

УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

**Однос права запослених у комуналним
предузећима по колективним уговорима и
Закону о раду**
(мастер рад)

Ментор:
Проф. др Горан Обрадовић

Студент:
Јована Живић
бр.индекса: м023/14-О

Ниш, 2016. година

I Увод.....	1
II Појам колективних уговора.....	2
1. Историјско-правна анализа колективног преговарања.....	2
2. Упоредно-правна анализа колективног преговарања.....	3
III Правна природа колективног уговора о раду.....	4
1. Уговорне теорије.....	5
2. Статусне теорије.....	7
3. Мешовите теорије.....	8
IV Однос колективних уговора о раду према Закону о раду и међусобни однос различитих врста колективних уговора.....	8
1. Однос закона, општег акта и уговора о раду.....	11
2. Забрана утврђивања мањих права у посебним и гранским уговорима о раду у односу на Закон о раду.....	11
3. Утврђивање већих права и повољнијих услова рада.....	11
4. Утврђивање права која нису утврђена Законом.....	12
V Предмет и садржина колективног преговарања.....	12
1. Облигациони део колективног уговора о раду.....	13
2. Нормативни део колективног уговора о раду.....	14
VI Врсте колективних уговора о раду.....	15
1. Национални (међугрански) или општи колективни уговор.....	15
2. Посебан (грански, секторски, индустријски) колективни уговор.....	16
3. Колективни уговор о раду код послодавца.....	17
VII Паралела у правној регулативи у области права колективног преговарања.....	17
1. Однос Закона о раду и Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш (Сл.гл. РС 66/2014).....	17
2. Однос Закона о раду и Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије (Сл.гл. РС 27/2015).....	26
3. Међусобни однос Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије (Сл.гл. РС	

27/2015) и Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш (Сл.гл. РС 66/2014).....	30
4. Регулисање материје Колективним уговором код послодавца Јавног комуналног предузећа за водовод и канализацију „Наиссус“ Ниш.....	33
VIII Доношење Правилника о раду у случају када није могуће постићи договор око потписивања Колективног уговора.....	33
IX Европско колективно преговарање.....	35
1. Природа и правно дејство Европског колективног уговора о раду.....	36
2. Право на колективно преговарање.....	37
3. Европски компанијски колективни уговор о раду.....	38
4. Европски грански колективни уговор о раду.....	38
5. Европски међугрански колективни уговор о раду.....	39
X Колективни радни спорови произашли из колективних уговора у комуналним предузећима.....	40
1. Мирно решавање спорова поводом закључења, измена и допуна колективних уговора о раду.....	40
XI Закључна разматрања.....	44
XII Попис коришћене литературе.....	45
XIII Попис остале истраживачке грађе.....	47
XIV Сажетак и кључне речи.....	48
XV Abstract and key words.....	50
XVI Биографија.....	52

I УВОД

Заштита и гарантовање права на колективно преговарање и рад синдиката представља основу за квалитетно и што мање конфликтно уређивање права како запослених, тако и послодаваца, која чине део свакодневног радног дана и радног века запослених. Овој материји посвећена су многа разматрања како у нашој држави, тако и у целом свету кроз векове. Само питање признавања права, природе колективног преговарања, основа за стицање права или ставарање обавеза за радника, запосленог, пролазило је кроз фазе свакојаких анализа и дубокосежних разматрања.

Претежни део мастер рада биће усмерен на анализу законске регулативе и регулативе подзаконским актима у области колективног преговарања запослених у јавним предузећима у комуналној делатности на територији Републике Србије. Рад свакако садржи и дефинисање основних појмова и теорије о колективном преговарању, као део који уводи у саму тему.

Циљ самог истраживања представља разматрање структуре колективног преговарања, развоја кроз време, евентуалне разлике у односу на саме почетке и корене до данас, али сама срж рада јесте разматрање питања односа запослених у јавном сектору, конкретно комуналним предузећима, односно питања односа права запослених и обавеза које су условно повезане са самим правима применом важећег Закона о раду и гранског и територијалног уговора, односно Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС“ број 27/2015) и Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач град Ниш („Службени гласник РС“ број 66/2014).

Хијерархијски однос који влада у области радног права нужно је регулисати уређивањем материје колективног преговарања. Тиме долази до заштите запослених од самовоље послодавца, али и до спречавања злоупотребе положаја радника који обавља рад и утиче на само пословање и опстанак послодавца на тржишту.

Део који је неизбежно било анализирати јесте европско колективно преговарање, ради анализе темеља и полазних основа за утврђивање појединих права у напред наведеним актима, која представљају основ за подизање заштите радника, односно запослених на доста виши ниво испод кога се не сме ићи.

II ПОЈАМ КОЛЕКТИВНИХ УГОВОРА

Колективним уговором, у складу са законом и другим прописима уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измена и допуна колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.¹

У развијеном свету, колективни уговори су давно постали незаменљив реkvизит социјалног дијалога, којим се обезбеђују равнотежа различитих интереса у процесу рада.²

1. Историјско-правна анализа колективног преговарања

Колективни уговори појавили су се крајем 19. века. У Србији, до појаве првих облика колективних уговора дошло је у првој половини 20. века, а први пут помињу се у Закону о заштити радника који је донет 1922. године. Период након ратова је период када се материја регулише кроз друге акте, обзиром на то да су права радника и њихово регулисање потпуно маргинализовани. Они су производ тржишне привреде и развијене економије. Колективно преговарање прошло је кроз неколико фаза, и то: фазу репресије, фазу толеранције, фазу почетног признавања, фазу интеграције и фазу одржавања.

Свакако да би дошло до квалитетног социјалног дијалога потребно је да у једној држави влада политичка демократија, постоји правна држава и независно судство, поштовање грађанских, личних и политичких права и наравно синдикалних права који директно условљавају социјални дијалог, синдикална права и слободе и самим тим и суштину колективног преговарања подижу на један виши и реалан ниво у свакодневној радној атмосфери. Слободан и независан синдикат представља полазну тачку за квалитетно уговарање права запослених, а самим тим и олакшан, колико је то могуће, радни дан и радни век. Право на штрајк загарантовано као право запослених додатно даје на важности целој овој тези квалитетног преговарања, обзиром да уколико дође до

¹ Чл. 240 ст. 1 Закона о раду, "Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14

² Зоран М. Ивошевић, Коментар закона о раду – друго издање, Београд, 2015, стр. 519

озбиљног кршења права радника од стране послодавца, загарантовано им је право да на најотворенији начин искажу своје незадовољство и боре се за повољнији положај.

Колективни уговори регулисани су детаљно и у међународним оквирима и предмет су пажње Међународне организације рада, која је усвојила три важна документа којима регулише материју:

- Конвенцију број 87 - којом су регулисана питања синдикалних слобода и заштите синдикалних права;
- Конвенцију број 98 - којом су регулисана права радника на организовање и колективне уговоре;
- Препоруку број 91 - којом је регулисана материја колективног уговара у најширем смислу.

Данас, ова материја детаљно је регулисана законским прописима у свим државама и посебним колективним уговорима, како код послодавца, за грану, групу, подгрупу или чак и посебну делатност. Ови прописи до танчина разрађују сва права и обавезе радника и послодаваца и утврђују све евентуалне ситуације везане за однос запослених и послодавца, те нема недоречености приликом примене у реалним, свакодневним условима поводом рада.

2. Упоредно-правна анализа колективног преговарања

Улога синдиката у процесу колективног преговарања је кључна. Сама институција синдиката прошла је од настанка и развоја, до данас кроз много фаза. У Енглеској долази до првобитног развоја синдикалних организација због веома ранијег индустријског развитка у односу на остале земље, формирања радничке класе, па самим тим и првим покретима који су се борили за права запослених. Прве трајније организације формиране су крајем 18. века од стране запослених у рудницима и текстилној индустрији. Временом формирају се на гранском принципу и боре се за непосредно остваривање примарно материјалних захтева, обзиром на тада владајуће велике класне разлике. Државни интервенционизам није заобишао ни сферу колективног преговарања, те долази до периода затишја у борби за колективна права, обзиром да је држава, бранећи се од свакојаким захтева разлика узела ствар у своје руке и законима постепено уређивала једну по једну област радног живота. У САД већ је у 18. и 19. веку било струковних уружења, али законска регулатива синдикалног организовања изостала је све до 30-их година 20. века у периоду деполитизације.

Првенствено, формирање синдикалних организација одвијало се у условима одсуства законске интервенције државе, а потом држава постепено синдикатима признаје аутономију, да би до законског признавања дошло након завршетка Велике светске економске кризе. Синдикати су потом, преко колективног преговарања успели да побољшају материјалне и друге услове рада, чиме је дошло да учвршћивања економског и индустријског мира које је било погодно за саму државу у развоју. У Француској, убрзо након избијања француске буржоаске револуције долази до забране привременог и трајног удруживања радника и послодаваца Законом из 1791. године. Све до средине 19. века формирају се тајна удружења за узајамну помоћ и акцију, до доношења Закона из 1884. године који синдикатима признаје статус правног удружења које врши своју функцију професионалног удруживања. Након периода ратова и репресије, надаље функција синдиката била је некада мање, некада више изражена, али не и довођена у питање. У социјалистичким државама, сам настанак социјализма не подудара се временски за све државе тог типа. Основно обележје, по коме се државе могу сврстати најшире у ову групу јесте потискивање тржишне економије и спровођење планске. Синдикат као организација пролазио је кроз највеће потискивање и непризнавање управо у овим државама. Успони и падови аутономије синдиката су успони и падови колективних уговора о раду.³

Данас, синдикално организовање основни је и нужни део процеса колективног преговарања, право на синдикално организовање признато је свим врстама колективних уговора и детаљно утемељено у свим важећим законодавствима.

III ПРАВНА ПРИРОДА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА О РАДУ

Уколико би се колективни уговор посматрао само као општи акт и општи и посебни колективни уговори могли би се сврстати у екстрне опште акте, а колективни уговор који се закључује код послодавца у том случају могао би се посматрати и сврстати у интерне опште акте. Поступак у коме се закључује је поступак преговарања, што је специфично, обзиром да се општи акти стварају у поступку изгласавања. Такође,

³ Др Бранко А. Лубарда, Колективни уговори о раду – упоредно право, теорија, пракса, Београд, 1990, стр. 72

следећа специфичност овог акта јесте у томе што обавезује и оне који нису учествовали у поступку преговарања и закључивања, те делује *erga omnes*. Уколико би се колективни уговор посматрао само као уговор, у њему би се могли уочити елементи: уговора о пуномоћју (у којем учесници имају положај пуномоћника а дестинатари положај валстодавца); уговора о деловодству без налога (у којем дестинатари ратификују колективни уговор који су учесници већ закључили); уговора у корист трећих лица (у којем учесници закључују колективни уговор у корист дестинатара) и уговора по приступу (којем приступају сви радници и послодавци који су то својство стекли после закључења колективног уговора).⁴

1. Уговорне теорије

За разлику од уговора, у смислу грађанског права, колективни уговори о раду првобитно нису ни били правно регулисани, самим тим ни заштићени санкцијом за непоштовање. У грађанском праву, уговор представља један од најважнијих основа за настанак облигације, те је као закон за странке које су се споразумеле о његовом закључењу и правно санкционисан. Јер представља релевантни грађанскоправни однос. Колективни уговори на самом почетку развоја ове материје одређивали су минималне услове, односно правила по којима, односно мимо којих се не смеју закључивати индивидуални уговори о раду. Обзиром да важи правило да уговор обавезује само стране које су га закључиле међусобним споразумом, поставља се питање важења колективног уговора о раду на стране које нису учествовале у његовом потписивању. За трећа лица воља уговорних страна остаје без правног дејства, те сама природа колективног уговора је веома специфична и заслужује посматрање из доста различитих углова. Колективни уговор, у складу са напред изнетим не би требало да производи правно дејство ка радницима који нису чланови синдиката који су учествовали у његовом закључењу, већ су они само радници из реда синдикално неопредељених запослених. Самим тим, колективни уговор нема нормативно дејство у правном карактеру уговора. Уговорним теоријама се кроз три различите концепције – концепцију заступања, концепцију уговора у корист трећих лица и концепцију

⁴ Зоран М. Ивошевић, Коментар закона о раду – друго издање, Београд, 2015, стр. 521

безимених уговора, тежило налажењу правне природе обавезности ка свим запосленима код послодавца.

