

PRAVNI FAKULTET
ZA PRIVREDU I PRAVOSUĐE

BIBLIOTEKA

Novi Sad

**PRILAGOĐAVANJE PRAVNE REGULATIVE AKTUELNIM
TRENDOVIMA U REGIONU**

Priredio: Redovni profesor dr Milorad Bejatović

**ADAPTING LEGAL REGULATIONS TO CURRENT TRENDS IN
THE REGION**

Edited by: Full Professor Milorad Bejatović, PhD

Pravni fakultet za privredu i pravosuđe
Univerzitet Privredna akademija Novi Sad
Faculty of Law for Business and Justice
University Business Academy Novi Sad

Novi Sad 2015.

Zbornik referata sa međunarodnog naučnog skupa održanog
od 24. – 26. septembra 2015. godine u Novom Sadu
u organizaciji Pravnog fakulteta za privredu i pravosuđe
Univerziteta Privredna akademija u Novom Sadu.

Izdavač:

Pravni fakultet za privredu i pravosuđe
Univerziteta Privredna akademija u Novom Sadu,
Geri Karolja br. 1, telefon: 021 400 – 499
Web: www.pravni-fakultet.info

Recezeni:

Prof. dr Milorad Bejatović
Prof. dr Mirko Kulić
Prof. dr Dragan Mrkšić
Prof. dr Bora Čejović
Prof. dr Miroslav Vitez
Prof. dr Milan Počuča
Prof. dr Milutin Đuričić
Prof. dr Zoran Pavlović
Prof. dr Ivan Joksić
Doc. dr Predrag Mirković

Za izdavača:

Prof. dr Marko Carić

Urednik:

Prof. dr Milorad Bejatović

Štampa:

Štamparija FELJTON, Novi Sad

Tiraž: 150

ISBN 978-86-6019-058-3

Štampanje Zbornika podržao
Sekretarijat za nauku i tehnološki razvoj AP Vojvodine

Članovi Programskog odbora:

Prof. dr Marko Carić

Dekan Pravnog fakulteta za privredu i pravosuđe u Novom Sadu,
Univerziteta Privredna akademija, Republika Srbija

Prof. dr Milorad Bejatović

Profesor Pravnog fakulteta za privredu i pravosuđe u Novom Sadu, Republika Srbija

Akademik prof. dr Miodrag Simović

Potpredsednik Ustavnog suda Bosne i Hercegovine

Prof. dr Borce Davitovski

Ss. Cyril nad Metodeus University, Republic of Macedonia

Prof. dr Kostadin Pušara

Predsednik Udruženja Lobista Crne Gore

Profesor Univerziteta Alfa u Beogradu, Republika Srbija

Prof. dr Bora Čejović

Predsednik Krivičara Srbije

Prof. dr Miroslav Vitez

Ekonomski fakultet u Subotici, Republika Srbija

Prof. dr Dragan Mrkšić

Fakultet tehničkih nauka u Novom Sadu, Republika Srbija

Prof. dr Branko Vučković

Predsednik Osnovnog suda u Kotoru, Republika Crna Gora

Čedomir Backović

Pomoćnik ministra pravde Republike Srbije

Doc. dr Mirko Smoljić

Veleučilište „Lavoslav Ružička“ u Vukovaru, Republika Hrvatska

Prof. dr Rok Lampe

Research Institute of European Faculty of Law in Nova Gorica, Republic of Slovenia

Sebastian Spinei

Faculty of Law, University „Lucian Blaga”, Sibiu, Romania

Igor Denisov Yurevich

Vice President for Development at the Federal State Educational Institution of
Higher Professional Education, Omsk State Institute of Service, Russia

Članovi Organizacionog odbora:

Prof. dr Milorad Bejatović

Prof. dr Mirko Kulić

Doc. dr Predrag Mirković

Doc. dr Darko Golić

Dr. Dragan Grahovac

Sekretar skupa:

Msr Nenad Stefanović

UDK: 349.2:331.109.6

Msr Sanja Maksimović / Sanja Maksimovic, LL.M.

Asistent na Pravnom fakultetu za privredu i pravosuđe
Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu
Assistant at Faculty of Law, University Business Academy in Novi Sad
E-mail: sanja.m03@gmail.com

Msr Nenad Stefanović / Nenad Stefanovic, LL.M.

