

## **КРИТИЧКЕ ОПСЕРВАЦИЈЕ О ОПШТЕМ КОЛЕКТИВНОМ УГОВОРУ\***

*Апстракт:* Општи колективни уговор, чији су учесници Унија послодаваца, као репрезентативно удружење послодаваца, и два репрезентативна синдиката – Савез самосталних синдиката Србије и Удружење гранских синдиката ‘Независност’, оба учесника основана за територију Републике Србије, ступио је на снагу 17. маја 2008. године. То је други по реду закључени општи колективни уговор у правном систему Републике Србије (општи колективни уговор закључен 1997. године био је на снази до 23. септембра 2005. године).

У уводном делу рада указује се на одређена могуће спорна питања односа колективних уговора и закона, међусобног односа колективних уговора, као и обавезности општег колективног уговора (у уређивању односа колективним уговорима нижег нивоа опитости).

Аутор критички преиспитује у којој мери овај општи колективни уговор потврђује своје законом одређено место у систему аутономне регулативе, и то са гледишта обима и квалитета утврђивања већих права и повољнијих услова рада запослених, такође и потпунијег уређивања радноправних односа, посебно оних права на чије потпуније уређивање у колективном уговору упућује сам закон, а која су по својој природи предмет општег колективног уговора пре него колективног уговора нижег нивоа опитости. Оцена аутора у погледу ових захтева је неповољна. Општи колективни уговор, констатује се у раду, у неоправданом обиму и некритички преузима текст из општег колективног уговора који му је претходио, при чему се

\* Рад примљен: 10.11.2010.

Рад прихваћен: 16.11.2010.

*у погледу одређених решења темељи на законској регулативи која је престала да важи (део о заради), такође у неком својим сегментима не успоставља одговарајући однос са важећом законском регулативом, ни терминологици ни суштински (део о безбедности и здрављу на раду).*

*Аутор упућује критику овом колективном уговору и због недостатака правнотехничке природе, али и једног разлога који би само привидно могао бити таквог карактера. У питању је манир преузимања законског текста чија је последица је утврђивање колективним уговором права која су већ утврђена законом.*

**Кључне речи:** *закон, колективни уговор, општи колективни уговор, међусобни однос правних аката, запослени, послодавац, радни однос, послодавац, права, обавезе и одговорности.*

## **I. УВОДНЕ НАПОМЕНЕ**

### **1. Појам колективног уговора**

Под колективним уговором подразумева се, према Препоруци број 91 МОП-а, "сваки писмени споразум који се односи на услове рада и запослења закључен између, с једне стране, послодавца, групе послодаваца или једне или више организација послодаваца, и, с друге стране, групе радника или једне или више репрезентативних организација радника, или у одсуству таквих организација, представника заинтересованих радника, правоваљано изабраних и опонумоћених од стране ових последњих саобразно националним прописима." Ова дефиниција колективних уговора, иако не потпуна, као што је то случај и са другим покушајима да се изрази свеукупност овог правног акта, незаобилазна је у разматрању колективних уговора, па ће се у овој прилици остати на њој.

### **2. Колективни уговори и закон**

Колективни уговори су корпус аутономног права у систему националне правне регулативе. Њихов однос према државној регулативи одређује захтев сагласности са законом, при томе је та сагласност друкчија у односу на сагласност правних аката државне регулативе

у њиховом хијерархијском односу. Сагласност колективног уговора са законом има своја два одређења, која би се могла означити као позитивно и негативно. Позитивно одређење је допуштена могућност да се колективним уговором 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 друкчије одређено* (члан 8. став 2. Закона о раду<sup>1</sup>). Негативно одређење сагласности колективног уговора са законом је **забрана** да се колективним уговором дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова рада који су утврђени законом (члан 8. став 1. Закона о раду).

### **3. Међусобни однос колективних уговора**

Међусобни однос колективних уговора није уставна категорија. Хијерархијски однос општих правних аката није елемент уставног појма законитости. Устав републике Србије<sup>2</sup> (у члану 195. став 1) утврђује само да сви подзаконски општи акти Републике Србије, општи акти организација којима су поверена јавна овлашћења, политичких странака, синдиката и удружења грађана и колективни уговори морају бити сагласни закону.

При околности да међусобни однос колективних уговора није предмет уставног одређења уставности и законитости, о хијерархијском односу колективних уговора може се само условно говорити. Хијерархијски однос правних аката иначе подразумева сагласност или забрану супротности правног акта мање правне снаге у односу на правни акт веће правне снаге, али само значење сагласности може бити различито. Сагласност у свом етимолошком значењу је једнакост (потпуна или преовлађујућа), али и одсуство супротности, такође и одсуство одређеног одступања. Сагласност правних аката, међутим, никада није у једнакости која би представљала њихову текстуалну идентичност, јер је такво (формално) удвајање лишено смисла. Сагласност правних аката (правног акта слабије правне снаге са правним актом јаче правне снаге) је у *допуштеном одступању* правног акта слабије правне снаге, што истовремено подразумева и могућност утврђивања одређене изричите забране.

---

1 \* Рад је био припремљен за XII редовно стручно саветовање Удружења за радно право и социјално осигурање Србије на Златибору у октобру 2008. године. Из тог разлога измене и допуне Општег колективног уговора које су у међувремену уследиле нису предмет разматрања. “Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05

2 “Службени гласник РС”, бр. 98/06

Међусобни однос колективних уговора, подразумевајући сагласност колективног уговора нижег нивоа општости са колективним уговором вишег нивоа општости, има свој израз у захтеву да се колективним уговором нижег нивоа општости не могу утврди мања права и неповољнији услови рада од оних који су утврђени колективним уговором вишег нивоа општости. Следствено томе је однос обима права и повољности услова рада у обрнутој сразмери са нивоом општости правних аката. Више (обим права и повољнији услови рада) је на страни нижег (у смислу општости правног акта). У хијерахијском смислу ниже, по критеријуму општости, јесте више у погледу обима права и повољности услова рада.

