

REŠAVANJE SPOROVA U RADNIM ODNOSIMA

**Komparativni pravni pregled posebnih sudskih i običnih sudskih
procedura u Evropskoj Uniji, Švajcarskoj i državama jugoistočne
Evrope**

Wiebke Düvel
Isabelle Schömann
Grigor Gradev
Stefan Clauwaert

U saradnji sa Judit Ivány Czugler i Jean-Claude Prince

Institut evropskog sindikata
Brisel, 2005

Prevele iz engleskog Slavica Uzelac i Svetlana Desnica.

Brisel, 2005

© Izdavač: ETUI, Brisel

Sva izdavačka prava su pridržana

Štampa: ETUI Printshop

ISBN: 2-930352-65-5

D-2005-3163-06

ETUI je podržan od strane Evropske Komisije.

Sadržaj

Predgovor	5
Uvod	7
I Deo: Alternativno rešavanje sporova	
Pomirenje, posredovanje, arbitraža	11
<i>Isabelle Schömann</i>	
Uvod.....	13
Mehanizmi alternativnog rešavanje spora: komparativni pregled	13
Pregled međunarodnih ARS-a	14
ARS u Evropskoj Uniji	16
ARS u državama Evropske Unije: jedna dobro izgrađena metoda privatnog prava u Evropi ..	17
Zajedničke karakteristike nacionalnih procedura ARS-a u državama Evropske Unije	18
Granice nacionalnih sistema ARS-a: teritorialnost odluka ARS-a	19
ARS u jugoistočnom regionu.....	19
Zaključci.....	21
Tabele: Komparativni pregled pomirenja, posredovanja i arbitraže	23
II Deo: Sistem radničkih sudova u Evropskoj Uniji i u jugoistočnoj Evropi	
Komparativni pregled	31
<i>Wiebke Düvel</i>	
Uvod.....	33
Radnički sudovi u Evropskoj Uniji – jedan komparativni pregled	34
Neki nacionalni primeri	41
Rešavanje radničkih sporova u Nemačkoj	43
Rešavanje radničkih sporova u Mađarskoj (Judit Ivány Czugler)	47
Radnički sudovi u Švajcarskoj (Jean-Claude Prince)	59
Rešavanje radničkih sporova u jugoistočnoj Evropi.....	69
Tabele: Komparativni pregled radničkih sudova u Evropskoj Uniji	73
Bibliografija	93

Predgovor

1. maja 2004. godine Evropska Unija je dočekala deset novih članica. Kada se razmotri ovaj istorijski momenat nesme se zaboraviti da još uvek dve države čekaju ulaz u Evropsku Uniju. Sa svojim proširenjem Evropska Unija je stekla nove granice i nove komšije na istoku. Prema zemljama jugoistočne Evrope Evropska Unija je razvila poseban regionalni pristup „Procesom stabilizacije i pridruživanja“.

Evropska konfederacija sindikata (European Trade Union Confederation - ETUC) smatra da sindikati treba da imaju svoju ulogu u procesu stabilizacije i transformacije. Institut evropskog sindikata (European Trade Union Institute -ETUI) podržava lokalne sindikate u procesu institucionalizacije socijalnog dijaloga u regionu kroz pomoć razvoja zakonskih osnova u radnim odnosima i srodnim oblastima kao što su ekonomija i socijalne reforme.

U 2002. godini NETLEX (sindikalna mreža pravnika ETUC-a) je bila stvorena na regionalnom nivou s tim da je učestvovala u izgradnji nove mreže sindikalnih, pravnih eksperata u državama bivše Jugoslavije, Abaniji, Bugarskoj i Rumuniji. Taj projekat je jedna platforma namenjena da pomogne sindikalcima u diskusiji o predmetima zajedničkog interesa i da razmenjuje informacije i ideje. Njezini ciljevi su da skupi informacije iz regiona i da rasprostrani relevantne informacije, savete i analize o predmetima radničkog prava; da izgradi direktan kontakt između sindikata u proširenoj Evropi i da pruži trening sindikalnim pravicima.

U svojoj drugoj godini mreža je imala, u suštini, svoj fokus na temi rešavanja sporova u radnim odnosima sa pogledom na vansudska rešavanja – pomirenja, posredovanja, arbitraža – i na tradicionalnim pravnim metodama preko radničkih sudova. Dve regionalne konferencije su se bavile ovim predmetima kao što su to bile i teme na sastancima na nacionalnom nivou koji su se održali u Bugarskoj, Rumuniji i Albaniji.

Ova druga publikacija koja će biti izdata u sklopu projekta - ETUI izveštaj br. 78 *Labour relations in South East Europe – A legal overview in 2003* – prihvata novi pristup. Ovaj put izveštaj ima nameru da služi kao „priručnik“ za sindikalce u regionu kako bi najbolje mogli da osnuju sistem za rešavanje sporova u radnim odnosima. Izveštaj pruža informacije o već spomenutim temama koje su bile glavni fokus projekta u ovoj drugoj godini.

Zahvaljujemo se na podršci Švajcarskoj agenciji za razvoj i kooperaciju – u okviru Inicijative za socijalnu koheziju od Pakta za stabilnosti za jugoistočnu Evropu – u finansiranju ovog projekta koji će se u svojoj trećoj godini, između ostalog, baviti pitanjem neformalne ekonomije u regionu.

Henning Jørgensen
Direktor ETUI-a

Juni 2004

Uvod

Ova publikacija nastavlja sa analitičkim pregledom¹ pravnog sastava koji obezbeđue osnovu za razvoj industrijskih odnosa i socijalnih dijaloga u regionu jugoistočne Evrope. Ta publikacija se odnosi na neke izazove identifikovane u 2003. godini, ali u jednom mnogo više fokusiranom i detaljnijem načinu i orijentisana na korisnika – kao preporuka za praktičnu primenu. Takođe je podupirana sa rezultatima diskusije o sistemima za alternativna rešavanja sporova u radnim odnosima – sud za radnička prava, arbitraža, pomirenje – održane 2004. godine u Albaniji, Bugarskoj, Rumuniji i na regionalnoj konferenciji u Bukurestu.

Institucionalizacija sistema za arbitražu i pomirenja se brzo razvila u nekim državama u regionu i donela prve rezultate u 2003. godini. Rad u tim oblastima se nastavljao i mreža je izabrala, kao glavni predmet delatnosti u 2004. godini, razvoj efikasnog sistema sudova za radnička prava u državama regiona. Događaji na početku 2004. godine potvrdili su oboje, ispravnost te odluke i njezin vanvremenski karakter. U prvoj polovini te godine postojaće pravne mere u toj oblasti. U Rumuniji su bile promenjene i dopunjene s pokušajem da pudu obradljivije i efikasnije. U Bugarskoj je osnovana jedna radna grupa, uključujući eksperte iz ministarstava za rad i pravo, iz organizacija poslodavaca i iz sindikata (koja je usledila nakon workshop-a održanog u sklopu projekta²) da sačini skicu sistema sudova za radnička prava i nacrt zakonodavstva za primenu. U Makedoniji, Srbiji i Albaniji potreba za ostvarenje sudova za radnička prava je bila priznata i usvojena kao cilj od strane ekonomskih i socijalnih saveta ili u sporazumima zaključenih između vlade i socijalnih partnera.

Važnost efikasnog rukovanja sa ovakvim sistemima u regionu se ne može preceniti. Bugarska je jasan primer u tom slučaju. Ona je dovršila pregovore za članstvo u Evropskoj Uniji, tj., da su pravni okvir i glavne institucije za radničke odnose kompatibilni sa standardima Evropske Unije. Ministar pravosuđa digao je uzbunu na workshop-u u Sofiji upućujući na broj od 16.000 novih parnica koje su donete pred sud samo u 2003. godini. Ogroman broj parnica – možda 90% ili više – tiču se osnovnih oblasti radnih odnosa, tj. bezbednosti radničkog mesta (nelegalnog odpuštanja), plata (neisplaćenih plata) i socijalne bezbednosti (neplaćenih doprinosa penzionim i zdravstvenim fondovima). I ova situacija nastaje u sistemu gde zakon o radu dozvoljava po rečima ministra za rad, više od stotinu mogućnosti prekida radnog odnosa na zakonit način³.

¹ W. Düvel, I. Schömann, S. Clauwaert and G. Gradev (eds) *Labour Relations in South East Europe: A Legal Overview in 2003*, ETUI, Brussels, 2003

² “Trade Union Legal Experts’ Network in South Eastern Europe” – jedan projekat koji vodi ETUI sa podrškom Švajcarske agencije za razvoj i rekonstrukciju u sklopu Inicijative za socijalnu koheziju Pakta za stabilnosti za jugoistčnu Evropu.

³ Ministar za rad i socijalnu politiku, Ivan Neikov, prezentuje nacrt radničkog zakonika na sastanku sa bugarskom industrijskom asocijacionom.

Ipak ova slika predstavlja ne više nego samo vidljivu stranu problema. Velik broj slučajeva nikada ne stigne do sudske procedure zbog širokog niza razloga koji predstavljaju snažnu averziju za narod da bi tražio svoja prava, naročito za manjinske grupe. Navedimo samo neke od važnijih:

- opšti niski nivo poverenja u javne ustanove
- nedostatak svesnosti o pravima i informacijama i na koji način se oni mogu primeniti u praksi, naročito u malim i srednjim preduzećima (ne sindikati) i na selu
- nedostatak resursa na raspolaganju za te svrhe, naročito na selu gde su veliki troškovi za put do grada neosporni iako bi se tamo nalazio sud kojem se besplatno može dostaviti slučaj
- logika preživljavanja koja neizbežno diriguje izbor u ovakvim okolnostima, tj. oskudne rezerve koje se moraju koristiti da bi se što pre našao posao, pre nego što bi se te rezerve trošile za sudske sporove čiji je ishod svakako pod pitanjem.

Uzeći u obzir trajanje procesa – u proseku sudski slučaj traje od godinu i po do pet godina do krajnjeg rezultata – moguće je da više od 2% onih koji su zaposleni (ukupno oko 2 miliona u Bugarskoj u 2003. godini) su živjeli sami ili sa familijom u senci pravnih nesigurnosti. Treba da bude jasno da ovo, sa jedne strane, ništa ne doprinosi kulturi koncenzusa u radnim odnosima, socijalnoj stabilnosti i poverenju u institucije, a sa druge strane, ni među socijalnim partnerima.

Ovi fenomeni direktno utiču na stav prema reformama ili pridruživanju Evropskoj Uniji i dodatno komplikuju izazove tranzicije/pridruživanja. Kao što je Evropska banka za rekonstrukciju i razvoj (European Bank for Reconstruction and Development - EBRD) izrazila u sklopu posmatranja prvih deset godina tranzicije: „Centralna pouka tranzicije je da tržište neće dobro da funkcioniše bez institucija koje podržavaju proces, bez države koja nosi osnovnu odgovornost i bez zdravog civilnog društva“. U sklopu transformacije izgradnja institucija je bila glavni stub reformi i to u svakoj oblasti reforme sistema – političkoj, ekonomskoj i socijalnoj. EBRD je u svom izveštaju naročito zabrinut: „Iz formalne perspektive institucionalno uređenje izgleda stabilno (npr. pravni okvir), ali ono može da bude potkopano kroz ponašanja koja sprečavaju efektivno funkcionisanje“⁴. Funkcija pravnog sistema u sklopu radničkog prava u društvima tranzicije može da bude dobar primer.

Jedna od ključnih uloga radničkih sudova jeste da regulišu tržište rada i industrijske odnose i da obeleže područje u kojem pravne mere i sporazumi vode do prihvatanja standarda i ponašanja koja sprečavaju individualne igrače da krše pravila. Drugim rečima, pravni sistem je isto jedan važan izvor koji prihvata kolektivne interese obe strane industrije i koji ohrabruje zastupanje njihovih interesa, tj. da izvodi funkciju „glasa“⁵ u rukovođenju sistema radnih odnosa. U uslovima „tranzicije“ ekonomije i društva ovi podsticaji ipak mogu da dobiju drugi oblik.

⁴ European Bank for Reconstruction and Development (EBRD) *Transition report 1999: Ten years of transition*, London, 2000, p. 5.

⁵ A. Hirschman, *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organisations, and States*, Harvard University Press, 1972.

Sušтина problema jeste da se radničke parnice obavljaju kroz sistem opštih sudova koji je pretrpan sa radom i to u vremenu totalne reforme svih društvenih sistema kao i života svake familije i individualca. Sadašnja situacija vodi do podele sistema rešavanja radničkih sporova koja bi trebalo da vodi ka definisanju dobro poznatih i priznatih standarda u rukovođenju radnih odnosa. Druga ključna dimenzija je vremenski faktor. On je nepromjenljivo dug i često predugačak da bi ishod imao značajan uticaj na problem i dakle mogućnost da ubedi aktere u potrebu za standardima i sporazumima, tj. slučaj gde sadašnji pravni sistem skupa sa procedurama volonterske arbitraže i pomirenja, koja su još uvek u procesu razvoja, vrlo često mogu da dovode do paradoksalnih rešenja.

Sadašnji model rukovođenja sudova radije pruža jednostavnu opciju „izlaza“ („exit“ option) nego što bi naterala aktere da se pridržavaju zakona i učestvuju u zastupanju interesa. Suiviše često je trošak nastavljanja radnog odnosa u praksi veći nego trošak kršenja radničkih prava, sudske procedure, žalbe, odugovlačenje koje sleduju. Odstupanje od kolektivnih interesa i kršenje zakona je strategija „samog poslodavca“, to je njegova alternativa prema socijalnom dijalogu, koja razblažuje u društvu potrebu za standardima i veru u pravila i zakone. U dugotrajnoj perspektivi efekti mogu da imaju uticaja na čitav kolektiv, tj. da sprečavaju nagomilavanje „socijalnog kapitala“ i da dođe do stvaranja prepreka za efikasno funkcionisanje tržišta i države, kao što je to i EBRD istakla.

Dešavanja u 2004. godini pokazuju da postoji niz slučajeva u kojima su prepoznati problemi iz tih oblasti i da postoji do određene mere spremnost od strane vlade i socijalnih partnera u regionu da preuzmu akcije za razvoj efektivnih arbitraža, procedura pomirenja i specijalnih sudova za radnička prava u sklopu sudskog sistema. Istovremeno svaki ozbiljan postupak pokazuje da ovo nije jednostavan projekat koji može u kratkom roku doneti čarobne rezultate. Potrebna su važna institucionalna i finansijska prilagođavanja kao i uvođenje tehnologije koja bi transferisala postojeće parnice ka novom setu procedura (obuhvatiti i socijalne partnere) bez ugrožavanja: jednakih mogućnosti za svaku parnicu, funkcionalnih povezanosti instanci, procedura žalbi itd. Kao i u drugim oblastima reforme, presudnu važnost ima struktura sistema koja odgovara lokalnim uslovima i koja bi odgovarala procesu primenjivanja. To treba da se razjasni i da se zasnuje na što širem mogućem koncenzusu. Do tada treba da su od početka vlade, sindikati, poslodavci i pravna profesija obuhvaćene u taj proces.

Ova publikacija je predviđena kao skromni doprinos radu da se izgrade sposobni sudovi za radnička prava i arbitraže i sistemi pomirenja u jugoistočnoj Evropi. Očigledno je da se u budućnosti u regionu nastavljaju aktivnosti u toj oblasti zato je ova publikacije prevedena na srpski i albanski jezik sa namerom da dosegne do što šireg kruga korisnika.

Grigor Gradev

ETUI Koordinator projekta

ETUC Koordinator za Pakt stabilnosti za jugoistočnu Evropu

I Deo

Alternativno rešavanje sporova

Pomirenje, posredovanje, arbitraža

Isabelle Schömann

Uvod

Mehanizmi rešavanja spora su glavni elementi u svim sistemima industrijskih odnosa u Evropi. U jugoistočnoj Evropi, obadvoje, sistem industrijskih odnosa i alternativno rešavanje sporova (ARS), su relativno novi i u fazi tranzicije ka tržišnoj ekonomiji izloženi popravkama i dopunama. Asocijacije sindikalaca i poslodavaca su ipak svesni važnosti autonomnih i volonternih mehanizama koja su kreirana da bi poboljšali i ubrzali sporazum oko radnih sporova. U tom pogledu jedan komparativni pregled mehanizama ARS-a u Evropi i u izabranim zemljama na Balkanu mogao bi da pomogne poslednjim zemljama u njihovoj težnji ka boljem razumevanju, adaptiranju i primenjivanju ovakvih mehanizama koji bi trebali da budu u saglasnosti sa sopstevnim potrebama.

Sprečavanje radničkih sporova i procedure sporazuma bez parnice su kreirane da bi strankama, obuhvaćene u tom radnom odnosu, pomogle u slučaju spora da dođu do volontarnog i mirnog rešavanja na radnom mestu, van tradicionalnih sistema. Ove procedure rešavanja sporova su, opšte rečeno, postavljene od strane nacionalnog pravosuđa. Pošto je jedna od glavnih ciljeva sporazuma da pojača kolektivne pregovore, postoji prioritet gde je moguć dvostranački model sporazuma. Tri vrste procedura su moguće, tz. pomirenje, posredovanje i arbitraž; kad se dolazi do rešenja kroz klasičan sud ili *conseil de prud'hommes* onda to postaje pravni postupak. Zajednička karakteristika ovih procedura je njihova priroda voluntarizma. Stranke su slobodne u biranju jednog ili drugog aranžmana. Ova praksa, tz. „mehanizam alternativnog rešavanja spora“ (ARS), može da se primeni na sporove raznih oblika. U nekim slučajevima oni se bave primenjivanjem ili interpretacijom postojećeg prava, bez obzira da li je zakonski usvojen, ili da li postoje kolektivni sporazumi ili individualni ugovori. (U većini 25 država članica Evropske Unije ovaj tz. „sukob prava“ se obavlja u nacionalnoj jurisdikciji rada, osim na Kipru gde se ministarstvo rada bavi sa oba tipa sporova.) Alternativni slučaj jeste da se oni bave sa konfliktom interesa kad su kolektivni pregovori propali. Osim toga radnički spor može da bude individualan (obuhvata samog radnika) ili kolektivan (obuhvata grupu radnika).

Mehanizmi alternativnog rešavanje spora: komparativni pregled

Na međunarodnom, evropskom i nacionalnom nivou u Evropskoj Uniji mehanizmi ARS-a igraju značajnu ulogu kao što dati primer pokazuje. Međutim, transnacionalne rezolucije o radničkim sporovima imaju slabu efektivnost upoređujući sa drugim oblastima građanskog prava kao što su trgovačko ili porodično pravo. Moglo bi se reći da su transnacionalni mehanizmi rešavanja radničkih sporova još uvek u izgradnji. Nasuprot tome, nacionalni ARS u obalsti rada u 15 država članica Evropske Unije već postoji i funkcioniše. Sistemi industrijskih odnosa u 9 od 10 novih članova Evropske Unije kao i u nekim zemljama jugoistočne Evrope su za vreme tranzicije ka tržišnoj ekonomiji u procesu prilagođavanja i / ili planiranja mehanizama ARS-a. Jedan komparativni pregled mehanizama i mera ARS-a u proširenoj Evropi će da pomogne da razjasni izazove s kojima se socijalni partneri i države moraju suočiti, s tim da identifikuju nedostatke i da pronađu moguća alternativna rešavanja nacionalnih problema.

Pregled međunarodnih ARS-a

Preporuka br. 92 Međunarodne Organizacije Rada (MOR) (International Labour Organization – ILO) o volontarnom pomirenju i arbitraži je bila usvojena 1951. godine, u isto vreme kad i preporuka br. 91 o kolektivnim ugovorima. Ona postavlja glavne principe pomirenja i arbitraže. U slučaju promirenja, MOR preporučuje izgradnju volontarnih mahanizama pomirenja koji bi pomogli sprečavanju i rešavanju sporova u industrijskim odnosima između poslodavaca i radnika. Mehanizmi izgrađeni na zajedničkom temelju trebali bi da obuhvate jednako poslodavce i radnike. Osim toga, procedure bi trebale da budu besplatne i brze, i trebalo bi da mogu biti pokrenute od bilo koje stranke spora ili pokrenute *ex officio* od strane volontarnog autoriteta koji bi trebao da bude u saglasnosti sa strankama u sporu. Jedan od ciljeva vansudskog sporazuma (svejedno da li preko pomirenja, podsredovanja ili arbitraže) jeste da stranke odustanu od radničkih borba za vreme rešavanja spora. Nijedna mera preporuke ne sme da uskrati pravo na štrajk. Kad se najzad dođe do rešenja ono bi trebalo da bude pismeno i trebalo bi da bude svhaćeno kao kolektivni ugovor.

Ostim toga, **preporuka br. 163** o kolektivnim ugovorima usvojena 1981. godine, preporučuje da se preuzmu mere za rešavanje sporova u radnim odnosima kada je potrebno da se dođe do rešenja pitanja oko sklapanja ugovora, oko tumačenja i primenjivanja ugovora ili oko (preporuka br. 130) individualne ili kolektivne žalbe na radnom mestu. Na osnovu ove zadnje spomenute preporuke MOR-a bilo koji radnik, delujući individualno ili kolektivno, trebao bi da ima pravo da podnese žalbu i da bude saslušan bez da bude izložen bilo kakvim predsudama. Uzor žalbe može da bude bilo kakva mera ili situacija koja se tiče veze između poslodavca i radnika ili koja utiče ili bi mogla da utiče na stanje radnog odnosa jednog ili više radnika, i to u slučaju kada ta mera ili situacija čini nešto protiv jedne ili više mera koje su primenjene u kolektivnim ugovorima ili u jednom individualnom ugovoru, u pravilniku rada, u zakonu ili u propisu, ili u običaju, ili koji se tiče jedne ekonomske oblasti ili države.

Odbor za Slobodno udruživanje MOR-a koji je naslonjen na konvenciju br. 87, Slobodno udruživanje i zaštita prava na udruživanje (1948), i konvenciju br. 98, Pravo na udruživanje i kolektivno pregovaranje (1948), se bavi između ostalog i sa restrikcijama slobodnog i volonterskog pregovaranja, tj. da u nekim slučajevima on može da uputi i na prinudnu arbitražu. Na primer, kad stranke ne uspeju da dođu do sklapanje ugovora putem kolektivnog pregovaranja onda je pribegavanje prinudnoj arbitraži samo u tom slučaju dozvoljeno ako se tiču i službe prvog reda neophodnosti, tj. ako bi došlo do njihovog prekidanja rada i s tim se dovede u opasnot život, sigurnost i zdravlje celog stanovništva (286. izveštaj, slučaj 1648, 1650). U manje bitnim službama prioritet bi trebao da bude na kolektivnom pregovaranju kao mera za regulisanje radnih uslova, a ne prinudna arbitraža (291. izveštaj, slučaj 1680). Osim toga, mere koje zahtevaju da se predmet kolektivnog pregovaranja rešava kroz arbitražu nisu u saglasnosti sa principima volonterskog pregovaranja koje su sadržani u konvenciji br. 98 (24. izveštaj, slučaj 1450).

Kao i svaka mera koja dozvoljava bilo kojoj strani da jednostrano zatraži intervenciju od ovlašćenog radničkog autoriteta za rešavanje sporova može da ima negativan efekat na pravo radničkog štrajka i takođe ne podržava volontersko kolektivno pregovaranje (265. izveštaj, slučajevi 1478, 1484).

Evropka socijalna povelja od Saveta Evropske Unije iz 1961. godine, prerađena 1996. godine, je svečani međunarodni tekst koji su sve države podržale koje su ga i usvojile. U maju 2004. godine ukupno 44 država su potpisale povelju (10 su potpisale povelju iz 1961. godine i 34 preradjenu povelju iz 1996. godine) dok su je 34 zemlje usvojile. Države jugoistočne Evrope: Albanija,

Bugarska, Hrvatska, Moldavija i Rumunija su potpisale i usvojile povelju dok su je Makedonija (FYRM) i Bosna i Hercegovina samo potpisale. Povelja postavlja niz socijalnih i ekonomskih prava i sloboda, i postavlja sistem kontrole koji bi garantovao da je države, koje su je potpisale poštuju.