Концепција заступања има више варијанти: органску концепцију, концепцију заступања у ужем смислу, концепцију кумулације и сконцепцију синдиката као професионалног заступника струке. Органском концепцијом полази се од тезе да колективни уговор о раду има правно дејство само према синдикалној организацији која је закључила колективни уговор и која своју вољу изражава преко својих органа. Тиме, колективни уговор производи нормативно дејство само према члановима синдиката синдикалне организације која је закључила колективни уговор. Тиме она не одговара на питање основа нормативног дејства колективног уговора о раду на раднике који нису чланови поменутог синдиката, чиме за ове раднике закључени Уговор остаје *res inter alios acta*. Концепција заступања у ужем смислу полази од релације заступаних и заступника. Заступник је синдикат, док су заступани радници. Колективни уговор закључује се и обавезује заступане. Самим тим, само заступани, односно чланови синдиката, обавезани су нормативним делом и последицама које производе одредбе колективног уговора. Радници који нису чланови синдиката, као и они који су престали да буду чланови синдиката који је са послодавцем закључио колективни уговор имају право да самостално уговарају у појединачном уговору о раду одредбе уговора, при чему их колективни уговор ни у једној ставци не би обавезивао. Концепција кумулације полази од комбинације налога и уговора у корист трећих лица, чиме су павно обавезани и синдикална организација и чланови синдикалне организације. Концепција синдиката као професионалног заступника струке настоји да нађе основ нормативног дејства колективног уговора о раду и према радницима који нису чланови синдиката. Полазећи од тога да је синдикат професионални заступник струке сматра се да затупа интересе свих који припадају одређеној струци, без обзира да ли су синдикално организовани или не, чиме се врши повезивање радника на професионалној основи, чиме се више одређује морално-професионална основа, а далеко мање правна – нормативна.

Концепција уговора у корист трећих лица тежи налажењу правног основа обавезивања на поштовање одредби закљученог колективног уговора од стране радника који нису синдикално организовани, те самим тим нису дали сагласност ни на један начин за закључење Уговора. Међутим, колективни уговор о раду не може бити

схавћен као уговор у корист трећих, јер би трећи били они који у закључивању колективног уговора нису ни учествовали, нити су били заступани *stricto sensu*.⁵

Концепција безименог уговора објашњава обавезност колективног уговора правећи паралелу са уговором по приступу. Као својеврстан уговор, колективни уговор о раду има више разлика у односу на овај уговор. Најзначајнија од њих јесте да послодавац нема обавезу да омогући запосленом да приступи колективном уговору како би прихватио одредбе које он садржи, већ је самим радом код послодавца код кога је на снази у датом тренутку одређени колективни уговор, он обавезан његовим нормама.

2. Статусне теорије

У оквиру разматрања вођених статусним теоријама постоји више варијанти: концепција уније, концепција јавноправног уговора и концепција закона у материјалном смислу и све оне полазе од тражења правног основа дејства колективног уговора у институцијама јавног права. Концепција уније налази правни основ колективног уговора о раду у уједињењу путем споразума како би се превазишле разлике између радника и послодавца, првенствено класне и остварили заједнички циљеви и интереси ове две стране. Концепција јавноправног уговора правну природу колективног уговора о раду налази правећи аналогију са јавноправним уговором. Ипак, између ових уговора постоји већи број разлика, а неке од њих су да је колективни уговор о раду билателарни уговор, док је јавноправни уговор увек мултилатерални; непотпуна равноправност страна које учествују у закључивању ове две врсте уговора, односно увек слабија страна приликом закључивања колективних уговора о раду у неку руку јесте синдикална организација. Концепција закона у материјалном смислу колективни уговор о раду одређује као закон у материјалном смислу, односно као закон професије. Ипак, не би се могло рећи, обзиром да синдикат нема ни територијалну ни персоналну сувереност, да је колективни уговор објективно закон професије, нити закон у материјалном смислу.

⁵ Др Бранко А Лубарда, Колективни уговори о раду, Београд, 1990, стр 140

3. Мешовите теорије

Обзиром на елементе колективног уговора о раду – уговорног и нормативног дела дошло се до стварања мешовите теорије која обједињавајући ставове обеју концепција, можда најпотпуније налази равнотежу између свих полазних тачака разматрања.

Пошто су услови рада били за запослене много важнији од самог законског уређивања (радних односа), запослени су прихватили колективно преговарање синдиката и послодавца као израз социјалног дијалога – колективног *laisser faire*, што је одговарало духу либералне државе с краја 19. Века, а што није у супротности са духом друштва (државе) благостања после Другог светског рата.⁶ Приликом сачињавања колективних уговора о раду, поред јавноправних елемената, прожети су и елементи који су карактеристични за приватноправне односе, али ни један од елемената не може се одредити као доминантнији над другим како би се овакав Уговор сврстао без дилеме у једну од група правног система.

Колективни уговор о раду је по својој правној природи институт *sui generis*, правна легура сачињена од од приватноправног и јавноправног елемента. Приватноправни елемент се испољава у погледу настанка колективног уговора и у погледу дејства између уговорних страна (облигациони део), а јавноправни елемент се изражава у погледу нормативног дела колективног уговора о раду који уређује услове рада чије нормативно дејство проистиче из „воље правног поретка“ (законског, судског, арбитражног /Аустралија, Нови Зеланд/, обичајног порекла), који признаје дејство правног правила (опште норме) – извора права одредбама (нормативног дела) колективног уговора о раду.⁷

IV ОДНОС КОЛЕКТИВНИХ УГОВОРА О РАДУ ПРЕМА ЗАКОНУ О РАДУ И МЕЋУСОБНИ ОДНОС РАЗЛИЧИТИХ ВРСТА КОЛЕКТИВНИХ УГОВОРА

Чланом 8. Закона о раду одређује се да „Колективни уговор и правилник о раду (у даљем тексту: општи акт) и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова

⁶ Б.А. Лубарада, Увод у радно право, Београд, 2015, стр. 383

⁷ Б.А. Лубарада, Увод у радно право, Београд, 2015, стр. 383

који су утврђени законом. Општим актом и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није другачије одређено“. Одредбе овог члана дефинишу позитивно и негативно правило за однос између закона и норми – аутономних норми осталих колективних уговора. Такође, одредбама овог члана дефинисан је однос међу аутономним нормама.

Одредбама овог члана одређено је да се општим актом и уговором о раду могу утврдити већа права и повољнији услови рада од оних утврђених Законом, такође, и друга права која уопште нису утврђена Законом, осим ако њиме није другачије одређено. У смислу општег акта подразумева се колективни уговор, свеједно да ли се ради о општем, посебном, колективно уговору код послодавца, као и правилник о раду. По појединачним актом, када се говори о материји регулисања права радника, обавеза и одговорности мисли се на уговор о раду код послодавца. Општи акт – колективни уговор и правилник о раду, и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосенима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова утврђених Законом. Свеукупно, уколико Законом није другачије одређено, аутономни акт је усклађен са Законом. Ако је конкретна ситуација таква да је за запосленог аутономни акт једнако повољан или повољнији од Закона, примењују се одредбе позивајући се на аутономни акт. Оваква ситуација у пракси се спроводи и када аутономни акт садржи права која нису предвиђена Законом, при том водећи рачуна да ни једном његовом одредбом нису ни збрањена.

Правило које је напред наведено важи и за однос између самих аутономних аката. Применом одредаба аутономних аката мора се водити рачуна о поштовању хијерархије, односно, аутономни акт на нижем хијерархијском нивоу усклађен је са аутономним актом на вишем хијерархијском нивоу, ако је једнако повољан или повољнији од њега. Оваква ситуација дешава се и у случају и када су нижим хијерархијским актом утврђена права која вишим хијерархијским актом нису утврђена.

Чланом 9. Закона о раду дефинисано је да „Ако општи акт и поједине његове одредбе утврђују неповољније услове рада од услова утврђених законом, примењују се одредбе закона. Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом, односно, која се заснивају на

нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог – ништаве су.“

Нетачно обавештавање од послодавца тиче се појединих права, обавеза и одговорности запосленог. Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама на раду, као и безбедности и заштите здравља на раду. Уколико се евентуално дошло у ситуацију да је обавештавање од стране послодавца било нетачно, може се сматрати да је оно изазвало и ману воље при уговарању услова рада – неких од права, обавеза или одговорности из радног односа. Свакако обзиром на ману воље последица је ништавост конкретне одредбе уговора о раду. Ништавост уговорне одредбе значи да она не производи правна дејства од самог настанка и на ништавост се пази по службеној дужности, а на њу се може позвати и свако заинтересовано лице или јавни тужилац који има право да захтева евентуално њено утврђивање. Последица ништавости јесте анулирање уговорне одредбе од њеног настанка, односно њено ретроактивно дејство. У овој ситуацији уместо одредбе која је ништава треба применити одговарајућу одредбу Закона.

Првим ставом овог члана одређује се ситуација када се општим актом – колективним уговором код послодавца или правилником о раду утврђују неповољнији услови рада од оних утврђених Законом. Уколико дође до овакве ситуације запосленом остаје на располагању могућност иницијативе за оцену законитости општег акта пред Уставним судом. Ставом 2 одрђује се ситуација у којој су ништаве поједине одредбе уговора о раду.

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.⁸ Уговор о раду је индивидуални уговор којим се заснива радни однос и утврђују се права, обавезе и одговорности из радног односа на основном нивоу. Надлежни суд у овом случају у првом степену је основни суд, обзиром да се пред њим решавају спорови о индивидуалним правима, обавезама и одговорностима из радног односа. Право за утврђивање ништавости не застарева, а утврђује се тужбом коју могу поднети обе уговорне стране – и запослени и послодавац. Тужбу може поднети и друго заинтересовано лице, примера ради – синдикат. Ништавост одредаба уговора о раду суд може констатовати по општим правилима и без захтева, обзиром да на ово питање пази и по службеној дужности.

⁸ Чл. 11 ст. 1 Закона о раду, "Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14

1. Однос закона, општег акта и уговора о раду

Узимајући у обзир предходно наведене чланове закона о раду долази се до става да општи акт не може да садржи одредбе којима се запосленима дају мања права од оних која су утврђена Законом. Такође, општим актом не могу се утврдити ни неповољнији услови рада од права и услова утврђених Законом. С друге стране, општим актом и уговором о раду који запослени закључује са послодавцем могу се утврдити повољнији услови рада и већа права од услова и права утврђених Законом. Овим актима могу се утврдити и права која нису утврђена Законом. Уколико се појединим одредбама уговора о раду утврђују неповољнији услови рада од услова утврђених општим актом и Законом или се ове одредбе заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, одговорностима и обавезама запосленог оне се сматрају ништавим. Ово је ситуација у којој се у пракси враћа на примену Закона и општег акта. Питање које се поставља односи се на усклађеност општег акта са Законом. Анализирајући овај одељак Закона о раду закључују се да је општи акт усклађен са Законом ако не утврђује мања права и неповољније услове рада од оних утврђених Законом.

2. Забрана утврђивања мањих права у посебним и гранским уговорима о раду у односу на Закон о раду

Као што је напред поменуто, чланом 9. Закона о раду, одређена је ситуација уколико се општим актом утврђују мања права и неповољнији услови рада од права и услова утврђених Законом. Овакве ситуације понекад остављају широку слободу тумачења шта представља повољнију ситуацију. Једноставна ситуација у смислу наведене евентуалне дилеме јесте када Закон утврђује неко право у квантитативном смислу. Примера ради, два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви, како је наведено у члану 77 став 3 тачка 2 важећег закона о раду.

3. Утврђивање већих права и повољнијих услова рада

У случају утврђивања већих права и повољнијих услова рада од оних одређених Законом, законодавац је предвидео могућност примене одредби прописаних општим актом.