Asistent i doktorand na Pravnom fakultetu za privredu i pravosuđe
Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu
Assistant and PhD Student at Faculty of Law,
University Business Academy in Novi Sad
E-mail: nenad@pravni-fakultet.info

Msr Rade Milošević / Rade Milosevic, LL.M.

Uprava za vanredne situacije, Beograd
Sector for Emergency Management, Belgrade
E – mail: rade.milosevic@mup.gov.rs

MIRNO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Peaceful Labor Disputes Resolution

A p s t r a k t:

Rad se bavi mirnim rešavanjem radnih sporova, sa posebnim osvrtom na arbitražno rešavanje radnih sporova, kao jedan od najdemokratskijih metoda rešavanja sporova. Kada je reč o mirnom rešavanju radnih sporova osnovni izvor je Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova, koji je donet 2004. godine, mada neke delove uređuje i Zakon o radu, koji je donet 2014 godine. Obzirom da se nalazimo u vremenu tranzicije i ekonomske nestabilnosti, što povlači za sobom turbulencije u privrednim društvima i izaziva njihovu nemogućnost ispunjavanja obaveza prema zaposlenima. Takođe, velika ne zaposlenost, a mala ponuda radnih mesta na tržištu rada, dovodi zaposlene u situaciju, da dozvoljavaju nepoštovanje njihovih zagarantovanih prava, od strane poslodavaca. Iz svih ovih razloga i još mnogih drugih dolazi do konflikata između subjekata individualnog i kolektivnog radnog odnosa. Rešavanje tih konflikata je mnogo pogodnije mirnim putem, nego u redovnom sudskom postupku.

Ključne reči: *Individualni i kolektivni radni spor, strane u sporu, metodi mirnog rešavanja radnog spora, arbitraža.*

A b s t r a c t:

This researches deals with the manner and procedure of peaceful labor disputes resolution (collective and individual ones), with special reference to the way of dealing with the labor arbitration as a form of the most democratic labor disputes resolution. The main source of peaceful resolution of individual and collective labor disputes is Law on peaceful labor disputes resolution adopted in 2004. but some parts of it are regulated by Labor law adopted in 2014. Concerning that we are in a time of transition and economic instability business companies are I enable to fulfill obligations to employees which cause turbulence inside of them. Due to low supply of jobs on the market high unemployment put employees in position in which they allow disrespect of their guaranteed rights, and not to be treated with respect. These reasons lead to a conflict between the individual and the collective labor relationship. Resolution of these conflicts is better suited by peaceful means rather than in ordinary court proceedings.

Keywords: *Individual or collective labor dispute, parties to the dispute, methods of peaceful labor disputes resolution, (labor) arbitration.*

1. UVOD

Dužina trajanja sudskog rešavanja radnih sporova kod nas, iznosi oko 4 godine, što svakako obe strane u sporu drži u neizvesnosti. Arbitraža je svakako brži, efikasniji i ekonomičniji metod rešavanja radnih sporova. Arbitraža kao takva je danas prihvaćena u svim oblastima, naročito je rasprostranjena u trgovačkim sporovima, međunarodnom javnom i radnom pravu.

2. POJAM RADNOG SPORA

Konflikti u oblasti rada su uobičajena pojava za svakom društvu. Mada je posebno izražen u nestabilnim pravnim i ekonomskim sistemima, u periodima društvenih kriza i privrednih turbulencija.¹ Pod opštim pojmom radnog spora, podrazumeva se spor između radnika, odnosno sindikata i poslodavca, odnosno poslodavačkog udruženja povodom povrede ili ugrožavanja individualnih, odnosno kolektivnih prava ili interesa iz rada i po osnovu rada, koji po propisanoj proceduri rešavaju nadležni organi i tela.²

1 Dejan Kostić, (2010). Zaštita prava pred Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova, Zbornik radova, Zaštita prava iz radnog odnosa, Beograd, str. 152.

2 Živko Kulić, (2001). Kolektivni radni sporovi, Beograd, Radnička štampa, str. 21.

