

Републичка агенција за мирно решавање радних спорова

**МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА
ПРАКСА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ**

Београд 2023. године

МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА ПРАКСА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

ИЗДАВАЧ:

Републичка агенција за мирно решавање радних спорова,
Македонска 4,
Београд
E-mail: kabinet@ramrrs.gov.rs

ЗА ИЗДАВАЧА:

др Ивица Лазовић, директор

Рецензенти:

Проф. др Радоје Брковић
Правни факултет Универзитета у Крагујевцу

Проф. др Слободанка Перић Ковачевић
Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у
Косовској Митровици

Аутор:

др Ивица Лазовић

ШТАМПА: Графех траде д.о.о. Земун, Београд

ТИРАЖ: 300 комада

ISBN-978-86-905254-0-9

УВОДНА РЕЧ

Поштовани читаоци,

У сусрет значајном јубилеју, 20 година примене Закона о мирном решавању радних спорова и 20 година рада Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, одлучили смо се да припремимо једану опширнију монографију о нашем раду и мирном решавању радних спорова у пракси у Србији. У томе нас је охрабрио успех који су имала два наша ранија издања Приручника о добрим праксама у мирном решавању радних спорова. Ова монографија је у великој мери настављач њихове добре праксе.

Циљ ове монографије је да и кроз овај вид комуникације заинтересованима омогућимо што бољу информисаност о питањима и темама значајним за правни институт мирног решавања радних спорова и рад ове Агенције.

Услуге Агенције, мислења и арбитраже су добровољне, те је у циљу њихове промоције у ери када информације посебно добијају на значају и креирају ставове, мишљења и уверења, важно да и на овај начин пружимо свим заинтересованим - запосленима, синдикатима, послодавцима, државним органима и стручној јавности информације о нашем раду.

Свих ових година, активно се унапређујемо и развијамо, а чему доприносе наши искусни миритељи и арбитражи, чији рад желимо да вам приближавамо кроз ову монографију. Студије случаја из наше вишегодишње праксе су допуњене и проширене, а и статистички подаци су прилагођени и направљен је пресек стања закључно са претходном годином. Треба напоменути и рад и допринос пракси свих запослених у Агенцији, а посебно Драгане Андоновске код избора праксе и Милоша Прокића код графичких приказа. Заиста су пуно допринели изгледу ове публикације.

Надам се да ће вам странице које су пред вама, бити од помоћи.

*др Ивица Лазовић
Директор Агенције*

ДРУГИ О НАМА

Љубисав Орбовић

Председник Савеза самосталних синдиката Србије

„Мирно решавање радних спорова представља пожељно средство за решавање несугласица у процесу рада, уз истовремено очување добрих односа између запосленог и послодавца. А управо добри односи, сарадња и дијалог воде успешном пословању на нивоу предузећа или установе, односно економски успешном и социјално одговорном друштву.“

Чеданка Андрић

Председница Уједињених гранских синдиката „Независност“

„Мирно решавање радних спорова за раднике значи пре свега могућност да се радни спор реши у кратком року и да се не иде на суд. Ми охрабрујемо наше чланове да га користе што више, охрабрујемо и послодавце да користе овај институт, јер је неопходно да и они буду страна који тај институт прихвата.“

Милош Ненезић

Председник Уније послодаваца Србије

„Послодавци подржавају механизме за мирно решавање радних спорова, јер су моћан алат који помаже странама у спору да саме нађу решење проблема, чиме доприносе развоју социјалног дијалога и равнотежи одрживог економског и социјалног напретка.“

САДРЖАЈ

1. Појам радног спора.....	9
2. Методи мирног решавања радних спорова.....	11
3. Институционализација мирног решавања радних спорова.....	13
4. Историја мирног решавања радних спорова у Србији.....	15
5. Вансудско институционално решавање радних спорова у Србији.....	17
6. Надлежност и организација Републичке агенције за мирно решавање радних спорова.....	18
7. Услуге које агенција пружа заинтересованим лицима.....	21
8. Мирно решавање индивидуалних радних спорова – арбитраже.....	21
8.1 Поступак пред арбитром.....	22
9. Мирно решавање колективних радних спорова - мирења.....	25
9.1 Поступање миритеља у мирењу.....	27
9.2. Учешће миритеља у колективном преговарању.....	28
10. Поступак ради пружања услуга.....	30
11. Избор миритеља и арбитра.....	32
12. Вођење Именика миритеља и арбитра.....	32
13. Миритељи и арбитри уписани у Именик до краја 2022. години.....	33
14. Вођење евиденција о индивидуалним и колективним радним споровима.....	38
15. Промотивне и развојне активности.....	39
15.1 Информисање јавности.....	39
15.2 Информатизација, дигитализација и ИТ унапређење рада.....	40
16. Сарадња Агенције у циљу унапређења.....	41
16.1 Сарадња са Међународном организацијом рада.....	41
16.2 Сарадња са организацијама цивилног друштва.....	42
16.3 Сарадња са социјалним партнерима.....	44
16.4 Сарадња са стручном јавношћу.....	45
17. Телефонска линија за информисање око правне заштите у случају злостављања на раду „СОС мобинг телефон“.....	46
18. Препоруке Владе Републике Србије.....	47
19. Управљање квалитетом CAF (Common Assessment Framework).....	47
20. Статистички показатељи броја поступака.....	50
21. Решавање радних спорова пред судовима.....	58
22. Примери из праксе.....	60
23. КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОРОВИ.....	69
24. ИНДИВИДУАЛНИ РАДНИ СПОРОВИ.....	103
25. ПРИЛОЗИ.....	139
ИЗВОД ИЗ ЛИТЕРАТУРЕ.....	175
ENGLISH VERSION OF THE MANUAL.....	177
The Republic Agency for the Peaceful Settlement of Labor Disputes.....	178
STRIKE.....	181
MOBBING.....	183
Best practices manual for peaceful settlement of labour disputes.....	185
Collective labour disputes.....	185
Individual labour disputes.....	191
LAW ON AMICABLE RESOLUTION OF LABOUR DISPUTES.....	199

1. Појам радног спора

Према резолуцији Међународне организације рада о статистици штрајкова, блокада и других акција због радних спорова, радни спор је: „стање неслагања око одређеног питања или групе питања око којих постоји сукоб између радника и послодавца, или због којих радници или послодавци изражавају притужбу, или због којих радници или послодавци подржавају друге раднике или послодавце у њиховом захтеву или притужби“.¹

Радни спор може да се одреди као спор настао између радника, односно службеника и организације (послодавца) поводом повреде права или непосредних личних интереса признати правним прописима, колективним уговором или уговором о раду и за чије је решавање надлежан одређени орган.²

Такође, радни спорови се могу дефинисати и као спорови између радника и послодавца или синдиката и послодавца, односно послодавачке асоцијације поводом повреде индивидуалног или колективног права или обавезе из радног односа, заснованих на закону који се по прописаном поступку решавају пред надлежним судом или овлашћеним органима.³

Радни спор се може одредити и као спор који настаје због повреде права и обавеза из радног односа између запосленог и послодавца.⁴

По неким мишљењима, радни спор је онај спор који настаје између странака радног односа онда када једна странка радног односа чињењем или нечињењем онемогућава остваривање права или врши повреду права или интереса заснованог на праву друге странке за измену постојећих, или утврди нова права и обавезе, односно услове рада.⁵

Када говоримо о врстама радних спорова, најчешће су присутне две класификације радних спорова: прва према броју лица укључених у спор, односно према природи спора, и ту разликујемо индивидуалне и колективне радне спорове, о и према природи спорног односа где говоримо даље о правним и интересним споровима. Под правним колективним радним споровима подразумевамо пре свега спорове о примени и тумачењу радноправних прописа, док под интересним колективним радним споровима подразумевамо спорове који настају поводом уређивања услова рада и запослења.

Индивидуални радни спорови су спорови који се везују за неко индивидуално право или лични интерес на основу закона, колективног уговора или уговора о раду који произилази из радног односа или поводом радног односа.

Под индивидуалним радним спором се подразумева спор који настаје између радника, као појединца и послодавца поводом непризнавања или повреде каквог

¹ Resolution concerning statistics of strikes, lockouts and other action due to labour disputes, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993)

² А. Балтић, М. Деспотовић, Основи радног права Југославије, Савремена администрација, 1978, стр. 327.

³ Д. Паравина, Радно право, Службени гласник, Београд, 1998, стр. 160.

⁴ В. Брајић, Радно право, Савремена администрација, Београд, 2001, стр. 424.

⁵ Б. Шундерић, О радном спору, Анали Правног факултета, Београд, бр.1-3/91, стр. 354.

индивидуалног (појединачног, личног права) из радног односа или непосредног личног интереса заснованог на праву или поводом повреде радне обавезе из радног односа утврђене правним прописима.⁶

Односно, спор између радника и послодавца у вези са закључивањем, постојањем или престанком индивидуалног уговора о раду, који се решава пред надлежним судом или другим органом у утврђеном поступку.⁷

Под индивидуалним радним спором може се подразумевати и спор који настаје између радника, односно службеника и организације (послодавца) поводом повреде права или непосредних личних интереса признатих правним прописима, колективним уговором или уговором о раду, за чије је решавање надлежан одређени орган.⁸

Индивидуални радни спорови се могу дефинисати и као спорови који настају између појединог радника и предузећа, односно послодавца поводом утврђивања или остваривања права из радног односа.⁹

Колективни радни спор је онај спор који настаје поводом повреде колективног интереса, односно колективних права, тј. права радног колектива и настаје било било поводом утврђивања права или у вези са применом и интерпретацијом права утврђених важећим правним прописима.¹⁰

Дакле, колективни радни спор је конфликт између групе односно колектива радника или њихове организације са једне стране и послодавца или организације послодавца са друге стране, поводом ускраћивања права или интереса.¹¹

Предмет овог спора је решавање стања поводом повреде права, обавеза или интереса целог или једног дела колектива.

Колективним радним споровима је дуго сматран спор који настаје између радничких организација, најчешће синдикалних, групе радника са једне стране и привредних организација, односно послодаваца са друге стране. Повод за спор је закључење, извршење, престанак или тумачење колективних радних уговора или поводом установљења општих услова рада, при чему су ти спорови подвргнути посебној процедури преговарања, мирења, арбитраже или посредовања.¹²

Колективни радни спор је елемент колективног радног права и представља врсту радног спора који настаје поводом колективних права или ради заштите колективних интереса у вези са колективним радним односом.¹³

У ужем смислу колективни радни спорови су спорови поводом закључивања и примене колективног уговора у раду, а у ширем смислу би обухватио спор

⁶ Б. Шундерић, О радном спору, Анали Правног факултета, Београд, бр. 1-3, стр. 355,

⁷ Д. Паравина, Радни спор у југословенском и упоредном праву, Правни живот, III том, 1995, стр. 552.

⁸ А. Балтић, Основи радног права ФНРЈ, Савремена администрација, Београд, 1955, стр. 237.

⁹ П. Јовановић, Радно право, Службени гласник, Београд, 2000, стр. 373.

¹⁰ Б. Шундерић, О радном спору, Анали Правног факултета, Београд, бр. 1-3, стр. 357.

¹¹ И. Лазовић, Право на мирно решавање радних спорова, Правни живот, Копаоник, 2017, стр. 331,

¹² Д. Перишић, Судска заштита права из радних односа у ФНРЈ, Београд, 1958, стр. 95.

¹³ Б. Лубарда, Решавање колективних радних спорова, Правни факултет, Београд, 1999, стр. 123.

поводом (тумачења и) примене колективних права радника садржаних у другим општим актима (у закону, уредби итд.).¹⁴

Колективни радни спорови могу се класификовати на правне и интересне колективне радне спорове, без обзира на то шта је предмет радног спора.

Могућа је подела колективних радних спорова и према нивоима на којима настају, односно на којима се одвијају, на нивоу предузећа, његовог дела, гране индустрије, државе или наднационалном нивоу.¹⁵

2. Методи мирног решавања радних спорова

Када говоримо о методама решавања радних спорова и најчешће примењиваним методама за њихово решавање, оне се разликују од врсте спора, да ли је колективи или индивидуални спор у питању. Методе на којима се заснива решавање радних спорова могу бити формалне и неформалне. Када говоримо о неформалним методама, имамо у виду пре свега решавање спорова на нивоу послодавца, као и на вишим нивоима њиховог решавања, разговором и договором, док формални методи подразумевају одређену форму и процедуру која се мора испоштовати. Најчешћи формални метод је судско решавање радних спорова, као и институционално вансудско решавање радних спорова.¹⁶

Уобичајени методи мирног решавања колективних радних спорова су: мирење, посредовање, испитивање чињеница, арбитража.¹⁷

Методи мирног решавања радних спорова могу бити предвиђени законским путем и уговорним путем између страна у спору.

Мирење је најчешћи коришћени метод у колективним споровима. Оно се може одредити појмовно као пружање помоћи странама у спору од стране (по)миритеља, који настоји да их увери у потребу да се састану и расправљају о предмету спора, како би се лакше споразумеле о решењу спора и саме дошле до прихватљивог компромиса. Задатак миритеља је да убеди стране у спору да дођу до не само прихватљивог, већ и праведног решења. Мирење може да се повери једном или већем броју лица.¹⁸

Ако мирење успе саставља се записник (споразум), у супротном записник о неуспеху мирења. Постигнути споразум постаје саставни део колективног уговора у случају интересних колективних радних спорова .

Посредовање или медијација је метод који се такође често користи и које подразумева пружање услуга странкама у спору и достављање предлога за решење спора од стране посредника.

Посредовање је метод у коме посредник као треће неутрално лице предлаже компромисно решење странама у спору, за превазилажење спорних

¹⁴ Исто, стр. 38-42 .

¹⁵ Исто, стр. 43-60

¹⁶ И. Лазовић, М. Радивојевић, Допринос МОР мирном решавању радних спорова, УРПСО, 2019, стр.203,

¹⁷ Исто, стр. 206,

¹⁸ Ж. Кулић, Индустрijски односи, ПФМУ, Београд, 2007, стр. 365.

питања¹⁹. Ипак, основни циљ посредника треба да буде да стране у спору саме дођу до споразумног решења, а да их он само приближи том циљу.

Посредника бирају странке, односно стране у спору или у неким случајевима министар надлежан за рад, ако се о избору не споразумеју странке, са листе непристрасних компетентних лица које министар одреди, уз консултовање синдиката и удружења послодаваца.

Ако стране у спору прихвате понуђени предлог, текст таквог предлога постаје саставни део колективног уговора. У многим земљама прописана је обавеза министра за рад да јавно објави предлог посредника и разлоге одбијања. Наравно, само у случају да стране у спору нису прихватиле понуђени предлог посредника.

Постоје бројне врсте посредовања. Између осталог, то су: добровољно (правило) и обавезно; приватно (поверено приватним лицима) или јавно (јавне службе за мирење и посредовање) и инокосно и колективно посредовање (одбор посредника). Такође, посредовање може бити факултативно и обавезно, што зависи од прописа конкретне државе.

Арбитража је метод који подразумева поверавање трећем лицу (лицима) решавање спора. Арбитар, односно арбитража доноси правно обавезујућу одлуку, којом се спор правноснажно окончава, осим у случају тзв. саветодавне арбитраже.

Арбитража се сматра за најзначајнији, најпodesнији и најраспрострањенији метод за решавање радних спорова, који карактерише поверавање решавања спора арбитру или арбитражном већу.²⁰

Арбитражу спроводе арбитри који могу бити неутрални (трећа страна) што је најчешће правило или из редова самих страна у спору. У многим земаља арбитражу спроводе професионални арбитри, нпр. у Великој Британији, Аустрији, САД, Канади.

Стране у спору могу одредити било које лице за арбитра, али најчешће се формирају посебна удружења арбитра или јавне службе за мирење и посредовање које сачињавају листу компетентних и неутралних лица која могу бити изабрана за арбитре (та лица нису у радном односу у тим службама).

У случају решавања правног колективног радног спора, одлука арбитраже има дејство правноснажне судске пресуде, док код решавања интересних колективних радних спорова постаје интегрални део колективног уговора. Одлука арбитраже је коначна и изузетно се може побијати пред судом.

Поред наведених, постоји и низ других метода за решавање радних спорова, као што је испитивање чињеница, нагодба или поравнање, евалуација случаја, утврђивање чињеница, мини- суђење, меди-арбитража, унајмљивање судија и процес пред постављеним (изабраним) судијом итд.

¹⁹ Ж. Кулић, исто, стр. 365.

²⁰ Ж. Кулић, 366.

3. Институционализација мирног решавања радних спорова

Институционализација мирног решавања радних спорова је глобални тренд од друге половине прошлог века, који даје велики допринос решавању радних спорова мирним путем и на основу закона. Настанку институција које се баве радним споровима је погодновао и допринео процес афирмације мирних метода за решавање свих спорова, па тако и радних спорова. Велику улогу су имале и Уједињене нације и Међународна организација рада. Улога ових институција, поред решавања радних спорова, је и у превентивном деловању које доприноси смањењу спорова између социјалних партнера, односно послодаваца и запослених.

Институције за решавање радних спорова могу бити:

1. јавне (официјелне) службе - најчешће се за мирење и посредовање оснивају заједничке институције, под различитим називима (службе, одбори, комисије и сл.);
2. приватне институције за аутономно приватно мирење и посредовање - најчешће се ангажују миритељи или посредници појединци, али уговорне стране могу формирати и приватне одборе (уговором успостављене институције);
3. мешовити модели - комбинују се аутономни (уговорни, приватни) и јавни (официјелни) методи.²¹

Институције за мирно решавање радних спорова се срећу у упоредном праву у многим државана, тако да нпр. у Шведској јавне службе за мирење постоје под називом Одбори за мирење.²² Осим тога, основан је и Национални биро за мирење који именује помиритеља за дати колективни радни спор, помиритељи се именују из реда судија или јавних службеника у државној управи. Они нису у радном односу у Националном бироу за мирење, већ се *ad hoc* ангажују. Законом је предвиђена обавеза страна о спору да о намери предузимања индустријске акције обавесте Биро, помиритељ предлаже решење спора које правно не обавезује стране у спору.

У Великој Британији основана је Служба за саветовање, мирење и арбитражу (ASAC), организована је на принципу трипартизма, независна је од министарства, иако влада одређује буџет, служба има првенствену улогу у мирењу, ређе у посредовању, уз сагласност страна у спору служба може решавање спора пренети на "ad hoc" арбитра или на стални законом формиран орган за добровољну арбитражу, познат по називу: Центални арбитражни комитет (CAC).²³

У Немачкој, уколико стране у интересном колективном радном спору нису закључиле споразум о посредовању, или ако посредовање не доведе до решења, могу се обратити Државном одбору за споразумевање. Поступак посредовања најпре се одвија пред посредником кога именује министар рада,

²¹ Ж. Кулић, исто, стр. 333.

²² Б. Лубарда, Радно право, расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Правни факултет, Београд, 2012. стр. 965.

²³ Б. Лубарда, Радно право, расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Правни факултет, Београд, 2012. стр. 965.

ако овакво посредовање не успе, стране у спору се могу обратити Државном одбору за споразумевање, као сталном телу чије посреднике именује министар рада. Листу посредника министарство формира у сарадњи са синдикатима и удружењима послодаваца.

У Италији постоји релативна неинституционализација мирних метода, што је један од разлога знатног броја конфликта који се решавају штрајковима, у колективним радним споровима мањег значаја. Посредовање и мирење се одвија уз учешће локалне берзе рада, у колективним радним споровима већег значаја, уз укључивање министарства рада. У индивидуалним радним споровима, поред локалних берзи рада, значајну улогу имају и комисије за посредовање.

У Сједињеним Америчким Државама је Тафт - Хартлијевим законом предвиђено оснивање Федералне службе за мирење и посредовање (FMSC).²⁴ То је независна служба која одговара непосредно председнику САД. На челу службе је директор кога именује председник САД, уз сагласност Сената. Служба је организована тако што је формирано 12 обласних служби у већим градовима. Служба решава интересне колективне радне спорове који се јављају поводом преговарања ради закључивања новог колективног уговора или промена постојећег, а о намери закључивања, односно отказа или промене колективног уговора, једна страна је дужна да обавести другу страну и службу у одређеним роковима, своје услуге служба нуди на захтев страна у спору или по сопственој иницијативи, и пре него што евентуално дође до спора - превентивно посредовање, обавезно је мирење и посредовање уз помоћ службе у решавању интересних кол. радних спорова у делатностима од виталног значаја, служба своје услуге пружа и у решавању колективних радних спорова који укључују запослене јавне службенике. Међутим, у случају међусиндикалних спорова о стицању преговарачких права делују управне агенције - Национални одбори за радне односе (најчешће у оквиру министарства рада).

У Јапану срећемо три врсте јавних служби за мирење и посредовање. То су: Централна и локалне комисије за радне односе: у приватном сектору, за јавне корпорације и владина предузећа, за област поморства. Састав комисије одређује министар рада уз поштовање принципа трипартизма. Комисије ређе поступају у својству арбитраже, поступак мирења врши миритељ (један или више њих), а посредовање - посреднички комитет, у делатностима од виталног значаја стране су обавезне да прибегну поступку мирења и посредовања.²⁵

У Немачкој стране у спору својим споразумом образују одборе за посредовање (једнак број представника синдиката и послодаваца, а председава му неутрални члан), на нивоу предузећа и гране. Ако споразум о посредовању не постоји или ако посредовање не успе, странке се могу обратити државном одбору за посредовање.²⁶

²⁴ Б. Лубарда, Радно право, расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Правни факултет, Београд, 2012. стр. 967.

²⁵ Б. Лубарда, Радно право, расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Правни факултет, Београд, 2012. стр. 967.

²⁶ Исто. 967.

У Италији, стране у спору споразумом одређују поступак - мирење или посредовање. Поступак се одвија пред приватним посредницима.

У Француској, облигационим делом колективног уговора или посебним споразумом одређују се методи мирног решавања радних спорова, уз учешће приватних посредника. Као помоћни метод се јавља мирно решавање уз помоћ јавне власти.²⁷

4. Историја мирног решавања радних спорова у Србији

Пре Првог светског рата у Србији је индустрија била на својим раним почецима и радничка класа је била малобројна и у настајању. Први синдикат (опанчарских радника) појављује се у последњој деценији 19. века, али је брзо угушен.²⁸

Забележено је да је 1907. године у Србији било 23 штрајка, 1908 - 18, 1909 - 47 и 1910 - 47 штрајкова. Поред радничких, помињу се и штрајкови државних службеника.²⁹ Први пропис у Србији који се дотиче решавања радних спорова је из Карађорђевог периода и гласио је: " За парнице мајсторске ознако да буде, као што је речено, а који би више платио, или који би од мајстора више поискао и примио, да одузму све оно, што више новца узму, и да им по сто батина ударе; или к нама да такве пошаљете"³⁰

Такође, у Уредби о еснафима од 14. августа 1847. године регулишу се односи између тадашњих еснафских радника и у члану 116. Уредбе, било је предвиђено да ће се спорови између мајстора и њихових млађих калфи и ученика по предметима њихових међусобних уговора решавати "помирително" уз помоћ још два члана еснафа.³¹

Прве норме о решавању колективних радних спорова у Србији појавиле су се у Обртном закону из 1883. године, у члану 163. по којем су сукоби и спорна питања између обртника и ученика, помоћника или радника, поводом најамног односа, решавани пред посебним органима тзв. Обртним зборовима.³²

Индивидуалне спорове су у то време решавали редовни судови, у класичном грађанском поступку који је био скуп, компликован и спор.³³

Посебно је важно напоменути Закон о радњама који је донет 29. јуна 1910. године и којим је у чл. 56. уведено право на штрајк за индустријске, трговачке и занатске раднике, док је за државне службенике и чиновнике,

²⁷ Исто

²⁸ Б. К.Перић, Радно право у ФНРЈ, Сарајево, 1950, стр 12 (Према: С. Јашаревић, Решавање радних спорова мирним путем у теорији и пракси, докторска дисертација, Правни факултет у Новом Саду, 2000, стр. 203).

²⁹ Ј. Касановић, О штрајку државних службеника, Архив за правне и друштвене науке, Београд, 2, 1910, стр 131 (Према: С. Јашаревић, оп. цит., стр. 204).

³⁰ Б. К.Перић, оп. цит., стр 12. (Према: С. Јашаревић, оп. цит., стр. 204).

³¹ Б. К.Перић, оп. цит., Радно право у ФНРЈ, Сарајево, 1950, стр 17, (Према: С Јашаревић, стр. 204).

³² С. Јашаревић, Решавање радних спорова мирним путем у теорији и пракси, докторска дисертација, Правни факултет у Новом Саду, 2000, стр. 205.

³³ С. Јашаревић, оп. цит., стр. 205.

раднике војне администрације и службенике самоуправних дела био забрањен и кажњив. Једна од битних новина у овом закону било је оснивање Суда добрих људи за решавање радних спорова, по узору на француске савете праведних људи, а што су претече судова рада³⁴.

У периоду између два светска рата, друштвени односи су били сложени, положај радника тежак, а у области радних спорова у старој Југославији мрежа органа који су се бавили радним споровима компликована. За решавање радних спорова били су предвиђени судски и мирни методи (мирење, посредовање и арбитража) Међутим, законодавство није прецизно разликовало мирење од посредовања, што је доводило до забуне и подстицало је социјалне партнере да спорове решавају употребом притисака.³⁵ У периоду између два светска рата посебно је значајно поменути Уредбу о мирењу и арбитражи из 1937. године, која се односила на све запослене, укључујући и спорове везане за запослене у државним органима и јавном сектору.³⁶

У периоду након Другог светског рата, променом друштвених односа, променио се и однос према овој материји, тако да је већ 11. јула 1946. године донет Закон о решавању радних спорова, а по коме су за решавање таквих спорова били надлежни радни судови. Од 1948. године, Уредбом о заснивању и престанку радних односа основане су комисије за радне спорове.³⁷ У каснијем периоду ова материја је још више усавршавана, али су се претежно радни спорови решавали судским путем, и посебно је битно поменути Закон о судовима удруженог рада из 1974. године.³⁸

Крајем XX и почеком XXI века, у савезном и републичком законодавству је преовладало судско решавање радних спорова, мада је Закон о радним односима из 1996. године познавао арбитражу и за индивидуалне и за колективне спорове³⁹, а постојао је и Правилник о арбитражи за радне спорове из 1997. године⁴⁰, који су имали много недостатка и проблема приликом примене.⁴¹ Судови су били главно и могли би рећи једино место решавања радних спорова све до 2004. године и доношења прописа који су понудили суштинску алтернативу таквом приступу.⁴²

³⁴ С. Јашаревић, оп., цит., стр. 205.

³⁵ Исто, стр. 211.

³⁶ Исто, стр. 211.

³⁷ Исто, стр. 221.

³⁸ Исто, стр. 228.

³⁹ Сл. гласник РС бр. 55/96 видети чланове 113-116.

⁴⁰ Сл. гласник РС бр. 2/97

⁴¹ С. Јашаревић, стр. 244.

⁴² И. Лазовић, Мирно решавање, као алтернатива судском решавању радних спорова, Правни живот, 2022.

5. Вансудско институционално решавање радних спорова у Србији

Уставом Републике Србије јемчи се право на поштовање достојанства личности на раду, право на безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа.⁴³

Законом о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље,⁴⁴ Република Србија се, између осталог, обавезала да унапређује успостављање и употребу одговарајућих механизма за помирење и добровољну арбитражу за решавање радних спорова и да исте делотворно употребљава. С друге стране, у извештајима Европске комисије о напретку Србије за област социјалне политике и запошљавање (поглавље 19.) наглашена је потреба додатног јачања мирног решавања радних спорова.⁴⁵

Мирно решење за радне спорове у нашем правном систему може се остварити кроз два кључна прописа, Закон о раду⁴⁶ и Закон о мирном решавању радних спорова⁴⁷. Међутим, радни спорови се могу решавати и у складу са правилима утврђеним колективним уговорима, злостављање на раду се може решавати и на начин прописан Законом о спречавању злостављања на раду⁴⁸.

У Републици Србији се од 2004. године развија пракса решавања радних спорова мирним путем, вансудски на институционализован начин, захваљујући Закону о мирном решавању радних спорова.⁴⁹

Републичка агенција за мирно решавање радних спорова основана је по узору на јавне службе за мирење и посредовање, а посебно на британски ACAS и америчку FMCS, док је циљ (*ratio legis*) доношења Закона о мирном решавању радних спорова, између осталог, био да се афирмишу методи мирног решавања колективних радних спорова и смањи учесталост штрајкова.⁵⁰

Оснивањем Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, први пут у Републици Србији створене су институционалне претпоставке за даљу афирмацију метода мирног решавања радних спорова у нашој земљи. Захваљујући томе, Република Србија је напокон добила институцију специјализовану за решавање радних спорова.⁵¹

⁴³ Видети члан 60 став 4 Устава Републике Србије, Службени гласник РС бр. 98/06.

⁴⁴ Закон о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље, Сл. гласник РС бр. 42/09.

⁴⁵ Више видети у Извештају Европске комисије о напретку Србије за 2014. годину за поглавље 19.: <http://www.seio.gov.rs/dokumenta/eu-dokumenta.211.html>

⁴⁶ Закон о раду, Сл. гласник РС, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС.

⁴⁷ Закон о мирном решавању радних спорова, Сл. гласник РС бр. 125/04, 104/09.

⁴⁸ Законом о спречавању злостављања на раду, Сл. гласник РС бр. 36/10.

⁴⁹ И. Лазовић, Право на мирно решавање радних спорова, Правни живот, Копаоник, 2017, стр. 331,

⁵⁰ Б. Лубарда, Радно право, Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Правни факултет, Београд, 2012. стр. 968.

⁵¹ Ж. Кулић, Индустрijски односи, ПФМУ, Београд, 2007, стр. 333.

Основна идеја Агенције за мирно решавање радних спорова је превентивно деловање у циљу спречавања индустријских и социјалних конфликта и промоција социјалног и индустријског мира, али и непосредно ангажовање када до конфликта дође.⁵²

6. Надлежност и организација Републичке агенције за мирно решавање радних спорова

Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, основана је Законом о мирном решавању радних спорова 2004. године, а почела је са радом почетком 2005. године. Она обавља стручне послове који се односе на: мирно решавање колективних и индивидуалних спорова; избор миритеља и арбитра; вођење Именика миритеља и арбитра; стручно усавршавање миритеља и арбитра; одлучивање о изузећу миритеља и арбитра; евиденцију о индивидуалним и колективним радним споровима и друге послове одређене законом.⁵³

Републичка агенција за мирно решавање радних спорова је посебна организација. На основу Закона о државној управи, посебна организација образује се за стручне и с њима повезане извршне послове чија природа захтева већу самосталност од оне коју има орган у саставу. Исти закон прописује да су врсте посебних организација секретаријати и заводи, а законом се могу образовати и посебне организације с друкчијим називом. То је био случај са овом Агенцијом, тако да је Законом о мирном решавању радних спорова образована као Републичка агенција за мирно решавање радних спорова.

Агенција спада у мале државне органе са укупно 9 систематизованих радних места, од тога један државни службеник на положају, седам државних службеника на извршилачким радним местима и један намештеника.

За обављање послова из делокруга Агенције образоване су две основне унутрашње јединице: Група за правне и стручне послове мирног решавања радних спорова и Група за финансијске и евиденционе послове.

У Групи за правне и стручне послове мирног решавања радних спорова обављају се послови који се односе на: мирно решавање колективних радних спорова (спорови поводом: закључивања, измена и допуна или примене колективног уговора; примене општег акта којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и синдиката; остваривања права на синдикално организовање и деловање; штрајка; и остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању, у складу са законом) и индивидуалних радних спорова (спорови поводом: дискриминације и злостављања на раду, отказа уговора о раду и уговарања, исплате зараде/плате, накнаде зараде/плате и минималне зараде, спор поводом

⁵² Д. Маринковић, В. Маринковић, Енциклопедија индустријских односа, Сл. гласник РС, 2015. стр. 9.

⁵³ И. Лазовић, Уређивање етичког поступања, Правни живот, Копаоничка школа, 2019, стр. 549.

појединачних права утврђених колективним уговором, другим општим актом или уговором о раду - накнада трошкова за исхрану у току рада, накнада трошкова за долазак и одлазак са рада, исплата јубиларне награде, исплата регреса за коришћење годишњег одмора); избор миритеља и арбитра; вођење Именика миритеља и арбитра; стручно усавршавање миритеља и арбитра; одлучивање о изузећу миритеља и арбитра; припреме предлога плана јавних набавки и припреме извештаја о јавним набавкама извршеним на годишњем нивоу; спровођење поступака јавних набавки; израду општих и појединачних аката која се односе на остваривање права, дужности и одговорности државних службеника и намештеника из области радних односа; израду општег акта о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Агенцији; на селекцију, регрутовање и пријем нових кадрова; организовање и спровођење обуке државних службеника и намештеника; послови везани за поступак вредновања радне успешности државних службеника, послови аналитичара радних места у поступку разврставања радних места; као и други послови из делокруга Групе.

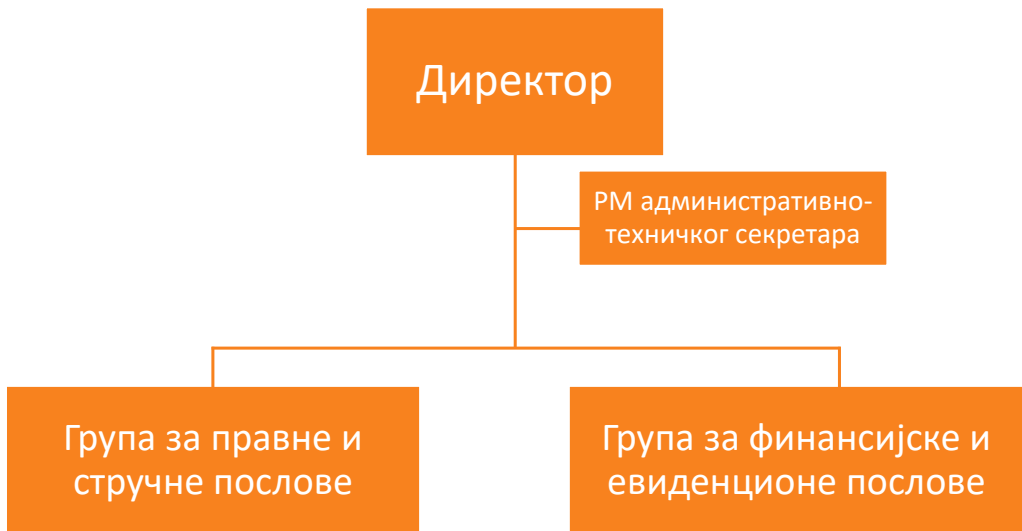
На радно место руководиоца Групе распоређена је Драгана Андоновска, а на извршилачка радна места распоређени су и Јелена Голубовић, на радном месту саветника и Милош Прокић, такође у звању саветника.

У Групи за финансијске и евиденционе послове обављају се послови који се односе на: планирање и наменско трошење буџетских средстава потребних за рад Агенције, као и правовремено креирање квота и апропријација према потребама Агенције, израду финансијског плана, контролу финансијских и рачуноводствених података, припремање и обрађивање захтева за обезбеђење финансијских средстава за рад Агенције и средстава за посебне намене; израду програмске структуре буџета Агенције, рачуноводствени и књиговодствени послови, израда завршног рачуна и извештаја о утрошку средстава, обрађивање података у сврху обрачуна плата и осталих накнада и примања државних службеника и намештеника; евиденцију о поступцима мирног решавања радних спорова; као и други послови из делокруга Групе.

На радно место руководиоца Групе распоређена је Биљана Стојић, а на извршилачка радна места распоређене су Јелена Јовановић као саветник и Марина Чукановић Богдановић на радном месту сарадника.

Радам Агенције руководи директор. Директора поставља Влада на пет година, на предлог председника Владе, према закону којим се уређује положај државних службеника. Директор Агенције за свој рад одговара Влади. На положај директора Агенције, по спроведеном конкурс, постављен је др Ивица Лазовић.

У Агенцији је као самостални извршилац изван организационих јединица систематизовано радно место административно-техничке секретарице, на коме је распоређена као намештеник Љубица Новаковић.



Организациона шема Агенције

Мисија

Обезбеђење радно-правне сигурности, унапређење социјалног дијалога, хармонизација односа између социјалних партнера.

Циљеви

Бесплатан и ефикасан приступ правди, у коме странке у року од 30 дана окончавају спор, у стручно вођеном поступку.

Растеређење судова, чиме ће се омогућити правично суђење у разумном року, као један од услова за придруживање ЕУ, а такође је у интересу грађана Србије.

Унапређење социјалног дијалога, уз помоћ непристрасног и стручног миритеља, који помаже социјалним партнерима да хармонизују односе и дођу до обострано прихватљивог решења.

Превенција и смањење броја штрајкова, што се остварује активном, квалитетном и благовременом сарадњом Агенције са социјалним партнерима, ради превазилажење насталих проблема.

Визија

Водећа институција хармонизације радних односа и чувар социјалног мира и права на достојанствен рад.

7. Услуге које агенција пружа заинтересованим лицима

Услуге које Агенција пружа заинтересованим лицима су решавање индивидуалних и колективних радних спорова (арбитраже и мирења), као и учешће миритељ у колективном преговарању у складу са Законом о мирном решавању радних спорова. Такође, у делатностима од општег интереса постоји прописана обавеза страна у спору да покрену поступак пред Агенцијом, а у супротном директор Агенције по службеној дужности покреће поступак мирења и одређује поступајућег миритеља.

8. Мирно решавање индивидуалних радних спорова –арбитраже

У погледу решавања индивидуалних радних спорова, метод који је установљен законом је поступак арбитраже. Арбитража је облик решавања спорова у којима трећа независна страна разматра аргументе обе стране у спору и након тога доноси одлуку која је коначна и обавезујућа за стране у спору. Изузетак су поступци код дискриминације и злостављања на раду, који се окончавају споразумом који постаје део арбитражног решења, а у супротном поступак се завршава решењем арбитра о окончању поступка и о истој правној ствари може се водити судски поступак.

Арбитража, пред Агенцијом је поступак у коме арбитар решава о предмету индивидуалног спора.

Индивидуалним радним спором, у смислу закона, сматра се спор поводом:

- 1) отказа уговора о раду;
- 2) радног времена;
- 3) остваривања права на годишњи одмор;
- 4) исплате зараде/плате, накнаде зараде/плате и минималне зараде у складу са законом;
- 5) исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са законом;
- 6) исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са законом;
- 7) дискриминације и злостављања на раду.

Страном у индивидуалном спору сматра се запослени и послодавац, осим у случају дискриминације и злостављања на раду, где се стране у спору одређују у складу са законом.

Поступак мирног решавања радног спора покреће се подношењем предлога Агенцији. Уз предлог стране у спору достављају документацију у вези са предметом спора, као и имена сведока, ако их имају.

Ако је предлог поднела једна од страна у спору, Агенција доставља предлог и документацију другој страни у спору и позива је да се у року од пет радних дана изјасни да ли прихвата мирно решавање спора.

Арбитра споразумно одређују стране у спору, у заједничком предлогу, односно у року од три радна дана од дана прихватања појединачног предлога.

Ако стране у спору споразумно не одреде арбитра, одређује га директор Агенције решењем.

Агенција доставља предлог и документацију у вези са предметом спора арбитра који је одређен за конкретан спор, електронским путем или арбитар може лично преузети документацију у просторијама Агенције, при чему је дужан да потпише пријем документације или потврди мејлом да је исту примио.

Позивање на расправу арбитар врши непосредно, у писменом облику - поштом, путем телефакса или електронске поште.

Ако међу странама у индивидуалном спору тече судски поступак из истог чињеничног и правног основа суд ће застати са поступком.

Стране у спору дужне су да суд обавесте о покретању поступка у складу са овим законом.

Арбитар треба да обавести стране у спору о овој обавези пре отварања расправе и да то унесе у записник.

8.1 Поступак пред арбитром

Арбитар је дужан да закаже расправу у року од три радна дана од дана пријема предлога и документације о предмету спора и о томе обавештава стране у спору. Расправа се одржава у присуству страна у спору и арбитра.

Арбитар отвара расправу и утврђује да ли сва позвана лица присуствују расправи.

Ако једна од страна у спору неоправдано изостане са расправе арбитар може да одржи расправу у њеном одсуству, узимајући у обзир документацију коју је та страна доставила.

Арбитар у току поступка указује странама у спору на могућност споразумног решавања спора.

Свака страна у спору може да повуче предлог за покретање поступка пред арбитром најкасније до дана отварања расправе.

Одржавање расправе је јавно, осим у споровима поводом дискриминације и злостављања на раду.

Арбитар може да искључи јавност на захтев страна у спору, ако за то постоје оправдани разлози.

Арбитар руководи расправом, узима изјаве од страна у спору и других лица у поступку, изводи доказе и стара се да се у току расправе изнесу све чињенице релевантне за одлучивање.

Стране у спору имају право да се пред арбитром изјасне о предмету спора и одговоре на наводе друге стране у спору.

Арбитар одлучује о одлагању расправе, по службеној дужности или на захтев стране у спору.

У случају одлагању расправе арбитар је дужан да закаже расправу најкасније у року од пет дана од дана одлагања расправе. Стране у спору могу да ангажују судског вештака.

Свака од страна у спору сама сноси трошкове ангажовања судског вештака. Стране у спору имају право да дају завршну реч на расправи. Ако арбитар сматра да је предмет спора расправљен тако да може да одлучи, закључује расправу.

Поступак пред арбитром окончава се доношењем решења арбитра:

- 1) на основу споразума страна у спору;
- 2) којим арбитар одлучује о предмету спора;
- 3) ако је арбитражни поступак постао немогућ;
- 4) о обустави поступка у случају када је предмет спора злостављање на раду и дискриминација, а није постигнут споразум

Решење арбитра на основу споразума страна у спору и оно којим арбитар одлучује о предмету спора има снагу извршне исправе. Дакле, спор поводом злостављања и дискриминације на раду је изузетак где арбитар решењем не одлучује, већ доноси решење на основу споразума. Уколико не постоји споразум о решењу спора, арбитар обуставља поступак и о истој правној ствари може се водити судски поступак, у складу са законом.

Арбитар доноси решење о предмету спора у року од 30 дана од дана отварања расправе.

Решење садржи: 1) увод; 2) изреку; 3) образложење; 4) упутство о правном средству; 5) име, презиме и потпис арбитра; 6) број и датум решења; 7) печат Агенције.

Ако је арбитар водио здружене предмете, број решења арбитра којим се окончава поступак, треба да буде онај број под којим је конкретан предлог за покретање поступка заведен.

Против решења није дозвољена жалба. Решење је правноснажно и извршно даном достављања странама у спору, а ако је у решењу одређено да се радња која је предмет извршења може извршити у остављеном року, решење постаје извршно истеком тог рока.

Стране у спору су дужне да обавесте суд о доношењу решења ако је поступак пред судом прекинут.

Арбитар је независан у раду и дужан да у поступку мирног решавања радног спора поступа непристрасно.

Арбитар је дужан да о току поступка редовно обавештава Агенцију, а да након окончања поступка, решења и сву документацију достави Агенцији.

Уз достављену документацију, арбитар доставља Агенцији уредно попуњен Захтев за награду и Захтев за накнаду трошкова.

Захтеви се подnose на Обрасцима које арбитраи могу добити у штампаном облику у Агенцији или им се исти може доставити на мејл. Захтев треба обавезно да садржи број рачуна банке на који треба извршити уплату и

потпис подносиоца, а да би се путни трошкови могли да накнаде морају се поднети рачуни за гориво, карте за аутобус или други докази.

Арбитри, током поступка мирног решавања индивидуалних радних спорова, дужни су да се руководе и примењују етичке принципе и општеприхваћена правила понашања и високе професионалне стандарде понашања, а нарочито:

1) да своје одлуке доносе на основу слободног уверења, заснованог на примени закона;

2) да у свом раду буду независни у односу на удружења послодаваца, синдикате и стране у спору;

3) да решења заснивају на закону, изведеним доказима, утврђеним чињеницама, а на основу принципа објективности;

4) да према странама у спору поступају непристрасно, уз поштовање правила поступка, без наклоности, предубеђења или предрасуда;

5) да препознају случајеве који могу довести до сукоба интереса, да избегавају радње и активности које до тога могу довести и да одбију пријем поклона или било какве услуге или користи за себе или другог од страна у поступку, њихових представника или других заинтересованих лица, током поступка;

6) да не користе своју улогу, односно своје знање за остваривање приватних циљева, односно интереса;

7) да избегавају односе који би довели или могли довести до сумње у њихову објективност и независност;

8) да се, током поступка, понашају политички неутрално од својих уверења;

9) да неовлашћено не саопштавају информације до којих су дошли током поступка или да документа из поступка учине доступним трећим лицима, осим у оправданим случајевима, у складу са законом;

10) да се старају о поверљивости поступка и странама у спору не откривају информације које им је у поверењу саопштила једна или друга страна, без њихове сагласности;

11) да штите поверљиве информације предузимањем одговарајућих мера и радњи током поступка као и кроз враћање прикупљених докумената Агенцији, по окончању поступка;

12) да настоје да успостављају и одржавају сарадњу и добре односе са странама у спору, уз поштовање правила поступка;

13) да поступају исправно и часно са странама у спору, подстичу и доприносе поверењу јавности у мирно решавање радних спорова пред Агенцијом;

14) да својим понашањем према странама у спору одрже озбиљност и пристojност, буду стрпљиви, достојанствени и љубазни;

15) да током поступка странама у спору не дају изјаве нити коментаре, који би могли да утичу или угрозе правичност поступка;

16) да се у комуникацији са медијима уздрже било каквог личног истицања и коментарисања којим се отежава или угрожава поступак;

17) да настоје да своју професионалну оспособљеност и компетенције стално унапређују, кроз обуке које планира и реализује Агенција;

18) да својим личним ангажовањем унапређују праксу мирног решавања радних спорова и сарадњу са стручњацима из других области које су од значаја за мирно решавање радних спорова.

Предност арбитражног начина решавања индивидуалних спорова је у брзини и приликом спровођења, одлучивања и окончања поступка. Сви рокови су кратки, тако да је арбитар дужан да закаже расправу у року од три дана од дана пријема предлога и документације, поступак мора да се оконча у року од тридесет дана од тренутка отварања расправе, а коначно се добија решење које је правоснажно и извршно. Све наведено као предност издваја чињеницу да се спор на овај начин решава веома брзо. У кратком и временски ограниченом периоду изводе се докази и доноси се одлука, самим тим поступак је и ефикасан и економичан.

Стране у спору могу повући предлог за покретање поступка пред арбитром најкасније до дана отварања расправе, након тога предлог се не може повући и поступак се мора окончати арбитражном одлуком.

9. Мирно решавање колективних радних спорова - мирења

Мирење, пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова је поступак у коме миритељ пружа помоћ странама у колективном спору са циљем да закључе споразум о решењу спора или у коме миритељ странама у колективном спору даје препоруку о начину решавања спора.

Колективни радни спорови решавају се пред Одбором за мирење, који чине представници страна у спору и трећа независна страна (миритељ), у коме миритељ само пружа стручну помоћ и нема овлашћење одлучивања. Циљ оваквог поступка је постизање стабилног споразума. Миритељ је председавајући Одбора, он отвара и руководи расправом, а представници страна у спору на расправи износе своје ставове и предлоге. Миритељ има право да одвојено, ван расправе, прикупља информације и друге податке од представника страна у спору. По окончању поступка мирења, миритељ закључује расправу и са члановима Одбора доноси препоруку о начину решавања спора. Препорука се сачињава у писаном облику са образложењем. За препоруку је потребно да гласају сви чланови Одбора. Ако Одбор не донесе препоруку у року од три дана од дана закључења расправе, миритељ може на захтев једне од страна у спору да предложи препоруку.

Колективним радним спором у смислу закона, сматра се спор поводом:

- 1) закључивања, измена и /или допуна колективног уговора;
- 2) примене колективног уговора у целини или његових појединих одредаба;

- 3) примене општег акта којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и синдиката;
- 4) остваривања права на синдикално организовање и деловање и остваривање права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца;
- 5) штрајка;
- 6) остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању, у складу са законом;
- 7) утврђивања минимума процеса рада, у складу са законом.

Страном у колективном спору сматрају се послодавац, синдикат, овлашћени представник запослених, запослени, штрајкачки одбор, оснивач за јавна предузећа, друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће, друштва капитала и јавне службе чији је оснивач Република, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе.

Поступак мирног решавања радног спора покреће се подношењем предлога Агенцији.

Стране у спору могу да поднесу предлог заједнички или појединачно. Ако је предлог поднела једна од страна у спору, Агенција доставља предлог и документацију другој страни у спору и позива је да се у року од пет радних дана изјасни да ли прихвата мирно решавање спора. У делатностима од општег интереса, односно у делатностима у којима постоји обавеза обезбеђивања минимума процеса рада у складу са законом којим се уређује остваривање права на штрајк, дужне су да приступе мирном решавању колективног спора. Оне су дужне да поднесу предлог, у року од три радна дана од дана настанка спора, у супротном поступак покреће директор Агенције по службеној дужности и одређује миритеља из Именика.

Делатности од јавног интереса су оне чији би прекид рада због природе посла могао да угрози живот и здравље људи или да нанесе штету великих размера. Делатност од јавног интереса, у смислу Закона о штрајку су делатности које обавља послодавац у области: електропривреде, водопривреде, саобраћаја, информисања (радио и телевизија), ПТТ услуга, комуналних делатности, производње основних прехранбених производа, здравствене и ветеринарске заштите, просвете, друштвене бриге о деци и социјалне заштите. Такође, од јавног интереса, у смислу истог закона, наводе се и делатности од посебног значаја за одбрану и безбедност земље, као и послови неопходни за извршавање међународних обавеза. Такође, исти закон наводи и делатности чији би прекид рада по природи посла, могао да угрози живот и здравље људи или да нанесе штету великих размера, а то су: хемијска индустрија, индустрија челика и црна и обојена металургија.

9.1 Поступање миритеља у мирењу

Миритеља споразумно одређују стране у спору, у заједничком предлогу, односно у року од три радна дана од дана прихватања појединачног предлога. Ако стране у спору споразумно не одреде миритеља, одређује га директор Агенције решењем.

Агенција доставља Решење о одређивању миритеља, предлог и документацију у вези са предметом спора миритељу, који је одређен за конкретан спор електронским путем или је миритељ може лично преузети у просторијама Агенције, при чему је дужан да потпише пријем документације или потврди мејлом да је исту примио.

Позивање на расправу врши миритељ непосредно, у писменом облику - поштом, а може и путем телефакса или електронске поште.

Уколико је оснивач страна у колективном спору, миритељ га позива писаним путем и обавештава га о релевантним одредбама Закона о мирном решавању радног спора које се односе на учешће оснивача у поступку мирења.

У позиву за расправу миритељ ће обавестити стране у спору да одреде свог представника у Одбору за мирење најкасније до дана заказане расправе.

