

Проф. др Живко Кулић*,
Правни факултет Универзитета Мегатренд
Јелена Вуковић,
Вук Кулић,

UDK: 349.22:331.106.24

ПРИСТУПАЊЕ КОЛЕКТИВНОМ УГОВОРУ

Апстракт: *Радам је обухваћена и анализирана могућност накнадног приступања колективном уговору у нашем, а делимично и у упоредном праву. У Републици Србији, таква могућност постаје актуелна усвајањем измена и допуна Закона о раду, средином 2014. године. Односи се на послодавца, односно на удружење послодавца, али не и на синдикат. Међутим, друштвена реалност повремено намеће потребу за решавањем случајева који нису уређени правним нормама. Такви случајеви сматрају се правним празнинама, које се "попуњавању" применом аналогije и других правних средстава, у складу с правилима ширег тумачења права и правних норми, ако за то постоји одговарајући друштвени интерес.*

У раду је наведено више аргумената којима се потврђује оправданост, а у случају потребе за попуњавањем правних празнина и нужност накнадног приступања синдиката колективном уговору. Таква могућност није ретка у упоредном праву. У прилог таквом ставу сведочи и потреба за уједначавањем положаја послодавца, односно удружења послодавца и синдиката у систему колективног преговарања и поступку мирног решавања колективних радних спорова. Такво поступање у интересу је и послодавца и запослених. Самим тим, у интересу је и нашег друштва.

Кључне речи: *синдикат, послодавац, удружење послодавца, колективни уговор, приступање, накнадно.*

* univerzitet@naisbitt.edu.rs

* Рад примљен: 07.08.2016.

Рад прихваћен: 17.08.2016.

1. Уводне напомене

Могућност накнадног приступања колективном уговору у Републици Србији постаје актуелна од 2014. године. Прописана је Законом о изменама и допунама Закона о раду¹, чије одредбе се примењују од 29. јула 2014. године. Подразумева могућност приступања општем, односно посебном колективном уговору, након његовог закључивања, објављивања, регистравања и ступања на правну снагу. Послодавац, односно удружење послодаваца, може му накнадно приступити на начин и под условима утврђеним Законом о раду². Таквим приступањем, “удружење послодаваца које није учествовало у његовом закључивању, а преко њега и послодавац који је накнадно постао члан тог удружења, стичу права и преузимају обавезе из колективног уговора и остварују их као његови учесници”³. Могућност накнадног приступања колективном уговору актуелна је и у упоредном праву.

Случајеви накнадног приступања колективном уговору нису чести у пракси, посебно не у земљама у којима таква могућност нема дугу традицију. И поред тога, у Републици Србији таквих случајева већ је било, без обзира на то што о томе постоје различита мишљења у стручној јавности. Примера ради, такав случај десио се у априлу 2015. године. Настао је поводом колективног радног спора вођеног између Владе Републике Србије, односно Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије, на једној страни, и репрезентативних синдиката просветних радника Србије, на другој страни. Пратили су га супротстављени ставови о природи и дOMETИМА накнадног приступања колективном уговору. Прави је тренутак да се о томе и шире проговори.

2. Могућност накнадног приступања колективном уговору у упоредном праву

Могућност накнадног приступања колективном уговору допуштена је у праву многих земаља. Начин и услови таквог приступања зависе од решења садржаних у националној регулативи, због чега се разликују од земље до земље. С тим у вези, афирмисана су три модела

1 “Службени гласник Републике Србије”, бр. 75/2014.

2 “Службени гласник Републике Србије”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014.

3 З. М. Ивошевић, М. З. Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, друго издање, „Службени гласник Републике Србије“, Београд, 2015., стр. 545.

накнадног приступања. Другим речима, постоје три групе земаља у којима је такво поступање могуће. То су:

1) земље у којима право на накнадно приступање колективном уговору има само послодавац, односно удружење послодавца, али не и синдикат;

2) земље у којима право на накнадно приступање колективном уговору имају и послодавац, односно удружење послодавца и синдикат, под условом да за то добију сагласност потписника, односно учесника колективног уговора;

3) земље у којима право на накнадно приступање колективном уговору имају и послодавац, односно удружење послодавца и синдикат, без обзира на то шта о томе мисле потписници, односно учесници колективног уговора, односно без обавезе тражења и добијања њихове претходне сагласности за накнадно приступање колективном уговору.

2.1. Могућност накнадног приступања колективном уговору у бившим југословенским републикама

Право на накнадно приступање колективном уговору признато је и у појединим земљама у окружењу. Од земаља које су биле у саставу СФРЈ, признато је у Републици Србији, Републици Словенији и Федерацији Босне и Херцеговине⁴. Начини и услови приступања колективном уговору у њима нису истоветни. Напротив, умногоме се разликују.