Са гледишта утврђивања већих права и повољнијих услова рада могуће су три ситуације:

- да се већа права и повољнији услови рада не могу утврдити јер за то не постоји законски основ;
- да се већа права и услови рада могу утврдити јер је то изричито допуштено законом;
- да се та права и услови рада могу утврдити јер то закон не забрањује.⁹

4. Утврђивање права која нису утврђена Законом

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена Законом, осим ако законом није другачије одређено.¹⁰ Обзиром на то да Законом није одређена дефиниција других права, може се поставити питање шта чини скуп других права у смислу законске дефиниције одређена. Ситуацију отежава и чињеница да законодавац не прописује ни оквир за њихово уређивање. На основу ове одредбе може се закључити да су послодавац и синдикати приликом закључивања колективног уговора у потпуности слободни код дефинисања права, обзиром да Законом појам других права није одређен. Најважније јесте не ићи у одређивању других права против законских одредби, нити интенције законодавца у смислу злоупотреба и заобилажења примарног прописаног. Оваква права у пракси могу бити накнада за одвојен живот, јубиларна награда – при том узимајући године непрекидног рада код послодавца које се у вишим актима од колективног уговора не помињу итд.

V ПРЕДМЕТ И САДРЖИНА КОЛЕКТИВНОГ ПРЕГОВАРАЊА

Постоје два пола регулисања – са једне стране нормативни део који регулише права, обавезе и одговорности из радног односа и , и са друге стране облигациони део који регулише међусобне односе учесника колективног уговора. Колективним уговором се уређује и поступак закључивања, па и друга значајна питања за послодавца и запосленог и то је предмет колективног уговора.¹¹

⁹ М. Бошкан, Радно и социјално право – Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, број 1-6/2004, Београд, 2004. година, 536 страна

¹⁰ Чл. 8 ст. 2 Закона о раду, "Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14

¹¹ С. Бејатовић, В. Вучковић, И. Китаровић, Љ. Лазаревић, Ј. Митровић, Приручник за полагање правосудног испита – допуна другом измењеном и допуњеном издању, Београд, 2002, стр. 244

1. Облигациони део колективног уговора о раду

Облигационим делом, тј. елементима колективног уговора о раду дефинисан је начин регулисања међусобних односа учесника колективног уговора, укључује одређене клаузуле, и то:

- клаузуле синдикалне сигурности,
- клаузулу радно-социјалног мира,
- клаузулу утицаја на чланство,
- клаузулу о учешћу преставника запослених у информисању, консултовању и саодлучивању,
- клаузулу продужења важења колективног уговора...

Клаузула синдикалне сигурности, првенствено је одређена у корист синдиката, односно чланова синдиката који је учествовао у закључивању колективног уговора о раду. Њима се послодавац обавезује да пружи овим лицима одређене погодности, а имају више појавних облика, и то: клаузула затворене радње, клаузула обавезног синдикализма, клаузула аутоматске уплате чланарине синдикату, клаузула заступања... Клаузулом аутоматске уплате чланарине синдикат који је са једне стране потписао колективни уговор обавезује послодавца, као другу страну потписницу, да приликом исплате зараде запосленом на име чланарине одмах обустави договорени проценат зараде и да та средства уплати синдикату. Овим се поступак прикупљања чланарине за синдикат знатно поједностављује и самим тим себи је приликом сваког примања зараде себи обезбедио сигуран прилив новца за несметано функционисање. Клаузулом затворене радње (*closed shop*) послодавац је обавезан на запошљавање само чланова синдиката с којим је закључио колективни уговор о раду. Самим тим, у обавези је и да отпусти све оне запослене који нису чланови поменутог синдиката, не учлане се или који су у међувремену то престали да буду. Ова клаузула представља негативну страну слободе удруживања и уек представља предмет дискусија по питању легитимности. Клаузула обавезног синдикализма (*union shop*) разликује се од клаузуле затворене радње по томе што се послодавцу даје слобода да врши запошљавање лица са тржишта рада слободно, али ипак је оптерећен обавезом да откаже уговор о раду запосленима

који се у одређеном року од дана ступања на снагу колективног уговора нису учланили у синдикат са којим је извршено потписивање Уговора.

Клаузула радно-социјалног мира произлази из обавезе очувања и поштовања радног мира и ако није изричито наведена у колективном уговору о раду. Ова клаузула има своју позитивну и негативну обавезу. Позитивна обавеза произлази из обавезе поштовања уговора, док негативна обавеза очувања мира обавезује синдикат да не организује штрајк нити предузима било какве друге активности усмерене на започињање штрајка, док се са друге стране послодавац обавезује да неће организовати локаут. Као позитивна страна ове клаузуле сматра се и обавеза страна потписница колективног уговора да активно делују на чланство и предузму апсолутно све активности да до штрајка, односно локаута не дође.

Клаузула утицаја на чланство односи се на коришћење статутарних средстава како би био поштован закључени колективни уговор од обеју страна учесница у њему.

2. Нормативни део колективног уговора о раду

Нормативни део колективних уговора о раду има функцију стандардизације услова рада и својеврсну заштитну функцију, која се огледа у заштити појединачног запосленог од настојања послодавца који је економски јача страна у овом односу да наметне услове рада који би ишли више њему на руку приликом закључивања уговора о раду. Правно се примењује на запослене чланове синдиката који су учествовали у закључивању колективног уговора о раду, а клаузуле индивидуалног уговора о раду које закључује сваки запослени са послодавцем аутоматски се мењају променом одређених клаузула колективног уговора о раду – уколико су повољније по запослене.

Посебна врста колективних уговора о раду – грански колективни уговори о раду пружају могућност проширења дејства и на послодавце који нису закључили грански колективни уговор, како би свеобухватније регулисали радно-правну материју у својим предузећима.

VI ВРСТЕ КОЛЕКТИВНИХ УГОВОРА О РАДУ

Одређујући врсте колективних уговора, важећим Законом о раду РС у члану 241. Одређено је да колективни уговор може да се закључи као општи, посебан и код послодавца. Чланови 242 и 243 одређују да се општи колективни уговор и посебан колективни уговор за одређену грану, групу, подгрупу или делатност закључују за територију Републике Србије, а да се посебан колективни уговор закључује за територију јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе. Једина, не толико велика, већ само термилошка разлика одређења врста колективних уговора у важећем законодавству РС у односу на Закон о раду из 2001. године („Службени гласник РС“ бр. 70 од 13.12.2001. и бр. 73 од 24.12.2001. године) јесте да важећи Закон уместо термина који користи Закон из 2001. године „појединачни“, користи термин „код послодавца“. Посебан колективни уговор за јавна предузећа и јавне службе закључују оснивач, односно орган који он овласти и репрезентативни синдикат. Посебан колективни уговор за територију Републике за јавна предузећа и јавне службе чији је оснивач аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе може да закључи Влада и репрезентативни синдикат, ако постоји оправдани интерес и у циљу обезбеђивања једнаких услова рада.¹²

1. Национални (међугрански) или општи колективни уговор

Овим уговорима уређују се питања од општег значаја за положај запослених, односно најважнија питања за њих: питање зарада и доходака, услова рада стабилност запослења. Такође, њима се у великој мери утиче на подстицање мирних метода решавања колективних радних спорова и самим тим избегавање нежељене појаве која доводи до непотребног застоја у систему – штрајка. Национални међугрански или другачије речено општи колективни уговор закључују репрезентативне националне конфедерације синдиката и међугранска удружења послодаваца. Општи колективни уговор је национални и генерални колективни уговор. Назива се национални јер се закључује за територију читаве Републике, а генерални јер важи за све запослене и све послодавце у Републици и то без обзира на прописе под којима је радни однос успостављен. Овај уговор закључује се од стране синдиката и репрезентативног

¹² Чл. 246 ст. 2 Закона о раду, "Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14

удружења послодаваца у Републици. Овај уговор има најјачу правну снагу и сви остали закључени колективни уговори морају бити у складу са њим. Када се каже да треба да буду усклађени мисли се да не могу одређивати неповољније услове за запослене, односно да морају бити у том смислу једнако повони или повољнији.

2. Посебан колективни уговор

Посебан колективни уговор назива се још и грански, секторски или индустријски колективни уговор. У јавном сектору, самим тим и у области комуналних делатности колективни уговор за јавна предузећа и јавне службе закључују оснивач и репрезентативни синдикати. Тренутно важећи овакав колективни уговор је Посебан колективни уговор за јавна и јавна комунална предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС“ бр. 27/2015). Закључивањем ове врсте колективног уговора уноси се елемент специфичности области коју регулишу, односно даје се на важности специфичностима различитих индустријских грана, али и различитостима обзиром на географске области. Тако, може доћи и до доношења регионалних гранских колективних уговора о раду. Пример оваквог уговора је Посебан колективни уговор за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш („Службени гласник РС“ 66/2014). У јавном сектору, на територији Републике Србије неки од закључених гранских уговора су: Посебан колективни уговор за запослене у установама културе чији је оснивач РС; Посебан колективни уговор за социјалну заштиту; Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика. Посебан колективни уговор закључује се за: одређену област рада у Републици (грана, група, подгрупа, делатност); за одређено подручје (територијална аутономија, локална самоуправа); за посебну категорију послодаваца (јавна предузећа, друштва капитала основана од јавних предузећа и јавне службе) и за посебну категорију радника (нпр. самостални радници у области културе). Посебан колективни уговор закључује се за територију јединице аутономије или локалне самоуправе.¹³ Територијална аутономија представља аутономну покрајину, а локална управа је општина или град. Посебан колективни уговор за територијалну аутономију важи за све запослене и све послодавце у покрајини без обзира на област рада, а посебан

¹³ Чл. 243 Закона о раду, "Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14

колективни уговор за локалну самоуправу важи за све запослене и све послодавце у општини, односно у граду, без обзира на област рада. Обзиром на овакав степен општости, може се рећи да су ово општи колективни уговори за територијалну аутономију, општину, односно град.

3. Колективни уговор о раду код послодавца

Колективни уговор о раду код послодавца закључује се између послодавца и репрезентативног синдиката. Важећим законодавством РС прописано је да колективни уговор код послодавца за јавна предузећа, друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће и јавне службе закључује оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац. У име послодавца колективни уговор потписује лице овлашћено за заступање код послодавца.¹⁴

VII ПАРАЛЕЛА У ПРАВНОЈ РЕГУЛАТИВИ У ОБЛАСТИ ПРАВА КОЛЕКТИВНОГ ПРЕГОВАРАЊА

Чланом 245. Закона о раду прописано је да „Посебан колективни уговор за грану, групу, подгрупу или делатност закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за грану, групу, подгрупу или делатност. Посебан колективни уговор за територију јединице територијалне аутономије и локалне самоуправе закључују репрезентативно удружење послодаваца и репрезентативни синдикат основани за територијалну јединицу за коју се закључује колективни уговор.“

1. Однос Закона о раду и Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш (Сл.гл. РС 66/2014)

На основу члана 246. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05 и 32/13) Градоначелник Града Ниша и репрезентативни синдикат Грански синдикат јавних саобраћајних и комуналних делатности „Независност“, Регионално повереништво Ниш, 17. јуна закључили су Посебан колективни уговор за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш. Овим колективним уговором уређена су права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у јавним комуналним

¹⁴ Чл. 247 Закона о раду, "Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14

предузећима и другим предузећима чији је оснивач Град Ниш. Такође, одредбама Уговора регулисан је и међусобни однос учесника колективног уговора. Уговор је закључен између оснивача и репрезентативног синдиката, као што је напред наведено, а у име свих запослених у јавним комуналним и другим предузећима чији је оснивач Град Ниш. Послодавцем се у смислу Уговора сматра јавно или јавно комунално предузеће чији је оснивач Град Ниш, а које обавља комуналне или друге делатности од општег интереса за Град Ниш. Законом о комуналним делатностима („Службени гласник РС“ бр. 88/2011) у члану 2. став 2 одређује које се делатности сматрају комуналним делатностима од општег интереса, а оне су:

- 1) снабдевање водом за пиће;
- 2) пречишћавање и одвођење атмосферских и отпадних вода;
- 3) производња и дистрибуција топлотне енергије;
- 4) управљање комуналним отпадом;
- 5) градски и приградски превоз путника;
- 6) управљање гробљима и погребне услуге;
- 7) управљање јавним паркиралиштима;
- 8) обезбеђивање јавног осветљења;
- 9) управљање пијацама;
- 10) одржавање улица и путева;
- 11) одржавање чистоће на површинама јавне намене;
- 12) одржавање јавних и зелених површина;
- 13) димничарске услуге;
- 14) делатност зоохигијене.