О времену, месту и начину одржавања расправе пред Одбором одлучује миритељ, имајући у виду предлоге страна у спору, околности спорног односа, интересе које стране желе да остваре, уз поштовање начела хитности.

Ако се поступак пред Одбором не оконча у року од 30 дана од дана отварања расправе, миритељ може да настави поступак у складу са одлуком Одбора или према захтеву једне од страна у спору.

Расправа пред миритељем по правилу одржава се у просторијама послодавца. О току поступка, извођењу доказа и другим радњама у поступку миритељ одлучује закључком. О важнијим радњама предузетим на расправи води се записник. О информацијама и другим подацима прикупљеним ван расправе неће се састављати записник, већ ће се у самом спису ставити забелешка. Записник, односно забелешку потписују миритељ и стране у спору, односно представник стране у спору.

О већању и гласању пред Одбором саставља се посебан записник који садржи ток гласања и изреку препоруке. Поступак мирења у колективном спору води се пред Одбором за мирење.

Одбор чине, по правилу, по један представник страна у спору и миритељ. Миритељ је дужан да закаже расправу у року од три радна дана од дана пријема предлога и документације о предмету спора и о томе обавештава стране у спору. Стране у спору су дужне да одреде свог представника у Одбору и о томе обавесте миритеља најкасније до дана заказане расправе.

Ако стране у спору не одреде свог представника у року, поступак мирења води миритељ непосредним контактом са странама у спору.

Миритељ је председавајући Одбора и он отвара и руководи расправом. Представници страна у спору на расправи износе своје ставове и предлоге. Миритељ има право да одвојено, ван расправе, прикупља информације и друге податке од представника страна у спору.

Миритељ је дужан да редовно обавештава Агенцију о току поступка, а посебно о терминима заказаних расправа. По окончању поступка мирења, миритељ закључује расправу и са члановима Одбора доноси препоруку о начину решавања спора.

Препорука се сачињава у писаном облику са образложењем. За препоруку је потребно да гласају сви чланови Одбора. Препорука не обавезује стране у спору.

Стране у спору могу да закључе споразум о решењу спора на основу препоруке или независно од исте.

Ако је предмет спора колективни уговор, споразум постаје основ за закључивање, измене и допуне колективног уговора. Ако предмет спора није колективни уговор, споразум има снагу извршне исправе.

Страна у спору која не поступи по препоруци коју је донео Одбор дужна је да без одлагања наведе разлоге за непоступање и достави их миритељу.

На предлог миритеља Агенција може да препоруку коју је донео Одбор и разлоге за непоступање по препоруци објави у средствима јавног информисања.

Поступак мирења окончава се пред Одбором ако стране у спору закључе споразум о решењу спора у року од 30 дана од дана отварања расправе. На захтев страна у спору Одбор може да одлучи да се рок од 30 дана продужи за наредних 30 дана.

Поступак мирења окончава се пред Одбором:

Закључењем споразума

Истеком рока од 30 дана од отварања расправе, ако се трајање поступка не продужи за још 30 дана

Ако Одбор не донесе препоруку у року од три дана од дана закључења расправе, миритељ може на захтев једне од страна у спору да предложи препоруку.

Миритељ је дужан да обавести Агенцију о окончању поступка и да Агенцији достави Препоруку, ако је донесена као и сву документацију везану за предмет. Уз достављену документацију, миритељ доставља Агенцији уредно попуњен Захтев за награду и Захтев за накнаду трошкова.

Захтеви се подносе на Обрасцима које миритељи могу добити у штампаном облику у Агенцији или им се исти могу доставити на мејл. Захтев треба обавезно да садржи читко уписан број рачуна банке на који треба извршити уплату и потпис подносиоца, а да би се путни трошкови накнадили морају се поднети рачуни за гориво, аутобуске карте или други докази о извршеним плаћањима.

9.2. Учешће миритеља у колективном преговарању

Учесници у закључивању колективног уговора могу да поднесу предлог Агенцији за учешће миритеља у колективном преговарању у циљу пружања помоћи и спречавања настанка спора.

Учесници могу да поднесу предлог заједнички или појединачно. Ако је предлог поднео један од учесника, Агенција доставља предлог и документацију

другим учесницима с позивом да се у року од три дана изјасне да ли прихватају учешће миритеља у колективном преговарању.

Предлог садржи врсту колективног уговора, учеснике, место и време преговора, а заједнички предлог име и презиме миритеља.

Миритељ у поступку колективног преговарања:

- 1) присуствује преговорима;
- 2) указује учесницима на предлоге који нису у складу са законом и другим прописом;

3) пружа помоћ учесницима ради спречавања настанка спора.

Миритељ је дужан да буде непристрасан у току преговора.

Миритељ је независан у раду. Миритељ је дужан да у поступку мирног решавања радног спора поступа непристрасно.

Миритељи током поступка мирног решавања колективних радних спорова, дужни су да се руководе и примењују етичке принципе и општеприхваћена правила понашања и високе професионалне стандарде понашања, а нарочито:

- 1) да своје одлуке доносе на основу слободног уверења, заснованог на примени закона;
- 2) да у свом раду буду независни у односу на удружења послодаваца, синдикате и стране у спору;
- 3) да донете препоруке и решења заснивају на закону, изведеним доказима, утврђеним чињеницама, а на основу принципа објективности;
- 4) да према странама у спору поступају непристрасно, уз поштовање правила поступка, без наклоности, предубеђења или предрасуда;
- 5) да препознају случајеве који могу довести до сукоба интереса, да избегавају радње и активности које до тога могу довести и да одбију пријем поклона или било какве услуге или користи за себе или другог од страна у поступку, њихових представника или других заинтересованих лица, током поступка;
- 6) да не користе своју улогу, односно своје знање за остваривање приватних циљева, односно интереса;
- 7) да избегавају односе који би довели или могли довести до сумње у њихову објективност и независност;
- 8) да се, током поступка, понашају политички неутрално од својих уверења;
- 9) да неовлашћено не саопштавају информације до којих су дошли током поступка или да документа из поступка учине доступним трећим лицима, осим у оправданим случајевима, у складу са законом;
- 10) да се старају о поверљивости поступка и странама у спору не откривају информације које им је у поверењу саопштила једна или друга страна, без њихове сагласности;
- 11) да штите поверљиве информације предузимањем одговарајућих мера и радњи током поступка као и кроз враћање прикупљених докумената Агенцији, по окончању поступка;
- 12) да настоје да успостављају и одржавају сарадњу и добре односе са странама у спору, уз поштовање правила поступка;

- 13) да поступају исправно и часно са странама у спору, подстичу и доприносе поверењу јавности у мирно решавање радних спорова пред Агенцијом;
- 14) да својим понашањем према странама у спору одрже озбиљност и пристојност, буду стрпљиви, достојанствени и љубазни;
- 15) да током поступка странама у спору не дају изјаве нити коментаре, који би могли да утичу или угрозе правичност поступка;
- 16) да се у комуникацији са медијима уздрже било каквог личног истицања и коментарисања којим се отежава или угрожава поступак;
- 17) да настоје да своју професионалну оспособљеност и компетенције стално унапређују, кроз обуке које планира и реализује Агенција;
- 18) да својим личним ангажовањем унапређују праксу мирног решавања радних спорова и сарадњу са стручњацима из других области које су од значаја за мирно решавање радних спорова.

10. Поступак ради пружања услуга

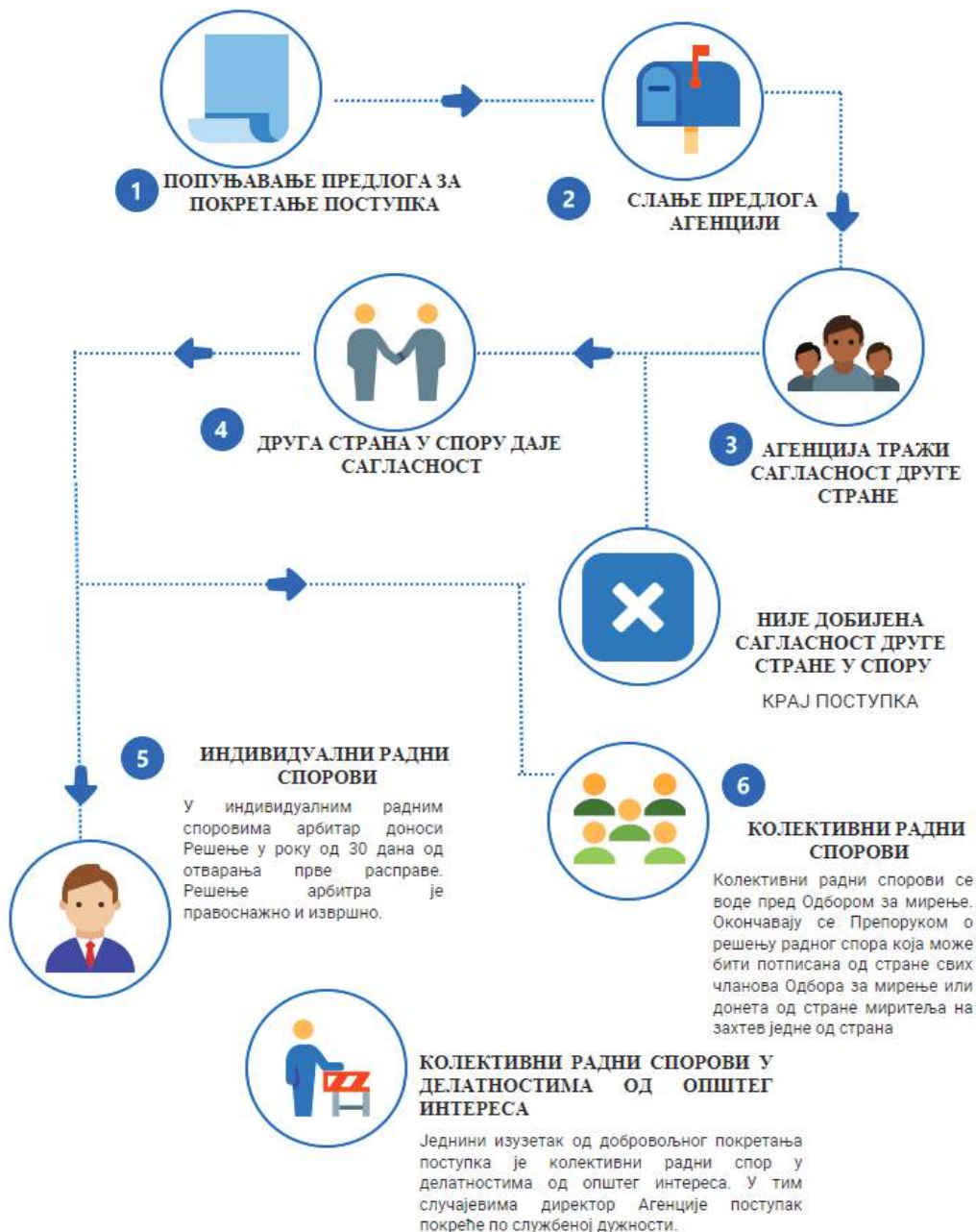
Поступак мирног решавања радног спора покреће се подношењем Предлога Агенцији, који се налази на почетној страници веб презентације www.ramrrs.gov.rs и може се поднети и у електронској форми. Стране у спору могу да поднесу предлог заједнички или појединачно.

Поступак мирног решавања радног спора покреће се подношењем предлога Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова. Основни елементи које предлог садржи јесу име, презиме и адреса, односно назив и седиште страна у спору, као и предмет спора. Осим предлога, стране у спору су дужне доставити и расположиву документацију која се односи на предмет спора. Предвиђено је да странке могу заједнички да поднесу предлог, али уколико то није случај, даљи поступак се наставља тако да Агенција доставља предлог и документацију другој страни, која је дужна да се у року од пет радних дана изјасни да ли прихвата мирно решавање спора. Саме стране у спору споразумно одређују арбитра односно миритеља у року од три радна дана од дана прихватања појединачног предлога, или га споразумно именују приликом заједничког подношења предлога. Ако стране у спору споразумно не одреде арбитра/миритеља, одређује га директор Агенције. Агенција доставља предлог и документацију у вези са предметом спора миритељу, односно арбитра који је одређен за решавање конкретног спора.

Поступак мирног решавања радних спорова и избора миритеља и арбитра у поступку заснован је на начелу добровољности. Чланом 18. Закона одступа се од овог начела и у делатностима од општег интереса, успостављен је принцип обавезности покретања поступка.



ТОК ПОСТУПКА



11. Избор миритеља и арбитра

Избор миритеља и арбитра врши се путем јавног огласа који у Службеном гласнику Републике Србије, објављује Агенција. Избор између пријављених кандидата врши Комисија за избор миритеља и арбитра. Комисију чине два представника Владе, два представника репрезентативних синдиката основаних за територију Републике Србије и два представника репрезентативних удружења послодаваца основаних за територију Републике Србије. Представнике Владе именује Влада, а представнике синдиката и удружења послодаваца именује социјално-економски савет основан за територију Републике Србије, на предлог репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодаваца - чланова тог савета. Комисија бира председника из реда својих чланова.

За миритеља и арбитра може да буде изабрано лице које испуњава следеће услове: да је држављанин Републике Србије; да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и најмање пет година радног искуства у области радних односа; да није осуђивано за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кажњиво дело које га чини неподобним за обављање ових послова; да је достојно дужности миритеља, односно арбитра. За арбитра може бити изабрано лице које поред општих услова из Закона, има положен правосудни испит или је редовни професор факултета из позитивно-правних предмета. Одлуку о избору миритеља и арбитра Комисија доноси у року од 60 дана од дана истека рока за подношење пријава. Одлука се сматра донетом ако за њу гласа двотрећинска већина чланова Комисије. Одлука је коначна и против ње може да се покрене управни спор, у складу са законом.

12. Вођење Именика миритеља и арбитра

Својство миритеља, односно арбитра стиче се даном уписа у Именик. На основу одлуке о избору миритеља, односно арбитра директор Агенције доноси решење о упису у Именик. Решење садржи име, презиме, адресу и стручну спрему миритеља, односно арбитра. Агенција води Именик меритеља и арбитра. Именик садржи следеће податке: име и презиме миритеља, односно арбитра; адресу; стручну спрему; назив и седиште послодавца, ако је у радном односу; број и датум одлуке о избору; број и датум решења о упису и брисању из Именика. Извод из Именика је објављен на интернет страници Агенције, али без личних података.

Својство миритеља и арбитра престаје брисањем из Именика. Миритељ, односно арбитра се брише из Именика: ако се накнадно утврди да нису били испуњени општи услови за избор или ако престану да постоје ти услови; по

истеку рока на који је изабран, ако не буде поново изабран; ако одбије да се стручно усавршава; ако нестручно и несавесно обавља дужности; ако се неуредно одазива на позив Агенције; ако неоправдано одуговлачи поступак мирног решавања радног спора; на лични захтев; услед губитка пословне способности; услед смрти; ако не поступа у складу са етичким кодексом.

Миритељ и арбитар су дужни да се стручно усавршавају и Агенција организује стручна усавршавања. Републичка агенција за мирно решавање радних спорова доноси годишње Програме посебног стручног усавршавања миритеља и арбитара, а након спроведене анкете о потребама. Овим Програмима планира две до три опште интерактивне обуке миритеља и арбитара и посебне индивидуалне обуке. Поред наведених обука, Агенција ће организује и друге обуке уз експертску подршку Међународне организације рада (МОП) и удружења грађана.

13. Миритељи и арбитри уписани у Именик до краја 2022. години

Лица која имају својство само миритеља

1. Антић др Александар, дипл. правник из Крагујевца, миритељ у мандату од 10.07.2019. до 10.07.2023. године,
2. Божичић др Дарко, мастер правник из Новог Сада, миритељ у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
3. Глигорић др Слађана, дипл. политиколошкиња из Београда, миритељ у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
4. Дашић Хаџи Ана, дипл. правница из Београда, миритељ у мандату од 28.12.2020. до 28.12.2024. године,
5. Ђорђевић Милица, дипл. правница из Бора, миритељ у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
6. Јанићијевић Славољуб, дипл. официр из Београда, миритељ у мандату од 28.12.2020. до 28.12.2024. године,
7. Калиновић Драгана, дипл. економиста из Београда, миритељ у мандату од 28.12.2020. до 28.12.2024. године,
8. Логарушић др Дејан, дипл. правник из Шида, миритељ у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
9. Маринков Бајић Олга, дипл. правница из Суботице, миритељ у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
10. Николић Мина, дипл. правница из Београда, миритељ у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
11. Петровић др Мила, дипл. правница из Београда, миритељ у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,

12. Плавкић Предраг, дипл. правник из Београда, миритељ у мандату од 10.07.2019. до 10.07.2023. године,
13. Потежица Бојана, дипл. правница из Београда, миритељ у мандату од 28.12.2020. до 28.12.2024. године,
14. Рончевић др Данило, дипл. правник из Београда, миритељ у мандату од 28.12.2020. до 28.12.2024. године,
15. Симовић Радмила, дипл. правница из Београда, миритељ у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
16. Спасојевић Емила, дипл. правница из Београда, миритељ у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
17. Станојчић Милош, дипл. правник из Шапца, миритељ у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
18. Тубин Симић Мирјана, дипл. правница из Београда, миритељ у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
19. Урдаревић др Бојан, дипл. правник из Београда, миритељ у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
20. Црња Нада, дипл. правница из Београда, миритељ у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
21. Шкорић др Сања, дипл. правница из Новог Сада, миритељ у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,

Лица која имају само својство миритеља и арбитра

1. Алексић Тамара, дипл. правница из Крушевца, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
2. Алексов Владислав, дипл. правник из Пирота, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
3. Андрић Слајана, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
4. Арсић Горан, дипл. правник из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
5. Арсић Јелић Наташа, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 28.12.2020. до 28.12.2024. године,
6. Бањац др Никола, дипл. правник из Новог Сада, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
7. Безбрадица Радован, дипл. правник из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
8. Блажић Кристина, дипл. правница из Новог Сада, миритељ и арбитар у мандату од 28.12.2020. до 28.12.2024. године,
9. Брковић Милица, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
10. Ваљаревић Миљко, дипл. правник из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,

11. Величковић Драшко, дипл. правник из Краљева, миритељ и арбитар у мандату од 28.12.2020. до 28.12.2024. године,
12. Весић Јасна, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
13. Војиновић Валентина, дипл. правница из Новог Сада, миритељ и арбитар у мандату од 10.07.2019. до 10.07.2023. године,
14. Вучковић Кићановић Олга, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
15. Глушчевић др Јелена, дипл. правница из Сремске Митровице, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
16. Даковић Милена, дипл. правница из Врбаса, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
17. Добрица Срђан, дипл. правник из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 28.12.2020. до 28.12.2024. године,
18. Драгићевић др Марија, дипл. правница из Ниша, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
19. Дракула Биљана, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 10.07.2019. до 10.07.2023. године,
20. Ерceg Ружица, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 28.12.2020. до 28.12.2024. године,
21. Завођа др Наташа, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
22. Јанковић Мила, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 28.12.2020. до 28.12.2024. године,
23. Јаћимовић Данка, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
24. Јашаревић др Сенад, дипл. правник из Новог Сада, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
25. Јовановић Драгана, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 10.07.2019. до 10.07.2023. године,
26. Јовановић др Предраг, доктор правних наука из Новог Сада, миритељ и арбитар у мандату од 28.12.2020. до 28.12.2024. године,
27. Кљајић Горан, дипл. правник из Новог Сада, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
28. Ковачевић Жарко, дипл. правник из Пожеге, миритељ и арбитар у мандату од 10.07.2019. до 10.07.2023. године,
29. Кокановић Игор, дипл. правник из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
30. Косановић Далиборка, дипл. правница из Сомбора, миритељ и арбитар у мандату од 10.07.2019. до 10.07.2023. године,
31. Коштан Ковачевић Данијела, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
32. Крстић Милан, дипл. правник из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,

33. Кршеновић Сандра, дипл. правница из Ужица, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
34. Кулић др Живко, дипл. правник из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
35. Курјачки Анкица, дипл. правница из Новог Сада, миритељ и арбитар у мандату од 28.12.2020. до 28.12.2024. године,
36. Лаловић Ивана, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
37. Лукић Марко, дипл. правник из Рековца, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
38. Марјанов Бојан, дипл. правник из Вршца, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
39. Марков Горан, дипл. правник из Зрењанина, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
40. Матић Владимир, дипл. правник из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
41. Милетић Драгана, дипл. правница из Крагујевца, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
42. Милић Дејан, мастер правник из Земуна, миритељ и арбитар у мандату од 10.07.2019. до 10.07.2023. године,
43. Милошевић Горица, дипл. правница из Земуна, миритељ и арбитар у мандату од 10.07.2019. до 10.07.2023. године,
44. Митрић Весна, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
45. Мурић Денис, дипл. правник из Новог Пазара, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
46. Николић Катарина, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
47. Обрадовић др Горан, дипл. правник из Ниша, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
48. Палић Вијолета, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 10.07.2019. до 10.07.2023. године,
49. Перић Срђан, дипл. правник из Великог Градишта, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
50. Петковић Милун, дипл. правник из Крагујевца, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
51. Петровић Предраг, дипл. правник из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
52. Пешић Драгана, дипл. правница из Ужица, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
53. Радивојевић Милица, дипл. правница из Ивањице, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
54. Радовић Зорица, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,

55. Радуловић др Зоран, дипл. правник из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
56. Ракић Поповић Радица, дипл. правница из Косовске Митровице, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
57. Рашета Јовица, дипл. правник из Новог Сада, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
58. Спасојевић Иванчић Дејана, дипл. правница из Новог Сада, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
59. Спасојчевић Кристина, дипл. правница из Новог Сада, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
60. Станишић Сања, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
61. Стевовић Милош, дипл. правник из Крагујевца, миритељ и арбитар у мандату од 10.07.2019. до 10.07.2023. године,
62. Стојановић Весна, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
63. Стојилковић Јелена, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
64. Стошић Александра, дипл. правница из Врања, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
65. Тасић Милена, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
66. Трифуновић Предраг, дипл. правник из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 28.12.2020. до 28.12.2024. године,
67. Турковић Емил, дипл. правник из Сјенице, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
68. Ђалић Бошковић Александра, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 28.12.2020. до 28.12.2024. године,
69. Ђирковић Драгана, дипл. правница из Крушевца, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
70. Чудомировић Маја, дипл. правница из Београда, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године,
71. Чутурило Јасмина, дипл. правница из Новог Сада, миритељ и арбитар у мандату од 24.11.2021. до 24.11.2025. године.

14. Вођење евиденција о индивидуалним и колективним радним споровима

Агенција води евиденцију о поступцима мирног решавања радних спорова. Евиденција садржи име, презиме и адресу, односно назив и седиште страна у спору; име и презиме миритеља, односно арбитра; предмет спора; датум покретања поступка; датум и начин окончања спора. Поред Евиденција о индивидуалним и колективним радним споровима која се води у папирном облику, по правилима канцеларијског пословања, Агенција води евиденцију и у електронском облику у форми базе података.

У рад је уведен информациони систем за радне спорове чиме је унапређен начин рада и поступања у мирном решавању радних спорова, као претпоставка модернизације и јачања институције, што је сратешко опредељење развоја Агенције. Јединствени информациони систем је омогућио централизовано организовање кључних информација, на основу којих се добијају све неопходне евиденције и извештаји. Увођењем овог информационог система у пословне процесе Агенције, централизовано је вођење поступака, електронски деловодник, евиденција поступака са статусима, именик миритеља и арбитра, евиденција накнада и награда миритеља и арбитра, могућа је благовремена размена информација Агенције и миритеља и арбитра на терену, константан рад на усаглашавању арбитражне праксе и стручном усавршавању, постигнуто је аутоматизовање кључних процеса у Агенцији. Посебно значајна је интеракција са заинтересованим корисницима услуга Агенције, а посебно странама у поступку, преко сајта Агенције који је интегрисан са софтверском апликацијом за радне спорове.

На захтев социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије Агенција доставља обавештења у вези са подацима о којима води евиденције, као и обавештења о другим питањима од значаја за поступке мирног решавања радних спорова. Агенција, по правилу, једном годишње упознаје социјално-економски савет о свом раду.

15. Промотивне и развојне активности

Поред основног посла, мирног решавања радних спорова, Агенција реализује низ активности у циљу унапређења правног института мирног решавања радних спорова, унапређења рада Агенције, сарадње са социјалним партнерима, грађанима и организацијама цивилног друштва, међународне сарадње и превенције спорова и заштите радних права.

15.1 Информисање јавности

Значајна пажња се посвећује информисању јавности о улози Агенције, о њеним надлежностима и ефектима које својим радом остварује, као и стручним и бесплатним услугама које нуди.

У циљу повећања видљивости, поред медијских објава, гостовања и текстова за штампу, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова је интензивирала присуство на друштвеним мрежама како би своје услуге приближила што већем броју грађана. Агенција је припремила промотивне летке и плакате и организовала посете свим социјалним партнерима током којих су исти дистрибуирани, а све у циљу приближавања надлежности из свог делокруга. Поред тога, Агенција је имала и циљну интернет кампању са објавама о различитим надлежностима Агенције.



15.2 Информатизација, дигитализација и ИТ унапређење рада

Посвећује се посебна пажња информатизацији, дигитализацији и информатичком унапређењу рада Републичке агенције за мирно решавање радних спорова.

Унапређена је интернет презентација Агенције на домену: www.ramrrs.gov.rs, развијена је услуга праћења тока покренутих поступка од стране учесника у поступку, а посетиоцима интернет презентације омогућено да у неколико корака сазнају све о институту мирног решавања радних спорова, чиме је постигнута потпуна транспарентност у раду Агенције. У раду на сајту Агенције у потпуности су поштоване Смернице за израду веб презентација органа државне управе, Дирекције за електронску управу, Владе Републике Србије, али потребе корисника и потреби сталног прилагођавања динамици промена у овој области.

Резултати рада Агенције (саопштења за активности) и транспарентност у раду, су путем веб презентације благовремено представљани широј јавности. Такође, настојало се омогућити и пружање правне помоћи, путем веб сајта Агенције, кроз апликацију су постављања питања, процес комуникације је поједностављен и убрзан док су трошкови класичне поштанске преписке на тај начин превазиђени.

Посвећена је значајна пажња промоцији рада Агенције на порталу Е-управе Владе Републике Србије како би сви корисници брзо и једноставно могли приступити најважнијим садржајима које нуди Агенција преко овог Портала, као што су електронске услуге, најновије вести, најчешће постављана питања итд. Агенција је креирала и тзв. „QR код“ који се налази на свим плакатима и летцима агенције у циљу бржег приступа сајту Агенције.

Такође, Агенција је међу првим државним органима направила апликације за мобилне телефоне за покретање поступака. Урађена је апликација за мобилне телефоне, која има за циљ да олакша размену информација за све заинтересоване стране, за грађане кроз могућност постављања питања и покретања поступка путем мобилног телефона, али и за миритеље и арбитре кроз стручни форум у циљу уједначавања праксе. Апликација може да се преузме са „Google Play Store“ и „App Store“.

Такође, поступак пред агенцијом је потпуно дигитализован и води се кроз информациони систем за радне спорове, а о чему је било детаљно речи у делу о вођењу евиденција о индивидуалним и колективним радним споровима.

16. Сарадња Агенције у циљу унапређења

16. 1 Сарадња са Међународном организацијом рада

Агенција има интензивну сарадњу са Међународном организацијом рада (ILO) и у оквиру те сарадње су реализована два велика вишегодишња пројекта, Платформа за запошљавање и социјална питања 1 и 2 (Employment and Social Affairs Platform - ESAP 1 & 2). Иако ови пројекти само једним мањим сегментом обухватају и мирно решавање радних спорова, из њих се развила интензивна регионална сарадња која је резултирала са низом активности у циљу размене искуства и потписивањем два важна меморандума. Меморандум о разумевању за сарадњу на превенцији и решавању радних спорова („Службени гл. РС - Међународни уговори“ бр. 2/18) потписан је у Подгорици, а Меморандум о разумевању и сарадњи у области усаглашавања примене метода за мирно решавање радних спорова („Службени гл. РС - Међународни уговори“ бр. 13/19) потписан је на Златибору између агенција из региона: Црне Горе, Републике Српске (БиХ), Албаније, Бугарске, Румуније и Северне Македоније.

У области те међународне сарадње, организована је у Републици Србији *Регионална годишња конференција мреже агенција за мирно решавање радних спорова* од 4. до 6. јула 2018. године у Аранђеловцу. На конференцији је учествовао и Скот Бекенбоу заменик директора Федералне службе за посредовање и мирење из Сједињених Америчких Држава, а који је одржао посебно предавање о америчким искуствима алтернативног решавања спорова.

Тродневна годишња регионална конференција Мреже агенција за мирно решавање радних спорова, одржана је у Београду и од 6. до 8. октобра 2021. године. Регионална конференција окупила је више од 30 учесника из земаља Западног Балкана уз фокус на тему унапређења институција за мирно решавање радних спорова кроз поређење остварених перформанси и система за вођење поступака. У оквиру наведене конференције одржана су и два специјализована једнодневна тренинга „Вештине за решавање радних спорова“ 7. и 8. октобра 2021. године. Тренинге су реализовали тренери Међународног центра Међународне организације рада за обуку из Торина, Силван Бафи и Питер Харвуд.

У оквиру ове сарадње, одржана је обука за миритеље и арбитре на тему „Унапређивање делотворности медијације у решавању радних спорова“ од 10. до 13. маја 2022. године на Златибору. Обуци су, поред миритеља и арбитра из Србије, присуствовали и представници агенција за мирно решавање радних спорова из Републике Српске (БиХ) и Црне Горе, као и представници Федерације Босне и Херцеговине.

У сарадњи са Међународном организацијом рада (ILO) реализује се пројекат „Обезбеђивање адекватног приступа жалбеним механизмима за раднике у аутомобилској, електро и текстилној индустрији у Србији (Подршка радницима кроз антидискриминационе мере и споразумно решавање радних

спорова)“ уз финансијску подршку организације Немачка сарадња у Србији (GIZ), који ће се реализовати током 2023. године.



Регионалне конференције

16.2 Сарадња са организацијама цивилног друштва

На основу више Меморандума о разумевању са УГ Иницијатива за развој и сарадњу, у партнерству са Савезом самосталних синдиката Србије, Уједињеним гранским синдикатом „Независност“, Унијом послодаваца Србије и уз финансијску подршку Solidar Suisse/Swiss Labour Assistance (SLA) и Фондације Олаф Палме, Агенција је пружила допринос у процесу имплементације активности у оквиру пројекта сарадње социјалних партнера на повећању видљивости вансудске заштите радних права. У циљу приближавања правног института мирног решавања радних спорова грађанима је предузет низ значајних активности. Посвећена је значајна пажња информисању јавности о улози Агенције, о њеним надлежностима и ефектима које својим радом остварује, као и стручним и бесплатним услугама које нуди. Агенција је израдила промотивне плакате и летке које је доставила свим социјалним партнерима. Агенција је представила свој рад и промовисала институт мирног

решавања радних спорова у сарадњи са социјалним партнерима, невладиним сектором и уз подршку Социјално-економског савета Републике Србије. Реализоване су радионице на којима је симулиран поступак пред Агенцијом у Јагодини, Крагујевцу, Смедереву, Ваљеву, Краљеву, Ужицу, Крушевцу, Новом Саду, Вршцу, Шапцу, Сомбору, Пироту, Суботици, Лесковцу, Зрењанину, Новој Пазови, Новом Пазару, Врању, Панчеву и Зрењанину. У оквиру настојања да се приближи грађанима, са социјалним партнерима репрезентативним синдикатима и удружењима послодаваца, снимљена су два „On-line“ курса о поступку мирног решавања радних спорова, а који је постављен на сајту Агенције. Такође је урађена прва апликација за мобилне телефоне о мирном решавању радних спорова, која олакшава размену информација за све заинтересоване за мирно решавање радних спорова, кроз могућност постављања питања и покретања поступка путем мобилног телефона. Урађен је и Приручник о добрим праксама у мирном решавању радних спорова у коме је представљена пракса и искуство у мирном решавању индивидуалних и колективних радних спорова кроз искуства социјалних партнера, Агенције и посебно кроз практична искуства миритељ и арбитра.

Агенција је од 2021. године развила и сарадњу са Комитетом правника за људска права (YUCOM) у оквиру пројекта „Отворена врата правосуђа“ где је са Основном суду у Чачку и Крагујевци организовала представљање мирног решавања радних спорова за заинтересовану јавност. Поред наведеног, рад Агенције је представљен и кроз више чланака.



ИДЦ догађаји

16.3 Сарадња са социјалним партнерима

Републичка агенција за мирно решавање радних спорова развија посебну сарадњу са социјалним партнерима, репрезентативним синдикатима, али и свим већим синдикалним централама и Удружењем послодаваца. Агенција на недељном нивоу учествује на догађајима на позив социјалних партнера, а добила је и више признања за допринос социјалном дијалогу, нпр. од стране Савеза самосталних синдиката Србије и Уније послодаваца Србије.

Агенција је доделила и плакете за допринос развоју мирног решавања радних спорова свим репрезентативним синдикалним централама и удружењу послодаваца, а такође и истакнутим појединцима из научне, стручне и синдикалне јавности.

Пошто су ове активности бројне, детаљне информације се могу наћи на интернет презентацији Агенције, а овде због ограниченог простора нећемо их набрајати.



Додела признања социјалним партнерима

16.4 Сарадња са стручном јавношћу

Републичка агенција за мирно решавање радних спорова даје допринос од оснивања стручно-научном саветовању *Удружења за радно право и социјално осигурање*, које се одржава једном годишње на Златибору са основним темама везаним за радно законодавство. Референти, модератори и други носиоци активности су угледни стручњаци из земље и иностранства: професори радног права са свих наших универзитета као и са престижних универзитета у региону, еминентне судије са свих судских инстанци, експерти који раде на креирању и праћењу законских аката, други стручњаци ангажовани у државним установама и органима, репрезентативним синдикалним организацијама, арбитри и миритељи Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, адвокати и други. Ово удружење је постало једна од кључних база за регрутацију нових миритеља и арбитра, али и важан канал за промоцију мирења и арбитража. Такође, Удружење је од 2022. године изабрало за члана своје Управе директора Агенције.

Агенција развија сарадњу и са академском јавношћу, па тако има потписане споразуме о сарадњи са Правним факултетом Универзитета у Београду, Правним факултетом Универзитета у Нишу, Правним факултетом за привреду и правосуђе Универзитета у привредна академија из Новог Сада и Правним факултетом у Универзитета у Приштини, са привременим седиштем у Косовској Митровици. Циљ ових споразума је стварање могућности за додатно усавршавање и стручну праксу студената, као и миритеља и арбитра Агенције и промовисање института мирног решавања индивидуалних и колективних радних спорова међу студентима, као и за размену информација и искустава, учешће у реализацији пројеката, организовање семинара и скупова, те развој издавачке делатности у областима од обостраног интереса.

17. Телефонска линија за информисање око правне заштите у случају злостављања на раду „СОС мобинг телефон“

Републичка агенција за мирно решавање радних увела је услугу „СОС мобинг телефона“ свим заинтересованим у циљу боље информисаности запослених и послодаваца о законским могућностима за спречавање и процесуирање злостављања на раду. Позивањем бесплатног броја **0800-300-601** и бирањем одговарајућег тастера од 1 до 5, заинтересовани су добијали информације о томе шта је мобинг и које радње подразумева, који модели заштите од мобинга у правном систему Републике Србије постоје, односно више информација о обавезном поступку посредовања код послодавца, затим судском поступку и поступку пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова. Притиском тастера 0 омогућено је да се у директној комуникацији са правном службом Агенције добију додатна упутства. Од почетка рада ове линије до краја 2022. године, на овај начин помоћ је затражило око 6500 грађана.



РЕПУБЛИЧКА АГЕНЦИЈА ЗА МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА
REPUBLIC AGENCY FOR PEACEFUL SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES

ТАСТЕР 1

Уколико желите да се информисете о томе шта је мобинг и које радње подразумева, у смислу Закона о спречавању злостављања на раду

ТАСТЕР 2

Да сазнате како се заштити од злостављања на раду

ТАСТЕР 3

Да сазнате више о поступку посредовања подношењем захтева

ТАСТЕР 4

Да сазнате више о судском поступку подношењем тужбе

ТАСТЕР 0

Да контактирате Републичку агенцију за мирно решавање радних спорова, која је доступна радним данима у времену од 07,30 до 15,30 часова

ТАСТЕР 5

Да сазнате више о поступку поводом злостављања на раду пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова

0800-300-601

Бесплатан позив са фиксне националне мреже.

18. Препоруке Владе Републике Србије

Битно је напоменути и да је на иницијативу Агенције Влада Републике Србије донела два закључка, први је Закључак 05 Број: 116-8060/2015-02 од 29.7.2015. године („Сл. гласник РС“ бр. 67/15) којим препоручује јавном сектору да, у складу са законом, колективне и индивидуалне радне спорове решавају пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова. Други је Закључак 05 Број: 11-10175/2017-1 од 26. октобра 2017. године („Сл. гласник РС“ бр. 96/17), којим се препоручује јавном сектору да користе могућност учешћа миритеља у колективном преговарању приликом закључивања колективних уговора у складу са законом којим се регулише област мирног решавања радних спорова и да информишу своје представнике у колективном преговарању о могућности уношења клаузуле у колективне уговоре, да радне спорове решавају у складу са законом којим се регулише област мирног решавања радних спорова.

19. Управљање квалитетом CAF (Common Assessment Framework)

Републичка агенција за мирно решавање радних спорова је почетком 2022.године започела процес самопроцене у складу са методологијом Заједничког оквира за самопроцену - CAF (Common Assessment Framework) - модел управљања квалитетом за јавну управу. Управљање квалитетом и оријентација према континуираном унапређењу јавне управе представља један од циљева Реформе за јавну управу Републике Србије, а уједно и препоруку ОЕЦД/СИГМА у процесу ЕУ интеграција. Министарство државне управе и локалне самоуправе Републике Србије пружа подршку заинтересованим институцијама у процесу увођења CAF-а у облику менторства.

Заједнички оквир за процену (CAF) је алат за тотално управљање квалитетом (енг. Total Quality Management) који је развио јавни сектор за потребе јавног сектора, инспирисан Моделом изврности Европске фондације за управљање квалитетом (EFQM).

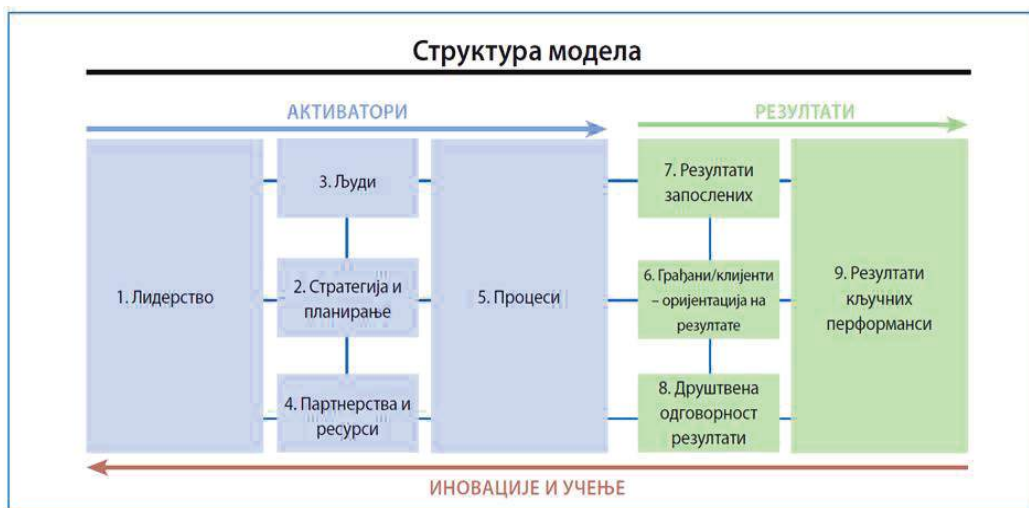
CAF се заснива на претпоставци да се изврсни резултати у областима организационог учинка усмереног на добробит грађана, раст задовољства корисника и побољшање друштвених односа, постижу путем стратегије засноване на лидерству и планирању, као и помоћу људи у организацији, партнерстава, ресурса и процеса. Организација се посматра истовремено из различитих углова (холистички приступ анализи организационог учинка).

CAF је доступан у јавном домену, бесплатан је и нуди се као алат једноставан за коришћење, са намером да помогне институцијама јавног сектора широм Европе при коришћењу техника управљања квалитетом у циљу унапређења рада. CAF је осмишљен за употребу у свим деловима јавног сектора и применљив је за јавне институције на државном/федералном, регионалном и локалном нивоу.

Намера САФ-а је да буде катализатор за процес потпуног побољшања унутар институције, а има пет основних циљева:

- увођење културе изврности и принципа управљања тоталним квалитетом (TQM) у јавну управу;
- њихово прогресивно усмеравање ка потпуном циклусу” планирати-урадити-проверити-деловати”;
- олакшавање самопроцене у јавним институцијама како би се установило стање и дефинисале активности за унапређење;
- да делује као мост између разних модела који се користе у управљању квалитетом, како у јавном тако и у приватном сектору;
- олакшавање учења на основу поређења са референтним вредностима (енг. bench learning) између организација јавног сектора.

Институције које почињу да спроводе САФ имају амбицију да се развијају у правцу изврсног учинка и желе да уведу културу изврности у институцији. Ефективна употреба САФ-а требало би да са временом води ка даљем развоју ове врсте културе и размишљања унутар институције.



Републичка агенција за мирно решавање радних спорова је 28.01.2022.године потписала Споразум о имплементацији САФ-а, уз менторство Министарства за државну управу и локалну самоуправу (МДУЈС) и уз подршку САФ тима експерата, као модератора у процесу. Фебруар 2022. године је наведен као почетак имплементације САФ-а. Група за самопроцену је именована из свих запослених у РАМРРС као би на репрезентативан начин могли бити сагледани сви аспекти институције и како би се могла чути мишљења и ставови представника свих сектора.

Следећи циљеви су дефинисани да буду постигнути током САФ имплементацијеу РАМРРС: Имплементирати САФ у складу са европским захтевима САФ ознаке квалитета, Упознати запослене са практичним знањем о принципима управљања квалитетом у КУЈУ, развити снаге, слабости и мере за

побољшање у РАРРРС, на основу структурираног акционог плана имплементирати одржива подручја за унапређење и јачање културе тоталног управљања квалитетом (Total Quality Management) у РАРРРС, Омогућити САФ Групи за самопроцену да самостално имплементира САФ.

Као основа за План побољшања САФ-а, користе се активности унапређења које су развијене током САФ радионице за самопроцену/консензус радионице и које су приказане у Извештају о самопроцени. Од укупно 98 дефинисаних активности за унапређење су чланови радне групе за самопроцену током радионице о приоритизацију извршили сажимање активности у складу са следећим категоријама:

Број САФ активности по категорији и број активности

5	Дигитализација
9	Комуникација
18	Обука и ХР
16	Стратегија
9	Управљање партнерствима
20	Мониторинг и евалуација
4	Видљивост и промовисање
6	Друштвена одговорност

Група за самопроцену у свом целокупном саставу је идентифициковала 11 брзих постигунћа и 11 приоритетних активности и одредила временски план имплементације и особе које ће бити именоване за одређене активности. Након тога је уследила реализација и након шест месеци је уследило сагледавање степена имплементације Акционог плана и пријављивање за САФ ознаку. РАРРРС је први држани орган у Републици Србији који је аплицирао за ову ознаку.

20. Статистички показатељи броја поступака

Од оснивања Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, па до краја децембра 2022. године поднето је 21041 предлога за мирно решавање радног спора. Сагласност за мирно решавање добијена код 9063 спорова, на основу чега су ови поступци решавани мериторно, а остатак поступака решен је у управном поступку, имајући у виду основно начело добровољности. Од укупног броја покренутих поступака било је 20601 индивидуалних и 440 колективна радна спора.

О прогресу у погледу примене метода мирног решавања радних спорова, арбитраже за индивидуалне спорове и мирења за колективне радне спорове, најбоље сведоче статистички подаци. Број покренутих поступака пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова је повећан чак 11 пута у односу на период од 2010-2014. године када се годишње решавало око 200 поступака мирним путем. Тако је у 2019. години мирно решавано 2300 радних спорова што је и рекордан број, у 2018. години било је 956 поступка, а у 2017. години мирно се решавало 1074 радна спора, од чега је било 1046 индивидуалних поступака и 28 колективних поступака. У 2016 години мирним путем је решено 956 радних спорова, у 2015. години је решено 322 радна спора, а у 2014. години је решено 199 радних спорова. Ипак, због ширења заразне болести COVID-19, као и ванредног стања, а када мирења и арбитраже нису биле могуће дошло је и до одређене стагнације броја поступака. Тако је у току 2020. године пред Агенцијом покренуто укупно 679 радна спора, од чега је било 649 индивидуалних радних спорова и 30 колективних радних спорова. У току 2021. године пред Агенцијом је покренуто укупно 615 радних спорова, од чега је било 587 индивидуалних радних спорова и 28 колективних радних спорова. У 2022. године је дошло до потпуног опоравка па је тако покренуто 1215 радних спорова.

Преглед броја радних спорова решаваних пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова у периоду 2005–2022.

2005. година	
Колективни радни спорови покренуто 10 сагласности 5	Индивидуални радни спорови покренуто 857 сагласности 269
Укупно:867 Сагласности:274	
2006. година	
Колективни радни спорови покренуто 17 сагласности 11	Индивидуални радни спорови покренуто 4977 сагласности 1659
Укупно:4994 Сагласности:1670	
2007. година	
Колективни радни спорови покренуто 16 сагласности 9	Индивидуални радни спорови покренуто 3410 сагласности 1110
Укупно:3426 Сагласности:1119	
2008. година	
Колективни радни спорови покренуто 12 сагласности 7	Индивидуални радни спорови покренуто 958 сагласности 305
Укупно:970 Сагласности:312	
2009. година	
Колективни радни спорови покренуто 12 сагласности 8	Индивидуални радни спорови покренуто 789 сагласности 266
Укупно:801 Сагласности:274	
2010. година	
Колективни радни спорови покренуто 25 сагласности 10	Индивидуални радни спорови покренуто 249 сагласности 77
Укупно:274 Сагласности:87	

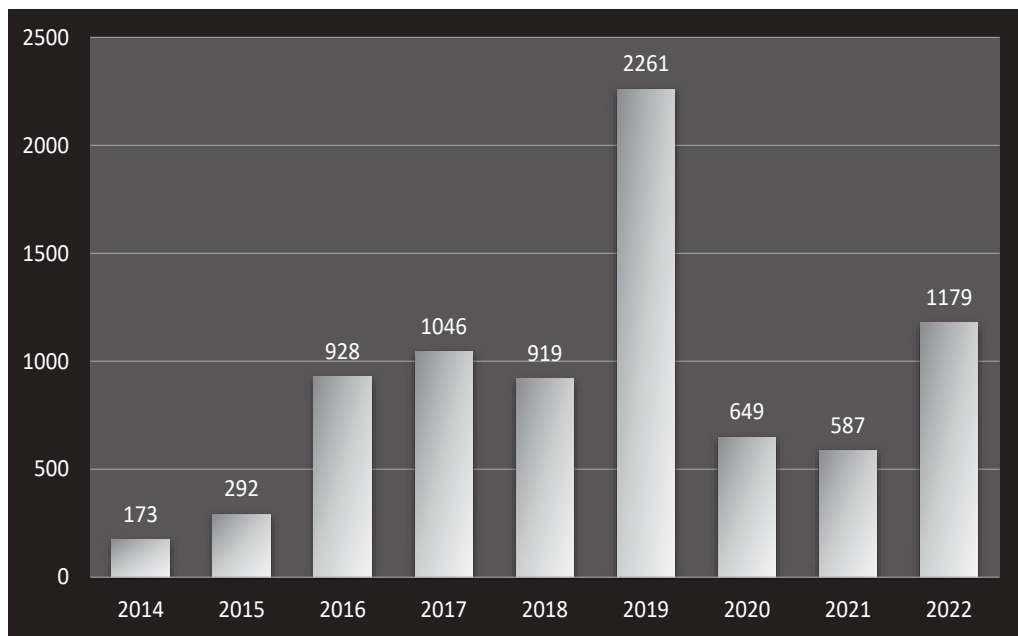
2011. година	
Колективни радни спорови покренуто 18 сагласности 8	Индивидуални радни спорови покренуто 837 сагласности 279
Укупно:855 Сагласности:287	
2012. година	
Колективни радни спорови покренуто 20 сагласности 9	Индивидуални радни спорови покренуто 239 сагласности 114
Укупно:259 Сагласности:123	
2013. година	
Колективни радни спорови покренуто 28 сагласности 10	Индивидуални радни спорови покренуто 251 сагласности 64
Укупно:279 Сагласности:74	
2014. година	
Колективни радни спорови покренуто 26 сагласности 16	Индивидуални радни спорови покренуто 173 сагласности 168
Укупно:199 Сагласности:184	
2015. година	
Колективни радни спорови покренуто 30 сагласности 21	Индивидуални радни спорови покренуто 292 сагласности 83
Укупно:322 Сагласности:104	
2016. године	
Колективни радни спорови покренуто 28 сагласности 15	Индивидуални радни спорови покренуто 928 сагласности 708
Укупно:956 Сагласности:723	
2017. године	
Колективни радни спорови покренуто 28 сагласности 16	Индивидуални радни спорови покренуто 1046 сагласности 393
Укупно:1074 Сагласности:409	

2018. године	
Колективни радни спорови покренуто 37 сагласности 19	Индивидуални радни спорови покренуто 919 сагласности 659
Укупно:956 Сагласности:678	
2019. године	
Колективни радни спорови покренуто 39 сагласности 15	Индивидуални радни спорови покренуто 2261 сагласности 1884
Укупно:2300 Сагласности:1899	
2020. године	
Колективни радни спорови покренуто 30 сагласности 10	Индивидуални радни спорови покренуто 649 сагласности 285
Укупно:679 Сагласности:295	
2021. године	
Колективни радни спорови покренуто 28 сагласности 16	Индивидуални радни спорови покренуто 587 сагласности 50
Укупно:615 Сагласности:66	
2022. године	
Колективни радни спорови покренуто 36 сагласности 17	Индивидуални радни спорови покренуто 1179 сагласности 468
Укупно:1215 Сагласности:485	
Укупно колективних радних спорова покренуто 440 сагласности 222	Укупно индивидуалних радних спорова покренуто 20601 сагласности 8841
УКУПНО ПОКРЕНУТО 21041 БР. САГЛАСНОСТИ 9063	

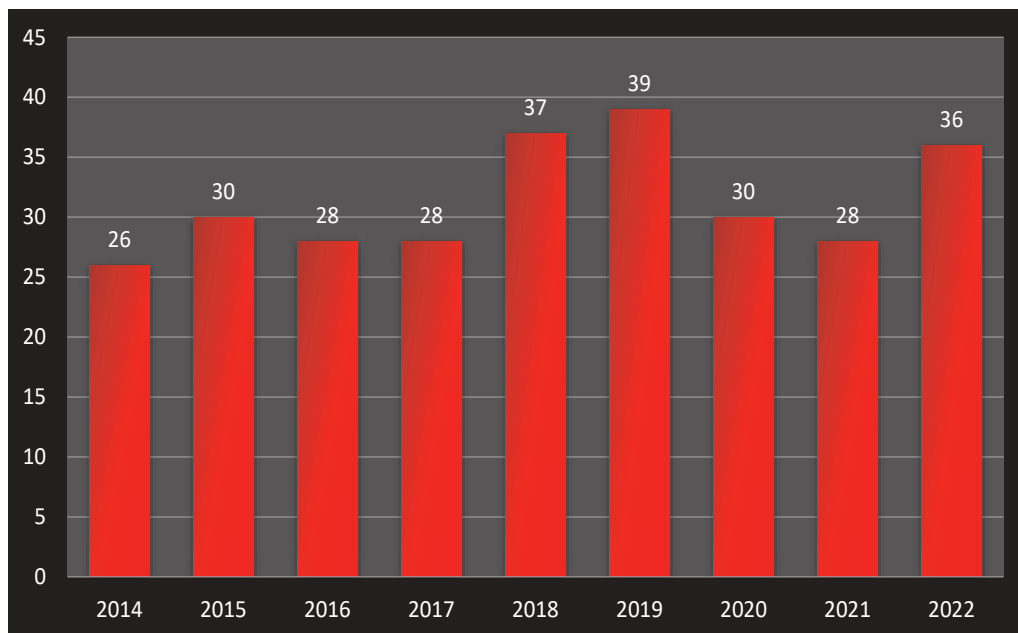
На основу свега наведеног, можемо рећи да стање у области мирног решавања радних спорова у Републици Србији и допринос Републичке агенције мирном решавању радних спорова након готово 19 година примене Закона о мирном решавању радних спорова је задовољавајуће и свакако охрабрујуће, уз видљиве помаке у свим сегментима. Статистички гледано, број вођених поступака потврђује значај института мирног решавања радних спорова у правном систему Републике Србије. Вишегодишње искуство је створило и богату праксу миритеља и арбитра у области мирног решавања колективних и индивидуалних радних спорова, а део те праксе је представљен на наредним страницама овог приручника.

