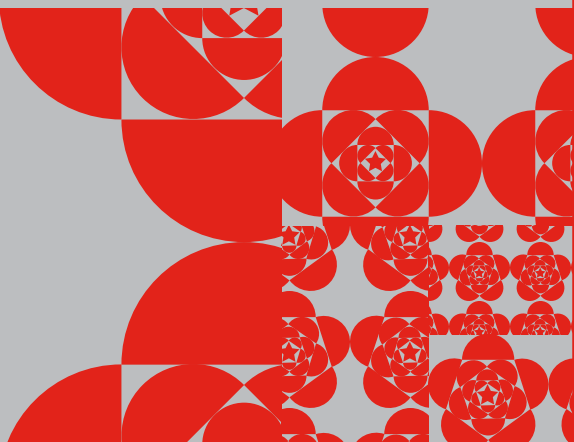


Željka Jorgić Đokić
Mario Reljanović

**PRIRUČNIK
RADNOG
PRAVA ZA
RADNIČKE
ORGANIZACIJE**



IMPRESSUM

Naslov: Priručnik radnog prava za radničke organizacije

Autori: Željka Jorgić Đokić i Mario Reljanović

Lektura i korektura: Luka Matić

Izdavači: Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe i Centar za dostojanstven rad

Godina i mjesto izdanja: 2019, Beograd

Za izdavače: Krunoslav Stojaković i Mario Reljanović

Štampa: Standard 2

Tiraž: 500

Publikaciju nije dozvoljeno prodavati.

Podržano od strane Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe sredstvima nemačkog Saveznog ministarstva inostranih poslova. Ova publikacija ili njeni delovi mogu biti besplatno korišćeni uz odgovarajuću referencu na originalnu publikaciju. Sadržaj publikacije ne odražava nužno poziciju Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe. Stavovi i informacije iznesene u tekstu odgovornost su autora.

Sadržaj

OSNOVNI RADNOPRAVNI INSTITUTI U ZAKONU O RADU	5
NAJČEŠĆA KRŠENJA RADNIH PRAVA I NAČINI NJIHOVE ZAŠTITE	45
SINDIKAT I KOLEKTIVNI UGOVOR	
I Sindikat	77
II Kolektivno pregovaranje i zaključenje kolektivnih ugovora	101
OSTVARIVANJE PRAVA NA ŠTRAJK	125

OSNOVNI RADNOPRAVNI INSTITUTI U ZAKONU O RADU

Najvažniji zakon za oblast rada u Republici Srbiji je Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje), koji je donet 2005. godine, a poslednje izmene i dopune vršene su 2017. godine. Zakon o radu je opšti zakon, što znači da se primenjuje na sve zaposlene na teritoriji RS (*domaće i strane državljane i lica bez državljanstva*), na zaposlene koje je poslodavac iz Srbije uputio na rad u inostranstvo, kao i na zaposlene u svim granama i delatnostima, osim ako zakonom nije drukčije predviđeno. Zakon o radu je sistemski zakon, što znači da su najznačajniji radnopravni instituti obuhvaćeni ovim zakonom, odnosno njime su uređena najvažnija prava, obaveze i odgovornosti iz oblasti rada.

U odnosu na pojedine oblasti rada, delatnosti ili kategorije zaposlenih Zakon o radu nije prvi, već rezervni izvor prava. U tim slučajevima postoji poseban zakon (*ili više njih*) koji je specijalan u odnosu na Zakon o radu, ima prioritet u primeni, tj. izuzima primenu Zakona o radu. Posebnim zakonom pojedina pitanja iz oblasti rada mogu biti uređena povoljnije ili nepovoljnije za zaposlenog ili drugačije u odnosu na Zakon o radu. Kad je neko pitanje uređeno posebnim zakonom, primenjuje se taj, poseban zakon, a na sva pitanja koja nisu uređena posebnim zakonom, primenjuje se Zakon o radu, kao supsidijaran. Posebnim zakonima uređuju se radni odnosi u državnim organima, organima autonomne pokrajine i lokalne samouprave, javnim službama, policiji, vojsci i dr., kao i radni odnosi lica koja je poslodavac uputio na rad u inostranstvo. Zakon o radu ne uređuje sve radnopravne institute. Postoje zakoni koji uređuju neko pitanje, temu ili oblast u vezi

sa radom, koje nije regulisano Zakonom o radu (*zlostavljanje na radu, štrajk, bezbednost i zdravlju na radu, socijalno-ekonomski savet, penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje, zapošljavanje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, uzbunjivači, volontiranje i dr.*).

U daljem izlaganju biće prikazani i objašnjeni najvažnija pravila i instituti sadržani u Zakonu o radu (dalje: Zakon).

1. UČESNICI RADNOPRAVNOG ODNOSA

1.1 Zaposleni i radno angažovano lice

Zaposleni je fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca na osnovu zaključenog ugovora o radu. Radno angažovano lice je lice koje radi kod poslodavca bez zasnivanja radnog odnosa, na osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima, ugovora o delu, ugovora o dopunskom radu ili ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

Skoro sva prava predviđena u Zakonu garantuju se zaposlenom, a ne radno angažovanom licu. Po pravilu, radno angažovano lice ima samo ona prava koja su utvrđena konkretnim ugovorom koje je to lice zaključilo sa poslodavcem, a ne i prava koja Zakon garantuje zaposlenima.

Radno angažovano lice uskraćeno je za neka od najvažnijih prava po osnovu rada: nema zaradu, već novčanu naknadu, nema pravo na topli obrok i regres, naknadu troškova prevoza, službenog puta, terenskog rada, nema pravo na otpremninu za odlazak u penziju, na naknadu pogrebnih troškova, nema pravo na plaćen godišnji odmor, bolovanje, trudničko i porodiljsko odsustvo, plaćeno odsustvo, nema pravo na sindikalno organizovanje i kolektivno pregovaranje, ne može da štrajkuje, a svoja prava po osnovu rada ne može štititi pred sudom u radnom sporu, već u opštoj parnici.

1.2 Poslodavac

Poslodavac je domaće ili strano, pravno ili fizičko lice, koje zapošljava, odnosno radno angažuje jedno ili više lica.

O pravima i obavezama radnika najčešće odlučuje direktor, ali taj posao može biti poveren i određenom organu kod poslodavca, odnosno drugom licu određenom Zakonom ili opštim aktom poslodavca ili licu koje oni ovlaste.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

2.1 Opšti uslovi za zaposlenje

Da bi osoba zasnovala radni odnos potrebno je da ima najmanje 15 godina života i da ispunjava uslove za rad na određenim poslovima predviđene Zakonom, odnosno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i ugovorom o radu.

Ako je osoba mlađa od 18 godina, za zasnivanje radnog odnosa neophodna je pismena saglasnost roditelja, kao i potvrda lekara kojom se utvrđuje da je maloletnik sposoban za obavljanje poslova na kojima želi da radi i da ti poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje.

Poslodavac ne sme kandidata za posao ispitivati o porodičnom, odnosno bračnom statusu ili planiranju porodice niti može od njega zahtevati isprave ili dokaze koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos (*npr. dokaz o imovnom stanju; dokaz o zdravstvenom stanju, osim u zakonom propisanim slučajevima; dokaz o članstvu u političkoj partiji i sl.*). Poslodavac ne sme uslovljavati zasnivanje radnog odnosa potpisivanjem tzv. blanko otkaza (potpisivanjem sporazuma o prestanku radnog odnosa u trenutku zaključenja ugovora o radu), kao ni testom trudnoće, osim u Zakonom propisanim slučajevima.

2.2 Ugovor o radu

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu, koji zaključuju zaposleni i poslodavac pre stupanja zaposlenog na rad, a zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa tek od dana stupanja na rad. Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku, najmanje u tri primerka, a poslodavac je dužan da, odmah po potpisivanju, jedan primerak preda zaposlenom. Poslodavac je dužan da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor (*kod radnog angažovanja*) drži u svom sedištu, poslovnoj prostoriji, odnosno drugom mestu, zavisno od toga gde radnik radi - ugovor mora pratiti radnika. U suprotnom, poslodavac odgovara za prekršaj.

Ako radnik stupi na rad, a nema zaključen ugovor o radu ili drugi valjan ugovor, smatra se da je zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad. Inspektor rada će, ako zatekne zaposlenog na radu bez ugovora (*na faktičkom radu, tj. radu na crno*), naložiti poslodavcu da sa zaposlenim zaključi ugovor o radu na neodređeno vreme u pisanom obliku.

Poslodavac je dužan da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje u roku od tri dana od dana zaključenja ugovora o radu, a najkasnije do stupanja zaposlenog na rad, a izuzetno sa danom stupanja na rad. Zaposleni može proveriti valjanost svoje prijave na obavezno socijalno osiguranje uz pomoć elektronskog čitača i kartice ili lično u filijali Fonda PIO, uz ličnu kartu.

Zakon propisuje obaveznu sadržinu ugovora o radu:

- naziv i sedište poslodavca;
- lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- vrsta i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;
- naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja (*mora se podudarati sa pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova*);

- mesto rada;
- vrsta radnog odnosa (*na neodređeno ili određeno vreme*);
- trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;
- dan početka rada;
- radno vreme (*puno, nepuno ili skraćeno*);
- novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu;
- elementi za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog (*ako nisu utvrđeni drugim aktom*);
- rokovi za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo (*ako nisu utvrđeni drugim aktom*);
- trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena (*ako nisu utvrđeni drugim aktom*).

Od podataka vezanih za zaradu, ugovor o radu mora sadržati novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora, a svi drugi elementi zarade, kao i izmene tih elemenata, uključujući i izmenu osnovne zarade i uvođenje minimalne zarade, ne moraju biti sastavni deo ugovora o radu, ukoliko su utvrđeni Zakonom ili opštim aktom poslodavca. Dovoljno je da se u ugovoru o radu samo naznači akt kojim su ta prava uređena i to samo u momentu zaključenja ugovora, ne i kasnije. Isto pravilo odnosi se i na druga primanja zaposlenog, na rokove za isplatu zarade i drugih primanja, kao i na trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena. Ovo znači da ugovor o radu ne mora sadržati aktuelne podatke o najvažnijim pravima iz radnog odnosa i uslovima rada (*primanja zaposlenog, rokovi za isplatu primanja, radno vreme*), već se ti podaci mogu nalaziti u drugom aktu – Zakonu, kolektivnom ugovoru/pravilniku o radu ili drugom aktu poslodavca.

U ugovor o radu može da se unese klauzula o zabrani konkurencije, kojom se određuju poslovi koje zaposleni ne može raditi za sebe ili za drugog bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu.

Zabrana se može uvesti samo ako zaposleni radom kod poslodavca stiče nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili ako može saznati važne poslovne informacije ili tajne. Potrebno je da se odredi teritorija na kojoj važi zabrana obavljanja poslova. Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da od njega zahteva naknadu štete. Može se ugovoriti da se zabrana primenjuje i po prestanku radnog odnosa, ali ne duže od dve godine. U tom slučaju, poslodavac se mora obavezati da isplati zaposlenom određenu novčanu naknadu.

2.3 Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova

Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova je opšti pravni akt koji mora imati svaki poslodavac koji zapošljava više od 10 zaposlenih.

U pravilniku su navedeni:

- organizacioni delovi poslodavca (*sektori, poslovne jedinice, prodajni objekti, proizvodni pogoni, upravna zgrada i sl.*);
- svi poslovi iz delatnosti poslodavca, kao i opis tih poslova (*radnje, aktivnosti, zaduženja, odgovornosti zaposlenog na konkretnom poslu*);
- uslovi za rad na svakom poslu:
 - uslovi koje mora ispunjavati osoba koja radi na određenom poslu i uslovi samog posla;
 - vrsta i stepen stručne spreme;
 - određena znanja, veštine, završeni kursevi, položeni ispiti, poznavanje stranog jezika i dr.
 - smenski rad, rad noću, rad na visini, rad na terenu i dr.
- može se utvrditi broj izvršilaca na određenom poslu.

Na osnovu Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova:

- proverava se pravilnost zasnivanja radnog odnosa, jer se nekoliko važnih elemenata ugovora o radu prepisuju iz pravilnika;
- proverava se da li zaposleni radi na odgovarajućim poslovima - upoređivanjem ugovora o radu i pravilnika;

- proverava se da li zaposleni maloletnik, zaposlena osoba sa invaliditetom i zaposlena trudnica ili dojilja rade na dozvoljenim poslovima;
- proverava se pravilnost postupka za određivanje viška zaposlenih;
- određuju se osnovni elementi za utvrđivanje zarade (koeficijent posla/vrednost radnog časa);
- proverava se da li se poštuje princip „jednaka zarada za rad iste vrednosti“ i dr.

2.4 Probni rad

Probni rad je faza u radnom odnosu, koja može trajati najduže šest meseci, tokom koje zaposleni i poslodavac proveravaju da li odgovaraju jedan drugom u vezi sa radom. Zaposleni i poslodavac zaključuju ugovor o radu i ugovaraju probni rad za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova.

Zakon ne daje kriterijume za određivanje „povezanih ili srodnih“ poslova, pa je to u vlasti poslodavca. Kako bi se izbegle zloupotrebe, bilo bi korisno da se u kolektivnom ugovoru kod poslodavca utvrdi obaveza poslodavca da u pravilniku o organizaciji i sistematizaciji poslova odredi koji su poslovi povezani, odnosno srodni.

Tokom trajanja probnog rada zaposleni ostvaruje sva prava iz radnog odnosa (*pravo na zaradu, pravo na naknadu troškova u vezi sa radom, pravo na bolovanje, pravo na plaćeno odsustvo, pravo na plaćen prekovremeni rad i druga prava*).

3. RADNI ODNOS NA ODREĐENO I NEODREĐENO VREME

Radni odnos na neodređeno vreme je radni odnos čije trajanje nije unapred određeno. Ova vrsta radnog odnosa može prestati zbog nekog od Zakonom propisanih razloga u Zakonom propisanoj proceduri.

Radni odnos na određeno vreme je radni odnos čije je trajanje unapred određeno, vremenski ograničeno. Može se zasnovati samo iz Zakonom propisanih, objektivnih razloga, koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Ova vrsta radnog odnosa prestaje protekom ugovorenog vremena, odnosno nastupanjem predviđenog uslova. Nema otkazne procedure, već poslodavac samo donosi deklarativno rešenje o prestanku radnog odnosa. Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na određeno vreme sa istim zaposlenim najduže 24 meseca, a po isteku tog roka, ne može sa istim zaposlenim ponovo zasnovati radni odnos na određeno vreme (*bez obzira da li su u pitanju isti ili drugi poslovi*), već samo na neodređeno vreme.

U sledećim situacijama radni odnos na određeno vreme može trajati duže od 24 meseca:

- radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog – do njegovog povratka;
- za rad na projektu čije je vreme unapred određeno – do završetka projekta;
- sa stranim državljaninom – do isteka roka na koji je izdata dozvola za rad;
- za rad kod novoosnovanog poslodavca (*ako registracija nije starija od 1 godine*) – do 36 meseci;
- sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarenje prava na starosnu penziju nedostaje do 5 godina – do ispunjenja uslova.

Kad je zaposleni na određeno vreme radio na zameni, na projektu ili kad je u pitanju strani državljanin, poslodavac može ponovo da ga angažuje zaključivanjem novog ugovora na određeno vreme, po istom ili drugom osnovu.

Ako ugovorom o radu nije određeno vreme trajanja ugovora, smatra se da je zaključen ugovor o radu na neodređeno vreme.

Ako poslodavac sa zaposlenim zaključi ugovor o radu na određeno vreme suprotno Zakonu ili ako zaposleni nastavi da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena na koje je ugovor o radu na određeno vreme zaključen, a poslodavac se tome ne protivi (ne sprečava radnika da dolazi na posao, ne donese rešenje o prestanku radnog odnosa, daje mu radne zadatke), radni odnos na određeno vreme prerasta u radni odnos na neodređeno vreme. Ove činjenice utvrđuju se u sudskom postupku.

4. ANEKS UGOVORA O RADU

Poslodavac može ponuditi zaposlenom izmenu ugovorenih uslova rada (*aneks ugovora o radu*), a naročito:

- radi premeštaja zaposlenog na drugi odgovarajući posao kod istog poslodavca;
- radi premeštaja zaposlenog u drugo mesto rada kod istog poslodavca
- radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca;
- ako je zaposlenom koji je višak obezbedio neku od mera za zapošljavanje;
- radi promene elemenata za utvrđivanje zarade i drugih primanja zaposlenog, ako su ti elementi navedeni u ugovoru o radu.

Da bi se zaposlenom mogao ponuditi aneks ugovora o radu zbog slučaja koji nije predviđen Zakonom, taj slučaj mora biti predviđen kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi predlog aneksa ugovora i pismeno obaveštenje o razlozima ponuđenih izmena, posledicama koje bi zaposleni mogao da trpi ako ne potpiše aneks (*otkaz ugovora o radu*), kao i o roku u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi, a koji iznosi najmanje 8 radnih dana.

Ako zaposleni ne potpiše aneks ugovora o radu u ostavljenom roku, poslodavac mu može dati otkaz. Zaposleni tad može, u sudskom postupku povodom otkaza, osporavati zakonitost aneksa. Ako zaposleni potpiše aneks ugovora, ima pravo da pred sudom osporava zakonitost aneksa, a poslodavac ga ne može otpustiti.

Procedura koja prethodi potpisivanju aneksa ugovora o radu ne mora se primeniti:

- ako izmenu ugovora o radu traži zaposleni; ili
- ako se menjaju podaci iz ugovora o radu kojima se ne menjaju uslovi rada (*lični podaci zaposlenog, podaci poslodavca i sl.*).

5. UREĐIVANJE PRAVA, OBAVEZA I ODGOVORNOSTI iz RADNOG ODNOSA

Ako kod poslodavca postoji kolektivni ugovor, prava i obaveze iz radnog odnosa i uslovi rada biće uređeni kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Ako kod poslodavca nije zaključen kolektivni ugovor, prava i obaveze iz radnog odnosa i uslovi rada mogu biti uređeni pravilnikom o radu i ugovorom o radu ili samo ugovorom o radu.

Pravilnik o radu je opšti akt kojim poslodavac jednostrano uređuje prava i obaveze iz radnog odnosa i uslove rada. Kolektivnim ugovorom uređuju se ista pitanja (*i neka dodatna*), ali je kolektivni ugovor dvostrani akt, koji zajednički usaglašavaju i zaključuju poslodavac i reprezentativni sindikat.

Kolektivni ugovor i pravilnik o radu moraju biti objavljeni najmanje osam dana pre stupanja na snagu (*na oglasnoj tabli poslodavca, na sajtu poslodavca i sl.*). Trebalo bi da nakon stupanja na snagu budu lako dostupni zaposlenima i sindikatu.

Poslodavac može prava i obaveze iz radnog odnosa urediti pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu:

- ako kod poslodavca ne postoji sindikat, odnosno reprezentativni

sindikata, odnosno ako se nereprezentativni sindikati nisu udružili radi kolektivnog pregovaranja sa poslodavcem;

- ako ni sindikat ni poslodavac ne podnesu inicijativu za početak kolektivnog pregovaranja;
- ako sindikat i poslodavac, nakon otpočinjanja kolektivnog pregovaranja, ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od početka pregovora ili;
- ako sindikat ne prihvati inicijativu poslodavca za početak kolektivnog pregovaranja u roku od 15 dana od dana dostavljanja poziva za početak pregovora.

Pravilnik o radu prestaje da važi danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora kod poslodavca.

Poslodavac ne može doneti pravilnik o radu ako nije prihvatio inicijativu sindikata za otpočinjanje pregovora za zaključivanje kolektivnog ugovora.

Iako bi trebalo da je kolektivni ugovor pravilo a pravilnik o radu izuzetak, podaci sa terena pokazuju potpuno suprotnu sliku. Razlog za takvo stanje nalazi se u činjenici da poslodavac može jednostavno, bez bilo kakvih negativnih posledica, izbeći zaključivanje kolektivnog ugovora.

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa mogu se urediti i samo ugovorom o radu. Ovo je nepovoljno rešenje, jer se uslovi rada uređuju pojedinačnim aktom i sve se dešava u četiri oka – između poslodavca i zaposlenog. Ugovor o radu se ne objavljuje, pa je otežana kontrola njegove zakonitosti.

6. RADNO VREME

Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogu poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa Zakonom.

6.1 Puno i nepuno radno vreme

Puno radno vreme je radno vreme koje traje 40 sati nedeljno. Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu može se utvrditi da se pod punim radnim vremenom smatra i radno vreme kraće od 40, ali ne kraće od 36 časova nedeljno. Zaposleni koji radi sa punim radnim vremenom koje je kraće od 40 sati nedeljno ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa redovnim punim radnim vremenom.

Nepuno radno vreme je radno vreme kraće od 40 sati nedeljno (*teorijski može trajati i 1 sat nedeljno*). Zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, a poslodavac je dužan da mu obezbedi iste uslove rada kao i zaposlenom sa punim radnim vremenom koji radi na istim poslovima. Pojedina prava iz radnog odnosa zaposleni uživa kao da radi sa punim radnim vremenom (*npr. godišnji odmor, otpremnina, otkazni rok, odmori i odsustva i dr.*). Kolektivnim ugovorom bi trebalo detaljnije urediti pitanja u vezi sa poslovima sa nepunim radnim vremenom, kao i saradnju i informisanje sindikata u vezi sa takvim poslovima.

U ugovoru o radu mora se navesti da li je zaposleni zasnovao radni odnos sa punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom. Ovaj element može se menjati aneksom ugovora o radu. Ako zaposleni radi sa punim radnim vremenom, a poslodavac mu putem aneksa ponudi prelazak na nepuno radno vreme (*i obrnuto*), zaposleni mora prihvatiti takvu ponudu, jer odbijanje potpisivanja aneksa predstavlja otkazni razlog.

6.2 Skraćeno radno vreme

Skraćeno radno vreme može imati zaposleni koji radi na naročito teškim, napornim i poslovima koji su štetni po zdravlje (*poslovi sa povećanim rizikom*). Ako se štetno dejstvo takvih poslova na zdravlje zaposlenog ne može ukloniti niti svesti na bezbednu meru putem preduzetih mera zaštite na radu, neophodno je da se zaposlenom skрати

radno vreme na tim poslovima. Radno vreme se može skratiti najviše 10 sati nedeljno.

Potreba za skraćanjem radnog vremena utvrđuje se na osnovu stručne analize, aktom o proceni rizika, a zaposleni na poslovima sa skraćenim radnim vremenom ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Na poslovima sa skraćenim radnim vremenom zabranjeni su prekovremeni rad i preraspodela radnog vremena.

Zaposleni moraju biti psihički i zdravstveno sposobni za rad na poslovima sa povećanim rizikom, zbog čega se podvrgavaju prethodnim i periodičnim zdravstvenim pregledima o trošku poslodavca. Ako zaposleni odbije da se podvrgne pregledu, može dobiti otkaz.

6.3 Raspored i promena rasporeda radnog vremena

Uobičajeno trajanje radne nedelje je 5 radnih dana, a uobičajeno trajanje radnog dana je 8 sati. Ako se rad obavlja u smenama ili noću ili kad priroda posla i organizacija rada to zahteva, poslodavac može radnu nedelju i raspored radnog vremena organizovati i na drugačiji način (*npr. radna nedelja traje 4 ili 6 radnih dana, a dnevno radno vreme kraće ili duže od 8 sati, svaki radni dan u toku radne nedelje ne mora trajati isti broj sati i dr.*). Zaposleni ne može raditi duže od 12 sati dnevno, uključujući i prekovremeni rad.

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje 5 dana unapred, a u slučaju nepredviđenih okolnosti, najkasnije 48 časova unapred. Obaveštenje bi trebalo da bude pisano i učinjeno tako da zaposleni na vreme mogu da se upoznaju sa svakom promenom. Navedeni rokovi obavezuju u slučaju preraspodele radnog vremena, ali ne i u slučaju prekovremenog rada.

