

*Истраживач сарадник Јована Мисаиловић, ма
Истраживач сарадник Ива Тошић, ма*

Институт за упоредно право, Београд

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ КАО ИЗВОР ПРАВА

У раду се анализира место колективног уговора у домаћем правном систему и хијерархијски однос између закона, колективног уговора и индивидуалног уговора о раду као и међусобан однос колективних уговора. Ауторке настоје да на сумаран начин прикажу значај колективног уговора као извора права у домаћем правном систему, како за социјалне партнере који учествују у њиховом закључивању тако и за сва лица на која се колективни уговори примењују. У складу с тим, први део рада посвећен је краткој историјској анализи појаве и настанка колективних уговора, док се други део рада односи на место и значај колективног уговора у домаћем правном систему.

Кључне речи: Колективни уговор; Извори радног права; Колективно преговарање; Индивидуални уговор о раду.

1. УВОДНА РАЗМАТРАЊА

У савременом значењу колективни уговори о раду појављују се у другој половини 19. и почетком 20. века, а основни, рудиментарни облици срећу се и у раним фазама индустријске револуције.

Први колективни уговор закључен је у Француској, у граду Лиону 1830. године.¹ Недуго након ступања на снагу поништен је због одступања од „логику уговорног права“, што оснажује мишљење у теорији, да колективни уговори о раду не могу бити постављени у оквире неких од познатих дефиниција уговора грађанског права, а да се у њих не уврсте квалификативи којима се колективни уговори о раду истичу.

Јована Мисаиловић, jovana.misailovic@yahoo.com.

Ива Тошић, dimitrije.ceranic@pravni.ues.rs.ba.

¹ Б. Радић, „О колективним уговорима као изворима права у Републици Српској“, *Модерна управа* 2012, 202.

Обликом социјалног дијалога и једним од основних извора радног права колективни уговори сматрају се од краја 19. века, а поступак колективног преговарања, као услов за закључење колективних уговора,² своју афирмацију остварује тек након Првог светског рата, у периоду током којег се доносе и први закони који уређују систем колективног преговарања.³ Важно је напоменути да су се први колективни уговори закључивали на нивоу предузећа, односно код послодавца, а касније, колективно преговарање⁴ ширило се и на привредне гране, да би се протеком времена у својству потписника, у процес закључивања колективних уговора о раду, укључила и држава.⁵ Имајући у виду да је колективно преговарање један од потенцијално идеалних начина да се основни циљеви државне политике, као и стабилност друштвеног развоја, социјална сигурност и уравнотежење заједничких интереса остваре, укључивање државе у овај процес било је више него добродошло.

Значајан утицај на развој колективних уговора имао је развој права на синдикално удруживање.⁶ Признањем синдиката, као организованог представника радника од стране јавне власти односно законодавца,⁷ настаје субјект који може бити титулар захтева упућених послодавцима и са њима преговарати у циљу закључења колективних уговора. Овакав развој уређења права на синдикално организовање довео је до тога да се колективни уговори о раду у позитивном праву сматрају тешко заменљивим и „најбољим пронађеним инструментом за уређивање равноправних односа између послодаваца и запослених“.⁸

Колективни уговори о раду представљају најважније аутономне изворе радног права који су „одмах постали специфични по одступању од класичног правила да уговор обавезује само оне који су га закључили“.⁹ Колективним уговором омогућава се остваривање социјалног партнерства, а осим тога, у савременим условима тржишног привређивања, колективни уговори о раду јесу најпогоднији инструмент за успостављање равнотеже интереса између рада и капитала.¹⁰

⁷ Право на удруживање гарантовано је Конвенцијом бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права Међународне организације рада усвојене 1948. године. Члан 5 наведене Конвенције гарантује организацијама радника и послодаваца право на оснивање и придруживање федерацијама и конфедерацијама, при чему свака таква организација, федерација или конфедерација има право да се удружи са међународним организацијама радника и послодаваца. Уредба о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 8/58, чл. 5.

⁸ V. Herman, M. Ćurpudija, *Osnove radnog prava*, Osijek 2011, 40.

⁹ З. Ивошевић, *Радно право*, Београд 2006, 243.

¹⁰ В. Симовић, *Колективно преговарање у међународним стандардима и прописима у Црној Гори*, Подгорица 2011, 2.

