

др Бранко Лубарда,
асистент Правног факултета у Београду

КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОРОВИ У УПОРЕДНОМ ПРАВУ – Основни принципи и методи решавања –

У чланку се разматрају општи појам колективног радног спора – правног и интересног, као и основни принципи и методи решавања колективних радних спорова. Указује се на решења која преовладавају у упоредном праву, пре свега у (развијеним) државама са дугом традицијом колективног уговарања. Из начела добровољности, које прожима филозофију и праксу колективног уговарања, произилази и принцип давања предности мирним методама решавања колективних радних спорова – мирењу, посредовању и арбитражи, док се штрајку по правилу прибегава кад остану без резултата мирни методи. Анализирају се и услови за вођење законитог штрајка, као и правне последице законитог и незаконитог штрајка.

Кључне речи: *Колективни радни спор. – Мирење. – Посредовање. – Арбитража – Штрајк.*

1. ПОЈАМ И ВРСТЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Филозофија колективног преговарања обухвата аутономно уређивање целине услова рада, па је разумљиво да се колективним уговорима о раду могу уређивати и питања решавања (евентуалних) колективних радних спорова. То се постиже уношењем у облигациони део колективних уговора клаузула о методама мирног решавања колективних радних спорова – мирењу, посредовању и арбитражи, или се закључују посебни (процесни) колективни уговори о формирању и поступку пред овим институцијама.⁽¹⁾ У духу је (филозофије) колективног преговарања давање предности мирним методама решавања колективних радних спорова, док се штрајку (и lock-out) прибегава по правилу тек кад кажу методима преговарања и мирног решавања колективних радних спорова⁽²⁾.

Колективни радни спор је спор који настаје између једног или више послодаваца (послодавачких организација) и синдиката радника (групе радника)⁽³⁾ поводом тумачења или примене колективног уговора о раду, као и

(1) О разлици између материјалних („accords de fond”) и процесних колективних уговора („accords de procedure”) ближе код: А. Jeammaud, *Les contentieux des conflits du travail*, „Droit social”, N° 9–10/1988, стр. 689. и следеће.

(2) F. Kessler, *Convention collective de travail: R.F.A, Revue international de droit comparé*, N°2/1988, стр. 391. и следеће.

(3) Ретко се признаје групи радника (без својства правног лица) да буде странка

спор у вези са укидањем, изменама или закључивањем новог колективног уговора о раду.⁽⁴⁾ То је спор о заједничким (колективним) интересима и правима радника (синдиката) и послодаваца (једног или организације послодаваца).⁽⁵⁾ Колективни радни спорови су колективни и у погледу свог предмета (објекта) и у погледу странака.

С обзиром на предмет колективног радног спора, разликују се правни и интересни спорови. Правни (колективни радни) спорови се односе на тумачење или примену важећег колективног уговора о раду, а интересни (колективни радни) спорови се односе на закључивање, обнављање или измену (ревизију) колективног уговора о раду (или питање синдиката као преговарачке странке)⁽⁶⁾.

(а) Правни колективни радни спорови

Могуће су две врсте правних спорова: спорови поводом тумачења и примена (одредби) облигационог, с једне, и нормативног дела колективног уговора, с друге стране.

Уколико се ради о спору поводом облигационог дела колективног уговора, он настаје само између уговорних странака, тј. (организација синдиката и послодаваца) потписника колективног уговора о раду. Тужбу, која се заснива на повреди утврђених уговорних обавеза, могу поднети само потписници колективног уговора. За решавање правних спорова поводом облигационог дела колективног уговора надлежни су судови – по правилу редовни (као и при решавању уговорних спорова других врста уговора), а изузетно радни судови.⁽⁷⁾

Са становишта колективног уговора о раду као извору радног права, много су значајнији правни спорови поводом тумачења и примене нормативног дела колективног уговора. Уколико је повређена (или погрешно протумачена) одредба нормативног дела колективног уговора приликом закључивања индивидуалног уговора о раду, сваки радник коме је повређено право може поднети тужбу, али синдикат може да заступа оштећеног радника – нпр. у Француској, Холандији, Белгији итд. Тужба има за предмет извршење уговора о раду у складу са одредбама нормативног дела колективног уговора о раду или досуђивање накнаде штете коју је радник претрпео⁽⁸⁾. Ове спорове решавају исти судови као и кад је реч о неизвршењу уговора о раду који може бити и у складу са одредбама колективног уговора о раду – редовни судови

у колективном радном спору. Ако се то и призна, постављају се услови – нпр. у погледу минималног броја запослених (у Француској – једна четвртина запослених). Ближе код: *D. Tarakcioglu, Les méthodes de règlement des conflits collectifs du travail en droit comparé, Geneve, 1974*, стр. 16. и следеће.

