

Бобан Видојевић*

Прегледни научни чланак
УДК: 349.2

АРБИТРАЖА ЗА ИНДИВИДУАЛНЕ РАДНЕ СПОРОВЕ

Рад примљен: 14. 11. 2019.
Рад прихваћен за објављивање: 24. 09. 2020.

Примарни циљ овог рада је да укаже на низ предности вансудског решавања радних спорова у односу на судско, а првенствено арбитраже, коју карактерише мериторно, брзо и компромисно решавање радних спорова. Усклађивање интереса социјалних партнера представља полазну основу у развоју овог начина решавања радних спорова. Стране решавају спор уз помоћ неутралног субјекта (арбитра), експерта у области радног права, који испуњава све законом прописане критеријуме, што доприноси, између осталог, брзом и правичном решавању ове врсте спора. Арбитража се сматра неформалним „цивилизованим методом“ који омогућава постизање социјалне правде јер доводи до решења спорова на добробит обе стране. Ефикасност, страначка аутономија, економичност, добровољност, неформалност и бесплатност, само су неке од предности овог метода. У раду се анализирају релевантни правни извори Републике Србије, настојећи да се да одговор због чега је арбитража за индивидуалне радне спорове најадекватнији миран метод решавања радних спорова, које су њене предности у односу на судско решавање спорова и на примену метода притиска (штрајк, lock-out), а који су недостаци у односу на упоредно-правна решења.

Кључне речи: арбитража, арбитар, неформалност, страначка аутономија, добровољност.

I УВОД

Решавање спорова из области радних односа је одлучујући фактор стабилности индустријског мира и превенције конфликта. Дакле, суштински проблем не представљају сами конфликти већ методе и начин решавања истих. Свака земља тежи да изгради систем у коме ће регулисати односе између рада и капитала на начин који спречава

* МУП РС, bobanvidojevic73@gmail.com

настанак конфликта и исте решава на начин који поспешује поверење социјалних партнера, а све у циљу изградње и очувања социјалног мира, тиме и политичке стабилности једног друштва. Најзначајнији и најобјективнији облик екстерне заштите права запослених је свакако у судском поступку. Међутим, последњих година на значају (све више) добијају ванинституционални облици заштите (алтернативно решавање радних спорова), нарочито арбитража као метод мирног решавања спорова. Арбитража представља и међународно признато право, што се истиче и у чл. 8. Конвенцији МОР бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца из 1982. године, којим се прописује да радник има право да се жали неком непристрасном телу, као што је суд, раднички суд, арбитражни комитет или арбитар.

У домаћој радноправној регулативи, арбитража је двојако уређена – Законом о раду, као општим законом, са једне стране и Законом о мирном решавању радних спорова, као *lex specialis* са друге стране.

II ПОЈАМ И ВРСТЕ РАДНИХ СПОРОВА

A. Појам радног спора

Историја радних спорова је прилично дуга. Њени зачеци запажени су још крајем феудализма, али се њихов настанак конкретно везује за 19. век и појаву и развој уговора о раду. Радни спорови представљају једну од најбитнијих тема не само радног права, већ права уопште. Супротстављеност интереса у овој области изазива низ последица, које дејствују на више нивоа – према појединцу, предузећу, привредној грани, па и на читаву економију једне државе. У теорији је присутна широка лепеза уских и свеобухватних, обимних дефиниција, али ћемо у раду навести само неке. Тако је, на пример, професор Александар Балтић, у својој књизи „Основи радног права ФНРЈ“, навео да су радни спорови у ствари спорови који настају између радника (намештеника), односно службеника и организације (послодавца), поводом повреде права или непосредних личних интереса признатих правним прописима (законом, уредбом или другим нормативним актом), колективним уговором или уговором о раду, за чије решавање је надлежан одређени орган”. Са друге стране имамо прилично једнострану дефиницију која радни спор дефинише као „судски спор у коме је предмет спора остваривање или заштита права радника из рада или по основу рада“. Обе дефиниције се превасходно фокусирају на индивидуални радни спор, и искључују постојање колективних радних спорова, па их то чини непотпуним.

