng Jiaojiao, Xie Pengxin, "Is mediation the preferred procedure in labour dispute resolution systems? Evidence from employer–employee matched data in China", *Journal of Industrial Relations*, Vol. 62, No.1/2020, str. 81–103;
30. Foley Kevin, Cronin Maedhbh, *Profesionalno mirenje u kolektivnim radnim sporovima*, ILO Budapest, 2015;
31. Gajić Borivoje, „Radni spor i rok za sudsku zaštitu", *Pravni informator*, god. 20, br. 4/2017;
32. Gibbons Michael, *A Review of Employment Dispute Resolution in Great Britain*, Department of Trade and Industry, March 2007;
33. Hernández Adoración Guamán, "Resolving individual labour disputes: A comparative overview Spain", u: Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick (eds.), *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*, International Labour Office, Geneva, 2016;
34. Hwang Kyung-Jin, Wang Kan, "Labour dispute arbitration in China: Perspectives of the arbitrators", *Employee Relations,* Vol. 37, No. 5/2015, str. 582 – 603;
35. Ivošević Zoran, „Individualni sporovi iz radnih odnosa u opštem režimu sudske zaštite", u: Katica Bobar (ur.), *Zaštita prava u oblasti rada*, Beograd, 2007;

36. Ivošević Zoran, „Odlike radnog spora", *Radni odnosi i upravljanje*, 2/1994, str. 26–31;
37. Ivošević Zoran, „Radni spor", *Pravo i privreda*, 5–8/1998;
38. Ivošević Zoran, „Rešavanje sporova u oblasti rada", u: Katica Bobar (ur.), *Zaštita prava u oblasti rada*, Glosarijum, Beograd, 2007, str. 5–64;
39. Ivošević Zoran, Ivošević Milan, *Komentar Zakona o radu*, Službeni glasnik, Beograd, 2016;
40. Ivošević Zoran, Ivošević Milan, *Ogledi na temu: Zakon o radu*, Glosarijum, Beograd, 2002.
41. Ivošević Zoran, *Radni sporovi u praksi*, Službeni list SFRJ, Beograd, 1970.
42. Ivošević Zoran, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta Union, Beograd, 2015;
43. Ivošević Zoran, Sudska zaštita u radnom sporu, *Izbor sudske prakse*, 1/1994, str.12–23;
44. Ivošević Zoran, „Zaštita prava radnika", u: *Svojinski odnosi u pravnom poretku*, V tradicionalni susret jugoslovenskih pravnika, održan 12–14. decembra 1991. Tom 2, str. 261–276;
45. Jagtenberg Rob, de Roo Annie, "Employment disputes and arbitration an account of irreconcilability, with reference to the EU and the USA", *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, 2/2018;
46. Jašarević Senad, *Rešavanje radnih sporova mirnim putem u teoriji i praksi*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Univerziteta u Novom Sadu, 2000;
47. Jašarević Senad, „Radni sudovi", *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 1–3/1993–1995;
48. Jermini Davide, Dominiconi Alex,"Switzerland", u: Nicolas Robertson (ed.), *The Labour and Employment Dispute Review*, London, 2020;
49. Joannu Christina i Charalambous-Katsaros Anna, "Cyprus", u: Nicolas Robertson (ed.), *The Labour and Employment Dispute Review*, London, 2020;
50. Jovanović Predrag, „Potrebe izmena i dopuna propisa o arbitražnom rešavanju radnih sporova", *Radno i socijalno pravo*, 3–6/1998;
51. Jovanović Predrag, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Novom Sadu, Novi Sad, 2018;
52. Jovičić Katarina, „Pravna priroda odnosa između arbitara i stranaka: *receptum arbitri*", *Strani pravni život*, 1/2020, str. 17–28;
53. Jung Liliane, *National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany*, ILO, 2001, https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158899/lang--en/index.htm;
54. Kaluđerović Nevenka, „Reintegracija zaposlenog u radni odnos", *Bilten Apelacionog suda u Beogradu*, br. 9/2017;
55. Keča Ranko, *Građansko procesno pravo*, Pravni fakultet, Novi Sad, 1998;
56. Keča Ranko, *Građansko procesno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2013;
57. Kessler Francis, „Labor Reforms 2015-2016 in France: Macron and Rebsamen Laws, the EL Khomri Draft Legislation", *IUS Labour*, No. 2/2016;
58. Knežević Bojović Ana, Purić Olivera, „In-Service Training of Judges in Europe", *Strani pravni život*, 3/2016, str. 57–70;
59. Kovačević Ljubinka, Novaković Uroš, „Mirno rešavanje sporova povodom diskriminacije zaposlenih po osnovu porodičnih dužnosti", *Pravo i privreda*, 7–8/2018, str. 431–460;