(4) Колективни радни спор може настати и поводом тумачења и примене законских (уредбодавних, обичајних) одредби о колективним правима радника – нпр. о синдикалним правима радника утврђеним законом. Упореди: *D. Tarakcioglu, op. cit.*, стр. 13.

(5) *J. Piron, Introduction au droit du travail dans les pays de la Communauté économique européenne, Bruxelles, 1973*, стр. 118; *J. Rivero, J. Savatier, Droit du travail, P. U. F., Paris, 1986*, стр. 412.

(6) *D. Tarakcioglu, op. cit.*, стр. 40, на основу мишљења експерата МОП-а.

(7) Тако, у СР Немачкој радни судови решавају спорове о примени и облигационог и нормативног дела колективног уговора о раду. Према: *J. Piron, op. cit.*, стр. 113.

(8) Ретко се тужбом тражи раскид уговора о раду, што је разумљиво са становишта интереса радника да остане у радном односу.

(Италије, Холандије); радни судови (СР Немачке, Белгија); судови (већа) части (Француска, Луксембург).⁽⁹⁾ При решавању правних колективних радних спорова странке могу прибећи не само судовима већ и институцијама у чијем формирању саме учествују. Такве институције за мирно решавање (правних и интересних) колективних радних спорова су: мирење, посредовање и арбитраже. У пракси, ове институције (методи) не показују већи успех и виталност – осим арбитраже – посебно кад је реч о правним споровима⁽¹⁰⁾.

(б) Интересни колективни радни спорови

Предмет интересних колективних радних спорова није постојеће право, већ доношење новог правног правила (одредбе) колективног уговора о раду – спор о измени (модификацији) важеће одредбе.⁽¹¹⁾ По правилу се (законом или) колективним уговором о раду одређује рок за истицање захтева пре истека важења колективног уговора, односно и рок за отпочињање преговора о тим захтевима по истеку важења колективног уговора о раду.⁽¹²⁾ При решавању интересних спорова узимају се у обзир економски, социјални (пачак и политички) чиниоци. Решавање спора се заснива на правичности (као једној врсти природне правде), до које се долази испитивањем економских датости, еволуције трошкова живота, стања и перспектива у предузећу и сл. На основу свих тих чинилаца трага се за мером (*modus in rebus est*) оправданости захтева (синдиката) радника за измену или уношење нових одредаба у колективни уговор о раду.⁽¹³⁾

Интересни колективни радни спорови се решавају на два начина: – мирним методима, или прибегавањем штрајку (*lock-out*). По правилу, штрајку се прибегава тек кад не успеју мирни методи решавања колективних спорова. Ограничавање права на штрајк, као тенденције у упоредном праву последњих деценија, није ипак довело у питање ону важну улогу коју штрајк задржава у погледу започињања и одвијања колективног преговарања. Претње прибегавању штрајку или избијање штрајка може натерати послодавца да приступи закључивању колективног уговора о раду, чиме се решава неки интересни спор.⁽¹⁴⁾

2. МЕТОДИ МИРНОГ РЕШАВАЊА КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Упоредноправно не постоје битне разлике у погледу правила за мирно – добровољно решавање колективних радних спорова (осим кад је реч о принудној арбитражи).⁽¹⁵⁾ Сви се ти методи могу свести на три основна: мирење, посредовање и арбитражу. Заједнички именитељ свих ових метода

(9) J. Piron, *op. cit.*, стр. 112.

(10) A. Jearnaud, *op. cit.*, стр. 695.

(11) J. Rivero, J. Savatier, *op. cit.*, стр. 413.

(12) Тако се у СР Немачкој по правилу колективним уговорима предвиђа да се нови захтеви у погледу услова рада могу истицати најкасније четири седмице пре истека рока на који је колективни уговор закључен, а рок за отварање преговора о тим захтевима најкасније две седмице по истеку важења колективног уговора. Упореди: F. Kessler, *op. cit.*, стр. 391.

(13) D. Tarakcioglu, *op. cit.*, стр. 218. и следеће.

(14) J. Rivero, J. Savatier, *op. cit.*, стр. 312.

(15) R. Fahlbeck, *Legal Nature of Collective Agreements*, XX Congress, International Academy of Comparative Law, Stockholm, 1986, стр. 38.

се налази у намери да се потпомогне колективно преговарање и унапреде колективни радни односи.⁽¹⁶⁾ Методи мирног решавања не само интересних већ и правних колективних радних спорова, предвиђени су колективним уговорима о раду у Шведској, СР Немачкој, Данској, Швајцарској и др⁽¹⁷⁾.