Perma članu 6 §3 Evropske socijalne povelje o pravu kolektivnog pregovaranja i „sa pogledom na obezbeđivanje efektivnog primenjivanja tih prava o kolektivnom pregovaranju, stranke preuzimaju sledeće postupke:

1. unapređuju zajedničke konsultacije između radnika i poslodavaca
2. unapređuju, gde je potrebno i pogodno, mehanizme za **voluntersko pregovaranje** između poslodavaca ili asocijacije poslodavaca, i asocijacije radnika s pogledom na to da se regulišu mere i uslovi rada kroz kolektivne ugovore
3. **unapređuju uređenje i upotrebu pogodnih mehanizama za promirenje i voluntersku arbitražu za rešavanje radničkih sporova;** i priznaju:
4. kolektivne postupke radnika i poslodavaca u slučaju konflikta interesa, uključujući pravo štrajka, do kojeg može da se dođe na osnovu kolektivnog ugovora.“

Mere pridržavanja povelje su postavljene u povelji i kontrolišu se kroz Evropski komitet za socijalna prava s tim da postoje dve jasne procedure:

- 1) Kontrola kroz godišnje nacionalne izveštaje sastavljene od strane država. Nakon pregleda izveštaja komitet izdaje za javnost svoje zaključke u kojima odlučuje da li su se države pridržavale povelje. Ako jedna država ne prihvati odluku komiteta, u kojoj piše da se nije pridržavala povelje, onda komitet ministara šalje preporuku toj državi sa zahtevom da se situacija *de iure ili de facto* popravi.

Rad komiteta ministara je pripremljen kroz komitet država koji se sastoji od predstavnika vladajućih partija. Komitet ministara dobija podršku od strane posmatrača koji predstavljaju evropske socijalne partnere. Komitet ispituje odluke o kršenju povelje i to u mesecima posle izdavanja izveštaja. Država koja je u pitanju mora da priloži mere koje je preuzela ili namerava da preuzme da bi situaciju popravila i mora da pokaže u kom vremenskom periodu će da preuzme te mere.

U slučaju da komitet država smatra da preduzete mere koje bi popravile prekršaj i koje bi prihvatile odluku komiteta nisu u toku, onda komitet može da predloži komitetu ministara da dostavi preporuku toj državi. Takva preporuka uslovljava da države preuzimaju mere ka popravljanju situacije.

Svake godine komitet država prezentuje izveštaj komitetu ministara. U 2002. godini ona je prezentovala izveštaj o prerađenoj socijalnoj povelji kao i izveštaj o povelji iz 1961. godine

- 2) Procedura kolektivnih žalbi koja omogućava da priznate organizacije mogu⁶ podneti tvrdnju o prekršaju povelje prema Evropskom komitetu za socijalna prava.

⁶ Konfederacija evropskih sindikata, UNICE i međunarodna orgnaizacija poslodavaca; nevladine orgnaizacije sa savetničkim statusom pri Savetu Evropske Unije i registrovane na listi komiteta država; nacionalne organizacije poslodavaca i sindikalaca iz država koje se toga tiču; i za države koje prihvataju tu mogućnost i nacionalne nevladine organizacije.

Momentalno se 12 zemalja usaglasilo, uključujući Bugarsku i Hrvatsku, da koriste procedure kolektivnih žalbi. Mehanizmi kontrole koji su obezbeđeni kroz povelju su dovele do toga da su države usvojile promene zakona ili promenu prakse kako bi se situacija dovela ka prilagođavanju povelje.

ARS u Evropskoj Uniji⁷

Savet Evropske Unije je usvojila povelju o temeljnim pravima Evropske Unije (OJEC C 364 od 18.12.2000. godine – OJEC C OJEC C 007/8 od 11/01/2001. godine). S tim želi da vidljivo ukaže važnost i relevantnost tih prava svim državljanima Evropske Unije. Usvajanje te povelje je iznad toga specijalna politička poruka od strane država članica prema državljanima Evrope. Ekonomska i socijalna prava koja se nalaze u povelji su prava iz povelje Evropske Zajednice o socijalnim pravima radnika koja je usvojena 1989. godine. Član 13 iznosi da je važno da se ohrabruje uvođenje i upotreba posredovanja i arbitraže kako bi se rešavali radnički sporovi i kako bi bili u skladu s nacionalnom praksom.

Transnacionalna dimenzija mehanizama za rešavanje sporova je tema koja nastaje od strane međunarodnih i evropskih tela. Značajno je spomenuti da su procedure ARS-a u oblasti građanskog i trgovačkog prava od velikog interesa. Međutim u oblasti radničkog prava doskora takve inicijative nisu postojale. Tek u poslednje vreme stalni sud za arbitrazu je lansirao diskusije o adekvatnosti i izvodljivosti alternativnih mehanizama za rešavanje radničkih sporova na međunarodnom nivou s namerom da se stvore ili dopunile međunarodna pravila i da bi se rešavali međunarodni radnički sporovi.

Na evropskom nivou slični interesi su se razvili sredinom '90-tih i to u oblasti zaštite potrošača i porodičnog prava. Od 2000. godine Evropska Komisija je inicirala konsultacije i izveštaje o posebnoj vrednosti jednog evropskog sistema ARS-a za kolektivne sporove. Dodatno mogu evropski mehanizmi za vanskudske procedure da podržavaju evropski socijalni dijalog i u dugoročnoj perspektivi, i da podržava razvoj sistema evropskih industrijskih odnosa.

Uprava za pravo i unutrašnje poslove Evropske Komisije predviđa u svom pravnom programu za 2004. godinu jedan nacrt direktive o metodama za alternativno rešavanje sporova – ali ne u oblasti rada – koja se zasniva na članu 61(c) Ugovora Evropske Zajednice o zajedničkim odlukama koji je predviđen u septembru 2004. godine. Cilj nacrta je da izgradi instrument za regulaciju koji obezbeđuje minimalne standarde i na taj način da obezbedi kvalitet procesa za ARS skupa sa garancijom kako bi oni bili u skladu sa pravnim procedurama. Cilj je da se omogućiti svim parnicarima pristup ka efektivnim mehanizmima alternativnog rešavanja sporova. Instrumenti imaju cilj da stvore pravilnu ravnotežu između sledeća dva cilja: osigurati kvalitet procedura ARS-a i njihova saglasnost sa pravnim procedurama, a da pritom sačuvaju svoju fleksibilnost.

⁷ Schömann, I. (2002) Alternative dispute resolution mechanisms in labour issues: towards an EU mechanism? ETUI TRANSFER 4/2002 pages 701-707.

ARS u državama Evropske Unije: jedna dobro izgrađena metoda privatnog prava u Evropi

Alternativno rešavanje sporova je rasprostranjeno u 25 država Evropske Unije. U tadašnjim 15 država i na Kipru je to rezultat postepenog uvažavanja i konsolidiranja industrijske kulture koja je naklonjena sporazumu i kooperaciji nego ka konfliktima. U novim državama Evropske Unije situacija je suprotna. Oni su tek skoro uveli ARS u radno pravo: Češka Republika, Estonija, Mađarska, Poljska, Slovačka i Slovenija u ranim '90-tim godinama i Letonija, Litvanija i Malta u ranim 2000-tim godinama.

Ultimativni cilj procedura za ARS je da se postigne mir u industrijskim odnosima. Na taj način su standardi ARS-a u bliskoj vezi sa strukturama kolektivnog pregovaranja i takođe sa sindikatima i organizacijama poslodavaca. Radničko pravo na informacije i konsultacije mora da se vidi kao jedan *ex ante* mehanizam za rešavanje sporova. Ako je kolektivno pregovaranje prvi i najvažniji aspekt u industrijskim odnosima (ako je ARS s tim blisko povezano), onda procedure ARS-a ostvaruju nove uslove za dijalog i nude dodante mogućnosti za rešavanje spora koji se tiču pravila ili njegove primene. Ovako ARS pojačava socijalni dijalog. ARS je osnovan na instrumentima pregovaranja, s tim su procedure ARS-a obično izvršene u bi- ili tripartitnim telima u kojima socijalni partneri igraju glavnu ulogu kao što je to u slučaju kolektivnog pregovaranja. Uz to dolazi da tamo gde su kolektivni pregovori ohrabreni tu je u industrijskim sporovima pristajanje na posredovanje i volontersko i autonomno pomirenje pojačano. Tako ARS može da se smatra kao produžetak kolektivnog pregovaranja.

Alternativni mehanizmi za rešavanje radničkih sporova, bez obzira da li su individualni ili kolektivni, su mere u mnogim dobro izgrađenim sistemima radnih odnosa različitih država. Njihovi koreni mogu se naći u sistemima industrijskih odnosa baziranim na koncenzusu kao što je to u severnim zemljama. Njihovi koreni se mogu naći i u zemljama gde su industrijski odnosi bazirani na institucijama i sudovima kao što je to npr. u Francuskoj i Španiji. Rani razvoji ka izgradnji alternativnih procedura pored sudskih u sklopu industrijskih odnosa ukazuje volju ka rešavanju sporova sa načinom koncenzusa. Prednost procedura ARS-a uključuje: fleksibilnost i brzinu, potražnju ka pogodnijem rezultatu zahvaljujući profesionalnom znanju treće partije, koja je obuhvaćena u procesu posredovanja i konsultacije, njezinu nezavisnost i umanjivanje finansijskih trošakova procedura ARS-a u poređenju sa sudskim procedurama.

Prema procedurama ARS-a mogu da se razlikuju dva modela sudske procedure. Procedure ARS-a mogu da se definišu kao pomoćne tehnike koje se mogu uzeti u obzir kao deo aktiviteta sudova. U ovom slučaju procedure ARS-a su često s njima izjednačene, ali u svakom slučaju su suprotni. Sa druge strane procedure ARS-a su definisane kao vremenski neodređene i nezavisne koje daju strankama u sporu izbor između raznih opcija. U ovom slučaju procedure ARS-a su više opažene kao dopunske procedure. Način na koji su sudske procedure organizovane može da ohrabri povratak ka ARS-u. Relevantni faktori su, npr. postojeće odvojene sudske službe za radnička pitanja i strukture i kompozicija industrijskih tribunala ili drugi sudovi koji imaju nadležnost nad industrijskim sporovima.

Uloga treće strane u proceduri ukazuje stepen koncenzusa između stranki. Stepem intervencije treće partije razlikuje tri razna modela *modi-a operanti-a*. Definicija o **pomirenju**, koju pruža Evropska komisija, kaže da je to proces gde jedna nezavisna treća stranka pomaže strankama u sukobu da nađu rešenje. **Posredovanje** se odnosi na već spomenuti proces, ali treća stranka igra veću ulogu da se pronadje rešenje i daje sugestije strankama u sukobu. Međutim neke

države – kao što je Malta – razlikuju između pomirenja i posredovanja. Ako pomirenje dokazuje da je neuspešno, stranke koje su u sukobu mogu da se vrate arbitraži. **Arbitraža** se razlikuje od pomirenja i posredovanja u toj meri, da predaje odgovornost trećoj stranci koja je zadužna da definiše uslove pod kojima se spor treba da reši. Arbitraža može da bude obavezna ili volonterska. Pomirenje i posredovanje su obične karakteristike u Evropi i često se primenjuju u rešavanju radničkih sporova. Arbitraža je u tome suprotna i igra mnogo manju ulogu u rešavanju sporova. Arbitraža je obično volonterska i primenjuje se kao zadnji mehanizam kad s pregovorima nisu rešeni konflikti. Arbitraža je nepoznata u nekim nacionalnim sistemima (npr. u Estoniji), a sa druge strane u nekim sistemima strankama nije dozvoljeno da predaju bilo koji spor arbitraži.

Zajedničke karakteristike nacionalnih procedura ARS-a u državama Evropske Unije

Iako se neke procedure ARS-a razlikuju između država Evropske Unije oni ipak imaju neke zajedničke karakteristike. Na primer, upotreba posbenih sudskih procedura za rešavanja sudski sporova ne sprečava da se stranke obraćaju sudovima.

Uprkos tome u najvećem broju sistema ARS-a, procedure posredovanja, pomirenja i arbitraže su nezavisne jedna od druge tako da stranke koje su u konfliktu mogu da otvore proces arbitraže nezavisno od toga da li je proces posredovanja i/ili pomirenja završen. Iako su procedure ARS-a manje više formalizovane one nisu standardizovane što znači da stranke imaju dosta prostora za regulisanje.

Vansudske procedure mogu da budu na slobodnom izboru ili mogu da budu obavezne što zavisi od prirode spora. U Švedskoj, npr. konsultacije su obavezne procedure u koliko postoji rizik za kolektivni sukob.

Uloge treće stranke u procedurama ARS-a imaju interesantne sličnosti. Zajedničke karakteristike treće stranke su nezavisnost i nepristrasnost i to u slučajevima individualnog pomirenja, posredovanja i arbitraže kao i u kolektivnom bi- ili tripartitnom telu, ili kao u Francuskoj, kroz specijalni sud koji se sastoji od neprofesionalnih sudija. Stranke koje su u radničkom sporu moraju da budu autonomne u biranju treće stranke i moraju da imaju pravo da promene treću stranku u slučaju gubljenja ili nedostatka poverenja u sposobnost treće stranke da može da ispuni ulogu posrednika ili pomirilaca.

Iako je kultura arbitraže utvrđena u državama Evropske Unije priroda predloga za nacrt od strane posrednika ili pomirilaca varira značajno od jedne do druge države. Primena odluka posredovanja, pomirenja ili arbitraže je karakteristična po mestu postignuća (limitacija ka jednoj državi) i može da se susretne sa problemima u slučaju transnacionalog radničkog spora.

Efekat odluke posredovanja i pomirenja na nacionalnom nivou može da varira. Sa jedne strane može da bude deklaracija sa moralnim autoritetom, a sa druge strane može da bude efekat koji je ekvivalentan kolektivnom ugovoru. U slučaju arbitraže odluka se može osporiti samo pred sudom ili sudskom službom.

U najvećem broju država Evropske Unije predlog posredovanja obično nije obavezan za stranke u sporu. Međutim preporuke koje su date sa strane posrednika ili pomirilaca imaju

veliki moralni autoritet koji je čak jači ako se daje rešenje na javnost. Stranke koje su u sporu obično pristaju na predlog od strane posrednika ili konsultarnog tela.

U toku faze posredovanja ili pomirenja može da se dođe do sporazuma kojeg se stranke obavezno moraju da pridržavaju i na taj način sporazum može da ima prirodu sličnu sporazumu koji je definisan u građanskom pravu ili da ima prirodu kolektivnog ugovora slično sporazumu definisanog u kolektivnom radnom pravu. Priroda sporazuma može isto da zavisi od prirode privatnosti ili prirode upravljanja tela posredovanja i pomirenja koja pružaju odluke ili mišljenja. U Austriji, npr. odluke administrativne agencije za pomirenje se smatraju kao zvanični administrativni cilj, a ne kao sporazum. U svakom slučaju stranke bi trebale da imaju mogućnost da ospore bilo koju odluku posredovanja ili pomirenja prema većoj instanci. Osim toga bi trebalo da postoji pristup ka sudskim procedurama svedjedno u kojoj fazi se nalazi posredovanje ili pomirenje.

Granice nacionalnih sistema ARS-a: teritorialnost odluka ARS-a

Postavlja se pitanje da li se može odluka posredovanja ili pomirenja primeniti izvan nacionalnih granica. U najvećem broju slučajeva teritorialnost procedura posredovanja i pomirenja je karakteristika u državama Evropske Unije. To se ne može da kritikuje, ali to znači da se odluke posredovanja i pomirenja ne mogu primeniti i priznati u transnacionalnom radničkom konfliktu.

ARS u jugoistočnom regionu

Informacije u ovom poglavlju su uzete iz nacionalnih izveštaja pripremljene od strane članica Mreže za jugoistočnu Evropu Instituta evropskog sindikata: Bugarski izveštaj od Velitchka Mikova (KNSB) i nacionalni izveštaj iz Rumuniji od Luciana Vasilescua (CNSLR Fratia). Dopunske informacije su uzete iz izveštaja sa Instituta evropskog sindikata br. 78⁸.

U radničkom pravu u jugoistočnoj Evropi metode za mirno rešavanje kolektivnih sporova su: posredovanje kao što su u **Bugarskoj i Rumuniji**; pomirenje kao što je u **Bosni i Hercegovini, Bugarskoj, Hrvatskoj i Rumuniji**; i arbitraža kao što je u **Bosni i Hercegovini, Bugarskoj, Makedoniji i Rumuniji**. Razlike u rešavanju radničkih sporova su istaknute u zakonu, ali uzimanje u obzir tih zakona zavisi od situacije ili od redosleda metoda rešavanje radničkih sporova.

Rumunsko radno pravo (1999) kaže da su pomirenje i arbitraža obavezne i napravljene da pomognu da se rešavaju kolektivni sporovi. Ministarstvo rada, socijalne solidarnosti i familije je javno telo pomirenja i posredovanja. Sastav tela pomirenja i arbitraže su tripartitni. Nakon deset dana diskusije o žalbi i zahtevama zastupnik ministarstva postavlja obaveznu proceduru posredovanja. Ako pomirenje ne uspe – što je često slučaj, na osnovu nacionalnih izveštaja – jedan komitet arbitraže može da bude sazvan. Taj komitet izdaje svoja rešenja deset dana nakon prvog zasedanja. Rešenje ne sme da se opozove i ne dozvoljava pravo na štajk. Ovo sprečava sindikate da uđu u arbitražu.

⁸ W. Düvel, I. Schömann., S. Clauwaert and G. Gradev (2003) *Labour relations in south east Europe – a legal overview in 2003*. ETUI report 78.

U Bugarskoj nacionalno telo – Nacionalni institut za pomirenja i arbitražu, ispod nadležnosti ministarstva za rad i socijalnih poslova – je stvoreno 1997. godine da bi nadgledalo pomirenje i arbitražu. Ovo telo koje je tripartitno nije uspelo da funkcioniše kako je bilo namenjeno. U 2001. godini prošlo je kroz proceduru reorganizacije i sada se bavi sa kolektivnim radnim sporovima. Ima status kao moralna osoba pri ministarstvu rada i sastoji se od nadzornog saveta čiji je cilj da osigurava kredibilitet i javno izdavanje spiska na kojem su navedeni pomirioci i osobe arbitraže koje su odabrane od strane sindikata i poslodavaca.

Svaka stranka spora može da se obrati tom telu da bi se došlo do vansudskih sporazuma sa ciljem da se omogući razmena između stranaka. Kada je pomirilac postavljen stranke imaju vremena da u roku od dve nedelje (što se može i produžiti ako postoji zajednička volja) dođu do rešenja spora ili da se dogovore za arbitražu ili, alternativno, da se pismeno zabeleži bez ikakvog daljeg upućivanja ka drugoj formi posredovanja.

Arbitraža je u principu volonterska osim u slučaju štrajka javnih ustanova. Ako minimum rada tih ustanova ne može da se održava onda se arbitraža nameće. Arbitraža može da se uvede ako jedna stranka podnese molbu, ali u suštini je potrebno da obadve stranke podnesu molbu. Stranke su dužne da se pridržavaju rešenja, ali kazne ne postoje ako dođe do nepridržavanja. U takvom slučaju izveštaj pominje da radnici mogu da uđu u štrajk, ali samo kao zadnja mera (osim u sektorima energije, komunikacije i zdravlja). Bugarska je primila zahtev MOR-a da dopuni i izmeni pravo. Taj zahtev insistira na tome da se skloni obaveza koja traži da se trajanje štrajka mora odrediti i zahtevano je da se sklone garancije za odštetu koje dobivaju sektori u kojima je štrajk ograničen.

U Bosni i Hercegovini i Hrvatskoj postoji savet za pomirenje – sastojeći se od zastupnika socijalnih partnera i nezavisnih eksperata koji su imenovani sa liste koja je dostavljena od strane ministara rada (u Bosni i Hercegovini), ili od strane socijalnog i ekonomskog saveta (u Hrvatskoj). Bosna i Hercegovina ima istu strukturu arbitraže.

U Makedoniji državno telo za radničke sporove odlučuje da se potpisnici kolektivnog ugovora sastaju za pomirenje ako se u okviru opštih ugovora ili ugovora vezanih za tačno određenu granu ugovora pokazuje da ti ugovori nisu u skladu sa zakonom ili opštim kolektivnim ugovorima. Ako potpisnici kolektivnog ugovora ne uspeju da promene mere koje su ,nelegalno' dogovorili onda državno telo može da izvede potpisnike pred sud. U slučaju spora oko kolektivnih ugovora postoji specijalni komitet za arbitražu.

Obračanje ka alternativnim procedurama rešavanja spora je retko. U najvećem broju slučajeva izveštaji ukazuju na sledeće: nije jednostavno da stranke dođu do spazuma oko posrednika i u slučaju arbitraže stranke nemaju poverenja u komisiju arbitraže (**Rumunija**). U **Hrvatskoj** spisak pomirilaca nije proveren ni javno izdat. Nedostatak tradicije ka volonterskim sistemima rešavanja radničkih sporova postoji zbog uzdržanosti ka alternativnim procedurama (**Bugarska**). Nedostatak mogućnosti za podnošenje molbi je jedna dodatna averzija koja objašnjava uzdržanost ka arbitraži u **Bosni i Hercegovini**. U **Kosovskom** izveštaju ne pominje se posredovanje, pomirenje ili arbitraža, ali stranke u kolektivnom sporu mogu da traže rešenje pred radničkim inspektorom.

U **Albaniji** mehanizmi ARS-a nisu predviđeni u radničkom pravu. Međutim sindikati se nadaju da će učestvovati u tripartitnim pregovorima kako bi mogli da pokrenu sisteme za volontersko rešavanja sporova. Opšte mišljenje je da je potrebno da se obučavaju sve stranke koje nose odgovornost za posredovanje, pomirenje i arbitražu kao i sve profesionalne sudije

za nacionalno radničko pravo. Ostim toga potrebno je obučavanje za tehniku socijalnog dijaloga kao i za međunarodnu i evropsku meru za ARS i za radničke sudove.

Ovde je snažno izraženo da su potrebne informacije o procedurama i da je potrebna preglednost sistema ARS-a i nezavisnih sudskih sistem pomirenja i posredovanja.

Zaključci

Vansudska rešenja sporova je centralna karakteristika industrijskih radnih odnosa u Evropi. Mehanizmi ARS-a su ugrađeni u socijalnu i pravnu kulturu svakog člana Evropske Unije i oni su se razvili u dugom vremenskom periodu. Priroda ovih alternativnih sistema rešavanja radničkih sporova je posebna u pogledu na strukture i upravljanja i na obavezujući i neobavezujući efekat rezultata. Ali najvažnija karakteristika ARS-a je volja stranaka da koriste alternativne mehanizme koncenzusa. Priznanje ARS-a je rezultat progresivnog utvrđivanja i konsolidacija kulture industrijskih ondosa baziranih na socialnom dijalogu.

Države jugoistočne Evrope samo ograničeno upotrebljavaju ARS. Sa jedne strane zakoni koji predviđuju sisteme pomirenja i/ili arbitraže imaju problem s nedostatkom preglednosti i efikasnosti. Sa druge strane sistem kolektivnog pregovaranja je još uvek u izgradnji i ne podržava mere za volonterski sistem kolektivnog rešavanja sporova koji bi bio osnovan na međusobnom poverenju i poštovanju pravila. Pravi problem čine prinudni karakter raznih procedura, pomirenja i/ili arbitraže koji uklanja pravo na štrajk. U najvećem broju zemalja jugoistočne Evrope država igra veliku ulogu u rešavanju kolektivnih radnih konflikta mada postoje mogućnosti da se sporovi rešavaju na nezavisan način.

