

# **VAŽENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA NAKON STATUSNE PROMENE**

## **-Pravo evropske unije i neke nedoumice u praksi-**

Apstrakt: Inteziviranje privrednih aktivnosti nakon društvenih promena od oktobra 2000. godine dovodi do porasta broja statusnih promena privrednih društava. Sa druge strane, interesi priključenja Republike Srbije Evropskoj uniji naložili su da se uredi položaj zaposlenih u slučaju statusne promene. Međutim, neodgovarajuća primena direktiva Evropske unije otvara mnoge nedoumice u praksi. Zbog toga se i javlja potreba, da se u rešavanju tih nedoumice koriste izvorni tekstovi direktiva kao i praksa Evropskog suda pravde.

Ključne reči: statusna promena, kolektivni ugovor, pravo Evropske unije.

### **I Načelna polazišta**

Odavno je poznato da su osnovni načini ostvarivanja profita, na jednoj, i životne egzistencije, na drugoj strani, svojina nad kapitalom i obavljanje rada u nekoj zakonom priznatih formi rada. Stoga se i može konstatovati da razvitak jednog društva počiva na odgovarajućem (zakonskom) regulisanju sveta rada i sveta kapitala, te je, u tom smislu, jedan od ciljeva radnog zakonodavstva pomirenje dva duelna ali i legitimna zahteva – interes poslodavca za većim profitom i interes zaposlenih za većom zaradom i sigurnošću radnog mesta.

Začeci radnog prava sežu u osvit XIX veka, kada se na temelju neprikosnovenosti privatne svojine i slobode rada, kao tekovina Francuske revolucije, uspostavljaju osnovni principi kapitalističkog privrednog sistema. Zbog prethodnog kmetskog feudalnog sistema u kome radni odnos ne postoji, novonastali radni odnosi regulišu se na osnovu recipiranog (obligacionog) ugovora o najmu rimskog prava. Prepuštanje isključivo tržištu, da putem ugovora o najmu, reguliše nadnice i uslove rada, pokazalo se, međutim, neodrživo, ne samo iz humanih razloga, već i zbog narastajućih kolektivno organizovanih nemira zaposlenih. Upravo iz tog razloga, radni odnos se izdvaja iz svog obligacionog porekla i zamenjuje tripartizmom, odnosno regulacijom radnog odnosa od strane države u vidu radn(ičk)og zakonodavstva. Ušašvi u svet rada, država je radnicima svojim aktima priznala, samo minimim, „donji prag“ prava, ali je, isto tako, i ustanovila i mehanizam kojim se taj minimum može uvećavati. Taj mehanizam, koji je do tada u praksi već postojao, a sada i zakonom bio priznat, jeste sistem kolektivnih ugovora, kao ugovora sui generis, koji je istovremeno i normativni, odnosno opšti i obligacioni, odnosno pojedinačni akt.

Sa druge strane, kao svojevrsan kontrast svetu rada nalazi se svet kapitala, koji nesporno deluje u skladu sa ekonomskim zakonima i u, znatno većoj meri nego u svetu rada, tržišnim principima. Međutim, pošto pravo, za razliku od ekonomije, poznaje pravdu kao svoju osnovnu vrednost, i kako rad ne može biti angažovan bez organizovanog kapitala, isto tako smatramo i za nespornim da tržišni principi poslovanja, koji obuhvataju i različite reorganizacije privrednih društava, moraju uvažavati i legitimna prava zaposlenih.

### **II Društveni kontekst statusne promene**

Privredna aktivnost u vreme socijalističkog uređenja naše države i privrednog sistema bila je pod državnom kontrolom. Nepostojanje tržišnih uslova i visok nivo socijalne sigurnosti zaposlenih nisu stvarali potrebu za regulisanjem položaja zaposlenih u slučaju reorganizacije preduzeća.