Скупштина јединице локалне самоуправе може као комуналне одредити и друге делатности од локалног интереса и прописати услове њиховог обављања.¹⁵ Тиме је остављена могућност проширења примене овог колективног уговора.

¹⁵ Чл. 2 став 4 Закона о комуналним делатностима, „Службени гласник РС“ бр. 88/2011

Одредбама овог Уговора ствара се основ за закључивање колективних уговора код послодаваца који се баве претходно наведеним делатностима. Све специфичности које носи врста комуналне делатности код послодавца, остављене су на детаљно регулисање у оквиру рада самог послодавца, а које се морају регулисати тако да не садрже мања права или неповољније услове рада од оних који су садржани у Закону, нити излазити из оквира овог Уговора. Дакле, колективним уговором код послодавца могу се утврдити само већа права и повољнији услови рада, као и она права која ни Закон, нити овај Уговор нису предвидели.

Структура Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш („Службени гласник РС“ 66/2014) је таква да се он састоји од 13 (тринаест) глава, и то:

I Основне одредбе

II Зарада, накнаде и друга примања (у оквиру које су поднаслови: зарада, увећана зарада, накнада зараде, накнада трошкова, друга примања, минимална зарада)

III Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

IV Забрана конкуренције

V Накнада штете

VI Измена уговорених услова рада и премештај на друге послове

VII Престанак потребе за радом запосленог

VIII Остваривање и заштита права запослених

IX Учешће запослених у управљању

X Услови за рад синдиката

XI Одредбе о штрајку

XII Решавање спорова

XIII Завршне одредбе.

Главом IV регулисана је забрана конкуренције, обзиром на материју и област која је овим Уговором регулисана. Забрана конкуренције на запослене дефинисане овим Уговором, као што је напред наведено, важи на територији града Ниша, а ван територије града, на подручју које се утврди колективним уговором код послодавца у зависности од делатности послодавца. Колективним уговором код послодавца, утврђује

се за које послове може да се уговором о раду утврди забрана конкуренције. Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.¹⁶

Једно од најважнијих питања која се односе на радника, из угла самог запосленог, свакако је зарада.

Зараду, накнаде зараде и друга примања запосленог треба разликовати, обзиром на то да се зарада оставрује искључиво радом. Оставрује се за обављени рад и време проведено на раду а утврђује се на основу:

- основне зараде;
- дела зараде за радни учинак;
- увећане зараде.¹⁷

Друга примања остварују се у другим приликама или неочекиваним несрећним ситуацијама, односно нису непосредно условљена радом.

Закон о раду чланом 104. предвиђа „Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду. Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца. Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност...“ Свака одлука послодавца која уређује другачије услове или одреднице у односу на оне дефинисане чланом 104. Закона, ништава је, а уколико ипак и дође до повреде права запосленог, запослени има право на накнаду штете. Уговор није овако детаљно обаразложио елементе зараде, али Закон садржи одредбе које представљају ваљана упутства приликом примене Посебног колективног уговора.

¹⁶ Члан 69. Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш „Службени гласник РС“ 66/2014

¹⁷ Члан 8. Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш „Службени гласник РС“ 66/2014

Елементи за обрачун и исплату основне зараде су:

- вредност радног часа за најједноставнији рад
- коефицијент
- и
- време проведено на раду.

Време радног часа за најједноставнији рад за одређени месец утврђује се на основу оставарене масе зараде за тај месец, а вредност не може бити нижа од цене радног часа за најједноставнији рад коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије.

Уколико дође до поремећаја у раду код послодавца због којег послодавац није у стању да исплаћује одговарајућу, уговором о раду уговорену зараду, исплаћује се минимална зарада. Чланом 37. Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш („Службени гласник РС“ 66/2014) дефинисано је да „Услед поремећаја пословања послодавца, одлуком Надзорног одбора, запосленима се може исплаћивати минимална зарада. Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време које се изједначава са пуним радним временом за запослене у јавним и јавним комуналним предузећима чији је оснивач град Ниш утврђује се у висини минималне зараде утврђене одлуком Социјално – економског савета Републике Србије“. Даље, овим Уговором није предвиђена, односно извршена разрада у делу који се односи на одлуку Социјално – економског савета Републике Србије или ситуације евентуалног недоношења такве одлуке, али Законом о раду "Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) у члану 112. одређено је да ако Социјално – економски савет не донесе одлуку у року од 15 дана од дана почетка преговора, одлуку о висини минималне зараде доноси Влада Републике Србије у наредном року од 15 дана. Социјално – економски савет Републике Србије има својство правног лица, седиште се налази у Београду и основан је Законом о социјално – економском савету („Службени гласник РС“ број 125/05) и чине га шест представника Владе, шест представника репрезентативних синдиката за територију Републике Србије и шест представника репрезентативних удружења послодаваца, мандат им траје четири године и имају своје заменике. Рад Савета је јаван и може да образује привремена и стална радна тела за разматрање и предлагање ставова. Постоје два начина изјашњавања савета:

- 1) мишљења – о нацртима закона и других прописа, која доставља ресорном министарству из области о којој се разматрало
- 2) ставови – о социјано-економским питањима, које доставља Влади.

Послодавац доноси одлуку о исплаћивању минималне зараде за период не дужи од шест месеци, уз учешће репрезентативних синдиката.¹⁸ Ситуација уколико и даље постоји потреба за исплаћивањем минималне зараде Посебним колективним уговором за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач град Ниш није дефинисана, нити предвиђена. У овом делу морало би се осврнути на одредбе члана 111. Закона о раду којима је одређено да се општим актом, односно уговором о раду утврђују разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде, а по истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде. Сами разлози за првобитно – увођење минималне зараде, а потом и евентуални продужетак исплате исте јесу различити, а могу се кретати од економских, монетарних, тржишних, административних, до елементарних. Одлука о висини минималне зараде објављује се у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Увећана зарада, један је од елемената зараде у њеном пуном облику обрачунавања. Посебни колективни уговор за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач град Ниш овом облику дела зараде посвећује 3 члана, и то чланове од 19-21. Чланом 19. предвиђа да запослени има право на увећану зараду, и то за:

- рад на дан празника који је нерадни дан;
- ноћни рад и рад у сменама, уколико такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде;
- прековремени рад;
- додатак на зараду по основу временаведеног на раду - минули рад.

Чланом 20. одређено је да се послодавац обавезује да запосленом увећа зараду :

¹⁸ Члан 38. Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш „Службени гласник РС“ 66/2014

- за рад на дан празника који је Законом предвиђен да је нерадни дан, најмање 110% од основице;
- за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) и рад у сменама, најмање 26% од основице;
- за прековремени рад, најмање 26% од основице.

Уколико се стекну услови по више основа, проценат увећане зараде једнак је збиру процената по сваком од основа увећања. Овај Уговор оставља могућност да се колективним уговорима код послодаваца на које се односи, утврде и други случајеви у којима запослени може остваривати право на увећану зараду. Послодавац се, такође, обавезује да запосленом увећа зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у износу од 0,5% од основице. У односу на тренутно важећи Закон о раду, Уговор прописује повољнији проценат за увећање зараде обзиром на минули рад од предвиђеног минимума. Наиме, Законом је у члану 108 став 1 тачка 4 предвиђено да запослени има право на увећану зараду по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца најмање 0,4% од основице. У односу на друге ситуације, у потпуности се подударају наведена одређења Уговора са онима које предвиђа Закон. Нерадни дани на дан празника, односи се на празнике нерадне државне и нерадне верске празнике. Нерадни државни празници су : Нова година – 1. и 2. јануара; Сретење – којеје верски празник заправо, али је одређен као Дан државности Републике Србије, те се тиме сврстава у државне празнике; Празник рада – 1. и 2. мај и Дан примирја у првом светском рату који се пада на 11. новембар. Нерадни верски празници су: Божић и Васкрс. Божић се пада 7. јануара, а за Васкрс се празнује од Великог петка до другог дана, од недеље, када се Васкрс пада. За одређење нерадног дана, користи се верски календар, те се он пада сваке године на датум различит од претходне / претходних.

У оквиру дела који обрађује тему „друга примања“ у Уговору и Закону, издаваја се део који дефинише право на јубиларну награду. Послодавац може да запосленом обезбеди јубиларну награду за навршених 10, 20, 30 година рада у непрекидном трајању код послодавца, односно у јавним и јавним комуналним предузећима чији је

оснивач град Ниш.¹⁹ Законом о раду, с друге стране, постоји само одредница којом се упућује на општи акт, односно уговор о раду код послодавца који може да садржи за запосленог право на јубиларну награду, поред солидарне помоћи и других примања. Дакле, свакако, право на јубиларну награду и Уговор и Закон одређују само као могућност, а не и обавезу за послодавца код кога је запослени на раду. Једна од специфичности која је сдржана у Уговору, обзиром на материју и подручје на који се и односи, јесте да се под радом у непрекидном трајању у смислу овог колективног уговора, сматрају и случајеви преласка у законском року из једног у друго јавно и јавно комунално предузеће чији је оснивач град Ниш. Висина јубиларне награде коју послодавац може исплатити запосленом одређена је такође чланом 32. Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш и она је:

- за 10 година радног стажа – у висини једне просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;
- за 20 година радног стажа – у висини од једне и по до две просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;
- за 30 година радног стажа – у висини од две до три просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде.

Говорећи о другим новчаним давањима од стране послодавца запосленом, незаобилазно је и питање регреса. Регрес представља накнаду трошкова, и као такав одређен је у посебном делу и Уговора и Закона. Закон предвиђа само у виду набрајања накнаде трошкова у члану 118. регрес, док је Уговором одређен и проценат у односу на просечну зараду по запосленом у Републици Србији за новембар месец претходне

¹⁹ Члан 32 став 1 Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш „Службени гласник РС“ 66/2014

године и он износи 75% од овог пуног износа. Регрес за коришћење годишњег одмора може да се исплаћује одједном или у више месечних рата током календарске године.²⁰

Питање одсуства са рада уз накнаду зараде, такође је једно од оних која спадају у ужи круг интересовања запосленог везано за права која остварују из радног односа. Чланом 77. Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) одређено је да запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до пет радних дана у току календарске године, у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду. Поред права на одсуство која су наведена у претходној реченици, по Закону, запослени има право на плаћено одсуство још:

- пет радних дана због смрти члана уже породице;
- два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Послодавац може да одобри запосленом и општим актом или уговором о раду право на плаћено одсуство у дужем трајању од трајања утврђеног Законом.

Посебним колективним уговором предвиђена су већа права од оних која Закон предвиђа по овом основу. Директор послодавца је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима: ступање у брак – 7 радних дана; рођење детета, порођај супруге – 7 радних дана; смрт члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи запосленог) – 7 радних дана; смрт брата или сестре запосленог – 3 радна дана; смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у домаћинству са запосленим – 2 радна дана; теже болести члана уже породице – 7 радних дана; селидбе сопственог домаћинства – 4 радна дана; полагање стручног испита – 7 радних дана; елементарних непогода – 3-5 радних дана; коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних

²⁰ Члан 29. став 2 Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш „Службени гласник РС“ 66/2014

дана; учествовања на спортским и радно производним такмичењима – 3-7 радних дана и добровољног давања крви – 2 радна дана.²¹

Као што се може приметити, Уговор доста детаљније разрађује ову област права запосленог, док Закон предвиђа само пар ситуација, уз назнаку ко се све сматра чланом уже породице – брани друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ (члан 77, став 4). Осим тога, када одређује права на плаћено одсуство Закон одређује да послодавац може да одобри запосленом одсуство за сроднике који нису нису чланови уже породице и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца. С друге стране, уговор говорећи о овим правима, одређује обавезу директора послодавца да запосленом омогући одсуствовање.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у Службеном гласнику РС, а тај датум био је 7. јул 2014. године, обзиром да је датум објављивања био 29. јун 2014. године. Чланом 105. одређено је да се на сва питања која нису регулисана овим Уговором непосредно примењују одредбе Закона о раду и Општег колективног уговора.

