

Весна Симовић-Звицер,*

Доцент на Универзитету Црне Горе

UDK: 349.2:331.109.6(497.1)

ПРИМЈЕНА НАЧЕЛА ДОБРОВОЉНОСТИ У ПОСТУПКУ МИРНОГ РЈЕШАВАЊА РАДНИХ СПОРОВА У ЦРНОЈ ГОРИ

Апстракт: Начело добровољности је једно од основних начела на којима почива поступак мирног рјешавања радних спорова. Оно подразумијева да стране у индивидуалном или колективном рандом спору слободном вољом одлучују да приступе алтернативном рјешавању радних спорова. Ипак, у односу на ово начело праве се одређени изузеци – који подразумијевају обавезно приступање тијелима за мирно рјешавање радног спора. Ови изузеци су чеићи код колективних радних спорова и правдају се заштитом општег интереса, мада у новије вријеме присутни су и код рјешавања индивидуалних радних спорова. Изузеци од начела добровољности могу бити предвиђени законом, колективним уговором или другим споразумом страна у спору.

У раду је поред теоријског осврта на поступак мирног рјешавања радних спорова и примјену начела добровољности, указано и на позитивно-правна рјешења у Црној Гори. Посебно је анализирана улога миритеља у колективним радним споровима и улога арбитра у индивидуалним радним споровима. Осим тога, у раду се указује и на разлике у поступку мирног рјешавања радних спорова пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова и пред Центром за посредовање. У контексту изузетака од начела добровољности у поступцима мирног рјешавања радних спорова указано је на нова рјешења која предвиђа Законом о државним службеницима и намјештеницима.

Кључне ријечи: добровољност, спор, арбитар, миритељ.

* e-mail: simovicvesna@gmail.com

Рад примљен: 16.08.2019.

Рад прихваћен: 24.08.2019.

1. Појам начела добровољности

Мирно рјешавање радних спорова има два основна циља, и то: обезбјеђивање социјалног мира и брже рјешавање радних спорова. Очување социјалног мира је посебно важно у случају колективних радних спорова – јер се у поступцима мирног рјешавања ових спорова рјешава не само конкретан спор, већ се кроз преговоре са странама у спору и изнајлажење рјешења која ће помирити супростављене интересе дјелује у циљу сузбијања будућих спорова. Из тог разлога неки аутори, попут Брајића сматрају да је споразумно рјешавање радних спорова идеал мирног рјешавања радних спорова. Осим тога, основно обиљежје алтернативног рјешавања радних спорова јесте ефикасност, јер се примјеном ових метода омогућава растерећење редовних судова, посебно у условима када не постоје специјализовани судови за радне спорове – као што је случај у Црној Гори, када редовни судови – у парничном вијећу поред радних рјешавању у друге предмете из грађанско-правне области.

Једно од основних начела на коме почива поступак мирног рјешавања радних спорова јесте начело добровољности. Као што и професор Шундерић наводи, сам назив “добровољност” указује да се ради о методу који стране добровољно прихватају, односно поступак у који стране улазе својом вољом, без притисака са стране¹. То подразумијева да се надлежност за алтернативно рјешавање радних спорова заснива на споразуму страна у спору – који може бити предвиђен колективним уговором или накнадним споразумом страна у спору, док се у ријетким случајевима алтернативно рјешавање спорова може предвидјети законом. У овом последњем случају се прави изузетак од начела добровољности, јер правни основ за приступање алтернативним методама рјешавања спорова није споразум, већ постоји обавеза која је предвиђена законом.

По Лубарди, начело добровољности има два аспекта: позитивни и негативни². Позитивни аспект подразумијева факултативност у приступању методама мирног рјешавања радног спора, односно слободу избора једног од мирних метода рјешавања радног спора. Са друге стране, негативни аспект подразумијева да држава не може обавезати стране у спору да на одређени начин тај спор ријеше, осим у изузетним

1 Б.Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2001, стр. 376

2 Б.Лубарда, *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2013, стр. 257.

случајевима- када се може прописати обавезно мирење и посредовање прије приступања методама принудног рјешавања радног спора .

