

Prof. dr. sc. Viktorija HAUBRICH, UDK 347.925:349.2
izvanredna profesorica 349.2:331.109.6

Pravni fakultet Sveučilišta u Mostaru
viktorija.haubrich@pf.sum.ba

Izvorni znanstven rad
Rad stigao: 20. svibnja 2025.
Rad prihvaćen: 28. svibnja. 2025.

POSTUPAK MIRNOG RJEŠAVANJA KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Sažetak: Radni sporovi su pogodni za rješavanje alternativnim načinima rješavanja, pa i mirenjem propisanim Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova iz 2021. godine. U radu se obrađuju specifičnosti radnih sporova kao posebnog parničnog postupka. Glavni fokus rada je na analizi postupku mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova, mirovno vijeće, način određivanja miritelja i arbitara te druga pitanja od značaja za mirno rješavanje radnih sporova za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ako drugim zakonom nije drugačije određeno. Autorica naglašava važnost obveznog mirenja kod rješavanja kolektivnog radnog spora uz analizu sudske prakse te utjecaj mirenja na ishod parnice i značaj jer postignuti sporazum ima pravnu snagu ovršne isprave. Autorica analizira odnos parničnog zakonodavstva te instituta obveznog mirenja kao predstadija prije pokretanja parničnog postupka za kolektivne radne sporove u kontekstu i konvencijskih prava - prava na pristup sudu te prava na udruživanje i prava na štrajk. Poseban naglasak se stavlja na specifičnosti i značaj mirenja u kolektivnim radnim sporovima.

Ključne riječi: kolektivni radni spor, Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova, mirenje, arbitraža

1. UVOD

Osnovno pravilo po kojem redovni sudovi u parničnom postupku sude i u sporovima iz radnih odnosa dobilo je iznova svoju pravu važnost napuštanjem sustava društvenog samoupravljanja¹ u kojem je radni odnos bio tretiran kao specifičan statusni odnos². Radni su sporovi nakon ukidanja sudova udruženog rada devedesetih godina prošlog stoljeća vraćeni u nadležnost državnih sudova, čime je parnični postupak postao redovna procedura za rješavanje tih sporova.³ Ipak posebna priroda radnih odnosa i sporova,⁴ koji u vezi s njima mogu nastati, nametnula je potrebu donekle specifičnog uređenja postupka u tim sporovima.⁵

Podjela radnog prava na materijalno i procesno omogućuje da se ukaže na zaostajanje razvoja procesnog radnog prava i još veliku ovisnost radnopravnog od upravnog i

¹ Vidi kod ŽEPIĆ, B., *Teorijski i praktični aspekt samoupravljanja*, Mostar. 1985., p. 1. – 6.

² Tako kod ŽEPIĆ, B., *Teorijski i praktični aspekti samoupravljanja*, Mostar, 1988., p. 101.

³ Vidi kod HAUBRICH, V., *Postupak u parnicama iz radnih odnosa*, Fircon, br. 6/2009, Mostar, 2009., p. 58. – 63.

⁴ O radu s interdisciplinarnog poimanja i razumijevanja ljudskog rada, vrsta rada pogledati u ŽEPIĆ, B., *Osnove sociologije*, Split, 1999., p. 263. – 276.

⁵ Šire o tome TRIVA, S. – DIKA, M., *Građansko parnično procesno pravo*, Zagreb, 2004., (dalje – TRIVA – DIKA), p. 792. – 793.

građanskog postupka.⁶ Na zaostajanje radnog prava u Bosni i Hercegovini uveliko su utjecala i ratna događanja. Rušenje jednog političkog, pravnog sustava nije praćeno odgovarajućim uspostavljanjem drugog i povećao se broj radnih sporova.⁷ Brojne funkcije radnog i socijalnog prava traže različite modele rješavanja sporova ako do njih dođe.⁸

Radni odnos uvijek je bilateralan. Oba subjekta radnog odnosa stupanjem u taj odnos preuzimaju odgovornost, međusobno i prema zakonu, za kvalitetno pravodobno i potpuno izvršavanje svih prava i obveza, i to bez obzira je li ta odgovornost predviđena zakonom, kolektivnim ugovorom ili individualnim ugovorom o radu. Radni odnos je dobrovoljni ugovorno-pravni odnos o radu između poslodavaca i posloprimaca, na temelju kojeg se radnik osobno uključuje u proces rada, započinje raditi i po nalogu poslodavca obavljati odgovarajuću profesionalnu djelatnost za ugovorenu plaću, čime stječe sva prava što mu po zakonu iz takvog odnosa pripadaju.⁹

Glede rješavanja sporova možemo uočiti dvije suprotstavljene mogućnosti: rješavanje po sudovima ili rješavanje u izvansudskom postupku, alternativnim metodama.

Sporovi iz radnih odnosa u Bosni i Hercegovini povjereni su na rješavanje redovnim sudovima.¹⁰ Posebna priroda radnih odnosa i sporova koji u vezi s njima mogu nastati nametnula je potrebu donekle specifičnog uređenja postupaka u tim sporovima.¹¹¹² Sudsko rješavanje radnih sporova uređeno je s dva zakona: Zakonom o parničnom postupku i Zakonom o radu.¹³ Zakon o parničnom postupku Federacije Bosne i Hercegovine¹⁴ (dalje – FZPP) sadrži opća pravila o parničnom postupku kao osnovnoj proceduri za rješavanje građanskopravnih sporova u najširem smislu uključujući i radne sporove, te posebna pravila o postupku u parnicama iz radnih odnosa (glava XXVII, čl. 419. – 422.). Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine¹⁵ sadrži određena specifična pravila

⁶ Vidi ŽEPIĆ, B., *Podjela, funkcije i načela radnog i socijalnog prava*, “Zbornik radova Pravnog fakulteta Sveučilišta u Mostaru br. XI”. Mostar, 1998., p. 35. – 49.

⁷ Vidi o funkcijama pravne države kod ŽEPIĆ, B., *Nacija i nacionalno pitanje*, Mostar, 2015., p. 51. – 54.

⁸ Pogledaj kod ŽEPIĆ, B., *Podjela, funkcije i načela radnog i socijalnog prava*, “Zbornik radova Pravnog fakulteta Sveučilišta u Mostaru, br. XI.”, Mostar, 1998., p. 35. – 51.

⁹ Šire o tome kod ŽEPIĆ, B., *Radno i socijalno pravo*, Split, 1998., p. 94.

¹⁰ Vidi ČALIJA, B. – OMANOVIĆ, S., *Građansko procesno pravo*, Sarajevo, 2000., (dalje – ČALIJA – OMANOVIĆ), p. 308.

¹¹ Vidi kod ŽEPIĆ, B., *Ukinuće najgorih oblika dječjeg rada i primjena međunarodnih standarda u zaštiti djece i mladeži pri zapošljavanju i radu*, “Zbornik radova Pravnog fakulteta Sveučilišta u Mostaru br. XV”. Mostar, 2002., p. 17. – 37.

¹² Vidi kod ŽEPIĆ, B., *Specifičnost radno-pravnog položaja državnih službenika i namještenika*, “Zbornik radova Pravnog fakulteta Sveučilišta u Mostaru br. XII”. Mostar, 1999., p. 45. – 65.

¹³ Tako TRIVA, S., *Građansko parnično procesno pravo*, Zagreb, 1983., p. 622. – 624.

¹⁴ Vidi Zakon o parničnom postupku Federacije Bosne i Hercegovine, “Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine” br. 53/03., 73/05., 19/06. – dalje – FZPP, Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o parničnom postupku Federacije Bosne i Hercegovine (“Službene novine”, br. 98/15. – dalje Izmjene ZPP FBiH). Ovim Zakonom su određena pravila postupka na temelju kojih općinski sudovi, županijski sudovi i Vrhovni sud FBiH raspravljaju i odlučuju u građanskopravnim sporovima ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

¹⁵ Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine “Sl. novine FBiH”, br. 26/2016, 89/2018, 23/2020 - odluka US, 49/2021 - dr. zakon, 103/2021 - dr. zakon, 44/2022 i 39/2024) dalje – Zakon o radu FBiH.

o nadležnosti za neke radne sporove, o predsudskoj proceduri i rokovima za traženje sudske zaštite, o legitimaciji, stranačkoj i parničnoj sposobnosti, o inkvizitornim ovlastima suda, o zastupanju, o mjerama za ubrzanje postupka, o pravovremenim mjerama za sprječavanje nasilja i otklanjanje nenadoknadive štete, o paricijskom roku, te o roku za žalbu. U postupku u parnicama iz radnih odnosa utvrđenom FZPP-om, ako posebnim pravilima za tu proceduru nije što drugo predviđeno primjenjuju se ž'ostale odredbe" toga zakona, dakle njegova pravila koja uređuju opći, osnovni i redovni parnični postupak.¹⁶ U tom je smislu parnični postupak definiran općim pravilima FZPP-a mjerodavnim za sve vrste sporova i posebnim pravilima tog zakona, primjerenima specifičnostima radnih sporova, redovni put pravne zaštite za rješavanje te kategorije sporova.¹⁷

Normiranjem odgovarajućih prava iz radnog odnosa i socijalnog osiguranja zakonodavac štiti zaposlenike i osiguranike.¹⁸ Za ostvarivanje prava iz radnog odnosa relevantni su oblici zaštite prava, organi za zaštitu prava, dvostupnjevost odlučivanja, pravna pouka i postupak zaštite prava. Sud mjerodavan za radne sporove je ono najvažnije tijelo vanjske zaštite prava koje meritorno rješava sve sporove iz radnog odnosa. Konačne odluka suda jest akt kojem se imaju povinovati stranke u radnom sporu, nakon što su iscrpile sve oblike i postupke ostvarivanja i zaštite prava, te zaštite zakonitosti rada organa i tijela mjerodavnih za odlučivanje o radnim sporovima.¹⁹

Pravosudni sustav i pravna profesija nalaze se na prekretnici jer u modernom vremenu pristup pravdi ne znači samo pristup sudovima. Pravni sustav, pravna profesija i pravne institucije prilagođavaju se izazovima vremena i okruženja te na putu tih izmjena tradicionalnog sustava rješavanja sporova stoji na raspolaganju i niz novih načina rješavanja sporova koje predvodi medijacija, koji se nazivaju alternativni načini rješavanja sporova – *Alternative Dispute Resolution* (ADR). Medijacija kao alternativni način rješavanja sporova nema dugu tradiciju u bosansko-hercegovačkom pravu. Medijacija (lat. *mediare* – posredovanje) je metoda za konstruktivno i dobrovoljno rješavanje ili izbjegavanje sukoba u sporu.²⁰ Stranke u postupku mirenja, uz pomoć treće neutralne osobe (medijatora) nastoje razriješiti spor i postići prihvatljiv sporazum koji im je u interesu. Temeljni cilj medijacije jeste modulacija sukoba, uz uzajamnu razmjenu gledišta o sukobu, uz obvezujući dogovor koji je u interesu stranaka.²¹ Medijacija je način rješavanja sporova civiliziranog i socijalno naprednog društva. S medijacijom se nastoje rasteretiti sudovi kad god je to moguće. Pokušavaju se rješavati sporovi dijalogom, a ne sudskim, dugotrajnim i skupim postupcima. Bosanskohercegovačko društvo mora razviti svijest o mirnom rješavanju konflikata-sukoba i sporova. Reformom pravosuđa pokušavaju se

¹⁶ Vidi kod ČIZMIĆ, J., *Komentar Zakona o parničnom postupku Federacije Bosne i Hercegovine*, Sarajevo, 2016., p. 1188.

¹⁷ Vidi kod ŽEPIĆ, B., *Radno i socijalno pravo*, Split, 1988., p. 253. – 262.

¹⁸ Jedan od tih propisa je Zakon o vijeću zaposlenika "Službene novine FBiH", br. 38/04 – dalje Zakon o vijeću zaposlenika, koji Zakonom se uređuju: način i postupak formiranja vijeća uposlenika, izbor i prestanak mandata članova vijeća uposlenika, obveze poslodavca prema vijeću uposlenika, obveze i ovlaštenja vijeća uposlenika i rad vijeća uposlenika.

¹⁹ Tako ŽEPIĆ, B., *Radno i socijalno pravo*, Split, 2001., p. 279.

²⁰ Vidi kod ČIZMIĆ, J., HUSEINBEGOVIĆ, A., HAUBRICH, V., Medijacija kao alternativni način rješavanja sporova., Zbornik radova aktualnosti građanskog i trgovačkog zakonodavstva i pravne prakse, br.17., Mostar, 2019., p. 112.