60. Kovačević-Perić Slobodanka, Boranijašević Vladimir, „Arbitraža za radne sporove“, *Pravo i privreda*, 4–6/2017, str. 644–661;
61. Kovačević-Perić Slobodanka, „Pravni lekovi u radnom sporu“, u: Vladan Mihajlović (ur.), *Univerzalno i osobeno u pravu*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Prištini sa privremenim sedištem u Kosovskoj Mitrovici, 2018;
62. Kukushkina Elena, Mzhavanadze Georgy, Mogutova Nina, "Russia", u: Nicholas Robertson (ed.), *The Labour and Employment Dispute Review*, London, 2020;
63. Kulić Živko, „Pojam i osnovna obeležja radnog spora“, *Radno i socijalno pravo*, 3–6/1998;
64. Kulić Živko, *Radno pravo*, Megatrend univerzitet, Beograd, 2015;
65. Kutlešić Dragan, „Federalizam u Drugoj Jugoslaviji“, u: *Dva veka srpske ustavnosti*, Srpska akademija nauka i umetnosti/Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2010, str. 349–364;
66. Laleta Sandra, *Prestanak ugovora o radu*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Univerziteta u Zagrebu, 2011;
67. Lazarević Ana, *Radni sporovi u vezi sa kolektivnim otpuštanjem zaposlenih i metodi za njihovo rešavanje*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2019;
68. Lazović Ivica, „Praksa mirnog rešavanja radnih sporova“, u: Ivica Lazović (ur.), *Priručnik o dobrim praksama u mirnom rešavanju radnih sporova*, Beograd, 2018;
69. Lewis Roy, "Resolving workplace disputes in the United Kingdom: some implications for international organizations", u: Annika Talvik (ur.), *Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations*, International Labour Organisation, Geneva, 2015;
70. Lubarda Branko, *Rasprava o socijalnom dijalogu i dostojanstvu na radu*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2013;
71. Lubarda Branko, *Rešavanje kolektivnih radnih sporova – metodi i institucije*, JURS, Beograd, 1999;
72. Lubarda Branko, „Rešavanje kolektivnih radnih sporova“, *Pravni život*, 11/1995, str. 593–603.
73. Mandić Ljubica, „Predlog za ponavljanje postupka“, *Pravni život*, 13/2007;
74. Miljković Miroslav, „Interesni i pravni kolektivni radni spor“, *Pravo i privreda*, 9–12/2006, str. 9–21;
75. Milutinović Ljubica, Andrejević Snežana, *Vodič za izradu prvostepenih sudskih odluka iz građanske materije – s osvrtom na navođenje presuda Evropskog suda za ljudska prava*, Savet Evrope – Kancelarija u Beogradu, Beograd 2016;
76. Misailović Jovana, „Naknada nematerijalne štete usled nezakonitog otkaza ugovora o radu“, u: Zdravko Petrović, Vladimir Čolović (ur.), *Prouzrokovanje, naknada štete i osiguranje*, Institut za uporedno pravo/Pravni fakultet Univerziteta Union/Pravosudna akademija, Valjevo/Beograd, 2019;
77. Misailović Jovana, „Naknada štete usled nezakonitog otkaza ugovora o radu u pravu Republike Srbije i Velike Britanije“, *Strani pravni život*, 3/2018, str. 97–211;
78. Misailović Jovana, „O otkazu i otkaznom postupku“, *Arhiv za pravne i društvene nauke*, 1–2/2019, str. 187–205;

