

Ljuba Slijepčević

Pravosudna Akademija

MEDIJACIJA I RADNI SPOR PREDNOSTI I NEDOSTACI

Uvod

Činjenica je da u našoj zemlji još uvek nisu u dovoljnoj meri zaživeli alternativni mehanizmi rešavanja sporova, pre svih medijacija.

Medijacija uvedena u pravni sistem Republike Srbije još 2005. godine usvajanjem prvog Zakona o posredovanju - medijaciji, a novi Zakon o posredovanju u rešavanju sporova iz 2014. godine¹ trebalo da pruži dodatni zamajac razvoju medijacije u Srbiji, konkretni rezultati su izostali. Broj sporova rešenih putem medijacije i dalje je neznatan

Predmeti u kojima bi se mogla vršiti medijacija u predmetima koji se već nalaze u sudskom sporu su najčešće :naknada štete, dug, deoba bračne tekovine, isplata u vezi sa radnim odnosima, isplata po drugim osnovama, utvrđenje prava svojine, druge vrste utvrđenja, zakonsko izdržavanje, zlostavljanje na radu, raskid ugovora, nasledni sporovi, naknade štete iz radnog odnosa, povraćaj stvari, sticanje bez osnova i diskriminacija.

Trajanje medijacije je i do deset puta kraće u odnosu na dužinu sudskog postupka, što je velika prednost za stranke i značajan doprinos rasterećenju sudova. Ograničenje maksimalne visine sudske takse ne deluje podsticajno na upućivanje predmeta veće vrednosti na medijaciju. Pored uštede troškova i vremena, medijacija predstavlja humaniji način rešavanja sporova, koji omogućava stranama ne samo da reše sporno materijalno pitanje, već i da očuvaju i unaprede međusobni odnos i nastave saradnju koja je prekinuta. Za razliku od sudskog postupka gde rešenje spora nameće sud, i po pravilu jedna strana dobija, a druga gubi, u medijaciji strane do rešenja dolaze sporazumno, čime svi dobijaju.

MEDIJACIJA

Medijacija je proces vansudskog-atrernativnog rešavanja sporova u kome treće neutralno i nepristrasno lice, medijator, usmerava komunikaciju između strana u sukobu ili sporu. Korišćenjem posebnih tehnika i veština, medijator pomaže u pregovorima koji za cilj imaju postizanje sporazuma. Medijator ne donosi odluku niti ima mogućnost nametanja rešenja.

Medijacija se inicira predlogom jedne od strana upućenog drugoj strani u sporu/konfliktu. Ukoliko je pokrenut sudski postupak, na medijaciju strane upućuje i sud. Postupak medijacije može pokrenuti čak i u toku postupka izvršenja. Neformalnost postupka svakako ne podrazumeva izostanak bilo kakve strukture.

¹ Službeni glasnik br 55/2014

Strane sporazumno određuju medijatora birajući ga među licima koja su dobila dozvolu za posredovanje i koja su upisana u Registar posrednika. Sudije takođe mogu biti u ovoj ulozi, ali isključivo van radnog vremena i bez naknade. Postupak je moguće pokrenuti kako pre, tako i nakon pokretanja sudskog postupka, u toku postupka po pravnim lekovima, kao i do okončanja izvršnog postupka.

Prednosti medijacije u odnosu na sudsko rešavanje sporova su brojne:

Kraće vreme za rešavanja spora putem medijacije – postupak medijacije je hitan i izuzetno brz, po pravilu se okončava u roku od 60 dana;

Manji su troškovi – značajno su niži troškovi medijacije u odnosu na troškove sudskog postupka;

Poverljivost – u postupku medijacije isključena je javnost;

Dobrovoljnost – postupak se pokreće saglasnošću volja obe strane (sporazum o pristupanju posredovanju) i tokom trajanja postupka svaka strana može odustati čime se medijacija okončava;

Neformalnost i kontrola stranaka nad tokom i ishodom postupka – postupak nije formalan i strane zajednički biraju posrednika, dogovaraju se o pravilima postupka, o sadržini sporazuma i o tome da li će sporazum imati svojstvo izvršne isprave;

U fokusu je rezultat – tokom medijacije ne izvode se dokazi, ne utvrđuju se činjenice i pravo, niti pravne norme, već se utvrđuju interesi obe strane i traži se najbolje rešenje spora;

Nema gubitnika – s obzirom na to da se sa sadržinom sporazuma obe strane saglašavaju, niko ne gubi spor, već je rešenje prihvatljivo za sve koji učestvuju u medijaciji.