Komparativni pregled pomirenja, posredovanja i arbitraže

Tabele

1.) Austrija

Metoda	Posredovanje
Telo	Federalna uprava za arbitražu
Unutar	Federalnog ministarstva za rad i socijalnu politiku
Sastav	Poslodavci i radnici
Predmet	Novi kolektivni ugovori + amandmani
Zadatak	Posredovati + forsirati sporazum
Dejstvo	pismeno – kao kolektivni ugovor
	Rešenje je obavezujuće ako su se obe strane prethodno na to usaglasile
Telo	Uprava za posredovanje
Unutar	Radničkih sudova
Predmet	Usvajanje regulacija u preduzeću
Zadatak	Posredovanje + forsiranje sporazuma + donošenje odluka

2.) Belgija

Metoda	Pomirenje
Telo	Zajednička (poslodavci i radnici) komisija za rešavanje radničkih sporova
Predmet	Sprečiti spor ili izmiriti radnika i poslodavca
Članovi	Članovi sindikata + članovi poslodavca
Telo	Pomirenje od strane države
Imenovanje	11 članova imenovani od kralja
Cilj	<ul style="list-style-type: none"> • Nastojati da se spreči radnički spor i biti u koraku sa izbijanjem, sa razvojem i sa zaključivanjem takvih sporova • Nastavljati sve moguće pregovore da bi se pomirile stranke • Ostati u stalnom kontaktu sa sindikatima i organizacijama poslodavaca

3.) Češka

Metoda	Posredovanje - volonterski
Telo	Posrednik
Predmet	Kolektivni sporovi oko zaključivanja kolektivnih ugovora i oko ispunjivanja obaveza kolektivnih ugovora
Članovi	Osoba sa liste posrednika koja se nalazi kod ministra za rad i socijalnu politiku ili kod osobe oko koje su se stranke usaglasile i koja odgovara određenom kriterijumu
Cilj	Izdavanje pismenog predloga na osnovu diskusije sa strankama
Metoda	Arbitraža
Telo	Arbitrator
	Lista arbitratora se isto nalazi kod istog ministarstva
Cilj	Izdaje odluku

4.) Danska

Metoda	Pomirenje
Telo	Uprava za pomirenje
Članovi	3 predstavnika od DA i LO
Imenovanje	Od strane ministarstva za rad za tri godine po preporuci radničkih sudova
Cilj	<ul style="list-style-type: none"> Forsirati kooperaciju između rukovodstva i radnika i pomaganje u izgradnji i u rukovođenju komiteta za kooperaciju Resavati sporove koji nastaju zbog primenjivanja ili interpretacije kolektivnog ugovora
Molba	Jedna od stranki traži rešavanje spora ili se to desi automatski zbog nacionalnog interesa

5.) Estonija

Metoda	Pomirenje
Telo	Komisija za rešavanje radničkog spora (u 15 regiona)
Članovi	Predsedavajući (zaposleni od lokalnog inspektorata) + jednaki broj predstavnika od strane radnika + poslodavca
Telo	Javni/lokalni pomirilac
Cilj	Rešavanje kolektivnih radničkih sporova

6.) Finska

Metoda	Posredovanje + pomirenje + arbitraža
Volunterski/obavezno	<ul style="list-style-type: none"> Štrajk se može održati samo ako je pomirilac dve nedelje unapred informisan Arbitraža: ako je predviđeno po kolektivnom ugovoru
Telo	Nacionalni posrednik
Cilj	Predložiti kompromis Napraviti nacrt za sporazum
Telo	Sud za arbitražu
Volunterski/obavezno	Kroz dogovor stranki
Članovi	Tri osobe – jedna imenovana od obe stranke + predsedavajući koji je izabran od druge dve
Pravni položaj	Presude su završne + zakonski obavezujući

7.) Francuska

Metoda	Mnogo kolektivnih ugovora na nivou industrijskog sektora predviđaju stalni komitet za pomirenje
---------------	---

8.) Nemačka

Metoda	Pomirenje je utvrđeno u kolektivnim ugovorima između socijalnih partnera
---------------	--

9.) Grčka

Metoda	Posredovanje + arbitraža
Volunterski/obavezno	
Telo	Posredovanje
Cilj	Kad su pregovori neuspješni
Imenovanje	
Odabiranje	Stranke su slobodne da izaberu posrednika, ako servis za posredovanje i arbitražu ne odabere osobu sa liste koja se obnavlja svake tri godine
Procedure	Predviđeno je 20 dana za postizanje sporazuma, ako se ne dođe do sporazuma onda posrednik dostavlja predlog, ako se predlog odbija onda se nastavlja sa arbitražom
Pravni efekat	Potpisani predlog ima status kolektivnog ugovora
Telo	Arbitraža ako: <ul style="list-style-type: none"> • Je postignut zajednički dogovor između stranki u toku kolektivnog pregovaranja • Na inicijativu jedne od stranki u slučaju kad jedna stranka odbija posredovanje • Na inicijativu sindikata koji prihvata predlog posrednika, ali koji je odbijen od strane poslodavca
Volunterski/obavezno	Ako jedna stranka traži arbitražu onda je obavezna
Imenovanje	Specijalna lista arbitratora
Odabiranje	Na osnovu zajedničkog sporazuma stranki
Procedure	Odluka u roku od 10 dana nakon posredovanja
Pravni efekat	Kolektivni ugovor

10.) Mađarska

Metoda	Posredovanje
Telo	Servis za posredovanje i arbitražu (MKDSZ) (1996)
Volunterski/obavezno	Na osnovu zajedničkog zahteva stranki
Imenovanje	Lista obučениh posrednika i arbitratora – zvanični spisak
Odabiranje	Kandidati moraju da ispune određene uslove: državljanstvo, diplomu, pet godina iskustva u oblasti industrijskih odnosa i komunikativnost
Procedure	Osam dana za donošenje odluke, može da se produži za pet dana – plata za posrednika se umanjuje svaka dva dana – forsiranje da se dođe do brzog rešenja
Cilj	Olakšati donošenje odluke u radničkim kolektivnim sporovima
Imenovanje	5 godina
Troškovi	Besplatno posredovanje – poslodavac plaća za arbitražu
Podaci	2000: 19 molbi – 6 posredovanja – 2 arbitraže

11.) Italija

Metoda	Pomirenje predviđeno u nacionalnim kolektivnim ugovorima Javno pomirenje i posredovanje koje rešava sporove o pravu i interesima
---------------	---

12.) Letonija

Metoda	Pomirenje – volonterski
Telo	Komisija za pomirenje
Članovi	Predstavnici stranki
Predmet	Kolektivna prava i konflikt interesa
Pravni efekat	Obavezuje stranke – vredi kao kolektivni ugovor
Metoda	Posredovanje – volonterski
Telo	Posrednik
Članovi	Jedna osoba ili uprava izabrana od stranki
Predmet	Kolektivni spor
Pravni efekat	Obavezuje obe stranke – vredi kao kolektivni ugovor
Metoda	Arbitraža
Telo	Sud za arbitražu

13.) Litvanija

Metoda	Pomirenje
Telo	Komisija za pomirenje
Članovi	Jednaki broj predstavnika stranki – maksimalno 5 od svake strane
Procedure	U roku od sedam dana
Pravni efekat	Obavezuje stranke
Metoda	Posredovanje
	Nova metoda na osnovu koje stranke biraju posrednika
Metoda	Arbitraža
Telo	Radnicka arbitraža

14.) Luksemburg

Metoda	Pomirenje (obavezno) i posredovanje + arbitraža (volunterska)
Pravni status	Ako prihvaćeno: status kolektivnog ugovora

15.) Malta

Metoda	Pomirenje/posredovanje (ne pravi se razlika)
Telo	Komisija za pomirenje
Članovi	Ne manje od pet
Cilj	Napor da se dođe do prijateljskog sporazuma Davanje potrebne preporke za rešenje

16.) Poljska

Metoda	Pomirenje
Volunterski/obavezno	Ako inicirano od strane sindikata onda poslodavac ne sme da odbije svoje učestvovanje
Pravni efekat	Obavezujući za obe stranke – ako nema dogovora: obaveza da se ide na posredovanje
Metoda	Posredovanje – obavezno
Telo	Posrednik – dostojan poverenja + neutralan
Imenovanje	Ministarstvo za rad i socijalnu politiku bira sa liste koju je napravilo ministarstvo u dogovoru sa predstavnicima konfederacije socijalnih partnera
Odabiranje	Na osnovu sporazuma, ako ne: ministarstvo bira sa liste
Procedure	Ne može da prevaziđe 14 dana
Iznuđivanje	nikakvo
Metoda	Arbitraža – volunterski
Telo	Uprava za arbitražu
Članovi	predsedavajući (profesionalni sudija) + 6 članova (3 od svake stranke)
Pravni efekat	Obavezuje obe stranke

17.) Portugal

Metoda	Posredovanje – pomirenje
Telo	Posredovanje
Odabiranje	Stranke biraju posrednika
Telo	Posredovanje se inicira od jedne ili obe stranke ili od strane ministarstva za rad

18.) Slovačka

Metoda	Posredovanje + arbitraža
Volunterski/ obavezno	Volunterski
Telo	Posredovanje
Imenovanje	Svaki odrasli građanin ako je naveden na zvaničnoj listi
Odabiranje	Stranke zajedno odlučuju samo u roku od 60 dana od dana kad je dostavljen predlog o zaključivanju novog kolektivnog ugovora Ako ne, ministarstvo za rad i socijalnu politiku i familiju bira sa liste
Odluka	Pismeni predlog u roku od 15 dana – smatra se neuspešnim ako se ne dođe u roku od 30 dana do rešenja
Pravni efekat	
Iznuđivanje	
Troškovi	Dele se između stranki
Telo	Arbitraža (ako je posredovanje neuspešno)
Imenovanje	Svaki odrasli građanin ako je naveden na zvaničnoj listi
Odabiranje	Samo od strane ministarstva, sa liste, po zahtevu jedne stranke, ne ista osoba kao posrednik
Odluka	U roku od 15 dana
Troškovi	Od ministarstva
Pravni efekat	Žalba se dostavlja građanskom sudu u roku od 15 dana

19.) Slovenija

Metoda	Pomirenje + arbitraža Samo regulisano u kolektivnom ugovoru
---------------	--

20.) Španija

Metoda	Pomirenje + posredovanje
Volunterski/ obavezno	Obavezni deo kolektivnog ugovora
Telo	Zajednički kolektivni komitet koji su osnovali od socijalni partneri
Imenovanje	
Odabiranje	
Pravni efekat	Status kolektivnog ugovora
Iznuđivanje	

21.) Švedska

Metoda	Pomirenje (zakon ne razlikuje između pomirenja i posredovanja)
Volunterski/obavezno	Stranke su obavezne da prisustvuju sednici pomirenja
Telo	Državni institut za pomirenje
Imenovanje	Pomirilac od strane instituta
Odabiranje	Po zahtevu od jedne od stranki

22.) Velika Britanija

Metoda	Pomirenje + arbitraža
Telo	ACAS
Odabiranje	Po zahtevu od jedne od stranki

II Deo

Sistem radničkih sudova u Evropskoj Uniji i u jugoistočnoj Evropi

Komparativni pregled

Wiebke Düvel

Uvod

Rešavanje radničkih sporova može da se postigne, kao što je pokazano u prvom delu, kroz nesudske mere, ali to ne znači da ARS može da zameni tradicionalno sudsko rešavanje sporova. Na primer, ARS ne dozvoljava reviziju sporazuma. Takođe je problematično da se primeni sporazum ako jedna strana ne povinuje rešenje. Zato obadva modela rešavanja radničkih sporova – nesudski i sudski - treba da se smatraju kao komplementarnim. Svaki od njih ima prednost koju može da priloži sistemu industrijskih odnosa.

Drugi deo ovog izveštaja je pisano sa pogledom na sudski pristup rešavanja radničkih sporova i daje komparativni pregled o sudskim sistemima u Evropskoj Uniji i jugoistočnoj Evropi. Komparativni pristup je izabran zato što daje uvid u veliku raznovrstnost postojećih sistema. To znači da svaki nacionalni sistem industrijskih odnosa ima svoj model rešavanja sporova.

Sistem radničkih sudova u 16 članova Evropske Unije će da se analizira sa fokusom na uporedljive principe kao što su to struktura, procedure itd.

Obezbeđene su informacije o skorašnjim razvojem radničkih sudova u jugoistočnoj Evropi: Bugarskoj, Rumuniji bivšoj Jugoslaviji. Želela bih da se zahvalim sindikalnim kolegama Velitchka Mikova (KNSB - Bugarska), Lucian Vasilescu (CNSLR – Fratia - Rumunija), Vesni Čejović (SSSCG – Crna Gora) i Sunčici Benović (UATUC - Hrvatska) na informacijama o situaciji u njihovoj domovini.

Detaljniji doprinos će se dati o specifičnijim sistemima u datim zemljama: Francuska, Mađarska i Švajcarska. Namera je da se detaljno opiše izvesni broj nacionalnih sistema. Međutim selekcija tih specijalnih zemalja ne želi da sugeriše da su oni reprezentativniji nego drugi nacionalni sistemi u tom regionu.

Ovo drugo delo obuhvata tabele 16 država; s tim postoji namera da se omogućí čitaocu da dobije jednostavan i brz komparativni pregled o razlikama i sličnostima raznih država. Za dalje informacije čitaoc se može poslužiti bibliografijom.

Radnički sudovi u Evropskoj Uniji – jedan komparativni pregled

Ako se priča o radničkim sudovima onda se to odnosi na sudove koje su specijalizovani za radnički spor, nasuprot građanskim sudovima. Ovi sudovi su mera na koji način se premosti jaz između garantovanih prava radnika u pravnom sistemu i njihove primene u praksi. Radnički sudovi pomažu u tome da ta prava budu efektivnija, zato su radni sudovi – pored sindikata – jedini forum kojem se velik broj radnika može obratiti da bi se njihova prava ispoštovala.

Sledeći doprinos analizira različite sisteme radničkih sudova u zemljama Evropske Unije, s tim da se ispituju neke njihove karakteristike koje se mogu uporediti kao što su to struktura, sastav i procedure. Međutim, dok se upoređuju ti sistemi, treba da se uzme u obzir da su radnički sudovi u svakoj zemlji drugačije organizovani kao što i njihov rad, s tim da je sistem radničkih sudova u svakoj zemlji prilagođen ka sistemu industrijskih odnosa. Zato ova komparacija može samo da pokaže glavne karakteristike svakog sistema.

Počinjući sa upoređivanjem **pravnog sistema** može da se kaže da su radnički sudovi ili integrisani u sistem građanskih sudova (kao što je to u Austriji, Belgiji, Italiji, Portugalu i Španiji) ili da su odvojeni od njih (kao što je to u Danskoj, Finskoj, Francuskoj, Nemačkoj i Velikoj Britaniji). Drugim rečima, sistem radničkih sudova može da bude delo građanskog pravosuđa, kao specijalno sudske odeljenje ili alternativno kao specijalno pravosuđe koje se pridržava posebnih pravila. Samo jedna od zemalja koja se nalazi u ovoj komparaciji nema nikakvu vrstu radničkih sudova i to je Holandija.

Gledajući na **sastav** radničkih sudova mogu se, u najvećem broju slučajeva, naći laičke sudije. Pojam laičkog sudije se upotrebljava da bi se razlikovao od profesionalnog sudije koji ima pravnu osnovu. Laičke sudije u suštini dolaze sa tržišta rada (prezentirajući sindikate i organizacije poslodavaca) i koji zato imaju znanje iz prve ruke o svakidašnjem životu i svakidašnjim problemima koji bi se mogli odvijati u praksi. Laičke sudije su uključeni u radničke sudove da bi njihovo znanje i iskustvo koje su stekli o tržištu rada i o problemima na radnom mestu kao i njihovo specijalno razumevanje o socijalnim pitanjima doprinelo presudi. Prema tome moglo bi se primetiti da stranke imaju više poverenja u sistem laičkog suda i njegove presude se često smatraju korektnim.

U mnogim zemljama laičke sudije reprezentiraju sindikate i organizacije poslodavaca, ali to ne mora uvek da bude slučaj kao što se to može videti u Mađarskoj gde su 90% laičkih sudija penzioneri. U Velikoj Britaniji laičke sudije su postavljeni preko otvorenog konkursa. Jedan drugi interesantni primer je Luksemburg gde se laičke sudije biraju, zavisno od parnice, od strane nameštenika ili fizickih radnika.

U Austriji, Belgiji, Danskoj, Finskoj, Nemačkoj, Luksemburgu, Sloveniji i Švedskoj prva instanca je tripartitni sistem koji se sastoji od profesionalnih i laičkih sudija. Sa druge strane u Grčkoj, Italiji, Holandiji, Portugalu i Španiji samo su profesionalne sudije postavljeni. Francuska je jedina zemlja u kojoj samo zastupnici industrijskih stranki (poslodavci i sindikati) sude. Povrh toga Francuska je jedina zemlja u kojoj radnici i poslodavci imaju pravo da biraju laičkog sudiju. U drugim zemljama oni su imenovani od strane jednog administrativnog tela ili od strane sindikata i poslodavaca. U Sloveniji oni su postavljeni od strane skupštine.

Broj sudija je nepravilan (profesionalni i laički). U najvećem broju zemalja prva instanca ima tri sudije (ili pet ili sedam) koja se sastoji od jednog profesionalnog sudije i dve laičke sudija. Samo u Finskoj i Francuskoj mogu se naći četiri laičke sudije. Specifično za Slovenački sistem je da broj sudija zavisi od kolektivnog spora koji ima pet sudija i od individualnog spora koji ima tri sudije.

Drugi relevantni aspekt je **trening laičkih sudija** čiji je zadatak da sude bez da imaju pravne osnove. Ipak je to vrlo često slabo razvijeno zato što je važnije da laičke sudije pruže sudu njihovo praktično znanje nego znanje o pravnim ili proceduralnim detaljima. Trening je obezbeđen od strane organizacija koje postavljaju sudije kao što je to u Austriji, Francuskoj i Nemačkoj. Nikakav trening nemaju sudije u Belgiji, Danskoj i Švedskoj.

Često se u tom kontekstu postavlja pitanje o **nepristrasnosti laičkih sudija**. Međutim skoro sve zemlje pokazuju iskustvo da sudije obično glasaju jednoglasno. To očigledno znači da postoji nepristrasnost zato što sudije ne glasaju jednostavno za sopstvenu stranu.

Odnos između laičkog i profesionalnog sudije je u toj meri interesantan da profesionalan sudija smatra laičkog sudiju kao vredan doprinos za sud.

Nadležnost radničkih sudova je različit u zemljama Evropske Unije. Razlika se može praviti u odnosu na različite kategorije sporova koje se donesu pred specijalizovano pravosuđe. Radnički sudovi u Belgiji, Francuskoj, Italiji, Luksemburgu i Velikoj Britaniji samo se bave individualnim radničkim sporovima. U Danskoj i u Finskoj slučaj je suprotan – samo kolektivni sporovi spadaju pod pravosuđe radničkih sudova. Obadve vrste sporova mogu da budu donesene pred radnički sud u Austriji, Nemačkoj, Grčkoj, Portugalu, Sloveniji, Španiji i Švedskoj. Radnički sudovi u Belgiji, Italiji, Sloveniji i Španiji isto sude sporove o socijalnoj bezbednost.

Važna tačka u odnosu prema radu radničkim sudovima su njihova proceduralna pravila. Prednost radničkih sudova bi trebalo da dovede do toga da su procedure brže, jednostavnije, efektivnije i jeftinije nego normalne sudske procedure.

Jednostavne procedure su one koje dozvoljavaju osobi koja nema znanje o pravu da se obraća sudu bez da je pomoć potrebna od strane jednog advokata. To počinje sa pitanjem o podnošenju žalbe. U Velikoj Britaniji jedan jednostavni formular – koji se može dobiti od raznih ustanova kao što su to sudovi ili preko interneta – treba da se ispuni na početku sudske procedure. U Nemačkoj osobe se mogu obratiti sudskom saradniku da bi podneli žalbu ako se ne osećaju sigurni da bi to mogli uradili sami ili ako se boje da ne naprave greške ili ako nisu sposobni da pišu i čitaju. Sistem procedure se često više bazira na načelu dokazivanja (stranke iznese njihove dokaze i objašnjenja) nego što je istraživački (sudija ili državni odvjetnik sklaplja dokaze) zato što postoji želja da se ima što više kontrole nad sudskom procedurom stranki koje su u sporu.

Pravila procedure u radničkih sudova su često više neformalne nego u građanskom sudu, zbog razloga koji su predhodno bili istaknuti, jer ne bi trebalo da radnici budu prinuđeni da uzmu advokata ako nisu član sindikata. To je moguće kad procedure građanskog suda dozvoljavaju za radničke sporove posebna pravila i izuzetke, ili ako zemlje imaju specijalne procedure za radničke sudove kao što je to slučaj u Belgiji, Francuskoj, Portugalu i Nemačkoj. Međutim iako ako su pravila češće neformalna može se posmatrati trend prema ojačanju uloge advokata

Sledeći važan aspekt je **pristup** ka sudovima. Geografska raspodela sudova je povezana sa pitanjem javnog transporta.

Uslovi koje optšti sudovi imaju mogu da pruže neophodne prostorije i ovi sudovi mogu da imaju dobru geografsku rasprostranjenost. Finska je jedan suprotan primer – samo jedan radnički sud postoji u celoj zemlji. To znači da se samo kolektivni sporovi resavaju pred tim sudom i da neće jedan radnik da putuje sam ka sudskom saslušanju.

Jedan primer - koji je bio u prošlosti karakterističan za Veliku Britaniju – pokazuje da su sudije putovali kroz zemlju ka mestima gde je trebalo da se reši spor i to zato što je samo mali broj sudova postojao. U Nemačkoj sudovi u seljačkim regionima se bave sa radničkim sporovima jednom nedeljno.

Prethodno mirno rešavanje spora, i to u raznim oblicima, je jedan važan aspekt radničkog spora i to ne samo sa tačke gledišta vremena i troškova. Ako se stranke dogovore oko rešenja onda se na taj način može da izbegne duga sudska procedura koja bi inače mogla da se vodi od jedne do druge instance. Osim toga u nekim zemljama postoje izazovi ili ucene s tim da se npr. smanji taksa za sud ako se spor mirno reši.

Većina država ima neku vrstu izmirenja: 1) kao obavezni uslov da bi se uopšte započeo suđenje pred sudom (Danska, Finska, Irska, Italija, Španija i Švedska), 2) kao deo sudske procedure pre stvarnog saslušavanja (kao prva etapa pomirenja) (Belgija, Danska, Francuska, Nemačka, Slovenija, Španija i Švedska), 3) u toku sudske procedure (Danska, Nemačka, Italija, Švedska i Velika Britanija). Holandija je tek u fazi eksperimentiranja sa izmirenjem.

Međutim uvek je bolje da se rešavaju radnički sporovi putem sporazuma bez parnice kako bi se izbegla situacija gde postoji „pobednik“ i „pobeđeni“ zato što stranke u sporu često imaju odnose koji se moraju nastavljati i posle spora.

Zastupanje je važan faktor ka pristupu suda. Mnogi radnici mogu da se osećaju neugodno ako nisu zastupljeni od nekoga iako je to po mnogim pravilima u zemljama Evropske Unije moguće. Međutim radnici se često boje finansijskog tereta kad bi zatražili pomoć od strane advokata. Zato je zastupanje radnika od strane sindikata važna usluga za njihovo članstvo. U mnogim zemljama sindikatima je dozvoljeno da zastupaju svoje članstvo u radničkim sudovima. Samo u Finskoj sindikatima nije dozvoljeno da zastupaju svoje članstvo, a u Portugalu zastupanje je samo u specijalnim slučajevima dozvoljeno. Sindikati su naravno slobodni da izaberu svoje uslove na osnovu kojih brane radnika pred sudom, npr. trebalo bi da radnik bude član sindikata.