Графички приказ броја поступака

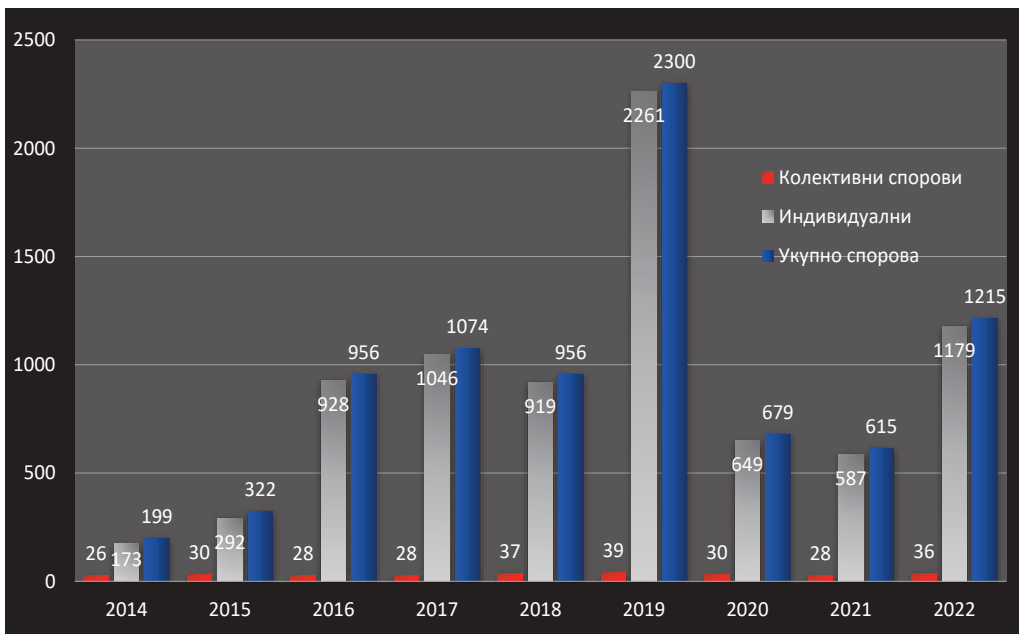
Преглед броја поступака пред агенцијом



Преглед броја покренутих индивидуалних спорова



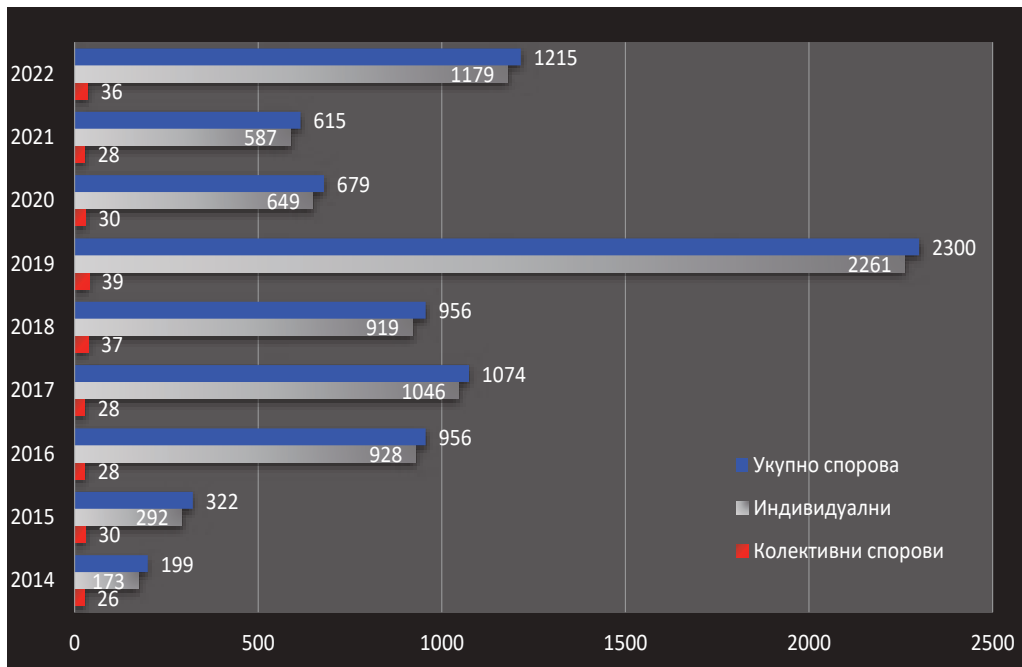
Преглед броја покренутих колективних спорова



Преглед укупно покренутих спорова пред Агенцијом



Преглед укупно покренутих спорова пред Агенцијом

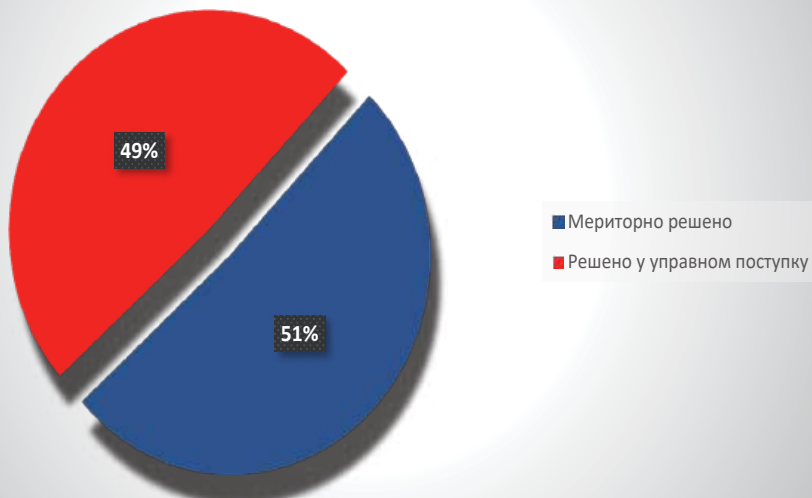


Преглед укупно покренутих спорова пред Агенцијом



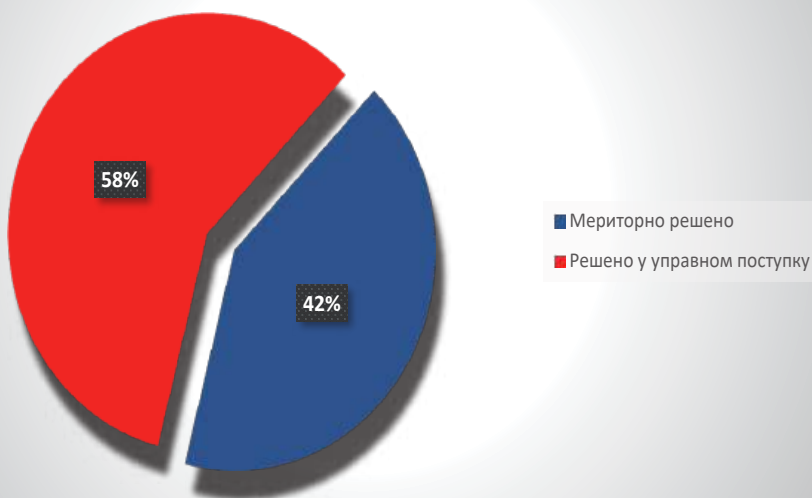
Преглед мериторно решених спорова пред Агенцијом од 2005-2022

Колективни спорови



Преглед мериторно решених колективних радних спорова пред Агенцијом од 2005-2022

Индивидуални спорови



Преглед мериторно решених индивидуалних радних спорова пред Агенцијом од 2005-2022

21. Решавање radних sporova pred sudovima

Radni sporovi u Republici Srbiji se u reshavaju pred sudovima opšte nadležnosti uz primenu pravila parničnog postupka, prilagođenih specifičnostima radnih sporova. Opšte mesto je da su sudovi opšte nadležnosti koji reshavaju radne sporove u prvom stepenu, previshi opterećeni, te da se radni sporovi jako duго reshavaju i ovi postupci traju godinama.

Individualni radni sporovi reshavaju se prema pravilima Zakona o parničnom postupku, kojima se uređuju pravila pružanja судске заштите u грађанскоправним sporovima из радног односа, осим sporova за које је посебним законом предвиђена друга vrста поступка. У складу са Законом о парничном поступку, у парницама из радног односа примењују се одредбе овог прописа, од члана 436 до 447. У случају да поједина питања за потребе решавања парница из радних односа нису уређена наведеним члановима, суд ће применити опште одредбе, односно општа правила Закона о парничном поступку, поштујући начело хитног решавања радних sporova.⁵⁴

Надлежност судова за решавање индивидуалних радних sporova уређена је Законом о парничном поступку и Законом о уређењу судова.⁵⁵ У првом stepenu суди основни суд, а изузетак су спорoви у вези са заштитом од дискриминације у области рада и злостављања на раду за чије решавање је стварно надлежан виши суд који и решава у спорoвима поводом обавезног социјалног осигурања уколико није надлежан други суд (Управни суд).

У првом stepenu, основни суд суди у спорoвима поводом заснивања, постојања и престанка радног односа, о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, о накнади штете коју запослени претрпи на раду или у вези са радом, као и у спорoвима поводом задовољавања стамбених потреба на основу рада. У другом stepenu, по жалби на пресуде основног, односно вишег суда, суди апелациони суд. Првостепена пресуда постаје правоснажна и извршна уколико се више не може побити жалбом као редовним правним леком, односно уколико суд у другом stepenu одбије жалбу и потврди првостепену пресуду. У супротном, другостепена пресуда је правоснажна и извршна. Када је реч о ванредним правним лековима, у поступку против правоснажних пресуда одлучује Врховни касациони суд. Ревизија као ванредни правни лек против правоснажне пресуде у радном спору у складу са одредбама Закона о парничном поступку, дозвољена је увек код оних спорoва који за предмет имају заснивање радног односа, постојање или престанак радног односа.

⁵⁴ Закон о парничном поступку, Службени гласник РС, бр. 72/11, 49/13 - УС, 74/13 - УС, 55/14, 87/18, 18/20,

⁵⁵ Закон о уређењу судова, Службени гласник РС, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011, 78/2011, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2015, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018, 87/2018 и 88/2018

Парнични поступак у радним споровима покреће се тужбом у року од 60 дана од дана достављања решења послодавца, односно сазнања за повреду права и овај рок је преклузиван, односно пропуштање рока за подношење тужбе води губитку права на судску заштиту и одбацивање тужбе због неблаговремености.⁵⁶

Тешко је проценити број судских поступака који се воде везано за радне спорове, па се тако пре кризе са Корона вирусом у јавности говорило о чак 73.000 радних спорова, а по судији чак 258 парница из радног односа и да ови поступци у просеку трају око 5 година. У Годишњем извештају о раду судова за 2021. годину може се пронаћи податак да је под судском ознаком за предмете у радним споровима, П1 рефереди, решавано пред основним судовима 82.998 поступака, а које је решавало укупно 283 судија. Пред вишим судовима у истом периоду било је 1.343 поступка, на 96 судија.⁵⁷



⁵⁶ Закон о раду, Службени гласник РС, чл 195,

⁵⁷ https://www.vk.sud.rs/sites/default/files/attachments/Publikacija%20srb_0.pdf, 31.01.2023.

22. Примери из праксе

Агенција је допринела да се многи радни спорови окончају мирним путем, а међу којима издвајамо спорове који су се успешно водили и окончали у последњих пет година у Индустији меса „САРNЕХ“, „Дијаманту“ А.Д. Зрењанин, ЈКП „Ивањица“, ДЗ „Нови Сад“, ДЗ „Сава Станојевић“, ЈКП „Паркинг сервис Крагујевац“, у Јавном стамбеном предузећу „Крагујевац“, „Air Serbia“, Министарству унутрашњих послова, ЈМУ „Радио-телевизија Војводине“, ЈМУ „Радио-телевизија Србије“, у „Аутопревозу“ из Кикинде, Факултету медицинских наука у Крагујевцу, ЈКП „Водовод“ Власотинце, ЈКП „Намтеум“ Прокупље, ЈКП „Комуналац“ из Бујановца, „Инфраструктурама железнице Србије“, Клиничко болничком центру „Звездара“, Заводу за хитну медицинску помоћ „Крагујевац“, , међу којима су Економско-трговачка школа „Књаз Милош“, Техничка школа „Јован Жујовић“, ОШ „Краљ Александар I“, ОШ „Момчило Настасијевић“ и ОШ „Свети Сава“ у Горњем Милановцу. Такође у „Тамиш Дунав“ д.о.о Панчево, у ППТ „Петолетка“ Трстеник, ЈКП „Новосадска топлана“, Општој болници „Сремска Митровица“, Заводу за хитну медицинску помоћ „Крагујевац“, У ЈКП „Инфостан технологије“ и многим другим јавним комуналним предузећима, центрима за социјални рад, бројним школама итд.

Од значајнијих поступака вођених пред Агенцијом у скоријем периоду истичемо следеће:

- У *Јавном комуналном предузећу „Пут Нови Сад“* вођени су 2017. године индивидуални радни спорови на предлог запослених, а уз сагласности управе ЈКП Пут Нови Сад. Предмет спора је била исплата јубиларних награда, накнада трошкова за исхрану у току рада, исплата регреса за коришћење годишњих одмора заостала из ранијег периода. Арбитри Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, након одржаних расправа су донели арбитражна решења која су обавезивала послодавца да изврши исплату по договореној динамици, а запослени су повлачили тужбе по истом основу и одрицали се од законске камате.

У *Јавном предузећу „Пошта Србије“* током 2017. године решаван је два пута у поступку пред Агенцијом колективни радни спор поводом штрајка. У првом поступку Синдикат ППТ Србије покренуо је поступак мирења пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, јер је донео одлуку о ступању у штрајк упозорења 19. априла. Штрајкачки захтеви су се односили на враћање зарада на ниво пре 28. октобра 2014. године, укидање Уредбе о забрани запошљавања у јавном сектору, поштовање закона и колективног уговора за ЈП „Поште Србије“, поништавање одлуке о брисању слободних дана и решавање проблема слободних дана и начина коришћења годишњих одмора. Такође, захтевали су решавање статуса и подизање цене рада за раднике који раде на основу уговора о привременим и повременим пословима. Одбор за мирење је дошао до заједничке препоруке о решењу овог спора, али Главни одбор

Синдиката ПТТ Србије није прихватио ову препоруку, па је овај спор је окончан препоруком миритеља. Међутим, дана 9. новембра поново је донета одлука о ступању у штрајк упозорења који је најављен за 20. новембар, од стране два репрезентативна синдиката, Синдикат ПТТ Србије и Синдикат ЈП ПТТ саобраћаја „Србија“ Независност. Штрајкачки захтеви су се односили на исплату зарада из добити, повратак дела зарада и побољшање социјално-економског положаја запослених. Наведени синдикати су истовремено покренули поступак пред Агенцијом, а послодавац се сагласио да се спор решава мирним путем. Већ након прве расправе на којој је постигнут висок степен разумевања и толеранције, дошло се до Препоруке о начину решења колективног радног спора, због које су престали разлози за почетак штрајка.

Пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова водио се колективни радни спор *између Јавне медијске установе РТС и синдиката РТС „Независност“*, чији је предмет спора био штрајк код послодавца. Поступак је покренут по службеној дужности, на предлог синдиката, имајући у виду да послодавац обавља делатност од јавног интереса, због чега су стране у предметном случају дужне да приступе решавању колективног радног спора. Након доношења Одлуке о ступању у штрајк упозорења и покретања поступака мирног решавања колективног радног спорова, формиран је Одбор за мирење. По одржавању прве расправе синдикат је донео одлуку да најављену једносатну обуставу рада не одржи и да се преговори пред Одбором наставе, а овај спор је окончан препоруком миритеља.

У ФШВ „Гоша“ из Смедеревске Паланке решаван је радни спор поводом штрајка. Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова поднет је заједнички Предлог за покретање поступка мирног решавања радног спора послодавца и штрајкачког одбора. Спор је окончан тако што су управа и запослени у ФШВ „Гоша“ из Смедеревске Паланке закључили Споразум о окончању колективног радног спора у присуству миритеља Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, чиме је и формално завршен петомесечни штрајк.

Посредством Републичке агенције за мирно решавање радних спорова потписан је Споразум о решењу колективног радног спора у *Индустрији меса „CARNEX“ д.о.о.* којим су престали разлози за штрајк заказан за 15. август 2017. године. Синдикат Независност Carnex Врбас и Самостални синдикат Carnex Врбас донели су 3. августа Одлуку о ступању у штрајк који је заказан за 15. август, са захтевима за повећање основне зараде за 11,20 %, затим стављање ван снаге Правилника о организацији и систематизацији послова од 28.11.2016. године, којом су смањени потребни степен стручне спреме и смањивање износа основне зараде запосленом који те послове обавља и решавање проблема остваривања права на годишњи одмор за 2016. годину. Наведени синдикати су приступили мирном решавању колективног радног спора, у складу са законом и покренут је поступак пред Агенцијом. Пословодство „CARNEX“ се истог дана сагласило да се спор решава мирним путем. Одбор за мирење после две

расправе, се сагласио да се настали спор може решити договором и усагласио текст Препоруке о начину решења колективног радног спора, коју су након већања и гласања једногласно прихватили и саставили су Споразум о решењу спора који је потписан од свих чланова Одбора за мирење.

Дана 04. септембра 2017. године *Синдикална организација Прехрамбено-угоститељске школе у Чачку* ступила је у штрајк поводом смене директора и увођења привремених мера од стране Министарства просвете, науке и технолошког развоја, након спроведене ванредне контроле Просветне инспекције. У исто време, обратили су се и Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова са Предлогом за покретање поступка решавања колективног радног спора. Након добијене сагласности од стране школе, одређен је миритељ који је у најкраћем року формирао Одбор за мирење који су чинили представник синдиката, послодавца и оснивача. Након одржане две расправе, Одбор за мирење је донео Препоруку о начину окончања спора, а на основу које је потписан Споразум, након чека су се стекли услови да се штрајк оконча, на бази споразума заинтересованих страна. Споразумом је договорено да ће Скупштина града Чачка именовати Школски одбор, а да ће новоименовани Школски одбор расписати конкурс за директора школе у законском року, те да ће Министарство просвете испоштовати вољу Школског одбора о избору директора који испуњава услове за обављање те функције по Закону о основама система образовања и васпитања. Након потписивања Споразума од стране представника синдиката, послодавца и оснивача, штрајк је окончан, а процес наставе је нормализован.

Дана 24.10.2017. године *Синдикат „Независност“ д.о.о. „Гумопластика“ Бујановац* донео је Одлуку о ступању у штрајк од 31.10.2017. године. Истом Одлуком су утврђени штајкачки захтеви и то: да се пониште решења о промени радних места двојице запослених, да се исплати заостала зарада запосленима и исплате заостали трошкови превоза, да се обезбеди грејање у производном погону, те да се у поступак приватизације и поступак социјалног програма укључи повереништво синдиката. Пред Агенцијом је 31.10.2017. године покренут поступак мирног решавања колективног радног спора. На првој расправи је формиран Одбор за мирење, у складу са Законом, и донета је Препорука о начину решавања колективног радног спора, на основу које је закључен Споразум између синдиката и послодавца о начину решавања колективног радног спора истог дана. Наведеним Споразумом су обухваћени сви штрајкачки захтеви, те је штрајк обустављен након успешног поступка мирења и постизања компромиса.

Посредством Агенције дана 30. новембра 2017. године потписан је Споразум о мирном решавању колективног радног спора у Дому здравља у Горњем Милановцу, који је решен у року од 5 дана, после свега два састанка Одбора за мирење. У Дому здравља у Горњем Милановцу колективни радни спор поводом примене Посебног колективног уговора покренуо је Синдикат здравства и социјалне заштите „Слога“. Предмет спора били су услови рада

синиката, права синдикалних представника и права запослених у Дому здравља Горњи Милановац. Поступајући миритељ је већ након другог састанка Одбора за мирење постигао сагласност страна у спору, те је он окончан мирним путем, тако што је потписан Споразум о мирном решавању колективног радног спора.

У ЈМУ „Радио-телевизија Србије“ вођен је колективни радни спор поводом примене колективног уговора. Успешно је окончан 28. фебруара 2020. године Препоруком о мирном решењу спора. Поступак мирног решавања колективног радног спора пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова покренуо је Независни струковни синдикат ФТВ радника Србије.

Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова поднети су предлози за мирно решавање индивидуалних радних спорова поводом утврђивања права на исплату накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада из више школа у Горњем Милановцу, међу којима су Економско-трговачка школа „Књаз Милош“, Техничка школа „Јован Жујовић“, ОШ „Краљ Александар I“, ОШ „Момчило Настасијевић“ и ОШ „Свети Сава“. Запослени и послодавац су се сагласили да се ови поступци решавају мирним путем, те су они у претходном периоду успешно решени пред Агенцијом у више здружених поступака. На овај начин су избегнути непотребни судски и остали трошкови како за послодавца тако и за запослене. Запослени у просвети и њихово руководство у Горњем Милановцу су дали добар пример социјално одговорног понашања да се индивидуални радни спорови решавају мирним путем, а не у скупим судским поступцима.

Колективни радни спор поводом остваривања права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца у „Аутопревозу“ из Кикинде окончан је Препоруком о мирном решењу спора и потписивањем Споразума о решењу спора између оснивача, послодавца и синдиката. Поступак мирног решавања колективног радног спора пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова покренуо је Грански синдикат јавних саобраћајних и комуналних делатности „Независност“.

На *Факултету медицинских наука у Крагујевцу* стране у спору су уз посредство Републичке агенције за мирно решавање радних спорова дошле до заједничке препоруке о начину решавања колективног радног спора, а која је једногласно усвојена и потписана од стране Одбора за мирење. Поступак пред Агенцијом је вођен поводом штрајка дела запослених, али је после свега две расправе утврђена заједничка препорука којом се препоручују начини решавања свих спорних питања.

Колективни радни спор настао поводом закључења колективног уговора у ЈКП „Водовод“ *Власотинце* окончан је дана 14. септембра 2020. године заједничким Споразумом о мирном решењу спора. Поступак мирног решавања колективног радног спора пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова покренула је Синдикална организација ЈКП „Водовод“

Власотинце (Самостални синдикат). Представници послодавца ЈКП „Водовод“, Синдикалне организације ЈКП „Водовод“ и локалне самоуправе општине Власотинце, потписали су заједнички Споразум о мирном решењу спора којим су се сагласили да ће ући у поступак преговарања и закључити Колективни уговор за комуналне делатности у општини Власотинце.

Из ЈКП „Намтеит“ Прокупље Синдикат запослених у стамбено-комуналној делатности, обратио се Агенцији поводом већег броја индивидуалних радних спорова по више основа, од обрачуна и исплате регреса, до јубиларних награда и путних трошкова.

У ЈКП „Комуналац“ из Бујановца је вођен колективни радни спор покренут од стране Савеза самосталних синдиката и синдиката „Независност“, а у вези спора око примене ПКУ за јавна предузећа у комуналној делатности.

У ЈКП „Паркинг Сервис“ Крагујевац покренуто је око двадесет арбитражних поступака у вези исплате зараде.

У ЈМУ РТВ је решен је колективни радни спор поводом примене колективног уговора и корекције коефицијената за део запослених (тонских техничара, тон мајстора, техничког вођства и техничара специјалиста).

У „Инфраструктурама железнице Србије“ а.д покренут је колективни радни спор поводом примене колективног уговора од стране Савеза синдиката железничара Србије.

У „Дијаманту“ Зрењанин решаван је колективни радни спор у поступку поводом питања остваривања права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца по предлогу Синдикалне организације самосталног синдиката „Дијамант“ ад за производњу уља, масти и маргарина.

Посредством Републичке агенције за мирно решавање радних спорова у Клиничко болничком центру „Звездара“ дана 4. децембра решен је колективни радни спор са Новим синдикатом здравства Србије и послодавца око примене Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС“ бр.106/2018).

Потписана је Препорука о начину решавања колективног радног спора, а на основу које ће бити сачињен и Споразум о решењу колективног радног спора, којим је постигнута сагласност око свих спорних питања.

У Заводу за хитну медицинску помоћ „Крагујевац“ запослени и руководство донели су заједничку одлуку да радне спорове поводом начина исплате зараде за претходни период, решавају мирним путем у поступку пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова. Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова поднето је 174 заједничка Предлога за покретање поступка мирног решавања радног спора.

Посредством Републичке агенције за мирно решавање радних спорова дана 26. фебруара потписана је Препорука о мирном решавању колективног радног спора у „Дијаманту“ А.Д. Зрењанин. Предлог за мирно решавање колективног радног спора у „Дијаманту“ А.Д. Зрењанин поднео је послодавац, а синдикат се сложио да се поступак решава мирним путем пред Агенцијом. Предмет спора било је закључење колективног уговора код послодавца. За поступајућег миритеља је одређена Јасмина Чутурило. Миритељка је у складу са законом формирала Одбор за мирење. Након четири расправе Одбора за мирење постигнута је сагласност страна у спору, те је он окончан мирним путем, тако што је потписана Препорука о мирном решавању колективног радног спора.

Потписана је Препорука о мирном решавању колективног радног спора код послодавца „Тамиш Дунав“ д.о.о. Панчево 21. априла 2021. године. Предлог за мирно решавање колективног радног спора, поднела је Синдикална организација „Тамиш Дунав“ д.о.о. Панчево, са предметом спора закључивање колективног уговора. Поступајући миритељ је у складу са законом формирао Одбор за мирење. Након две одржане расправе Одбора за мирење, постигнута је сагласност страна у спору, те је спор окончан мирним путем, тако што је потписана Препорука о мирном решавању колективног радног спора.

У ППТ „Петолетка“ Трстеник у поступку мирног решавања колективног радног спора поводом закључења колективног уговора, а који је покренут на предлог Синдикалне организације самосталног синдиката металаца Србије ППТ „Петолетка“ Трстеник, поступајући миритељ Драшко Величковић је донео препоруку о начину решавања колективног радног спора. Пословодство и синдикат ни након три расправе нису дошле до заједничке препоруке о начину решавања колективног радног спора, те је на захтев страна миритељ донео препоруку у доброј вери у наставак даљег дијалога по принципу поштовања и уважавања међусобних интереса. Поступак пред Агенцијом је вођен поводом закључења колективног уговора, усаглашене су готово све одредбе осим цене радног сата и кефицијента. Ипак, стране у поступку имају могућност да у даљем непосредном дијалогу уз уважавање заједничких интереса дођу до прихватљивог решења.

У ЈКП „Новосадска топлана“ у Новом Саду стране у спору су уз посредство Републичке агенције за мирно решавање радних спорова дошле до заједничке препоруке о начину решавања колективног радног спора, а која је једногласно усвојена и потписана од стране Одбора за мирење. Поступак пред Агенцијом је вођен поводом остваривања права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца. Овај поступак је покренут по Предлогу за покретање поступка мирног решавања колективног радног спора Синдиката „Независност“ ЈКП „Новосадска топлана“. Формиран је одбор за мирење у складу са законом у који су ушли представници страна у спору и поступајући миритељ. После две расправе утврђена је заједничка препорука којом се препоручује начин решавања спорног питања.

Потписана је заједничка препорука о мирном решењу колективног спора у Општој болници „Сремска Митровица“. Поступак пред Агенцијом је вођен поводом остваривања права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца. Овај поступак је покренут по Предлогу за покретање поступка мирног решавања колективног радног спора Синдиката медицинских сестара и техничара Србије, за и Дом здравља и општу болницу у Сремској Митровици. После две расправе утврђена је заједничка препорука којом се препоручује начин решавања спорног питања. И у Општој болници „Сремска Митровица“ запослени и послодавац су кроз поступак мирног решавања спора дали пример спремности на социјални дијалог, а све у циљу проналажења одрживих решења у складу са законом.

У Заводу за хитну медицинску помоћ „Крагујевац“ у поступку мирног решавања колективног радног спора поводом утврђивања права на репрезентативност синдиката код послодавца, а који је покренут на предлог Удружених синдиката Србије „Слога“ – Синдикат здравства и социјалне заштите, поступајући миритељ је донео препоруку о начину решавања колективног радног спора. Руководство и синдикат, након две расправе нису дошле до заједничке препоруке о начину решавања колективног радног спора, те је на захтев синдиката миритељ донео препоруку да наставе поступак утврђивања репрезентативности синдиката код послодавца у складу са законом и да сва спорна питања решавају кроз социјални дијалог мирним путем.

У ЈКП „Инфостан технологије“ у Београду, у поступку мирног решавања колективног радног спора поводом остваривања права на синдикално организовање и деловање, а који је покренут на предлог Синдиката Слога ЈКП „Инфостан технологије“, поступајућа миритељка је донела препоруку о начину решавања колективног радног спора. Уз посредство Републичке агенције за мирно решавање радних спорова стране у спору, пословодство и синдикат, имали су опречна мишљења по питању насталог спора. Након две расправе и сумираних предлога за могуће превазилажење постојеће ситуације, захтевана је препорука од стране миритељке о решењу спора. Миритељка је донела препоруку којом упућује стране на даљи дијалог, да се размотре и преиспитају захтеви представника синдиката и да се сва спорна питања решавају мирним путем кроз даљи дијалог. Поступак пред Агенцијом је вођен поводом остваривања права на синдикално организовање и деловање које се, између осталог, јемчи чланом 206. Закона о раду.

Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова поднети су предлози за мирно решавање индивидуалних радних спорова поводом утврђивања права на исплату плата у центрима за социјални рад Бела Паланка и Владичин Хан. Запослени и послодавци су се сагласили да се ови поступци решавају мирним путем, те су они у претходном периоду успешно решени пред Агенцијом. На овај начин су избегнути непотребни судски и остали трошкови како за послодавца тако и за запослене.

Посредством Републичке агенције за мирно решавање радних спорова колективни радни спор у *Општој болници „Свети Лука“ у Смедереву* решен је потписивањем заједничког Споразума страна у спору. Колективни радни спор је покренут око примене Посебног колективног уговора. После пет расправа потписана је Препорука о начину решавања колективног радног спора, а на основу ње и Споразум о решењу колективног радног спора (који постаје део колективног уговора), а којим је постигнута сагласност око свих спорних питања.

У поступку мирног решавања колективног радног спора поводом остваривања права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца у Специјалној болници за болести штитасте жлезде и болести метаболизма "Златибор", а који је покренут на предлог Удружених синдиката Србије „Слога“- Синдикат здравства и социјалне заштите, поступајућа миритељка донела је препоруку о начину решавања колективног радног спора. Уз посредство Републичке агенције за мирно решавање радних спорова стране у спору, пословодство и синдикат, имали су три конструктивне расправе по питању насталог спора око права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца у Специјалној болници за болести штитасте жлезде и болести метаболизма "Златибор" (Чигота). Послодавац у складу са Законом о мирном решавању радних спорова затражио од миритељке да предложи препоруку, што је и учињено.

23. КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОРОВИ

Мирења

КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОР - 1. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Примена колективног уговора

ПОСТУПАЈУЋИ МИРИТЕЉ

Дејана Спасојевић Иванчић

Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова, од стране Гранског синдиката просветних радника Србије „Независност“, поднет је Предлог за покретање поступка мирног решавања колективног радног спора, у коме је предмет спора примена колективног уговора, у складу са чл. 10. Закона о мирном решавању радних спорова („Службени гласник РС“ бр. 125/04, 104/09 и 50/18). Поступајући у складу са чл. 5. и 11. Закона, Агенција је дала рок од пет радних дана другој страни у спору, да се изјасни да ли прихвата мирно решавање радног спора. Градска управа за изворне и поверене послове града „Х“ , као друга страна у спору, је дописом од 21.09.2022. године, обавестила Агенцију да је сагласна да се спор реши мирним путем.

Стране у спору се нису споразумеле око избора миритеља, те је миритеља одредио директор, сагласно чл. 12. став 2. Закона. Прва расправа одржана је дана 24.10.2022. године у просторијама послодавца. Одбор за мирење чинили су Дејана Спасојевић Иванчић, миритељка и председавајућа Одбора, представник синдиката, као члан Одбора, и представник послодавца.

Миритељка је упознала стране у спору са начином одлучивања, доношења препоруке и закључивања споразума. Предлагач је изјавио да је предмет спора примена колективног уговора у делу који се односи на обрачун и исплату накнаде трошкова за долазак и одлазак с рада за запослене у основним и средњим школама и предшколским установама у складу са посебним колективним уговорима као и исплата ових трошкова убудуће. Представник синдиката је предложио да се цена трошкова која се исплаћује у готовом новцу утврди у висини цене превозне карте на дан помножено бројем радних дана запосленог. Представник послодавца је изјавио да се запосленима тренутно исплаћују месечни трошкови у висини од 1.500,00 РСД. Миритељка је прочитала станама у спору релевантне одредбе Закона о раду, Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, Посебног колективног уговора за запослене у установама предшколског образовања и васпитања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе као и Устава РС. Стране су предложили да се донесе препорука у којој ће се договорити термин када ће започети обрачун и исплата предметне накнаде.

Друга расправа је одржана дана 04.11.2022. године у Београду, у просторијама Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, као и трећа расправа која је одржана дана 30.11.2022. године у Београду из разлога

економичности поступка. Обе стране су тада предложили да се донесе следећа: Препорука - да се у доброј вери и намери решавају сви евентуални колективни спорови; да се обрачун и исплата накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада за запослене у основним и средњим школама и предшколских установама извршава у складу са посебним колективним уговорима и то тако што ће се висина превозне карте обрачунавати у висини цене превозне карте у Граду „Х“, на дан, помножено са бројем радних дана у месецу за сваког појединачног запосленог, а најкасније почев од 01.01.2023. године, за запослене који не желе месечну карту; да се на основу препоруке закључи споразум између страна.

На основу Препоруке Одбора за мирење у поступку мирног решавања колективног радног спора покренутог пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, која је донета 30.11.2022. године, учесници у колективном радном спору су донели Споразум којим су уредили своје међусобне односе.

На основу постигнутог договора у просторијама Агенције, представници Гранског синдиката просветних радника Србије „Независност“ и Градска управа града „Х“ показали су још једном како се на прави начин води социјални дијалог између запослених и послодавца, одлучивши се за поступак мирног решавања колективног радног спора, а у складу са препоруком Владе Републике Србије, да се ови спорови решавају институционалним механизмима.

КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОР - 2. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Примена колективног уговора

ПОСТУПАЈУЋИ МИРИТЕЉ

Проф. Бојан Урдаревић

Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова, од стране Независног струковног синдиката ФТВ радника Србије, поднет је Предлог за покретање поступка мирног решавања колективног радног спора, у коме је предмет спора примена колективног уговора у складу са чланом 10. Закона о мирном решавању радних спорова („Службени гласник РС“, бр. 125/04, 104/09 и 50/18).

Чланом 18. Закона о мирном решавању радних спорова прописано да су стране у спору у делатностима у којима постоји обавеза обезбеђивања минимума процеса рада у складу са законом којим се уређује остваривање права на штрајк, дужне да приступе мирном решавању колективног спора, а ако стране у спору не поднесу предлог, директор Агенције по службеној дужности покреће поступак мирења и одређује миритеља из Именика (члан 19. став 2.).

Поступак је покренут по службеној дужности, а миритеља је из Именика одредио директор Агенције. Прва расправа је одржана дана 06.02.2020. године, у просторијама послодавца, којој су присуствовали представници синдиката и послодавца. Одмах на почетку расправе, именовани миритељ је дао реч представнику предлагача који је нагласио да Независни струковни синдикат ФТВ радника Србије инсистира на унапређењу заштите професионалних интереса запослених, те да послови треба да буду систематизовани у складу са прилогом 2. чл. 6. Колективног уговора. Синдикат је указао и да поједини запослени немају исправне уговоре о раду, што је по њиховом мишљењу неприхватљиво, с обзиром да су називи послова уређени колективним уговором, те морају наћи место и у уговорима о раду. Послодавац је истакао да је предметни синдикат исти овакав захтев упутио и Одбору за тумачење и примену колективног уговора који је тај захтев одбио. Синдикат је посебно истакао проблем да поједини запослени обављају послове у дужем временском периоду који нису у вези да њиховим описом посла. Миритељ је захтевао да му буде достављен Правилник о мерилима и критеријумима за повећање коефицијента запослених на основу додатних сложених послова као и Записници са седнице Одбора за праћење примене и тумачење колективног уговора.

У поступку су одржане још две расправе у просторијама послодавца на којима су стране у поступку износиле аргументе у прилог својих тврдњи. Миритељ је извршио увид у целокупну документацију чије је достављање затражио и подсетио је стране у спору на основне принципе колективног преговарања.

Такође, миритељ је упознао стране у спору о законској процедури доношења препоруке у колективном радном спору. Сви присутни на последњој расправи су се сагласили са предлогом да миритељ сачини препоруку о решењу спора.

Одбор за мирење је једногласно прихватио препоруку којом се странама у спору препоручује да спорна питања реше на следећи начин: 1) Да називи послова који су наведени у Прилогу 2. чл.6. Колективног уговора представљају само основ за њихову даљу израду кроз Правилник о систематизацији радних места и да као такви нису правно обавезујући за послодавца, јер послодавац мора да буде самосталан у организацији процеса рада, као и да самостално утврђује организациону структуру и послове који се у организационим јединицама обављају; 2) Да сва питања која се односе на утврђивање критеријума за повећање коефицијената запослених на основу сложености послова, дефинисање и процену радног учинка, као и санкционисање неоствареног радног учинка буду уређена Колективним уговором будући да се ради о питањима која се тичу права, обавеза и одговорности из радног односа; 3) Да послодавац обрати пажњу на то да послови које запослени обављају морају претходно бити систематизовани и имати одређену вредност изражену кроз елементе основне зараде. 4) Да се сва евентуална будућа спорна питања између страна у спору решавају мирним путем и на основу социјалног дијалога.

Одбор за мирење је сагласно утврдио да није у духу праксе колективног преговарања да колективни уговор може да забрањује или на било који начин ограничава послодавца у вршењу својих управљачких функција као и да организовање и управљање радом запослених нужно претпоставља послодавчево овлашћење за стварање норми, па и доношење аката којима се уређују унутрашњи односи у радној средини.

Такође, у образложењу Препоруке Одбора констатовано је да треба водити рачуна да запослени обављају послове за које су закључили уговор о раду, а да уколико се премештају на други одговарајући посао због потреба процеса рада, неопходно је закључити анекс уговора о раду.

Представници послодавца и Независног струковног синдиката ФТВ радника Србије показали су како се води социјални дијалог између запослених и послодавца, одлучивши се за поступак мирног решавања колективног радног спора, а у складу са препоруком Владе Републике Србије, да се ови спорови решавају мирним путем пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОР - 3. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Примена колективног уговора

ПОСТУПАЈУЋИ МИРИТЕЉ

Доц. др Александар Антић

Колективни радни спор чији је предмет примена колективног уговора, покренут је на предлог Удружених синдиката Србије „СЛОГА“- синдикат здравства и социјалне заштите, Београд, уз сагласност послодавца А.

Дана 24.02.2023. године, на првој расправи везаној за решавање колективног радног спора, доц. др Александар Антић, именовани миритељ у поступку мирног решавања колективног радног спора констатовао је да се у складу са чл. 20. Закона о мирном решавању радних спорова, колективни радни спор води пред Одбором за мирење, (у даљем тексту: Одбор) и утврдио ко ће бити представници у одбору.

Предмет спора је била примена колективног уговора у делу исплата за запослене и то поводом поступања послодавца који је крајем 2022. године, исплатио новчану честитку за Нову годину (2023. годину) у износу од 3.000,00 динара, деци запослених, при чему је остваривање овог права везао за децу запослених, односно уколико су код Послодавца запослена оба родитеља детета, он је новчану честитку исплатио једном родитељу, а не и једном и другом родитељу детета, односно деце.

Дакле, колективни радни спор је покренут ради примене члана 105. Посебног колективног уговора за запослене у здравственим установама чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе. Наиме, одредбама Посебног колективног уговора у одређеним ситуацијама прави се разлика приликом остваривања одређених права у случају да брачни другови раде код истог послодавца.

Послодавац се обратио захтевом за тумачењем Комисији за тумачење Посебног колективног уговора за запослене у здравственим установама чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе али тумачење није стигло до дана покретања поступка.

Чланом 105. ставом 5. Посебног Колективног уговора за запослене у здравственим установама чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, прописано је да деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину - новчана честитка у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, у складу са одлуком директора здравствене установе, а уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији.

Чланом 5. Закона о раду, прописано је да је запослени, у смислу овог закона, физичко лице које је у радном односу код послодавца.

Чланом 2. Посебног Колективног уговора за запослене у здравственим установама чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе је нормирано да се послодавцем, у смислу овог уговора, сматрају здравствене установе основане у складу са прописом којим се утврђује план мреже здравствених установа.

Одредбом члана 119. став 2) Закона о раду, прописано је да послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Законом о раду није утврђена обавеза већ могућност послодавца да деци запосленог старости до 15 година живота обезбеди наведени поклон. У овом случају чланом 105. Посебног Колективног уговора за запослене у здравственим установама чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе је уређено наведено питање.

Имајући у виду одредбу члана 105. Посебног Колективног уговора за запослене у здравственим установама чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе је уређено наведено питање, остваривање права на новчану честитку за Нову годину, везано је за запосленог, а не дете запосленог. У овом као ни у било ком другом члану уговора, ово право није признато детету, већ запосленом који има дете. Такође, ово право није ограничено ни у једној одредби уговора на једног запосленог, већ на њега има право запослени родитељ, без обзира на то да ли је његов супружник у радном односу код послодавца.

Овакво решење није универзално у Посебном Колективном уговору за запослене у здравственим установама чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, јер је, на пример, право на солидарну помоћ за рођење детета предвиђено чланом 107. уговора остварује један запослени уколико су оба родитеља запослена код послодавца.

Стога би произилазило, да би потписници Посебног Колективног уговора за запослене у здравственим установама чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, право на новчану честитку за Нову годину деци запослених, ограничили на једног запосленог уколико су оба родитеља запослена код послодавца, да су то желели, односно произилази из одредбе члана 105. да ово право имају оба родитеља детета односно деце, уколико су у радном односу код Послодавца.

Дакле, у случају да су код Послодавца запослена оба родитеља, детету (или деци запослених) неопходно је обезбедити по два поклона, имајући у виду да сваки од родитеља као запослени код Послодавца, појединачно остварује сва права из радног односа.

Овакав став заузело је и Министарство рада и социјалне политике, у свом Мишљењу бр. 011-00-46/2010-02 од 06.05.2010. године. У поступку су одржане три расправе и једногласно је донесена препорука да Послодавац сваком запосленом родитељу исплати новчану честитку за Нову годину (2023. годину) у нето износу од 3.000,00 динара по детету, у року од 60 дана од дана израде препоруке, без обзира на то да ли су у радном односу код Послодавца један или оба родитеља детета или деце и да надаље при остваривању овог права исто не ограничава на једног запосленог родитеља, уколико су оба родитеља детета или деце у радном односу код Послодавца; да запослени родитељ који је већ остварио право на новчану честитку за Нову годину (2023. годину) у износу од 3.000,00 динара код Послодавца, неће моћи да га поново оствари на основу ове препоруке; да уколико Комисија за тумачење Посебног колективног уговора за запослене у здравственим установама чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, донесе тумачење супротно ставу наведеном у тачки 1. ове препоруке, да ће Послодавац поступити у складу са њим. Препоруку су потписали сви чланови Одбора за мирење.

КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОР - 4. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Штрајк

ПОСТУПАЈУЋИ МИРИТЕЉ

проф. др Живко Кулић

Учесници у овом колективном радном спору, који је вођен у пролеће 2015. године, су Република Србија, односно Министарство просвете, науке и технолошког развоја, на једној страни, и репрезентативних синдиката запослених у основним и средњим школама и домовима ученика, на другој страни.

Предмет овог колективног радног спора је био штрајк просветних радника. Поступајући миритељ проф. др Живко Кулић је одређен решењем директора Републичке агенције за мирно решавање радних спорова.

Разлози за покретање тог спора произишли су из начина окончања претходно вођеног колективног радног спора између истих страна. Наиме, претходило му је закључивање Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика. Тај колективни уговор је закључен крајем јануара 2015. године, по окончању тог претходно вођеног спора, односно после дугих и тешких преговора вођених између представника Владе Србије, односно Министарства просвете, науке и технолошког развоја, Министарства финансија, Министарства државне управе и локалне самоуправе и Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, на једној страни, и представника репрезентативних синдиката запослених у основним и средњим школама и домовима ученика, на другој страни.

Упоредо с наведеним преговорима, у многим школама одвијао се и вишемесечни штрајк запослених. Поступак претходног мирења је успешно окончан 21. јануара 2015. године, доношењем Препоруке о начину решавања спора. Иако су стране у спору донету препоруку прихватиле, овлашћени представници два репрезентативна синдиката нису ставили свој потпис на текст Посебног колективног уговора, нити на текст Споразума о уређивању спорних питања између страна у спору. Споразум је закључен 18. фебруара 2015. године. Другим речима, два синдиката са својством репрезентативности, без условљавања, прихватила су и потписала оба акта, а два не. На тај начин настао је озбиљан проблем, увећан чињеницом да за "превазилажење" такве ситуације нема довољно упоришта у радном законодавству Републике Србије. Ситуацију је додатно компликовало и то што је штрајк просветних радника био у току. Морало се брзо реаговати, али се није знало како.

Суочивши се с вишемесечним штрајком запослених и неуређеним питањем, односно с тзв. правном празнином, представници Владе Србије, односно Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, као и представници других одговарајућих министарстава, на једној страни, и представници два репрезентативна синдиката запослених у основним и средњим

школама и домовима ученика (ГСПРС Независност и представнике Синдиката образовања Србије), на другој страни, сагласили су се о томе да је најбоље да се, без одлагања, приступи закључивању и Посебног колективног уговора и наведеног споразума, што је и учињено. За релативно кратко време, оба акта су потписана и закључена, без обзира на то што за такво поступање није било довољно упоришта у праву Републике Србије, с обзиром на то да важећим прописима није предвиђена могућност закључивања таквих аката с делом репрезентативних синдиката.

Пошто два синдиката нису учествовала у закључивању наведених аката, штрајк просветних радника у школама које су биле под њиховом контролом је настављен. Самим тим, настављено је и спорење између њих и Републике Србије, односно Министарства просвете, науке и технолошког развоја. Вишемесечни проблем, односно спор био је само делимично решен, због чега је поступак за мирно решавање спорних питања поново покренут и вођен, уз помоћ миритеља који је учествовао и у поступку решавања претходног спора. Током поступка одржано је пет расправа. Свих пет у априлу 2015. године. У поступку су повремено учествовали и представници синдиката потписника, односно учесника оба акта, у својству „умешача”.

На последњој расправи, одржаној у поступку мирног решавања предметног спора, усаглашена су сва спорна питања. Међутим, тада је настао кључни проблем, изазван чињеницом да су се учесници поступка суочили са још једним неуређеним питањем, односно са још једном правном празнином. Наиме, синдикати чији су представници раније потписали и заједно с представницима Владе Србије, односно ресорног министарства, закључили оба акта, били су изричито против опредељења страна у спору да се и синдикатима који их тада нису потписали омогући да их накнадно потпишу, односно да им накнадно приступе и тако стекну својство њихових пуноправних потписника, односно учесника, што се у Републици Србији до тада, а ни после тога, никада није десило.

Тако је неочекивано дошло до пат позиције. Два синдиката су била за, а два изричито против наведеног опредељења. Додатном компликовању такве ситуације умногоме је допринела и нејасна улога синдиката потписника предметних аката у поступку мировања. Тим поводом, с разлогом су се постављала најмање два питања, и то: 1) Да ли такви синдикати имају право на умешачку позицију у поступку? 2) Да ли је њихова позиција у поступку таква да се могу супротставити опредељењу страна у спору и слично? Излаз из такве ситуације био је готово немогућ, али се морао наћи, јер је штрајк просветних радника био у току, обарајући све дотадашње рекорде у погледу трајања обуставе рада.