2. Однос Закона о раду и Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије (Сл.гл. РС 27/2015)

На основу члана 246 став 2 Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) Репрезентативни синдикати у комуналној делатности организовани за територију Републике Србије, и то: Синдикат запослених у комунално-стамбеној делатности Србије и Грански синдикат јавних саобраћајних и комуналних делатности „Независност“ и Влада Републике Србије 5. марта 2015. године закључују Посебан колективни уговор за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије.²²

²¹ Члан 54. став 1 Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш „Службени гласник РС“ 66/2014

²² Преамбула Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, „Службени гласник РС“ 27/15

Оснивачем јавних предузећа у комуналној делатности сматра се у смислу овог Уговора јединица локалне самоуправе, односно град или општина на територији Републике Србије. Послодавцем се сматра јавно предузеће које је основано за обављање комуналне делатности, оних које су Законом одређене као такве, а што је напред детаљно наведено. Запослени, у смислу овог Уговора јесте лице које је у складу са Законом о раду засновало радни однос са послодавцем.

Чланом 6. овог Уговора прописано је да општиним актима или уговором о раду не могу бити утврђена мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених Законом о раду и овим Уговором. Општиним актима сматра се посебан колективни уговор за територију аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе или колективни уговор код послодавца, односно правилник о раду код послодавца, уколико се из било ког од разлога није могао закључити колективни уговор.

Као и приликом анализе Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш („Службени гласник РС“ 66/2014), враћам се на анализу једног од најважнијих питања која су у најужој сфери интересовања запосленог везано за права која стиче из радног односа код послодавца – зараду и одсуства. Чланом 55. овог Уговора прописано је да се вредност радног часа утврђује истовремено са доношењем програма пословања, а вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планираних средстава за исплату зараде за одговарајући месец. Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђене вредност радног часа, она се може кориговати у складу са измењеним околностима. Основна зарада одређена је елементима: вредност радног часа, коефицијент посла и месечним фондом оставрених часова рада. Приликом прековременог рада, или рада на дан празника који је нерадан дан или ноћу, као и у неким другим специфичним случајевима, који нису везани за рад у редовно време, запослени оставрује право на увећану зараду. Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општиним актима и уговором о раду, и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 110% од основице;
- 2) за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 26% од основице;

- 3) за рад недељом – најмање 10% од основице;
 - 4) по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада оставрену у радном односу (у даљем тексту: минули рад) – најмање 0,4% од основице.²³
- Анализирајући, односно упоређујући минималне полазне вредности за увећавање зараде на основу Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и оних одређених у Закону о раду, може се приметити да члан 108. Закона у раду дословце пренет у члан 60. Уговора, за разлику од Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач град Ниш („Службени гласник РС“ 66/2014), који предвиђа разлику у смислу веће полазне вредности за минули рад, а која износи најмање 0,5% од основице.

Везано за питање одређивања минималне зараде, овим Уговором није извршена ближа разарада могућих ситуација, већ је само извршено упућивање на директну примену Закона о раду. Општим актом, односно уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде. Услед поремећаја пословања послодавца, запосленом се може исплачивати минимална зарада у складу са Законом.²⁴

Друга примања одређена су тако да су Уговором предвиђена повољнија минимална права која запослени остварује. Као „друга примања“ и Законом и Уговором одређена су: отпремнина при одласку у пензију, накнада трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, накнада штете при повреди на раду или услед професионалног обољења, поклони деци запосленог за Божић и Нову годину... Уговором је одређено веће право гледајући минималну полазну вредност приликом одређивања износа за одлазак запосленог у пензију. Уговором је одређено да се отпремнина исплаћује најмање у висини износа три зараде које је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог. Са друге стране,

²³ Члан 60 став 1 Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, „Службени гласник РС“ 27/15

²⁴ Члан 70 став 2 Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, „Службени гласник РС“ 27/15

чланом 119. важећег Закона о раду, ставом 1. тачка 1 одређено је да је отпремнина коју запослени добија од послодавца најмање у висини две просечне зараде. Даље, ставом 3 истог члана дато је одређење просечне зараде и то је просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику. У оквиру главе V Уговора, односно дела 5.7. којим се одређују друга примања, извршено је прецизирање, које Закон не садржи, а везано за трошкове исхране у току рада. Тако је у члану 65 став 2 одређено да „висина накнаде трошкова за исхрану у току рада, са припадајућим порезима и доприносима, утврђује се дневно најмање у износу од 250 динара“.

За запослене је од велике важности и учешће у управљању послодавца, односно предузећа у коме су запослени, како би своја права бранили и штитили активније, али и били упознати са радом и самим пословањем предузећа који је за њих послодавац. Ово право, Уговором је прописано главом VIII, која и сама носи назив „Учешће у управљању“ и чине је три члана – 96, 97 и 98. Запослени се о раду предузећа најдетаљније информичу избором представника који учествује у раду Надзорног одбора предузећа. Представника запослених у Надзорном одбору послодавца именује и разрешава оснивач. У поступку предлагања члана Надзорног одбора из реда запослених обавезно је учешће репрезентативних синдиката, који учествују и у поступку статусних промена, реструктурирања, организационим променама предузећа, изради и припреми израде програма пословања. Послодавац овако овлашћеном синдикалном представнику омогућава увид у примену колективног уговора код послодавца и оставривање права запосленог, по захтеву запосленог за заштиту права.

За праћење примене одредби овог Уговора и давање мишљења надлежна је комисија коју именују потписници – репрезентативни синдикати и Влада, у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог уговора, а сачињавају је по два представника страна потписника овог уговора.²⁵

Уговор је закључен на период од три године, почев од дана ступања на снагу. Обзиром да је дан ступања на снагу одређен као 8. дан од дана објављивања у

²⁵ Члан 102 став 1 Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, „Службени гласник РС“ 27/15

Службеном листу Републике Србије, а датум објављивања је био 18. март 2015. године, датум до када је овај Уговор на снази је 26.03.2018. године.

3. Међусобни однос Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС“ 27/2015) и Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш („Службени гласник РС“ 66/2014)

О односу, дужностима и правима послодавца и запослених која су утврђена овим Уговорима, донекле је извршено поређење кроз само упоређивање сваког од уговора са важећим Законом о раду. Оно што је можда интересантно, приликом одређивања зараде, а Законом није потанко дефинисано, нити Посебним колективним уговором за јавна и јавна комунална предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије јесте начин одређивања коефицијената. Наиме, чланом 57 овог Уговора одређено је да „однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова и за обрачун и исплату зараде одређује се у најмањем распону од 1 до 3“. С друге стране, Посебним колективним уговором за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш („Службени гласник РС“ 66/2014) детаљно је извршено одређење кроз групе послова, њих укупно девет, те је створена основа за заобилажење било каквих недоумица приликом одређивања зараде запосленог.

„Зараде за пуно радно време и стандардни учинак, утврђују се тако што се вредност радног часа за најједноставнији рад помножи следећим коефицијентима по основу сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме који су услов за рад на одређеним пословима, полазећи од специфичности послова код сваког послодавца и то:

Прва група

Обухвата најједноставније физичке послове које обавља неквалификовани запослени.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,35 – 1,50

Друга група

Обухвата послове које обавља неквалификовани запослени по једноставном поступку са једноставним средствима рада, као што су послови: одржавања хигијене пословних просторија, чишћење комуналних објеката и других најједноставнијих послова из области делатности.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,50 - 1,70.

Трећа група

Обухвата послове које обавља полуквалификовани запослени, као што су послови чишћења и прања јавних површина, изношење и депоновање отпадака, помоћни послови у производњи, дистрибуцији воде и топлоте, пружање димничарских услуга и друге сродне послове.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,70 – 1,90.

Четврта група

Обухвата средње сложене послове које обавља КВ запослени у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката и послове руковања средствима рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,00 – 2,20.

За послове које обавља запослени у најтежим условима и са специфичним средствима рада у комуналној делатности, као што су: руковаоци грађевинских машина, руковаоци централног грејања, инсталатери водовода и канализације и други сродни послови утврђује се коефицијент до 2,50.

Пета група

Обухвата средње сложене разноврсне послове, које обавља запослени са средњом стручном спремом везане за припрему и праћење процеса рада, укључујући и административно-техничке послове.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,20 - 2,50.

За послове које обавља запослени у најтежим пословима и са специфичним средствима рада у комуналној делатности, као што су: пословођа микрорејона изношења смећа, помоћник руковаоца топлане, референт интерфлоре и други сродни послови утврђује се коефицијент до 2,70.

Шеста група

Обухвата сложене послове које обавља висококвалификовани запослени са средњом стручном спремом у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,50 – 2,70.

За послове које обавља запослени у најтежим условима и са специфичним средствима рада и руковане послове као што су: запослени ВКВ каналски радник, возач

специјалног комуналног возила, руковооци парних котлова и блоковских котларница у топлани, пословође и други сродни послови утврђује се коефицијент до 3,10.

Седма група

Обухвата сложене и специјализоване послове које обавља запослени са вишом стручном спремом везане за организационо, оперативно и стручно вођење процеса рада, сложене пословена припреми, праћењу и анализирању процеса рада, послове руковођења одговарајућим деловима рада и слично.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,80 – 3,10.

Осма група

Обухвата сложене послове које обављају запослени са високом стручном спремом као што су послови стручног вођења процеса рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада и слично.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 3,10 – 4,0.

За најодговорније послове стручног вођења процеса рада као што су: главни пројектант, главни инжењер у производним погонима, главни диспечер водовода и канализације и други сродни послови, утврђује се коефицијент 4,0.

Девета група

Обухвата најсложеније послове које обавља запослени са високом стручном спремом, магистратом, докторатом у процесу рада комуналних делатности, као и најсложеније руководне послове као што су: шеф производног погона, шеф погона водовода и канализационе мреже, шеф погона за производњу топлотне енергије у топлани, директор сектора, директор функционалне целине, помоћник директора и заменик директора, као и други сродни послови.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 4,10 – 5,00.

За послове руковођења, изузев послова директора предузећа колективним уговором код послодавца могу се сразмерно степену сложености и одговорности утврдити додатни коефицијенти од 0,10 – 1,00.

У случају да непосредна примена члана 12. захтева масу зарада већу од предвиђене, појединачним колективним уговором код послодавца утврдиће се линеарно умањени коефицијенти за све групе, осим за прву. ²⁶

²⁶ Члан 12 Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш „Службени гласник РС“ 66/2014

Као што се може видети, чланом 12 Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач град Ниш („Службени гласник РС“ 66/2014) најдеталније су регулисани коефицијенти како по основу одговорности, услова рада, тако и стручне спреме, уз навођење и појединих конкретних послова везаних за конкретна радна места. Обзиром на то да се колективни уговори код послодавца морају ускладити са овим и општијим колективним уговорима, навођење да се уколико дође до пробијање масе зарада применом критеријума које је дао овај уговор може извршити линеарно умањење коефицијената, свакако представља значајну олакшицу за послодавца. Такође, заштита за радника садржана је у забрани за послодавца да линеарно умањи коефицијент за раднике који су распоређени на радним местима за обављање послова из прве групе.

