

Марија Драгићевић,*
Асистент Правног факултета,
Универзитет у Нишу

ПРЕГЛЕДНИ НАУЧНИ РАД
doi:10.5937/zrpfni1878335D

UDK: 331.109(497.11)
Раđ примљен: 13.10.2017.
Раđ прихваћен: 24.04.2018.

МОГУЋЕ ИЗМЕНЕ ДОМАЋЕГ ЗАКОНОДАВСТВА О СУДСКОМ РЕШАВАЊУ РАДНИХ СПОРОВА ПО УГЛЕДУ НА НЕМАЧКИ МОДЕЛ РАДНОГ СУДСТВА**

Апстракт: *Раđни спорови се у Републици Србији решавају пред судовима опште надлежности, према правилима опште парничне процедуре, уз малу специјализацију поступка, која је на линији његовог убрзања, уз нешто шира овлашћења суда. У поступку у парницама из радног односа, а нарочито приликом одређивања рокова и рочишта, суд је дужан да посебно води рачуна о потреби хитног решавања радних спорова. Међутим, судску праксу решавања радних спорова карактерише неуједначеност и неефикасност. Раđни спорови се не завршавају брже од грађанскоправних, који се, такође, не завршавају у разумним роковима. С тим у вези, у раду је извршена анализа немачког модела радног судства, као несумњиво једног од најбољих модела решавања радних спорова, с циљем да се боље сагледају законска решења која доприносе његовом квалитету, а која би била применљива и за наш правосудни систем. На основу поређења са постојећим решењима у законодавству Републике Србије, у раду је дат краћи приказ могућих измена домаће регулативе о судском решавању радних спорова.*

Кључне речи: *раđни судови, решавање радних спорова.*

* marijad@prafak.ni.ac.rs

** Раđ представља резултат истраживања на пројекту „Заштита људских и мањинских права у европском правном простору“ (број пројекта 179046), који финансира Министарство науке, просвете и технолошког развоја.

1. Увод

Радноправни односи представљају посебну групу друштвених односа чији су значај и важност опредељени значењем који има сам рад за изградњу земље, подизање животног стандарда људи, за њихов свестрани развитак, као и за развој производних снага, повећање продуктивности рада и пораст друштвеног благостања (Балтић, 1963: 10). Стога су и радни спорови од посебне важности за друштво. По неким ауторима, то су најважнији правни спорови у друштву, и то не само због тога што одређена врста радних спорова подразумева учешће већег броја лица, већ због саме везаности ове врсте спорова за питање егзистенције, слободе и достојанства човека (Стојановић, 2007: 12). Ако се прихвати чињеница да је постојање спорова у радним односима неизбежно у сваком друштву, онда је стварање ефикасног система њиховог решавања циљ којем се тежи. Тај циљ је могуће остварити само ако друштво има адекватне методе и институције за решавање спорова. Једна од могућих метода решавања радних спорова је увођење судова специјализованих за решавање радних спорова. „Основни аргумент у прилог специјализације судства за радне спорове, укључујући и специјализацију поступка, је потреба да се постигне што већа ефикасност решавања радних спорова – што је у интересу и послодаваца и запослених, уз што мање трошкова поступка (нарочито на страни запослених), имајући у виду низ специфичности ове врсте правних спорова, мноштво извора хетерономног и аутономног права, као и међународних извора права“ (Лубарда, 2013: 771–772).

Наведени разлози утицали су на опредељење аутора да у свом раду, коришћењем упоредноправног метода, изложи законску регулативу, теоријска схватања и праксу решавања радних спорова у СР Немачкој, као држави која има дугу традицију и значајан успех у решавању радних спорова. Значај централне теме рада произилази из најмање два разлога. *Први разлог* је што СР Немачка, без сумње, спада у ред држава које имају најбоље развијен систем решавања радних спорова. Немачко законодавство и праксу у решавању радних спорова карактеришу дуга традиција, разноврсност метода решавања, висок квалитет у решавању истих и специјализовано радно судство (Стојановић, 2007: 28). Због наведених, и бројних других, карактеристика, немачки систем радног судства се често узима као огледни пример на основу којег се конципирају поједини системи радног судства у свету. *Други разлог* тиче се нашег правосудног система чије су главне одлике неуједначеност судске праксе и неефикасност, те је у оквиру реформе правосуђа потребно уредити и систем судског решавања радних спорова. Прописи о остваривању права и обавеза из радног односа, а међу њима и прописи о заштити права и радним споровима, прошли су у

Републици Србији кроз више различитих фаза и система правила. Могућа су различита поређења и извлачење одговарајућих закључака о будућем правцу кретања. Ипак, чини се да је за тражење одговарајућих решења за ново законодавство у овој области корисно имати извесне анализе, а нарочито њихово поређење са упоредноправним решењима. Недостатак потпунијих истраживања у овој области и занемаривање одговарајућих упоредноправних решења, адекватних и за наш социјално-економски амбијент, могу као резултат имати нова непотпуна и неадекватна решења (Брајић, 2001: 313). Полазећи од наведеног, аутор је у раду настојао да кроз анализу основних карактеристика немачког система радног судства препозна законска решења која доприносе његовом квалитету, а која би била применљива и у нашој земљи.

2. Радни судови у Немачкој

„Немачко законодавство и праксу у решавању радних спорова карактеришу дуга традиција, разноврсност начина (метода) решавања,¹ висок квалитет у решавању истих и специјализовано радно судство, те су били предмет проучавања и преузимања од стране већег броја држава у свету“ (Стојановић, 2007: 28)².

Успостављање независне надлежности радних судова у СР Немачкој је резултат сталног развоја правне политике. Већ почетком 19. века послодавци су били заинтересовани за оснивање институција које би могле да решавају радне спорове узимајући у обзир потребе пословне праксе (Schmidt, 2014: 5). Док корени немачког радног судства датирају из 19. века, стварна полазна тачка његовог развоја је Закон о радним односима из 1926. године (Vranken, 2009: 112). Ступањем на снагу овог закона, радни судови су добили ексклузивну надлежност за решавање радних спорова (Weiss, 1994: 4). Међутим, Закон о радним односима се односио само на оснивање радних судова првог степена. Апелациони судови су наставили да буду део редовне надлежности (Schmidt, 2014: 6).

У Трећем рајху „немачки раднички фронт“ заменио је синдикате и удружења послодаваца. Надлежност радног суда над питањима колективног радног права одмах је укинута, а задржана је само у индивидуалним радним споровима. По завршетку рата, радни судови су били међу првим

1 Разноврсност метода решавања радних спорова је значајна особеност и карактеристика немачког законодавства и праксе. У СР Немачкој, радни спорови се могу решавати интерним путем (на радном месту, код послодавца), мирењем, посредовањем, арбитражним механизмима, као и судским путем (Waas, 2016: 137).

2 Слично и: Weiss, Simitis, Rydzy, 1984: 99.

