

др Боривоје Шундерић,  
ванредни професор Правног факултета у Београду

## О РАДНОМ СПОРУ

Радни спор је карактеристичан за радне односе. Он настаје између странака радног односа поводом повреде права (обавеза) из радног односа, односно интереса непосредно заснованих на праву. Овом институту радног права аутор посвећује пажњу у свом чланку. Аутор радни спор посматра првенствено са материјално–правног аспекта док је организационо–формалном аспекту дато простора у оној мери у којој је то било неопходно. Поред обраде битних елемената појма радног спора, наведене су у теорији, законодавству и судској пракси познате поделе радних спорова и критеријуми на којима се оне заснивају. У теорији, законодавству и пракси, свакако, је најприсутнија подела радних спорова на индивидуалне и колективне радне спорове. Критеријум те поделе су странке и предмет спора. Неки писци сматрају да је најопштија подела радних спорова она подела која радне спорове дели на правне и интересне (економске, спорове о регулисању; спорове снаге). Међутим, аутор прихвата овакву поделу али истиче да је она више карактеристична за колективне радне спорове. Овај чланак аутор завршава деоном јединицом у којој указује како природа и специфичности радних спорова утичу на надлежност органа и поступак за разрешавање радних спорова.

Кључне речи: Радни однос. – Странке радног односа. – Противречни интереси. – Радни спор. – Повреда права (обавезе) и интереса.

### 1. УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Радни однос као и друге врсте правних односа препоставља правно способне субјекте. Својство субјекта радног односа могу, дакле, стећи само лица која имају радно-правну способност. У радном односу она могу заузети један од два могућа положаја: или положај послодавца или положај послопримца (радници, службеници, чиновници, намештеници). Који ће од ова два положаја припасти субјекту у заснованом радном односу, зависиће од његовог односа према средствима за производњу. У положају послодавца, по правилу, увек се налази лице које је власник средстава за рад. Послодавац може имати статус правног или физичког лица. У положају послопримца увек се налази физичко лице које поседује радно-правну способност. Успостављање радног односа, као једне друштвене појаве објективно је условљено. Међутим, ако настанак радног односа посматрамо са аспекта сваког субјекта понаособ, онда се може тврдити да је он и субјективна појава условљена остваривањем њихових како појединачних, тако и групних интереса<sup>(1)</sup>.

(1) Овде се термин „интерес“ употребљава за ознаку усмерености његовог носиоца према одређеним добрима од којих зависи ниво егзистенције у друштву.

Радни однос се првенствено заснива и функционише као индивидуални однос између послодавца и радника. Међутим, ради заштите својих интереса, радници иступају према послодавцима не само као појединци, него и групно (од – Рок група; радни колектив предузеће; радници једне привредне гране на одређеној територији) или, пак, организовано (најчешће у синдикату) успостављајући са њима колективни радни однос. Овај однос има за свој предмет уређивање услова рада радника код послодавца и права и обавеза самих странака. Успостављањем колективних радних односа и њиховом институционализацијом, радници остварују такав обим материјалне и социјалне заштите који нису могли остварити као појединци у односу са послодавцем. У колективном радном односу они снагом свог организованог деловања обезбеђују заштиту својих интереса, не само на нивоу предузећа, него и на нивоу привредне гране, одређене националне територије (региона, општине, или на целој територији државе) као и у оквиру своје струке (професије). Оно што је посебно значајно истаћи када се води расправа о радном односу, а пре свега о овој теми, јесте то да су интереси његових субјеката међусобно противречни. Противречност интереса се изражава у томе што остваривање интереса једног субјекта значи истовремено немогућност остваривања интереса другог субјекта, тј. „условљено је немогућношћу да се оствари други интерес који је овом противречан“<sup>(2)</sup>. Овде се, дакле, ради о сукобу интереса два субјекта (послодавца и радника). Интерес послодавца, као власника средстава за рад, састоји се у томе да уз што мање трошкове производње (а то значи нижу цену радне снаге и нижа остала давања за материјалну и социјалну сигурност радника) оствари што већу добит (профит). На другој страни – интерес је радника, као власника радне снаге, да оствари што вишу цену радне снаге, повољније услове рада и сталност запослења најкраће речено – интерес радника је да оствари што виши ниво материјалне и социјалне заштите). Очигледно је да од висине плата и других новчаних давања и улагања којима се обезбеђује материјална и социјална сигурност радника (улагања у заштиту на раду, образовање, пензијске фондове, обезбеђење права у случају технолошких вишкова, отпремнине, давања за случај несреће на послу и др.) зависи висина не само добити него и улагања у репродукцију. Према томе, улагање у радну снагу, као и у све оно што је везано за њено обезбеђење и развој, а што се обезбеђује гарантовањем одређених права радницима, ограничава интерес послодавца, који се изражава у циљу да на основу што мањих улагања у субјективан фактор рада оствари већи профит. Из ових разлога послодавци настоје да било у непосредним преговорима са радницима, било преко државног механизма, и квантитативно (број) и квалитативно (висина и степен остварљивости) ограниче права радника. Ради се, дакле, о сукобу материјалних интереса између радника и послодавца који произлази из немогућности да се производњом обезбеди задовољање свих њихових потреба.