²¹ Vidi kod ALINČIĆ, M. – HRABAR, D. – JAKOVAC-LOZIĆ, D., KORAĆ, A., *Obiteljsko pravo*, "Narodne novine", Zagreb, 2006., p. 87. – 88.

promovirati alternativni načini rješavanja sporova, medijacija i medijacijski postupak, kao postupak koji vodi rasterećenju sudova.²² Postupak je brži i fleksibilniji, stranke imaju utjecaja na konačnu odluku koja teži biti obostrano prihvatljiva, zasnovana na pravu ali i na zadovoljavanju interesa stranaka, jer se rješava konflikt i pokušavaju popraviti odnosi među strankama te ima snagu ovršne isprave. Intencija zakonodavca jeste usmjerena na rasterećenje općinskih sudova detaljnim reguliranjem procesnih pravila o mirnom rješavanju spora.²³ O alternativnim načinima rješavanja sporova, pa i medijaciji raspravlja se u međunarodnim i europskim krugovima. Prioritet Europske unije da potiče korištenje alternativnih načina rješavanja sporova potvrđen je donošenjem Zelene knjige o alternativnim načinima rješavanja sporova u građanskom i trgovačkom pravu²⁴ iz 2002. godine, s ciljem smanjenja opterećenosti sudova u državama članicama, olakšavanja pristupa pravdi i slično. U ovom dokumentu konstatira se da na prostoru Europske unije postoji veliki interes za alternativnim rješavanjem sporova, te da su mnoge zemlje usvojile relevantne zakone u toj oblasti, a razmatraju se i specifične oblasti prava kao što su oblasti trgovačkog, radnog, potrošačkog, obiteljskog prava itd, kako u sporovima unutar država tako i kod prekograničnih sporova.²⁵ U svibnju 2008. godine Europski parlament i Vijeće Europske unije su usvojili Direktivu 2008/52EC o određenim aspektima medijacije u građanskim i trgovačkim stvarima.²⁶ Direktivom 2008/52EC se promovira mirno rješavanje sporova, a glavni cilj je osiguranje dostupnosti medijacije kao načina rješavanja sporova.²⁷ Ove prednosti postaju još naglašenije u slučajevima s prekograničnim elementima. Da bi se Direktiva implementirala potrebno je da države članice usklade svoja zakonodavstva u cilju promoviranja medijacije i njezinu što širu primjenu u rješavanju sporova. U okrilju Vijeća Europe usvaja se niz preporuka o alternativnom načinu rješavanja sporova kao što su: Preporuka Komiteta ministara državama članicama o medijaciji u građanskim predmetima (R (2002) 10). Ovom se Preporukom državama članicama preporučuje da omoguće korištenje medijacije u građanskim predmetima, te da nužnim mjerama provode osnovna načela Preporuke, osobito osiguranje kvalitete postupka, obučavanje medijatora i informiranje javnosti o troškovima i o samom postupku medijacije. U smjeru reforme pravosuđa alternativnim načinima rješavanja sporova u Bosni i Hercegovini ugrađuju se u parnične zakone i neke materijalne zakone odredbe o medijaciji a i donosi se Zakon o postupku medijacije 2004. godine²⁸ (dalje: Zakon o postupku medijacije u BiH). U petnaest

²² Pogledaj kod ŽEPIĆ, B., *Klasifikacija europskog radnog socijalnog prava*, “Zbornik radova Pravnog fakulteta Sveučilišta u Mostaru br. XVII”. Mostar, 2004., p. 35. – 55.

²³ Vidi RAČIĆ, R., *Postupak posredovanja u parničnoj proceduri Brčko Distrikt Bosne i Hercegovine*, “Pravni savjetnik”, br. 4/04., p. 43.

²⁴ Green paper on alternative dispute resolution in civil and commercial law, od 19. travnja 2002., Brussels, 0196 final, dostupno na: http://eur-lex.europa.eu/legal_content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52002DC0196&from=EN

²⁵ Živanović, A., Bužanin, O., Modul 3. *Alternativno rješavanje sporova*, 2009., Sarajevo, p. 89. (dalje - Živanović, - Bužanin, Modul 3)

²⁶ “Službeni list Europske zajednice L 136 od 24. 5. 2008.” (dalje - Direktivu 2008/52EC)

²⁷ Prema odredbi čl. 3. Direktivu 2008/52EC o određenim aspektima medijacije u građanskim i trgovačkim stvarima mirenje znači strukturiran proces, bilo kako nazvan, kada dvije ili više stranaka spora nastoji između sebe na dobrovoljnoj osnovi postići sporazum ili nagodbu svog spora uz potporu miritelja. Taj proces mogu započeti stranke, može predložiti ili narediti sud ili može se propisati pravom države članice. To uključuje mirenje koje vodi sudac koji nije odgovoran za nijedan pravni postupak o sporu što je u pitanju.

²⁸ Zakon o postupku medijacije, „Službeni glasnik Bosne i Hercegovine”, br. 37/04.

godina primjene Zakona o postupku medijacije BiH ne možemo reći da je medijacija zaživjela u ovom smislu u kojem se očekivalo i u radu se kritiziraju *de lege lata* rješenja i otvaraju određena pitanja s ciljem *de lege ferenda* rješenja koja bi unaprijedila medijaciju u Bosni i Hercegovini. U Republici Srpskoj donesen je 2003. godine Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova,²⁹ te se 2016. godine donosi novi Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova,³⁰ a u Federaciji Bosne i Hercegovine se donosi Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova 2021. godine.³¹ U literaturi nalazimo smjernice Međunarodnih izvora radnog prava u smjeru i rješavanja sporova³² te diobe sporova na individualne i kolektivne i različite načine rješavanja sporova kroz modele sudskog rješavanja, arbitraže ili medijacije (mirenja).³³

2. NAČIN PRIMJENE ZAKONA O PARNIČNOM POSTUPKU U PARNICAMA IZ RADNIH ODNOSA

Radni spor je stanje neslaganja oko određenog pitanja ili skupine pitanja, oko kojih postoji sukob između radnika i poslodavaca, ili u vezi s kojima radnici ili poslodavci traže zaštitu svojih prava, ili oko kojih radnici ili poslodavci podržavaju druge radnike ili poslodavce u njihovim zahtjevima ili stavovima. Iz navedene definicije razvidno je da radne sporove možemo podijeliti na individualne i kolektivne radne sporove. Individualni radni spor nastaje iz individualnog radnog odnosa,³⁴ stoga individualni radni spor predstavlja spor između poslodavca i jednog ili više radnika koji nastupaju samostalno o pravima i obvezama sudionika u sporu u vezi s određenim radnim odnosom ili odnosima.³⁵ Kolektivni radni odnos je odnos između poslodavca ili udruženja poslodavaca i skupine radnika (kolektiviteta radnika) iz čega proizlazi da je kolektivni radni spor, spor između poslodavca ili udruženja poslodavaca i kolektiviteta radnika (u pravilu sindikat) u vezi s uređenjem radnih odnosa,³⁶ o pravima i obvezama istih, te o sklapanju, obnovi, izmjeni ili produženju kolektivnog ugovora. U odredbama XXVII glave FZPP-a sadržane su odredbe čl. 419. – 422. kojima se regulira postupak u parnicama

²⁹ Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova “Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 71/09., 11/11.

³⁰ Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova “Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 91/16. (dalje – Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova RS).

³¹ Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova “Službene novine FBiH, br. 49/21.”

³² Vidi kod ŽEPIĆ, B., Radno i socijalno pravo, *op. cit.*, p. 47.

³³ Vidi kod ŽEPIĆ, B., *Pravo na udruživanje i pravo na štrajk*, “Zbornik radova Pravnog fakulteta Sveučilišta u Mostaru br. XIII”. Mostar, 2000., p. 55. – 73.

³⁴ BILIĆ, A. *Fleksibilnost i deregulacija u radnopravnim odnosima*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, Split 2012., p.10.: radni odnos se određuje kao „društvenopravni odnos između poslodavca i radnika koji se temelji na njihovom sporazumu (eksplicitnom ili implicitnom, u pisanoj ili usmenoj formi), na temelju kojeg se radnik obvezuje osobno obavljati određeni rad prema uputama i nalogima poslodavca koji mu se zauzvrat obvezuje osigurati potrebna sredstva za rad, strojeve, materijal, alat, uvjete rada te isplatu naknade (plaću) za obavljeni rad, poštujući norme predviđene zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu koje reguliraju njihov međusobni odnos.“

³⁵ DIKA, M., POTOČNJAK, Ž., *Arbitražno rješavanje radnih sporova*, u: Dika, M., et al.; Zasnivanje i prestanak radnih odnosa; Rješavanje radnih sporova, Zagreb, Narodne Novine, 2004. p. 239.- 271.

³⁶ Ibid., p. 271.

iz radnih odnosa, kao jedan od posebnih postupaka. Prema odredbama čl. 419. FZPP-a ako u ovoj glavi ne postoje posebne odredbe u parnicama iz radnih odnosa primjenjivat će se ostale odredbe ovog zakona. Novo parnično procesno zakonodavstvo ne donosi ništa novo. Kao i dosadašnji zakon tako i novi FZPP daje samo opće napomene o načinu primjene FZPP-a u parnicama iz radnih odnosa.³⁷ Postupak u parnicama iz radnih odnosa jest poseban parnični postupak, čija pravila samo unekoliko odstupaju od pravila redovnog parničnog postupka koji se uređuje FZPP-om.³⁸ To odstupanje odnosi se na prioritet u rješavanju ovih sporova u odnosu na druge sporove koji se rješavaju po općim pravilima u redovnom parničnom postupku.³⁹ U ovim su parnicama predviđene iznimke, odnosno odstupanja od općih pravila postupka samo u pogledu zakonskih i sudskih rokova, koji su zbog hitnosti postupka u ovim parnicama kraći, kao i pogledu ovlaštenja suda da po službenoj dužnosti odredi privremene mjere koje se primjenjuju u ovršnom postupku, radi sprječavanja nasilnog postupanja i otklanjanja nedoknadive štete. Temeljna funkcija procesnih odredbi, a naročito odredbi o posebnom postupku u parnicama iz radnih odnosa, jest da se materijalno pravo ostvari brzo i ekonomično u postupku, koji će strankama koje traže ostvarenje svoga prava, biti jasniji, brži, efikasniji i racionalniji od onoga koji se primjenjuje u drugim građansko-pravnim predmetima.⁴⁰ Zakonski i sudski rokovi su u parnicama iz radnih odnosa kraći zbog naglašene potrebe hitnog rješavanja ovih sporova. Zbog toga su odredbe o rokovima propisane odredbama ovog posebnog postupka specijalne, u odnosu na iste rokove propisane pravilima opće parnične procedure. U svemu ostalom što nije propisano pravilima ovog posebnog parničnog postupka primjenjivat će se i u ovim sporovima opća procesna pravila sadržana u ovom zakonu.⁴¹ Parnice iz radnih odnosa su sporovi kojima se raspravljaju sporni pravni odnosi, koji se odnose na zasnivanje i prestanak radnog odnosa zasnovanog ugovorom o radu, kao i sporovi koji se vode radi ostvarenja prava i obveza iz radnog odnosa, sporovi za naknadu štete koju zaposleni pretrpi na radu ili u vezi s radom, sporovi za naknadu štete koju zaposleni na radu ili u vezi s radom pričinu svom poslodavcu, sporovi o poništavanju pojedinih odluka poslodavca koje se tiču ugovora o radu, sporovi zaposlenog i poslodavca u vezi sporazumnog raskida ugovora o radu, spor između zaposlenika i poslodavca u pogledu ostvarivanja sudske zaštite zbog mobinga,⁴² sporovi između poslodavca i njihovih organizacija, s jedne stranke i radnika i njihovih

³⁷ Vidi POROBIĆ, M. – POROBIĆ, V. – POROBIĆ, J., *Zakoni o parničnom postupku (Federacije Bosne i Hercegovine, Republike Srpske i Brčko Distrikt) sa komentarom i sudskom praksom*, Sarajevo, 2004. (dalje – POROBIĆ), p. 846.

³⁸ Pogledaj KULENOVIĆ, Z. – MIKULIĆ, S. – MILIŠIĆ-VELIČKOVSKI, S. – STANIŠIĆ, J. – VUCINA, D., *Komentar Zakona o parničnom postupku u Federaciji Bosni i Hercegovini i Republici Srpskoj*, Sarajevo, 2005. (dalje – KOMENTAR ZAKONA), p. 655.

³⁹ *Ibid.*, p. 655.

⁴⁰ Vidi DIKA, M. – ČIZMIĆ, J., *Komentar Zakona o parničnom postupku Federacije Bosne i Hercegovine*, Sarajevo, 2000. (dalje – DIKA – ČIZMIĆ), p. 723. – 733.

⁴¹ Vidi KOMENTAR ZAKONA *op. cit.*, p. 657.