Могућност накнадног приступања колективном уговору у ***Републици Словенији*** прописана је Законом о колективном преговарању⁵. Одредбом члана 7. став 1. тог закона, прописано је правило по коме синдикати и послодавци, односно њихова удружења могу, уз сагласност потписника, приступити већ закљученом колективном уговору и на тај начин постати његови накнадни потписници. Осим тога, ставом 2. тог члана прописано је да репрезентативни синдикати и послодавци, односно њихова удружења могу накнадно приступити и колективном уговору са проширеним дејством на начин прописан чланом 12. тог закона. Такав приступ има правно дејство од дана обавештења потписника колективног уговора о томе.

4 Могућност накнадног приступања колективном уговору постојала је и у Хрватској. Први пут је прописана Законом о раду из 1995. године. Право на приступање имали су и синдикати и удружења послодавца. Међутим, Законом о раду из 2014. године, није предвиђена, због чега се може сматрати да је, бар за сада, укинута.

5 “Урадни лист Републике Словеније”, бр. 43/2006.

Право на накнадно приступање колективном уговору у **Федерацији Босне и Херцеговине** утврђено је Законом о раду⁶. Одредбом члана 142. тог закона, на посредан начин, признато је право на накнадно приступање колективном уговору. Такав закључак проистиче из њене формулације, која гласи: “Колективни уговор је обавезан за стране које су га закључиле, као и за стране које су му накнадно приступиле”. Очигледно је да право на накнадно приступање колективном уговору у Федерацији Босне и Херцеговине имају сви учесници колективног преговарања, укључујући и синдикат.

2.2. Могућност накнадног приступања колективном уговору у земљама чланицама ЕУ

Од земаља изван нашег окружења, у којима је право на накнадно приступање колективном уговору признато, посебну пажњу заслужују чланице Европске Уније, тим пре што је и Република Србија веома заинтересована за чланство у њој. Сагласно томе, анализирана је радноправна регулатива многих земаља чланица Уније. Добијени резултати упућују на закључак да је могућност накнадног приступања колективном уговору можда најпотпуније, најдоследније и најпринципијелније уређена у Француској, Шпанији и Холандији.

Начин и услови накнадног приступања колективном уговору у **праву Француске** утврђени су Законом о раду⁷. Право на такво приступање имају и радничке и послодавачке организације, односно и синдикати и удружења послодаваца. Накнадним приступањем преузимају се сва права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада, које имају и потписници колективног уговора. Самим тим, преузима се и обавеза везана за доследну примену (свих) одредаба колективног уговора.

Могућност накнадног приступања колективном уговору прописана је и у **праву Шпаније**. Право на такво приступање имају обе преговарачке стране, односно сви учесници колективних преговора, укључујући и синдикат, под условом да нису потписници другог колективног уговора. Накнадно приступање колективном уговору подлеже обавези регистрације, која се врши код министарства надлежног за рад, у складу са законом⁸.

6 “Службене новине Федерације Босне и Херцеговине”, бр. 62/2015.

7 <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>, на дан 23. априла 2016.

8 <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm>, на дан 24. априла 2016.

Могућност накнадног приступања колективном уговору у *праву Холандије* утврђена је Законом о колективним уговорима⁹. Право на такво приступање има и синдикат. Синдикат који приступи колективном уговору дужан је да, у најкраћем року, упозна своје чланове са садржајем колективног уговора. Такву обавезу има и у случају накнадне измене или допуне колективног уговора.

На основу изнетог, може се закључити да је синдикат у многим земљама стекао право на накнадно приступање колективном уговору. Начин и услови остваривања тог права уређују су националном регулативом, због чега се разликују од земље до земље. И поред тога, с разлогом се може констатовати да се његовим признавањем обезбеђују додатне претпоставке за даље јачање социјалног партнерства и даље уједначавање положаја учесника колективног пореговарања, односно колективних радних спорова у њима.

3. Могућност накнадног приступања колективном уговору у Републици Србији

Право на накнадно приступање колективном уговору у Републици Србији утврђено је одредбама члана 256а. Закона о раду¹⁰. Одредбом става 1. тог члана прописано је да “колективном уговору може накнадно приступити послодавац, односно удружење послодаваца које није потписник колективног уговора, односно није члан удружења послодаваца – учесника колективног уговора”, а одредбом става 2. тог члана, да одлуку о томе доноси “надлежни орган послодаваца, односно удружења послодаваца”. Таквом одлуком одређује се и дан од кога се колективни уговор примењује на послодавца, односно на удружење послодаваца које му је приступило и на “његове запослене”¹¹.

Послодавац, односно удружење послодаваца самостално одлучује о томе да ли ће накнадно приступити колективном уговору или не. “Удружење послодаваца то чини директно, а послодавац индиректно – учлањењем у удружење послодаваца које приступа или је приступило већ закљученом колективном уговору.”¹² О одлуци о приступању, “послодавац, односно удружење послодаваца обавештава потписнике колективног уговора и орган који врши регистрацију колективног уговора”¹³. Између осталог, то значи да их потписници колективног

9 <http://wetten.overheid.nl/BWBR0001937/2007-01-01>, на дан 23. априла 2016.

10 Мисли се на пречишћен текст Закона о раду.

11 Члан 256а. став 2. Закона о раду.

12 З. М. Ивошевић, М. З. Ивошевић, оп. цит., стр. 544.