## II. РАДНИ СПОР

### 1. Појам радног спора

Ниво задовољавања интереса није заувек дат, већ је условљен постојећим нивоом материјалног развоја и, разуме се, обимом и структуром потреба. Техничко – технолошки развој доводи не само до промена у области материјалне производње (промена у квалификацијама запослених, обиму

(2) Др Н. Јованов, *Интереси и самоуправљање*, М.М, бр. 6/1980.

њиховог рада, појава технолошког вишка, скраћења радног времена и др) него и у области потрошње, тј. у обиму и структури потреба (повећање трошкова живота – становања, трошкова облачења, образовања, здравствене и друге заштите итд.). Све ово утиче да радници повремено артикулишу своје интересе у форми одређених захтева (повећање плата, утврђивање нових права, заштите права и др.), а послодавци у форми одређених понуда на захтеве. Разуме се да манифестовање својих интереса у радном односу субјекти врше предузимањем одређених аката (материјалних или правних), тј. чињењем или напредузимањем прописаних аката, тј. нечињењем. Постављањем одређеног захтева другој странци, односно захтева поводом чињења или нечињења друге странке у радном односу и супротстављањем друге странке постављеном захтеву настаје спор. Радни спор (конфликт, сукоб) настаје између странака радног односа (индивидуалног или колективног) онда када једна странка чињењем или нечињењем онемогућава остваривање права или врши повреду права или, пак, интереса заснованог на праву друге странке за измену постојећих или утврди нова права и обавезе, односно услове рада. Уопштено речено, радни спор би могао применом дескриптивног метода да се одреди као конфликт (сукоб) који настаје између субјекта радног односа поводом повреде утврђеног права или интереса или поводом и у вези са уређивањем права и обавеза из радног односа. Према неким ауторима<sup>(3)</sup>, два су битна елемента који одређују појам радног спора: први, да је дошло до повреде права или интереса који произлази из права, односно да је повређена утврђена обавеза из радног односа и други, да право, непосредни интерес и обавезе проистичу из радног односа, или да су у вези с овим односом. Међутим, по нашем мишљењу, ова два елемента нису довољна за обухватање свих врста радних спорова, тј. нису довољна да се радни спор одреди као глобални појам или, боље речено – нису довољни да се одреди генерички појам радног спора. Наиме, појам радног спора дат са ова два елемента не може да покрије једну од врста колективног радног спора тзв. интересне или економске спорове. Из наведених разлога у појам радног спора уградил смо и спорове који настану поводом утврђивања права и обавеза из радног односа, односно поводом регулисања радног односа (интересни спорови). Полазећи од нормативних решења, у теорији и судској пракси је извршена диференцијација радних спорова, с обзиром на странке, предмет, природу, органе и поступак решавања. С обзиром на субјекте и предмет спора, извршена је подела на индивидуалне и колективне радне спорове. Ова подела у теорији се сматра релативном, јер једно колективно право може бити од интереса за једну особу или због тога што индивидуална одлука може изазвати колективни радни спор, ако представља напад на права и интересе других радника (отпуштање радника због његове синдикалне активности)<sup>(4)</sup>. Полазећи од природе, тј. специфичних обележја спора, извршена је поделе на правне и интересне (економске) спорове. И на крају, с обзиром на органе и поступак за решавање спорова, извршена је подела на радне спорове који су подобни за решавање у поступку пред судом, као сталним органом, и на радне спорове који се не решавају пред судом већ у процедури преговарања, мирнења, посредовања и у арбитражној процедури<sup>(5)</sup>.

