

УДК: 347.918:331.109

CERIF: S 144

ТИП РАДА: ПРЕГЛЕДНИ НАУЧНИ РАД

DOI: 10.5937/PiP2101019S

Сања СТАНОЈЕВИЋ*

докторанд друге године докторских студија на Правном факултету
Универзитета у Београду, Република Србија

ПРЕДНОСТИ АРБИТРАЖНОГ У ОДНОСУ НА СУДСКО РЕШАВАЊЕ РАДНОГ СПОРА

Сажетак

Како правни систем тежи да уреди радне односе и омогући уживање права, механизми решавања спора представљају један од предмета његовог регулисања. Спор који настаје међу субјектима (индивидуалној и колективној) радној односа може се решити примарним, судским методом, или алтернативним методама – између осталог, и арбитражом. Оба начина познати су домаћем законодавству, а и пракси. Захваљујући праву коју пружају судски спор и арбитража предмет је размишљања у раду. На који начин се остварује заштита у оба поскупка; у чему су њихови недостаци и предности; може ли један метод да задовољи потребе странака или су два или више неопходна; на који начин долази до извршења одлука – питања су на која ћемо покушати да одговоримо у тексту који следи. У раду полазимо од хипотезе да је предност арбитраже у односу на судско решавање спора краћи временски период у ком се спор може решити, коначности арбитражној решења и економичности поскупка. Недостатак арбитраже у односу на судски поскупак је немогућност принудној извршења арбитражне одлуке.

* Електронска адреса аутора: sanjastanojevic2014@gmail.com.

Кључне речи: *Индивидуални радни однос. – Колективни радни однос. – Арбитража. – Судско решавање радног спора.*

I Увод

Радни однос је типично уговорни однос ако се заснива са послодавцем са својством приватног лица. Иако су унапред позната и права и обавезе обе стране, не значи да ће оне бити доследне у њиховом испуњењу.

Спор који настаје између послодавца и запосленог примарно се тиче права, обавеза и одговорности уређених уговором о раду. Правни систем тежи што бољем уређењу радних односа, а како би тако и било – заштита права мора бити ваљана и целисходна. Радни спор је спор између запосленог и послодавца или синдиката и послодавца, односно удружења послодаваца, и настаје у вези са закључивањем, постојањем или престанком индивидуалног или колективног уговора о раду, који се решава пред надлежним судом или другим органом, у утврђеном (судском или арбитражном) поступку.¹

Ако за критеријум поделе радних спорова узмемо предмет радног спора, даље радне спорове можемо поделити на правне и интересне. Правни спор настаје између запосленог или групе запослених и послодавца и подразумева кршење права која су потврђена у закону, колективном уговору или уговору о раду.² Правни спор може бити и колективни и индивидуални. Интересним колективним радним спором сматрају се спорови који настају у поступку закључивања, односно измена и допуна колективних уговора о раду.³ Правни колективни радни спор настаје поводом примене и тумачења колективног уговора.⁴ Разлике постоје и у начину њиховог решавања: рецимо, интересни колективни спор се не може решавати судским путем.

Најстарији начин решавања спора је судско решавање спора. Временом, поред овог начина појавиле су се и алтернативне могућности за решавање спора које покушавају да се наметну и покажу да су резултати таквог решавања спора ефикаснији.

Судски спор представља доминантан начин решавања радних спорова у Србији, па су алтернативне методе решавања остале недовољно

1 Бранко Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд, 2012, 765.

2 *Ibid.*

3 Миљан Баћовић, *Колективни радни спорови и њихово решавање*, Београд, 2010, 44.

4 *Ibid.*, 45.

искоришћене. Током 2016. године пред судовима је покренуто преко 30 000 радних спорова, док је алтернативним методама решавано тек 956 таквих радних спорова.⁵ Разлози томе су неинформисаност странака о предностима алтернативних метода и култура супротстављања која постоји у друштву.⁶ Радни спор пред судом траје 691 дан и кошта 4 400 евра, а алтернативно се решава у периоду не дужем од 60 дана, бесплатно или уз несразмерно мање трошкове.⁷

У овом раду ћемо се бавити анализом решавања спора арбитражним и судским путем, као и предностима и недостацима арбитражног решавања насупрот судском решавању радног спора. Циљ рада јесте упознавање са поменутиим начинима решавања спора, учачавање њихових карактеристика и покушај одређивања који начин решавања спора пружа делотворнију заштиту права из радног односа.