У оквиру МОР-а, спречавање и рјешавање радних спорова регулисани су разним конвенцијама и препорукама, и то: Конвенција о радним односима (јавна служба) бр. 151 (1978.); Конвенција о колективном преговарању бр. 154 (1981.); Препорука о добровољном мирењу и арбитражи бр. 92 (1951.); Препорука о испитивању спорова бр. 130 (1967.); Препорука о радној администрацији бр. 158 (1978.).

Иако ни један од наведених докумената не прописује обавезу постојања тијела за мирно рјешавање радних спорова, важно је напоменути да Препорука бр. 92 о добровољном помирењу и арбитражи предлаже увођење тијела, као што су комисије, одбори и сл. за добровољно помирење, у складу са националним условима. Препорука указује да би ова тијела требала првенствено да имају превентивну функцију, односно да "отклони евентуалне узроке који могу довести до спора, тј. до конфликта"³.

Из овога произилази да систем за рјешавање спорова мора бити усклађен са правом на штрајк и слободу удруживања. Законска обавеза да се прије стусања у штрајк мора спровести мирење и посредовање је легитимна само уколико процедуре нису превише сложене или преспоре. Штавише, обавеза спровођења арбитраже је генерално супротна принципу добровољног преговарања и договарања колективних уговора, које је дефинисано Конвенцијом о колективном преговарању бр. 98 (1949.). Једини изузетак учињен је везано за основне услуге, гдје би прекид у пружању тих услуга угрозио живот, личну безбиједност или здравље читаве популације или њеног дијела.

Ни на нивоу Европске уније не постоје стандарди који упућују на обавезно постојање тијела за алтернативно рјешавање радних спорова. Директива 2008/52/ЕЦ у члану 1 код одређених аспеката посредовања у грађанским и привредним случајевима има за циљ омогућавање приступа алтернативном рјешавању спорова и промовисање мирног рјешавања спорова. Треба напоменути да је опсег ове Директиве ограничен на прекограничне спорове, али државе чланице не би требало спречавати да је примијене и у интерним процесима посредовања.

Поступак мирног рјешавања радних спорова у Црној Гори регулисан је Законом о мирном рјешавању радних спорова⁴. Овај

3 Б.Шудерић, оп цит. стр.376.

4 Закон о мирном рјешавању радних спорова ("Службени лист ЦГ", бр. 16/2007, 53/2011, 11/2015, 42/2015 и 55/2016)

закон се односи како на рјешавање индивидуалних, тако и колективних радних спорова. Законом су регулисане надлежности Агенције за мирно рјешавање спорова, а њен оснивач је Влада Црне Горе. Ова агенција обавља стручне послове који се односе на мирно рјешавање радних спорова, врши избор миритеља и арбитра, њихову обуку и стручно усавршавање, одлучује о њиховом изузећу и др. Основна начела на којима се темељи закон су: начело добровољности, начело једнакости, начело непристрасности, начело повјерљивости и начело тајности. У складу са начелом добровољности, стране у колективном и индивидуалном спору добровољно одлучују о приступању мирном рјешавању спора, ако овим законом није друкчије одређено. Начело добровољности у индивидуалним споровима, према вежећем закону, долази до изражаја у три ситуације: приликом покретања поступка; избора арбитра, односно миритеља и поводом доношења рјешења којим се поступак успјешно окончава, односно поводом доношења препоруке миритеља у колективним споровима.

2. Примјена начела добровољности у индивидуалним радним споровима

Поступак пред Агенцијом се покреће подношењем предлога Агенцији, који може бити појединачни и заједнички. У случају да је предлог поднијела једна од страна у спору, Закон предвиђа да ће у том случају Агенција доставити предлог и документацију другој страни у спору, са позивом да се, у року од пет дана од дана пријема предлога, изјасни да ли прихвата мирно рјешавање спора. Дакле услов за наставак поступка пред Агенцијом јесте сагласност друге стране у спору, тако да уколико сагласност изостане, Агенција ће донијети рјешење о обустави поступка.

Закон о мирном рјешавању радних спорова предвиђа да се у случају индивидуалних радних спорова ангажује арбитар. Сходно начелу добровољности, стране у спору саме одлучују о ангажовању арбитра, уз правило да рокови за покретање поступка пред надлежним судом не теку док траје поступак пред арбитром. Такође, стране се могу споразумјети да и у току судског поступка покрену поступак пред арбитром.