(3) Др А. Балтић, др М. Деспотовић, *Основни радног права Југославије*, Београд, 1978, стр. 307.

(4) Jean - Maurice Verdier, *Droit du travail*, Paris, 1986, стр. 362; J. Rivero, J. Savatier, *Droit du travail*, Paris 1981, стр. 356.

(5) Joan - Maurice Verdier, *op. cit.*, стр. 362; G. h. Camerlunck, Géorard, Lyon — Caen, *Droit du travail*, Парис 1978, стр. 725.

## 2. Индивидуални радни спор

Под индивидуалним радним спором подразумева се спор који настаје између радника, као појединца, и послодавца поводом непризнавања или повреде каквог индивидуалног (појединачног, личног) права из радног односа или непосредног личног интереса заснованог на праву или поводом повреде радне обавезе из радног односа утврђене правним прописима. Из реченог произлази да су два елемента битна за појам индивидуалног радног спора. Први елемент се тиче субјекта, а други предмета или објекта. Субјекти који се споре су, с једне стране, радник, као појединац, и, с друге стране, послодавац. У питању је, дакле, спор између субјеката индивидуалног радног односа, тј. спор у коме се супротстављају један послодавац и један радник поводом извршавања уговора о раду закљученог између њих<sup>(6)</sup>. У позитивном праву Југославије то би био спор између радника, с једне стране, и организације, односно послодавца, с друге стране<sup>(7)</sup>. Термин „организације” законодавац употребљава да означи различите облике субјеката који врше привредну или неку другу делатност, а који могу бити странка радног односа. Тако у те субјекте спадају: предузећа, организације друштвених делатности, банке и друге финансијске организације, организације за осигурање, задруге и други облици сарадње и заједничког пословања са страним лицем. Термин „послодавац” такође подразумева различите субјекте који се могу појавити као странка радног односа према радницима. Као послодавци у радном односу се могу појавити следећи субјекти: радни људи који самостално обављају делатности личним радом, односно личним радом и средствима у својини, грађанско правно лице, физичко лице, пољопривредно газдинство, представништво страних фирми, дипломатско и конзуларно представништво у СФРЈ. Термин „радник” не обухвата сва лица која у организацији, односно код послодавца или за организацију, односно за послодавца врше неки рад, већ обухвата само она лица која извршавају рад на основу заснованог радног односа, тј. рад који има карактер радног односа. Овде, такође, треба напоменути да југословенски законодавац и за лица запослена у радним заједницама државних органа, друштвено-политичких организација, друштвених организација, удружења грађана и других организација и заједница употребљава термин радник. Према томе, и ова лица могу бити странке радног спора. У тзв. капиталистичким земљама (или земљама са развијеном тржишном привредом) радни односи службеника (чиновника) нису предмет регулисања радног права, него административног права, па самим тим су и њихови спорови одвојени од радних спорова. Поводом извршавања рада из радног односа или у вези са радом у радном односу, може настати спор између самих радника, па се може поставити питање да ли тај спор има карактер радног спора. Овај спор се не би могао сматрати радним спором из разлога што радници нису међусобно у радном односу, тј. они нису закључили уговор о раду, те према томе спор између њих не настаје нити, пак, може настати поводом или у вези са извршењем уговора о раду. Међутим, треба рећи да се наводи пример Француске у чијем се праву и судској пракси спорови између радника који су везани једним уговором о раду с истим послодавцем тзв. групни уговор о раду и који за њега врше један заједнички рад сматрају радним споровима. Неки писци заступају становиште да стран-

(6) J. Rivero, J. Savatier, *op. cit.*, стр. 354.

(7) Види члан 1. Закона о основним правима из радног односа, „Службени лист СФРЈ”, бр. 60/1989. године.

ка у радном спору може бити и правни наследник умрлог или погинулог радника<sup>(8)</sup>. Према овом схватању, правни наследник може да постави или да покрене спор поводом неког потраживања из радног односа који је умрли радник имао или би имао (новчана потраживања и др.) да је жив. Ако се строго придржавамо појма радног спора, онда нам се чини да правни наследник не може бити странка у радном спору. Ово због тога што његово право да захтева одређена давања од послодавца нема основа у радном односу, тј. у његовом раду, већ он то право стиче као наследник умрлог радника, тј. по основу неке друге везе (сродство, брачне везе). Неспорно је да он има право на исплату новчаних потраживања, али при том његов спор са послодавцем није радни спор, него грађанско-правни спор. Такође, може се приметити да заступници овог схватања поистовећују спор са поступком за разрешење спора. Између наследника умрлог радника и послодавца нема радног спора, него наследник подношењем тужбеног захтева настоји да у поступку пред судом оствари своје наслеђено право.