13 Члан 256а. став 3. Закона о раду.

уговора не могу онемогућити да тако поступе. Право на накнадно приступање колективном уговору нико им не може оспорити, нити доводити у питање. Став потписника, односно учесника колективног уговора о томе није релевантан за пуноважност приступања, због тога што за то није потребна њихова сагласност. Доношењем одлуке о томе, стичу се услови за пуноважно приступање колективном уговору, у складу са Законом о раду.

Накнадно приступање колективном уговору доводи до проширења круга потписника, односно учесника колективног уговора, а тиме и до проширења круга субјеката на које се одредбе таквог колективног уговора примењују, у складу са законом. У таквим околностима, сасвим је логична обавеза послодавца, односно удружења послодаваца, да о одлуци о приступању колективном уговору обавести орган надлежан за регистрацију колективних уговора. Према одредби члана 266. став 1. Закона о раду, општи и посебан колективни уговор, као и њихове измене, односно допуне, региструју се код министарства надлежног за рад, у складу са законом.

Послодавац, односно удружење послодаваца има право да накнадно приступи општем и посебном колективном уговору, али не и колективном уговору код послодавца. Као што је познато, колективни уговор код послодавца закључују послодавац и репрезентативни синдикат или више таквих синдиката код послодавца, због чега му, по природи ствари, не могу накнадно приступити други послодавци, нити удружења послодаваца. Међутим, друго је питање да ли му може приступити репрезентативни синдикат код послодавца, без обзира на то да ли му је у време закључења колективног уговора било признато својство репрезентативности или не?

Одлука о накнадном приступању колективном уговору “престаје да важи престанком важења колективног уговора или пре тога, ако се тако одлучи. О ранијем престанку њеног важења мора се донети посебна одлука. Доноси је надлежни орган послодавца, односно удружења послодаваца, у складу са законом”¹⁴. Очигледно је да послодавац, односно удружење послодаваца, самостално одлучује о томе да ли ће накнадно приступити колективном уговору или неће, као и о томе до када ће бити потписник таквог уговора. Одлука о приступању колективном уговору и одлука о престанку важења одлуке о приступању колективном уговору

14 Ж. Кулић, *Радно право*, друго измењено и допуњено издање, Мегатренд универзитет, Београд, 2015., стр. 396.

могу се донети у свако време, у складу са законом и интересима њихових доносиоца.

4. Могућност накнадног приступања синдиката колективном уговору у Републици Србији

Као што је познато, Законом о раду утврђено је право послодавца, односно удружења послодавца, да накнадно приступи колективном уговору, али не и право синдиката да тако поступи. У таквој ситуацији, с разлогом се постављају питања, као што су: Да ли је синдикат лишен такве могућности? Да ли је Законодавац баш тако хтео? Да ли је такво опредељење праведно и одрживо? На таква и слична питања није лако дати прецизан, недвосмислен и за све прихватљив одговор, тим пре што у нашој стручној јавности, бар за сада, о томе не постоји јединствено мишљење.

4.1. Супротстављена мишљења

Неспорно је да послодавац, односно удружење послодавца, може накнадно приступити колективном уговору. Међутим, спорно је или се бар чини спорним питање да ли такву могућност има и синдикат. Повод за постављање таквог питања настао је у априлу 2015. године, када је требало решити колективни радни спор између Владе Србије, односно Министарства просвете, науке и технолошког развоја, на једној страни, и репрезентативних синдиката у основним и средњим школама и домовима ученика Републике Србије, на другој страни. Трагајући за одговором на то питање настала су два, у основи, супротстављена мишљења.

По једном мишљењу, синдикат не може накнадно приступити колективном уговору, с обзиром на то да је таква могућност прописана само у корист послодавца, односно удружења послодавца, а не и у корист синдиката. Између осталог, такво мишљење има упориште у језичком и логичком тумачењу одредаба члана 256а. Закона о раду. Деле га државни службеници у Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања и представници два репрезентативна синдиката, организована у основним и средњим школама и домовима ученика Републике Србије¹⁵.

¹⁵ Мишљење да синдикат не може накнадно приступити колективном уговору, у априлу 2015. године, заступали су представници ГСПРС Независност и представници Синдиката образовања Србије.

По другом мишљењу, синдикат, под одређеним условима, може накнадно приступити колективном уговору, без обзира на то што је у нашој земљи таква могућност прописана само у корист послодавца, односно удружења послодаваца. Такво мишљење има упориште у тумачењу по сличности, односно у аналогiji, као једном од најпознатијих и најпримењивијих правних средстава за попуњавање правних празнина. Заступа га први коаутор овог рада. Деле га и представници два репрезентативна синдиката, организована у основним и средњим школама и домовима ученика Републике Србије¹⁶.

4.2. Како, зашто и када су настале разлике у мишљењу?

Конкретан повод за различито схватање и тумачење права на накнадно приступање колективном уговору настао је крајем априла 2015. године. Претходило му је закључивање Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика¹⁷. Колективни уговор је закључен после дугих и тешких преговора вођених између представника Владе Србије, односно Министарства просвете, науке и технолошког развоја, Министарства финансија, Министарства државне управе и локалне самоуправе и Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, на једној страни, и репрезентативних синдиката запослених у основним и средњим школама и домовима ученика, на другој страни.