Колективни уговор сваког нивоа општости је аутономан у погледу свога садржаја, а критеријум примене одређеног решења, уколико је оно истовремено садржај два колективна уговора, јесте њиме утврђен већи обим права односно повољнији услови рада. Колективни уговор код послодавца, као колективни уговор најнижег степена општости, није у функцији примене општег или посебног колективног уговора, његова примена, у законом предвиђеном случају (већи обим права или повољнији услов рада) искључује примену општег или посебног колективног уговора.

#### **4. Општи колективни уговор**

Наш законодавац у одређењу колективног уговора утврђује његов предмет. То су права, обавезе и одговорности **из радног односа** (члан 1. став 2. и члан 240. став 1. Закона о раду), уз ово **и друга питања од значаја за запосленог и послодавца** (члан 240. став 1. Закона о раду).

Општи колективни уговор је у систему колективних уговора најопштији колективни уговор у нашој радноправној регулативи. Закључује се за територију Републике Србије, са учесницима – репрезентативно удружење послодавца и репрезентативни синдикат, основаним за територију Републике Србије. Општост колективног уговора, са гледишта његових учесника и његове обавезности, није, међутим, апсолутна. Најпре, на територији Републике Србије може бити више репрезентативних синдиката или репрезентативних удружења послодавца који могу али и не морају да закључе споразум о удруживању ради учествовања у закључивању колективног уговора, а затим, општи колективни уговор обавезује само послодавце који су у време закључивања колективног уговора чланови удружења послодавца, учесника колективног уговора, као и оне који су накнадно постали

чланови удружења послодаваца које је учесник колективног уговарања. При таквом одређењу шири друштвени интерес је условио законско решење о овлашћењу министра да може одлучити да се колективни уговор или поједине његове одредбе примењују и на послодавце који нису чланови удружења послодаваца који су учесници колективног уговора.

### **5. Посебно о питању обавезности општег колективног уговора**

Општи колективни уговор се непосредно примењује и **обавезује** све послодавце који су у време закључивања уговора чланови удружења послодаваца – учесника колективног уговора (члан 256. Закона о раду). Поставља се питање значења ове обавезности. Да ли је она апсолутна или са дејством само у одређеном смислу? Ако би она била апсолутна, практична последица би била, између осталог, да се колективним уговором послодавца морају уредити и они односи за које је општим, односно посебним колективним уговором одређено да ће се (на одређени начин) уредити колективним уговором код послодавца, другим речима да се општим и посебним колективним уговором може прописивати обавезна садржина колективног уговора код послодавца. Сусрећемо се у општем и посебним колективним уговорима са исказима типа: “колективним уговором код послодавца уредиће се...”

Када законодавац прописује да се општи и посебан колективни уговор непосредно примењују и обавезују све (одређене) послодавце, то само значи да се послодавци обавезују на непосредну примену општег и посебног колективног уговора, а не и на поступање које се односи на садржину колективног уговора код послодавца, на тај начин не и на поступање у погледу садржине колективног уговора код послодавца којом би тек била омогућена непосредна примена општег или посебног колективног уговора.

Одређење из општег или посебног колективног уговора да се колективним уговором код послодавца уреди одређени радноправни однос може представљати само сугестију, али не и обавезу. Јер одредба члана 256. Закона о раду о обавезности општег и посебног колективног уговора не доводи у питање законом дефинисану аутономност колективног уговора код послодавца.

## **II. ВАЖЕЋИ ОПШТИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР У МОГУЋОЈ КРИТИЧКОЈ ПРОЈЕКЦИЈИ**

Општи колективни уговор<sup>3</sup> ступио је на снагу 17. маја 2008. године. Учесници у његовом закључивању су Унија послодаваца Србије, Савез самосталних синдиката Србије и Уједињени грански синдикати "Независност".

Општи колективни уговор се непосредно примењује и обавезује све послодавце који су у време његовог закључивања били чланови Уније послодаваца, као и послодавце који су накнадно постали чланови овог удружења (члан 256. Закона о раду). Остаје, наравно, и могућност проширења његове примене, у целини или делимично, одлуком министра на основу његовог законског овлашћења (члан 257. Закона о раду).

Критичка пројекција и одговарајући судови у њој су један од могућих приступа у тумачењу одређеног правног текста. Аутор се опредељује за такав методолошки поступак у тумачењу Општег колективног уговора налазећи да је он примерен његовим наглашеним недостацима.

Садржина Општег колективног уговора биће критички осветљена следом његове систематике.

### **1. Основне одредбе**

*1.1. Предмет Општег колективног уговора је и оно што не може да буде његов предмет*

Општим колективним уговором уређују се, у складу са законом, не само права, обавезе из радних односа, већ и права, обавезе и одговорности **из области рада** (члан 1).

Међутим, према Закону о раду (члан 1. став 2) колективним уговором (и уговором о раду) уређују се права, обавезе и одговорности **из радног односа**, *не и по основу рада*, док су са друге стране, према ставу 1. истог члана, права, обавезе и одговорности *по основу рада* (такође и из радног односа) предмет самог Закона о раду и посебног закона, у складу са ратификованим међународним конвенцијама. Права, обавезе и одговорности по основу рада не могу, према томе, бити предмет колективног уговора.