Одлука коју он доноси арбитар је обавезујућа за стране у спору, али само уколико су стране у току поступка пред арбитром постигле сагласност о рјешењу спора. У овом случају поступак се завршава

доношењем рјешења, које постаје правоснажно и извршно даном достављања странама у спору, а ако је у рјешењу одређено да се радња која је предмет извршења може извршити у остављеном року, рјешење постаје извршно истеком тог рока. Закон предвиђа да се на рјешење арбитра не може уложити жалба, али се може поднијети тужба за поништај код надлежног суда. До поништења рјешења арбитра може доћи ако се докаже: да споразум о одређивању арбитра није био закључен или није био пуноважан; односно ако страна у спору није била способна да закључи споразум о одређивању арбитра; ако су постојали услови за изузеће арбитра; ако страна у спору није била уредно обавијештена у покретању поступка пред арбитром или јој је на незаконит начин било онемогућено да расправља пред арбитром; као и у случају да се рјешење арбитра односи на спор који није предвиђен споразумом о одређивању арбитра.

Уколико стране у спору нијесу постигле сагласност у току поступка пред арбитром, он ће донијети рјешење којим обуставља поступак. У овом случају, арбитар има обавезу да изнесе свој став и мишљење поводом предмета спора (да ли је захтјев који је био предмет спора био оправдан или није и из којих разлога).

Изузетак од начела добровољности у погледу покретања поступка мирног рјешавања радног спора предвиђен је Законом о државним службеницима и намјештеницима, који у члану 140 предвиђа да је државни службеник, односно намјештеник који сматра да му је проузрокована штета повредом права из рада и по основу рада, прије покретања спора пред надлежним судом, дужан да поднесе предлог за мирно рјешавање радног спора, пред надлежним органом⁵. У овом

⁵ Прије усвајања оваквог рјешења у Закону о државним службеницима и намјештеницима, Влада Црне Горе је донијела неколико закључака, којима је упућивала заполене у државним органима да прије поступка пред судом покрену поступак мирног рјешавања радних спорова. Тако је Влада ЦГ усвојила је наведени Предлог мјера и у складу са својим надлежностима, а полазећи од начела добровољности, усвојила је Закључак бр.03-12370/3 од 12.01.2012.године, којим се обавезују органи управе, на државном и локалном нивоу, јавним службама и предузећима чији је оснивач држава или јединица локалне самоуправе, да евентуалне радне спорове рјешавају пред Агенцијом . Влада ЦГ је такође, а након доношења Уредбе о организацији и начину рада државне управе, у циљу бржег и ефикаснијег рјешавања радних спорова пред Агенцијом, донијела Закључак бр.06-1799/3 од 06.09.2012.године, којим је задужила Заштитника имовинско правних интереса ЦГ, да као законски заступник органа управе и јавних служби чији је оснивач држава, а који немају својство правног лица, обезбједи адекватно и благовремено представљање Црне Горе у поступцима пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова. Поред наведених закључака Влада је донијела Закључак бр. 08-310/3-14 од 15.јануара 2015. године којим се усваја информација о

случају, државни орган је дужан да прихвати поступак мирног рјешавања радног спора. Уколико се радни спор не ријеши мирним путем, државни службеник, односно намјештеник, може тужбом покренути спор пред надлежним судом. Дакле, у конкретном случају, покретање поступка мирног рјешавања радног спора је процесна претпоставка за покретање поступка пред судом. Изузетак од начела добровољности односи се како на државног службеника (коме је покушај мирног рјешавања радног спора услов за покретање поступка пред судом), тако и на државни орган – који је, за разлику од рјешења која су предвиђена у Закону о мирном рјешавању радних спорова, у овом случају дужан да прихвати поступак мирног рјешавања радног спора. Ипак, ова обавеза је на неки начин "релативизована", јер није предвиђена прекршајна одговорност у случају непоштовања ове законске обавезе.