институцијама које су повратиле своје надлежности из претфашистичког периода. Они су стално повећавали своју надлежност током педесетих година (Blankenburg, Rogowski, 1986: 70). Специјализација судства за решавање радних спорова у свим инстанцама је изведена Законом о радним судовима од 1953. године (*Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG*), којим је уређена организација, надлежност и поступак пред радним судовима.³ Према овом закону, радни судови су добили ексклузивну надлежност у грађанским споровима који произилазе из колективних и појединачних уговора о раду, споровима који се тичу незаконитих активности у вези са штрајком или другим обликом индивидуалних сукоба, као и питањем слободе удруживања (Givry, 1968: 367). Радни суд је, такође, овлашћен да суди у споровима који произилазе из поступка установљавања и функционисања савета запослених и признавања права на колективно преговарање. Наведени закон, који је извор позитивног законодавства СР Немачке, више пута је новелиран. Најновије измене извршене су чланом 2 Закона о јачању аутономије социјалних партнера од 11. августа 2014. године (*Tarifautonomiestärkungsgesetz*), као и 23. децембра 2016. године (Waas, 2016: 135). Поред наведеног, важан извор права у поступку пред радним судовима јесте и Закон о убрзању поступка пред радним судовима (*Arbeitsgerichtbeschleunigungsgesetz*) (O. Davies, 1980–1981: 29; Hepple, Veneziani, 2009: 266–268; Weiss, 1994: 3–4; Blankenburg, Rogowski, 1986: 69–71; Стојановић, 2007: 28–29).⁴

3 Закон о радним судовима СР Немачке (*Arbeitsgerichtsgesetz* даље у фуснотама *ArbGG*). Преузето 13. 7. 2017. <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbagg/gesamt.pdf>. Истовремено са институционализацијом специјализованог судства за заштиту социјално-економских права у Савезној Републици Немачкој, педесетих година XX века, установљено је специјализовано радно и социјално судство у Демократској Републици Немачкој, које је било прилагођено социјалистичком друштвеном уређењу (Davies, 1980–1981: 43–45; Божовић, 2015: 2026).

4 Интересантно је да, упркос неспорној чињеници изузетне успешности немачког система специјализованих радних судова, у СР Немачкој је вођена веома оштра расправа о реинтеграцији радних судова у редовно судство, уз постојање посебних одељења (панела, већа) који би били надлежни за решавање радних спорова. Идеја водиља таквих промена је смањење трошкова судског поступка. Заговорници ове идеје углавном наводе да би се на наведени начин повећала унутрашња мобилност судија, те би се штедња трошкова остварила кроз чињеницу да би тада професионалне судије редовног суда биле мултифункционалне: према потреби би судиле у грађанским, кривичним, као и радним споровима (Steenkamp, 2006: 23–24). Овакве идеје, оживљене 2011. године од стране министарства правде, наишле су на готово јединствено противљење стручне јавности (Aust-Dodenhoff, 2004: 24). По оцени проф. Weiss-а, ово би довело до ситуације да појединац специјализован за радно право и посвећен овој области више не би био заинтересован да постане судија. Тип судије би се променио: већима би председавали судије генералисти, а не специјалисти. Ово би био велики

2.1. Организација немачких радних судова

Одлика немачког судског система је висок степен специјализације судства, што подразумева пет судова специјалних надлежности подједнаког статуса. То су, поред судова опште надлежности, и административни, финансијски, социјални и радни судови. Сви судови специјалне надлежности су истог ранга и сваки је независан од другог (Schmidt, 2014:1).

Немачки систем радних судова је тростепен. У оквиру радног судства постоје радни судови организовани на нивоу федералних јединица, апелациони или покрајински (земаљски) радни судови, организовани такође на нивоу федералних јединица, и Савезни радни суд (Weiss, 1987: 96).

У првом степену суде *радни судови (Arbeitsgerichte – ArbG)*. Првостепени радни судови се оснивају у федералним јединицама (покрајинама). Радни судови суде у већима (панелима) које чини неколико чланова. Код радних судова (као и код покрајинских) они се називају коморама (Weiss, 1987: 96). *Покрајински (земаљски) радни судови (Landesarbeitsgerichte – LAG)* по правилу су организовани на нивоу федералних јединица. Представљају другостепене судове, који доносе одлуке у поступку по изјављеним жалбама на првостепене одлуке у радним споровима (Weiss, Schmidt, 2008: 193–194). *Савезни радни суд (Bundesarbeitsgerichte – BAG)* одлучује у трећем степену, по изјављеним ванредним правним лековима. Као врховни суд за радне спорове, поред старања о обезбеђењу правичности у појединим споровима, врши и уједначавање јединствене судске праксе у тим

губитак за радно судство, према мишљењу професора Weiss-а. Зато, саветује он, приликом процене целисходности наведеног решења треба узети још неке околности. Пре свега, чињеницу да између радника/синдиката, на једној страни, и послодаваца/ удружења послодаваца, на другој страни, постоји начелни споразум да владавина права треба да управља њиховим односима. Отуда је улога закона и надлежност радних судова за одлучивање о радном спору неспорна. Друго, у СР Немачкој је начело трипартизма дубоко везано за општу економску и социјалну филозофију и играло је значајну улогу у доношењу одлука од социо-економског значаја. Трипартизам је карактеристика система индустријских односа као целине, па и радних судова у којима на одређени начин партиципирају социјални партнери (Steenkamp, 2006: 23–24). Стога су и одлуке радних судова широко прихваћене. Поред тога, у систему радног судства процедуралне улоге су посебно обликоване у складу са специфичним карактеристикама радног спора, те је специјализовано судство неопходно да би се компетентно стварало прецедентно право, које је уобичајено у овој области (Nielebock, 2004: 28). Зато се синдикати, удружења практичара и професори радног права, строго противе оваквим предлозима промена.

споровима.⁵ Првостепене и другостепене радне судове не обавезује судска пракса Савезног радног суда, осим у случајевима укидања нижестепених пресуда у конкретним радним споровима. Ипак, судска пракса је значајна за свакодневни рад нижестепених радних судова. Покрајински радни судови су увек дужни да допусте ревизију или правну жалбу против појединих одлука, ако се исте разликују од праксе Савезног радног суда.⁶ Своју надлежност Савезни радни суд спроводи преко више већа (сената) и тзв. Великог већа (Weiss, 1994: 7).⁷

2.2. Састав немачких радних судова

Сви радни судови у СР Немачкој, у складу са Законом о радним судовима, формирани су на принципу трипартизма. Судови у сва три степена одлучују у већу, које се састоји од професионалних судија, као представника државе, и судија поротника из редова социјалних партнера, тј. представника радника и послодаваца (Windel, Tong-Shuan, 2012: 330).⁸

Првостепени и покрајински радни судови суде у већу које чине три судије, при чему је председник већа професионални судија, а друга два члана су судије поротници, и то један из реда послодаваца и један из реда радника. Савезни радни суд суди у већу од пет судија, при чему су троје

5 Иако је за послове управљања и службеног надзора над Савезним радним судом надлежно Савезно министарство за рад и социјална питања у договору са Савезним министарством правде, ови радни задаци су делегирани на председника Савезног радног суда (Schmidt, 2014: 19).

6 Савезни радни суд је од оснивања 1957. године до 1999. године имао седиште у Каселу. Након поновног уједињења Немачке, Савезни радни суд је премештен у Ерфурту, у новембру 1999. године, на однову одлуке немачког Бундестага (Weiss, Schmidt, 2008: 150).

7 Велики сенат ради на уједначавању судске праксе, како се не би дешавало да се поводом истих питања у суду заузимају различити ставови. Веће Савезног радног суда има право да од Великог сената затражи мишљење о одређеним питањима значајним за решавање одређеног спора. Велики сенат је дужан да у разумном року да тражено мишљење, трудећи се да оно буде аргументовано и на закону засновано. Он може да одлучује и без усмене расправе, али има овлашћења да расправља само о правним питањима. Састоји се од председника, по једног професионалног судије из сваког већа, троје судија поротника именованих на предлог репрезентативног синдиката и троје судија поротника именованих на предлог репрезентативног удружења послодаваца, у складу са законом. Због оваквог састава, може се догодити да се, приликом гласања, гласови чланова Великог сената поделе, те је у тој ситуацији законом прописано да је одлучујући глас председавајућег (Weiss, Schmidt, 2008: 150).

8 Каријера професионалних судија у немачким радним судовима је одвојена од система судова опште надлежности и по правилу је усмерена ка напредовању у оквиру система радног судства (Blakenburg, Rogowski, 1986: 69–71; Steenkamp, 2006: 23–24).

професионалних судија (један од њих је увек председник већа) и двоје судија поротника.⁹

Професионалне судије и судије поротници су независни у свом раду и не могу добијати упутства од било ког субјекта који је учествовао у поступку њиховог избора, нити могу бити опозвани.¹⁰ Приликом одлучивања у трипартитном већу све судије имају једнако право гласа, па се одлуке доносе већином гласова.