II Арбитражно решавање радног спора

Радни однос почива на аутономији воља послодавца и запосленог, па у складу са тим аутономија у контексту развоја и промовисања арбитраже значи право странака да утврде метод решавања спора.⁸ Предност поступка пред арбитражом је флексибилност, што дозвољава странкама да саме одреде процедуре и методе решавања спора; затим, фокусираност на интересе странака, што доводи до постизања обострано корисних резултата.⁹ Тако се избегавају непотребне формалности јер се арбитар интересује само за решавање спора и тежи да удовољи потребама странака. Судски поступак има елемент јавности, док арбитражни нема, чиме се омогућава већа поверљивост података о сукобу.¹⁰ Ефикасна заштита права треба да буде и брза, што се арбитражом и постиже јер се поступак завршава у кратком року. Арбитражно решење је коначно, без права на жалбу, и може се извршити даном достављања

5 Предлог измена и допуна Закона о мирном решавању радних спорова, доступно на адреси: http://www.parlament.rs/upload/archive/files/cir/pdf/predlozi_zakona/4356-17.pdf, 23. 12. 2020, 24.

6 Олга Вучковић Кићановић, „Значај и законске могућности вансудског решавања радних спорова у стабилизацији односа на тржишту рада“, *Водич кроз радне односе*, бр. 54/2017, 12.

7 *Ibid.*

8 Сања Стојковић Златановић, „Улога и значај арбитраже у савременом радном праву – теоријски концепт, перспективе и изазови“, *Право и привреда*, бр. 7–9/2018, 504.

9 Гашо Кнежевић, Владимир Павић, *Арбитража и ADR*, Београд, 2009, 207–208.

10 *Ibid.*, 208.

странкама.¹¹ Окончањем поступка пред арбитром постигнута је и заштита права.

Арбитража као метод решавања спора је због своје неформалне, или мање формалне природе, атрактивна и за лица која би могла себи да приуште судско решавање спорова, али дају предност арбитражи, као поступку који је интимнији и интерактивнији.¹² Поступак арбитраже је економичнији у односу на судски поступак. Једна од „кочница“ лица приликом доношења одлуке да ли да покрену судски поступак или не је неизвесност у случају губитка спора, а добитка на терет само судских трошкова.

Главна одлика арбитраже је добровољност. Странке у спору су слободне да одлуче о приступању мирном решавању спора.¹³ Добровољност мора да постоји од самог закључивања уговора о раду па до избора механизма правне заштите, укључујући и могућност повлачења предлога, али само до дана отварања расправе. Добровољност се не односи на извршавање одлуке. Принцип добровољности је прихваћен у позитивном праву: поступак се покреће предлогом Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова. Странке се не опредељују само за метод решавања спора, већ и за треће лице – арбитра који ће водити поступак. Обавезна арбитража, која не би дозволила запосленом да се изјасни, већ би на основу уговора о раду био обавезан да спор решава арбитражно, представљала би велико одступање од овог општег начела. Зато је треба дозволити изузетно: када је у питању колективни спор у јавним или виталним државним службама, или тамо где је право на штрајк ограничено или забрањено.¹⁴

Ипак, могућност решавања спора арбитражом зависи од националног законодавства. Арбитражно решавање радних спорова у праву Републике Србије регулисано је Законом о раду¹⁵ и Законом о мирном решавању радних спорова. Арбитрабилност радних спорова се разликује у упоредним решењима. На то утиче и ниво заштите коју запосленима пружа радно законодавство неке државе. Европске земље, на пример, пружају виши ниво заштите запосленима у радним споровима,

11 Закон о мирном решавању радних спорова – ЗМППС, *Службени тласник РС*, бр. 125/2004, 104/2009 и 50/2018, чл. 36 ст. 4.

12 Sarah Johnston, „ADR in the employment discrimination context: Friend or foe to claimant“, *Hamline Journal of Public Law and Policy*, Vol. 3, 2000–2001, 335.

13 ЗМППС, чл. 5 ст. 2.

14 Freedom of Association, Digest of decisions and principles of Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Geneva, 1996, доступно на адреси: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09_11_engl.pdf, 27. 12. 2020, 116.

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

па се тако сужава простор за арбитражу, док амерички радни закони пружају нижи ниво заштите, што омогућава ширу употребу арбитражног решавања спорова.¹⁶

Када је реч о арбитрабилности радних спорова, законодавац очигледно сматра да у одређеним врстама индивидуалних спорова, оних које закон наводи, арбитража може бити успешнија од судског поступка, па тако не постоји општа надлежност Агенције. Рецимо, у споровима против дискриминације, арбитражни поступак који је неформалан и који се, по новели ЗМРРС од 2018. године, одржава без присуства јавности може више одговорати и послодавцу и запосленом који ће пре заштитити своје интересе у таквој атмосфери (необелодањивање идентитета страна у спору и необјављивање одлуке одговара послодавцима због заштите пословне репутације, док су запослени у могућности да у поверљивој атмосфери представе своје потребе).¹⁷ С друге стране, тиме што арбитражни поступак на овај начин остаје скривен од очију јавности се онемогућава упознавање осталих субјеката радног односа и јавности са решењима која могу утицати на промену њиховог односа према дискриминацији. Када су у питању спорови поводом отказа уговора о раду, и када је утврђено да је отказ дат незаконито, најчешће се дешава да ни запослени ни послодавац не желе да продуже радни однос.¹⁸ У таквим ситуацијама би најбоље било да се на основу споразума утврди под којим условима би запослени пристао на престанак радног односа.¹⁹ Тада арбитар треба да помогне странкама у поступку да дођу до таквог споразумног решења. Када би се овакав поступак водио пред судом, не би постојала ова опција.