Annie de Roo (Ени де Ру) и Rob Jagtenberg (Роб Јагтенберг), чувени по једној од најквалитетнијих студија о решавању радних спорова у Европи, за радне спорове кажу да су то “....сви спорови произашли из закључења,

дејства и раскида индивидуалног уговора о раду и/или колективних уговора о раду.”¹ На мане ове дефиниције и они сами указују, јер искључују спорове из социјалног осигурања и изједначавају уговор о раду са радним односом, што би и имало потпору у западним земљама, где је уговор о раду као синоним за радни однос прилично заступљен. Неизоставна је и дефиниција професора Боривоја Шундерића, који каже да “радни спор настаје између странака радног односа (индивидуалног или колективног) онда када једна странка чињењем или нечињењем онемогућава остваривање права или врши повреду права или, пак, интереса заснованог на праву друге странке или кад се супротставља захтеву друге стране за измену постојећих или утврђивање нових права и обавеза, односно услова рада”.²

Б. Врсте радних спорова

Правна наука и пракса познају низ подела радних спорова, који се разликују од земље до земље, у зависности од развијеног друштвено-економског и политичког система. Закон о мирном решавању радних спорова (у даљем тексту: ЗМРРС)³ из 2004. године, наводи поделу на индивидуалне и колективне радне спорове.

1. Индивидуални радни спор

Корени индивидуалних радних спорова запажени су још у римском праву. У савременом смислу, ова врста спора настала је почетком 19. века, првобитно у Француској, а потом и у другим земљама Европе. То се у Србији дешава почетком 20. века, кад се ствара и развија радно законодавство и радно судство, захваљујући чему долази до издвајања индивидуалних радних спорова као засебних спорова. Индивидуални радни спор је спор између радника, као појединца и послодавца поводом непризнавања или повреде каквог индивидуалног (појединачног) права из радног односа или непосредног личног интереса заснованог на праву или поводом повреде радне обавезе из радног односа утврђене правним прописима.⁴ Под индивидуалним правима из радног односа подразумевају се права која се појединачно остварују, попут права на дневни, недељни и годишњи одмор, право на зараду и друга права, која се, следствено

¹ A. de Roo, R. Jagtenberg, *Settling Labour Disputes in Europe*, Deventer-Boston, 1984, 21.

² Б. Шундерић, *Решавање спорова поводом закључивања и примене колективних уговора, Заштита права у споровима из радног односа, Судска и управна пракса-сталне тематске публикације*, Београд, бр. 3, 1994, 26.

³ Закон о мирном решавању радних спорова (ЗМРРС), Службени гласник РС, бр. 125/04, 104/09 и 50/18.

⁴ Б. Шундерић, *op.cit.*, 26.

поменутом, појединачно и штите. ЗМРРС, првобитно је под индивидуалним радним спором подразумевао само спор поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде. Међутим, изменама из 2009. године, предмет индивидуалног радног спора је проширен, тако да се под индивидуалним радним спором, у смислу овог Закона, сматра спор поводом: а) отказа уговора о раду, б) уговарања и исплате минималне зараде, в) дискриминације и злостављања на раду, г) накнаде трошкова за исхрану у току рада, д) накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада, ђ) исплате јубиларне награде и е) исплате регреса за годишњи одмор.⁵

Индивидуални радни спорови се често подударају са колективним радним споровима. Јасну границу је тешко поставити, посебно због исказане солидарности, у ситуацијама када синдикат нађе да су повредом индивидуалног права повређени и колективни интереси радника.

2. Колективни радни спор

Настанак и еволуција колективних радних права везује се за 20. век. Развој колективних радних спорова, у целини, можемо поделити на две фазе: а) судску фазу, када су у развоју колективних радних спорова судови играли најзначајнију улогу и б) “фазу законског регулисања”, када законско регулисање ове врсте спорова долази до пуног изражаја.