Именовање професионалних судија. – Професионалне судије првостепеног и покрајинског (земалског) радног суда, које се после три године рада именују на трајан, временски неодређен, мандат, заједнички бирају министар рада и социјалних питања и министар правде на нивоу федералне јединице, уз претходно мишљење/учешће Саветодавног комитета, који има трипартитни састав – чланови комитета који представљају радно судство, чланови комитета именовани са листе кандидата коју сачињавају синдикати радника и удружења послодаваца (Weiss, Schmidt, 2008: 151).¹¹ Из наведене процедуре избора судија, у којој наглашену улогу имају министарство за рад и социјални партнери, јасно је да кандидати за судије радних судова повећавају своје шансе за избор уколико имају посебна знања из области индустријских односа (Vranken, 1988: 500–502; Weiss, 1994: 8). Професионалне судије Савезног радног суда именује председник СР Немачке на заједнички предлог савезног министра за рад и социјалне послове и Изборног комитета за савезне судије, који сачињавају у паритетном броју министри рада и социјалних послова федералних јединица и чланови које бира савезни парламент, уз консултовање савезног министра правде, као и посебног тела које представља интересе професионалних судија Савезног радног суда (али без права на вето) (Weiss, Schmidt, 2008: 151). За разлику од права на одређено учешће у

9 Како је Савезни радни суд надлежан да одлучује о правним, а не о чињеничним питањима, последично, професионални елемент има у овом суду већи значај него у судовима нижег ранга који одлучују и о чињеничним питањима (Weiss, Schmidt, 2008: 150).

10 Независност лица која су изабрана да пресуђују у судским поступцима је кључни фактор у осигурању доношења правилне одлуке и њеног прихватања од страна у спору. Члан 97(1) Основног закона, део 1 Закона о уставним судовима и део 25 Закона о немачком правосуђу прописују да све судије морају бити независне. Наведено значи да у тумачењу и примени правних прописа судије не смеју бити руковођене никаквим инструкцијама. Од њих се захтева да одлуке доносе независно и у оквиру прописа. Ово се односи не само на професионалне, већ и на судије лаике (Waas, 2016: 158).

11 Након истека периода од три године судије се бирају трајно на судијску функцију. Они не могу бити опозвани. У други суд се могу преместити само под условом да се са тим сагласе, чак и ако би премештај подразумевао њихово напредовање (Weiss, 1994: 8).

поступку избора професионалних судија првостепеног и другостепеног суда, у поступку избора професионалних судија Савезног радног суда нису предвиђена партиципативна права синдиката запослених и удружења послодавца.

Именовање судија поротника. – Судије поротници првостепеног и покрајинског радног суда постављају се за период од пет година, од стране министра рада и социјалних послова одговарајуће федералне јединице са листе одговарајућих гранских синдиката и гранских удружења послодаваца на подручју радног суда (Weiss, 1994: 9).

2.3. Надлежност немачких радних судова

Радни судови у СР Немачкој надлежни су за решавање индивидуалних радних спорова и правних колективних радних спорова, док се интересни колективни радни спорови решавају алтернативним методама и методама колективног деловања (индустријске акције) (Weiss, 1994: 4–6).¹² Стварна надлежност радних судова је дефинисана помоћу критеријума поступка за решавање спора, па се тако разликују спорови који се решавају у поступку доношења пресуде и спорови који се решавају у поступку доношења решења (Стојановић: 2007: 31).

Немачки радни судови одлучују о индивидуалним радним споровима, као врсте грађанских спорова посебне врсте, у поступку за доношење пресуде, с тим да њихова надлежност за решавање индивидуалних радних спорова може бити искључива или изборна. Колективни радни спорови се делимично решавају у поступку за доношење пресуде, а делимично у поступку за доношење решења.¹³

Посебно овлашћење радних судова у области колективних радних односа јесте право на издавање привремене мере забране индустријске акције

12 Остали судови имају само надлежност у погледу маргиналних питања. На пример, административни судови су надлежни ако државни службеник одбије да прекине штрајк и дође на посао. Општи судови су надлежни за штрајк који не воде синдикати, већ друга удружења запослених која немају способност да буду учесници колективног преговарања или у случају спорова између синдиката и њихових чланова у вези искључења из чланства (Neumann, 1993: 26).

13 Иако је број колективних радних спорова који се решавају пред немачким радним судовима знатно мањи у односу на број индивидуалних радних спорова, значај поступања радних судова у области колективног радног права је много већи, из разлога што судови својим одлукама уобличавају структуру колективног преговарања, колективног деловања и саодлучивања (Weiss, Schmidt, 1994: 157).

(штрајка или локаута), ако суд процени да би прибегавање индустријској акцији могло изазвати несразмерну штету.¹⁴

2.4. Странке и њихови заступници

Страначку способност у поступку пред радним судовима имају запослени и послодавци, ако је у питању индивидуални радни спор, односно синдикат и послодавац, односно удружење послодаваца, ако је у питању колективни радни спор.¹⁵ Поред тога, у поступку пред немачким радним судовима страначку способност имају и савети запослених, као и највиши органи рада савезне државе, односно највиши органи рада оних покрајина у којима су формиран синдикати или удружења послодаваца (Weiss, Schmidt, 2008: 153; Weiss, 1994: 98; Брковић, 2003: 98–99).

Странке могу пред радним судовима да воде поступак саме или преко заступника.¹⁶ Пред првостепеним и другостепеним судовима странке

14 Упркос чињеници да су, према Закону о радним судовима у СР Немачкој, судови овлашћени да спрече ширење индустријске акције, у стварности судови имају само миноран утицај на њихово ширење. Странке у индустријском сукобу ретко подносе захтев за издавање привремене мере забране. Међутим, индиректни утицај судова не треба бити потцењен, јер су стране у индустријском спору свесне да могу тужити за накнаду штете након завршетка акције (Neumann, 1993: 28).

15 За разлику од многих других земаља, у СР Немачкој на страни запослених као странка у поступку може се појавити не само синдикат већ и запослени самостално. Синдикати немају могућности да спрече запослене да поднесу тужбу суду. Ово правило одговара дубоко укоренејој филозофији самосталности и достојанства запослених, као и једнаког третмана свих појединаца. Успех запослених на суду, ипак, треба критички сагледати. Док је већина судских поступака покренута од стране запослених, а не послодаваца, у преко 80% случаја тужбе су поднете након престанка радног односа. Док радни однос још постоји запослени се плаше да туже суду. Било да су у праву или не, постоји страх од реваншизма. Нема сумње да би се овај страх смањило ако би колективни заступници имали искључиву надлежност за покретање судског поступка (Weiss, 1994: 9–10).

16 Према *ArbGG* из 1926. године, адвокатима је било забрањено да заступају странке пред првостепеним радним судом: само су представници синдиката имали то овлашћење. Питање ко би требало да буде заступник странака пред радним судом је било предмет веома жестоке дебате за време Вајмарске републике. Сада је ова дебата само од историјског значаја. Према члану 11 *ArbGG*-а адвокати, као и правни заступници синдиката и удружења послодаваца могу бити заступници странака пред првостепеним радним судом. Док су правни заступници удружења послодаваца најчешће адвокати, то није случај са заступницима синдиката. Најчешће су то лица којима синдикати нуде посебне тренинге и програме обуке да развију своја знања потребна за заступање странака пред судом. У пракси се заступање од стране адвоката повећава, док се заступање од стране правних представника синдиката смањује (Weiss, Schmidt, 2008: 153).