(а) Мирење

Поступак мирења, као супститут за директно колективно преговарање, је по правилу први степен у поступку решавања колективног спора (пре посредовања и арбитраже), да би се исцрпеле све могућности споразумног поступка.⁽¹⁸⁾ Мирење се састоји у настојању да странке, уз учешће трећег, дођу до компромиса прихватљивог за обе странке. Трећи – помирител, не може да (сам) решава спор, али успех мирења често зависи од личности, ауторитета и дипломатског такта помирителја. У извесном броју савремених држава успостављене су званичне (јавне) инстанце за мирење.⁽¹⁹⁾ Ни званично ни уговорно мирење не може наметнути решење спора странкама против њихове воље. Мирење може бити факултативно или обавезно. Обавезно мирење подразумева обавезу странака да прибегну поступку мирења пре прибегивања другим методама – посредовању и арбитражи,⁽²⁰⁾ а *fortiori* пре прибегивања штрајку.⁽²¹⁾ Факултативно мирење се огледа у слободи странака да (не) прибегну мирењу. У оба случаја решавање спора – компромис – мора бити слободно прихваћено од странака. Ако дође до решења спора, компромис има снагу (дејство) колективног уговора, или се састоји у закључењу (новог) колективног уговора о раду⁽²²⁾.

(б) Посредовање

Посредовање је (по правилу) прелазна инстанца између мирења и арбитраже. Посредник помаже странкама да се споразумеју, а ако у томе не успеју, посредник сам даје предлог – препоруку за решење спора. Посредник је или изабран од странака у колективном радном спору, или изабран од стране јавне власти (нпр. министра рада) са листе непристрасних и компетентних особа, а после консултације са синдикалном и послодавачком страном⁽²³⁾.

(16) *O. Kahn—Freund, Labour and the Law by P. Davies and M. Freedland, Stevens, London, 1983, стр. 144.*

(17) *D. Tarakcioglu, op. cit, стр. 104–113.*

(18) *O. Kahn—Freund, op. cit, стр. 130.*

(19) На пример: у Француској – Национални биро за мирење; у САД – Федерална служба за мирење и посредовање. Према: *G. H. Cannerlynck, G. Lyon—Caen, J. Pélissier, Droit du travail, Dalloz, Paris, 1986, стр. 990; X. Blan—Jouvan, Les contrats collectives du travail aux Etats—Unis, Grenoble, 1957, стр. 136; А. Јовановић Неки правни аспекти колективног преговарања у САД, Београд, 1965, стр. 97–98.*

(20) *G. H. Cannerlynck, G. Lyon—Caen, J. Pélissier, op. cit, стр. 989–990; J. Rivero, J. Savatier, op. cit, стр. 418–419.*

(21) *D. Tarakcioglu, op. cit, стр. 244.* Изузетно, у Француској прибегивање мирењу није претходни услов за штрајк – *J. Piron, op. cit, стр. 121–122.*

(22) *J. Piron, op. cit, стр. 122; D. Tarakcioglu op. cit, стр. 246–248.*

(23) *G. H. Cannerlynck, G. Lyon—Caen, J. Pélissier, op. cit, стр. 992; J. Rivero, J. Savatier, op. cit, стр. 419–421.*

Препорука (предлог) посредника правно не обавезује странке – она има моралну обавезујућу снагу.⁽²⁴⁾ Уколико странке добровољно прихвате препоруку, а добровољност је уткана у филозофију колективног преговарања и мирног решавања колективних радних спорова, препорука прераста (има дејство) у колективни уговор о раду.

(ц) Арбитража

Арбитража је најзначајнија институција (метод) мирног решавања колективних радних спорова. Она се састоји у избору трећег (их) – арбит(а)ра, који решава(ју) колективни радни спор доношењем одлуке.⁽²⁵⁾ Арбитража може бити предвиђена специјалним арбитражним уговором – арбитражним компромисом (када странке спонтано одлуче да јој прибегну)⁽²⁶⁾, а могуће је да буде предвиђена посебном клаузулом садржаном у колективном уговору – компромисорна клаузула (када странке унапред одлуче да за будуће спорове прибегну арбитражи).⁽²⁷⁾ Клаузуле колективног уговора о образовању и функционисању арбитраже улазе у облигациони део колективног уговора о раду. Насупрот томе, прихваћена арбитражна одлука улази у (заменеује) нормативни део колективног уговора о раду.⁽²⁸⁾