Uobičajeno je da su početak i završetak radnog vremena fiksirani u vremenu, tj. da radni dan započinje i da se završava u tačno određeno vreme (*npr. radno vreme od 8,00 do 15,00*). Zakon, međutim, dozvoljava da

se početak i završetak radnog vremena mogu utvrditi i u određenom intervalu – npr. početak radnog vremena od 7,00 do 8,00, a završetak od 15,00 do 16,00 časova (*klizno radno vreme*).

6.4 Prekovremeni rad

Prekovremeni rad je rad duži od punog radnog vremena – duži od 40 sati nedeljno.

Poslodavac može zahtevati od zaposlenog da radi prekovremeno samo u slučaju:

- više sile;
- iznenadnog povećanja obima posla; ili
- kad je neophodno da se posao koji nije planiran završi u određenom roku.

Prekovremeni rad ne može biti duži od 8 sati nedeljno.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu za prekovremeni rad najmanje 26% od osnovice.

Zaposleni ne može raditi prekovremeno ako bi, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Dnevno trajanje prekovremenog rada nije ograničeno, ali je ograničeno dnevno radno vreme. Zaposleni ne može raditi duže od 12 sati dnevno, uključujući i prekovremeni rad. Ovakva formulacija omogućava poslodavcu iskorišćavanje nedeljnog maksimuma prekovremenog rada onako kako mu najviše odgovara - u nekoliko dana ili u samo jednom danu (*npr. 4 dana po 2 sata ili 1 dan 8 sati (subota, nedelja) i dr.*).

6.5 Preraspodela radnog vremena

Preraspodela je organizacija radnog vremena u okviru koje zaposleni u jednom periodu radi duže, a u drugom kraće od svog ugovorenog

radnog vremena, ali tako da njegovo ukupno radno vreme u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena. Poslodavac može izvršiti preraspodelu radnog vremena kad to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena ili izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima.

U toku preraspodele radnog vremena dozvoljeno je odstupanje od opšteg režima trajanja radnog vremena i odmora, tako što se radno vreme produžava a odmor skraćuje:

- nedeljno radno vreme - do 60 časova (inače 40)
- dnevno radno vreme - do 13 časova (inače 12)
- dnevni odmor – najmanje 11 časova (inače 12) u okviru 24 sata
- nedeljni odmor – najmanje 24 sata umesto 36 sati (24+12).

Kolektivnim ugovorom može se produžiti trajanje preraspodele radnog vremena do devet meseci i utvrditi da se ne vezuje za kalendarsku godinu.

6.5.1 Prekovremeni rad u toku preraspodele

Prosečno radno vreme zaposlenog u toku preraspodele trebalo bi da bude njegovo ugovoreno radno vreme, a ako on u proseku radi duže od svog ugovorenog radnog vremena, ta razlika predstavlja njegov prekovremeni rad za koji ima pravo na uvećanu zaradu najmanje 26% od osnovice. Prekovremeni rad je, u toku preraspodele radnog vremena, dozvoljen samo uz saglasnost zaposlenog.

Poslodavci često prekovremeni rad prikazuju kao preraspodelu radnog vremena kako bi izbegli plaćanje uvećane zarade zaposlenom, ali između ova dva režima rada postoje bitne razlike. Potreba za prekovremenim radom nastaje u slučaju iznenadnih, neplaniranih, vanrednih okolnosti, koje se nisu mogle predvideti, a radi saniranja posledica tih okolnosti ili izbegavanja ozbiljnije štete. Takav rad ne

bi smeo da se dešava često i da traje dugo. S druge strane, potreba za preraspodelom radnog vremena ne nastupa iznenada, ona se planira i predstavlja prilagođavanje radnog vremena prirodi posla, organizaciji rada i drugim trajnijim zahtevima posla.

6.5.2 „Mini preraspodela radnog vremena“

Radno vreme zaposlenog (*puno ili nepuno*) ne mora biti jednakog trajanja u svakoj radnoj nedelji, već se može utvrditi kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou. Pri tome, zaposleni može raditi najduže 12 sati dnevno, odnosno 48 sati nedeljno, uključujući i prekovremeni rad.

Primer: Ako zaposleni jedne nedelje radi 48 sati, sledeće 32 sata, zatim 35, pa 45 sati, njegovo prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou biće 40 sati. U ovom slučaju nema prekovremenih sati. Ali ako zaposleni prve nedelje radi 48 sati, sledeće 40 sati, zatim 42 sata, pa 45 sati, njegovo prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou biće oko 43-44 sata i u tom slučaju postoje prekovremeni sati za koje on ima pravo na uvećanu zaradu.

6.6 Noćni rad

Noćni rad se obavlja između 22,00 sata i 06,00 sati narednog dana.

Zaposleni koji radi noću ima pravo na uvećanu zaradu najmanje 26% od osnovice.

Zaposleni može raditi noću duže od jedne radne nedelje neprekidno samo uz svoju pisanu saglasnost.

Ako zaposleni radi noću najmanje 3 sata svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku radne nedelje, a po mišljenju lekara takav rad dovodi do pogoršanja njegovog zdravlja, poslodavac je dužan da mu obezbedi obavljanje poslova u toku dana.

Pre uvođenja noćnog rada, poslodavac mora zatražiti mišljenje sindikata o merama bezbednosti na radu zaposlenog koji rad obavlja noću.

6.7 Rad u smenama

Rad u smenama je organizacija rada u kojoj se zaposleni na istim poslovima smenjuje po utvrđenom rasporedu tokom određenog perioda dana ili nedelja, pri čemu izmena smena može biti kontinuirana ili sa prekidima. Rad u turnusu je vrsta smenskog rada: 12 sati rada + 24 sata odmora + 12 sati rada + 48 sati odmora.

Zaposleni koji radi u smenama je zaposleni koji najmanje 1/3 svog mesečnog radnog vremena obavlja u različitim smenama.

Ne postoji zakonska obaveza poslodavca da rad u smenama plaća uvećano, ali uobičajeno je da se kolektivnim ugovorom utvrdi uvećana zarada po ovom osnovu.

Definicija smenskog rada je šira od definicije smenskog radnika. Korist od toga imaju poslodavci, jer se neka njihova prava vezuju za smenski rad (npr. poslodavac kod koga je rad organizovan u smenama može primeniti „mini preraspodelu radnog vremena“; kad je kod poslodavca organizovan rad u smenama ne moraju se sabirati dnevni i nedeljni odmor zaposlenog i dr.).

6.8 Pripravnost

Pripravnost je obaveza zaposlenog, čije radno vreme je završeno i koji se nalazi van svog radnog mesta, da bude spreman i raspoloživ da se po pozivu poslodavca, u najkraćem roku, vrati na posao i nastavi da radi.

Vreme tokom kojeg je zaposleni pripravan ne ulazi u radno vreme, ali se vreme tokom kojeg po pozivu radi smatra radnim vremenom.

Zakon nalaže da se vreme pripravnosti i visina naknade za pripravnost urede kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, ali ne određuje bilo kakve granice ili kriterijume u vezi sa tim.

Budući da Zakon ne ograničava pripravnost ni na jedan način, potrebno je kolektivnim ugovorom odrediti poslove i uslove pod kojima se ona može uvesti, maksimalno dnevno, nedeljno i/ili mesečno trajanje pripravnosti, pravičnu naknadu za zaposlenog koji je pripravan, kao i kategorije zaposlenih koje su zaštićene od pripravnosti (*npr. trudnice, roditelji male dece, osobe sa invaliditetom, osobe koje stanuju na većoj udaljenosti od mesta rada i sl.*).

7. ODMORI I ODSUSTVA

Zaposlenom se garantuje pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor, nedeljni odmor, godišnji odmor i pravo na plaćeno odsustvo, dok je pravo zaposlenog na neplaćeno odsustvo predviđeno kao mogućnost.

7.1 Odmor u toku dnevnog rada

Zaposleni ima pravo na odmor (*pauzu*) u toku radnog dana najmanje:

- 15 minuta, ako radi duže od 4 do 6 sati;
- 30 minuta, ako radi najmanje 6 do 10 sati;
- 45 minuta, ako radi više od 10 sati.

Pauza se uračunava u radno vreme, a ne može se koristiti na početku ili na kraju radnog vremena. Poslodavac je dužan da obavesti zaposlenog o vremenu i rasporedu korišćenja pauze.

7.2 Dnevni odmor

Zaposleni ima pravo na dnevni odmor (*odmor između dva radna dana*) najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 sata.

U toku preraspodele radnog vremena dnevni odmor je skraćen i traje najmanje 11 časova neprekidno u okviru 24 sata.

Ovakva definicija dnevnog odmora omogućava dvokratno radno vreme, ali može dovesti i do toga da zaposleni za 24 sata odradi jedan i po radni dan (npr. prvi radni dan mu počinje u 21 i traje do 5h, posle čega odlazi na dnevni odmor, a zatim se vraća na posao u pet sati popodne, kad mu započinje drugi radni dan).

7.3 Nedeljni odmor

Nedeljni odmor zaposlenog traje najmanje 24 sata neprekidno.

Na nedeljni odmor zaposlenog dodaje se dnevni odmor od 12 sati, pa se tako zaposleni odmara najmanje 36 sati neprekidno u toku radne nedelje, ali ako zaposleni radi u smenama ili u preraspodeli radnog vremena, ne mora doći do spajanja njegovog dnevnog i nedeljnog odmora, pa zaposleni ima pravo da se odmara samo 24 sata neprekidno u toku radne nedelje.

Uobičajeno je da se nedeljni odmor koristi nedeljom, ali to može biti i neki drugi dan.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac mu mora omogućiti korišćenje nedeljnog odmora u toku naredne nedelje (najmanje 24 sata za prethodnu i još 24 sata za tekuću radnu nedelju).

7.4 Godišnji odmor

Pravo na godišnji odmor zaposleni stiče posle mesec dana neprekidnog rada kod poslodavca.

Ako zaposleni započinje ili završava radni odnos kod određenog poslodavca u kalendarскоj godini, ima pravo na 1/12 punog godišnjeg odmora za svaki mesec dana rada u toj godini kod tog poslodavca, i to:

- ako je zaposleni započeo radni odnos u toku godine, ima pravo da za tu godinu koristi srazmeran deo godišnjeg odmora;
- ako je zaposlenom prestao radni odnos a nije iskoristio godišnji odmor za tu godinu, neće imati pravo da koristi godišnji odmor, već je poslodavac dužan da mu isplati novčanu naknadu srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora (*prosečna zarada zaposlenog u prethodnih 12 meseci*).

Primer: Zaposleni je počeo da radi kod poslodavca 1. januara 2019. godine, na poslovima (radnom mestu) na kojima pun godišnji odmor iznosi 24 radna dana. Ako zaposleni želi da koristi godišnji odmor npr. u avgustu 2019. godine, on je od 1. januara do 1. avgusta stekao pravo na 7/12 punog godišnjeg odmora (januar – jun), što je u ovom slučaju 14 radnih dana.

Primer: Ako je zaposleni počeo da radi kod poslodavca npr. 1. januara 2019. godine (ili ranije), pa mu prestane radni odnos 1. juna 2019. godine, pri čemu nije iskoristio pravo na godišnji odmor za 2019. godinu, zaposleni na dan prestanka radnog odnosa ima pravo na 5/12 svog punog godišnjeg odmora (januar – maj). Poslodavac nije dužan da zaposlenom omogući korišćenje godišnjeg odmora, već je dužan da mu isplati novčanu naknadu u iznosu od 5/12 od prosečne mesečne zarade zaposlenog u prethodnih 12 meseci.

Minimalno trajanje godišnjeg odmora je 20 radnih dana, a taj minimum uvećava se po osnovu stručne spreme, radnog iskustva i doprinosa na radu zaposlenog, uslova rada i drugih kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

O rasporedu korišćenja godišnjeg odmora odlučuje poslodavac, uz prethodne konsultacije sa zaposlenim, a o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac donosi rešenje, koje mora dostaviti zaposlenom najkasnije 15 dana pre dana određenog za početak godišnjeg odmora.

Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje mu se može dostaviti neposredno pre početka korišćenja odmora. Poslodavac može izmeniti vreme korišćenja godišnjeg odmora, ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije 5 radnih dana pre dana određenog za početak godišnjeg odmora.

Godišnji odmor može se koristiti jednokratno ili u dva ili više delova. Ako se koristi u delovima, prvi deo mora trajati najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine za koju se odmor koristi, a ostatak se mora iskoristiti do 30. juna naredne godine.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme korišćenja godišnjeg odmora, kao i pravo na regres.

Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

7.5 Plaćeno odsustvo

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade, do pet radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju:

- sklapanja braka;
- porođaja supruge; i
- teže bolesti člana uže porodice.

Osim navedenog, zaposlenom se garantuje pravo na plaćeno odsustvo:

- pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice; i
- dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi.

Kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu i ugovorom o radu mogu se predvideti drugi (*dodatni*) slučajevi prava na plaćeno odsustvo, duže trajanje odsustva, kao i širi krug lica od onih koje određuje Zakon.

7.6 Neplaćeno odsustvo

Ako zaposleni zahteva, poslodavac mu može odobriti odsustvo sa rada bez naknade zarade. Poslodavac ne mora dozvoliti neplaćeno odsustvo zaposlenom, to je stvar njegove slobodne volje. Tokom neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa.

8. MIROVANJE RADNOG ODNOSA

Tokom mirovanja radnog odnosa, prava i obaveze zaposlenog po osnovu rada miruju - ne ostvaruju se (*npr. zarada; obaveza dolaska na posao; obavezno socijalno osiguranje, osim u nekim slučajevima zdravstveno osiguranje i dr.*), ali radni odnos postoji i, po isteku određenog roka, zaposleni ima pravo da se vrati na rad kod poslodavca, a prava i obaveze ponovo se aktiviraju. Po pravilu, zaposlenom tokom mirovanja miruju sva prava i obaveze po osnovu rada, ali Zakonom, kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu može biti određeno i drugačije.

Zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa ako odsustvuje sa rada zbog:

- odsluženja vojnog roka;
- upućivanja na rad u inostranstvo od strane poslodavca ili u okviru međunarodne saradnje ili u diplomatska, konzularna ili druga predstavništva;
- privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca;
- imenovanja, odnosno izbora na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva privremeni prestanak rada kod poslodavca;
- izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere u trajanju dužem od 6 meseci.

U navedenim slučajevima, zaposleni je dužan da se vrati na rad u roku od 15 dana od dana isteka mirovanja radnog odnosa, u suprotnom može dobiti otkaz ugovora o radu.

Zaposlenom koji koristi neplaćeno odsustvo miruju prava i obaveze iz radnog odnosa. U tom slučaju zaposleni je dužan da se vrati na rad po isteku neplaćenog odsustva, odnosno na dan određen u rešenju o korišćenju neplaćenog odsustva.

Jedan od roditelja (*hranitelj, staratelj*) ima pravo da odsustvuje sa rada dok dete ne navrši tri godine života, a za to vreme mu miruju prava i obaveze po osnovu rada.

9. PRIVREMENA SPREČENOST ZA RAD (bolovanje)

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada ako zbog bolesti ili povrede privremeno ne može da radi.

Zaposleni (*ili član njegove uže porodice/domaćinstva*) je dužan da u roku od 3 dana od nastupanja privremene sprečenosti za rad dostavi poslodavcu potvrdu lekara o nastupanju privremene sprečenosti za rad. Ako zaposleni živi sam, a zbog teškog zdravstvenog stanja nije u mogućnosti da potvrdu o bolovanju dostavi u navedenom roku, dužan je da ovu svoju obavezu izvrši u roku od 3 dana od prestanka razloga zbog kojih nije mogao dostaviti potvrdu.

Tokom trajanja bolovanja, zaposleni ima pravo na naknadu zarade, čija visina se razlikuje s obzirom na to da li se radi o povredi na radu, odnosno profesionalnom oboljenju (*100% naknade*) ili povredi, odnosno bolesti koje nemaju veze sa radom (*najmanje 65% naknade*).

10. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENOG

Zarada je naziv za novčano primanje zaposlenog koji je u radnom odnosu kod poslodavca na koga se primenjuje Zakon o radu i ona se utvrđuje Zakonom, kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Osim zarade, zaposleni ima pravo i na druga primanja po osnovu radnog odnosa.

Kad se u Zakonu o radu spominje zarada, uvek se misli na zaradu sa porezom i doprinosima (*bruto zarada*), a ako se ima u vidu neto zarada ili neki deo zarade, to je posebno naglašeno.

10.1 Zarada

10.1.1 Osnovna zarada

Najvažniji deo zarade je osnovna zarada. To je element zarade koji se određuje na osnovu uslova posla za koji je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

Uslovi posla opisani su u pravilniku o organizaciji i sistematizaciji poslova (*stručna sprema, radno iskustvo, neko posebno znanje ili veština, posebna zdravstvena sposobnost zaposlenog, poslovi se obavljaju pod zemljom ili na visini, zahteva se visok stepen odgovornosti i dr.*), a izražavaju se preko koeficijenta posla ili vrednosti radnog časa. Što je posao zahtevniji, teži i važniji za poslodavca, to je, po pravilu, veći koeficijent posla/vrednost radnog časa. Vreme provedeno na radu je vreme koje je zaposleni efektivno, stvarno proveo na poslu.

U ugovoru o radu mora se navesti novčani bruto iznos osnovne zarade zaposlenog na dan zaključenja ugovora, ali kasnije izmene osnovne zarade ne moraju biti praćene aneksom ugovora o radu.

Postoje dva načina izračunavanja mesečne osnovne zarade, zavisno od toga da li se uslovi posla izražavaju preko koeficijenta ili vrednosti radnog časa:

- 1. koeficijent posla x osnovna zarada za najjednostavniji posao x vreme provedeno na radu** (npr. $2,5 \times 35.000$ dinara $\times 1$, ako je zaposleni radio ceo mesec ili $0,5$, ako je radio pola meseca i sl.)
- 2. vrednost radnog časa x broj radnih sati u mesecu** (npr. 150 dinara $\times 174$ sata i sl.).

10.1.2 Deo zarade po osnovu radnog učinka zaposlenog

Ovaj deo zarade određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama. Zakon ne određuje bliže kriterijume za procenu navedenih elemenata, već ostavlja da to bude uređeno kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu.

Ostvareni radni učinak utiče na visinu zarade zaposlenog u konkretnom mesecu. Ako zaposleni ostvari standardni radni učinak, imaće pravo na redovnu osnovnu zaradu. Ako ostvari radni učinak veći od standardnog, na osnovnu zaradu zaposlenog dodaje se uvećanje po osnovu radnog učinka, a ako je radni učinak zaposlenog manji od standardnog, njegova osnovna zarada biće smanjena u određenom procentu. Ukoliko želi da smanji zaradu zaposlenog po osnovu radnog učinka, poslodavac mora doneti rešenje sa obrazloženjem razloga za umanjenje zarade.

Elementi za utvrđivanje osnovne zarade (koeficijent posla/vrednost radnog časa) i zarade po osnovu radnog učinka (*kvalitet i obim obavljenog posla i odnos zaposlenog prema radnim obavezama*) moraju biti sadržani u kolektivnim ugovoru/pravilniku o radu, ali ne moraju biti navedeni u ugovoru o radu. Zakon dozvoljava da se u ugovoru o radu samo naznači pravni akt u kome se navedeni elementi nalaze.

Iz ovog proizilazi nekoliko posledica. Prvo, ako želimo da saznamo na koliku zaradu zaposleni ima pravo nije nam dovoljan ugovor o radu, već moramo analizirati i kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, što značajno otežava proveru. Zatim, promena elemenata od kojih zavisi zarada ne mora biti praćena aneksom ugovora o radu, dovoljno je

da se promeni opšti akt u kome se oni nalaze. I konačno, zarada zaposlenog može se menjati isključivo voljom poslodavca, tj. izmenom pravilnika o radu, kad kod poslodavca nije zaključen kolektivni ugovor.

10.1.3 Uvećana zarada

Zaposlenom se garantuje pravo na uvećanje zarade po sledećim osnovima:

- za rad na dan neradnog praznika – najmanje 110% od osnovice
- za rad noću – najmanje 26% od osnovice
- za prekovremeni rad – najmanje 26% od osnovice
- za vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca za svaku punu godinu rada (minuli rad) – najmanje 0,4% od osnovice

Pravo na uvećanu zaradu po osnovu minulog rada zaposleni ima za svaku punu godinu provedenu u radnom odnosu kod poslednjeg poslodavca. Dakle, računa se samo radni odnos, a ne i vreme koje je radnik radio kod poslodavca po nekom drugom osnovu (*npr. privremeni i povremeni poslovi*). Pod poslednjim poslodavcem podrazumeva se poslodavac kod koga zaposleni trenutno radi, pravni prethodnik trenutnog poslodavca, kao i povezana lica sa poslodavcem. Ako je zaposleni više puta započinjao i prekidao radni odnos, sabiraju se svi periodi tokom kojih je bio u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na uvećanje zarade po osnovu minulog rada.

Osnovica za uvećanje zarade je osnovna zarada zaposlenog.

Ako zaposleni ima pravo na uvećanje zarade po više osnova, svi osnovi se sabiraju.

Kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu i/ili ugovorom o radu mogu se predvideti veći procenti i drugi osnovi za uvećanje zarade (*npr. smenski rad, ukupan radni staž i dr.*).

10.1.4 Zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca

Ovo je fakultativni deo zarade i može se isplatiti zaposlenom u vidu nagrade, bonusa i sl.

10.2 Minimalna zarada

10.2.1 Pojam i utvrđivanje

Minimalna zarada je najniži garantovani iznos zarade zaposlenog za standardni učinak i vreme provedeno na radu.

Osnov minimalne zarade je minimalna cena rada, koja se utvrđuje po radnom času u neto iznosu.

Minimalna zarada izračunava se tako što se minimalna cena rada pomnoži sa brojem radnih sati, na šta se dodaju porez i doprinosi koji se plaćaju iz zarade (*bruto minimalna zarada*).

minimalna cena rada x broj radnih sati + porez i doprinosi

Minimalnu cenu rada utvrđuje Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije (SES), a ako SES ne postigne sporazum u određenom roku, minimalnu cenu rada određuje Vlada Republike Srbije. Utvrđuje se do 15. septembra tekuće, a primenjuje od 1. januara naredne godine. Određuje se na osnovu socijalno-ekonomskih kriterijuma propisanih Zakonom, a ne može se utvrditi u nižem iznosu od iznosa utvrđenog za prethodnu godinu. Objavljuje se u „Službenom glasniku Republike Srbije“.

10.2.2 Minimalna zarada kod poslodavca

Poslodavac uvodi minimalnu zaradu jednostranom odlukom, nije potrebno zaključivanje aneksa ugovora o radu. Da bi poslodavac mogao uvesti minimalnu zaradu upotrebno je da uslovi i razlozi za njeno

uvođenje budu navedeni i opisani ukolektivnom ugovoru/pravilniku o radu, odnosno ugovoru o radu (*npr. pad proizvodnje, smanjen obim poslovanja, povećani porezi, smanjenje prihoda i dr.*).

Zaposleni koji prima minimalnu zaradu ima pravo na uvećanu zaradu, naknadu troškova i druga primanja koja se smatraju zaradom. Osnovica je minimalna zarada.

Ako je poslodavac isplaćivao minimalnu zaradu zaposlenima šest meseci i želi da nastavi sa isplatom minimalca, dužan je da o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade obavesti reprezentativni sindikat.

Minimalna zarada se garantuje za standardni radni učinak i puno radno vreme efektivno provedeno na radu. Ako zaposleni ostvari radni učinak niži od standardnog ili ako ne odradi sve radne sate u mesecu, njegova osnovna zarada biće niža od minimalne.