Колективним радним спором се сматра спор између синдиката, већине запослених, а под одређеним условима и савета запослених, на једној страни, и послодавца, удружења послодаваца, у појединим земљама и привредне коморе, односно трговачке коморе, на другој страни, поводом повреде или угрожавања, односно поводом уређивања, примене или тумачења општих колективних права, обавеза или интереса из рада и по основу рада, утврђених законом или другим актом, који се, по правилу, решава мирним путем или у поступку пред надлежним судом, а изузетно путем штрајка, локаута и других облика притисака.⁶

Субјекти колективног радног спора, насупрот индивидуалном радном спору, су послодавац, или послодавачко удружење и синдикат, већина запослених, односно савет запослених, а предмет, колективна права, обавезе и интерес. У категорију колективних права запослених спадају право на синдикално организовање, право на колективно преговарање, право на партиципацију и право на колективну акцију.

⁵ ЗМРРС, чл. 3

⁶ Ж. Кулић, *Колективни радни спорови*, Београд, 2001, 41.

III АРБИТРАЖА

А. Појам, значај и предност арбитраже у односу на судско решавање радних спорова

*«Пред арбитре се излази у нади да се све неће изгубити,
али спремни на то да се све неће ни добити.»*
(Цицерон)

Етимологија појма арбитраже везује се за латинску реч *arbiter* - избрани судија, односно *arbitrari* - пресуђивати као избрани судија.⁷ У пренесеном смислу, арбитража се може дефинисати као метода мирног решавања радних спорова, код кога се неутрални субјект, један или више њих (арбитар), ангажује да донесе мериторну одлуку која треба да буде основ решења сукоба. Одлука која се доноси, правно је обавезујућег карактера и њоме се правноснажно окончава радни спор. Настанак арбитраже је последица незадовољства због строгог, скупог, спорог и неизвесног судског поступка. Она се временом толико развијала, да је од непризнате и факултативне институције, данас достигла правно регулисан положај и опстаје паралелно са државним институцијама.⁸ Арбитража представља миран, праведан и цивилизован метод решавања сукоба, где су изражени принципи правичности, добровољности, флексибилности, ефикасности и економичности, као и принцип интересне равнотеже страна у спору. Као *ultima ratio*, односно крајње средство, користи се тек онда кад се исцрпе све остале предвиђене методе мирног решавања, тј. након неуспело окончаног мирења и посредовања. За разлику од мирења и посредовања, арбитража је формалнији метод, где је акценат стављен на треће, неутрално лице, а не на стране у спору којима миритељ, односно посредник, помажу да се нагоде.

Изворно, о правној природи арбитраже формирала су се два супротна становишта (теорије) материјалноправна (уговорна) и процесноправна (јурисдикциона).⁹ Са аспекта материјалноправне теорије, арбитража се третира као орган страна(к)а, где је основ арбитражни споразум из кога арбитри црпе сва своја овлашћења, док супротна процесноправна теорија третира арбитражу као избрани суд, правосудни орган коме држава делегира прерогативе државног правосуђа. Генерално, немогуће је потпуно оспорити ни једну ни другу теорију, па је најбоље посматрати арбитражу као једну мешовиту творевину, која је у радном праву ближа материјалноправној теорији. Законска

⁷ С. Ковачевић - Перић, В. Боранијашевић, *Арбитража за радне спорове*, 647.

⁸ М. Милошевић, *Алтернативно решавање спорова с посебним освртом на медијацију*, Београд, 2014, 74.

⁹ Б. Лубарда, *Решавање колективних радних спорова - Методи и институције*, Београд, 1999, 93.

решења у вези са арбитражом у Републици Србији регулисана су двојако, тачније и Законом о раду и Законом о мирном решавању радних спорова.

У смислу реченог, Закон о раду у чл. 194. предвиђа заштиту појединачних права и наводи да се општим актом и уговором о раду може предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог, где спорна питања решава арбитар, кога споразумом одређују стране у спору.¹⁰ Са друге стране, арбитража у смислу ЗМППС подразумева институционални метод решавања спорова у оквиру и пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова. ЗМППС дефинише арбитражу као поступак у коме арбитар одлучује о предмету индивидуалног радног спора¹¹ и окончава га решењем које је правноснажно и извршно даном достављања странама у спору.¹²

Б. Врсте арбитраже

Подела се може извршити по основу различитих критеријума. Уколико се као *principium divisionis* узме принцип обавезности, односно необавезности приступања арбитражи, разликујемо:¹³ а) добровољну (факултативну) арбитражу и б) обавезну (законску) арбитражу.