Развојни пут колективних уговора о раду није био једноставан, а поједина питања, попут њихове правне природе, још увек узрокују расправе у теорији радног права које се и до данас нису окончале јединственим схватањем. Тешкоћа у одређивању појма и правне природе колективног уговора лежи у потреби да се помире чињенице да колективни уговор има форму уговора закљученог вољом странака, а може имати дејство попут закона, то јесте, у потреби да се помире уговорна и нормативна дејства колективних уговора. Наиме, посредством проширеног дејства колективног уговора, одлуком министра надлежног за рад, запошљавање, борачка и социјална питања,¹¹ на захтев једног од субјеката колективног уговора, исти се може проширити и на субјекте који нису потписници колективног уговора. Ово води закључку да су колективни уговори „средство“ којим се држава може укључити у регулацију тржишта рада. На тај начин колективним уговором се успостављају јединствена решења која вреде и за оне субјекте који свесно нису желели да поштују дејства одређеног колективног уговора и стога нису ни учествовали у његовом закључивању, чиме се колективни уговори приближавају закону. Додатно, посебно је разлог размислажења у теорији и како објаснити дејство правног акта који има форму уговора и на оне који нису чланови субјеката који су закључили колективни уговор, чиме се још једном, потврђује дејство колективног уговора слично закону.¹² Зато не чуди да је одређивање појма и правне природе колективног уговора изазов за теорију радног права, јер је реч о јединственом правном акту који у себи спаја оно што би многи окарактерисали као неспојиво – закон и вољу.

С обзиром на специфичне одлике колективних уговора, можемо сматрати неадекватним настојања да се они одреде у потпуности у складу са неким од познатих теорија о уговорима грађанског права. Оваква констатација узрокована је тиме што се у циљу одређивања правне природе колективних уговора о раду, од њиховог појављивања у теорији радног права, тежило поређењу са институцијама грађанског права и покушајима да се према неким од постојећих уговора грађанског права одреди и правна природа колективних уговора.¹³

У првом делу рада полазимо од дефиниција појма колективног уговора које се могу пронаћи у теорији, а у наставку првог дела, фокус је постављен на улогу и значај колективних уговора као извора права, односно на њихов однос са законом, међусобни однос колективних уговора, као и на однос колективног и индивидуалног уговора о раду. Други део рада посвећен је месту колективног уговора у домаћем правном систему и хијерархијском односу закона, колективног уговора и индивидуалног уговора о раду.

2. ПОЈАМ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА О РАДУ

С обзиром на субјекте који их доносе, извори аутономног радног права се могу поделити на двостране и једностране. Једностране изворе доноси послодавац у које убрајамо правилник о раду, правилник о систематизацији радних места, кодекс понашања и праксу послодавца. Двострани извори представљају резултат социјалног дијалога и помирење интереса двеју страна који се огледа у колективним уговорима о раду и радним споразумима између савета запослених и послодавца.¹⁴

Колективни уговор о раду, у савременом праву може се сматрати једним од основних извора „оригиналности“ радног права имајући у виду његов значај као извора права и чињеницу да се колективни уговори о раду могу пронаћи само у области радног права.¹⁵

Међутим, када је реч о аутономним изворима радног права који се, с обзиром на субјекте којих их доносе, деле на аутономне и когентне изворе, при чему, когентне изворе утврђује искључиво држава а аутономне изворе по правилу недржавне организације, колективни уговори о раду заузимају место у међупростору. Разлог оваквој тврдњи можемо пронаћи у чињеници да се приликом доношења колективних уговора о раду, држава може појавити као учесник. Реч је о колективним уговорима који се закључују поводом уређивања радних односа у државним органима, где се држава појављује у улози послодавца. Услед тога, дистинкција између државног и аутономног радног права не може бити строго направљена.¹⁶

О посебности колективних уговора о раду сведочи и чињеница да у теорији радног права постоји куриозитет дефиниција колективних уговора о раду.¹⁷ У оквирима међународног радног права, постоји

¹⁴ Б. Лубарда, *Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2013, 239.

¹⁵ Б. Лубарда, *Увод у радно право*, Београд 2015, 86.

¹⁶ П. Јовановић, *Радно право*, Нови Сад 2018, 65.