⁴² Spor između uposlenika i poslodavca u pogledu ostvarivanja sudske zaštite zbog mobinga, u procesnom smislu predstavlja parnicu iz radnih odnosa, pa je postojala obveza tužitelja da se za zaštitu svojih prava prethodno obrati poslodavcu, nakon čega ima pravo da u Zakonu o radu određenim rokovima podnese tužbe sudu. Kako se radi o prekluzivnim rokovima, njihovo propuštanje ima za posljedicu gubitak prava na podnošenje tužbe sudu, pa u slučaju da tužitelj ne dostavi dokaz o prethodnom obraćanju poslodavcu, sud će tužbu odbaciti (Vrhovni sud Federacije BiH, broj 43 0 Rs 193553 22 Rev od 25.04.2023. godine).

organizacija s druge stranke, koji nastaju u vezi s radnim odnosima pojedinih radnika ili u vezi s kolektivnim ugovorom i dr.⁴³

2. 1. Hitnost postupka u parnicama iz radnih odnosa

Prema odredbama čl. 420. FZPP-a u postupku u parnicama iz radnih odnosa, a naročito pri određivanju rokova i ročišta, sud će uvijek obraćati naročitu pažnju na potrebu hitnog rješavanja radnih sporova.⁴⁴ U parnicama iz radnih sporova sud je, po red opće obveze koja proizlazi iz odredaba čl. 10. FZPP-a da postupak provede bez odugovlačenja i što manje troškova, dužan poduzimati i potrebne mjere hitnog rješavanja spora, jer se u ovim parnicama ostvaruju prava od kojih ovisi životna egzistencija radnika.⁴⁵ Te mjere posebice se odnose na sudske rokove, koji trebaju biti kraći, nego u parnicama koje se raspravljaju po pravilima općeg parničnog postupka. I razmak između rokova treba biti kraći, uz rezervu da strankama ipak treba ostavljati dovoljno vremena za poduzimanje procesnih radnji, ali ipak samo onoliko koliko je prema danim okolnostima nužno za poduzimanje konkretne procesne radnje.⁴⁶ Prema odredbi čl. 421. FZPP-a sud će u presudi kojom nalaže izvršenje neke činidbe odrediti rok od 15 dana za njezino izvršenje. Uopćena odredba čl. 421. FZPP-a odgovara odredbama čl. 428. SFZPP-a. Može se slobodno reći da se izmjene tiču samo dužine rokova.⁴⁷ Rok za dobrovoljno ispunjenje činidbe, kojom sud u radnom sporu nalaže izvršenje neke radnje od 15 dana, dvostruko je kraći od istog roka, koji zakon propisuje u redovnom parničnom postupku. Međutim, ovaj rok je u odnosu na ranije procesno zakonodavstvo gotovo dvostruko duži, jer je prema SFZPP-u iznosio svega 8 dana. Stoga se s razlogom postavlja pitanje je li propisivanje dužeg roka za izvršenje činidbe u suprotnosti s općom intencijom zakonodavca da parnice iz radnih odnosa što kraće traju, te ciljem da zaposleni svoja egzistencijalna prava ostvari u najkraćem mogućem roku?

2.2. Žalba na presudu odnosno rješenje iz radnih odnosa

Prema odredbi čl. 422. FZPP-a rok za podnošenje žalbe na presudu odnosno na rješenje iz radnih odnosa iznosi 15 dana.⁴⁸ Uopćeno ova odredba odgovara odredbi čl. 429. SFZPP-a. I ovdje se novine uglavnom tiču rokova. I ovaj zakonski rok je dvostruko duži

⁴³ Prema stajalištu sudske prakse: “Kada se radni sporovi raspravljaju pred stečajnim sudom, primjenjivat će se pravila Zakona o parničnom postupku o postupku u parnicama iz radnih odnosa (Zaključak br. V usvojen na Savjetovanju građanskih i građanskih i privrednih odjeljenja svih sudova od 15. – 16. svibnja 1985. godine, Bilten Saveznog suda br. 23/85., p. 19. Prema pretežitom stajalištu starije sudske prakse nije se mogla donijeti presuda zbog izostanka u radnim sporovima. U tom je smislu ranija sudska praksa: “Nema mjesta presudi zbog izostanka u radnim sporovima”, “Presuda Okružnog suda u Sisku, Gž 290/72., od 23. 3. 1972., br. 1/72. redni broj 150. U parnicama radi naplate cijene za izvršeni rad po ugovoru o djelu ne može se donijeti presuda na osnovi izostanka kada tužba ne navodi da je cijena određena ugovorom ili da je cijenu sud odredio (čl. 332.)”, (SVs, Rev. 467/61., “N2”, br. 1 – 4/62, p. 165., br. 39.) O specifičnim radnim odnosima pogledat i u djelu akademka Bože Žepića: ŽEPIĆ, B., Društveno-pravni položaj invalida rada, Sarajevo, 1985.

⁴⁴ Vidi TRIVA – DIKA, *op. cit.*, p. 803.

⁴⁵ Vidi kod ŽEPIĆ, B., Radno socijalno pravo, *op. cit.*, 165. 221.

⁴⁶ Vidi KOMENTAR ZAKONA, *op. cit.*, p. 656.

⁴⁷ Prema odredbi čl. 428. SFZPP-a sud će u presudi kojom nalaže izvršenje kakve činidbe odrediti rok od 8 dana za njezino izvršenje.

⁴⁸ Prema odredbi čl. 429. SFZPP-a rok za podnošenje žalbe na presudu odnosno na rješenje iz radnih odnosa je 8 dana. Vidi DIKA – ČIZMIĆ, *op. cit.*, p. 736.

od roka koji je bio predviđen ranijim procesnim zakonodavstvom, pa se stoga ovom zakonskom rješenju mogu uputiti iste primjedbe kao i u komentaru prethodnog članka.⁴⁹

Ova specijalna odredba odnosi se samo na rok za podnošenje žalbe na presudu i rješenje iz radnih odnosa,⁵⁰ dok u pogledu ostalih pravnih lijekova važe rokovi koji su propisani FZPP-om za te pravne lijekove.⁵¹

Tako se za izjavljivanje revizije primjenjuje rok propisan odredbom čl. 237. st. 1. FZPP-a, za podnošenje prijedloga za ponavljanje postupka rokovi propisani odredbom čl. 257. FZPP-a.⁵²

3. MIRNO RJEŠAVANJE SPOROVA PREMA ZAKONU O RADU

Prema odredbi čl. 116. st. 1. Zakona o radu FBiH prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim zakonom. Prema odredbi čl. 116. st. 2. Zakona o radu FBiH ukoliko se postupak iz stava 1. ovog člana ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 60 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, radnik ima pravo da podnese tužbu nadležnom sudu, u rokovima iz člana 114. ovog zakona koji teku od dana okončanja postupka mirenja.

Prema odredbi čl. 114. st. 1. Zakona o radu FBiH radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa dužan je u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarivanje tog prava. Prema odredbi čl. 114. st. 2. Zakona o radu FBiH ako poslodavac u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ili postizanja dogovora o mirnom rješavanju spora iz člana 116. st. 1. ovog zakona ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 90 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom. Odredbom čl. 114. st. 3. Zakona o radu FBiH propisano je da zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stava 1. ovog člana, osim u slučaju otkaza ugovora o radu u skladu sa ovim zakonom.

U glavi XVII. Zakona o radu FBiH bilo je uređeno mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova na sljedeći način:

⁴⁹ Pogledaj KOMENTAR ZAKONA, *op. cit.*, p. 657.

⁵⁰ Prema stajalištu sudske prakse: “Spor između zaposlenika i poslodavca u pogledu ostvarivanja sudske zaštite zbog mobinga predstavlja u procesnom smislu parnicu iz radnih odnosa, u kojoj rok za podnošenje žalbe protiv presude odnosno rješenja je 15 dana (pravno shvaćanje zauzeto na sjednici Građanskog odjeljenja Vrhovnog suda Federacije BiH dana 18.12.2018. godine).

⁵¹ U tome je smislu i slijedeća sudske presuda: “Spor djelatnika protiv poslodavca u kojem zahtjeva naknadu štete koju je pretrpio na radu odnosno u svezi s radom, radnopravni je spor koji proizilazi iz radnog odnosa, a to znači i odredba čl. 429 SFZPP-a prema kojoj je rok za podnošenje žalbe 8 dana (VsH, Rev – 3221/95. od 27. kolovoza 1998. Spor za isplatu razlike plaće radni je spor, pa rok za žalbu iznosi 8 dana (VsH, Rev – 22/96. od 22. ožujka 1996.).

Spor između radnika i poduzeća u kojem je zaposlen, radi poništenja odluke poduzeća o dodjeli stanova i stambenih kredita je spor iz radnih odnosa. Zato je rok za podnošenje žalbe protiv odluke suda prvog stupnja u takvom sporu 8 dana (VsH, Rev – 930/93. od 14. travnja 1993.

⁵² Vidi i od HAUBRICH, V., *Pravni lijekovi u parničnome postupku*, Mostar, 2020., p. 226. – 231.

Prema odredbi čl. 150. st. 1. Zakona o radu FBiH u slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za kolektivni ugovor (kolektivni radni spor), ako stranke nisu dogovorile način mirnog rješavanja spora, provodi se postupak mirenja, u skladu sa zakonom. Prema odredbi čl. 150. st. 2. Zakona o radu FBiH mirenje iz stava 1. ovog člana provodi mirovno vijeće, a može biti formirano za teritoriju Federacije, odnosno za područje kantona (čl. 150. st. 3. Zakona o radu FBiH). Mirovno vijeće za teritoriju Federacije sastoji se od tri člana, i to: predstavnika poslodavca, sindikata i predstavnika kojeg izaberu stranke u sporu sa liste koju utvrđuje Federalni ministar. Prema odredbi čl. 151. st. 3. Zakona o radu FBiH lista iz stava 2. ovog člana utvrđuje se za period od četiri godine. Odredbom čl. 151. st. 4. Zakona o radu FBiH određeno je da mirovno vijeće iz stava 2. ovog člana donosi pravila o postupku pred tim vijećem. Administrativne poslove za mirovno vijeće formirano za teritoriju Federacije vrši federalno ministarstvo nadležno za rad. Troškove za člana mirovnog vijeća sa liste koju utvrđuje Federalni ministar snosi federalno ministarstvo nadležno za rad (čl. 151. st. 6. Zakona o radu FBiH). Prema odredbi čl. 152. Zakona o radu FBiH formiranje mirovnog vijeća za područje županije, njegov sastav, način rada i druga pitanja koja se odnose na rad tog mirovnog vijeća uređuju se propisom županije. Stranke u sporu mogu prihvatiti ili odbiti prijedlog mirovnog vijeća, a ako ga prihvate, prijedlog ima pravnu snagu i učinak kolektivnog ugovora (čl. 153. st. 1. Zakona o radu FBiH) O isbodu i rezultatima mirenja stranke u sporu obavještavaju u roku od tri dana od dana završetka mirenja Federalno ministarstvo, odnosno nadležni organ kantona u skladu sa propisom kantona (čl. 153. st. 2. Zakona o radu FBiH).

Odredbe čl. 150-155. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine⁵³, prestale su važiti danom stupanja na snagu Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova Federacije Bosne i Hercegovine.⁵⁴

4. MEDIJACIJA U RADNIM SPOROVIMA

Medijacija je postupak u kojem neutralna strana odnosno medijator strankama pomaže u nastojanju da postignu obostrano prihvatljivo rješenje spora za obje stranke. Medijator uspostavlja i olakšava razgovor između stranaka, kako bi one postigle ovaj cilj. Riječ je o izvansudskom postupku koji je dobrovoljan za stranke.⁵⁵ Stranke same biraju medijatora, a on im pomaže da nađu rješenje, ali ga ne daje on. Iako su se, s obzirom na stupanj aktivizma onoga koji provodi postupak, pokušavale učiniti razlike između medijacije (posredovanja) i koncilijacije (mirenja), nije postignuto suglasje oko toga, tako da je ovaj element izostao iz same definicije, a izrazi medijacija i koncilijacija (posredovanje i mirenje) sve su više u uporabi kao sinonimi u općim raspravama i međunarodnim dokumentima.⁵⁶ Prema odredbi čl. 1. st. 2. Zakona o postupku medijacije BiH poslovi medijacije posebnim zakonom se prenose na udruženje ili udruženja po proceduri utvrđenoj tim zakonom - Zakon o prijenosu poslova medijacije na udruženje medijatora.⁵⁷ Prema odredbi čl. 1. Zakon o prijenosu poslova medijacije na udruženje medijatora određeno je da se ovim zakonom uređuje postupak prijenosa poslova

⁵³ (“Sl. novine FBiH”, br. 26/2016, 89/2018 i 23/2020 - odluka US)

⁵⁴ (“Sl. novine FBiH”, br. 49/2021), odnosno 1. lipnja 2021. godine.

⁵⁵ M. Hadžić, *Sistem alternativnog rješavanja kolektivnih radnih sporova u Bosni i Hercegovini*, „Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu“, LXII, Sarajevo, 2019, p. 356.

⁵⁶ Lasić, M., *Arbitražno pravo*, 2013., Mostar, Pravni fakultet Sveučilišta u Mostaru, p. 87.