Početak devedesetih godina započelo se sa postupkom tranzicije ka tržišnoj utakmici i demokratskom uređenju političkog sistema. U tom cilju u Ustavu Republike Srbije garantovana su sloboda preduzetništva i jednakost svih oblika svojine. Ekonomske sankcije tokom devedesetih godina su, međutim, usporile ove procese što, sa druge strane, nije stvaralo potrebu za

regulisanjem ove materije. Da statusne promene preduzeća u tom periodu nisu postojale u značajnijem obimu, može se videti i analizom odredbi nekadašnjeg Antimonopolskog zakona koji ne sankcioniše spajanje preduzeća kao jedne od mogućnosti stvaranja monopolskog položaja.

Društvene promene od oktobra 2000. godine i proklamovani ciljevi ubrzali su proces tranzicije. Kao jedan od temeljnih principa tog procesa jeste privatizacija društvenih preduzeća tj. preduzeća koja u celini posluju društvenim ali i državnim kapitalom. Menjanje vlasničke strukture ali i priliv stranih investicija, stvorili su osnovu da se započne sa istinskom tržišnom utakmicom što dovodi do različitih i čestih statusnih promena.

### **III Preuzimanje kolektivnog ugovora nakon statusne promene**

Položaj zaposlenih kod promene poslodavca, odnosno statusne promene regulisan je, po prvi put, u našem zakonodavstvu Zakonom o radu iz 2005. godine („Sl. glasnik RS“ br. 24/05 i 61/05). Pored niza obaveza koje novi poslodavac, odnosno poslodavac sledbenik u slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca, u skladu sa zakonom, treba da izvrši, jeste i prema čl. 147 tog Zakona, obaveza da od svog (pravnog) poslodavca prethodnika, preuzme opšti akt (kolektivni ugovor) i sve ugovore o radu koji važe na dan promene poslodavca.

Navedena odredba iz glave X Zakona o radu jeste konkretizacija Rezolucije o pridruživanju Evropskoj uniji („Sl. glasnik RS“, br. 112/04), koja propisuje usklađivanje (radnog) zakonodavstva Republike Srbije sa pravnim tekovinama Evropske unije. Kada je u pitanju pravo Evropske unije, navedena materija inicijalno je bila regulisana Direktivom 77/187 o približavanju prava država članica u pogledu očuvanja prava zaposlenih u slučaju prenosa preduzeća, delatnosti, dela preduzeća ili dela delatnosti. Obzirom da je Direktiva 77/87 u značajnijoj meri bila izmenjena odlukama Evropskog suda pravde, doneta je Direktiva 98/50 kojom je prvobitna Direktiva dopunjena sudskom praksom. Razlozi pravne sigurnosti i transparentnosti rezultirali su u donošenju Direktive 2001/23 kojom je predmetna materija danas regulisana.

Iako nisu pozitivan izvor prava u domaćem pravnom poretku, direktive Evropske unije su od značaja prilikom primene onih domaćih pravnih instituta koji svoje izvoriste nalaze u ovom pravnom sistemu. U tom smislu, smatramo da se može braniti stav da prilikom (ciljnog) tumačenja pravnih praznina i nedoumica instituta domaćeg prava koji su recipirani iz Evropskog zakonodavstva, dobar oslonac može biti izvorni tekst direktiva kao i praksa Evropskog suda pravde.

Sa druge strane, u pravcu ciljnog tumačenja direktiva Evropske unije u oblasti radnih odnosa, treba reći da je cilj Evropske unije u ovoj oblasti, dostizanje "evropske socijalne regije" ili kako je istaknuto u "Socijalnoj povelji" iz 1989. godine: "kompletiranje unutrašnjeg tržišta mora voditi poboljšanju životnih i radnih uslova zaposlenih u EU". Takva koncepcija proističe iz činjenice da se Evropska unija opredelila za tkz. "socijalni kapitalizam", koji održava izvesnu meru ravnoteže između ekonomske konkurentnosti i države blagostanja. Sa druge strane, to je i nužna posledica činjenice da je evropsko radno pravo stupilo na istorijsku scenu kasnije u odnosu na nacionalno radno pravo i pravo MOR-a, kada je prelazak od industrijskog ka informatičkom društvu već uveliko bio u toku. Radi se, prema Falbeku (Fahlbeck), o poslednjem stadijumu evolucije od "fizičke snage" u agrarnom društvu, preko "snage mašine", do "intelektualne snage" u informatičkom društvu koja dovodi do *značajnije zavisnosti profita poslodavca od znanja, kreativnosti i entuzijazma zaposlenih.*