4.Регулисање материје Колективним уговором код послодавца Јавног комуналног предузећа за водовод и канализацију „Наиссус“ Ниш

За послодавца приликом доношења колективног уговора о раду законском регулативом прописана је обавеза усклађивања са важећим Законом о раду и поменутих уговорима. Послодавац никако не би смео да пропише неповољније услове рада и права од оних прописаних претходно наведеним уговорима и Законом, а умногоме се приликом израде руководи одредбама наведених аката.

Тако члан 106. Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш („Службени гласник РС“ 66/2014) прописује примену овог Уговора код послодаваца који на снази немају важећи колективни уговор. Наводи да су учесници колективног уговора дужни да у року од 30 дана ода дана ступања Уговора на снагу започну преговоре за закључивање колективног уговора код послодавца . Уколико, друге стране, код послодаваца на снази постоје уговори који нису у сагласности са овим Уговором, потребно је извршити њихово усаглашавање у року од 60 дана од дана ступања на нагу овог Уговора.

VIII ДОНОШЕЊЕ ПРАВИЛНИКА О РАДУ У СЛУЧАЈУ КАДА НИЈЕ МОГУЋЕ ПОСТИЋИ ДОГОВОР ОКО ПОТПИСИВАЊА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

У пракси, неретко долази до ситуације када права, обавезе и одговорности запослених и послодавца, као и регулисање њиховог међусобног односа није могуће уредити колективним уговором о раду код послодавца. Правилник о раду и уговор о

раду су супститути колективног уговора о раду и замењују га када се колективни уговор о раду код послодавца не може закључити, а чланом 3. Закона о раду наведене су и ситуације када долази до тога. Правилником о раду, односно уговором о раду, у складу са законом уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа:

- 1) ако код послодавца није основан синдикат или ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности или није закључен споразум о удруживању у складу са овим законом;
- 2) ако ни један учесник колективног уговора не покрене иницијативу за почетак преговора ради закључивања колективног уговора;
- 3) ако учесници колективног уговора не постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора;
- 4) ако синдикат у року од 15 дана од дана достављања позива за почетак преговора за закључивање колективног уговора не прихвата иницијативу послодавца.²⁷

Ситуације које су прописане Законом су одсуство учесника, одсуство преговарачке иницијативе, одсуство сагласности и неприхватање иницијативе послодавца. Учесника колективног преговарања, самим тим ни закључивања колективног уговора, нема уколико синдикална организација не постоји, ако синдикална организација не испуњава услове репрезентативности и ако синдикалне организације нису закључиле споразум о удруживању. Синдикална организација не испуњава услове репрезентативности ако у њу није учлањено најмање 15 % запослених код послодавца.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава услове из члана 218. овог закона и у који је учлањено најмање 15 % запослених од укупног броја запослених код послодавца. Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се и синдикат у грани, групи, подгрупи или делатности у којој је непосредно учлањено најмање 15 % запослених код тог послодавца.²⁸

²⁷ Чл. 3 ст. 2 Закона о раду, "Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14

²⁸ Чл. 219 Закона о раду, "Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14

Неприхватањем иницијативе код послодавца сматра се ситуација када синдикална организација код послодавца не прихвата иницијативу послодавца за закључење колективног уговора код послодавца или уколико не одговори на позив за почетак преговора у року од 15 дана од дана његовог достављања.

Правилник о раду доноси послодавац и он, као и колективни уговор, важи за све запослене код послодавца. Овај акт представља замену за колективни уговор о раду до тренутка закључења колективног уговора о раду. Уколико се дође у ситуацију да учесници преговарања постоје, али нису могли да постигну сагласност, дужни су да наставе преговоре, како би стање замене колективног уговора престало. Обзиром да правилник о раду замењују колективни уговор код послодавца ова два акта, по суштини општа, не могу да постоје истовремено. Између њих, самим тим, не постоји однос, нити хијерархије, нити искључивања обзиром да у истом тренутку у једном предузећу не могу бити на снази оба акта. Ставом 8. члана 7. Закона о раду²⁹ одређен је тренутак престанка важности правилника о раду. Обзиром да правилник представља замену за колективни уговор о раду код послодавца. Стање у коме правилник о раду важи свакако представља изузетак од правила да се права, обавезе и одговорности из радног односа аутономно уређују колективним уговором код послодавца.

Правилник о раду јавног предузећа и друштва капитала чији је оснивач Република, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће, доноси се уз претходну сагласност оснивача.³⁰ Оснивач послодавца за комунална предузећа у јавној делатности, најчешће јесте град или друга јединица локалне самоуправе. Тако, предлози текста правилника о раду, преко надлежне управе за комунално предузеће о коме се у конкретном случају ради, доставља се на увид и давање сагласности. Док год постоје налози за корекцијама текста, правилник о раду се од стране надлежних у комуналном предузећу мора мењати и тек у тренутку када се добије коначан позитиван одговор на решења предвиђена правилником, текст правилника доставља се надлежном органу оснивача на давање сагласности.

²⁹ Закон о раду "Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14

³⁰ Чл. 3 став 7 Закона о раду, "Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14

IX ЕВРОПСКО КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ

Хармонизацији права европског колективног преговарања допринеле су Европска социјална повеља, Повеља о основним правима у Европској унији и Повеља Заједнице о основним социјалним правима радника, које прокламују право на колективно преговарање. Све државе чланице ратификовале су конвенције МОП-а бр. 87 и 98. Ове Конвенције садрже стандарде о слободи удруживања и колективном преговарању. Последица њихове ратификације свакако је била хармонизација колективног преговарања и свих елемената из ове области радног права.

1. Природа и правно дејство Европског колективног уговора о раду

Иако не постоје потпуна комунитарна правила о европским колективним уговорима о раду у погледу свих битних елемената, ипак постоји довољно елемената да се може говорити о својеврсном правном режиму европског преговарања и колективних уговора о раду. Правно дејство могуће је анализирати са становишта уговорних страна, чланица европских организација социјалних партнера и појединачног радника и послодавца.

Одредбе европских колективних уговора садрже минималне стандарде за закључивање националних колективних уговора, који могу да садрже и повољније одредбе од оних које су предвиђене колективним уговором.

Правно дејство европских колективних уговора о раду на уговорне стране – могуће је извести две основне обавезе из облигационог дела европског колективног уговора о раду: обавезу вршења утицаја на чланство да се примени европски колективни уговор и обавеза чувања мира.

Правно дејство европског колективног уговора о раду у погледу чланица није засновано на комунитарном праву. Оно може бити засновано на интерним правилима европских организација социјалних партнера и правилима међународног приватног радног права. С тим у вези, питање правног дејства европског колективног уговора на чланице може да се заснује на концепту мандата – налога или заступања, чиме се обезбеђује индиректно правно дејство уговора на чланице европских организација социјалних партнера. Проблем се јавља једино у вези концепта налога или заступања који се разликује од државе до државе чланице Уније.

Правно дејство европских колективних уговора на појединачне раднике и послодавце разликује се кроз две правне ситуације. Прва јесте да уколико је европски колективни уговор имплементиран путем националног колективног уговора о раду, а друга јесте да европски колективни уговор није формално примењен путем националног колективног уговора. У првом случају, док је европски колективни уговор на снази национални колективни уговори не могу бити у супротности са њим. Уколико је у пракси у питању друга ситуација, а послодавац и радник имају проблем који се може решити да је дошло до имплементирања европског колективног уговора у национално законодавство, они на располагању немају правна средства која уговор садржи, обзиром да је Уговором о Европској заједници предвиђено да европски колективни уговор мора бити имплементиран на одговарајући начин.

2. Право на колективно преговарање

У области међународног права конвенција која је упориште праву на колективно преговарање јесте Конвенција 98 МОП-а. Ова Конвенција, као један од два основна облика стандарда рада створила је, у тадашњој ФНРЈ и касније државама следбеницама, правну обавезу ратификацијом и ступањем на снагу. На основу члана 79 став 1 тачка 5 Уставног закона и члана 23 став 2 Уредбе о организацији и раду Савезног извршног већа („Службени лист ФНРЈ“, бр. 26/56) Савезно извешно веће донело је Уредбу о ратификацији Конвенције МОП-а бр. 98 о примени принципа права организовања и колективног преговарања. Ова Уредба објављена је у „Службеном листу ФНРЈ – Међународни уговори и други споразуми“ бр. 11/58. Конвенција је донета на Општој конференцији МОП-а сазваној у Женеви, а усвојена 1. јула 1949. године. У односу на Федеративну Народну Републику Југославију ступила је на снагу 23. јула 1959 године, односно по истеку 12 месеци од дана регистрације њене ратификације. Први пут је начело социјалног дијалога на европском нивоу експлицитно предвиђено Јединственим европским актом из 1986. године. Ово начело разрађено је као могућност да се социјални дијалог развија и у форми колективног преговарања које води закључивању европских колективних уговора о раду. Корак даље, односно омогућавање закључивања европских колективних уговора о раду, учињен је доношењем Споразума о социјалној политици 1993. године. Право на колективно преговарање схвата се као део процеса консултовања у ширем смислу.

Европски колективни уговор о раду, настао као последица успешно вођених преговора између овлашћених синдиката и удружења послодаваца – на европском нивоу којим се уређују права и обавезе уговорних страна и услови рада запослених аутономни је извор комунитарног радног права. Европских колективних уговора о раду има више врста, и то: европски компанијски колективни уговор, европски грански – индустријски колективни уговор, европски међугрански колективни уговор и европски међугрански колективни уговор о раду.

3. Европски компанијски колективни уговор о раду

Са једне стране, на страни запослених, као учесника у колективном преговарању јављају се представници синдиката. Ови представници представљају запослене из различитих зависних друштава или уколико је основан синдикат европске компаније, представници таквог синдиката. Такође, и савет запослених, за разлику од одредби које важе у већини националних законодавастава, може да има овлашћење да преговара и да закључи европски компанијски колективни уговор.

Са друге стране, на страни послодавца, као друге стране у преговорима, појављује се европска компанија. Европска компанија, као учесник у врсти преговора која има за последицу закључење европског компанијског колективног уговора о раду је компанија која има своја зависна друштва у различитим државама чланицама европске заједнице, при чему није неопходно да постоје зависна друштва у свим државама чланицама.

4. Европски грански колективни уговор о раду

Приликом закључивања ове врсте уговора на страни послодавца као уговорна страна јавља се репрезентативно грађанско удружење послодаваца на европском нивоу. Са друге стране, на страни запослених – синдиката, Европски секторски – грански савез синдиката. Постоји већи број европских гранских савеза синдиката који се најчешће јављају под називом Европски индустријски комитети. Примера ради, неки од наведених су:

- EFA– Европска федерација синдиката пољопривредних радника у Европској заједници,
- EMF– Европска федерација металца у Заједници,
- EGAKU – Европски секретеријат синдиката забаве.

До овог тренутка није забележен знатно велики број уговора закључених као Европски грански колективни уговор о раду. Неки од њих су:

- Европски колективни уговор о организацији радног времена помораца – закључен 1999. године између Федерације синдиката транспорта Европске уније и Удружења бродовласника Европске заједнице,
- Европски грански колективни уговор о адном времену радника у покрету у цивилној авијацији – закључен 2000. године између Удружења авиопревозника, Европског регионалног авиоудружења, Међународног удружења авиопревозника, Европске федерације транспортних радника и Европског удружења кабинског особља.

5. Европски међугрански колективни уговор о раду

Са једне стране, на страни синдиката као уговорне стране појављује се репрезентативна Европска конфедерација синдиката (ETUC). Основана је 1973. године са циљем да окупи националне конфедерације синдиката не само у оквиру заједнице, већ и у оквиру Савета Европе. Данас представља 85 синдикалних организација из 36 европских земаља, а отворена је за пријем и нових чланица Европе које имају унутрашњи демократски синдикални карактер.

Као уговорна страна, на страни послодавца јављају се европске конфедерације удружења послодаваца у које су учлањене националне конфедерације удружења послодаваца. Оне имају овлашћења за закључивање међугранских – општих колективних уговора у оквиру држава чланица, те самим тим могу и да пренесу овлашћење за преговарање на надлежни орган европске конфедерације удружења послодаваца.