Упоредо с наведеним преговорима, у многим школама одвијао се и вишемесечни штрајк запослених, због чега је цео случај квалификован као колективни радни спор, који је требало брзо решавати. Сагласно одредби члана 18. Закона о мирном решавању радних спорова¹⁸, стране у спору приступиле су мирном решавању спорних питања, уз помоћ миритеља¹⁹. Поступак мирења није дуго трајао. У њему су одржане две расправе, обе у другој половини јануара 2015. године. Успешно је окончан 21. јануара те године. Тога дана, Одбор за мирење донео је Препоруку бр. 116-02-00108/2014-02 о начину решавања спорних питања. Између осталог, странама у спору препоручено је: 1) да што пре закључе Посебан колективни уговор; 2) да питања која нису предмет тог колективног

16 Мишљење да синдикат, под одређеним условима, може накнадно приступити колективном уговору, у априлу 2015. године, заступали су представници Уније синдиката просветних радника Србије и представници Синдиката радника у просвети Србије. Такво мишљење заступају и сада.

17 “Службени гласник Републике Србије”, бр. 21/2015.

18 “Службени гласник Републике Србије”, бр. 125/2004 и 104/2009.

19 Миритељ у том спору био је први коаутор овог рада.

уговора уреде посебним споразумом; 3) да по испуњењу два наведена услова, престане штрајк запослених, како би се процес рада у свим школама нормализовао и несметано одвијао.

Иако су стране у спору наведену препоруку прихватиле, овлашћени представници два репрезентативна синдиката нису ставили свој потпис²⁰ на текст Посебног колективног уговора, нити на текст Споразума о уређивању спорних питања између страна у спору²¹. Другим речима, два синдиката са својством репрезентативности, без условљавања, прихватила су и потписала оба акта, а два не. На тај начин настао је озбиљан проблем, увећан чињеницом да за “превазилажење” таквих ситуација нема довољно упоришта у радном законодавству, односно у праву Републике Србије. Ситуацију је додатно компликовало и то што је штрајк просветних радника био у току. Морало се брзо реаговати, али се није знало како?

Суочивши се с вишемесечним штрајком запослених и неуређеним питањем, односно с тзв. правном празнином, представници Владе Србије, односно Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, као и представници других одговарајућих министарстава, на једној страни, и представници два репрезентативна синдиката запослених у основним и средњим школама и домовима ученика²², на другој страни, сагласили су се о томе да је најбоље да се, без одлагања, приступи закључивању и Посебног колективног уговора и наведеног споразума, што је и учињено. За релативно кратко време, оба акта су потписана и закључена, без обзира на то што за такво поступање није постојао, нити је накнадно обезбеђен одговарајући законски, односно правни основ.

Пошто два синдиката нису учествовала у закључивању наведених аката, штрајк просветних радника у школама које су биле под њиховом контролом је настављен. Самим тим, настављено је и спорење између њих и Владе Србије, односно Министарства просвете, науке и технолошког развоја. Вишемесечни проблем, односно спор само делимично је решен, због чега је поступак за мирно решавање спорних питања поново покренут²³. Током поступка одржано је пет расправа, свих пет у априлу

20 Мисли се на потпис представника Уније синдиката просветних радника Србије и представника Синдиката радника у просвети Србије.

21 Споразум је закључен 18. фебруара 2015. године.

22 Мисли се на представнике ГСПРС Независност и представнике Синдиката образовања Србије..

23 За миритеља је поново одређен први коаутор овог рада.

2015. године. У поступку су повремено учествовали и представници синдиката потписника, односно учесника оба акта, у својству умешача.

На последњој расправи, одржаној у поступку мирног решавања предметног колективног радног спора, усаглашена су сва спорна питања. Међутим, тада је настао кључни проблем, изазван чињеницом да су се учесници поступка суочили са још једним неуређеним питањем, односно са још једном правном празнином. Синдикати чији су представници раније потписали и заједно с представницима Владе Србије, односно ресорног министарства, закључили оба акта, били су изричито против опредељења страна у спору да се и синдикатима који их тада нису потписали омогући да их накнадно потпишу, односно да им накнадно приступе и тако стекну својство њихових пуноправних потписника, односно учесника.

Тако је неочекивано дошло до пат позиције. Два синдиката су била за, а два изричито против наведеног опредељења. Додатно компликовању такве ситуације умногоме је допринела и нејасна улога синдиката потписника предметних аката у поступку мирења. При томе, било је јасно да су се руководили аргументима који се тешко могу правдати. Тим поводом, с разлогом су се постављала најмање два питања, и то: 1) Да ли такви синдикати имају право на умешачку позицију у поступку? 2) Да ли је њихова позиција у поступку таква да се могу супротставити опредељењу страна у спору и слично? Излаз из такве ситуације био је готово немогућ, али се морао наћи, тим пре што је штрајк просветних радника био у току, обарајући све дотадашње рекорде у погледу трајања²⁴.