Iako ne postoji izričita zakonska obaveza, logično je da je poslodavac dužan da obavesti sindikati o uvođenju minimalne zarade, a ne samo o produženju njene isplate. Na osnovu člana 209 Zakona o radu, sindikat (*bez obzira na reprezentativnost*) ima pravo da bude obavešten od strane poslodavca o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata. U ekonomska i radno-socijalna pitanja svakako spada uvođenje minimalne zarade.

10.3 Jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti

Princip „jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti“ ima za cilj sprečavanje diskriminacije zaposlenih u pogledu zarade, a njime se garantuje da će zaposleni koji obavljaju isti rad ili rad iste vrednosti kod određenog poslodavca imati, u osnovi, jednaku zaradu.

„Isti rad ili rad iste vrednosti“ je rad za koji se zahteva isti stepen stručne sprema/obrazovanja, isto znanje i sposobnost, jednaka odgovornost i kojim je ostvaren jednak radni doprinos.

Ovaj princip se ostvaruje preko pravilno određenih elemenata za utvrđivanje zarade, u prvom redu, osnovne zarade (*koeficijent posla/vrednosti radnog časa*).

Ništav je akt poslodavca ili njegov sporazum sa zaposlenim kojim je povređen navedeni princip, a zaposleni ima pravo na naknadu štete.

Primena principa „jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti“ je problematična zbog toga što su pojedini zakonski kriterijumi neprecizni i objektivno neproverljivi.

10.4 Naknada zarade

U određenim slučajevima zaposleni ima pravo na novčano primanje iako odsustvuje sa rada. To je pravo zaposlenog na naknadu zarade.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade ako odsustvuje sa rada:

- za vreme neradnog praznika, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa
- zbog privremene sprečenosti za rad - bolovanje (*Poslodavac ima obavezu plaćanja naknade zarade zaposlenom koji je na bolovanju do 30 dana, a ako bolovanje traje duže, zaposleni će novčanu naknadu dobiti iz Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje. Ako je povreda/bolest nastala na radu ili u vezi sa radom, naknada zarade iznosi 100% zarade zaposlenog, a ako razlog bolovanja nema veze sa radom, zaposleni ima pravo na najmanje 65% svoje prosečne zarade. Naknada zarade ne može biti niža od minimalne.*)
- za vreme prekida, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najmanje 65% prosečne zarade zaposlenog (*ne može biti niža od minimalne*), najduže 45 radnih dana, a uz saglasnost ministra i duže.

U navedenim slučajevima osnovica za izračunavanje naknade zarade je prosečna zarada zaposlenog u poslednjih 12 meseci.

- za vreme prekida rada do kojeg je došlo zbog toga što nisu obezbeđene mere bezbednosti i zdravlja na radu (Zakon nije odredio minimalan iznos naknade zarade za ovaj slučaj, već se on utvrđuje kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu i ugovorom o radu).

Kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu i ugovorom o radu mogu se predvideti i drugi slučajevi i veći iznosi naknade zarade.

Izračunavanje naknade zarade

U zaradu na osnovu koje se obračunava prosek za prethodnih 12 meseci ulaze sva primanja koja se smatraju zaradom:

- isplaćena zarada po satu za efektivne sate rada;
- deo zarade po osnovu radnog učinka;
- uvećanje zarada po osnovu rada na dan praznika, noćnog rada, prekovremenog rada, „minulog rada“ i drugih uvećanja propisanih opštim aktom i ugovorom o radu;
- druga primanja koja imaju karakter zarade (topli obrok, regres, terenski dodatak, dodatak za odvojeni život i druga davanja zaposlenima koja imaju karakter zarade).

Isplaćene naknade zarada (za vreme bolovanja, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva i dr.) ne ulaze u osnovicu.

Prilikom obračuna prosečne zarade po satu u prethodnom periodu, pored zbira primanja koja imaju karakter zarade a koja su isplaćena u tom periodu, neophodno je utvrditi ukupno ostvarene efektivne sate rada (redovne, prekovremene, noćne, sate rada na dan praznika).

OPŠTA PRAVILA U VEZI SA ZARADOM I NAKNADOM ZARADE

Zarada i naknada zarade isplaćuju se u novcu, najmanje jednom mesečno do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Prilikom svake isplate, poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun zarade i naknade zarade, u pisanoj ili elektronskoj formi. Dostavljanje obračuna je obavezno i u slučaju da poslodavac nije izvršio isplatu zarade u zakonskom roku i tad u obračunu mora biti objašnjeno zbog čega isplata nije izvršena.

Obračun zarade i naknade zarade predstavlja izvršnu ispravu. To znači da zaposleni, kome poslodavac nije isplatio zaradu u propisanom roku, ne mora pokretati parnični postupak radi utvrđivanja svog potraživanja, već se na osnovu obračuna zarade odmah pokreće izvršni postupak i potraživanje se naplaćuje prinudnim putem.

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od 3 godine od dana nastanka obaveze.

Ako poslodavac ima potraživanje prema zaposlenom može ga naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravnomnažne odluke suda, uz pristanak zaposlenog ili u slučajevima utvrđenim zakonom, i to samo do određenog procenta. Na ovaj način štiti se zarada zaposlenog.

10.5 Naknada troškova

Zaposleni ima pravo da mu poslodavac nadoknadi određene troškove koji nastaju u vezi sa radnim odnosom. Zakon propisuje koje je troškove poslodavac dužan da nadoknadi, ali se ova pitanja detaljnije uređuju kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

10.5.1 Troškovi dolaska na rad i odlaska sa rada

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi troškove dolaska na rad i odlaska sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako nije obezbedio sopstveni prevoz. Ukoliko zaposleni u toku radnog odnosa promeni mesto stanovanja, poslodavac nije dužan da mu plaća veće troškove prevoza od ranijih.

10.5.2 Troškovi službenog puta

Razlikuju se službeni put u zemlji i inostranstvu. Uobičajeno je da poslodavac nadoknađuje troškove smeštaja i ishrane na službenom putu, kao i troškove prevoza.

10.5.3 Troškovi rada na terenu

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi troškove smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, dok se nadoknada drugih troškova mora posebno predvideti.

10.5.4 Troškovi ishrane u toku rada (topli obrok)

Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi troškove ishrane u toku rada, ako ovo pravo nije obezbedio na drugi način. Zaposleni ima pravo na nadoknadu ovih troškova samo za dana koje je radio (*nema pravo za dane bolovanja, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva i dr.*).

Poslodavac je slobodan da izabere način na koji će ispuniti svoju zakonsku obavezu (*isplata u novcu, sopstveni restoran/kantina, bonovi, lanč paketi i sl.*), ali je dužan da ove troškove uvek izrazi u novcu.

Zakon nije odredio minimalan iznos nadoknade troškova za ishranu u toku rada, pa je u praksi bilo slučajeva da topli obrok bude i 1 dinar. U međuvremenu se kroz sudsku praksu izgradio stav da visina ove naknade po radnom danu ne može biti niža od iznosa koji je potreban za kupovinu kifle i jogurta.

10.5.5 Regres

Regres predstavlja nadoknadu troškova zaposlenog u vezi sa korišćenjem godišnjeg odmora. Zakon nije odredio minimalan iznos regresa, pa se u praksi pojavljuju različiti iznosi, koji se najčešće kreću između minimalne zarade i prosečne zarade u Republici Srbiji. Regres se može isplatiti odjednom ili u delovima, a najviše u 12 mesečnih rata do kraja kalendarske godine za koju se daje.

10.6 Druga primanja koja je poslodavac dužan da isplati zaposlenom

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati:

- otpremninu pri odlasku u penziju – u iznosu od najmanje dve prosečne zarade u Republici Srbiji;
- naknadu pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice zaposlenog, a užoj porodici u slučaju smrti zaposlenog (*supružnik i deca*);
- naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Poslodavac je dužan da, o svom trošku, osigura zaposlene od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom, radi obezbeđivanja naknade štete.

10.7 Druga primanja koja poslodavac može isplatiti zaposlenom

Poslodavac može obezbediti deci zaposlenog poklon za Božić i Novu godinu, uplaćivati zaposlenom premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda, kao i za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, a može se ugovoriti obaveza poslodavca da isplati zaposlenom jubilarnu nagradu, solidarnu pomoć ili neko drugo primanje.

Ugovorom o radu ili odlukom poslodavca može se utvrditi učešće zaposlenog u ostvarenoj dobiti u poslovnoj godini.

11. PROMENA POSLA, MESTA RADA ILI POSLODAVCA

11.1 Trajni premeštaj na drugi posao

Zaposleni može biti premešten na drugi odgovarajući posao kod istog poslodavca, zbog potrebe procesa i organizacije rada.

Odgovarajućim poslom smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu.

Premeštaj se vrši aneksom ugovora o radu.

11.2 Privremeni premeštaj na drugi posao

Zaposleni može biti privremenom premešten na druge odgovarajuće poslove kod istog poslodavca, ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja.

Premeštaj se vrši rešenjem poslodavca (*jednostrani pravni akt*), a može trajati najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci.

Zaposleni zadržava osnovnu zaradu posla sa koga se premešta, ako je to povoljnije za njega.

11.3 Premeštaj u drugo mesto rada

Zaposleni može biti premešten u drugo mesto rada u okviru istog poslodavca, ako je delatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja izvan njegovog sedišta ili organizacionog dela, ako je udaljenost od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koje se premešta manja od 50km i pod uslovom da je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada, uz obezbeđenu naknadu troškova prevoza u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

Zaposleni može biti premešten u drugo mesto rada mimo navedenih uslova, samo uz svoju pisanu saglasnost.

Premeštaj se vrši aneksom ugovora o radu.

11.4 Upućivanje na rad kod drugog poslodavca

Zaposleni može biti privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca na odgovarajući posao ako je:

- privremeno prestala potreba za njegovim radom kod matičnog poslodavca;
- dat u zakup poslovni prostor matičnog poslodavca; ili
- zaključen ugovor o poslovnoj saradnji između matičnog i drugog poslodavca.

Odgovarajućim poslom smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne sprema koji su utvrđeni ugovorom o radu.

Upućivanje može trajati najduže godinu dana, a uz pisanu saglasnost zaposlenog i duže.

Zaposleni koji se upućuje zaključuje ugovor o radu na određeno vreme sa drugim poslodavcem, dok mu kod matičnog poslodavca miruju prava i obaveze iz radnog odnosa.

Po isteku roka na koji je upućen, zaposleni ima pravo da se vrati na rad kod matičnog poslodavca.

11.5 Promena poslodavca

Kad dođe do promene poslodavca, u smislu statusne promene (*privatizacija, izdvajanje, podela i spajanje*), zaposlenima se garantuju određena prava. Poslodavac sledbenik preuzima od poslodavca prethodnika kolektivni ugovor (*ako je zaključen*) i sve ugovore o radu koji važe na dan promene poslodavca.

Preuzimanje kolektivnog ugovora znači da je poslodavac sledbenik dužan da primenjuje kolektivni ugovor svog prethodnika najmanje godinu dana od dana promene poslodavca, osim ako pre isteka tog roka istekne vreme važenja kolektivnog ugovora ili ako kod poslodavca sledbenika bude zaključen nov kolektivni ugovor.

Preuzimanje ugovora o radu od strane poslodavca sledbenika znači da se zaposlenima, ako u određenom roku prihvate prenos ugovora o radu, garantuje očuvanje radnog odnosa kod novog poslodavca, ali ne i nepromenljivost sadržine ugovora o radu. Poslodavac sledbenik, nakon preuzimanja, može menjati sadržinu ugovora o radu.

Prethodni i novi poslodavac dužni su da blagovremeno obaveste reprezentativni sindikat o datumu promene poslodavca, razlozima za promenu i posledicama koje će osetiti zaposleni zbog promene, kao i o merama za njihovo ublažavanje.

12. ZAŠTITA OSOBA SA INVALIDITETOM I ZAPOSLENIH SA ZDRAVSTVENIM SMETNJAMA

Zaposleni koji ima potvrđene zdravstvene smetnje ne može obavljati poslove koji bi pogoršali njegovo zdravstveno stanje ili bi izazvali opasnost po njegovu okolinu.

Zaposleni ne može da radi prekovremeno, ako bi takav rad mogao pogoršati njegovo zdravstveno stanje.

Zdravstveno stanje zaposlenog i uticaj posla na njegovo zdravlje utvrđuje nadležni zdravstveni organ, tj. služba medicine rada u saradnji sa Nacionalnom službom za zapošljavanje i Republičkim fondom za penzijsko i invalidsko osiguranje, dok se invaliditet (*stepen telesnog oštećenja*) utvrđuje na osnovu nalaza lekarske komisije Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje.

Ako zaposleni ima invaliditet ili zdravstvene smetnje zbog kojih ne može da nastavi da radi na istom poslu, poslodavac je dužan da razmotri sve mogućnosti premeštaja na drugi odgovarajući posao, za koji zaposleni ispunjava propisane uslove i koji odgovara njegovom zdravstvenom stanju utvrđenom od strane nadležnog zdravstvenog organa. Ako zaposleni ne prihvati ponuđeni posao, poslodavac može da mu da otkaz, bez prava na otpremninu. Ako poslodavac ne može

da obezbedi zaposlenom odgovarajući posao, zaposleni se smatra viškom i u odnosu na njega se primenjuju opšta pravila u vezi sa viškom zaposlenih (*pravo na otpremninu i dr.*).

13. ZAŠTITA OMLADINE

Ako je osoba mlađa od 18 godina, osim ispunjenosti opštih uslova, za zasnivanje radnog odnosa neophodna je i pismena saglasnost roditelja, kao i potvrda lekara kojom se utvrđuje da je maloletnik sposoban za obavljanje poslova na kojima želi da radi i da ti poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje. Bitno je, takođe, da takav rad ne ugrožava moral i obrazovanje maloletnika, odnosno da nije zabranjen zakonom.

Zaposleni mlađi od 18 godina ne može da radi na poslovima:

- koji podrazumevaju naročito težak fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom ili na velikoj visini;
- koji uključuju izlaganje štetnom zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju nasledna oboljenja, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracije;
- koji bi mogli štetno da utiču na njegovo zdravlje i život, s obzirom na njegove psihofizičke sposobnosti.

Zaposleni između navršene 18. i 21. godine života može da radi na navedenim poslovima samo uz potvrdu nadležnog zdravstvenog organa da takav rad nije štetan za njegovo zdravlje.

Puno radno vreme maloletnika ne može biti duže od 35 časova nedeljno i 8 časova dnevno, a zabranjeni su prekovremeni rad i pre-raspodela radnog vremena.

Zaposleni mlađi od 18 godina ne može raditi noću, osim ako obavlja poslove u oblasti kulture, sporta, umetnosti i reklame ili kad je neophodno da se završi posao koji je prekinut usled više sile a ne trpi odlaganje, a poslodavac nema na raspolaganju druge punoletne

zaposlene. Poslodavac je dužan da obezbedi nadzor nad maloletnim zaposlenim koji radi noću.

14. ZAŠTITA RODITELJSTVA

14.1 Odsustvo sa rada zbog trudnoće, porođaja i radi nege deteta

Zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće, porođaja i radi nege deteta u ukupnom trajanju od 365 dana. Zaposlena žena ima pravo na odsustvo od dve godine kad rodi treće i svako naredno dete, kao i u slučaju kad u prvom porođaju rodi troje ili više dece ili ako već ima decu pa rodi dvoje ili više dece.

Odsustvo počinje da teče, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, između 45 i 28 dana pre vremena određenog za porođaj, a završava se kad protekne 365 dana, odnosno 2 godine od početka odsustva.

Porodiljsko i odsustvo sa rada radi nege deteta može koristiti i otac deteta, ali samo ako majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (*teža bolest, izdržavanje kazne zatvora i sl.*).

Ako se dete rodi mrtvo ili umre, zaposlena žena ima pravo na porodiljsko odsustvo koje traje do navršena tri meseca od dana porođaja.

Korisnik odsustva (*majka ili otac deteta*) ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustva.

14.2 Prava dojilje i trudnice na poslu

Zaposlena trudnica ili dojilja:

- ne može raditi na poslovima koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje ili zdravlje deteta (*podizanje tereta, štetno zračenje, ekstremne temperature, vibracije i dr.*).

Poslodavac je dužan da zaposlenu premesti na druge odgovarajuće poslove, a ako takvih poslova nema, da je uputi na plaćeno odsustvo.

- ne može raditi prekovremeno i noću ako bi takav rad, prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa, bio štetan za njeno zdravlje ili zdravlje deteta.

Zaposlena trudnica:

- može raditi u režimu preraspodele radnog vremena samo uz svoju pisanu saglasnost;
- ima pravo na plaćeno odsustvo u toku dana radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom.

Zaposlena dojilja - žena koja se vrati na rad pre isteka godinu dana od rođenja deteta, a dnevno radi 6 ili više časova, ima pravo na jednu ili više pauza u toku radnog dana ili na skraćenje dnevnog radnog vremena, kako bi mogla da doji svoje dete, u ukupnom trajanju od 90 minuta. Pauza, odnosno skraćenje radnog vremena računaju se u radno vreme, a zaposlena tokom odsustva ima pravo na naknadu zarade.

14.3 Zaštita od otkaza

Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu zaposlenoj za vreme trudnoće, porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta. Zabrana otkaza odnosi se i na oca deteta, ako on koristi odsustvo u skladu sa Zakonom. Ukoliko je u pitanju radni odnos na određeno vreme, on se produžava do isteka korišćenja prava zaposlenog na odsustvo.

Rešenje o otkazu je ništavo:

- ako je poslodavac dao otkaz zaposlenoj za vreme trudnoće, odnosno korišćenja porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, a znao je za te okolnosti;
- ako bi zaposleni, u roku od 30 dana od prestanka radnog odnosa, obavestio poslodavca o postojanju okolnosti koje zabranjuju otkaz i dostavio odgovarajuće dokaze.

Od otkaza je na isti način zaštićen i roditelj koji odsustvuje sa rada zbog deteta kome je, zbog teškog stepena psihofizičke ometenosti, neophodna posebna nega.

Zaštita navedenih lica od otkaza podrazumeva, u prvom redu, zabranu da ih poslodavac proglasi viškom. Ukoliko bi, na primer, zaposlena trudnica učinila povredu radne obaveze ili ako ne bi poštovala radnu disciplinu, poslodavac bi joj mogao dati otkaz bez obzira na činjenicu trudnoće.

14.4 Prava roditelja na poslu

U slučaju da nema ko da se stara o detetu, jedan od roditelja ima pravo da koristi odsustvo sa rada dok dete ne navrší tri godine života. Za vreme odsustvovanja sa rada, zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa i nema pravo na naknadu zarade.

Jedan od roditelja deteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj deteta do sedam godina života ili deteta koje je težak invalid može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pisanu saglasnost.

Poslodavac može izvršiti preraspodelu radnog vremena zaposlenom roditelju deteta do tri godine života ili deteta sa težim stepenom psihofizičke ometenosti, samo uz pisanu saglasnost zaposlenog.

Zakon predviđa posebna prava za zaposlenog roditelja deteta koje ima težak stepen psihofizičke ometenosti, za hranitelja, odnosno staratelja deteta na početku hraniteljskog/starateljskog odnosa, kao i za lice koje se stara o osobi oštećenoj cerebralnom paralizom, dečijom paralizom, plegijom, mišićnom distrofijom ili drugom teškom bolešću.

NAJČEŠĆA KRŠENJA RADNIH PRAVA I NAČINI NJIHOVE ZAŠTITE

Radni odnos je odnos neravnopravnih snaga. Otuda postoji radno zakonodavstvo, da spreči poslodavca da prevagu koju ima ne može koristiti da bi radno eksploatisao svoje zaposlene. Kada poslodavac prekrši ograničenja koja mu je nametnula država uspostavljanjem minimalnih standarda rada, radnik može tražiti zaštitu svojih prava.

Sve što je opisano u tekstu koji sledi, odnosi se na lica u radnom odnosu. Radno angažovana lica koja nemaju zaključen ugovor o radu već neki drugi ugovor (o obavljanju privremenih i povremenih poslova, o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, o delu, o autorskom delu, o volontiranju, ili druge) nemaju prava koja su rezervisana samo za zaposlene.

1. ZAPOŠLJAVANJE

1.1 Diskriminacija na razgovoru za posao

Diskriminacija na razgovoru za posao je moguća zbog toga što poslodavac ima određene predrasude ili gaji stereotipe prema licima koja pripadaju većim grupama: Romima, osobama sa invaliditetom, ženama, starijim osobama, i tome slično. Ponekad će diskriminacija biti izvršena i prema nekoj karakteristici kandidata za posao koja nije vidljiva na prvi pogled – tako se često dešava da poslodavac diskriminiše prema imovinskom i socijalnom statusu lica, pa onom kandidatu za kojeg shvati da se nalazi u teškom materijalnom položaju nudi lošije uslove rada od prvobitno predviđenih – na primer, nižu zaradu,

duže radno vreme, rad na crno, i slično. Poslodavac to čini zato što zna da lice koje traži posao ne može da odbije ni takve uslove rada, jer mu je posao potreban da bi zadovoljilo osnovne životne potrebe.

Ova vrsta diskriminacije se prepoznaje tako što poslodavac na razgovoru za posao, ili u upitniku koji kandidat popunjava, ili na bilo koji drugi način, postavlja pitanja i sakuplja podatke koji nisu direktno vezani za obavljanje poslova za koje je lice konkurisalo. Ova pitanja mogu biti raznovrsna, ponekad postavljena i u prijateljskom razgovoru za koji poslodavac tvrdi da je neformalan, a uglavnom se vezuju za porodične okolnosti i imovinsko stanje – da li je kandidat u bračnoj ili partnerskoj zajednici, da li ima dece, da li još neko u domaćinstvu u kojem živi radi ili privređuje na drugi način, da li je vlasnik stana ili ga iznajmljuje, i tome slično. Poslodavac u tom kontekstu često otkriva i svoje lične podatke – istinite ili izmišljene – kako bi se približio licu koje intervjuiše.

Sva pitanja koja su navedena su nedozvoljena. Poslodavac ne sme da ispituje kandidata za posao o bilo kojoj činjenici koja je vezana za njegov ili njen privatni život, osim ukoliko nije od značaja za obavljanje posla – na primer, dozvoljeno je pitati ženu na razgovoru za posao da li je trudna, samo ako su poslovi za koje je konkurisala neprimere-ni trudnicama i mogu ugroziti njeno zdravlje, održavanje trudnoće, ili život. Kandidat za posao može odbiti da odgovori na ova pitanja. Mnogi to ne čine u strahu da će zbog toga biti odbijeni. Može se reći da je najbolji odgovor koji kandidat može da pruži u tom trenutku da ne želi da odgovori i da smatra da takva pitanja mogu voditi njegovom/njenom diskriminisanju. Na ovaj način se ne daju podaci o privatnom životu koji ne smeju interesovati dobronamernog poslodavca, a istovremeno se stavlja do znanja da kandidat za posao poznaje svoja prava dovoljno dobro da će reagovati na svaku nezakonitost poslodavca u postupku zapošljavanja.

Ukoliko neko smatra da je diskriminisan na razgovoru za posao, može se obratiti Povereniku za zaštitu ravnopravnosti ili tužiti poslodavca sudu

zbog diskriminacije.¹ Ova vrsta diskriminacije je veoma teško dokaziva, pa se preporučuje da se uvek sakupe svi pisani dokazi koji su na raspolaganju kandidatu, kao i da se obezbede svedoci razgovora koji je bio diskriminatoran. Inspekcija rada po pravilu neće reagovati na prijavu diskriminacije, niti je u mogućnosti da pribavlja dokaze koji bi pokazali da je do diskriminacije zaista došlo. Ako je Nacionalna služba za zapošljavanje učestvovala u posredovanju kod poslodavca, i posrednik u zapošljavanju će se oglasiti nenadležnim da dalje ispituje postojanje diskriminacije.