Постоје две врсте европског међугранског колективног уговора о раду. Прва врста је општи и он покрива цео приватни сектор, а друга је међугрански колективни уговор о раду који се закучује како би се њиме уредили односи две или више индустријских грана. Као пример општег европског међугранског уговора о раду може се навести Колективни уговор о породилском одсуству, који је своју примену нашао како у приватном, тако и у јавном сектору.

X КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОРОВИ ПРОИЗАШЛИ ИЗ КОЛЕКТИВНИХ УГОВОРА У КОМУНАЛНИМ ПРЕДУЗЕЋИМА

Поводом закљученог колективног уговора о раду у комуналним предузећима може, као и у другим областима, доћи до спора међу учесницима који су га закључили. Уопште узев, предмет колективног радног спора је или спор поводом закључења колективног уговора, односно његових измена или допуна или поводом саме примене закљученог колективног уговора. Узимајући у обзир ове две врсте разлога настајања спора направљена је и подела на интересне колективне спорове и правне колективне радне спорове. Спорови у примени колективног уговора су правни колективни спорови. Њих решава арбитража коју образују учесници. Спорови који настају у поступку закључивања, али и у поступку измена и допуна колективног уговора су интересни колективни спорови и они се решавају мирним путем.

1. Мирно решавање спорова поводом закључења, измена и допуна колективних уговора о раду

Приликом решавања спорова постоје два основна механизма: судско решавање спорова и мирно решавање, у свим својим појавним облицима – мирење, посредовање и арбитража. Примаран начин решавања спорова у свим областима, па тако и у области колективних радних спорова био је судски. Судско решавање на самим почецима уређивања области колективних радних спорова било је добро решење и супротност насилном решавању, као нежељеној појави. Међутим, временом, иако маргинализовани други начини за налажење решења, добили су примат над судским решавањем насталих спорова, из више разлога. Један од главних разлога је пораст броја радних спорова, нарочито у јавним предузећима, односно јавним комуналним предузећима. Аутоматски одговор у случају оваквог интересног радног спора јесте штрајк, као нежељена последица несугласица која даје далекосежна негативна дејства. Уколико до спора ипак дође, наилази се на проблем судског поступка, који се одвија по правилима грађанског права, грађанскоправним процедурама без посебних правила која би детаљно регулисала поступак, као и пред судовима опште надлежности, пред којима се води веома велики број парничних поступака, те је и број судија којима је додељено решавање ове материје недовољан за ажурно решавање ове врсте спорова.

Одредбама важећег Закона о раду Републике Србије дефинисано је да: спорна питања у примени колективних уговора може да решава арбитража коју образују учесници колективног уговора у року од 15 дана од дана настанка спора. Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике, а састав и начин арбитраже одређује се колективним уговором.³¹ Овакво одређење начина решавања колективних спорова било је, сем различитог формулисања у оквиру ставова члана 153. Закона о раду из 2001. године, потпуно исто, односно законодавац новим законским одредбама није увео нова решења нити нове временске одреднице приликом регулисања ове области. Разлика између саме структуре Закона о раду донетог 2001. Године и важећег Закона јесте одвајање у посебном члану, члану 154 друге - односно судске могућности остваривања заштите: Учесници у закључивању колективног уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених колективним уговором³² док важећи Закон оба начина решавања спорова дефинише једним - 265. чланом.

Закон о мирном решавању радних спорова („Сл. Гласник РС“ бр. 125/2004 и 104/2009) уређују се начин и поступак мирног решавања колективних и индивидуалних радних спорова, права и обавеза миритеља и арбитра и друга питања од значаја за мирно решавање ових спорова. Индивидуалним радним спором у смислу овог закона сматра се спор поводом дискриминације и злостављања на раду, отказа уговора о раду и уговарања и исплате минималне зараде (индивидуални спор).³³ Индивидуалним спором сматра се и спор поводом појединачних права утврђених колективним уговором, другим општим актом или уговором о раду – накнада трошкова за исхрану у току рада, накнадатрошкова за долазак и одлазак са рада, исплата јубиларне награде, исплата регреса за коришћење годишњег одмора.³⁴ Поступку мирења у радним односима пре свега је циљ да разреши интересне колективне радне спорове, обзиром да, како је већ речено, поступку мирења алтернатива је увек нежељени штрајк. Основна начела која се у овом поступку користе су начело добровољности и начела трипартизма и непристрасности. Сам поступак мирног решавања спорова покреће се подношењем

³¹ Чл. 265 ст. 1, 2 и 3 Закона о раду, "Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14

³² Чл. 154. Закона о раду, „Службени гласник РС“ бр. 70 од 13.12.2001. године и 73 од 24.12.2001. године

³³ чл. 3 став 1 Закона о мирном решавању радних спорова „Сл. Гласник РС“ бр. 125/2004 и 104/2009

³⁴ чл. 3 став 2 Закона о мирном решавању радних спорова „Сл. Гласник РС“ бр. 125/2004 и 104/2009

предлога Агенцији за мирно решавање радних спорова као посебној организацији, чијег директора поставља Влада Републике Србије. Поступак мирења обавља арбитар, кога стране у спору одређују заједнички са листе миритеља, а уколико до постизања сагласности ипак не дође, директор Агенције одређује лице – миритеља који ће спровести конкретан поступак. Мало специфичнија је ситуација приликом спровођења мирења у споровима у делатности од општег интереса, делатностима у којима постоји обавеза обезбеђивања минимума процеса рада у складу са законом којим се уређује остваривање права на штрајк. Минимум процеса рада за јавна предузећа одређује оснивач, а потребно је њиме обезбедити сигурност људи и имовине, те представља незаменљив услов живота и рада грађана или других предузећа, при чему су главни критеријуми природа делатности и степен угрожености живота и здравља људи. Делатност од јавног интереса у смислу Закона о штрајку³⁵ јесте делатност коју обавља послодавац у области: електропривреде, водопривреде, саобраћаја, информисања (радио и телевизија), ПТТ услуга, комуналних делатности, производње основних прехранбених производа, здравствене и ветеринарске заштите, просвете, друштвене бриге о деци и социјалне заштите.³⁶ Стране у овом колективном радном спору дужне су да поднесу предлог у року од три дана од дана настанка спора, а уколико до овога не дође, директор Агенције дужан је да по службеној дужности покрене поступак мирења и одреди миритеља из Именика. Ако је предлог поднела једна страна, он се заједно са документацијом доставља другој страни на изјашњавање због спровођења у живот начела добровољности. Друга страна има рок од три дана на изјашњење. Приликом отпочињања поступка формира се Одбор за мирење кога чине изабрани или одређени миритељ и по један представник страна у спору. Миритељ је председавајући Одбора. Након спроведеног поступка и завршетка, миритељ закључује расправу и доноси препоруку о начину решавања спора, заједно са члановима Одбора, при чему је она изгласана једногласно. Препорука нема обавезујући карактер, а правну снагу добија само уколико се постигне сагласност свих страна у спору. У том случају долази до

³⁵ Закон о штрајку „Сл. лист СРЈ“ бр. 29/96 и „Сл. гласник РС“ бр. 101/2005 – др.закон и 103/2012 – одлука УС

³⁶ Чл. 9 ст 2 Закона о штрајку „Сл. лист СРЈ“ бр. 29/96 и „Сл. гласник РС“ бр. 101/2005 – др.закон и 103/2012 – одлука УС

закључивања Споразума о решавању спора, који у случају спора који се води око колективног уговора, постаје саставни део колективног уговора о раду код послодавца.

Поступак мирења посредством миритеља сматра се окончаним ако стране у спору закључе споразум о решењу спора у року од 30 дана од дана отварања расправе, а уколико до овога не дође, миритељ распушта Одбор и наставља поступак непосредним контактом са странама у спору. Тиме он пружа помоћ странама у спору ад се састану и расправљају о предмету спора и временом дођу до што квалитетнијег решења који је прихватљив за све стране. Неретко у пракси се дешава да се не може постићи сагласност у предвиђеном року, обзиром да у комуналним предузећима, која су јавна већим делом, односи синдиката и послодавца су веома заоштрени.

Област мирног решавања колективних радних спорова нашла је упориште и у међународном изворима права, те Конвенција бр. 98 МОП-а о праву на организовање и колективно преговарање дефинише обавезу да се у складу са националним законодавством предузимају мере за подстицање и унапређивање пуног развоја и употребе механизма добровољног преговарања између страна – послодавца и синдиката. Циљ који се жели постићи овим одредбама и поступању по њима јесте утврђивање услова рада колективним уговорима, на обострану корист, како запослених тако и послодавца, те се утврђују прецизна правила радних односа. Преговарање о условима рада и зарадама, као једном од најбитнијих елемената за запосленог, и у целини колективно преговарање, а нарочито када за резултат има успешне преговоре и квалитетан акт приоритетна је тема сваке синдикалне организације. Све ово из разлога јер квалитетно спроведени преговори имају за резултат повољан материјални и социјални положај запослених.

XI ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Материја колективног преговарања од самог почетка, свог настанка изазива велику пажњу, како запослених и послодаваца, тако и стручњака за правну област. Колективна права данас, регулисана су законима те у овој области и не остаје пуно простора за саме преговоре, обзиром да закон прописује обим минималних права која не сме прекршити ни један послодавац регулишући права и дужности својих запослених. Послодавцима, свакако остаје могућност да пропишу за запослене и права која закон не прописује, уколико их приликом преговарања, углавном, запослени истакну. Оваква ситуација није искључена, обзиром на увид који сам оставрила у више колективних уговора о раду код послодаваца. Социјални мир који је остварен закључивањем колективног уговора о раду код послодавца којим су постигнути компромиси по свим питањима ствара најздравију и најпожељнију радну атмосферу која доприноси веома високом степену продуктивности рада.

Донекле област колективног преговарања регулише однос који је однос међу неједнакима, те се самим тим довољно говори о специфичности ове материје. Без колективних уговора којим се утемељују права запослених они не би могли парирати послодавцу као економски јачој страни од које запослени у материјалном смислу зависе.

Свакако, и даље постоји тенденција пораста радних спорова, али и покушаја њиховог решавања вансудским путем, како би се што пре решиле размирице и радни процес вратио у регуларне токове. Најмање повољна варијанта за запосленог јесте регулисање права доношењем колективног уговора који дословце само потврђује минимална права загарантована Законом, али и овај вид заштите је донекле адекватан. Важећи Закон о раду оставља доста отворених питања, те би било пожељно утврдити још шири обим загарантованих права, обзиром да је након ступања у радни однос, колико год говорили о некој врсти равноправности уговорних страна колективних уговора, запослени је страна којој је потребна свеобухватна и темељна заштита.