1. Добровољна арбитража

Добровољна арбитража се још назива и уговорном, што нас наводи на кључни појам ове врсте арбитраже-сагласност воља страна у спору које имају могућност да се слободном вољом споразумеју око избора арбитра односно арбитражног решавања спора и домена дејства арбитражне одлуке, тачније да ли ће прихватити арбитражну одлуку као обавезујућу или не. Докле год постоји елемент добровољности, арбитража се неће сматрати обавезном. Добровољна арбитража чија одлука није обавезујућа, третира се као саветодавна арбитража.¹⁴

2. Обавезна арбитража

Под обавезном арбитражом се, према владајућем схватању, подразумева арбитража код које су стране дужне да приступе арбитражи и да поштују њену одлуку.¹⁵ Ова врста арбитраже носи са собом низ контрадикторности, који се

¹⁰ Д. Костић, *Потреба измене Закона о мирном решавању радних спорова, Радно и социјално право* : часопис за теорију и праксу радног и социјалног права бр.1, 2007, 226-232.

¹¹ ЗМППС, чл 4.

¹² ЗМППС, чл 36.

¹³ С. Јашаревић, *Решавање радних спорова мирним путем у теорији и пракси*, Нови Сад, 2000, 125.

¹⁴ Б. Лубарда, *op.cit.*, 100.

¹⁵ *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes, International Labour Organization Office*, Geneva, 1989, 17.

огледају у искључењу основних принципа на којима се базира мирно решавање радних спорова, као што су добровољност и аутономија странака. Странке једино задржавају право избора арбитра пред којим ће се водити поступак.

3. Правна арбитража

Правна арбитража односи се на поступак решавања спорова поводом примене и тумачења права из колективног уговора или радног законодавства. Ова врста арбитраже присутна је у свим земљама у којима је развијено колективно преговарање. Нарочито је заступљена у Сједињеним Америчким Државама и Канади.¹⁶

4. Интересна арбитража

Интересна арбитража надлежна је за решавање интересних колективних радних спорова који за предмет имају спор поводом закључивања или ревизије колективног уговора. Карактеристично за ову арбитражу је слобода креације коју има арбитар. Он поступа по принципу правичности, *ex equo et bono*, узимајући у обзир све околности случаја, притом се првенствено фокусирајући на економски елемент.

5. Стална арбитража

Стална арбитража јавља се у институционалној форми, без временског ограничења, са утврђеном листом арбитра и прописаним правилима поступка, који су утврђени законом, подзаконским актом или неким другим прописом. Сталност је управо једна од круцијалних особености ове арбитраже. Континуитет у раду помаже унапређивању и уједначавању арбитражне праксе, као и стицању знања и искуства на страни арбитра. Сталној арбитражи се једино може замерити рутина и бирократија.¹⁷

6. Ad hoc арбитража

Ad hoc арбитража (привремена арбитража) је добровољна арбитража, која се формира од случаја до случаја, *in concreto*, за одређену ствар. Највише јој се приговара недостатак континуитета и сталних секретаријата. Међутим, са друге стране, као једна од предности наводи се неутралност и непристрасност арбитра.

7. Инокосна арбитража

Под инокосном (индивидуалном) арбитражом подразумева се арбитража у којој спор решава арбитар појединац. Сматра се ефикаснијим начином решавања радних спорова од колегијалне арбитраже, због брзине и

¹⁶ С. Јашаревић, *op.cit.*, 129.

¹⁷ С. Јашаревић, *op.cit.*, 128.

економичности.¹⁸ Индивидуална арбитража је заступљена у индивидуалним радним споровима и једноставнијим колективним радним споровима. Из свега наведеног произилази јасан закључак да је положај арбитра такав да изискује велику одговорност, с обзиром да сам одлучује о предмету спора. Тако на пример, приликом решавања колективног радног спора, уколико дође до грешке арбитра, потребно је покренути судски поступак како би се иста исправила, што изазива накнадне трошкове, време и заоштравање односа међу странама у спору.