79. Misailović Jovana, „Vraćanje na rad zaposlenog nakon nezakonitog prestanka radnog odnosa", u: Stevan Lilić (ur.), *Perspektive implementacije evropskih standarda u pravni sistem Srbije*, Knjiga 9, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2019;
80. Napier Bernd W., "French Labour Tribunal – An Institution in Transition", *The Modern Law Review*, Vol. 42, Iss. 3, 1979, str. 270 –284;
81. Paravina Dušan, „Međusobna uslovljenost obaveza i prava iz radnog odnosa", *Radno i socijalno pravo*, 3–6/1998;
82. Paravina Dušan, „Radni spor u jugoslovenskom i uporednom radnom pravu", *Pravni život*, 11/1995, str. 549–563;
83. Pavlović Nedeljković Tatjana *et alia*, *Priručnik za primenu Zakona o parničnom postupku*, Forum sudija Srbije, Beograd, 2017;
84. Pelkonen Jorma, Orasmaa Kari-Pekka, "Finland", u: Werner Blenk (ed.), *European Labour Courts: Industrial Action and Procedural Aspect*, International Labour Office Geneva, 1993;
85. Perišić Saša, Kurtović Rejhan, „Rešavanje kolektivnih radnih sporova i zaposlenih i njihove posledice", *Univerzitetska misao*, 1/2013;
86. Petrović Aleksandra K., „Problem razlikovanja diskriminacije i zlostavljanja na radu u pravnoj teoriji i praksi Republike Srbije", *Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku*, 2/2014;
87. Petrović Jovana, „Sudska zaštita od zlostavljanja na radu", *Pravni život*, 11/2018;
88. Poznić Borivoje, *Građansko procesno pravo*, Savremena administracija, Beograd, 1989;
89. Poznić Borivoje, *Građansko procesno pravo*, Savremena administracija, Beograd, 1994;
90. Powers William F., *Arbitration as a Remedy in Labor Disputes*, 18 Cleveland-Marshall Law Rev. 586 (1969);
91. Rajović Veroljub, Sudovi udruženog rada, Službeni list SFRJ, Beograd, 1984;
92. Rakić Vodinelić Vesna, „Zakon o parničnom postupku Srbije", *Pravni zapisi*, 2/2011, str. 515–567;
93. Rašić Mirjana, „Zaštita prava iz radnog odnosa u upravnom sporu", u: Katica Bobar (ur.), *Zaštita prava u oblasti rada*, Glosarijum, Beograd, 2007, str. 96–114;
94. Reljanović Mario, *Alternativno radno zakonodavstvo*, Beograd, 2019;
95. Reljanović Mario, „Informacione tehnologije i izazovi u reformi radnog prava", *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 2/2020, str. 763–779;
96. Reljanović Mario, *Studija o primeni Zakona o zabrani diskriminacije u Srbiji*, Beograd, 2017;
97. Reljanović Mario, „Zaštita podataka o ličnosti u radnom odnosu", u: D. Prlja, S. Andonović, A. Diligenski, *Zaštita podataka o ličnosti u Srbiji*, Beograd, 2020, str. 61–92;
98. Risak Martin E., *Labour Law in Austria*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2010;
99. Rozić Ivo, „Pojam i vrste kolektivnih radnih sporova", *Aktuelnosti građanskog i trgovačkog zakonodavstva i pravne prakse*, 11/2013. str. 198–208;
100. Sanders Paul H., „Types of Labor Disputes and Approaches to Their Settlement", *Law and Contemporary Problems* 12/1947, Duke University Law School;
101. Sappia Jorge, *Labour Justice and Alternative Dispute Resolution of Collective and Individual Labour Conflicts*, International Labour Office, Lima, 2002;
102. Schmidt Ingrid, *Federal Labour Court*, Erfurt, 2014, http://www.bundesarbeitsgericht.