### **IV Pojam statusne promene kao osnova za preuzimanje kolektivnog ugovora**

Materija statusnih promena regulisana je Zakonom o privrednim društvima („Sl. glasnik RS“, br. 124/2004), koji u VI delu pod naslovom reorganizija, pod statusnom promenom podrazumeva spajanje, odvajanje i pripajanje, sa više podpodela. Isto tako, pod reorganizacijom se podrazumeva i promena pravne forme privrednog društva. Međutim, kako čl. 427 st. 2 Zakona o privrednim društvima propisuje da posle promene pravne forme privredno društvo nastavlja da posluje kao

isto pravno lice, ali druge pravne forme, to u tom slučaju nema mesta primeni odredbi Zakona o radu o položaju zaposlenih u slučaju statusne promene ili promene poslodavca.

Pomenuta Direktiva Evropske unije, a što može biti od značaja i u našem pravnom poretku primenjuje i na prenos dela delatnosti privrednog društva, odnosno sve prisutnijeg tkz. outsorsinga (outsourcing), što je utvrđeno je od strane Evropskog suda pravde u slučaju Šmit (Schmidt) (slučaj br. c - 392/92). Hristel Šmit (Christel Schmidt) je bila zadužena za čišćenje jednog odseka banke. Međutim, Banka je, prenela tu delatnost preduzeću Špigelblank (Spiegelblank), koja je do tada bila zadužena za čišćenje većine drugih zgrada banke. Hristel je ponuđen posao u okviru Špigelblank, ali da uz veću platu bude zadužena za čišćenje veće površine prostorija. U takvoj ponudi ona je našla da bi joj plata realno bila manja, te je podnela tužbu Sudu sa zahtevom da se Špigelblank obaveže na poštovanje ranijih uslova rada. Sud je zauzeo stav da Direktiva treba da pokriva situaciju u kome jedno preduzeće poverava ugovorom drugom preduzeću delatnost čišćenja koja je prethodno obavljana od njega samog. Činjenica da je prenesena aktivnost od sekundarnog značaja za prethodnog poslodavca i da nije u neposrednoj vezi sa ciljem preduzeća ne može per se isključiti primenu Direktive.

Isto tako, direktiva se odnosi i na neprofitne delatnosti. Naime, pitanje da li se Direktiva ima primeniti i na neprofitna privredna društva, postavilo se u slučaju Komisija protiv Engleske (Commission v. England) (slučaj br. c-382/92), obzirom da je u engleskom pravu bilo predviđeno da preduzeće treba da ima prirodu "poslovnog poduhvata", pod kojim se ima podrazumevati ulaganje kapitala sa ciljem ostvarivanja profita i prihvatanja rizika gubitka. Komisija je smatrala da je takva definicija isuviše restriktivna jer se Direktiva ima primeniti na sva preduzeća, čak i ona koja nemaju za cilj ostvarivanje profita. Nesumnjivo je da uslov vršenja ekonomske aktivnosti ostvarivanje nadoknade. Međutim, pojam nadoknade u ekonomskom smislu kako se Evropski sud pravde izjasnio u slučaju Štojman (Steumann) (slučaj br. 196/87) ne mora pretpostavljati postojanje motiva za ostvarivanje profita. U odsustvu konkretne definicije u Direktivi, prema shvatanju Suda, termin preduzeće mora da obuhvati sva preduzeća koja obavljaju ekonomsku aktivnosti u smislu Ugovora o osnivanju i ne samo preduzeća koja ostvaruju profit (iako će to biti najčešća situacija).