У вези са наведеним одступањем од начела добровољности, важно је истаћи још двије напомене:

1) Обавеза претходног мирења – прије покретања поступка пред судом односи се само на спорове који настају поводом повреде права из рада и по основу рада, а не и на спорове који настају поводом статусних питања (заснивање радног односа, одговорност државног службеника, престанак радног односа);

2) Изузетак од начела добровољности односи се само на покретање поступка, а не и у погледу исхода одлуке која ће бити донијета у поступку, јер она може бити обавезујућа само ако се током поступка мирног рјешавања спора постигне сагласност страна у спору.

При томе, у закону се говори о покретању поступка пред "надлежним органом", што не мора да буде Агенција за мирно рјешавање радних спорова, већ може да буде и Центар за посредовање, чије надлежности су уређене Законом о посредовању који поред поступка рјешавања радних спорова регулише и поступак посредовања у осталим грађанско-правним споровима, укључујући спорове из породичних,

поступку пред Агенцијом за рјешавање радних спорова од страна запослених у јавно-здравственим установама ради наплате потраживања по основу превоза на рад и са рада запослених.

Исто тако Влада је донијела Закључак бр.07-181 од 18.маја 2017. године којим се између осталог у тачки 2 истог задужује Министарство јавне управе, да у року од 15 дана предложи одговарајуће измјене Закона о државним службеницима и намјештеницима којим ће се прописати обавеза државног службеника и намјештеника да, прије доношења тужбе суду, покрене поступак мирног рјешавања радног спора пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова, чиме би се дао допринос ефикаснијем рјешавању тих спорова и смањењу трошкова парничног поступка.

привредних и других имовинско-правних односа физичких и правних лица.

2.1. Разлика у поступцима мирног рјешавања спора пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова и Центром за посредовање

Разлике у поступцима мирног рјешавања радних спорова пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова (Агенција) и Центром за посредовање (Центар) прије свега произилазе из одредби садржаних у Закону о мирном рјешавању радних спорова и Закону о посредовању, који на сасвим другачији начин уређују, и то: обим њихових надлежности; поступак и начин именовања чланова Управног одбора, директора, услове, избор и именовање миритеља/арбитра, односно посредника; начин и поступак покретања, вођења, одлучивања и доношења аката по окончању поступка, као и на сасвим другачији начин уређена су питања која се односе на трошкове поступка пред Агенцијом, односно Центром за посредовање.

Наиме, Агенција је искључиво надлежна за мирно рјешавање колективних и индивидуалних радних спорова, док је (Центар) надлежан, осим за радне и за посредовање у грађанско – правним споровима, породичним, привредним споровима и другим имовинско – правним односима физичких и правних лица, као и у прекограничним споровима. Надаље, Управни одбор Агенције има трипартитни састав и чине га: представник Владе - кога предлаже министарство надлежно за послове рада; представник репрезентативне организације синдиката - кога споразумом предлаже Унија слободних синдиката Црне Горе и Савез синдиката Црне Горе и представник репрезентативног удружења послодаваца - кога предлаже Унија послодаваца Црне Горе. Чланове Управног одбора именује Влада Црне Горе, на предлог социјалних партнера. За разлику од напријед наведеног, Управни одбор Центра за посредовање чине пет чланова, које именује Влада на предлог министра надлежног за послове правосуђа, а чине га представници суда и државног тужилаштва.

Разлике постоје и у погледу избора, односно именовања директора поменутих институција. Наиме, директора Агенције за мирно рјешавање радних спорова именује Влада, на предлог министра надлежног за послове рада, уз претходно прибављено мишљење Социјалног савјета Црне Горе, док извршног директора Центра за посредовање именује Влада, на предлог министра надлежног за послове правосуђа.

Осим тога, разлике постоје и у поступку избора лица која воде поступак мирног рјешавања радних спорова. Тако, поступак избора арбитра/миритеља у Агенцији, спроводи Комисија за избор и разрешење миритеља и арбитра, која је састављена од представника социјалних партнера, као и да Одлуку о избору миритеља/арбитра на образложени предлог наведене Комисије, доноси директор Агенције. Такође, кандидат за миритеља/арбитра у Агенцији, поред општих услова, мора да испуњава и посебне услове и то: да има најмање пет година радног искуства у области радног законодавства, као и да је завршио одговарајући програм обуке и стручно усавршавање за миритеља, односно арбитра, док посебни услови за посредника у Центру, нијесу прописани. Обуку миритеља/арбитра врши Међународна организација рада и издаје Сертификат о завршеној обуци, као претходни услов за њихов избор, док Лиценцу за рад посреднику на основу образложеног предлога Центра за посредовање издаје, министарство надлежно за послове правосуђа. Све напријед наведено, указује на посебан значај и улогу социјалних партнера у функционисању и раду Агенције.