Zakon predviđa oslobađanje od plaćanja sudskih taksi (član 9. stav 6. zakona) ukoliko se parnični postupak okonča do dana zaključenja prvog ročišta za glavnu raspravu posredovanjem (medijacijom), sudskim poravnanjem, priznanjem tužbenog zahteva ili odricanjem od tužbenog zahteva.

Stranke u postupku bi o ovoj mogućnosti za oslobađanje od plaćanja sudskih taksi (član 9. stav 6. zakona) trebalo da budu poučene pismenim putem, što bi sud mogao učiniti dostavljanjem obaveštenja iz člana 102. Sudskog poslovnika ²

Tako je navedenim članom je propisano da sud u građanskom postupku strankama može dostaviti i pisano obaveštenje koje sadrži pouku o pravu na oslobađanje od plaćanja troškova postupka, pravu na besplatnu pravnu pomoć i besplatno zastupanje, pravu na besplatnog tumača, medijaciju i sl.

Ovo obaveštenje se može dostaviti uz poziv za pripremno ili prvo ročište za glavnu raspravu, lično ili preko punomoćnika, kao i u postupku prethodnog ispitivanja tužbe, ukoliko sud proceni da je to potrebno.

Pored ovoga, u ovom obaveštenju bi moglo da bude navedeno gde i na koji način stranke mogu dobiti dodatna obaveštenja o tome šta je medijacija i kako izgleda postupak medijacije, s obzirom na to da je postupak medijacije i dalje nepoznat za veliki broj ljudi.

Inače, ovo je u skladu sa članom 11. Zakona o parničnom postupku ³Po ovom članu, sud ima obavezu da stranke uputi na medijaciju ili informativno ročište za medijaciju, u skladu sa zakonom, odnosno da ukaže strankama na mogućnost za vansudsko rešavanje spora medijacijom ili na drugi sporazuman način.

Zakon izričito navodi da obaveza za plaćanje sudske takse za tužbu, odnosno odgovor na tužbu, nastaje danom zaključenja prvog ročišta za glavnu raspravu, ukoliko postupak nije okončan posredovanjem (medijacijom), sudskim poravnanjem, priznanjem tužbenog zahteva ili odricanjem od tužbenog zahteva. Dakle, stranke u parničnom postupku su dužne platiti ove takse tek danom zaključenja prvog ročišta za glavnu raspravu, ukoliko postupak nije okončan na jedan od gore navedenih načina.

Medijacija se sprovodi u formi zajedničkih sastanaka strana uz prisustvo medijatora, koji se može sastati i sa svakom stranom ponaosob. U najvećem broju slučajeva, medijacija se završava nakon dva do tri zajednička sastanka, što svakako zavisi od složenosti spora. Medijacija je poverljiv postupak. Poverljivošću su obavezani i medijator, i strane u postupku, kao i njihovi advokati, ili treća lica koja mogu prisustvovati medijaciji samo ukoliko se strane sa tim saglase.

Uopšte, struktura i dinamika procesa medijacije zavisi od samih strana. Tu dolazimo i do ključne razlike između medijacije i sudskog postupka – u medijaciji strane donose odluku, i preuzimaju odgovornost za ishod postupka. Medijator im samo pomaže da se bolje čuju, razumeju interese i potrebe druge strane i dođu do rešenja koje je obostrano prihvatljivo.

² („Sl. glasnik RS“, br. 110/2009, 70/2011, 19/2012, 89/2013, 96/2015, 104/2015, 113/2015 – ispr., 39/2016, 56/2016, 77/2016,).

³ („Sl. glasnik RS“, br. 72/2011, 49/2013 – odluka US, 74/2013 – odluka US, 55/2014 i 87/201816/, 18/2020i 10/2023-dr. zakon).