2.1. Predmet radnog spora i strane u sporu

Predmetom individualnog radnog spora podrazumeva se povreda individualnog prava ili interesa, odnosno individualne obaveze iz radnog odnosa ili povodom radnog odnosa, a predmetom kolektivnog radnog spora povreda, odnosno ugrožavanje opštih kolektivnih prava, obaveza ili interesi iz radnog odnosa, odnosno povodom radnog odnosa, utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili opštim aktom poslodavca.³Stranom u kolektivnom radnom sporu smatraju se učesnici kolektivnog ugovora, odnosno poslodavac, sindikat, zaposleni ili predstavnik zaposlenih. Stranka u kolektivno radnom sporu može biti i država, i jedinice teritorijalne autonomije i lokalne samouprave, odnosno njihovi ovlašćeni organi. Stranom u individualnom radnom sporu su zaposleni i poslodavac.

2.2. Vrste radnih sporova

Najznačajnija podela radnih sporova je podela na individualne i kolektivne radne sporove. Individualnim radnim sporom smatra se spor između zaposlenog i poslodavca, zbog povrede ili ugrožavanja individualnog prava, obaveze ili interesa, garantovanog zakonom, podzakonskim aktom, kolektivnim ugovorom, opštim aktom poslodavca ili ugovorom o radu koji se rešava pred sudom ili drugim nadležnim organom. Dakle, individualni radni spor nastaje povredom ili ugrožavanjem pojedinačnog prava, obaveze ili interesa iz rada i po osnovu rada. Individualni radni spor se pokreće ako zaposleni nije zadovoljan konačnom odlukom poslodavca. Pre obraćanja sudu zaposleni se pod uslovima utvrđenim Zakonom o radu, odnosno Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova, može obratiti i arbitraži, u cilju da se sporna pitanja reše vansudskim putem, što je u interesu i jedne i druge strane u sporu.⁴Kolektivnim ranim sporom smatra se spor između sindikata, većine zaposlenih, a pod određenim uslovima i savet zaposlenih, na jednoj strani, povodom povrede ili ugrožavanja, odnosno povodom uređivanja, primene ili tumačenja opštih kolektivnih prava, obaveza ili interesa iz rada i po osnovu rada, utvrđenih zakonom ili drugim aktom, koji se, po pravilu, rešava mirnim putem- u postupku mirenja, posredovanja i arbitraže, odnosno u postupku pred naležnim sudom, a izuzetno i putem štrajka, lokauta i drugih oblika pritiska.⁵

3. MIRNO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Rešavanje spornih pitanja formalnim metodama najčešće je institucionalizovano. Formalnim metodama rešavanja kolektivnih radnih sporova

3 Dr. Miljan Baćović, (2010). Kolektivni radni sporovi i njihovo rešavanje, Beograd, Čigoja štampa, str 16.

4 Baćović M. op. cit. str 42.

5 Kulić Ž. Kolektivni radni sporovi, str 41.

smatraju se: metodi mirnog rešavanja, metodi rešavanja putem ekonomskog i drugog pritiska i sudski način rešavanja spornih pitanja. Mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova u interesu je i jedne i druge strane u sporu.⁶ Kod nas mirno rešavanje radnih sporova je uređeno Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova i Zakonom o radu. Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova propisuje pravila i procedure rešavanja kolektivnih i individualnih radnih sporova, osnivanje i rad Republičke Agencije za mirno rešavanje radnih sporova i pravni položaj i način izbora miritelja i arbitra. Rešavanje radnih sporova mirnim putem, zasnovano je na tri načela: dobrovoljnost (u pogledu pristupanja mirnom rešavanju spora), tripartizam (učesće socijalnih partnera u izboru miritelja i arbitra i samom postupku) i nepristrasnost (nezavisnost miritelja i arbitra od strana u sporu).⁷ Agencija za mirno rešavanje radnih sporova obavlja stručne poslove koji se odnose na: mirno rešavanje kolektivnih i individualnih sporova; izbor miritelja i arbitara; vođenje Imenika miritelja i arbitara; stručno usavršavanje miritelja i arbitara; odlučivanje o izuzeću miritelja i arbitara; evidenciju o postupcima mirnog rešavanja radnih sporova; druge poslove određene zakonom. Radom Agencije rukovodi direktor. Direktora postavlja Vlada Republike Srbije.⁸ Metodama mirnog rešavanja radnih sporova smatraju se: mirenje, posredovanje i arbitraža.