¹⁷ И позитивно право Републике Хрватске суочава се са разноликошћу дефинисања колективног уговора о раду. Тако на пример, издвајамо следеће: Колективни уговор о раду дефинише се као „споразум између интереснога представника радника и послодавца у погледу радног времена, плате и других питања из радног односа или у вези с радним односом од интереса за раднике и послодавце. V. Pezo, *Pravni leksikon*, Zagreb 2007, 595; „Колективни уговор је споразум склопљен као резултат колективног преговарања између представника радника и представника послодавца, у правилу у писаном облику“. I. Grgurev, K. Rožman, „Kolektivni ugovori“, *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Zagreb 2007, 560; „У духу Закона о раду колективни уговор је аутономан исказ слободне колективне воље радника и послодавца/послодавца на подручју за које су вођени колективни преговори и закључен колективни уговор“. I. Rebac, *Socijalno dijalog i kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj*, Zagreb 2010, 102; „Колективни уговор је сваки писани споразум о условима рада и запослења, закључен, с једне стране, од једног послодавца, скупине послодавца или једне односно више организација послодавца и, с друге стране, од једне или више репрезентативних синдикалних организација

дефиниција која се може сматрати универзалном с обзиром на утицај Међународне организације рада. Тако, колективни уговор се дефинише у складу са Препоруком Међународне организације рада бр. 91 усвојеном 1951. године као „писмени споразум који се односи на услове рада и запослења између послодавца или групе послодавца са једне стране и једне или више репрезентативних организација радника, односно, у случају када таквих организација нема, заинтересованих представника радника које су радници изабрали и опуномоћили у складу са прописима националног законодавства, са друге стране“.¹⁸

Када је реч о домаћем законодавству, прву дефиницију колективних уговора о раду садржао је Закон о радњама усвојен 1931. године.¹⁹ Према тексту наведеног Закона, колективни уговор дефинише се као „писмена погодба коју закључују службодавац или службодавачка организација једне или више сродних струка као представник службодавца са једне стране, и стручна службопримачка организација као представник службопримаца са друге стране, а којом погодбом се уређују међусобни службени односи, права и дужности“.²⁰ Најшире гледано, колективни уговор се може дефинисати као писмени споразум између синдикалне организације и послодавца којим се уређују услови рада, права и дужности из радног односа као и услови под којима ће се закључивати индивидуални уговори о раду.²¹ Додатно, у радном законика, или (ако нема таквих радничких организација) од представника заинтересованих радника који буду правоваљано изабрани и опуномоћени од стране такве скупине радника, а у складу с њиховим националним законодавством“. В. Вуклијаš, *Kolektivno radno pravo*, Split 2006, 99; „Колективни уговор је општи акт који је склопљен између послодавца и синдиката, који се примењује на једног (појединачни колективни уговор) или више (општи колективни уговор) послодавца који су га прихватили (потписали) или на које је проширен одлуком надлежног министра, а који уређује одређена права и обавезе из радног односа другачије него што је прописано законом, наравно у оним случајевима када за то постоји законска могућност.“ S. Leovac, A. Kovač, *Novo radno zakonodavstvo primjena i inspekcijски nadzor*, Zagreb 2010, 282.

¹⁸ Collective Agreements Recommendation, 1951 (No. 91), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091, 8. фебруар 2020.

¹⁹ У Југославији, Закон о заштити радника из 1922. године први пут помиње колективне уговоре о раду. Члан пети наведеног Закона предвиђа да се колективним или индивидуалним уговорима регулишу радни односи између радника и послодавца, при чему садржина ових уговора не сме ни у ком случају бити у супротности са садржином Закона. П. Јовановић (2018), 71.

²⁰ П. Јовановић (2018), 70; Додатно о Закону о радњама вид: *Zakon o radnjama, Obnova*, Zagreb 1931.

²¹ У теорији радног права Републике Црне Горе могу се пронаћи схватања о колективном уговору као „инструменту бипартитног механизма између радника и послодавца“, а додатно се истиче да је незамисливо колективно преговарање на највишем нивоу, без државе, као субјекта колективног преговарања. Ч. Богићевић, *Право социјалне интеграције: социјална држава, индустријска демократија, слобода рада*, Подгорица 2004, 86.