Troškovi medijacije su značajno niži od troškova sudskog postupka. Svaka strana u medijaciji snosi svoje troškove, a zajedničke troškove strane snose na jednake delove. Visina nagrade za rad i naknade troškova medijatora određuju se prema Tarifi o nagradama i naknadama troškova u postupku posredovanja. O svemu ovome strane se mogu sporazumeti i drugačije.

Po okončanju medijacije, strane i medijator potpisuju sporazum koji ima pravnu snagu ugovora između strana, a može imati svojstvo izvršne isprave ukoliko sadrži tzv. klauzulu izvršnosti (izjavu dužnika kojom pristaje da iznos koji duguje bude prinudno naplaćen) i ukoliko ga overi sud ili javni beležnik.

Kako do medijacije?

Naš Zakon o posredovanju u rešavanju sporova predviđa mogućnost primene medijacije u svim spornim odnosima u kojima strane mogu slobodno da raspoložu svojim zahtevima. Takođe, niz drugih zakona predviđa mogućnost primene medijacije, ali to ne znači da su svi sporovi podobni za medijaciju. - slučajevi u kojima je predviđena isključiva nadležnost suda ili nekog drugog organa, zatim, slučajevi nasilja u porodici ili pretnje druge vrste nasilja, sporovi u kojima su prisutni elementi prevare, itd nisu "medijabilni." Takođe, u pojedinim slučajevima, strane koje razmatraju mogućnost ulaska u medijaciju mogu imati interes da konačna odluka bude javna, ili traže rešenje koje će imati snagu presedana za sve buduće slučajeve, pa i iz tih razloga mogu izabrati drugi, formalan način rešavanja spora.

Sa druge strane, medijacije daje odlične rezultate u onim sporovima u kojima je važno održati budući odnos i komunikaciju sukobljenih strana. Tako je medijacija pogodna za rešavanje konflikata članova porodice, sukoba među kolegama, za dogovor bivših supružnika u vezi sa starateljstvom nad decom ili podelom bračne tekovine, u komšijskim sporovima, ali i svim drugim situacijama u kojima je predmet spora neko faktičko pitanje, poput naplate duga.

Ukoliko ste stranka u nekom sudskom sporu, posetite info službu za medijaciju u sudu ukoliko ona postoji, ili pitajte sudiju da li bi vaš predmet bio podoban za medijaciju.

RADNI SPOR

Shvatanja o pojmu radnog spora u teoriji radnog prava u Republici Srbiji

Pri ostvarivanju ili zaštiti prava, obaveza i odgovornosti proisteklih iz radnog odnosa neretko dolazi do njihove povrede i ugrožavanja, što dovodi do spora između subjekata radnog odnosa." Pojma radnog spora dao je Paravina. Prema njegovom shvatanju, radni spor se može definisati kao „spor između radnika i poslodavaca ili sindikata i poslodavačkog udruženja, odnosno poslodavca a povodom povrede zakonom priznatih individualnih ili kolektivnih prava, odnosno obaveza po osnovu radnog odnosa tokom

njegovog trajanja, po njegovom prestanku, pa i u vezi sa njegovim zasnivanjem, koji se rešava pred nadležnim sudom ili drugim organom u utvrđenom postupku“.

Sukobi između subjekata radnog odnosa nisu retkost, s obzirom na kompleksnu prirodu radnih odnosa. Poremećaji međusobnih odnosa radnika i poslodavaca ispoljavaju se na različite načine, a posledice u značajno većem obimu pogađaju radnika, nego poslodavca.

Sudski postupak :

Po pravilujavni postupak

Izvode se dokazi

Donosi se presuda

Skup postupak

Prinudan postupak

Dugoročan postupak

Razlog je u činjenici da podređeni položaj radnika u odnosu na poslodavca čini da radnik neretko bude žrtva kršenja propisa ili nepovoljnih uslova rada, koje poslodavci nameću u cilju ostvarivanja većih prihoda, odnosno smanjenja troškova. Navedeno ne vodi ka zaključku da isključivo prava radnika mogu biti povređena, jer i poslodavci mogu biti oštećena strana koja zahteva zaštitu svojih prava i interesa. Stoga je potrebno sporove koji nastanu između zaposlenih i poslodavaca analizirati uz poseban oprez zbog njihovog odnosa međuzavisnosti – ono što je pravo zaposlenog jeste obaveza poslodavca.