Sledeći važan faktor je **trajanje** suđenja. Otpušten radnik koji se nada da bude opet zaposlen ili radnik koji zahteva platu ne može da čeka godinama da bi se došlo do presude koja bi omogućila da primeni svoje pravo. Osim toga važno je i za radničke veze koje su u toku da dođu do brzog rešenja; u kolektivnim radnim odnosima to može da pomogne da se spreči štajk ili da se skрати.

U ovom slučaju mogućnost za korišćenje raznih instanci je problematična, ali konkretni vremenski okviri za podnošenje žalbi i pridržavanje vremenskih okvira od strane sudije i stranki može da bude od velike pomoći. Osim toga zemlje imaju mere za „hitne procedure“ u

slučaju kad bi početak normalne sudske procedure trajao predugo i s tim postoji opasnost da stranka izgubi svoje pravo (Finska, Francuska, Nemačka, Italija, Luksemburg i Holandija)

Poučno je da se uporede brojevi parnica iz raznih država i prosečni vremenski period u kojem se rešavaju parnice

Zemlja	Prva instanca	Žalba	Prosečni vremenski period
Danska	724	-----	86 dana – usled nemanja 194 dana – odluka 1 godina – presuda
Finska	135	11	4-5 meseci
Francuska	160.000	55.000	75 % > 1 godina
Nemačka	600.000	22,000	2% > 1 godina (obustava) 4% > 1 godina (ostali)
Italija	1.012.367	126.772	> 1 godina
Slovenija	7.042	2.708	69,2% > 1 godina (2001)
Švedska	400	40%	10% > 1 godina
Velika Britanija	98.617	1-938	17 % > 1 godina

Podaci iz 2002. godine – Izvori: <http://www.oikeus.fi/tyotuomioistuinn/2026.htm>;
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/lc.htm>

Kako se može videti, broj slučajeva snažno varira u različitim državama.

Razni aspekti mogli bi da objasne ove podatke: da su severne zemlje one koje imaju najmanji broj slučajeva moglo bi da se objasni na taj način da se samo kolektivni sporovi donese pred sud, ali ovo objašnjene je samo validno za Dansku i Finsku. A sta je sa Švedskom?

Broj slučajeva se isto može objasniti u odnosu na radnu snagu u zemlji. Ali Nemačka ima oko 30 miliona zaposlenih i 600 000 parnica u 2002. godini. Međutim Italija ima 21 million zaposlenih, ali više nego jedan million parnica u istoj godini. Tako da se objašnjene ne može naći u broju ljudi koji su u radnom odnosu.

Niti se može broj slučajeva objasniti u odnosu na izmirenje pre sudske procedure jer je to obavezno u Italiji, a ona je zemlja sa najvećim brojem slučajeva pred sudom. To pitanje je mnogo kompleksnije i mnogi aspekti pravnog sistema se trebaju uzeti u obzir kao što su to honorari za advokate i sudove, efektivnost ranijih izmirivanja i takođe volja ljudi da koriste alternativne mogućnosti za rešavanje sporova.

Međutim uzajmni odnos postoji između broja slučajeva i prosečnog vremenskog perioda za rešavanje spora, u Nemačkoj postoji jedan minimum a u Sloveniji maksimum.

Troškovi, uključujući takse, honorare za advokate i eksperte, itd., mogli bi da budu najveće prepreke za ljude da bi se borili za svoja prava. Zato su u mnogim zemljama pronađeni putevi na koji način bi se važne institucije, kao što je to radnički sud, pravile dostupnijim. Razne mere koje se koriste su: umanjivanje takse za sud (u Danskoj, Finskoj, Nemačkoj, Sloveniji i Portugalu), besplatan sud (u Velikoj Britaniji, Španiji, Francuskoj i Mađarskoj (za radnike)), nikakve takse za vansudska rešavanja (u Nemačkoj), stranka koja gubi parnicu ne mora da plati troškove za advokata od strane koja je pobedila (u Danskoj i Nemačkoj), besplatna pravna pomoć, zastupanje od strane sindikata i finansijska pomoć za osobe sa niskim dohotkom (u Finskoj, Nemačkoj i Mađarskoj).

Osim za severne zemlje (Danska, Finska i Švedska) mogućnost za **prigovor** postoji u svim zemljama. Laičke sudije mogu se naći u svim instancama u Austriji i Nemačkoj, u prvoj i drugoj instanci u Belgiji i u prvoj instanci samo u Francuskoj, Mađarskoj, Sloveniji i Velikoj Britaniji.

Posle sudske procedure postavlja se pitanje **iznuđivanja** resenja. Četiri slučaja se mogu razlikovati: neposredno primenjivanje (kao sto je to u Finskoj, Francuskoj, Italiji i Luksemburgu (tičući se presuda oko plaćanja)); iznuđivanje nakon određenog vremenskog roka od dve nedelje (u Danskoj); rešenja se privremeno primenjuju (u Austriji, Belgiji preko sudije, u Nemačkoj automatski kroz zakon); ili je iznuđivanje suspendovano zbog prigovora (u Belgiji i Velikoj Britaniji).

Kad se izgrađuju novi **radnički sudovi** važno je da se uzme u obzir da se oni u **velikoj meri i koriste** što je vrlo moguće zbog visokog broja otpuštanja, neplaćenih plata i kolektivnih sporova. To pitanje je od važnosti za zemlje u kojima se sudovi i onako već često koriste.

Bitno je naravno da radnički sudovi imaju dovoljno radne snage koja bi izvela parnice jer bi inače prednost brzih procedura bila izgubljena. Procedure bi trebale da budu eficientne i radno vreme sudije treba maksimalno da se koristi (npr. usmene presude i korišćenje interneta). Presude moraju da budu kvalifikovane i dobre i to se može postići kroz trening. Vansudske procedure mogle bi da pomognu da smanjuju problem ako se sudske procedure shvate kao poslednji pokušaj za pomirenje.

Uloga radničkih sudova je blisko povezana sa sistemom industrijskih odnosa, ali se ipak četiri opšte tačke mogu identifikovati. Uloga suda, je naravno, da reši spor koji je donet pred sud, da navede stranke da se vrate ka pregovaranju i da pomogne da se nađe kompromis. Sa druge strane sudovi imaju političku funkciju da odrede ravnotežu između moći i pravde.

Njihova funkcija u politici se odnosi na činjenicu da radnički sudovi primenjuju socijalnu politiku i na taj način oni interpretiraju socijalnu politiku i pomažu da se ona razvija na jedan ili drugi način. Radnički sudovi su očigledno važna mera za primenjivanje temeljenih radničkih standarda i na taj način su deo sistema socijalne politike koja je uglavnom deo vladinih tela. Zato je važno da sudije daju jasne i lako shvatljive odluke koje se tiču socijalne politike.

S tim da radnički sudovi razvijaju i aktualiziraju radničko pravo oni utiču na radničko pravo. Povezanost pravne nauke sa zakonodavstvom je često očigledno kad se menjaju zakoni nakon što je sud doneo odluku. Ali to se može i da vidi u slučaju kada sud treba da odluči o slučaju i pravne mere ne postoje koje bi rešile slučaj. Onda sud ne može da odпусти stranku bez rešenja nego mora sam da stvori mere s tim da tumači pravo i da uzme u obzir principe prava i precedentno pravo. Ove situacije se dešavaju zbog toga što se tržište rada brzo menja. To vodi ka međusobnom dejstvu radničkih sudova i zakonodavstva i zakonodavca. U mnogim zemljama sudovi su razvili pravila za štrajk, isključivanje radnika sa rada i pravo radnika da se priključi sindikatu ili ne.

Za zemlje koje su se nedavno pridružile Evropskoj Uniji, ili one koje će se još pridružiti, je veza **između nacionalnih sudova i zakona Evropske Unije** od interesa, i od posebnog interesovanja je mogućnost da se koriste zakoni Evropske Unije pred nacionalnim sudovima i mogućnost da se predaje slučaj Evropskom sudu.

Predhodne procedure pred Evropskim sudom mogli bi da budu interesantni i za sindikate kad se nacionalni sudovi njemu obrate. Zastupanje stranaka pred Evropskim sudom je isto kao u početnom postupku na nacionalnom nivou što znači da sindikati mogu svoju stranku i pred Evropskim sudom zastupati. To daje sindikatima mogućnost da direktno daju Evropskom sudu svoja mišljenja o slučaju i o glavnim pitanjima iza stvarne procedure.

Kad se izgrađuje jurisdikcija bez tradicije specializovanih sudova onda se ona može odnositi na precedentno pravo Evropskog suda u oblasti socijalne politike.

Ukratko može se reći da radnički sudovi koji odgovaraju specifičnom sistemu nacionalnih industrijskih odnosa imaju mnogo prednosti za radnike s tim da daju radniku mogućnost da potstigne svoja prava koja su mu data od strane pravosuđa. Sledeće prednosti su: radnički sudovi nude brze procedure; sudije poseduju stručnost u oblasti socijalne politike koje sudije iz građanskog prava ne mogu da imaju i nikada neće ni imati; laičke sudije doprinose sudu znanje o tržištu rada i povećavaju prihvaćivanje odluka; predavanje žalbi i procedure suđenja mogu da se uproste; sindikati mogu da zastupaju njihovo članstvo i procedure nisu toliko skupe.

Neki nacionalni primeri

Nemačka

Mađarska

Švajcarska

Jugoistočna Evropa

Rešavanje radničkih sporova u Nemačkoj

Ovaj deo izveštaja će dati pegled kako se u Nemačkoj rešavaju radnički sporovi s tim da postoje tri različita nivoa tog sistema. U Nemačkoj rešavanje radničkih sporova se, u suštini rešava na sudu s tim da pravosuđe uključuje individualne i kolektivne sporove. Osim toga, socijalni partneri imaju pravo da se samostalno obrate odboru za pomirenje kad su u pitanju kolektivni ugovori, ali samo ukoliko kolektivni ugovor sadrži potrebnu meru za to. Jedna specijalna procedura – tz. „*Einigungsstelle*“ - je predviđena u slučaju sporova koja se tiču predmeta radničkog saveta.

Rešavanje sporova u sklopu kolektivnih ugovora

Socijalni partneri mogu da ugovore u kolektivnim ugovorima proceduru izmirenja između sebe. Glavna misao ovakve mere je da se promovise sklapanja ugovora i da se na taj način sprečavaju štrajkovi i isključivanje radnika sa radnog mesta od strane poslodavaca. Zato što su detalji svake procedure rešavanja sporova navedeni u kolektivnim ugovorima, koji se razlikuju od jednog do drugog industrijskog sektora. Ovaj članak će samo moći da objasni neke glavne karakteristike. Rešavanje sporova može da bude zatražen ad hoc za individualan spor, za zaključivanje kolektivnog ugovora ili za sve sporove koje se odnose na sadržaj kolektivnih ugovora.

Posebna karakteristika nemačkog sistema kolektivnog pregovaranja je obaveza za mirno rešenje. Drugim rečima, svaka radnička borba od strane radnika ili poslodavaca, oko bilo kojeg predmeta koji je inače regulisan u kolektivnom ugovoru, je zabranjen dok ne isteče rok trajanja kolektivnog ugovora. Pod nekim ugovorima ova obaveza za mirno rešenje se čak i produžuje dok ne isteče rok za rešavanje spora.

Odbori za pomirenje se u suštini sastoje od pomirilaca koje su sa obe strane socijalnih partnera i jednog predsedavajućeg koji je izabran iz sredine socijalnih partnera ili je jedna treća osoba s vana. Socijalni partneri moraju da se dogovore oko predsedavajućeg ili on/ona će biti postavljen/a putem lutrije ili od jedne treće strane.

Kolektivni ugovori nemaju pravila za procedure. Rešavanje sporova može da se inicira od samo jende stranke ili zajednički. Sastanci odbora nisu javni. U toku sastanka stranke su saslušane i dokumenti koji su dostavljeni se razmotre. Od odbora se očekuje da podržava stranke da bi na taj način stranke došle do sporazuma, a ne da on prezentuje predlog. Stranke imaju pravo da pozovu eksperte ako osećaju potrebu za to. Troškovi oko postupka dele stranke između sebe.

Ako se obe stranke slože da sporazum bude obavezujući kao zakon – bez obzira da li su to pre ili posle sporazuma odlučili – onda sporazum ima pravni status kao kolektivni ugovor.

Rešavanje sporova koji se tiču predmeta radničkog saveta - „Einigungsstelle” (mesto saglasnosti)

Aranžman jedne „Einigungsstelle“ daje mogućnost za rešavanje sporova između radnika i poslodavca u preduzeću. „Einigungsstelle“ je jedan način na koji se rešavaju sporovi na nivou preduzeća, s tim da radnički savet nema pravo da pozove na štrajk zbog zakonski određenih obaveza za mirno rešenje. Ta „Einigungsstelle“ je napravljena da bi se na taj način pravo na štrajk zamenilo izmrirenjem.

„Einigungsstelle“ se postavlja ad hoc kako bi se rešio određeni problem između stranki. Pre toga se uvek moraju tri pitanja postaviti: Koji je predmet koji treba da se reši? Koliko osoba u odboru mora da bude postavljeno od svake strane? Ko će da predsedava odborom?

Prvo pitanje je naravno povezano sa nadležnošću od „Einigungsstelle“. Ono je nadležno za sporove na nivou preduzeća, npr. s pogledom na paritetno saodlučivanje oko socijalnih predmeta i s pogledom na restrukturiranje preduzeća.

Prvo i drugo pitanje je povezano sa sastavom odbora. Zakon samo kaže da broj učesnika mora da bude jednak od strane radničkog saveta i od strane poslodavca i da se mora postaviti jedna osoba koja predsedava odborom. Zato su stranke slobodne da biraju broj ljudi. Oni mogu da budu sa radnog mesta i izvan radnog mesta. Broj ljudi zavisi od težine slučaja, ali u suštini su to dve ili tri osobe. Ako stranke ne mogu da postignu sporazum oko broja ljudi onda radnički sud donosi odluku. Glavni problem u praksi je postavljanje predsedavajućeg odbora. Tu opet radnički sud odlučuje ukoliko se stranke ne mogu dogovoriti. U najvećem broju slučajeva predsedavajući odbora je sudija koji se bavi radničkim pravom.

Uloga predsedavajućeg je slična ulozi posrednika; on/ona treba da ima razumevanje o situaciji/konfliktu i mora da bude spreman/spremna da vodi stranke ka sporazumu. Zakon ne daje mere o proceduri.

Stranke mogu da se slože oko rešenja, inače će odbor da prezentuje rešenje. Ovo rešenje je donešeno kroz većinu glasova, ali u dve runde. U prvoj rundi predsedavajući odbora nema pravo glasa, ali ako ne postoji većina glasova onda on glasa u drugoj rundi. Odluke se moraju pismeno odrediti i moraju da budu potpisane od predsedavajućeg odbora. Odluke se moraju dostaviti poslodavcu i radničkom savetu bez odlaganja. Postignuti sporazum ima isti pravni status kao i kolektivni ugovor na nivou preduzeća i on se mora ispostovati kao zakon.

Poslodavac je prinuđen da primeni odluku. U slučaju nepoštovanja odluke radnički savet može da se obrati radničkom sudu i može da zatraži primenjivanje odluke od strane poslodavca.

Onda poslodavac mora da snosi troškove procedure. Oni koji su članovi odbora za rešavanje spora i koji su radnici preduzeća primaju svoje normalne plate. Bilo koji član odbora koji nije zaposlen u preduzeću je plaćen za svoj rad u odboru na bazi ugovora.

Rešenje može da se iznese pred radnički sud ako jedna stranka smatra da u donetom rešenju ona nije dobila dovoljno pažnje. Predsedavajući odbor mora svaki takav zahtev u roku od dve nedelje da donese pred sud i to od dana donošenja odluke.

Rešavanje sporova pred radničkim sudom

Radnički sudovi su odvojene oblasti nadležnosti u Nemačkoj koji se vrlo često koriste. U 2002. godini u Nemačkoj su bile donete pred sud 625.323 žalbi. 97,7% su došle od strane radnika. Najveći broj slučajeva se odnosi na radne odnose i otpuštanje (41,5%), dok se 28,5% slučajeva odnosilo na obeštećenje. 73,9% slučajeva su se rešili u 2002. godini, 45% putem sporazuma, a samo 6,6% putem sudske odluke.

U istoj godini Nemačka je imala 1.154 profesionalnih sudija u 122 radnička suda i 19 u višim sudovima.

U 2002. godini 23% slučajeva ticali su se radnog odnosa i nisu trajali više od jednog meseca kao što je to bio slučaj i sa 20% drugih slučajeva. 43% slučajeva su se mogli rešiti u roku od jednog ili tri meseca i samo oko 1,9% slučajeva koji su se ticali radnog odnosa su trajali više od godinu dana (4% za ostale sporove).

Nemačka ima odredbu o procedurama radničkog suda koja specifikuje određena pravila procedura. Ako specifikacije nedostaju onda ona upućuje na odredbu građanskog prava. Međutim, trebalo bi se spomenuti da postoji diskusija u Nemačkoj na političkom nivou da se integrisu radnički sudovi u sistem građanskih sudova i to zbog ekonomskih razloga kako bi se uštedeo novac. To ne bi značilo da se ukinu specializovani radnički sudovi nego da se integrišu u oblast nadležnosti građanskih sudova. Od strane ekseperata se stvara otpor prema tom projektu.

Radnički sudovi u Nemačkoj imaju u sve tri instance dvojicu laičkih sudija i profesionalne sudije (jednog u prvoj i drugoj instanci i tri u trećoj instanci).

Laičke sudije su postavljene od strane državnih institucija koje ih biraju sa lista koje su dostavljene od strane sindikata i asocijacija poslodavaca.

Samo dva uslova laički sudija mora da ispuni da bi mogao da vrši posao: kandidat mora najmanje da ima 25 godina i mora da bude aktivan u oblasti radničkog suda.

Na osnovu odredbe o procedurama radničkog suda dve procedure su predviđene. Procedura koja vodi ka presudi i najčešće se koristi je „*Urteilsverfahren*“; druga procedura koja vodi ka rešenju je „*Beschlussverfahren*“ i ona se najčešće primenjuje kad je u pitanju zakon o radničkom savetu („*Betriebsverfassungsgesetz*“). Prva procedura, „*Urteilsverfahren*“, se koristi: kad su u pitanju konflikti oko radničkog odnosa, konflikti između stranaka oko kolektivnog ugovora, konflikti oko postojanja ili nepostojanja kolektivnih ugovora, oko pitanja štrajka ili isključivanja radnika i oko slobode udruživanja.

Suđenje uvek počinje sa saslušanjem stranaka od strane profesionalnog sudije kako bi se došlo do izmirenja između stranaka u sporu. Ako su oni uspešni onda se ne plaća taksa za sud. Ako se ne dođe do rešenja onda slučaj ide na saslušanje gde su sve tri sudije prisutne. Saslušanje je na taj način organizovano da je samo jedno potrebno. Presuda se odmah mora izreći posle procesa saslušanja.

Slučajevi oko otpuštanja uvek imaju prioritet iznad drugih slučajeva i proces pomirenja mora da započne dve nedelje kasnije.

Sindikati i organizacije poslodavaca mogu da zastupaju svoje članstvo pred sudom ali samo u prvoj instanci. Takse za sud za prvu instancu mogu da iznose između 10 i 500 evra zavisno od vrednosti spora. Svaka stranka plaća sama svoje troškove npr. za advokata, putovanje itd.

Pravna pomoć se može dati od strane sudije ako su sopstveni i ekonomski uslovi jedne osobe loši i ako slučaj ima dobar izgled na uspeh. Druga mogućnost postoji da se stranci dostavi advokat, ako ona to želi, a ne može snositi troškove, ako je protivnička stranka isto zastupana od jednog advokata. U ovakvom slučaju advokat je plaćen od strane države, ali takse za sud mora da snosi stranka.

Presude se primenjuju na osnovu zakona iako su žalba i revizija mogući. Oslobođanje od tog zahteva može da bude odobreno ako tuženi može da dokaže da primenjivanje odluke može da donese nezgodu koja se ne bi mogla kompenzirati. Završna primena je moguća na osnovu procedura građanskog prava.

Žalbe se moraju doneti pred viši sud, a revizije moraju da se donesu pred federalni radnički sud s tim da u poslednjem slučaju sud odlučuje na osnovu zakona a u prvom na osnovu zakona i činjenica.

Rešavanje radničkih sporova u Mađarskoj

Judit Ivány Czugler

Podaci

Prema izveštaju izdatom 2000. godine radnički sporovi u Mađarskoj se iniciraju (u 85% slučajeva) nakon što je radnički odnos završen bez obzira na to kakav je slučaj.⁹ Jedan drugi značajan podatak prezentovan u izveštaju uključuje činjenicu da su procedure sporova inicirane od strane radnika (97,3%, uključujući značajno veći broj službenika nego fizičkih radnika). Procedure su trajale manje od šest meseci u 67% slučajeva, 7-12 meseci u 26,8% slučajeva, 13-18 meseci u 6% slučajeva i preko 18 meseci u 1% slučajeva.

Izveštaj pokazuje da su fizički radnici bili zastupani od strane advokata u 50% slučajeva, u suprotnosti od 65% slučajeva gde su bili rukovodioci i drugi stručnjaci ili radnici sa višom školom zastupani od strane advokata. Sindikalni advokati su zastupali radnike samo u 8% slučajeva. Slučajevi mogu da se kategorisu kao sledeće: plate i druge prihode (36%); završavanje radničkog odnosa (41%); disciplinski postupak uključujući otpuštanje (16%) i određivanje i menjanje radničkih ugovora (7%).

Broj slučajeva (u čitavoj državi)

U 2003. godini 29.995 novih slučajeva je doneto pred 20 radničkih sudova; osim toga 26.718 slučajeva su se završili i 17.867 su nastavljeni. Sud sa najvećim brojem poslova je bio radnički sud u Budimpešti koji se bavio sa 6.713 novih slučajeva, završio je 6.272 slučajeva i imao je 4.443 nedovršenih slučajeva.

Istorija

Jedan novi radnički zakonik je stupio na snagu 1992. godine, koji tezi da odrazi potrebe nove trzisne ekonomije. Zakonik predstavlja novi pristup i regulaciju u oblasti radničkih sporova. Najvažnije promene se mogu najbolje istaći s tim da se uporedi novi sistem radničkih sporova sa predhodnim.

Sistem radničkih sporova pre 1992. godine

Pre 1992. godine radnički sporovi su se regulisali kroz zakonik iz 1962. godine (II odluka iz 1967. godine koja je stupila na snagu na početku 1968. godine). Jednaka procedura se primenjuje na sve radnike uključujući i službenike iz javnih preduzeća.

Struktura tadašnjeg pravnog sistema se razlikuje od sistema koji je izgrađen 1992. godine – između ta dva datuma pravni sistem se razvio u tri pravca.

- a) U periodu od 1968-72. godine prvi stepen rešavanje sporova, takozvani *komitet za radničku arbitražu*, se osnovao na nivou preduzeća gde su bili sindikati (u više od 90% preduzeća). Ti komiteti se sastoje od tri člana koja su izabrana od strane radnika za pet godina. Kandidati su se imenovali od strane poslodavaca i sindikata. Komitet je ustanovio jednu

⁹ 339 slučajevi radničkog sudovanja su se analizirali u jednom izveštaju baziranom na socijalnoj anketi raspitivanju izdat 2000. godine (Beáta Nacsa and Erzsébet Berki: *A munkaügyi bíróság gyakorlata* [Functioning of the labour court], *Jogi Tanulmányok* [Law studies] (Budapest: ELTE, 2000).

specijalnu prvu instancu koja je bila jedan „quasi“ pravni forum za radničke sporove. Njegove odluke – bez žalbe – su imale vrednost kao sudska odluka, i žalba protiv odluke se mogla doneti pred lokalnu prvu instancu građanskog suda koji je mogao da donese završnu presudu. Samo u slučaju delikta bilo je dozvoljeno da se obrati višem sudu.