⁵⁷ Zakon o prijenosu poslova medijacije na udruženje medijatora, “Službeni glasnik Bosne i Hercegovine”, br. 52/05.

medijacije i određivanja udruženja građana koji će obavljati poslove medijacije u Bosni i Hercegovini, u skladu sa zakonom o postupku medijacije te prijenos poslova na udruženje medijatora. Prema odredbi čl. 3. Zakon o prijenosu poslova medijacije na udruženje medijatora poslovi medijacije prenose se na “Udruženje medijatora u Bosni i Hercegovini” registrirano rješenjem Ministarstva civilnih poslova i komunikacija Bosne i Hercegovine. Znači možemo reći da je medijacija u Bosni i Hercegovini regulirana kao izvansudska. U procesne zakone ugrađena je odredba da sud može uputiti stranke u medijacije ili stranke to zatraže sporazumno, ali medijacija se može provoditi i neovisno o tome je li pokrenut ili hoće li se pokrenuti parnični postupak. Prema Zakonu o parničnom postupku Federacije Bosne i Hercegovine⁵⁸ najkasnije na pripremnom ročištu, sud može, ukoliko ocijeni da je to svrsishodno s obzirom na prirodu spora i druge okolnosti, predložiti strankama da spor riješe u postupku medijacije, kako je predviđeno posebnim zakonom. Prema odredbi čl. 86. st. 2. FZPP takav prijedlog mogu staviti i stranke sporazumno do zaključenja glavne rasprave.

5. MIRNO RJEŠAVANJE KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA PREMA ZAKONU O MIRMOM RJEŠAVANJU RADNIH SPOROVA U FBiH

Radni sporovi su pogodni za rješavanje alternativnim načinima rješavanja, pa i mirenjem propisanim Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova iz 2021. godine (dalje – Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH). Prema odredbi čl. 1. st. 1. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH ovim zakonom uređuje se postupak mirnog rješavanja radnih sporova (individualnih i kolektivnih), način određivanja miritelja i arbitara i druga pitanja od značaja za mirno rješavanje radnih sporova za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine ako drugim zakonom nije drugačije određeno.

5.1. Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova u postupku mirenja

Prema odredbi čl. 6. st. 1. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH u slučaju spora o zaključivanju, primjeni, izmjeni ili dopuni odnosno otkazivanju kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora vezanog za kolektivni ugovor (kolektivni radni spor), ako stranke nisu dogovorile način mirnog rješavanja spora, provodi se postupak mirenja, u skladu sa ovim zakonom. U stavku 2. ovog članka ukoliko se postupak iz stavka 1. ovog člana ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 30 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, stranke u sporu imaju pravo da podnesu tužbu nadležnom sudu, u rokovima koji teku od dana okončanja postupka mirenja. Mirenje iz stavka 1. ovog člana provodi mirovno vijeće (čl. 6. st. 3. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH). Prema odredbi čl. 7. st. 1. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH prije podnošenja tužbe radnik i poslodavac mogu se dogovoriti o mirnom rješavanju spora na način i pod uvjetima predviđenim ovim zakonom.⁵⁹ Prema st. 2. istog članka ukoliko se postupak iz stavka 1. ovog članka ne okonča u razumnom roku, koji ne može biti duži od 30 dana ili se postupak mirenja okonča neuspješno, mirovno vijeće donosi odluku o prekidu postupka, a radnik ima pravo podnijeti tužbu nadležnom sudu, u rokovima koji teku od dana okončanja postupka mirenja. Mirenje iz

⁵⁸ Zakon o parničnom postupku Federacije Bosne i Hercegovine, “Službene novine Federacije BiH”, br. 53/03., 73/05, 19/06., 98/15., (dalje – ZPP FBiH)

⁵⁹ BILIĆ, A. - PERKUŠIĆ, T., *Zakonitost štrajka – qui, quid, quando et quom odo?*, „Pravni vjesnik, god. 34 br. 3-4“, 2018, p. 123

stavka 1. ovog članka provodi mirovno vijeće (čl. 7. st. 3. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBIH).

5.1.1. Mirovno vijeće

Prema odredbi čl. 8. st. 1. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBIH mirovno vijeće može biti formirano za teritoriju Federacije, odnosno za područje županija. Prema odredbi čl. 8. st. 2. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBIH tijelo za mirno rješavanje radnih sporova formirano za teritoriju Federacije nadležno je za: kolektivne radne sporove koji proizlaze iz kolektivnih ugovora zaključenih za teritoriju Federacije ili područje dvije ili više županija, te za individualne i kolektivne radne sporove u kojima je jedna od strana federalni organ uprave, federalna upravna organizacija, javna ustanova, javno poduzeće, privredno društvo i druga pravna osoba čiji je osnivač Federacija.

Prema st. 3. istog članka tijelo za mirno rješavanje radnih sporova formirano za teritoriju županije nadležno je za: kolektivne radne sporove koji proizlaze iz kolektivnih ugovora zaključenih za područje jedne županije, te za individualne i kolektivne radne sporove u kojima je jedna od strana poslodavac čije je sjedište na području te županije.

5.1.1.1. Mirovno vijeće za teritorij Federacije Bosne i Hercegovine

Prema odredbi čl. 9. st. 1. Zakona o mirnom rješavanju sporova FBIH mirovno vijeće za teritorij Federacije sastoji se od tri člana: po jednog predstavnika stranaka u individualnom, odnosno kolektivnom sporu, kao i jednog predstavnika - miritelja kojeg izaberu stranke u sporu s Liste koju utvrđuje sukladno ovom zakonu federalni ministar, a koji obavlja poslove predsjedatelja mirovnog vijeća. Mirovno vijeće iz stavka 1. ovog članka formira rješenjem federalni ministar, sukladno ovom zakonu, u roku od dva dana od izbora miritelja iz članka 12. ovog zakona (čl. 9. st. 2. Zakona o mirnom rješavanju sporova FBIH).⁶⁰ Protiv rješenja iz stavka 2. ovog članka nije dozvoljena žalba, ali se može pokrenuti upravni spor (čl. 9. st. 3. Zakona o mirnom rješavanju sporova FBIH). U stavku 4. navedenog članka Mirovno vijeće iz stavka 1. ovog članka donosi pravila o postupku pred tim vijećem, kojima se uređuje djelokrug rada ovog vijeća, prava i dužnosti članova, način rada, održavanje sjednica, postupak odlučivanja na sjednicama ovog vijeća, rokovi obavještanja Ministarstva o tijeku i okončanju postupka i druga pitanja vezana za njegov rad, ukoliko ovim zakonom nije drugačije određeno. Administrativne poslove za mirovno vijeće formirano za teritorij Federacije, vrši Ministarstvo (čl. 9. st. 5. Zakona o mirnom rješavanju sporova FBIH). Postupak mirenja se u pravilu provodi u prostorijama Ministarstva, ali i u drugim prostorijama koje odredi miritelj (čl. 9. st. 6. Zakona o mirnom rješavanju sporova FBIH). Troškove za rad člana mirovnog vijeća s Liste koju utvrđuje federalni ministar, snosi Ministarstvo (čl. 9. st. 7. Zakona o mirnom rješavanju sporova FBIH).

5.1.1.2. Mirovno vijeće za područje županija

Prema odredbi čl. 10. Zakona o mirnom rješavanju sporova FBIH formiranje mirovnog vijeća za područje županije njegov sastav, način rada i druga pitanja koja se odnose

⁶⁰ Federalno ministarstvo rada i socijalne politike usvojilo je Listu za izbor članova mirovnog vijeća za teritoriju Federacije BiH "Službene novine Federacije BiH", br. 72/20. Lista miritelja i arbitara formira se na period od četiri godine, a kandidati za ove funkcije moraju ispunjavati uvjete propisane Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova. Federalno ministarstvo rada i socijalne politike objavilo je dana 26.02.2025. godine Javni poziv za izbor kandidata na Listu miritelja i arbitara, s koje se imenuju članovi mirovnih i arbitražnih vijeća za teritoriju Federacije Bosne i Hercegovine.

na rad tog vijeća, uređuju se propisom županije.⁶¹ Vlada Hercegovačko-neretvanske županije donijela je 27.10.2015. Odluku o utemeljenju mirovnog vijeća za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova kojom se utvrđuje sastav, način rada i druga pitanja koja se odnose na rad Mirovnog vijeća Hercegovačko-neretvanske županije.

Mirovno vijeće za područje Hercegovačko-neretvanske županije sastoji se od šest članova i to: 1) dva predstavnika poslodavca, 2) dva predstavnika radnika, 3) dva predstavnika sa liste Ministarstva zdravstva, rada i socijalne skrbi HNŽ.

Listu iz točke II alineja 3) ove Odluke utvrđuje ministar zdravstva, rada i socijalne skrbi na razdoblje od četiri godine,

Stranke u sporu, uz zahtjev za provođenje mirenja, su dužne Ministarstva zdravstva, rada i socijalne skrbi dostaviti imena i prezimena svoja dva člana, kao i imena i prezimena dva člana sa liste iz toč. III ove Odluke, koje trebaju dogovoriti. Ukoliko se stranke u sporu ne dogovore i ne dostave imena i prezimena članova s liste iz točke III ove Odluke istu će odrediti ministar zdravstva, rada i socijalne skrbi. Mirovno vijeće za svaki kolektivni spor između sindikata i poslodavca sukladno točki II ove Odluke imenuje ministar zdravstva, rada i socijalne skrbi. U Narodnim novinama Hercegovačko-neretvanske županije 17. prosinca 2019. godine objavljena je Odluka o utvrđivanju liste kandidata za članove mirovnog vijeća Hercegovačko-neretvanske županije za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.⁶² Mandat članova s liste je istekao te nije formirana nova lista miritelja.

5.1.2. Pokretanje i postupak mirenja

Prema odredbi članka 11. st. 1. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH postupak mirnog rješavanja individualnog i kolektivnog spora iz čl. 6. i 7. ovog zakona, pokreće se podnošenjem prijedloga Ministarstvu. U st. 2. istog članka određeno je da prijedlog iz stavka 1. ovog člana stranke u individualnom, odnosno kolektivnom sporu mogu da podnesu zajednički ili pojedinačno. Prema odredbi čl. 12. st. 2. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH miritelja sporazumno biraju stranke u individualnom, odnosno kolektivnom sporu s Liste, u roku od tri dana od dana prihvatanja pojedinačnog prijedloga, o čemu odmah obavještavaju Ministarstvo. Ako stranke u individualnom, odnosno kolektivnom sporu sporazumno ne odrede miritelja, određuje ga federalni ministar, u roku od tri dana od isteka roka iz stavka 1. ovog člana (čl. 12. st. 2. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH). Prema odredbi čl. 13. st. 1. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH miritelj sudjeluje u: a) individualnom radnom sporu, i b) kolektivnom radnom sporu. Ministarstvo će dostaviti prijedlog i dokumentaciju u vezi sa predmetom spora miritelju koji je određen za rješavanje spora, u roku od tri dana od izbora, odnosno određivanja miritelja iz člana 12. ovog zakona.

Prema odredbi čl. 14. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH (sudjelovanje miritelja u individualnom i kolektivnom radnom sporu) miritelj u individualnom i kolektivnom radnom sporu: a) sudjeluje u razgovorima strana u sporu; b) predlaže moguća rješenja; c) utvrđuje činjenice od značaja za mirno rješavanje radnog spora; d) daje preporuke u vezi sa načinom rješavanja radnog spora; e) pruža stručnu i drugu pomoć učesnicima. U skladu s odredbom čl. 16. st. 1. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH kada se stranke u individualnom, odnosno kolektivnom sporu usuglase o učešću miritelja, on je dužan u roku od tri dana od prijema dokumentacije zakazati

⁶¹ Zakon o mirovnom i arbitražnom vijeću “Službene novine Zeničko - dobojskog kantona“, br. 7/24.