Према ЗМРРС, арбитража је намењена само за решавање индивидуалних радних спорова, док се за решавање колективних радних спорова користи мирење. Закон о раду предвиђа да учесници у преговорима, који треба да доведу до закључења колективног уговора, могу да образују арбитражу за решавање спорних питања.²⁰ Одлука арбитра није обавезујућа за стране у спору. Код овакве интересне арбитраже,

16 Ана М. Лазаревић, *Радни спорови у вези са колективним оштрицањем запослених и методи за њихово решавање*, докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2019, 387.

17 Љубинка Ковачевић, Урош Новаковић, „Мирно решавање спорова поводом дискриминације запослених на основу породичних дужности“, *Право и привреда*, бр. 7–9/2018, 442–443.

18 Дивна Вујасиновић Дучић, Милена Шошић, Растко Брајковић, Слађана Киковић, Светлана Будимчевић, *Истраживање о мирном решавању радних спорова у Београду, Новом Саду и Нишу*, Београд, 2013, 28.

19 *Ibid.*

20 ЗР, чл. 254 ст. 2.

арбитри имају више слободе у доношењу одлуке јер узимају у обзир и чињенице које су економске, социјалне, културне и етичке природе.²¹ Ипак, слобода арбитра је ограничена важећим правним поретком државе, што значи да одлука коју донесу не може бити у супротности са социјалним и правним системом.²² Када је у питању правни колективни спор, арбитража је обавезна, тј. одлука коју арбитар донесе треба да постане део колективног уговора и странке је морају поштовати. Одлука арбитра је коначна, као и код индивидуалног радног спора, и извршна. Чињеница је да су колективни спорови од већег значаја за очување социјалног мира, па је тако допуштено да се арбитражна одлука не прихвати уопште, али и поред тога арбитража остаје једини начин за решавање интересног колективног радног спора. Колективни радни спорови сматрају се начелно арбитрабилним, али у пракси социјални партнери ипак радије користе методе који се заснивају на преговорима, него на доношењу мериторне одлуке о предмету спора, с обзиром на то да ти методи у већој мери уважавају аутономију социјалних партнера.²³ Код колективних радних спорова, арбитража се промовише као превентивна мера и алтернатива индустријској акцији заснована на добровољној основи, док се решавање индивидуалног радног спора ставља у надлежност државних, односно судских органа.²⁴

III Судско решавање радног спора

Право на судску заштиту, као једно од основних права, запослени могу остварити у домену радног спора или пред судом опште надлежности, или пред судом који је специјализован за радне спорове. Специјализовани судови су ефикаснији у решавању радних спорова, јер је начин рада ових судова прилагођен специфичностима које одликују радни спор. У домаћем праву, судска заштита се може остварити само пред судом опште надлежности. Судски спор покреће запослени или бивши запослени из тужбених разлога који се наводе у ЗР, у одређеном року који је преклузиван, чијим пропуштањем запослени губи право на судску заштиту, а последица истека рока је одбачај тужбе.²⁵ Спорове из

21 Бранко Лубарда, *Решавање колективних радних спорова – методи и институције*, Београд, 1999, 111.

22 *Ibid.*

23 А. М. Лазаревић, 389.

24 С. Стојковић Златановић, 504.

25 Бисерка Живановић, „Спорови поводом престанка радног односа пред судом опште надлежности“, *Заштитна права у области рада* (ур. Зоран Ивошевић), Београд, 2013, 136.

радних односа одликује начело хитности поступка.²⁶ Закон не прецизира у ком року поступак треба да буде окончан – „хитност“ није временски одређена и главна расправа би требало да се заврши на једном рочишту. И поред ових правила, поступци пред судом трају дуже, у просеку четири године.²⁷

Најчешћи захтеви запослених у споровима су захтеви за поништај решења о престанку радног односа и захтев за враћање на радно место поводом поништавања таквих одлука.²⁸ Ако се пресудом поништава незаконити отказ послодавца, суд може да досуди обавезу враћања запосленог на исте послове или послове који одговарају степену његове стручне спреме, а ако радник не жели реинтеграцију, онда ће му се досудити паушална накнада на основу времена које је провео у радном односу, година живота и издржаваних чланова породице.²⁹ Овде се јасно види да ако се пресуда донесе у корист запосленог, он може да утиче на садржај пресуде јер бира између реинтеграције и накнаде. Овом паушалном накнадом се заправо компензује предуго трајање радних спорова, који би требало да се решавају у хитном поступку, а како је за стање у судству одговорна држава, паушализацијом репарације штете њена одговорност се преваљује на запослене.³⁰ Највећа мана судског спора је трајање поступка, што је утицало на то да се алтернативне методе наметну као замена за судско решавање спора. Убрзање парничне процедуре треба да буде у функцији остваривања законите, једнаке и правичне заштите права коју пред судом треба да остваре у разумном року.³¹ Ни доношење Закона о заштити права на суђење у разумном року³² није успело да убрза ову процедуру. Хитност окончања радног спора је од есенцијалног значаја, како то указује Европски суд за људска

26 Закон о парничном поступку – ЗПП, *Службени гласник РС*, бр. 72/2011, 49/2013 – одлука УС, 74/2013 – одлука УС и 55/2014, чл. 438.