у поступку могу заступати адвокати и представници синдиката или удружења послодавца, као и представници савеза струковних удружења, под условом да је заступник овлашћен статутом или преко пуномоћја странке и да је странка члан тог удружења или савеза. Пред Савезним радним судом странке морају да буду заступане од стране адвоката.¹⁷ Право заступања има сваки адвокат који има дозволу за рад било ког немачког суда (Брковић, 2003: 98).¹⁸

2.5. Поступак пред радним судовима

„У немачком законодавству нема дефиниције појма радног спора, већ се одређење истог врши на основу поступка решавања радног спора“ (Стојановић, 2007: 31). Радни судови су надлежни за решавање правних радних спорова. Разликовање између индивидуалних и колективних радних спорова, иако карактеристично за немачко право, није од значаја за радне судове, будући да су исти надлежни и за једну и за другу врсту спорова (Weiss, 1994: 4). Међутим, постоји неколико процедуралних особености у зависности од тога да ли је реч о индивидуалним или колективним радним споровима. У том смислу, у *ArbGG*-у се прави разлика између: 1) поступка за доношење пресуде (*Urteilsverfahren*) у коме се одлучује о индивидуалним радним споровима, и 2) поступка за доношење решења (*Beschlussverfahren*) у коме се одлучује о колективним радним споровима (Стојановић, 2007: 31).¹⁹

Специфичност немачког радног законодавства је постојање низа решења која за циљ имају убрзање поступка, и то: начело концентracије поступка, непостојање института судског одмора, краћи рокови за предузимање парничних радњи у односу на општи парнични поступак, привремене мере, забрана враћања на ново суђење у поступку по жалби и превремено принудно извршење. Посебан квалитет немачком радном судству даје и висок степен ефикасности у решавању радних спорова.²⁰ Овоме треба

17 Овакво законско ограничење је последица правила да Савезни радни суд одлучује само о правним, али не и о чињеничним питањима (Weiss, Schmidt, 2008: 153–154).

18 Наведеним решењем незадовољан је Савезни радни суд јер се неретко дешава да адвокати немају потребна знања из области радног права (Weiss, 1994: 98).

19 Чл. 23а *ArbGG*.

20 Ефикасност радног судства потврђују статистички подаци: у 2012. години више од 85% од 403.550 поступака вођених пред радним судовима је окончано у року од 6 месеци. У свега 4% случаја је уложена жалба, а у 62% случаја поступак по жалби је окончан у року од 6 месеци (Извор: Федерална статистичка канцеларија „Ausgewählte Zahlen für die Rechtspflege“ Fachserie 10 Reihe 2.8, 2012; нав. према: Schmidt: 2014: 13). У 2014. години је пред радним судовима вођено укупно 381.965 поступака. У

додати и чињеницу да судије посвећују велику пажњу проучавању предмета спора, припремању главне расправе, расправљању са странкама и њиховим заступницима. Због наведених карактеристика систем радног судства СР Немачке се у новије време узима као огледни пример и постаје модел на основу којег су конципирани поједини системи радног судства у свету (Стојановић, 2008: 30).

Концентрација поступка. – „Идеал поступка за доношење пресуде јесте добро припремање главне расправе како би, по могућности, могла да буде закључена на једном рочишту (начело концентрације поступка)“ (Божовић, 2016: 84).²¹ Да би такав идеал могао да се оствари неопходно је да се главна расправа темељно и квалитетно припреми. Због тога су суду, у тзв. припремном поступку, дата широка овлашћења (начело официјелности), те суд има могућности да изводи и доказе које странке нису предложиле, као и да од странака захтева додатна изјашњења и појашњења. Уколико странка у року који суд одреди не достави доказе односно допуне и објашњења у вези са тужбеним захтевом, прети јој преклузија. Суд ће уважити закаснеле допуне, објашњења и доказе, само ако то не би проузроковало продужење поступка или ако странка закашњење накнадно оправда.²² Ако закључење расправе на једном рочишту, упркос наведеном, није могуће, суд ће заказати следеће рочиште у најкраћем могућем року (Weiss, Schmidt, 2008: 154–155).²³

Убрзање поступка. – Важност убрзане процедуре је наглашена у немачком радном законодавству.²⁴ У циљу убрзања поступка одређени рокови су краћи. Тако, рок који мора протећи између уручења тужбе и првог рочишта је седам дана, док је у парничном поступку најмање две недеље.²⁵ Пресуда

368.223 случајева поступке су покретали запослени, синдикати и савети запослених. Отпуштање је било предмет спора у 201.354. случаја. Само 28.762 случаја је окончано судском одлуком. Супротно томе, 236.689 случаја се завршило поравнањем (било на суду или вансудски). У поступцима који су се односили на постојање радноправног односа, тј. утврђивања законитости решења о отказу уговора о раду, време окончања поступка је било следеће: 62.825 случајева је завршено за месец дана, 90.342 случаја је завршено у периоду до три месеца и 21.461 случај у периоду од шест до дванаест месеци. Само је у 3.306 случајева поступак трајао више од дванаест месеци (Извор: Waas, 2016: 157).

21 Чл. 56 ArbGG.

22 Чл. 56/2 ArbGG.

23 Упркос наведеном, у немачкој правној теорији се као слабост поступка у радним споровима наводи да суд нема довољно могућности да обезбеди концентрацију поступка и правовремено тумачење навода странака у спору.

24 Чл. 9 ArbGG.

25 Чл. 47/1 ArbGG.

се, по правилу, објављује на рочишту на којем се закључује расправа, а само у изузетним случајевима суд може одложити објављивање пресуде, али за веома кратак рок.²⁶ Осим тога, у радном судству не постоји институт судског одмора, предлагање нових доказа пред покрајинским судом је ограничено, а покрајински суд не може да врати предмет нижем суду на поновни поступак због повреде правила поступка.²⁷

Рочиште за мирње. – Суд је дужан да пре одржавања рочишта за главну расправу закаже посебно рочиште за посредовање (нагодбу, медијацију, постизање компромиса), које професионални судија одржава сам, без судија поротника, и на коме судија на суптилан начин странкама износи своје правно схватање конкретног предмета спора. Правна оцена судије има велики утицај на странке, тако да се чак 30% спорова заврши на рочишту за медијацију (Weiss, Schmidt, 2008: 154).²⁸ Покушаји судије да странке реше спор мирним путем настављају се кроз цео судски поступак. Како би избегле трошкове судског поступка и неизвесности у вези са сведоцима и другим врстама доказних средстава, странке врло често постижу поравнање у каснијим фазама поступка, тек након што одреде које доказе планирају да поднесу суду (Blakenburg, Rogowski, 1986: 82; Burgess, Corby, Latreille, 4). И у овој фази поступка судија може, на основу своје правне оцене случаја, поновити мишљење о томе како се спор може решити, чиме се обема странкама даје увид у то какву одлуку могу очекивати (Blakenburg, Rogowski, 1986; 82).

Превремено извршење. – Тужена страна у поступку има право да током целог поступка поступи по тужбеном захтеву тужиоца, како би се започети поступак окончао, а настали спор превазишао. Тим пре, такво поступање могуће је по доношењу првостепене пресуде суда, чак и у случају да није наступила правноснажност. Штавише, у појединим случајевима, пресуде радних судова, на захтев оштећене стране, могу се привремено принудно извршити, ако су за то испуњени сви законом предвиђени услови.

26 Чл. 60 ArbGG.

27 Резултат оваквих законских решења је прилично висок проценат случајева који су решени релативно брзо. (Aaron, 2014: 25).

28 Године 2012, на пример, чак 59% од свих случајева (у просеку 234.920) решено је поравнањем (Извор: Савезно Министарство за рад и социјална питања – „Tätigkeit der Arbeitsgerichte (Deutschland), 2012.). Из овог разлога, рочиште за поравнање пред радним судовима је веома добро прихваћено од стране коментатора Закона о радним судовима (вид. J. Francken, *Das Arbeitriht als Multi-Door Courthouse*, Neue Juristische Wochenschrift, vol. 59, бр. 59, 2006, стр. 1103–1107). Ипак, постоје и критичари који тврде да су у многим случајевима странке скоро присиљене од стране судија да прихвате поравнање (V. Rieble, Interview in *Impulse* (business magazine), 26. Jan., 2012); Нав. према: Waas, 2016: 159.