4.3. Приступање синдиката колективном уговору као једино одрживо решење у одређеним случајевима

Нашавши се у готово безизлазној ситуацији, додатно искомпликованој штрајком дела просветних радника, учесницима предметног поступка било је јасно да се мора брзо реаговати. Покушаји убеђивања представника ГСПРС Независност и Синдиката образовања Србије да попусте и сагласе се с опредељењем страна у спору остала су без ефекта. Чврсто и непоколебљиво су се држали својих ставова. У таквој ситуацији, Миритељ је предложио решење, које се у том тренутку чинило једино могућим и одрживим. Наиме, предложио је да се спорна питања превазиђу, односно реше, тако што ће се Унији синдиката

²⁴ Био је то најдужи штрајк просветних радника у историји Републике Србије, о чему сведочи и податак да је трајао готово шест месеци.

просветних радника Србије и Синдикату радника у просвети Србије, као једној од страна у колективном радном спору, омогућити приступање и Колективном уговору и Споразуму.

С наведеним предлогом сагласиле су се обе стране у спору, без обзира на то што су се представници ГСПРС Независност и Синдиката образовања Србије томе одлучно противили. Захваљујући томе, Одбор за мирење на последњој расправи, одржаној 24. априла 2015. године, донео је Препоруку број 116-02-47/2015 о начину решавања колективног радног спора. Између осталог, њоме је странама у спору препоручено да спорна питања реше тако што ће се Унији синдиката просветних радника Србије и Синдикату радника у просвети Србије омогућити "приступање:

1) Посебном колективном уговору за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика;

2) Споразуму о решавању спорних питања, закљученом 18. фебруара 2015. године између ГСПРС Независност и Синдиката образовања Србије, на једној страни, и Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије, на другој страни".

Осим изнетог, странама у спору препоручено је и то да се на Унију синдиката просветних радника Србије и Синдикат радника у просвети Србије, као и на њихове одговарајуће представнике, наведени акти примењују од дана приступања, односно од 24. априла 2015. године. Приступање је обављено тако што је њиховим овлашћеним представницима омогућено да тога дана потпишу оба акта, без обзира на то што су представници Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања сматрали да за такво поступање нема правног основа и што су се остала два синдиката томе изричито противила. На тај начин успешно је окончан један од најсложенијих колективних радних спорова у нашој земљи. Захваљујући томе, убрзо је окончан и најдужи штрајк просветних радника у историји Републике Србије, на задовољство ученика, њихових родитеља, просветних радника и друштва у целини. Део изгубљених часова, односно часова рада, делимично је надокнађен, у складу с постигнутим договором.

4.4. Основ за накнадно приступање синдиката колективном уговору у нашем праву

Правни основ за накнадно приступање синдиката колективном уговору у нашем праву не постоји. Одредбама члана 256а. Закона о раду резервисан је само за послодавца, односно удружење послодаваца. То је чињеница која се не може доводити у питање. Међутим, то не

значи да се у случају правних празнина, њиховим попуњавањем, које се сматра тумачењем у ширем смислу, не може друкчије поступити. Напротив, таква могућност је допуштена и добродошла, а у одређеним случајевима и једино могућа. По свему судећи, једним од таквих случајева може се сматрати и пат позиција настала на крају поступка мирног решавања наведеног колективног радног спора. Два синдиката су била за потписивање наведених аката, а два, која су то раније учинила, против таквог поступања.

Као што је познато, попуњавање правних празнина врши се применом различитих правних средстава, односно тумачењем у ширем смислу. Најпознатија и најпримењиванија средства за то су: 1) аналогија, тј. разлог сличности (argumentum a simili ad simile), 2) разлог супротности (argumentum a contrario), 3) разлог "утолико пре" (argumentum a fortiori), 4) разлог "ауторитета" (argumentum ab exemplo), 5) разлог "природе ствари" (argumentum rerum natura) и 6) разлог "апсурдности" (argumentum ab absurdo)²⁵. Осим тога, попуњавање правних празнина врши се и помоћу других одговарајућих правних средстава. Између осталог, то су: 1) уско тумачење изузетака (exceptiones non sunt extendendae) и 2) општа начела, односно опште правне норме²⁶.

У предметном случају коришћена је **аналогија**, којом се правне празнине попуњавају по основу тумачења по сличности. Подразумева "примену правила по којем се на случај који није уређен правном нормом, тј. који се сматра правном празнином, примењује правна норма којом је уређен сличан случај"²⁷. Најпре се утврђује сличност случајева, а потом тумачењем норме којом је уређен сличан случај долази "до значења које се примењује на случај који није регулисан правном нормом"²⁸.

У поступку тумачења права помоћу аналогије употребљавају се правила логике, због чега се такво тумачење сматра и својеврсним логичким тумачењем. Примена аналогије, између осталог, "подразумева утврђивање друштвеног интереса заштићеног правном нормом коју треба применити на неуређен случај, односно на правну празнину"²⁹. Ако постоји друштвени интерес да се одређеном нормом уреди и

25 Д. М. Митровић, *Увод у право*, четврто издање, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2013., стр. 286.