27 Martin E. Risak, Christiane Holter (eds.), *Strengthening the Mechanisms of Labour Dispute Prevention and Amicable Resolution in the Western Balkan Countries and Moldova*, Budapest, 2009, 20.

28 Борисав Чолић, „Поступци заштите права запослених пред судовима и другим органима“, *Радно и социјално право*, бр. 1–6/2005, 309.

29 Зоран М. Ивошевић, Милан З. Ивошевић, *Коментар Закона о раду: са одабраним њодзаконским њројисима, судском њпраксом и обрасцима за њримену њројиса: њрема стњању законодавстња од 29. јула 2014. године*, Београд, 2015, 437–438.

30 *Ibid.*, 439.

31 Снежана Андрејевић, „Посебна правила за решавање индивидуалних и колективних радних спорова“, *Заштитња њправа из обласити рада* (ур. Зоран Ивошевић), Београд, 2011, 47.

32 Закон о заштити права на суђење у разумном року, *Службени гласник РС*, бр. 40/2015.

права, и то не само за запосленог, већ и за послодавца, тако да неефикасност поступка није у интересу ниједне од страна.³³

Када је реч о колективним радним споровима, њихово решавање судским путем је замишљено као супсидијарни процесни механизам који се примењује за случај да спор није решен применом алтернативних метода.³⁴ Разлог томе је што алтернативне методе пре могу да измире сукобљене стране, јер се до споразумног решења долази заједнички. Судски спор који би трајао дуже озбиљније би пореметио процес рада, јер није у питању један запослени, већ више њих.

Законодавна власт доноси системске прописе из области рада „политичким нагодбама“, а судска власт је урушена неуспелом реформом правосуђа, смањењем броја судија од којих већина није прошла ни иницијалну, ни континуирану обуку из области радног права.³⁵ Са друге стране, социјално партнерство и социјални дијалог у Србији нису довољно развијени, док инспекцију рада оптерећују бројни проблеми, почевши од недовољног броја и недовољне обучености инспектора рада, до нејасне структуре надлежности инспекције рада. У том смислу, констатујемо да пролиферацију радноправних норми не прате одговарајући механизми, институције и поступци за остваривање и заштиту права, већ се највећи број радних спорова решава пред судом. Такво стање се, најпре, може објаснити особеном правном културом, у којој се судско решавање спорова, и поред свих проблема који оптерећују његову примену, појављује као неприкосновени метод. Овоме ваља додати и недовољну обавештеност субјеката радног односа о могућностима и предностима мирног решавања радних спорова, као и непрецизан правни оквир за примену ових метода. На то се надовезују и проблеми који прате извршење арбитражног решења спора.

IV Предности арбитражног у односу на судско решавање радног спора

Оно што одваја арбитражу од судског решавања спора је једноставност поступка. Ефикасан систем управљања спором има јасне, једноставне и неформалне поступке и радње.³⁶ Арбитражу одликује и

33 А. М. Лазаревић, 535.

34 Невена Петрушић, „Поступак у парницама поводом колективних уговора“, *Радно и социјално право*, бр. 1–6/2005, 149.

35 Снежана Андрејевић, „Шта ваља мењати у прописима о решавању спорова из области рада“, *Криза и обнова радној законодавствију* (ур. Зоран Ивошевић), Београд, 2014, 173.

36 International Training Centre of the ILO, *Labour dispute systems: guidelines for improved performance*, Turin, 2013, доступно на адреси: <https://www.ilo.org/wcmsp5/>

иновативност, у смислу да арбитрари могу да прилазе решавању спора на различите начине у циљу што бољег утврђивања чињеничког стања.³⁷ Судски поступак је у том смислу доста „крут“ и оптерећен формалностима. Судија нема слободу попут арбитра јер мора строго да поштује процедуру. Арбитар, с друге стране, не мора толико да брине о процедуралним правилима, јер код арбитраже нису у тој мери заступљена. Зато се и арбитражно решење доноси брже у односу на судску одлуку.