Међутим, ако се тужени противи оваквом начину извршења, тврдећи да би му се таквим извршењем нанеле последице које се више не би могле исправити, радни суд је дужан да процени да ли су испуњени сви услови за принудно извршење. У случају да је противљење тужене стране по оцени суда основано, суд ће у тексту пресуде искључити могућност привременог принудог извршења (Брковић, 2003: 119).²⁹

Забрана повраћаја на ново суђење. – У циљу убрзања поступка решавања радних спорова, као и што мањег и боље предвидивог трошковног ризика, Законом о радним судовима је одређено да због повреде правила поступка од стране радног суда није допуштено враћање предмета на поновно суђење. Повреде правила поступка могу настати када је суд приликом предузимања неке радње пропустио да примени неко процесно правило или га је погрешно применио.³⁰ Закон о радним судовима одређује апсолутну забрану укидања првостепених пресуда и враћање предмета првостепеном суду на поновни поступак. И у парничном поступку у СР Немачкој виши суд има овлашћења да о захтеву, на основу нове јавне расправе, самостално и коначно одлучи, а не да враћа првостепеном суду на поновно суђење. Ипак, за разлику од Закона о радним судовима, Закон о парничном поступку допушта да виши суд, у случају одређених тежих повреда правила поступка, може да побијану пресуду укине и предмет врати првостепеном суду на поновни поступак (Стојановић: 2007: 48).³¹

Трошкови поступка. – Судске таксе у радним споровима су доста ниже у односу на таксе у парничном поступку и доспевају за плаћање тек по окончању поступка у сваком степену, те странке немају обавезу да унапред уплате трошкове поступка (предујам). За одређене колективне радне спорове таксе се уопште не плаћају (Schmidt, 2014: 16). Обрачун вредности предмета спора: када је предмет спора постојање, непостојање или отказ радног односа, као основ се узима износ накнаде за рад коју би запослени

29 Чл. 62 ArbGG.

30 Чл. 68 ArbGG.

31 Такав је, на пример, случај са пресудама пре чијег доношења суд није уопште спровео мериторан поступак – одбацивање тужбе, пресуда због изостанка итд. Строго одређење које вишем суду у радном спору у целини забрањује да побијану пресуду укине и предмет врати суду на поновни поступак у великој мери утиче на убрзање тока и економичност поступка, као веома значајним начелима решавања радних спорова. Упркос томе, ово решење је у немачкој правној теорији било предмет честе критике, нарочито због тога што у одређеним случајевима практично значи да је странка прикрађена за једну инстанцу; Udo Isenhardt, *Das Berufungsverfahren, Festschrift zum 100 jaehrigen Bestehen des deutschen Arbeitsgerichtsverbandes*, Luchterhand, Berlin, 1994, стр. 355; Нав. према: Стојановић, 2007: 48.

остварио да је радио у периоду од три месеца, а судске таксе представљају само мали проценат овог износа (Weiss, 1994: 14).

У поступку пред првостепеним радним судом, странка која добије спор нема право на накнаду трошкова пуномоћника и трошкова због утрошеног времена (Waas, 2016: 157).³² У другостепеном и трећестепеном поступку, странка која изгуби спор, мора платити судске трошкове супротне стране, поред сопствених. Пред другостепеним судом, запосленог који је члан синдиката може заступати представник синдиката, без накнаде. Чланство у синдикату, међутим, не значи аутоматски понуду заступника у овој фази поступка. Синдикати одлучују у сваком конкретном случају да ли су вољни да понуде бесплатну правну помоћ у поступку по жалби. То зависи од процене синдиката о шансама запосленог да успе у спору.³³

Поступак по правним лековима. – Рок за изјављивање жалбе на одлуке радног суда износи месец дана. У складу са измењеном регулативом, жалба је дозвољена ако вредност предмета спора прелази 600 евра, ако је у питању спор о постојању радног односа, и ако првостепени суд дозволи жалбу (Weiss, Schmidt: 2008: 155). У последњем, трећем случају, реч је о тзв. допуштеној жалби за коју важе иста правила као и за ревизију. Суд ће жалбу допустити: ако је спор од принципијелног значаја; ако се ради о спору о постојању или непостојању колективног уговора; ако је спор настао поводом тумачења колективног уговора чије се подручје важења протеже изван области надлежности радног суда; ако је спор последица синдикалне борбе, и ако првостепена пресуда одступа од праксе првостепеног суда или било којег покрајинског радног суда, под условом да је пресуда донета у вези са истом странком и да је странка предложила њено доношење (Weiss, Schmidt, 2008: 155).³⁴

32 Сврха овог правила је да се минимизира финансијски ризик запосленог, који би, да нема овог правила, у случају да изгуби спор, био обавезан да плати трошкове заступања супротне стране. Међутим, постојање овог правила може да учини да успех у спору изгледа прилично шупље, посебно када су трошкови поступка високи. Практично је, ипак, утицај овог правила за чланове синдиката ублажен, с обзиром на то да синдикати често нуде бесплатну праву помоћ и заступање за своје чланове. То је за многе запослене главни разлог зашто се учлањују у синдикат. Отуда синдикат функционише као осигурање у случају спора (Weiss, 1994: 14, Waas, 2016: 141).

33 Разлог за овакво решење је једноставан: синдикати не желе да троше новац непотребно (Weiss, 1994: 14).

34 Уколико странка није у тужби навела вредност предмета спора, у случају подношења жалбе у складу са чл. 64/1 *ArbGG*-а (допуштеност жалбе када је у питању вредност предмета спора), странка је дужна да накнадно одреди и у довољној мери образложи његову вредност (Чл. 64/5 *ArbGG*).

Против одлуке покрајинског суда дозвољено је подношење ванредног правног средства, ревизије, којом се побија другостепена одлука само у погледу погрешне примене права, а о допуштености ревизије одлучује покрајински суд, чија се одлука побија. По правилу, ревизија се допушта ако захтев има начелан значај или ако одлука покрајинског суда није у складу са судском праксом Савезног радног суда, односно одлуком неког од покрајинских судова и ако трећестепени суд још није одлучио у сродној правној ствари.³⁵

3. Опште одлике судског решавања радних спорова у Републици Србији

Домаћу регулативу судског решавања радних спорова карактерише, најпре, непостојање судова специјализованих за решавање радних спорова, упркос бројним позитивним искуствима других земаља, ставу научне и стручне јавности, као и традицији радног судства у Србији.³⁶ Судску заштиту права из радног односа запослени остварује пред судовима опште надлежности.³⁷ Стварно надлежни судови за решавање радних спорова у првом степену су основни и виши судови. Другостепени суд у радним споровима је апелациони суд, који одлучује о жалбама на одлуке основних и виших судова. Према Закону о уређењу судова, предвиђено је обавезно формирање одељења за радне спорове у оквиру виших и апелационих судова, док је у основним судовима формирање посебних одељења за радне спорове факултативно.³⁸ У складу са наведеним, у појединим основним судовима се не формирају посебна одељења за радне спорове, већ све

35 Чл. 72 *ArbGG*. Такође, предвиђена је и тзв. прескочна ревизија, када се иста изјављује Савезном радном суду директно против првостепене (Aarøn, 2014: 25).

36 У Србији је још Законом о радњама из 1910. године било предвиђено увођење судова добрих људи у свакој вароши и већем индустријском месту за радње и предузећа. У литератури се истиче да је суд добрих људи имао велики значај и утицај у пракси (Перишић, 1958: 46). Поред тога, Уставом од 1974. године, као посебни правосудни органи, одвојени од редовног судства, уведени су судови удруженог рада, у чијој је искључивој надлежности, све до друштвене реформе 90-их година, било решавање радних спорова на просторима данашње Републике Србије (Обрадовић, Ковачевић Перић, 2016: 171).