Нашавши се у готово безизлазној ситуацији, додатно искомпликованој штрајком дела просветних радника, учесницима предметног поступка било је јасно да се мора брзо реаговати. Покушаји убеђивања представника ГСПРС Независност и Синдиката образовања Србије да попусте и сагласе се с опредељењем страна у спору остали су без ефекта. Чврсто и непоколебљиво су се држали својих ставова. У таквој ситуацији, миритељ је предложио решење, које се у том

тренутку чинило једино могућим и одрживим. Наиме, предложио је да се спорна питања превазиђу, односно реше, тако што ће се Унији синдиката просветних радника Србије и Синдикату радника у просвети Србије, као једној од страна у предметном спору, омогућити приступање и Колективном уговору и Споразуму. С наведеним предлогом сагласиле су се обе стране у спору, без обзира на то што су се представници ГСПРС Независност и Синдиката образовања Србије томе одлучно противили. Правни основ за накнадно приступање синдиката колективном уговору у нашем праву не постоји. Одредбама члана 256а. Закона о раду, такав основ резервисан је само за послодавца, односно за удружење послодавца. Међутим, то не значи да се у случају правних празнина, њиховим попуњавањем, које се сматра тумачењем права у ширем смислу, не може друкчије поступити. Напротив, таква могућност је допуштена, а у одређеним случајевима и једино могућа. Сагласно томе, у предметном случају коришћена је **аналогија**, којом се правне празнине попуњавају по основу тумачења по сличности. Такво тумачење подразумева примену правила по коме се на случај који није уређен правном нормом, тј. који се сматра правном празнином, примењује правна норма којом је уређен сличан случај, ако за то постоји друштвени интерес који треба заштитити.

Ако се зна да је предметни спор могао бити успешно окончан само приступањем Уније синдиката просветних радника Србије и Синдиката радника у просвети Србије наведеним актима и да је такво поступање било пресудно за окончање вишемесечног штрајка просветних радника Србије, јасно је да је постојао огроман друштвени интерес да се помоћу аналогије омогући такав исход поступка мирног решавања предметног спора. На тај начин успешно је окончан један од најсложенијих и за домаће медије најинтересантнијих колективних радних спорова у нашој земљи. Захваљујући томе, коначно је окончан и најдужи штрајк просветних радника у историји Републике Србије, на задовољство ученика, њихових родитеља, просветних радника и друштва у целини.

КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОР - 5. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Штрајк

ПОСТУПАЈУЋИ МИРИТЕЉ

проф. др Сенад Јашаревић

Покренут је колективни радни спор пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова Републике Србије (у даљем тексту: Агенција), од стране Струковног синдиката ваздухопловних механичара Србије (у даљем тексту: Синдикат), у Јавном предузећу за ваздушни саобраћај „Јат Airways“, са седиштем у Београду (даље: ЈАТ/Послодавац). Пошто је у ЈАТ-у радило више категорија запослених (пилоти, авиомеханичари, стјуарди, кабинско, аеродромско, комерцијално, економско-правно особље, запослени у туристичким објектима и др), запослене је заступало више синдиката који су окупљали припаднике њихове професионалне групе (синдикат пилота, авиомеханичара, стјуарда, аеродромског особља и др). Сви они су били директно заинтересовани за решење спора. Такође, укључени су били представници Послодавца (представник у одбору за мирење; руководиоци појединих служби и експерти), као и представници Владе – надлежног министарства (пошто је било у питању јавно предузеће, у делатности од јавног интереса, чији је оснивач држава, а оснивач мора да одобри колективни уговор и све акте Послодавца).

Повод је био штрајк авиомеханичара у ЈАТ-у, а причињавао велике проблеме у обављања ваздушног саобраћаја у Србији. ЈАТ је био главни, национални авио-превозник у Србији и некадашњој Југославији (са око 1.200 запослених).

Разлог спора су биле велике разлике у зарадама и другим примањима између појединих категорија запослених код послодавца, махом у корист пилота, а на штету осталих. До ових разлика је дошло вишеструким изменама платног система и Колективног уговора Предузећа (из јуна 1995. године). Наиме, на основу важећег колективног уговора Предузећа није било технички могуће извршити исплату зарада, пошто тај акт није садржао платне коефицијенте за сва радна места у Предузећу. Након закључења Колективног уговора Предузећа донети су бројни општи акти којима су уређена примања запослених. Установљено је да су скоро сви били донети на неправилан начин – у неодговарајућој процедури или од стране неовлашћених субјеката (и без одобрења Владе). Такође, изостало је адекватно информисање о тим изменама већине заинтересованих група запослених и њихових синдиката. Последица је била да су зараде неких категорија запослених у Предузећу биле потпуна непознаница за остале, као и да су вишеструко нарушене договорене пропорције у распонима зарада између појединих категорија, о којима је постигнут консензус приликом закључивања колективног уговора 1995. године.

Чињенично стање у погледу зарада и других примања појединих категорија запослених у ЈАТ-у било је изузетно тешко утврдити, пошто је начин исплаћивања био нетранспарентан, платне листе нејасне, компликоване и непрегледне (са 83 ставке). Истовремено, односи међу представницима различитих група запослених били су заоштрени, интерна регулатива недоступна свим синдикатима и нетранспарентна (нису постојале јавно доступне пречишћене верзије интерних аката). Комуникација појединих синдиката са пословодством била је лоша.

Пошто од Послодавца после више захтева није успео да добије тражене информације, синдикат авиомеханичара ангажовао је економске и правне експерте како би на бази доступне документације установио праву слику о зарадама и примањима. Утврдио је да постоје неправилности у погледу зарада, које су формално биле оправдане актима послодавца. Због одсуства воље да се проблем реши преговорима са управом, Синдикат је покренуо штрајк. То је натерало пословодство да почне озбиљније да преговара са радницима и учествује у поступку мирног решавања спора.

Поступајући миритељ проф. др Сенад Јашаревић је одређен решењем директора Републичке агенције за мирно решавање радних спорова. Пре самог поступка, миритељ је обавио телефонски разговор са представницима страна у спору, како би се прелиминарно упознао са проблемом и околностима спора и ефикасно организовао расправу. Миритељ је, уз учешће представника страна у спору у Одбору за мирење, одржао расправе о спору 6, 14, 20, 26. јула и 2. августа 2005. године. Како је био широк круг заинтересованих субјеката, расправама су присуствовали и представници свих заинтересованих (остали синдикати, представници Владе, односно министарства надлежног за саобраћај, други представници Послодавца). У међувремену, како би разјаснио сложено стање у погледу регулативе о плаћању, миритељ је захтевао да му се достави низ докумената и информација од стране заинтересованих субјеката (исти документи су достављени и осталим учесницима у процедури). Карактеристично је било да не постоји проблем само између Синдиката и Послодавца, већ и другачије виђење стања између самих синдиката. Миритељ је сматрао да ће и само расветљавање чињеница знатно допринети решењу спора. Формално, стране су у том погледу биле кооперативне, али је послодавачка страна делимично опструирала поступак кашњењем у достављању информација и пружањем непотпуних података. Након обраћа миритеља органима Послодавца, релевантни подаци су достављени. Пред крај поступка мирења (27. јула 2005), како би разјаснио коначне позиције страна, ставове и спремност за евентуални договор, миритељ је одржао и одвојене састанке са представницима синдиката и директором (са чиме су они били упознати). Ови разговори су донели изузетно много информација, пошто јавно представници страна у спору нису били спремни да изложе „осетљиве информације“, које су у великој мери расветљавале позадину конфликта.

Након спроведеног поступка, будући да Одбор за мирeње није постигао сагласност о давању заједничке препоруке, миритељ је сачинио препоруку. Препорука је, уз предлоге о решавању спора, садржала и образложење које је укључивало опис спора (карактеристике, околности и чињенично стање). Закључак је био да је регулатива о плаћању код послодавца у великој мери нелегална и неправилна. Препорука је била да се без одлагања започну преговори ради закључења новог колективног уговора, у којем би биле уклоњене неправилности и уважени интереси свих група запослених (да буду испоштоване раније договорене пропорције у погледу зарада и других примања).

Стране у спору нису прихватиле препоруку миритеља, али су у току поступка расветљене многе спорне чињенице, што је допринело да се повећа међусобно уважавање субјеката конфликта и побољша комуникација. То је довело до завршетка штрајка и окончања сукоба између авиомеханичара и управе предузећа. Међутим, убрзо је (15. октобра 2005) избио штрајк стјуарда и стјуардеса, који су сматрали да су њихови интереси занемарени, односно да се у погледу плата третирају неповољније (приликом најаве штрајка, навели су да је однос зараде између пилота и персера 1:9). Ефекат претходног мирeња био је изгледа позитиван, пошто су обе стране предложиле да исти миритељ решава настали спор. Такође, на овај начин је исказано поверење према Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова, као тада новој институцији, што је допринело њеној афирмацији.

КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОР - 6. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Штрајк

ПОСТУПАЈУЋИ МИРИТЕЉ

Драгана Милетић

Ова студија случаја анализира улогу Републичке агенције за мирно решавање радних спорова Републике Србије у процесу мирења у колективном радном спору између послодавца, Прехрамбено угоститељске школе Чачак из Чачка, Синдикалне организације Прехрамбено угоститељске школе Чачак, као предлагача, и Министарства просвете, науке и технолошког развоја, Републике Србије, оснивача.

Предмет овог колективног спора био је штрајк просветних радника у школи. Разлог доношења одлуке о ступању у штрајк запослених у школи у трајању од 30 минута су следећи штрајкачки услови: укидање привремених мера које су уведене у Прехрамбено угоститељској школи, решењем министра просвете, укидање одлуке о разрешењу претходног директора и укидање одлуке о именовању В.Д. директора и Школског одбора.

Председник Синдикалне организације школе затражио је помоћ и упутио предлог Републичкој Агенцији за мирно решавање радних спорова, због насталог колективног радног спора. Стране у спору сагласиле су се да Агенција поступа у овом спору. И сам Закон о мирном решавању радних спорова, као и Закон о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова обавезује стране у спору у делатностима у којима постоји обавеза обезбеђивања минимума процеса рада, а у складу са Законом којим се уређује остваривање права на штрајк, да приступе мирном решавању колективног спора. Агенција је одмах поступала по поднетом предлогу и решењем одредила миритеља.

Председник Синдикалне организације школе остао је при предлогу да оснивач укине решење о увођењу привремених мера у школи, а у складу са Законом о основама система образовања и васпитања (Сл. гл. РС 72/09, 52/11, 55/13, 35/15, 68/16, 62/16 одлука УС). Укидањем решења о увођењу привремених мера у школи, обухвата се и укидање решења министра о разрешењу претходног директора, решење о постављењу В.Д. директора и Школског одбора. Захтеви су били јасно дефинисани и супротстављени решењима оснивача, Републике Србије. Овај спор за последицу поред штрајка упозорења у школи, имао би и позив за генерални штрајк свих школа у Чачку.

Републичкој Агенцији за мирно решавање радних спорова, председник Синдикалне организације упутио је предлог да одреди миритеља који ће пружити помоћ странама у колективном радном спору са циљем да закључе Споразум о решењу спора. Директор Агенције је донео решење о одређивању миритеља, са којим су се сагласиле све стране у спору.

Поступак је одржан у просторијама послодавца у коме су учествовале све стране у спору. Поступак је био јаван, уз присуство одређеног броја запослених, уз дужно поштовање реда. По формирању Одбора за миререње, започео је поступак миререња уз извођење потребних доказа, увидом у целокупну документацију потребну миритељу за решавање колективног радног спора. Одвојених разговора са члановима Одбора није било.

Миритељ увидом у документацију која је довела до доношења одлуке о ступању у штрајк утврдио да су у школи обављени ванредни инспекцијски надзори од стране инспектора Министарства просвете, науке и технолошког развоја, Сектор за инспекцијске послове. Инспекцијски надзор покренут је по службеној дужности, по представкама. Инспекцијски надзор је имао за циљ утврђивање дисциплинске одговорности наставника за тежу повреду радне обавезе, а по пријави ученика школе због узнемиравања од стране запосленог. У записницима о обављеним ванредним инспекцијским надзорима који су извршени од стране просветних инспектора постојале су разлике у утврђеном чињеничном стању и откривању и утврђивању незаконитости. У првој контроли, инспектори су утврдили да нема незаконитости, а приликом друге контроле да незаконитости и пропусти у раду одговорног лица у школи постоје, због чега је и министар донео решење о увођењу привремених мера. Актом Заштитника грађана утврђено је да школа није предузела потребне радње по пријавама ученика.

При оваквом чињеничном стању, увидом у записнике инспекцијског надзора, акта школе, Закона о основама образовања и васпитања, решењима Министарства просвете, Закључка заштитника грађана, миритељ је одржао 2 расправе. Представник синдикалне организације у Одбору за миререње био је искључив у својим захтевима: одмах укидање решења Министра просвете, смена В.Д. директора и именовање новог Школског одбора у складу са Законом. У супротном Синдикална организације школе ступа у генерални штрајк, и позива све друге школе у Чачку да се придруже.

Са становишта Министарства просвете и В.Д. директора школе овакав ултимативан захтев Синдикалне организације био је неприхватљив.

На две одржане расправе, на којима су расправљене све спорне чињенице, дана 29.09.2017. године, Одбор за миререње је донео Препоруку о начину окончања спора, а на основу које је потписан Споразум дана 03.10.2017. године. У току поступка мирног решавања колективног спора, у духу толеранције уз посредство Агенције стране у спору су постигле следећи договор: да до 25.10.2017. године Скупштина Града Чачка именује чланове Школског одбора по принципу три представника из редова запослених, три представника, чланове Савета родитеља и три представника локалне самоуправе. Одбор за миререње сагласио се да Школски одбор у законском року распише конкурс за избор директора школе.

По потписивању текста Препоруке, за коју су гласали сви чланови одбора, сачињен је Споразум о решењу спора које су без примедби потписали чланови Одбора.

Уз учешће Републичке Агенције за мирно решавање колективног радног спора, брзо, без трошкова, ефикасно, непристрасно, на две расправе (у периоду од 15 дана) пред Одбором за мирење са 3 представника, закључен је Споразум о мирном решењу спора. Резултат поступка био је окончање штрајка на задовољство, запослених, Оснивача, Послодавца, Синдиката. Захваљујући Споразуму одустало се од штрајка солидарности у осталим чачанским школама који је био најављен за 06.10.2017. године

КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОР - 7. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Штрајк

ПОСТУПАЈУЋИ МИРИТЕЉ

Зорица Радовић

Иницијативу за покретање поступка мирног решавања колективног радног спора покренули су синдикати „Независност“ и „Самостални синдикат“ (у даљем тексту: Синдикати) код послодавца „Х“ (у даљем тексту: Послодавац). Како се Послодавац није сагласио са предлогом за покретање поступка, Агенција се укључила у решавање овог колективног спора по службеној дужности и одредила миритеља, у складу са чланом 19. Закона о мирном решавању радних спорова.

Због значаја делатности Послодавца и најављеног штрајка, поред страна у спору, у поступак су се укључили и представници Града. Такође су се прикључили и секретар надлежног ресорног Републичког одбора Самосталног синдиката и председник надлежног Гранског синдиката „Независност“.

Синдикати су донели заједничку одлуку о ступању у штрајк, због неиспуњених захтева који су се односили на услове рада, првенствено на исплату заосталих зарада и уплату доприноса. Према наводима Синдиката, Послодавац је Одлуком о утврђивању минимума процеса рада као минимум утврдио редован-просечан обим рада, а у делу који се односи на мељаву пшенице утврђен је обим већи од редовног, чиме је ограничено право на штрајк. Такође, Послодавац је својом Одлуком о одређивању запослених који су дужни да раде за време штрајка обухватио пет чланова Штрајкачког одбора. Према наводима Послодавца, минимум процеса рада је утврђен сагласно потребама становништва, а водећи рачуна и о очувању тржишта производа Послодавца, које би било угрожено нередовним снабдевањем. Што се тиче штрајкачких захтева, Послодавац их сматра оправданим, али нема могућности за њихово испуњење.

Предлог за покретање поступка мирног решавања колективног радног спора Синдикати су поднели 5. јула 2010. године и истог дана Републичка агенција за мирно решавање радних спорова је упутила допис Послодавцу са обавештењем о поднетом предлогу и указала на могућност споразумног покретања поступка и договора око избора миритеља са објављене листе миритеља и арбитра. Одмах по пријему обавештења Послодавца да оставља Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова да покрене поступак по службеној дужности и одреди миритеља, дана 9. јула 2010. године, директор Агенције је донео Решење о покретању поступка и одредио миритеља. Истог дана је и миритељу уручено решење и предмет, а миритељ је контактирао стране у спору и позвао их да одреде своје представнике у Одбору за мирење. С обзиром на то да је Решење донето и уручено у петак, 9. јула, а штрајк је заказан

за понедељак 12. јула, расправа Одбора за мирење је заказана за суботу, 10. јула. Одбор за мирење су чинили миритељ, Послодавца је представљао директор, а Синдикати су се договорили да оба синдиката у Одбору представља председник Синдиката „Независност“. Чланови Одбора су се сагласили да расправи присуствује и председник Самосталног синдиката.

Имајући у виду делатност Послодавца у прехрамбеној индустрији, одржавање штрајка би угрозило редовно снабдевање грађана, негативно би утицало на пословање и углед предузећа, и додатно отежало финансијску ситуацију Послодавца, што би се одrazilо и на услове рада запослених.

Одбор за мирење је одржао две расправе којима је руководио миритељ као председавајући Одбора - у суботу 10. јула 2010. у времену од 11,00 до 17,30 часова и у понедељак, 12. јула 2010, у времену од 9,20 до 15,30 часова, док је најављени штрајк трајао. На почетку расправе, миритељ је укратко објаснио поступак мирења и указао представницима страна у спору да је заједнички задатак чланова Одбора да предложи решење спора, те да је, у том смислу, потребно да се измакну из својих почетних позиција и да се отворе за различите могућности решавања спорних питања. На првој расправи, којој су, поред чланова Одбора за мирење, присуствовали и председник Самосталног синдиката и дипломирани правник код Послодавца, су, поред минимума процеса рада за време штрајка, разматране и опције за решавање штрајкачких захтева, које би довеле до одустанка Синдиката од најављеног штрајка. Расправа је завршена закључком да представник Синдиката обави потребне консултације како би се изјаснио о предлогу представника Послодавца који је дат на расправи и да припреми предлог минимума процеса рада, за случај да се не постигне споразумно решење по штрајкачким захтевима. Такође, представници страна у спору су сагласно предложили да се на следећу расправу позову представници локалне самоуправе, како би својим учешћем помогли изналажењу оптималног решења спора.

Друга расправа је одржана на дан отпочињања штрајка, у пословним просторијама у кругу фабрике, где су запослени са великим интересовањем ишчекивали исход поступка. Уз сагласност Одбора, поред миритеља и чланова, на расправи је било још девет учесника – три члана Града, председник Самосталног синдиката код Послодавца, секретар надлежног ресорног Републичког одбора Самосталног синдиката, председник надлежног Гранског синдиката „Независност“, финансијски директор, директор производње и дипломирани правник код Послодавца.

Поред Одбора за мирење, свој допринос дали су и други учесници на расправи, како би се размотриле различите могућности решавања предметног спора, ценећи интересе страна у спору, а у циљу постизања решења спора мирним путем, закључивањем споразума о решењу спора. Миритељ је у току расправе одредио паузу од 30 минута како би се представник Синдиката консултовао са Штрајкачким одбором у вези са предлозима Послодавца по

питању решавања штрајкачких захтева. На крају расправе, Одбор за мирење је једногласно донео препоруку са предлогом решења спора.

Препоруку Одбора за мирење су прихватиле обе стране у спору, те је одмах потписан Споразум о престанку штрајка, којим су се стране у спору договориле о решавању спорних питања везаних за услове рада запослених и којим је Послодавац, између осталог, преузео и обавезу да у случају евентуалне најаве штрајка у будуће донесе одлуку о утврђивању минимума процеса рада, по претходно прибављеном мишљењу синдиката, у складу са Законом.

На овај начин је, уз брзо и ефикасно учешће Агенције, односно треће неутралне стране, окончан започети штрајк и постигнут споразум између страна у спору о решавању спорних питања, у обостраном интересу, чиме су избегнуте нежељене последице и трошкови који би произашли решавањем спора путем штрајка.

КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОР - 8. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Примена колективног уговора

ПОСТУПАЈУЋИ МИРИТЕЉ

Милош Станојчић

Ова студија анализира улогу Републичке агенције за мирно решавање радних спорова у поступку колективног спора, по предлогу за мирно решавање радног спора поднетог од стране Савеза самосталних синдиката у ЈКП Х и УГС „Независност“ у ЈКП Х, уз сагласност друге стране ЈКП Х, као послодавца.

Јавно комунално предузеће је основано од стране града, као јединице локалне самоуправе.

Делатност предузећа је сакупљање отпада који није опасан на локалној територији, као што је сакупљање комуналног и комерцијалног отпада у контејнере, сакупљање грађевинског отпада, сакупљање отпада са јавних површина, сакупљање и уклањање отпадака и активности у трансфер станицама за неопасан отпад. Поред претежне делатности ово јавно предузеће обавља и друге делатности од општег интереса. Предузеће своје делатности обавља преко седам служби, а чије надлежности су утврђене Статутом јавног предузећа. Планирана структура запослених у 2017. години, када је спроведено мирно решавање колективног спора, износила је 252 запослена лица. Запослени су синдикално организовани кроз два синдиката СССС ЈКП Х и УГС „Независност“ ЈКП Х.

Град, као оснивач јавног предузећа у конкретном случају је применио одредбе Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава. Наведени закон је ступио на снагу у октобру 2014. године, а колективни уговор за јавна предузећа у марту 2015. године. По њему је за трошкове исхране утврђен износ од 250,00 динара, а предвиђени су бројни други проценти новчаних примања запослених, који су виши од затеченог стања у ЈКП Х. Оснивач је желео да помогне свим јавним предузећима и контактирао је Министарство привреде, Министарство финансија, Министарство за рад и запошљавање, Министарство грађевинарства, Министарство за државну управу и локалну самоуправу и више пута се обраћао Влади, у периоду од ступања на снагу колективног уговора, с обзиром да су претходно наведени Закон и оно што предвиђа колективни уговор у супротности, а са циљем повећања утврђених процената односно износа. Министарство финансија је одговорило 13.11.2015. године. Наведеним одговором је указано да су ништавне одредбе општег или појединачног акта којима се повећавају основице, коефицијенти и други елементи односно оне одредбе којим се уводе нови елементи на основу којих се повећава износ плата и других сталних примања. Конкретно, уколико је висина накнаде трошкова за исхрану била утврђена у износу мањем од 250,00 дин. дневно и сл., онда би

свако повећање ових елемената било у супротности са Законом. Услед наведеног настао је раскорак у погледу закључивања колективног уговора са позиције синдиката са једне и послодавца и оснивача са друге стране.

Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова су се обратили представници СССС ЈКП Х и УГС „Независност“ ЈКП Х са предлогом за мирно решавање у поступку колективног спора. Са наведеним предлогом се сагласио послодавац ЈКП Х. На основу наведеног, за миритеља је решењем директора агенције од 22.12.2016. године, одређен Милош Станојчић, уписан у Именик миритеља и арбитра ("Сл.гласник РС" бр.110/13).

Дана 09.03.2017. године, у просторијама послодавца, ЈКП, одржана је расправа у поступку колективног спора, по предлогу СССС ЈКП Х и УГС „Независност“ ЈКП Х. Међутим, расправи није присуствовао представник оснивача. Услед овог разлога закључком је одлучено да ће се одржати нова расправа. Дана 11.04.2017. године, у просторијама послодавца, ЈКП Х одржана је друга расправа у поступку колективног спора. Стране у спору су одредиле представнике у Одбору за мирење и то град као оснивач, УГС „Независност“ СССС ЈКП Х, послодавац ЈКП Х, а председавајући Одбора је, сходно члану 22. Закона о мирном решавању радних спорова био миритељ. Представници синдиката су истакли да су иницирали преговоре око закључења колективног уговора и навели да у предузећу не постоји ни правилник о раду, као и да услед неповољних услова запослени напуштају посао у ЈКП Х. Представник послодавца са начелно сложио са потребом закључивања колективног уговора, али са ставом да је потребно много више времена за преговоре око појединости уговора. Представник оснивача је, с друге стране, истакао предузете напоре кроз обраћања бројним министарствима и Влади Републике Србије. Позиције нису биле удаљене, али осим начелне сагласности да се закључи колективни уговор није било конкретизације односно финалног уједначавања ставова и спремности за наставак преговора у дефинисаним роковима, условима и законском оквиру. Дана 21.04.2017. године, са почетком у 11 часова, у просторијама послодавца ЈКП Х, одржана је трећа расправа у поступку колективног спора. Образовани Одбор за мирење је наставио са радом. Током ове расправе је дошло до приближавања ставова. Утврђено је да је суштински проблем став Министарства финансија од 13.11.2015. године. Наведеним ставом је указано да су ништавне одредбе општег или појединачног акта којима се повећавају основице, коефицијенти и други елементи односно оне одредбе којим се уведе нови елементи на основу којих се повећава износ плата и других сталних примања. Дакле, у конкретном случају, а у погледу предлога колективног уговора проценти у контексту исплата запосленима и то плата, трошкова исхране, увећане зараде, зараде за време одсуства са рада, су били предвиђени у већем проценту у односу на онај проценат који је био затечен пре ступања на снагу предметног Закона. Представник послодавца се сложио са изнетим ставом, а након неког времена своје слагање су изнели и представници оба синдиката. Даљим разговорима миритеља и страна у поступку се дошло до закључка да се не може изаћи из законских оквира, али се дошло и до закључка да то све не

представља препреку да се, ипак, закључи колективни уговор, уз напомену да предлог колективног уговора дат од синдиката годинама није изазвао реакцију код послодавца односно оснивача. Стране у поступку, након појединачног разговора са њима, а потом и заједничког састанка су се сложиле и прихватиле сугестије око даљег поступања и сачињавања препоруке.

Препоруком миритеља препоручено је странама у спору да наставе преговоре у циљу закључивања колективног уговора. Указано је на важење одредби Закона о привременом уређивању основица и немогућности његовог кршења у било ком делу, а што је потврђено и одговарајућим мишљењем Министарства финансија. Наведено је, а од свих страна у поступку и прихваћено, да се колективни уговор свакако може закључити и да то треба учинити у законским и подзаконским оквирима. Најзад, колективни уговор чини финансијски, али и нефинансијски део. Искорак је начињен и у прихватању још једне чињенице, поред законског оквира, а то су финансијске могућности послодавца односно оснивача и да наведено представља контекст о којем се у даљим преговорима мора водити рачуна. Коначан исход поступка је да су све стране и то оба синдиката, послодавац, али и град као оснивач прихватили закључење колективног уговора, уз дефинисање његових најзначајнијих одредби, али и истицање потребе за даље преговоре око мањих прецизирања. Поред наведеног, све стране су одредиле и рок за прослеђивање закљученог колективног уговора Агенцији.

КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОР - 9. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Примена ПКУ

ПОСТУПАЈУЋИ МИРИТЕЉ

Слађана Андрић

У овом колективном спору стране учеснице су с једне стране Министарство правде као послодавац и Синдикат организација правосудних органа Србије – СОПОС као репрезентативни синдикат, по чијем предлогу је и покренут колективни спор.

Влада Републике Србије и репрезентативни синдикати за територију РС – Синдикат управе Србије, Синдикат правосуђа Србије и Синдикат организација правосудних органа Србије – СОПОС закључили су Посебан колективни уговор за државне органе објављен у „Службеном гласнику РС“ бр. 25/2015 од 13.03.2015.

Током две године, од када је донет до данас, предметни уговор, послодавац Министарство правде услед недостатка новца у буџету РС није поштовало нити је примењивало многобројне одредбе ПКУ. Како Законом о буџету РС нису била предвиђена средства за остваривање многих права запослених у правосудној администрацији, одредбе овог ПКУ дерогиране су одредбама Закона о буџету РС.

Решавања спорних питања насталих поводом примене односно не примене Посебног колективног уговора за државне органе односе се на:

- осигурање запослених тј. обавезу послодавца, а коју не поштује, да пре расписивања јавне набавке за закључење уговора о осигурању, преговара и прибави сагласност реперзентативног синдиката;

- да у поступку доношења предлога буџета укључе у поступак преговарања реперзентативне синдикате око основице за обрачун и исплату плата, а све у циљу побољшања материјалног положаја запослених и уређења плата и других примања на јединственим принципима;

- непоштовање обавезе Одбора за праћење примене колективног уговора, да најмање једном у три месеца разматра актуелна питања везана за материјални и социјални положај запослених, међусобне односе реперзентативних синдиката и послодавца, потребу измена и допуна Уговора, праксу и мишљења у вези са применом уговора као и да сачињава записник о разматраним питањима и доставља потписницима уговора;

- необезбеђивање дечијих пакетића тј. новчане честитке у вредности до неопорезивог износа и не исплаћивања годишње награде једнократно на дан државности Републике Србије;

- не достављање обавештења или мишљења о примени закона и подзаконских аката који су од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених;

- мишљење и тумачење одредби Посебног колективног уговора које се односе на „намештенички додатак“ и „теренски додатак“ судских извршитеља;

- обавезу послодавца да у поступку доношења закона или подзаконских аката које се не разматрају на Социјано економском савету, а којима се уређују права запослених, затражи мишљење репрезентативних синдиката на нацрте односно предлоге тих аката и достави обавештења или мишљења о примени закона и подзаконских аката.

Покушани су директни преговори са Владом и Министарством правде који нису успели. Као један од потписника Синдикат организација правосудних органа Србије – СОПОС поднео је предлог Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова, ради решавања овог колективног спора. Министарство правде је дало сагласност да се овај спор решава мирним путем, одређен је поступајући миритељ, након чега је предмет преузео у даљи рад.

Поступак мирног решавања овог колективног спора вођен је и окончан према правилима која су прописана предметним законом. На првој расправи је образован Одбор за мирење, од по једног представника страна у спору и миритеља као председавајућег. Одржане су две расправе, у једној фер атмосфери и са проактивним приступом обе стране у спору и израженом жељом за разрешењем већине спорних питања, са константним нагласком да је сарадња у досадашњем раду и комуникацији учесника спора била одлична. Улога миритеља током обе расправе је била усмерена на даље подстицање учесника спора да својим понашањем и активностима допринесе обостраном прихватљивом начину решавања овог колективног спора. Није било потребе за одржавањем одвојених састанака, ради прикупљања информација и података од представника страна у спору.

Расправе су биле конструктивне, миритељ је уважавајући све изнете сугестије, предлоге и мишљења учесника спора, припремио и предлог текста препоруке, претходно усаглашен међу страна у спору по питању свих недоумица и спорних тачака.

Одбор за мирење је на другој расправи донео препоруку о начину решавања колективног радног спора, посебно водећи рачуна да се доношењем исте, обезбеди и допринесе доследној примени законских одредби и одредби Посебног колективног уговора за државне органе, ценећи с једне стране, потребу за очувањем материјалног и социјалног положаја запослених у правосудним органима, али и законска финансијска ограничења и могућности послодавца за потпуније сагледавање и задовољење захтева репрезентативног синдиката, с друге стране. Препоручено је да стране у спору, а по прихватању препоруке, закључе Споразум о решењу спора.

КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОР - 10. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Примена ПКУ

ПОСТУПАЈУЋИ МИРИТЕЉ

Игор Кокановић

Ова студија случаја анализира улогу Републичке агенције за мирно решавање радних спорова у поступку преговора-усаглашавања текста колективног уговора код послодавца у циљу закључења истог, између Послодавца и више синдиката ЈП Х, који су уз активно учешће Републичке агенције за мирно решавање радних спорова настављени након доношења важећег Закона о раду.

Послодавац и синдикати ЈП Х спорили су се око садржаја већег броја чланова текста колективног уговора код Послодавца, који је Послодавац изнео као иницијални предлог текста колективног уговора, а посебно у вези са изменама Закона о раду у погледу примене и рачунања минулог рада код Послодавца.

Како би ЈП Х и синдикати приступили закључењу колективног уговора са ресорним Министарством трговине, туризма и телекомуникација, било је неопходно да претходно усагласе текст предлога колективног уговора како би са усаглашеним предлогом приступили даљем поступку закључења колективног уговора са ресорним Министарством.

Након дужег периода преговарања Послодавца и синдиката ЈП Х, исти су упутили предлог Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова за одређивање миритеља који би помогао странама у поступку преговарања у циљу разрешења спорних чланова текста колективног уговора ЈП Х и усаглашавања истих са актуелним, тада измењеним Законским прописима.

Дакле, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова и поступајући миритељ иако формално позвани да учествују у поступку мирења између Послодавца и синдиката ЈП, фактички су учествовали у наведеним преговорима у својству стручног саветника који би допринео усаглашавању низа спорних чланова предложеног текста колективног уговора.

Након подношења предлога, у врло кратком року заказан је први од укупно два одржана састанка у просторијама Послодавца.

Наведени састанци били су врло садржајни и трајали су и по више од 6 сати без паузе. Стране у поступку, упркос мимоилажењу у ставовима у погледу дела текста колективног уговора, исказале су изузетно добру комуникацију како међусобно тако и са миритељем као и жељу да се до тада дуготрајни преговори окончају у што краћем року.

Одржани су и одвојени састанци са странама у поступку око најспорнијих тачака колективног уговора, а посебно спорно између Послодавца и једног од синдиката био је члан колективног уговора који се односио на рачунање минулог рада.

Наиме, приликом формирања ЈП, део радника преузет је од предузећа „А” те је синдикат заступао становиште да би том делу запослених који су преузети од предузећа „А” требало рачунати минули рад у проценту већем у односу на део запослених који је запослен код Послодавца а који нису преузети од предузећа „А”.

Након одржаних одвојених састанака са странама у поступку преговора, синдикат је ипак одустао од таквог становишта те је и тај члан колективног уговора коначно усаглашен.

Исход поступка преговора код Послодавца био окончање других преговора које су преговарачке стране водиле до укључења Републичке агенције за мирно решавање радних спорова у поступак преговора, а главни исход био је усаглашен текст предлога колективног уговора између послодавца и свих синдиката који су учествовали у наведеним преговорима и изношење усаглашеног текста пред ресорно Министарство у циљу закључења истог.

Обзиром да су преговарачке стране, до укључења Републичке агенције за мирно решавање радних спорова у преговоре, скоро две године настојале да усаглашен текст предлога колективног уговора, то је постојала реална могућност негативних последица код Послодавца укључујући могућност штрајка.

КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОР - 11. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Примена ПКУ

ПОСТУПАЈУЋИ МИРИТЕЉ

Ружица Ерџег

Ова студија случаја анализира улогу Републичке Агенције за мирно решавање радних спорова Републике Србије у поступку мирења у колективном радном спору између Синдиката запослених у ЈКП „Паркинг сервис Крагујевац“ и послодавца ЈКП „Паркинг сервис Крагујевац“.

Овлашћени представник Оснивача, у току целог поступка мирења, присуствовао је и активно учествовао на одржаним расправама.

Предмет овог колективног спора прецизиран је у Предлогу Синдиката запослених у ЈКП „Паркинг сервис Крагујевац“ - да је послодавац у обвези да запосленима у ЈКП „Паркинг сервис Крагујевац“ по основу накнаде трошкова за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора, исплати разлику између износа које им је исплаћивао послодавац у односу на износе који су утврђени Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Сл. Гласник РС“ број 27/15,36/17 и 5/18).

Председник Синдиката запослених у ЈКП „Паркинг сервис Крагујевац“ упутио је Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова Предлог за мирно решавање колективног радног спора у погледу примене појединих одредаба колективног уговора. Агенција је, у складу са својим овлашћењима, без одлагања, предметни предлог доставила послодавцу ЈКП „Паркинг сервис Крагујевац“ као противној страни, који је исти прихватио.

Миритеља је у овом поступку, у складу са одредбама Закона о мирном решавању радних спорова, Решењем одредио директор Агенције, са којим су се сагласиле обе стране у спору.

Поступак мирења је спроведен у просторијама Послодавца, на укупно заказане и одржане три расправе.

На првој расправи миритељ је констатовао да су испуњени законски услови за формирање Одбора за мирење, кога су чинили по један представник страна у спору, овлашћени представник Оснивача и миритељ као председавајући Одбора.

По формирању Одбора за мирење, започео је поступак мирења. Миритељ је руководио расправама на којима су стране у спору износиле своје ставове и предлоге.

Нарочито, стране у поступку су износиле своје предлоге имајући у виду постојеће финансијско стање Предузећа као и пословно окружење уопште.

По потреби, расправама су присуствовали и запослени који су могли да пруже информације неопходне за тачно и потпуно утврђивање чињеничног стања за решавање овог колективног радног спора. Миритељ је и путем одвојених разговора са члановима Одбора и представницима страна у спору прикупао неопходне додатне информације у циљу решавања овога спора.

Представник Синдиката запослених предложио је да послодавац исплати запосленима разлику износа који је запосленима исплаћиван по основу накнаде трошкова за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора до износа који је по овим основама предвиђен Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, као и динамику исплате, за период септембар 2015 - септембар 2018. године.

Имајући у виду изнете ставове странака у спору, приложу документацију као и позитивне прописе Републике Србије, а првенствено одредбе Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) које регулишу међусобни однос закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду, као и одредбе Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава („Сл. Гласник РС“, бр. 116/2014), у току поступка утврђено је да су у уговорима о раду односно њиховим пратећим анексима закљученим са запосленима, накнада трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора утврђени и исплаћивани запосленима:

у износима утврђеним у Одлукама из 2006. године који су у смислу Закона о раду неповољнији за запослене односно од износа који би им припадали у складу са колективним уговором који обавезује ЈКП „Паркинг сервис Крагујевац“ као послодавца,

у износима који су знатно мањи у односу на износе који су утврђени и на које су запослени имали право непосредно пре ступања на снагу Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату зарада, односно плата и других сталних примања код корисника јавних средстава, а који су прецизирани Колективним уговором код послодавца донетим 2013. године.

Обзиром на овако утврђено чињенично стање, да послодавац није примењивао Посебан колективни уговор за јавна комунална предузећа града Крагујевца из августа 2012. године, као ни Колективни уговор код послодавца ЈКП „Паркинг сервис Крагујевац“, из маја 2013. године, Одбор за мирење је донео Препоруку да се прихвата Предлог Синдиката запослених у ЈКП „Паркинг сервис Крагујевац“ - да се запосленима у ЈКП „Паркинг сервис Крагујевац“ исплати разлика између износа који су им исплаћивани по основу накнаде трошкова за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора и износа који су утврђени Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС“ број 27/15, 36/17 и 5/18), без камате, за период септембар 2015- септембар 2018. године

(који нису већи од износа који су утврђени и на које су запослени имали право непосредно пре ступања на снагу Закона о привременом уређивању основица).

- да се Анексима Уговора о раду који ће бити закључени у року од 8 (осам) дана од дана ступања на снагу Одлуке Скупштине града Крагујевца о измени плана и програма пословања ЈКП „Паркинг сервис Крагујевац” за 2018. годину, накнада трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора запосленима утврди у износима предвиђеним Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС“ број 27/15, 36/17 и 5/18).

У Образложењу препоруке стране у спору су поучене да ова препорука није обавезујућа за стране у спору, те да је страна у спору која не прихвати Препоруку дужна да у року од три дана од дана достављања Препоруке наведе разлоге за неприхватање исте, као и да ако стране у спору прихвате Препоруку, закључују Споразум о решењу спора.

Након три одржане расправе, једногласно је усвојен и потписан текст Препоруке, на основу којег је сачињен Споразум о решењу спора које су без примедби потписали представници страна у спору.

Након доношења Препоруке и потписивања Споразума, Послодавац је преузео све неопходне кораке у циљу стварања формалних претпоставки за реализацију Споразума о решењу колективног радног спора у складу са Препоруком Одбора за мирења.

Наиме, Надзорни одбор ЈКП „Паркинг сервис Крагујевац“ донео је 29. августа 2018. године Одлуку о усвајању Програма о изменама и допунама Програма пословања ЈКП „Паркинг сервис Крагујевац“ за 2018. годину, Градско веће Града Крагујевца је дана 31. августа 2018. године донело Закључак о утврђивању Предлога решења о давању сагласности на Програм о изменама и допунама Програма пословања ЈКП „Паркинг сервис Крагујевац“ за 2018. године, и коначно, Скупштина Града Крагујевца је, као Оснивач ЈКП „Паркинг сервис Крагујевац“ дана 4. септембра 2018. године донела Решење о давању сагласности на Програм о изменама и допунама Програма пословања ЈКП „Паркинг сервис Крагујевац“ за 2018. године.

Уз учешће Републичке Агенције за мирно решавање колективног радног спора, на одржане три расправе, у Законом предвиђеном року, без трошкова, ефикасно, непристрасно, уз присуство и активно учешће овлашћеног представника Оснивача, Одбор за мирење донео је Препоруку, на основу које је закључен Споразум о мирном решавању колективног радног спора у ЈКП „Паркинг сервис Крагујевац“.

КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОР - 12. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Закључивање ПКУ

ПОСТУПАЈУЋИ МИРИТЕЉ

Драгана Милетић

Ова студија случаја анализира улогу Републичке агенције за мирно решавање радних спорова Републике Србије у процесу мирења у колективном радном спору између послодавца, Дома здравља, Основне организације синдиката „Независност“, предлагача, Општине као оснивача Дома здравља и Синдиката запослених у здравству и социјалној заштити Дома здравља.

Предмет спора је оспоравање права на колективно преговарање Основној организацији синдиката „Независност“ у поступку закључивања новог колективног уговора послодавца Дома здравља. Разлог оспоравања права на колективно преговарање Синдикату, послодавац истиче недостатак репрезентативности синдиката „Независност.“

Сви дописи председника Синдиката „Независност“, упућених послодавцу, директору Дома здравља, оснивачу председнику Општине да омогуће синдикату да учествује у преговорима око закључења колективног уговора, остали су без одговора, односно игнорисани. Послодавац и Оснивач су тражили нове и нове доказе о репрезентативности синдиката „Независност“ и нису му дозвољавали учешће у преговарању и закључивању колективног уговора. Предмет спора је утврђивање репрезентативности синдиката и право на учешће у закључивању колективног уговора.

Председник Синдиката „Независност“ био је главни иницијатор за отпочињање преговора за потписивање колективног уговора, али послодавац Дом здравља оспорио је Синдикату репрезентативност и из тог разлога спречавао представнике синдиката да учествују на састанцима, и преговорима око закључења новог колективног уговора. Председник синдиката „Независност“ затражио је помоћ Агенције за мирно решавање насталог колективног радног спора и упутио предлог са којим су се стране у спору сагласиле. Агенција је одмах поступала по поднетом предлогу и одредила миритеља.

Председник Синдиката „Независност“ остао је при предлогу да Синдикат има репрезентативност и право да учествује у преговарању и закључењу Колективног уговора. Послодавац и оснивач је и даље Синдикату „Независност“ оспоравао право на репрезентативност, а придружио им се са таквим ставом и Синдикат запослених у здравству и социјалној заштити, Дома здравља.

Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова, председник Синдиката упутио је предлог да одреди миритеља који ће пружити помоћ странама у колективном спору са циљем да закључе Споразум о решењу спора. Директор агенције је донео решење о одређивању миритеља, са којим су се сагласиле све стране у спору.

Поступак је одржан у просторијама послодавца у коме су учествовале све стране у спору. Поступак је био јаван, уз присуство одређеног броја запослених, уз дужно поштовање реда. По формирању Одбора за мирење, започео је поступак мирења уз извођење потребних доказа, увидом у целокупну документацију потребну миритељу за решавање колективног радног спора. Одвојених разговора са члановима Одбора није било.

Миритељ увидом у кадровску документацију утврдио је број запослених у Дому здравља и то 324 запослених, од којих 306 на неодређено време, а 18 на одређено. Нико од чланова одбора није оспорио истинитост података и исправе, потврде послодавца о броју радника. Председник Синдиката Запослених у здравству и социјаној заштити, легитимисао се у овом поступку, документом, решењем о утврђивању репрезентативности.

Председник Синдиката „Независност“ на самој расправи у току поступка је истакао да послодавац и оснивач и поред достављених материјалних доказа: Решење о репрезентативности Министарства рада и социјалне политике и Приступница запослених о чланству у синдикату, оспоравали су Синдикату репрезентативност уз објашњење да то нису довољна документа.

Послодавац је оспорио изјаву председника Синдиката „Независност“, истичући да до данашње расправе у присуству миритеља, никада није презентирао послодавцу ова два документа на основу којих се утврђује репрезентативност Синдиката „Независност“. На самој расправи председник Синдиката „Независност“ предао је документа миритељу. Миритељ извршио увид у оригинал докумената, а фотокопије докумената приложио уз предмете списка.

Обзиром на све изведене доказе, Послодавац и Оснивач нису имали никакве примедбе, утврдили уз помоћ миритеља текст препоруке, којом су Синдикату „Независност“ Дома здравља, признали право на репрезентативност и право на колективно преговарање у поступку закључивања Колективног уговора. По потписивању теста Препоруке, сачињен је Споразум о решењу спора које су без примедби потписали сви чланови Одбора.

Уз учешће Републичке агенције за мирно решавање колективног радног спора, брзо, без трошкова, ефикасно, непристрасно, на две расправе (у периоду од 15 дана) пред Одбором за мирење са 4 представника, закључен је Споразум о мирном решењу спора. Резултат поступка био је закључивање Колективног уговора на задовољство, запослених сагласност Оснивача, Послодавца, Синдиката „Независност“ и Синдиката запослених у здравству и социјалној заштити.

КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОР - 13. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Колективно преговарање

ПОСТУПАЈУЋИ МИРИТЕЉ

Наташа Завођа

Ова студија се односи на Јавно предузеће где је утврђена репрезентативност за два синдиката код послодавца.

На основу донетог Закључка Владе 05 Број 116-8060/2015 од 29. јула 2015. године који је усвојен на предлог Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, упућена је препорука јавним предузећима и другим субјектима у јавном сектору чији је оснивач Република Србија да за решавање радних спорова ангажују миритеља са листе Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, који својим стручним радом и непристрасним ангажовањем могу да поспеше колективно преговарање.

На основу достављеног Закључка Владе јавно предузеће чији је оснивач Република Србија, обратило се Агенцији. Јавно предузеће обавља послове од општег интереса.

Очекивао се почетак колективног преговарања, а проблем се јавио због чињенице да су два репрезентативна синдиката имала опречне ставове о одређеним питањима, која су дефинисана у почетном тексту предлога колективног уговора.

Миритељ је изабран са листе Агенције, а на основу постигнуте сагласности два репрезентативна синдиката и представника, односно одговорног лица код послодавца. Донето је решење о именовању миритеља.

Послодавац је имао за циљ да преговори што пре почну јер је истицао законом прописани рок за усаглашавање колективног уговора или правилника о раду са усвојеним изменама и допунама Закона о раду, а уколико се општи акт не усвоји у прописаном року, јавно предузеће, односно одговорно лице као послодавца налазило би се у проблему због обавезе да директно примени Закон о раду, чиме би се нека већ установљена права запослених умањила. Такво смањење права запослених изазвало би велико незадовољство у предузећу, а за то није био добар тренутак, јер је природа делатности послодавца управо захтевала велики рад пред предстојећу школску годину и то би се директно одразило на негативан пословни биланс предузећа.

Такође, чињеница да је у питању јавно предузеће које доноси годишњи програм пословања на који сагласност даје Влада као Оснивач, уколико благовремено не усвоји колективни уговор и уколико се не усагласе финансијске обавезе везане за права запослених, не могу да се предвиде ни остале финансијске обавезе за годишњи програм пословања јавног предузећа. Дакле, започињање колективног преговарања и усаглашавање текста колективног

уговора је од великог значаја за пословање јавног предузећа, а непристрасна и стручна улога миритеља била је од великог значаја за обе стране.

Миритељ је сагледао чињенично стање и обавио више разговора са оба представника репрезентативних синдиката, као и са формираним тимом за преговоре код послодавца. Упутио је представнике синдиката у усвојене Измене и допуне Закона о раду и представио које последице би имало за предузеће, односно за учеснике у колективном преговарању да се предложи и да се инсистира на решењима која нису у складу са законом. Представио је искуство у преговарању и захтеве синдиката у другим јавним предузећима и јавним службама на којима је учествовао. Представници синдиката су инсистирали и изнели предлог у почетном тексту колективног уговора да за време плаћеног одсуства због обављања синдикалне делатности примају увећану зараду за 20%. Ово решење је било директно супротно Закону о раду.

Такође, један репрезентативни синдикат, инсистирао је и на заштити синдикалних представника од отказа уговора о раду за време обављања синдикалне делатности и годину дана после престанка мандата председника синдиката. На одржаним састанцима је објашњено да је усвојено решење у Закону о раду усаглашено са ратификованим конвенцијама Међународне организације рада, а које гарантује општу заштиту свим запосленима да због обављања синдикалне делатности не могу бити угрожени, односно не могу добити отказ уговора о раду. Ова забрана не може се експлицитно уговорити само у корист синдикалних представника у колективном уговору код послодавца. Такође, на основу датих стручних аргумената и објашњења, представници синдиката су прихватили да не инсистирају на предлогу да се председник синдиката штити од отказа уговора о раду у периоду после престанка обављања синдикалне функције.

После додатних стручних и непристрасних коментара и тумачења одредби Закона о раду, синдикални представници су пристали да у колективном уговору предвиде норме које су у складу са усвојеним изменама и допунама Закона о раду.

Даљи ток усаглашавања колективног уговора је протекао без великих одступања и са уобичајеним „тешким“ питањима по одређеним тачкама у току колективног преговарања – а то је преговарање везано за зараду запослених, увећање зараде, уговарање висине јубиларне награде и сличним питањима која су од суштинског значаја за саме запослене, репрезентативне синдикате, а уговорена су права која су у складу са финансијским могућностима послодавца која се крећу у законским оквирима.

Колективно преговарање је после превазилажења спорних питања протекло у духу уважавања и поштовања захтева страна у преговорима и постигнуто је најбоље могуће решење у постојећим околностима.

Јавно предузеће је испоштовало законом прописане рокове везане за усаглашавање и потписивање колективног уговора код послодавца, а синдикати су добили максимално могући ниво права у складу са усвојеним изменама закона.

24. ИНДИВИДУАЛНИ РАДНИ СПОРОВИ

Арбитражни поступци

ИНДИВИДУАЛНИ РАДНИ СПОР - 1. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Исплата накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада

ПОСТУПАЈУЋИ АРБИТРИ

Дејана Спасојевић Иванчић, Јовица Рашета, Анкица Курјачки, Владимир Матић, Верица Хрнчјар, Кристина Блажић, Јасмина Чутурило, Горан Кљајић

Ова студија случаја се односи на масовне индивидуалне радне спорове који су били покренути поводом исплате накнаде трошкова за долазак и одлазак с рада. Учесници у поступку су били запослени у установама образовања, васпитања и културе на територији Општине „Х“, а који живе у близини радног места или на посао иду без употребе превозних средстава и њихови послодавци.

У поступку мирења, вођеног од стране Агенције, а између Општинске управе „Х“ и Савеза самосталних синдиката, стране у спору су се сагласиле да је: неспорно право запослених на накнаду трошкова превоза, сагласно Уставу Републике Србије, Закона о раду и сагласно колективним уговорима и да запослени своја потраживања ретроактивно, за последње 3 године могу остварити у другим поступцима и то у поступку арбитраже, пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

Након тога, у прва два месеца 2019. године, од стране запослених у установама образовања, васпитања и културе на територији Општине „Х“ је поднесено преко 1000 индивидуалних предлога за покретање поступка мирног решавања радног спора поводом исплате накнаде трошкова за долазак и одлазак с рада.