Kada je reč o povredi prava radnika, ono može biti povređeno i postati predmet radnog spora pri stupanju na rad, povodom raspoređivanja na određeno radno mesto, prilikom isplate ličnog dohotka, otkaza ugovora o radu, mobinga, naknadu troškova za putne troškove, -dolazak i odlazak sa rada isplatu jubilarne nagrade, regresa za korišćenje godišnjeg odmora postupka za utvrđivanje odgovornosti za povredu radne dužnosti i slično. Dakle, opravdano je reći da konačan spisak predmeta radnog spora ne može biti sačinjen, jer u svakom trenutku bez vremenskog ograničenja pravo radnika može biti povređeno.

Osim u slučaju povrede individualnih prava radnika, radni sporovi mogu nastati i u pogledu kolektivnih prava radnika. Primera radi, kolektivna prava radnika mogu biti prekršena u postupku zaključivanja, izmena i/ili dopuna kolektivnog ugovora, primene kolektivnog ugovora u celini ili njegovih pojedinih odredaba, primene opšteg akta, te štrajka

Preporuka MOR 94 o saradnji na nivou preduzeća takođe sadrži opštu smernicu o nužnosti postojanja dobrovoljnih mehanizama komunikacije i saradnje između radnika i poslodavca, u svim stvarima koje inače nisu obuhvaćene kolektivnim pregovaranjem, a čije blagovremeno razmatranje može razrešiti

postojeća sporenja ili sprečiti da do njih uopšte dođe. Takva postupanja spadaju u mirno rešavanje sporova, budući da se odvijaju unutar organizacije poslodavca i garantuju efikasnost, niske troškove, kao i diskretnost prilikom rešavanja. Mirenje je postupak u kojem treće lice pokušava da pomiri stavove dve suprotstavljene strane, najčešće kroz individualne ili plenarne razgovore koji nisu opterećeni formom. Miritelj suštinski služi da premosti prekid u komunikaciji dveju strana. Posredovanje (medijacija) je slična mirenju, ali pretpostavlja aktivniju ulogu posrednika, koji nije samo prenosilac informacija koje strane razmenjuju već je aktivni pregovarač. Delovanje posrednika ima za cilj da se postojeći sukob reši i u tom smislu može predlagati stranama neobavezujuća rešenja, ali istovremeno i da se do dogovora dođe prevazilaženjem sporne situacije bez proglašavanja odgovornog lica – u tome je suštinska razlika između posredovanja i arbitraže.

Prvi spor okončan medijacijom u Nišu 2019. godine a bio u vezi sa sa otkazom ugovora o radu I okončan na prvom sastanku, s tim da je pre toga pred Osnovnim sudu u Nišu trajao dve godine.⁴

Arbitraža je način angažovanja trećeg lica koje će delovati u svojstvu razrešioca spora na osnovu podnetih dokaza, odnosno utvrđenih činjenica. Zadatak arbitra suštinski je drugačiji od zadataka miritelja i posrednika – on odlučuje o odgovornosti jedne ili druge strane, ne pokušavajući da pomiri njihove interese, već rešavajući spor u skladu sa tumačenjem propisa i konkretnih okolnosti.

U sudskom postupku interesi stranaka nisu u prvom planu, jer sudovi odlučuju na temelju utvrđenih činjenica i dostupnih dokaza. Sudski postupci su dugotrajni, pa su i njegovi troškovi veliki.

Medijacije traju kratko, troškovi su daleko niži i podijeljeni na jednake delove između stranaka, osim ako se one ne dogovore drugačije. Nakon presude stranke često nisu zadovoljne, pa se suđenje nastavlja na drugom stupnju, a neretko i pred Vrhovnim sudom kao sudu trećeg stepena. Na taj način parnice mogu trajati godinama.