U to vreme nisu postojale regulacije za specialne sporove oko konflikta interesa.

b) Period od 1972-89. godine. 1972. godine radnički sudovi su se izgradili pre sudova prve instance na nivou regiona i u Budimpešti.

Iako su drugi elementi pravnog sistema ostali isti, izgradnja specijalizovanih sudova je imala snažan – i pozitivan – efekat na razvoj radničkog prava kroz precedentno pravo.

c) Period od 1989-92. godine. 1989. godina je ukazala predstojeću političku, ekonomsku i socijalnu transformaciju i novi kolektivni elementi su se pojavili u radničkom pravu i u regulacijama radničkih sporova. Zakon je, do neke mere, prihvatio mogućnost za spor oko interesa i dozvolio je specijalnu proceduru pomirenja oko toga. Svaka stranka imala je pravo da pošalje kao delegata jednog člana (zastupnika) komitetu za pomirenje koji se sastoji od tri člana. Oni bi skupa izabrali trećeg člana tog komiteta. Odluke komiteta nisu bile obavezujuće osim ako su stranke prethodno dostavile pismenu izjavu da se obavezuju toga.¹⁰

Ova nova institucija je bila potrebna zbog porasta štrajka i ona je služila za izmirenje.

Sistem radničkog spora posle 1992. godine

Novi radnički zakonik je usvojen 1. jula 1992. godine koji je izgradio novi sistem za rešavanje radničkih sporova.

Glavne karakteristike novog sistema

- **Komiteti arbitraže** na nivou preduzeća su ukinuti kao i njihov status kao obavezni tribunal prve instance. Razlog ove promene su bile umanjene veličine novih privatnih preduzeća koje su nastale u toku ekonomskog restrukturiranja. Zbog toga je osnivanje prethodnih komiteta za arbitražu postalo nemoguće.¹¹ Ostim toga ovi komiteti su se smatrali kao socijalistička tvorevina koja pripada ideologiji demokratskih preduzeća.
- **Kolektivni radnički sporovi (konflikt interesa)** su bili prihvaćeni i regulisani kao nova vrsta spora. Ranije, konflikt interesa nije bio zvanično priznat: prema doktrini socijalizma odnos između radnika i poslodavaca se bazira na fundamentalnoj i krajnoj harmoniji njihovih interesa.
- Postalo je moguće da se podnese žalba pred viši sud (u regionu) i to za svaki slučaj nad kojim radnički sud ima nadležnost.
- Na osnovu odluke ustavnog suda **sindikati ne smeju da zastupaju radnike** u radničkim sporovima bez prethodne autorizacije od strane radnika koji je u sporu.
- **Pravna pomoć** od strane države za sindikate je okončana.
- Novi pravni sistem razlikuje konflikte interesa i sporove oko radničkog prava (**dve vrste radničkog spora**).

¹⁰ Odredba II iz 1967. godine, član 66/A.

¹¹ Radnički zakonik iz 1967. godine je zatražio izgradnju tih komiteta u svakom preduzeću gde su bili sindikati. Prema novom zakonu na pravo asocijacije – odredba II iz 1989. godine – najmanje 10 ljudi je potrebno da se osnuje sindikat: većina novih preduzeća ima manje od 10 ranika.

- Primenjivanje radničkih prava je obezbeđeno od strane specijalizovanih javnih **sankcija i procesa** (npr. kazne od strane inspektora za rad ili iniciranje krivičnog postupka)
- Mađarski ustav i jedna posebna odredba garantuju¹² **pravo na štrajk** kao meru za primenjivanje pritiska dok traje kolektivni spor.

Vrste radničkih sporova

Kolektivni radnički spor

Novo zakonodavstvo reguliše dve vrste radničkih sporova: kolektivne sporove (konflikt interesa) i sporove oko radničkog prava. Kolektivni sporovi su takozvani konflikt interesa.¹³⁵ Definicija ovih sporova je data u radničkom zakoniku: „Svaki spor koji nastaje u vezi sa radničkim odnosima (kolektivni radnički spor) između poslodavca i radničkog saveta ili između poslodavca (organizacija koja zastupa interese poslodavca) i sindikata, i koji se ne može odrediti kao pravni spor, treba da se reši kroz pregovaranje između stranki koja su u pitanju“ (član 194, paragraf 1).

Ovi sporovi mogu da se karakterišu na osnovu učesnika, predmeta spora i procedure.

Akteri na strani radnika mogu samo da budu „kolektivni“ akteri, kao što su to sindikati ili radnički saveti; njihovi protivnici na drugoj strani samo mogu biti poslodavci/poslodavac ili organizacije poslodavaca.

Zakon ne propisuje kriterijume na osnovu kojih sindikat sme da se upliće u kolektivni radnički spor. To znači da bilo koji sindikat (sa najmanje jednim članom na relevantnom radnom mestu) može da inicira spor sa poslodavcem bez obzira na njegov reprezentativni status ili njegovo pravo da zaključuje kolektivne ugovore.

Lokalni i centralni radnički saveti¹⁴ imaju pravo da iniciraju kolektivne radničke sporove. Ovo pravo se i odnosi na pojedinog predstavnika radnika.¹⁵

Sindikat može u pregovorima da bude zastupan od strane svog vođe ili od bilo koje druge osobe koja ima pravo da zastupa nekoga. Ta osoba mora da bude ovlašćena po statutu sindikata ili od strane svog vođe. Radnički savet može da vrši svoje pravo primenjivanja.

Poslodavac mora da bude zastupan od strane upravnika na adekvatnom nivou (npr. pandan centralnog radničkog savet mora da bude direktor preduzeća, dok pandan lokalnog radničkog saveta mora da bude rukovodilac koji je adekvatan partner sindikatu za pregovore).

¹² Odredba VII iz 1989. godine na pravo na stajk.

¹³ Radnički zakonik, IV deo, radnički sporovi, 1. poglavje, kolektivni radnički sporovi, član 194–196.

¹⁴ Radnički savet ili zastupnik radnika može da bude izabran na radnom mestu samo ako je direktor radnog mesta ovlašćen u potpunosti ili delimično da vrši prava radnika. (radnički zakonik, član 43, paragraf 3).

¹⁵ Ako postoji više nego jedan radnički savet ili zastupnik radnika kod jednog poslodavca onda jedan centralni radnički savet bi trebao da se formira pored lokalnog radničkog savetom. Članstvo centralnog radničkog saveta će se sastojati od delegata lokalnih radničkih saveta s tim da je njihov broj proporcionalan dotičnom radnom mestu (član 44, paragraf 2).

Predmet kolektivnih radničkih sporova može da se klasificira u odnosu na aktere. Konflikt interesa lansiran od strane sindikata se odnosi na kolektivno pregovaranje i na uslove koje poslodavac postavlja na raspolaganje sindikatu na radnom mestu (npr. upotreba prostorija). Radnički saveti mogu da iniciraju kolektivne radničke sporove u odnosu na tri stvari: (i) zaključivati radnički sporazum sa poslodavcem, (ii) finansijski aspekt izbora za radnički savet i troškove za rukovođenje¹⁶ i (iii) predmeti koji se odnose na saodlučivanje, pravo na informacije i konsultaciju.

Ponekad je teško da se razlikuje između konflikta interesa i pravnog spora u datoj situaciji. Na primer, poslodavac mora da daje na raspolaganje prostorije sindikatu. Međutim, veličina, lokacija, itd. takve prostorije su predmeti međusobnog sporazuma: neuspeh u donošenju sporazuma može da se opiše kao kolektivni radnički spor (konflikt interesa).

Procedure u kolektivnim radničkim sporovima

U ovim sporovima zakon nameće strankama **obavezu za pomirenje** i istovremeno nudi strankama izbor između tri vrste pomirenja.

Najblaža vrsta pomirenja predviđa za **stranke da učestvuju u direktnom dijalogu** da bi rešile svoje probleme. Pregovori počinju na taj način što jedna stranka koja inicira pomirenje predaje pismenu izjavu drugoj stranci. To je jedan važan element u procesu zato što u mnogim slučajevima sporovi nastaju zbog nedostatka informacija. Mere koje su razlog za spor ne bi trebale da budu primenjene ako je pregovaranje u toku. Pregovori ne trebaju da traju duže od **sedam dana**; osim toga stranke trebaju da se uzdrže bilo koje akcije koja bi mogla da ugrozi sporazum.

Ako stranke ne mogu da se slože u toku pregovaranja oni mogu da se obrate jednom posredniku ili arbitratoru.

Da bi se konflikt rešio stranke mogu da zaokupe uslugu jednog nezavisnog **posrednika**. Stranke trebaju da zatraže skupa učestvovanje posrednika. Posrednik može da bude bilo ko, ko želi da dela kao posrednik: tu ne postoje ograničavajući pravni kriterijumi (osim da posrednik mora da bude nezavisan u odnosu na oboje: slučaj i stranke). Posrednik može da zatraži informacije od stranki koje su mu potrebne za vreme pregovaranja. Izvan zaključka pregovora posrednik treba da pismeno i sažeto iznese pozicije stranki, rezultat njihovih pregovora i da taj izveštaj prezentuje strankama. Međutim, posrednik nije ovlašćen da odlučuje oko spora.

Arbitraža može da bude najefektivnija vrsta sporazuma kolektivnog radničkog spora. Arbitrator može da odlučuje oko spora i njegova odluka je obavezujuća ako se stranke predhodno oko toga dogovore. Arbitrator može da osnuje komitet za pomirenje kome stranke mogu da pošalju jednog predstavnika. Svako može da služi kao arbitrator.

Dok su direktne pregovore stranki i pomirenje uvek **volunterski** proces, koji je izabran od stranki, arbitraža može u nekim slučajevima da bude obavezujuća. Arbitrator je **obavezan** za

¹⁶ Poslodavac bi trebao da pokrije troškove izbora i rada radničkog saveta. To se dogovori na osnovu međusobnog ugovora. Bilo koji spor u tom kontekstu bi trebao da se reši putem pregovaranja (radnički zakonik, član 63).

sporove oko sledećih predmeta: nesporazum oko prava sindikata na informisanju njihovih članova, poslodavac obezbeđuje adekvatan prostor za rad sindikata, nesporazum oko troškova za radnički savet koje snosi poslodavac i pravo radničkog saveta na saodlučivanje.

Eksperti ili svedoci mogu da se konsultuju u toku pregovaranja, pomirenja i arbitraže, ali to na osnovu međusobnog **sporazuma**.

Sporovi mogu da se **završe** kroz **sporazum** koji je donešen od strane stranke (u slučaju direktnog pregovaranja i pomirenja) ili kroz **odluku arbitratora**.

Obadvoje, sporazum i odluka arbitratora, treba da budu sačinjeni kao kolektivni **sporazum** i na taj način su **obavezujući kao zakon**.

Troškovi procedure

Ako nije drugačije odlučeno onda bitne i potrebne troškove, koji su nastali u procesu pregovaranja, snosi poslodavac.

Ako se **ne napravi ugovor** stranke **nemaju sudsko obeštećenje** za nastavljanje pregova, čak ni za štrajk.

Servis radničkog posredovanja i arbitraže (MKDSZ)¹⁷

Nakon što su se posredovanje i arbitraža uvele u radnički zakonik pokazala se teškoća da se nađu ljudi koji bi bili spremni da agiraju kao posrednik ili arbitrator i povezano s tim stranke nisu mogle da se dogovore oko posrednika ili arbitratora. Ovaj proces nije imao tradiciju u Mađarskoj tako da stranke nisu bile sposobne da steknu iskustvo. Osim toga u slučaju žustrog spora bilo je nemoguće da stranke uopšte dođu do nekog zajedničkog rešenja, a kamoli oko posrednika ili arbitratora.

Da bi se promovisala ova vrsta rešavanja konflikta interesa jedan specijalni servis je bio postavljen, servis za radničko pomirenje i arbitražu. Taj servis je postavljen u julu 1996. godine od strane Nacionalnog saveta za pomirenje (OÉT).¹⁸ Taj servis se finansira od državnog budžeta, i direktor i sekretar su javni službenici postavljeni od strane ministra za rad u međusobnom dogovoru sa OÉT-om. Inače taj servis i posrednik/arbitrator su nezavisni od ministra i vlade. Servis je odgovoran prema Nacionalnom savetu za pomirenje i direktor mora da napravi godišnji izveštaj o aktivitetima MKDSZ-u i dostavi ga OÉT-u.

Servis pomirenja i arbitraže je obezbeđeno od strane nezavisnih posrednika i arbitratora. Posrednici su izabrani od strane OÉT-a. Svako ko zadovolji sledeće uslove može da bude posrednik: mađarsko državljanstvo, diplomu (u bilo kojem predmetu, diploma u pravima nije obavezna), pet godina iskustva u oblasti industrijskih odnosa i radničkih prava, umeti izaći na kraj sa konfliktima i komunikativnost. Kandidati moraju da prođu proces izbora pred tripartitnim komitetom.

¹⁷ Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálat.

¹⁸ Tripartitno telo socijalnog dijaloga na nacionalnom nivou (Országos Érdekegyeztető Tanács). Ono se sastoji od zastupnika nacionalnih organizacija radnika i poslodavaca i vlade.

Trenutno stoje 98 posrednika na listi od koje stranke u sporu mogu da izaberu svog posrednika.

Posrednici su na listi pet godina. Oni su registrovani od strane ministra za rad i socijalne poslove i informacije o njima su objavljene u zvaničnom biltenu. Tu se opisuje njihova profesija, iskustvo, edukacija i njihov geografski i sektorski okvir.

Stranke u sporu biraju jednu osobu sa liste. Ako se ne mogu dogovoriti oko osobe, oni mogu da pitaju servis da predlaže kandidate. Direktor servisa izabere 3-5 osoba – na osnovu informacija o glavnim tačkama spora koje su date od strane stranke – sa liste po azbučnom redosledu sa koje stranke mogu da izaberu svog posrednika.

Posrednici su nezavisni od stranke i servisa. Oni su plaćeni za rad posredovanja koji su zaista uradili. Nakon što su izabrani oni sklope ugovor sa servisom (u slučaju obavezne arbitraže onda sa poslodavcem).

MKDSZ obezbeđuje podatke i druge dodatne informacije kako bi olakšali rad posrednika.

Troškovi i plata za posrednika su pokriveni od strane servisa (MKDSZ) dok je arbitrator plaćen od strane poslodavca.

Plata posrednika se umanjuje što duže spor traje (određuje se svaka dva dana) i isplaćena je od prvog dana do maksimalno osam dana. Na taj način servis pokušava da podstakne stranke i posrednika da bi se što pre došlo do sporazuma oko spora.

Servis daje dodatne informacije i administrativnu pomoć za posrednika/arbitratora i organizuje trenig za registrovane posrednika. Servis ima svoja sopstvena etička pravila koja su osnova za ponašanje posrednika.

Poslovnik servisa je odobren od strane OÉT-a.

Poslovnik i lista posrednika su izdate u zvaničnom magazinu (*Magyar Közlöny*).

Prema godišnjem izveštaju direktora broj molbi u 2002. godini od strane posrednika i arbitratora prema servisu je bio mali. Bile su samo 19 molbi od kojih su šest zatražili posredovanje i dve su zatražile arbitražu; u pet slučajeva stranke su samo pitale za savet dok u ostalim slučajevima servis nije imaju nadležnost.

Sporovi oko radničkog prava

Druga vrsta radničkog spora koja je regulisana kroz radnički zakonik je spor oko radničkog prava. Kada je reč o radničkom pravu razlikuju se individualni i kolektivni radnički odnos. Takvi sporovi nastaju s kršenjem prava radnika ili poslodavca ili od aktera industrijskih odnosa.

Pravna definicija sporova oko radničkog prava. Ukoliko se žalba tiče radnih odnosa, zakona ili kolektivnog ugovora, radnici, sindikati ili radnički saveti mogu da iniciraju radnički pravni

postupak u skladu sa zakonom. Dogod u zakonu ništa drugo ne stoji poslodavac može da inicira pravni postupak.¹⁹

Krug aktera, kojih se ti konflikti tiču, je u suštini veći: i radnici mogu biti deo jednog takvog konflikta. Koncept pravnog spora pokriva oboje: kršenje prava i kolektivnog ugovora (radnički zakonik, IV deo, II poglavlje, član 199-202). Međutim tu postoji jedan izuzetak u zakonu: slučajevi u vezi sa odlukama koje je poslodavac doneo u sklopu svog prava na odlučivanje mogu samo biti doneti pred sud ako je poslodavac kršio zakon u pogledu na tu odluku.

Poslednji rok

Pravni postupak, koji može da se pokrene u određenom periodu (sa izuzetkom kada slučajevi mogu da se završe u roku od 30 dana), je povezan sa sledećim:

- dopuna radnog ugovora primenut jednostrano od strane poslodavca;
- završavanje radnog odnosa u međusobnoj saglasnosti;
- vanredno otpuštanje;
- negativne pravne posledice koje nastaju kad radnik krši svoje obaveze
- pismena beleška koja traži vraćanje plata²⁰ i kompenzaciju za štete, uključujući plate radnika koja pokrivaju manjak u propisu robe.

Pravni postupak ne sme da ima efekat odugovlačenja u primenjivanju postupka (postoje samo neki izuzeci za to opšte pravilo).

Proces

Radnički sporovi treba da budu odlučeni na sudu. Oboje, radnici/sindikati/radnički saveti i poslodavci, moraju da donesu njihov slučaj pred sud. Postoje samo tri izuzetka za to opšte pravilo gde poslodavac ima pravo da odlučuje sam:

- uzimanje plate radnika za pokrivanje troškova štete nanete od strane radnika, uključujući kompenzaciju za pokrivanje manjka u propisu robe kao što je to navedeno u kolektivnom ugovoru;²¹
- pismena beleška koja traži vraćanje plata²²
- disciplinarne mere.²³

¹⁹ Radnički zakonik, član 199, paragraf 1, 2.

²⁰ Bilo koje plate koje se ne bi trebale platiti mogu da se pismeno traže nazad od strane radnika u roku od 60 dana. Poslodavci mogu da zatraže od radnika pismeno isplaćivanje njegove obaveze (član 162 radničkog zakonika).

²¹ Poslodavac može da zatraži primenu svog zahteva pred sudom. Zahtev se bazira na šteti koju je radnik izazvao. Kolektivni ugovor može da odredi visinu obaveze koju radnik treba da plati. U tom slučaju standardna procedura za određivanje štete bi trebala da se izgradi u kolektivnom ugovoru (član 173 radničkog zakonika).

²² Vidi fusnotu 13.

²³ U slučaju naglog prekršaja jedne obaveze od strane radnika, koja je navedena u radnom ugovoru. Kolektivni ugovor može da propiše pravne posledice za to i dodatno mere za vanredno otpuštanje (član 109, 1. paragraf, radničkog zakonika).

Međutim odluka poslodavca može da se ispituje pred sudom – ako se ne dođe do tog ispitivanja onda odluka poslodavca ostane definitivna.

Posredovanje

Radnički zakon u Mađarskoj ne reguliše opšte i obavezne vrste **alternativnog rešavanja spora**, kao što su to arbitraža u radničkim sporovima. On samo daje mogućnost pomirenja na osnovu volonterskog sporazuma.

Klauzula koja traži učestvovanje posrednika u sporovima oko radničkog prava može da bude uključena u kolektivnom ugovoru ili u radnom ugovoru sa namerom da se pokušava doći do sporazuma. Posrednik, koji bi trebao pismeno da sastavi prorazum, treba da inicira pregovore. Ne postoje pravna pravila za izabiranje procesa pomirenja: oni moraju da budu određeni od stranki u sporu na osnovu međusobne saglasnosti.

Stranke se mogu dogovoriti oko bilo kog posrednika. MKDSZ nema ovlašćenje da se umeša: njegova oblast je ograničena na kolektivne radničke sporove.

Od 2002. godine jedna nova odredba²⁴ daje još više pomoć strankama u sporu kako bi rešile spor. U slučajevima građanskog prava i radničkih sporova stranke, u sporu mogu da uključe i treću stranku, koja je nepristrasna, nezavisna i koja će da pomaže u rešavanju spora ili u sklapanju pismenog ugovora.

Posrednici su registrovani kod ministra za pravo i lista sa njihovim imenima je izdata od ministra za pravo u zvaničnom biltenu.

Kriterijumi prihvaćivanja posrednika su: diploma (ne mora biti pravna) i najmanje pet godina iskustva u toj oblasti, ne sme imati popis kažnjenika itd. Osoba može da zatraži registrovanje kao posrednik. Registracija je predmet odluke ministra za pravo. U slučaju odbijanja kandidat može da se obrati sudu.

Biranje posrednika se obavlja na osnovu međusobnog sporazuma. Posrednik ima pravo da prihvati ili odbije poziv stranki u sporu.

Zakon reguliše osnovna pravila i principe procesa pomirenja: npr., posrednik mora jednako da sasluša stranke. Proces može da se vodi u prisutnosti obe stranke ili, u saglasnosti sa strankama, odvojeno na različitim sednicama. Posrednik – nakon konsultovanja sa strankama – može da uključuje u proces eksperte i druge osobe.

Troškovi bi trebali da pokriju stranke na osnovu međusobnog dogovora. Oko plate posrednika se trebaju složiti posrednik i stranke.

Proces bi trebao da se završi nakon što je donošena odluka ili, ako se ne donese odluka, nakon četiri meseci od početka procesa.

Sporazum može da se smatra kao jednostavni sporazum građanskog prava. Uprkos tome stranke mogu da idu na sud nakon što je postignut sporazum.

²⁴ Odredba LV iz 2002. godine oko aktivnosti posredovanja. Odredbu je parlament usvojio 3. decembra 2002. godina.

Pravni sistem

Strukture

U Mađarskoj specijalizovani sudovi su osnovani 1972. godine. Radnički sudovi funkcionišu kao sudovi prve instance.

Postoji mogućnost žalbe pred regionalnim sudom u svim slučajevima. Ovaj nivo druge instance ponovo postaje deo tradicionalnog sistema građanskog suda. Pri regionalnim sudovima su specijalizovani radnički sudovi u kojima specijalizovani radnički sudija postupa sa slučajevima radničkog prava i socijalne sigurnosti.

Oblast rada

Njihova oblast rada uključuje sve predmete koji stoje u vezi sa radom, sa individualnim i kolektivnim sporovima, kao što i slučajevi koji stoje u vezi sa inspekcijom za rad, sigurnost i zdravlje na radnom mestu (tz. odluke javne administracije) i predmeti socijalne sigurnosti.

Sastav

Radnički sudovi se nalaze u glavnom gradu u svakom pojedinačnom regionu i.²⁵ Oni se sastoje od tri člana: jedan profesionalni sudija i dve laičke sudije. Laičke sudije su izabrani od strane glavnog regionalnog saveta (*önkormányzat* ili samoupravljanje). U suštini građani, lokalna vlada i građanske organizacije – uključujući sindikate i organizacije poslodavaca – kao što su npr. organizacije penzionera ovlašćeni da imenuje kandidate. Prema zakonu laičke sudije koji se nalaze u radničkom sudu moraju da budu imenovani uglavnom od strane zastupajućih organizacija radnika i poslodavaca. Najveći broj sudija su penzionisane osobe. Za sastav sudova ne postoje pravne obaveze koje bi zahtevale da zastupnici radnika i poslodavaca u svakom slučaju budu uključeni u postupak: sastav suda nije uvek tripartitan, ali se određuje od strane predsedavajućeg suda.²⁶

Laičke sudije se moraju zakleti pre nego što započnu svoj rad. U sklopu pravne procedure oni imaju ista prava kao i profesionalne sudije. U slučaju nesporazuma članovi suda moraju da glasaju za ili protiv. Na taj način laički sudija ima mogućnost da donese odluke protiv profesionalnog sudije: u takvom slučaju profesionalni sudija ima pravo da pismeno dostavi svoje mišljenje zvaničnoj presudi u zapečaćenoj koverti. Ta koverta se otvara (od strane višeg suda) u slučaju žalbe.