8. Колегијална арбитража

Колегијална или колективна арбитража је такав облик арбитраже која се јавља у форми трипартитних већа. Ова већа могу да броје и више арбитра, када у њихов састав улазе експерти и представници власти.

IV СУБЈЕКТИ И ПОСТУПАК АРБИТРАЖЕ

А. Организација, састав и надлежност Републичке агенције за мирно решавање радних спорова

Република Србија дуго није познавала институцију у чијој би надлежности било мирно решавање радних спорова. Тек са усвајањем ЗМРПС 2004. године, конституисана је специјализована институција за мирно решавање индивидуалних и колективних радних спорова, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова (у даљем тексту: Агенција), која са радом почиње 2005. године. Радом Агенције руководи директор ког поставља Влада Републике Србије и који је истој одговоран.¹⁹ Делокруг послова који су у надлежности Републичке агенције за мирно решавање радних спорова регулисан је чл. 8. ЗМРПС. Он обухвата: а) мирно решавање колективних и индивидуалних спорова; б) избор миритеља и арбитра; в) вођење Именика миритеља и арбитра (даље: Именик); г) стручно усавршавање миритеља и арбитра; д) одлучивање о изузећу миритеља и арбитра; ђ) евиденцију о поступцима мирног решавања радних спорова; е) друге послове одређене законом.

Именик арбитра и миритеља води Агенција и он садржи име и презиме миритеља, односно арбитра, затим адресу, стручну спрему, назив и седиште послодавца, ако је у радном односу, као и број и датум одлуке о избору и број и датум решења о упису и брисању из Именика.²⁰

¹⁸ G. E. Phillips, *Labour Relations and the Collective Bargaining Cycle*, Butterworths - Toronto, 1981, 222.

¹⁹ ЗМРПС, чл. 9.

²⁰ ЗМРПС, чл. 43.

1. Арбитри (избор, мандат, брисање, дужност и права)

Арбитар може бити лице које испуњава следеће основне услове:²¹ а) да је држављанин Републике Србије; б) да има високу стручну спрему и најмање пет година радног искуства у области радних односа; в) да није осуђивано за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кажњиво дело које га чини неподобним за обављање ових послова; г) да је достојно дужности арбитра.

Поред наведених услова, ЗМППС даље прописује да за арбитра може бити изабрано лице које има положен правосудни испит или је редовни професор факултета из позитивно-правних предмета.²² Арбитри се бирају на основу јавног огласа који објављује Агенција. Избор врши Комисија за избор арбитра, која бира председника из својих редова, а сачињена је од два представника Владе (именује их Влада), два представника репрезентативних синдиката основаних за територију Републике Србије и два представника удружења послодаваца основаних за територију Републике Србије (именује их Социјално економски савет, на предлог репрезентативних синдиката и удружења послодаваца).²³ Одлука се сматра донетом уколико је за њу гласало две трећине чланова Комисије. Комисија је дужна да поменути одлуку донесе у року од 15 дана од дана истека рока за подношење пријава. Ова одлука је коначна и против ње се тужбом може покренути управни спор.²⁴

Својство арбитра и миритеља губи се брисањем из Именика, из разлога таксативно наведених у чл. 45 Закона о мирном решавању радних спорова.²⁵ Мандат арбитра траје четири године, са правом реизбора.²⁶ Арбитар може бити изузет на захтев стране у спору. Захтев за изузеће арбитра стране у спору подносе директору и то у случају: а) ако заступа неку од страна у спору, или је у последњих пет година заступао неку од страна у спору; б) ако је сродник по крви у правој линији до било ког степена, а у побочној линији до четвртог степена неке од страна у спору, односно ако је брачни друг или сродник по тазбини до другог степена неке од страна у спору; в) ако је у радном или чланском односу са неком од страна у спору или је такав однос постојао у

²¹ ЗМППС, чл. 38, ст. 1.

²² ЗМППС, чл. 38, ст. 2.

²³ ЗМППС, чл. 39.

²⁴ ЗМППС, чл. 40.