нодавству бивше Социјалистичке Федеративне Републике Југославије (СФРЈ), колективни уговор дефинисан је као писмени споразум између синдикалне организације са једне и привредне коморе са друге стране, који садржи опште одредбе о условима рада, правима и обавезама из радног односа између радника и приватног послодавца, као и одредбе које се тичу права и обавеза самих уговорних страна.²²

У трагању за одређеним квалификацијама колективних уговора о раду, професор Јовановић истиче да би приликом дефинисања колективних уговора о раду требало поћи од законског текста²³ који колективне уговоре о раду дефинише као писмене акте којима се „уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективних уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца“.²⁴

3. МЕСТО КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА О РАДУ У ДОМАЋЕМ ПРАВНОМ СИСТЕМУ

Хијерархија извора радног права постављена је у складу са начелом *in favorem laboratoris*,²⁵ којим се утврђује однос закона, колективних и индивидуалних уговора²⁶ тако да сваки нижи правни акт може

²² Д. Драшковић, „Колективни уговор као инструмент уређивања радног односа“, *Право и привреда* 3-4/2000, 69.

²³ Закон о раду – ЗР, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017 и 95/2018, чл. 240.

²⁴ У шпанској радноправној теорији колективни уговор дефинише се као израз споразума који су слободно прихватили представници радника и послодавца на основу своје колективне аутономије. Међутим, поред наведеног, доктринарни концепт колективни уговор дефинише као „писани стандард који произилази из преговарачког процеса између послодавца и/или њихових представника и представника радника, чији је циљ регулисање не само услова рада, већ и односа између послодавца и представника радника“. D. Montoya, *Collective bargaining*, [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/48227/1/Unit%203,%20Collective%20Bargaining%20\(last%20version\).pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/48227/1/Unit%203,%20Collective%20Bargaining%20(last%20version).pdf), 12. фебруар 2020.

²⁵ Начело *in favorem laboratoris* од општег је значаја за радно право. Односи се на границе слободе колективног и индивидуалног уговарања. Такође, овим начелом гарантује се хијерархија општих правних аката у радном праву која подразумева да се одређена целина која се састоји из више делова сређује тако да одређени делови стоје изнад других, с обзиром на своје вредности и на тај начин распоређују на одређеној лествици на којој на врху стоји највреднији а на дну најнижи део. Више о хијерархији норми вид: Р. Лукић, *Увод у право*, Београд 1995, 114 и даље.

²⁶ У праву Шведске, до доношења Закона о заштити запослења (*Employment Protection Act* (EPA)) 1974. године, свеобухватно заштитно радно законодавство било је регулисано колективним уговорима и судском праксом. Овакав пример нам говори о томе колико су одредбе колективних уговора о раду значајне за заштиту радника као и о томе да се одређена питања могу лакше и брже регулисати правним актом - попут

гарантовати радницима само већи обим права.²⁷ Међутим, иако начело *in favorem laboratoris* пружа слабијој страни у радном односу одређени вид заштите, често се у литератури указује и на немогућност овог начела да спречи послодавце, социјалне партнере и законодавца од новелирања и усвајања норми које су за запослене неповољније од важећих. Када је реч о новелирању других општих аката, примена начела *in favorem laboratoris* најчешће се своди само на негативан аспект усклађености општих аката са актима више правне снаге којима се решавају сукоби њихових норми и на примену законских одредаба уместо неповољнијих одредаба колективног уговора или послодавчевог једностраног акта.²⁸ Ово не значи да се значај начела *in favorem laboratoris* потцењује. Оно је изузетно важно с обзиром да законске норме у духу овог начела предвиђају примену закона уместо одредаба послодавчевих аката којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом.²⁹

У духу хијерархије извора радног права колективни уговори о раду се према својој правној снази налазе на другом месту одмах иза закона. Иза колективних уговора, следе статут, правилници, и други општи акти код послодавца којима се прецизније уређују права, обавезе и одговорности из радног односа у складу са колективним уговорима.³⁰

колективних уговора, у недостатку закона, што додатно оснажује њихову правну снагу као извора радног права. F. Heyman, P. Skendiger, “Employment protection and worker flows“, *Industrial Relations – Journal of economy and society* 4/2016, 666.

²⁷ Б. Лубарда (2013), 150.

²⁸ Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Београд 2013, 353.