Арбитражом се могу решавати и правни и интересни колективни радни спорови. Отуда и подела на правне арбитраже („grievence arbitrations“) и на арбитраже интереса („contract term arbitrations“).⁽²⁹⁾ Кад је у питању правни колективни радни спор, арбитар решава спор (као судија) применом (или тумачењем) већ створеног правног правила садржаног у колективном уговору о раду, а кад је у питању интересни колективни спор, арбитар ствара ново правно правило (за разлику од судије). На тај начин арбитар омогућава примену колективног радног права (правна арбитража), или регулише (уређује) услове рада (интересна арбитража).⁽³⁰⁾

Разликују се две основне врсте арбитраже: факултативна и обавезна арбитража. Факултативна арбитража је поступак који није обавезан ни у принципу, ни у резултату. Странке колективног радног спора су слободне да (не) прибегну арбитражи, а слободне су и да (не)прихвате арбитражну одлуку.⁽³¹⁾ Странке саме одређују арбитра(е), поступак, формалности и друго, па је факултативна арбитража логичан наставак колективног преговарања и израз добровољности која прожима дух преговарања. Одлука (sentencija) арбит(а)ра може постати обавезна за странке на основу њиховог споразума, односно када странке изјаве да ће прихватити одлуку арбитражног органа (већа).⁽³²⁾ Факултативна арбитража је правило у упоредном праву.

(24) O. Kahn—Freund, *op. cit.*, стр. 126–127; D. Tarakcioglu, *op. cit.*; стр. 213; J. Rivero, J. Savatier, *op. cit.*, стр. 113.

(25) O. Kahn—Freund, *op. cit.*, стр. 126–127; D. Tarakcioglu, *op. cit.*, стр. 253–258.

(26) D. Tarakcioglu, *op. cit.*, стр. 265.

(27) J. Rivero, J. Savatier, *op. cit.*, стр. 416.

(28) F. Kessler, *op. cit.*, стр. 392–393. Клаузула колективног уговора о мирењу и арбитражи су веома важне за примену и обнављање (доношење новог) колективног уговора о раду. Тако, у СР Немачкој оне су у функцији учвршћења социјалног (индустријског, радног) мира. Ретко су у колективном радном спору закључци мировних комисија, или одлуке арбитраже бивали одбацивани од једне или друге стране.

(29) *Ibidem.*

(30) D. Tarakcioglu, *op. cit.*, стр. 266 и 288.

(31) J. Piron, *op. cit.*, стр. 121.

Обавезна (принудна) арбитража, предвиђена је у мањем броју савремених права,⁽³³⁾ садржи два битна елемента – принудност (обавезност) поступка и принудност (обавезност) арбитражне одлуке.⁽³⁴⁾ Странке једино могу учествовати у избору арбит(а)ра, али су обавезне да изнесу спор пред арбитра(е) и да прихвате одлуку арбит(а)ра. Обавезна арбитража је ауторитарни метод – одлука је обавезна и снабдевена правном санкцијом.⁽³⁵⁾ Принудна арбитража се ретко предвиђа као општи метод решавања колективних радних спорова. Она се предвиђа изузетно за извесне гране делатности од посебног јавног интереса (нпр. у јавним службама).

Против обавезне арбитраже износе се бројни аргументи. Са економског становишта, у обавезној арбитражи се види директан напад на аутономију синдиката у уређивању услова рада. Осим тога, обавезна арбитража значи исто што и одрицање од штрајка, јер води принудном успостављању радно–социјалног (индустријског) мира. Додуше, обавезна арбитража не може да (увек) спречи избијање штрајка управо због садржине саме арбитражне одлуке (али су тада радници–штрајкачи изложени одређеним радноправним последицама). Принудна арбитража има нарочито неуралгичну тачку у односу према јавној власти. Уколико арбитража успе да задржи неутралност у односу на јавну власт (и њену економску и социјалну политику усмерену на ограничавање раста најамнина, контролу цена и др), не мора нужно разорити систем (добровољног, слободног) колективног преговарања⁽³⁶⁾.

3. Решавање колективних радних спорова прибегавањем штрајку (i lock—out)

Из једног од основних начела колективног преговарања – добровољности, произилази да примат имају (по правилу) мирни методи, а да други методи – штрајк⁽³⁷⁾ и lock—out долазе тек кад се изјалове све друге могућности колективног преговарања и мирног решавања колективних радних спорова⁽³⁸⁾. Ипак, „без штрајка режим колективног преговарања се дезинтегрише

(32) *D. Tarakcioglu, op. cit.*, стр. 273.

(33) Право Аустралије и Новог Зеланда представља класичан пример система принудне арбитраже, у коме су арбитри независни од владе. У овим земљама се сматра да се обавезна арбитража и колективни уговори (преговори) не само не искључују већ да иду руку под руку. Наиме, одлуке принудне арбитраже су минимум, а локални колективни уговори и колективни уговори о раду у предузећу могу ићи изнад овог минимума. Упореди: *R. Fahlbeck, op. cit.*, стр. 38.