1.2 Poslodavac nudi ugovor o radnom angažovanju umesto ugovora o radu

Dešava se da poslodavac nakon razgovora za posao ponudi kandidatu za posao neki drugi režim rada, umesto radnog odnosa. Najčešće će to biti ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova ali se može dogoditi i da se radi o ugovoru o delu, ugovoru o volontiranju, ili nekom drugom modelu ugovora o radnom angažovanju bez zasnivanja radnog odnosa. U takvoj situaciji, važno je poznavati neka opšta pravila radnog prava koja mogu zaštititi radnika.

Zaposleni bi morao da pita poslodavca (ili da se raspita na drugi pogodan način) da li su poslovi koje nudi sistematizovani Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, koji mora imati svaki poslodavac koji ima više od 10 zaposlenih.² Ukoliko jesu, poslodavac ne može ponuditi nijedan drugi ugovor osim ugovora o radu. Ukoliko poslovi nisu sistematizovani, moguće je ponuditi ugovor o privremenim i povremenim poslovima, eventualno i ugovor o delu.

1 Zakon o zabrani diskriminacije, Službeni glasnik RS, br. 22/2009.

2 Zakon o radu, Službeni glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje.

Ako poslodavac nudi ugovor o delu za obavljanje poslova koji spadaju u njegovu osnovnu delatnost (na primer, ugostitelj nudi ugovor o delu za poslove konobara) to neće biti zakonito jer Zakon o radu zabranjuje zaključenje ugovora o delu u takvim slučajevima.

Ugovor o volontiranju rezervisan je samo za one poslove koji su humanitarnog karaktera, društveno korisne poslove i poslove u kojima se obavlja neprofitna delatnost. Ako poslodavac nudi ovaj ugovor za obavljanje redovne delatnosti, kao i bilo koje druge profitne delatnosti, to će biti nezakonito.

Dešava se i da poslodavac nudi ugovor o radu kandidatu za posao ali da je sadržina tog ugovora nezakonita – na primer, ugovara probni rad bez zarade. Probni rad je vrsta radnog odnosa u kojem zaposleni ima sva prava kao i drugi zaposleni, za vreme trajanja probnog rada. On dakle mora primati istu zaradu kao svi ostali zaposleni i imati sva ostala prava u istom obimu i kvalitetu kao ostali zaposleni. Svako drugo postupanje poslodavca je nezakonito.

Ako radnik smatra da je poslodavac postupio nezakonito, može se najpre obratiti inspekciji rada. Veoma je važno da to učini dok mu ugovorni odnos traje – inspekcija po pravilu neće moći mnogo da pomogne ako poslodavac otkaže ugovor, čak iako je postupanje poslodavca bilo nezakonito. U tom slučaju, radniku ostaje na raspolaganju samo tužba sudu i traženje utvrđenja da se nalazi u radnom odnosu, odnosno eventualno određivanje naknade štete.

1.3 Poslodavac ne nudi zaključenje ugovora

Rad na crno, odnosno faktički rad, široko je zastupljen u praksi. Do njega uglavnom dolazi kada poslodavac prima na rad zaposlenog ali mu – pod nekim izgovorom – uskraćuje potpisivanje ugovora o radu, ili bilo kojeg drugog ugovora o radnom angažovanju. Takav radnik se nalazi u veoma ranjivom položaju – prema njemu se poslodavac ophodi kao prema zaposlenom (ima radno vreme, radne obaveze,

odgovoran je za svoj rad) ali ne ostvaruje sva prava koja bi imao u radnom odnosu. Pre svega, radnik ne ostvaruje pravo na zdravstveno osiguranje i penzijsko osiguranje. Međutim, u zavisnosti od volje poslodavca, radnik na crno neće ostvarivati ni niz drugih prava – na primer, na plaćeno odsustvo, ograničeno radno vreme, plaćeni godišnji odmor, plaćeni prekovremeni rad, i slično.

Zakon o radu štiti radnika na crno, tako što određuje da on može tražiti od suda da se utvrdi da se nalazi u radnom odnosu na neodređeno vreme. Ipak, neće svaki rad na crno biti okarakterisan kao radni odnos. Da bi sud odlučio u korist radnika potrebno je da poslovi na kojima radi budu sistematizovani kod poslodavca, kao i da radnik bude stalno angažovan na njima – dakle, da ima redovno radno vreme, radne zadatke, da nije angažovan samo povremeno ili po potrebi.

Radnik na crno može svoj nezakoniti status prijaviti inspekciji rada, koja će po izvršenom nadzoru naložiti poslodavcu da radnika zaposli, odnosno da sa njime zaključi ugovor o radu. U praksi se dešava da najveći broj poslodavaca postupi po nalogu inspektora rada, jer ih u suprotnom očekuju kazne u prekršajnom postupku.

Iskustvo pokazuje da poslodavac koji ne da na vreme radniku ugovor o radu, odnosno ne poštuje zakonske obaveze od samog početka, neće ni kasnije želeći da to učini. Naprotiv, radnici na crno su – osim što su obespravljani u mnogim pravima – veoma često žrtve radne eksploatacije i višetrukog nezakonitog postupanja poslodavca. Veoma je važno da se radnik na crno obrati inspekciji rada, ili sudu, dok mu faktički odnos traje. Kada ovaj odnos prestane – a poslodavac ga može oterati („otпустiti“) u svakom trenutku, veoma je teško dokazati da je rad na crno postojao i da je imao karakteristike radnog odnosa.

2. RASPORED RADNOG VREMENA I PREKOVREMENI RAD

2.1 Uređivanje radnog vremena suprotno zakonu

Često se dešava da poslodavac ne poštuje odredbe o radnom vremenu iz Zakona o radu. Ovo se pre svega odnosi na utvrđivanje rasporeda radnog vremena. Prema zakonu, poslodavac može odrediti puno radno vreme u trajanju od 36 do 40 časova nedeljno (kao po pravilu, svi poslodavci koriste zakonski maksimum od 40 radnih časova). Dalje, poslodavac može urediti da radna nedelja bude petodnevna ili šestodnevna – ova odluka poslodavca zavisi od prirode delatnosti kojom se bavi. Jedan dan u nedelji mora biti određen kao neradni – prema zakonu to je nedelja, ali poslodavac može urediti i drugačije. Kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama ili to zahteva organizacija rada, puno ili nepuno radno vreme zaposlenog ne mora biti raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već se utvrđuje kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou – ipak, i tada se moraju poštovati pravila o ograničenju radnog vremena i dnevnom i nedeljnom odmoru zaposlenih.

Najčešće zloupotrebe koje poslodavci vrše mogu se svesti na sledećih par situacija:

- Uvodi se šestodnevna ili sedmodnevna radna nedelja koja nije u skladu sa zakonskim ograničenjima. Na primer, gotovo je uobičajeno da poslodavci uvedu šestodnevnu radnu nedelju gde se radi šest dana po osam časova, s tim što se osam časova tog vremena računa kao prekovremeni rad. Ovo nije u skladu sa zakonom, jer se prekovremeni rad uvodi kao izuzetna mera u određenim slučajevima (videti tekst dole) a ne kao redovni raspored radnog vremena. Takođe, dešava se da zaposleni bez ikakvog obrazloženja i razloga radi sedmodnevnu radnu nedelju (što je nezakonito) a da mu se u narednoj radnoj nedelji ne obezbedi

dodatni dan nedeljnog odmora koji mu je poslodavac prethodno uskratilo (što je dodatno nezakonito).

- Neobaveštavanje zaposlenih o promeni rasporeda radnog vremena na vreme. Prema Zakonu o radu, poslodavac je dužan da raspored radnog vremena u pisanoj formi dostavi zaposlenima, odnosno objavi ga na drugi način tako da je svima dostupan, najkasnije pet dana unapred, a samo izuzetno – kada je nastala potreba za radom usled nepredviđenih okolnosti – 48 časova unapred. Poslodavci međutim često obavestavaju zaposlene o rasporedu radnog vremena i promenama u rasporedu dan ranije, ili čak u toku istog radnog dana. Takođe, iako je zakonska obaveza da postoji pisani trag o tome, poslodavci često izmene u rasporedu radnog vremena saopštavaju usmeno.
- Ukidanje odmora u toku dnevnog rada (pauze). Dešava se da poslodavci ne dozvoljavaju zaposlenima da koriste pauzu u toku dnevnog rada, ili im odobravaju pauzu koja je kraća od zakonom predviđene. Zakon predviđa da poslodavac mora omogućiti pauzu u toku dnevnog rada, da se ona ne može koristiti na početku ili na kraju radnog vremena, kao i da svi zaposleni koji rade šest sati dnevno ili više imaju pravo na pauzu u trajanju od najmanje 30 minuta. Ako rade kraće od šest sati pauza će iznositi najmanje 15 minuta, a ako rade duže od 10 časova (što je moguće kod prekovremenog rada ili preraspodele radnog vremena) imaće pravo na najmanje 45 minuta odmora u toku rada.
- Kršenje odredbi o dnevnom odmoru. Raspored radnog vremena kod poslodavca mora biti takav da između dva radna dana mora proći najmanje 12 sati (u preraspodeli radnog vremena najmanje 11 sati). Poslodavci međutim nekada organizuju radno vreme – naročito ako se radi u smenama – tako da zaposlenom ne ostave dovoljno vremena između dva radna dana. Na primer, zaposleni koji radi drugu smenu do 22h, ne može da narednog dana radi prvu smenu koja počinje u 6h ujutru, jer između dva radna dana

nije prošlo dovoljno vremena. Najranije kada bi zaposleni koji je radio do 22h mogao da počne da radi, jeste 10h prepodne narednog dana.

- Kršenje odredbi o nedeljnom odmoru je takođe često zastupljeno, posebno kod poslodavaca koji uvedu šestodnevnu radnu nedelju. Zakon o radu određuje da odmor između dve radne nedelje mora iznositi najmanje 24 časa, i to ne računajući dnevni odmor koji nastupa nakon završetka poslednjeg radnog dana u nedelji i iznosi 12 časova. Ovo praktično znači da je minimalna pauza između dve radne nedelje za bilo kojeg zaposlenog (osim u preraspodeli radnog vremena i kod smenskog rada) 36 časova. Međutim, često se dešava da poslodavci kod kojih postoji šestodnevna radna nedelja ne poštuju ova pravila. Na primer, zaposleni koji završi sa poslom u 20h u subotu, ne bi mogao po zakonu da radi pre 8h ujutru u ponedeljak – najpre koristi od 20h u subotu do 8h ujutru u nedelju dnevni odmor, a nakon toga još 24 časa nedeljnog odmora.

2.2 Uvođenje prekovremenog rada

Prekovremeni rad nije ničim uslovljeno apsolutno pravo poslodavca, već privilegija koja se može koristiti samo u određenim slučajevima. Poslodavci međutim zloupotrebljavaju pravo na uvođenje prekovremenog rada, pa se tako dešava da kod mnogih poslodavaca koji imaju šestodnevnu radnu nedelju, uobičajeni raspored radnog vremena bude šest puta po osam časova, odnosno 48 sati nedeljno – što je dozvoljeno samo u izuzetnim okolnostima. Prekovremeni rad kojeg poslodavac uvede biće zakonit samo u sledećim slučajevima: u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran. Ukoliko ne postoji niti jedan od ovih razloga, a poslodavac je dužan da o uvođenju prekovremenog rada donese pisanu odluku koju

će dostaviti zaposlenima, prekovremeni rad je uveden nezakonito. Isto tako, ukoliko poslodavac uvede *trajan prekovremeni rad* njegovo postupanje je nezakonito – povećan obim poslova koji ima trajni karakter nije povod za uvođenje prekovremenog rada, već za zapošljavanje novih izvršilaca.

Budući da je prekovremeni rad zamišljen kao reakcija poslodavca na iznenadno povećanje posla, ne važi pravilo da se mora najaviti pet dana unapred.

Svaki prekovremeni rad koji traje duže od 12 časova računajući i celo dnevno radno vreme, kao više od osam časova ukupnog nedeljnog prekovremenog rada (kako god da je grupisan – u jednom danu ili u više dana), nezakonit je.

Prekovremeni rad ne može se uvesti za sve zaposlene i Zakon o radu poznaje nekoliko izuzetaka kada poslodavac ne može nametnuti prekovremeni rad zaposlenom iako postoje zakonom utvrđeni predušlovi da se on uvede. Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme, ne može raditi prekovremeno. Isto važi i za maloletne zaposlene. Takođe, zaposleni ne može da radi prekovremeno ako bi, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje. Zaposlena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete ne može da radi prekovremeno ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, što opet dokazuje na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa. Svako uvođenje prekovremenog rada ovim kategorijama zaposlenih je nezakonito. Jedan od roditelja sa detetom do tri godine života može da radi prekovremenosamo uz svoju pisanu saglasnost. Samohrani roditelj koji ima dete do sedam godina života ili dete sa teškim invaliditetom može da radi prekovremeno takođe samo uz svoju pisanu saglasnost.

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o prekovremenom radu zaposlenog i da istu pokaže zaposlenom na njegov zahtev, ili inspekciji rada prilikom vršenja nadzora.

2.3 Uvođenje preraspodele radnog vremena

Slično prekovremenom radu, uvođenje preraspodele radnog vremena je ograničeno zakonom. Poslodavac preraspodelu može da uvede samo pisanom odlukom koja je obrazložena i dostavljena svim zaposlenima na koje se odnosi. Preraspodela radnog vremena može da se uvede samo kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima. Ona je ograničenog trajanja, najduže šest meseci u toku kalendarske godine a kolektivnim ugovorom ovaj period može da se produži i na devet meseci u kontinuitetu, nezavisno od kalendarske godine. U toku preraspodele radnog vremena, u periodima dužeg rada, zaposleni može raditi do 60 sati nedeljno i do 13 časova dnevno. Svako prekoračenje ovih ograničenja je nezakonito, osim ako se zaposleni ne saglasi da radi duže. Ako do takvog prekoračenja uz saglasnost zaposlenog dođe, poslodavac će mu za period koji je radio duže od ograničenja dugovati uvećanu zaradu za prekovremeni rad.

Preraspodela radnog vremena ne može se uvesti za poslove sa skraćenim radnim vremenom. Takođe, zabranjena je preraspodela radnog vremena maloletnim zaposlenim licima. Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena zaposlenoj ženi za vreme trudnoće i zaposlenom roditelju sa detetom mlađim od tri godine života ili detetom sa težim stepenom psihofizičke ometenosti – samo uz pisanu saglasnost zaposlenog.

2.4 Uređivanje pripravnosti za rad

Zakon o radu veoma loše reguliše pripravnost za rad. Dok se raspoloživost za rad računa u radno vreme, pripravnost se ne računa kao deo radnog vremena i ne postoje posebna ograničenja koliko može da iznosi. Nema ni ograničenja kada poslodavac može da uvede pripravnost, kao

ni koliko može da plaća zaposlenog koji se nalazi u stanju pripravnosti. Na ovaj način se može zloupotrebiti zaposleni i može mu se oduzeti pravo na dnevni i nedeljni odmor. Ukoliko raspored pripravnosti koji poslodavac utvrdi zaposlenom ugrožava u kontinuitetu njegovo pravo na odmor koje ima po Zakonu o radu, iako tako nešto nije izričito zabranjeno zakonom mora se potražiti zaštita i pokušati da se takvo ponašanje poslodavca oceni kao nezakonito.

U svim navedenim slučajevima kršenja zakonskih odredbi o rasporedu radnog vremena i prekovremenom radu, zaposleni se mogu obratiti inspekciji rada, koja će nakon izvršenog nadzora naložiti poslodavcu da uredi radno vreme u skladu sa zakonom. Ako je zaposleni zbog nezakonitog ponašanja poslodavca pretrpeo neku štetu – na primer, zbog nezakonitog uvođenja preraspodele radnog vremena je plaćen manje nego što bi bio plaćen u redovnom režimu radnog vremena – može tužiti poslodavca sudu i tražiti naknadu štete.

3. ZARADA I MINIMALNA ZARADA

3.1 Isplata zarade u gotovini („na ruke“)

Zakonom o radu, kao ni drugim zakonima, nije određeno da se zarada zaposlenom ne može isplaćivati „na ruke“, odnosno u gotovini. Ministarstvo za rad ocenilo je u svom mišljenju da je tako nešto dozvoljeno. Međutim, to ne znači da je dozvoljeno da poslodavac celu zaradu isplaćuje u gotovini. Naprotiv, poslodavac mora platiti poreze i uplatiti doprinose isključivo na način koji je predviđen zakonom, a zaposlenom isplaćuje u gotovini samo neto zaradu, nakon što su (preko računa poslodavca) plaćeni pripadajući porezi i doprinosi. Svako drugačije postupanje poslodavca biće nezakonito – on ne može zaposlenima isplaćivati bruto zaradu i tražiti od njih da sami uplate poreze i doprinose, jer je po zakonu to njegova obaveza.

3.2 Nedavanje obračuna zarade („isplatnog listića“)

Otkako je obračun zarade (takozvani „isplatni listić“) postao izvršna isprava 2014. godine, mnogi poslodavci izbegavaju da ga izdaju. Ukoliko poslodavac ne izda obračun zarade – a dužan je da to čini svakog meseca, odnosno uz svaku zaradu (čak i kada je ne isplati!) – zaposleni bi o tome morao odmah da obavesti inspekciju rada i zatraži izdavanje svih obračuna zarade koje nije prethodno dobio. Poslodavac za ovakvo ponašanje može prekršajno da odgovara.

3.3 Isplata jednog dela zarade u gotovini (ugovaranje niže zarade od realne)

Ako poslodavac ugovori sa zaposlenim nižu zaradu od stvarne koju mu isplaćuje, a ostatak zarade na osnovu neformalnog dogovora isplati u gotovini, u pitanju je nezakonito ponašanje koje se vrši na štetu države ali i na štetu zaposlenog. Manja ugovorena zarada znači i niže doprinose za socijalno osiguranje – naročito su važni oni koji se tiču penzijskog i invalidskog osiguranja, jer se time direktno umanjuje iznos penzije na koju će zaposleni jednog dana imati pravo. Takođe, manja zarada podrazumeva niže poreze koje plaća poslodavac, što predstavlja ne samo prekršaj već može biti i krivično delo. Iako poslodavci najčešće pridobiju zaposlene pri čemu da će tako dobiti veću neto zaradu (deo koji dobijaju „na ruke“) praksa je pokazala da zapravo razliku između bruto i neto zarade koja na taj način nastane zadržava poslodavac kao svoj dodatni profit. Zaposleni su neretko i prinuđeni da pristanu na ovakve uslove, pod pretnjom otkazom.

Zaposleni se u ovom slučaju može obratiti inspekciji rada, ali i poreskoj upravi, policiji i javnom tužiocu.

3.4 Vraćanje dela zarade poslodavcu

Moguće je da poslodavac zaposlenom isplati određenu zaradu, uz dogovor da zaposleni nakon isplate deo zarade vrati u gotovini poslodavcu. Na ovaj način ne samo što zaposleni ostaje bez dela zarade koju je zaradio, već trpi štetu i najčešće faktički dobija nižu zaradu od minimalne predviđene (a svakako faktički dobija manje novca nego što je ugovoreno prilikom zaključenja ugovora o radu).

Ako poslodavac traži od zaposlenog da vrati deo zarade koji mu je isplatio, reč je o veoma ozbiljnom kršenju zakona koje predstavlja krivično delo iznude. Pored toga, poslodavac na ovaj način pribavlja gotovinu koju može koristiti za nelegalno poslovanje koje neće biti zvanično registrovano u poslovnim knjigama. U svakom slučaju, potrebno je o ovim okolnostima obavestiti policiju i javnog tužioca.

3.5 Neisplaćivanje zarade i neuplaćivanje doprinosa

Neisplaćivanje zarade i neuplaćivanje doprinosa mogu postojati istovremeno, ili odvojeno. U pojedinim slučajevima, poslodavac će samo isplaćivati zaradu, bez uplate doprinosa – ovo će se po pravilu dešavati ukoliko se zarada isplaćuje u gotovini, a ne preko računa. U drugim slučajevima, poslodavac može uplaćivati doprinose a ne isplaćivati zaradu (što se veoma retko dešava) ili isplaćivati zaradu a ne uplaćivati deo doprinosa – ovo je daleko češći slučaj, kada poslodavci uplaćuju samo doprinose za zdravstveno osiguranje zaposlenima, a ne plaćaju doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje, kao ni za osiguranje za slučaj nezaposlenosti.

Koji god da je od navedenih slučajeva u pitanju, poslodavac ozbiljno krši zakon i može odgovarati za prekršaj, a u težim slučajevima i za krivično delo. Na žalost, javno tužilaštvo u Srbiji je veoma blagonaklono prema poslodavcima i uglavnom ne reaguje na podnete krivične prijave. Ipak, zaposleni se može obratiti inspekciji rada koja

će upozoriti poslodavca, a potom podneti i prekršajnu prijavu protiv njega. Takođe, važno je istaći da poslodavac ovakvim nezakonitim ponašanjem čini štetu zaposlenom, koju zaposleni može naknaditi samo u sudskom postupku. Potrebno je dakle da zaposleni tuži poslodavca za naknadu štete, i to u roku od tri godine od prve neisplaćene zarade (ili neuplaćenih doprinosa). Na osnovu pravnosnažne sudske odluke, zaposleni će imati pravo na naknadu štete u visini neisplaćenih zarada, sa kamatom, odnosno poslodavac će morati da uplati doprinose koje je propustio da uplati.

3.6 Neisplaćivanje uvećane zarade zaposlenog

Poslodavci često izbegavaju da isplate uvećanu zaradu na koju zaposleni ima pravo po zakonu. U zavisnosti od toga koji je osnov uvećanja zarade, moguće je zamisliti nekoliko različitih situacija.

Ako se zarada uvećava po osnovu prekovremenog rada, može se desiti da poslodavac potpuno ili delimično ignoriše da je prekovremeni rad ostvaren. Zakon uređuje da poslodavac mora da vodi evidenciju prekovremenog rada ali se ona lako može fingirati jer nema odredbi o tome ko i na koji način utvrđuje njenu verodostojnost. Poslodavci često pribegavaju lažnom prikazivanju podataka u ovoj evidenciji kada zaposleni rade prekovremeno duže od zakonskog maksimuma od osam sati nedeljno.

Takođe, moguće je da poslodavac pokuša da izbegne plaćanje uvećane zarade za prekovremeni rad tako što duži ostanak na poslu zaposlenog pravda njegovom nesposobnošću da u toku redovnog radnog vremena ispuni radnu normu. Ovde je reč o tome da poslodavac utvrdi radnu normu daleko višu od uobičajene i normalno očekivane, pa na osnovu toga ucenjuje zaposlene da moraju da ostanu duže na poslu, ili će odgovarati za naknadu štete (odnosno, neće biti plaćeni za dane u kojima nisu postigli normu). Ovakvo ponašanje je nezakonito i poslodavac ne može da ga primenjuje.

Druga situacija vezana je za izbegavanje obračuna takozvanog minulog rada, odnosno godina staža koje je zaposleni proveo kod poslodavca. U tim slučajevima poslodavac navodnom greškom ne uvećava zaposlenom zaradu za minuli rad i po nekoliko godina.

Moguće je da poslodavac ne isplati ni uvećanu zaradu za noćni rad, iako zaposleni koji rade u noćnim smenama imaju na to pravo.

Često se dešava da poslodavac ne isplati uvećanu zaradu za rad neradnim praznikom i drugim neradnim danima. Naročito je učestalo da poslodavci, suprotno zakonu, svoju radnu nedelju organizuju kao sedmodnevnu i da nijedan dan u toku nedelje ne smatraju neradnim (danom nedeljnog odmora koji po zakonu zaposlenima pripada) – baš u cilju neisplaćivanja uvećane zarade onim zaposlenima koji će tog dana raditi.