²⁹ *Ibid.*

³⁰ Подразумева се да је систем извора радног права сложен и компликован. Неколико фактора утиче на националне системе права и тиме на уређивање колективног радног права. Тако, потребно је увек имати на уму историјску позадину и правну традицију сваке државе посебно, аутономију и преговарачку моћ социјалних партнера, законодавни оквир који омогућава мање или веће маргине флексибилности и тиме утиче на улогу државних институција које делују као индустријски актери. Пољско радно право представља пример земље у којој се углавном законским оквирима регулишу најважнија питања права, обавеза и одговорности радника а колективни уговори о раду играју споредну улогу. Другим речима, колективно преговарање и садржај колективних уговора о раду од секундарног су значаја за утврђивање положаја запослених. L. Mitrus, “Relationship between statutory law, collective agreement and employment contract: The Case of Poland“, *Recent Developments in Labour Law*, Budapest 2013, 3; Супротно вреди у праву земаља Скандинавије, где се колективним уговором о раду регулишу најважнија питања везана за права, обавезе и одговорности радника. Више о томе вид.: R. Fahlbeck, “Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features“, *Stability and Change in Nordic Labour Law*, Stockholm 2002, 90–92.

3.1. Однос закона и колективних уговора

Однос колективних уговора и закона уређен је у целини у складу са применом принципа законитости. Ово подразумева да колективни уговор не сме садржати одредбе које гарантују мањи обим права радницима или постављају мање повољне услове рада од права и услова рада одређених законом. Важи и обрнуто, колективним уговором се могу предвидети само повољнији услови рада и запослења, који између осталог утичу и на повећане стопе зарада/плата које исплаћује послодавац.³¹ Међутим, примењује се и опште право правило да закон није ограничење. Одредбе колективног уговора могу бити знатно шире од закона, утврђивати права у ширем обиму него што је то садржано у закону и уређивати односе на повољнији начин од оног који је уређен законом. Дакле, колективним уговором у односу на закон, могу се за запослене утврдити већа права, повољнији услови и друга права која законом нису утврђена. У случају да колективни уговор садржи нижи ниво права од оног који је гарантован законом, примениће се одредбе закона.³²

Када је реч о односу закона и колективних уговора, развојем радног права улога колективних уговора као извора права постаје све значајнија појавом тенденције ка „контрактуализацији радног права“.³³ Ова тенденција пружа социјалним партнерима могућност да споразумно уреде одређена питања која су најчешће регулисана законом. Разлог појаве овакве тенденције може се пронаћи у ригидности закона и уређивању радног односа на униформан начин. Стога, у законе се све чешће уносе бланкетне норме којима се упућује на примену колективних уговора као значајно флексибилнијим правним инструментима од закона. Оваквим развојем радног права одступа се од праксе да се законом уређује минимум заштите која се колективним уговором може само унапредити.³⁴ Иако начело *in favorem laboratoris* чини „душу радног права“³⁵ у појединим случајевима постоји одступање од правила да се колективним уговором као нижим правним актом од закона, могу уговарати искључиво погодности за раднике. Реч је, наиме, о социјалном јавном поретку државе чији прописи не могу бити дерогирани колективним уговорима чак ни уколико би то било повољније за раднике. Оквир радног права не може посредством колективних уговора улазити у домен јавног поретка тако што ће уредити питања супротно

³¹ Ж. Кулић, Г. Милошевић, Ј. Батуран, “Labour market and collective bargaining in the Republic of Serbia“, *Зборник радова правног факултета у Нишу* 1/2018, 155.

³² С. Лакићевић, *Социјални дијалог и колективно преговарање*, Београд 2014, 304.

³³ Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Београд 2016, 237.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Љ. Ковачевић, (2013), 352.

одредбама чије је доношење у искључивој надлежности законодавца.³⁶ И страна права познају могућност којима се колективним уговором одступа од правила да се нижим правним актом могу уговорити само повољности за запослене.³⁷

3.2. Међусобни однос колективних уговора

Међусобни однос колективних уговора уређен је у складу са начелом хијерархије, тако да одредбе вишег правног акта имају већу правну снагу од одредаба нижег правног акта. Једнако као и у односу закона и колективног уговора, колективни уговор закључен на вишем нивоу не представља ограничење. Тако, колективним уговором на нижем нивоу могу се утврдити веће зараде и повољнији услови рада него што то предвиђа колективни уговор закључен на вишем нивоу. Дакле, важи принцип: виши ниво – виши степен утврђених права, нижи ниво – виши степен утврђених права у погледу запошљавања, зарада и услова рада. Овако конципиран систем за циљ има да се за већи број запослених гарантује мањи степен права на вишем нивоу не ограничавајући субјекте на нижем нивоу да у складу са својим могућностима утврде и остварују већи број и степен права за запослене.³⁸ Обим и квалитет права и услова рада запослених, садржаних у појединим врстама колективних уговора, обрнуто је пропорционалан хијерархијским позицијама које те врсте заузимају у систему колективних уговора (најнеповољнији је општи колективни уговор, а најповољнији је колективни уговор на нивоу послодавца).³⁹