XII ПОПИС КОРИШЋЕНЕ ЛИТЕРАТУРЕ

1. Коментар закона о основама радних односа, Зоран Ивошевић, Београд: Савремена администрација, 1997.
2. Регистар прописа, бр. 10,11. и 12, издавач: Привредни саветник доо, Београд – 29.12.2011. године
3. Приручник за полагање правосудног испита: допуна 2.измењеном и допуњеном издању (аутори Станко Бејатовић и др.), редактор Љубиша Лазаревић – Београд: Савремена администрација, 2002.
4. Драгослав Хаџи Танчић, Критичке опсервације у општем колективном уговору, Радно и социјално право – Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права број 2/2010, Београд
5. Дејан Костић – Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, Заштита права у области рада, Зборник радова, издавач : Глосаријум, Београд 2012., одељак „Мирно решавање спорова поводом закључивања, измена, допуна и примене колективних уговора“
6. Проф. др Зоран М. Ивошевић и Милан З. Ивошевић, Коментар Закона о раду, друго издање са одабраним подзаконским прописима, судском праксом и обрасцима за примену прописа према стању законодавства од 29.07.2014. године
7. Б. Шундерић , Колективно радно право, Правни живот, бр. 1-2/1992
8. Др Предраг Јовановић, Радно право – шесто допуњено и измењено издање, Правни факултет Нови Сад,2012, Центар за издавачку делатност
9. П. Јовановић, Колективно преговарање као начин регулисања радних односа, Правни живот, бр. 11/1997
10. Проф. др П. Јовановић, Радно право, Правни факултет Нови Сад, 2015, Центар за издавачку делатност
11. Проф. др П. Јовановић, Наслеђено и садашње стање колективног права запослених у светлу актуелних промена у радном законодавству , Радно и социјално право, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, Београд 1/2014
12. Др Предраг П. Јовановић, Радно право - пето издање, Београд 2003.
13. Б. А. Лубарда, Увод у радно право са елементима социјалног права, Правни факултет Универзитета у Београду (2013)

14. Б. А. Лубарда, Радно право – Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Правни факултет Универзитета у Београду (2012)
15. Проф. др Зоран Ивошевић, Радно право – друго допуњено и измењено издање, Београд 2006. године
16. Наташа Завођа – самостални саветник, Посебни колективни уговори у реалном сектору закључени током 2011. и 2012. године – Радно и социјално право, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права број 2/2012, Београд година XVI
17. Бранко А. Лубарда, Увод у радно право са елементима социјалног права треће издање, Београд 2015. године
18. Горан обрадовић, Примена међународних стандарда рада, Правни факултету Нишу Центар за публикације, Ниш 2011.
19. Миодраг Бошкан – саветник Уставног суда Србије, Нека отворена питања Закона о раду и колективних уговора у уређивању права, обавеза и одговорности запослених – Радно и социјално право , часопис за теорију и праксу радног и социјалног права – Стање и промене у радном законодавству број 1-6/2004, Београд година VIII
20. Бранко А. Лубарда, Европско радно право, Подгорица 2004. година
21. Dr Hans Henning Kaysers, Der Verwendungsersatzanspruch des Besitzers bei vertraglichen Leistungen, Verlag ernst und werner giesecking – Bielefeld, 1968.
22. T. Mitsou, Les rapports entre convention collective et sentence arbitrale, R. Pichon et R. Durand –Auzias Paris, 1958.
23. Estatuto del periodista profesional ley 12908, federation Argentina de periodistas, Buenos Aires
24. Dr Román Laszló, A szervezeti jellegű belső szabályzatok természetű különös tekintettel a kollektiv szerződésre, Studia iudridica auctoritate universitatis pecs publicata 1970.
25. Franz Marhold und Theo Mayer- Maly, Kollektivarbeitsrecht – zweite, überarbeitete Auflage, Springer – verlag Wein 1999.
26. M. André TUNC, Les rapports collectifs du travail aux états – unis, Paris librairie Dalloz 1957.

ХПН ПОПИС ОСТАЛЕ ИСТРАЖИВАЧКЕ ГРАЂЕ

1. Закон о раду – Република Србија – Министарство за рад и запошљавање, фебруар 2002., Штампарија „Космос“
2. Закон о раду РС, „Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014)
3. Закон о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава, „Службени гласник РС“ бр. 116/2014
4. Закон о комуналним делатностима, „Службени гласник РС“ бр. 88/2011
5. Закона о мирном решавању радних спорова, „Сл. Гласник РС“ бр. 125/2004 и 104/2009
6. Правилник о регистрацији колективних уговора, „Службени гласник РС“ бр. 50/2005
7. Посебан колективни уговор за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач Град Ниш, „Службени гласник РС“ 66/2014
8. Посебан колективни уговор за јавна и јавна комунална предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, „Службени гласник РС“ 27/2015
9. Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа за водовод и канализацију „Наиссус“ Ниш, 2010. година
10. Уредба о ратификацији Конвенције Мор бр. 98 о примени принципа права организовања и колективног преговарања, објављена у "Службеном листу ФНРЈ - Међународни уговори и други споразуми", бр. 11/58.

XIV САЖЕТАК И КЉУЧНЕ РЕЧИ

У оквиру разматрања теме обрађене су тезе колективних уговора као извора права, регулисања односа – права и обавеза радника, групе радника и послодавца. Овај однос разматран је узимајући у обзир обостране бенефиције које се реализују закључивањем колективног уговора, као плода договора између поменутих страна. Првенствени мир је очување социјалног мира кроз социјални дијалог. У оквиру теме дотакнута су и питања правног дејства, правне природе, питање дејства *ratione personae* – једног од најразматранијих питања у области колективног преговарања које са собом носи доста противречних ставова, као и питање минималне зараде, законске регулативе и питање сукоба надлежности и сукоба регулисања обзиром да у појединим областима постоје уговори који регулишу искључиво одређену привредну делатност – грански колективни уговори и уговори који се закључују везано за одређену територију – територијални, градски колективни уговори. Извршена је и анализа структуре колективног преговарања, развоја кроз време, евентуалних разлика у односу на саме почетке и корене института, као и анализа напретка у преговарању и значаја колективног уговора и за оне који нису чланови синдиката који је учествовао у преговорима око закључивања овог акта, обавезности поштовања акта са њихове стране и могућност одрицања од загарантованих права.

Задатак при изради овог мастер рада био је да се укаже на специфичности законске регулативе и регулативе подзаконским актима у материји колективног преговарања и изврши анализа права датих и обавеза прописаних како за радника, тако и за послодавца. Анализом важећег Закона о раду, Посебног колективног уговора за јавна и јавна предузећа чији је оснивач град Ниш („Службени гласник РС“ број 66/2014) и Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС“ број 27/2015) указано је на минимална права и оквире предвиђене Законом и правима која су у ширем обиму прописана овим уговорима, као и правима која су њима утврђена, а Закон их не садржи.

Један део рада посвећен је и незаобилазној ситуацији у свакодневном радном животу – споровима поводом несугласица везано за примену или у току процеса закључења колективних уговора на свим нивоима. Најефикаснији начин решавања, а притом и најекономичнији јесте споразумно решавање. На почетку, у оваквим ситуацијама

примарни вид било је судско решавање. Временом, иако маргинализовани други начини за налажење решења, добили су примат над судским решавањем насталих спорова, из више разлога. Један од главних разлога је пораст броја радних спорова, нарочито у јавним предузећима, односно јавним комуналним предузећима. Аутоматски одговор у случају оваквог интересног радног спора јесте штрајк, као нежељена последица несугласица која даје далекосежна негативна дејства и нарушава процес рада и квалитет рада код послодавца.

Методе коришћене приликом израде рада и истраживању су: компаративна метода – упоредно-правна и историјско-правна анализа колективног преговарања и закључивања колективних уговора, као и развоја синдикалних организација; синтетичка метода и методе прикупљања података - анализа садржаја докумената и испитивање.

Кључне речи: колективни уговор, запослени, радни однос, комунална делатност.

XV ABSTRACT AND KEY WORDS

Within theme consideration collective agreement thesis have been elaborated as a source of law, relation regulation – rights and obligations of the employees, group of employees and the employer. This relation was considered taking account of mutual benefits being realized by collective agreement conclusion, as a conformance product between aforementioned parties. Priority peace is preservation of social peace through social dialogue. Within a theme a reference was made to the issues of legal effect, legal nature, issue of *ratione personae* effect – one of the most considered issues in the field of collective bargaining having with a lot of conflicting grounds, as well as the issue of minimal salaries, legislative regulations and the issue of conflict of jurisdiction and conflict of regulation considering that in the individual areas there are contracts which exclusively regulate certain economic activity – industry-wide collective agreements and agreements being concluded in relation to a certain territory – territorial, urban collective agreements. A structure analysis of collective bargaining was performed, development through time, possible differences in relation to the very beginnings and roots of the institute, as well as the analysis of bargaining progress and collective agreement relevance even for those who are not members of the union participating in negotiations regarding the conclusion of this act, obligation of act observance for their part and possibility of disclaiming secured rights.

Task while making this thesis was to indicate to the specificity of the legislative regulations and laws and regulation with by-laws in the matter of collective bargaining and to perform analysis of given rights and obligations statutory both for the employee, and for the employer. By the analysis of valid Labor law, Particular collective agreements for public companies founded by the city of Niš („Official Gazette of the Republic of Serbia“ no. 66/2014) and Particular collective agreement for public and public utility companies in utility activities on the territory of the Republic of Serbia („Official Gazette of the Republic of Serbia“ no. 27/2015) it was indicated to minimal rights and frameworks foreseen by the Law and rights which were in wider form provided by this agreements, as well as rights defined by them, and not enclosed by the Law.

One part of thesis is dedicated to unavoidable situation in daily working life – disputes due to differences regarding the implementation or during the process of concluding collective agreements on all levels. Most efficient way of settlement, and at the same time most economic is negotiated solution. In the beginning, in these situations primary aspect was

judicial settlement. In time, although marginalized other means for finding solution, gained supremacy over judicial settlement of incurred disputes, out of several reasons. One of the main reasons is increase in number of labor disputes, especially in public companies, respectively public utility companies. Automatic response in case of such interest labor dispute is strike, as unwanted consequence of differences providing extensive negative effects and disrupts working process and quality of work with the employer.

Methods used while making thesis and research are: comparative method – comparative-legal and historic-legal analysis of collective bargaining and closing of collective agreements, as well as development of union organizations; synthetic method and methods of data collection - analysis of document contents and investigation.

Key words: collective agreement, employees, employment, utility service

XVI БИОГРАФИЈА

Кандидат Јована Живић рођена је 21.12.1987. године у Нишу. Основну и средњу школу завршила је у Нишу. Школске 2006/2007 уписала је Правни факултет Универзитета у Нишу, на коме је дана 26.03.2013. године дипломирала са просечном оценом 9,06. Добитник је награде фонда „Славољуб Поповић“ за најбољи темат из области науке управног права под називом „Управни уговори“, 06. новембра 2010. године. Школске 2014/2015 уписала је мастер академске студије на Правном факултету Универзитета у Нишу. Одабрани смер – општи, ужа јавноправна научна област, на којој је положила све испите које програм за наведену област предвиђа, са просечном оценом 10,00. Потом је израдила студијско-истраживачки рад на тему „Јавна овлашћења у водопривреди као облику комуналне делатности“, такође оцењен оценом 10. Посебна интересовања током периода студирања и данас исказује за јавно-правну област, посебно део који се односи на регулисање радног законодавства и област која регулише комуналне делатности. Запослена је у предузећу коме је основна делатност обављање комуналних делатности.

Од посебних вештина кандидат истиче добро познавање рада на рачунару, рада у апликацији „Paragraf lex“- правној бази података о чему поседује и сертификат издат од стране Правног факултета Универзитета у Нишу и „Paragraf Co“doo Београд о потпуној оспособљености за основни ниво коришћења електронске правне базе Paragraf lex као и добро познавање енглеског језика.

**ИЗЈАВА О ИСТОВЕТНОСТИ
ШТАМПАНОГ И ЕЛЕКТРОНСКОГ ОБЛИКА МАСТЕР РАДА**

Име и презиме аутора мастер рада: Јована Живић

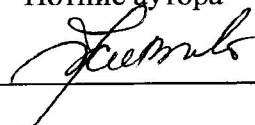
Наслов мастер рада: „Однос права запослених у комуналним предузећима по колективним уговорима и Закону о раду“

Ментор: Проф. др Горан Обрадовић

Изјављујем да је електронски облик мастер рада у pdf формату истоветан штампаном облику који сам предала Правном факултету Универзитета у Нишу.

У Нишу, 04.10.2016.

Потпис аутора



ИЗЈАВА О АУТОРСТВУ И ОДОБРАВАЊУ ОБЈАВЉИВАЊА МАСТЕР РАДА

Изјављујем да мастер рад, под насловом „Однос права запослених у комуналним предузећима по колективним уговорима и Закону о раду“, пријављен и одбрањен на Правном факултету Универзитета у Нишу:

- представља резултат сопственог истраживачког рада;
- није у целини, нити у деловима с моје стране пријављиван за одбрану на другим факултетима или универзитетима;
- не крши ауторска права или интелектуалну својину других лица.

Дозвољавам да се овај мастер рад чува у библиотеци и објави на сајту Правног факултета Универзитета у Нишу.

Аутор мастер рада: Тована Животић

У Нишу, 04.10.2016.

Потпис аутора

Тована Животић