Ako je laički sudija zaposlen, njegov poslodavac mora da nastavlja da plaća njegovu prosečnu platu. Ako nije zaposlen, on ima pravo da zatraži od države 25% od najniže plate koju dobija profesionalni sudija.

Viši sud se sastoji od tri profesionalne sudije. Njegova odluka je definitivna. U izuzetnim slučajevima jedna vanredna peticija može da se dostavi vrhovnom sudu u roku od 60 dana od dana odluke donete od višeg suda.

²⁵ Trenutno postoji 20 radničkih sudova: 1 u svakom od 19 regiona i 1 u Budimpešti.

²⁶ Odredba LXVII iz 1997. godine o pravnom statusu i plaćanju sudije. XI poglavlje: pravni status i plaćanje laičkih sudija.

Procedure

U sporovima radničkog prava opšta pravila građanske procedure bi trebalo da se koriste ako inače nije drugačije propisano u specijalnom poglavlju zakonika građanske procedure²⁷ koja se tiče predmeta rada.

Specijalna pravila procedure u radničkim sporovima uključuju sledeće:

- Predsednik suda **mora da započne sa pokušajem izmirivanja** stranki ili njihovih zastupnika sa ciljem da se dođe do sporazuma. U toku ovog dela procesa sudija diskutuje slučaj sa strankama i uzima u obzir sve poznate okolnosti.
- Ako pomirenje nije uspešno suđenje počinje.
- **Prvo suđenje** mora da se **obavi u roku** od 15 dana od dana kad je slučaj donet pred sud.
- Slučajevi sa ciljem da se ponovo postavi radni odnos koji je ukinut treba da **imaju prednost**.
- Slučajevi sa ciljem da se plata isplaćuje ili da poslodavac pokazuje relevantne dokumente o završavanju radnog odnosa sud može da zatraži kratkoročne mere
- Sindikatima je dozvoljeno da **zastupaju** svoje članstvo pred sudom ili bilo kojim drugim autoritetom ili agencijom koja se bavi sa predmetima rada i životnim uslovima.
- Organizacije poslodavaca mogu da budu autorizovani od strane njihovog članstva, da njih zastupaju pred radničkim sudom.
- Radnički saveti, sindikati i organizacije radnika bez pravne osobnost mogu da budu stranke u pravnom postupku.²⁸
- U nekim hitnim slučajevima sud bi trebao da donese u neparničkom postupku odluku u roku od 15 dana (npr. sporovi povezani sa izborom ili kandidovanjem radničkog saveta; prigovor (veto sindikata); sporovi povezani oko ovlašćenja zaključivanja kolektivnih ugovora; kršenje prava na informacije i konsultovanja radničkog saveta).
- Poslodavci bi trebali da pismeno opravdaju sve njihove postupke ako radnik ima pravo na pravno obeštećenje. U takvom slučaju radnik bi trebao da bude informisan sa pogledom na način i vremenski rok pravne pomoć. Ako radnik ne uspe da dostavi svoj slučaj u roku zato sto nije bio dovoljno informisan sud će da prihvati njegovo objašnjenje.

Troškovi pravnog postupka

U radničkim sporovima stranke imaju pravo da budu oslobođene od sudskih troškova. Međutim poslodavci koji izgube slučaj moraju da plate sudske troškove.

Međutim plata advokata (pravni savetnik) nije deo sudskih troškova i mora da se isplati strankama u sporu. Stranka koja gubi (uključujući i radnici koji su izgubili spor) moraju da snose troškove protivničkog advokata. Sindikati mogu da zaposle advokata koji bi zastupao njihovo članstvo pred sudom ili drugim autoritetima. Sindikat plaća ove advokate. Ako radnici izgube parnicu onda su obavezni da plate advokata i od suprotne stranke. Međutim u mnogim slučajevima sindikati preuzmu troškove u korist radnika.

²⁷ Odredba III iz 1952. godine o građanskim procedurama, XXIII poglavlje, član 349, paragraf 1.

²⁸ Radnički saveti nemaju pravnu osobnost, a sindikati i organizacije poslodavaca su pravne osobe, ali samo nakon što ih je regionalni sud registrovao. Međutim oni mogu da budu stranka u pravnom sporu u sudu, npr. da bi branili svoje izabrane zastupnike protiv nezakonitog otpuštanja.

Iznuđivanje radničkog prava

Neke kategorije radničkog prava su podržane ne samo od strane radničkog prava i građanskih procedura (radnički sporovi, pristup ka radničkom sudu) nego i od strane javne administracije. Inspektor za rad²⁹ može da se koristi, npr. u slučajevima kao što je diskriminacija, kršenje prava žena na poslu, mladih radnika i invalida, kršenje radnog vremena, slobodnog radnog vremena i regulacije za platu, kršenje prava na sastajanje, zaštite prava zastupanja radnika i kršenje prava na regulacije tz. krivih radničkih ugovora (koji izbegavaju plaćanje doprinosa socijalnom osiguranju, itd.). Inspektor za rad može da nametne kazne ili/i može da zatraži kraj nezakonitih aktivnosti. On je isto ovlašćen da zabrani nezakonit radni odnos i da obavezuje radnika da ispuni svoje obaveze.

Nažalost efektivnost inspektora za rad nije visoka zbog niskog broja inspektora.³⁰

Druge moguće mere da se unapredi primenjivanje radničkog zakonodavstva je podstrekivanje pravnog postupka protiv bilo koje osobe koja krši prava radnika i to u slučajevima diskriminacije, kršenje zakona o zaključivanju ili završavanju radnog odnosa ili regulacije za plate, kršenje prava radnika na radničko zastupanje, ilegalno zapošljavanje stranaca, prekršaji u vezi sa uredom za zapošljavanje i ugrožavanje sigurnosti i zdravlje na radnom mestu.

Jedna vrlo važna mera za zaštitu radničkog prava se uvela 2003. godine. Novi zakon za unapređivanje jednakog tretmana i jednakih šansi³¹ je uveo mogućnost „ **kolektivnog postupka**“ (actio popularis) u slučajevima grupne diskriminacije.

Sukobi u radničkim odnosima mogu isto da budu sprovedeni od strane civilnog sektora uključujući sindikate.

Zaključci

U oblasti kolektivnih radnih sporova zakonodavstvo je dobro, ali ne postoje praktične primene zbog neadekvatnih sredstava. Moguće je da se rešenja mogu naći u kolektivnom pregovaranju: npr. imaju li dovoljno prostora da bi mogli regulisati svoj odnos u kolektivnom ugovoru? Može li zakon da podržava socijalne partnere da pregovaraju međusobno i da se konsultuju? Postoji li adekvatan podsticaj da bi socijalni partneri učestvovali u socijalnom dijalogu? Kad zakon sve reguliše u detalje onda ne postoji dovoljno prostora za spor oko interesa.

²⁹ Odreba LXXV iz 1996. godine o inspektoru za rad.

³⁰ Manje od 200 inspektora za rad je zaposleno u Mađarskoj kako bi kontrolisali sigurnost i zdravlje na radnom mestu kao i kršenje drugih radničkih prava.

³¹ Odredba CXXV iz 2003. godine, član 20.

U oblasti pravnog spora čini se potrebnije da se uvede alternativni proces pomirenja nego sudske procedure. Alternativni proces pomirenja je nepristrasniji i nezavisniji i u njemu mogu oboje da učestvuju, zastupnici ranika i poslodavaca.

Radnički sudovi u Švajcarskoj

Jean-Claude Prince³²

Industrijski sud u Republici odn. kantonu Jure

Uvod

U Francuskoj se u srednjem veku smatralo se da su sudije mudri i sposobni da dele dobre savete i gledalo se na njih kao „*prud'hommes*“. 1806. godine Napoleon je osnovao „*Savet prud'hommes*“ u Lyon-u: imao je ulogu rešavanja malih sporova između industrijalca i radnika u tom velikom industrijskom gradu. Dekret izdat 1809. godine je dozvolio da se izgrađuju takvi sudovi i u drugim gradovima. Do 1847. godine postojalo je 75 takvih sudova u Francuskoj.

1811. godine Napoleon je uveo „*Conseils de prud'hommes*“ i u Belgiji i Reinladnu (Rheinland). „*Tribunaux de fabriques*“ (fabrički sudovi) su bili osnovani u Pruskoj i drugim regionima Nemačke. Radnički sudovi su se izgradili u glavnim idustrijskim gradovima.

U Italiji tek 1878. godine postavio se „*Conseil de probiviri*“ za industriju svile u Komu (Como). 1898. godine zakonodavstvo je dozvolilo da se proširi ta vrsta suda kroz celu zemlju, ali samo na neobavezujućoj osnovi.

Nastanak i razvoj sindikalnog pokreta u drugoj polovini devetnaestog veka je postepeno obezbedio uslove za takve institucije kako bi one uključile isti broj poslodavaca i radnika; one su se činile radničkom pokretu kao alat sa kojim buržoazija može da održava sopstveni red.

U Švajcarskoj, prema federalnom ustavu (član 122.2), pravne organizacije, proceduralne stvari i administracija pravosuđa su u sklopu nadležnosti svake od 26 kantona i polukantona od kojih se sastoji zemlja.

Neke pojedine oblasti prava su se pojavila iz tih specijalizovanih građanskih sudova. Zakon ograničava njihovu nadležnost na određene vrste slučajeva na osnovu njihovog predmeta (sud za zakup, trgovački sud, industrijsi sud ili „*conseils de prud'hommes*“).

Prvi švajcarski radnički sud se osnovao u Genevi 1883. godine. prema fancuskom modelu. Neuchatel, jedna pruska kneževina, je pratila taj primer suda 1985. godine, ali je osnovan prema nemačkom modelu. Brzi razvoj industrije u Švajcarskoj krajem devetnaestog veka je vodio ka izgradnji ovakvih sudova u kantonima i polukantonima Vaud-a (1888), Bâle-Ville-a (1889), Soleure-a (1891), Lucerne-a (1892), Berne-a (1894), Zürich-a (1895), Fribourg-a (1899), Saint-Gall-a (1897), Argovie-a (1908) i Valais-a (1924).

Sledujući referendum održan od strane sindikata i partija levice 1983. godine jedan „*Conseil de prud'hommes*“ (industrijski sud) se osnovao u kantonu Jura (65.000 stanovnika). Kanton se

³² Generalni sekretar konfederacije sindikata

nedavno osnovao (1979) i on je predmet ovog izveštaja. Specijalne karakteristike suda su jednostavni postupci, koji se besplatno održavaju i svima su dostupni.

Industrijski sud Republike i kantona Jure

1. Opšte

- 1.1. Industrijski sud je *Tribunal de première instance* (sud prve instance).
- 1.2. Odredba građanske procedure se može primeniti na svaki slučaj koji nije regulisan od strane zakonodavstva koje postavlja industrijski sud.

2. Nadležnost

- 2.1. Industrijski sud upravlja sa slučajevima između radnika i poslodavaca čiji odnos nastaje od industrijskog ugovora, osim za:
 - 2.1.1. Sporove između javnih autoriteta ili institucija javnog prava i njihovih zaposlenih koji imaju status javnog prava.
 - 2.1.2. Sporove koji se odnose zbog drugih zakona ili konvecija na specijalne sudove ili sudove za arbitražu.
 - 2.1.3. Kažnjivu radnju vezanu za spor koji spada u nadležnost građanske parnice.
- 2.2. Tamo gde je nadležnost nejasna građanski sud kantonskog suda donosi odluku.

3. Organizacione strukture

- 3.1. Članovi industrijskog suda su izabrani za četiri godine.
- 3.2. Oni u istro vreme kao i sudije i činovnici vrše svoje obaveze.
- 3.3. Sudija suda prve instance vodi industrijski sud.
- 3.4. Sud prve instance određue registratora za industrijski sud i zamenika kojeg bira među saradnicima registrature.

4. Grupe stručnjaka i sekcije

- 4.1. Grupa 1: časovničar, metalni zanat, metalurgija, mehaničko inženjerstvo, elektricitet, elektronika, plastika i svaka druga srodna industrija;
- 4.2. Grupa 2: graditeljstvo, drvo, građevinski inženjer, rudarstvo, poljoprivreda, šumarstvo, uzgajanje riba, hortikultura, masovno uzgajanje životinja i svaki drugi srodni sektor;

- 4.3. Grupa 3: industrija hrane i trgovina, industrija duvana, maloprodaja, tekstilna industrija, industrija obuće, konfekcijska industrija, grafika, uslužni zanati (hoteli i restorani, banke, osiguranja, itd.), bolnice i druge delatnosti.
- 4.4. Sporovi oko toga da li preduzeće pripada jednoj određenoj grupi se rešava preko predsedavajućeg kantonskog suda.
- 4.5. Svaka grupa je podeljena u sekciju poslodavaca i sekciju radnika.
- 4.6. Nije moguće pripadati dvema grupama.
- 4.7. Osobe koje mogu individualno ili kolektivno da potpisuju obavezujuće odluke, po nalogu jednog preduzeća ili kompanije kao što su to direktori, upravnici ili autorizovani zastupnici, koji su upisani u trgovačkom registru, se isto smatraju kao poslodavci.

5. Nadležnost

5.1. Predsedavajući

- 5.1.1. Vodi postupke i plenarne sednice.
- 5.1.2. Odlučuje o sporovima čija je vrednost manja od 8.000 franaka (iznos od dve prosečne mesečne plate).
- 5.1.3. Upravlja sa provizionalnim merama koje su osnovane po radnom ugovoru.
- 5.1.4. Vodi postupke koji vode ka primenjivanju presude.
- 5.1.5. Vodi sednice izmirivanja.
- 5.1.6. Obrađuje molbe za procedure za koje treba skupiti dokaze, ako postoji rizik da se izgube ili njima nanese šteta.

5.2. Industrijski sud

- 5.2.1. Ako je vrednost najmanje 8 000 franaka, industrijski sud uključuje predsedavajućeg, registratora i dve sudije (jedan zastupnik poslodavca i radnika).

5.3. Postavljanje sudije

- 5.3.1. Predsedavajući postavlja sudije pred svako saslušanje i izabrani sudija je određen za jednu stručnu grupu (jedna polovina iz sektora poslodavaca i jedna iz sektora radnika).
- 5.3.2. Ako to nije moguće predsedavajući postavlja sudiju od jedne druge stručne grupe iz istog sektora. Da bi se obezbedilo mogućnost industrijskom sudu da donese primerene odluke, većina sudija mora da učestvuje u postupku da bi bili sposobni da razumeju celi slučaj.

5.4. Registrator

- 5.4.1. Industrijski sud daje mogućnost da registrator stoji javnosti na raspolaganju.
- 5.4.2. Registrator posećuje glavne gradove tri regiona (ugovoreni sastanak).
- 5.4.3. Registrator daje besplatne informacije na bilo koja pitanja koja se tiču nadležnosti industrijskog suda.

- 5.4.4. Registrator pokušava da izmiri stavove dveju stranki i da ih pozove da se sastaju ako je potrebno.
- 5.4.5. Registrator dobija molbe koje su namenjene za industrijski sud.
- 5.4.6. Registrator napravi nacrt zapisnika plenarnih sednica i postupaka; on je odgovoran za administraciju i korespondenciju. Osim toga, on rukovodi registraturu i odgovoran je za računovodstvo.

5.5. Nepojavljivanje sudije

- 5.5.1. Svaki sudija koji se ne pojavi na saslušanju bez da je na vreme dostavio dobar razlog je kažnjen od strane predsedavajućeg i mora da plati troškove koji su nastali zbog njegovog nepojavljivanja ili zakašnjenja.
- 5.5.2. Ako on zatim dostavi dobro opravdanje može da mu se ukine kazna.

6. Odbijanje

- 6.1. Ako se dođe do odbijanja člana ili registratora industrijskog suda onda se primenjuju mere odredbe za građanske procedure.
- 6.2. Takvi zahtevi se odlučuju od strane kantonskog suda nakon što se tičuća stranka povukla i nakon što je zamenik postavljen.
- 6.3. U slučaju odbijanja svih ili većinu članova industrijskog suda građanski sud preuzima upravljanje. Ako on proglasi da je odbijanje opravdano onda on predaje saslušanje slučaja jednom drugom industrijskom sudu čije članstvo nije odbijeno.

7. Prostorije i saradnici

- 7.1. Država obezbeđuje potrebne prostorije i saradnike za industrijski sud.
- 7.2. Sednice industrijskog suda se održavaju u sobi za konsultacije, a ne u sudskoj sali (da bi se izbegla „sudska procedura“ i naj tačin procedura je saglasna sa pojmom „*prud’hommes*“).

8. Principe postavljanja

- 8.1. Tri veštaka su postavljena za svaki sektor, prema pravilima koja su navedena u seldećim članovima.
- 8.2. Po sekciji samo jedan sudja može da bude imenovan.
- 8.3. Industrijski sud na određeni način zaseda u toku postupka i odlučivanja.

9. Osposobljenost

- 9.1. Uslovi za osposobljenost su definisani u skladu sa pravom o organizaciji pravnih postupaka.
- 9.2. Ostim toga, kandidati moraju da budu zaposleni najmanje šest meseci u preduzeću koje pripada sektoru koji se tiče grupe u sporu.

10. Konkurs

- 10.1. Četiri meseca pre nego što sud počne da radi, kantonski sud izdaje konkurs za radno mesto u zvaničnom magazinu gde upućuje na formalnosti koje se trebaju popuniti.
- 10.2. Molba mora da stigne do kantonskog suda u roku od trideset dana od dana izdavanja konkursa za radno mesto.
- 10.3. Kandidati moraju da potpišu molbe; moraju da budu navedeni: datum rođenja, adresa i struka kandidata, preduzeće kojim on rukovodi ili koje ga zaposljava, datum kad je započeo radom i opis radnog mesta. Stranci moraju da predaju certifikat koji dokazuje da oni imaju politička prava. Kada se molbe učine dubioznim predsedavajući kantonskog suda vrši potrebne kontrole i odbija neosposobljene kandidate.

11. Imenovanje

- 11.1. Ako postoji više kandidata nego mesta, kantonski sud će na pošten način razmotriti kandidate koji su bili predloženi od strane sindikata i poslodavaca.
- 11.2. Ako to nije slučaj kandidati se imenuju automatski.
- 11.3. Ako nema dovoljno kandidata kantonski sud traži od organizacija koje se toga tiču da dostave predloge. Ako nema više predloga za kandidate onda sud pozove na razgovor.
- 11.4. Ako se pojavi jedno dodatno prazno mesto u periodu tada se imenuju kandidati onda kantonski sud imenuje novu osubu koja će da radi do kraja tog perioda. Imenovanje se dešava na osnovu predloga organizacija.
- 11.5. Kantonski sud izdaje listu imenovanih sudija u zvaničnom magazinu.

12. Vrednost predmeta

- 12.1. Iznos predmeta se određuje na osnovu vrednosti spora bez obzira na protuzahtev.
- 12.2. Vrednost predmeta se sastoji od bruto plate s odbitkom doprinosa za socijalno osiguranje, zdravstveno osiguranje i poreza.

13. Dostavljanje molbe

- 13.1. Osobe, koje žele da dostave slučaj industrijskom sudu, se pismeno ili usmeno obrate registratoru s tim da oni daju sažeti izveštaj i zaključke.
- 13.2. Svaka molba koja se dostavlja autoritetu, koji nema nadležnost, se dalje predaje industrijskom sudu. Stranke su odmah informisane o tome.

14. Pomirenje

- 14.1. Registrator pokušava da reši spor između stranki i može da ih pozove na razgovor.
- 14.2. U hitnim slučajevima se može zatražiti od stranki da se pojave u kratkom roku.
- 14.3. Registrator može da pozove stranke da se nađu pred predsedavajućim, ako na to pristanu, da bi se pomirili.
- 14.4. Svaki sporazum se zabeleži u kratkom zapisniku i stranke ga potpisuju.
- 14.5. Takav sporazum je zakonski obavezujući.

15. Priprema za saslušanje

- 15.1. Ako pokušaj pomirenja nije uspešan, registrator zabeleži glavne tačke slučaja i šalje predsedavajućem dokumente o slučaju. Ako predsedavajući misli da je potrebno onda on traži od stranki da izmene stavove o slučaju. Ako postupak počinje sa izjavom slučaja onda predsedavajući dozvoljava tuženiku da daje repliku.
- 15.2. Tamo gde je originalna molba dostavljena u obliku izjave slučaja predsedavajući dozvoljava da tuženik daje repliku.
- 15.3. Predsedavajući pozove stranke na sud odredi dan, vreme i mesto saslušanja. Poziv na sud sadrži zaključke molbe i beleške o pravnim posledicama.

16. Izlazak na saslušanje

- 16.1. Stranke se pojave lično. Oni usmeno iznesu svoj slučaj.
- 16.2. Ako jedna od stranki ne može da prisustvuje saslušanju zbog razloga koji su prihvaćeni od strane predsedavajućeg onda ta osoba može da bude zastupana od strane jednog odraslog člana porodice. Ta osoba može isto da bude zastupana od jedne osobe koja je iz iste stručne grupe ili iz istog preduzeća.
- 16.3. Ako prisustvo stranki pri saslušanju nije neophodno predsedavajući može da oslobodi stranke da se lično pojave ako su zastupani od nekog drugog.

17. Pomoć

- 17.1. Stranke mogu da primaju pomoć na saslušanju i pri postupku od zastupnika ili od izabrane osobe.

18. Zastupnik

- 18.1. Stranke mogu sebi da odrede osobu koja može da ih zastupa na saslušanju i koja može na njihovom mestu da izvrši potrebne uslove.
- 18.2. Sledeće osobe su prihvaćene kao zastupnici:
- 18.2.1. Autorizovane sudije
 - 18.2.2. Predstavnici organizacije radnika i poslodavaca (lokalne, regionalne ili kantonske) koje se nalaze na listi kantonskog suda.
 - 18.2.3. Rukovodilac preduzeća za poslodavca.
- 18.3. Mere zakonika za građanske procedure se primenjuju na zastupnike koji nisu autorizovani advokati.

19. Besplatna pravna pomoć

- 19.1. Predsedavajući može da postavi advokata za stranku koja to traži, ali samo ako je stranka podobna za besplatnu pravnu pomoć.

20. Jezici

- 20.1. Postupci se vode na francuskom.
- 20.2. Osobe koje ne razumeju francuski ili ne mogu da se sporazumevaju na tom jeziku mogu da koriste svoj maternji jezik. Uvek kad je moguće država dostavlja besplatnog prevodioca.

21. Javni postupci i pravila procedure

- 21.1. Postupci industrijskog suda se sprovode u javnosti. Slučajevi se sprovode prema redovnim pravilima procedure, ali s tim da se vremenski skрати ako je moguće.
- 21.2. Poslednji redovni rokovi se ne menaju za državne i letne praznike.
- 21.3. Privremene mere postavljene od strane Zakonika za građanske procedure i iznudjivanje odluke se sprovode u kratkom roku.

22. Određivanje činjenica

- 22.1. Industrijski sud određuje činjenice.
- 22.2. Prihvatljive forme dokaza se ne određuju po zakonu.

23. Razmatranje i glasanje, dostavljanje presude

- 23.1. Jednom kad se sasluša zadnji govor odbrane industrijski sud razmatra slučaj u zatvorenoj sednici i dostavlja svoju odluku.
- 23.2. Presuda se odmah usmeno dostavlja strankama skupa sa mogućim izborima za žalbu.
- 23.3. Stranke mogu da odluče da im se ne dostavlja presuda usmeno. U tom slučaju operativni deo presude se pismeno dostavlja.
- 23.4. U slučaju žalbe daje se jedno kratko pismeno objašnjenje.