³⁶ Ни у страним правима, примера ради, у Немачкој, начело повољности за запослене није апсолутно. Тако, у Немачкој постоји могућност да колективни уговор садржи одредбе које су неповољније за раднике у односу на гаранције које су садржане у закону. Објашњење за наведену праксу може се пронаћи у ставу да социјални партнери могу значајно ефикасније утврдити шта је, дугорочно гледано, за раднике повољније. M. Weiss, M. Schmidt, *Labour Law and Industrial Relations In Germany*, Kluwer Law International, The Hague 2008, 40; Слично решење постоји и у праву Аустрије, којим се уређује да у појединим случајевима ни индивидуалним уговором о раду поједине одредбе колективног уговора не могу бити дерогиране. Иако се овакви случајеви ретко могу срести у пракси чињеница је да они постоје и да су увели посебан „дух“ у колективно радно право Аустрије. R. Rebhahn, *Austrian Labour Law and Labour Relations as a Pattern of Flexicurity*, Newcastle upon Tyne 2012, 98.

³⁷ Примера ради у Литванији је као привремена мера, било уведено правило да се колективним уговором може сузити заштита запослених у погледу права на отпремнину и отказни рок, док је у Грчкој, допуштено да се колективним уговором код послодавца уговарају услови рада који су неповољнији од услова уговорених гранским колективним уговором. Љ. Ковачевић, (2016), 237.

³⁸ С. Лакићевић, 305.

³⁹ У праву и пракси Србије постоје следеће врсте колективних уговора: општи колективни уговор, посебни колективни уговори и колективни уговор код послодавца. Општи колективни уговор закључује се за територију Републике Србије. Посебни колективни уговори закључују се за одређену грану, групу, подгрупу или делатност, на

Међусобни однос колективних уговора о раду осим у складу са начелом хијерархије, може бити уређен и у складу са начелом аутономије. Ово начело подразумева да сви колективни уговори – код послодавца, грански (национални, регионални, локални) и општи (међугрански) имају исту правну снагу и да су социјални партнери на свим нивоима колективног преговарања слободни у уређивању питања предмета колективног уговора, без ограничења за поједине нивое преговарања и закључивања колективних уговора.⁴⁰

3.3. Однос колективног и индивидуалног уговора о раду

Однос колективног и индивидуалног уговора о раду почива на истим начелима хијерархије извора радног права и начела *in favorem laboratoris*, а извесне специфичности могу бити резултат различитих система колективног преговарања.

Са становишта међународних стандарда, значајне су одредбе Препоруке број 91 Међународне организације рада којом је пажња усмерена посебно на однос колективног и индивидуалног уговора о раду. Тако, према Препоруци број 91 послодавци и радници не могу да укључују у индивидуалне уговоре о раду одредбе супротне онима које су садржане у колективном уговору. Такве одредбе сматраће се ништавим и биће „аутоматски“ замењене одговарајућим одредбама колективног уговора. Супротно вреди за одредбе индивидуалног уговора о раду које су повољније за раднике у односу на гаранције из колективног уговора.⁴¹

У складу са Препоруком број 91, домаћи законодавац као и велики број страних прева предвиђа дерогацију у складу са начелом *in favorem laboratoris*, а индивидуални уговор о раду схвата се као „метал који привлачи метал колективног уговор“.⁴² Заправо, индивидуални уговор о раду преузима нормативне одредбе колективног уговора које производе дејство извора права и постају праг испод којег се не може ићи

нивоу Републике; за одређену територију у оквиру територијалне аутономије или локалне самоуправе, за све гране и делатности које на тој територији постоје; за поједине групе лица (уметници, спортисти, тренери итд.), на различитим територијалним нивоима; за јавна предузећа и јавне службе. Колективни уговор код послодавца закључује се на нивоу послодавца као правног или физичког лица (предузетника) које има запослене. П. Јовановић, „Радноправни стандарди у вези са колективним преговарањем“, *Зборник радова правног факултета у Новом Саду* 2/2009, 103.