de/englisch/englische_version.pdf;
103. Schneider Martin R., "Judicial Career Incentives and Court Performance: An Empirical Study of the German Labour Courts of Appeal", *European Journal of Law and Economics* Vol. 20, 2005, str. 127–144;
104. Simon Nicolas, "Belgium", u: Nicolas Robertson (ed.), *The Labour and Employment Dispute Review*, London, 2020;
105. Simonović Dragoljub, „Radni spor – hitan ili spor", *Pravo i privreda*, 1–3/2017;
106. Simonović Dragoljub, „Radni sudovi", *Pravo i privreda*, 5–8/2005, str. 562–572;
107. Spencer David, Hardy Samantha, *Dispute resolution in Australia*, Thomson Reuters (professional) Australia Limited, Sidney, 2014;
108. St. Antoine Theodore J., "Internalization of Labor Disputes: Can ADR Mechanisms Help?", u: *Labor Law Beyond Borders: ADR and the Internationalization of Labor Dispute Settlement*, International Bureau of the Permanent Court of Arbitration, 2003;
109. Stälhammar Jessica, "Sweden", u: Nicholas Robertson (ed..), *The Labour and Employment Dispute Review*, London, 2020;
110. Stanković Gordana, „Sudovi udruženog rada i Zakon o samoupravljanju", *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, 17/1977, str. 336–360;
111. Steenkamp Anton, "W[h]ither the Labour Courts? The Superior Courts Bill and the Future of the Labour Courts", *Industrial Law Journal*, Vol. 27(1), 2006, str. 18–27;
112. Stober Rolf, „Staatschgerichtsbarkeit und Schiedsgerichtbarkeit", *Neue Juristische Wochenschrift,* Vol. 32, No. 39/1979, str. 2001–2007;
113. Stojanović Dragan, „Ustavni sudovi i sudovi udruženog rada u kontroli samoupravnih akata", *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, god. 1982, str. 421–439;
114. Stojanović Mijal, *Radni sporovi – SR Nemačka, Austrija, Republika Italija, Republika Slovenija i Republika Srbija*, Kragujevac, 2007;
115. Stojković Zlatanović Sanja, „Uloga i značaj arbitraže u savremenom radnom pravu – teorijski koncept, perspektive i izazovi", *Pravo i privreda*, 7–9/2018;
116. Šarkić Nebojša, „Izvršenje odluka donetih u radnim sporovim", u: Katica Bobar (ur.), *Radni odnosi*, Glosarijum, Beograd, 2004;
117. Šarkić Nebojša, Marković Aleksandar, „Izvršenje odluka o vraćanju zaposlenog na rad i reintegracija zaposlenog", u: Zoran Ivošević (ur.), *Zaštita prava iz radnog odnosa*, Beograd, 2008;
118. Šunderić Borivoje, „O radnom sporu", *Anali Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu*, 1–3/1991;
119. Tintić Nikola, *Osnovi radnog prava – prvi deo*, Školska knjiga, Zagreb, 1955;
120. Todorović Vesna, „Vraćanje zaposlenog na rad posle nezakonitog otkaza ugovora o radu", *Izbor sudske prakse*, 7–8/2004;
121. Učur Marinko Đ., „Zaštita osobe u radnom odnosu od načela do realizacije", *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*,Vol. 29, br. 1/2008;

122. Urdarević Bojan, Arbitraža za individualne radne sporove – magistarska teza (neobjavljena), Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2007.
123. Urdarević Bojan, Brković Radoje, *Radno pravo sa elementima socijalnog prava*, Službeni

glasnik, Beograd, 2020;
124. Uzelac Alan *et alia*, „Aktualni trendovi mirnog rješavanja sporova u Hrvatskoj: dosezi i ograničenja", *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, 3/2010, str. 1265–1308;
125. Vargha Corinne, "Reflections on ILO experience: How Can Effectiveness of Dispute Resolution System be Assessed?", u: Annika Talvik (ed.), *Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations*, International Labour Organisation, Geneva, 2015;
126. Vavan Zoran, „Izvršenje sudskih odluka o reintegraciji zaposlenih", *Pravni život*, 12/2017;
127. Vidal Sara Pose, "Mediation by labour courts in Spain", u: Annika Talvik (ed.), *Best Practices in Resolving Employment Disputes in International Organizations*, Conference Proceedings, ILO Geneva, 15–16 September 2014;
128. Višekruna Aleksandra, „Odgovornost direktora za neisplaćena potraživanja zaposlenih u slučaju stečaja poslodavca", *Strani pravni život*, 4/2016, str. 77–89;
129. Vodovnik Zvone, Korpič-Horvat Etelka*, Labour Law in Slovenia*, Wolters Kluwer, The Netherlands, 2015.
130. Vranken Martin, *Death of Labour Law? Comparative Perspectives*, Melbourne University Press, Melbourne, 2009;
131. Vujasinović Dučić Divna *et alia*, *Istraživanje o mirnom rešavanju radnih sporova u Beogradu, Novom Sadu i Nišu*, Beograd, 2013;
132. Vukadinović Gordana, *Teorija države i prava*, Futura, Novi Sad, 2007;
133. Waas Bernd, „Resolving individual labour disputes - Germany", u: Minawa Ebisui, Sean Cooney, Colin Fenwick, *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*, International Labour Office, Geneva, 2016;
134. Weiss Manfred, "Labour Dispute Settlement by Labour Courts in Germany", *Industrial Law Journal*, Vol. 15, Part 1, 1994;
135. Weiss Manfred, Schmidt Marlene, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, The Netherlands, Kluwer Law International, 2008;
136. Weiss Manfred, "The Settlement of Labour Disputes in the Federal Republic of Germany", u: Tadashi Hanami, Roger Blanpain (ed.), *Industrial Conflict Resolution in Market Economies. A Study of Australia, the Federal Republic of Germany, Italy, Japan and the USA*, Deventer/Boston, 1989;
137. Windel Peter Axel, Yang Tong-Shuan, "Is There a Need for Independent Labour Courts?", *National Taiwan University Law Review*,Vol. 7, No. 2/2012;
138. Zoroska Kamilovska Tatjana, „Koncentracija parničnog postpuka", *Pravni život*, 13/2007, str. 769–781.
139. Živković Borivoje, „Sastav suda u parnicama iz sporova", *Bilten Apelacionog suda*, 2/2011, str. 21–57.