Ono što je posebno važno u medijaciji, je načelo poverljivosti, što znači da stranke u toku i nakon medijacije ne smeju upotrebiti u sudu ono što je izrečeno i prezentirano u medijaciji. Načelo dobrovoljnosti i poverljivosti bitna su načela temeljem kojih medijator upravlja postupkom medijacije. Medijator u medijaciji osigurava sigurno i ugodno ozračje za rešavanje spora između poslodavca i radnika. Medijacija je prava „oaza za vođenje teških razgovora“ i smatra se „najboljim vremenom u životu jednog spora.“

⁴ Sajt RTV 23.032025.

Prednosti medijacije za poslodavce

Medijacija je sve popularniji način rešavanja sporova u poslovnom svetu, a posebno u domenu radnih sporova. Poslodavci su postali svesniji benefita koje medijacija donosi u rešavanju konflikata sa zaposlenima.

Prednosti medijacije za poslodavce su brojne:

Smanjenje troškova i vremena u odnosu na sudsku proceduru: Medijacija je brži i jeftiniji način rešavanja sporova u odnosu na dugotrajne sudske postupke.

Očuvanje poslovnih odnosa: Medijacija omogućava poslodavcu da izgradi i održi pozitivan odnos sa zaposlenima i brže i konstruktivnije reši problem.

Povećana kontrola: Medijacija omogućava poslodavcu da zadrži kontrolu nad ishodom sporazuma, dok se u sudskom postupku ishod može biti nepredvidiv i ne u skladu sa interesima poslodavca.

Povećana fleksibilnost: Medijacija nudi fleksibilnost u odnosu na sudski postupak, jer strane mogu pregovarati o rešenju koje najbolje odgovara njihovim potrebama i interesima, a ne samo prihvatiti ono što je propisano zakonom.

Obostrano prihvatljivo rešenje: Medijacija omogućava stranama da stvore obostrano prihvatljivo rešenje i podseća da novac nije jedini element sporazuma o poravnanju koji strana treba da uzme u obzir kada pokušava da reši slučaj.

Trajanje postupka ograničeno je na 60 dana, a i troškovi su daleko niži nego što to biva slučaj kod parničnog postupka. Ipak, ono što predstavlja najveću prednost medijacije jeste kontrola strana nad ishodom – načelo dobrovoljnosti omogućava stranama da se obavežu sporazumom samo u slučaju da su obe saglasne sa sadržinom istog. Štaviše, strane su te koje uređuju sporazum, sam medijator nema pravo da utiče na sadržinu istog.

Treba naglasiti vrednost medijacije kod radnih sporova – odabir medijacije omogućava da se saradnja između poslodavca i zaposlenog nastavi, što pogoduje radnom ambijentu unutar kompanije, kao i subjektivnom osećaju zaposlenog.

Načelo dobrovoljnosti čini da spor bude manje opterećujući za svaku od strana, a istom doprinosi i načelo poverljivosti, prema kom se obe strane kao i sam medijator obavezuju da nijedna od informacija vezanih za spor neće biti dostupne trećim licima.

Usled toga, svaki spor u kom bi se mogle pojaviti poverljive informacije poput mobinga predstavlja materiju kojoj posredovanje daleko više pogoduje nego postupak pred sudom.

Medijacija je sve popularniji način mirnog rešavanja sporova u poslovnom svetu, posebno u situacijama kada je u pitanju međuljudski odnos.

Literatura:

Vesna Bilbija, „Mirno rešavanje radnih sporova i naknada štete“, u: Osiguranje i naknada štete, Zlatibor 2013, str. 364–365.

Dragoljub Simonović, „Radni spor – hitan ili spor“, Pravo i privreda, 1–3/2017 str. 77–78

Predrag Jovanović, Radno pravo, Pravni fakultet Univerziteta u Novom Sadu, Novi Sad, 2018, str. 382.

Marija Dragičević, „Moguće izmene domaćeg zakonodavstva o sudskom rešavanju radnih sporova pogledu na nemački model radnog sudstva“, Zbornik Pravnog fakulteta u Novom Sadu, 78/2018, str. 357