⁴⁰ Б. Лубарда, (2013), 905.

⁴¹ Collective Agreements Recommendation, 1951 (No. 91), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091, 13. фебруар 2020.

⁴² L. Wedderburn, *Worker and the Law*, London 1986, 318. Нав. према: Б. Лубарда (2013), 909.

приликом закључивања индивидуалног уговора.⁴³

У литератури се неретко истиче да је уговор о раду од централног значаја за уређивање права и обавезе послодавца и запосленог. Могло би се рећи да „уговор о раду није све, али без уговора о раду, све је ништа“.⁴⁴ Ипак, значај уговора о раду је ограничен у поређењу са законодавством и колективним уговорима. Разлог томе лежи у циљу колективног уговора и закона – превазићи инфериорну позицију која карактерише однос појединог запосленог према појединачном послодавцу. Овај циљ заправо утиче на предности коју закони и колективни уговори имају над уговором о раду. Тако, закон и колективни уговор могу бити значајнији за запосленог уколико садрже повољније одредбе, а уговорне стране могу одступити од закона или колективног уговора и преговарати о повољнијим условима приликом закључивања индивидуалног уговора о раду.⁴⁵

У случају да се не може утврдити са сигурношћу да ли су норме индивидуалног или колективног уговора повољније за запосленог, важиће одредбе колективног уговора, јер индивидуални уговор о раду дерогира колективни, само ако су његове одредбе у целини повољније за запослене.⁴⁶

4. ЗАКЉУЧАК

Колективни уговор о раду неспорно вреди за један од најзначајнијих инструмената у погледу регулисања тржишта рада. Улога коју колективни уговор има огледа се пре свега у могућности да социјални партнери, током колективног преговарања чије се успешно окончање реализује закључивањем колективног уговора, директно укажу на проблеме са којима се сусрећу и да их, закључивањем колективног уговора реше. Зато, значај колективног уговора као извора права требало би пре свега посматрати кроз могућност да се на најефикаснији начин помире захтеви и могућности на тржишту рада и да се широко постављена права законом ближе одреде у зависности од нивоа на којем се колективни уговори закључују, док не буду потпуно индивидуализована кроз уговор у раду сваког појединца.

⁴³ Б. Лубарда, (2013), 909.

⁴⁴ B. Waas, “Statutes, collective agreements and contracts of employment: a look into the hierarchy of labour law norms, A Thematic Working Paper for the Annual Conference of the European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies: Perspectives of collective rights in Europe”, Berlin 2018, <https://eu.eventscloud.com/ehome/200175533>, 30. март 2020.

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ N. Tintić, *Radno i socijalno pravo*, Zagreb 1969, 270.

ЛИСТА РЕФЕРЕНЦИ

Библиографске референце

1. Богићевић, Чедомир, *Право социјалне интеграције: социјална држава, индустријска демократија, слобода рада*, Подгорица 2004;
2. Брајић, Влајко, *Радно право*, Београд 2001;
3. Вуклијаš, Boris, *Kolektivno radno pravo*, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, Split 2006;
4. Димитријевић, Војин, Поповић, Драгољуб, Папић, Татјана, Петровић, Весна, *Међународно право људских права*, Београд 2007;
5. Драшковић, Драгољуб, „Колективни уговор као инструмент уређивања радног односа“, *Право и привреда* 3-4/2000;
6. Fahlbeck, Reinhold, “Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features“, *Stability and Change in Nordic Labour Law*, Stockholm 2002;
7. Grgurev, Ivana, Rožman, Krešimir, „Kolektivni ugovori“, *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Zagreb 2007;
8. Herman, Vilim, Ćururdija, Milorad, *Osnove radnog prava*, Osijek 2011;
9. Heuman, Fredrik, Skendiger, P. “Employment protection and worker flows“, *Industrial Relations – Journal of economy and society* 4/2016;
10. Ивошевић, Зоран, *Радно право*, Београд 2006;
11. Јовановић, Предраг, „Радноправни стандарди у вези са колективним преговарањем“, *Зборник радова правног факултета у Новом Саду* 2/2009;
12. Јовановић, Предраг, *Радно право*, Нови Сад 2018;
13. Ковачевић, Љубинка, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Београд 2016;
14. Ковачевић, Љубинка, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Београд 2013;
15. Косановић, Рајко, *Синдикални речник*, Београд 2010;
16. Кулић Живко, Милошевић, Горан, Батуран, Лука, “Labour market and collective bargaining in the Republic of Serbia“, *Зборник радова правног факултета у Нишу* 1/2018.
17. Лакићевић, Снежана, *Социјални дијалог и колективно преговарање*, Београд 2014;
18. Лубарда, Бранко, *Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд 2013;
19. Лубарда, Бранко, *Решавање колективних радних спорова – методи и институције*, Београд 1999;
20. Лубарда, Бранко, *Увод у радно право*, Београд 2015;
21. Лукић, Радомир, *Увод и право*, Београд 1995;