Стране бирају арбитра јер му верују, док се судија „добаја“.³⁸ У судском поступку стране немају контролу над одлуком коју суд донесе, усмерене су на супротстављање.³⁹ У арбитражи изражена је доминантнија улога странака. Суд се бави декларативним утврђивањем права из тужбе, која често немају смисао у тренутку доношења пресуде.⁴⁰ Суђење носи репутациони ризик и за запосленог и за послодавца, јер послодавцу руши имиџ, а о запосленом говори да је нелојалан.⁴¹ Судски спор страна може да поведе увек када сматра да јој је право угрожено, док се индивидуални спор пред арбитром може решавати само у случајевима које закон наводи.⁴²

У домаћем праву, у погледу рокова арбитража је у предности. Предлог за решавање спора Агенцији није ограничен роком, али треба водити рачуна о томе да сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године.⁴³ Решење је коначно а жалба није дозвољена, јер арбитража није вишестепени поступак.⁴⁴ Ниједна судска акција се не може предузимати након арбитраже.⁴⁵ Стога, странка је сигурнија јер зна да је остварила заштиту права која је коначна. Међутим, не може се негирати постојање могућности да странке користе правно средство против арбитражне одлуке у складу са законом. У смислу Закона о арбитражи, као одговарајуће правно средство може се користити тужба за поништај арбитражне одлуке, поводом које суд спроводи накнадну и ограничену контролу, што је потврдио и Врховни касациони суд када је одлучио да се ставом нижестепених судова да се

groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_211468.pdf, 23. 12. 2020, 32.

37 *Ibid.*

38 О. Вучковић Кићановић, 12.

39 *Ibid.*

40 *Ibid.*

41 *Ibid.*

42 ЗМППС, чл. 30 ст. 1.

43 ЗР, чл. 196.

44 ЗМППС, чл. 36 ст. 3.

45 М. Е. Risak, С. Holter, 21.

не може тражити судска заштита поводом арбитражне одлуке донете у спору изнетим пред Републичку агенцију за мирно решавање радних спорова – странкама неосновано ускраћује право на правно средство.⁴⁶ Побијање арбитражне одлуке у судском поступку начелно је могуће, али из врло ограниченог круга разлога, као што су повреда арбитражног споразума или компромисорне клаузуле у погледу састава арбитраже, нечасност поступка или испољена пристрасност арбитра, противречна или нејасна изрека, прекорачење постављеног задатка, повреда Устава и одредаба социјалног јавног поретка.⁴⁷

V Недостаци арбитражног у односу на судско решавање радног спора

Поменуто одлике арбитраже су неспорне, али треба истаћи чињеницу да се арбитражне одлуке из радног спора у домаћем праву доносе у форми решења, које има снагу извршне исправе, од арбитра у оквиру Агенције, а не од арбитражног суда. Имајући у виду ово, размотрићемо извршење арбитражног решења радног спора.

Мана решења које доноси арбитар са списка Агенције је неподобност његовог принудног извршења. Закон о извршењу и обезбеђењу наводи шта се сматра извршном исправом.⁴⁸ Према томе, решење арбитра не би могло бити принудно извршено, што значи да ако странка добровољно не изврши одлуку којом није задовољна, онда одлука остаје „мртво слово на папиру“. Не постоји право жалбе и предност арбитраже је управо то што је заштита права коначна. Али, овде се јавља проблем извршења те одлуке. Какав значај има одлука која је коначна, а није извршена? Ако се одлука не изврши добровољно, странци у спору остаје да се обрати суду. Ако је поступак пред судом претходно започет, па обустављен због арбитражног решавања спора, онда ће се наставити јер суд не узима у обзир арбитражно решење и одлуку, тј. пресуду доноси према утврђеном чињеничном стању у току самог поступка. Одлука која је донета у судском спору може бити принудно извршена и тиме ће се остварити комплетна заштита права.

Арбитражна одлука коју донесе арбитражни суд има својство правноснажне судске пресуде и извршава се као пресуда,⁴⁹ дакле може

46 Решење Врховног касационог суда Рж 146/2014, Рев2 653/2014 од 10. 9. 2015. године, доступно на адреси: <https://www.vk.sud.rs/>, 7. 8. 2020.

47 Б. Лубарда (2012), 955.

48 Закон о извршењу и обезбеђењу, *Службени гласник РС*, бр. 106/2015, 106/2016 и 113/2017, чл. 41.

49 Закон о арбитражи, *Службени гласник РС*, бр. 46/2006, чл. 64 ст. 1.

се принудно извршити. Арбитар са списка Агенције само доноси одлуку иза које не стоји држава својим механизмом принуде. Поставља се питање: у чему је смисао постојања Агенције? Одлука до које се дође у поступку који се води пред Агенцијом може да се посматра као „интерни договор“ запосленог и послодавца до којег су стигли уз помоћ арбитра. Договор није правно обавезујући и његово испуњење зависи од воље страна. Решење би било да се радни спор решава пред арбитражним судом који ће поступати по јасним правилима и иза којих ће стајати држава, која ће пружити адекватну заштиту и омогућити извршење одлуке.