37 Радне спорове могу да решавају и привредни суд (спорови између запосленог и послодавца у стечају) и управни суд (управни спор између државног службеника и државе као послодавца, колективни радни спор о законитости решења министра о репрезентативности синдиката или удружења послодаваца, као и спорове поводом права из социјалног осигурања). Чл. 11, 15 и 22 Закона о уређењу судова, *Сл. гласник РС*, 116/08, 104/09, 101/10, 31/11 – др. закон, 78/11 – др. закон, 101/11 и 101/13.

38 Чл. 39 Закона о уређењу судова.

судије грађанског одељења решавају одређени број радних спорова. У трећем степену поступа Врховни касациони суд, одлучујући о ванредним правним лековима. У оквиру овог суда не постоји посебно одељење за радне спорове.³⁹ Овакво решење домаћег законодавца је непримерено, и то не само из разлога потребе постојања посебног сензибилитета и специфичних знања судија који решавају радне спорове, већ и због чињенице да радни спорови чине значајан проценат укупног броја спорова који се решавају у оквиру грађанских одељења.

Друга значајна одлика судског решавања радних спорова у нашој земљи је да представници радника и послодаваца нису заступљени у оквиру судских већа, односно представници социјалних партнера не учествују у доношењу судских одлука ни у једном од три степена решавања радних спорова.⁴⁰

Домаћи судови су надлежни за решавање индивидуалних радних спорова и правних колективних радних спорова, што је уобичајено решење у упоредноправној пракси. Међутим, специфичност српског радног судства јесте чињеница да је надлежно и за решавање интересних радних спорова⁴¹ (што није често решење у упоредном праву) и социјалних спорова поводом права на здравствену заштиту.

Када је у питању поступак у парницама из радног односа, главна одлика је недоследност у прилагођавању природи радног спора. У закону постоје одредбе којима се модификују поједини процесни институти, али ове се одредбе примењују упоредо са општим правилима парничног поступка, тако да у пракси нису довеле до неког приметног побољшања квалитета поступка решавања радних спорова, нити до његовог убрзања.

4. Могући правци измене домаћег законодавства о судском решавању радних спорова

Република Србија се налази на путу друштвене трансформације која подразумева и реформу законодавства. Реформом парничног процесног права учињен је покушај да се поступак што више убрза, постигне суђење

39 У оквиру Врховног касационог суда постоји Кривично одељење, Грађанско одељење са специјализованим већем за управну материју, Одељење за заштиту права на суђење у разумном року и Одељење судске праксе. Види: чл. 26–42 Пословника о уређењу и раду Врховног касационог суда, *Сл. гласник РС*, 37/10, 51/14, 41/16 и 62/16.

40 Чл. 34–37. и чл. 437 Закона о парничном поступку, *Сл. гласник РС*, бр. 72/11, 49/13 – одлука УС, 74/13 – одлука УС и 55/14.

41 Чл. 443 Закона о парничном поступку.

у разумном року, оствари потпунија реализација принципа правичног суђења и боља концентрација поступка, као и да се отклоне сва законска решења која нису у складу са европским правним стандардима.⁴² Међутим, поред унапређења ефикасности општег парничног поступка, неопходна је и измена поступка решавања радних спорова која би се темељила на решењима која су потврдила своју ефикасност у упоредном законодавству.

Посматрањем немачког модела радног судства, анализирањем претпоставки његовог настанка и развоја, као и бројних позитивноправних решења немачког радног законодавства, може се доћи до закључка да специјализовано судство за решавање радних спорова има бројне предности у односу на судове опште надлежности, а пре свега са аспекта социјалног мира, праведности, правне сигурности и владавине права. СР Немачка спада у ред земаља са најбоље развијеним системом решавања радних спорова. Радно судство у СР Немачкој је организовано као специјализовано, тростепено, са низом решења која доприносе високом степену ефикасности у решавању радних спорова. Због наведених особина немачки систем радног судства се често узима као пример по коме се треба угледати, те су бројни системи радног судства у свету конципирани управо по немачком моделу. Међутим, општепознато је да свака земља има низ друштвено-политичких и социјално-економских особености, па некритичко прихватање страних решења често доноси више штете него користи. Из тих разлога, приликом инкорпорације одређених страних решења, мора се водити рачуна да предложене законске измене не угрозе основне правнополитичке вредности и циљеве и да се некритички не преузму решења која су страна нашој правној традицији, правној култури и стању наше правне свести. Посебно се мора водити рачуна о кадровским и материјалним могућностима судства, као и менталитету како судија, тако и странака и њихових заступника. Приликом анализе могућности измена домаћег законодавства о судском решавању радних спорова по угледу на немачки модел радног судства потребно је најпре утврдити начела уређења радног судства која би могла бити заједничка за ове две државе, затим утврдити начела која треба да буду стожер домаће институционализације, те се затим, уз уважавање свих наведених фактора, одлучити за појединачна функционална решења прихватљива за нашу земљу.

42 Закон о парничном поступку, усвојен у Народној скупштини Републике Србије 26. септембра 2011. године и објављен у "Сл. гласнику РС", бр. 71/11, представља други по реду закон којим је у нашој држави уређен парнични поступак. Овај закон, који је донет по хитном поступку, ступио је на снагу 1. фебруара 2012. године, када је престао да важи Закон о парничном поступку из 2004. године ("Сл. гласник РС", бр. 125/04 и 111/09).

Организација српских радних судова. – У складу са напред наведеним, најпре је потребно утврдити да ли степен развијености српске привреде и број становника оправдава постојање посебних радних судова у нашој земљи, као што је то случај у СР Немачкој (Божовић, 2016: 207–208). Имајући у виду наведене критеријуме, чини се да за наш правосудни систем постоје две опције: да се у оквиру судова опште надлежности формирају посебна одељења за решавање радних спорова или да се уведу посебни радни судови специјализовани за решавање радних спорова који би пратили, на пример, мрежу привредних или виших судова, са постојањем једног другог степеног радног суда. Разлога за и против и једне и друге могућности има доста. Чини се да је главни аргумент у прилог прихватања првог решења чињеница да би на тај начин било избегнуто стварање дуплих судских управа (а тиме и увећање трошкова), а да би кроз обавезно оснивање посебних одељења при сваком основном суду, адекватан избор судија специјализованих за решавање радних спорова и посебна правила поступка могле бити уважене све специфичности решавања радних спорова које су условиле појаву радних судова.

Састав судова. – У вези са наведеним, могућа је и измена постојећег решења, по којем се домаће законодавство разликује од немачког, да представници социјалних партнера нису укључени у састав судског већа. За разлику од судова опште надлежности где по правилу суди професионални судија као судија појединац, а у случају суђења у већу – судије поротници су из редова обичних грађана, који немају посебна знања из области радног права, за суђење у одељењима за радне спорове, судска већа треба да буду састављена од професионалних судија и судија поротника из редова удружења радника и послодаваца. Оваквим саставом судова који решавају радне спорове постиже се специјализација, што доприноси квалитету судске заштите. Емпиријска истраживања су показала да је у земљама где су ангажовани судије поротници већа рационалност и легитимитет судских одлука (Höland, 2010: 296–313). Судије поротници комбинују знање и практично искуство. Њихово учешће смањује ризик постојања једностраног приступа и осигурава да професионалне судије морају да објасне своје резонување, што доприноси лакшем прихватању одлука и јачању поверења у судство.

Ако оснивањем посебних одељења за радне спорове признајемо посебност радним споровима, неопходно је ту исту посебност признати и приликом поступка избора судија који решавају радне спорове. У том смислу, по угледу на немачка решења, ваљало би размислити о могућности да се у сам поступак избора професионалних судија укључе и социјални партнери (нпр. преко Социјално економског савета) који би давали

претходно мишљење о кандидатима за судије. С тим у вези, услов за избор и вршење судијске функције професионалног судије би требало да буде континуирано стручно усавршавање у домену радног и социјалног права, из разлога што специфичност радних спорова захтева и специфична знања, као и посебан сензибилитет судија.