Propisi, sudska praksa i instrumenti međunarodnih organizacija

1. Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex, *Official Journal* L 014 , 20/01/1998 P. 0006 – 0008;
2. Konvencija MOR 158 o prestanku radnog odnosa, C158 – Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158);
3. Odluka Ustavnog suda, Už1695/2009;
4. Preporuka MOR 92 o dobrovoljnom mirenju i arbitraži, R092 – Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92);
5. Preporuka MOR 130 o ispitivanju žalbi radnika, R130 – Examination of Grievances Recommendation, 1967 (No. 130);
6. Preporuka MOR o saradnji na nivou preduzeća iz 1952. godine, Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation, (No. 94);
7. Preporuka MOR o dobrovoljnom mirenju i arbitraži broj 92 iz 1951. godine, Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92);
8. Preporuka MOR o ispitivanju sporova/žalbi broj 130 iz 1967 godine – Examination of Grievances Recommendation, 1967 (No. 130);
9. Preporuka MOR 166 o prestanku radnog odnosa, R166 – Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166);
10. Preporuka REC(2002) 10 Komiteta ministara Saveta Evrope državama članicama o medijaciji u građanskim stvarima;
11. Presuda Apelacionog suda u Beogradu, Gž 4712/2019 od 2. 10. 2019. godine;
12. Presuda Apelacionog suda u Beogradu Gž1 364/2015 od 2. 12. 2016. godine;
13. Presuda Apelacionog suda u Beogradu Gž1 1336/10 od 15. 9. 2010. godine;
14. Presuda Apelacionog suda u Novom Sadu, posl.broj GŽ-2011/15 od 8. 10. 2015. godine, kojom je potvrđena presuda Osnovnog suda u Novom Sadu, posl.broj P-5418/14 od 26. 3. 2015. godine;
15. Presuda Okružnog suda u Nišu, Gž. I 819/2008 od 27.10. 2008. godine;
16. Presuda Vrhovnog kasacionog suda Rev2 1112/2016 od 28.12. 2016. godine;
17. Presuda Vrhovnog kasacionog suda Rev2 2157/2015 od 28. 9. 2016. godine;
18. Presuda Vrhovnog kasacionog suda Rev2 1958/2015, Rž 369/2015 od 18. 11. 2015. godine;
19. Presuda Vrhovnog kasacionog suda Rev2 1085/2014 od 1. 4. 2015. godine;
20. Presuda Vrhovnog kasacionog suda, Rev2 1186/2013(1) od 19. 3. 2014. godine;
21. Presuda Vrhovnog suda Srbije Rev. 1143/03 od 5. 2. 2004. godine;
22. Rešenje Apelacionog suda u Beogradu, Gž. 12470/2011 od 22. 6. 2011. godine;
23. Rešenje Ustavnog suda IY-15-2005 od 28. 9. 2006. godine;
24. Rešenje Vrhovnog kasacionog suda Rž 146/2014, Rev2 653/2014, od 10. 9. 2015. godine;
25. Rešenje Vrhovnog kasacionog suda Rev2 1776/2015 od 28. 1. 2016. godine;
26. Rešenje Vrhovnog kasacionog suda Rev2 1922/2018 od 10. 7. 2019. godine;
27. Ustav Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 98/2006;
28. Zakon o agencijskom zapošljavanju, *Službeni glasnik RS*, br. 86/2019;
29. Zakon o arbitraži Republike Hrvatske, *Narodne novine*, br. 88/2001;