Различити фактори довели су до тога да овај институт мирног решавања спора остане недовољно видљив и афирмисан: неинформисаност и неповерење запослених и послодавца, слаба видљивост Агенције, незаинтересованост државе да спроведе закон, као и недостатаци у законодавном оквиру утицали су на то да судска заштита и даље буде примаран облик заштите права запослених.⁵⁰ Изменама ЗМРПС тежи се да се прошири надлежност Агенције и тако смањи број спорова пред судом.

Савремени правни системи су, у потрази за методама који ће пружити целисходну заштиту права, препознали шансе које пружају алтернативне методе за решавање спорова, које треба да постоје уз судски поступак јер приступ суду треба да буде изједначен, али судско решавање би требало да буде последње уточиште којем се прибегава када нема других бржих, једноставнијих и јефтинијих начина.⁵¹

VI Закључак

Потреба за повећањем броја решених спорова условила је појаву нових метода који теже да превазиђу слабе тачке класичног решавања спора, тј. судског решавања спора. Арбитража има тенденцију да се најбрже прилагоди потребама страна у спору, јер се и сам ток решавања поступка арбитражно усмерава од почетка захтевима странака, што је одлика флексибилности арбитраже. Недостаци арбитраже могу да укажу на потребу њеног даљег модификовања законским путем. Постојање више начина на који странке могу да реше конфликт, тј. остваре заштиту права, већ је предност. Та предност се не огледа само у могућности

50 Иницијатива за развој и сарадњу, Изазови и добробити мирног решавања радних спорова у Републици Србији, Београд, 2013, доступно на адреси: <http://idcserbia.org/wp-content/uploads/2013/08/Izazovi-i-dobrobiti-mirnog-re%C5%A1avanja-radnih-sporova-u-Republici-Srbiji.pdf>, 23. 12. 2020, 2.

51 Alan Uzelac, „Mirenje kao alternativa suđenju“, *Mirenje u građanskim, trgovačkim i radnim sporovima* (ur. Alan Uzelac, Viktor Gotovac), Zagreb, 2004, 31.

избора: постојање два „конкурентска“ метода значи и позитиван утицај једног на други, у смислу побољшања и превазилажења слабости. Постављајући арбитражу и судски спор један наспрам другог, учили смо разлике из којих смо извели предности и недостатке, гледајући из угла странке која се нашла „у средини“, односно пред којом је избор. Предност арбитраже је брзина, једноставност и економичност. Али, ако посматрамо оба метода, уочавамо да су оба значајна, и дати апсолутну предност једном у односу на други не би било објективно. Без обзира на то што је арбитража настала како би се поједноставио судски поступак и учинило да се заштита права брже оствари, она не би ни настала у овом облику да организован судски спор није показао недостатке. Арбитража је касније настала, тј. законски је касније регулисана у односу на судско решавање спора, и угледа се на њега јер тежи да буде различита, али у интересу странака. Мана арбитражног решавања радног спора у домаћем праву је институција у оквиру које се разрешава спор. Сама обележја Агенције нису таква да до краја пруже заштиту, па су странке упућене на судско решавање спора иза којег у потпуности стоји држава. Можда би се решење нашло у арбитражном суду који би решавао спорове и омогућио да се одлуке извршавају принудно ако не буду извршене добровољно. То би створило могућност да арбитражни поступак буде двостепен, али тако би се изгубило обележје коначности арбитражне одлуке. Агенција је, иако није успела да се у потпуности наметне као алтернатива у решавању радних спорова, задовољна својим радом и напретком који је остварила за десет година постојања. Задовољство показује и истицањем статистике, која показује да је њено постојање оправдано и да свакако доприноси мирном решавању радних спорова.

За протеклих десет година пред Агенцијом је покренуто 14 192 спора, а мериторно решено 5 244 спора.⁵² Намеће се закључак да, без обзира на разлике у обележјима, ова два метода имају заједнички циљ и није их могуће у потпуности одвојити и дати коначну оцену њихове целисходности, јер су међусобно комплементарни. Јасно је да постоји простор за даљи развој и унапређење ових метода у оквиру законодавства, чији крајњи исход треба да буде поуздан и ефикасан систем заштите права. Алтернативно решавање спорова своју вредност испољава кроз поступак који води проналажењу решења која су прихватљива и за запослене и за послодавце, али у домаћој пракси значај арбитраже са

52 Миле Радивојевић, Светлана Будимчевић, Слађана Киковић, Нађа Гојовић, Ивица Лазовић, Радован Безбрадица, Данка Јаћимовић, Игор Кокановић, Данијела Коштан Ковачевић, Маја Кривокапић, Срђан Добрица, Милош Станојчић, Вера Кондић, Зорица Радовић, Наташа Завођа, Слађана Андрић, Сенад Јашаревић, Живко Кулић, Драгана Милетић, *Приручник о добрим њпраксама у мирном решавању радних спорова*, Београд, 2017, 36.