3.1. Mirenje

Mirenje je metod rešavanja kolektivnog radnog spora koji se sastoji u pružanju pomoći stranama u sporu od strane miritelja, koji nastoji da ih uveri u potrebu da se sastanu i raspravljaju o predmetu spora, kako bi se lakše sporazumeli o rešenju spora i sami došli do prihvatljivog kompromisa, tj. ugovornog rešenja spora. Miritelj – treće lice mora biti nepristrasna i kompetetna ličnost, koja uvažava i na jednak način predstavlja interese poslodavaca ili njihovih asocijacija i zaposlenih, odnosno sindikata, što ulogu miritelja čini veoma delikatnom. Uspeh mirenja u velikoj meri zavisi od profesionalnog i ličnog autoriteta miritelja, ugleda koji ima kod strana u sporu, njegovog diplomatskog takta u ophođenju sa stranama u sporu, ali i od spremnosti za kompromis, kulture socijalnog dijaloga i dobre vere strana u kolektivnom sporu.⁹

3.2. Posredovanje

Posredovanje se sastoji u pružanju dobrih usluga stranama u sporu od strane trećeg neutralnog lica – posrednika, kako bi im se pomoglo da dođu do

6 Živko Kulić, (2008), Radno pravo, Privredna akademija, Novi Sad, str 514.

7 Kostić D. op.cit. str 156.

8 Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova, Sl. glasnik RS, br. 125/2004 i 104/2009.

9 Lubarda Branko, (1999.) Rešavanje kolektivnih ranih sporova: meodi i instrukcije, Beograd, Centar za publikacije Pravnog fakulteta, str 82.

sporazumnog rešenja u sporu. Ako se u tome ne uspe, posrednik je obavezan da dostavi stranama u sporu obrazložen predlog (preporuku) za rešenje spora, koji razume se pravno ne obavezuje strane u sporu, ali koji treba da ih uveri u ispravnost prihvatanja preporuka za sporazumno rešenje spora. Takva preporuka je samo moralno obavezujuća za strane u sporu.¹⁰

4. POJAM ARBITRAŽE

Arbitraža je metod mirnog rešavanja sporova. Zasniva se na autonomiji volje ugovornih strana. Arbitražni sud je nedržavna, sudska (pravosudna) institucija koja nastaje i vrši funkciju suđenja na osnovu sporazuma stranaka u sporu. Arbitražni sud čine jedno ili više lica – arbitara, ovlašćenih da u određenoj pravnoj stvari sprovedu postupak, reše nastali arbitražni spor i odluče aktom koji ima snagu sudske presude (arbitražna odluka). Arbitri se biraju iz reda najstručnijih ljudi svih profesija i struka, a u direktnoj zavisnosti od konkretnog poslovnog spora koji treba da se reši. Arbitražni postupak je jednostepen, jer nema pravo žalbe, te se sporovi mogu brže rešavati, a arbitražna odluka ima snagu izvršnog sudskog naslova.¹¹

4.1. Prednosti i mane arbitražnog rešavanja sporova

U sporovima koje rešavaju arbitraže, stranke su u mogućnosti da izaberu arbitre, što daje čvršće garancije da će spor rešiti vrhunski pravni ili drugi stručnjak iz odgovarajuće oblasti. Stranke mogu da izaberu materijalno pravo po kome će se njihov spor rešavati, kao i procesno pravo, dakle procena pravila po kojima će se voditi postupak. Arbitražni postupak je jednostepen postupak, manje formalan od redovnog sudskog postupka, pa je zato i brži i po pravilu efikasniji. Arbitri odlučuju objektivno po načelu *bona fides*, vodeći računa o interesima obe stranke. Jednostepenost arbitražnog postupka i pojednostavljen arbitražni postupak pojedini kritičari navode kao mane arbitraže. Istuču da dvostepenost pruža veću garanciju za pravilno rešavanje spora, ali sa druge strane usporava postupak i povećava troškove. Takođe smatraju da određena stroga pravila procedure kakvu ima sud, štite strane od prebrzih i štetnih zaključaka arbitara.¹²

4.2. Arbitražno rešavanje radnih sporova

Arbitraža se smatra jednim od najznačajnijih, najpodesnijih i najrasprostranjenijih metoda mirnog rešavanja radnih sporova. Zahvaljujući

10 Lubarda B., op. cit. str 85.

11 Aleksandar Radovanov, (2008.), Arbitražno rešavanje sporova, Novi Sad, Univerzitet privredna akademija-Pravni fakultet, str 11.