Разлике постоје и у погледу покретања поступка пред Агенцијом и Центром. Наиме, поступак пред Агенцијом, покреће се подношењем Предлога једне или обје стране, уз обавезу Агенције је да достављени Предлог, упути другој страни ради изјашњења да ли прихвата поступак мирног рјешавања конкретног спора, као претходње радње за вођење поступка. За разлику од Агенције, поступак пред Центром, странке могу покренути само под условом да су претходно постигле сагласност за покретање поступка посредовања, што значи да Центар не предузима радње у вези са покретањем поступка. Уколико је у току поступак пред судом, Агенција може спровести поступак мирног рјешавања, само ако у списима предмета поступајућег судије постоји доказ, поднесак или изјава дата на записнику или у одговору на тужбу, да једна страна предлаже или су обје стране сагласне, да се предмет спор ријеша мирним путем пред Агенцијом. За разлику од Агенције, у истом поступку, према Закону о посредовању суд односно поступајући судија у радно правним споровима, дужан је упутити стране на посредовање код Центра, које се одржава прије заказивања припремног рочишта или првог рочишта за главну расправу, без претходне сагласности једне или обије странке у поступку.

Разлике у одређивању миритеља/арбитра код Агенције у односу на посредника: Арбитра, односно миритеља, стране одређују споразумом из Именика миритеља и арбитра. Уколико стране нијесу

постигне сагласност о избору арбитра/миритеља, директор рјешењем одређује арбитра/миритеља, који није предложен од страна у поступку. Посредника за састанак одређује Центар, по редоследу са списка посредника, уколико се стране нијесу другачије споразумјеле.

Разлике у вези са правним дејством донијетих аката, пред Агенцијом, односно Центром: У индивидуалним радним споровима, пред Агенцијом, арбитар уз сагласност страна у спору доноси правоснажно и извршно рјешење, уколико је предмет спора колективни уговор, споразум постаје саставни дио тог уговора. Уколико стране нијесу постигне сагласност у вези са рјешењем предметног спора, арбитар рјешењем обуставља поступка и у образложењу истог, доноси правни став на основу спроведених доказа и чињеница релевантних за одлучивање. Незадовољна страна, у циљу остваривања свог права, може за обратити надлежном суду. За разлику од арбитра, посредник учествује у доношењу споразума, ако су стране сагласне са истим, а споразум има снагу судског поравнања, само ако је пред надлежним судом од стране поступајућујег судије верификован, док је рјешење арбитра правоснажно и извршно, након постизања сагласности страна и достављања рјешења странама у поступку.

Разлике у трошковима поступка: Поступак пред Агенцијом за стране у спору је потпуно бесплатан, осим у случају, када стране захтијевају вјештачење, чији трошкови вјештачења пада на њихов терет.

Висину награде за рад арбитра/миритељима, утврђује Управни одбор Агенције којег чине представници социјалних партнера, а исплаћују се на терет Агенције, на чији терет падају и трошкови обука, сходно законом утврђеним обавезама Агенције.

Трошкови настали у поступку посредовања, падају на терет странака, док заједничке трошкове странке носе на једнаке дјелове. Заједничке трошкови поступка чине награда за рад посредника и накнада трошкова које посредник има у току поступка посредовања. Посредник може захтијевати од странака у поступку да положи предујам трошкова, као и током поступка, додатни износ предујма трокова.

Висина награде за рад арбитра/миритеља одређена је у фиксном износу и не зависи од предмета спора, броја странака и исхода поступка. Висину награде за рад посредника одређује Влада на предлог Министарства правде, а одређена је процентуално и зависи од врсте спора и исхода поступка. Осим тога, треба указати да рјешавање спорова пред арбитром, односно миритељем има значајне предности у односу на поступак пред судом. Те предности се огледају како у ефикасности

поступка, обзиром да је предвиђена законска обавеза да се спор ријешу у року од 30 дана од дана покретања поступка, тако и у економичности спора – с обзиром да стране у спору не носе никакве трошкове.