Према одредби члана 240. став 1. Закона о раду колективним уговором се уређују поред права, обавеза и одговорности из радног односа и друга питања од значаја за запосленог и послодавца, али

---

3 "Службени гласник РС", бр. 50/08

под тим другим питањима не могу се подразумевати права, обавезе и одговорности по основу рада, и то због саме појмовне разлике ових одређења, као и због тога што закон у наведеном значењу разграничава предмет колективног уговора и закона.

*1.2. Непотребно, при томе и неодговарајуће уређивање међусобног односа колективних уговора*

Однос посебног колективног уговора према општем и однос колективног уговора код послодавца према посебном и општем колективном уговору уређен је Законом о раду (члан 10). Општи колективни уговор непотребно, сматрамо и недопустиво уређује тај однос преузимајући законски текст (у члану 3). Не оправдава га евентуално истицање практичног разлога, израженог у чињеници да тај однос представља у афирмативном одређењу, утврђујући шта се може уређивати колективним уговором нижег нивоа општости, уместо законског негативног одређења (шта се не може уређивати).

Ако би се и занемарила ова критичка опаска (непотребно и недопустиво уређивање) остаје констатација да овај колективни уговор оставља у озбиљној недоумици у погледу ограничења могућности утврђивања већих права у колективном уговору нижег нивоа општости у односу на колективни уговор вишег нивоа општости. Наиме, могућност утврђивања већих права у изложеном смислу условљава (у члану 3. став 1) сагласношћу са законом ("у складу са законом"). Ако се при томе мисли да закон прописује ограничења могућности утврђивања већих права у колективном уговору нижег нивоа општости, погрешно је. Ограничење утврђивања већих права и повољнијих услова рада изражено исказом: "... осим ако законом није друкчије одређено" (члан 8. став 2. Закона о раду), односи се искључиво на могућност утврђивања већих права и повољнијих услова рада општим актом и уговором о раду у односу на закон, не дакле и на могућност утврђивања већих права и повољнијих услова рада у колективном уговору у односу на колективни уговор вишег нивоа општости или на ову могућност у уговору о раду у односу на колективни уговор. Ако закон овако успостављен однос колективних уговора не условљава посебном сагласношћу са законом, то не може чинити ни Општи колективни уговор.

## **2. Радни однос**

Поднаслов је условљен називом друге главе Општег колективног уговора, који гласи: "Радни однос" и њеним садржајем од три члана,



иначе су у питању само три у основи различите правне ситуације којима се не исцрпљује ни један правни аспект радних односа.

*2.1. Општи колективни уговор обавезује на законску обавезу*

Пријава потребе за заснивањем радног односа Националној служби за запошљавање детаљно је уређена Законом о запошљавању<sup>4</sup>. Остаје нејасно зашто је баш та законска обавеза предмет овог колективног уговора (члан 6), и то у најоскуднијој селекцији обавеза и могућности послодавца у поступку запошљавања, уз све са озбиљним ризиком да се у случају недовољне обавештености о законском уређењу ове материје остане у заблуди о целини проблематике запошљавања (слобода послодавца у запошљавању, могућност запошљавања без посредовања Националне службе, и др.) Наравно, при свему остаје круцијално питање допуштености уређивања колективним уговором већ уређеног односа правним актом јаче правне снаге.

*2.2. Општи колективни уговор допушта оно што је допуштено, али се тим допуштеним недопустиво замењује обавезно*

Послодавац може, уређено је чланом 8. Општег колективног уговора, интерним оглашавањем да попуни слободне послове.

Ако су учесници колективног уговора сматрали сврсисходним да на могућност интерног оглашавања само подсети или да укажу на његове (занемарене) предности у спровођењу поступка премештаја запослених (учесницима колективног уговора је, иначе, премештај као законски термин непознат), замерка би била излишна. Ако су сматрали да на овај начин отварају досад непознату могућност, у заблуди су, као што су у заблуди да се слободни послови могу "попунити интерним оглашавањем", а не у поступку интерног оглашавања, што, у овом другом случају, подразумева одговарајући појединачани правни акт о извршеном премештају.

Учешће запосленог на интерном огласу за попуну слободног радног места не ужива правну заштиту. То је само јавни начин (код послодавца) упознавања послодавца са жељама запослених у погледу обављања послова које треба попунити. Интерес је обострани, али је послодавац неприкосновен у свом избору.

Успело интерно оглашавање подразумева избор запосленог за попуну слободног радног места. Међуитим, правни акт којим се запослени премешта на слободне послове искључиво је **анекс уговора о раду**. Правни основ премештаја је члан 171. тачка 1) Закона о раду. Према

---

4 "Службени гласник РС", бр. 71/03 и 84/04



овој одредби послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада. Садржај понуде за закључивање анекса уговора, рок запосленом за изјашњавање и могућа последица неприхватања понуде утврђене су чланом 172. Закона о раду. Понуда послодавца за закључивање анекса уговора је несумњиво у функцији заштите права запосленог, али се могућа последица одбијања понуде не може сматрати таквом, јер је одбијање понуде законом утврђени отказни разлог (члан 179. тачка 7) Закона о раду).