⁶² Narodne novine Hercegovačko-neretvanske županije br. 9/2019.

sastanak sa predstavnicima stranaka u individualnom, odnosno kolektivnom sporu iz čl. 9. ovog zakona, koji čine tijelo za mirno rješavanje radnog spora. Prema odredbi čl. 16. st. 2 istog nacrtu miritelj je dužan zakazati raspravu u roku od tri dana od dana održavanja sastanka iz stava (1) ovog člana, o čemu obavještava stranke u individualnom, odnosno kolektivnom sporu. U postupku rješavanja radnog spora, miritelj ima pravo tražiti i prikupljati informacije, dokaze i druge podatke od stranaka u individualnom, odnosno kolektivnom sporu, kao predlagati vještake i druge stručnjake, uz suglasnost i o trošku stranaka u individualnom, odnosno kolektivnom sporu (čl. 16. st. 3. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH). Odredbom čl. 17. st. 1. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH određeno je da se sporazum koji stranke u individualnom, odnosno kolektivnom sporu postignu u postupku mirenja zaključuje u pisanoj formi, obavezujući je za obje stranke i ima snagu ovršne isprave. U st. 2. istog članka određeno je da ako je između strana u postupku zaključen kolektivni ugovor, sporazum zaključen u postupku mirenja postaje sastavni dio kolektivnog ugovora. Primjerak potpisanog sporazuma iz stava (1) ovog čl. miritelj dostavlja Ministarstvu (čl. 17. st. 3. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH). Ako stranke u individualnom, odnosno kolektivnom sporu, uz pomoć miritelja u roku od 15 dana, od dana održavanja rasprave iz člana 16. ovog zakona ne zaključe sporazum o predmetu spora, miritelj proglašava mirenje neuspjelim i o tome obavještava stranke u sporu i Ministarstvo (čl. 17. st. 4. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH).⁶³

5.2. Rješavanje kolektivnog radnog spora pred arbitražnim vijećem

Prema odredbi čl. 18. st. 1. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH ako stranke u individualnom, odnosno kolektivnom sporu ne riješe spor u postupku mirenja, rješavanje spora mogu sporazumno povjeriti arbitražnom vijeću.⁶⁴

U stavku 2. navedenog članka određeno je da se arbitražno vijeće iz stavka 1. ovog članka sastoji od tri člana. Svaka strana u individualnom, odnosno kolektivnom sporu bira po jednog arbitra sa Liste, a trećeg arbitra sa Liste imenuje federalni ministar, koji obavlja poslove predsjedavajućeg arbitražnog vijeća. Arbitražno vijeće iz st. 1. i 2. ovog člana rješenjem formira federalni ministar u skladu sa ovim zakonom (čl. 18. st. 3. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH). Protiv rješenja iz stavka 3. ovog člana nije dozvoljena žalba, ali se može pokrenuti upravni spor (čl. 18. st. 4. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH). Stranke u individualnom, odnosno kolektivnom sporu dužne su dostaviti arbitražnom vijeću svu dokumentaciju o predmetu spora, kao i imena osoba koja trebaju saslušati u postupku (čl. 18. st. 5. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH). Predsjedavajući arbitražnog vijeća dužan je zakazati raspravu u roku tri dana od dana prijema dokumentacije o predmetu spora o čemu obavještava stranke u individualnom, odnosno kolektivnom sporu (čl. 18. st. 6. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH).

Arbitražno vijeće iz stavka 1. ovog člana donosi pravila o postupku pred tim vijećem, kojima se uređuje djelokrug rada ovog vijeća, prava i dužnosti članova, način rada, održavanje sjednica, postupak odlučivanja na sjednicama ovog vijeća, rokovi obavještanja Ministarstva o toku i okončanju postupka i druga pitanja vezana uz njegov rad, ako ovim zakonom nije drugačije određeno (čl. 18. st. 7. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH). Administrativne poslove za arbitražno vijeće obavlja Ministarstvo (čl. 18. st. 8. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH).

⁶³ BILIĆ - PERKUŠIĆ, *op. cit.*, p.124

⁶⁴ *Ibid.*, p. 124- 125.

U st. 9. navedenog članka postupak arbitraže se, po pravilu, provodi u prostorijama Ministarstva, ali i u drugim prostorijama koje odredi arbitar. Prema odredbi čl. 18. st. 10. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH formiranje arbitražnog vijeća za područje kantona, njegov sastav, način rada i druga pitanja koja se odnose na rad tog vijeća uređuju se propisom kantona. U stavku 11. navedenog članka određeno je da troškove za rad arbitra kojeg imenuje federalni ministar, a koji obavlja poslove predsjedavajućeg arbitražnog vijeća, snosi Ministarstvo.

5.2.1. Postupak pred arbitražnim vijećem

Prema odredbi čl. 19. st. 1. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH predsjedavajući arbitar rukovodi raspravom, uzima izjave od stranaka u individualnom, odnosno kolektivnom sporu i drugih osoba u postupku ako ocijeni da je to potrebno. Stranke u individualnom, odnosno kolektivnom sporu imaju pravo da se pred arbitražnim vijećem izjasne o predmetu spora i o navodima druge stranke u sporu (čl. 19. st. 2. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH). U stavku 3. navedenog članka 19. određeno je da ako jedna od stranaka u individualnom, odnosno kolektivnom sporu neopravdano izostane sa rasprave arbitražno vijeće može održati raspravu u njenom odsustvu, uzimajući u obzir dokumentaciju koju je ta strana dostavila. Prema odredbi čl. 20. st. 1. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH arbitražno vijeće svoju odluku zasniva na zakonu, kolektivnom ugovoru i drugom propisu. Odluku o predmetu spora arbitražno vijeće donosi većinom glasova u roku 30 dana od dana otvaranja rasprave, te primjerak dostavlja stranama u individualnom, odnosno kolektivnom sporu i Ministarstvu (čl. 20. st. 2. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH). Nadalje, u stavku 3. navedenog članka propisano je da je odluka arbitražnog vijeća konačna i obavezujuća za stranke u individualnom, odnosno kolektivnom sporu i ima snagu ovršne isprave. Ako je između strana u individualnom, odnosno kolektivnom sporu zaključen kolektivni ugovor, odluka arbitražnog vijeća ima pravnu snagu i učinak kolektivnog ugovora (čl. 20. st. 4. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH). Odluka iz stava (1) ovog člana sadrži: a) ime, prezime i adresu, odnosno naziv i sjedište strana u individualnom, odnosno kolektivnom sporu, b) dispozitiv, c) obrazloženje, d) datum donošenja odluke i e) imena, prezimena i potpise arbitara (čl. 20. st. 5. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH).

5.3. Sudsko odlučivanje

Prema odredbi čl. 21. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH ako stranke u individualnom, odnosno kolektivnom sporu ne riješe spor u postupku mirenja i rješavanje tog spora ne povjere arbitražnom vijeću, mogu zatražiti sudsko odlučivanje o tom sporu u skladu sa zakonom.

5.4. Izuzeće miritelja i arbitara

Prema odredbi čl. 22. st. 1. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH miritelj ili arbitar zatražit će izuzeće od rada u predmetu po službenoj dužnosti i o tome obavijestiti Ministarstvo u slučaju ako: a) zastupa neku od stranaka u individualnom, odnosno kolektivnom sporu ili je zastupao neku od stranaka u individualnom, odnosno kolektivnom sporu u posljednje tri godine, b) je srodnik neke od stranaka u individualnom, odnosno kolektivnom sporu u pravoj ili pobočnoj liniji do četvrtog stupnja i u tazbinskoj liniji do drugog stupnja, c) je povezan sa strankama u individualnom, odnosno kolektivnom sporu na bilo koji način koji bi mogao utjecati na njegovu nepristranost.

U stavku 2. navedenog članka propisano je da stranka u individualnom, odnosno kolektivnom sporu može zahtijevati izuzeće miritelja ili arbitra iz razloga navedenih u stavku 1. ovog člana. U svom zahtjevu strana u sporu mora navesti okolnosti zbog kojih smatra da postoji neki od razloga za izuzeće. O zahtjevu iz stavka 2. ovog člana odlučuje federalni ministar rješenjem protiv kojeg nije dozvoljena žalba, ali se može pokrenuti upravni spor (prema odredbi čl. 22. st. 3. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH).

5.5. Evidencija o postupcima mirnog rješavanja sporova

Prema odredbi članka 23. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH Ministarstvo vodi evidenciju o postupcima mirnog rješavanja radnih sporova iz čl. 6. i 7. ovog zakona, a naročito: a) ime, prezime, adresu, odnosno naziv i sjedište stranaka u individualnom, odnosno kolektivnom sporu, b) ime i prezime miritelja, odnosno arbitra, c) predmet spora i datum pokretanja postupka, d) datum okončanja spora i način kako je spor riješen.

5.6. Imenovanje i lista miritelja i arbitara

Prema odredbi čl. 24. st. 1. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH za miritelja i arbitra može se izabrati osoba koje ispunjava sljedeće uvjete: a) da je državljanin Bosne i Hercegovine, b) da ima visoku stručnu spremu, odnosno visoko obrazovanje prvog ciklusa (koji se vrednuje sa najmanje 240 ECTS bodova) ili drugog ili trećeg ciklusa bolonjskog sustava studiranja i najmanje pet godina radnog staža u oblasti radnih odnosa, c) da je istaknuti stručnjak u oblasti radnih odnosa, odnosno da ima iskustvo u oblasti kolektivnog pregovaranja, d) da nije osuđivano za kazneno djelo.

Prema odredbi čl. 24. st. 2. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH za arbitra može biti izabrano punoljetno lice koje ispunjava sljedeće uvjete: a) državljanin je Bosne i Hercegovine, b) ima visoku stručnu spremu, odnosno visoko obrazovanje prvog ciklusa (koji se vrednuje sa najmanje 240 ECTS bodova) ili drugog ili trećeg ciklusa bolonjskog sustava studiranja za stjecanje diplome pravne ili upravne struke i najmanje 10 godina radnog staža u oblasti radnih odnosa, c) istaknuti je stručnjak u oblasti radnih odnosa, odnosno ima iskustvo u oblasti socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja, d) nije osuđivano za kazneno djelo.

Prema odredbi čl. 24. st. 3. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH izbor miritelja i arbitara vrši se putem javnog poziva koji objavljuje Ministarstvo. Listu miritelja i arbitara utvrđuje federalni ministar u roku 15 dana od dana isteka roka za podnošenje prijava na javni poziv. Lista se utvrđuje na razdoblje od četiri godine i objavljuje u „Službenim novinama Federacije BiH“.

5.6.1. Lista miritelja i arbitara

Prema odredbi čl. 25. st. 1. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH Listu vodi Ministarstvo a sadrži sljedeće podatke: a) ime, prezime i adresu miritelja, odnosno arbitra, b) stručnu spremu, c) naziv i sjedište poslodavca miritelja, odnosno arbitra ako je u radnom odnosu. U stavku 2. određeno je Miritelj i arbitar dužni su Ministarstvu prijaviti promjenu podataka iz stava (1) ovog člana u roku tri dana od dana nastanka promjene.

Prema odredbi čl. 26. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova Miritelj i arbitar dužni su redovno obavještavati Ministarstvo o tijeku i okončanju postupka mirnog rješavanja radnog spora.

6. OBVEZNOST MIRENJA PRIJE STUPANJA U ŠTRAJK

U Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH prihvaćen je širi koncept kolektivnog radnog spora, navodeći da je „kolektivni radni spor nastao u vezi sa zaključivanjem, primjenom, izmjenom ili dopunom, odnosno otkazivanjem kolektivnog ugovora, donošenjem i primjenom pravilnika o radu, ostvarivanjem prava na sindikalno organiziranje, osnivanjem vijeća zaposlenika i drugim kolektivnim pravima“.⁶⁵ Kada govorimo o modalitetima mirnog načina rješavanja kolektivnih radnih sporova, zakon o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH predviđa mirenje i arbitražu. Osnovno načelo na kojem se temelje mirenje i arbitraža, prema navedenim propisima, je načelo dobrovoljnosti. Već se, u uvodnim odredbama zakona, navodi da stranke u sporu dobrovoljno odlučuju hoće li pokrenuti postupak mirenja, odnosno, arbitraže u FBiH.⁶⁶ Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH predviđa nužnu suglasnost obje stranke u sporu, bez obzira o kojoj vrsti kolektivnog radnog spora se radi, obzirom da se postupak mirenja i arbitraže može inicirati na prijedlog jedne od strana.⁶⁷ Načelo dobrovoljnosti se ogleda i u slobodi stranaka da imenuju miritelje i arbitre sa ponuđene liste.⁶⁸

Zakon o štrajku FBiH predviđaju obvezu pokušaja mirenja između strana u sporu, nakon što se usvoji odluka o organiziranju štrajka, a prije samog stupanja u štrajk.⁶⁹ Navedena obveza je općeg karaktera, odnosno, ne ograničava se na određene djelatnosti. Iako je stav CEACR i CFA⁷⁰ u pogledu obveznog mirnog rješavanja radnih sporova prije stupanja u štrajk da je navedeno isključivo opravdano samo pod specifičnim okolnostima, nužno je isto sagledati iz ugla da li se radi o obveznom mirenju ili obveznoj arbitraži. Stav je Evropskog komiteta za socijalna pitanja da je prag dopuštenosti karaktera obveznosti niži ukoliko govorimo o obveznom mirenju, obzirom da je prijedlog/savjet miritelja/mirovnog vijeća neobavezujući za stranke, te socijalni partneri i dalje imaju mogućnost, nakon pokušaja mirenja, pristupiti kolektivnoj akciji ili arbitražnom rješavanju spora. Dakle, iako entitetski propisi predviđaju opću obvezu provođenja pokušaja mirenja tokom postupka organiziranja štrajka, isti su u skladu sa standardima predviđenim Revidiranom Evropskom socijalnom poveljom. Po pitanju obveznosti sporazuma proisteklog iz postupka mirenja, odnosno, odnosno odluka arbitražnog vijeća, slijedi se pravna tradicija prisutna i u drugim europskim državama.⁷¹

⁶⁵ Čl. 2. st. 1. (f) Zakon o mirnom rješavanju sporova FBiH.