24. Žalbe

- 24.1. Prema procedurama i uslovima u zakoniku za građanske procedure moguće je protiviti se svakoj presudi industrijskog suda.
- 24.2. Gde je vrednost predmeta manji od 8.000 franaka stranke mogu da zatraže odluku od strane predsedavajućeg industrijskog suda.
- 24.3. Vremenski rok za žalbe je trideset dana od dana donošenja presude.

25. Procedure pred građanskim sudom

- 25.1. Autorizovanim zastupnicima (advokatima, predstavnicima radnika i poslodavcima ili rukovodiocima jednog preduzeća) je dozvoljeno da predstave ili pomognu stranki pred građanskim sudom.
- 25.2. Predsedavajući građanskog suda odlučuje da li je potrebno saslušanje stranki pred sudom ili ne.

26. Zahtev za razmatranje, prihvatljivost

- 26.1. Stranke mogu da se obrate industriskom sudu koji je doneo odluku za razmatranje u slučajevima postavljenim u zakoniku za građanske procedure: Metoda i vremenski rokovi se razmatraju:
 - 26.1.1. Tamo gde su pronađene nove činjenice od kada je doneta odluka.

- 26.1.2. Tamo gde stranke nisu bile sposobne da nađu ili dobiju dokaz koji ukazuje na važne činjenice slučaja od kada je doneta odluka.
- 26.1.3. Kad se ispostavi da je nezakonita odredba imala uticaj na odluku.

27. Zakonski obavezujuće odluke

- 27.1. Odluke predsedavajućeg i industrijskog suda mogu da se primene deset dana posle donošenja odluke. Sporazumi, dogovori i povlačenja koji oni uključuju se primenjuju deset dana posle potpisivanja.
- 27.2. Mere zakonika za građanske procedure su rezervisane.

28. Troškovi

- 28.1. Postupci u iznosu od 20.000 franaka koji se donesu pred industrijski sud su besplatni.
- 28.2. Gde je vrednost predmeta veća troškove snose stranke.
- 28.3. Sudije donese odluku o troškovima i ko koliko snosi.

29. Procedure u slučaju nepravednih odluka

- 29.1. Od svake stranke, koja je zbog neopreznosti ili zle namere očigledno došla do lošeg zaključka, može da bude zatraženo da plati troškove u iznosu jedne obične građanske parnice.

30. Statistike

30.1. Sledeći slučajevi su se obradili u

	2001. god.	2002. god.
Nerešeni slučajevi 1.januara	33	19
Započeti slučajevi posle 1. januara	110	95
Ukupno	143	114
Završeni slučajevi 31. decembra	124	92
Nerešeni slučajevi 31. decembra	19	22
Uključujući i one slučajeve koje su više od godinu dana nerešeni	4	

	Započeti slučajevi ove godine	
Pod nadležnošću predsedavajućeg (manje od 8.000 franaka):		
Grupa 1 (časovničar, metalurgija, itd.)	17	11
Grupa 2 (graditeljstvo, poljoprivreda, itd.)	6	1
Grupa 3 (trgovina, hoteli, restorani, itd.)	33	37
Pod nadležnošću industrijskog suda (najmanje 8.000 franaka):		
Grupa 1 (časovničar, metalurgija, itd.)	14	12
Grupa 2 (graditeljstvo, poljoprivreda, itd.)	7	5
Grupa 3 (trgovina, hoteli, restorani, itd.)	25	22
Druge	8	7
Ukupno	110	95

Rešavanje radničkih sporova u jugoistočnoj Evropi

Situacija radničkih sporova i njihovo rešavanje je vrlo slično u **zamljama bivše Jugoslavije**. Takvi sporovi se rešavaju pred građanskim sudom. Do sada ne postoje specijalizovani radnički sudovi u bilo kojoj od tih zemalja. U tim zemljama najveći deo slučajeva je povezan sa neisplaćenim platama.

Tri glavna problema su poznata iz tih zemalja: Prvo, izuzetno dugo trajanje rešavnje spora (u poseku između 2 i 5 godina). Takav vremenski razmak liši žalioocu prava na pravdu jer primena prava postaje nerealistična. Ne postoje specijalizovani radnički sudovi, niti postoje bilo kakve procedure za rešavanje radničkih sporova u opštem pravnom sistemu (npr. davanje prioriteta radničkom sporu prema drugim slučajevima).

Drugi problem su visoke sudske takse. U Republici Srpskoj, npr., troškovi u proseku iznose 100 evra, upoređujući sa najnižom platom od 60 evra. Činjenica je da te takse koje su veće nege prosečna plata prirodno ograničavaju pristup ka pravu za radnike. Oni bi imali samo onda šansu da im se slučaj sasluša pred sudom kad sindikat preuzme troškove. To je slučaj u Srbiji gde se moraju platiti takse kad se podnese žalba i ona može da iznosi do 150 evra. U Crnoj Gori se ne plaća za sporove koji se tiču radnog odnosa.

Treća tačka se odnosi na primenjivanje presude nakon dugog vremena. Primenjivanje je često nemoguće zato što u zemljama tranzicije ka tržišnoj ekonomiji privatni i javni poslodavci zbog insolventije nestanu. Mere, kao što su u Crnoj Gori, koje zatraže od poslodavaca da se odluka u roku od 15 dana mora primeniti, su zato bezkorisne.

Radnik koji traži neisplaćenu platu i koji primi presudu u svoju korist nakon tri godine ipak neće nikada da primi platu zato što je vrlo moguće da njegov bivši poslodavac zatvori preduzeće bez da je ostala imovina sa kojom bi se mogli pokriti troškovi za tu platu. Umesto toga radnik će da trpi izuzetno visoke troškove za sudski postupak. Iz tog razloga nije začuđujuć da ljudi gaje nepoverenje u svoj sudski sistem.

Sindikati su uvek tražili osnivanje specijalnih radničkih sudova u njihovim zemljama kako bi se rešavali tih problema, ali do sada od strane vlade za to nije postojao prioritet. Ipak se u Hrvatskoj povećao budžet za reformu sudskog sistema. I u Crnoj Gori su započete neke diskusije o specijalizovanju radničkih sudova, ali se još nijedan predlog nije dostavio.

U Rumuniji i Bugarskoj je drugačija situacija. U Rumuniji sistem radničke komore već postoji a u Bugarskoj se radi na osnivanju toga.

1991. godine u **Rumuniji** je jedna odredba o procedurama za rešavanje radničkih sporova stupila na snagu. Na toj osnovi individualni radnički sporovi se moraju razmotriti od strane građanskog suda. 1999. godine ovaj zakon se ukinuo i glasalo se za novi koji je je kopiran od nemačkog sistema radničkog suda, ali je prilagođen lokanim potrebama. Od tada Rumunija ima specijalizovane radničke komore u građanskim sudovima. Samo sporovi oko zakona radnog odnosa (kao što su to zaključivanje, izvršavanje, modificiranje, ukidanje i završavanje radnog odnosa) kao i sporovi oko primenjivanja kolektivnih ugovora se mogu izneti pred sud.

Postoje dva nivoa nadležnosti – prva instanca (40 sudova) i vrhovni sud (jedan sud za celu zemlju). U prvoj instanci specijalizovane komisije za radničke sporove su zaposednuti jednim sudijom i dva pomoćnika – jedan od strane poslodavaca i jedan od strane sindikata. Vrhovni sud presuđuje na osnovu činjenica i zakona, ali presude prve instance su ionako primenljive.

Pomoćnici su imenovani za četiri godine i moraju da budu odobreni od strane ekonomskog i socijalnog saveta i moraju da imaju završno studije prava. To je bio izlaz iz situacije u Rumuniji u kojoj ima izuzetno visok broj studenata prava koji traže posao i za koje je napravljena mogućnost da se zaposle u radničkim sudovima.

Oni učestvuju u procesu odlučivanja, ali nemaju pravo glasa. Pre toga se primenjivao većinski izborni sastav, ali se morao promeniti nakon odluke ustavnog suda.

2003. godine 35.000 slučajeva su bili doneti pred sud uzeći u obzir da do tada nije postojala tradicija da se pred sudom traži pravo za radničke slučajeve. Vremenski period donošenja odluke o sporu u prvoj instanci traje između 2 do 5 meseci, ali može da traje i do dve godine. Najveći broj slučajeva se ticao primenjivanja kolektivnog ugovora, potom slede slučajevi otpuštanja i slučajevi o nadoknađivanju štete.

Ne plaćaju se sudske takse, ali stranka koja gubi parnicu treba da snosi svoje troškove kao što i troškove za eksperte.

Sindikati mogu da zastupaju svoje članstvo bez njihovog odobrenja. To se smatra pozitivnim pošto je poznato da radnici žele da dostave žalbu javno jer se boje štetnih posledica za njihov radni odnos. Ukoliko radnici insistiraju da se slučaj ne daje pred sud sindikati će da povuku žalbu.

Trenutno parlament diskutuje o tome da se pravi nacrt zakona oko sudskih procedura. Taj zakon bi predvideo za prvu instancu jednog profesionalnog sudiju i dva pomoćnika koji moraju imati završene studije prava i osim toga moraju da imaju pet godina iskustva u organizacijama poslodavaca ili radnika. Rok trajanja mandata može da bude do pet godina. Viši sudovi, kao druga instanca, moraju da se osnuju i da budu zaposednuti jednim sudijom i dvama pomoćnika.

Upoređujući sa Rumunijom situacija u **Bugarskoj** je drugačija. Radnički sudovi tamo još ne postoje. Sindikati u Bugarskoj već dugo vremena traže osnivanje radničkih sudova. Sadašnja situacija je sledeća:

Svi radnički sporovi se dostave građanskom sudu bez da su predviđene posebne procedure za tu posebnu vrstu parnice. Taj sistem je jedan od tri instanci, ali radnički sporovi ispod vrednosti od 5.000 leva (2.500 evra) nisu predmet žalbe. Ideja pomirenja nije deo sudskog sistema. Sindikati mogu da zastupaju svoje članstvo pred građanskim sudom i procedure su besplatne. Parnica može da traje od 3 do 6 godina. 2003. godine 12.000 radničkih sporova je doneto pred sud uglavnom oko otpuštanja i neisplaćenih plata.

Jedan workshop se održao u Sofiji u martu 2004. godine održan od strane ministra za rad i socijalne politike, Instituta evropskog sindikata i Svajcarske agencije za razvoj i kooperaciju. Taj workshop je skupio sve glavne aktere iz te oblasti – ministarstvo za rad i socijalnu

politiku, ministarstvo za pravo, te dve konfederacije sindikata i te tri organizacije poslodavaca. U tom okviru date su sledeće izjave:

U procesu pristupa ka Evropskoj Uniji Evropska Komisija je zatražila izgradnju radničkih sudova do 1. januara 2004. godine. Ministarka za rad i socijalnu politiku je procenila da su svi partneri dovoljno zreli da bi započeli proces kojim je ona dala najveći prioritet za 2004. godinu. Ona bi htela da vidi Bugarsku kao model za region u izgradnji radničkih sudova. Ona je priznala nedostatak specijalizovanih radničkih sudova koji liše radnike primenjivanja njihovih prava. Praktično rečeno, pristup ka tim sudovima prve instance bi trebao da bude besplatan, ne kao što je to u sistemu građanskih sudova, ali da postoje radničke komore sa profesionalnim i laičkim sudijama od obe strane industrije.

Ministar prava je isto istakao političku volju za taj projekat s tim da poglavlje 6 u ustavu dozvoljava izgradnju specijalizovanih sudova. Međutim, troškove za takvu izgradnju bi značili ogromnu investiciju za državu. Jedna analiza o reformi nadležnosti će se pripremiti u septembru 2004. godine.

Konfederacija bugarskog sindikata CITUB želi da radnički sudovi budu odvojeni od građanskih sudova i da je dovoljan broj tih sudova podeljen u regionima. Zakonik građanske procedure treba da se menja i u tu promenu da bude uključeni određeni vremenski okviri za postupke. CITUB želi da se iznese individualni i kolektivni sporovi pred radnički sud. „Podrepa“ (jedan od sindikata) bi želela da se samo individualni sporovi donesu pred sud, a da se kolektivni sporovi donesu pred komisiju za arbitražu koja već postoji.

Poslodavci su podržavali sindikate u njihovim stavovima, ali su istovremeno tražili da se promeni radnički zakonik.

Jedna tripartitna radna grupa je sada osnovana da bi pripremila okvir za izgradnju radničkih sudova.

Komparativni pregled radničkih sudova u Evropskoj Uniji

Tabele

Kratok pregled

Sudski sistem	<ul style="list-style-type: none"> • Odvojen: Danska Finska Francuska Nemačka Velika Britanija 	<ul style="list-style-type: none"> • Integriran: Austrija Belgija Italija Portugal Španija 	<ul style="list-style-type: none"> • Nema: Holandija 	
Sastav	<ul style="list-style-type: none"> • Tripartitni: Austrija Belgija Danska Finska Nemačka Luksemburg Slovenija Švedska 	<ul style="list-style-type: none"> • Bipartitni: Francuska 	<ul style="list-style-type: none"> • Samo profesionalne sudije: Grčka Italija Holandija Portugal Španija 	<ul style="list-style-type: none"> • Drugi sistemi: Mađarska Velika Britanija
Obučavanje laičkih sudija	<ul style="list-style-type: none"> • Da: Finska Mađarska Italija Slovenija Velika Britanija od dotične organizacije: Austrija Francuska Nemačka 		<ul style="list-style-type: none"> • Ne: Belgija Danska Švedska 	
Instance	<ul style="list-style-type: none"> • Jedna: Danska Finska Švedska 	<ul style="list-style-type: none"> • Više: Austrija Belgija Francuska Nemačka Grčka Mađarska Italija Luksemburg Portugal Slovenija Španija Velika Britanija 		
Procedure	<ul style="list-style-type: none"> • Građanske: Danska Finska Mađarska Luksemburg Slovenija Švedska Velika Britanija (ali manje ograničene) 	<ul style="list-style-type: none"> • Posebne: Belgija Francuska Portugal Nemačka 		

Vrste sporova	<ul style="list-style-type: none"> • Samo individualni: Belgija Francuska Italija Luksemburg Velika Britanija 	<ul style="list-style-type: none"> • Individualni i kolektivni: Austrija Nemačka Grčka Portugal Slovenija Španija Švedska 	<ul style="list-style-type: none"> • Samo kolektivni: Danska Finska 	<ul style="list-style-type: none"> • Socijalna bezbednost: Belgija Italija Slovenija Španija Mađarska
Izmirenje	<ul style="list-style-type: none"> • Uslov za započinjanje sudske procedure: Danska Finska Italija Španija Švedska 	<ul style="list-style-type: none"> • Pre stvarnog saslušanja: Belgija Danska Francuska Nemačka Slovenija Španija Švedska 	<ul style="list-style-type: none"> • Tokom cele procedure: Danska Nemačka Italija Švedska Velika Britanija 	
Predstavljajuće organizacije	<ul style="list-style-type: none"> • Da: Austrija Belgija Danska Francuska Nemačka Italija (zastupnik) Španija Švedska Velika Britanija 	<ul style="list-style-type: none"> • Ne: Portugal (osim u specijalnim slučajevima) Finska 		
Iznuđivanje	<ul style="list-style-type: none"> • Lično: Austrija Belgija Nemačka (po zakonu) 	<ul style="list-style-type: none"> • Obustavljanje kroz žalbu: Belgija Velika Britanija 	<ul style="list-style-type: none"> • Nakon određenog vremenskog roka: Danska 	<ul style="list-style-type: none"> • Odmah: Finska Francuska Italija Luksemburg (o isplaćivanju plata)
Troškovi	<ul style="list-style-type: none"> • Ninske sudske takse: Danska Finska Nemačka Portugal Slovenija Grčka 	<ul style="list-style-type: none"> • Nema sudskih taksi: Francuska Mađarska - radnici Španija Velika Britanija 	<ul style="list-style-type: none"> • Svaka stranka snosi svoje troškove: Danska Nemačka 	<ul style="list-style-type: none"> • Pravna pomoc: Finska Nemačka Mađarska

Austrija	
Specijalizovani sudovi	Da, integrisani u građanski sistem
Osnovani	
Sastav prve instance	<ul style="list-style-type: none"> • Tri člana: • Jedan profesionalni sudija • Dve laičke sudije
Imenovanje sudija	<ul style="list-style-type: none"> • Najveći broj je izabran od strane organizacija poslodavaca i radnika • Neki imenovani od strane jednog odgovornog autoriteta
Laičke sudije	Postavljeni za 5 godina, može se produžiti, u svim trima instancama
Obuka laičkih sudija	Nije obavezno po statutu, ali oni dobijaju obuku od strane tela koje ih predlaže
Procedure	
Individualni sporovi	Sporovi između radnika i poslodavaca
Kolektivni sporovi	<ul style="list-style-type: none"> • Od strane radničkog saveta: oko otpuštanja radnika, samo ako radnički savet ne stupi u akciju onda radnik može sam da podnese žalbu • Žalba radničkog saveta da ne postoje određena prava, ako se to odnosi na najmanje tri radnika (izbegavanje individualnih žalbi) • Žalbe sindikata i poslodavaca o pravima, o radničkom zakonu
Prethodno izmirenje	Inicijativa od sudije u prvoj instanci na početku suđenja
Zastupanje	U prvoj instanci nije obavezno; mogući su advokati, sindikati, radnički saveti i druge „pogodne osobe“ (sudija odlučuje da li su te osobe „pogodne“)
Troškovi	Takse za sud (+); stranka koja je izgubila mora da plaća takse za sud i troškove za advokata od druge stranke – ograničen iznos; ne u prvoj + drugoj instanci za žalbe radničkog saveta koje se tiču otpuštanja i koje se tiču odnosa sindikata i organizacija poslodavaca
Instance	<ul style="list-style-type: none"> • Sudovi federalnih regiona • Viši regionalni sudovi • Vrhovni sud
Iznuđivanje	Presude se mogu privremeno iznuđivati: <ul style="list-style-type: none"> • otpuštanje • plate
Trajanje	
Specifičnosti	Jedan separatan radnički sud prve instance u Beču

Belgija	
Specijalizovani sudovi	Da, integrisani u građanski sistem
Osnovani	Po zakonu – 1967. godine, na snazi od 1970. godine
Sastav prve instance	Tri člana: <ul style="list-style-type: none"> • jedan profesionalni sudija = predsedavajući • dve laičke sudije
Imenovanje sudija	<ul style="list-style-type: none"> • profesionalni sudija: po običnoj uredbi za sudije • laičke sudije: predstavnici organizacija radnika, radnika koji rade za sebe i poslodavaca
Laičke sudije	<ul style="list-style-type: none"> • imenovani za 5 godina, može se produžiti • prva + druga instanca • u toku preuzimanja dužnosti sudije = radni odnos miruje • dobija takse za prisustvovanje
Obuka laičkih sudija	nema
Procedure	<ul style="list-style-type: none"> • specifične procedure radničkog prava • pocinje sa jednostranim zahtevom “requête”
Individualni sporovi	<ul style="list-style-type: none"> • individualni radni ugovori • novčana pomoć za nesreće na radnom mestu ili profesionalnu bolest • socijalna bezbednost • komiteti za zdravlje i sigurnosti na radnom mestu • administrativne budžetske sankcije • radnički savet
Kolektivni sporovi	Ne
Prethodno izmirenje	Pokušaj pomirenja u radničkoj proceduri je obavezan
Zastupanje	Od predstavnika koje se tiče organizacije
Troškovi	
Instance	<ul style="list-style-type: none"> • Tribunal du travail – žalba protiv presude • Cour du travail – revizija • Chambres sociales de la Cour de Cassation
Iznuđivanje	Iznuđivanje je suspendovano ako se dođe do žalbe protiv presude i do otpora prema presudi Sudija može privremeno da iznudi presudu
Trajanje	
Specifičnosti	Radnički tužilac: u svakom radničkom sudu da bi predstavio javni interes, daje usmeno i pismeno svoje mišljenje

Danska	
Specijalizovani sudovi	da, odvojeni od građanskog sistema
Osnovani	Radnički zakonik iz 1973. godine
Sastav prve instance	<ul style="list-style-type: none"> • predsedavajući • pet podpredsenika • 12 obične i 31 rezervne laičke sudije
Imenovanje sudija	<p>Od strane ministra za rad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Predsedavajući se imenuje na osnovu preporuke običnog sudije • 6 običnih i 14 rezervnih laičkih sudija: po preporuci organizacija privatnih poslodavaca i javnih poslodavaca • 6 običnih i 17 rezervnih laičkih sudija: po preporuci organizacija radnika
Laičke sudije	
Obuka laičkih sudija	Nema formalne obuke
Procedure	<ul style="list-style-type: none"> • Principe obične građanske procedure se primenjuju • Dokaz - usmeno
Individualni sporovi	-----
Kolektivni sporovi	<ul style="list-style-type: none"> • Interpretacija i prekršaj osnovnih ugovora • Prekršaj običnih kolektivnih ugovora • Sporovi koji se tiču zakonitih radničkih borbi koje su inicirani sa ciljem da bi se dobio kolektivni ugovor • Pitanje da li kolektivni ugovor uopšte postoji
Prethodno izmirenje	<ul style="list-style-type: none"> • Obavezan pokušaj pomirenja pred komitetom za pomirenje • Sednice pripremanja radničkog suda: traganje za pogodnim rešenjem • Forsiranje u skoro svakoj instanci da se nađe pogodan sporazum
Zastupanje	<p>Relevantne organizacije radnika ili individualna firma/individualni autoritet koji nije u vezi sa organizacijom poslodavaca</p> <p>Individualan radnik ne može da donese slučaj pred radnički sud</p>
Troškovi	<p>Donošenje slučaja pred sud je besplatno; niske takse za presude u odsustvu ili ako se dođe do pravog suđenja</p> <p>svaka stranka sama snosi svoje troškove</p>
Instance	Nema žalbe protiv presude
Iznuđivanje	Pravila zakonika o procedurama – ako je određen vremenski rok od 14 dana istekao
Trajanje	<p>Što brže + na najnižem nivou sudova</p> <p>Hitni slučajevi: prva predhodna sednica u roku od 1 nedelje; sudska sednica: 1 mesec; završna odluka: 2-3 nedelje</p> <p>Manje hitni slučajevi: 6 meseci do 1 godine</p>
Specifičnosti	

Finska	
Specijalizovani sudovi	da, odvojeno
Osnovani	Radnički zakonik iz 1974. godine
Sastav prve instance	Tripartitno <ul style="list-style-type: none"> • predsedavajući + neutralni član • dva člana radnog kolektiva • dva člana poslodavaca
Imenovanje sudija	Svi članovi su postavljeni od predsednika države koji su bili prtdhodno imenovani: <ul style="list-style-type: none"> • članovi organizacija poslodavaca i radnika • neutralne osobe iz ministarstva za pravo • za 3 godine, sa mogućim produžetkom
Laičke sudije	
Obuka laičkih sudija	Od strane radničkog suda za procedure i za praktična pitanja
Procedure	<ul style="list-style-type: none"> • liči procedurama u regularnim sudovima • neformalne • glavno saslušanje – jedna sednica - usmeno
Individualni sporovi	-----
Kolektivni sporovi	Nastaju zbog kolektivnih ugovora ili zakona o kolektivnom ugovoru; pitanja o radničkoj borbi
Prethodno izmirenje	Ako je navedeno u datom kolektivnom ugovoru
Zastupanje	Ne postoji opšte pravo za sindikate na zastupanje
Troškovi	Umerene; javna pravna pomoć
Instance	Sud prve i poslednje instance
Iznuđivanje	Momentalno iznuđivanje
Trajanje	Nema specifičnih mera – nema minimalnih ili maksimalnih granica Hitni slučajevi – nekoliko dana 2000. godine: u proseku 4 ½ meseci Više nego godinu dana je izuzetak
Specifičnosti	Samo jedan radnički sud za celu zemlju