(34) *O. Khan—Freund, op. cit.*, стр. 148.

(35) *D. Tarakcioglu, op. cit.*, стр. 274–275.

(36) То потврђује искуство Аустралије и Новог Зеланда. А негативан ефекат принудне арбитраже, због губитка аутономије у односу на јавну власт, на колективно преговарање, потврђује искуство вајмарске Немачке. Ближе: *O. Kahn—Freund, op. cit.*, стр. 149–152; *D. Tarakcioglu, op. cit.*, стр. 276–281; Б. Кошутин, *Колективни преговори, право на штрајк i lock—out u savremenim kapitalističkim državama*, Београд, 1987, стр. 75–76.

(37) Термин штрајк вуче своје порекло из средњег века. У Француској – *la grève*, потиче од имена трга у Паризу (*La place de Grève*), где су се обично радници окупљали у потрази за послом. У погледу енглеског термина – *Strike*, сматра се да води порекло од израза *„a strike sail“* („спустити једра“) – зауставити брод. У смислу прекида рада, реч *Strike* се среће крајем XVIII века. Према: *D. Tarakcioglu, op. cit.*, стр. 64–65.

(38) Ови „други методи“ се називају облицима „директне индустријске акције“, или „агресивни методи“ – Б.Марковић, *Британски синдикати у савременим условима*, Београд, 1965, стр. 65.

сваки пут кад су радници спречени да прибегну колективном прекиду рада⁽³⁹⁾. Да би штрајк могао бити снажно средство у рукама радника при решавању колективних радних спорова, претња штрајком мора бити реална и озбиљна. Ако се штрајк сувише ограничава, претња прибегавања штрајку не изгледа да може заплашити послодавца⁽⁴⁰⁾. У упоредном праву је изражена тенденција ограничавања права на штрајк, не само законским путем већ, често, и самим колективним уговорима о раду⁽⁴¹⁾. У изузетним случајевима законски се забрањује прибегавање штрајку за одређене категорије лица – нпр. за државне функционере и јавне службенике⁽⁴²⁾, а у неким савременим правима се успоставља поред општег и посебан режим штрајка у јавним службама.⁽⁴³⁾ Посебан режим штрајка у овим делатностима (службама) се може критички оцењивати са становишта принципа Конвенција МОР–а бр. 87. и 98, које имплицитно признају и право на штрајк, и одредбе чл. 8. Међународног пакта о економским социјалним и културним правима, која предвиђа да се вршење права на штрајк може законски ограничити само за припаднике оружаних снага, полиције или државне управе⁽⁴⁴⁾.

За решавање колективних радних спорова релевантно је разликовање штрајка, са обзиром на његове правне последице, (односно везу између колективног уговора, штрајка и радног односа) на: законите (легитимне) и незаконите (нелегитимне) штрајкове. Упоредноправно, постоје заједнички услови за законитост штрајка: право, да синдикат води (покрене или преузме вођење), организује штрајк;⁽⁴⁵⁾ друго, да је штрајк везан за предмет колектив-

(39) P. Barton, *Conventions collectives et réalités ouvrières en Europe de l'Est*, Paris, 1973, стр. 419.

(40) G. Lyon—Caen, *Règlementer le droit de grève*, „Droit social”, Н.º 9–10/1988, стр. 712.

(41) Раширена пракса уношења клаузуле социјалног мира (тзв. анти–штрајк клаузуле) у колективне уговоре, посебно последњих деценија, показује да се колективни уговори, који су настали у великој мери као резултат успеха штрајкова којима се тражило признавање права на колективно преговарање (крајем XIX и почетком XX века), окрећу у великој мери против штрајка.

(42) У САД, Тафт – Хартлијев закон забрањује штрајк лицима запосленим у установама федералне владе. Упореди: А. Јовановић, *op. cit.*, стр. 48. Јапански Закон о штрајку (1947. г.) забрањује штрајк у јавном интересу: јавним функционерима државе, особљу у јавним државним предузећима – поште, телеграф и телефон; националне железнице, јавна предузећа, локалних колективитета – локални превозници, снабдевачи електричне енергије, гаса, воде на локалном нивоу. Према: Б. Кошутећ, *Штрајк и lock-out у јапанском праву*, „Правни живот”, бр. 3/1988, стр. 510. У Француској се посебним законима (1963. и 1970. г.) регулише који су штрајкови недопуштени – посебно се то односи на функционере и јавне службенике (осим под одређеним условима). Ближе: G. H. Camerlynck, G. Lyon—Caen, *J. Pélessier*, *op. cit.*, стр. 963.