26 Р. Д. Лукић, Б. П. Кошутић, Д. М. Митровић, *Увод у право*, четврто проширено и допуњено издање, Јавно предузеће Службени лист СРЈ, Београд, 1999., стр. 666 – 670.

27 Ж. Кулић, *Увод у право*, Мегатренд универзитет, Београд, 2005., стр. 286.

28 М. В. Димитријевић, М. Д. Симић, *Увод у право*, прво издање, Правни факултет Универзитета у Нишу, Центар за публикације, Ниш, 1999., стр. 273.

29 Ж. Кулић, *Увод у право*, оп. цит., стр. 287.

сличан неуређен случај, тј. случај који представља правну празнину, неспорно је да би такву норму требало применити и на такав случај, ради попуњавања правне празнине. Постојање друштвеног интереса најбоље се утврђује циљним тумачењем. Ако се зна да је предметни спор могао бити успешно окончан само приступањем Уније синдиката просветних радника Србије и Синдиката радника у просвети Србије наведеним актима и да је такво поступање било пресудно за окончање вишемесечног штрајка просветних радника Србије, јасно је да је постојао огроман друштвени интерес да се помоћу аналогije омогући такав исход поступка мирног решавања предметног спора.

Другим речима, правна норма којом је уређен један случај, уз помоћ аналогije проширује се на други сличан, али неуређен случај, зато што у оба случаја постоји друштвени интерес који треба заштитити. Таквим приступом, правна норма проширује се и на случај који њоме није изричито обухваћен. Према томе, за примену аналогije није довољно да је неуређен случај сличан уређеном случају него и да за њихово уређивање истом правном нормом постоји одређен друштвени интерес³⁰, што је у поступку мирног решавања предметног спора, на неспоран и очигледан начин, дошло до пуног изражаја.

И основ за накнадно приступање Уније синдиката просветних радника Србије и Синдиката радника у просвети Србије Споразуму о решавању спорних питања било је, такође, тешко обезбедити. Тумачење помоћу аналогije није се могло применити, без обзира на то што су Споразум, на страни запослених, закључила само два репрезентативна синдиката³¹, зашта није постојао одговарајући правни основ. Било је логично да се у таквој ситуацији прибегне попуњавању правне празнине још једним тумачењем у ширем смислу, али не помоћу аналогije него помоћу разлога “утолико пре”.

Разлог “утолико пре” подразумева “логичко правило којим се закључује да обележја једног случаја у још већој мери или са још јачим разлогом постоје у другом случају”³². Иако подсећа на аналогiju, од ње се “разликује по томе што основ за његову примену не представља сличност два случаја, већ израженија иста обележја (важнији разлог)

30 Опширније: Р. Д. Лукић, Б. П. Кошутић, Д. М. Митровић, оп. цит., стр. 655 – 659; М. В. Димитријевић, М. Д. Симић, оп. цит., стр. 273 и 274; Д. М. Митровић, оп. цит., стр. 271 – 273; Ж. Кулић, М. Кулић, *Увод у право*, Европски универзитет Брчко дистрикта, Брчко, 2015., стр. 240 – 242.

31 ГСПРС Независност и Синдикат образовања Србије.

32 Д. М. Митровић, оп. цит., стр. 274.

једног случаја³³. При томе, није реч о поређењу случаја насталог закључивањем предметног споразума него случаја насталог накнадним приступањем предметном колективном уговору и случаја везаног за накнадно приступање Споразуму. Ако су постојали разлози за накнадно приступање Колективном уговору, тим пре су постојали и за накнадно приступање Споразуму, као мање значајном акту и извору радног права. На тај начин успешно је превазиђена, односно попуњена и друга правна празнина, уочена у поступку мирног решавања предметног колективног радног спора.

5. Разлози за накнадно приступање синдиката колективном уговору

Разлози за накнадно приступање синдиката колективном уговору су вишеструки, о чему је делимично већ било речи. И поред тога, чини се оправданом потреба да се о њима шире проговори, ради даљег унапређивања радноправне теорије и праксе, а можда и регулативе у нашој земљи, у интересу послодаваца, запослених и друштва у целини. Најзначајнијим и најочигледнијим разлозима за накнадно приступање синдиката колективном уговору могу се сматрати:

- изједначавање положаја преговарачких страна у поступку, односно у процесу колективног преговарања;
- изједначавање положаја репрезентативних синдиката у поступку, односно у процесу колективног преговарања;
- изједначавање положаја страна у спору, односно учесника у поступку мирног решавања колективних радних спорова;
- обезбеђивање једнаке заштите представника свих репрезентативних синдиката³⁴, односно представника запослених³⁵;

33 U. Klug, *Juristische Logik*, 3. ed., Springer, Berlin, 1966, str. 136 – 139, 145 (према: Д. М. Митровић, оп. цит., стр. 274).

34 Под представницима синдиката, у смислу одредбе члана 55. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, сматрају се: 1) председник синдиката и 2) чланови органа синдиката, у складу са законом.