²⁵ Арбитар (као и миритељ) се брише из Именика: а) ако се накнадно утврди да нису били испуњени услови из чл. 38. ЗМППС; б) ако престану да постоје услови из чл. 38. тач. 1), 3) и 4) ЗМППС; в) по истеку рока на који је изабран, ако није поново изабран; г) ако одбије да се стручно усавшава; д) ако нестручно и несавесно обавља дужности; ђ) ако се неуредно одазива на позив Агенција; е) ако неоправдано одуговлачи поступак мирног решавања радног спора и на лични захтев; ж) услед губитка пословне способности и услед смрти.

²⁶ ЗМППС, чл. 41.

последње две године; г) ако је повезан са странама у спору на било који други начин који би могао да утиче на његову непристрасност. Директор Агенције одлучује о изузећу арбитра по обавештењу арбитра и на захтев стране у спору у року од осам дана од сазнања за постојање разлога за изузеће.²⁷ У случају изузећа поступак мирног решавања радног спора наставља се избором новог арбитра.

2. Покретање поступка пред арбитражом

Смисао покретања поступка пред арбитражом (арбитром) је да се утиче на стране у спору да не дође до прекида рада, јер је то основни предуслов успешног спровођења арбитраже. Поступак арбитраже може да се подели у две фазе: а) истраживање и разјашњавање спора и б) доношење одлуке.²⁸ Поступак мирног решавања радног спора покреће се подношењем предлога Агенцији. Стране у спору могу да поднесу предлог заједнички или појединачно. Предлог обавезно садржи: а) име, презиме и адресу, односно назив и седиште страна у спору и б) предмет спора.²⁹ Уз предлог стране у спору достављају документацију у вези са предметом спора, као и имена сведока, ако их имају.

3. Ток арбитражног поступка

По подношењу предлога за мирно решавање спора, односно покретање арбитраже, Агенција утврђује да ли су стране заједнички или појединачно поднеле предлог за мирно решавање. Ако је предлог поднела само једна од страна у спору, Агенција доставља предлог и документацију другој страни у спору и позива је да се у року од три дана изјасни да ли прихвата мирно решавање спора.³⁰

Арбитра, у свом заједничком предлогу, споразумно одређују стране у спору из Именика арбитра који води Агенција, односно у року од три дана од дана прихватања предлога.³¹ Уколико стране у спору избор не изврше споразумно, директор Агенције одредиће арбитра, а потом ће предлог и документацију у вези са предметом спора доставити арбитра који је одређен за конкретан спор. Дужност на страни субјеката у спору састоји се у томе да, уколико су о истом предмету индивидуалног радног спора покренуле судски поступак, обавесте суд о покретању арбитраже, како би он застао са поступком. Дакле, реч је о законској обавези страна у спору, не арбитра. Расправа пред арбитром одржава се у просторијама послодавца, у складу са чл.12.

²⁷ ЗМППС, чл. 48. ст. 3.

²⁸ С. Јашаревић, *op.cit.*, 136.

²⁹ ЗМППС, чл. 10.

³⁰ ЗМППС, чл. 11.

³¹ ЗМППС, чл. 12.

Правилника о поступку мирног решавања радног спора.³² Одржавање расправе је јавно, али ако за то постоје оправдани разлози, на захтев страна у спору, арбитар може да искључи јавност. Расправи присуствују обе стране у спору и арбитар, а ако једна од страна неоправдано изостане, арбитар може да одржи расправу у њеном одсуству, притом узимајући у обзир документацију коју је та страна доставила. Свака страна у спору може да повуче предлог за покретање поступка пред арбитром до дана отварања арбитраже.³³ Арбитар руководи расправом, узима изјаве од страна и других лица у спору, изводи доказе и стара се да се у току расправе изнесу све чињенице релевантне за одлучивање. На захтев страна у спору, арбитар може и одложити расправу, с тим да је дужан да најкасније у року од пет дана од дана одлагања, закаже нову расправу. Арбитар има дужност да редовно обавештава Агенцију о покретању, току и окончању поступка мирног решавања радног спора.