(43) Поред (општег) правног режима штрајка у индустрији, посебан режим штрајка постоји у областима од посебног јавног интереса – у областима од којих зависи благостање нације, здравље и сигурност нације, како је предвиђено у праву САД. Посебан режим штрајка се огледа у постојању додатних услова за законитост ових штрајкова. У оцени испуњености тих додатних услова учествује Федерална служба за посредовање и мирење, Национални биро за радне односе, Председник САД, (чак и Конгрес). Ближе: Б. Кошутећ, *Колективно преговарање, право на штрајк и lock-out*, стр. 95. и следеће.

(44) Упоредити посебно смисао одредаба чл. 3. и 9. Конвенције МОР–а бр. 87 и одредбе члана 5. Конвенције МОР–а бр. 98, као и одредаба члана 8. Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима и чл. 22. Међународног пакта о грађанским и политичким правима.

(45) Синдикат није овлашћен да покрене или призна „дивљи штрајк” уколико је прихватио анти–штрајк клаузулу за време трајања колективног уговора о раду.

ног уговора о раду;⁽⁴⁶⁾ треће, да је уперен (само) против одређеног послодавца (друге стране колективног радног спора)⁽⁴⁷⁾ и, четврто, да су (по правилу) исцрплене могућности мирног решавања колективних радних спорова. Није правило да законодавства наметну обавезу најаве штрајка (осим кад је у питању посебан режим штрајка), али то може бити предвиђено колективним уговором о раду, или синдикат то може учинити спонтано. Када нису испуњени услови за прибегавање законитом штрајку, разуме се, штрајк се сматра незаконитим – тзв. дивљи штрајк.

Могућност прибегавања (законитом) штрајку се пре свега везује за интересне колективне радне спорове⁽⁴⁸⁾, а ређе и за правне колективне спорове. За време штрајка радници (штрајкачи) не смеју уништавати средства рада, окупирати предузеће, прибегавати насиљу и сл. Али, имају право да прибегну пикетингу. Picketing – штрајкачка стража (линија) се састоји у одвраћању не-штрајкача од рада током штрајка методима мирољубивог уверавања, а поставља се испред капија предузећа (пред местима рада), ређе и испред места продаје робе послодавца или испред компанија снабдевача послодавца.⁽⁴⁹⁾ Циљ штрајка јесте да се преко економског притиска на послодавца овај натера (примора) да прихвати захтеве радника (синдиката). Али, изгледи послодавца на успех нису мали не само зато што се штрајк правно ограничава (законски и уговорно), већ и због могућности предузимања одговарајућих противмера од стране послодавца. Послодавац може прибећи сеоби капитала (у великим корпорацијама), иако се и та могућност може донекле ограничити колективним уговором о раду. У условима сталне незапослености и у најразвијенијим (буржоаским) државама⁽⁵⁰⁾, расту изгледи послодавца на успех, јер послодавац може, на основу броја и квалификационе структуре незапослених⁽⁵¹⁾, приближно тачно проценити своје изгледе (исход штрајка), тј. да ли прихватити или не захтеве радника-штрајкача. Најзад, послодавац може прибећи и lock-out, који се у упоредном праву везује као противмера за незаконити штрајк, а у пракси све више искључује. Штрајк се завршава или долажењем до компромиса, или поразом једне од странака у колективном радном спору.

(46) Традиционално, штрајкови се најчешће предузимају ради повећања зарада и скраћења радног времена. Док су у периоду од 1971–75. г. чак 75% штрајкова били предузимани ради повећања зарада, у 80-им годинама више од 70% штрајкова у развијеним буржоаским земљама се предузима са захтевом за повећање сигурности запослења, а само 30% ради побољшања зарада и скраћења радног времена. Према: O. Kahn—Freund, *op. cit.*, стр. 310; Б.Кошутић, *op. cit.*, стр. 153.

(47) Овај, као и претходни услов, треба да заштити систем од тзв. политичких штрајкова радника.

(48) J. Rivero, J. Savatier, *op. cit.*, стр. 312–313; D. Tarakcioglu, *op. cit.*, стр. 218.

(49) Разликују се законит и незаконит пикетинг у зависности од циља, метода, а у скорије време и од места предузимања. Пикетинг се сматра незаконитим уколико штрајкачка стража (линија) прибегава физичкој принуди или претњи, причињава штету, онемогућава коришћење радног алата и сл. У случају нарушавања јавног реда и мира, против учесника пикетинга може интервенисати полиција. Ближе: Lord Wedderburn, *The Worker and the Law*, Penguin Books, London, 1986, стр. 841.

