

- Balans između privatnog i poslovnog života

Ravnoteža između posla i privatnog života je možda **najveći izazov sa kojim se zaposleni danas susreću**. Sve oštrija konkurencija na tržištu i sve veći poriv za sticanjem profita dovode do toga da **ljudi sve više vremena provode na poslu, a često se javlja potreba da i od kuće zaposleni urade ponešto ili bar budu dostup-**

ni. I sigurno je **da privatni život trpi**. Opasnost nastaje ako **takva situacija predugo traje, jer može doći do sagorevanja zaposlenih**. Mislite na vreme i pokušajte to da izbegnete. **Pratite rad vaših zaposlenih i reagujte kada primetite da su na izmaku snaga, pokažite da brinete**. Naravno u granicama u kojim to posao može da podnese.

SUDSKA PRAKSA – RADNI SPOROVI

ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA KOD POSLODAVCA (ČLAN 254. ZAKONA O RADU)

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 oblasloženja:

Odredbom čl. 263. Zakona o radu („Sl. glasnik RS”, br. 24/05) propisano je da se kolektivni ugovor zaključuje na period od 3 godine, a odredbom čl. 264. istog zakona, predviđeno je da važenje kolektivnog ugovora, pre isteka roka iz čl. 263. može da prestane sporazumom svih učesnika ili otkazom na način utvrđen tim ugovorom, a u slučaju otkaza kolektivni ugovor se primenjuje najduže 6 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 02.10.2006. godine potpisan je od strane prvotuženog kao poslodavca i dva reprezentativna sindikata, prvotužioca i drugotuženika. 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 otkaza-

zanog 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 čl. 254. Zakona o radu, 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 st. 2. odredbe čl. 254. ili sudskog rešavanja u smislu čl. 265. st. 4. Zakona o radu i čl. 18. Zakona o mirnom rešavanju kolektivnih 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, me-

đu 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 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 19.02.2008. godine, zaključen između prvotuženika, kao poslodavca i drugotuženika, kao jednog od reprezentativnih sindikata, s 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 čl. 262. Zakona o radu 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 ni jednog 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.

(Iz presude Apelacionog suda u Nišu, Gž1. 854/10 od 26.03.2010. godine)

TERET DOKAZIVANJA ČINJENICA
(ČL. 220. I 223. ZPP)

Teret dokazivanja činjenica da zaposleni nije ostvario puno radno vreme i standardni učinak, usled čega se osporava pravo na is-

platu zarade po predviđenim merilima i kriterijumima shodno ugovoru o radu i opštim aktima, je na poslodavcu koji raspolaže dokazima koji se tiču poslovanja, radno pravnog statusa i drugih podataka i evidencija od kojih zavisi pravo i obaveze zaposlenog u skladu sa zakonom i opštim aktom tuženog.

Iz oblasloženja:

Odredbom čl. 111. Zakona o radu propisano je da zaposleni ima pravo na minimalni zaradu za standardni učinak i puno radno vreme.

Tuženi je u odgovoru na tužbu osporio tužbeni zahtev ističući da tužilac nije dostavio dokaze o standardnom učinku i punom radom vremenu.

Diskreciono je pravo tuženika da li će aktivno učestvovati u parnici i do okončanja glavne rasprave dostaviti dokaze u prilog svojih navoda.

Međutim, teret činjeničnih tvrdnji i dokaza da se nisu stekli uslovi za isplatu traženog novčanog potraživanja je na tuženom kao titularu obaveze, jer je na njemu dužnost ispunjenja, a ne na zaposlenom kao poveriocu. Dakle, teret dokazivanja činjenica da zaposleni nije ostvario puno radno vreme i standardni učinak, usled čega se osporava pravo na isplatu zarade po predviđenim merilima i kriterijumima shodno ugovoru o radu i opštim aktima je na poslodavcu koji raspolaže pismenim dokazima koji se tiču poslovanja, radnopravnog statusa i drugih podataka i evidencija od kojih zavisi pravo i obaveze zaposlenog u skladu sa zakonom i opštim aktom tuženog.

U smislu čl. 220. i 223. st. 1. i 3. ZPP tuženi do okončanja glavne rasprave nije dostavio nijedan dokaz u prilog svojih navoda datih u odgovoru na tužbu u pogledu okolnosti da je tužilac odsustvovao sa rada, te da nije ostvario puno radno vreme i standardni učinak, niti je dostavio dokaze da je to eventualno rezultat akta nediscipline ili neispunjenja i neizvršavanja radnih obaveza za koje bi bio odgovoran tužilac.

(Iz presude Apelacionog suda u Nišu, Gž1. 2011/11 od 14.10.2011. godine)

rezon.rs