35 Под представницима запослених, у смислу одредбе члана 60. став 1. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, сматрају се: 1) председник синдикалне организације, 2) председник синдикалне подружнице, 3) синдикални повереник, 4) чланови органа синдиката, 5) председник окружног одбора, 6) председник градског одбора, 7) председник покрајинског одбора и 8) председник републичког одбора синдиката.

– решавање колективних радних спорова насталих поводом правно неуређених случајева на одржив, прихватљив и праведан начин, у интересу страна у спору и друштва у целини;

– потреба за попуњавањем правних празнина, када за то постоји неспоран друштвени интерес, у складу с правилима ширег тумачења права;

– обезбеђивање додатних претпоставки за трајније очување социјалног мира, како на микро, тако и на макро плану;

– јачање и унапређивање односа између представника рада и капитала, односно државе, послодаваца и запослених;

– обезбеђивање одговарајућих претпоставки за накнадно приступање синдиката колективном уговору код послодавца, што би у наредном периоду могло да буде веома значајно, нарочито ако радноправна регулатива у предметној области дуже време остане непромењена;

– чињеница да правом Републике Србије није прописана забрана накнадног приступања синдиката колективном уговору, због чега се такво поступање у нашој земљи не може сматрати противправним.

Очигледно је да су наведени разлози озбиљни и уверљиви и да се њима, на недвосмислен и готово очигледан начин, потврђује оправданост, а у случају попуњавања правних празнина и нужност накнадног приступања синдиката с признатим својством репрезентативности колективном уговору, а тим пре и споразуму о уређивању (колективним уговором) неуређених питања између представника рада и капитала, чак и у случају да правни основ за то не постоји. Противници таквог опредељења, односно приступа у Републици Србији, између осталог, истичу:

1) да у нашој земљи не постоји правни основ за такво поступање;

2) да се колективни уговор примењује на све запослене у чије име га је овлашћени представник бар једног репрезентативног синдиката потписао, због чега није толико важно да ли ће га потписати и представници других евентуалних репрезентативних синдиката учесника, односно могућих учесника колективног преговарања;

3) да се накнадним приступањем колективном уговору, односно споразуму о уређивању одређених питања између представника рада и капитала ништа не добија.

Први аргумент је тачан, због тога што је могућност приступања колективном уговору у нашем праву резервисана само за послодавца, односно удружење послодаваца. Међутим, у случају суочавања с правном

празнином мора се приступити ширем тумачењу права помоћу аналогije и других одговарајућих средстава, о чему је већ било речи. Други и трећи аргумент су само делимично тачни, због тога што се колективним уговором, односно споразумом представника рада и капитала обезбеђују већа права и већи ниво заштите у корист представника синдиката, односно представника запослених, од права и заштите утврђене законом.

Већа права која се у корист представника репрезентативног синдиката, односно представника запослених, колективним уговором најчешће прописују односе се на увећање њихове плате, односно зараде. Примера ради, прописана су и одредбама наведеног колективног уговора³⁶. Примењују се само на представнике репрезентативних синдиката потписника, односно учесника тог колективног уговора. Као што је познато, у његовом закључењу учествовала су два репрезентативна синдиката, а два су му накнадно приступила, што значи да су право на увећане плате одређено време могли да остварују само представници прва два синдиката.

Већи ниво заштите који се у корист представника репрезентативних синдиката, односно представника запослених, најчешће прописује односи се на шири круг питања. Гарантује се и одредбама наведеног колективног уговора³⁷. Међутим, није сасвим јасно да ли се њима већи ниво заштите обезбеђује само у корист представника репрезентативних синдиката потписника, односно учесника колективног

36 Одредбама члана 56. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика прописана су три основа за увећање наведене плате, односно зараде. Наиме: 1) Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату потписнику тог уговора, у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%; 2) ако је у репрезентативну синдикалну организацију установе која припада репрезентативном синдикату потписнику тог уговора учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник таквог синдиката има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%; 3) Послодавац је дужан да председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, потписнику тог уговора, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

37 Илустрације ради, треба истаћи да је одредбом члана 60. став 1. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика прописано да Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове; распоређивање у другу организациону целину; упућивање на рад у друго место рада; упућивање на рад код другог послодавца; проглашавање технолошким вишком) представника запослених за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

уговора или и у корист представника других евентуалних синдиката, што доприноси њиховом различитом тумачењу.

Наведени разлози недвосмислено упућују на закључак да се већа права и већи ниво заштите, по правилу, утврђују само у корист представника репрезентативног синдиката потписника, односно учесника колективног уговора, а не и у корист представника репрезентативног синдиката који, из одређених разлога, није потписник, односно учесник колективног уговора, као ни у корист синдиката који је својство репрезентативности стекао по закључењу колективног уговора, у складу са законом. Тим пре, не утврђују се ни у корист представника синдиката коме својство репрезентативности није признато, односно утврђено. Таква правила примењују се на свим нивоима колективног преговарања, укључујући и ниво послодавца, што је разлог више за признавање права на накнадно приступање колективном уговору, не само у корист послодавца, односно удружења послодаваца него и у корист синдиката с признатим својством репрезентативности, у складу са законом. Друкчије поступање није у интересу ни послодаваца, ни запослених.

