

## **ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

**Питање:** Постоје ли санкције за послодавца који одлаже преговоре за закључење колективног уговора или уопште не закључи колективни уговор са репрезентативним синдикатом?

**Одговор:** Чланом 3. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-УС, 113/17 и 95/18-Аутентично тумачење) предвиђено је да се колективним уговором код послодавца, у складу са законом, уређују права, обавезе и одговорности из радног односа и међусобни односи учесника колективног уговора. Правилником о раду, односно уговором о раду, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа:

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

У случају из става 2. тачка 3) овог члана учесници колективног уговора дужни су да наставе преговоре у доброј вери.

Даље, чланом 254. Закона о раду прописано је да су учесници у закључивању колективног уговора дужни да преговарају.

Ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорних питања.

За делатности од општег интереса спорови у закључивању, измени и допуни и примени колективних уговора решавају се у складу са законом.

Истовремено, чланом 255. Закона о раду предвиђено је да састав, начин рада и дејство одлуке арбитраже споразумно утврђују учесници у закључивању колективног уговора. Рок за доношење одлуке не може бити дужи од 15 дана од дана образовања арбитраже.

У складу с тим, права, обавезе и одговорности запослених требало би да буду уређени колективним уговором код послодавца под условом да је код њега основан синдикат, по претходно покренутој иницијативи за почетак преговора ради његовог закључивања који ће резултирати постизањем сагласности воља за закључење таквог уговора у предвиђеном року.

У случају да послодавац одбија да закључи колективни уговор, синдикат може да иницира решавање спорних питања путем арбитраже у складу са чланом 254. став 2. Закона о раду или учешћем миритеља у складу са Законом о мирном решавању радних спорова („Службени гласник РС“, бр. 125/04, 104/09 и 50/18), под условом да стране у спору прихвате да спор реше на овај начин.

Уколико учесници колективног уговора код послодавца спорна питања не реше путем мирног решавања спорова и не постигну сагласност за његово

закључење, послодавац има могућност да права, обавезе и одговорности запослених уреди својим правилником о раду, а ако ни то не жели, примењиваће се одредбе већ закључених уговора о раду.

С обзиром на то да се сваки уговор, па и колективни уговор код послодавца, закључује искључиво путем сагласности воља његових учесника, може се рећи да је он по својој природи добровољног карактера и да ниједним правним актом нису предвиђене било какве санкције за послодавца који не започне или одуговлачи са поступком преговарања за закључивање таквог општег акта.

Међутим, имајући у виду да је чланом 254. став 1. Закона о раду предвиђено да су учесници у закључивању колективног уговора дужни да преговарају, а да је чланом 269. став 1. Истог закона предвиђено да је у вршењу инспекцијског надзора инспектор рада овлашћен да решењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде закона, општег акта и уговора о раду, својим одбијањем да преговара о закључивању колективног уговора са представницима синдиката послодавац чини повреду члана 254. Став 1. Закона о раду, те поступајући по писаном захтеву синдиката инспектор рада има овлашћење да својим решењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђену повреду закона, односно да га обавезе на преговоре са представницима запослених. Међутим, послодавца нико, нити уз било какве санкције не може да обавезе на закључивање колективног уговора, и поред тога што је пристао на преговоре.