Предмет спора може бити: 1. повреда субјективног права појединог радника; 2. повреда непосредног личног интереса који произлази из права; 3. повреда радне обавезе. Одмах треба рећи да се ради о субјективним правима и обавезама који су утврђени законом, другим нормативним актима, колективним уговором или уговором о раду. Повреда права постоји онда кад надлежни орган организације, односно послодавац у поступку остваривања права, донесе одлуку којом повреди конкретно субјективно право радника (незаконита одлука о плати, о престанку радног односа итд.). У таквом случају радник има право да у поступку за преиспитивање одлуке захтева утврђивање њене законитости од стране надлежних органа (у организацији и пред судом). Ако се утврди да је одлука незаконита, она ће бити поништена. Поништењем одлуке о престанку радног односа још увек није отклоњена повреда права на рад све док организација, односно послодавац не изврше одређене чинидбе које за свој предмет могу имати новчане или неновчане захтеве радника. Треба, такође истаћи да право радника може бити повређено и незаконитом фактичком радњом одређеног органа или послодавца (необезбеђивање мера заштите на раду, онемогућавање радника да користи одмор и др.). По нашем мишљењу, спор може да настане не само поводом повреде права које је радник већ користио, него и поводом његовог захтева за остваривањем права која он пре тога није користио. Као пример можемо навести радника који иновацијом, рационализацијом или другим видом стваралаштва допринесе повећању дохотка, односно добити. По том основу радник има одређена права и то не само на повећање личног дохотка него и друга права утврђена општим актом, односно колективним уговором (нпр. предност при упућивању на стручно усавршавање и друга права). Повреда непосредног личног интереса радника постоји онда кад је статус радника у радном односу несигуран, а несигурност произлази из радњи органа организације, односно послодавца. Према томе, код повреде личног интереса који је заснован непосредно на праву не ради се о повреди права него о његовој угрожености<sup>(9)</sup>. Покажимо то на једном примеру. Радник А. је засновао радни однос на одређено време због привременог повећања обима послова, а у међувремену, тј. после његовог ступања на рад, то повећавање обима послова постане трајно. Законом је прописано да радник који заснује радни однос на одређено време заснива радни однос на неодређено време ако је привремено повећан обим послова постао трајан. Надлежни орган организације, односно

(8) Др. А. Балтић, др М. Деспотовић, *op. cit.*, стр. 308; др. Д. Перишић, *op. cit.*, стр. 58

(9) Др Б. Познић, *Грађанско процесно право*, Београд, 1973, стр. 194.

послодавац то не саопштава раднику, а предузима припремне радње да то радно место јавно објави. У овом случају право радника, који је засновао радни однос на одређено време, да му се радни однос трансформише у радни однос на неодређено време, није још повређено али је угрожено и то изазива код радника несигурност за његов радно-правни статус. У оваквом случају радник А. има правни интерес који непосредно произлази из наведеног права да захтева ( без обзира на то што још није истекло време за које је засновао радни однос на одређено време) од надлежног органа да утврди да је засновао радни однос на неодређено време. На овај начин радник, без сумње, постиже јелан значајан степен правне сигурности у радном односу. Повреда обавезе из радног односа може бити извршена чињењем кад се субјект радног односа понаша супротно од онога што му радна обавеза налаже, а нечињењем кад пропушта радњу или радње које је иначе обавезан да изврши (значи – он се пасивно понаша – тј. не предузима никакву радњу). Треба напоменути да се у теорији и законодавству, у вези с извршавањем радне обавезе, употребљавају термини „повреда радне обавезе” и „неизвршавање радне обавезе”. Повреда радне обавезе се врши чињењем, а неизвршавање радне обавезе нечињењем.

Као битан елемент за постојање радног спора наводи се и постојање одређеног органа надлежног за решавање радних спорова<sup>(10)</sup>. Овим се радни спор поистовећује са поступком за његово разрешење. Поистовећивање радног спора са поступком за његово разрешење се нарочито јављало крајем шездесетих година у судској пракси.