⁶⁶ Čl. 3. st. 1. Zakon o mirnom rješavanju sporova FBiH,

⁶⁷ Član 11. Zakon o mirnom rješavanju sporova FBiH

⁶⁸ Vidi kod GRUBEŠIĆ, I., *Kolektivni radni sporovi: između sudskog i mirnog rješavanja sporova*, „Anali Pravnog fakulteta Univerziteta u Zenici broj 33“, Zenica, 2023., p. 304.

⁶⁹ Zakon o štrajku, “Službene novine FBiH” br. 14/00, čl. 6. st. 1. štrajk ne može započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog u Zakonu o radu (“Službene novine Federacije BiH”, broj 43/99) odnosno prije provođenja drugog načina mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele. Čl. 6. st. 2. postupak mirenja iz st.1. ovog člana ne može trajati duže od pet dana od dana dostavljanja zahtjeva mirovnom vijeću. Čl. 6. st. 3. ako stranke rješavanje spora povjere arbitraži predviđenoj Zakonom o radu, odluka arbitraže je obavezujuća.

⁷⁰ Komisije eksperata za tumačenje konvencija i preporuka (CEACR) i Komitet za slobodu udruživanja (CFA).

⁷¹ GRUBEŠIĆ, I., *Kolektivni radni sporovi: između sudskog i mirnog rješavanja sporova*, „Anali Pravnog fakulteta Univerziteta u Zenici broj 33“, Zenica, 2023., p. 306.

Prema Zakonu o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH, ukoliko je postupak mirenja okončan uspješno, rezultira sporazumom koji potpisuju obje stranke spora, i kao takav je pravno obvezujući za obje stranke spora. Obzirom da postupak okončava sporazumom, implicira se suglasnost svake stranke sa rezultatima mirenja, odnosno, ukoliko neka od strana u sporu nije suglasna sa istim, smatrat će se da sporazum nije ostvaren, da je mirenje okončano bezuspješno, te će se stranke uputiti na dalje korake.⁷² Postignuti sporazum ima pravnu snagu ovršne isprave,⁷³ a ukoliko postoji kolektivni ugovor između strana u sporu (ukoliko je u pitanju kolektivni radni spor), tada sam sporazum postaje sastavni dio kolektivnog ugovora. U slučaju postupka arbitraže, odluke arbitražnog vijeća su konačne, ovršne i obvezujuće za stranke u sporu, a ukoliko je sklopljen kolektivni ugovor između strana, tada imaju pravnu snagu odredbi kolektivnog ugovora.⁷⁴

Entitetski propisi o mirnom rješavanju radnih sporova predvidjeli su institucionalni modalitet rješavanja radnih sporova. U Republici Srpskoj osnovano je posebno tijelo, Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, sa statusom javne ustanove, osnovane od stranke Vlade Republike Srpske. Agencija je nadležna za sastavljanje spiska miritelja i arbitara, vođenje postupaka mirenja, registraciju istih, kao i sporazuma proisteklih iz postupaka.⁷⁵ U Federaciji Bosni i Hercegovini nije predviđeno posebno tijelo za provođenje postupaka mirnog rješavanja radnih sporova, već ministarstva nadležna za pitanje rada i socijalne politike na nivou županije i FBiH usvajaju liste miritelja i arbitara, a na temelju kojih se imenuju mirovna, odnosno, arbitražna vijeća.⁷⁶

U okviru međunarodne regulative pravo na sindikalne slobode i pravo na štrajk, kao temeljne slobode i prava čovjeka, zajamčeni su u međunarodnim aktima (ugovorima) o ljudskim pravima. Tako je prema Međunarodnom paktu o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima čovjeka od 16. prosinca 1966. godine⁷⁷ obveza država članica osigurati pravo na štrajk (pod uvjetom da se izvršava prema zakonom utvrđenim pretpostavkama određene zemlje). Pravo na industrijske akcije, pa samim tim i na štrajk na međunarodnoj razini, priznato je u dvjema konvencijama Međunarodne organizacije rada, Konvenciji br. 87. o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava iz 1948.⁷⁸ kao i Konvenciji br. 98. o pravu na organiziranje i slobodno kolektivno pregovaranje

⁷² Član 17. Zakon o mirnom rješavanju sporova FBiH.

⁷³ U tom smislu sudska praksa: „Ukoliko se ovršni postupak vodi između pravnog i fizičkog lica, te na temelju sporazuma o mirnom rješavanju radnih sporova, kao ovršne isprave, nadležan je osnovni sud (Vrhovni sud Republike Srpske broj 57 0 Ip 133783 21 R od 23.03.2021. godine).

⁷⁴ Član 20. Zakon o mirnom rješavanju sporova FBiH.

⁷⁵ Članovi 4. – 9. Zakon o mirnom rješavanju sporova RS. U postupku rješavanja spornog pravnog pitanja Vrhovni sud Republike Srpske je izrazio pravno shvaćanje da radnik nije obvezan prija podnošenja tužbe sudu da podnese prijedlog za mirno rješavanje radnog spora Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova (Odluka broj 92 0 Rs 045401 17 Spp od 03.5.2017.).

⁷⁶ Član 9. – 10. Zakon o mirnom rješavanju sporova FBiH.

⁷⁷ Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima čovjeka (Službeni list SFRJ, broj 7/1971, Narodne novine, Međunarodni ugovori, broj 12/1993).

⁷⁸ Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 87. o pravu na sindikalno organiziranje (Narodne novine, Međunarodni ugovori, broj 3/2000). Vidjeti šire BUKLIJAŠ, B. - BI-LIĆ, A., *Međunarodno radno pravo*, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, Split, 2006., p. 142.–147

iz 1949.⁷⁹ Međutim, navedene konvencije ne navode izrijeком pravo na štrajk.⁸⁰ U pogledu priznanja prava na štrajk na europskoj razini valja istaknuti Europsku socijalnu povelju iz 1961.⁸¹ koja od država zahtijeva da priznaju pravo radnika i poslodavaca na kolektivne akcije, uključujući pravo radnika na štrajk.⁸² U području prava Vijeća Europe i Europske unije Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda i prateći protokoli⁸³ jamče slobodu udruživanja, kao i osnivanje sindikata i pristupanje istima radi zaštite interesa radnika.⁸⁴ Na dalje, Povelja o temeljnim pravima EU-a iz 2000. godine⁸⁵ u čl. 28. uređuje pravo na kolektivno pregovaranje i industrijske akcije.

S obzirom da je Bosna i Hercegovina članica Vijeća Europe ovdje je jako bitno naglasiti stavove koje je Europski sud za ljudska prava zauzeo u pogledu prava na štrajk, prava na kolektivno pregovaranje i sindikalno udruživanje. U dvije presude u predmetima *Demir i Baykara protiv Turske* (2008)⁸⁶ i *Enerji Yapi-Yol Sen protiv Turske* (2009)⁸⁷ Europski sud za ljudska prava (ECHR) je istakao da članak 11. Evropske konvencije o ljudskim pravima uključuje pravo na kolektivno pregovaranje te zabranjuje sveobuhvatnu zabranu prava na štrajk, odnosno da ostvarivanje prava na formiranje i udruživanje u sindikate uključuje i pravo na kolektivno pregovaranje i pravo na štrajk. Bitno

⁷⁹ – Međunarodni ugovori, broj 3/200

⁸⁰ No, to ne znači da ga Međunarodna organizacija ne priznaje. Naime, Odbor za slobodu udruživanja Međunarodne organizacije rada utvrdio je temeljna načela prava na štrajk koja ujedno predstavljaju granice dopuštenosti prava na štrajk: štrajk se smatra pravom, a ne samo socijalnom akcijom; radnici i njihove organizacije imaju pravo pozvati na štrajk; treba smanjiti broj kategorija radnika kojima je ovo pravo ograničeno; cilj štrajka je promocija i zaštita ekonomskih i socijalnih interesa radnika, čime se isključuju štrajkovi čiste političke naravi, dok se štrajkovi solidarnosti ne mogu izravno zabraniti; sudjelovanje u zakonitom štrajku ne smije imati za posljedicu sankcije bilo koje vrste i koje bi dovele do diskriminacije na temelju članstva u sindikatu (ILO, Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing body of the ILO, 1996, paras. 473–475).

⁸¹ Europska socijalna povelja (Narodne novine, Međunarodni ugovori, broj 15/2002) u našem pravnom poretku obvezuje od 31. prosinca 2002. Povelja je kao akt Vijeća Europe preuzeta od stranke Europske unije kao pravna stečevina Europske unije.

⁸² O pravu na štrajk u međunarodnom paktu o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima čovjeka, u konvencijama i drugim dokumentima Međunarodne organizacije rada te u Europskoj socijalnoj povelji vidjeti šire POTOČNJAK, Ž., *Pravo na štrajk*, „Naša zakonitost, br. 7–8“, 1989., p. 852.–858.

⁸³ Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda i prateći protokoli (Narodne novine, Međunarodni ugovori, broj 18/1997, 6/1999, 8/1999, 14/2002, 13/2003, 9/2005, 1/2006 i 2/2010). Konvencija je potpisana u Rimu 4. studenog 1950., a Republika Hrvatska je istoj pristupila 6. studenog 1996. (ratifikacija 17. listopada 1997.).

⁸⁴ Povelja o temeljnim pravima Europske unije (čl. 27.) uređuje pravo na kolektivno pregovaranje i industrijske akcije kao legitimno sredstvo u zaštiti prava radnika.

⁸⁵ Charter of Fundamental Rights of EU, OJ C364, od 18. prosinca 2000., opširnije BODIROGA-VUKOBRAT, N., BARIĆ, S., *Povelja temeljnih ljudskih prava Europske unije s komentarom*, Organizator, 2002.

⁸⁶ *Demir and Baykara v. Turkey* Application No. 34503/97 od 12. novembra 2008. dostupno na: <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/portal.asp?sessionId=61790524&skin=hudocen&action=request>, pristupljeno 10. oktobra 2010. godine

⁸⁷ *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey* Application No. 68959/01 od 21. travnja 2009. godine, dostupno na: <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/portal.asp?sessionId=61790560&skin=hudocen&action=request>,

je napomenuti da se u predmetu *Enerji Yapi-Yol Sen protiv Turske* ECHR pozvao i na ILO konvenciju broj 87, odnosno na stav ILO Komiteta o slobodi udruživanja da je pravo na štrajk je bitna posljedica prava na organizaciju zaštićenog Konvencijom broj 87. Također, ECHR je usvojio nekoliko predmeta u kojima je istakao da individualno kažnjavanje štrajkača/ice predstavlja kršenje članka 11. Evropske konvencije.⁸⁸ Također i Europska socijalna povelja u člancima 5. i 6. štiti pravo radnika/ ca i poslodavaca/kinja da se organiziraju u lokalne, državne i međunarodne organizacije, te priznaje pravo na kolektivno pregovaranje unutar čega i pravo radnika/ca i poslodavaca/kinja na kolektivnu akciju u slučajevima sukoba interesa, uključujući pravo na štrajk, u skladu sa obavezama koje mogu proisticati iz kolektivnih ugovora kojima su prethodno pristupili. Od države se također traži da uspostavi mehanizme za konsultaciju i arbitražu.⁸⁹

6.1. Osvrt na presudu Županijskog suda u Mostaru Broj: 58 0 Rs 284917 25 Rsž od 13.02.2025.godine

Na području Bosne i Hercegovine u pogledu instituta mirnog rješavanja radnih sporova nemamo odluka najviših sudova u entitetima a u pitanju su Vrhovni sudovi. U ovom radu navodi se odluka drugostupanjskog suda **Županijskog suda u Mostaru**. Prema činjeničnom stanju tužitelj Hercegovačko-neretvanska županija, Vlada HNŽ, Ministarstvo obrazovanja, kulture i sporta podnijela je tužbu protiv tuženika pod 1. Samostalni sindikat osnovnog obrazovanja i odgoja Federacije Bosne i Hercegovine, Županijski odbor HNŽ Mostar, pod 2., Unija neovisnih sindikata Srednjih škola HNŽ sa sjedištem u Mostaru, pod 3., Sindikat učitelja u HNŽ- sa sjedištem u Mostaru, pod 4., Savez Samostalnih sindikata BiH Sindikat srednjeg i visokog obrazovanja, odgoja, nauke i kulture BiH, Županijski odbor SSVOONK-a BiH, HNŽ , Mostar, radi poništenja odluka i zabrane daljeg organiziranja i provođenja štrajka. Prvostupanjskom odlukom poništena je kao nezakonita odluka o najavi generalnog štrajka i zabranjeno dalje provođenje štrajka. Odlučujući o žalbi tuženih izjavljenu na presudu Općinskog suda u Mostaru broj: 58 0 Rs 284917 24 Rs od 20.12.2024.godine, na sjednici vijeća održanoj dana 13.02.2025. godine **Županijski sud u Mostaru** donio je presudu da se žalba odbija kao neutemeljena i pobijana presuda u cijelosti potvrđuje.