30. Zakon o delovnih in socialnih sodiščih Republike Slovenije, *Uradni list RS*, št. 2/04;
31. Zakon o državnim službenicima, *Službeni glasnik RS*, br. 79/2005, 81/2005 - ispr., 83/2005 – ispr., 64/2007, 67/2007 - ispr., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017 i 95/2018;
32. Zakon o izvršenju i obezbeđenju, *Službeni glasnik RS*, br. 106/2015, 106/2016 – autentično tumačenje, 113/2017 – autentično tumačenje i 54/2019;
33. Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova, *Službeni glasnik RS*, br. 125/2004, 104/2009 i 50/2018;
34. Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova Republike Srpske, *Službeni glasnik Republike Srpske*, br. 19/2016;
35. Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima, *Službeni glasnik RS*, br. 50/2018;
36. Zakon o posredovanju u rešavanju sporova, *Službeni glasnik RS*, br. 55/2014;
37. Zakon o parničnom postupku Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 72/2011, 49/2013, 74/2013, 55/2014, 87/2018 i 18/2020;
38. Zakon o radnim odnosima, *Službeni glasnik RS*, br. br. 45/1991, 18/1992, 22/1993, 53/1993, 67/1993, 34/1994, 48/1994, 49/1995, 53/1995, 24/1996, 26/1996 i 39/1996;
39. Zakon o radnim odnosima, *Službeni glasnik RS*, 55/1996;
40. Zakon o radnim odnosima Slovenije, *Uradni list Republike Slovenije*, br. 21/2013;
41. Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, *Službene novine FBiH*, br. 1/2016 i 89/2018;
42. Zakon o radu Hrvatske, *Narodne novine RH*, br. 93/2014, 127/2017, 98/2019;
43. Zakon o radu Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 70/2001, 73/2001;
44. Zakon o radu Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017 i 95/2018;
45. Zakon o radu Republike Srpske, *Službeni glasnik Republike Srpske*, br. 1/2016 i 66/2018;
46. Zakon o radu Severne Makedonije, *Službeni glasnik SM*, br. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009,130/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015 i 27/2016;
47. Zakon o ratifikaciji Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, izmenjene u skladu sa Protokolom broj 11, protokola uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, Protokola broj 4 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda kojim se obezbeđuju izvesna prava i slobode koji nisu uključeni u konvenciju i prvi protokol uz nju, Protokola broj 6 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda o ukidanju smrtne kazne, Protokola broj 7 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, Protokola broj 12 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i Protokola broj 13 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda o ukidanju smrtne kazne u svim okolnostima, *Službeni list SCG – Međunarodni ugovori*, br. 9/2003, 5/2005 i 7/2005 – ispr. i *Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori*, br. 12/2010 i 10/2015;
48. Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, *Službeni glasnik RS*, br. 36/2010;
49. Zakon o sudovima, *Službeni glasnik RS*, br. 46/1991, 60/1991, 18/1992 i 71/1992;
50. Zakon o sudovima udruženog rada, *Službeni list SFRJ*, br. 24/1974;

51. Zakon o stečaju, *Službeni glasnik RS*, br. 104/2009, 99/2011 – dr. zakon, 71/2012 – odluka US, 83/2014, 113/2017, 44/2018 i 95/2018;
52. Zakon o udruženom radu, *Službeni list SFRJ*, br. 53/1976;
53. Zakon o uređenju sudova, *Službeni glasnik RS*, br. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011, 78/2011, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2015, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018, 87/2018 i 88/2018;
54. Zakon o zabrani diskriminacije, *Službeni glasnik RS*, br. 22/2009;
55. Zakonu o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, *Službeni glasnik RS*, br. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017 i 113/2017;
56. Zakon o zaštiti podataka o ličnosti, *Službeni glasnik RS*, br. 87/2018;
57. Zakon o zaštiti uzbunjivača, *Službeni glasnik RS*, br. 128/2014;
58. Zakon o zaštiti prava na suđenje u razumnom roku, *Službeni glasnik RS*, br. 40/2015;
59. Zakon o štrajku, *Službeni list SRJ*, br. 29/1996 i *Službeni glasnik RS*, br. 101/2005 – dr. zakon i 103/2012 – odluka US.