Наше је мишљење да радни спор настаје у материјалном односу и да претходи поступку као процесно-правном односу у коме добија своје разрешење.

### 3. Колективни радни спор

Колективни радни спор настаје поводом повреде колективног интереса (заједничких), односно колективних права, тј. права радног колектива. У овом спору се колектив радника супротставља једном или више послодавца<sup>(11)</sup>. Колективни радни спор настаје било поводом утврђивања права, тј. поводом стварања нових или измене или укидања постојећих права, или у вези с применом или интерпретацијом права утврђених важећим правним прописима (законом, другим нормативним актима, колективним уговором општим отказом, и др) чије су странке колектив радника, група радника или њихова организација (синдикат), с једне стране, и послодавац или више послодавца или њихове организација, с друге стране. Према томе, колективни радни спор се разликује од индивидуалног радног спора по предмету (објекту) и по субјектима. Објекат колективног радног спора је повреда колективног права или колективног односно заједничког интереса групе радника. Странке овог спора су, с једне стране, колектив радника различито организован, најчешће у синдикат или као група радника (мада је то ређи случај) или као радници једног предузећа или одређене категорије радника у оквиру предузећа или једне гране економије у оквиру региона или ширег националног простора, а с друге стране један или више послодавца, односно њихово удружење. У Француском праву се спорови између синдикалних организација око признања репрезентативности сматрају колективним спо-

(10) Др. А.Балтић, др М. Деспотовић, *op. cit.*, стр. 309; др. Д. Перишић, *op. cit.*, стр. 58

(11) J. Rivero, J. Savatier, *op. cit.* стр. 354.

ривима<sup>(12)</sup>. У законодавству, судској пракси и теорији разликују се с обзиром на предмет спора, два типа колективних радних спорова и то: спорови интереса или економски (интересни спорови) и спорови права (правни спорови). Неки писци истичу да је ова подела примењива само на колективне радне спорове, јер индивидуални радни спорови могу бити само правни<sup>(13)</sup>. Међутим, у теорији има мишљења да и индивидуални спорови могу бити и правни и интересни. Пре него што одговоримо које схватање сматрамо прихватљивим, неопходно је одредити појам правног и појам интересног спора. Правни спорови за свој предмет имају примену или интерпретацију права радника утврђених позитивним правним прописима, или – како неки кажу – примену и интерпретацију постојећег правног текста<sup>(14)</sup>, односно спорови о постојећем правном стању<sup>(15)</sup>. Насупрот правном спору, интересни радни спор је спор који има за предмет стварање новог правног правила примењивог на колектив радника или спор (конфликт) проузрокован модификацијом постојећег уговора између послодавца и његовог персонала (односи се на радно време, плате, хигијену рада, одморе и др.)<sup>(16)</sup>. Према томе, интересни спор настаје поводом регулисања радних односа, тј. утврђивања нових права и обавеза (ревизије колективног уговора). Ако се интересни спор схвати у овом смислу, онда индивидуални радни спор не може бити интересни спор. Међутим, ако се индивидуални спор схвати као спор у коме радник има правни интерес да захтева утврђивање, постојање или непостојање одређеног права или радног односа, онда он може бити и интересни спор.

### III. РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

Индивидуални и радни спорови не разликују се само с обзиром на субјекат и објекат, већ се разликују и с организационо–формалног аспекта, а то значи с аспекта надлежности органа пред којима се разрешавају и поступка у коме се разрешавају. Наиме, индивидуалне радне спорове решавају судови по поступку који је унапред регулисан. Упоредно–правно посматрано, индивидуалне спорове решавају: грађански судови по поступку који је прилагођен природи радног спора; посебна одељења за радне спорове организована у оквиру грађанских судова и посебни судови специјализовани само за радне спорове (радни судови). Према нашим прописима, а и према прописима неких других земаља, разрешење радног спора може се захтевати пред судом тек после неуспелог решавања у поступку интерне заштите у организацији, односно код послодавца. Решавање колективних радних спорова, с обзиром на њихову природу (они нису приватни спор појединца, већ изазивају последице ширих друштвених размера), врши се у посебној процедури. Они се разрешавају првенствено мирним методама као што су: непосредно преговарање уговорних странака, мирење, посредовање и пред арбитражом. Арбитража је од свих метода мирног решавања спорова најважнија. Постоје две врсте арбитраже с обзиром на спорове које решавају. Постоје тзв. арбитраже права које решавају спорове који настају у току примене колективних уговора односно поводом тумачења и примене законских и др. одредаба о колективним правима радника. Оне, дакле, решавају

(12) Jean — Maurice, Verdier, *op. cit.*, стр. 361

(13) Jean — Claude Javillier, *Les conflits du travail*, Парис 1981, стр. 93

(14) Jean Claude Javillier, *op. cit.*, стр. 93.