Поступци за мирно решавање индивидуалних радних спора су сукцесивно покретани предлозима запослених који су упућивани Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова током 2019. године. Послодавци (школе, установе културе, предшколске установе) су се сагласили са учешћем у овом поступку.

С обзиром на то да стране у спору нису предложиле арбитра, а да је постојао велики број поднесених Предлога за мирно решавање радних спорова, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова је одредила поступајуће арбитра, а поступци су ради економичности здруживани.

Поступајући арбитра су одржавали у просеку једну или до две расправе. Запослени су имали пуномоћнике те нису сви запослени који су поднели предлог присуствовали расправама, а такође су и послодавци имали по једног представника.

Предлагачи су у својим предлозима определили као предмет спора исплату накнаде трошкова превоза за долазак и одлазак са рада. Стране су исказале спремност да закључе споразум у овој правној ствари, те су закључивале и потписивале споразуме о мирном решавању индивидуалног спора и на расправи заједнички предлагале арбитрама да донесу решења којима је правни основ овај споразум.

С обзиром да споразум није био супротан јавном поретку, стране су споразумом уредиле међусобне односе. Све стране које су учествовале у поступку су закључивањем споразума показале висок степен разумевања спорног односа, правичности као и висок степен спремности да своје међусобне односе уреде на миран и споразуман начин, без продубљивања конфликта.

Сходно напред наведеном, арбитражи су донели решења, на основу споразума страна у спору и њиховог заједничког предлога о решавању спорног питања.

С обзиром на то, да је одредбама члана 36. став 3. и 4 Закона о мирном решавању радних спорова прописано да против решења арбитра није дозвољена посебна жалба, те да су стране у спору утврдиле рок у којем послодавац треба да изврши обавезу исплате, то је у изрекама одлучено да је решење правноснажно даном достављања странама, а извршно протеком рока од 8 (осам) дана од дана доспелости последње рате.

На овај начин решен је велики број индивидуалних радних спорова на задовољство и запослених и послодаваца и створена је добра пракса за будућа поступања у сличним правним ситуацијама.

ИНДИВИДУАЛНИ РАДНИ СПОР - 2. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Спор поводом радног времена

ПОСТУПАЈУЋИ АРБИТРИ

Милена Тасић, Наташа Арсић Јелић, Горан Арсић

Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова, од стране укупно 31 предлагача, поднети су Предлози за покретање поступка мирног решавања индивидуалног радног спора у којима је предмет спора радно време, у складу са чл. 10. Закона о мирном решавању радних спорова.

Поступајући у складу са чл. 5. и 11. Закона, Агенција је дала рок од пет радних дана другој страни у спору, да се изјасни да ли прихвата мирно решавање радног спора.

ЈКП „ХУ“ је дописом од 25.03.2022. године, обавестило Агенцију да прихвата мирно решавање радног спора поводом радног времена.

С обзиром на чињеницу да је предмет спора исти за све предлагаче, да су предлагачи сви запослени код истог послодавца, као и да је добијена сагласност послодавца одлучено је о здруживању предмета у један предмет, из разлога сврсисходности и економичности поступка. Стране у спору се нису споразумеле око избора арбитра, те је поступајуће арбитра одредио директор, сагласно чл. 12. став 2. Закона.

Арбитрама је од стране Републичке агенције за мирно решавање радних спорова достављено Решење о здруживању поступака и одређивању арбитра Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, те су одређена три арбитра која ће водити поступке за укупно 31 запосленог. Арбитра су заказали расправу за 28.04.2022. године, у просторијама Послодавца; странама у спору арбитра су указали на могућност споразумног решавања предметног спора, позвали другу страну у спору, као послодавца, да обезбеди просторију за одржавање расправе; позвали предлагаче да конкретизују своје захтеве у погледу предмета спора, и исте до одржавања расправе пошаљу арбитрама, или на расправи, као и евентуални предлог начина на који сматрају да би се превазишла спорна ситуација; позвали другу страну да достави одговор на предлоге предлагача у погледу предмета спора арбитрама до одржавања расправе или на расправи, као и евентуални предлог начина на који сматра да би се превазишла спорна ситуација, као и да за расправу припреме персоналне кадровске досијее предлагача са уговорима о раду (и анексима); те позвали стране у спору да доставе своје доказне предлоге, документацију за коју сматрају да је релевантна за правилно утврђење чињеничног стања у погледу предмета спора, и изјашњења, арбитра до одржавања расправе, или на расправи, те су позвали стране у спору на расправу.

Непосредно пре отварања расправе 28.04.2022. године, арбитрама су стране у спору предале споразум, заведен 26. априла 2022. године код ЈКП „ХУ“, с цитираном садржином:

„1. Даном потписивања споразума послодавац преузима обавезу да призна, обрачуна и исплати рад недељом у складу са Законом о раду и Колективним уговором ЈКП „ХУ“ уз констатацију да ЈКП „ХУ“ већ исплаћује рад недељом по важећем Колективном уговору на остварене сате за рад недељом на месечном нивоу, увећане за 10% од основице, према Колективном уговору.

2. Послодавац се обавезује да запосленима понуди Анекс уговора о раду, тако да у истом, у складу са Законом и Колективним уговором буде наведено:

- просечно недељно радно време у складу са Законом, обзиром да се код послодавца обавља рад у сменама, уз обавезу доношења одлуке којом ће се у складу са Законом и Колективним уговором, утврдити распоред радног времена запослених у оквиру радне недеље, усклађено са чињеницом да се рад обавља у сменама, због природе посла, као и рад недељом.“

На расправама је утврђено да су наведеним споразумом исцрпљени сви захтеви које су предлагачи имали у виду као предмет спора приликом подношења предметних предлога, те су запослени потврдили да се саглашавају са садржином споразума и да нема додатних предлога. Пуномоћник послодавца у спору се, такође, на расправи сагласио са садржином споразума и навео да нема додатних предлога. Пуномоћници страна су сагласно потврдили да се саглашавају да арбитра донесу решења на основу наведеног споразума и да споразум буде саставни део решења, те су навели да немају додатних изјава у виду завршне речи, с обзиром на то да је закључен споразум.

Чл. 3. ст. 2. Правилника о мирном решавању радних спорова (Сл. глас. РС бр. 12/05, 84/05 и 1/19) предвиђено је да ако Агенција за мирно решавање радних спорова утврди да се два или више поднетих предлога за покретање поступка мирног решавања индивидуалног радног спора односи на исти чињенични и правни основ и истог послодавца, може донети одлуку о здруживању поднетих предлога и вођењу јединственог поступка, а чл. 35. а ст. 1. тач. 1. Закона о мирном решавању радних спорова, предвиђено је да се поступак пред арбитром окончава доношењем решења арбитра на основу споразума страна у спору.

Имајући у виду да су стране у спору арбитрама доставиле споразум, те да су запослени-предлагачи преко пуномоћника на расправи потврдили да су овим споразумом исцрпљени сви захтеви које су предлагачи имали у виду подношењем предлога за мирно решавање радног спора, те како су стране и на расправи потврдиле да су сагласне са садржином споразума, да немају додатних предлога, и да су сагласне да арбитра на основу споразума донесу решења у предметном поступку, донета су решења арбитра на задовољство свих страна у поступку.

ИНДИВИДУАЛНИ РАДНИ СПОР - 3. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Исплата накнаде трошкова за долазак на одлазак са рада

ПОСТУПАЈУЋИ АРБИТАР

Сања Станишић

Запослени Д.М. из Панчева, поднео је дана 13.06.2022. године предлог за мирно решавање радног спора Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова, поводом накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада.

Послодавац ЈКП „ХУ” из Београда, је дописом од 17.06.2022. године, дало писану сагласност да се спор реши у поступку пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

С обзиром да запослени и послодавац нису споразумно одредили арбитра, то је директор Републичке агенције за мирно решавање радних спорова донео решење од 27.06.2022. године, којим је одредио за арбитра у овом предмету Сању Станишић, уписану у Именик миритеља и арбитра.

На јавној расправи одржаној 08.07.2022. године, у присуству страна у спору, спроведен је доказни поступак увидом у: Колективни уговор ЈКП „ХУ” од 23.12.2022. године; Одлуку о начину накнаде трошкова превоза запосленима ЈКП „ХУ” за долазак и повратак са рада који имају место становања ван територије града; Молба предлагача од 23.05.2022. године и одговор послодавца од 30.05.2022. године; Молба предлагача упућена послодавцу 10.04.2019. године и одговор послодавца на молбу од 15.04.2019. године; Анекс 3 уговора о раду од 11.07.2018. године; Анекс бр. 2 уговора о раду од 18.9.2014. године; Анекс бр. 1 Уговора о раду од 26.6.2012. године; Уговор о раду од 19.04.2006. године. Предлагач и заступник послодавца сагласно су потврдили да је садржина наведених писмених доказа неспорна.

На расправи одржаној дана 08.07.2022. године предлагач је навео да је 21.06.2018. године променио место и преселио се у Панчево из Београда, након чега се два пута обраћао послодавцу са захтевом да му се признају трошкови превоза за ново место становања, односно трошкови превоза из Панчева до места рада. Послодавац је донео одлуку 3.11.2018. године којом је констатовано да почев од 31.05.2018. године промена места становања не утиче на увећање трошкова превоза које је Послодавац дужан да надокнади запосленом. Навео је да је запослен по уговору о раду на неодређено време од 2005. године и да је тада адреса становања била у Шапцу, све до 2010. године када је прешао у Београд, а 21.06.2018. године је променио адресу из Београда се преселио у Панчево, где му је и сада пребивалиште. Додао је да је адресу становања променио након 31.05.2018. године јер код послодавца није било овлашћеног лица које би потписало потребну документацију за купопродајни уговор.

Трошкове за долазак и одлазак са рада послодавац му надокнађује преко Бус Плус картице и исту не може да користи за долазак и одлазак са рада јер Бус Плус не важи за Панчево, а не може да је користи и када ради ноћну смену.

На расправи одржаној дана 08.07.2022. године, законски заступник послодавца је навела да према Колективном уговору који је важио када је предлагач променио место становања и када је поднео захтев није имао право на увећане трошкове превоза услед промене места становања без сагласности послодавца, а што је у складу са одредбама Закона о раду из 2014. године, Колективним уговором код послодавца и одлуком о начину накнаде трошкова превоза запосленима од 01.11.2018. године, која је ступила на снагу 03.11.2018. године. Наведена одлука се примењује на све запослене и нема могућности да послодавац предлагачу да сагласност за накнаду увећаних трошкова превоза због промене места становања, а управо због одлуке од 01.11.2018. године којом је прецизирао да неће давати сагласност за увећане трошкове за долазак и одлазак са рада уколико је до промене места становања дошло после 31.05.2018. године, као што је случај код предлагача.

Странке су учиниле неспорним да је предлагач у радном односу код послодавца на основу уговора о раду од 19.04.2006. године, на радном месту возач и да му се трошкови превоза надокнађују преко Бус Плус картице која важи за територију Београда за одговарајућу зону у износу 3.275,00 динара.

Из Одлуке о начину накнаде трошкова превоза запосленима ЈКП „ХУ” за долазак и повратак са рада, који имају место становања ван територије града Београда број 13337 од 01.11.2018. године, утврђено је да је наведена одлука ступила на снагу 03.11.2018. године и да су прописани услови и начин накнаде трошкова превоза за долазак и повратак са рада запосленима који имају место становања ван територије града Београда. Чланом 2. став 4. наведене одлуке је одлучено да промена места становања запосленог после 31.05.2018. године, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да надокнади запосленом.

Из молби предлагача од 10.04.2019. године и 23.05.2022. године утврђено је да се предлагач обраћао послодавцу са молбом да му се одобри накнада трошкова превоза у висини цене месечне карте у дневном саобраћају на релацији Панчево-Београд. У молбама је навео да је 06.07.2018. године променио место становања и тражио да му се изађе у сусрет и направи изузетак у односу да одредбу Одлуке о начину накнаде трошкова превоза запосленима ЈКП „ХУ” за долазак и повратак са рада, који имају место становања ван територије града Београда, као и да је званично променио адресу после 31.05.2018. године због административних проблема код послодавца, те да му је трошак превоза висок јер долази својим возилом, што му је једина варијанта.

Из дописа послодавца од 15.04.2019. године и 30.05.2022. године утврђено је да је послодавац дописима одговорио на молбе предлагача у којима је навео да је Одлуком послодавца број 13357 од 01.11.2018. године регулисано да промена

места становања након 31.05.2018. године, као што је случај код запосленог Д.М., овде предлагача, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да надокнади запосленом, те да послодавац није сагласан са молбама предлагача.

У завршним речима на расправи одржаној 08.07.2022. године предлагач је предложио да му послодавац призна право на увећане трошкове за долазак и одлазак са рада на релацији Панчево-Београд, и исте исплати за период од 01.08.2019. године до 01.07.2022. године у висини цене превозне карте за релацију Панчево-Београд из разлога што од закључења уговора о раду нису увећавани трошкови превоза због промена адреса становања, а одлука о начину накнаде трошкова превоза донета је у новембру 2018. године и примењује се ретроактивно од 31.05.2018. године, те да промену адресе становања није могао да изврши раније због немогућности да му документацију потпише овлашћено лице у „ХУ”.

Заступник Послодавца је у завршној речи остала при свим наводима и истакла да сходно Закону о раду и Колективним уговорима из 2018. године и 2022. године, као и на основу донете Одлуке о накнади трошкова превоза запосленима ЈКП „ХУ” Београд од 01.11.2018. године јасно је регулисана исплата трошкова превоза и утврђено да промена места становања запосленог после 31.05.2018. године не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да надокнади запосленом, тако да нема основа да се предлагачу одобри исплата увећаних трошкова превоза.

При решавању о овој правној ситуацији арбитар је примењивао следеће материјално право:

Закон о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/18) и то одредбу члана 118. став 1. тачка 1. којом је прописано да запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду и то за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз. Ставом 3. истог члана је прописано да промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да надокнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Колективни уговор ЈКП „ХУ” који је ступио на снагу 19.10.2018. године, где је одредбом члана 63. прописано да запослени има право на накнаду трошкова и то: накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико Послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза; Послодавац је дужан да

запосленом купује месечну претплатну карту за превоз за целу годину (годишњи одмор, слободни дани и др.). Општим актом послодавца или уговором о раду утврђује се до које удаљености (и на који начин) се обезбеђује накнада трошкова превоза, изван територије града Београда (ИТС). Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца. Директор Предузећа, у сарадњи са репрезентативним синдикатима у Предузећу, донеће општи акт у року од 30 дана од дана ступања на снагу уговора, којим ће се дефинисати до које удаљености (и на који начин) се обезбеђује накнада трошкова превоза, изван територије града Београда (ИТС).

Колективни уговор ЈКП „ХУ” који је ступио на снагу 01.01.2022. године, и то одредбу члана 62. којом је прописано да запослени има право на накнаду трошкова и то: 1. месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где се обавља домаћи линијски превоз (градски, приградски, међумесни). Послодавац је дужан да запосленом купује месечну претплатну карту за превоз за целу годину (годишњи одмор, слободни дани и др.). За релације на којим превозник који обавља домаћи линијски превоз не омогућава куповину месечне претплатне карте општим актом код послодавца и уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза. Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи домаћи линијски превоз јер на конкретној релацији нема организованог превоза, има право на накнаду трошкова у висини цене месечне претплатне карте за сличну релацију, а на основу потврде превозника који обавља домаћи линијски превоз. Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Након оцене свих доказа како појединачно тако и у међусобној вези, посебно имајући у виду изјаве странака и приложене доказе, а имајући у виду релевантно материјално право, арбитар је утврдио да захтев предлагача да му се исплате увећани трошкови превоза за тражени период, а у висини превозне карте у јавном саобраћају на релацији Панчево-Београд, није основан.

На расправи одржаној дана 08.07.2022. године, арбитар је указала заступнику послодавца да Закон о раду и Колективни уговор код послодавца остављају могућност да се запосленом уз сагласност послодавца признају увећани трошкови превоза због промене места становања. Заступник предлагача је навела да се Одлука од 01.11.2018. године примењује на све запослене и да је истом прецизирано да послодавац неће давати сагласност за увећане трошкове превоза ако је место становања промењено након 31.05.2018. године, те да нема могућности да послодавац да сагласност предлагачу јер је место становања промењено након наведеног датума.

Код утврђеног, а имајући у виду да је сагласност послодавца неопходан услов за признавања увећаних трошкова превоза услед промене места становања запосленог, арбитар је утврдио да није основан захтев предлагача за накнаду увећаних трошкова превоза за период од 01.08.2019. године до 01.07.2022. године, у висини месечне карте на релацији Панчево-Београд, а насталих услед промене места становања из Београда у Панчево.

Међутим, иако предлагач без сагласности послодавца нема право на увећане трошкове за долазак и одлазак са рада, сагледавајући изведене доказа, Арбитар је констатовао да се у спорној ситуацији не остварује сврха права зајемченог чланом 118. став 1. тачка 1. Закона о раду, имајући у виду да се предлагачу трошкови превоза надокнађују месечном претплатном картом - уплатом Бус Плус картице која важи за територију града Београда за одговарајућу зону у висини од 3.275,00 динара, а коју предлагач не може да користи за долазак и одлазак са рада јер иста не важи за превоз на релацији Панчево-Београд, при чему предлагач за долазак и одлазак са рада користи своје возило.

Сврха права зајемченог чланом 118. став 1. тачка 1. Закона о раду је да се запосленом исплати надокнада за трошкове превоза од места становања до места запослења ако због раздаљине између тих места запослени те трошкове евидентно има. Опредељивање законодавца за то да се висина накнаде призна у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, истовремено не значи да је коришћење средстава јавног превоза законом прописан услов за остваривање права запосленог на трошкове превоза и да је законом то право ускраћено запосленом који превоз до радног места обезбеђује на други начин (својим возилом, такси возилом и сл.). Запослени би евентуално имао право да се определи за начин исплате трошкова превоза који су му признати, уплатом месечних трошкова превоза Бус Плус картице или исплатом износа у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају, али не и право на исплату увећаних трошкова превоза услед промене места становања без сагласности послодавца.

Из свега напред наведеног, арбитар је донео одлуку да запослени нема право на исплату односно одбио је предлог предлагача Д. М. из Панчева ради накнаде увећаних трошкова за долазак и одлазак са рада за период од 01.08.2019. године до 01.07.2022. године у висини месечне карте на релацији Панчево-Београд.

ИНДИВИДУАЛНИ РАДНИ СПОР - 4. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Трошкови превоза

ПОСТУПАЈУЋИ АРБИТАР

Данка Јаћимовић

Индивидуални радни спор покренут је ради утврђења права на исплату накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада по предлогу предлагача - запосленог, са којим се сагласио послодавац - Институт.

У овом индивидуалном радном спору стране су:

- Запослени;
- Послодавац – Институт.

Ова студија анализира улогу Републичке агенције за мирно решавање радних спорова у поступку решавања индивидуалног радног спора, који је настао између запосленог и послодавца, а поводом исплате накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада.

Предмет овог индивидуалног радног спора је утврђивање права на исплату накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада.

Решењем директора Републичке агенције за мирно решавање радних спорова од 18.12.2015. године у овом предмету одређен је арбитар.

Арбитар је одржао три јавне расправе у просторијама послодавца на којима су присуствовали запослени и пуномоћници послодавца.

Запослени је поднео предлог за покретање индивидуалног радног спора Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова, ради утврђивања права на исплату накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада за период, од месеца априла 2013. године до новембра 2015. године. На рочиштима за јавну расправу стране у спору су се сагласиле да се ради о периоду од маја 2013. године до новембра 2015. године, за који запосленом није исплаћена накнада трошкова за долазак и одлазак са рада.

Пуномоћници послодавца објаснили су да није постојао основ за исплату накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада запосленом за период од маја 2013. године до новембра 2015. године, јер општим актом послодавца није уређена накнада трошкова превоза за територију ван општина Града на којој запослени станује, већ је само организован превоз од стране послодавца на територији општина Града.

Арбитар је утврдио да је постојао Правилник о накнади трошкова запослених у Институту од 21.04.2005. године, којим је било утврђено право на исплату накнада трошкова за долазак и одлазак са рада запосленима од места становања до места рада. Овај Правилник је измењен Одлуком Управног одбора од 04.04.2013. године и Одлуком Управног одбора од 26.08.2013. године, тако да запосленом није признато право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада (од куће до посла), већ делимично, на територији општина Града послодавац је организовао сопствени превоз, док ван територија општина Града запосленом није признато право на накнаду трошкова. Новим Правилником о накнади трошкова запослених у Институту утврђено је право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада запосленима, тако да ће запослени од ступања на снагу овог Правилника (од децембра 2015. године) имати право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада и то од места рада до места становања. Арбитар је утврдио да:

- Запослени је био запослен на неодређено време на основу уговора о раду код послодавца и имао стварне трошкове за долазак и одлазак са рада од територије општине Града до места где је живео, што је и доказао у арбитражном поступку;
- Послодавац није исплатио накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада запосленом за период од маја. 2013. године до новембра 2015. године, са чим су се сагласили запослени и пуномоћници послодавца;
- Запослени је био присутан на послу, на основу евиденције радног времена за период од маја. 2013. године до новембра 2015. године;
- да је запослени имао трошкове за долазак и одлазак са рада на основу достављених месечних и појединачних карата у висини цене на достављеним картама (појединачним и месечним) за период од маја 2013. године до новембра 2015. године. Висина цене месечне и појединачних карата се није мењала за утврђени период.

На основу члана 118. став 1. тачка 1. и члана 9. став 1. Закона о раду („Сл. гласник РС“ бр. 25/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада, а општим правним актом послодавца утврђени су неповољнији услови рада, па је у складу са напред наведеним и донето решење којим је запосленом признато право на исплату накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада.

Арбитар је донео решење у поступку индивидуалног радног спора између запосленог и послодавца, којим је утврдио право запосленом на исплату накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада, ценећи одредбе Закона о раду, посебно се осврћући на право које запослени има по основу члана 118. и имајући у виду члан 9. Закона о раду. Према Закону о раду запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада, па се општим правним актом запосленом не могу утврдити неповољнији услови рада од услова утврђених законом, у супротном се примењују одредбе закона.

ИНДИВИДУАЛНИ РАДНИ СПОР - 5. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Злостављање на раду

ПОСТУПАЈУЋИ АРБИТАР

Игор Кокановић

Ова студија случаја анализира улогу Агенције и поступајућег арбитра у решавању индивидуалног радног спора који је за предмет имао злостављање на раду, између предлагача П.Р. - запослене у установи на пословима медицинске сестре (у даљем тексту: предлагач), са једне стране, и послодавца, Дома здравља и лица именованог као наводни злостављач на раду - запослене у установи на пословима лекара, са друге стране.

Предлагач је поднео предлог за утврђење злостављања на раду од стране Д.Р. због обраћања уз вику, напада на њено лично достојанство, коментарисања њене приватности, понашања које може да доведе до нарушавања њеног здравственог стања, изазивања конфликта и стресног стања као и злоупотребе овлашћења. У вези са наводима страна у поступку, током поступка приложена је обимна писана документација која садржи и преписке са друштвених мрежа као и фотографије предмета са одређеним експлицитним натписима и цртежима.

Након дужег периода међусобно нарушених односа између запослених, П.Р. је поднела Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова предлог за утврђење злостављања на раду. Републичка агенција је одмах након подношења предлога одредила поступајућег арбитра.

Комплексност поступка се огледала у чињеници да су односи запослених у установи и у поступку били до те мере нарушени да су предлагач, законски заступник установе и лице именовано као наводни злостављач на раду, упућивали низ међусобних оптужби те је у појединим деловима поступка било тешко закључити интересе које стране заправо заступа одређена страна у поступку

Након подношења предлога од стране предлагача, у врло кратком року заказана је прва од низа расправа одржаних Дому здравља.

Већ након прве расправе, било је јасно уочљиво да су односи између страна у поступку, као и дела запослених, изузетно нарушени, те да ће евентуално мирно решење између страна у поступку бити тешко достигну.

Стране у поступку су током расправа износиле низ међусобних оптужби, оптужби на име колега који нису учесници поступка, и навода који су још више нарушавали њихове већ нарушене односе, те „сам проценио у одређеном

тренутку да је потребно прекинути са расправама и започети одвојене разговоре са странама у поступку“.

Након више одржаних изузетно захтевних разговора са странама у спору у циљу мирног решавања спора и побољшања међусобних односа, уследило је мирење страна у спору и закључење споразума којим је поступак окончан.

Главни исход арбитражног поступка је мирење страна у поступку које би за последицу требало имати свој директан утицај на побољшање општег стања међуљудских односа између запослених у наведеној установи, а тиме и позитивне последице на рад запослених који обављају врло сложену и битну делатност од јавног значаја.

Стране у поступку су након потписивања споразума констатовале да би наставак међуљудских односа између запослених у установи какви су били до тада, могли продубити постојеће и проузроковати нове конфликте са већим последицама по поједине запослене у установи, те истакле задовољство закљученим споразумом као и наду да ће се међуљудски односи између колега поправити и жељу да се комуникација између запослених одвија на професионалном нивоу.

ИНДИВИДУАЛНИ РАДНИ СПОР - 6. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Отказ уговора о раду

ПОСТУПАЈУЋИ АРБИТАР

Радован Безбрадица

Предлогом запослене, уз писмену сагласност послодавца, покренут је индивидуални радни спор између страна у спору. Учесници у спору били су запослена, као предлагач, са једне стране и послодавац - противник предлагача, са друге стране.

С обзиром да учесници у спору нису споразумно одредили арбитра, то је, на основу одредбе члана 12. став 2. Закона о мирном решавању радних спорова ("Службени гласник РС", бр. 125/04, 104/09), арбитра у овом спору решењем одредио директор Републичке агенције за мирно решавање радних спорова.

По одређивању за поступајућег арбитра и преузимању предмета, арбитар је, без одлагања, након усмене, телефонске комуникације са странама у спору одредио место, датум и време одржавања јавне расправе. Јавна расправа је одржана у просторијама

Ради утврђивања чињеничног стања од значаја за решење ове правне ствари, арбитар је на рочишту за јавну расправу спровео доказни поступак. Према утврђеном чињеничном стању, подносиатељка предлога је код послодавца била у радном односу на одређено време на радном месту продавца у маркету послодавца где је конкретног дана у одређено време из кавеза у коме се налази козметика, криомице и неовлашћено узела дезодоранс „Dove“ који је затим однела у хладњачу за воће и сакрила га испод рафа, са намером да га користи. Полазећи од наведеног чињеничног стања, кога је признала и подносиатељка предлога, послодавац је Упозорењем подносиатељку предлога упозорио да су се стекли оправдани разлози за отказ уговора о раду. Упозорење је подносиатељка уредно примила. Изјашњењем на упозорење подносиатељка предлога је навела да не спори узимање дезодоранса, оправдавајући тај чин потребом да анулира непријатне мирисе који настају услед претераног знојења и неконтролисаног вршења мале нужде услед здравствених проблема. Решењем послодавца утврђено је да запосленој, на пословима продавца у супермаркету, престаје радни однос, отказом од стране послодавца Уговора о раду, због повреде радне обавезе утврђене тачком 16, подтачком 11. наведеног уговора о раду, која се састоји у неовлашћеном располагању и послузи средстава послодавца. Запослена је решење уредно примила. У поступку отказивања уговора о раду није тражено мишљење организације синдиката, јер подносиатељка није његов члан.

На основу изведених доказа, брижљиве оцене сваког доказа засебно и свих доказа заједно, као и на основу резултата целокупног поступка, арбитар је утврдио да предлог запослене није основан. У погледу законитости оспореног

решења са аспекта примене материјалног права, арбитар је оценио да је оспорено решење донето у складу са одредбама члана 179. став 1. и 2. Закона о раду, којима је утврђено да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлози који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду, и у складу са одредбом тачке 16. подтачка 11. Уговора о раду, којом је утврђено да запосленом престаје радни однос отказом уговора о раду од стране послодавца ако својом кривицом учини повреду радне обавезе и то, неовлашћено располагање и послуга средстава послодавца. Наиме, из писаних изјава запослене и заменика пословође у маркету послодавца, као и изјаве подносиоце предлога дате на јавној расправи одржаној у овом поступку, неспорно је утврђено да је подносиоца конкретног дана из кавеза супермаркета у коме се налазила козметика, неовлашћено узела дезодоранс „Dove“ који је затим однела у хладњачу за воће и сакрила га испод рафа, са намером да га употреби. Код тако утврђеног чињеничног стања, а полазећи од тога да оспорено решење садржи чињенични опис радње повреде радне обавезе који омогућава идентификацију повреде радне обавезе, односно њену квалификацију, да се чињенични опис повреде радне обавезе може подвести под одредбу тачке 16. подтачка 11. Уговора о раду, односно да се повреда радне обавезе може квалификовати као неовлашћено располагање и послуга средстава послодавца, оспорено решење је, по оцени арбитра, на закону засновано.

Арбитар је посебно ценио и тврдњу подносиоце предлога да је за исту повреду радне обавезе већ кажњена умањењем зараде за одређени месец, па је поводом те тврдње прибављена месечна оцена радног постигнућа запослене за тај месец, на основу које је утврђено да је до умањења зараде дошло по основу оцене рада именоване, у смислу одредбе тачке 6. Уговора о раду, према којој се зарада може умањити или увећати до 30% по основу индивидуалне оцене запосленог, а не по основу повреде радне обавезе, из чега произилази да није повређено начело забране одлучивања два пут у истој ствари (*ne bis in idem*). Арбитар је ценио и остале наводе страна у поступку, али их није посебно образлагао оцењујући да немају значај одлучујућих околности и да, стога, нису од утицаја на друкчије решење ове правне ствари.

На основу спроведеног доказног поступка и утврђеног чињеничног стања, применом релевантног права, арбитар је оценио да је поступак отказа уговор о раду спроведен у складу са одредбама чл. 179. до 182, чл. 184. и 185. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13), те је решењем **одбио као неоснован** предлог запослене да се поништи као незаконито решење послодавца о престанку радног односа запослене, отказом од стране послодавца уговора о раду, због повреде радне обавезе.

ИНДИВИДУАЛНИ РАДНИ СПОР - 7. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Јубиларна награда

ПОСТУПАЈУЋИ АРБИТАР

Радован Безбрадица

Предлогом запослених, уз писмену сагласност послодавца, покренут је индивидуални радни спор између страна у спору: групе од 10 предлагача, сви запослени у Дому здравља и послодавца Дома здравља, ради утврђења и исплате јубиларне награде. Учесници у спору су били запослени у Дому здравља, група од њих 10, као предлагачи и Дом здравља, као послодавац - противник предлагача.

С обзиром да учесници у спору нису споразумно одредили арбитра, то је, на основу одредбе члана 12. став 2. Закона о мирном решавању радних спорова ("Службени гласник РС", бр. 125/04, 104/09 и 50/18), арбитра у овом спору решењем одредио директор Републичке агенције за мирно решавање радних спорова.

По одређивању за поступајућег арбитра и преузимању предмета, арбитар је, без одлагања, након усмене, телефонске комуникације са странама у спору одредио место, датум и време одржавања јавне расправе. Јавна расправа је одржана у просторијама послодавца, у присуству страна у спору, и окончана је у истом дану када је и започета.

На јавној расправи одржаној и закљученој истог дана у пословним просторијама у седишту послодавца, у присуству троје и одсуству седморо уредно позваних предлагача, са једне стране, и законског заступника послодавца, са друге стране, арбитар је увидом у релевантна документа из персоналних досијеа подносилаца предлога, а нарочито радних књижица, Списка запослених Дома здравља стоматолошке здравствене заштите за јубиларне године радног стажа, претходних писмених изјашњења послодавца датих на захтев арбитра, као и на основу сагласних изјава страна у спору, утврдио:

- да је од десет предлагача њих шест навршило потребан број година рада проведеног у радном односу и тиме испунило услов за остваривање права на јубиларну награду, као и да је послодавац по основу права на јубиларну награду неким од њих исплатио само део припадајућег износа, док другима није исплатио било какав износ;

- да је двоје предлагача стекло право на јубиларну награду у спорном периоду за 30, односно 20 година рада проведеног у радном односу и да им је исплаћена јубиларна награда применом одредаба члана 60. Правилника о раду послодавца, важећег у време када су подносиоце стекле право на јубиларну награду, у пуном износу;

- да двоје предлагача, иако су потписали предлог за покретање поступка мирног решавања радног спора, не само да у спорном периоду нису стекли

право на јубиларну награду, него и нису тражили утврђивање права на јубиларну награду и исплату одговарајућег износа, већ су предлог потписали са циљем да подрже друге подносиоце предлога који имају право на јубиларну награду и којима није исплаћен припадајући износ по основу тог права;

- да јубиларне награде за спорни период нису исплаћиване у целисти или делимично запосленим у стоматолошкој служби, а да су исплаћене осталим запосленим у другим организационим јединицама послодавца и то, према изјави директора послодавца, због тога што је Републички фонд за здравствено осигурање наменски обезбедио и послодавцу доznaчио средства за исплату јубиларних награда свим запосленим, сем запосленим у стоматолошкој служби.

На основу спроведеног доказног поступка и утврђеног чињеничног стања, применом релевантног права и то:

а) одредбе члана 60. Правилника о раду послодавца, којом је било утврђено да послодавац може запосленом да обезбеди награду за јубиларне године рада у Дому здравља (став 1.), да се јубиларним годинама у смислу става 1. овог члана сматрају 10, 20 и 30 година рада (став 2.) и да висину јубиларне награде одређује директор Дома здравља у складу са расположивим средствима (став 3.);

б) одредбе члана 107. став 5. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија ("Службени гласник РС", бр. 36/10 и 42/10), који се, сагласно одредби члана 1. Одлуке о примени Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија на све послодавце који обављају здравствену делатност, односно одређене послове здравствене делатности ("Службени гласник РС", бр. 42/10), примењује и на послодавца у овом спору, било утврђено је да је послодавац дужан да запосленом исплати јубиларну награду у износу од: 1) 50% просечне плате у привреди у Републици Србији - за 10 година рада проведених у радном односу; 2) једне просечне плате у привреди у Републици Србији - за 20 година рада проведених у радном односу; 3) једне и по просечне плате у привреди у Републици Србији - за 30 година рада проведених у радном односу; 4) две просечне плате у привреди у Републици Србији - за 35 година рада проведених у радном односу;

в) одредбе члана 28. Закона о буџету Републике Србије за 2009. годину ("Службени гласник РС", бр. 120/08 и 31/09) којом је, поред осталог, било утврђено да се у буџетској 2009. години неће вршити обрачун и исплата јубиларних награда предвиђених посебним и појединачним колективним уговорима, за директне и индиректне кориснике средстава буџета Републике Србије, буџета локалне власти, организације обавезног социјалног осигурања и њихове кориснике;

г) одредбе члана 15. Закона о буџету Републике Србије за 2010. годину ("Службени гласник РС", бр. 107/09 и 91/10) којом је, поред осталог, било утврђено да се у буџетској 2010. години неће вршити обрачун и исплата јубиларних награда предвиђених посебним и појединачним колективним уговорима, за директне и индиректне кориснике средстава буџета Републике Србије, буџета локалне власти и организација за обавезно социјално осигурање;

д) одредбе члана 13. став 2. Закона о буџету Републике Србије за 2011. годину ("Службени гласник РС", бр. 101/10 и 78/11) којом је, поред осталог, било утврђено да ће се у 2011. години обрачунати и исплатити јубиларна награда запосленима код корисника из става 1. овог члана, који су испунили услове за остваривање овог права у 2009. и 2010. години, а на основу евиденције запослених у наведеним годинама; и

ђ) одредбе члана 13. став 1. Закона о буџету Републике Србије за 2012. годину ("Службени гласник РС", број 111/11) којом је, поред осталог, било утврђено да ће се у буџетској 2012. години вршити обрачун и исплата јубиларних награда за запослене који су то право стекли у 2012. години,

арбитар је утврдио:

- да су, сагласно одредбама члана 107. став 5. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, члана 13. став 2. Закона о буџету Републике Србије за 2011. годину и члана 13. став 1. Закона о буџету Републике Србије за 2012. годину, захтеви шест предлагача основани и да тим предлагачима припада право на јубиларну награду за 10, 20 и 35 година рада проведеног у радном односу и исплату новчаног износа по том основу (једнима) у пуном износу, односно, исплата (другима) разлике између исплаћеног и припадајућег пуног износа јубиларне награде;

- да захтеви двоје предлагача којима је, применом одредаба члана 60. Правилника о раду послодавца, послодавац утврдио право на јубиларну награду и исплатио припадајућу накнаду у пуном износу, нису основани; и

- да преостала два предлагача нису поднела захтев због повреде права, већ са циљем давања својеврсне подршке другим запосленим којима није исплаћена јубиларна награда, да дакле, овим предлагачима нису повређена права из радног односа, нити, стога, постоји индивидуални спор у смислу одредбе члана 3. став 2. Закона о мирном решавању радних спорова, те је донео решење којим је:

1. утврђено право на јубиларну награду за шест подносиоца предлога за 10, 20, односно 35 година рада проведеног у радном односу и обавеза послодавца да двома предлагачима исплати одговарајући пуни износ јубиларне награде, а преосталим четвором да исплати разлику између исплаћеног и припадајућег пуног износа јубиларне награде, у року од 8 дана од дана пријема писменог отправка решења;

2. одбијен захтев два предлагача за исплату износа већег од износа исплаћеног на име права на јубиларну награду стеченог у спорном периоду за 30, односно 20 година рада проведеног у радном односу, као неоснован; и

3. одбачен предлог двоје предлагача за исплату јубиларне награде.

ИНДИВИДУАЛНИ РАДНИ СПОР - 8. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Исплата минималне зараде

ПОСТУПАЈУЋИ АРБИТАР

Данијела Коштан Ковачевић

Ова студија случаја анализира улогу арбитра, уписаног у Именик миритеља и арбитра, у поступку мирног решавања радног спора поводом исплате минималне зараде, покренутом на захтев предлагача Н. С. и М. С. против предлагача – Ресторана Х.

Предмет спора је исплата минималне зараде за период од 01.01.2015. године па до 15.05.2015. године и уплата доприноса за пензијско и инвалидско осигурање у корист Републичког фонда ПИО, доприноса за социјално и здравствено осигурање запослених у корист Републичког фонда за социјално и здравствено осигурање запослених, као и доприноса за случај незапослености Фонду за осигурање незапослених.

Стране у спору су избор арбитра препустиле директору Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, те је директор Агенције донео Решење о одређивању арбитра, којим је у поступку мирног решавања радног спора поводом исплате минималне зараде и одредио арбитра.

Арбитар је одржао две усмене расправе у просторијама послодавца на којима су присуствовали предлагачи као и представник послодавца као противник предлагача.

На расправи дана 03.09.2015. године стране у поступку су се сагласиле да се поступак арбитраже одржи пред арбитром, али је противник предлагача изнео чињеницу да је Самостална угоститељска радња, брисана из регистра код Агенције за привредне регистре.

Арбитар је закључком констатовао да је СУР брисана из регистра код АПР и да је Ресторан Х основан 12.05.2015. године, те је поступак одржан у присуству послодавца јер је то својство обављао као предузетник у складу са чланом 83. Закона о привредним друштвима.

Чланом 84. Закона о привредним друштвима прописано је да предузетник за све обавезе настале у вези са обављањем своје делатности одговора целокупном својом имовином и у ту имовину улази и имовина коју стиче у вези са обављањем делатности.

Ставом 2. истог члана прописано је да одговорност за обавезе из става 1. овог члана не престаје брисањем предузетника из регистра.

Како је власник предузетничке угоститељске радње која је брисана из регистра предузетника, предузетник као послодавац, то је Законом о

привредним друштвима прописана одговорност предузетника као послодавца и након брисања, па и за обавезе проистекле из радног односа, те је арбитар донео одлуку да су испуњени услови да се расправа одржи.

Ради оцене доказа о основаности захтева предлагача да им се исплати минимална зарада, арбитар је извео доказе читањем: Решења АПР, Уговора о раду на неодређено време за покретаче поступка од 31.07.2014, 14.10.2014, 1/2006 од 01.03.2006. године, Анекс бр. 1/1-1 /2008 од 09.01.2008. године, Анекс 1-1/2-9/2008 од 01.09.2008. године, Обавештење о пријему пореске пријаве електронским путем бр. 1018921355 од 12.05.2015. године, Правилник о раду од 05.02.2007. године, Правилник о организацији и систематизацији послова од 05.02.2007. године; Саслушао је странке у поступку, те је оценио исказе странака у поступку, изведене доказе и на основу резултата целокупног поступка, арбитар је утврдио да је захтев предлагача Н. С. за исплату минималне зараде основан, а предлагача М. С. неоснован, те је сходно напред наведеном донео Решење од 11.09.2015. године којим је обавезао послодавца да предлагачу Н. С. из Београда исплати минималну зараду за сваки месечни припадајући износ од 01.01.2015. године до 15.05.2015. године, а одбио је предлог предлагача М. С. из Београда да послодавац исплати минималну зараду за сваки месечни припадајући износ од 01.01.2015. године до 15.05.2015. године.

Решењем од 11.09.2015. године поступајући арбитар је обавезао послодавца да за рачун предлагача Н. С. из Београда, уплати доприносе за пензијско и инвалидско осигурање у корист РФ ПИО, доприносе за социјално и здравствено осигурање запослених у корист РФСЗО, као и доприносе за случај незапослености Фонду за осигурање незапослених, за период од 01.01.2015. године до 15.05.2015. године, а све према основици која буде важила на дан исплате у пуном износу у року од 8 дана од дана пријема решења, под претњом извршења, а одбио је предлог предлагача М. С. из Београда, да послодавац, за рачун предлагача уплати доприносе за пензијско и инвалидско осигурање у корист РФ ПИО, доприносе за социјално и здравствено осигурање запослених у корист РФСЗО, као и доприносе за случај незапослености Фонду за осигурање незапослених, за период од 01.01.2015. године до 15.05.2015. год. Решењем од 11.09.2015. констатовано је да свака страна сноси своје трошкове, у складу са законом.

ИНДИВИДУАЛНИ РАДНИ СПОР - 9. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Злостављање на раду

ПОСТУПАЈУЋИ АРБИТАР

Маја Кривокапић

Ова студија случаја анализира појединачни предмет једног од запослених, Р.Р, који је покренуо арбитражни поступак, због злостављања на раду, против послодавца ЈП, који је био сагласан са предлогом да се спор води пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, од стране независног и са листе одређеног арбитра. За злостављање се теретио директор у ЈП.

Због злостављања на раду, двадесетак запослених, углавном чланова репрезентативног синдиката, покренуло је пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова индивидуалне арбитражне спорове против директора јавног предузећа, с циљем да се изврши притисак како би он био смењен, с обзиром на то да је у току био конкурс за избор директора. У насталој атмосфери, случај је добио знатан публицитет и све је ишло ка потенцијалном угрожавању угледа фирме, са упливом медија који су писали против директора.

Предлог је поднет против послодавца, односно директора Јавног предузећа, а радње злостављања које је запослени ставио на терет одговорном лицу биле су: 1. Не давање радних задатака које није оправдао потребама процеса рада; 2. неоправдано одузимање запосленом средстава за рад; 3. давање понижавајућих радних задатака испод нивоа знања и квалификације запосленог; 4. честе промене радних задатака или неоправдана прекидања која нису условљена процесом рада.

Двадесетак запослених је 21.11.2014. поднело Агенцији предлоге за покретање поступка мирног решавања радног спора због злостављања на раду. Са предлогом се сагласио послодавац, дописом од 01.12.2014. године. С обзиром на то да запослени и послодавац нису споразумно одредили арбитра, директор Агенције донео је решења којима је одредио више арбитра за поступање у овим индивидуалним радним споровима. Сваки арбитар је добио по три предмета, односно поступао је по поднетим предлозима од стране три запослена. За предлагача Р.Р. решењем директора Агенције од 02.12.2014. године одређена је Маја Кривокапић.

Поступак мирног решавања овог индивидуалног спора вођен је у складу са Законом о мирном решавању радних спорова, уз примену материјалног права и то Закона о спречавању злостављања на раду, Закона о раду, Закона о безбедности здравља на раду, Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду. У поступку су одржане две расправе, 17.12.2014. године и 24.12.2014. године у

просторијама послодавца, саслушане су стране у поступку, као и предложени сведоци и приложени бројни доказни предлози. Предлагач је тражио да се утврди одговорност директора С. С. за злостављање на раду и да се престане са даљим поступцима које је квалификовао као мобинг. У прилог својих тврдњи навео је, између осталог, недавање радних задатака које није оправдао потребама процеса рада. У вези с тим је истакао да му је априла 2014. године директор понудио да потпише анекс уговора којим се распоређује на радно место техничара, што је предлагач морао да прихвати због могућег отказа уговора о раду. Истакао је да понуђено радно место техничара уопште не постоји у Правилнику о систематизацији послова у предузећу. Даље је навео да су му неоправдано одузета средства за рад, која је дужио и која су потребна техничарима за обављање послова. Одузета су му после потписивања анекса уговора број од 15.04.2014. године и нису му враћена. Такође, истакао је да му је директор давао понижавајуће радне задатке који су испод његовог нивоа знања или квалификације, истичући да су му у периоду од маја до новембра 2014. године додељивани физички послови на мерењу и обележавању, које уобичајено изводе радници по уговору о делу или ангажовани преко омладинске задруге и за које уопште није потребна било каква стручна спрема. Наведени послови су му додељивани индиректно, писаним радним налозима директора, упућених инжењерима и њима стављан „на располагање“. На крају је као вид злостављања навео и честе промене радних задатака или неоправдана прекидања која нису условљена процесом рада. У прилог томе је навео да је од 2004. године, када је на снагу ступио важећи Правилник о систематизацији послова у предузећу, па све до 2009. године, обављао послове техничара у ГЈ „А“, а у периоду од 2010. до 2014. године је три пута мењао радно место, иако за то нису постојале никакве образложене понуде, нити је то изискивао радни процес.

Након одржаних расправа и брижљиве оцене свих доказа, како појединачно тако и у међусобној вези, посебно писмених изјава странака, предложених доказа и изјава предложених сведока, а имајући у виду релевантно материјално право, арбитар је утврдио да нису испуњене одредбе из члана 30. став 1. тачка 1. Закона о спречавању злостављања на раду и да у конкретном случају није било злостављања, па је и донео решење којим је предлог предлагача одбио као неоснован. Наиме, арбитар је сматрао да је право и обавеза директора да организује процес рада са циљем боље искоришћености радног времена, рационализације радне снаге и радне дисциплине која је у функцији боље организације посла. Законом је утврђено да Правилник о организацији и систематизацији послова доноси директор. Правилником о систематизацији послова Јавног предузећа од 02.04.2002. године предвиђен је посао техничара са описом задужења. У конкретном случају, предметним Правилником о систематизацији је управо и предвиђено као радно место –техничар, а послодавац, односно руководилац, може налогом распоређивати запослене на одређене јединице, што је овде и био случај. Што се тиче навода предлагача, који се односе на неоправдано одузимање запосленом средстава за рад, ту арбитар не види да је реч о злостављању. Наиме, из изјаве предлагача дате на

записник 24.12.2014. године произлази да сваки техничар за одређени рејон дужи одређена средства и како је он последњим анексом уговора о раду изгубио конкретну јединицу, самим тим су му средства и одузета и нема више шта да дужи, па је сходно томе одузимање средстава последица промене радног места последњим анексом уговора о раду. Такође Правилником о систематизацији послова код послодавца, као опис посла за техничара предвиђено је, између осталог, и обављање других послова по налогу инжењера, руководиоца радне јединице, руководиоца службе за планирање, помоћника директора и директора. У конкретном случају, директор је давао радне налоге којима је распоређивао техничаре за вршење дознаке заједно са инжењерима, тако да су послови на које је предлагач био распоређен били послови по налогу руководиоца и као такви предвиђени Правилником. Како је код послодавца дошло до повећаног обима посла услед елементарних непогода, то је директор извршио прераспodelу радне снаге и спорне послове, за које предлагач наводи да су понижавајући и испод његовог нивоа знања, поверио техничарима, јер су у вези са њиховим основним послом који је сам по себи теренски. Осим тога, у складу са новим законским прописима, више није постојала могућност ангажовања радника на уговор о делу или преко омладинске задруге, што је до тада био случај. Остали наводи предлагача се односе на оспоравање закључених Анекса уговора о раду, а што се према члану 13. тачка 1. Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду не сматра злостављањем.

Сагледавајући све изведене доказе, арбитар је оценио да се овде ради о повременим разликама у мишљењима, проблемима и конфликтима у вези са обављањем послова и радних задатака који немају за циљ да повреду или намерно увреду запосленог, а према цитираном Правилнику и по одредби члана 13, такве радње се не сматрају злостављањем. Стога је арбитар изнео гледиште да би две стране требало да покушају да разреше своје проблеме кроз дијалог, а послодавац да предузме мере за успостављање бољих међуљудских односа. На тај начин отклонила би се потреба прибегавања другим правним средствима, а и били би створени неопходни услови за здраву радну средину.

Сходно свему наведеном, арбитар је закључио да у описаном случају није било мобинга, па је спор окончао доношењем решења којим је одбио предлог предлагача за утврђивање злостављања на раду.

ИНДИВИДУАЛНИ РАДНИ СПОР - 9. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Исплата зараде

ПОСТУПАЈУЋИ АРБИТАР

Срђан Добрица

У овој студији случаја поступак мирног решавања радног спора се односи на спор поводом уговарања и исплате минималне зараде и трошкова превоза у Јавном предузећу А. Учесници у поступку су били седморица запослених у Јавном предузећу А (у даљем тексту: Послодавац, односно пуномоћник испред оснивача, јер је један од покретача поступка био и директор Јавног предузећа).

Предмет спора је мирно решавање радног спора поводом уговарања и исплате минималне зараде и трошкова превоза код послодавца у Јавном предузећу А, за месеце јун и јул 2015. године. Разлог је неисплаћивање минималне зараде и трошкова превоза пререгистрација Јавног предузећа А у ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ Б, на основу одлуке СО од 19.5.2015. године, јер према Закону о медијима, локална самоуправа није могла да има медије у свом власништву (што је Јавног предузећа А било), а од 1.7.2015. године, општина као оснивач није могла да пренесе средства из буџета на послодавца док се не пререгиструје делатност. Оснивач је од послодавца тражио правни основ за исплату зараде и трошкова превоза за запослене у оквиру јавног предузећа, а који је почео да обавља другу пословну делатност. Оснивач и запослени су се сагласили да се поступак води пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова јер је одлука арбитра имала правоснажни и извршни наслов и, обавезао би и послодавца да исплати заостале зараде и трошкове, и оснивача да пренесе средства за исплату минималне зараду и трошкове превоза запослених, али по другом основу. Јавно предузеће није било више индиректни корисник буџетских средстава. Странке у поступку нису имале никакве издатке и трошкове, а сам поступак се обављао у просторијама послодавца.