U svim navedenim slučajevima je moguće kontaktirati inspekciju rada, koja će nakon izvršenog nadzora naložiti poslodavcu da isplati deo uvećane zarade koji do tada nije isplatio. Zaposleni mogu potraživati neisplaćenu zaradu i putem suda, podnošenjem tužbe.

3.7 Nezakonita isplata minimalne zarade

U Srbiji postoji praksa da se minimalna zarada isplaćuje i kada to ne bi trebalo. Minimalna zarada služi zaštititi poslodavca kada ovaj nije u mogućnosti da isplati punu, ugovorenu zaradu zaposlenima, odnosno kada bi mu takva isplata stvorila finansijske probleme koji bi ugrozili njegovo celokupno poslovanje. Zakon o radu ostavlja poslodavcu da opštim aktom bliže reguliše okolnosti u kojima može uvesti minimalnu zaradu zaposlenima. Ako do tih okolnosti dođe, poslodavac uvodi minimalnu zaradu odlukom.

U praksi se međutim dešava da zaposleni i poslodavac još na početku radnog odnosa ugovorom o radu odrede minimalnu zaradu kao ugovorenu (što nije dozvoljeno) ili da poslodavac uvede isplatu minimalne zarade protivno zakonu, bez posebne odluke i bez nastupanja

okolnosti koje zakon zahteva. Takođe, dešava se da se minimalna zarada uvede samo za određene zaposlene (na primer samo za one koji obavljaju najjednostavnije poslove, dok ostali nastavljaju da primaju ugovorenu zaradu višu od minimalne), što je takođe nezakonito.

Ako zaposleni posumnja da je nezakonito u režimu minimalne zarade, može da obavesti inspekciju rada. Takođe, može tužiti poslodavca i tražiti da mu isplati razliku između ugovorene i minimalne zarade, za onaj period u kojem je primao minimalnu zaradu.

4. IZMENA UGOVORA O RADU

4.1 Smanjenje zarade aneksom ugovora o radu

Prema Zakonu o radu, poslodavac može smanjivati zaradu ponudom aneksa ugovora o radu, ako se menjaju elementi prema kojima se zarada izračunava. Ovaj postupak se razlikuje od uvođenja minimalne zarade, gde tom slučaju poslodavac donosi odluku koja se odnosi na sve zaposlene i nije potrebno zaključivati pojedinačne anekse ugovora o radu. U slučaju da želi da umanjí zaradu samo određenoj grupi zaposlenih, poslodavac će sa svakim pojedinačnim zaposlenim morati da zaključi aneks ugovora o radu.

Iako mu Zakon o radu daje ovlašćenje na tako nešto, neće svako umanjjenje zarade biti zakonito. Tako će nezakonito postupanje poslodavca postojati u sledećim slučajevima:

- Ukoliko se zarada smanjuje svima (ili određenoj grupi zaposlenih) ali na osnovu nezakonitih parametara – na primer, uvodi se nova viša radna norma koju zaposleni mora da ispuni da bi dobio osnovnu zaradu – nije zakonito smanjivati osnovnu zaradu zbog lošeg radnog učinka. Dakle, čak i da je nova radna norma u okvirima realnih objektivnih postignuća zaposlenih, neće zbog njenog neispunjenja poslodavac moći da im umanjí osnovnu zaradu.

Osnovna zarada ne zavisi od radnog učinka i jedino što poslodavac može da učini u takvoj situaciji jeste da umanji drugi element zarade – zaradu za radni učinak. Poslodavac može i da pokrene otkazni postupak i otkáže zaposlenom ugovor o radu, zbog nedovoljnih rezultata rada. Ako proceni da su loši rezultati rada posledica nemarnog ponašanja zaposlenog, poslodavac može tako nešto da okarakteriše kao povredu radne discipline i da pokrene i otkazni postupak koji se neće završiti otkazom ugovora o radu, već disciplinskom merom – na primer, umanjnjem osnovne zarade do 20% u trajanju do tri meseca.

- Ukoliko se zarada smanjuje samo jednom zaposlenom, a postoje i drugi zaposleni koji obavljaju iste poslove – ovo će najčešće biti slučaj kada poslodavac vrši pritisak na jednog zaposlenog da napusti posao. Međutim, ovakve mere su nezakonite i diskriminatorne.
- Ukoliko se osnovna zarada smanjuje na minimalnu zaradu a ne postoji odluka poslodavca, niti su ispunjeni drugi uslovi za uvođenje minimalne zarade.
- Ukoliko se osnovna zarada smanjuje ispod minimalne zarade.

Ista procedura se primenjuje i na uvećanje zarade i važe isti principi – nije dozvoljeno jednom zaposlenom povećati zaradu a drugima koji rade na istim poslovima to ne učiniti. Jedini izuzetak od ovog pravila je nagrađivanje zaposlenog za radni učinak – poslodavac međutim pre nego što nagradi zaposlenog mora način i kriterijume jasno propisati opštim aktom (pravilnikom ili kolektivnim ugovorom), kako bi bili transparentni i kako bi podjednako važili za sve.

4.2 Promena poslova i mesta rada aneksom ugovora o radu

Poslodavac može zaposlenom aneksom ponuditi promenu poslova koje obavlja, kao i promenu mesta rada. Kao i u prethodnom slučaju,

ovlašćenje poslodavca kod ovih promena nije neograničeno. Da bi bilo zakonito, poslodavac mora da poštuje sledeća pravila:

- Kod promene poslova koje obavlja zaposleni, poslodavac može ponuditi samo one poslove za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu. Ne može se dakle zaposleni premeštati na poslove koji ne odgovaraju njegovom formalnom obrazovanju. Može se međutim premeštati na svaki posao za koji je formalno potrebno obrazovanje koje zaposleni poseduje. Zakon poznaje i jedan izuzetak od pravila o premeštanju zaposlenog na druge poslove. Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez ponude aneksa ugovora, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci. U slučaju takvog premeštaja zaposleni zadržava osnovnu zaradu utvrđenu za posao sa koga se premešta, ako je to povoljnije za njega. Važno je primetiti da se i u ovom slučaju govori o „odgovarajućim poslovima“ – dakle, iako nema aneksa ugovora poslodavac ne može rešenjem premestiti zaposlenog na bilo koji posao, već samo onaj koji može da obavlja na osnovu vrste i stepena stručne spreme koje poseduje.
- Kod promene mesta rada, poslodavac može uputiti zaposlenog na rad u mesto koje se nalazi do 50 kilometara udaljeno od mesta u kojem zaposleni trenutno radi i ukoliko do tog novog mesta rada postoji organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada. Poslodavac mora da obezbedi i naknadu troškova prevoza zaposlenom za putovanje do novog mesta rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

Ukoliko aneks ne ispunjava potrebne uslove predviđene zakonom, smatraće se da je nezakonit i zaposleni će imati pravo na zaštitu – može se obratiti inspekciji rada i tražiti povratak na staro mesto rada. Isto može tražiti i od suda, kao i naknadu štete.

4.3 Upućivanje na rad kod drugog poslodavca

Poslodavac može zaposlenog za čijim radom je prestala potreba uputiti na rad kod drugog poslodavca. Ovo je jedna od mera koje se preduzimaju da bi radni odnos zaposlenog opstao iako poslodavac sa kojim ima zaključen ugovor o radu više nema potrebu za njegovim radom. Međutim, poslodavac može zaposlenog uputiti na rad kod drugog poslodavca i ukoliko je dat u zakup poslovni prostor u kojem on radi, ili je zaključen ugovor o poslovnoj saradnji između dva poslodavca. Upućivanje na rad kod drugog poslodavca ne znači nužno pogoršanje položaja zaposlenog. Ipak, u praksi se u vezi sa njime javlja dosta zloupotreba. Najčešća je ona kada je poslodavac kod kojeg se zaposleni upućuje povezan sa poslodavcem kod kojeg već radi, u smislu da imaju istog vlasnika ili direktora. Često su ta dva pravna lica – dva poslodavca – zapravo samo formalno različita, a u stvarnosti se vode na istoj adresi (imaju isto sedište) i raspolažu istim sredstvima za rad i imovinom (odnosno, uopšte nemaju imovinu).

Radi upućivanja do godinu dana, od zaposlenog se ne traži saglasnost – ako ne pristane na upućivanje, dobiće otkaz ugovora o radu. Saglasnost zaposlenog je potrebna samo za upućivanje koje traje duže od godinu dana, kao i kada se upućivanje vrši iz nekog drugog razloga, a ne iz napred navedenih. U svakom slučaju, zaposleni koji je upućen kod drugog poslodavca potpisuje sa tim poslodavcem novi ugovor o radu na određeno vreme (inicijalno do godinu dana, kasnije zavisi od dogovora i davanja saglasnosti zaposlenog na produženje upućivanja). Sa prethodnim poslodavcem mu ne prestaje radni odnos, već on miruje dok god upućivanje traje.

Osnovna zloupotreba koja se dešava kada se zaposleni upućuje na rad kod drugog poslodavca tiče se opisane situacije kada su oba poslodavca zapravo jedan poslodavac, koji su samo formalnopravno razdvojeni. Na primer, ukoliko poslodavac želi da značajno pogorša uslove rada zaposlenom, odnosno smanji troškove prema tom licu,

poslužiće se ovim mehanizmom. Uputiće zaposlenog po osnovu ugovora o poslovnoj saradnji „drugom poslodavcu“ kod kojeg će ovaj imati po pravilu lošije uslove rada. Istovremeno, zaposleni će samo formalno promeniti poslodavca, jer oba poslodavca koriste isti prostor i ista sredstva za rad. U praksi će se menjati samo dokumentacija a zaposleni će ostati na istim poslovima koje je do tada radio, na istom radnom mestu, samo sa značajno umanjenom zaradom. Naravno, zaposleni ne mora da prihvati nove uslove rada ali ga Zakon o radu više ne štiti kao ranije i poslodavac će mu u slučaju neprihvatanja svakako otkazati ugovor o radu.

Na žalost, kod ovakve vrste zloupotreba zaposleni nema adekvatno pravno sredstvo koje može upotrebiti. Inspektor rada najčešće će konstatovati da je u pitanju legalna radnja između dva poslodavca, izvršena u skladu sa zakonom; drugi organi nisu nadležni i neće preduzimati mere protiv poslodavaca jer oni formalnopravno nisu prekršili nijedan propis.

Važno je znati da u svim navedenim situacijama vezanim za aneksiranje ugovora o radu, zaposleni ima pravo da odbije ili da prihvati aneks ugovora o radu. Ako ga odbije, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu. Ako ga prihvati, aneks postaje sastavni deo ugovora o radu i primenjuje se od dana kada je zaključen. Međutim, zaposleni u oba slučaja može tražiti zaštitu inspekcije rada ili tužiti poslodavca sudu, ako smatra da je aneks ugovora nezakonit – time što je na njega pristao, zaposleni se nije odrekao prava na zaštitu!

Zakon predviđa da poslodavac mora da ponudi aneks ugovora o pisanoj formi, kao i da ga obrazloži i da ostavi rok za izjašnjenje zaposlenom koji ne može biti kraći od osam radnih dana. Obrazloženje mora biti specifično i sadržati konkretne okolnosti koje su dovele do toga da poslodavac predloži aneks. Nije na primer dovoljno da poslodavac napiše da se zaposleni premešta na druge poslove „zbog potreba procesa rada“ – ovo je floskula koja ne znači ništa i ne otkriva zaposlenom šta je suštinski uzrok promene ugovora o radu. Obrazloženje ponuđenog aneksa je

zakonska obaveza u svim slučajevima kada poslodavac inicira promenu ugovora o radu, osim ukoliko se promena sastoji u izmeni ličnih podataka zaposlenog ili poslodavca, kao i drugih podataka koji se nalaze u ugovoru o radu bez izmene uslova rada – ona se tada može samo konstatovati, bez sprovođenja procedure i bez obrazlaganja od strane poslodavca.

5. ODMORI I ODSUSTVA

5.1 Uskraćivanje odmora u toku dnevnog rada

Ukoliko poslodavac uskrati zaposlenom odmor u toku dnevnog rada, zaposleni će imati pravo na naknadu štete; za početak, može se obratiti inspekciji rada, a svakako može podneti tužbu sudu (može dobiti naknadu štete za sav neiskorišćeni odmor u toku dnevnog rada u prethodne tri godine, koje se računaju od dana podnošenja tužbe).

Nezakonito ograničavanje ili uskraćivanje odmora u toku dnevnog rada (pauze) postoji u sledećim situacijama:

- Ako poslodavac ne odredi kada zaposleni mogu da koriste odmor u toku dnevnog rada, ili ako odredi ali ih o tome ne obavesti pisanim putem.
- Ako poslodavac uskraćivanjem odmora u toku dnevnog rada sankcioniše zaposlene, bez obzira na to kako je došlo do sankcionisanja.
- Ako poslodavac daje zaposlenima kraći odmor od onog koji im pripada, ili podeli odmor na delove tako da zaposleni ne mogu u toku vremena koje im je određeno da se odmire (na primer, umesto 30 minuta u kontinuitetu, poslodavac odredi tri pauze po deset minuta).
- Ako poslodavac pod izgovorom potreba procesa rada ukine ili skрати odmor u toku dnevnog rada na koji bi zaposleni inače imali pravo.

5.2 Uskraćivanje dnevnog i nedeljnog odmora – raspored radnog vremena

Kao što je napomenuto u delu koji se odnosi na raspored radnog vremena, poslodavac je dužan da obezbedi 12 časova dnevnog odmora u kontinuitetu (11 časova u režimu preraspodele radnog vremena) kao i 24 časa u kontinuitetu nedeljnog odmora (na to se dodaje i 12 časova dnevnog odmora koji pripada zaposlenom nakon poslednjeg radnog dana u radnoj nedelji, tako da je faktički nedeljni odmor određen kao minimum 36 sati u kontinuitetu).

Nezakonito je ako poslodavac:

- Potpuno ukine dnevni ili nedeljni odmor.
- Omogući dnevni ili nedeljni odmor koji se ne može koristiti u kontinuitetu (na primer, kod dvokratnog radnog vremena, period koji zaposleni provede između prvog i drugog dela radnog dana neće se uračunavati u dnevni odmor – dnevni odmor počinje tek kada se radni dan u potpunosti završi, a nedeljni odmor kada se u potpunosti završi dnevni odmor nakon poslednjeg radnog dana u toku te radne nedelje).
- Skrati period dnevnog ili nedeljnog odmora na trajanje kraće od minimuma predviđenog zakonom.
- Uskrati zaposlenom nedeljni odmor u dvostrukom trajanju, ako iz objektivnih razloga u skladu sa zakonom zaposleni u toku jedne radne nedelje ne uspe da iskoristi ni minimum nedeljnog odmora.

U svim navedenim slučajevima, zaposleni ima pravo da se obrati inspekciji rada i zahteva korišćenje prava na dnevni i nedeljni odmor. Takođe, za ceo period u kojem nije koristio dnevni i nedeljni odmor u skladu sa zakonom (u prethodne tri godine) ima pravo na naknadu štete, koju može ostvariti podnošenjem tužbe sudu.

5.3 Odricanje od prava na godišnji odmor

Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor. Svaka inicijativa poslodavca koja je usmerena na tako nešto, je nezakonita. U slučaju da mu se uskrati pravo na godišnji odmor, zaposleni ima pravo na naknadu štete (videti naredno poglavlje).

5.4 Naknada štete zbog neiskorišćenog godišnjeg odmora

Zaposleni ima pravo na naknadu štete zbog neiskorišćenog godišnjeg odmora u dva slučaja.

Prvi se odnosi na situaciju kada zaposlenom prestane radni odnos. Tada je poslodavac dužan da mu isplati naknadu štete u visini neiskorišćenog godišnjeg odmora, i to onog dela za prethodnu kalendarsku godinu koji zaposleni nije stigao da iskoristi i srazmernog dela za tekuću kalendarsku godinu. Na primer, ako je zaposlenom ostalo deset dana godišnjeg odmora iz prethodne godine i ima pravo na dvadeset dana godišnjeg odmora u tekućoj godini, poslodavac će morati da mu isplati nakon prestanka radnog odnosa naknadu štete u visini zarade koju bi primio za 30 radnih dana, odnosno šest radnih nedelja (prema Zakonu o radu, radna nedelja se računa kao pet radnih dana kod korišćenja godišnjeg odmora, bez obzira na to da li je kod poslodavca radna nedelja petodnevna ili šestodnevna).

Druga situacija postoji ako poslodavac uskrati zaposlenom pravo da koristi godišnji odmor. U ovom slučaju dakle nema prestanka radnog odnosa, zaposleni i dalje radi ali mu poslodavac nije omogućio da koristi godišnji odmor u periodu koji je određen zakonom (najkasnije do 30. juna tekuće kalendarske godine može iskoristiti godišnji odmor od prethodne kalendarske godine). Ovakva situacija će postojati samo ukoliko je zaposleni pisanim putem tražio od poslodavca da koristi godišnji odmor ali ga je poslodavac ignorisao, ili odbio. Ukoliko zaposleni ne traži korišćenje godišnjeg odmora, smatra se da ne postoji krivica poslodavca što ga nije iskoristio u zakonskom roku.

6. ZABRANA OSNIVANJA I RADA SINDIKATA

Poslodavac ne može i ne sme zabraniti organizovanje radnika. Ono je predmet ustavnopravne zaštite, kao i posebne zaštite u krivičnom pravu.

Poslodavac ne sme da preti, ucenjuje, formalno ili neformalno zabrani osnivanje sindikata, kao ni njegov rad. Mora sindikatu da obezbedi sve uslove za rad i ne može da ga spreči da proglasi reprezentativnost i da pokuša da kolektivno pregovara.

Nije potrebna dozvola poslodavca da bi se osnovao sindikat!

Poslodavac ne sme da izdvaja sindikalne predstavnike i funkcionere, kao ni članove sindikata. Ukoliko poslodavac ne produži ugovor o radu na određeno vreme licu koje je član sindikata, samo zbog toga što je član sindikata, poslodavac je učinio diskriminaciju.

Ako poslodavac brani osnivanje sindikata ili vrši pritisak na članove i rukovodstvo sindikata, protiv njega treba podneti krivičnu prijavu i istovremeno se obratiti inspekciji rada. Ukoliko ne želi da ustanovi reprezentativnost sindikata, sindikat se mora obratiti republičkom Odboru za utvrđivanje reprezentativnosti. Isti je postupak ako poslodavac nezakonito pokuša da ukine reprezentativnost sindikatu. Ako dođe do diskriminacije sindikalnih predstavnika, zaposleni (ali i sindikat umesto zaposlenog) mogu podneti prijavu Povereniku za zaštitu ravnopravnosti i istovremeno pokrenuti sudski spor (parnicu) protiv poslodavca.

7. ZLOSTAVLJANJE NA RADU

Zlostavljanje na radu je stalno ponašanje poslodavca ili drugih zaposlenih koje stvara strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni

odnos ili otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor.³ Veoma je važno znati da je zaposleni zaštićen od zlostavljanja i da se može obratiti poslodavcu kada zlostavljanje vrši drugi zaposleni, odnosno sudu ako zlostavljanje vrši poslodavac. Svakako se može obratiti i inspekciji rada, za savet ili intervenciju.

Pod zlostavljanjem se podrazumevaju različite radnje poslodavca, kao što su na primer:

- Obraćanje zaposlenom u povišenom tonu, uz pretnje, vređanje i upotrebu vulgarnosti;
- Ignorisanje zaposlenog, izostavljanje iz komunikacije, fizičko izolovanje, nepozivanje na zajedničke sastanke i druge poslovne aktivnosti, kao i zabrana ostalim radnicima da komuniciraju sa koleginicom/kolegom;
- Ismevanje, ogovaranje, širenje neistina, ismevanje oponašanjem, ponižavanje;
- Omalovažavanje rezultata rada, stalna neopravdana kritika rada, nedavanje radnih zaduženja ili davanje previše radnih zaduženja (ili postavljanje prekratkih rokova ili drugih uslova obavljanja radnih zadataka), davanje ponižavajućih radnih zadataka, ometanje radnika u procesu rada, onemogućavanje rada, prekomerno nadziranje radnika u prostorijama poslodavca (putem kamera ili praćenja), onemogućavanje stručnog usavršavanja radnika;
- Fizičko uznemiravanje, šamaranje, pljuvanje, pretnje fizičkom silom;
- Komentari seksualne prirode, seksualno uznemiravanje, neželjeni fizički kontakti, navođenje na ponašanja seksualne prirode putem pretnje, ucene ili obećanja nagrade.⁴

3 Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, Službeni glasnik RS, br. 36/2010.

4 Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu, Službeni glasnik RS, br. 62/2010.

Zlostavljanje je veoma širok pojam, tako da je uvek moguće zlostavljati i na neki drugi način, koji nije pomenut u prethodnoj listi. Zbog toga ne postoji zatvoren krug radnji zlostavljanja – da li je nešto zlostavljanje na radu ili nije, procenjuje se u svakom pojedinačnom slučaju, imajući u vidu radnju zlostavljanja, okolnosti u kojima je ono izvršeno, kao i psihički sklop radnika protiv kojeg je izvršeno i psihofizičke posledice koje je ostavilo.

Zlostavljanje neće postojati ako poslodavac ili drugi radnici vrše svoje nadležnosti u okviru zakona i u skladu sa zakonom. Na primer, nije zlostavljanje ako poslodavac pokrene otkazni postupak i izrekne disciplinsku meru protiv zaposlenog koji je povredio radnu obavezu; neće takođe postojati zlostavljanje ako poslodavac zaposlenog uputi na rad kod drugog poslodavca u skladu sa zakonom; ako traži od njega da radi prekovremeno u skladu sa zakonom; ako iz objektivnih razloga, vezanih za proces rada i obim poslova, u skladu sa zakonom otkáže zaposlenom korišćenje godišnjeg odmora; i tome slično. Ako su ove radnje poslodavca ili drugih radnika legalno sprovedene i nemaju za cilj zastrašivanje, vređanje ili izolovanje radnika, ne mogu se smatrati zlostavljanjem na radu. Takođe, neće se smatrati zlostavljanjem ni radnja koja je jednokratna, čak ni kada pripada nekoj od navedenih radnji zlostavljanja – na primer, ako poslodavac viče na radnika i uputi mu vulgarne reči jednom prilikom i to se više ne ponovi; svađa između dva ili više radnika ili svađa radnika sa poslodavcem, takođe neće biti okarakterisana kao zlostavljanje sama po sebi (ali može biti posmatrana u širem kontekstu ostalih preduzetih radnji protiv radnika). Sud prilikom uvrđivanja da li zlostavljanje postoji, traži da se radnja ponavlja više puta u nekom vremenskom periodu (koji nije definisan i može biti par dana ali i par nedelja i par meseci) kao i da takva radnja zaista postigne cilj zbog kojeg je i preduzeta – da deluje zastrašujuće, ponižavajuće, uvredljivo ili na drugi negativan način, na radnika protiv kojeg je bila usmerena. Psihički doživljaj zlostavljanja je veoma važan – ono mora biti intenzivno i aktuelno. Zbog toga se

radnik može obratiti za zaštitu samo ako od poslednje radnje zlostavljanja nije prošlo duže od šest meseci.

Poslodavac je dužan da svakog zaposlenog pri stupanju na rad obavesti o postojanju zabrane zlostavljanja na radu i mogućim načinima da se zaposleni zaštiti.

8. NAKNADA ŠTETE

8.1 Nezakonito utvrđivanje naknade štete

Ukoliko u toku procesa rada nastane šteta po poslodavca, on može tražiti naknadu štete od zaposlenih, ali samo u određenim okolnostima i na zakonom propisan način.

Poslodavac je dužan da utvrdi da je šteta nastala, njen iznos, okolnosti pod kojima je došlo do štete, učešće zaposlenih u stvaranju štete i njihov pojedinačni doprinos nastanku štete. Poslodavac može tražiti izjašenje od svih zaposlenih koji su učestvovali u događajima koji su rezultirali štetom, kao i od drugih zaposlenih ako smatra da imaju informacije koje su od značaja za utvrđivanje odgovornosti za štetu.