12 Radovanov A., op. cit. str 20.

jednostavnoj i nebirokratizovanoj proceduri i jenostepenom postupku odlučivanja, arbitraža je postala efikasan i za strane u sporu veoma prihvatljiv metod rešavanja spornih pitanja. Arbitraža je poseban metod mirnog rešavanja radnog spora, karakterističan po tome što strane u sporu poveravaju rešavanje spornih pitanja sporazumno izabranom arbitru ili arbitražnom veću. Pre donošenja odluke arbitraža se trudi da strane u sporu ubedi da je u njihovom interesu da sporna pitanja reše sporazumno, uz neposrednu pomoć i angažovanje arbitara.¹³

4.3. Arbitri

Arbitar je u sporu neutralan, stranke ga biraju sporazumno. Izuzetno, stranke mogu da izaberu arbitre iz svojih redova, svaka strana po jednog. U tom slučaju trećeg arbitra, koji je obično predsednik veća biraju strane sporazumno. Članovi arbitražnog veća su ravnopravni, ali ukoliko ne mogu da jednoglasno donesu odluku, presudan je glas predsednika arbitraže. Predsenik arbitraže uvek glasa poslednji. Arbitri su dužni da budu nepristrasni. Prema Zakonu o mirnom rešavanju radnih sporova arbitar može biti lice koje je državljanin Republike Srbije; ima visoku stručnu spremu i najmanje pet godina radnog iskustva u oblasti radnih odnosa; nije osuđivano za krivično delo na bezuslovnu kaznu zatvora od najmanje šest meseci ili za kažnjivo delo koje ga čini nepodobnim za obavljanje ovih poslova; da je lice dostojno dužnosti arbitra. Pored svih navedenih uslova lece koje se bira za arbitra mora da ima i položen pravosudni ispit ili da je redovni profesor fakulteta iz pozitivno-pravnih predmeta. Izbor arbitara vrši se putem javnog oglasa koji objavljuje Agencija za mirno rešavanje radnih sporova. Izbor između prijavljenih kandidata vrši Komisija za izbor arbitra. Komisiju čine dva predstavnika Vlade, dva predstavnika reprezentativnih sindikata osnovanih za teritoriju Republike Srbije i dva predstavnika reprezentativnih udruženja poslodavaca osnovanih za teritoriju Republike Srbije. Predstavnik Vlade imenuje Vlada, a predstavnike sindikata i udruženja poslodavaca imenuje socijalno-ekonomski savet osnovan za teritoriju Republike Srbije, na predlog reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca - članova tog saveta. Komisija bira predsednika iz reda svojih članova. Odluku o izboru arbitara Komisija donosi u roku od 15 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave. Arbitar se bira na četiri godine i može biti ponovo izabran. Svojstvo arbitra stiče se danom upisa u Imenik, koji vodi Agencija za mirno rešavanje radnih sporova.

4.4. Pokretanje postupka pred arbitrom prema Zakonu o mirnom rešavanju radnih sporova R. Srbije

Postupak arbitražnog rešavanja radnog spora pokreće se podnošenjem predloga Agenciji za mirno rešavanje radnih sporova. Predlog za pokretanje postupka, strane u sporu mogu da podnesu zajednički, a može i samo jedna