У чему би могле бити предности премештаја запосленог анексом уговора о раду коме претходи интерно оглашавање? Поставља се, најпре, питање да ли премештај запосленог у поступку интерног оглашавања подлеже обавези послодавца из члана 172. да запосленом достави понуду за закључивање уговора са њеним законом одређеним садржајем и да се запослени изјасни о понуди у законском року. Одговор је негативан. Избор запосленог у поступку интерног оглашавања, који подразумева сагласност запосленог, искључује понуду као правни поступак у закључивању анекса уговора о премештају запосленог. У овом случају понуда послодавца је само интерно оглашавање са условима за поуну слободног радног места. Поступак измене уговорених услова рада из члана 171. Закона о раду, на тај начин и премештај запосленог на други одговарајући посао због потреба процеса рада, предочавање запосленом последице неприхватања понуде и изјашњавање запосленог о понуди у одређеном року, примерени су задовољавању потребе послодавца при претпоставци одсуства сагласности запосленог. Овде је, напротив, сагласност запосленог претпоставка премештаја. Имајући све ово у виду може се говорити о несумњивим предностима премештаја запосленог анексом уговора о раду коме претходи интерно оглашавање. Учесници Општег колективног уговора, међутим, западају у грешку утврђујући да се слободни послови могу попунити интерним оглашавањем. То је нетачно. Слободни послови се могу попунити само закључивањем анекса уговора о раду, а његовом закључивању може претходити интерно оглашавање слободних послова, које се, према изложеном, може сматрати препоручљивим.

*2.3. Синдикату је непотребан увид у уплату доприноса за обавезно социјално осигурање запослених?*

Послодавац има обавезу да репрезентативном синдикату код послодавца омогући увид у остваривање законске обавезе пријављивања

запосленог на обавезно социјално осигурање и обавештавање запосленог (члан 8).

Чини се да Општи колективни уговор губи из вида законску обавезу послодавца да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад (члан 35. Закона о раду), такође и казнену одредбу о неизвршењу ове обавезе (члан 273. став 1. тачка 3) Закона о раду). Свеједно, он жели да извршење те обавезе сам провери. И томе се не може приговорити. То је једна од оних сувишности које не сметају. Неразумљиво је, међутим, да изостаје пажња синдиката према суштинској обавези послодавца, да редовно уплаћује допринос за обавезно социјално осигурање, без чијег извршења запослени остаје лишен права по основу осигурања по поднетој пријави и при стеченом својству осигураника. То је једна од оних недовољности које сметају.

### **3. Одмори и одсуства**

У уређивању годишњег одмора утврђују се критеријуми за одређивање дужине годишњег одмора, решења о одсуствима претежно су компилација решења из Општег колективног уговора из 1997. године<sup>5</sup>.

*3.1. Да ли је целисходно опредељивање Општег колективног уговора за одређивање одређених услова рада као критеријума за одређивање дужине годишњег одмора?*

Ако се занемари неспретност у обликовању правног текста у члану 10, која производи разлику између дужине годишњег одмора и броја дана годишњег одмора (дужина годишњег одмора одређује се увећавањем законског минимума критеријумима из закона и овог колективног уговора, а број дана годишњег одмора још и применом критеријума из посебног и колективног уговора код послодавца), мора се поставити питање основаности утврђивања критеријума за увећање дужине годишњег одмора – рада ноћу и рада суботом и недељом. Ова два критеријума односе се на услове рада. Услови рада су законски критеријум у утврђивању годишњег одмора. Свака селекција услова рада као критеријума за одређивање дужине годишњег одмора у (сваком) општем колективном уговору истовремено је, због њене обавезности у уређивању дужине годишњег одмора у колективним уговорима нижег нивоа општости, и њихово вредносно одређивање на штету других услова рада или то може бити. У овом случају се намеће питање који

---

5 “Службени гласник РС”, бр. 22/97, 21/98, 53/99, 12/00 (исправка) и 31/01

су то разлози који дају предност наведним критеријумима, посебно критеријуму рада суботом и недељом над сменским радом, као и над радом на пословима са повећаним ризиком, па и над прековременим радом када је потреба за њим код послодавца учестана (у оквири законом ограниченог трајања).

*3.2. Не користи се законска могућност за утврђивање дужег плаћеног одсуства, али се потврђује законом утврђено*

Општи колективни уговор чланом 11. став 1. враћа у (правни) живот решење из члана 7. Општег колективног уговора из 1997. године о дужини плаћеног одсуства у одређеним случајевима у оквиру законом одређеног одсуства од највише седам радних дана, додајући му право на плаћено одсуство од седам радних дана за случај теже болести. Проверено у пракси задобија поверење нових учесника колективног уговора. Али када се ставовима 2. и 3. овог члана преузимају одредбе ст. 3. и 4. Закона о раду (плаћено одсуство од додатних пет дана због смрти члана уже породице и два дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући дан давања крви, такође и законски појам члана уже породице) оправдања за непотребну сувишност не може бити. При свему, учесници колективног уговора немају ништа против да се одсуство за добровољно давање крви даје и за нерадни дан (!), поштујући такво законско решење сумњиве вредности.

Према члану 77. став 5. Закона о раду, општим актом може да се утврди право на плаћено одсуство у трајању дужем од од пет радних дана (очигледна грешка законодавца – треба седам, односно пет радних дана у случају смрти). Ову могућност колективни уговор не користи.

*3.3. Неплаћено одсуство као право које то није и као непотребно ограничена могућност запосленог*

Према Закону о раду (члан 78) послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство. То је право запосленог о коме одлучује послодавац. Послодавац није ограничен у погледу одређивања дужине одсуства ниједном околношћу.