Iz obrazloženja drugostupanjske presude proizlazi: „Prije započinjanja štrajka, tuženici su tražili imenovanje miritelja od stranke tužitelja, kako bi se započeo postupak mirenja, nakon čega su od stranke nadležnog ministarstva obaviješteni da na području HNŽ ne postoji lista miritelja. Nakon toga su zatražili da se sa federalne liste miritelja imenuje miritelj, da bi ih tužitelj svojim dopisom od 02.07.2024. godine obavijestio da ne postoje uvjeti za pokretanja procedure za formiranje mirovnog vijeća. Cijeneći da se prema odredbi člana 10. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova, formiranje mirovnog vijeća na području županije, njegov sastav, način rada i druga pitanja koja se odnose na rad toga vijeća uređuje propisima županije, osnovano žalba tuženih navodi da je tužitelj ne postupajući po navedenoj odredbi onemogućio tužene na vođenje za-

⁸⁸ vidi Danilenov v Russia Application No. 67336/01 od 30. jula 2009, Urcan v Turkey Application NO 23018/04 od 17. jula 2008, Saime Özcan v Turkey Application No. 22943/04 od 15. septembra 2009, Kaya and Seyhan v Turkey Application No. 30964/04 od 15. septembra 2009. godine dostupno na <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/portal.asp?sessionId=61790498&ski=n=hudoc-en&action=request>.

⁸⁹ MLINAREVIĆ, G.-LALOVIĆ, A., *Ekonomska i socijalna prava u Bosni i Hercegovini, Izvještaj Centar za ljudska prava Univerziteta u Sarajevu Fondacija Heinrich Böll, Ured u Sarajevu Sarajevo*, 2010, p. 104.

konitog štrajka cijeneći uvjet propisan članom 6. Zakona o štrajku i članom 156. stav 3. Zakona o radu. Međutim, odredbom člana 12. stav 2. navedenog Zakona, propisano je ako stranke u individualnom odnosno kolektivnom sporu sporazumno ne odrede miritelja, određuje ga federalni ministar, u roku od tri dana od isteka roka iz stava 1 (tri dana) navedenog člana, o čemu odmah obavještavaju ministarstvo. Stoga, su se tuženici trebali obratiti federalnom ministarstvu da odredi miritelja, a ne tražiti od tužitelja da sa federalne liste odredi miritelja, jer ga određuje federalni, a ne kantonalni ministar“.

Razmatrajući navedenu presudu kojom je potvrđena prvostupanjska presuda da nije provedena obvezna medijacija te je štrajk proglašen nezakonitim po nama je sud izveo pogrešan zaključak iako je smatrao da je tužitelj onemogućio tužene na vođenje zakonitog štrajka. U konkretnom slučaju za ovaj predmet nadležno je županijsko Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne skrbi, a riječ je o primjeni odredbe čl. 10. Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova FBiH. Prema odredbi čl. 10. Zakona o mirnom rješavanju sporova FBiH formiranje mirovnog vijeća za područje županije, njegov sastav, način rada i druga pitanja koja se odnose na rad tog vijeća, uređuju se propisom županije. Kako je to navedeno u ovom radu određene županije su i donijele propis tako Zeničko dobojska županija koja je zakonom uredila predmetnu materiju.

Vlada Hercegovačko-neretvanske županije donijela je 27.10.2015. donijela je Odluku o utemeljenju mirovnog vijeća za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova kojom se se utvrđuje sastav, način rada i druga pitanja koja se odnose na rad Mirovnog vijeća Hercegovačko-neretvanske županije.

Mirovno vijeće za područje Hercegovačko-neretvanske županije sastoji se od šest članova i to: 1) dva predstavnika poslodavca, 2) dva predstavnika radnika, 3) dva predstavnika sa liste Ministarstva zdravstva, rada i socijalne skrbi HNŽ

Listu iz točke II alineja 3) ove Odluke utvrđuje ministar zdravstva, rada i socijalne skrbi na razdoblje od četiri godine,

Stranke u sporu, uz zahtjev za provođenje mirenja, su dužne Ministarstva zdravstva, rada i socijalne skrbi dostaviti imena i prezimena svoja dva člana, kao i imena i prezimena dva člana sa liste iz toč. III ove Odluke, koje trebaju dogovoriti. Ukoliko se stranke u sporu ne dogovore i ne dostave imena i prezimena članova sa liste iz točke III ove Oduke istu će odrediti ministar zdravstva, rada i socijalne skrbi. Mirovno vijeće za svaki kolektivni spor između sindikata i poslodavca sukladno točki II ove Odluke imenuje ministar zdravstva, rada i socijalne skrbi. U Narodnim novinama Hercegovačko-neretvanske županije 17. prosinca 2019. godine objavljena je Odluka o utvrđivanju liste kandidata za članove mirovnog vijeća Hercegovačko-neretvanske županije za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.⁹⁰

Zaključno nadležno ministarstvo na području HNŽ nije formiralo pravovremeno Listu miritelja čime je uskratilo mogućnost strankama da obave zakonsko obvezno mirenje u postupku najave i provođenja štrajka i pristupa sudu te nadležni ministar na zahtjev nije formirao mirovno vijeće i odredio osobe s liste miritelja za što je ovlašten i obvezan. Pravo na udruživanje i pravo na štrajk su ustavne kategorije i zajamčene Europskom konvencijom o zaštiti ljudskih prava i sloboda u čl. 11. kao i pravo na pristup sudu zajamčeno čl. 6 Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i sloboda te se ne može uskratiti korištenje prava zbog nerada i neadekvatnog donošenja propisa organa javne uprave. Na ovaj način sud je dao za pravo organu uprave da može blokirati korištenje ustavnih i konvencijskih prava.⁹¹ S druge strane reformom pravosuđa pokušavaju

⁹⁰ Narodne novine Hercegovačko-neretvanske županije br. 9/2019.

⁹¹ Ustavni sud BiH u više predmeta bavio se pitanjem isplate plaće za vrijeme provedeno u štrajku. U tim odlukama Ustavni sud izražava sljedeći pravni stav: „Suprotno tumačenje

se alternativni načini rješavanja sporova što više ugraditi u pravni sustav što je slučaj i sa obveznim mirenjem kod kolektivnih radnih sporova s ciljem bržeg, djelotvornijeg dogovora uz zadržavanje pozitivnog okružja i rješavanja spora. Na ovaj način se stavlja obvezna medijacija u negativni kontekst kao mehanizam za blokiranje korištenja stranaka ustavnih i konvencijskih prava. Kada govorimo o mirenju uvijek je riječ o obostranom dobrovoljnom odnosu i u ovom slučaju sud je prihvatio argumentaciju tužitelja Hercegovačko-neretvanske županije, Vlade HNŽ, Ministarstva obrazovanja, kulture i sporta, da u konkretnom slučaju nije proveden postupak mirenja, iako je riječ o mirenju s nadležnim Ministarstvom obrazovanja, kulture i sporta u sklopu iste vlade je i Ministarstvo zdravstva, rada i socijalnog rada, a koje samo nije ispoštovalo zakonsku obvezu i formiralo Listu medijatora.⁹² I u duhu prava radnika na zaštitu mora se uzeti u obzir primjena najpovoljnijeg prava u odredbi čl. 19. st. 1. Zakona o radu FBiH u kojoj je određeno da kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne mogu se utvrditi nepovoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom. Nadalje u st. 2. se određuje da Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi povoljnija prava od prava utvrđenih ovim zakonom. U st. 19. st. 3. Zakona o radu FBiH određeno je da ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo osim ako to ovim zakonom nije izričito zabranjeno.

Nadalje, resorno ministarstvo je trebalo uputiti stranku nadležnom tijelu, ali i ustupiti predmet za postupanje nadležnom tijelu prema pravilima upravnog i parničnog postupka, a u u duhu mirenja i načela dobrovoljnosti i suradnje za mirnim rješanjem spora, a ne odugovlačenjem i onemogućavanjem stranke u korištenju svojih prava. Prema odredbi čl. 65. Zakona o upravnom postupku Federacije Bosne i Hercegovine organ koji je nadležan za prijem podneska, odnosno usmenog priopćenja, dužan je primiti podnesak koji mu se predaje, odnosno uzeti na zapisnik usmeno priopćenje. Službena osoba koja primi podnesak dužna je, po službenoj dužnosti, dati potvrdu o prijemu podneska. Za ovu potvrdu ne plaća se taksa. Ako organ nije nadležan za prijem pismenog podneska, odnosno priopćenja na zapisnik, službena osoba ovog organa će upozoriti na to podnosioca i uputiti ga organu nadležnom za prijem. Ako podnosilac i pored toga zahtijeva da se njegov podnesak odnosno priopćenje na zapisnik primi, službena osoba je dužna primiti takav podnesak, odnosno usmeno priopćenje. Ako organ utvrdi da nije nadležan za rad po takvom podnesku, donijet će zaključak kojim će odbaciti podnesak zbog nenadležnosti i zaključak odmah dostaviti stranci. Kad organ poštom dobije podnesak za čiji prijem nije nadležan, a poznato mu je koji je organ nadležan za prijem, poslat će podnesak bez odgađanja nadležnom organu, odnosno sudu i o tome

vodilo bi proizvoljnosti u primjeni citirane odredbe i učinilo je iluzornom, jer bi poslodavcu dalo neograničenu slobodu u odlučivanju o pravu na plaću, kao jednom od prava garantiranih zakonom, a dovelo bi u pitanje i korištenje štrajka, kao jednog od zakonom priznatih sredstava za zaštitu i ostvarivanje ekonomskih i socijalnih prava i interesa radnika (Ustavni sud BiH Odluka o dopustivosti i meritumu broj AP 2581/08 od 29. juna 2011. godine, AP 3468/11 od 17. septembra 2014. godine).

⁹² U predmetu broj S1 3 P 030324 19 Gž od 17.05.2019. godine koji je vođen pred Sudom BiH taj sud je zauzeo stajalište da bi se dovelo u pitanje pravo na pristup sudu budući da tužena u žalbi ne precizira koji je to nadležni miriteljski organ predviđen zakonom i opštim aktima poslodavca, budući da na nivou BiH ne postoji institucija koja je nadležna za mirno rješavanje radnih sporova, a pored toga takav postupak nikako ne bi mogao biti obaveznog karaktera, već bi se isključivo zasnivao na načelu dobrovoljnosti (portal sudske prakse u BiH).

će obavijestiti stranku. Ako organ koji je dobio podnesak ne može da utvrdi koji je organ nadležan za rad po podnesku, donijet će bez odlaganja zaključak kojim će odbaciti podnesak zbog nenadležnosti i zaključak odmah dostaviti stranci.

Prema odredbi članka 20. st. 1. Zakona o parničnom postupku FBiH nakon pravomoćnosti rješenja kojim se oglosio nenadležnim, sud će bez odlaganja, a najkasnije u roku od tri dana, ustupiti predmet nadležnom sudu.

7. PRAVO NA SLOBODAN PRISTUP SUDU

Premda članak 6. Konvencije ne sadrži izričitu garanciju prava na pristup sudu, Europski sud smatra da ovaj članak osigurava svakome pravo da bilo koji pravni zahtjev u vezi sa svojim građanskim pravima i obvezama iznese pred sud. Pravo na sud ugrađeno je u čl. 6. Konvencije, a pravo pristupa sudu, tj. pravo na pokretanje sudskog postupka u građanskim predmetima predstavlja samo jedan od aspekata. Europski sud je našao u predmetu Golder protiv Ujedinjenog Kraljevstva da: «kada bi čl. 6. 1. Konvencije bio shvaćen kao nešto što se isključivo odnosi na vođenje postupka koji je već bio pokrenut pred sudom, države ugovorenice bi mogle, bez kršenja odredbi ovog teksta, eliminirati svoje sudove ili im oduzeti njihovu nadležnost za rješavanje u određenim građanskim stvarima». Bilo bi neshvatljivo da ovaj članak detaljno opisuje proceduralne garancije osigurane strankama u tekućoj parnici, a da prvo ne zaštiti ono što samo po sebi omogućava korist od takvih garancija, tj. pristup sudu. Pravičan, javni i brz sudski postupak nemaju nikakve vrijednosti, ako nema sudskog postupka.⁹³ Ako domaće pravo ne pruža mogućnost sudske revizije, pri čemu se misli na pravo suda da ispita svaki zahtjev, postoji li kršenje čl. 6. na određeni način ovaj članak u znatnoj mjeri preuzima funkciju čl. 13. Konvencije-pravo na djelotvoran pravni lijek. Pravo na pristup sudu smatra se jednim od najvažnijih aspekata ljudskog prava na pošteno suđenje. Unutarnje pravo ne može određivati postoji li pravo na pristup sudu ili ne, jer bi se na taj način mogla izbjeći primjena odredaba Europske konvencije. Pravo na pristup sudu ne shvaća se u apsolutnom smislu, već se članicama ostavlja mogućnost propisivanja određenih ograničenja u cilju boljeg pravosuđenja i zaštite prava pred sudom, primjerice ograničenje maloljetnika ili mentalno bolesnih osoba da sami nastupaju pred sudom, obvezo odvjetničko zastupanje u određenim vrstama sporova.⁹⁴ Ustanovljenje, djelokrug, sastav i ustrojstvo sudova te postupak pred sudovima uređuju se zakonom. To znači da se zakonom uređuje i tzv. organizacijsko, uključujući i kompetencijsko građansko procesno pravo te tzv. funkcionalno građansko procesno pravo. Svi su jednaki pred zakonom. Svatko ima pravo da zakonom ustanovljen neovisni i nepristrani sud pravično i u razumnom roku odluči o njegovim pravima i obvezama.⁹⁵ Pravo efektivnog pristupa sudu može biti dovedeno u pitanje i samim odlukama suda o prekidu postupka, naročito u situacijama kada se takve odluke donose radi okončanja nekog drugog postupka pred sudom ili pred organom uprave. Naime, iako je procesnim zakonom predviđeno da sud može prekinuti postupak, ako odluči da sam ne rješava o prethodnom pitanju. Upravo mogućnost da sud, u slučaju kada njegova odluka ovisi o prethodnom rješenju

⁹³ Vidi presudu od 21. 2. 1975. Golder protiv Ujedinjenog Kraljevstva, *Ibid.*, p. 30.