Предлагачи су предлог за мирно решавање радног спора поводом исплате минималне зараде и трошкова превоза поднели дана 22.12.2015. године. Оснивач послодавца Скупштина општине је дописом од 02.02.2016. године, дала сагласност да се спор реши мирним путем. Стране у спору су избор арбитра препустиле директору Агенције, верујући у непристрасност арбитра, те је директор Агенције донео Решење о одређивању арбитра, којим је одредио за арбитра Срђана Добрицу, уписаног у Именик миритеља и арбитра („Службени гласник РС“ бр. 60/2012).

Арбитар је дана 26.2.2016. године, заказао усмену расправу која је одржана у просторијама Оснивача Скупштине општине, на којој су присуствовали предлагачи и пуномоћник послодавца испред оснивача

Скупштине општине. На расправи 26.02.2016. године, стране у поступку су се сагласиле да се поступак арбитраже одржи пред арбитром. Ради оцене доказа о основаности захтева предлагача, да се исплати минимална зарада и трошкови превоза, арбитар је извео доказе читањем: Одлуке о оснивању ЈП А са изменама Оснивачког акта, Решења Агенције за привредне регистре и Извода Агенције за привредне регистре, Статута ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА Б, Решења о именовању директора ЈП А, Решења о исплати надокнаде трошкова превоза за запослене са рачунима издатих месечних карата аутопревозника за јун и јул месец 2015. године, обрачун путних трошкова за јун и јул месец 2015. године, обрачун зараде за покретача поступка за јун и јул месец 2015. године, Уговора о раду на неодређено време за предлагаче и Анекса уговора о раду за предлагаче, те је усмено саслушао стране у поступку. Из изведених доказа међу странама је неспорно утврђено да су предлагачи у радном односу код Послодавца. Међу странама у поступку није спорно да минимална зарада покретачу поступка није исплаћена за период од 1.6.2015. године, па до 31.7.2015. године, у складу са износима наведеним по обрачунским листама које су приложене арбитру, а које покретач поступка није оспорио и да за период од 1.6.2015. године, па до 31.7.2015. године, предлагачи потражују износ минималне зараде као и трошкове превоза у складу са обрачуном за месеце јун и јул 2015. године, а које послодавац није оспорио.

Арбитар је након закључене расправе утврдио да учесници у поступку међу собом нису учинили спорним обрачун зарада који је послодавац доставио арбитру и странама у спору, те је решењем обавезао послодавца да се предлагачима исплати минимална зарада према одлуци о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата, за стандардни учинак и време проведено на раду, према евиденцији друге стране, током јуна 2015. и јула месеца 2015. године, у износима наведеним у изреци решења са припадајућом законском затезном каматом, као и доприносе за пензијско и инвалидско осигурање, доприносе за социјално и здравствено осигурање запослених, као и доприносе за случај незапослености, а према основици која буде важила на дан исплате. Арбитар је решењем такође обавезао послодавца да надокнади трошкове превоза предлагачу и то за долазак и одлазак са рада најмање у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, а према утврђеним радним данима које је предлагач остварио током јуна и јула 2015. године.

ИНДИВИДУАЛНИ РАДНИ СПОР - 10. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Злостављање на раду

ПОСТУПАЈУЋИ АРБИТАР

Наташа Арсић Јелић

Ова студија случаја анализира улогу Републичке Агенције за мирно решавање радних спорова Републике Србије и поступајућег арбитра у решавању индивидуалног радног спора који је за предмет имао злостављање на раду између предлагача – запосленог у Дому здравља на пословима лекара (у даљем тексту предлагач) и послодавца Дома здравља и лица именованог као наводни злостављач на раду – запосленог као директор установе, са друге стране. (у даљем тексту послодавац).

Предмет овог индивидуалног радног спора је било, а у складу са поднетим предлогом предлагача, злостављање на раду, које је стављено на терет директору Дома здравља, које је означено као наводни злостављач. Предлагач је предлогом због насталих нарушених односа затражио обустављање кампање против њега, организовање рада у служби стриктно у складу са законом и важећим прописима и повраћај одузетог новца по основу решења о дисциплинском кажњавању.

Предлагач је упутио предлог Републичкој Агенцији за мирно решавање радних спорова због настале конфликтне ситуације и нарушених односа, а због злостављања на раду, па су се стране у спору сагласиле да Агенција поступа у овом спору. На основу члана 12. Закона о мирном решавању радних спорова („Сл. Гласник РС“ бр. 125/04 и 104/09, 50/18) обзиром да стране у спору нису предложиле арбитра, одредио га је директор Агенције решењем, а даља овлашћења за поступање арбитра у споровима поводом злостављања и дискриминације на раду, као и начин окончања у овој врсти спора предвиђена су и уређена чланом 30. и чланом 35б. Закона о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова.

Главна расправа је отворена дана 05.09.2018. године, а закључена дана 27.09.2018. године, одржано је укупно три рочишта за главну расправу и то дана 05.09.2018, 17.09.2018. и 27.09.2018. године. У току поступка одређен је и прекид поступка, дана 17.09.2018. године, због сагласног предлога странака ради споразумног решавања спорне ствари. Наставак поступка одређен је дана 23.09.2018. године.

У предлогу, као и на записник на усменој расправи, дана 17.09.2018. године, као предмет спора предлагач је означио утврђивање злостављања на раду и прецизирао предлог. Као лица која терети за злостављање означио је в.д. директора Дома здравља и то у периоду од почетка 2018. године и даље, те је тражио обустављање кампање против њега, организовање рада у служби

стриктно у складу са законом и важећим прописима и повраћај одузетог новца. Био је сагласан са предлогом да арбитар сачини нацрт споразума којим би се превазишао настали спорни однос.

Послодавац је преко законског заступника, те преко овлашћеног лица писменим и усменим путем истакао да жели да се овај спор реши у складу са Законом, као и да је у циљу очувања процеса рада тј. нормализације међуљудских односа, као и радне дисциплине спреман да уз сагласност свих учесника уложи напор како би се применио, како одговарајући Закон, тако и Посебан колективни уговор за запослене у здравству, те да не постоји и да се не води никаква кампања против предлагача, да се рад у служби одвија у складу са законским прописима, те да ће за обављене систематског прегледа предлагачу бити обезбеђени слободни дани, како је предлагач и тражио, али да повраћај новца након изречене новчане казне није прихватљив. Такође је био сагласан са предлогом да арбитар сачини нацрт споразума којим би се превазишао настали спорни однос.

Арбитар је уочио немогућност да се усменим путем и на расправи стране договоре о садржини споразума и начину на који би се настали поремећени односи решили, те је саставио писмени нацрт њиховог споразума како би након расправе стране у спору исти размотриле, дале евентуалне сугестије и покушале да мирно реше насталу ситуацију. Арбитар је првенствено имао у виду циљ у овој врсти индивидуалног радног спора, а нарочито имајући у виду Закон о изменама и допунама закона о мирном решавању радних спорова, те члан 35б. којим се арбитру дају овлашћења да ову врсту спора реши споразумом о решењу спора или обуставом поступка упућивањем странке на суд.

На основу изведених и приложених доказа, те на основу утврђених чињеница арбитар је установио да су конфликтне ситуације настајале услед непознавања или непримењивања круцијалних одредби које се тичу радноправног статуса предлагача, као и непознавања основних права и обавеза које проистичу из одредби како Правилника, тако и Посебног колективног уговора за запослене у здравству као и Закона о раду.

Стога је арбитар сачинио Нацрт споразума у коме је навео начине уз које се може превазићи настали спорни однос и то на расправи дана 17.09.2018. године, а онда су предлагач и послодавац исти закључили и потврдили својим потписима. Наведени Споразум је заведен код послодавца под бројем 7611 од 27.09.2018. године. Арбитар је закључком дозволио да се овај спор оконча споразумом у интересу свих страна у спору, обзиром да су се све стране сагласиле о свим битним питањима везаним за даљи рад и међусобну комуникацију, као и да је споразум израз слободне воље свих страна и није супротан законским одредбама, те је уз сагласност свих учесника у поступку постигнут споразум о спорном питању.

Арбитар је Закључком прихватио наведени Споразум бр. 7611, од 27.09.2018. године, о решавању спорног односа и споразумном окончању арбитражног поступка, закључен између свих учесника у арбитражном поступку, јер је споразум израз слободне воље свих страна и није супротан законским одредбама. Стране су споразумом уредиле међусобне односе, и све

стране које су учествовале у арбитражном поступку су споразум потписале, и предложиле да се овај спор оконча на основу њиховог споразума који би чинио саставни део изреке решења, те како је исти био извршив и одржив, унет је као саставни део изреке решења које је донео арбитар.

Иако је током поступка показано неразумевање и у појединим моментима неспремност на компромис свих страна у спору, уз повремене изузетно жучне несугласице ипак су све стране које су учествовале у поступку закључивањем споразума на крају показале висок степен разумевања спорног односа, правичности, висок степен спремности да своје међусобне односе уреде на миран и споразуман начин, без продубљивања конфликта.

Чланом V Споразума који је саставни део изреке решења које је донео арбитар, а који је сачињен у складу са нацртом споразума који је предложио арбитар, странке су се сагласиле да се спор реши мирним путем на следећи начин: Да у циљу и интересу даљег одвијања посла, као и хармонизације односа, пословну сарадњу наставе уз пуно поштовање и уважавање личности, у атмосфери узајамног уважавања и толеранције, поштовања правила струке, без задирања у сферу приватног живота; Да директор као одговорно лице послодавца Дома здравља у организацији процеса рада и радног времена службе Дома здравља у којој је запослен предлагач примени одредбе Закона о здравственој заштити, Правилник о радном времену Дома здравља, а нарочито одредбе Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (члан 35) те да о свакој промени смена због потреба процеса рада и организације рада благовремено преко начелника службе обавести писменим путем запосленог предлагача уз навођење разлога промене и образложење; Да директор као одговорно лице послодавца Дома здравља примени План годишњих одмора службе у којој је запослен предлагач за 2018. годину у складу са израженом вољом запослених на који је сагласност дао начелник те службе, односно омогући коришћење годишњег одмора предлагачу у складу са урученим (коначним) решењем о коришћењу годишњег одмора, с тим да евентуалне промене термина коришћења одмора врши у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за здравствене установе о чему ће благовремено обавестити предлагача писменим путем преко начелника службе.

Код чињенице, да је спор на сагласан предлог странака решен Споразумом, Арбитар приликом доношења решења није утврђивао чињенично стање, цитирао и образлагао исказе странака, ценио доказне предлоге и приложена писмена, већ је донео решење на основу члана 35а. став 1. тачка 1. и става 2. Закона о мирном решавању радних спорова („Сл.гласник РС“ бр. 125/04 и 104/09 и 50/18). Решењем је констатовано да се поступак мирног решавања индивидуалног радног спора окончава споразумом учесника арбитражног поступка у интересу даљег успешног одвијања процеса рада као и хармонизације односа између свих страна у спору те навео да саставни део тог решења чини текст закљученог Споразума о ближем уређењу међусобних односа.

ИНДИВИДУАЛНИ РАДНИ СПОР - 11. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Јубиларна награда

ПОСТУПАЈУЋИ АРБИТАР

Наташа Арсић Јелић

Ова студија случаја анализира улогу Републичке агенције за мирно решавање радних спорова Републике Србије и поступајућег арбитра у решавању индивидуалног радног спора који је за предмет имао исплату јубиларне награде између предлагача – петоро запослених у ЈКП и послодавца ЈКП предузећа као противника предлагача, са друге стране.

Предмет овог индивидуалног радног спора је била, а у складу са поднетим предлогом петоро предлагача, исплата јубиларне награде у спорном бруто или нето износу.

Предлагачи су поднели појединачне предлоге Републичкој Агенцији за мирно решавање радних спорова због исплате јубиларне награде. Послодавац се писменим путем сагласио, али учесници у спору нису споразумно одредили арбитра, па је на основу члана 12. Закона о мирном решавању радних спорова („Сл. Гласник РС“ бр. 125/04 и 104/09, 50/18) директор Агенције решењем одредио поступајућег арбитра у овом спору.

Јавна расправа одржана је за све предлагаче дана 25. маја 2018. године, у просторијама послодавца, те је у доказном поступку арбитар узео изјаве од страна у спору и извршио увид у достављене доказе, и све констатовао у записнику потписаним од свих учесника у поступку.

На одржаној јавној расправи предлагачи су остали при предлогу, истичући да им је јубиларна награда обрачуната и исплаћена на основу просечне нето зараде (зараде без пореза и доприноса) исплаћене код послодавца, а не, како сматрају да им припада на основу Посебног колективног уговора за јавна и јавно комунална предузећа града, на основу просечне бруто зараде (зараде која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде), па су и прецизирали износе разлика између исплаћених јубиларних награда и припадајућег износа на основу година непрекидног рада код послодавца, а по основу дописа обрачунске службе послодавца о висини исплаћене јубиларне награде и износа разлике који предлагачи потражују, а са припадајућом каматом од дана доспећа до дана исплате.

Противник предлагача успротивио се захтеву за исплату тражене разлике јубиларне награде, тврдећи да се према Закону о раду и Посебном колективном уговору који је био примењен у овом случају, као основица за утврђивање висине јубиларне награде узима нето, а не бруто зарада.

Стране у спору су учиниле неспорним да је послодавац свим предлагачима исплатио јубиларне награде према донетим појединачним решењима о исплати

јубиларне награде у износу обрачунатом према просечној нето заради код послодавца за претходни месец; Неспорно је и да се код послодавца непосредно примењује Посебни колективни уговор за јавна и јавно комунална предузећа града Панчева („Службени лист града Панчева“, број 15/2015); Затим, да је потраживање исплате јубиларне награде за сваког предлагача доспело првог наредног дана од истека рока од 30 дана од дана доношења решења, како је наведено у решењима о исплати јубиларне награде; Учињени су неспорним и подаци обрачунске службе послодавца о висини исплаћене јубиларне награде и износа разлике коју предлагачи потражују, а које је пуномоћник послодавца на расправи предао арбитру и пуномоћницима предлагача.

Спроведен је доказни поступак, на основу писмених доказа, одржане усмене расправе те на основу свих изведених доказа утврђено је да се ради о спорном правно питању и то: да ли је послодавац испунио законску обавезу у складу са Законом и Посебним колективним уговором у целости доношењем решења о исплати јубиларне награде за коју се као основица узима нето зарада или су позитивни прописи у овом случају предвидели исплату јубиларне награде за коју се као основица узима бруто зарада (са припадајућим порезима и доприносима)

На основу спроведеног доказног поступка применом материјалног права, и то:

Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС и 113/2017), утврђено је: да запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду (члан 104. став 1.); да се зарада из члана 104. став 1. овог закона састоји од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду и да се под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде (члан 105. ст. 1. и 2.); да се општим актом, односно уговором о раду може да се утврди право на јубиларну награду и солидарну помоћ (члан 120. тачка 1).

Одредбе члана 68. Посебног колективног уговора за јавна и јавно комунална предузећа града Панчева („Службени лист града Панчева“, број 15/2015), у даљем тексту: ПКУ, који је ступио на снагу 26. јуна 2015. године, поред осталог, утврђено је: да запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду (став 1.), да зараду у смислу става 1. овог члана, чини зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа, у складу са овим уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду (став 4.) и да се под зарадом у смислу става 4. овог члана сматра зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде (став 5.). Одредбом члана 87. овог колективног уговора утврђено је да је послодавац у обавези да, у складу са

усвојеним Програмом пословања за текућу годину, запосленом исплати јубиларну награду за непрекидан рад код послодавца и то за: 10 година радног стажа - једну просечну зараду исплаћену код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде, 20 година радног стажа - две просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде, 30 година радног стажа - три просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде, 40 година радног стажа - четири просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде.

Законом о облигационим односима ("Службени лист СФРЈ", бр. 29/78, 39/85, 45/89 и 57/89 и "Службени лист СРЈ", бр. 31/93, 22/99, 23/99, 35/99 и 44/99) утврђено је, поред осталог, да дужник који задоцни са испуњењем новчане обавезе дугује, поред главнице, и затезну камату по стопи утврђеној савезним законом (члан 277. став 1.).

Према утврђеном чињеничном стању, свим предлагачима је исплаћена јубиларна награда у износима утврђеним решењима послодавца, при чему је као основица за обрачун узета зарада без пореза и доприноса који се плаћају из зараде. Полазећи од тако утврђеног чињеничног стања, као и тога да је одредбом члана 105. став 2. Закона о раду утврђено да се под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде, да је одредбом члана 68. став 5. ПКУ такође утврђено да се под зарадом у смислу става 4. овог члана сматра зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде, арбитар је оценио да је основица за обрачун износа јубиларне награде у спорним случајевима могла бити само зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде, а не, како је то у предметним решењима случај, зарада без пореза и доприноса. Зарада без пореза и доприноса могла би бити основица за утврђивање износа јубиларне награде само за случај да је тако изричито опредељено ПКУ. Чланом 68. став 5. ПКУ под појмом зараде подразумева се зарада са порезом и доприносима који се плаћају из зараде, то је донета одлука да предлагачима на име јубиларне награде припада разлика између исплаћене и припадајуће јубиларне награде, тј. износ који се добије када се за основицу узме просечна зарада исплаћена код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде, а која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде. При томе, без правног значаја је то што ПКУ користи синтагму „исплаћена зарада“, и не подразумева исплату само запосленом, већ исплату уопште (део запосленом, део држави и фондовима). Да је доносилац ПКУ хтео којим случајем другачије, тј. да основица за утврђивање износа јубиларне награде буде зарада без пореза и доприноса, тада би то и изричито морало да буде наведено нпр. „зарада без пореза и доприноса“, „зарада исплаћена запосленом“, „нето зарада“, и сл.).

На основу резултата целокупног поступка, оцењено је да су предлози основани, па је, применом поменутих прописа, арбитар донео појединачна решења за свих пет предлагача којим је обавезао послодавца на исплату опредељених износа разлике између исплаћених и припадајућих износа на име јубиларне награде са припадајућом каматом од дана доспећа.

ИНДИВИДУАЛНИ РАДНИ СПОР - 12. СТУДИЈА СЛУЧАЈА

ПРЕДМЕТ СПОРА

Отказ уговора о раду

ПОСТУПАЈУЋИ АРБИТАР

Дејана Спасојевић Иванчић

Ова студија случаја се односи на индивидуални радни спор, арбитражу. Учесници у поступку су били предлагач, запослени и послодавац. Послодавац је било привредно друштво капитала. Предлагач је у току поступка имао адвоката као пуномоћника.

Предмет овог индивидуалног радног спора је био отказ уговора о раду и дискриминација и злостављање на раду.

Предлагач је упутио предлог за покретање поступка мирног решавања радног спора Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова. Послодавац се сагласио са предлогом.

С обзиром на то да стране у спору нису предложиле арбитра, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова је одредила арбитра по службеној дужности.

Арбитар је, одмах, након добијања решења контактирао стране у спору, позвао их да због брзине и ефикасности доставе сву потребну документацију пре рочишта.

Седиште послодавца није било у истом месту у којем је запослени обављао послове и радне задатке. Стране су постигле договор да се због смањења трошкова, арбитража води у месту у којем је било седиште филијале послодавца.

Даље, стране су постигле споразум да се арбитража води у просторијама Основног суда у том граду.

Основни суд је обезбедио просторију.

С обзиром на то да је арбитража добровољна и да је постојала сагласност воља, арбитар је прихватио овај предлог. Напомиње се да се према Правилнику о поступку мирног решавања радног спора расправа пред арбитром одржава у просторијама послодавца. Арбитар је сматрао да би одржавања расправа у просторијама послодавца произвело велике трошкове, што, свакако, није циљ поступка мирног решавања радних спорова. Имајући у виду да су се стране сагласиле о другом месту одржавања арбитраже, то је арбитар сматрао њихов предлог разумним и целисходним.

Посебно је потребно нагласити да је суд разумео значај арбитраже и препознао могућност да се спорови који су већ текли реше мирним путем. Реч је о јединственом приступу суда, који није био до тада уобичајен.

Наиме, предлагач је поднео две тужбе надлежном суду против послодавца: једну ради поништаја решења о отказу уговора о раду, а другу ради накнаде штете због дискриминације и злостављања на раду.

Постојање судских поступака је могло имати стварне утицаје на обе стране у спору. Судски поступци су могли трајати дуго, што би за предлагача представљало веће финансијске издатке и неизвесност исхода, док би за послодавца евентуални негативни исход спора могао значити нарушавање пословног угледа.

Арбитар је на главној расправи извео доказе ради утврђивања чињеничног стања. Арбитар је извршио увид у документацију коју су приложиле стране у спору и прочитао је. Реч је била о уговору о раду и припадајућим анексима, отказу уговора о раду, решењу о отказу уговора о раду, захтевима за заштиту права, предлогу за споразумно решење спора, медицинској документацији, захтевима за обуку, службеним белешкама полиције о узнемиравању предлагача и другој релевантној документацији. Поред тога, арбитар је прибавио писмене изјаве предлагача и сведока које су предложили обе стране, а затим је на расправи и саслушао предлагача и сведоке.

Судски поступци су стављени у прекид за време трајања поступка пред арбитром.

Током расправе, арбитар је више пута водио одвојене разговоре са обе стране и закључио је да су, како је извођење доказа одмицало, обе стране биле све спремније да закључе споразум у арбитражном поступку.

Арбитар је одржао два посебна рочишта на којима је покушавао да приближи ставове страна у спору и помогне им да постигну споразум.

Коначно, на последњем рочишту стране у спору су постигле договор.

Уз учешће арбитра Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, поступак је окончан у року од 30 дана, без трошкова, ефикасно, непристрасно и договором страна.

Резултат поступка је било закључење поравнања страна у спору. Послодавац се обавезао да предлагачу исплати одређени износ, а предлагач се обавезао да повуче обе тужбе у судским поступцима. Предлагач није желео да се врати на рад код послодавца.

На основу поравнања страна у спору, арбитар је донео решење о обавези послодавца да исплати новчану своту предлагача.

Коначно, послодавац је исплатио овај износ, а предлагач је повукао своје тужбе. Резултат није био само договор између страна, него и два судска поступка мање.

С обзиром на то да су се стране су спору споразумеле и да су спор окончале поравнањем, арбитар није посебно вршио оцену доказа, нити износио правну оцену.

Арбитар се у правној оцени руководио допуштености поравнања, односно да поравнање страна у спору није супротно императивним нормама закона ни Устава РС. Арбитар се руководио и чињеницом да тада важећи Закон о мирном решавању радних спорова није изричито предвиђао могућност поравнања, али и да ову могућност није изричито искључивао, као и да је Законом о арбитражи била предвиђена могућност закључења поравнања.

25. ПРИЛОЗИ

ЗАКОН О МИРНОМ РЕШАВАЊУ РАДНИХ СПОРОВА

(Сл. гласник РС бр. 125/04 , 104/09 , 50/18)

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет

Члан 1.

(1) Овим законом уређују се начин и поступак мирног решавања колективних и индивидуалних радних спорова, избор, права и обавезе миритеља и арбитра и друга питања од значаја за мирно решавање радних спорова.

(2) Поступак мирног решавања радних спорова покреће се и води у складу са овим законом, ако о истом спору није одлучено у складу са прописима о раду.

2. Основни појмови

Члан 2.

(1) Колективним радним спором (у даљем тексту: колективни спор), у смислу овог закона, сматра се спор поводом:

1) закључивања, измена и /или допуна колективног уговора;

1а) примене колективног уговора у целини или његових појединих одредаба;

2) примене општег акта којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и синдиката;

3) остваривања права на синдикално организовање и деловање и остваривање права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца;

4) штрајка;

5) остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању, у складу са законом;

5а) утврђивања минимума процеса рада, у складу са законом.

(2) Општим актом, у смислу овог закона, сматра се правилник о раду и споразум послодавца и синдиката, у складу са законом.

(3) Страном у колективном спору сматрају се послодавац, синдикат, овлашћени представник запослених, запослени, штрајкачки одбор, оснивач за јавна предузећа, друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће, друштва капитала и јавне службе чији је оснивач Република, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе.

Члан 3.

(1) Индивидуалним радним спором (у даљем тексту: индивидуални спор), у смислу овог закона, сматра се спор поводом:

- 1) отказа уговора о раду;
- 2) радног времена;
- 3) остваривања права на годишњи одмор;
- 4) исплате зараде/плате, накнаде зараде/плате и минималне зараде у складу са законом;
- 5) исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са законом;
- 6) исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са законом;
- 7) дискриминације и злостављања на раду.

(2) Страном у индивидуалном спору, у смислу овог закона, сматра се запослени и послодавац, осим у случају из става 1. тачка 7) овог члана, где се стране у спору одређују у складу са законом (у даљем тексту: страна у спору).

Члан 4.

(1) Мирење, у смислу овог закона, јесте поступак у коме миритељ пружа помоћ странама у колективном спору са циљем да закључе споразум о решењу спора или у коме миритељ странама у колективном спору даје препоруку о начину решавања спора.

(2) Арбитража, у смислу овог закона, јесте поступак у коме арбитар **решава** о предмету индивидуалног спора.

3. Основна начела

1) Начело добровољности

Члан 5.

(1) Учесници у закључивању колективног уговора су слободни да добровољно одлуче о учешћу миритеља у колективном преговарању.

(2) Стране у спору су слободне да добровољно одлуче о приступању мирном решавању спора, ако овим законом није друкчије одређено.

2) Начело независности и непристрасности

Члан 6.

- (1) Миритељ, односно арбитар је независан у раду.
- (2) Миритељ, односно арбитар дужан је да у поступку мирног решавања радног спора поступа непристрасно.

II. РЕПУБЛИЧКА АГЕНЦИЈА ЗА МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

1. Образовање и делокруг

Члан 7.

Образује се Републичка агенција за мирно решавање радних спорова као посебна организација (у даљем тексту: Агенција).

Члан 8.

Агенција обавља стручне послове који се односе на:

- 1) мирно решавање колективних и индивидуалних спорова;
- 2) избор миритеља и арбитра;
- 3) вођење Именика миритеља и арбитра (у даљем тексту: Именик);
- 4) стручно усавршавање миритеља и арбитра;
- 5) одлучивање о изузећу миритеља и арбитра;
- 6) евиденцију о индивидуалним и колективним радним споровима;
- 7) друге послове одређене законом.

2. Директор Агенције

Члан 9.

- (1) Радом Агенције руководи директор.
- (2) Директора поставља Влада Републике Србије (у даљем тексту: Влада).

III. ПОСТУПАК МИРНОГ РЕШАВАЊА РАДНОГ СПОРА

1. Заједничке одредбе

1) Покретање поступка

Члан 10.

- (1) Поступак мирног решавања радног спора покреће се подношењем предлога Агенцији.
- (2) Стране у спору могу да поднесу предлог заједнички или појединачно.
- (3) Предлог садржи нарочито:
 - 1) име, презиме и адресу, односно назив и седиште страна у спору;

2) предмет спора.

(4) Уз предлог стране у спору достављају документацију у вези са предметом спора, као и имена сведока, ако их имају.

Члан 11.

Ако је предлог поднела једна од страна у спору, Агенција доставља предлог и документацију другој страни у спору и позива је да се у року од пет радних дана изјасни да ли прихвата мирно решавање спора.

2) Одређивање миритеља, односно арбитра

Члан 12.

(1) Миритеља, односно арбитра споразумно одређују стране у спору из Именика, у заједничком предлогу, односно у року од три **радна** дана од дана прихватања појединачног предлога.

(2) Ако стране у спору споразумно не одреде миритеља, односно арбитра, одређује га директор Агенције решењем.

Члан 13.

Агенција доставља предлог и документацију у вези са предметом спора миритељу, односно арбитра који је одређен за конкретан спор.

3) Трошкови поступка

Члан 14.

Свака страна у спору сноси своје трошкове у поступку, осим трошкова миритеља, односно арбитра.

Члан 15.

Ближе услове у погледу начина међусобног општења учесника у мирном решавању спора и вођења поступка, у складу са овим законом, прописује министар надлежан за послове рада.

2. Колективни спор

1) Учешће миритеља у колективном преговарању

Члан 16.

(1) Учесници у закључивању колективног уговора (у даљем тексту: учесници) могу да поднесу предлог Агенцији за учешће миритеља у колективном преговарању у циљу пружања помоћи и спречавања настанка спора.

(2) Учесници могу да поднесу предлог заједнички или појединачно.

(3) Ако је предлог поднео један од учесника, Агенција доставља предлог и документацију другим учесницима с позивом да се у року од три дана изјасне да ли прихватају учешће миритеља у колективном преговарању.

(4) Предлог садржи врсту колективног уговора, учеснике, место и време преговора, а заједнички предлог име и презиме миритеља.

Члан 17.

(1) Миритељ у поступку колективног преговарања:

- 1) присуствује преговорима;
 - 2) указује учесницима на предлоге који нису у складу са законом и другим прописом;
 - 3) пружа помоћ учесницима ради спречавања настанка спора.
- (2) Миритељ је дужан да буде непристрасан у току преговора.

2) Спор у делатностима од општег интереса

Члан 18.

Стране у спору из члана 2. став 1. тач. 1), 1а), 3), 4) и 5а) овог закона, у делатностима у којима постоји обавеза обезбеђивања минимума процеса рада у складу са законом којим се уређује остваривање права на штрајк, дужне су да приступе мирном решавању колективног спора, у складу са овим законом.

Члан 19.

(1) У делатностима из члана 18. овог закона стране у спору су дужне да поднесу предлог, у року од три радна дана од дана настанка спора, у складу са овим законом.

(2) Ако стране у спору не поднесу предлог, директор Агенције по службеној дужности покреће поступак мирења и одређује миритеља из Именика.

3) Поступак мирења

Члан 20.

(1) Поступак мирења у колективном спору води се пред Одбором за мирење (у даљем тексту: Одбор).

(2) Одбор чине по један представник страна у спору и миритељ.

Члан 21.

(1) Миритељ је дужан да закаже расправу у року од три радна дана од дана пријема предлога и документације о предмету спора и о томе обавештава стране у спору.

(2) Стране у спору су дужне да одреде свог представника у Одбору и о томе обавесте миритеља најкасније до дана заказане расправе.

(3) Ако стране у спору не одреде свог представника у року из става 2. овог члана, поступак мирења води миритељ непосредним контактом са странама у спору.

Члан 22.

- (1) Миритељ је председавајући Одбора.
- (2) Миритељ отвара и руководи расправом.
- (3) Представници страна у спору на расправи износе своје ставове и предлоге.

Члан 23.

Миритељ има право да одвојено, ван расправе, прикупља информације и друге податке од представника страна у спору.

Члан 24.

По окончању поступка мирења, миритељ закључује расправу и са члановима Одбора доноси препоруку о начину решавања спора (у даљем тексту: препорука).

Члан 25.

- (1) Препорука се сачињава у писаном облику са образложењем.
- (2) За препоруку је потребно да гласају сви чланови Одбора.
- (3) Ако Одбор не донесе препоруку из члана 24. овог закона у року од три дана од дана закључења расправе, миритељ може на захтев једне од страна у спору да предложи препоруку.

Члан 26.

- (1) Препорука не обавезује стране у спору.
- (2) Стране у спору могу да закључе споразум о решењу спора на основу препоруке из члана 24. и члана 25. став 3. овог закона или независно од исте.
- (3) Ако је предмет спора колективни уговор, споразум постаје основ за закључивање, измене и/или допуне колективног уговора.
- (4) Ако предмет спора није колективни уговор, споразум има снагу извршне исправе.

Члан 27.

- (1) Страна у спору која не поступи по препоруци из члана 24. овог закона дужна је да без одлагања наведе разлоге за непоступање и достави их миритељу.
- (2) На предлог миритеља Агенција може да препоруку и разлоге за непоступање по препоруци из става 1. овог члана објави у средствима јавног информисања.

Члан 28.

- (1) Поступак мирења окончава се пред Одбором ако стране у спору закључе споразум о решењу спора у року од 30 дана од дана отварања расправе.

(2) На захтев страна у спору Одбор може да одлучи да се рок из става 1. овог члана продужи за наредних 30 дана.

Члан 29.

Брисан (Сл. гласник РС бр. 50/18)

3. Индивидуални спор

Члан 30.

(1) Индивидуални спор може да се решава пред арбитром у складу са овим законом.

(2) Ако међу странама у индивидуалном спору тече судски поступак из истог чињеничног и правног основа суд ће застати са поступком.

(3) Стране у спору дужне су да суд обавесте о покретању поступка у складу са овим законом.

1) Поступак пред арбитром

Члан 31.

(1) Арбитар је дужан да закаже расправу у року од три радна дана од дана пријема предлога и документације о предмету спора и о томе обавештава стране у спору.

(2) Расправа се одржава у присуству страна у спору и арбитра.

(3) Арбитар отвара расправу и утврђује да ли сва позвана лица присуствују расправи.

(4) Ако једна од страна у спору неоправдано изостане са расправе арбитар може да одржи расправу у њеном одсуству, узимајући у обзир документацију коју је та страна доставила.

(5) Арбитар у току поступка указује странама у спору на могућност споразумног решавања спора.

(6) Свака страна у спору може да повуче предлог за покретање поступка пред арбитром најкасније до дана отварања расправе.

Члан 32.

(1) Одржавање расправе је јавно, осим у споровима поводом дискриминације и злостављања на раду.

(2) Арбитар може да искључи јавност на захтев страна у спору, ако за то постоје оправдани разлози.

Члан 33.

(1) Арбитар руководи расправом, узима изјаве од страна у спору и других лица у поступку, изводи доказе и стара се да се у току расправе изнесу све чињенице релевантне за одлучивање.

(2) Стране у спору имају право да се пред арбитром изјасне о предмету спора и одговоре на наводе друге стране у спору.

(3) Арбитар одлучује о одлагању расправе, по службеној дужности или на захтев стране у спору.

(4) У случају из става 3. овог члана арбитар је дужан да закаже расправу најкасније у року од пет дана од дана одлагања расправе.

Члан 33а

(1) Стране у спору могу да ангажују судског вештака.

(2) На судског вештака сходно се примењују одредбе овог закона о изузећу арбитра.

(3) Свака од страна у спору сама сноси трошкове ангажовања судског вештака.

Члан 34.

Брисан (Сл. гласник РС бр. 104/09)

Члан 35.

(1) Стране у спору имају право да дају завршну реч на расправи.

(2) Ако арбитар сматра да је предмет спора расправљен тако да може да одлучи, закључује расправу.

Члан 35а

(1) Поступак пред арбитром окончава се доношењем решења арбитра:

1) на основу споразума страна у спору;

2) којим арбитар одлучује о предмету спора;

3) ако је арбитражни поступак постао немогућ;

4) о обустави поступка у складу са овим законом.

(2) Решење из става 1. тач. 1) и 2) овог члана има снагу извршне исправе.

Члан 35б

(1) Изузетно од члана 35а став 1. тачка 2) спор поводом злостављања и дискриминације на раду окончава се решењем арбитра донетим на основу споразума страна у спору.

(2) Уколико не постоји споразум о решењу спора из става 1. овог члана, арбитар обуставља поступак у складу са чланом 35а став 1. тачка 4) овог закона и о истој правној ствари може се водити судски поступак, у складу са законом.

Члан 36.

(1) Арбитар доноси решење из члана 35а овог закона о предмету спора у року од 30 дана од дана отварања расправе.

(2) Решење садржи:

- 1) увод;
- 2) изреку;
- 3) образложење;
- 4) упутство о правном средству;
- 5) име, презиме и потпис арбитра;
- 6) број и датум решења;
- 7) печат Агенције.

(3) Против решења није дозвољена жалба.

(4) Решење је правноснажно и извршно даном достављања странама у спору, осим решења из члана 35б став 2. овог закона, а ако је у решењу одређено да се радња која је предмет извршења може извршити у остављеном року, решење постаје извршно истеком тог рока.

Члан 37.

Стране у спору су дужне да обавесте суд о доношењу решења ако је поступак пред судом прекинут.

IV. МИРИТЕЉИ И АРБИТРИ

1. Избор миритеља и арбитра

Члан 38.

(1) За миритеља и арбитра може да буде изабрано лице које испуњава следеће услове:

- 1) да је држављанин Републике Србије;
- 2) да има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и најмање пет година радног искуства у области радних односа;

3) да није осуђивано за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кажњиво дело које га чини неподобним за обављање ових послова;

4) да је достојно дужности миритеља, односно арбитра.

(2) За арбитра може бити изабрано лице које поред услова из става 1. овог члана, има положен правосудни испит или је редовни професор факултета из позитивно-правних предмета.

(3) Одредба члана 38. став 1. тачка 1) овог члана, у погледу држављанства Републике Србије, не примењује се на држављане држава чланица Европске уније, од приступања Републике Србије Европској унији.

Члан 39.

(1) Избор миритеља и арбитра врши се путем јавног огласа који, у Службеном гласнику Републике Србије, објављује Агенција.

(2) Избор између пријављених кандидата врши Комисија за избор миритеља и арбитра (у даљем тексту: Комисија).

(3) Комисију чине два представника Владе, два представника репрезентативних синдиката основаних за територију Републике Србије и два представника репрезентативних удружења послодаваца основаних за територију Републике Србије.

(4) Представнике Владе именује Влада, а представнике синдиката и удружења послодаваца именује социјално-економски савет основан за територију Републике Србије, на предлог репрезентативних синдиката и репрезентативних удружења послодаваца - чланова тог савета.

(5) Комисија бира председника из реда својих чланова.

Члан 40.

(1) Одлуку о избору миритеља и арбитра Комисија доноси у року од **60** дана од дана истека рока за подношење пријава.

(2) Одлука се сматра донетом ако за њу гласа двотрећинска већина чланова Комисије.

(3) Одлука је коначна и против ње може да се покрене управни спор, у складу са законом.

2. Трајање мандата

Члан 41.

(1) Миритељ и арбитра се бирају на четири године и могу бити поново изабрани.

(2) Рок из става 1. овог члана рачуна се од дана коначности одлуке о избору.

3. Именик

Члан 42.

- (1) Својство миритеља, односно арбитра стиче се даном уписа у Именик.
- (2) На основу одлуке о избору миритеља, односно арбитра директор Агенције доноси решење о упису у Именик .
- (3) Решење садржи име, презиме, адресу и стручну спрему миритеља, односно арбитра.

4. Садржај Именика

Члан 43.

- (1) Именик води Агенција.
- (2) Именик садржи следеће податке:
 - 1) име и презиме миритеља, односно арбитра;
 - 2) адресу;
 - 3) стручну спрему;
 - 4) назив и седиште послодавца, ако је у радном односу;
 - 5) број и датум одлуке о избору;
 - 6) број и датум решења о упису и брисању из Именика.

Члан 44.

Миритељ и арбитар дужни су да пријаве промену података из члана 43. став 2. тач. 2) и 4) овог закона у року од три дана од дана настанка промене.

5. Брисање из Именика

Члан 45.

- (1) Својство миритеља и арбитра престаје брисањем из Именика.
- (2) Миритељ, односно арбитар се брише из Именика:
 - 1) ако се накнадно утврди да нису били испуњени услови из члана 38. овог закона;
 - 2) ако престану да постоје услови из члана 38. тач. 1), 3) и 4) овог закона;
 - 3) по истеку рока на који је изабран, ако не буде поново изабран;
 - 4) ако одбије да се стручно усавшава;
 - 5) ако нестручно и несавесно обавља дужности;
 - 6) ако се неуредно одазива на позив Агенције;
 - 7) ако неоправдано одуговлачи поступак мирног решавања радног спора;

- 8) на лични захтев;
- 9) услед губитка пословне способности;
- 10) услед смрти ;
- 11) ако не поступа у складу са етичким кодексом.

Члан 46.

- (1) Решење о брисању из Именика у случајевима из члана 45. став 2. доноси директор Агенције у року од 15 дана од дана наступања разлога који је основ за брисање, односно у року од осам дана од дана сазнања за тај разлог.
- (2) Решење о брисању из Именика у случајевима из члана 45. став 2. тач. 4)-7) и **11)** директор Агенције доноси по прибављеном мишљењу социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије.
- (3) Решење о брисању из Именика је коначно и против њега се може водити управни спор, у складу са законом.

Члан 47.

Решење о упису и брисању из Именика објављује се у "Службеном гласнику Републике Србије".

6. Изузеће миритеља и арбитра

Члан 48.

- (1) Страна у спору може директору Агенције да поднесе захтев за изузеће миритеља, односно арбитра, и то:
 - 1) ако заступа неку од страна у спору, или је у последњих пет година заступао неку од страна у спору;
 - 2) ако је сродник по крви у правој линији до било ког степена, а у побочној линији до четвртог степена неке од страна у спору, односно ако је брачни друг или сродник по тазбини до другог степена неке од страна у спору;
 - 3) ако је у радном или чланском односу са неком од страна у спору или је такав однос постојао у последње две године;
 - 4) ако је повезан са странама у спору на било који други начин који би могао да утиче на његову непристрасност.
- (2) Миритељ и арбитар по службеној дужности воде рачуна о разлозима за изузеће у току поступка и дужни су да о њима обавесте директора Агенције.
- (3) Директор Агенције одлучује о изузећу миритеља и арбитра по обавештењу миритеља, односно арбитра и на захтев стране у спору, у року од осам дана од сазнања за постојање разлога за изузеће.
- (4) У случају изузећа поступак мирног решавања радног спора наставља се избором новог миритеља, односно арбитра у складу са овим законом.

7. Дужности и права миритеља и арбитра

1) Дужности миритеља и арбитра

Члан 49.

(1) Миритељ и арбитар су дужни да поступају савесно и по свом најбољем знању, у циљу решавања спора између страна у спору.

(2) Миритељ и арбитар дужни су да се у поступку мирног решавања радних спорова придржавају етичког кодекса који доноси министар надлежан за послове рада.

Члан 50.

Миритељ и арбитар су дужни да се стручно усавршавају.

Члан 51.

Миритељ и арбитар су дужни да редовно обавештавају Агенцију о покретању, току и окончању поступка мирног решавања радног спора.

2) Права миритеља и арбитра

Члан 52.

(1) Миритељ и арбитар имају право на награду за рад и накнаду трошкова које су имали током поступка.

(2) Актом Владе утврђују се услови за остваривање права на награду и накнаду трошкова и њихова висина.

(3) Средства из става 1. овог члана обезбеђују се у буџету Републике Србије.

Члан 53.

Миритељ и арбитар имају право на одсуство са рада без накнаде зараде (неплаћено одсуство) за време док воде поступак мирног решавања радног спора у складу са овим законом.

Члан 53а

(1) Миритељ и арбитар имају право на идентификациони документ.

(2) Ближе услове у погледу издавања идентификационог документа прописује министар надлежан за послове рада.

V. ЕВИДЕНЦИЈА О ПОСТУПЦИМА МИРНОГ РЕШАВАЊА РАДНИХ СПОРОВА

Члан 54.

(1) Агенција води евиденцију о поступцима мирног решавања радних спорова.

(2) Евиденција садржи нарочито:

- 1) име, презиме и адресу, односно назив и седиште страна у спору;
- 2) име и презиме миритеља, односно арбитра;
- 3) врсту и предмет спора;
- 4) датум покретања поступка;
- 5) датум и начин окончања спора.

(3) На захтев социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије Агенција доставља обавештења у вези са подацима о којима води евиденције, као и обавештења о другим питањима од значаја за поступке мирног решавања радних спорова.

VI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 55.

- (1) Влада ће поставити директора Агенције у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог закона.
- (2) Избор миритеља и арбитра и њихов упис у Именик, у складу са овим законом, извршиће се до 31. децембра 2004. године.
- (3) Одредбе овог закона које се односе на поступак мирног решавања радних спорова примењују се од 1. јануара 2005. године.

Члан 56.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".

ОДРЕДБЕ КОЈЕ НИСУ УШЛЕ У ПРЕЧИШЋЕН ТЕКСТ

**Закон о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова
("Сл. гласник РС", бр. 104/09)**

Члан 15.

Избор арбитра и њихов упис у Именик, у складу са овим законом, извршиће се у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог закона.

Закон о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова
("Сл. гласник РС", бр. 50/18)

Члан 33.

Подзаконски акти који се доносе у складу са одредбама овог закона донеће се у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 34.

Подзаконски прописи донети на основу одредаба Закона о мирном решавању радних спорова ("Службени гласник РС", број 125/04) остају на снази до дана ступања на снагу подзаконских прописа донетих на основу овог закона, уколико нису у супротности са одредбама овог закона.

Члан 35.

Поступци мирног решавања радних спорова који су започети до дана ступања на снагу овог закона окончаће се по прописима који важе до почетка примене овог закона.

На основу члана 15. Закона о мирном решавању радних спорова ("Службени гласник РС", број 125/04),

Министар рада, запошљавања и социјалне политике доноси

ПРАВИЛНИК О ПОСТУПКУ МИРНОГ РЕШАВАЊА РАДНОГ СПОРА

(Сл. гласник РС бр. 12/05 , 84/05 , 1/19)

Члан 1.

Овим правилником уређују се ближи услови у погледу начина међусобног општења учесника у мирном решавању радног спора и вођења поступка, у складу са законом.

Члан 2.

(1) Предлог за покретање поступка мирног решавања радног спора (у даљем тексту: предлог) подноси се у писменом облику и предаје непосредно Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова (у даљем тексту: Агенција) или се шаље поштом, а може се поднети и путем телефакса или електронске поште.

(2) Предлог се подноси на одговарајућем Обрасцу - Предлог за покретање поступка мирног решавања радног спора, који је одштампан уз овај правилник и чини његов саставни део.

(3) Ако Агенција утврди да се два или више поднетих предлога за покретање поступка мирног решавања индивидуалног радног спора односе на исти чињенични и правни основ и истог послодавца, може донети одлуку о здруживању поднетих предлога и вођењу јединственог поступка.

(4) Одлука из става 3. овог члана може се донети само под условом да се не мења арбитар одређен споразумом страна у спору или да стране у спору нису споразумно одредиле арбитра.

Члан 3.

(1) Предлог мора бити разумљив и потпун.

(2) Ако је предлог неразумљив или непотпун, тако да се по њему не може поступити, службено лице у Агенцији ће подносиоцу предлога усмено, ако се то лице затекне код њега, писменим позивом, електронском поштом или на други одговарајући начин саопштити у чему се састоје недостаци и одредити рок за њихово отклањање.

(3) О учињеном усменом саопштењу службено лице у Агенцији ће саставити забелешку.

Члан 4.

Ако Агенција није надлежна за пријем и поступање по предлогу обавестиће о томе подносиоца предлога на начин утврђен у члану 3. ст. 2. и 3. овог правилника.

Члан 5.

(1) Ако подносилац предлога у року отклони недостатке, сматра се да је предлог од почетка био уредан.

(2) Ако подносилац предлога не отклони недостатке у одређеном року, услед чега се не може поступити по предлогу, такав предлог ће се закључком одбацити.

Члан 6.

(1) Ако је предлог поднела једна од страна у спору, дужна је да предлог поднесе у довољном броју примерака за Агенцију и другу страну у спору.

(2) Друга страна у спору дужна је да на начин утврђен у члану 2. овог правилника обавести Агенцију да ли прихвата мирно решавање спора.

Члан 7.

Ако једна страна у спору повуче предлог за покретање поступка, у складу са законом, дужна је да о томе обавести Агенцију и другу страну у спору, на начин утврђен у члану 2. овог правилника.

Члан 8.

(1) Ако стране у спору у делатностима из члана 18. Закона о мирном решавању радних спорова не поднесу предлог у складу са законом, директор Агенције, по службеној дужности, доноси одлуку о покретању поступка мирења.

(2) Одлука нарочито садржи:

1) означање страна у спору;

2) предмет спора;

3) име и презиме миритеља.

(3) Одлука се доставља странама у спору на начин утврђен у члану 3. овог правилника.

Члан 9.

Одредбе чл. 2-7. овог правилника примењују се и на предлог за учешће миритеља у колективном преговарању.

Члан 10.

(1) Позивање на расправу врши се на начин утврђен чланом 3. овог правилника.

(2) У позиву за расправу миритељ ће обавестити стране у спору да одреде свог представника у Одбору за мирење (у даљем тексту: Одбор) најкасније до дана заказане расправе.

Члан 11.

(1) О времену, месту и начину одржавања расправе пред Одбором одлучује миритељ, имајући у виду предлоге страна у спору, околности спорног односа, интересе које стране желе да остваре, уз поштовање начела хитности.

(2) Ако се поступак пред Одбором не оконча у року од 30 дана од дана отварања расправе, миритељ **може да настави поступак у складу са одлуком Одбора или према захтеву једне од страна у спору - сагласно закону.**

Члан 12.

Расправа пред арбитром одржава се у просторијама послодавца.

Члан 13.

О току поступка, извођењу доказа и другим радњама у поступку миритељ, односно арбитар одлучује закључком.

Члан 14.

- (1) О важнијим радњама предузетим на расправи води се записник.
- (2) О информацијама и другим подацима прикупљеним ван расправе неће се састављати записник, већ ће се у самом спису ставити забелешка.
- (3) Записник, односно забелешку потписују миритељ, односно арбитар и стране у спору, односно представник стране у спору.

Члан 15.

О већању и гласању пред Одбором саставља се посебан записник који садржи ток гласања и изреку препоруке.

Члан 16.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".

Образац је прописан чланом 2. Правилника о поступку мирног решавања радног спора ("Сл. гласник РС", бр. 12/05 и 84/05).

Образац

ПРЕДЛОГ ЗА ПОКРЕТАЊЕ ПОСТУПКА МИРНОГ РЕШАВАЊА РАДНОГ СПОРА

1. Име, презиме и адреса, односно назив и седиште предлагача:

[Име, презиме и адреса, односно назив и седиште предлагача]

2. Име, презиме и адреса, односно назив и седиште друге стране у спору, ако предлог подноси једна од страна у спору:

[Име, презиме и адреса, односно назив и седиште друге стране у спору, ако предлог подноси једна од страна у спору]

3. Предмет спора:

[текст (нпр. злостављање на раду, дискриминација, накнада трошкова за долазак и одлазак са рада, ... са описом ситуације)]

4. Име и презиме миритеља, односно арбитра, ако постоји споразум страна у спору:

[Име и презиме миритеља, односно арбитра, ако постоји споразум страна у спору]

5. Место и датум подношења предлога:

[место], [дан, месец, година] године

Прилог:

- [документација у вези са предметом спора (навести шта се прилаже)]

- [име и презиме сведока (ако их има)]

ПОТПИСИ ПРЕДЛАГАЧА:

1. [потпис]

2. [потпис]

3. [потпис]

На основу члана 53а став 2. Закона о мирном решавању радних спорова ("Службени гласник РС", бр. 125/04, 104/09 и 50/18),

Министар за рад, запошљавање, борачка и социјална питања доноси

**ПРАВИЛНИК
О ИЗДАВАЊУ ИДЕНТИФИКАЦИОНОГ ДОКУМЕНТА МИРИТЕЉА И
АРБИТАРА**

(Сл. гласник РС бр. 1/19)

Члан 1.