6. Закључци

На основу изнетог, може се закључити:

1) да је могућност накнадног приступања колективном уговору у праву Републике Србије резервисана само за послодавца, односно за удружење послодаваца, а не и за синдикат;

2) да правом Републике Србије није прописана забрана накнадног приступања синдиката колективном уговору;

3) да се неуређен случај, по природи ствари и под одређеним условима, може "уредити", а тиме и правна празнина попунити само помоћу аналогije и других одговарајућих правних средстава, у складу с правилима ширег тумачења права и правних норми;

4) да се попуњавањем правних празнина помоћу аналогije и других одговарајућих правних средстава, обезбеђује једна од кључних претпоставки за праведан и одржив начин превазилажења, односно решавања спорних питања између страна у колективном радном спору, у случају њиховог суочавања с неуређеним и/или недовољно уређеним питањима, што је био случај и у предметном спору, ближе појашњеном у раду;

5) да се попуњавање правних празнина помоћу аналогије сматра допуштеним и оправданим само у случају да за такво поступање постоји одговарајући друштвени интерес;

6) да би у даљој доградњи нашег радног законодавства требало обезбедити решења којима ће се синдикату признати право на накнадно приступање колективном уговору, у циљу даљег јачања социјалног партнерства и уједначавања права послодаваца и запослених, односно удружења послодаваца и синдиката, посебно у систему колективног преговарања и поступку мирног решавања колективних радних спорова, у складу с њиховим интересима и позитивним упоредним искуствима.

Литература и извори

1) Уџбеници и друга литература

Димитријевић, М. В. – Симић М. Д.: *Увод у право*, прво издање, Правни факултет Универзитета у Нишу, Центар за публикације, Ниш, 1999.

Ивошевић, З. М. – Ивошевић, М. З.: *Коментар Закона о раду*, друго издање, „Службени гласник Републике Србије“, Београд, 2015.

Klug, U.: *Juristische Logik*, 3. ed., Springer, Berlin, 1966.

Кулић, Ж.: *Увод у право*, Мегатренд универзитет, Београд, 2005.

Кулић, Ж.: *Радно право*, друго измењено и допуњено издање, Мегатренд универзитет, Београд, 2015.

Кулић, Ж. – Кулић, М.: *Увод у право*, Европски универзитет Брчко дистрикта, Брчко, 2015.

Лукић, Р. Д. – Кошутић, Б. П. – Митровић, Д. М.: *Увод у право*, четврто проширено и допуњено издање, Јавно предузеће Службени лист СРЈ, Београд, 1999.

Митровић, Д. М.: *Увод у право*, четврто издање, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2013.

2) Електронски извори

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>.

<http://wetten.overheid.nl/BWBR0001937/2007-01-01>.

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm>.

3) Општи акти и препоруке

Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика ("Службени гласник РС", број 21/2015).

Споразум о решавању спорних питања између ГСПРС Независност и Синдиката образовања Србије, на једној страни, и Владе Србије, односно Министарства државне управе и локалне самоуправе и Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије, на другој страни, закључен 18. фебруара 2015. године.

Препорука Одбора за мирeње о начину решавања колективног радног спора број 116-02-00108/2014-02 од 20. јануара 2015. године, вођеног између ГСПРС Независност, Синдиката образовања Србије, Уније синдиката просветних радника Србије и Синдиката радника у просвети Србије, на једној страни, и Владе Републике Србије, односно Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије, на другој страни.

Препорука Одбора за мирeње о начину решавања колективног радног спора број 116-02-47/2015 од 24. априла 2015. године, вођеног између Уније синдиката просветних радника Србије и Синдиката радника у просвети Србије, на једној страни, и Владе Републике Србије, односно Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије, на другој страни.

*Prof. Živko Kulic, LL.D.
Faculty of Law, Megatrend University
Jelena Vuković,
Vuk Kulić*

Access to a Collective Agreement

Summary

The paper includes and analyzes the possibility of subsequent accession to the collective agreement in our, and partly in comparative law. In the Republic of Serbia, such possibility becomes actual with adoption of amendments to the Labour Law, in mid-2014. It refers to the employer or the employers' association, but not on the labour union. However, social reality sometimes imposes the need to solve cases that are not regulated by legal norms. Such cases are considered to be legal gaps, which are "filled" by analogy and other remedies, in accordance with the rules of a broader interpretation of the law and legal norms, if there is a corresponding public interest.

The paper outlined several arguments of justification, in case of need for filling in legal gaps and the necessity of union's subsequent accession to the collective agreement. Such a possibility is not rare in comparative law. The argument is evidenced by the need to harmonize the position of the employer or employers' associations and unions in collective bargaining, and the process of peaceful settlement of collective labor disputes. Such actions are taken in the interest of both employers and employees. Therefore, it is in the interest of our society.

Keywords: *union, employer, association of employers, collective agreement, accession.*