⁹⁴ Vidi *Pregled prakse Ustavnog suda Bosne i Hercegovine*, Sarajevo, 2009., p. 50.

⁹⁵ Vidi TRIVA, S.- DIKA, M., *Građansko parnično procesno pravo*, Zagreb, 2004. (dalje-TRIVA-DIKA), p. 211.-213. Vidi MILJKO, Z. – JURKOVIĆ, C., *Zaštita prava na pošteno suđenje i praksa Ustavnog suda Bosne i Hercegovine*, "Zbornik radova Pravnog fakulteta Sveučilišta u Mostaru, br. XXI", Mostar, 2010., p. 57. – 76.

pitanja postoji li neko pravo ili pravni odnos, a o kom pitanju još nije donesena odluka od strane suda ili drugog nadležnog organa da sam riješi to pitanje, ako posebnim propisima nije drugačije određeno, nameće se potreba restriktivnijem pribjegavanju prekida postupka po ovom osnovu.⁹⁶ Ovo tim prije, ako se ima u vidu neizvjesnost okončanja postupka o prethodnom pitanju, a posebno kada nema ni indikacija o tome kada bi se ti postupci koji su razlog prekida mogli okončati, a u pitanju je predmet od velikog značenja za stranku u kojem sudovi moraju odlučivati bez nepotrebnog odlaganja. Povrijeđeno je pravo apelanta na pristup sudu u okviru prava na pravičan postupak u slučaju kada je parnični postupak prekinut do okončanja kaznenog postupka koji je već ranije pravomoćno okončan, ali je u tijeku postupak po izvanrednom pravnom lijeku – zahtjev za ponavljanje postupka.⁹⁷

8. PREDNOSTI I NEDOSTACI MEDIJACIJE U RADNIM SPOROVIMA

Prednosti postupka medijacije za stranke su brojne. Na ovaj način stranke same dolaze do rješenja, što povećava opredijeljenost za provođenje dogovora odnosno sporazuma među strankama. Usmjeren je na budućnost i stvaranje trajnih rješenja. Ovakav način rješavanja spora stvara mirnu i pozitivnu atmosferu i pomaže u izgradnji odnosa među njima što je vrlo bitno za rješavanje radnih sporova. Stvara mogućnost da stranke spoznaju kako razlike, tako i zajedničke interese. Fokusira se na pitanja koja su strankama važna. Medijacija je brza i efikasna. Spor se može riješiti u tijeku nekoliko dana, ili nekoliko tjedana. Izrazito je jeftiniji postupak i samim tim povoljniji u odnosu na druge postupke rješavanja sporova. Stranke su sigurne u tajnost informacija koje se iznose u tijeku postupka, jer su sve informacije povjerljive prirode. Sporazum koji stranke potpišu u postupku medijacije ima snagu ovršne isprave, što znači da u slučaju da jedna od stranaka ne poštuje dogovor, postoji mogućnost sudskog prinudnog izvršenja. Iako medijacija pruža brojne pogodnosti, ona se ne može primijeniti onda kada jedna strana ne želi da sudjeluje u postupku, kada su među strankama u sukobu izražena velike razlike u vrijednostima i mišljenjima. Postoji niz razloga zašto bi se stranke opredijelile za medijaciju kao što su: postupak je neformalan i elastičan i daje strankama bolje šanse da se izjasne o njihovom položaju i suprotnim interesima u sporu; u medijaciji se iznose svi detalji spora; stranke neposredno i slobodno izmjenjuju poglede o predmetu spora; stranke zadržavaju kontrolu nad postupkom; medijacija se može prekinuti u svakom trenutku; smanjuje se mogućnost sukobljavanja između stranaka i njihovih punomoćnika; rezultat je u rukama stranaka; medijacijskim sporazumom nema pobjednika niti gubitnika; odnosi među strankama se popravljaju što otvara mogućnost bolje suradnje ili nastavka suradnje u budućnosti; utvrđuju se interesi stranaka, a ne pravo; brzina medijacije, manji troškovi; isključuje se nesigurnost u pogledu činjenica, prava i sudske odluke.⁹⁸

⁹⁶ HAUBRICH, V.– PEHAR, S. – RECHNER, E., *Pravo na pravično suđenje u razumnom roku*, „Zbornik radova s IV. međunarodnog savjetovanja Aktualnosti građanskog procesnog prava – nacionalna i usporedna pravnoteorijska i praktična dostignuća“, Split, 2018., p. 253–289.

⁹⁷ Pogleda Odluku o dopustivosti i meritumu broj AP 70/05. od 22. travnja 2005. st. 28., objavljena u “Službenom glasniku Bosne i Hercegovine”, br. 36/05.

⁹⁸ Pogledaji kod ŠIMAC, S., *Mirenje i suci*, “Hrvatska pravna revija“, br. 7, godina IV., Zagreb, 2004., p. 100. – 109.

9. ZAKLJUČAK

Jedan od načina rješavanja sporova nastalih iz radnopravnih odnosa jeste sudsko rješavanje, gdje u posebnom postupku stranke nastoje zaštititi svoja subjektivna, materijalna prava. Radnopravni sporovi se vode po posebnoj proceduri predviđenoj za te vrste sporova. Za sve što nije regulirano posebno, primjenjuju se opća pravila redovnog parničnog postupka. U cilju razvijanja procesnopravnog aspekta radnopravnih odnosa tj. sporova koji iz njih nastaju, trebalo bi što više izjednačiti položaj obje stranke u sporu, pošto se često radnik, tj. osiguranik nalazi u nepovoljnijem položaju. S kraćim rokovima i prednošću u rješavanju u odnosu na druge redovne postupke, donekle se pokušava zaštititi egzistencija radnika i poslodavac.

Mirenje kao način rješavanja individualnih i kolektivnih radnih sporova regulirano je Zakonom o radu Federacije Bosne i Hercegovine i Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova u Federaciji BiH. Formiranje mirovnih vijeća i izmiritelja koji će svojim kvalifikacijama odgovarati specijaliziranim radnim sporovima doprinosi brzom i uspješnom rješavanju radnih sporova. Zbog svojih specifičnosti radne sporove je bolje rješavati izvansudskim putem, ali prema odredbama o mirenju reguliranih zakonom o radu ili kroz mirenje regulirano specijaliziranim zakonima o mirenju u radnim sporovima, jer su kroz te propise određeni specijalizirani izmiritelji za radne sporove, određeni kraći rokovi i mirovna vijeća u kojima su zastupljene suprotstavljene stranke uz medijatora izmiritelja koji im pomaže u iznalaženju rješenja spora.⁹⁹

Iako su mirni načini rješavanja kolektivni radnih sporova prije svega poimani kao alternativa sudskom rješavanju sporova, dobivaju na značaju koliko se promatraju u kontekstu cjeline kolektivnih radnih odnosa. Njihova primjena od izuzetnog je značaja za uspješno prevazilaženje konfliktnih situacija u radnoj sredini, usmjeravajući socijalne partnere ka iznalaženju obostrano prihvatljivih rješenja, a u svrhu očuvanja socijalnog mira. Stoga imaju dvostruku ulogu – sa jedne stranke imaju za cilj izbjegavanje mjera kolektivne akcije, dok sa druge predstavljaju način efikasnog, blagovremenog, pouzdanog načina konačnog rješavanja radnog spora. Iako je zauzet načelni stav da postupci mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova trebaju biti dobrovoljne prirode, ipak se ističe da postupak mirenja, obzirom da isti po pravilu ne rezultira obavezujućom odlukom miritelja, može imati obavezan karakter. Obavezno mirenje je u najvećem broju nacionalnih zakonodavstava predviđeno kao poseban korak prilikom organiziranja štrajka, te se provođenje mirenja mora odvijati na način da se time ne ograničava i odgađa ostvarivanje prava na štrajk. Sličan stav zauzet je i od stranke Europskog komiteta za socijalna pitanja pri Vijeću Europe, prilikom tumačenja odredbi Revidirane Europske socijalne povelje. Suprotno tome, prema standardima utvrđenim tumačenjem konvencija MOR-a i Revidirane ESP, arbitraža se dopušta isključivo ukoliko je dobrovoljnog karaktera, obzirom da je odluka kojom se ista okončava obavezujućeg karaktera za stranke u sporu i kao takva onemogućava naknadno provođenje kolektivne akcije. Nametanje arbitraže kao obavezne predstavlja uskraćivanje stranama u sporu mogućnosti da zajednički dođu do obostrano prihvatljivog sporazuma, ali i svojevrsno uskraćivanje pristupa pravosuđu u slučaju da žele riješiti postupak pred sudom. U svojoj bogatoj sudskoj praksi, Europski sud za ljudska prava imao je priliku da razmotri pitanje dopustivosti obavezne arbitraže, a u kontekstu ostvarivanja prava na pravično suđenje prema članu 6. EKLJP. ESLJP je zauzeo stav da u slučaju da su stranke u sporu odlučile konflikt dobrovoljno prepustiti arbitražnom rješavanju, svjesno su se odrekle pozivanja na pravo na pravično suđenje.

⁹⁹ Vidi kod ŽEPIĆ, B., *Radno i socijalno pravo*, op. cit., p. 253. – 261.

Moramo na kraju naglasiti da su radni sporovi specifični i predviđena je hitna procedura uz uvažavanje specifičnosti predviđaju se kraći rokovi. Međutim, u praksi iako su radni sporovi hitni isti traju i više godina, pogotovo na žalbenim sudovima. Da je to tako potvrđuje i praksa Ustavnog suda BiH koji je u više svojih odluka utvrdio povredu prava na „suđenje u razumnom roku“ kao jednom od elementa prava na pravično suđenje iz člana II/3.e) Ustava Bosne i Hercegovine i člana 6. stav 1. Europske konvencije. Propisivanjem obvezne medijacije prije pokretanja sudskog postupka za kolektivne radne sporove nastojalo se postići obostrano mirno rješavanje sporova uz zaštitu stranka, žurnost postupka, održavanje dobrih odnosa, rješavanje konflikta uz suradnju stručnjaka miritelja ili arbitara. Intencija je da stranke dobrovoljno surađuju i traže pozitivno rješenje. Isto je predviđeno i za obvezno mirenje prije provođenja štrajka da bi se pokušala naći prihvatljiva rješenja za konfliktne situacije. Upozoravamo da zakonodavac mora osigurati procedure da se ne bi dogodilo da kao u hercegovačkoj-neretvanskoj županiji stranke ne mogu provoditi postupak obveznog mirenja jer nije formirana lista medijatora čime se blokira provođenje mirenja, ali i pristupa sudu i drugih zajamčenih prava kao što je pravo na štrajk.

Viktorija HAUBRICH, PhD., Associate Professor
University of Mostar, Faculty of Law
viktorija.haubrich@pf.sum.ba

PROCEDURE FOR THE PEACEFUL SETTLEMENT OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES

Summary: *Labor disputes are suitable for resolution by alternative means of resolution, including mediation prescribed by the Law on the Peaceful Settlement of Labor Disputes from 2021. The paper addresses the specifics of labor disputes as a special civil procedure. The main focus of the paper is on the analysis of the procedure for the peaceful resolution of collective labor disputes, the peace council, the method of appointing conciliators and arbitrators, and other issues of importance for the peaceful resolution of labor disputes for the territory of the Federation of Bosnia and Herzegovina, unless otherwise provided for by other law. The authors emphasize the importance of mandatory mediation in resolving collective labor disputes, along with an analysis of case law and the impact of mediation on the outcome of litigation and its significance because the agreement reached has the legal force of an enforceable document. The authors analyze the relationship between civil proceeding law and the institute of mandatory mediation as a preliminary stage before initiating civil proceedings for collective labor disputes in the context of both convention rights - the right to access to court and the right to associate and the right to strike. Special emphasis is placed on the specifics and importance of mediation in collective labor disputes.*

Keywords: *collective labor dispute, Law on Peaceful Resolution of Labor Disputes, mediation, arbitration*