аспекта учинка је недовољан.⁵³ И поред недостатака, треба бити свестан свих погодности које арбитража нуди, а које би дошле до изражаја у радном спору, јер флексибилно и правично решавање индивидуалних и колективних радних спорова незаменљив је инструмент постизања и одржавања социјалног мира, друштвене стабилности и развоја, као и добре сарадње рада и капитала.⁵⁴ Унапређење алтернативних метода решавања радних спорова доприноси поштовању људских права, принципима владавине права и правне државе, поготово ако се узме у обзир чињеница да је у великом броју предмета пред Европским судом за људска права против Републике Србије утврђена повреда права на суђење у разумном року у радним споровима.⁵⁵

Коришћена литература

Андрејевић Снежана, „Посебна правила за решавање индивидуалних и колективних радних спорова“, *Заштита њива из области рада* (ур. Зоран Ивошевић), Београд, 2011. (Andrejević Snežana, „Posebna pravila za rešavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova“, *Zaštita prava iz oblasti rada* (ur. Zoran Ivošević), Beograd, 2011).

Андрејевић Снежана, „Шта ваља мењати у прописима о решавању спорова из области рада“, *Криза и обнова радној законодавства* (ур. Зоран Ивошевић), Београд, 2014. (Andrejević Snežana, „Šta valja menjati u propisima o rešavanju sporova iz oblasti rada“, *Kriza i obnova radnog zakonodavstva* (ur. Zoran Ivošević), Beograd, 2014).

Баћовић Миљан, *Колективни радни спорови и њихово решавање*, Београд, 2010. (Baćović Miljan, *Kolektivni radni sporovi i njihovo rešavanje*, Beograd, 2010).

Вујасиновић Дучић Дивна, Шошић Милена, Брајковић Растко, Киковић Слађана, Будимчевић Светлана, *Истраживање о мирном решавању радних спорова у Београду, Новом Саду и Нишу*, Београд, 2013. (Vujasinović Dučić Divna, Šošić Milena, Brajković Rastko, Kiković Slađana, Budimčević Svetlana, *Istraživanje o mirnom rešavanju radnih sporova u Beogradu, Novom Sadu i Nišu*, Beograd, 2013).

Вучковић Кићановић Олга, „Значај и законске могућности вансудског решавања радних спорова у стабилизацији односа на тржишту рада“, *Водич кроз радне односе*, бр. 54/2017. (Vučković Kićanović Olga, „Značaj i zakonske mogućnosti vansudskog rešavanja radnih

53 Слободанка Ковачевић-Перић, Владимир Боранијашевић, „Арбитража за радне спорове“, *Право и њивреда*, бр. 4–6/2017, 654.

54 Alan Uzelac, „Arbitraža i radni sporovi“, *Pravo i porezi*, br. 4/1997, 52.

55 М. Радивојевић *et al.*, 15.

- sporova u stabilizaciji odnosa na tržištu rada“, *Vodič kroz radne odnose*, br. 54/2017).
- Живановић Бисерка, „Спорови поводом престанка радног односа пред судом опште надлежности“, *Заштитна права у области рада* (ур. Зоран Ивошевић), Београд, 2013. (Živanović Biserka, „Sporovi povodom prestanka radnog odnosa pred sudom opšte nadležnosti“, *Zaštita prava u oblasti rada* (ur. Zoran Ivošević), Beograd, 2013).
- Ивошевић М. Зоран, Ивошевић З. Милан, *Коментар Закона о раду: са одабраним подзаконским пројектима, судском праксом и обрасцима за примену прописа: према сјању законодавства од 29. јула 2014. године*, Београд, 2015. (Ivošević M. Zoran, Ivošević Z. Milan, *Komentar Zakona o radu: sa odabranim podzakonskim propisima, sudskom praksom i obrascima za primenu propisa: prema stanju zakonodavstva od 29. jula 2014. godine*, Beograd, 2015).
- Johnston Sarah, „ADR in the employment discrimination context: Friend or foe to claimant“, *Hamline Journal of Public Law and Policy*, Vol. 3, 2000–2001.
- Кнежевић Гашо, Павић Владимир, *Арбитража и АDR*, Београд, 2009. (Knežević Gašo, Pavić Vladimir, *Arbitraža i ADR*, Beograd, 2009).
- Ковачевић Љубинка, Новаковић Урош, „Мирно решавање спорова поводом дискриминације запослених на основу породичних дужности“, *Право и привреда*, бр. 7–9/2018. (Kovačević Ljubinka, Novaković Uroš, „Mirno rešavanje sporova povodom diskriminacije zaposlenih na osnovu породичних дужности“, *Pravo i privreda*, br. 7–9/2018).
- Ковачевић-Перић Слободанка, Боранијашевић Владимир, „Арбитража за радне спорове“, *Право и привреда*, бр. 4–6/2017. (Kovačević-Perić Slobodanka, Boranijašević Vladimir, „Arbitraža za radne sporove“, *Pravo i privreda*, br. 4–6/2017).
- Лазаревић М. Ана, *Радни спорови у вези са колективним отпуштањем запослених и методи за њихово решавање*, докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2019. (Lazarević M. Ana, *Radni sporovi u vezi sa kolektivnim otpuštanjem zaposlenih i metodi za njihovo rešavanje*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2019).
- Лубарда Бранко, *Решавање колективних радних спорова – методи и институције*, Београд, 1999. (Lubarda Branko, *Rešavanje kolektivnih radnih sporova – metodi i institucije*, Beograd, 1999).
- Лубарда Бранко, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд, 2012. (Lubarda Branko, *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, Beograd, 2012).