Овим правилником прописује се образац и садржај идентификационог документа миритеља и арбитра Републичке Агенције за мирно решавање радних спорова (у даљем тексту: идентификациони документ).

Члан 2.

Миритељи и арбитра Републичке агенције за мирно решавање радних спорова (у даљем тексту: Агенција), приликом обављања службених послова прописаних Законом о мирном решавању радних спорова (у даљем тексту: Закон), свој идентитет и својство доказују идентификационим документом.

Члан 3.

Идентификациони документ садржи следеће податке:

1) на предњој страни садржи:

(1) грб Републике Србије,

(2) назив "Република Србија",

(3) назив Агенције,

(4) назив "Идентификациони документ",

(5) фотографију имаоца идентификационог документа,

(6) име и презиме имаоца идентификационог документа,

- (7) потпис имаоца идентификационог документа,
2) на полеђини садржи:
- (1) серијски број издатог идентификационог документа,
 - (2) датум издавања идентификационог документа,
 - (3) рок важења идентификационог документа,
 - (4) потпис овлашћеног лица за издавање идентификационог документа.

Члан 4.

- (1) Образац идентификационог документа је правоугаоног облика, у виду вишеслојне картице, величине 85,6 x 54 mm и израђен је у потпуности од поликарбонатног материјала са уграђеним дуалинтерфејс чипом, који има минимум EAL5+ сертификат, плавих и црвених тонова на предњој и задњој страни обрасца.
- (2) Образац идентификационог документа израђен је у формату ID-1, у складу са важећим стандардима: ISO/IEC 7810 и ISO/IEC 10373.

Члан 5.

- (1) Заштитни елементи на обрасцу идентификационог документа су: микроштампа, УВ нити, сигурносна невидљива боја која под УВ светлом флуоресцира, апликација сигурносног дифракционог оптички варијабилног елемента јединствене оригинације са елементима државности Републике Србије.
- (2) Образац идентификационог документа одштампан је уз овај правилник и чини његов саставни део. ^[1]

Члан 6.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".

На основу члана 49. став 2. Закона о мирном решавању радних спорова ("Службени гласник РС", бр. 125/04, 104/99 и 50/18),

Министар за рад, запошљавање, борачка и социјална питања доноси

ЕТИЧКИ КОДЕКС МИРИТЕЉА И АРБИТАРА

(Сл. гласник РС бр. 1/19)

Члан 1.

Овим кодексом уређују се етички принципи и правила понашања миритеља и арбитра - уписани у Именик миритеља и арбитра Републичке агенције за мирно решавање радних спорова (у даљем тексту: Агенција).

Члан 2.

Миритељи и арбитри, током поступка мирног решавања индивидуалних и колективних радних спорова, дужни су да се руководе и примењују етичке принципе и општеприхваћена правила понашања и високе професионалне стандарде понашања, а нарочито:

- 1) да своје одлуке доносе на основу слободног уверења, заснованог на примени закона;
- 2) да у свом раду буду независни у односу на удружења послодаваца, синдикате и стране у спору;
- 3) да донете препоруке и решења заснивају на закону, изведеним доказима, утврђеним чињеницама, а на основу принципа објективности;
- 4) да према странама у спору поступају непристрасно, уз поштовање правила поступка, без наклоности, предубеђења или предрасуда;
- 5) да препознају случајеве који могу довести до сукоба интереса, да избегавају радње и активности које до тога могу довести и да одбију пријем поклона или било какве услуге или користи за себе или другог од страна у поступку, њихових представника или других заинтересованих лица, током поступка;
- 6) да не користе своју улогу, односно своје знање за остваривање приватних циљева, односно интереса;
- 7) да избегавају односе који би довели или могли довести до сумње у њихову објективност и независност;
- 8) да се, током поступка, понашају политички неутрално од својих уверења;
- 9) да неовлашћено не саопштавају информације до којих су дошли током поступка или да документа из поступка учине доступним трећим лицима, осим у оправданим случајевима, у складу са законом;

- 10) да се старају о поверљивости поступка и странама у спору не откривају информације које им је у поверењу саопштила једна или друга страна, без њихове сагласности;
- 11) да штите поверљиве информације предузимањем одговарајућих мера и радњи током поступка као и кроз враћање прикупљених докумената Агенцији, по окончању поступка;
- 12) да настоје да успостављају и одржавају сарадњу и добре односе са странама у спору, уз поштовање правила поступка;
- 13) да поступају исправно и часно са странама у спору, подстичу и доприносе поверењу јавности у мирно решавање радних спорова пред Агенцијом;
- 14) да својим понашањем према странама у спору одрже озбиљност и пристojност, буду стрпљиви, достојанствени и љубазни;
- 15) да током поступка странама у спору не дају изјаве нити коментаре, који би могли да утичу или угрозе правичност поступка;
- 16) да се у комуникацији са медијима уздрже било каквог личног истицања и коментарисања којим се отежава или угрожава поступак;
- 17) да настоје да своју професионалну оспособљеност и компетенције стално унапређују, кроз обуке које планира и реализује Агенција;
- 18) да својим личним ангажовањем унапређују праксу мирног решавања радних спорова и сарадњу са стручњацима из других области које су од значаја за мирно решавање радних спорова.

Члан 3.

Овај кодекс ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".

На основу члана 43. став 3. Закона о Влади ("Службени гласник РС", бр. 55/05, 71/05 - исправка, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 - УС, 72/12, 7/14 - УС и 44/14), на предлог Републичке агенције за мирно решавање радних спорова,
Влада доноси

ЗАКЉУЧАК

(Сл. гласник РС бр. 67/15)

1. Препоручује се државним органима, органима аутономне покрајине, органима јединица локалне самоуправе, јавним агенцијама, јавним предузећима и другим облицима организовања чији је оснивач Република Србија, привредним друштвима чији је оснивач Република Србија или у којима Република Србија има учешће у власништву, установама и другим јавним службама које се финансирају из буџета Републике Србије да колективне и индивидуалне радне спорове, у складу са законом, решавају пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

2. Овај закључак објавити у "Службеном гласнику Републике Србије".

У Београду, 29. јула 2015. године

05 број 116-8060/2015

На основу члана 43. став 3. Закона о Влади ("Службени гласник РС", бр. 55/05, 71/05 - исправка, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 - УС, 72/12, 7/14 - УС и 44/14), на предлог Републичке агенције за мирно решавање радних спорова,
Влада доноси

ЗАКЉУЧАК

(Сл. гласник РС бр. 96/17)

1. Препоручује се државним органима, органима аутономне покрајине и јединицама локалне самоуправе, другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, јавним агенцијама и организацијама на које се примењују прописи о јавним агенцијама, јавним службама које се финансирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно из доприноса за обавезно социјално осигурање, као и јавним предузећима и друштвима капитала чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина

или јединица локалне самоуправе и друштвима капитала чији је оснивач јавно предузеће да користе могућност учешћа миритеља у колективном преговарању у складу са законом.

2. Органима и организацијама из тачке 1. овог закључка препоручује се да информишу своје представнике у колективном преговарању о могућности уношења клаузуле у колективне уговоре да радне спорове решавају у складу са законом којим се уређује област мирног решавања радних спорова.

3. Овај закључак објавити у "Службеном гласнику Републике Србије".

У Београду, 26. октобра 2017. године

05 број 11-10175/2017-1

**МЕМОРАНДУМ
О РАЗУМЕВАЊУ И САРАДЊИ У ОБЛАСТИ УСАГЛАШАВАЊА
ПРИМЕНЕ МЕТОДА ЗА МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА**

(Сл. гл. РС - Међународни уговори бр. 13/19)

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING AND COOPERATION IN
HARMONIZATION OF METHODS FOR PEACEFUL SETTLEMENT OF
LABOUR DISPUTES**

The Parties

- Agency for Peaceful Resolution of Labour Disputes of Republika Srpska (BiH),
- Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes of Montenegro,
- Ministry of Labour and Social Policy of North Macedonia,
- Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes of the Republic of Serbia

Having in mind the universal principles for amicable (extra-judicial) settlement of labour disputes as embedded in international labour standards;

Taking into account largely accepted practices in amicable settlement of labour disputes;

Drawing on the works and knowledge sharing within the Network of Agencies for Peaceful Settlement of Labour Disputes in Central and Eastern European countries;

Are determined to establish common ground for harmonization and further development of the methods of peaceful settlement of labour disputes and agree upon the following:

Article 1.

This Memorandum of understanding and cooperation, in further text Memorandum, represents a framework for harmonization of methods in the area of peaceful settlement of labour disputes on the principles and process of the existing good practice and experiences of the signatories (in further text: the Parties), taking into account the specificities of the legal systems and legal practice of all signatories

Article 2.

The Parties agree that, taking into account the content of the national legislation frameworks of the Parties, the term arbitration in peaceful settlement of labour disputes in the context of this Memorandum will mean to them a process in which the third neutral party - the arbiter, on the basis of an already given consent of the parties in dispute on the procedure and selection of the arbiter, and on the basis of evidences produces a mandatory and enforceable decision.

Article 3.

The Parties agree that, taking into account the content of the national legislation frameworks of the Parties, the term mediation in peaceful settlement of labour disputes in the context of this Memorandum will mean to them a process in which the third neutral party - the mediator, on the basis of an already given consent of the parties in dispute on the procedure and selection of the mediator, assists the parties in dispute to reach by themselves a mutually acceptable solution of the dispute.

Article 4.

The Parties agree that, taking into account the content of the national legislation frameworks of the Parties, the term med-arb in peaceful settlement of labour disputes in the context of this Memorandum will mean to them a two-stage process, which starts as a mediation aiming at the reaching of a mutually acceptable solution, and if within a given timeframe a mutually acceptable solution is not reached the second stage of the process immediately starts, in which the process becomes imminently transformed into arbitration, whereby a neutral third party - the arbiter, decides upon the outcomes of the dispute.

At the beginning of the second stage of the process the parties in dispute are allowed to choose another person as a neutral third party.

Before the med-arb process begins the parties in dispute have to be informed and to have agreed with the entire process, including the fact that if the first stage is unsuccessful the process imminently includes the second stage in which the neutral third party - the arbiter, decides about the outcomes of the dispute.

Article 5

The Parties agree that the term conciliation in peaceful settlement of labour disputes will mean to them a process in which the third neutral party - conciliator, would assist the parties in dispute to reach an agreement and resolve the dispute themselves, or upon request of one of the parties in dispute would make a recommendation about the settlement of the dispute, whereby he/she would draft a written agreement on the basis of what was agreed.

Article 6.

The Parties agree to exchange information related to the regulatory framework and practices of peaceful settlement of labour disputes, to enhance mutual and regional cooperation and conduct researches about the peaceful settlement of labour disputes.

Article 7.

This Memorandum may be amended at any point in time by written consent of all Parties, whereby other potentially interested parties from other countries in the region may adhere to it.

Article 8.

This Memorandum will have unlimited duration and enters into force on the date of signature.

The Memorandum shall be signed in English language.

Article 9.

Any Party may withdraw from this Memorandum at any time by giving a three months prior written notice to the other Parties. The notice period shall begin on the day when the written notice has been received by all other Parties.

IN WITNESS THEREOF, the authorized representatives of the Parties have signed this Memorandum on 10 October 2019.

Stevo Škrbić

Acting Director of the Agency for Peaceful Resolution of Labour Disputes of
Republika Srpska (BiH)

Zdenka Burzan

Director of the Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes of Montenegro

Mila Carovska

Minister of Labour and Social Policy of North Macedonia

Mile Radivojević

**МЕМОРАНДУМ О РАЗУМЕВАЊУ И САРАДЊИ У ОБЛАСТИ
УСАГЛАШАВАЊА ПРИМЕНЕ МЕТОДА ЗА МИРНО РЕШАВАЊЕ
РАДНИХ СПОРОВА**

Уговорне стране

- Агенција за мирно решавање радних спорова Републике Српске (БиХ),
- Министарство за рад и социјалну политику Републике Северне Македоније,
- Агенција за мирно решавање радних спорова Црне Горе,
- Републичка агенција за мирно решавање радних спорова Републике Србије.

Имајући у виду универзалне принципе мирног (ван-судског) решавања радних спорова уграђене у међународне радне стандарде;

Узимајући у обзир широко прихваћене праксе у области мирног решавања радних спорова;

Позивајући се на размену знања и искустава у оквиру Мреже агенција за мирно решавање радних спорова држава Средње и Источне Европе;

одређене су да успоставе заједничке основе за усаглашавање и даљи развој метода мирног решавања радних спорова и сагласне су о следећем:

Члан 1.

Овај меморандум о разумевању и сарадњи (у даљем тексту: Меморандум), представља оквир за усаглашавање метода у области мирног решавања радних спорова на принципима и процесима досадашње добре праксе и искуства потписника (у даљем тексту: Страна), уважавајући специфичности правних система и правне праксе свих Страна потписница.

Члан 2.

Стране су сагласне да се под арбитражом у мирном решавању радних спорова подразумева процес у којем трећа неутрална страна - арбитар, на основу претходно прибављене сагласности страна у спору, о вођењу поступка и избору арбитра, а на основу изведених доказа доноси обавезујућу одлуку о исходу спора.

Члан 3.

Стране су сагласне да се под медијацијом у мирном решавању радних спорова подразумева процес у којем трећа неутрална страна - медијатор, на основу прибављене сагласности страна у спору, о вођењу поступка и избору медијатора,

помаже странама у спору да саме пронађу обострано прихватљиво решење спора.

Члан 4.

Стране су сагласне да се под меди-арбитражом у мирном решавању радних спорова подразумева двофазни процес, који почиње као медијација у циљу изналагања обострано прихватљивог решења, а уколико се у одређеном року не пронађе обострано прихватљиво решење, процес подразумева прелазак на другу фазу поступка у којој неутрална трећа страна, арбитар, одлучује о исходу спора.

Приликом преласка у другу фазу поступка странама у спору даје се могућност поновног избора треће неутралне стране.

Пре покретања поступка меди-арбитраже стране у спору морају бити упознате са целокупним током процеса и морају се сложити са њим, укључујући и чињеницу да процес подразумева прелазак у другу фазу поступка у којој о исходу спора одлучује неутрална трећа страна, арбитар.

Члан 5.

Стране су сагласне да се под мирењем у мирном решавању радних спорова подразумева процес у којем треће независно и неутрално лице - миритељ, помаже странама у спору да постигну договор и саме реше спор или на захтев једне од страна у спору да предложи препоруку о решењу радног спора.

Члан 6.

Стране су сагласне да ће размењивати информације које се односе на прописе и праксу у области мирног решавања радних спорова, подстицати међусобну и регионалну сарадњу и спроводити истраживања о мирном решавању радних спорова.

Члан 7.

Овај меморандум се може изменити само писменим споразумом потписаним од стране овлашћених представника страна и могу му приступити и друге потенцијално заинтересоване стране из земаља у региону.

Члан 8.

Овај меморандум ступа на снагу на дан када га све Стране буду потписале и траје док не буде отказан у складу са условима.

Члан 9.

Било која Страна може да откаже овај меморандум уз отказни рок од три месеца. Отказни рок почиње на дан када друга Страна прими обавештење о раскиду Меморандума.

МЕМОРАНДУМ О РАЗУМЕВАЊУ И САРАДЊИ потписали су овлашћени представници Страна на дан 10. октобра 2019. године.

Стево Шкрбић

директор Агенције за мирно решавање радних спорова Републике Српске (БиХ)

Зденка Бурзан

директор Агенције за мирно решавање радних спорова Црне Горе

Мила Царовска

Министарка за рад и социјалну политику Република Северне Македоније

Миле Радивојевић

директор Републичке агенције за мирно решавање радних спорова Републике Србије

**МЕМОРАНДУМ
О РАЗУМЕВАЊУ
(Сл. гл. РС - Међународни уговори бр. 2/18)**

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

Among

Ministry of Finance and Economy of Republic of Albania

Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes of Republika Srpska - Bosnia and Herzegovina

National Institute for Conciliation and Arbitration of Republic of Bulgaria

Ministry of Labour and Social Policy of the former Yugoslav Republic of Macedonia

Association of Conciliators and Arbitrators in Labour Disputes in Republic of Macedonia APARS Skopje

Agency for Amicable Settlement of Labour Disputes of Montenegro

Ministry of Public Consultation and Social Dialogue, Social Dialogue Directorate of Romania

Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes of Republic of Serbia

FOR COLLABORATION ON LABOUR DISPUTE PREVENTION AND RESOLUTION

1. LEGAL STATUS OF THE PARTIES

1.1. Ministry of Finance and Economy of Republic of Albania

Settlement of collective labour disputes is regulated by the Labor Code of the Republic of Albania through the procedures of mediation and conciliation. Services for mediation and conciliation of collective labor conflicts are provided from the structures of Public Administration in the Ministry of Finance and Economy which is in charge of Labour issues.

1.2. The Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes of Republika Srpska - Bosnia and Herzegovina

The Agency is a public institution established by a special law - Law on Peaceful Settlement of Labour Disputes - in order to resolve labour disputes (individual and collective) and promote other services in the area of social dialogue and collective negotiation.

1.3. National Institute for Conciliation and Arbitration of Republic of Bulgaria

The Institute is a legal entity under the Minister of Labour and Social Policy, with the rank of an executive agency, established by law - Collective Labour Dispute Settlement Act.

1.4. Ministry of Labour and Social Policy of the former Yugoslav Republic of Macedonia

The Ministry is a governmental body established by law within its defined scope of duties and responsibilities, amongst others to provide services for peaceful resolution of labour disputes.

1.5. Association of Conciliators and Arbitrators in Labour Disputes in Republic of Macedonia APARS Skopje

The Association of Conciliators and Arbitrators in Labour Disputes in the former Yugoslav Republic of Macedonia is a legal entity, registered according to the Law on Associations of Citizens and Foundations, with the purpose to serve as a platform for cooperation among conciliators, arbitrators, as well as other institutions for promotion and practice of amicable settlement of labour disputes.

1.6. Agency for Amicable settlement of labour disputes of Montenegro

The Agency is a separate organization with the status of a legal person, established based on a special law in Montenegro, for the purpose of amicable resolution of individual and collective labor disputes, ensuring speedy and efficient labor dispute resolution, through services that are provided free of charge for the parties, with the aim to lift the burden off the courts, ensure harmonization between the social partners and affect labor legislation reform, as the necessary preconditions for social justice.

1.7. Ministry of Public Consultation and Social Dialogue, Social Dialogue Directorate of Romania

The Ministry is a governmental body established by law within its defined scope of duties and responsibilities, amongst others to provide services for peaceful resolution of labour disputes.

1.8. Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes of Republic of Serbia

The Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes has been established as a special organization established by a special law - Law on Peaceful Resolution of Labour Disputes in order to resolve labour disputes (individual and collective), and to promote other services in the area of social dialogue and collective negotiation.

2. THE OBJECTIVE AND SCOPE OF THE MEMORANDUM

2.1. The Purpose of this Memorandum is to promote professional development and enhance collaboration among the bodies responsible for effective prevention and resolution of labour disputes and to set out the terms on which the Parties agree to so collaborate.

2.2. For the purpose of this Memorandum , matters relating to the prevention and resolution of labour disputes include: the creation, assessment or enhancement of dispute resolution mechanisms; the establishment of dispute resolution institutions within a labour administration or related statutory body; building capacity in relation to the conduct of conciliation, mediation or arbitration services; the implementation of case management systems and other national and/or regional information systems or databases aimed at improving knowledge and practice on dispute prevention and resolution; and such other matters as may be agreed by the Parties from time to time.

3. FORMS OF COLLABORATION

3.1 The collaboration among the Parties shall take various forms, as agreed to by the Parties from time to time, subject to their institutional requirements and available resources. The key forms of collaboration envisaged by the Parties are as follows:

3.2 The parties shall exchange information, documentation and publications on matters relating to the prevention and resolution of labour disputes, subject to their respective rules of confidentiality and in such forms and arrangements as may be necessary to safeguard the status of confidential material.

3.3 The Parties shall bilaterally or multilaterally engage in capacity building, awareness raising and training activities on matters relating to the prevention and resolution of labour disputes and shall keep the non-participating Parties informed about the outcomes of the concerned activities.

3.4 For this purpose, the parties shall on regular basis exchange knowledge, good practice, know-how, as well as experts in the relevant subject matters.

3.5 The Parties shall seek to initiate, formulate, and mobilize funds including from domestic sources for joint technical cooperation projects in the area of prevention and

resolution of labour disputes with the ILO, the EU or other bilateral or multilateral donors and shall keep each other informed about opportunities of bilateral or multilateral technical cooperation.

4. FINANCIAL ARRANGEMENTS

4.1. Each Party shall inform and consult the other Party(s) whenever there is a need for incurring any expense on the other organization(s) behalf.

4.2. As a general rule, the host party shall bear at least the cost for accommodation and full board of the expert(s) of other Party(s), who are required to participate in the collaborative work.

4.3. Whenever it is possible, cost co-sharing arrangements will be sought.

5. COLLABORATION ARRANGEMENTS

5.1. Nothing contained in or relating to this Memorandum will be construed to create a legal partnership, a joint venture, employment relationship among the Parties, and the officials, representatives, employees or sub-contractors of either Party will not be considered in any respect as being employees or agents of the other Party.

5.2. Collaboration under this Memorandum does not imply access to or influence on the governance of decision making structures of either Party.

6. ENTERING INTO FORCE AND TERM OF THIS MEMORANDUM

6.1. This Memorandum enters into force on the date on which this Memorandum is signed by the all Parties and continues until terminated in accordance with its terms.

7. AMENDMENTS AND TERMINATION

7.1. This Memorandum may be amended only by written agreement signed by authorized representatives of the Parties.

7.2. Any Party may withdraw from this Memorandum at any time and for any reason, by giving a 30 days prior written notice to the other Parties.

IN WITNESS THEREOF, the authorized representatives of the Parties have signed this Memorandum on the dates written below.

МЕМОРАНДУМ О РАЗУМЕВАЊУ

Између уговорних страна:

Министарства финансија и економије Републике Албаније

Агенције за мирно решавање радних спорова Републике Српске - Босна и Херцеговина

Националног института за мирење и арбитражу Републике Бугарске

Министарства рада и социјалне политике Бивше Југословенске Републике Македоније

Удружења професионалних медијатора и арбитра у радним споровима Бивше Југословенске Републике Македоније

Агенције за мирно решавање радних спорова Црне Горе

Министарства за јавно саветовање и социјални дијалог, Дирекција за социјални дијалог Румуније

Републичке агенције за мирно решавање радних спорова Републике Србије

ЗА САРАДЊУ НА ПРЕВЕНЦИЈИ И РЕШАВАЊУ РАДНИХ СПОРОВА

1. ПРАВНИ СТАТУС СТРАНА

1.1. Министарство финансија и економије Републике Албаније

Решавање колективних радних спорова регулисано је Законом о раду Републике Албаније кроз процедуре посредовања и помирења. Услуге посредовања и помирења у колективним радним споровима обезбеђене су од стране структура државне управе у Министарству за финансије и економију имајући у виду да је то министарство задужено за радне спорове.

1.2. Агенција за мирно решавање радних спорова Републике Српске - Босна и Херцеговина

Агенција је јавна установа успостављена посебним законом - Законом о мирном решавању радних спорова - ради решавања радних спорова (индивидуалних и колективних) и промовисања других услуга у области социјалног дијалога и колективних преговора.

1.3. Национални институт за мирење и арбитражу Републике Бугарске

Институт је правно лице под управом Министарства рада и социјалне политике, са чином извршне агенције установљене законом - Законом о решавању колективног радног спора.

1.4. Министарство рада и социјалне политике Бивше Југословенске Републике Македоније

Министарство је државно тело установљено законом у оквиру својих дефинисаних обима дужности и одговорности, које између осталог пружа услуге мирног решавања радних спорова.

1.5. Удружење професионалних медијатора и арбитра у радним споровима Бивше Југословенске Републике Македоније

Удружење миритеља и арбитра у радним споровима у Бившој Југословенској Републици Македонији је правно лице, регистровано према Закону о удружењима грађана и фондацијама, са циљем да послужи као платформа за сарадњу између миритеља, арбитра, као и других институција за промоцију и примену мирног решавања радних спорова.

1.6. Агенција за мирно решавање радних спорова Црне Горе

Агенција је одвојена организација са статусом правног лица, основана на основу посебног закона у Црној Гори, у сврху мирног решавања индивидуалних и колективних радних спорова, обезбеђујући брзо и ефикасно решавање радних спорова, кроз услуге које се бесплатно пружају странама са циљем да се растерети судство, осигура хармонизација односа између социјалних партнера и да утиче на реформу радног законодавства, као неопходним предусловима за социјалну правду.

1.7. Министарство за јавна саветовања и социјални дијалог, Дирекција за социјални дијалог Румуније

Министарство је државно тело установљено законом у оквиру свог дефинисаног обима дужности и одговорности, које између осталог пружа услуге мирног решавања радних спорова.

1.8. Републичка агенција за мирно решавање радних спорова Републике Србије

Републичка агенција за мирно решавање радних спорова установљена је као посебна организација основана посебним законом - Законом о мирном решавању радних спорова, у циљу решавања радних спорова (индивидуалних и колективних) и промовисања других услуга у области социјалног дијалога и колективних преговора.

2. ЦИЉ И ОБИМ МЕМОРАНДУМА

2.1. Сврха овог меморандума је унапређење стручног усавршавања и сарадње међу телима одговорним за делотворну превенцију и решавање радних спорова и утврђивање услова под којима ће се стране договорити о сарадњи.

2.2. У сврху овог меморандума, питања која се односе на спречавање и решавање радних спорова укључују: стварање, процену или побољшање механизма за решавање спорова; успостављање институција за решавање спорова унутар радне администрације или сродног законодавног тела; изградњу капацитета у вези са спровођењем мирења, посредовања или арбитражних услуга; имплементација система управљања предметима и других националних и/или регионалних информационих система или база података у циљу побољшања знања и праксе у превенцији и решавању спорова; и друга питања која могу бити повремено договорена од страна уговорница.

3. ОБЛИЦИ САРАДЊЕ

3.1. Сарадња између страна ће имати различите облике, како се стране усагласе с времена на време, у зависности од њихових институционалних захтева и доступних ресурса. Кључни облици сарадње које стране предвиђају су следећи:

3.2. Стране ће размењивати информације, документацију и публикације о питањима која се односе на превенцију и решавање радних спорова, с обзиром на њихова правила о поверљивости и у таквим облицима и договорима који могу бити неопходни како би се заштитио статус поверљивог материјала.

3.3. Стране ће се билатерално или мултилатерално ангажовати на изградњи капацитета, подизању свести и активностима обуке о питањима која се односе на превенцију и решавање радних спорова, а стране које не учествују ће обавестити о резултатима тих активности.

3.4. У ту сврху стране ће редовно размењивати знање, добру праксу, искуство, као и стручњаке у релевантним предметима.

3.5. Стране ће настојати да иницирају, формулишу и мобилишу средства укључујући домаће изворе за заједничке пројекте техничке сарадње у области превенције и решавања радних спорова са ИЛО, ЕУ или другим билатералним или мултилатералним донаторима и међусобно се информишу о могућности билатералне или мултилатералне техничке сарадње.

4. ФИНАНСИЈСКИ АРАНЖМАНИ

4.1. Свака Страна ће обавештавати и консултовати другу страну(е) кад год постоји потреба за било каквим трошковима у име друге организације(а).

4.2. Као опште правило, страна домаћин ће сносити најмање трошкове смештаја и комплетне исхране стручњака друге стране(а), од којих се тражи да учествују у заједничком раду.

4.3. Када год је то могуће, биће тражена подела трошкова.

5. ДОГОВОР О САРАДЊИ

5.1. Ништа садржано у овом меморандуму или које се односи на њега неће се тумачити у смислу стварања правног партнерства, заједничког улагања, радног односа између страна, а званичници, представници, запослени или подуговарачи било које од страна неће се ни у ком погледу сматрати запосленима или агентима друге стране.

5.2. Сарадња у оквиру овог меморандума не подразумева приступ или утицај на управљање структурама које доносе одлуке било које стране.

6. СТУПАЊЕ НА СНАГУ И ТРАЈАЊЕ МЕМОРАНДУМА

6.1. Овај меморандум ступа на снагу на дан када све стране потпишу Меморандум и траје све до раскида у складу са његовим условима.

7. ИЗМЕНЕ И РАСКИД

7.1. Овај меморандум се може изменити само писменим споразумом потписаним од стране овлашћених представника страна.

7.2. Свака страна може се повући из овог меморандума у било ком тренутку и из било ког разлога, дајући 30 дана раније писмено обавештење осталим странама.

У ПОТВРДУ ЧЕГА, овлашћени представници страна потписали су овај меморандум о разумевању на доле наведеним датумима.

ИЗВОД ИЗ ЛИТЕРАТУРЕ

Resolution concerning statistics of strikes, lockouts and other action due to labour disputes, adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993)

А. Балтић, М. Деспотовић, Основи радног права Југославије, Савремена администрација, 1978, стр. 327.

А. Балтић, Основи радног права ФНРЈ, Савремена администрација, Београд, 1955,.

Б. К.Перић, Радно право у ФНРЈ, Сарајево, 1950, стр 12 (Према: С. Јашаревић, Решавање радних спорова мирним путем у теорији и пракси, докторска дисертација, Правни факултет у Новом Саду, 2000, стр. 203).

Б. Лубарда, Радно право, расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Правни факултет, Београд,

Б. Лубарда, Решавање колективних радних спорова, Правни факултет, Београд, 1999,.

Б. Шундерић, О радном спору, Анали Правног факултета, Београд, бр.1-3/91,

В. Брајић, Радно право, Савремена администрација, Београд, 2001,

Д. Паравина, Радно право, Службени гласник, Београд, 1998, стр. 160.

Ж. Кулић, Индустијски односи, ПФМУ, Београд, 2007,

Закон о мирном решавању радних спорова, Сл. гласник РС бр. 125/04, 104/09, 50/18.

Закон о парничном поступку, Службени гласник РС, бр. 72/11, 49/13 - УС, 74/13 УС, 55/14, 87/18, 18/20,

Закон о раду, Сл. гласник РС, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС.

Закон о уређењу судова, Службени гласник РС, бр. 116/2008, 104/2009, 101/2010, 31/2011, 78/2011, 101/2011, 101/2013, 106/2015, 40/2015, 13/2016, 108/2016, 113/2017, 65/2018, 87/2018 и 88/2018

Законом о спречавању злостављања на раду, Сл. гласник РС бр. 36/10.

И. Лазовић, М. Радивојевић, Допринос МОР мирном решавању радних спорова, УРПСО, 2019,

И. Лазовић, Мирно решавање, као алтернатива судском решавању радних спорова, Правни живот, 2022.

И. Лазовић, Право на мирно решавање радних спорова, Правни живот, Копаоник, 2017,

И. Лазовић, Уређивање етичког поступања, Правни живот, Копаоничка школа, 2019,

П. Јовановић, Радно право, Службени гласник, Београд, 2000, стр. 373.

Р. Брковић, Радни суд, ПФ Крагујевац, 2003. стр. 25).

С. Јашаревић, Решавање радних спорова мирним путем у теорији и пракси, докторска дисертација, Правни факултет у Новом Саду, 2000,

ENGLISH VERSION OF THE MANUAL

The Republic Agency for the Peaceful Settlement of Labor Disputes

The Republic Agency for the Peaceful Settlement of Labor Disputes was established by the Law on the Peaceful Settlement of Labor Disputes ("Official Gazette of the RS" 125/04, 104/09 and 50/18), as a special organization in the state administration of the Republic of Serbia in charge of settling individual and collective labor disputes. The agency is the first specialized public institution that deals with labor disputes.

Responsibilities

In cases of individual labor disputes, disputes regarding termination of employment contract, working hours; exercising the right to annual leave; remuneration/salary payments, remuneration/salary compensations and minimum wages in accordance with the law; payments of compensation for meals during work, for commuting to and from work, annual leave allowance and other compensation of expenses in accordance with the law; payments of severance pay upon retirement, jubilee awards and other benefits in accordance with the law; cases of discrimination and harassment at work.

In the cases of collective labor disputes, disputes relating to the conclusion and/or amendment of a collective agreement; administration of collective agreements as a whole or of its individual provisions; application of a general document regulating the rights, obligations and responsibilities of employees, employers and trade unions; exercising the right to organize and act as a trade union and exercising the right to determine the representativeness of the trade union with the employer; strike; exercising the right to information, consultation of employees and their participation in the management, in accordance with the law; determining the minimum work process, in accordance with the law.

Mission

To provide for labor and legal certainty, improve social dialogue, harmonize relations among social partners.

Goals

Free and efficient access to justice, in which the parties end the dispute within 30 days, in a professionally conducted procedure.

To take some burden off the courts, which will enable a fair trial within a reasonable time, as one of the conditions for joining the EU, which is also in the interest of the citizens of Serbia.

To improve social dialogue, with the assistance of an impartial and professional conciliator, who helps the social partners to concord mutual relations and reach a solution acceptable to all.

To prevent and reduce of the number of strikes, which is achieved through active, quality and timely cooperation of the Agency with the social partners, in order to overcome the issues.

Vision

The leading institution for concordance of labor relations and guardian of social peace and the right to decent work.

Initiation of the procedure

The proceedings before the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes shall be initiated by the **Motion for the Initiation of the Procedure** that contains the information on the Proposer, information on the other party in the procedure and subject of dispute.

The Motion for the Initiation of the Procedure shall be filed to the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes personally, by post, or via electronic mail to a contact stated at the website homepage.

Upon the receipt, the Agency shall submit the Motion with accompanying letter and documents to the other party inviting it to declare within 5 working days, whether it accepts the Proposal.

If the other party accepts the Proposal, the procedure is initiated under the Decision. Parties to the dispute can select conciliator and arbiter from the **Directory of conciliators and arbiters**. If the parties are unable to agree on the conciliator or arbiter, the Agency Director shall appoint one.

In case that the other party in the procedure rejects the Proposal or fails to answer, the procedure shall be closed by the decision on closure of the procedure.

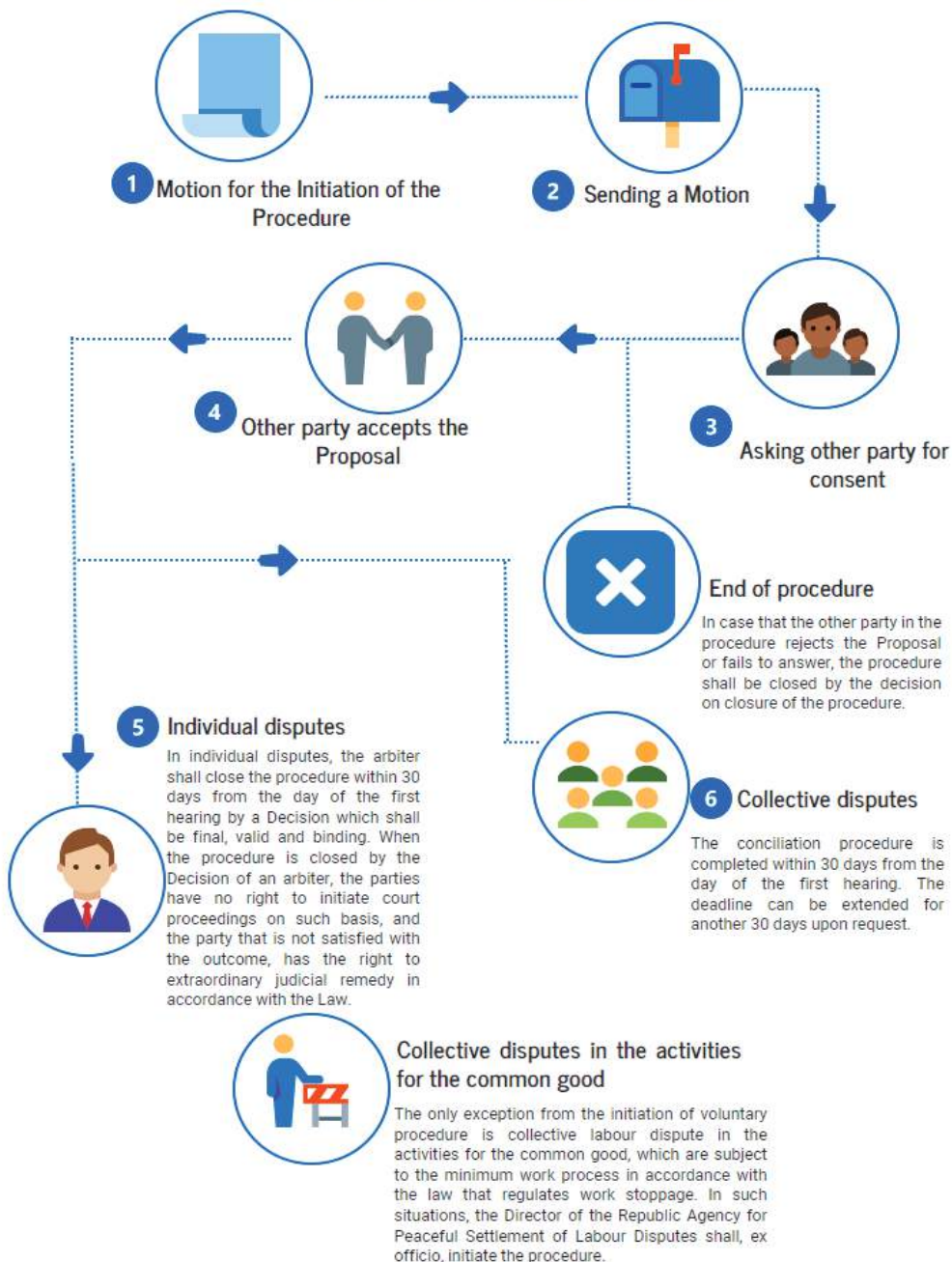
In individual disputes, the arbiter shall close the procedure by a **Decision** which shall be final, valid and binding (there is no possibility of appeal and it is binding upon both parties – it might be enforced). When the procedure is closed by the Decision of an arbiter, the parties have no right to initiate court proceedings on such basis, and the party that is not satisfied with the outcome, has the right to extraordinary judicial remedy in accordance with the Law.

In collective labour disputes, if an agreement is reached in connection with the subject matter of dispute, the Conciliation Panel (comprised of parties to the dispute and conciliator) shall adopt the **Recommendation** on dispute resolution. The conciliator, at the request of one of the parties, may give the recommendation. The parties to the dispute may conclude an agreement on the settlement of the dispute on the basis of recommendations. If the subject matter of the dispute is collective agreement, the agreement becomes the basis for the conclusion, modification and/or amendment of the collective agreement

The only exception from the initiation of voluntary procedure is collective labour dispute in the activities for the common good, which are subject to the minimum work process in accordance with the law that regulates work stoppage. In such situations, the Director of the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes shall, ex officio, initiate the procedure.



INITIATION OF PROCEEDINGS



STRIKE

What is strike?

Strike shall mean an interruption of work organized by employees for the purpose of protecting their professional and economic interests regarding the labour. Employees shall decide freely on their participation in strike.

A strike may be organized within an enterprise or other legal entity or a part of that legal entity and within a physical entity that performs economic or other business activity or service (hereinafter: the employer) or within a branch and business activity, or as a general strike.

A strike may also be organized as a strike of warning. A strike of warning may last one hour at the most.

The decision to go on strike and strike of warning within the employer shall be made by majority of the employees or by the body of Trade Union defined by General act of the Trade Union.

The decision to go on strike within a branch and business activity, shall be made by a competent authority of the trade union in the republic.

The decision to go on general strike shall be made by the highest competent authority of the trade union in the republic.

The decision to go on strike shall determine: requests of the employees; time of strike commencement; location of strike if the strike is manifested by gathering of employees and strike committee, which represents the interests of employees and runs the strike in their name''. (Articles 2-5 of the Law on Strike Action, Official Gazette of the FRY'', No. 29/96 and ''Official Gazette of the Republic of Serbia'', No. 101/2005 – other law)

When is the strike lawful?

The strike committee shall be obliged to announce a strike by submitting a decision on going on strike to the employer, no later than five days prior to a day set for strike commencement, or 24 hours prior to commencement of the strike of warning, unless another deadline is determined by this Law.

The decision of the employees to start a strike action in a branch or business activity, or general strike shall be submitted to a competent body of the corresponding association of employers, the founder and the competent state authority.

If a strike is manifested by gathering of employees, the gathering location of participants in the strike cannot be outside the business – work premises, or outside the area of business premises of the employees who go on strike.

A strike committee and employees who participate in strike shall be obliged to organize and run a strike in a manner that shall not jeopardize safety of persons and

property and health of people, and which shall prevent infliction of immediate material damage and that shall enable continuation of work upon the termination of strike.

A strike committee and employees who participate in strike shall not prevent the employer to use the assets and to dispose of the assets that are used for business activity performance.

A strike committee and employees who participate in a strike shall not prevent the employees, who do not participate in the strike, from working. (Article 5 and Article 7 of the Law on Strike Action).

What is the role of the Republic agency for peaceful settlement of labour disputes in strike settlement disputes?

The Agency shall, ex officio, be involved in the settlement of disputes caused by the strike within the employer who is obliged to enable minimum work process (Articles 9 and 10) (Articles 18 and 19 of the Law on Amicable Resolution of Labour Disputes ('Official Gazette of the RS', No. 125 from November 22th 2004, 104/09).

Otherwise, the Agency shall be involved with the consent of the parties in dispute (Article 5 – Voluntary approach).

Conciliation is the process of harmonization of requests of workers in strike and employer's capacities, before the Committee comprised of Trade Union and Strike Committee representatives, employer and a conciliator who is the chairman of the Committee. Goal of the procedure is to achieve agreement of the Committee members who give a written recommendation on how to resolve a dispute to the parties in dispute. If Committee representatives disagree, conciliator shall make the Recommendation.

The Recommendation shall not be binding for parties in dispute.

Is the participation of the Republic agency for peaceful settlement of labour disputes binding upon the parties to terminate the strike during the conciliation?

A strike shall terminate by mutual agreement of the parties in dispute or by a decision made by the trade union, i.e. the majority of the employees on strike termination.

For each new strike, participants in the strike shall be obliged to submit a new Decision on strike (Article 8 of the Law on Strike Action).

According to the aforementioned, it is not obligatory to terminate the strike during conciliation, though it is in the spirit of amicable dispute settlement. The law does not stipulate 'strike freeze' during bargaining and the strike that was once terminated, cannot be continued, regardless of the fact that strike requests remained the same.

MOBBING

According to the law on prevention of harassment at the workplace, what is mobbing?

''Harassment, pursuant to this Law, shall include any active or passive conduct at work or related to work against an employee or group of employees, which recurs, aiming at or representing violation of dignity, reputation, personal and professional integrity, health, or the employee's position and which causes fear or creates an unfriendly, humiliating or offensive environment, aggravates the working conditions or results in isolation of the employee or leads the employee to terminate the contract of employment or another type of contract upon his own initiative.

(Article 6 of the Law on prevention of harassment at the workplace, ''Official Gazette of the Republic of Serbia'', No. 36 as of May 28th 2010).

How to identify mobbing?

- Disrupted communication: intentional prevention of the employee to state his/her opinion, being yelled at, being threatened, insulted and any type of similar behaviour.
- Disrupted interpersonal relations: being isolated, ignored, being deprived of work equipment, blocked communication, withholding the information and the like.
- Attack on personal dignity: comments on personal life of the employee, backbiting, insulting and the like.
- Violation of professional integrity: unjustified criticism and control, undermining of work results, giving tasks that are below the level of knowledge and experience of the employee, inadequate deadlines, exclusion from professional and educational programmes and the like.
- Deliberate health impairment: creation of stressful situations, being threatened with dismissal and the like.
- sexual harassment – sexist comments, unwanted physical contacts, promotion or demotion that depends on the acceptance of sexual offers.

(Article 12 of the Rulebook on Rules of Conduct of the Employer and Employees Concerning the Prevention and Protection from Harassment at the workplace, ''Official Gazette of the Republic of Serbia'', 62/10).

How to protect yourself against mobbing?

In the internal procedure of the employer, under the Law on Prevention of Harassment at Workplace (Articles 13 – 30) and in the procedure before the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Dispute, under the Law on Amicable Resolution of Labour Disputes, in arbitration, which shall establish the existence of mobbing and define the measures for the normalization of such condition.

What is the abuse of right to protection and how is it established and sanctioned?

„In terms of the present law, the abuse of right to protection against harassment is committed by an employee who was aware or must have been aware that there were no reasonable grounds for initiation of the procedure for protection against harassment, but has nevertheless initiated or caused the initiation of such procedure with the aim to acquire material or non-material gain for himself/herself or other person or inflict damage to the other party “ (Article 11 and Article 23)

In the event that mediation procedure fails and there is a reasonable doubt that the harassment has been committed or that the right to protection against harassment has been abused, the employer is obliged to initiate the procedure to establish the responsibility of the employee for the violation of work discipline or the violation of work duty, in accordance with the law.

The sanctions are: reprimand, suspension from work from four to 30 working days without entitlement to salary compensation, permanent transfer to another work environment or a job position – for the performance of the same or different tasks, in accordance with the law (Labour Law). Since the Labour Law does not define the procedure in which the violation of work discipline can be established, this is left to the discretion of the employer. For the purposes of legal security of the employees, the procedure for the establishment of work discipline should be defined in a separate act.

What are the experiences of the agency in the resolution of disputes in connection with mobbing?

Since the Law on Prevention of Harassment at Workplace came into force, the most proposals that the Agency has received have been to initiate the procedure of individual labour disputes in connection with mobbing. A good indicator is the fact that in the first 2 months of 2015, all 20 Proposals related to mobbing. The consent of the employer is obtained in 1/5 of the proposals, which is proportionate to the consent obtained in other labour disputes.

It will be interesting to note that mobbing was established in 30% of the cases, whereas 50% related to the violation of other employment rights and 20% were suspected abuse of right to protection.

In accordance with the scope of work, and after comprehensive analysis of the situation in the field of labour relations, the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes introduces a new service SOS MOBBING.

This service is a joint project of the Ministry of Labour, Employment, Veteran and Social Affairs and the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes. It has arisen as a result of insufficient awareness of both the employees and employers regarding the provisions of the Law on Prevention of Abuse at Work (“Official Gazette of RS” no. 36/2010). Although the Law has been in use for almost six years, it has been shown that employees and employers, despite clearly determined codes of conduct, which are regulated by the Regulations on the rules of conduct of employers and employees regarding the prevention and protection from harassment at work

(“Official Gazette of RS” no. 62/2010), do not have all the necessary information on this.

Raising awareness and knowledge about prevention and protection from abuse at work, following clear rules of the legislature, mutually acceptable effects will be accomplished that will contribute to a better working environment, greater employee productivity and, consequently, better performance and higher profits for employers.

By calling the toll-free number 0800-300-601 and selecting the appropriate push-button from 1 to 5, people will get accurate information about what mobbing is and what actions it implies, which models of protection from mobbing are there in the legal system of the Republic of Serbia, i.e. more information about mandatory mediation procedure with the employers, the court proceedings and proceedings before the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes. Pressing 0 provides for the possibility to discuss the situation in direct communication with the legal department of the Agency.

Best practices manual for peaceful settlement of labour disputes.
Collective labour disputes
CASE STUDY no. 1

Who was involved

This case study analyses the role of the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes of the Republic of Serbia in the process of conciliation in a collective labour dispute between the employer, the Health Centre, the Basic organization of the Trade Union ‘Nezavisnost’, the petitioner, the Municipality as the founder of the Health Centre and the Trade Union of employees in Health and Social Care of the Health Centre.

The Subject of the Dispute

The subject of the dispute is challenging the right to collective negotiation to the Basic organization of the Trade Union ‘Nezavisnost’ in the process of concluding a new collective agreement of the employer – Health Centre. As the reason for challenging the right to collective negotiation to the Trade Union, the employer stresses the lack of representation of the Trade Union ‘Nezavisnost’.

All the memos from the president of “Nezavisnost” Trade Union, addressed to the employer, the director of the Health Centre and the founder – the President of the Municipality, to allow the Union to participate in negotiations on the conclusion of the collective agreement, remained unresolved and ignored. The employer and founder kept asking for new evidence on representation of the ‘Nezavisnost’ Trade Union and did not allow them to participate in negotiating and concluding the collective agreement. The subject of the dispute is to determine the representation of the Trade Union and the right to participate in the conclusion of the collective agreement.

How the Arbiter was included

The president of the Trade Union ‘Nezavisnost’ was the main initiator for starting negotiations for signing of the collective agreement, but the employer – the Health Centre challenged the representative of the Union and therefore prevented the Union representatives from taking part in meetings and negotiations on the conclusion of a new collective agreement. The president of the Trade Union ‘Nezavisnost’ requested assistance from the Republic Agency for a peaceful settlement of the collective labour dispute and sent a proposal with which the parties to the dispute agreed. The Agency immediately acted upon the submitted proposal and appointed a conciliator.

The Potential Impact of the Dispute

The president of the Trade Union ‘Nezavisnost’ remained on the proposal that the Union should have representation and the right to participate in the negotiation and conclusion of the Collective Agreement. The employer and the founder continued to challenge the Union’s right to representation, and the Health Centre’s Trade Union of Employees in Health and Social Protection supported such an attitude as well.

Short Review of the Conciliation Proceeding

The President of the Union sent a proposal to The Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes to appoint a conciliator who will assist the parties to the collective dispute, with the aim of concluding a Dispute Resolution Agreement.

The director of the Agency made a decision on appointing a conciliator, with which all the parties to the dispute agreed.

The procedure, in which all the parties to the dispute participated, was held in the premises of the employer. The procedure was public, in the presence of a certain number of employees, with due respect for the order. After forming the Conciliation Committee, the conciliation procedure started with presenting of the necessary evidence, by inspecting the complete documentation required by the conciliator for resolving the collective labour dispute. There were no separate conversations with the Committee members.

The conciliator determined the number of employees in the Health Centre by inspecting the personnel records. There are 324 employees, 306 of them employed on full-time basis, and 18 for a definite period. None of the board members challenged the authenticity of the data and documents and the employer’s confirmation of the number of employees. The president of the Trade Union of Employees in Health and Social Protection was legitimized in this procedure by a document, a Decision on determining representation.

During the hearing and the discussion, the president of the Trade Union ‘Nezavisnost’ pointed out that despite the submitted material evidence: the Resolution on the representative from the Ministry of Labour and Social Policy and the Membership Application for membership in the Trade Union, they challenged the representative of the Union with the explanation that these documents were not sufficient.

The employer disputed the statement of the president of the Trade Union 'Nezavisnost', pointing out that until the hearing in the presence of a conciliator, he never presented the employer with these two documents on the basis of which the representation of the Trade Union 'Nezavisnost' was established. At the very discussion, the president of the Trade Union 'Nezavisnost' handed over the documents to the conciliator. The conciliator then inspected the original documents, and enclosed photocopies of documents to the files.

Given all the evidence presented, the Employer and the Founder did not have any objections. With the help of the conciliator, they established the text of the Recommendation, which gives the Trade Union 'Nezavisnost' the right to representation and the right to collective negotiation in the process of concluding the Collective Agreement.