Надлежност. – С обзиром на то да позитивноправно решење према коме се интересни радни спорови решавају у поступку пред судом не одговара природи ове врсте спорова, следећи правац измене позитивног законодавства Републике Србије би требало да буде уношење одредаба према којима би судови требало да буду надлежни само за решавање правних, али не и интересних колективних радних спорова, будући да су за решавање ове врсте радних спорова примереније методе мирног решавања.

Поступак. – Приликом законског уређивања поступка судског решавања радних спорова треба задржати добра решења из парничног поступка, као што су правила заснована на начелу хитности, овлашћење суда да по службеној дужности одређује привремене мере, краће рокове за доношење одлуке о одређивању привремене мере по предлогу странке, краће парционе рокове.⁴³ У преосталом делу, могуће је увести одређене новине, које би представљале *lex specialis* у односу на опште одредбе парничног поступка.

Тако, попут решења у немачком праву, а у складу са начелом доступности суда, треба предвидети могућност да се тужба пред судом надлежним за решавање радних спорова може подићи и усмено на записник. У том случају, службено лице суда које сачињава записник би имало овлашћења да упозорава странку на формалне недостатке тужбе, али не и на њену материјалну (не)утемељеност.

Одредбе домаћег законодавства о решавању радних спорова предвиђају начело хитности, али оно што недостаје домаћој регулативи су одредбе којима би се донекле ограничило начело диспозиције странака у погледу подношења захтева и навођења новог, у циљу концентracије поступка и његовог окончања на једном или малом броју рочишта. Конкретно решење, по угледу на немачко законодавство, може бити предвиђање правила да ће странка бити преклудирана уколико у року који суд одреди не достави доказе, односно допуне и објашњења у вези са тужбеним захтевом, а да суд може уважити закаснеле допуне, објашњења и доказе, само ако то не би проузроковало продужење поступка или ако странка закашњење накнадно оправда. Овакво решење тражи и шира овлашћења суда у

43 Чл. 437–440 Закона о парничном поступку.

утврђивању чињеница како убрзање поступка не би ишло на штету истине у поступку. Стога би судије које решавају радне судове, у складу са начелом официјелности, требало да имају шира овлашћења приликом вођења поступка у односу на судије судова опште надлежности, где преовлађује начело диспозитивности. Активна улога судија подразумевала би њихову могућност да издају странкама обавезујуће налоге за достављање доказа, као и могућност извођења доказа које странке нису предложили, ако је то потребно за правилно и потпуно утврђивање чињеничног стања.

Поред напред наведеног, а по угледу на немачко радно законодавство, поступак судског решавања радних спорова би ваљало уредити тако да првенствени задатак суда буде постизање компромиса између странака. У том смислу би требало предвидети да рочиште за мирење, тј. рочиште на којем би суд покушао да спор међу странкама реши нагодбом (поравнањем), буде обавезна фаза у поступку. У том смислу би, за разлику од позитивноправног решења које само предвиђа да ће суд да упозна странке са њиховим правом да спор могу решити медијацијом, ваљало увести правило по коме би судија имао овлашћење да отворено расправља са странкама о чињеничним и правним питањима, износећи своје ставове, уз максимално напрегнуће да странке спор реше поравнањем, а опет не присиљавајући их, јер поравнање треба да буде резултат њихове слободе воље.

Занимљиво решење немачког законодавства, о чијем увођењу у нашу регулативу би ваљало размислити, јесте могућност да првостепене пресуде којима се поништава решење послодавца о отказу уговора о раду и налаже враћање запосленог на рад буду извршене иако је против њих изјављена жалба, осим ако послодавац докаже да би извршењем претрпео ненадокнадиву штету.

Поред наведеног, немачко радно законодавство нуди још једно решење, о чијем увођењу у наш систем судског решавања спорова ваља размислити, уз анализу свих могућих последица његове примене. Наиме, по угледу на немачко, и у нашем радном судству је могуће предвидети правило према коме другостепени суд не би имао овлашћења да због повреде правила поступка укида првостепене пресуде и предмет враћа на поновно суђење, већ би имао само овлашћења да потврди или преиначи првостепену пресуду или пак отвори главну расправу и донесе одлуку након закључења. Главна предност оваквог решења било би спречавање честих ситуација које настају у пракси да другостепени суд због мањих процесних мањкавости укидају првостепене пресуде и тиме непотребно продужавају трајање поступка. Међутим, због низа деликатних ситуација

које могу настати приликом конкретног регулисања овог питања ваља бити опрезан и предвидети прецизна правила и евентуалне изузетке.

Да би судски поступак решавања радних спорова био доступан радницима, као економски слабијој страни, могућа су различита решења у смислу бесплатности вођења поступка или јефтинијих процедура. Наведено се, по угледу на немачко право, може постићи смањењем судских такси и одлагањем њиховог плаћања до правноснажног окончања судског поступка.⁴⁴

5. Закључак

Посматрањем историјата радних судова у СР Немачкој, од настанка до њихове институционализације као високоспецијализованих судова за решавање радних спорова, те анализирањем основних карактеристика организације и надлежности ових судова, као и главних обележја судског поступка решавања радних спорова, може се закључити да СР Немачка, без сумње, има један од најбоље развијених система решавања радних спорова. Најзначајнији квалитет у решавању радних спорова у СР Немачкој је постојање специјализованог тростепеног судства у овој изузетно значајној друштвеној и правној области. Специјализација радног судства у три степена (основни, покрајински и савезни ниво) омогућила је изузетно квалитетно и ефикасно судство у области радних односа. Ефикасност радног судства се темељи на начелима убрзања поступка, концентracије поступка, забране враћања предмета на поновно суђење и активне улоге суда. Веома је значајно да су у радном судству СР Немачке у предлагању и избору судија и одређивању судских већа у потпуности заступљени интереси социјалних партнера – синдиката, послодаваца и државе. Значајан квалитет немачком радном судству даје и висок степен ефикасности у решавању радних спорова, што потврђује чињеница да се у више од 50% случајева радни спорови реше на првом обавезном рочишту за мирење. Овоме треба додати и чињеницу да судије посвећују велику пажњу проучавању предмета спора, припремању главне расправе,

44 Као могући будући правац измене нашег законодавства, вреди поменути и решење немачког радног законодавства, према коме је, из разлога ефикасности, право подношења жалбе ограничено, тј. жалба је безусловно могућа у споровима чија вредност прелази одређени лимит или се тиче одређене врсте спорова, док у свим осталим случајевима суд може да дозволи жалбу ако се ради о одступању од праксе врховног суда или о питању о којем се виши судови нису изјаснили. Међутим, упркос потврђеној успешности наведеног решења у немачкој судској пракси, чини се да његово увођење у наш систем судског решавања радних спорова у овом тренутку није примерено нашем менталитету и достигнутом степену развоја наше правне свести.

расправљању са странкама и упознавању странака са својим ставовима о могућностима исхода спора.

Због наведених квалитета система решавања радних спорова и друге су државе (нпр. Словенија), по угледу на СР Немачку, формирале радно судство као специјализовано, користећи њено богато искуство у овој области, чиме се радно судство у свету развија и све више добија на значају. Имајући у виду наведено, као и чињеницу да се Република Србија налази на путу друштвене трансформације, која обухвата и реформу правосудног система, приликом доношења нових законских решења посебну пажњу треба посветити анализи и могућности институционализације одређених решења немачког система радног судства, као несумњиво најнапреднијег система решавања радних спорова.