Odlukama Suda utvrđeno je da za primenu Direktive nije neophodna neposredna pravna veza između poslodavca prethodnika i poslodavca sledbenika (tkz. "dvoetajni transfer"). Tako se u slučaju Merks (Mercks) (spojeni slučajevi br. c-171/94 i c-172/94.), Sud izjasnio da ima mesta primeni Direktive u situaciji kada preduzeće koje se bavi distribucijom motornih vozila na određenoj teritoriji prekida prekida sa distribucijom, da bi, nakon toga, licenca za prodaju vozila bila preneti na drugo preduzeće koje preuzima deo zaposlenih i koja se od strane fabrike vozila preporučuje kupcima, i to bez direktne ugovorne veze među preduzećima.

Naposletku treba reći da je Direktiva doneta u cilju da se zaposleni zaštite od potencijalno nepovoljnih posledica koje nastaju prenosom privrednog društva, a koje nastaju kao rezultat ekonomskih kretanja kako na nivou EU tako i na nivou nacionalne države, te se stoga ne primenjuje na administrativnu reorganizaciju državne uprave ili prenosa administrativnih funkcija između organa državne uprave. Međutim, ima mesta primeni Direktive u slučaju da javno preduzeće učestvuje u ekonomskim aktivnostima pod istim uslovima kao i ostali učesnici na tržištu.

## **V Nedoumice u vezi perioda važenja kolektivnog ugovora nakon statusne promene**

Neodgovarajuće „recipiranje“ pravnih instituta, razvijanih i oblikovanih u sistemu potpuno drugačijeg od našeg, može dovesti do nedoumica u njihovoj primeni, što se najbolje može videti kod perioda važenja kolektivnog ugovora nakon statusne promene, zbog čega je i (neadekvatno) reagovalo Ministarstvo rada i socijalne politike.

Naime, prema odredbi čl. 150. Zakona o radu poslodavac sledbenik dužan je da primenjuje opšti akt poslodavca prethodnika *najmanje* godinu dana od dana promene poslodavca, osim ako pre isteka tog roka: 1) istekne vreme na koje je zaključen kolektivni ugovor kod poslodavca prethodnika; 2) kod poslodavca sledbenika bude zaključen novi kolektivni ugovor. Odredbe ovog člana Zakona o

radu regulišu situaciju, dakle, kada je kolektivni ugovor na snazi i za period duži od godinu dana od dana statusne promene, odnosno od dana promene poslodavca.

Pravni osnov važenja kolektivnog ugovora kod poslodavca sledbenika nije sama saglasnost volja ugovornih strana, jer je njegova važnost i prestala sa prestankom starog poslodavca. Upravo, suprotno. Pravni osnov ponovnog oživotvorenja ovog pravnog akta jeste sam Zakon o radu, koji u čl. 147 propisuje da poslodavac sledbenik preuzima kolektivni ugovor poslodavca sledbenika. Međutim, davši mu ponovo rođenje, Zakon o radu mu nije istovremeno (precizno) odredio dan smrti, odnosno dan prestanka, što stvara nedoumicu i potrebu pravnog tumačenja. Zapravo, pitanje koje se postavlja jeste da li se važenje nakon isteka roka od godinu dana može prepustiti isključivo poslodavcu ili važenje zavisi od nekih drugih okolnosti.

U otklanjanju ove nedoumice, mora se, poći od pravila da je kolektivni ugovor u osnovi dvostrani obligacioni ugovor, dakle saglasna izjava volja dveju strana, i kao i svaki drugi (obligacioni) ugovor mora se poštovati, u svakoj njegovoj odredbi, prema načelu pacta sunt servanda, odnosno da se zaključeni ugovori moraju poštovati. Kada se govori o načinu prestanka obligacionih ugovora, Zakon o obligacionim odnosima, kao osnove prestanka navodi sporazumni prestanak, kao, još od rimskog prava, najprirodniji način prestanka ugovora. Međutim, kada je u pitanju jednostrani raskid (obligacionih) ugovora, isti se može učiniti samo u izuzetnim situacijama izričito zakonom propisanim (na pr. zbog promenjenih okolnosti, zbog neispunjenja). U svakom slučaju, to ne može biti (proizvoljna) jednostrana izjava volje novog poslodavca, jer je u pitanju dvostrani pravni akt.