(50) У СР Немачкој незапослено је око 8% радно способног становништва; у Француској, Великој Британији и Италији нешто више од 11%; у САД око 7%, док је у Јапану свега 2–3% незапослених.

(51) Релевантне податке послодавац лако добије од берзи рада (служби за запошљавање), које се морају држати неутралности за време штрајка (колективног радног спора).

(а) Правне последице штрајка

У погледу радног односа (уговора о раду), основна разлика између законитог и незаконитог штрајка је у томе што раднику (штрајкачу) због учешћа у законитом штрајку радни однос не престаје, док учешће у незаконитом штрајку (може да) води раскиду радног односа. Учешће у законитом штрајку не повлачи раскид уговора о раду, пошто је законити штрајк вршење једног права. За време трајања (учешћа) у законитом штрајку, уговор о раду остаје на снази, али се његова примена привремено одлаже – суспензије уговора о раду – док учешће радника у незаконитом штрајку представља оправдан разлог за отказ послодавца раднику (штрајкачу).

Суспензија уговора о раду не дира у радни однос⁽⁵²⁾, али утиче на права из радног односа. За време штрајка радник губи зараду (плату, најамнину), јер престанком (вршења) рада, престаје и обавеза послодавца да исплати зараду. За време штрајка примењује се начело: без рада, без зараде⁽⁵³⁾. За то време синдикати исплаћују својим члановима (или и радницима који нису чланови синдиката, али уплаћују у штрајкачки фонд синдиката одређени износ зарада) штрајкачку помоћ из посебног синдикалног фонда.

Контроверзе изазива питање да ли за време суспензије послодавац има право да ангажује нове раднике на радним местима штрајкача. Овде се сукобљава право послодавца да води свој посао (пословање), које изири из својинских овлашћења, независно од штрајка, и насупрот томе право радника да штрајком приморају послодавца да прихвати њихове услове (захтеве), а делом је присутан и јавни интерес – код штрајка у јавним службама. И када у упоредном праву (законодавству и националним колективним уговорима о раду) нема одредбе којом се послодавцу онемогућава ангажовање нових радника (штрајк-брехера), у пракси се често дешава да послодавац то не чини, било зато што је тешко наћи раднике који су вољни да прођу кроз пикетинг линије, било зато што недостају квалификовани радници на тржишту радне снаге⁽⁵⁴⁾.

По престанку штрајка, радници (штрајкачи) се враћају на своја радна места⁽⁵⁵⁾, а радницима (штрајк-брехерима) који су их замењивали престаје уговор о раду на одређено време. Што се тиче радника који су одбили да ступе у законити штрајк, њихов уговор о раду није суспендован, а послодавац остаје обавезан да им обезбеди рад (посао) и да им исплаћује најамнину (плату), чак и ако не успе да им (због штрајка) обезбеди рад.

(52) Уговор о раду на одређено време престаје да важи истеком рока на који је закључен, независно од трајања законитог штрајка. На крајњи рок његовог трајања не утиче чињеница да је био суспендован за време штрајка. Уговор о раду на неодређено време може бити отказан и за време законитог штрајка, али из других допуштених разлога (не због учешћа у штрајку).

(53) G.H. Camerlynck, G.Lyon—Caen, J.Pélissier, *op.cit.*, стр. 978; J.Rivero, J.Savatier, *op.cit.*, стр. 396–397.

(54) Ближе о праву и пракси ангажовања нових радника за време штрајка у правима САД, Француске, Шведске код: F.Schmidt, *The Right to Strike in a National Context, En hommage à P.Horion, Liège*, 1972, стр. 227–241.

(55) Додуше, у Француској и кад послодавац отпусти раднике за време законитог штрајка – незаконито отпуштање, радник-штрајкач не би могао поново да се врати на радно место. Касациони суд је заузео став да послодавац може бити осуђен само на накнаду штете, а не и за поновно запошљавање штрајкача- радника. Према: G.H. CamerG.Lyon—Caen, J.Pélissier, *op.cit.*, стр. 980. Супротно је према праву Италија (члан 18. Закона о радницима из 1970.г.):– ближе: R.Balzarini, *Lignes générales du Statut des travailleurs en droit italien, En hommage à P.Horion, Liège*, 1972, стр. 13.

Принцип сразмерности (у погледу зараде – колико рада, толико зараде) је прихваћен и у погледу дужине годишњег одмора. За време штрајка не може се користити годишњи одмор, нити остварити накнада за неискоришћени годишњи одмор. Радник има право на плаћени годишњи одмор сразмерно времену ефективног рада пре избијања штрајка. На ово право не може утицати учешће радника у штрајку, нити околност да је због учешћа у незаконитом штрајку радник добио отказ. Реч је о стеченом праву радника сходно ефективном раду пре избијања штрајка.