Zaposleni neće odgovarati za svu štetu koju načini, već samo za onu koja je načinio namerno ili krajnjom nepažnjom. Ako je zaposleni poštovao sve procedure i pravila ponašanja u radnom prostoru i radnom procesu, neće biti odgovoran za štetu jer je ona nastala na osnovu okolnosti ne koje nije mogao da utiče ili nije mogao da ih predvidi. Tako na primer, neće odgovarati za štetu zaposleni ukoliko propusti da fizički spreči lopova da iznese robu iz prodavnice – tako nešto nije u opisu poslova zaposlenog, niti je realno očekivati da on ugrožava svoju bezbednost i život na takav način. Neće odgovarati za štetu ni zaposleni u prodavnici ako se neka roba pokvari pre nego što se proda, ukoliko mogu da pokažu da su je čuvali na predviđen ispravan način. Zaposleni ne mogu biti odgovorni za manji promet i interesovanje kupaca za

određenu robu, rizik prodaje je na poslodavcu kao prodavcu i ne može ga prebacivati na zaposlene.

Zaposleni takođe neće odgovarati za štetu ako postoje uslovi koji isključuju odgovornost – pristanak poslodavca, viša sila, nužna odbrana ili krajnja nužda. Na primer, ako zaposleni uništi određenu robu na osnovu pisanog naloga poslodavca, poslodavac ne može kasnije tražiti da mu se naknadi šteta. Ili ukoliko poslodavac pretrpi štetu zbog poplave, zaposleni koji su poštovali sve procedure čuvanja robe neće biti odgovorni za njeno uništenje – ovde je u pitanju nastanak štete delovanjem više sile.

Kada poslodavac ustanovi sve prethodne elemente, može se obratiti zaposlenima i tražiti od njih naknadu štete. Ukoliko nije poštovao prethodno navedenu proceduru, poslodavac od zaposlenih ne može tražiti naknadu štete. On ih mora pisanim putem obavestiti o svim činjenicama koje je utvrdio i o pojedinačnoj odgovornosti svakog od njih. Nedoizvoljeno je na primer da se nastala šteta podeli na sve zaposlene bez utvrđivanja koji od njih su odgovorni za nastanak štete; nedozvoljeno je i paušalno i proizvoljno određivanje visine nastale štete, kao i nasumično utvrđivanje odgovornosti zaposlenih bez prethodnog poznavanja činjenica o nastanku štete i pojedinačnoj odgovornosti.

8.2 Nezakonita obustava dela zarade od strane poslodavca

Ako poslodavac pretrpi štetu i utvrdi da su za nju odgovorni određeni zaposleni, ima na raspolaganju dve mogućnosti: da sa zaposlenima zaključi sporazum o naknadi štete ili da zaposlene tuži sudu zahvajući naknadu štete.

U prvom slučaju, poslodavac i zaposleni se slažu o tome da je šteta nastala, da su odgovorni za nastanak štete, slažu se i oko visine štete i pojedinačnih udela svakog od njih. Sporazumom se konstatuju te činjenice ali i utvrđuje na koji način, odnosno u kojem obimu će

poslodavac moći da obustavlja zaradu svakom od zaposlenih, dok se šteta koju je načinio ne naknadi u celini. Obično se dešava da se ovom mehanizmu pribegava kada je sasvim jasno da su zaposleni odgovorni za nastalu štetu, kao i kada je šteta većeg obima – tada im poslodavac izlazi u susret omogućavajući im da u dužem vremenskom periodu otplaćuju delove iznosa koji mu duguju po osnovu naknade štete. Neretko se dešava da se poslodavac složi da se iznos štete koji će zaposleni na ovaj način naknaditi umanju za određeni procenat, naročito ako je jasno da su u pitanju okolnosti koje se neće ponoviti u njihovom daljem radu. Sa druge strane, sporazum zaposleni ne bi trebalo da potpišu ako nisu sigurni da je njegova sadržina tačna, odnosno ako misle da nisu odgovorni za nastalu štetu – u tom slučaju je svakako najbolje prvo potražiti pravni savet od stručnog lica.

Ukoliko poslodavac ne želi sporazum o naknadi štete, ili zaposleni ne prihvataju ponuđeni sporazum smatrajući da činjenice koje sadrži nisu dobro utvrđenje, poslodavac može pokrenuti parnicu pred sudom – tužiti zaposlene radi naknade štete. Tada poslodavac može obustaviti zaradu zaposlenima samo kada dobije konačnu sudsku odluku u kojoj se uvtrđuje odgovornost zaposlenih za nastanak štete, kao i pojedinačni novčani iznosi koje svako od njih mora isplatiti poslodavcu na ime naknade štete.

Poslodavac ne može samostalno obustaviti zaradu zaposlenima kako bi naknadio štetu – tako nešto je zabranjeno i u tom slučaju zaposleni koji su na ovaj način oštećeni mogu se obratiti inspekciji rada, kao i tužiti poslodavca sudu radi povraćaja novca koji je on nezakonito prisvojio.

9. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

9.1 Sporenje oko otkaznog razloga i nepoštovanje pravila otkaznog postupka

Nezakoniti otkaz može se dobiti tako što poslodavac neće poštovati pravila otkazne procedure ili tako što neće pravilno utvrditi otkazni razlog.

Sporenje oko otkaznog razloga moguće je u više situacija:

- Poslodavac uopšte ne navodi otkazni razlog. Ovo nije dozvoljeno – otkazni razlog se mora navesti u rešenju o otkazu ugovora o radu, i mora se detaljno obrazložiti.
- Ako je otkazni razlog naveden u zakonu ali se u stvarnosti nije dogodio. Izmišljanje, odnosno fingiranje otkaznog razloga jedan je od češćih načina nezakonitog otpuštanja.
- Ako otkazni razlog nije naveden u zakonu. Ovo ne znači automatski da je otkaz nezakonit jer je moguće da je otkazni razlog predviđen opštim aktom ili ugovorom o radu.
- Ako je zakonom izričito predviđeno da se određena okolnost ne može koristiti kao otkazni razlog. Do ovoga će na primer doći ako je poslodavac naveo kao otkazni razlog trudnoću zaposlene ili članstvo u sindikatu. Ovakvi otkazi su međutim danas jako retki, jer su očigledno nezakoniti i ne bi opstali pri sudskoj proveri.

Najčešća kršenja procedure otkaznog postupka su sledeća:

- Poslodavac daje usmeni otkaz, navodeći ili ne navodeći otkazni razlog. Ovde se radi o istovremenom kršenju pravila koja se odnose na proceduru i na otkazni razlog.
- Poslodavac ne prati zakonom predviđenu proceduru u otkaznom postupku, ili je celu preskače i odmah daje otkaz zaposlenom.
- Poslodavac ne obrazlaže rešenje o otkazu ugovora o radu.
- Poslodavac primenjuje jednu otkaznu proceduru iako bi prema otkaznom razlogu trebalo da primeni drugu.

Zaposleni koji smatra da je dobio nezakonit otkaz, može podneti tužbu sudu u kojoj će tražiti utvrđenje nezakonitosti otkaza, vraćanje na rad (ovo pravo nema u svakom slučaju i ono zavisi od konkretnih okolnosti) i naknadu štete. Nakon toga se može obratiti inspekciji rada, koja će ga – ako utvrdi da postoje očigledne nepravilnosti prilikom otkazivanja ugovora o radu – vratiti na posao do okončanja radnog spora koji je pokrenuo.

U radni spor povodom nezakonitog otkaza treba ući veoma oprezno, nova pravila uvedena u Zakon o radu 2014. godine su veoma loša po zaposlene i može se desiti da oni ne uspeju u svom tužbenom zahtevu čak iako je ponašanje poslodavca bilo nezakonito. Zbog toga je savet da se pre podnošenja tužbe (rok za podnošenje je 60 dana od dana uručenja rešenja o otkazu) zaposleni posavetuje sa pravnikom ili advokatom!

9.2 Neisplaćivanje otpremnine

Poslodavac je dužan da zaposlenom za čijim radom je prestala potreba (takozvani „tehnološki višak“) isplati otpremninu. Otpremnina se isplaćuje u minimalnom iznosu od jedne trećine zarade koju je zaposleni ostvarivao pre otkazivanja ugovora o radu za svaku godinu staža koju je ostvario kod poslodavca (drugim rečima, za svake navršene tri godine rada kod poslodavca, zaposleni će dobiti otpremninu u visini jedne zarade). Ovo je zakonski minimum, ako je poslodavac predvideo viši iznos opštim aktom ili je viši iznos predviđen kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, onda će biti u obavezi da isplati taj iznos.

Zaposlenom koji je otpušten kao višak zaposlenih neće prestati radni odnos dok se ne isplati otpremnina. Dakle, uslov za prestanak radnog odnosa je isplata otpremnine. Takođe, zaposleni se ne može odreći prava na otpremninu – svaka izjava zaposlenog koju poslodavac iznudi je u tom smislu nevažeća i može se osporiti na sudu.

Zaposleni kome nije isplaćena otpremnina može se obratiti sudu i tražiti da se utvrdi da se i dalje nalazi u radnom odnosu, sve do dana isplate otpremnine.

9.3 Zapošljavanje drugog lica na iste poslove

Ukoliko poslodavac otkáže ugovor zaposlenom za čijim radom je prestala potreba (takozvani „tehnološki višak“) neće moći na te iste poslove da zaposli novo lice, odnosno otpušteni zaposleni će imati prednost pri novom zapošljavanju. Ako poslodavac ne poštuje ovo pravilo i zaposli neko drugo lice, zaposleni koji je prethodno otpušten može se obratiti inspekciji rada i tražiti vraćanje na rad. Takođe se iz istog razloga može obratiti sudu, tražeći vraćanje na rad.

SINDIKAT

Ustav Republike Srbije garantuje slobodu političkog, sindikalnog i svakog drugog udruživanja, kao i pravo da se ostane izvan svakog udruženja.

Konvencija MOR-a br. 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava ("Sl. list FNRJ - Međunarodni ugovori i drugi sporazumi", br. 8/58), koja je deo našeg pravnog sistema od 1958. godine, garantuje da svi radnici, bez ikakvih izuzetaka, imaju pravo bez prethodnog odobrenja, da obrazuju organizacije po svome izboru, kao i da pristupaju ovim organizacijama, pod isključivim uslovom da se pridržavaju njihovih statuta. Prema Konvenciji, radnička organizacija je svaka organizacija radnika koja ima za cilj unapređenje i zaštitu interesa radnika.

Po Zakonu o radu, sindikat je samostalna, demokratska i nezavisna organizacija zaposlenih u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih interesa. Zakon o radu sužava pravo sindikalnog udruživanja, jer ga dopušta samo licima u radnom odnosu, a ne i drugim radnicima.

Sindikat je vrsta udruženja u odnosu na koje se primenjuju posebna pravila predviđena, u prvom redu, međunarodnim ratifikovanim ugovorima i Zakonom o radu. Pitanja koja nisu uređena tim propisima, rešavaju se u skladu sa Zakonom o udruženjima ("Sl. glasnik RS", br. 51/2009 i 99/2011 - dr. zakoni) i drugim propisima.

1. SLOBODA SINDIKALNOG ORGANIZOVANJA

1.1 Osnivanje i registracija sindikata

Sindikata se osniva tako što zaposleni donesu odluku o osnivanju sindikata (osnivački akt), usvoje opšti akt sindikata (statut, pravila i sl.) i izaberu organe, odnosno lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje sindikata. Osnivanje sindikata ne podleže prethodnom odobrenju bilo kog organa javne vlasti.

Nakon osnivanja, postoji obaveza registracije sindikata u ministarstvu nadležnom za rad, u skladu sa Pravilnikom o upisu sindikata u registar ("Sl. glasnik RS", br. 50/2005 i 10/2010). Registracija je upis sindikata u službeni evidenciju i njome se ne sme zadirati u slobodu sindikalnog udruživanja, organizovanja i delovanja. Moraju se registrovati svi sindikati, od sindikata kod poslodavca (u privatnom ili javnom preduzeću, ustanovi, državnom ili drugom organu ili organizaciji), preko sindikata osnovanih za pokrajinu, grad, opštinu ili neki drugi nivo organizovanja (npr. za više opština, okrug i sl.), pa do republičkih sindikata, uključujući i sve saveze sindikata. Upisom u registar, sindikat stiče status pravnog lica.

1.2 Zabrana uplitanja javne vlasti

Javna vlast ne može putem propisa ili na drugi način ograničiti osnivanje sindikata niti zahtevati posebne uslove u tom smislu. Ipak, nije logično da jedan zaposleni organizuje sindikat, jer to nije u skladu sa prirodom prava udruživanja i definicijom sindikata. Zbog toga je u pogledu osnivanja sindikata relevantna odredba iz Zakona o udruženjima, po kojoj udruženje mogu osnovati najmanje tri poslovno sposobna fizička ili pravna lica. Opštim aktom sindikata može se odrediti i veći broj zaposlenih potrebnih za osnivanje sindikata, a mogu se predvideti i drugi uslovi i ograničenja (npr. sindikat kod poslodavca može osnovati najmanje 10 zaposlenih).

Jedino ograničenje koje javna vlast postavlja sindikatu, kao i svakom drugom udruženju, odnosi se na zabranu tajnih i paravojnih udruženja, kao i mogućnost Ustavnog suda da zabrani delovanje sindikata, ako su njegovi ciljevi i delovanje usmereni na nasilno rušenje ustavnog poretka i narušavanje teritorijalne celokupnosti Republike Srbije, kršenje zajemčenih ljudskih ili manjinskih prava ili izazivanje i podsticanje neravnopravnosti, mržnje i netrpeljivosti zasnovane na rasnoj, nacionalnoj, verskoj ili drugoj pripadnosti ili opredeljenju, kao i polu, rodu, fizičkim, psihičkim ili drugim karakteristikama i sposobnostima.

Van navedenih ograničenja, opšti akt sindikata je osnovni dokument koji se primenjuje prilikom osnivanja i organizovanja sindikata.

1.3 Član sindikata

Pravo na sindikalno organizovanje, prema Zakonu o radu, imaju samo lica u radnom odnosu, tj. lica koja su zaključila ugovor o radu sa poslodavcem (zaposleni).

Ostali radnici nemaju pravo da se organizuju u sindikat niti da budu njegovi članovi (radnici koji rade po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima, ugovora o delu, ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju bez zasnivanja radnog odnosa, ugovora o volonterskom radu i dr.). Članovi sindikata ne mogu biti ni studenti, srednjoškolci, nezaposleni, penzioneri niti bilo koje drugo lice koje nije u radnom odnosu.

Svođenje sindikalnog organizovanja samo na lica u radnom odnosu predstavlja ozbiljno kršenje slobode sindikalnog udruživanja i delovanja i u suprotnosti je sa svim relevantnim međunarodnim pravnim aktima koje je potpisala i potvrdila naša država. Zaposleni pristupa sindikatu potpisivanjem pristupnice. Pristupnica je pisana izjava kojom zaposleni potvrđuje da dobrovoljno postaje član određenog sindikata. Prestanak članstva u sindikatu uređuje se opštim aktom sindikata.

2. UNUTRAŠNJE ORGANIZOVANJE SINDIKATA

Uobičajeno je da se sindikati organizuju za radnike u jednoj ili više srodnih delatnosti, odnosno privrednih ili vanprivrednih grana (građevina, metalska industrija, poljoprivreda, obrazovanje, uprava, pravosuđe, zdravstvo i dr.) ili u okviru određenih profesija ili zanimanja (medicinski tehničari, mašinovođe, estradni umetnici i dr.). Tako organizovani sindikati mogu se udruživati u saveze (federacije, konfederacije, asocijacije i dr.) na nacionalnom i međunarodnom nivou.

Sindikata donosi svoj opšti akt (statut, pravila i sl.), kojim se uređuje unutrašnja organizacija sindikata (oblici, forme i nivoi organizovanja), organi sindikata, donošenje dokumenata, izbor sindikalnih predstavnika, organizovanje upravljanja i delovanja, donošenje i realizacija programa rada i druga pitanja u vezi sa organizovanjem i delovanjem sindikata. Sindikat je slobodan da svoje organizovanje i delovanje uredi onako kako žele njegovi članovi, a dužan je samo da u svom radu poštuje princip zakonitosti.

Sindikata kod poslodavca može biti osnovan kao deo već postojećeg sindikata, koji je organizovan za određenu delatnost ili zanimanje (ili više njih) i određenu teritoriju (Republika, pokrajina, okrug, više opština, grad/opština) ili potpuno samostalno, nezavisno od bilo kog postojećeg sindikata (samo kod određenog poslodavca).

Kad se sindikat kod poslodavca osniva u okviru sindikata organizovanog na širem nivou, mogući su različiti oblici njegovog formiranja, što zavisi od modela unutrašnjeg organizovanja sindikata kome pripada. Pa tako, sindikat kod poslodavca može biti osnovan u obliku sindikalne organizacije (što je najčešće slučaj) ili povereništva, sa različitim organima, a mogu se izabrati/imenovati jedan ili više sindikalnih predstavnika (poverenici) koji sindikalno deluje kod poslodavca. Neki sindikati imenuju poverenika za sindikalno delovanje kod određenog poslodavca (ili više njih) sa sedištem izvan poslodavca (sindikalni poverenik nije zaposlen kod tog poslodavca). Postoje i drugi, manje zastupljeni oblici organizovanja sindikata kod poslodavca.

Zakon o radu nije dovoljno prilagođen različitim modelima sindikalnog organizovanja kod poslodavca. Rešenja iz Zakona zasnivaju se na sindikalnoj organizaciji kao modelu sindikalnog organizovanja, dok ostali oblici organizovanja nisu podržani u potpunosti.

3. SINDIKAT KOD POSLODAVCA

3.1. Osnivanje sindikalne organizacije

Uslovi i postupak osnivanja sindikalne organizacije propisani su statutom Sindikata pod čijim okriljem se organizacija osniva, pa se zato ne može dati jedinstveno uputstvo za sve. Ipak, postoji nekoliko pravila koja su, manje više, jednaka u većini Sindikata.

3.1.1 Inicijativa

Potrebno je, najpre, da zaposleni pokrenu inicijativu za osnivanje sindikata kod poslodavca (u privatnom ili javnom preduzeću, državnom ili drugom organu ili organizaciji, ustanovi). Grupa zaposlenih, u dogovoru i po uputstvima Sindikata kome pristupaju, pisanim ili usmenim putem obaveštava ostale zaposlene kod poslodavca o postojanju namere osnivanja sindikalne organizacije u preduzeću. Zaposleni koji žele potpisuju pristupnicu Sindikatu i tako postaju njegovi članovi.

3.1.2 Osnivačka skupština

Zakazuje se sastanak na koji se pozivaju svi zaposleni koji su potpisali pristupnicu – osnivačka skupština. Na sastanku se donosi odluka o osnivanju sindikalne organizacije kod poslodavca – osnivački akt. Većina Sindikata ne uslovljava osnivanje sindikalne organizacije

određenim brojem članova, ali je potrebno da bude dovoljno članova za izbor i formiranje sindikalnih organa.

Nakon donošenja osnivačkog akta, članovi sindikalne organizacije usvajaju opšti akt sindikalne organizacije (pravila o radu i sl.), koji bi trebalo da je sačinjen u skladu sa statutom Sindikata kome pripadaju. Obično Sindikati dostave model po kome konkretna sindikalna organizacija izrađuje svoj opšti akt. Opštim aktom sindikalne organizacije uređuju se unutrašnje organizovanje, organi, delovanje, materijalno-finansijsko poslovanje i druga pitanja od značaja za organizaciju, kao i položaj, prava i obaveze članova sindikalne organizacije. Sindikalna organizacija bi trebalo da donese i pravilnik o materijalno-finansijskom poslovanju.

Sledeći korak je sprovođenje izbora za predsednika i druge organe sindikalne organizacije. U statutima većine Sindikata predviđeno je da predsednika i članove organa sindikalne organizacije biraju članovi sindikalne organizacije, i to, po pravilu, tajnim glasanjem, dok je u statutima manjeg broja Sindikata propisano da predsednika i članove organa sindikalne organizacije ne biraju članovi te organizacije, već ih postavljaju viši sindikalni organi.

Sindikalna organizacija, po pravilu, ima predsednika, sekretara, odbor sindikalne organizacije, nadzorni odbor i blagajnika, kao i skupštinu članova, kao organ koji okuplja sve članove sindikalne organizacije.

3.2 Registracija sindikalne organizacije

3.2.1 Obaveza registracije

Sindikata osnovan kod poslodavca (dalje: Sindikalna organizacija) mora se, u roku od 15 dana od dana osnivanja, upisati u Registar sindikata (dalje: Registar) koji se vodi u ministarstvu nadležnom za rad (dalje: Ministarstvo). Registracija se vrši u skladu sa Pravilnikom o upisu sindikata u registar ("Sl. glasnik RS", br. 50/2005 i 10/2010) (dalje: Pravilnik).

3.2.2. Podnošenje zahteva za upis u registar

Zahtev za upis u Registar podnosi ovlašćeno lice republičkog sindikata kome Sindikalna organizacija pristupa, a ako Sindikalna organizacija ne pripada ni jednom republičkom sindikatu, podnosilac zahteva je ovlašćeno lice te Sindikalne organizacije.

Zahtev za upis sadrži naziv, sedište i adresu Sindikalne organizacije, ime lica ovlašćenog za zastupanje i predstavljanje i potpis ovlašćenog lica.

Uz zahtev za upis podnosi se:

- akt o osnivanju Sindikalne organizacije;
- izjava o nivou osnivanja sindikata;
- potvrda republičkog sindikata o pristupanju Sindikalne organizacije tom sindikatu, ako je ona njegov član, odnosno izjava Sindikalne organizacije da nije član ni jednog sindikata osnovanog za teritoriju Republike;
- izjava o broju članova Sindikalne organizacije na osnovu pristupnica, ako je broj članova uslov za osnivanje u skladu sa opštim aktom sindikata;
- opšti akt Sindikalne organizacije i opšti akt republičkog sindikata kome pristupa;
- ovlašćenje za podnošenje zahteva za upis, ako zahtev ne podnosi lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje Sindikalne organizacije;
- dokaz o uplati republičke administrativne takse za upis sindikata u registar.

3.2.3 Odbacivanje zahteva za upis sindikalne organizacije u registar

Ako utvrdi da zahtev za upis nije podnet u skladu sa Pravilnikom ili da uz zahtev nisu podneti svi potrebni dokazi, Ministarstvo će o tome

obavestiti podnosioca u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva. Podnositelj je dužan da u daljem roku od 15 dana otkloni nedostatke. Ako to ne učini, Ministarstvo će doneti zaključak o odbacivanju zahteva za upis Sindikalne organizacije u Registar.

3.2.4. Rešenje o upisu sindikalne organizacije u registar

Ako su ispunjeni uslovi za osnivanje Sindikalne organizacije predviđeni zakonom i opštim aktom sindikata, Ministarstvo je dužno da donese rešenje o upisu Sindikalne organizacije u Registar.

Rešenje sadrži:

- broj rešenja i datum upisa;
- naziv, sedište i adresu Sindikalne organizacije;
- redni (registarski) broj.

Ministarstvo dostavlja Sindikalnoj organizaciji jedan primerak rešenja o upisu u Registar i on se mora čuvati u dokumentaciji Sindikalne organizacije.

Za potrebe različitih radnji u pravnom prometu Sindikalna organizacija koristi ili overenu kopiju Rešenja ili Potvrdu (uverenje) o upisu Sindikalne organizacije u Registar, koju je Ministarstvo dužno da izda na zahtev Sindikalne organizacije. Sindikalna organizacija, prilikom podnošenja zahteva, dostavlja potrebnu dokumentaciju i dokaz o uplati odgovarajuće takse.