3. Примјена начела добровољности у колективним радним споровима

Пред Агенцијом се рјешавају како индивидуални, тако и колективни радни спорови. Колективна права запослених у Црној Гори регулисана су у оквиру неколико законских прописа. Осим Закона о раду, питањем остваривања и заштите колективних права запослених баве се и Закон о штрајку, Закон о мирном рјешавању радних спорова, Закон о социјалном савјету и Закон о репрезентативности синдиката. У поменутих прописима регулисана су питања која се тичу остваривања права на синдикално организовање, колективно преговарање, као и права у вези са рјешавањем колективних правних и интересних радних спорова.

Улога Агенције је посебно важна код интересних колективних радних спорова – који настају у поступку закључивања, измјене и допуне колективних уговора. Имајући у виду значај и улогу Агенције, као и стечено повјерење, у Црној Гори задњих година се успоставила пракса да колективни уговори предвиђају укључивање Агенције у поступку рјешавања интересних спорова, на начин, што предвиђају да у случају непотписивања колективног уговора у одређеном року (два, три мјесеца или сл.), поступак рјешавања истог, окончаће се пред Агенцијом. Исто тако указујемо на досадашњу праксу да је у појединачним Колективним уговорима, као и у већини уговора о раду прописана обавеза, да у случају непоштовања одредби предметних уговора, странке су дужне, да предмет ријеше мирним путем, пред Агенцијом, прије суда.

Општи колективни уговор⁶ у члану 68, став 4, предвиђа да ће се колективни спорови који настану у вези са измјенама и допунама истог, односно закључивања новог колективног уговора, рјешавати пред Агенцијом. Слична рјешења садржана су и у већини гранских колективних уговора⁷.

6 Општи колективни уговор (“Сл. лист ЦГ”, бр. 14/2014 и 40/2018)

7 Грански колективни уговор за област управе и правосуђа (“Сл. лист ЦГ”, бр. 18/2015); Грански колективни уговор за енергетику (“Сл. лист ЦГ”, бр. 69/2016); Грански колективни уговор за енергетику, производњу, прераду и промет угља, нафтних деривата и гаса (“Сл. лист ЦГ”, бр. 45/2012); Грански колективни уговор за грађевинарство и индустрију грађевинских материјала (“Сл. лист ЦГ”, бр. 49/2012 и 6/2015); Грански колективни уговор за хемијску, фармацевтску и текстилну индустрију (“Сл. лист ЦГ”,

За рјешавање колективног радног спора ангажује се миритељ, који у циљу рјешења спора доноси препоруку, која не обавезује стране у спору. Ако стране у спору прихвате препоруку, закључује се споразум о рјешењу спора. Ако је предмет спора колективни уговор, овај споразум постаје саставни дио колективног уговора. У случају да предмет спора није колективни уговор, споразум има снагу судског поравнања. Међутим, ако страна у спору не прихвати препоруку миритеља, дужна је да у року од три дана од дана достављања препоруке, наведе разлоге за неприхватанње препоруке. На предлог миритеља, Агенција за мирење може да објави у медијима препоруку и разлоге за њено неприхватање.

Анализирајући одредбе које се односе на улогу миритеља у поступку рјешавања колективног радног спора долазимо до закључка да је законодавац употребио терминологију која није адекватна улози коју има миритељ у конкретном случају. Другим ријечима, улога миритеља у поступку рјешавања колективног радног спора је сасвим другачија у односу на рјешења која предвиђа наш законодавац. Наиме, мирење као метод рјешавања колективних радних спорова подразумијева ангажовање трећег лица чија је улога много мање значајна у односу на улогу коју има миритељ према нашем закону, јер миритељ не предлаже рјешење спора, већ странама у спору помаже да саме дођу до рјешења спора, тј. помаже им да сједну за “преговарачки сто”, а рјешење спора је на њима. Из рјешења која предвиђа Закон о мирном рјешавању спорова произилази да се за рјешавање колективног радног спора предвиђа ангажовање посредника, чија је улога да предложи рјешење спора, које стране у спору не обавезује. Због тога је у будућности потребно прилагодити терминологију, јер постојећа рјешења могу довести до забуне у пракси, око тога да ли миритељ треба или не треба да предлаже рјешење спора, и каква је његова улога у поступку.