Што се тиче права на накнаду за случај несреће на раду или професионалног обољења, ова права се везују за рад, па отуда штрајк има утицај на коришћење ових права. Ако се разболео пре штрајка, радник наставља да ужива накнаду за случај болести и током штрајка. Уколико се радник разболео после избијања штрајка, претпоставка је да би наставио учешће у штрајку, што га (тада) лишава накнаде за случај болести.⁽⁵⁶⁾ Несрећни случај чија је жртва радник-штрајкач не сматра се несрећом на раду, нити несрећом на путу до радног места до стана и *vice versa* (за време штрајка), па није покривен социјалним осигурањем⁽⁵⁷⁾.

Радници у штрајку се не могу изједначити са незапосленим лицима против њихове воље, нити могу примати накнаду за незапослене по том основу⁽⁵⁸⁾.

У погледу штете, односно одговорности за штету коју претрпи послодавац (и трећа лица) током трајања штрајка, подела на законите и незаконите штрајкове изазива различите правне последице. За време законитог штрајка, штрајкачи (синдикат – организатор штрајка) не сnose (грађанскоправну) одговорност за штету коју претрпи послодавац због прекида рада. Изузетак од грађанскоправне неодговорности штрајкача (и синдиката) за штету коју штрајкачи проузрокују кривичним делом или радњама које се не могу везати за вршење права на штрајк, односно за недопуштене акте за време допуштеног штрајка. За време незаконитог штрајка (у погледу предмета), за сваку штету проузроковану прекидом рада (делатности), послодавац може тражити накнаду штете. Накнаду штете послодавац може тражити од синдиката који је организовао незаконити штрајк или непосредно од радника-штрајкача⁽⁵⁹⁾.

За време штрајка (независно од поделе на законите и незаконите штрајкове) не престају социјална права чланова радникове породице. Ова права се чак све мање везују за радни однос уопште (нпр. право на дечији додатак).

(Примљено 28.09.1990)

(56) Овако решење је прихваћено нпр. у француском праву. *J. Rivero, J. Savatier, op. cit.*, стр. 397.

(57) *G. H. Camerlynck, G. Lyon—Caen, J. Pélissier, op. cit.*, стр. 977.

(58) Б. Кошутин, *op. cit.*, стр. 99.

(59) *J. Goineau, La responsabilité civile des grévistes et des syndicats, „Droit social“, N° 9–10/1988, стр. 702–708.* (Овако решење је прихватио и Немачки грађански законик (члан 325. и 823).

Dr. Branko Lubarda,

Assistant of the Faculty of Law in Belgrade

COLLECTIVE LABOUR DISPUTES IN COMPARATIVE LAW — Basic Principles and Methods of Settling —

Summary

The subject matter of the article are the general notion of the collective labour dispute, both legal and interest — wise, as well as the basic principles and methods of settling these disputes. Especially elaborated are the solutions found in comparative law of developed countries with a long tradition of collective bargaining and negotiating. The principle of voluntarism which is characteristic for the philosophy and practice of collective negotiation in the sphere of labour, gives rise to the principle of extending priority to peaceful settlement of collective labour disputes, namely to reconciliation, mediation and arbitration. As a rule, the strike is resorted to only after peaceful methods have given no result. Conditions are analyzed also for effecting a legal strike, as well as legal consequences of this kind of strike, and the illegal one.

Key words: *Collective labour dispute. — Reconciliation. — Arbitration. — Strike.*

Branko Lubarda,

assistant à la Faculté de droit de Belgrade

LES LITIGES COLLECTIFS DE TRAVAIL DANS LE DROIT COMPARÉ — PRINCIPES ÉLÉMENTAIRES ET MÉTHODES DE RÈGLEMENT

Résumé

Dans l'article, l'auteur examine la notion générale de litige collectif de travail — de droit et d'intérêts, et aussi les principes et les méthodes élémentaires du règlement des litiges collectifs de travail. Il souligne avant tout les solutions qui dominent dans le droit comparé, avant tout dans les pays (développées) avec une longue tradition de contraction collective. Du principe bénévole, qui est à la base la philosophie et de la pratique de la concertation collective, découle aussi le principe de donner la priorité aux méthodes amiables dans le règlement des litiges de travail — à la conciliation, à la médiation et à l'arbitrage, alors qu'en règle générale on recourt à la grève uniquement si les méthodes amiables restent sans résultat. L'auteur analyse aussi les conditions des grèves légales et les conséquences juridiques de la grève légale et de la grève illégale.

Mots clé: *Le litige collectif de travail. 1 — La conciliation. — La médiation. — L'arbitrage. — La grève.*