13 Kulić Ž., Radno pravo, str 518-519.

strana da podnese predlog. U predlogu strana, odnosno strane treba da navedu ime, prezime i adresu, odnosno naziv i sedište strana u sporu i predmet spora. Uz predlog, potrebna je da strane u sporu dostave dokumentaciju u vezi sa predmetom spora, kao i imena svedoka, ako ih imaju. U slučaju da je samo jedna od strana u sporu podnela predlog, Agencija je u obavezi da dostavi predlog i dokumentaciju drugoj strani u sporu. Drugoj strani se ostavlja rok od tri dana, da se izjasni da li prihvata arbitražno rešavanje spora. Ukoliko su obe strane sa predlogom za rešavanjem spora pred arbitražom, arbitar je dužan da zakaže raspravu u roku od tri dana od dana prijema predloga i o tome obavestava strane u sporu. Rasprava se održava u prisustvu strana u sporu i arbitra. Arbitar otvara raspravu i utvrđuje da li sva pozvana lica prisustvuju raspravi. Ako jedna od strana u sporu neopravdano izostane sa rasprave arbitar može da održi raspravu u njenom odsustvu, uzimajući u obzir dokumentaciju koju je ta strana dostavila. Svaka strana u sporu može da povuče predlog za pokretanje postupka pred arbitrom najkasnije do dana otvaranja rasprave. Održavanje rasprave je javno. Arbitar može da isključi javnost na zahtev strana u sporu, ako za to postoje opravdani razlozi. Arbitar rukovodi raspravom, uzima izjave od strana u sporu i drugih lica u postupku, izvodi dokaze i stara se da se u toku rasprave iznesu sve činjenice relevantne za odlučivanje. Strane u sporu imaju pravo da se pred arbitrom izjasne o predmetu spora i odgovore na navode druge strane u sporu. Arbitar odlučuje o odlaganju rasprave, po službenoj dužnosti ili na zahtev strane u sporu. U slučaju da je rasprava odložena, arbitar je dužan da zakaže raspravu najkasnije u roku od pet dana od dana odlaganja rasprave. Strane u sporu imaju pravo da daju završnu reč na raspravi. Ako arbitar smatra da je predmet spora raspravljen tako da može da odluči, zaključuje raspravu. Arbitar donosi rešenje o predmetu spora u roku od 30 dana od dana otvaranja rasprave. Rešenje je pravnosnažno i izvršno danom dostavljanja stranama u sporu, a ako je u rešenju određeno da se radnja koja je predmet izvršenja može izvršiti u ostavljenom roku, rešenje postaje izvršno istekom tog roka. Protiv rešenja nije dozvoljena žalba. Strane u sporu su dužne da obaveste sud o donošenju rešenja ako je postupak pred sudom prekinut.¹⁴

4.5. Arbitražna odluka

Najčešće korišćena definicija arbitražne odluke glasi: "arbitražna odluka je krajnji ishod arbitražnog postupka i konačni rezultat odlučivanja arbitražnog veća ili arbitra- pojedinca o predmetu spora."¹⁵

Uparedna arbitražna praksa ne nudi primere, koji bi doprineli sagledavanju jedinstvenog pojma i definicije arbitražne odluke. Primeri iz izvora međunarodne trgovine arbitraže nisu dovoljni da bi se izrekla jedna sveobuhvatna definicija arbitražne odluke. Pod pojmom "arbitražna odluka" podrazumevamo svaku odluku arbitražnog veća ili arbitra-pojedinca, usmerenu na rešavanje materijalnih i procesnih pitanja u vezi sa arbitražnim postupkom, od merituma spora do

14 Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova, Sl. glasnik br. 125/2004 i 104/2009.

15 S. Triva, Vorgić, Varadi, (1973), Arbitražno rešavanje sporova, Novi Sad, str

različitih radnji postupka, uključujući pitanja nadležnosti arbitražnog tribunala, kao i privremenih mera i mera obezbeđenja. Svaka arbitražna odluka, a posebno arbitražna presuda, je istovremeno i vrstauslovne prinudne mere, koja može biti prisilno izvršena posredstvom suda, ukoliko je same stranke ne primene dobrovoljno. Nemoguće je dati jednu jedinstvenu definiciju arbitražne odluke, jer arbitražni sud donosi veoma različite odluke u kojima rešava brojna procesnopravna i materijalnopravna pitanja. Odluke koje donosi arbitražni sud su: konačna odluka, delimična odluka, međuodluka, privremena ili preliminarna odluka, odluka u slučaju odsutnosti jedne stranke, odluka na osnovu poravnjanja stranaka, odluka na osnovu prava ili pravičnosti. Arbitražna pravila UNCITRAL-a, koja su namenjena ad hoc arbitražama, ali i veoma korišćena u radu stalnih arbitraža, postavljaju nekoliko zahteva formu, koju arbitražna odluka mora da ima.