U Registar se upisuju podaci koji se odnose na:

- broj i datum rešenja o upisu;
- redni (registarski) broj;
- naziv Sindikalne organizacije;
- nivo osnivanja sindikata;
- sedište i adresu sindikalne organizacije;
- članstvo u sindikatu osnovanom za teritoriju Republike;
- broj i datum rešenja o utvrđivanju i gubitku reprezentativnosti Sindikalne organizacije (kad bude doneto).

3.2.5 Rešenje o odbijanju zahteva za upis sindikalne organizacije u registar

Ako utvrdi da nisu ispunjeni uslovi za osnivanje Sindikalne organizacije u skladu sa zakonom i opštim aktom sindikata, Ministarstvo donosi rešenje kojim odbija zahtev za upis sindikalne organizacije u registar.

3.2.6 Promene koje se prijavljuju u registru

Sindikalna organizacija je dužna da prijavi promenu podataka upisanih u Registar:

- promenu naziva Sindikalne organizacije;
- promenu sedišta i adrese Sindikalne organizacije;
- promene u vezi sa članstvom u republičkom sindikatu;
- promene u vezi sa reprezentativnošću Sindikalne organizacije.

Sindikalna organizacija podnosi zahtev za promenu podataka u roku od 15 dana od nastale promene, a uz zahtev prilaže odgovarajuće dokaze.

Ako su promenjeni naziv sindikalne organizacije ili sedišta i adresa, Ministarstvo će doneti rešenje, na osnovu koga će Sindikalna organizacija vršiti promene svojih identifikacionih podataka na pečatu, u Republičkom zavodu za statistiku, Poreskoj upravi i u banci.

Sindikalna organizacija je dužna da Ministarstvu dostavi primerak svog opšteg akta (pravila o radu i sl.) ako dođe do njegove izmene ili dopune, odnosno ako bude donet nov opšti akt.

3.2.7 Brisanje sindikalne organizacije iz registra

Sindikalna organizacija biće izbrisana iz Registra:

- na osnovu akta o prestanku rada Sindikalne organizacije;

- u slučaju prestanka rada poslodavca;
- ako prestane da ispunjava uslove za osnivanje u skladu sa zakonom, odnosno opštim aktom sindikata;
- ako je upis Sindikalne organizacije izvršen na osnovu netačnih podataka.

Ministarstvo donosi rešenje o brisanju Sindikalne organizacije iz Registra, po službenoj dužnosti ili na zahtev subjekta koji podnese dokaz da je nastupio neki od osnova za brisanje.

3.3 Obaveštavanje poslodavca

Sindikalna organizacija dužna je da dostavi poslodavcu rešenje o upisu u registar sindikalne organizacije i odluku o izboru predsednika i članova organa sindikalne organizacije u roku od 8 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno od dana izbora organa. Dostavljanjem navedenih akata sindikalna organizacija zvanično obaveštava poslodavca o svom postojanju i licima koja su ovlašćenja za njeno zastupanje i predstavljanje. Posle tog momenta poslodavac je dužan da, u pravnom smislu, uvažava sindikalnu organizaciju i njene predstavnike, a ona može zahtevati ostvarivanje prava koja joj pripadaju po zakonu.

3.4 Pečat sindikalne organizacije

Po dobijanju rešenja o upisu u Registar, Sindikalna organizacija izrađuje pečat. Izgled i tekst pečata uređeni su opštim aktom Sindikalne organizacije, odnosno Sindikata kome pripada. Promena podataka koji ulaze u tekst pečata zahteva izradu novog pečata (npr. naziv Sindikalne organizacije).

3.5 Matični broj sindikalne organizacije

Sindikalna organizacija podnosi Republičkom zavodu za statistiku prijavu za razvrstavanje sindikata organizovanog na nivou pravnog lica, na osnovu čega dobija Obaveštenje o razvrstavanju sa upisanim matičnim brojem Sindikalne organizacije. Ako dođe do promene podataka relevantnih za dodelu matičnog broja, Sindikalna organizacija je dužna da je prijavi.

3.6 Overa potpisa lica ovlašćenog za zastupanje i predstavljanje

Potpis ovlašćenog lica za zastupanje i predstavljanje Sindikalne organizacije može se overiti kod javnog beležnika, osim u gradovima i opštinama u kojima nisu imenovani javni beležnici, u kom slučaju se overava u nadležnoj opštinskoj upravi ili u osnovnom sudu. Ako dođe do promene lica ovlašćenog za zastupanje i predstavljanje Sindikalne organizacije, overava se potpis novog lica.

3.7 Poreski identifikacioni broj – PIB

Nakon dobijanja matičnog broja, Sindikalna organizacija podnosi Poreskoj upravi Prijavu za registraciju pravnog lica, na osnovu čega dobija poreski identifikacioni broj – PIB. Ako dođe do promene podataka relevantnih za dodelu PIB-a, Sindikalna organizacija je dužna da je prijavi.

3.8 Tekući račun i vođenje poslovnih knjiga sindikalne organizacije

Od trenutka upisa u Registar, Sindikalna organizacija postaje pravno lice, pa je dužna da otvori račun kod banke i vodi poslovne knjige, u skladu sa zakonom.

3.9 Rad sindikalne organizacije

Sindikalna organizacija je specijalna vrsta udruženja, pravno lice koje se smatra privatnopravnim oblikom organizovanja.

U odnosu na Sindikalnu organizaciju primenjuju se Zakon o radu i drugi posebni propisi, a na sva pitanja koja nisu uređena posebnim propisima, primenjuje se Zakon o udruženjima. Ako neko pitanje nije regulisano ni Zakonom o udruženjima, primenjuje se drugi odgovarajući propis, zavisno od prirode problema.

Sindikalna organizacija može vršiti one aktivnosti kojima se ostvaruju ciljevi utvrđeni njenim opštim aktom.

3.10 Imovina sindikalne organizacije

Sindikalna organizacija može sticati imovinu od članarine, dobrovoljnih priloga, donacija i poklona (u novcu ili naturi), finansijskih subvencija, ostavina, kamata na uloge, zakupnine, dividendi i na drugi zakonom dozvoljeni način.

Imovina sindikalne organizacije može se koristiti jedino za ostvarivanje njenih statutarne ciljeva i ne može se deliti njenim članovima, osnivačima, članovima organa ili sa njima povezanim licima. Dozvoljena je naknada opravdanih troškova nastalih ostvarivanjem statutarne ciljeva sindikalne organizacije (putni troškovi, dnevnice, troškovi prenočišta i sl.), plaćanje ugovorenih teretnih obaveza i davanje prigodnih primerenih poklona i nagrada, kao i isplata zarada za zaposlene u sindikalnoj organizaciji (ako postoje).

U pogledu raspolaganja imovinom, za Sindikalne organizacije, kao i za druga pravna lica privatnog prava, važi opšti princip zabrane oštećivanja pravnog lica, zabrane zloupotrebe prava i princip ekvivalencije u međusobnim obavezama. U tom smislu, zabranjeno je otuđivati imovinu Sindikalne organizacije sa ciljem da se na njen teret stekne protivpravna imovinska korist (onog ko odlučuje o otuđenju ili

organizuje otuđenje ili trećeg lica). Novac koji dobije prodajom svojih dobara, Sindikalna organizacija može iskoristiti samo za ostvarivanje svojih statutarnih ciljeva.

3.11 Gašenje sindikalne organizacije

Gašenje sindikata regulisano je veoma šturo u radnopravnim propisima. Zakon o radu prestanak rada sindikata ni ne spominje, dok Pravilnik o upisu sindikata u registar posvećuje dva člana brisanju sindikata iz registra (što se ne može poistovetiti sa prestankom rada, ali je posledica toga). U takvoj situaciji, izvesna je supsidijarna primena Zakona o udruženjima i shodna primena odredaba o prestanku udruženja iz tog zakona. Prema navedenim odredbama, Sindikalna organizacija može prestati stečajem ili likvidacijom zbog nekog od razloga koji su navedeni u Zakonu o udruženjima, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

4. PRAVA SINDIKATA KOD POSLODAVCA

Sindikat ima određena prava u odnosu na poslodavca kod koga deluje. Ona se razlikuju prema tome da li je sindikat osnovan kod poslodavca ili je organizovan na nekom drugom nivou a ima članove kod poslodavca, kao i s obzirom na to da li je sindikat reprezentativan ili nije.

4.1 Prava i dužnosti svakog sindikata kod poslodavca

Prava i dužnosti sindikata bez obzira da li je osnovan kod poslodavca ili je organizovan na nekom drugom nivou i nezavisno od toga da li je reprezentativan:

1. Pravo da bude obavešten od strane poslodavca o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata.

Poslodavac ima obavezu da svaki sindikat koji deluje kod njega obaveštava o svim pitanjima koja se tiču prava i obaveza zaposlenih iz rada i po osnovu rada. Zakon ne precizira način na koji će poslodavac ispuniti tu obavezu. Poslodavac i sindikat mogu navedena pitanja bliže urediti kolektivnim ugovorom ili međusobnim sporazumom.

2. Poslodavac je dužan da zaposlenom koji je član sindikata, pri isplati zarade, obustavi deo zarade na ime sindikalne članarine i uplati na račun sindikata čiji je zaposleni član.

Osnov za obustavljanje dela zarade predstavlja pisana izjava zaposlenog da je saglasan da mu se obustavi deo zarade i uplaćuje na račun sindikata, a ona može biti data na pristupnici sindikata ili u vidu posebne pismene izjave.

3. Poslodavac je dužan da pre uvođenja noćnog rada zatraži mišljenje sindikata o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rade noću.
4. U otkaznom postupku zaposleni može, uz svoje izjašnjenje, priložiti mišljenje sindikata čiji je član, a poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje.
5. Sindikat ima pravo da organizuje štrajk.
6. U postupku sprečavanja zlostavljanja na radu sindikat ima nekoliko načelnih i proceduralnih uloga (jedan od ovlašćenih subjekata za podnošenje zahteva za pokretanje postupka kod poslodavca za zaštitu od zlostavljanja, može učestvovati u postupku posredovanja i td.).
7. Sindikat je dužan da saraduje sa poslodavcem, predstavnikom zaposlenih i odborom u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu.

Navedena prava i dužnosti bliže se uređuju kolektivnim ugovorom ili sporazumom poslodavca i sindikata.

4.2 Obaveze poslodavca prema sindikatu koji okuplja zaposlene kod poslodavca

Sindikatu koji okuplja zaposlene kod poslodavca, bez obzira da li je reprezentativan, poslodavac je dužan:

1. Da obezbedi tehničko-prostorne uslove za rad, u skladu sa svojim prostornim i finansijskim mogućnostima.
2. Da omogući pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Navedene obaveze bliže se uređuju kolektivnim ugovorom ili sporazumom poslodavca i sindikata.

4.3 Prava reprezentativnog sindikata kod poslodavca

1. Minimalna zarada:
 - 6 meseci nakon donošenja odluke o uvođenju minimalne zarade poslodavac mora obavestiti reprezentativni sindikat o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade.
2. U postupku promene poslodavca, poslodavac prethodnik i poslodavac sledbenik dužni su:
 - da obaveste reprezentativni sindikat o datumu promene poslodavca, razlozima za promenu, pravnim, ekonomskim i socijalnim posledicama promene na položaj zaposlenih i merama za njihovo ublažavanje; i
 - da saraduju sa reprezentativnim sindikatom radi ublažavanja posledica na položaj zaposlenih.
3. U postupku rešavanja viška zaposlenih, poslodavac je dužan:
 - da saraduje sa reprezentativnim sindikatom u vezi sa merama za novozapošljavanje viška zaposlenih;
 - da reprezentativnom sindikatu dostavi predlog programa za rešavanje viška zaposlenih i razmotri i uzme u obzir mišljenje sindikata u vezi sa programom.

5. OVLAŠĆENI SINDIKALNI PREDSTAVNIK

5.1 Pravo na plaćeno odsustvo zbog sindikalnih aktivnosti

Predstavnik sindikata kod poslodavca, bez obzira na reprezentativnost, ima pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije. Ovo pravo utvrđuje se kolektivnim ugovorom ili sporazumom poslodavca i sindikata, srazmerno broju članova sindikata.

Licu ovlašćenom za zastupanje i predstavljanje reprezentativnog sindikata Zakon o radu garantuje minimum prava na plaćene časove rada, ako nije zaključen kolektivni ugovor ili sporazum, i to:

1. 40 plaćenih časova rada mesečno, ako sindikat ima najmanje 200 članova i po jedan čas mesečno za svakih sledećih 100 članova
2. srazmerno manje plaćenih časova, ako sindikat ima manje od 200 članova.

Predsedniku podružnice i članu organa sindikata, bez obzira na reprezentativnost, Zakon o radu garantuje 50% plaćenih časova rada u odnosu na minimum utvrđen za lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje reprezentativnog sindikata (20 plaćenih časova za najmanje 200 članova i td.).

Kolektivnim ugovorom ili sporazumom sindikata i poslodavca određuje se:

- koji sindikalni predstavnici imaju pravo na odsustvo;
- broj plaćenih časova rada po jednom predstavniku u toku meseca;
- raspored korišćenja odsustva;
- način obaveštavanja poslodavca o potrebi korišćenja odsustva;
- i druga pitanja od značaja za ostvarivanje ovog prava.

Broj članova sindikata može se utvrditi na osnovu izjave lica ovlašćenog za zastupanje i predstavljanje sindikata ili na osnovu broja pristupnica.

Pravo na plaćeno odsustvo ima i:

- Predstavnik sindikata koji je određen da zastupa zaposlenog u radnom sporu sa poslodavcem pred arbitrom ili sudom, bez obzira na reprezentativnost sindikata, za vreme zastupanja.
- Predstavnik sindikata koji je reprezentativan kod poslodavca ako je od strane svog sindikata ovlašćen da učestvuje u kolektivnom pregovaranju, za vreme pregovaranja.
- Zaposleni kod poslodavca ovlašćen od strane sindikata višeg nivoa organizovanja da učestvuje u zaključivanju kolektivnog ugovora višeg nivoa (granskog kolektivnog ugovora ili kolektivnog ugovora za teritoriju određene teritorijalne jedinice - Republike, opštine ili pokrajine), bez obzira da li je reprezentativan kod poslodavca.

Sindikalni predstavnik koji odsustvuje sa rada zbog bilo kog od navedenih razloga ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustva, koja ne može biti veća od njegove prosečne zarade u prethodnih 12 meseci. Naknadu zarade plaća poslodavac.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu (najmanje jedan predstavnik) ima pravo na:

- odsustvo sa rada u trajanju od najmanje pet časova rada mesečno, s pravom na naknadu zarade, koja se obračunava i isplaćuje u istom iznosu kao da je radio na poslovima radnog mesta;
- tehničko-prostorne uslove za obavljanje funkcije predstavnika zaposlenih, u skladu sa prostornim i finansijskim mogućnostima poslodavca.

5.2 Zaštita od otkaza i stavljanja u nepovoljan položaj

Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu niti na drugi način staviti u nepovoljan položaj zaposlenog zbog njegovog:

- statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih;
- članstva u sindikatu; ili
- učešća u sindikalnim aktivnostima.

Ako dođe do otkaza ili stavljanja u nepovoljan položaj zaposlenog, na poslodavcu je da dokaže da to nema veze sa predstavničkim statusom i sindikalnim aktivnostima zaposlenog, već da postoji neki opravdan zakonski razlog za takvo postupanje.

Ovo zakonsko rešenje predstavlja generalnu zaštitu za sve zaposlene spram njihovog sindikalnog/predstavničkog statusa ili aktivnosti, a istovremeno je izbegnuta posebna zaštita za ovlašćene predstavnike sindikata/zaposlenih, tj. za radničke vođe. Apstraktnom zaštitom za sve, maskirano je odsustvo konkretne zaštite za one kojima je zaštita najpotrebnija - ovlašćene predstavnike radnika. Ovlašćeni predstavnici sindikata i drugi predstavnici radnika svojim imenom i prezimenom istupaju pred poslodavca, zbog čega su, po pravilu, ugroženiji od drugih radnika i najviše izloženi riziku od šikaniranja. Oni bi u zakonu morali biti izdvojeni i posebno zaštićeni u odnosu na druge radnike.

Ovim zakonskim rešenjem zaštićeni su samo zaposleni, tj. lica u radnom odnosu, dok radnici koji rade po nekom drugom osnovu nemaju nikakvu zaštitu u navedenom smislu, što je suprotno relevantnim međunarodnim konvencijama čiji potpisnik je i naša država.

6. REPREZENTATIVNOST SINDIKATA

Reprezentativnost je obeležje sindikata koje pokazuje da sindikat ima određena svojstva zahvaljujući kojima može zastupati i predstavljati

radnike potpunije i obuhvatnije u odnosu na sindikat koji nema takva svojstva i, ono što je najvažnije, može da učestvuje u kolektivnom pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora.

6.1 Uslovi za sticanje reprezentativnosti prava reprezentativnog sindikata

Sindikat se smatra reprezentativnim ako ispunjava opšte uslove, koji su zajednički za sindikate svih nivoa organizovanja i poseban uslov u pogledu broja članova, koji se razlikuje prema nivou organizovanja sindikata.

Sindikat se smatra reprezentativnim (opšti uslovi):

1. ako je osnovan i deluje na načelima slobode sindikalnog organizovanja i delovanja;
2. ako je nezavisan od državnih organa i poslodavaca;
3. ako se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora;
4. ako ima potreban broj članova na osnovu pristupnica;
5. ako je upisan u registar u skladu sa propisima.

Uslov za reprezentativnost sindikata kod poslodavca (poseban uslov):

- ako je u njega učlanjeno najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca ili
- sindikat u grani ili delatnosti u koji je neposredno učlanjeno najmanje 15% zaposlenih kod poslodavca.

Uslov za reprezentativnost sindikata za teritoriju Republike, pokrajine, grada ili opštine, kao i sindikata delatnosti ili grane (poseban uslov):

- ako je u njega učlanjeno najmanje 10% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u Republici, pokrajini, gradu, opštini, grani ili delatnosti.

Ako je zaposleni član više različitih sindikata (potpisao je pristupnice za 2 ili više sindikata), prilikom utvrđivanja reprezentativnosti prioritet ima pristupnica koju je potpisao poslednju.

Reprezentativni sindikat ima sledeća prava:

1. pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou;
2. pravo na učešće u rešavanju kolektivnih radnih sporova;
3. pravo na učešće u radu tripartitnih i multipartitnih tela na odgovarajućem nivou;
4. druga prava, u skladu sa zakonom.

Reprezentativni sindikat kod poslodavca ima određena prava koja nemaju sindikati koji nisu reprezentativni.

6.2 Utvrđivanje reprezentativnosti sindikata

6.2.1 Reprezentativnost sindikata kod poslodavca

1. Sindikat podnosi pisani zahtev poslodavcu.

Zahtev obavezno sadrži:

- naziv sindikata;
- pozivanje na odgovarajuće članove zakona;
- podatke o upisu sindikata u registar;
- konstataciju da sindikat ispunjava uslove za reprezentativnost;
- izjavu ovlašćenog predstavnika sindikata o broju članova sindikata;
- datum podnošenja zahteva;
- potpis ovlašćenog predstavnika sindikata.

Uz zahtev se prilažurešenje o upisu sindikata u Registar i kopije pristupnica, dok se originalne pristupnice donose na uvid prilikom utvrđivanja reprezentativnosti.

Odluku po zahtevu sindikata poslodavac je dužan da donese u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva.

2. Poslodavac formira komisiju za utvrđivanje reprezentativnosti.

Komisija bi trebalo da bude sastavljena od predstavnika sindikata osnovanih kod poslodavca (sindikata koji traži utvrđivanje reprezentativnosti i drugih sindikata, ako postoje kod poslodavca) i predstavnika poslodavca. Zadatak komisije je da utvrdi da li su ispunjeni zakonski uslova za sticanje reprezentativnosti sindikata i o tome sačini izveštaj sa predlogom za donošenje odgovarajućeg rešenja, koji dostavlja poslodavcu. O radu komisije vodi se zapisnik.

Komisija, najpre, proverava da li je zahtev sindikata pravno valjan, odnosno da li su uz zahtev dostavljeni dokazi potrebni za utvrđivanje reprezentativnosti. Zatim proverava da li je sindikat upisan u Registar sindikata u skladu sa zakonom. To čini uvidom u rešenje o upisu. Najznačajniji deo posla komisije je utvrđivanje da li sindikat ima dovoljan broj članova za sticanje reprezentativnosti. Ovu okolnost komisija utvrđuje upoređivanjem podataka iz pristupnica sa potvrdom o ukupnom broju zaposlenih kod poslodavca (poslodavac je dužan da dostavi potvrdu). Imajući u vidu da zaposleni može biti član više sindikata, relevantna je poslednja pristupnica koju je zaposleni potpisao.

3. Izveštaj komisije sa predlogom za donošenje odgovarajućeg rešenja.

Kad pregleda sav materijal i utvrdi relevantne činjenice, komisija sačinjava izveštaj sa predlogom za donošenje odgovarajućeg rešenja, koji dostavlja poslodavcu.

4. Na osnovu izveštaja komisije, poslodavac donosi odluku:
 - Rešenje o odbacivanju zahteva za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca - ako sindikat nije dostavio potrebne dokaze;
 - Rešenje o odbijanju zahteva za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca - ako sindikat ne ispunjava zakonske uslove za reprezentativnost; ili
 - Rešenje kojim se sindikatu utvrđuje reprezentativnost - ako sindikat ispunjava zakonske uslove za sticanje reprezentativnosti.

6.2.2 Postupak pred odborom za utvrđivanje reprezentativnosti

Sindikat može podneti Odboru za utvrđivanje reprezentativnosti zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti:

1. Ako poslodavac ne odgovori na zahtev sindikata za utvrđivanje reprezentativnosti u zakonskom roku; ili
2. Ako sindikat smatra da je poslodavac prekršio zakon tokom tog postupka.

Odbor za utvrđivanje reprezentativnosti čine predstavnici Vlade i predstavnici sindikata i udruženja poslodavaca – članova Republičkog Socijalno-ekonomskog saveta, a koji se imenuju na četiri godine.

Zahtev mora sadržati izjavu ovlašćenog lica sindikata o broju članova, a uz zahtev se podnosi potvrda o upisu sindikata u Registar, pristupnice, kao i dokaz da poslodavac nije utvrdio reprezentativnost u zakonskom roku, odnosno da reprezentativnost nije utvrđena u skladu sa zakonom (zahtev sindikata, rešenje poslodavca).

Nakon provere dostavljenog materijala, Odbor usvaja predlog u vezi sa utvrđivanjem reprezentativnosti sindikata i dostavlja ga ministru. Ako Odbor ne dostavi predlog u roku od 30 dana od podnošenja zahteva, ministar može odlučiti o zahtevu i bez predloga Odbora.

Po primljenom predlogu Odbora ili samostalno, ministar donosi odluku:

1. Zaključak o odbacivanju zahteva za utvrđivanje reprezentativnosti- ako je zahtev neuredan, nepotpun ili preuranjen
2. Rešenje o odbijanju zahteva za utvrđivanje reprezentativnosti - ako sindikat ne ispunjava uslove za reprezentativnost
3. Rešenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata - ako su ispunjeni zakonski uslovi za sticanje reprezentativnosti.

Rešenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata ministar donosi u roku od 15 dana od dana podnošenja zahteva (odnosno otklanjanja nedostataka).

Protiv rešenja ministra o utvrđivanju reprezentativnosti i rešenja o odbijanju zahteva za utvrđivanje reprezentativnosti može se pokrenuti upravni spor.

Ako oceni da nisu utvrđene sve činjenice bitne za za utvrđivanje reprezentativnosti, ministar može zahtevati od Odbora da preispita svoj predlog. Ponovljen predlog Odbora je konačan i ministar mora postupiti po njemu.