Francuska	
Specijalizovani sudovi	Da, odvojeno
Osnovani	Institucionalizovano 1806. godine Svuda osnovano 1979. godine
Sastav prve instance	bipartitno, pola sudija od strane radnika i pola od strane poslodavaca
Imenovanje sudija	Izabrani za 5 godina, sa mogućim produžetkom
Laičke sudije	Samo u prvoj instanci
Obuka laičkih sudija	Telo koje daje predloge daje specijalnu obuku o zakonima i procedurama (finansirano iz javnih sredstava)
Procedure	Usmeno Ako se ne dođe do sporazuma između laičkih sudija (3 od 4) novo saslušanje se održava sa petim sudijom koji je „départage” (profesionalni sudija)
Individualni sporovi	Nastaju zbog radnog ugovora
Kolektivni sporovi	-----
Prethodno izmirenje	U sistemu prud’hommes: Prethodno pomirenje pred zajedničkom komisijom za pomirenje
Zastupanje	Od predstavnika sindikata ili advokata, od člana preduzeća ili od žene radnika
Troškovi	Nema sudske takse
Instance	<ul style="list-style-type: none"> • Prud’hommes • Prizivni sud • Vrhovni sud (Cour de cassation)
Iznuđivanje	Neke odluke se direktno iznuđuju u visini određene novčane vrednosti ili sudija može odmah da iznuđuje odluku
Trajanje	Zakonske mere postoje, ali se ne primenjuju u praksi
Specifičnosti	Procedure hitnog slučaja

Nemačka	
Specijalizovani sudovi	Da, odvojeno
Osnovani	Na osnovu zakona – 1926. godine
Sastav prve instance	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalni sudija • Laičke sudije
Imenovanje sudija	<ul style="list-style-type: none"> • Od odgovornog ministarstva sa liste koja je predložena od sindikata i asocijacije poslodavaca • Za 5 godine, sa mogućim produžetkom
Laičke sudije	U svim trima instancama
Obuka laičkih sudija	Telo koje predlaže laičke sudije daje specijalnu obuku o zakonima i procedurama
Procedure	Zakon o radničkim sudovima – specijalne mere i dodatne građanske procedure
Individualne procedure	Nastaje zbog radnog odnosa između radnika i poslodavaca
Kolektivni sporovi	<ul style="list-style-type: none"> • Nastaju zbog kolektivnog ugovora • S pogledom na radnički savet
Prethodno izmirenje	<ul style="list-style-type: none"> • Prvo saslušanje kod LC: sa predsedavajućom komorom da bi sporazum nastao • Forsiranje pogodnog sporazuma na svim nivoima procedure
Zastupanje	<ul style="list-style-type: none"> • Sekretar sindikata ili advokat (nije obavezno) • Prizivni sud i vrhovni federalni sud: advokat je obavezan
Troškovi	<ul style="list-style-type: none"> • Niže takse: najmanje 10 – maksimalno 500 evra; ako je sporazum pogodan: nema sudske takse • Svaka stranka plaća svoje troškove za advokata • Pravna pomoć
Instance	<ul style="list-style-type: none"> • Radnički sudovi • Viši radnički sud • Federalni vrhovni radnički sud
Iznuđivanje	Privremeno po zakonu iako žalba protiv presude postoji + razmatranje je ipak moguće
Trajanje	Prva instanca: 50% za 3 meseci; 90% za 6 meseci; zavisi od „Bundesländer“ (republika) <ul style="list-style-type: none"> • Koncentracija na jedno saslušanje parnice • Ubrzavanje procedure u slučajevima otpuštanja • Prizivni sud • Žalba je samo moguća ako je vrednost slučaja viša od 600 evra
Specifičnosti	<ul style="list-style-type: none"> • Specijalna procedura za slučajeve koji se tiču „Betriebsverfassungsgesetz“, zakon koji se tiče učešća radnika u preduzeću • Međuvremenski sudski nalog

Grčka	
Specijalizovani sudovi	Da
Osnovani	
Sastav prve instance	Jedan sudija ili nekoliko sudija
Imenovanje sudija	
Laičke sudije	-----
Obuka laičkih sudija	
Procedure	Relativno jednostavne i brze specijalne procedure – član 663, zakonik o građanskim procedurama
Individualni sporovi	Nastaju zbog radnog odnosa
Kolektivni sporovi	Nataju zbog kolektivnih ugovora ili mera slične vrste
Prethodno izmirenje	Da
Zastupanje	<ul style="list-style-type: none"> • lično • od strane advokata • poslodavci od strane rukovodstva ili upravnika preduzeća
Troškovi	Ne toliko skupo
Instance	<ul style="list-style-type: none"> • žalba • razmatranje
Iznuđivanje	
Trajanje	
Specifičnosti	

Mađarska	
Specijalizovani sudovi	Seperatni radnički sudovi
Osnovani	1972. godine
Sastav prve instance	Tri člana: <ul style="list-style-type: none"> • jedan profesionalni sudija • dve laicke sudije
Imenovanje sudija	<ul style="list-style-type: none"> • Izabrani od strane glavne skupštine svake regionalne samouprave • Imenovanje od strane sindikata i organizacija poslodavaca • U suštini su najveći broj laičkih sudija penzionisani radnici • Postavljeni za 4 godine
Laičke sudije	Samo u prvoj instanci
Obuka laičkih sudija	Seminari o pravu + konferencije
Procedure	Zakonik građanske procedure
Individualni sporovi	Zahtevi oko zaposlenosti koji se baziraju na zakonu ili kolektivnim ugovorima
Kolektivni sporovi	Prekršaj prava sindikata i radničkog saveta
Prethodno izmirenje	Faza pomirenja na početku suđenja
Zastupanje	Od sindikata i od organizacija poslodavaca
Troškovi	Nema sudske takse za radnike; stranka koja je izgubila snosi troškove advokata protivničke stranke; pravna pomoć; postavljanje advokata za stranke koje se nalaze ispod određenog limita primanja
Instance	<ul style="list-style-type: none"> • Radnički sud • Regionalni sud (bez specijalizovanih komora, ali su sudije specijalizovani) • Vrhovni sud
Trajanje	<ul style="list-style-type: none"> • Prvo suđenje treba da se završi u roku od 15 dana od dana podnošenja slučaja • Slučajevi o ponovnom postavljanju imaju prednost
Specifičnosti	Sudovi isto sude: <ul style="list-style-type: none"> • Inspekcije za rad • Zdravlje i sigurnost na radnom mestu • Socijalna bezbednost

Italija	
Specijalizovani sudovi	Da, integrisani u građanski sistem
Osnovani	Po zakonu 1928. godine
Sastav prve instance	Jedan profesionalan sudija
Imenovanje sudija	
Laičke sudije	-----
Obuka laičkih sudija	Sastanci + seminari
Procedure	<ul style="list-style-type: none"> • brze • odmah • usmeno iznošenje činjenica • sudija ima pravo na istraživanje u toku suđenja
Individualni sporovi	<ul style="list-style-type: none"> • privatno pravni sporovi • predmeti o socijanom osiguranju i socijalnoj sigurnost • sporovi javnih službenika
Kolektivni sporovi	-----
Prethodno izmirenje	<ul style="list-style-type: none"> • prethodni pregovori su obavezni, u javnim službama ili u kolektivnom pregovaranju • sudija posređuje
Zastupanje	<ul style="list-style-type: none"> • advokat • sindikati u svoje ime • u ime svojih članova samo kad imaju punomoć
Troškovi	Pravna pomoć
Instance	<ul style="list-style-type: none"> • sudovi • specijalna odeljenja prizivnog suda • Core di Cassazione
Iznuđivanje	Odmah se izvrši, ali može se zatražiti suspendovaje od prizivnog sudije
Trajanje	Pravila procedure dozvoljavaju da suđenje traje (prva + druga instanca) do jedne godine
Specifičnosti	<p>Procedure hitnog slučaja:</p> <p>Dobri razlozi da zbog odugovlačenja sudske procedure postoji opasnost da primenjivanje prava bude beskorisno</p> <p>- brza i efektivna zaštita</p>

Luksemburg	
Specijalizovani sudovi	Da
Osnovani	Po zakonu 1989. godine
Sastav prve instance	<ul style="list-style-type: none"> • Predsedavajući sudija • Dve laičke sudije, izabrani od sudije, jedan od strane poslodavaca i jedan od strane radnika, fizički radnik ili nameštenik zavisi od stranke koja je pred sudom
Imenovanje sudija	Od strane ministra za pravo i to po preporuci ministra za rad, na četiri godine
Laičke sudije	
Procedure	<ul style="list-style-type: none"> • Procedure su kao kod običnih sudskih postupaka • procedure sudskog naloga
Individualni sporovi	Povezani sa radnim ugovorima između poslodavca i radnika
Kolektivni sporovi	
Prethodno izmirenje	
Zastupanje	
Troškovi	
Instance	<ul style="list-style-type: none"> • radnički sudovi su sudovi poslednje instance za male žalbe • przivni sud, dve sepcijalizovane komore za slučajeve o radničkom pravu
Iznuđivanje	Sve presude o platama se automatski iznuđuju
Trajanje	
Specifičnosti	<p>Hitne odluke:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ništavost otpuštanja • ponovo postavljanje • zaštita materinstva od otpuštanja • zaštita o otpuštanju radnika koji su članovi nadzornog odbora • zaštita o otpuštanju radnika koji su predstavnici radnika

Holandija	
Specijalizovani sudovi	ne – građanske sporove koji se odnose na radne ugovore ili kolektivne ugovore pripadaju nadležnosti običnih sudova
Osnovani	Na osnovu dva opšta zakona i nekoliko specijalnih zakona
Sastav prve instance	Profesionalne sudije
Imenovanje sudija	Od kraljice, doživotno
Laičke sudije	Nema
Procedure	Jednostavne i kratke procedure
Individualni sporovi	Da
Kolektivni sporovi	Da
Prethodno izmirenje	Nema, ali eksperimenti se održavaju u jednom ili dva regionalna suda U toku suđenja sudija može da predloži posredovanje – nije obavezno
Zastupanje	U regionalnom sudu odvetnik odbrane je potreban Moguće od strane sindikata
Troškovi	<ul style="list-style-type: none"> • opšti sistem pravne pomoći • niski troškovi+ niska granična vrednost • zavisi od primanja
Instance	<ul style="list-style-type: none"> • regionalni sudovi (19) (sa nekoliko okružnih sudova_– sudija je sam) • Prizivni sudovi (5) • Vrhovni sud
Trajanje	U proseku 6 meseci
Specifičnosti	Ako je odluka hitna onda specijalni sudija može da donese brzu odluku

Portugal	
Specijalizovani sudovi	da, integrisani u građanski sistem, ali nije cela teritorija pokrivena
Osnovani	
Sastav prve instance	Samo jedan profesionalni sudija
Imenovanje sudija	Izabran od višeg saveta sudija
Laičke sudjije	Nema
Procedure	Zakonik radničkih procedura: <ul style="list-style-type: none"> • brze • jednostavne • moguće je da sud odlučuje i povrh toga što u molbi podnosioca stoji • odsek državnog odvetnika mora da dostavi pravnu pomoć i da zastupa radnika ako nemaju advokata
Individualni sporovi	Svi građanski sporovi i sporovi oko ugovora o predmetima koji nastaju zbog individualnog radnog odnosa kao što su to nesreća na radnom mestu, profesionalna bolest, socijalna bezbednost i radnički odnosi
Kolektivni sporovi	Poništavanje klauzula u kolektivnim ugovorima za koje se smatra da krše zakon
Prethodno izmirenje	Da
Zastupanje	<ul style="list-style-type: none"> • sindikati mogu da prisustvuju ili pomažu ako radnik to ne odbija • sindikati ne predstavljaju ili ne deluju kao zamenik: izuzetak: radnik kojeg se tiče spor ima funkciju u sindikatu ili je predstavnik radnika
Troškovi	Manje skupo
Instance	<ul style="list-style-type: none"> • radnički sud • socijalno odeljenje prizivnih sudova • socijalno odeljenje vrhovnog suda
Trajanje	4 – 12 meseci: prva instanca 2-3 godine: žalba 4-5 godine: vrhovni sud

Slovenija	
Specijalizovani sudovi	Da
Osnovani	
Sastav prve instance	<ul style="list-style-type: none"> • profesionalni sudija • laičke sudije od strane radnika i poslodavca • individualni sporovi: 3 sudije, 1 profesionalni i 2 laičke sudije • kolektivni sporovi: 5 sudija, 1 profesionalni i 4 laičke sudije
Imenovanje sudija	<p>Izabrani od nacionalnog parlamenta Slovenije</p> <ul style="list-style-type: none"> • profesionalne sudije: na osnovu preporuke sudskog saveta • laičke sudije: lista kandidata pripremljena od strane koje se to tiče, radnika i poslodavaca • za 5 godine, može se produžiti
Laičke sudije	Samo u prvoj instanci
Obuka laičkih sudija	U suštini se izaberu kao laičke sudije sudije sa praksom i znanjem u oblasti rada + socijalnih prava Specijalna obuka na školama za sudije
Procedure	<ul style="list-style-type: none"> • zakonik građanske procedure se primenjuje • teret dokaza često na radniku
Individualni sporovi	Da
Kolektivni sporovi	Da
Prethodno izmirenje	<ul style="list-style-type: none"> • saslušanje na prethodnom izmirenju je obavezno • posredovanje i arbitraža nisu obavezne • ako je arbitraža propisana u zakonu ili kolektivnom ugovoru onda se parnica može da dostavi sudu ako prethodni dogovri nisu bili uspešni
Zastupanje	
Troškovi	<ul style="list-style-type: none"> • takse za sud su 70% niže nego za građanske parnice • sud može da nametne troškove procedure samo jednoj stranki • sud može da oslobodi jednu od stranki (često radnika) od obaveze plaćanja sudskih taksi
Instance	<ul style="list-style-type: none"> • sud prve instance • visoki radnički i socijalni sud

Španija	
Specijalizovani sudovi	da, integrisani u opštem sistemu
Osonovani	1985. godine, 1995. godine po zakonu, zakonik o radničkim procedurama
Sastav prve instance	Samo profesionalne sudije (sami)
Imenovanje sudija	
Laičke sudije	-----
Obuka laičkih sudija	
Procedure	<ul style="list-style-type: none"> • veće moći za sudiju • usmeno • besplatno • sudija može da dostavi odluku usmeno odmah ili u vrlo kratkom roku • olakšati pristup radnicima ka sudskom sistemu
Individualni sporovi	Povezani sa radnim ugovorima između poslodavca i sa jednim ili više radnika
Kolektivni sporovi	Povezani su sa radnim ugovorima između poslodavca (jedne organizacije poslodavaca) i predstavnicima radnika, Povezani su sa sindikatima koji interpretiraju zakonska pravila, kolektivni ugovor ili protivrečnu klauzulu u kolektivnom ugovoru
Prethodno izmirenje	<ul style="list-style-type: none"> • prethodno administrativno pomirenje je obavezno za radničke zahteve • pokušava se sa sudskim pomirenjem pre sudskog saslušanja • sporazum kroz pomirenje se primenjuje kao da je sudska odluka
Zastupanje	Predstavnici su autorizovani da intervenišu Sindikati u njihovu korist kad su u pitanju kolektivni ugovori + zastupaju njihovo članstvo na individualnim sporovima
Troškovi	<ul style="list-style-type: none"> • besplatno • besplatna pomoć od strane advokata „de oficio“; besplatno savetovanje
Instance	<ul style="list-style-type: none"> • radnički sud • komora radničkog suda u višim sudovima pravosuđa
Trajanje	Socijalni sud: u proseku 3 meseci Prva žalba: 6 meseci ili duže
Specifičnosti	Sporovi o socijalnoj sigurnost

Švedska	
Specijalizovani sudovi	Da
Osnovani	1929. godine
Sastav prve instance	Sedam članova: <ul style="list-style-type: none"> • dve profesionalne sudije • jedan javni pomoćnik sa specijalnim uviđajem u tržište rada • dve laičke sudije od strane socijalnih partnera
Imenovanje sudija	Laičke sudije: preporučeni od strane socijalnih partnera + postavljeni od države
Laičke sudije	14 članova za 3 godine, mogućnost produžavanja; 13 postavljeni od organizacija tržišta rada; 14. član postavljen bez određenog mandata (predstavnik države kao poslodavac)
Obuka laičkih sudija	Nema
Procedure	<ul style="list-style-type: none"> • dostavljeni od strane sindikata, organizacija poslodavaca ili poslodavaca koji su vezani za kolektivni ugovor • iste sudske procedure kao kod opštih sudova
Individualni sporovi	Sporovi koji nastaju u sektorima tržišta rada gde su radnici organizovani
Kolektivni sporovi	Sporovi koji nastaju u sektorima tržišta rada gde su radnici organizovani
Prethodno izmirenje	Stranke imaju obavezu da pregovaraju pre nego što je slučaj predat na sud
Zastupanje	Sindikati svoje članstvo Organizacije tržišta rada mogu da donesu slučaj pred sud bez obzira koliko se osoba tiče taj slučaj
Troškovi	Nisu jeftini; sindikati nude pravnu pomoć, sindikati plaćaju troškove za radnika ako dobije sudski proces
Instance	Nema žalbe
Iznuđivanje	
Trajanje	Nema određenog vremenskog roka – u proseku od 6 meseci
Specifičnosti	Neke vrste radničkih sporova mogu da se donesu direktno pred radnički sud; druge vrste sporova moraju da se donesu pred obični regionalni sud, samo žalba može da se donese pred radnički sud u takvim slučajevima

Velika	Britanija
Specijalizovani sudovi	Da, odvojeni
Osnovani	Zakon vlade iz 1972. godine
Sastav prve instance	<ul style="list-style-type: none"> • predsedavajući: odvetnik ili advokat sa najmanje sedam godina iskustva • dva laička člana
Imenovanje sudija	<ul style="list-style-type: none"> • laički članovi kroz otvoreni konkurs, vise se ne imenuju od strane sindikata i organizacija poslodavaca • za 3 godine, mogućnost produžavanja
Laičke sudije	<ul style="list-style-type: none"> • samo u prvoj instanci • plaćeni na osnovu taksi
Obuka laičkih sudija	2 dana: sastanak sa iskusnim sudijama 1 dan: godišnja obuka
Procedure	Fleksibilne, ne toliko restriktivne kao što je to kod građanskih sudova <ul style="list-style-type: none"> • kratka procedura • neformalno i fleksibilno
Individualni sporovi	<ul style="list-style-type: none"> • zahtevi koji se tiču prava zaposlenih i koji se nalaze u statutu • zahtevi radnika za novac na koji imaju pravo po ugovoru, ili šteta do 25.000 funti koja nastaje zbog prekršaja ugovora koji se tiče završavanja radnog odnosa
Kolektivni sporovi	Centralni komitet za arbitražu do određene mere + neki slučajevi na radničkom sudu, npr. saslušanje o masovnom otpuštanju
Prethodno izmirenje	Stranke se potiču da traže pomirenje od strane kancelarije ACAS-a (Advisory Conciliation and Arbitration Service – Servis za savetovanje, pomirenje i arbitražu)
Zastupanje	Od bilo koga; sindikati mogu isto da zastupaju
Iznuđivanje	Od građanskog suda; obično kad je žalba u toku
Troškovi	<ul style="list-style-type: none"> • nema sudske takse • troškovi se obično ne nameću gubitničkoj stranci
Instance	<ul style="list-style-type: none"> • radnički sud • prizivni radnički sud • prizivni sud i House of Lords
Trajanje	Vrlo specifični rokovi se primenjuju za prezentaciju zahteva/žalbe
Specifičnosti	Nema pravne pomoći za zastupanje samo na prizivnom sudu

Bibliografija

I Deo

Conference on the *Espace judiciaire et social européen*, Brussels, in November 2001.

Diamantopoulo, A. (2001) *Communication to the Belgian presidency*, Speech/01/533.

Düvel, W., Schömann, I., Clauwaert, S, and Gradev, G. (2003) *Labour relations in south east Europe – a legal overview in 2003*, ETUI report 78, Brussels.

Casale G. *Collective Bargaining and the Law in Central and Eastern Europe: Some Comparative Issues*, ILO – International Observatory of Labour Law
http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/observatory/as_1.htm.

Eironline – Labour dispute settlement in four central and eastern European countries
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2003/01/study/tn0301101s.html>.

Eironline – Labour dispute resolution process examined – Estonia
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2004/02/feature/ee0402102f.html>.

Employment Terms and Conditions – Western Europe, 2002, Watson Wyatt Worldwide.

European Council conclusions concerning an EU-level mechanism to help resolve disputes 2001/C354/01.

European Commission (2000) Communication from the Commission to the Council, the European Parliament and the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Social Policy Agenda, COM (2000)379 final.

European Commission (2002) Green paper on *alternative dispute resolution in civil and commercial law* COM (2002)196 final.

European Foundation for the improvement of living and working conditions (2004) *Social dialogue and conflict resolution in the acceding countries*
<http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0421.htm>.

ILO – European Labour Court Judges -
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/lc.htm>.

Schömann, I. (2002) Alternative dispute resolution mechanisms in labour issues: towards an EU mechanism? ETUI Transfer 4/2002 pages 701-707, Brussels.

The regulation of working conditions in the Member States of the European Union, Volume 1 Comparative labour law of the Member States, DG employment and social affairs, 1999, Luxembourg.

Union syndicale suisse (2003) *Les conflits de travail et leur règlement à la lumière de la réglementation internationale*, Séminaire USS/Comp'act, Oct. 2003.

Valdés Dal-Ré, F. (2002) *Synthesis report on conciliation, mediation and arbitration in the European Union countries*, European Commission.

Welz, C. Kauppinen, T. (2004) *Social dialogue and conflict resolution in the acceding countries*, European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions.

II Deo

„Bundesarbeitsgericht – Allgemeines“ – www.bundesarbeitsgericht.dfe/allgemein.html.

ILO – Eighth Meeting of European Labour Court judges, 2000, general report, Michael Koch Tables: www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/mlaj8/theme1/tablei.htm.

ILO – Ninth Meeting of European Labour Court Judges, 2001, questionnaire: http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/lc_02.htm.

ILO – Tenth Meeting of European Labour Court Judges, 2002, questionnaire: http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/lc_03_1.htm.

ILO – Eleventh Meeting of European Labour Court Judges, 2003, questionnaire: http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/lc_04.htm.

„Labour Court“, Finland – www.oikeus.fi/tyotuomiostuin/2022.htm.

„Labour courts and court systems“ – www.fedee.com/labourcourts.html.

“L’organisation de la justice en France”, Ministère de la Justice – www.justice.gouv.fr/justorg/scph.htm.

www.AuS-Portal.de.

Adler Stephan (2002) *The role of judges in the implementation of social policies*, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 18, Issue 4.

Annual report 2003 – Employment Tribunals Service (ETS), 2003.

Blenk W, Mischke Carl (1993) *European labour courts. Industrial action and procedural aspects*, ILO–Labour–Management Relations Series, 77.

Däubler Wolfgang (1990) *Das Arbeitsrecht 2*, rororo.

De Roo Annie, Rob Jagtenberg (1994) *Settling labour disputes in Europe*, Kluwer Law and Taxation Publishers.

Jacobs Antoine T.J.M. (2004) *Labour Law in The Netherlands*, Kluwer Law International.

“Jahresbericht 2002”, der Präsident des BAG.

Lewis Roy, Clark Jon (1993) *Employment rights, industrial tribunals and arbitration: the case for alternative dispute resolution*, The institute of employment rights.

Verdier Jean-Maurice (1996) *Droit du travail*, 10^e édition, Dalloz.