Према члану 12. Општег колективног уговора, неплаћено одсуство је у једном случају право запосленог (став 1), у другом само могућност на страни запосленог о којој одлучује послодавац (став 2). Послодавац је, наиме, дужан да запосленом омогући неплаћено одсуство до пет радних дана, у случајевима утврђеним посебним, односно колективним уговором код послодавца, а када то не ремети процес рада послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од трајања утврђеног у посебном, односно

колективном уговору код послодавца. Испоставља се, међутим, да овај колективни уговор не уређује право запосленог на неплаћено одсуство, а у погледу неплаћеног одсуства као могућности даје мање од закона.

Овај колективни уговор утврђује право на неплаћено одсуство до пет радних дана, али условљавајући то право утврђивањем случајева из посебног, односно колективног уговора код послодавца заправо га не утврђује. Јер општи колективни уговор не може да обавезе учеснике посебног и колективног уговора код послодавца да те случајеве и утврде. У другом случају, за разлику од закона који дужину одсуства (као могућности) не условљава процесом рада, овај колективни уговор то чини везујући га за несметано одвијање процеса рада. То је већ ограничење овог права у односу на закон. Непотребно, јер је могуће да потреба запосленог за коришћењем неплаћеног одсуства у трајању дужем од пет радних дана буде изражена у мери која има превагу над евентуалним тешкоћама које послодавац може имати у организовању процеса рада због одсуства запосленог. Поновљена је грешка из Општег колективног уговора из 1997. године.

#### **4. Заштита запосленог на раду**

Три су теме које Општи колективни уговор фокусира у материји заштите на раду: радна места са посебним условима рада, обавезе послодавца према синдикату и колективно осигурање запослених, свакој посвећујући по један члан. Чини то тако што, при околности да Закон о безбедности и здрављу на раду<sup>6</sup> не налази запажено место синдикату у пословима безбедности и здравља на раду, са добрим разлозима акцентује обавезе послодавца према синдикату (мишљење синдиката о планираним, односно потребним мерама од штетних утицаја на живот и здравље запослених), али и на начин који се не би могао сматрати прихватљивим, јер непотребно утврђује оно што је законом утврђено (обавеза колективног осигурања) или се огрешује о законске норме. О овом последњем следеће.

*4.1. Општи колективни уговор се два пута враћа свом претечи, Општем колективном уговору из 1997. године, у међувремену је донет Закон о безбедности и здрављу на раду*

Одредба члана 13. Општег колективног уговора је дословни текст члана 15. Општег колективног уговора из 1997. године. Према овим одредбама, радна места са посебним условима рада, услови које морају да

---

6 ”Службени гласник РС”, бр. 101/05

испуњавају запослени који се распоређују на ова радна места, у погледу година живота, стручне спреме, здравственог стања и средстава личне заштите, утврђују се посебним, односно колективним уговором код послодавца. У међувремену је ступио на снагу Закон о безбедности и здрављу на раду. Овде неће бити речи о томе шта је према овом закону предмет колективног уговора и општег акта (овај закон посебно говори о колективном уговору и општем акту), већ само о томе којим се актом утврђује радно место са повећаним ризиком (измењена је терминологија – радно место са повећаним ризиком уместо радног места са посебним условима рада). Према члану 4. тачка 16) овог закона радно место са повећаним ризиком утврђује се *актом о процени ризика*.

Друго огрешење Општег колективног уговора о закон садржано је у члану 14. став 5. Тиче се састава Одбора за безбедност и здравље на раду из члана 44. Закона о безбедности и здрављу на раду. Супротно закону, Општи колективни уговор, некритички преузимајући решење из члана 16. Општег колективног уговора из 1997. године, утврђује формирање Одбора, као саветодавног тела састављеног од представника синдиката, послодавца и стручњака из области безбедности и заштите здравља, ако таквих стручњака има код послодавца. Закон пак не говори о представницима синдиката у овом телу, већ о најмање једном представнику послодавца и представницима запослених, при чему се колективним уговором уређује однос Одбора, као и представника запослених у Одбору са синдикатом. Довољно за разумевање да синдикат са својим представницима не чини састав Одбора.

## **5. Зараде, накнаде зараде и друга примања**

*5.1. Утврђивање зарада или репродуковање раније законске и аутономне регулативе*

Важећи Закон о раду за учеснике Општег колективног уговора у материје зарада није важећи закон. Закон са којим је овај колективни уговор у складу јесте неважећи Закон о радним односима<sup>7</sup> из 1996. године. То пак има своје логично исходиште у чињеници да Општи колективни уговор из 1997. године отпочиње свој други живот у Општем колективном уговору, и то добрим делом у свом аутентичном тексту (упоредити чл. 16. до 20. Општег колективног уговора са чл. 18. до 22. Општег колективног уговора из 1997. године.)

Елемент за утврђивање зараде у Општем колективном уговору је основна цена рада за најједноставнији посао, при чему се учесници овог

7 “Службени гласник РС”, бр. 55/96 и 28/01

колективног уговора залажу да се при уређивању зарада у колективном уговору код послодавца полази од цене рада за најједноставнији посао утврђене посебним колективним уговором (чл. 16. и 17). Основна зарада за послове које запослени обавља, али и за карактеристичне послове у посебном, односно за групе послова у колективном уговору код послодавца, утврђује се множењем основне цене рада за најједноставнији посао са коефицијентом посла (члан 19).

Подсетићемо да је према Закону о радним односима (члан 63) одговарајућа зарада она коју запослени оствари на основу цене рада радног места на коју је запослени распоређен, радног учинка и времена проведеног на раду, у складу са законом и колективним уговором, као и да се према члану 64. став 3. истог закона, "при утврђивању цене рада радног места полази од цене рада за најједноставнији рад, сложености послова, одговорности, стручне спреме и услова рада".