Međutim, pored toga što je u kolektivni ugovor, ugovor obligacionog prava, isti je isto tako i ugovor radnog prava, tako da Zakon o radu propisuje da kolektivni ugovor može prestati ili istekom roka ili sporazumom učesnika kolektivnog ugovora. Isto tako, da (svojevoljni) jednostrani otkaz kolektivnog ugovora, u duhu obligacionog prava, ne može biti pravilo, potvrđuje i odredba da se jednostrani otkaz ugovora može vršiti *samo na način propisan tim ugovorom*.

U prilog navedenom stavu mogu se primeniti i odredbe navedene Direktive, koja u čl. 3. st. 1. koja propisuje da preuzeti kolektivni ugovor važi do prestanka ili isteka kolektivnog ugovora ili stupanja na snagu kolektivnog ugovora. Primeni ove Direktive u konkretnom slučaju ide u prilog član 1. Zakona o radu propisuje da se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju Zakonom o radu i posebnim zakonom, u skladu sa ratifikovanim međunarodnim konvencijama. Ovu odredbu treba, smatramo, sistemski šire tumačiti, odnosno u skladu sa direktivama, tj. uputstvima Evropske unije, iz razloga što tačka 4. Rezolucije o pridruživanju Evropskoj uniji („Sl. glasnik RS“, br. 112/04) propisuje usklađivanje (radnog) zakonodavstva Republike Srbije sa pravnim tekovinama Evropske unije.

Na ovu pravnu nedoumicu reagovalo je i Ministarstvo rada i socijalne politike, na osnovu čl. 80 Zakona o državnoj upravi („Sl. glasnik RS“, br. 79/2005 i 101/2007). U svom (pravno neobavezujućem) mišljenju od 14.02.2008. godine, ovo Ministarstvo je stalo na stanovište da važenje kolektivnog ugovora nakon statusne promene zavisi isključivo od volje novog poslodavca, sa obrazloženjem *da u njegovom sastavljanju nije ni učestvovalo*. Ovo mišljenje bi se, možda, i moglo prihvatiti da je Zakon ograničio period važenja nakon statusne promene, odnosno promene poslodavca, tačnim vremenskim rokom, a ne ostavivši pravnu prazninu, ostavljajući nas u nedoumici od čega zavisi njegova konačna dužina. Isto je i logično, jer je Zakon o radu kolektivnom ugovoru starog poslodavca kao što je dao novi pravni život isto mogao i da ograniči.

Međutim, u svakom slučaju se ne može prihvatiti obrazloženje Ministarstva rada i socijalne politike za ovakav jedan stav, iz, čini se dva razloga. Prvi, poslodavac sledbenik je prilikom primera radi kupovine društvenog kapitala u jednom preduzeću uračunao i trošak po osnovu rada prema „starom“ kolektivnom ugovoru za sve vreme njegovog stvarnog važenja što je i uticalo na konačnu cenu. Sa druge strane, neosnovano je da obaveze koje postoje iz kolektivnog ugovora razlikuju od drugih obaveza koje na pr. kao na primer kod spajanja uz pripajanje prelaze na društvo sticaoca, kao novog dužnika, u smislu čl. 400 Zakona o privrednim društvima.

Obzirom da, period trajanja kolektivnog ugovora u slučaju statusne promene, odnosno promene poslodaca, nije izričito regulisan, smatramo se u tom slučaju na osnovu člana 147. Zakona o radu, odnosno da poslodavac sledbenik preuzima kolektivni ugovor poslodavca prethodnika, jednostranom voljom poslodavca kolektivni ugovor ne može prestati, te da se imaju primeniti načini prestanka propisani čl. 263 i 264 Zakona o radu, a sve kao primena odredbi člana 3. stav 1. navedene Direktive odnosno da preuzeti kolektivni ugovor važi do prestanka ili isteka kolektivnog ugovora ili stupanja na snagu (novog) kolektivnog ugovora.