(15) Др. Стојан Бојич, *Основи радног права*, Београд, 1937, стр. 160.

(16) P. Durand, *Traité de droit du travail*, Paris, 1956, стр. 951-952.

правне спорове, тј. оне спорове, које би решавали редовни судови да оне нису предвиђене. Насупрот овоме постоје тзв. интересне арбитраже које решавају спорове око одредаба које треба унети у колективни уговор. Код интересних спорова арбитар одлучује по принципу правичности и својом одлуком ствара право, док код правних спорова арбитар одлучује (решава спор) на основу позитивног прописа и на тај начин омогућује примену права. Арбитраже могу бити добровољне и обавезне. Данас у већини земаља функционише систем добровољне арбитраже. Поред система мирног решавања колективних радних спорова, постоји и систем решавања ових спорова, како неки кажу, применом „агресивних” средстава (штрајк, локаут и други облици).

(Примљено 15.10.1990)

*Dr Borivoje Šunderić,*

*Associate Professor of the Faculty of Law in Belgrade*

## LABOUR DISPUTE

### *Summary*

Labour dispute is characteristic of labour relations. It takes place between the parties of the labour relationship in connection with a violation of right (duty) out of labour relationship, namely of an interest directly based on a right. Labour dispute is predominantly reviewed through the substantive law angle, while the organisational - formal side is discussed up to a degree necessary for the subject treated. After elaborating essential elements of the notion of labour dispute, theoretical, legislative and judicial distinctions of the labour disputes are treated, including the relevant criteria for such distinctions. Most conspicuous is the division of labour disputes into individual and collective ones, the relevant criterion being the parties and the subject of dispute. Some authors consider that the most general division is the one which reduces labour disputes to legal and interest ones (economic disputes, those on regulation, and the disputes of power). However, although accepting such distinctions, the author emphasizes that they are more characteristic for collective labour disputes. There also exists a distinction unit pointing at the nature and specificity of labour disputes as being decisive in influencing the jurisdiction of agencies and the procedure for settling these disputes.

*Kew words: Labour relationship. - Parties to the dispute. - Conflicting interests. - Labour dispute.*

*Borivoje Šunderić,*

*Professeur adjoint à la Faculté de droit de Belgrade*

## SUR LE DIFFEREND DU TRAVAIL

### *Résumé*

Le différend du travail est caractéristique pour les rapports de travail. Il intervient entre les parties dans le rapport du travail a propos de la violation des droits (des obligations) découlant du droit du travail, c'est - à - dire des intérêts fondés directement sur le droit. C'est



à cet institut du droit du travail que l'auteur examine le différend du travail avant tout du point de vue matériel et juridique, alors qu'il se penche sur l'aspect d'organisation et formel dans la mesure où cela a été nécessaire. Outre l'élaboration des éléments essentiels du concept du différend du travail, l'auteur cite les divisions des différends du travail connues dans la théorie, dans la législation et dans la pratique des tribunaux et les critères sur lesquels elles se basent. Il ne fait pas de doute que dans la théorie, dans la législation et dans la pratique, c'est la division des différends du travail en différends individuels et différends collectifs qui est la plus présente. Ce sont les parties en litige et l'objet du différend qui sont les critères de cette division. Certains auteurs considèrent que la division la plus générale des différends du travail est celle qui divise ces différends en différends juridiques et différends d'intérêts (les différends économiques, les différends sur le règlement, les différends de force). Cependant, l'auteur accepte cette division, tout en soulignant qu'elle est caractéristique plutôt par les différends du travail collectif. L'auteur termine son article par un chapitre dans lequel il démontre comment la nature et la spécificité des différends du travail influent sur la compétence des organes et sur la procédure du règlement des différends du travail.

Mots clés: *Rapport du travail. - Parties en litige. - Intérêts contradictoires. - Différend du travail.*