Подсетићемо и на члан 19. Општег колективног уговора из 1997. године, према коме се при уређивању зарада у појединачним колективним уговорима полази од цена рада утврђених колективним уговорима.

Ова подсећања су потребна ради уочавања да су цена рада за најједноставнији рад и зарада из Закона о радним односима из 1996. године и општег колективног уговора из 1997. године у Општем колективном уговору основна цена рада за најједноставнији посао и основна зарада, а да је све остало исто, као што је, уосталом, и ово последње исто.

Општи колективни уговор познаје основну зараду која се утврђује у колективном уговору код послодавца, као и основну зараду за карактеристичне послове утврђену у посебном колективном уговору.

Концепцији утврђивања зарада из Општег колективног уговора, у потпуности преузетој из Закона о радним односима из 1996. године и Општег колективног уговора из 1997. године, морају бити супротстављене одредбе чл. 104. до 108. и члана 33. став 1. тачка 10) Закона о раду. Довољно је при овој рећи најнужније – да се општим актом, дакле колективним уговором, утврђују елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка, нипошто сама основна зарада (обрачуната), и да је новчани износ основне зараде искључиво садржина уговора о раду, такође и да се уговором о раду може утврдити основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта.

Ако би се и прихватио могући приговор да (основна) цена рада за најједноставнији посао, схваћена као елемент из општег акта за обрачун и исплату основне зараде, није несагласна решењу из члана 107. став 1. Закона о раду (којом је одредбом начелно утврђено како се одређује основна зарада) и ставу 2. истог члана (општим актом утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде), остаје концепцијски и у осталим елементима постављен систем утврђивања зарада несагласан Закону о раду.

*5.2. Јесу ли нормативи и стандарди критеријуми за утврђивање радног учинка?*

Када Општи колективни уговор дословно преузима текст Општег колективног уговора из 1997. године он то чини и са граматичким грешкама (“Радна места са посебним условима рада, услови које мора да испуњавају запослени...” – преузимање у члану 13. из члана 15. колективног уговора из 1997. године), што је својерсна доследност, а када се одлучи за корекције текста који преузима чини то неуспешно. Тако нормативи и стандарди (из члана 25. Општег колективног уговора из 1997. године), означени изричито као критеријуми на основу којих се утврђују резултати рада, престају да буду критеријуми за утврђивање зарада у члану 23. Општег колективног уговора, они су нешто неименовано треће, али различито од критеријума, а иначе могу, као и критеријуми, да буду елемент за утврђивање зарада (“Нормативе и стандарде рада и критеријуме...” – став 1, на исти начин у тексту целог члана).

*5.3. Услови под којима се одређује минимална зарада и време на које се уговара минимална зарада*

У одредби члана 28. овај колективни уговор одређује услове под којима послодавац и запослени могу уговорити минималну зараду. Поставља се питање да ли је утврђивање тих услова сагласно закону при чињеници да је одредба члана 111. став 3. основног текста Закона о раду, према којој се општим колективним уговором утврђују услови под којима послодавац и запослени могу да уговоре минималну зараду брисана чланом 6. Законом о изменама и допунама Закона о раду<sup>8</sup>. Допустимо, уз неизбежну сумњу, да Општи колективни уговор има у виду услове чијим наступањем се остварује могућност уговарања минималне зараде, не и саме услове под којима се минимална зарада уговора, подразумевајући права и обавезе уговорних страна, ако је те услове имао у виду Закон о раду у свом основном тексту.

---

8 “Службени гласник РС”, бр. 61/05



Општи колективни уговор утврђује (став 2. истог члана) да се минимална зарада не може уговорити на рок дужи од шест месеци у току календарске године. Закон о раду не утврђује рок на који се минимална зарада уговара, али у члану 112. став 4. прописује да се минимална зарада утврђује за период од најмање шест месеци. У добре намере учесника Општег колективног уговора не треба сумњати када ограничавају уговарање минималне зараде на наведени рок, али се по себи поставља питање шта бива са зарадом запосленог после тога рока када послодавац нема средстава за исплату веће зараде а није спроведен стечајни поступак.

*5.4. Накнада зараде за време одсуствовања са рада у случају давања ткива и других органа или случај у коме се ранија аутономна регулатива претпоставља важећем закону*

Одредбом члана 30. став 1. алинеја 1. Општег колективног уговора утврђено је да је послодавац дужан да запосленом исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада, *поред случајева утврђених законом*, и у случају давања ткива и других органа. Занемари ли се да ткиво није орган, на тај начин ни други орган, већ је у питању давање органа и ткива, не може се прећи преко чињенице да је чланом 74. став 1. тачка 6) Закона о здравственом осигурању<sup>9</sup> прописано право запосленог на накнаду зараде за време привремене спречености за рад због добровољног давања органа и ткива, па тако овај случај није случај који није законом одређен, а таква је ситуација са њим датира од 1996. године. Могуће је да су учесници овог колективног уговора били заведени чињеницом да је случај “давања крви, ткива и других делова тела” био предмет Општег колективног уговора из 1997. године, али у једном другом контексту, поводом висине накнаде, не самог права на накнаду.

## **6. Вишак запослених**

Општи колективни уговор, у одредбама чл. 38. до 41, утврђује критеријуме за одређивање запослених за чијим је радом престала потреба.