Pravila traže:

- da odluka bude pismena;
- da je obrazložena;
- da su je potpisali svi arbitri, a ako neko od njih to nije hteo da učini da se navede razlog za to;
- da sadrži datum donošenja i
- ime mesta u kome je doneta.¹⁶

Prema Zakonu o mirnom rešavanju radnih sporova, arbitražna donosi rešenje. Rešenje treba da sadrži: uvod, izreku, obrazloženje, uputstvo o pravnom sredstvu, ime, prezime i potpis arbitra, broj i datum rešenja, pečat Agencije.

4.6. Vrste arbitraže

U uporednom pravu i našoj pravnoj nauci arbitraže se najčešće dele prema: 1. njihovoj nadležnosti, 2. obaveznosti njihovog postupka i njihovih odluka, 3. vremenu za koje se osnivaju, 4. njihovom sastavu, 5. prema ostalim kriterijumima.¹⁷

4.6.1. Pravna i interesna arbitraža

Pravna arbitraža se najviše koristi u vezi sa primenom i tumačenjem kolektivnih ugovora, što podrazumeva odlučivanje o individualnim i kolektivnim radnim sporovima ovog tipa. Interesna arbitraža rešava interesne radne sporove, njoj se poklanja posebna pažnja s obzirom da su interesni sporovi društveno

¹⁶ Član 32, Arbitražna pravila UNCITRALA

¹⁷ Kulić Ž., Kolektivni radni sporovi, str 144.

najznačajniji radni sporovi. Pošto se arbitraža pokazala kao veoma efikasan metod rešavanja ove vrste sukoba, danas se u toj oblasti smatra nezaobilazni sredstvom.¹⁸

4.6.2. Fakultativna i obavezna arbitraža

Fakultativna arbitraža je dobrovoljan oblik mirnog rešavanja radnih sporova, ona daje strankama mogućnost da same biraju arbitre, koji će rešavati nastali spor i određuju kakvo će dejstvo imati arbitražna odluka. Obavezna arbitraža je poseban metod mirnog rešavanja radnih sporova, u kojem su strane u sporu obavezne pristupiti arbitražnom postupku i prihvatiti arbitražnu odluku. Međutim, pod obaveznom arbitražom podrazumeva se i arbitraža kod koje je arbitražni postupak obavezan, a arbitražna odluka neobavezna.¹⁹

4.6.3. Stalna i privremena arbitraža (ad hoc)

Stalna arbitraža je organizaciono, administrativno i tehološki potpuno konstituisana i opremljena. Ona ima svoj akt o osnivanju, sedište, organe arbitraže i spisak arbitara sa koga se bira arbitar. Privremena ili ad hoc arbitraža se formira za konkretan spor i sa rešenjem tog spora ona prestaje. Ona nema administrativni aparat, niti stalna pravila po kojima arbitraža postupa. Same stranke kreiraju svojom voljom arbitražno suđenje. Ad hoc arbitraža ima za svrhu da raspravi jedan ili više sporova. Osnovna odlika ove arbitraže je da ona prestaje postojati čim se u tom konkretno sporu donese odluka.²⁰

4.6.4. Individualna i kolektivna arbitraža

Individualna arbitraža je arbitraža u kojoj spor rešava arbitar pojedinac, obično se upotrebljava u individualnim radnim sporovima i jednostavnijim kolektivnim sporovima. Kolektivna arbitraža u kojoj spor rešava veće arbitara, koje obično broji tri arbitra.

4.6.5. Savetodavna i arbitraža poslednje ponude

Savetodavnu arbitražu teoreičari nazivaju modelom arbitraže, a ne vrstom. Za nju je karakteristično da strane u sporu dobrovoljno pristupaju arbitražnom postupku, a ne obavezuju se da će prihvatiti arbitražnu odluku. Samo u slučaju da strane u sporu prihvate odluku, ona postaje obavezujuća. Arbitraža

18 Senad Jašarević, (2000.), Doktorska disertacija, Novi Sad, str 130.

19 Baćović M., op. cit. str 117.

20 Radovanov A., op. cit. str. 24.

poslenje ponude, kao što i sam naziv kaže, je arbitraža u kojoj strane u sporu imaju mogućnost da predlože jedno ili više rešenja spora. U tom slučaju arbitri imaju obavezu da donesu odluku o predmetu spora, opredeljujući se za jednu od ponuda strana u sporu.