Internet izvori i ostala dokumenta

1. XVIth Meeting of European Labour Court Judges 12 September 2007, National reports and judgements Decision-making in Labour Courts;
2. "Do we need Labour Courts?", XII Meeting of European Labour Court Judges, International Labour Organisation, 8/9 September 2004, Budapest, 2004, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue,
3. AB Kurt Kellermann v. Sweden, no. 41579/98, 26 October 2004, https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22;
4. Act on the Labour Court (646/1974), Section 1, https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4;
5. Akcioni plan za poglavlje 19 u pristupnim pregovorima Republike Srbije, Vlada Rpeublike Srbije, 2020;
6. Arbeitsgerichtsgesetz, http://www.gesetze-im-internet.de/arbgg/__2.html;
7. Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 12. Juni 2020 (BGBl. I S. 1248) geändert worden ist., https://www.gesetze-im-internet.de/arbgg/ArbGG.pdf;
8. Bundesgesetz vom 7. März 1985 über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz – ASGG), https://www.ris.bka.gv.at;
9. Code du travail, https://www.codes-et-lois.fr/code-du-travail/article-r1452-6;
10. *Collective bargaining in the public service: A way forward – General Survey concerning labour relations and collective bargaining in the public service*, ILO, Geneva, 2013;
11. Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000032577373/2016-05-26/;
12. D*vesta radnih sporova staro deceniju*, https://www.rts.rs/page/stories/sr/story/125/drustvo/3172220/dvesta-radnih-sporova-staro-deceniju.html;
13. Employment Tribunal Act 1996, Section 4, https://www.legislation.gov.uk/

ukpga/1996/17/contents;
14. Federal Law of 26 July 2019 No. 197-FZ 'On Amending Certain Legislative Acts of the Russian Federation', http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201907260004;
15. Finnish Labour Legislation and Industrial Relations, Ministry of Employment and the Economy Labour and Trade Department, 2012, https://www.expat-finland.com/pdf/finnish_labour_legislation.pdf;
16. Godišnji izveštaj o radu sudova u 2019. godini, Vrhovni kasacioni sud, mart 2020;
17. Godišnji izveštaj Pravosudne akademije za 2019. godinu, Pravosudna akademija, Beograd, mart 2020. godine;
18. *Individual disputes at the workplace – Alternative disputes resolution*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2010;
19. *Individual labour dispute resolution systems in selected Central and East European (CEE) countries*, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe, ILO - Budapest Labour Law and Reform Unit, ILO Geneva, 2018;
20. Introduction to the Danish Labour Court, http://arbejdsretten.dk/generelt/labour-court.aspx;
21. Izazovi i dobrobiti mirnog rešavanja radnih sporova u Republici Srbiji, Inicijativa za razvoj i saradnju, Beograd, 2013, (http://idcserbia.org/publikacije/izazovi-i-dobrobiti-mirnog-resavanja-radnih-sporova-u-republici-srbiji/;
22. Labour Court Act No. 106 of 26 February 2008 and Law amending the Law on Labour and Industrial Arbitration No. 343 of 17 april 2012, Section 8, http://www.arbejdsretten.dk/generelt/labour-court/labour-court-act.aspx;
23. National Labour Law Profile: Republic of Finland, https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158896/lang--en/index.htm;
24. Presentation of the Swedish Labour Court, http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=7&lngLangID=1;
25. *Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation No. 198*, International Labour Office, Governance and Tripartism Department, Geneva, 2013;
26. Republika Slovenija Sodni Svet (Slovenia), https://www.encj.eu/images/stories/pdf/workinggroups/Timeliness/response_questionnaire_timeliness_slovenia.pdf;
27. Russian Labor Code, https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.ht;
28. *Setting up in Denmark - A Brief Introduction to Labour and Employment Law in Denmark*, PrinfoHolbk-Hedehusene-Køge, Kopenhagen, 2014;
29. Sistemi radnih sporova – smjernice za efikasnije djelovanje, ILO, Torino, 2013;
30. *Statistika o radu sudova opšte nadležnosti u Republici Srbiji za period 1.1.2019. – 31.12.2019. godine*, Vrhovni kasacioni sud, 2020;
31. The Judicial System of England and Wales: A Visitor's Guide, Judicial Office International Team, https://www.judiciary.uk;
32. The ordinary courts — introduction, France, https://e-justice.europa.eu/content_ordinary_courts-18-fr-en.do?member=1;
33. The role of the Court in a labour dispute, XXth Meeting of European Labour Court