Генеза наше законске регулативе о критеријумима за одређивање запослених за чијим је радом престала потреба је следећа. Закон о радним односима из 1996. године у члану 27. био је прописао критеријуме за одређивање запослених за чијим је радом престала потреба и упућивао

---

9 “Службени гласник РС”, бр. 107/05 и 109/05 (исправка)

на друге критеријуме утврђене колективним уговором. Закон о раду<sup>10</sup> из 2001. године у садржају програма решавања вишка запослених (даље: програм) није предвиђао ове критеријуме. Важећи Закон о раду прописује у члану 155. став 1. тачка 4) као садржај програма критеријуме за утврђивање вишка запослених, у ставу 3. истог члана обавезу послодавца да предлог програма достави репрезентативном синдикату код послодавца ради давања мишљења, као и да програм доноси управни одбор, а код послодавца код кога није образован управни одбор – директор, односно предузетник (став 4. истог члана)

Општи колективни уговор из 1997. године, закључен у време важења Закона о радним односима из 1996. године, потпуније уређује овим законом прописане критеријуме.

Општи колективни уговор одредбама чл. 38. до 41. интегрално преузима текст одредаба чл. 9. до 12. Општег колективног уговора из 1997. године, а мера његове некритичност у томе је став 1. члана 38, који гласи: “Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши надлежни орган послодавца, применом критеријума утврђених **законом** и колективним уговором” (подвлачење је ауторово). То, да се одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши применом критеријума утврђених законом, било је примерено у преузетом тексту члана 9. Општег колективног уговора из 1997. године, али је непримерено у примени сада важећег Закона о раду који, како је истакнуто, не утврђује ове критеријуме. Превид или више од тога?

Основно питање у вези са критеријумима за одређивање запослених за чијим је радом престала потреба јесте да ли се општим актом могу утврђивати ови критеријуми при околности да је законом прописано да су критеријуми садржани у програму вишка запослених, а да програм доноси орган послодавца, управни одбор, односно директор или сам послодавац, што значи и да ови органи имају овлашћење да утврди критеријуме. На ово питање, а оно је постало актуелно већ поводом утврђивања критеријума у закљученим посебним колективним уговорима, није, према сазнању аутора, пружан одговор у стручној литератури. Полазећи од наведеног законског одређења у Закону о раду наведено право учесника колективних уговора аутор доводи у питање.

## **7. Престанак радног односа**

Општи колективни уговор утврђује у члану 48. поступак отказа уговора о раду у случају када запослени у периоду од три месеца не

10 ”Службени гласник РС”, бр. 70/01 и 73/01

покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада. (отказни разлог из члана 179. тачка 1) Закона о раду). Поступак *покреће* непосредни руководиоца, а директор је *дужан* да по добијању његовог захтева образује комисију која утврђује знања и способности, односно резултате рада тог запосленог. Налаз комисије обавезује директора (ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова, односно не остварује одговарајуће резултате, послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, послодавац може да откаже уговор о раду, по законом утврђеној процедури).

У предвиђеном поступку замењене су улоге директора и непосредног руководиоца, као и директора и радног тела које он образује. И непосредни руководиоца запосленог и радно тело које образује директор надређени су директору као органу који је законом овлашћен да одлучује о правима, обавезама и одговорностима запосленог. Наравно да директор није дужан да поступи по захтеву непосредног руководиоца, нити да прихвати налаз (оцену) своје комисије. То не треба објашњавати.

Од суштинског је значаја други аспект овог поступка као поступка који претходи давању упозорења запосленом из члана 180. Закона о раду. У којој мери овај поступак одговара захтеву из Препоруке МОП-а о престанку радног односа на иницијативу послодавца број 166, на тај начин и у којој је релацији са самом Конвенцијом број 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца? Препорука утврђује, у члану 8, да радни однос неће престати због неодговарајућег вршења посла, сем у случају ако послодавац не да раднику одговарајуће инструкције и писмено упозорење, а радник и даље обавља своје дужности на незадовољавајући начин и по истеку одређеног рока предвиђеног за побољшање. Одговор на постављено питање је одречан. Запосленом се не пружа могућност да у утврђеном року покаже да је отпао разлог за отказ уговора о раду.

Утврђени поступак отказа уговора о раду у случају наведеног отказног разлога, при чињеници његове несагласности са стандардом међународног права, има, и поред чињенице да се оцена разлога за отказ поверава стручном телу, димензију повлађивања интересу послодавца, и то због аутоматизма и безусловности иницијалне радње у поступку коју предузима непосредни руководиоца.

Одредба члана 48. је иначе једна од четири одредбе на тему престанка радног односа (три се односе на тачку 9) члана 179. Закона о раду, издвојене су глави о вишку запослених)

### **III. ВЕЋА И ДРУГА ПРАВА У ОПШТЕМ КОЛЕКТИВНОМ УГОВОРУ**

Општи колективни уговор утврђује следећа већа, односно друга права у односу на закон или потпуније уређује одређена законом утврђена права, и то:

**1. увећана зарада (члан 24):**

за рад на дан који је нерадан дан – најмање 120% од основице (законом је утврђено увећање од најмање 110%);

за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 30% од основице (законом је утврђено увећање од 26%);

по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем – 0,5% од основице ( законом је утврђено 0,4% од основице по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, не и за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем);

**2. минимална зарада (члан 29):**

- послодавац је дужан да запосленом исплати разлику између минималне зараде и зараде на коју запослени има право по колективном уговору код послодавца, односно уговором о раду, у року од 9 месеци од месеца у коме је исплаћена задња минимална зарада (закон не утврђује овај рок);