4. Дејство одлука у поступку арбитраже

О току поступка, извођењу доказа и другим процесним радњама, арбитар одлучује закључком,³⁴ док о окончању спора, арбитар одлучује решењем. Реч је о акту против кога се не може изјавити жалба и који је правноснажан и извршан даном достављања странама у спору. Решење садржи увод, изреку и образложење, име, презиме и потпис арбитра, број и датум решења и печат Агенције.³⁵ Битан недостатак арбитражног поступка је непостојање права на жалбу или другог правног средства против решења арбитра. Изостанак двостепености је у супротности са Уставом Републике Србије³⁶, којим се гарантује да свако има право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву, обавези или на закону заснованом интересу, у корпусу људских права и слобода. Међутим, Уставни суд је заузео став³⁷ да допуштеност жалбе на арбитражно решење није у супротности са Уставом, будући да се одлучивање арбитра не може сматрати одлучивањем државног органа, нити организације која врши јавна овлашћења већ одлуком појединца кога су стране у спору изабрале да реши спор.

V ЗАКЉУЧАК

Сви спорови из радних односа, како индивидуални тако и колективни, производе низ негативних последица по појединца и друштво, па је том

³² *Правилник о поступку мирног решавања радног спора*, Службени гласник РС, бр. 55/14.

³³ ЗМППС, чл. 31. ст. 5.

³⁴ *Правилник о поступку мирног решавања радног спора*.

³⁵ ЗМППС, чл. 36. ст. 2.

³⁶ Устав Р.Србије, Службени гласник РС, бр. 98/06.

³⁷ Решење Уставног суда, IV-15/05, необјављено.

проблему потребно приступити превентивно, са циљем елиминисања њихових узрока у пракси. Два су основна начина за решавање радних спорова: судско решавање радних спорова и вансудско (мирно) решавање радних спорова. Судско решавање се није значајано истакло и показало ефикасним, нарочито не у земљама као што је наша, јер не постоје радни, специјализовани судови, већ су радни спорови у надлежности судова опште надлежности. Све то доводи до дуготрајних, скувих и неефикасних поступака, јер заштита права после толиког времена потпуно изгуби смисао. Од 2005. године до 2016. године, Агенцији је поднето 13.934 предлога за покретање поступка мирног решавања радних спорова, а од тога је мериторно решено преко 5.000 спорова. Дугогодишњи рад Агенције оправдао је у потпуности њено постојање и увођење у област радног права, а активним учешћем у комплетној реформи радног законодавства, испуњени су задати циљеви од социјалног значаја и то: а) растерећење судова; б) унапређење социјалног дијалога; в) смањење броја штрајкова; г) стална комуникација са социјалним партнерима, сарадња са синдикалним организацијама и удружењима послодаваца. Колективни спорови решавају се такозваним мирењем, где миритељ покушава да дође до заједничког решења. Код индивидуалних радних спорова они се решавају поступком који се назива арбитража, где арбитар као независна трећа страна решава поступак и доноси одређене мере које имају правну тежину. Цео поступак је равноправан и идентичан судском поступку, када говоримо о примени права и прописа. Оно што га разликује од судског је да није репресиван, односно обе стране морају да пристану на овакав вид сарадње. Важно је напоменути да не кошта ништа и да се у току поступка не ремете односи између послодавца и радника, јер све време траје разговор.

Boban Vidojević*

ARBITRATION FOR INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

Summary

The primary aim of this paper is to point out a number of advantages of out-of-court settlement of labor disputes over litigation, and above all arbitration, characterized by a meritorious, swift and compromise settlement of labor disputes. Reconciling the interests of the social partners is a starting point in developing this way of resolving labor disputes. The parties resolve the dispute with the assistance of

* Ministry of the Interior RS.

a neutral subject (arbitrator), an expert in the field of labor law, who meets all the statutory criteria, which contributes, among other things, to the prompt and fair resolution of this type of dispute. Arbitration is considered to be an informal "civilized method" that enables social justice to be achieved as it leads to the settlement of disputes for the benefit of both parties. Efficiency, party autonomy, economy, voluntariness, informality and gratuity are just some of the advantages of this method. The paper analyzes the relevant legal sources of the Republic of Serbia, trying to answer why arbitration for individual labor disputes is the most adequate peaceful method of resolving labor disputes, what are its advantages over litigation and the application of pressure methods (strike, lock-out), and what are the disadvantages of comparative solutions.

Key words: arbitration, arbitrator, informality, party autonomy, voluntariness.