Сагласно наведеном, домаће судско решавање радних спорова, за разлику од актуелног, треба да се темељи на начелима трипартизма, специјалног образовања судија, доступности суда, мирног решавања спорова, убрзања поступка и активне улоге судија. Институционализацијом наведених решења у домаћи правосудни систем уједначила би се судска пракса у области радних спорова и тиме остварила потпунија заштита принципа правичног суђења, убрзао би се потупак решавања радних спорова и постигло суђење у разумном року.

Литература/References

Aaron, B. (2014). Labour Courts and Organs of Arbitration. U: Kahn-Freund, O. Hepple, B. (Prir.). *International Encyclopedia of Comparative Law*. Vol. XV. Labour Law. Boston: Mohr Siebeck, Tubingen, Martinus Nijhoff Publishers. Chapter 16. 3–125.

Aust-Dodenhoff, K. (2004). Die Arbeitgerichtbarkeit: Auf dem Weg zur ordentlichen Gerichtsbarkeit? [The labour court jurisdiction: On its way to becoming part of the ordinary jurisdiction?]. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. Vol. 21. No. 24. 24–26.

Балтић, А. (1955). *Основи радног права ФНРЈ*. Београд: Савремена администрација.

Blankenburg, E. Rogowski, R. (1986). German Labour Courts and the British Tribunal System. A Socio-Legal Comparison of degrees of Judicialisation. *Journal of Law and Society*. No. 1. Vol. 13. 67–92.

Божовић, Б. (2015). Север и југ европског радног и социјалног судства. *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*. Бр. 4. 2025–2046.

Божовић, Б. (2016). *Радни и социјални судови – друштвена улога и оправданост увођења у правосудни систем Републике Србије*, докторска дисертација. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.

Брајић, В. (2001). Остваривање и заштита права на раду и по основу рада запослених и радни спорови, *Зборник радова са Саветовања правника 4–8. јун 2001, Актуелна питања савременог законодавства*. Београд: Удружење правника Југославије.

Брковић, Р. (2003). *Радни суд*. Крагујевац: Институт за правне и друштвене науке Правног факултета Универзитета у Крагујевцу.

Burgess, P. Corby, S. Latreille, P. *Labour courts abroad*, Economic & Socail Research Council, Lay Members as Judges in Employment Rights Cases.

Vranken, M. (1988). Specialisation and Labour Courts: A Comparative Analysis, *Comparative Labour Law Journal*. Vol. 9. No. 4. 497–525.

Vranken, M. (2009). *Death of Labour Law – Comparative Perspectives*, Melbourne: University Press.

Givry, J. De (1968). *Labour courts as channels for the settlement of labour disputes: an international review*. Geneva: International Labour Office. Vol. 6. 364–375.

Davies, O. (1980-1981). Social Courts in China and the German Democratic Republic, *Poly Law Review*. London. 43–45.

Лубарда, Б. (2013). *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, друго издање, Београд: Правни факултет у Београду, Центар за издаваштво и информисање.

Neumann, D. (1993). Federal Republic of Germany. U: Werner B. (Prir.). *European labour courts: Industrila action and procedural aspects*. Geneva: International Labour Office. 25–30.

Nielebock, H. (2004). Fünf oder uwei Gerichtsbarkeiten? [Five or two jurisdictions?]. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. Vol. 21. No. 1. 28–30.

Обрадовић, Г. Ковачевић Перић С. (2016). *Дисциплинска одговорност запослених*. Ниш: Центар за публикације Правног факултет Универзитета у Нишу.

Перишић, Д. (1958). *Судска заштита права из радних односа у ФНРЈ*. Београд.

Steenkamp, A. (2006). *W[h]ither the Labour Courts? The Superior Courts Bill and the Future of the Labour Courts*, HeinOnline..27 Indus L.J.Juta 18.

Shmidt, I. (2014). *The Federal Labour Court*. [Electronic version]. Преузето 13. 7. 2017. http://www.bundesarbeitsgericht.de/englisch/englische_version.pdf

Стојановић, М. (2007). *Радни спорови – СР Немачка, Република Италија, Република Словенија и Република Србија*, Крагујевац.

Hepple, B. Veneziani, B. (2009). *The transformation of Labour Law in Europe*, Oxford-Portland.

Höland, A. (2010). Ehrenamtliche Richterinnen und Richter in der Arbeitgerichtsbarkeit. U: Diederich, T. Le Friant, M. Nogler, L. Kezuka, K. Pfarr, H. (Prir.). *Individuelle und kollektive Freiheit in Arbeitsrecht*. Baden-Baden: Nomos. 296–313.

Waas, B. (2016). German. U: Ebisui, M. Cooney, S. Fenwick, C. (Prir.). *Resolving Individual Labour Disputes - A comparative overview*. Geneva: International Labour Office.

Weiss, M. (1994). Labour Dispute Settlement by Labour Courts in Germany. *Industrial Law Journal*. Vol. 15. Part 1. 1–19.

Weiss, M. Schmidt, M. (2008). *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. The Netherlands: Kluwer Law International.

Weiss, M. (1987). *Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany*. The Netherlands: Kluwer Law International.

Weiss, M. Simits, S. Rzydz, W., The settlement in Labour Disputes in the Federal Republic of Germany. U: *Industrial Conflict Resolution in Market Economies*. (Prir.) Hanami, T. Blanpain, R. Deventer: Kluwer Law International.

Windel, P. A. Tong-Shuan, Y. (2012). *Is there a Need for Independent Labour Courts*. HeinOnline.. 7 NTU L. Rev. 319.

Закон о парничном поступку. *Сл. гласник РС*. Бр. 72.2011, 49.2013 - одлука УС, 74.2013 - одлука УС и 55.2014.

Закон о радним судовима СР Немачке (*Arbeitgerichtsgesetz - ArbGG*), <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbagg/gesamt.pdf>

Закон о уређењу судова. *Сл. гласник РС*. Бр. 116.2008, 104.2009, 101.2010, 31.2011 - др. закон, 78.2011 – др. закон, 101.2011 и 101.2013.

Пословник о уређењу и раду Врховног касационог суда. *Сл. гласник РС*. 37.2010, 51.2014, 41.2016 и 62.2016.

Marija Dragičević, LL.B.

Assistant,

Faculty of Law, University of Niš

**POTENTIAL AMENDMENTS OF NATIONAL LEGISLATION
ON JUDICIAL SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES, BASED
ON THE GERMAN MODEL OF LABOUR JUDICATURE**

Summary

Upon examining the German model of labour judicature, analyzing the presumptions of its origin and development, and numerous positive-law solutions of German labour legislation, it can be concluded that the specialized judiciary for resolving labour disputes has numerous advantages in comparison to the courts of general jurisdiction, primarily from the aspect of social peace, fairness, legal safety and the rule of law. The Federal Republic of Germany falls into the group of countries with the best developed labour dispute resolution system. In FR Germany, labour disputes are adjudicated within a three-tiered system, which includes courts of special jurisdiction. Thus, labour judicature provides a range of solutions that contribute to a high level of efficiency in resolving labour disputes. The efficiency of labour judiciary is based on the principles of acceleration of the procedure, procedure concentration, prohibition of reversing the case for retrial, and an active role of the court. Due to these features, the German labor judicature system is often taken as an example which serves as a model for conceptualizing labor judiciary systems in other countries through the world. However, it is generally known that each country has a range of socio-political and socio-economic features. Thus, non-critical acceptance of peculiarities of foreign legislative solutions often leads to more damage than benefit. For this reason, when analyzing the potentials of the institutionalization of labour courts into the judicial system of the Republic of Serbia, it is first necessary to establish the principles of organization of labour judiciary which could be common to these two countries and, then, to establish the basic principles that could be used as the cornerstone of domestic institutionalization. Thereupon, on the basis of historical analysis of our labour judiciary as well as socio-political and socio-economic circumstances in our country, we should decide on individual operative solutions acceptable for our country.

Key words: labour courts, resolving labour disputes.