- Петрушић Невена, „Поступак у парницама поводом колективних уговора“, *Радно и социјално право*, бр. 1–6/2005. (Petrušić Nevena, „Postupak u parnicama povodom kolektivnih ugovora“, *Radno i socijalno pravo*, br. 1–6/2005).
- Радивојевић Миле, Будимчевић Светлана, Киковић Слађана, Гојовић Нађа, Лазовић Ивица, Безбрадица Радован, Јаћимовић Данка, Кокановић Игор, Коштан Ковачевић Данијела, Кривокапић Маја, Добрица Срђан, Станојчић Милош, Кондић Вера, Радовић Зорица, Завођа Наташа, Андрић Слађана, Јашаревић Сенад, Кулић Живко, Милетић Драгана, *Приручник о добрим праксама у мирном решавању радних спорова*, Београд, 2017. (Radivojević Mile, Budimčević Svetlana, Kiković Slađana, Gojović Nađa, Lazović Ivica, Bezbradica Radovan, Jaćimović Danka, Kokanović Igor, Koštan Kovačević Danijela, Krivokapić Maja, Dobrica Srđan, Stanojčić Miloš, Kondić Vera, Radović Zorica, Zavođa Nataša, Andrić Slađana, Jašarević Senad, Kulić Živko, Miletić Dragana, *Priručnik o dobrim praksama u mirnom rešavanju radnih sporova*, Beograd, 2017).
- Risak E. Martin, Holter Christiane (eds.), *Strengthening the Mechanisms of Labour Dispute Prevention and Amicable Resolution in the Western Balkan Countries and Moldova*, Budapest, 2009.
- Стојковић Златановић Сања, „Улога и значај арбитраже у савременом радном праву – теоријски концепт, перспективе и изазови“, *Право и привреда*, бр. 7–9/2018. (Stojković Zlatanović Sanja, „Uloga i značaj arbitraže u savremenom radnom pravu – teorijski koncept, perspektive i izazovi“, *Pravo i privreda*, br. 7–9/2018).
- Uzelac Alan, „Arbitraža i radni sporovi“, *Pravo i porezi*, br. 4/1997.
- Uzelac Alan, „Mirenje kao alternativa suđenju“, *Mirenje u građanskim, trgovačkim i radnim sporovima* (ur. Alan Uzelac, Viktor Gotovac), Zagreb, 2004.
- Чолић Борисав, „Поступци заштите права запослених пред судовима и другим органима“, *Радно и социјално право*, бр. 1–6/2005. (Čolić Borisav, „Postupci zaštite prava zaposlenih pred sudovima i drugim organima“, *Radno i socijalno pravo*, br. 1–6/2005).

Sanja STANOJEVIĆ
Second year PhD student at the University of Belgrade Faculty of Law,
Republic of Serbia

ADVANTAGES OF ARBITRATION OVER COURT RESOLUTION OF EMPLOYMENT DISPUTES

Summary

An employment dispute is a dispute between a single worker and the employer, or between a trade union and employer or association of employers. The division of employment disputes is important because it indicates the method of the settlement of labour disputes. According to Serbian legal system, employment disputes can be settled in court or using one of the alternative labour dispute resolution methods (arbitration, conciliation, mediation). Based on the Law on the Amicable Settlement of Employment Disputes, an institution for the peaceful settlement of labour disputes was established – State Agency for Amicable Settlement of Employment Disputes. Arbitration is always voluntary. The Agency is to be in charge only if both parties accept to solve the dispute using arbitration. An individual employment dispute can be solved using arbitration only if that is allowed by work contract or a general employer act. A collective dispute can also be solved using arbitration. If one of the parties does not want to use an alternative method for solving the problem, arbitration cannot be an option. In that case, the only way to protect its rights is in court. The process of settling a dispute in court before a judge is an extremely strict and formal procedure required by law. The court is obligated to determine relevant facts and make a decision based on them. The judgment is binding for the parties and can be forcedly executed. Protection of rights is accomplished when the judgment or arbitration decision is made and executed. The arbitration decision can be voluntarily executed, unlike the judgment that can be forcedly executed. The arbitration decision cannot be forcedly executed and that is the main disadvantage of the arbitration. The arbitration procedure needs to be improved in order to guarantee the protection of rights.

Key words: *Collective Dispute. – Individual Dispute. – Arbitration. – Court Resolution of a Dispute.*

Датум пријема рада: 29. 12. 2020.

Датум прихватања рада: 1. 2. 2021.