Изузетак од начела добровољности предвиђен је и у погледу рјешавања колективних радних спорова – уколико се ради о споровима који настају у дјелатностима од јавног интереса⁸ и у државним органима.

бр. 55/2014); Грански колективни уговор за област културе (“Сл. лист ЦГ”, бр. 64/2016); Грански колективни уговор за област просвјете (“Сл. лист ЦГ”, бр. 10/2016); Грански колективни уговор за област управе и правосуђа (“Сл. лист ЦГ”, бр. 18/2015); Грански колективни уговор за телекомуникације (“Сл. лист ЦГ”, бр. 55/2015 и 61/2018); Грански колективни уговор за установе ученичког и студентског стандарда (“Сл. лист ЦГ”, бр. 50/2016); Грански колективни уговор за здравствену дјелатност (“Сл. лист ЦГ”, бр. 30/2016).

8 У складу са чланом 19 Закона о штрајку, под дјелатностима од јавног интереса сматрају се:

1) производња и дистрибуција основних прехранбених производа, (брашно, млијеко,

У овим дјелатностима стране у спору су дужне да заједнички поднесу предлог, у року од три дана од настанка спора, или да о настанку спора обавијесте Агенцију за мирно рјешавање спорова, која по службеној дужности покреће поступак за мирење.

Изузетак од начела добровољности прави се и у споровима који настају поводом утврђивања минимума процеса рада. Наиме, Закон о штрајку⁹ у члану 23 предвиђа да да акт о минимуму процеса рада утврђују споразумно надлежни орган државне управе, репрезентативног удружења послодаваца и репрезентативног синдиката, најкасније у року од 90 дана од дана ступања на снагу закона: ”Уколико споразум не буде постигнут у овом року предвиђено је да се поступак за утврђивање минимума процеса рада води пред Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова. Поступак се покреће на основу обавјештења од стране надлежног органа државне управе, након чега је директор Агенције дужан да у року од 15 дана образује Арбитражно вијеће за утврђивање минимума процеса рада. Арбитражно вијеће чини по један представник страна у спору и један члан из реда стручњака- експерата из области за коју се утврђује минимум процеса рада. Стране у спору одређују своје представнике као чланове Арбитражног вијећа, а члана из реда стручњака- експерата предлаже надлежни орган државне управе из области за коју се утврђује минимум процеса рада. Важно је напоменути да иако одлуку о образовању Арбитражног вијећа доноси директор Агенције, та одлука се доноси на основу предлога управног одбора Агенције (који чине представници запослених, послодаваца и владе), тако да је и у овом случају испоштован принцип трипартизма. Арбитражно вијеће доноси одлуку о минимуму процеса рада, у року од 30 дана од

уље, шећер и хране за ђецу);

2) производња, пренос, дистрибуција и снабдијевање електричном енергијом;

3) превоз путника у саобраћају (друмски, жељезнички и ваздушни саобраћај);

4) поштански саобраћај (универзалне поштанске услуге);

5) јавне електронске комуникације, у складу са законом;

6) информативни програми јавног радиодифузног сервиса;

7) јавне комуналне услуге/дјелатности (производња и снабдијевање водом, одношење смећа, производња, дистрибуција и снабдијевање топлотом, погребне услуге и сл.);

8) производња, дистрибуција и снабдијевање нафтом, угљем и гасом;

9) заштита од пожара;

10) здравствена и ветеринарска заштита;

11) предшколско и основно образовање;

12) социјална и дјечја заштита;

13) извршавање обавеза из потврђених међународних уговора.

9 Закон о штрајку (“Сл. лист ЦГ”, бр. 11/2015)

дана образовања.”¹⁰. У овом случају, изузетак од начела добровољности предвиђен је како у погледу обавезе покретања поступка пред Агенцијом, тако и у погледу одлуке Арбитражног вијећа, која је коначна. Иако Закон о штрајку не предвиђа прекршајну одговорност за непоштовање наведених обавезе, важно је напоменути да је доношење одлуке о минимуму процеса рада услов за законитост штрајка, што даје посебну ”тежину” покретању поступка пред Агенцијом.