After signing the Recommendation, a Dispute Resolution Agreement was drafted and signed by all members of the Committee with no objection.

The Outcome of the Conciliation

With the participation of the Republic Agency for Peaceful Settlement of the Collective Labour Dispute, the Agreement on peaceful settlement of the dispute was concluded quickly, without costs, efficiently, impartially, in two discussions (in a period of 15 days) before the Conciliation Committee of 4 representatives. The result of the procedure was the conclusion of the Collective Agreement to the employees' satisfaction, the consent of the Founder, the Employer, the Trade Union "Nezavisnost" and the Trade Union of Employees in Health and Social Protection.

CASE STUDY no. 2

The Participants in the Dispute

In this collective dispute, the participants to the dispute are the Ministry of Justice as an employer on the one side and the Trade Union Organization of Judicial Bodies of Serbia – SOPOS as a representative trade union on the other, on whose proposal a collective dispute has been initiated.

The Subject of the Dispute

The Government of the Republic of Serbia and the representative trade unions for the territory of the Republic of Serbia – the Trade Union of the Serbian Administration, the Trade Union of Administration of Justice of Serbia and the Trade Union Organization of Judicial Bodies of Serbia – SOPOS concluded the Special Collective Agreement for State Authorities published in the 'Official Gazette of the RS' no. 25/2015 from 13 March 2015.

During the course of two years, since the day said Agreement was concluded until today, the employer – the Ministry of Justice did not adhere to and implement the numerous provisions of the Special Collective Agreement, due to the lack of funds in

the budget of the Republic of Serbia. Since the Law on the Budget of the Republic of Serbia did not provide funds for the realization of many rights of employees in the judicial administration, the provisions of this Special Collective Agreement were derogated by the provisions of the Law on the Budget of the Republic of Serbia.

Solving the issues arising from the application or non-application of the Special Collective Agreement for State Authorities relates to:

- the insurance of employees i.e. the obligation of the employer, not currently observed by the employer, to negotiate and obtain the consent of the representative trade union prior to the public procurement for the conclusion of the insurance contract;
- including representative trade unions in negotiations in the process of making draft budget regarding the basis for calculation and payment of salaries, all in order to improve the material position of employees and to regulate salaries and other incomes on unique principles;
- default of the obligation of the Committee for Monitoring the Application of the Collective Agreement to consider at least once every three months the current issues related to the material and social situation of the employees, the mutual relations between the representative unions and the employer, the need to amend the Agreement, the practice and the opinion regarding the implementation of the Agreement and to make a record on the considered issues and submit it to the signatories of the contract;
- not providing New Year's presents for children, i.e. gift certificates in cash in value up to non-taxable amount and not paying the single annual reward on Statehood Day of the Republic of Serbia;
- not submitting notices or opinions on the implementation of the laws and bylaws that make impact on the material, economic and social status of employees;
- opinions and interpretations of the provisions of the Special Collective Agreement relating to the 'attachment bonus' and 'field bonus' of the court executors;
- the employer's obligation to request the opinion of the representative trade unions in the procedure of passing the law or bylaws that are not considered at the Social Economic Council and which regulate the rights of the employees, and provide the notices or the opinions on the application of laws and bylaws.

How the Arbiter was Included

There had been attempts of direct negotiations with the Government and the Ministry of Justice which failed. As one of the signatories, the Trade Union Organization of Judicial Bodies of Serbia – SOPOS submitted a proposal to the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes, in order to resolve this collective dispute. The Ministry of Justice gave its consent to resolve this dispute peacefully, the acting conciliator was appointed, after which the case was taken over for further processing.

Short Review of the Proceeding

The procedure of peaceful settlement of this collective dispute was conducted and concluded according to the rules regulated by the law in question. At the first discussion, a Conciliation Committee was formed, from one representative of each party to the dispute and a conciliator as a chairman. Both discussions were held in a fair atmosphere, with a proactive approach by both parties to the dispute and with a strong desire to resolve most of the disputable issues, with the constant emphasis that the cooperation and communication of the participants to the dispute in the work was excellent. The role of the conciliator during both discussions was directed at further encouraging the parties to the dispute to contribute with their behaviours and activities to a mutually acceptable way of resolving this collective dispute. There was no need for holding separate meetings in order to collect information and data from representatives of the parties to the dispute.

The discussions were constructive and the conciliator took into account all the suggestions, proposals and opinions of the parties to the dispute. He also prepared a proposal of the text of the recommendation, previously agreed among the parties to the dispute, regarding all the doubts and disputable points.

The Outcome of the Procedure

At the second discussion, the Conciliation Committee made a Recommendation on the manner of resolving the collective labour dispute. It was especially taken into account that by applying it, it is ensured and contributed the consistent application of the legal provisions and provisions of the Special Collective Agreement for state authorities. It appreciates, on the one hand, the need for preserving the material and the social position of the employees in the judicial bodies, as well as the legal financial limitations and opportunities of the employer to fully understand and meet the demands of the representative trade union, on the other. It was recommended that the parties to the dispute, after accepting the recommendation, conclude the Agreement on the settlement of the dispute.

CASE STUDY no. 3

The Participants in the Dispute

This case study analyses the role of the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes in the process of negotiating – harmonizing the text of the collective agreement with the employer in order to conclude it, between the Employer and several unions of Public Enterprise X, who, along with the active participation of the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes, continued after the adoption of the current Labour Law.

Employer-the Public Enterprise X (hereinafter the Employer), several unions of the PEs, harmonization of the text of the proposal of the collective agreement with the employer in order to conclude the same, complex negotiations of the parties to the

dispute in the process of harmonization, time pressure, reputation and contribution of the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour disputes in the procedure and positive experience of the parties in negotiations.

The Subject of the Dispute

The employer and the Trade Unions of PE X disputed over the content of a large number of the articles in the text of the Collective Agreement. The Employer presented the Agreement as the initial proposal of the text of the Collective Agreement, in particular about the amendments to the Labour Law regarding the application and calculation of years of service with the Employer.

In order to conclude the collective agreement with the relevant Ministry of Trade, Tourism and Telecommunications, it was necessary for the employer and trade unions to agree on the text of the proposal of the Collective Agreement and to continue with the further procedure of concluding the collective agreement with the relevant Ministry with the agreed proposal.

How the Arbiter was Included

After a long period of negotiation between the Employer and the Trade Union of the PE X, the proposal was sent to the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes to appoint a conciliator. The conciliator would assist the parties in the negotiation process in order to resolve the disputed articles of the text of the Collective Agreement of the Employer and to harmonize them with the current, amended Regulations.

Therefore, the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes and the acting conciliator, although formally invited to take part in the conciliation procedure between the Employer and the Trade Union of the PE, actually participated in the mentioned negotiations as an expert adviser who would contribute to the harmonization of a number of disputed articles of the proposed text of the Collective Agreement.

Short Review of the Procedure

After the submission of the proposal, the first of the two meetings was scheduled in a very short time and held in the premises of the Employer.

Those meetings were very informative and lasted for more than 6 hours without a break. The parties to the dispute, despite different attitudes regarding the text of the Collective Agreement, showed extremely good communication both with each other and with the conciliator, as well as the desire to end the long-term negotiations as soon as possible.

Separate meetings with parties to the procedure on the most disputed points of the Collective Agreement were also held. One of the especially disputed issues between the Employer and one of the trade unions was an article of the Collective Agreement concerning calculation of years of service.

Namely, during the formation of the PE, a number of the employees was taken over from the company 'A'. The Trade Union advocated the viewpoint that this number of the employees who were taken over from the company 'A' should have years of service calculated in a percentage higher than the proportion of employees employed by the Employer not taken over from 'A'.

After holding separate meetings with the parties in the negotiation process, the Trade Union nevertheless gave up on such a viewpoint, and that article of the Collective Agreement was finally harmonized.

The Outcome of the Procedure

The outcome of the negotiation procedure with the Employer brought about the conclusion of long negotiations among the parties before the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes was included in the negotiation process. The main outcome was the harmonized text of the Proposal of the Collective Agreement between the employer and all trade unions who participated in the said negotiations and introducing a harmonized text before the relevant Ministry in order to conclude it.

Since the negotiating parties had been trying to harmonize the text of the proposal of a Collective Agreement for almost two years before including the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes in the negotiation process, there had been a real possibility of negative consequences for the Employer, including the possibility of a strike.

Individual labour disputes CASE STUDY no. 1

The Participants in the Dispute

An individual labour dispute was initiated in order to determine the entitlement to the reimbursement of commuting expenses at the proposal of the claimant – the employee, with which the employer – the Institute agreed.

The parties to this individual labour dispute are:

- The employee;
- The employer – the Institute.

This study analyses the role of the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes in the process of resolving the individual labour dispute, which arose between the employee and the employer, regarding the reimbursement of commuting expenses.

The Subject of the Dispute

The subject of this individual labour dispute is determining the entitlement to the reimbursement of commuting expenses.

How was the Arbiter included

With the decision of the Director of the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes dated 18 December 2015, Danka Jaćimovic was appointed for the arbiter in this case.

Short Review of the Procedure

The arbiter held three public debates in the premises of the employer, attended by the employee and the attorneys of the employer.

The employee submitted the Proposal for the initiation of an individual labour dispute to the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes, in order to determine the entitlement to the reimbursement of commuting expenses for the period from April 2013 to November 2015. At the public hearings, the parties agreed that the actual period is from May 2013 to November 2015, during which the employee was not given commuting expenses.

The attorneys of the employer explained that there was no basis for paying the reimbursement of commuting expenses to the employee for the period from May 2013 to November 2015, since the General Act of the employer does not regulate the reimbursement of commuting expenses for the territory outside the municipalities of the City where the employee resides, because the employer only provides transport within the territory of the municipalities of the City.

The Arbiter determined that there were the Regulations on the Compensation of Staff Costs of the Institute as of 21 April 2005, which established the entitlement to the reimbursement of commuting expenses for employees from the place of residence to the place of employment. The Regulations were amended by the Decision of the Board of Directors from 4 April 2013 and the Decision of the Board of Directors from 26 August 2013 so that the employee was not granted the entitlement to the reimbursement of commuting expenses (from home to work), but partly, on the territory of the municipalities of the City where the employer organized his own transport, while outside the territory of the municipalities of the City, the employee was not entitled to reimbursement. The new Regulations on the reimbursement of staff expenses at the Institute determines the entitlement to reimbursement of commuting expenses of the employees, so that the employees, from the date of entry into force of this Regulation (from December 2015), will be entitled to reimbursement of commuting expenses, namely from the place of employment to the place of residence.

The arbiter established that:

– The employer did not pay to employee the reimbursement of commuting expenses for the period from May 2013 to November 2015, upon which the employee and attorneys of the employer agreed;

– The employee was present at work based on the record of working hours for the period from May 2013 to November 2015;

– The employee had commuting expenses as evidenced by monthly and single tickets delivered in the amount of the price on the submitted tickets (single and monthly) for the period from May 2013 to November 2015. The price of monthly and single tickets did not change for the specified period.

Pursuant to Article 118, paragraph 1, item 1 and Article 9, paragraph 1 of the Labor Law (‘Official Gazette of the Republic of Serbia’ No. 25 / 05,61 / 05, 54/09, 32/13 and 75/14), the employee is entitled to the reimbursement of commuting expenses, and the General Legal Act of the employer determines unfavourable work conditions. In accordance with the above stated, the decision was made that the employee is entitled to the reimbursement of commuting expenses.

The Outcome of the Procedure

The arbiter made a decision in the procedure of an individual labour dispute between the employee and the employer. The decision established the employee’s entitlement to the reimbursement of commuting expenses, by evaluating the provisions of the Labour Law and especially referring to the employee’s right, based on Article 118 and having in mind Article 9 of the Labour Law. Pursuant to the Labour Law the employee is entitled to the reimbursement of commuting expenses, therefore, the General Legal Act cannot provide working conditions, which are less favourable for the employee than the conditions determined by the Law. If this is the case, the provisions of the Law shall apply.

CASE STUDY no. 2

The Participants in the Dispute

The participants in the dispute were a group of 10 employees of the Health Centre, as the claimants and the Health Centre – as the respondent.

The Subject of the Dispute

The subject of the dispute was determining of the entitlement to jubilee awards and the payment thereof.

How the Arbiter was included

At the proposal of the employees, with the written consent of the employer, an individual labour dispute was initiated between the parties to the dispute: a group of 10 claimants, all employees of the Health Centre and the employer – the Health Centre, in order to determine and pay the jubilee awards.

Since the parties to the dispute had not agreed on the arbiter, the one was appointed by a decision of the director of the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes pursuant to the provisions of Article 12 paragraph 2 of the Law on the Peaceful Settlement of Labour Disputes ('Official Gazette of RS', No. 125/04 and 104/09).

Upon being appointed as the acting arbiter and taking over the case, the arbiter had, without delay, determined the place, date and time of the public hearing, after having spoken with the parties over the telephone. The public hearing was held in the employer's premises, in the presence of the parties to the dispute, and ended the same day as it commenced.

Short Review of the Procedure

The public hearing was held in the employer's premises in the presence of three and absence of seven duly invited claimants on the one side, and the legal representative of the employer on the other. It ended on the same day as it commenced. Based on the inspection of the relevant documents from the personal files of the claimants, and specifically their employment records, the list of employees of the Health Centre of dental health care for the jubilee awards for the length of service, the previous written statements of the employer given at arbiter's claim, and on the basis of concurrent statements of the parties to the dispute, the arbiter established the following:

- that six out of the ten claimants have the required length of service spent in labour relations and thus fulfilled the condition for exercising the right to the jubilee awards, and that the employer, on the basis of the jubilee award right, paid only a part of the corresponding amount to some of them, while he did not pay any amount to the others;
- that the two claimants obtained the right to jubilee awards during the disputed period for 30 and 20 years of work spent in labour relation respectively and that they were paid full amounts of jubilee awards by applying the provisions of Article 60 of the Work Regulations, valid at the time when the claimants were entitled to jubilee awards;
- that the two claimants, even though they signed a Petition to initiate the procedure of the peaceful settlement of labour dispute, not only did not acquire the right to jubilee awards, and did not request establishing the rights to jubilee awards and payment of the appropriate amounts, but they also signed the proposal with the aim to support other claimants who have the rights to jubilee awards and who have not been paid the amount that belongs to them under that right;
- that the jubilee awards for the disputed period were not paid in full amounts or partially to the employees of dental service, and that they were paid to other employees in other organizational units of the employer. According to the statement of the director of the employer, this is because National Health Insurance Fund specifically provided and allocated funds for the payment of jubilee awards to all the employees, except for employees in the dental service.

The Applicable Law and Outcome of the Procedure

Based on the conducted evidence procedure and the established factual situation, by applying the relevant law in the following provisions:

a) of Article 60 of the Employer's Work Regulations, which established that the employer can provide a jubilee award to an employee for the years of service in the Health Centre (paragraph 1), that in terms of paragraph 1 of this Article, jubilee awards are considered 10, 20 and 30 years of work (paragraph 2) and that the amount of the jubilee award is determined by the Director of the Health Centre in accordance with the available funds (paragraph 3);

b) of Article 107, paragraph 5 of the Special Collective Agreement for health facilities founded by the Republic of Serbia ('Official Gazette of the RS', No. 36/10 and 42/10), which also applies to the employer in this dispute in accordance with the provisions of Article 1 of the Decision on the Application of Special Collective Agreement for health facilities founded by the Republic of Serbia and applies to all the employers who perform healthcare activity or certain healthcare activities ('Official Gazette of RS' No. 42/10). It has been established that the employer is obliged to pay an employee a jubilee award in the amount of 1) 50% of the average salary in the commercial sector in the Republic of Serbia – for 10 years of work spent in employment relation; 2) one average salary in the commercial sector in the Republic of Serbia – for 20 years of work spent in employment relation; 3) one and a half average salary in the commercial sector in the Republic of Serbia – for 30 years of work spent in employment relation; 4) two average salaries in the commercial sector in the Republic of Serbia – for 35 years of work spent in employment relation;

c) of Article 28 of the 2009 Law on the Budget of the Republic of Serbia ('Official Gazette of the Republic of Serbia', No. 120/08 and 31/09), which, among other things, determined that in the budget year 2009, jubilee awards provided by special and individual collective agreements will not be calculated and paid for direct and indirect beneficiaries of the budget funds of the Republic of Serbia, the local government budget and organizations of compulsory social insurance and their users;

d) of Article 15 of the Law on the Budget of the Republic of Serbia for 2010 ('Official Gazette of the Republic of Serbia', No. 107/09 and 91/10) which, among other things, determined that in the budget year 2010, jubilee awards provided by special and individual collective agreements will not be calculated and paid for direct and indirect beneficiaries of the budget funds of the Republic of Serbia, the local government budget and organizations for compulsory social insurance;

e) of Article 13, paragraph 2 of the Law on the Budget of the Republic of Serbia for 2011 ('Official Gazette of the Republic of Serbia' No. 101/10 and 78/11) which, among other things, determined that in the year 2011, the jubilee awards will be calculated and paid to the beneficiaries referred to in paragraph 1 of this Article who have fulfilled the conditions for exercising this right in 2009 and 2010 based on the records of employees in specified years;

f) of Article 13 paragraph 1 of the Law on the Budget of the Republic of Serbia for 2012 ('Official Gazette of the Republic of Serbia' No. 111/11) which, among other things, determined that in the budget year 2012, jubilee awards will be calculated and paid to the employees who acquired this right in 2012,

the arbiter determined that:

-in accordance with the provisions of Article 107, paragraph 5 of the Special Collective Agreement for Health Institutions founded by the Republic of Serbia, Article 13 paragraph 2 of the Law on the Budget of the Republic of Serbia for 2011 and Article 13 paragraph 1 of the Law on the Budget of the Republic Serbia for 2012, the requirements of six claimants were founded and they are entitled to jubilee awards for 10, 20 and 35 years of work spent in employment and the payment of full amounts on that basis (to some of them), i.e. payment of the difference between the paid and the corresponding full amounts of jubilee awards (to the others);

-the requests of two claimants who, by applying the provisions of Article 60 of the Employer's Work Regulations, established the rights to the jubilee awards and were paid the corresponding compensation in full amounts by the employer, are unfounded; and

-the remaining two claimants did not file the claims for violation of the rights, but with the aim of giving some kind of support to other employees who were not paid their jubilee awards, therefore, the labour rights of these claimants were not violated, so that there is not an individual dispute within the meaning of Article 3 paragraph 2 of the Law on Peaceful Settlement of Labour Disputes, and made a decision by which:

1. the right to jubilee awards has been established for six claimants for 10, 20 and 35 years of work spent in employment relation. The employer has the obligation to pay the corresponding full amounts of the jubilee awards to two claimants, and to the remaining four of them to pay the difference between the paid and the corresponding full amount of the jubilee awards, within 8 days from the date of receiving the written notice of the Decision;

2. the requests of two claimants to be paid the amounts higher than the amount acquired by right to the jubilee awards obtained during the disputed period for 30 or 20 years of work spent in employment relationship, were dismissed as unfounded; and

3. the proposal of two claimants for the payment of the jubilee awards was rejected.

CASE STUDY no. 3

The Participants in the Dispute

The participants in the dispute were the employee, as a claimant, on the one side, and the employer – as a respondent, on the other.

The Subject of the Dispute

The subject of the dispute was the annulment of the Decision on termination of the employment (termination of the employment contract).

How Was the Arbiter Included

On the employee's proposal, with the written consent of the employer, an individual labour dispute was initiated between the parties of the dispute.

Since the parties to the dispute had not agreed on the arbiter, the one was appointed by a decision of the director of the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes pursuant to the provision of Article 12 paragraph 2 of the Law on the Peaceful Settlement of Labour Disputes ('Official Gazette of RS', No. 125/04 and 104/09).

Upon being appointed as the acting arbiter and taking over the case, the arbiter had, without delay, determined the place, date and time of the public hearing, after having spoken with the parties over the telephone. The public hearing was held in the employer's premises, in the presence of the parties to the dispute, and ended on the same day as it commenced.

Short Review of the Procedure

In order to determine the factual status of the importance for the solution of this legal matter, the arbiter conducted an evidentiary proceeding at a public hearing. According to the established factual situation, the claimant was employed by the employer for a definite period of time at the workplace of the seller in the employer's market where, on a concrete day at a certain time from the box where the cosmetics were located, she unauthorizedly took the deodorant 'Dove', which she then put away in a refrigerator for fruits and hid it under the shelf, in order to use it later. Based on the above factual situation, which was acknowledged by the claimant, the employer warned the claimant that they had acquired justifiable reasons for terminating the Labour Contract. The claimant duly received the warning. By making an explanation of the warning, the claimant stated that she did not deny taking deodorant, justifying the act by the need to annul unpleasant odours caused by excessive sweating and uncontrolled urinating due to health problems. With the employer's decision, it was established that the employee had her employment as the seller at a supermarket terminated. The employer terminated the employment in accordance with the Labour Contract, due to the violation of the work obligation stipulated in Item 16, subsection 11 of the aforementioned Employment Contract, which consists of unauthorized disposal and

use of employer's possessions. The employee's decision was duly received. In the procedure of termination of the Labour Contract, the opinion of the Trade Union was not requested, since the claimant is not a member of the Union.

Legal Assessment and Outcome of the Procedure

Based on the presented evidence, the careful evaluation of each piece of evidence separately and all the evidence together, as well as the results of the entire procedure, the arbiter established that the proposal of the employee is unfounded. Regarding the legality of the opposed decision from the aspect of the application of substantive law, the arbiter considered that the opposed decision was made in accordance with the provision of Article 179, item 2) of the Labour Law. This established that the employer can cancel an employment contract if there is a justifiable reason relating to the employee's work ability, his behaviour and the employer's needs, if the employee violates his/her work obligation by a general Act or Labour Contract and provision of item 16, sub-item 11 of the Labour Contract, which establishes the termination of the Labour Contract with its cancellation by the employer if the employee causes a violation of the work obligation and the unauthorized disposal and use of employer's possessions. Namely, from the written statements of the employee and the deputy manager in the employer's market, as well as the statement of the claimant submitted at the public hearing held in this procedure, it was undisputed that the claimant took 'Dove' deodorant without permission on the concrete day from the box of the supermarket where the cosmetics were located. Then she took it in the refrigerator for fruits and hid it under the shelf, in order to use it later. In the established factual situation, and based on the fact that the disputed decision contains a factual description of the act of violation of the work obligation that enables its identification or qualification, the factual description of the violation of a work obligation may be submitted under the provision of item 16, sub-item 11 of the Labour Contract. That is, the violation of a work obligation can be qualified as an unauthorized disposal and use of the employer's possessions and the disputed solution is, according to the arbiter's assessment, based on the law.

The arbiter separately estimated the applicant's claim that she had already been punished for the same violation of the work obligation by a reduction in earnings for the certain month, and on that claim, he obtained a monthly evaluation of the employee's performance for that month. On the basis of this it was established that the reduction in earnings was based on the assessment of the employee's performance, within the meaning of Article 6 of the Labour Contract, according to which the salary can be reduced or increased by 30% based on the individual assessment of the employee, and not on the basis of a breach of work obligations. Consequently, the principle that "someone cannot be prosecuted twice for the same matter" was not violated (*ne bis in idem*). The arbiter also evaluated other allegations of the parties in the proceeding, but did not explain them in particular, judging that they did not have the significance of the decisive circumstances and that, therefore, they did not have influence on a different solution to this legal matter.

Based on the conducted evidentiary procedure and the established factual situation, by applying the relevant law, the arbiter considered that the dismissal procedure of the Labour Contract was conducted in accordance with the provisions of Art. 179. to 182, Art. 184 and 185 of the Labour Law ('Official Gazette of the Republic of Serbia' Nos. 24/05, 61/05, 54/09 and 32/13). The arbiter then dismissed as unfounded the proposal of the employee to annul the employer's decision on termination of the employment by terminating the Labour Contract by the employer due to a violation of the work obligation.

LAW ON AMICABLE RESOLUTION OF LABOUR DISPUTES (Official Gazette of RS Nos. 125/04, 104/09, 50/18)

I. BASIC PROVISIONS

1. Scope

Article 1

This law stipulates method and procedure of amicable resolution of collective and individual labour disputes, selection, rights and duties of conciliators and arbiters and other issues relevant for amicable resolution of labour disputes.

The procedure for amicable resolution of labour disputes shall be initiated and conducted in accordance with the Law hereof, unless the ruling in the same dispute has been made in accordance with labour regulations.

2. Main concepts

Article 2

Collective labour dispute (hereinafter: collective dispute), in terms of the Law hereof, shall be a dispute resulting from:

- 1) Conclusion, amendments and/or supplements or implementation of Collective agreement;
- 1a) Implementation of Collective agreement in whole or certain provisions thereof;
- 2) Implementation of general act which regulates the rights, obligations and responsibilities of employees, employers and trade unions;
- 3) Realization of rights of association into trade unions and realization of rights to determine the representativeness of trade unions with employers;
- 4) Strike;
- 5) Realization of rights to be informed, rights to consult and rights of the employees to participate in management, pursuant to this law.
- 5a) Determining the minimum work process, in accordance with law.

General act, in terms of this Law, shall be Labour Rulebook and Agreement between the Employer and Trade Union, pursuant to this Law.

Party to collective dispute shall, in terms of this Law, shall imply employer, trade union, employees or a representative of employees, strike committee, public companies' founder, for-profit corporations founded by a public company, for-profit

corporations and public services founded by the Republic, autonomous province or local self-government unit.

Article 3

Individual labour dispute (hereinafter: individual dispute), in terms of this Law, shall be a dispute on,

- 1) termination of employment contract;
- 2) working hours;
- 3) exercising the right to annual leave;
- 4) payment of salaries/wages, reimbursement of salaries/wages and minimum salaries in accordance with law;
- 5) reimbursement of expenses for meals at work, reimbursement for expenses for commuting to and from work, payment of subsidy for annual leave and reimbursement of other expenses in accordance with law;
- 6) Payment of severance pay upon retirement, payment of jubilee award and other incomes in accordance with law;
- 7) discrimination and workplace harassment

A party in individual dispute, in terms of this Law, shall imply employer and employee except in case referred to in paragraph 1, item 7) of this Article, where the dispute parties are determined in accordance with law (hereinafter: party to the dispute).

Article 4

Conciliation, in terms of the Law hereof, shall be a procedure in which a conciliator assists the parties in collective dispute with the aim to conclude an agreement on dispute resolution or in which a conciliator gives a recommendation to the parties in collective dispute on method of amicable resolution of dispute.

Arbitration, in terms of the Law hereof, shall be a procedure in which an arbiter is resolving on the subject matter of an individual dispute.

3. Basic principles

1) Principle of voluntary participation

Article 5

Participants in conclusion of collective agreement are free to decide voluntarily on participation of conciliator in collective bargaining.

Parties to the dispute are free to decide voluntarily to accede to amicable resolution of dispute, unless it is otherwise stipulated by the Law hereof.

2) Principle of independence and impartiality

Article 6

Conciliator or arbiter shall proceed impartially.

Conciliator or arbiter shall participate in the process of amicable resolution of labour disputes, with an impartiality.

II. REPUBLIC AGENCY FOR PEACEFUL SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES

1. Establishment and scope of activity

Article 7

The Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes shall be established as a special organization (hereinafter: Agency).

Article 8

The Agency shall perform the following duties relating to:

- 1) Amicable resolution of collective and individual labour disputes;
- 2) Selection of conciliators and arbiters;
- 3) Keeping the Directory of conciliators and arbiters (hereinafter: Directory);
- 4) Professional training of conciliators and arbiters;
- 5) Decisions on challenge of conciliators and arbiters;
- 6) Records on procedures of amicable resolution of individual and collective labour disputes;
- 7) Other statutory duties.

2. Agency Director

Article 9

Agency operations shall be managed by the Director.

The Director shall be appointed by the Government of the Republic of Serbia (hereinafter: Government).

III. PROCEDURE ON AMICABLE RESOLUTION OF LABOR DISPUTES

1. Joint provisions

1) Initiating the procedure

Article 10

The procedure of amicable resolution of labour disputes shall be initiated by filing a motion to the Agency.

Parties to the dispute may file jointly or individually.

The motion shall contain in particular:

- 1) Name and address or company name and seat of parties to dispute;
- 2) Subject matter of dispute.

Parties to the dispute shall provide documentation regarding the subject matter of dispute, as well as the names of witnesses, if any.

Article 11

If the motion has been filed by one of the parties to the dispute, the Agency shall submit the motion and documentation to the other party to the dispute inviting such

party to declare, within five working days, whether it accepts amicable resolution of dispute.

2) Appointment of conciliator or arbiter

Article 12

Conciliator or arbiter shall be selected by the parties to the dispute from the Directory, as a joint proposal, or three days after the adoption of an individual proposal, at the latest.

Should the parties to the dispute fail to agree on conciliator or arbiter, the Agency Director shall appoint by the decision.

Article 13

Agency shall submit the motion and documentation regarding the subject matter of dispute to the conciliator or arbiter appointed for the dispute in question.

3) Cost of procedure

Article 14

Each party to the dispute shall bear its own costs of the procedure, except for the cost of conciliator or arbiter.

Article 15

Minister in charge of labour issues shall stipulate in details mode of communication of participants in amicable resolution of labour disputes and the procedure, in accordance with the Law hereof.

2. Collective dispute

1) Participation of conciliators in collective bargaining

Article 16

Participants in collective agreement (hereinafter: participants) may file a motion to the Agency asking for participation of conciliators in collective bargaining in order to provide assistance and prevent dispute from arising.

Participants may file the motion jointly or individually.

If the motion has been filed by one of the participants, the Agency shall submit the motion and documentation to other participants inviting them to state, within three days, whether they agree with participation of the conciliator in collective bargaining.

The motion shall state the type of collective agreement, participants, location and time of bargaining, whereas joint proposal shall state name, family name and address of conciliator, as well.

Article 17

The conciliator in the collective bargaining process shall:

- 1) Attend the bargaining process;
- 2) Indicate proposals that violate legal and other regulations;
- 3) Provide assistance to the participants in order to prevent the occurrence of a dispute.

2) Dispute in activities for the common good

Article 18

Parties to the dispute from Article 2, Paragraph 1, items 1), 1a), 3), 4) and 5a) of the Law hereof, in activities that require minimum service pursuant to the Law which stipulates the right to strike, shall accede to amicable resolution of collective dispute, pursuant to this Law.

Article 19

In activities referred to in Article 18 of the Law hereof, parties to the dispute shall file a motion not later than three working days after the dispute has arisen, pursuant to the Law hereof.

If the parties to the dispute fail to file a motion, the Agency Director shall, *ex officio*, initiate the conciliation procedure and shall appoint the conciliator from the Directory.

3) Conciliation body

Article 20

The conciliation procedure in a collective agreement shall be led before the Conciliation Panel (hereinafter: Panel).

The Panel shall be composed of one representative of each of the parties to the dispute and conciliator.

4) Conciliation procedure

Article 21

Conciliator shall schedule a hearing not later than three working days after receipt of the motion and documents on the subject of dispute. He shall notify the parties to dispute accordingly.

Parties to the dispute shall designate their respective representative on the Panel and notify the conciliator accordingly by the day of the scheduled hearing at the latest.

If the parties to the dispute fail to designate their representative within the term set in Paragraph 2 of the Article hereof, the conciliation process shall be led by the conciliator in direct contact with parties to the dispute.

Article 22

Conciliator shall chair the Panel.

Conciliator shall open and chair the hearing.

Representatives of parties to the dispute shall present their respective cases and proposals at the hearing.

Article 23

Conciliator may collect information and other data from representatives of parties to the dispute elsewhere, as well, and not only at the hearing.

Article 24

After the conciliation procedure has been concluded, the conciliator shall close the hearing and, after deliberations with the Panel members give recommendation on how to resolve the dispute (hereinafter: recommendation).

Article 25

Panel shall give recommendation in written and substantiate it.

Consensus of all Panel members is needed for a recommendation.

If the Panel fails to give recommendation, referred to in Article 24 of this Law, three days after conclusion of the hearing, conciliator may give, upon request of one of the parties to the dispute, his own recommendation to parties to the dispute.

Article 26

Recommendation shall not be binding upon the parties to the dispute.

The parties to the dispute can conclude an agreement on the settlement of dispute based on the recommendation referred to in Article 24 and 25, paragraph 3 of this Law, or independently thereof.

If collective agreement is the subject of dispute, the agreement becomes a grounds for conclusion, amendments and/or supplements to the Collective agreement.

If collective agreement is not the subject of dispute, the agreement has the power of writ of execution.

Article 27

The party to the dispute that fails to accept the recommendation referred to on Article 24 of this Law is obliged to immediately state the reasons for failure and deliver them to the conciliator.

Upon advice of the conciliator, the Agency may announce the recommendation and reasons for refusal thereof in the mass media.

Article 28

The conciliation procedure shall be closed before the Panel if the parties to the dispute conclude the agreement on resolution of the dispute 30 days after the first hearing.

At the request of the parties to the dispute, the Panel may decide to extend the deadline referred to in paragraph 1 of this Article for another 30 days.

Article 29

(Deleted)

3. Individual dispute

Article 30

Individual dispute may be resolved before an arbiter, in accordance with provisions of the Law.

If a court procedure between the parties to the dispute based on the same facts and based on the same legal ground is in progress, the Court shall discontinue the proceedings.

Parties to the dispute shall notify the Court on initiation of the proceedings pursuant to the Law hereof.

1) Proceedings before the arbiter

Article 31

Arbiter shall schedule a hearing three working days after receipt of the motion and enclosed documentation at the latest. He shall notify the parties to the dispute accordingly.

The hearing shall be conducted in the presence of parties to the dispute and arbiter.

Arbiter shall open the hearing and determine whether all invited persons are present at the hearing.

If one of the parties to the dispute is unjustifiably absent from the hearing, the arbiter may conduct the hearing in absence of such party, taking into account documentation submitted by such party.

During the proceeding, the arbiter informs the parties to the dispute about the possibility of amicable settlement of dispute.

Each party to the dispute may withdraw the motion for initiation of proceedings before the arbiter until the day of the hearing at the latest.

Article 32

The hearing shall be open to public, except for disputes regarding discrimination and workplace harassment.

Arbiter may decide to conduct the hearing before closed door upon the request of parties to the dispute with justified reasons for such request.

Article 33

Arbiter shall chair the hearing, take depositions from the parties to the dispute and other relevant persons in the process, present evidence and take care that all the facts relevant for decision making are presented.

Parties to the dispute are entitled to presenting their respective cases on the subject of dispute and respond to statements of the other party to the dispute before the Arbiter.

Arbiter shall decide whether the hearing shall be adjourned, *ex officio* or upon the request of a party to the dispute.

In case referred to in Paragraph 3 of the Article hereof, Arbiter shall schedule a hearing five days after the initial one has been adjourned, at the latest.

Article 33a*

The parties to the dispute may hire an expert witness.

This Law's provisions on the challenge of an arbiter shall accordingly apply to expert witness.

Article 34

Deleted

Article 35

Parties to the dispute shall be entitled to closing statement at the hearing.

If the arbiter finds that the subject of dispute is discussed sufficiently to be able to rule, he shall close the hearing.

1) Completion of proceedings before an arbiter

Article 35a*

The proceeding before and arbiter is completed with the decision of the arbiter:

- 1) Based on the agreement of the parties to the dispute;
- 2) By which the arbiter decides on the subject of the dispute;
- 3) If the arbitration proceeding became impossible;
- 4) On termination of the proceedings in accordance with this Law.

The decision referred to in paragraph 1, items 1) and 2) of this Article shall have the power of writ of execution.

Article 35b*

Notwithstanding Article 35a, paragraph 1, item 2), a dispute regarding workplace harassment and discrimination is completed by arbiter's decision made based on the agreement of the parties to the dispute.

If there is no agreement on settlement of dispute referred to in paragraph 1 of this Article, the arbiter shall terminate the proceeding in accordance with Article 35a, paragraph 1, item 4) of this Law, and a legal proceeding on the same legal matter may be conducted, in accordance with law.

Article 36

Arbiter shall issue a Decision referred to in Article 35a of this Law 30 days after the initial hearing at the latest.

The Decision shall contain:

- 1) Preamble;
- 2) Disposition;
- 3) Rationale;
- 4) Legal remedy;
- 5) First name, Family name and signature of Arbiter;
- 6) Decision number and date of issuing;
- 7) Agency seal.

This decision cannot be appealed against.

Decision shall be valid and enforceable on the day when it is delivered to parties to the dispute, except the decision referred to in Article 35b, paragraph 2 of this Law. If, however, the decision stipulates that an action that is the subject of dispute can be performed within a set term, the decision becomes executive with expiry of that term.

Article 37

Parties to the dispute shall notify the Court on decision issuance if the proceedings before the Court were adjourned.

IV. CONCILIATORS AND ARBITERS

1. Selection of conciliators and arbiters

Article 38

Any person meeting the eligibility criteria listed below can be selected as a conciliator or an arbiter:

- 1) Citizenship of the Republic of Serbia;
- 2) To have acquired high education of undergraduate academic studies of minimum 240 ECTS credits, master academic studies, specialized academic studies, specialised professional studies, or undergraduate studies of minimum four years or specialized studies at a faculty and minimum five years of work experience in the field of labour relations;
- 3) No history of conviction to a mandatory prison sentence to no less than 6 months or conviction for a crime that makes him unworthy of the office;
- 4) That he is worthy of the office of conciliator or arbiter.

An arbiter might be any person meeting the criteria from Paragraph 1 of the Article hereof provided that such person passed bar exam or is a full professor of legislation in force at the Faculty.

Provision 38 of paragraph 1, item 1) of this Article, in terms of citizenship of the Republic of Serbia shall not apply to citizens of European Union member states from moment of accession of the Republic of Serbia to the European Union.

Article 39

Conciliators and arbiters are recruited by a public announcement placed in Official Gazette of the Republic of Serbia by the Agency.

Selection of conciliators and arbiters shall be made by the Panel for selection of conciliators and arbiters (hereinafter: Panel).

The Panel shall be composed of two representatives of the Government, two representatives of representative trade unions set up for the territory of the Republic of Serbia and two representatives of representative associations of employers set up for the territory of the Republic of Serbia.

Representatives of the Government shall be appointed by the Government, whereas the Economic and Social Council set up for the territory of the Republic of Serbia shall appoint representatives of trade unions and associations of employers upon the proposal of representative trade unions and representative associations of employers – members of that Council.

Chairperson shall be selected from the Panel members.

Article 40

The Panel shall pass a decision on selection of conciliators and arbiters 60 days after the deadline for application.

The decision shall be considered final when a two-third majority of the Panel endorses it.

The decision is final and only administrative procedure may be filed to contest it, in accordance with the Law.

2. Term of office

Article 41

Conciliator and arbiter shall be appointed for a four year term and may be re-elected.

The term referred to in Paragraph 1 of the Article hereof starts when the decision on the appointment becomes valid.

3. Directory

Article 42

The capacity of conciliator or arbiter is acquired with entry into the Directory.

Based on the decision on selection of conciliators or arbiters the Agency Director makes a decision on entry into the Directory.

The Decision contains first name, family name, address and professional qualifications of conciliator or arbiter.

4. Content of Directory

Article 43

The Directory is kept by the Agency.

The Directory shall contain the following information:

- 1) First name, family name of conciliator or arbiter;
- 2) Address;
- 3) Professional qualifications;
- 4) Name and seat of employer, if employed;
- 5) Number and date of decision on selection;
- 6) Number and date of entry to and deletion from the Directory.

Article 44

Conciliator and arbiter shall notify any change of data referred to in Article 43, Paragraph 2, points 2) and 4) of the Law hereof three days after effectuation of the change at the latest.

5. Deletion from the Directory

Article 45

The capacity of conciliator and arbiter shall cease by deletion from the Directory.

Conciliator or arbiter shall be deleted from the Directory:

- 1) If it subsequently appears that the conditions stipulated in Article 38 of the Law hereof were not fulfilled;
- 2) If requirements referred to in Article 38, points 1), 3) and 4) of the Law hereof are no longer fulfilled;
- 3) After a term for which he is elected, if the arbiter or conciliator is not re-elected;
- 4) If he refuses to pursue advanced training;
- 5) If he performs his duties with lack of competence and lack of dedication;
- 6) If he fails to comply with duties entrusted by the Agency;
- 7) If he unjustifiably prolongs or stalls the amicable resolution of labour dispute;
- 8) Upon personal request;
- 9) Due to loss of business capacity;
- 10) Due to death;
- 11) If he does not act in accordance with the code of ethics.

Article 46

Agency Director shall issue a decision on deletion from the Directory in cases referred to in Article 45 Paragraph 2, 15 days after the reason for such deletion occurs, or 8 days after the reasons for deletion have become disclosed.

Decision on deletion from the Directory in cases referred to in Article 45 Paragraph 2 Points 4)- 7) and 11) of the Law hereof, Agency Director passes a decision on deletion from the Directory in agreement with the Economic and Social Council founded for the territory of the Republic of Serbia.

Decision on deletion from the Directory is final, and administrative procedure may be started to contest it, in accordance with the law.

Article 47

Decision on entry in or deletion from the Directory shall be published in the *Official Gazette of the Republic of Serbia*.

6. Challenge of conciliators and arbiters

Article 48

A party to the dispute may challenge the conciliator or arbiter under the following conditions:

- 1) If he or she represents one of the parties to the dispute or has represented one of the parties to the dispute in the last five years;
- 2) If he or she is a direct relative in any degree or side relative to the fourth degree to any of the parties to the dispute, or if he or she is a spouse or relation by marriage to a second degree to any of the parties to the dispute;
- 3) If he or she is in labour or membership relations with any of the parties to the dispute, or such relation existed in the last two years;
- 4) If he or she is affiliated with parties to the dispute in any way whatsoever that may affect judicial impartiality.

Conciliator and arbiter shall, ex officio, consider all reasons for the challenge in the course of the proceedings and shall notify the Agency Director accordingly.

The decision on challenge shall be passed by the Agency Director upon notification of the arbiter or conciliator and upon request of party to the dispute not later than eight days after the reasons for the challenge have been disclosed.

In case of challenge, the process of amicable resolution of labour dispute shall be continued with appointment of a new conciliator or arbiter in accordance with the Law hereof.

7. Duties and rights of conciliators and arbiters

1) Duties of conciliators and arbiters

Article 49

Conciliator and arbiter shall proceed fairly and to the best of their knowledge in order to resolve the dispute among the parties to the dispute.

The conciliator and the arbiter are obliged to comply with the code of ethics in the proceeding of amicable settlement of labour disputes adopted by the minister in charge of labour matters.

Article 50

Conciliator and arbiter shall pursue professional training in the line of their work.

Article 51

Conciliator and arbiter shall notify the Agency regularly on starting, course and closure of the proceedings of amicable resolution of labour dispute.

2) Rights of conciliators and arbiters

Article 52

Conciliator and arbiter shall be entitled to remuneration for their work and reimbursement of the expense they incurred in the course of the proceedings.

Government shall define conditions under which right to remuneration and reimbursement of the expense can be claimed and the amount thereof.

Funds referred to in Paragraph 1 of the Article hereof shall be provided in the Budget of the Republic of Serbia.

Article 53

Conciliator and arbiter shall be entitled to unpaid leave of absence during the time they arbitrate in the process of amicable resolution of labour disputes in accordance with this law.

Article 53a*

The conciliator and the arbiter are entitled to the identification document.

Detailed conditions regarding issuing of identification documents shall be prescribed by the minister in charge of labour matters.

V. RECORDS ON CASES OF AMICABLE RESOLUTION OF LABOR DISPUTES

Article 54

Agency shall keep the records on amicable resolution of labour disputes.

These records shall contain particularly:

- 1) First name, family name and address or name and seat of parties to the dispute;
- 2) First name and family name of conciliator or arbiter;
- 3) Subject matter of dispute;
- 4) Date of initiation of proceedings;
- 5) Date and mode of dispute termination.

Upon the request of Economic and Social Council founded for the territory of the Republic of Serbia, Agency delivers notifications regarding the record keeping, as well as notifications on other issues crucial for the procedure of amicable resolution of labour disputes.

VI. TRANSITIONAL AND FINAL PROVISIONS

Article 55

Government shall point the Agency Director 30 days after the enactment of this law at the latest.

Selection of conciliators/arbiters and their entry into the Directory shall be done by December 31st 2004.

Provisions of this law relating to the procedure of amicable resolution of labour disputes shall be applied as of January 1st 2005.

Article 56

This law shall come into force eight days after publication in the *Official Gazette of the Republic of Serbia*.

PROVISIONS NOT INCLUDED IN CONSOLIDATED VERSION

Law on amendments and supplements to the Law on Amicable Settlement of Labour Disputes ***("Official Gazette of RS ", No. 104/09)***

Article 15

Selection of conciliators/arbiters and their entry into the Directory shall be accomplished not later than 30 days after the enactment of the Law hereof.

Article 16

This Law shall enter into force on the eight day from the day it is published in the "Official Gazette of the Republic of Serbia".

PROVISIONS OF THE LAW ON AMENDMENTS AND SUPPLEMENTS TO THE LAW ON AMICABLE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES WHICH WERE NOT INCLUDED IN THE AMENDED TEXT ("Official Gazette of the Republic of Serbia" No. 50/2018) TRANSITIONAL AND FINAL PROVISIONS *

Article 33.

The by-laws adopted in accordance with the provisions of this Law shall be adopted within six months from the day this Law entered into force.

Article 34.

The by-laws adopted pursuant to provisions of the Law on Amicable Settlement of Labour Disputes ("Official Gazette of the Republic of Serbia", No. 125/04) shall remain in force until the by-laws enter into force in accordance with this Law, providing they are in contrary to provisions thereof.

Article 35.

The amicable settlement of labour disputes proceedings which commenced before the date this Law entered into force shall be concluded according to regulations which were in force until this Law was implemented.

Article 36.

This Law shall enter into force on the eighth day from the date of its publication in the "Official Gazette of the Republic of Serbia".

Pursuant to **Article 15** of the Law on Amicable Resolution of Labour Disputes ("Official Gazette of RS ", Number 125/04),
Minister of Labour, Employment, Veteran and Social Policy issues the following:

RULEBOOK ON PROCEDURE FOR PEACEFUL SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTE

(Official Gazette of RS Nos. 12/05, 84/05)

Article 1

This Rulebook regulates the conditions regarding the method of communication between the participants of peaceful settlement of labour dispute and the manner in which the proceedings are conducted, in accordance with the Law.

Article 2

(1) Motion for Initiation of a Procedure for peaceful settlement of labour dispute (hereinafter: Motion) shall be filed in writing and submitted directly to the Republic Agency for Peaceful Settlement of Labour Disputes (hereinafter: Agency) or shall be sent by mail, or submitted by fax or electronic mail.

(2) Motion shall be filed on appropriate **Form** – Motion for Initiation of a Procedure for peaceful settlement of labour dispute, which is enclosed to this Rulebook and integral thereto.

(3) If the Agency determines that two or more submitted motions for initiation of a procedure for peaceful settlement of individual labour dispute refer to the same factual and legal basis and to the same employer, the Agency may decide to join the submitted proposals and conduct a single proceeding.

(4) Decision from Paragraph 3 of the Article hereof may be reached only if the arbiter designated by an agreement between the parties to the dispute remains the same or the parties to the dispute fail to select the arbiter by a mutual consent.

Article 3

(1) Motion shall be comprehensible and complete.

(2) If the Motion is incomprehensible, incomplete and cannot be acted upon, an authorized person from the Agency shall notify the submitter orally, in writing, via electronic mail or in any other appropriate manner on defects of a motion and set the deadline for their elimination.

(3) An authorized person from the Agency shall make a note on such oral notification.

Article 4

If the Agency is not competent for accepting and acting upon the motion, the Agency shall notify the submitter as provided for in Article 3 Paragraphs 2 and 3 of the Rulebook hereof.

Article 5

- (1) If the submitter of a motion eliminates the defects in time, a motion shall be considered complete from the beginning.
- (2) If the submitter does not eliminate the defects in a defined time and the motion cannot be acted upon, such motion shall be rejected by issuing a reasoned conclusion.

Article 6

- (1) If one of the parties to the dispute files a motion, it shall file a motion in a sufficient number of copies for the Agency and other party to the dispute.
- (2) Other party to the dispute shall, as provided for in **Article 2** of the Rulebook hereof, notify the Agency whether it accepts peaceful settlement of labour dispute.

Article 7

If one party to the dispute withdraws the motion for initiation of a procedure, in accordance with the law, it shall notify the Agency and other party to the dispute on such action, as provided for in **Article 2** of the Rulebook hereof.

Article 8

- (1) If the parties to the dispute deal with the activities from **Article 18** of the Law on Amicable Resolution of Labour Disputes and fail to file a motion pursuant to the Law, the Agency Director shall, ex officio, make a decision on initiation of a conciliation procedure.
- (2) Decision shall include, in particular:
 - 1) Designation of parties to the dispute;
 - 2) Subject matter of a dispute;
 - 3) First name and family name of a conciliator.
- (3) Decision shall be delivered to the parties as provided for in **Article 3** of the Rulebook hereof.

Article 9

Provisions from **Articles 2-7** of the Rulebook hereof shall be applied to a motion for participation of a conciliator in collective bargaining.

Article 10

- (1) Invitation to a hearing shall be made as provided for in **Article 3** of the Rulebook hereof.
- (2) In invitation to a hearing, the conciliator shall notify the parties to the dispute to designate their representative in Conciliation Panel (hereinafter: Panel) not later than the date when the hearing is scheduled.

Article 11

(1) Conciliator shall decide on time, location and method of a hearing before the Panel, having in mind proposals of parties to the dispute, circumstances of a disputable relation, interests of the parties and in compliance with the principle of urgency.

(2) If the procedure before the Panel is not completed within 30 days from the date of hearing opening, conciliator shall continue to manage the procedure in accordance with Paragraph 1 of the Article hereof, in direct contact with parties to the dispute.

Article 12

Discussion before the arbiter shall be held in employer's premises.

Article 13

Conciliator and arbiter shall issue a conclusion on the course of procedure, evidence presentation and other actions related to the procedure.

Article 14

(1) A record shall be made on the most important actions taken during the discussion.

(2) A record on information and other data gathered outside the discussion shall not be made. Instead, such information shall be put in an official document in the form of note.

(3) A record or note shall be signed by conciliator or arbiter and parties to the dispute or a representative of a party to the dispute.

Article 15

A separate record shall be made on consultation and voting before the Panel. Such record shall contain the course of voting and disposition of a recommendation.

Article 16

This Rulebook shall enter into force eight days following its publication in the *Official Gazette of the Republic of Serbia*.

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

331.109.6(497.11)

ЛАЗОВИЋ, Ивица, 1975-

Мирно решавање радних спорова пракса у Републици
Србији / [Ивица Лазовић]. - Београд : Републичка агенција
за мирно решавање радних спорова, 2023
(Београд : Графех траде). - 214 стр. : илустр. ; 24 cm

Тираж 300. - Напомене и библиографске референце
уз текст. - Библиографија: стр. 175.

ISBN 978-86-905254-0-9

а) Радни спор -- Мирно решавање -- Србија

COBISS.SR-ID 114443785