ZAKLJUČAK

Osnovni izvor rešavanja individualnih i kolektivnih radnih sporova je Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova, koji je donet 2004. godine, mada neke delove uređuje i Zakon o radu, koji je donet 2014. godine. Obzirom da se nalazimo u vremenu tranzicije i ekonomske nestabilnosti, što povlači za sobom turbulencije u privrednim društvima i izaziva njihovu nemogućnost ispunjavanja obaveza prema zaposlenima. Takođe, velika nezaposlenost, a mala ponuda radnih mesta na tržištu rada, dovodi zaposlene u situaciju, da dozvoljavaju nepoštovanje njihovih zagarantovanih prava, od strane poslodavaca. Iz svih ovih razloga i još mnogih drugih dolazi do konflikata između subjekata individualnog i kolektivnog radnog odnosa. Rešavanje tih konflikata je mnogo pogodnije mirnim putem, nego u redovnom sudskom postupku. U cilju smanjenja broja konflikata, u radnim odnosima, država bi mogla u vidu olakšica pomoći privrednim društvima, da lakše prevaziđu ekonomsku krizu. U tom slučaju privredna društva bi bila finansijski rasterećanija i jača, što bi svakako uslovlilo veće poštovanje prava zaposlenih i smanjilo potrebu poslodavaca da otkazuju ugovore o radu zaposlenima. Takođe, postoji potreba za nekim vidom dodatne obuke i obaveštavanja zaposlenih o njihovim pravima i obavezama. Taj vid obuke i obaveštavanja bi mogao da se organizuje kod poslodavca, uz pomoć države, odnosno Ministarstva rada, jer svaka obuka zahteva određena finansijska ulaganja. Na taj način bi zaposleni bili upoznati sa svim svojim pravima i obavezama, a i oslobodili bi se straha da zahtevaju poštovanje svojih prava.

LITERATURA:

1. Miljan Bačović, Kolektivni radni sporovi i njihovo rešavanje, Čigoja štampa, Beograd, 2010.
2. Senad Jašarević, Doktorska disertacija, Novi Sad, 2000.
3. Dejan Kostić, Zaštita prava pred Agencijom za mirno rešavanje radnih sporova, Zbornik radova, Zaštita prava iz radnog odnosa, Beograd, 2010.
4. Živko Kulić, Kolektivni radni sporovi, Radnička štampa, Beograd 2001.
5. Živko Kulić, Radno pravo, Privredna akademija, Novi Sad, 2008.
6. Branko Lubarda, Rešavanje kolektivnih radnih sporova: metodi i instrukcije, Centar za publikacije Pravnog fakulteta, Beograd, 1999.
7. Aleksandar Radovanov, Arbitražno rešavanje sporova, Privredna akademija, Novi Sad, 2008.

8. S. Triva, Vorgić, Varadi, Arbitražno rešavanje sporova, Novi Sad, 1973.
9. Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova, Sl. glasnik RS, br. 124/2004 i 104/2009
10. Arbitražna pravila UNCITRAL-a

CIP - Каталогизација у публикацији
Библиотека Магице српске, Нови Сад

340.134(497)(082)

**МЕЂУНАРОДНИ научни скуп “Прилагођавање правне регулативе
актуелним трендовима у региону” (2015 ; Нови Сад)**

[Zbornik referata sa Međunarodnog naučnog skupa “Prilagođavanje pravne regulative aktuelnim trendovima u regionu”, 24-26. septembar 2015, Novi Sad] / [priređio Milorad Bejatović]. - Novi Sad : Pravni fakultet za privredu i pravosuđe, 2015 (Novi Sad : Feljton). - 825 str. : ilustr. ; 24 cm

Tiraž 150. - Bibliografija uz svaki rad. - Rezime na engl. jeziku uz većinu radova.

ISBN 978-86-6019-058-3

а) Правна регулатива - Усаглашавање - Балкан - Зборници
COBISS.SR-ID 299340807