Judges 10-11 September 2012, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_194726.pdf;
34. UNCITRAL-ov Model zakona o međunarodnom trgovačkom mirenju i međunarodnom poravnanju, https://uncitral.un.org/sites/uncitral.un.org/files/media-documents/uncitral/en/annex_ii.pdf.

O AUTORIMA

Dr Mario Reljanović je naučni saradnik u Institutu za uporedno pravo.

Diplomirao je na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu 2000. godine. Magistrirao je na Pravnom fakultetu Univerziteta Union u Beogradu 2007. godine odbranivši magistarsku tezu pod nazivom „Međunarodna saradnja na suzbijanju terorizma". Doktorirao je 2011. godine na Pravnom fakultetu Univerziteta Union u Beogradu odbranivši doktorsku disertaciju pod nazivom „Zabrana diskriminacije pri zapošljavanju kao međunarodno ljudsko pravo", pred komisijom u sastavu: prof. dr Vladimir Vodinelić, prof. dr Vojin Dimitrijević, prof. dr Zoran Ivošević. Mentor pri izradi magistarskog rada i doktorske disertacije bio je prof. dr Vojin Dimitrijević.

Zaposlen je kao naučni saradnik u Institutu za uporedno pravo u Beogradu, gde je radio od 2004. do 2012. godine i ponovo od 2018. godine. Od 2012.do 2018. godine bio je zaposlen na Pravnom fakultetu Univerziteta Union u Beogradu, u zvanju vanrednog profesora. Od 2009. do 2018. godine bio je rukovodilac pravne klinike za radno pravo na tom fakultetu.

Bavi se oblastima radnog i socijalnog prava, pravne informatike, antidiskriminacionog prava i prava ljudskih prava.

Objavio je preko stotinu naučnih i stručnih radova, koautor je više monografija.

Učestvovao je u više desetina nacionalnih i međunarodnih projekata u oblasti radnog i socijalnog prava, pravosuđa, ljudskih prava.

Govori engleski jezik.

Jovana Misailović je istraživač pripravnik u Institutu za uporedno pravo.

Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu upisala je 1. oktobra 2013. godine, a diplomirala je 22. juna 2017. godine sa prosečnom ocenom 9,90.

Master studije upisala je 2017. godine na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, na Katedri za radno pravo, koje je završila 20. avgusta 2018. godine sa prosečnom ocenom 10, odbranivši master rad na temu „Pravne posledice nezakonitog otkaza ugovora o radu" (mentor prof. dr Ljubinka Kovačević).

Doktorske studije upisala je u novembru 2018. godine na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu, na Katedri za radno pravo, a za privremenog mentora izabrana je prof. dr Ljubinka Kovačević.

Govori engleski jezik i ima znanje nemačkog jezika.

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

347.918:331.109

РЕЉАНОВИЋ, Марио, 1977-
Rešavanje radnih sporova / Mario Reljanović, Jovana Misailović. - Beograd : Institut za uporedno pravo, 2021 (Novi Sad : Sajnos). - 167 str. ; 24 cm

Tiraž 200. - Str. 7-8: Reč recenzenata / Slobodanka Kovačević Perić, Bojan Urdarević. - O autorima: str. 167. - Napomene i bibliografske reference uz tekst. - Bibliografija: str. 155-166.

ISBN 978-86-80186-65-8

1. Мисаиловић, Јована, 1994- [аутор]
а) Радни спорови -- Арбитража

COBISS.SR-ID 40940553