Литература и извори

Лубарда, Б.(2013), *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду;

Симовић-Звицер, В. (2015) Штрајк као метод рјешавања радних спорова у Црној Гори, *Радно и социјално право*, бр. 1/2015, 213-227;

Шудерић, Б. (2001) *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду;

Закон о мирном рјешавању радних спорова (”Службени лист ЦГ”, бр. 16/2007, 53/2011, 11/2015, 42/2015 и 55/2016);

Закон о посредовању (Службени лист РЦГ”, бр. 30/2005 и „Службени листу ЦГ”, бр. 29/2012 и 18/2019);

Закон о штрајку („Сл. лист ЦГ”, бр. 11/2015)

Општи колективни уговор („Сл. лист ЦГ”, бр. 14/2014 и 40/2018);

Грански колективни уговор за област управе и правосуђа („Сл. лист ЦГ”, бр. 18/2015);

Грански колективни уговор за енергетику („Сл. лист ЦГ”, бр. 69/2016);

Грански колективни уговор за енергетику, производњу, прераду и промет угља, нафтих деривата и гаса („Сл. лист ЦГ”, бр. 45/2012);

Грански колективни уговор за грађевинарство и индустрију грађевинских материјала („Сл. лист ЦГ”, бр. 49/2012 и 6/2015);

Грански колективни уговор за хемијску, фармацеутску и текстилну индустрију („Сл. лист ЦГ”, бр. 55/2014);

Грански колективни уговор за област културе („Сл. лист ЦГ”, бр. 64/2016);

Грански колективни уговор за област просвјете („Сл. лист ЦГ”, бр. 10/2016);

¹⁰ В. Симовић-Звицер, *Штрајк као метод рјешавања радних спорова у Црној Гори*, Радно и социјално право, бр. 1/2015, стр. 213-227.

Грански колективни уговор за област управе и правосуђа („Сл. лист ЦГ”, бр. 18/2015);

Грански колективни уговор за телекомуникације („Сл. лист ЦГ”, бр. 55/2015 и 61/2018);

Грански колективни уговор за установе ученичког и студентског стандарда („Сл. лист ЦГ”, бр. 50/2016);

Грански колективни уговор за здравствену дјелатност („Сл. лист ЦГ”, бр. 30/2016);

Закључак Владе Црне Горе, бр.03-12370/3 од 12.01.2012.године;

Закључак Владе Црне Горе, бр.06-1799/3 од 06.09.2012.године;

Закључак Владе Црне Горе, бр. 08-310/3-14 од 15.јануара 2015. године;

Закључак Владе Црне Горе, бр.07-181 од 18.маја 2017. године.

*PhD Vesna Simović-Zvicer,
University of Montenegro*

Application of the principle of voluntariness in the process of peaceful settlement of workers disputes in Montenegro

Summary

The principle of voluntariness is one of the basic principles underpinning the process of peaceful settlement of labor disputes. It implies that the parties to an individual or collective random dispute are free to choose to approach alternative dispute resolution. However, certain exceptions are made in relation to this principle - which imply the compulsory access to the bodies for the amicable settlement of a labor dispute. These exceptions are more common in collective labor disputes and justified by the protection of the general interest, although more recently they have also been present in the resolution of individual labor disputes. Exceptions to the principle of voluntariness may be provided for by law, collective agreement or other agreement of the parties to the dispute.

In addition to the theory's emphasis on the procedure for the peaceful settlement of labor disputes and the application of the principle of voluntariness, the paper also points to positive legal solutions in Montenegro. The role of conciliators in collective labor disputes and the role of arbitrator in individual labor disputes were analyzed separately. In addition, the paper points out differences in the procedure for the peaceful settlement of labor disputes before the Agency for the Peaceful Settlement of Labor Disputes and before the Mediation Center. In the context of exceptions to the principle of voluntariness in the procedures for the amicable settlement of labor disputes, new solutions provided for by the Law on Civil Servants and State Employees were pointed out.

Key words: *voluntariness, dispute, arbitrator, conciliator.*