**3. накнада зараде (члан 31):**

утврђен је висина накнаде за случај права на накнаду из члана 117. Закона о раду (прекид рада по наредби државног органа или органа послодавца) у висини од најмање 65% од просечне зараде (закон не утврђује висину ове накнаде), као право на накнаду зараде и њена висина (такође 65%) за три случаја које закон изричито не предвиђа (чекање на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију; за време преквалификације или доквалификације; за време чекања на распоређивање након преквалификације и доквалификације);

накнада зараде у висини од најмање 65% од просечне зараде у претходна три месеца за време прекида рада до којег је дошло без

кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години (Закон о раду ову накнаду утврђује у висини од најмање 60%);

**4. накнада трошкова (члан 32):**

Сагласно законском решењу из члана 118. Закона о раду, према коме запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду, Општи колективни уговор утврђује износ накнаде трошкова у случајевима права на накнаду трошкова из закона. При овоме, Општи колективни уговор утврђује повољније решење за запосленог у погледу права на накнаду за долазак и одлазак са посла (најмање у висини цене превозне карте, уместо законом предвиђеног износа у висини цене превозне карте);

**5. посебна заштита од отказа уговора о раду (члан 41. став 2. и члан 42):**

- запосленој жени са дететом до две године живота, чији је укупан месечни приход по члану домаћинства до висине минималне зараде, не може престати радни однос по основу престанка потребе за њеним радом (члан 41. став 2). Закон не познаје ову заштиту, тачније она се само делимично (време трудноће, породилског одсуства) може подвести под заштиту из члана 187. Закона о раду.

послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца, без његове сагласности, као ни запосленом са одређеним годинама стажа осигурања утврђених посебним, односно колективним уговором код послодавца (члан 42). Ову заштиту закон не познаје;

**6. висина отпремнине као обавеза послодавца у случају престанка радног односа запосленог у смислу члана 179. тачка 9) Закона о раду (члан 43):**

запослени у овом случају има право на отпремнину у износу који не може да буде нижи од (у тексту изостављена реч - збира) једне трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу, а која не може бити нижа од 50% просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку, на дан исплате отпремнине. Закон у раду (измењени члан 158) прописује неповољније решење (изоставља се због простора).

И то би, у основи, било све, по налажењу аутора, у погледу утврђених већих права и повољнијих услова рада, као и других права која нису утврђена законом.

У аутономном уређивању права, обавеза и одговорности, које се не исцрпљује у утврђивању већих права и повољнијих услова

рада или у утврђивању других права у односу на закон, а у питању су законом утврђена права која се остварују у складу са општим актом, овај колективни уговор, са ретким изузецима, упућује на посебан и колективни уговор код послодавца. Оно што према закону запослени (или послодавац) може у складу са општим актом, у овом колективном уговору је по правилу оно што запослени (послодавац) може у складу са посебним и колективним уговором код послодавца. Неоправдано у знатном броју случајева. Илустрације ради, дужина неплаћеног одсуства (члан 12. став 1); увећани износ премије за колективно осигурање (члан 15. став 2); део зараде по основу награде, бонуса (члан 26); обезбеђивање поклона деци запосленог за Божић и Нову годину (члан 36); накнада штете (члан 47); споразумно решавање спорних питања између запосленог и послодавца (члан 49).

*Довољно или недовољно да буду задовољена вишегодишња ишчекивања новог општег колективног уговора и да се сматра оправданим закључивање овог колективног уговора? Аутор сматра да су изневерена и (општа)очекивања и да није оправдано само закључивање уговора.*

*Дали бисе друкчије могло просуђивати? Према датом стању ствари, не. Не може се благонаклоно судити о једном општем акту када у његовом садржају од укупно 43 члана (изостављају се чланови из глава: основне одредбе, синдикат запослених, фонд, начин решавања колективних спорова, прелазне и завршне одредбе) више од половине чланова (23) представљају интегрално преузет текст из другог општег акта - Општег колективног уговора из 1997. године, као и из Закона о раду, али и из неважећег Закона о радним односима).*

**Будући да овај текст претендује да му констатације о чињеничном стању буду и закључци о њима, као и да су сами ови закључци експлицитни, текст неће бити завршен текстом насловљеним као закључак, нити ублажавајућим - *уместо закључка.***

*Dragoslav Hadži Tančić, LLB, a graduate lawyer*

## **CRITICAL OPSERVATIONS OF GENERAL COLLECTIVE AGREEMENT**

### **Summary**

*General collective agreement concluded between the Serbian Association of Employers, as a representative employers' organization and two representative trade unions – the Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia and the Association of Sectoral Trade Unions of Serbia "Independence", enter into force 17 May 2008. This is second general collective agreement concluded at the central level, i.e. for the territory of the Republic of Serbia (General collective agreement of 1997 expired 23 September 2005).*

*The introduction of this article covers some disputable aspects of relation between collective agreements and laws, of mutual relations between collective agreements, and of compulsory effect of general collective agreement (in respect of agreements concluded at the lower level of collective bargaining). Following this systematic content, the author critically examines the role of general collective agreement in a system of autonomous legal sources of labour law, in respect of possibility to improve upon the terms and conditions which are applicable to a given category of employment, and in respect of possibility to regulate issues which by their nature need to be addressed more specifically. The author shows that these attempts have not met with much success.*

*The author emphasizes that positive general collective agreement takes the parts of the text of expired general collective agreement. Consequently some of its solutions are based on derogated provisions (e.g. part on salaries), and some of them are not compatible with conception and terminology of positive legislation (e.g. part on health and safety at work).*

**Key words:** *law, collective agreement, the general collective agreement, the relationship of legal documents, employee, employer, employment, employer, rights, obligations and responsibilities.*