22. Leovac, Stanislav, Kovač, Andrija, *Novo radno zakonodavstvo, primjena i inspekcijски nadzor*, Zagreb 2010;
23. Мисаиловић, Јована, “Collective bargaining with special reference to the Law of Germany and Republic of Serbia“, *Страни правни живот* 4/2019;
24. Мисаиловић, Јована, „Правна природа колективних уговора“, *Правни систем у времену нове реалности*, Косовска Митровица 2021;
25. Mitrus, Leszek, “Relationship between statutory law, collective agreement and employment contract: The Case of Poland“, *Recent Developments in Labour Law*, Akadémiai Kiadó, Budapest 2013;
26. Pezo, Vladimir, *Pravni leksikon*, Zagreb 2007;
27. Радић, Б. „О колективним уговорима као изворима права у Републици Српској“, *Модерна управа*, Бања Лука 2012;
28. Rebac, Ivan, *Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj*, Zagreb 2010;
29. Rebhahn, Robert, *Austrian Labour Law and Labour Relations as a Pattern of Flexicurity*, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle upon Tyne 2012;
30. Симвић, Весна, *Колективно преговарање у међународним стандардима и прописима у Црној Гори*, Подгорица 2011;
31. Tintić, Nikola, *Radno i socijalno pravo*, Zagreb 1969;
32. Урдаревић, Бојан, „Проширено дејство колективног уговора као начин унапређења колективног преговарања“, *Страни правни живот* 2/2021;
33. Waas Bernd, “Statutes, collective agreements and contracts of employment: a look into the hierarchy of labour law norms, A Thematic Working Paper for the Annual Conference of the European Centre of Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policies: Perspectives of collective rights in Europe”, Berlin 2018; <https://eu.eventscloud.com/ehome/200175533>, 30. март 2020.
34. Wedderburn, Lord, *Worker and the Law*, London 1986;
35. Weiss, Manfred, Schmidt, Marlene, *Labour Law and Industrial Relations In Germany*, Kluwer Law International, The Hague 2008.

Правни прописи

1. Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017 и 95/2018;
2. Закон о радњама, *Obnova*, Zagreb 1931;
3. Уредба о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 8/58.

Интернет адресе

1. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091;
2. [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/48227/1/Unit%203,%20Collective%20Bargaining%20\(last%20version\).pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/48227/1/Unit%203,%20Collective%20Bargaining%20(last%20version).pdf)

Research Assistant Jovana Misailović, LL.M.

Research Assistant Iva Tošić, LL.M.

Faculty of Law, University of East Sarajevo

COLLECTIVE AGREEMENT AS A SOURCE OF LAW

Summary

Collective agreement is undoubtedly one of the most important institutes in the field of labor law. The role that the collective agreement has, is primarily reflected in the possibility for social partners to point out directly the problems they face on the labour market and to solve them by concluding a collective agreement. Therefore, the importance of the collective agreement as a source of law should be viewed primarily through the opportunity to reconcile demands and changes at the labor market (depending on the level at which collective agreements are concluded) in the most efficient way and to define more specifically rights established by law, which are further completely individualized through an individual employment contract. In the paper, the place of the collective agreement in the domestic legal system is analyzed as well as the hierarchical relationship between the law, collective agreement and individual employment contract and finally – relationship between collective agreements. The authors try to summarize the importance of the collective agreement as a source of law in the domestic legal system, both for the social partners who participate in their conclusion and for all workers whom the collective agreement applies to. Accordingly, the first part of the paper is devoted to a brief historical analysis of the emergence and origin of collective agreements, while the second part of the paper deals with the place and importance of the collective agreement in the domestic legal system.

Key words: *Collective agreement; Source of labour law; Collective bargaining; Employment contract.*