

**ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA KOD POSLODAVCA U POSTUPKU
PREGOVARANJA****Zakon o radu****član 254**

Saglasnost volja svih učesnika

Sentenca:

Ništav je kolektivni ugovor zaključen između poslodavca i jednog od reprezentativnih sindikata ukoliko nije postignuta saglasnost volja svih učesnika koji su imali pregovaračku legitimaciju, odnosno ukoliko i drugi reprezentativni sindikat, koji je učesnik u kolektivnom pregovaranju, nije dao saglasnost. Kolektivni ugovor kod poslodavca ne donosi se izglasavanjem, nego se zaključuje u postupku pregovaranja, kao produkt usaglašavanja i kompromisa učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora o sadržini i obimu međusobnih prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa.

Iz obrazloženja:

"Odredbom člana 263. Zakona o radu (dalje: Zakon) propisano je da se kolektivni ugovor zaključuje na period od tri godine, a odredbom člana 264. istog zakona predviđeno je da važenje kolektivnog ugovora, pre isteka roka iz člana 263. može da prestane sporazumom svih učesnika ili otkazom na način utvrđen tim ugovorom, a u slučaju otkaza kolektivni ugovor se primenjuje najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

Kolektivni ugovor, zaključen dana 2.10.2006. godine, potpisan je od strane prvotuzenog kao poslodavaca i dva reprezentativna sindikata, prvotuzioca i drugotuzenika. Navedeni kolektivni ugovor otkazao je poslodavac, izjavom u pismenom obliku, aktom od 18.10.2007. godine, koji je dostavljen ostalim ugovaračima, dakle reprezentativnim sindikatima, od kada otkaz dejstvuje, što nije sporno među strankama. Za učesnike otkazanog kolektivnog ugovora nastala je obaveza da pregovaraju o zaključenju novog kolektivnog ugovora i ta obaveza traje dok traje i otkazni rok. Pregovori su započeti 30.10.2007. godine, dakle u roku od 15 dana od dana dostavljanja otkaza.

Odredbom člana 254. Zakona predviđeno je da su učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora dužni da pregovaraju, jer je kolektivni ugovor, kao i svaki drugi ugovor, proizvod saglasnosti volja onih koji ga zaključuju. Pošto se do te saglasnosti može doći jedino sporazumevanjem, zakon ne propisuje dužnost zaključivanja kolektivnog ugovora, već obavezu pregovaranja, jer kako će proces pregovaranja teći i kako će biti okončan zavisi od učesnika i uspešnosti, odnosno neuspešnosti pregovaranja, iz kojih

razloga u tom delu nisu osnovani navodi žalbe. Kolektivni ugovor je uvek produkt kompromisa u kojem pregovarači u timovima iznose i zastupaju stanovišta učesnika u zaključivanju kolektivnog ugovora, a u slučaju da se ne postigne dogovor postoji mogućnost obrazovanja arbitraže za rešavanje spornih pitanja u smislu stava 2. odredbe člana 254. ili sudskog rešavanja, u smislu člana 265. stav 4. Zakona i člana 18. Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova.

Kada se u toku pregovora ne postigne saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora, u roku od 45 dana od dana započinjanja pregovora, učesnici mogu da obrazuju arbitražu za rešavanje spornih pitanja, što podrazumeva dakle mogućnost, a ne obavezu, te ukoliko do isteka napred navedenog roka ne obrazuju arbitražu gube pravnu moć da to učine, pa im preostaje da spor reše na drugi način, uz obavezu pregovaranja dok traje otkazni rok, jer protekom otkaznog roka prestaje važenje kolektivnog ugovora, kao posledica neuspelog pregovaranja.

Naime, u procesu kolektivnog pregovaranja treba da se iskaže volja i spremnost na kompromis i socijalni partneri treba da usklade protivrečne interese i kolektivnim ugovorom regulišu, odnosno iznova urede međusobna prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa. Međutim, među ugovaračima dolazi do nesaglasnosti u pogledu sadržine i obima pojedinih kolektivnih prava, ustanovljenih kolektivnim ugovorom i kogentnim ravnopravnim normama i, upravo iz tih razloga, treba da nastave proces pregovaranja do potpunog usaglašavanja, odnosno postizanja saglasnosti svih učesnika.

Dakle, kolektivni ugovor, kao opšti akt u postupku donošenja i pregovaranja, ne donosi se izglasavanjem, nego se zaključuje u postupku pregovaranja, a za njegovo zaključenje nije dovoljna samo saglasnost volja učesnika, već je potrebno da se ono što je bilo predmet usaglašavanja izrazi i u pismenoj formi.

Stoga, nisu osnovani navodi žalbe kojima se ukazuje na to da pregovori nisu tekli uspešno ni argumentovano od strane tužioca. Kako navedene zakonske odredbe ne predviđaju dužnost i obavezu zaključenja kolektivnog ugovora, već samo obavezu pregovaranja, to ovaj sud nalazi da je pravilan zaključak prvostepenog suda da je ništav kolektivni ugovor od 19.2.2008. godine, zaključen između prvotuženika, kao poslodavca, i drugotuženika, kao jednog od reprezentativnih sindikata, obzirom da nije postignuta saglasnost svih učesnika kolektivnog pregovaranja, pa samim tim nije ni mogao da proizvede dejstvo, bez obzira na to što je postignuta saglasnost samo pojedinih učesnika u kolektivnom pregovaranju.

Odredbom člana 262. Zakona propisano je da kolektivni ugovor kod poslodavca obavezuje i one zaposlene koji nisu članovi sindikata, potpisnika kolektivnog ugovora. Kolektivni ugovor zaključuje se na nivou konkretne radne sredine i njega zaključuju sindikati kod poslodavca koji su reprezentativni, ali u trenutku kada je postignuta saglasnost svih reprezentativnih sindikata i poslodavca i kada kolektivni ugovor bude objavljen, odredbe tog ugovora, kao opšteg akta, primenjuju se i na zaposlene koji nisu

članovi nijednog sindikata ili su članovi nekog drugog sindikata, koji nije reprezentativan, dakle obavezuje sve zaposlene kod poslodavca.

Stoga, nisu osnovani navodi žalbe kojima se ukazuje na to da je bilo dovoljno da samo jedan od reprezentativnih sindikata zaključi kolektivni ugovor sa poslodavcem u slučaju da drugi reprezentativni sindikat, koji je učestvovao u kolektivnom pregovaranju, nije dao saglasnost."

(Presuda Apelacionog suda u Nišu, GŽ1. 854/2010 od 26.3.2010. godine)