6.2.3 Utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za teritoriju republike, pokrajine, grada ili opštine i sindikata delatnosti ili grane

Reprezentativnost sindikata za teritoriju Republike, pokrajine, grada ili opštine i sindikata delatnosti ili grane utvrđuje ministar na predlog Odbora.

U pogledu podnošenje zahteva i procedure za utvrđivanje reprezentativnosti važe ista pravila kao i u slučaju kad sindikat kod poslodavca zahteva utvrđivanje reprezentativnosti pred Odborom.

Ukupan broj zaposlenih na teritoriji određene teritorijalne jedinice, u grani ili delatnosti utvrđuje se na osnovu podataka Republičkog

zavoda za statistiku, odnosno drugog organa koji vodi odgovarajuću evidenciju.

Rešenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata za teritoriju Republike, pokrajine, grada ili opštine i sindikata delatnosti ili grane objavljuje se u „Službenom glasniku Republike Srbije“.

6.3 Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti sindikata

Jednom utvrđena reprezentativnost sindikata nije konačna. Inicijativa za preispitivanje utvrđene reprezentativnosti može se pokrenuti po isteku roka od tri godine od dana donošenja rešenja o utvrđivanju reprezentativnosti.

Postupak se pokreće inicijativom/zahtevom, koji se podnosi poslodavcu/odboru (zavisno od nivoa sindikata i donosioca rešenja o reprezentativnosti) i koji sadrži naziv sindikata, broj akta o registraciji, razloge zbog kojih se zahteva preispitivanje reprezentativnosti i dokaze koji na to ukazuju. Zahtev mogu podneti poslodavac, odnosno drugi sindikat kod poslodavca, ako je reč o preispitivanju reprezentativnosti sindikata kod poslodavca, a ako se preispituje reprezentativnost sindikata za teritoriju Republike, pokrajine, grada ili opštine i sindikata delatnosti ili grane, onda zahtev podnosi sindikat osnovan za taj nivo organizovanja.

Propisani su kratki rokovi u kojima poslodavac/odbor obaveštava sindikat o podnetom zahtevu i u kojima je sindikat dužan da dostavi dokaze o ispunjavanju uslova reprezentativnosti.

Postupak za preispitivanje reprezentativnosti vodi se po istim pravilima kao i postupak za utvrđivanje reprezentativnosti, a ako se utvrdi da sindikat više ne ispunjava uslove za reprezentativnost, donosi se rešenje o gubitku reprezentativnosti.

Rešenje o gubitku reprezentativnosti sindikata za teritoriju Republike, pokrajine, grada ili opštine i sindikata delatnosti ili grane objavljuje se u „Službenom glasniku Republike Srbije“.

II. KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I ZAKLJUČENJE KOLEKTIVNIH UGOVORA

U srpskom radnom zakonodavstvu postoje formalnopravni osnovi za zaključivanje kolektivnog ugovora, ali oni nisu dovoljni i ne deluju podsticajno na razvoj kolektivnog pregovaranja. Dokaz za to je nepostojanje Opšteg kolektivnog ugovora i veoma mali broj zaključenih kolektivnih ugovora na svim nivoima.

1. KOLEKTIVNI UGOVOR

1.1 Pojam kolektivnog ugovora

Kolektivni ugovor je posebna vrsta ugovora kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak izmena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

Kolektivni ugovor zaključuju reprezentativni sindikat i reprezentativno udruženje poslodavaca, odnosno poslodavac, u pisanom obliku.

Da bi sindikat mogao učestvovati u kolektivnom pregovaranju i ugovaranju mora biti reprezentativan. Ali, ako nijedan od sindikata na određenom nivou ne ispunjava uslove reprezentativnosti, oni mogu zaključiti sporazum o udruživanju radi ispunjenja uslova reprezentativnosti i učestvovanja u zaključivanju kolektivnog ugovora.

1.2 Vrste kolektivnog ugovora

Kolektivni ugovor može biti opšti, poseban i kod poslodavca.

1.2.1 Opšti kolektivni ugovor

Opšti kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Republike Srbije. Zaključuju ga reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za teritoriju Republike.

Opšti kolektivni ugovor nije vezan za određenu granu, delatnost ili zanimanje, već „pokriva“ sve zaposlene na teritoriji Republike Srbije koji su u radnom odnosu kod poslodavaca na koje se ugovor odnosi.

Primenjuje se kod poslodavca:

- koji je član udruženja poslodavaca koje je zaključilo taj ugovor;
- koji je istupio iz udruženja, i to 6 meseci od istupanja;
- koji je naknadno pristupio kolektivnom ugovoru, iako nije član udruženja koje je zaključilo kolektivni ugovor.

Moguće je prošireno dejstvo Opšteg kolektivnog ugovora, koje podrazumeva primenu kolektivnog ugovora na sve poslodavce na teritoriji Republike Srbije (bez obzira da li su članovi udruženja poslodavaca koje je zaključilo kolektivni ugovor). Odluku o proširenom dejstvu Opšteg kolektivnog ugovora donosi Vlada Republike Srbije, pod zakonom propisanim uslovima.

1.2.2 Poseban kolektivni ugovor

Poseban kolektivni ugovor za granu, grupu, podgrupu ili delatnost

Ova vrsta posebnog kolektivnog ugovora zaključuje se za određenu granu, grupu, podgrupu ili delatnost za teritoriju Republike Srbije

(npr. metalska industrija, poljoprivreda, uprava, građevina, zdravstvo, medicinski tehničari i dr.).

Zaključuju ga reprezentativni sindikat i reprezentativno udruženje poslodavaca osnovani za određenu granu, grupu, podgrupu ili delatnost za teritoriju Republike Srbije.

Primenjuje se kod poslodavca:

- koji je član udruženja poslodavaca koje je zaključilo taj ugovor;
- koji je istupio iz udruženja, i to 6 meseci od istupanja;
- koji je naknadno pristupio kolektivnom ugovoru, iako nije član udruženja koje je zaključilo kolektivni ugovor.

Moguće je prošireno dejstvo posebnog kolektivnog ugovora, koje podrazumeva primenu kolektivnog ugovora na sve poslodavce iz određene grane, grupe, podgrupe ili delatnosti na teritoriji Republike Srbije (bez obzira da li su članovi udruženja poslodavaca koje je zaključilo kolektivni ugovor). Odluku o proširenom dejstvu posebnog kolektivnog ugovora donosi Vlada Republike Srbije, pod zakonom propisanim uslovima.

Poseban kolektivni ugovor za teritoriju autonomne pokrajine i lokalne samouprave

Ova vrsta posebnog kolektivnog ugovora zaključuje se za teritoriju autonomne pokrajine, grada ili opštine. Zaključuju ga reprezentativni sindikat i reprezentativno udruženje poslodavaca osnovani za tu teritoriju.

U odnosu na primenu ovog kolektivnog ugovora primenjuju se ista pravila kao i kod posebnog kolektivnog ugovora za granu, grupu, podgrupu ili delatnost.

Moguće je prošireno dejstvo ovog kolektivnog ugovora.

Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća i javne službe

Ova vrsta posebnog kolektivnog ugovora zaključuje se za javna preduzeća i javne službe. Zaključuju ga osnivač (RS, AP ili lokalna samouprava) i reprezentativni sindikat.

Moguće je zaključenje posebnog kolektivnog ugovora za sva javna preduzeća i javne službe u Republici Srbiji, bez obzira na to ko je osnivač. Razlog za zaključenje ovakvog kolektivnog ugovora jeste obezbeđivanje jednakih uslova rada u javnim preduzećima i javnim službama u celoj zemlji. Ovaj kolektivni ugovor zaključuju Vlada RS i reprezentativni sindikat.

Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća i društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće

Ovu vrstu posebnog kolektivnog ugovora zaključuju osnivač javnog preduzeća, odnosno organ koji on ovlasti i reprezentativni sindikat.

Poseban kolektivni ugovor za lica koja samostalno obavljaju delatnost u oblasti umetnosi i kulture (samostalni umetnici)

Ovu vrstu posebnog kolektivnog ugovora zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat.

1.2.3 Kolektivni ugovor kod poslodavca

Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuju reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac. U ime poslodavca kolektivni ugovor potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje poslodavca.

1.3 Kolektivno pregovaranje

Učesnici kolektivnog pregovaranja su reprezentativni sindikat i udruženje poslodavaca, odnosno poslodavac, zavisno od vrste kolektivnog ugovora o čijem zaključivanju se pregovara.

Nadležni organi obe strane donose odluku o tome ko će ih predstavljati u pregovorima i ko će u njihovo ime zaključiti kolektivni ugovor. Ovlašćenje za pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora mora biti pisano.

Ako u zaključivanju kolektivnog ugovora učestvuje više reprezentativnih sindikata, odnosno sindikati koji su zaključili sporazum o udruživanju, obrazuje se odbor za pregovore. Odbor se obrazuje pisanim sporazumom između sindikata, a članove odbora određuju sindikati, srazmerno broju svojih članova.

U postupku kolektivnog pregovaranja kod poslodavca, reprezentativni sindikat je dužan da saraduje sa sindikatom u koji je učlanjeno najmanje 10% zaposlenih kod poslodavca, radi izražavanja interesa zaposlenih koji su učlanjeni u taj sindikat.

Učesnici kolektivnog pregovaranja dužni su da pregovaraju, ali nisu dužni da zaključe kolektivni ugovor.

1.4 Važenje i otkaz kolektivnog ugovora

Kolektivni ugovor zaključuje se na period do tri godine. Po proteku tri godine, kolektivni ugovor prestaje da važi ako se učesnici kolektivnog ugovora drukčije ne sporazumeju najkasnije 30 dana pre isteka važenja kolektivnog ugovora. Učesnici se mogu dogovoriti o produženju važenja kolektivnog ugovora na nov period do tri godine (pisanim sporazumom) ili mogu zaključiti nov kolektivni ugovor, koji takođe može važiti do tri godine.

Važenje kolektivnog ugovora može prestati i pre isteka roka na koji je zaključen, i to sporazumom svih učesnika ili otkazom jedne

ugovorne strane, na način utvrđen ugovorom. U slučaju otkaza, kolektivni ugovor se primenjuje najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

1.5 Rešavanje sporova

1.5.1 Sporovi tokom kolektivnog pregovaranja

Učesnici kolektivnog pregovaranja dužni su da pregovaraju, ali ako ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 45 dana od dana započinjanja pregovora, mogu obrazovati arbitražu za rešavanje spornih pitanja. Sastav, način rada i dejstvo odluke arbitraže sporazumno utvrđuju učesnici kolektivnog pregovaranja, a rok za donošenje odluke ne može biti duži od 15 dana od dana obrazovanja arbitraže.

Učesnici kolektivnog pregovaranja za delatnosti od opšteg interesa dužni su da pristupe mirnom rešavanju sporova u vezi sa zaključivanjem, izmenom, dopunom ili primenom kolektivnog ugovora. Kolektivni sporovi u ovim delatnostima rešavaju se u skladu sa Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova.

U postupku u parnicama povodom kolektivnih ugovora, učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora ostvaruju zaštitu prava kada nastane spor o pojedinom pitanju u postupku zaključivanja, odnosno izmena i dopuna zaključenog kolektivnog ugovora, pod uslovom da spor o spornom pitanju nije rešen mirnim putem ili putem arbitraže koju su obrazovali učesnici kolektivnog ugovora u skladu sa odredbama posebnog zakona.

1.5.2 Sporovi u vezi sa primenom kolektivnih ugovora

Sporna pitanja u vezi sa primenom kolektivnih ugovora može da rešava arbitraža koju obrazuju ugovorne strane, u roku od 15 dana od dana nastanka spora. Sastav i način rada arbitraže uređuje se kolektivnim ugovorom. Odluka arbitraže o spornom pitanju obavezuje učesnike.

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora mogu pred nadležnim sudom da ostvare zaštitu prava utvrđenih kolektivnim ugovorom.

1.6 Registracija i objavljivanje kolektivnih ugovora

Opšti i poseban kolektivni ugovor, kao i njihove izmene, odnosno dopune, registruju se u Ministarstvu, u skladu sa Pravilnikom o registraciji kolektivnih ugovora ("Sl. glasnik RS", br. 45/2015).

Objavljivanje kolektivnog ugovora zavisi od njegove vrste.

Opšti i poseban kolektivni ugovor objavljuju se u „Službenom glasniku Republike Srbije“.

Način objavljivanja drugih kolektivnih ugovora utvrđuje se konkretnim kolektivnim ugovorom.

Kolektivni ugovor kod poslodavca obično se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca.

2. KOLEKTIVNO PREGOVARANJE KOD POSLODAVCA

2.1 Opšti uslovi za kolektivno pregovaranje

Iako se na prvi pogled stiče utisak da zakonodavac kroz Zakon o radu favorizuje kolektivni ugovor kao način uređivanja prava i obaveza iz radnog odnosa, malo dublja analiza pokazuje da zakonodavčevo

“navijanje“ za kolektivni ugovor nije baš iskreno. Odredbe koje bi trebalo da opredele poslodavca za kolektivni ugovor nasuprot pravilniku o radu često nisu potpune, ne deluju podsticajno i imaju samo kozmetički efekat. Zakonska rešenja su takva da se poslodavcu više isplati da jednostrano uredi odnose sa svojim radnicima nego da sa njima pregovara.

Procedura kolektivnog pregovaranja uređena je Zakonom o radu vema šturo:

- nisu propisana osnovna načela na kojima učesnici pregovora moraju zasnovati svoje ponašanje, osim načela da se pregovori nastavljaju u dobroj veri;
- nisu postavljene osnove za utvrđivanje tehničkih uslova pregovaranja;
- nije uređena odgovornost učesnika (sindikata i poslodavca) za nesavesno i neodgovorno postupanje u toku pregovora, odnosno za ponašanje koje očigledno ima za cilj opstrukciju i prekid kolektivnog pregovaranja.

U situaciji kakva jeste, sindikat ima težak posao da privoli poslodavca na ozbiljne kolektivne pregovore i konačno zaključivanje kolektivnog ugovora. Zbog toga bi bilo korisno da sindikat prihvati i primeni uputstva, koja su rezultat dosadašnjeg iskustva iz prakse.

2.2 Praktična uputstva za kolektivno pregovaranje

Da bi sindikat mogao da učestvuje u kolektivnom pregovaranju morabit reprezentativan kod poslodavca (ili zaključen sporazum o udruživanju nereprezentativnih sindikata). Način i uslovi sticanja reprezentativnosti objašnjeni su ranije.

Proces kolektivnog pregovaranja:

1. Nadležni organ sindikata donosi odluku:

- o podnošenju inicijative za otpočinjanje kolektivnih pregovora;
- o sastavu svog pregovaračkog tima (određuje svoje predstavnike u pregovorima);

- da li je pregovarački tim sindikata ovlašćen samo da pregovara ili i da zaključi kolektivni ugovor.

2. Podnošenje inicijative za otpočinjanje kolektivnih pregovora

Inicijativu za kolektivno pregovaranje mogu pokrenuti sindikat ili poslodavac ili ona može biti zajednička, ali najčešće prvi korak u tom pravcu čini sindikat. Inicijativa se podnosi u pisanom obliku.

Sadržina inicijative za otpočinjanje kolektivnih pregovora:

- podaci o sindikatu podnosiocu inicijative – naziv, adresa, ime i prezime ovlašćenog predstavnika sindikata i dr. (prilog: rešenje o registraciji sindikata);
- pozivanje na odgovarajuće članove zakona;
- konstatacija da je sindikat reprezentativan kod poslodavca, sa pozivanjem na rešenje o utvrđenoj reprezentativnosti, ili da su nerepresentativni sindikati zaključili sporazum o udruživanju radi kolektivnog pregovaranja (prilog: rešenje o utvrđenoj reprezentativnosti, sporazum o udruživanju sindikata);
- pozivanje na odluku nadležnog organa sindikata o podnošenju inicijative za otpočinjanje kolektivnih pregovora i/ili sporazum o udruživanju nerepresentativnih sindikata radi kolektivnog pregovaranja (prilog: odluka nadležnog organa sindikata, sporazum o udruživanju sindikata);
- podaci o sastavu pregovaračkog tima sindikata (prilog: odluka nadležnog organa sindikata);
- poziv poslodavcu da prihvati inicijativu i da o tome obavesti sindikat;
- predlog vremena i mesta održavanja prvog pregovaračkog sastanka;
- datum podnošenja inicijative;
- potpis ovlašćenog predstavnika sindikata.

Veoma je važno da sindikat, uz inicijativu, podnese svoj predlog kolektivnog ugovora!

Potrebno je da se inicijativa zavede u delovodnu knjigu sindikata i poslodavca.

3. Prvi sastanak predstavnika sindikata i poslodavca – pregovaračkih timova

Na prvom sastanku, pregovaračke strane bi trebalo da se dogovore o uslovima i načinu odvijanja pregovaračkog procesa, tj. da zaključe sporazum o programu rada.

Sadržina programa rada:

- podaci o pregovaračkim stranama (o sindikatu i poslodavcu)
- pravila u vezi sa izmenom sastava pregovaračkih timova
- podaci o sastavu pregovaračkih timova (lično ime, pozicija ili funkcija);
- podaci o kontakt osobi (ili više njih) iz svakog pregovaračkog tima (kontakt telefon, imejl adresa);
- sporazum o mestu održavanja sastanaka (prostorije poslodavca ili sindikata);
- sporazum o dinamici pregovora (održavanje sastanaka na svakih nedelju, dve, tri);
- sporazum o datumu završetka pregovora;
- sporazum o rokovima i načinu dostavljanja materijala drugoj strani (npr. preko kontakt osobe, najkasnije 72 sata pre zakanog sastanka);
- sporazum o načinu rada (npr. da li se polazi od praznog papira ili od predloga kolektivnog ugovora jedne od strana i sl.);
- obaveza vođenja zapisnika na svakom sastanku i pojedinosti u vezi sa zapisnikom (potpisivanje zapisnika i/ili izvoda iz zapisnika, ko piše zapisnik, šta se unosi u zapisnik i dr.);
- drugi uslovi značajni za uspeh pregovora;
- datum zaključivanja sporazuma o programu rada.

Ne moraju sva navedena pitanja biti obuhvaćena programom rada, kao što mogu biti dogovoreni i neki drugi uslovi koji

nisu ovde navedeni. Sadržina programa rada treba da se prilagodi okolnostima konkretnog slučaja i potrebama pregovaračkih strana. Sačinjava se u pisanom obliku i potpisuju ga predstavnici obe strane.

4. Zaključenje kolektivnog ugovora

Kolektivni ugovor se zaključuje u pisanom obliku, na period do tri godine, a potpisuju ga ovlašćeni predstavnici sindikata i poslodavca. Nakon zaključivanja, kolektivni ugovor se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i stupa na snagu najranije osmog dana od dana objavljivanja. Izuzetno, kolektivni ugovor može stupiti na snagu i ranije, ali samo ako za to postoje naročito opravdani razlozi utvrđeni prilikom njegovog donošenja.

Izmene i dopune kolektivnog ugovora – aneksi zaključuju se na isti način kao i kolektivni ugovor (potrebna je saglasnost obe ugovorne strane) i predstavljaju sastavni deo kolektivnog ugovora.

2.3 Kolektivni ugovor protiv pravilnika o radu

Poslodavac može prava i obaveze iz radnog odnosa urediti pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu:

1. Ako kod poslodavca ne postoji sindikat, odnosno reprezentativni sindikat, odnosno ako se nereprezentativni sindikati nisu udružili radi kolektivnog pregovaranja sa poslodavcem.
2. Ako ni sindikat ni poslodavac ne podnesu inicijativu za početak kolektivnog pregovaranja.
3. Ako sindikat ne prihvati inicijativu poslodavca za početak kolektivnog pregovaranja u roku od 15 dana od dana dostavljanja poziva za početak pregovora.
4. Ako sindikat i poslodavac, nakon otpočinjanja kolektivnog pregovaranja, ne postignu saglasnost za zaključivanje kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od početka pregovora.

Poslodavac ne može doneti pravilnik o radu ako nije prihvatio inicijativu sindikata za otpočinjanje pregovora za zaključivanje kolektivnog ugovora. Pravilnik o radu prestaje da važi danom stupanja na snagu kolektivnog ugovora kod poslodavca.

3. SADRŽINA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Pojedina prava i obaveze predviđeni zakonom ne mogu biti regulisani kolektivnim ugovorom, određena pitanja treba da budu uređena kolektivnim ugovorom, dok je regulisanje nekih pitanja putem kolektivnog ugovora ostavljeno samo kao mogućnost.

Napomena 1: Ako kod poslodavca, iz bilo kog razloga, nije zaključen kolektivni ugovor, pitanja koja bi trebalo da se urede kolektivnim ugovorom biće regulisana pravilnikom o radu i/ili ugovorom o radu.

Napomena 2: Prilikom zaključivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca, potrebno je voditi računa da li postoji neki „viši“ kolektivni ugovor koji obavezuje tog poslodavca. U tom slučaju, kolektivni ugovor kod poslodavca može predviđati samo veća prava i povoljnije uslove rada, kao i neka druga prava u odnosu na poseban i/ili opšti kolektivni ugovor koji obavezuje konkretnog poslodavca.

- Ako se u rečenici kaže da se kolektivnim ugovorom utvrđuje/uređuje nešto, znači da zakon izričito traži regulisanje tog pitanja u kolektivnom ugovoru.
- Ako se u rečenici kaže da se kolektivnim ugovorom može nešto urediti, znači da zakon dozvoljava uređivanje tog pitanja u kolektivnom ugovoru, ali ono ne mora biti regulisano.
- Ako se u rečenici kaže da je kolektivnim ugovorom potrebno urediti neko pitanje, znači da zakon izričito ne predviđa regulisanje

tog pitanja u kolektivnom ugovoru, ali, rukovodeći se članom 8. Zakona, moglo bi se zaključiti da je to ipak dopušteno.

1. Stupanje na rad

- Potrebno je kolektivnim ugovorom precizirati koji su to opravdani razlozi zbog kojih zaposleni, nakon zaključenja ugovora o radu, nije mogao da stupi na rad u ugovoreno vreme.

2. Probni rad

- Potrebno je kolektivnim ugovorom predvideti da će se pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova odrediti koji se poslovi kod poslodavca smatraju povezanim ili srodnim, u smislu probnog rada.

3. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

- Kolektivnim ugovorom uređuje se saradnja i informisanje sindikata o poslovima sa nepunim radnim vremenom.

Bilo bi korisno ugovoriti da informisanje sindikata bude prethodno i blagovremeno, kao i precizirati ovlašćenja sindikata u vezi sa ovim pitanjima, naročito zbog mogućih pritiska na zaposlene sa punim radnim vremenom da „dobrovoljno“ podnesu zahtev za prelazak na nepuno radno vreme.

4. Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca

- Kolektivnim ugovorom utvrđuju se pravila u vezi sa rasporedom radnog vremena, prekovremenim radom, preraspodelom radnog vremena, noćnim radom, odmorima i odsustvima zaposlenog koji je u radnom odnosu van prostorija poslodavca.
- Kolektivnim ugovorom utvrđuju se pravila u vezi sa načinom određivanja količine i rokova za izvršenje poslova zaposlenog, kako se oni ne bi određivali na način kojim se zaposleni onemogućava da koristi pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor.

5. Obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje

- Kolektivnim ugovorom uređuju se način i uslovi pokrivanja troškova obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih, koje se sprovodi za potrebe poslodavca.

6. Radno vreme

- Kolektivnim ugovorom može se utvrditi puno radno vreme koje je kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.
- Potrebno je kolektivnim ugovorom utvrditi dnevno i nedeljno radno vreme zaposlenih.

Bilo bi dobro što preciznije odrediti radno vreme za sve zaposlene, odnosno grupe zaposlenih (trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena, početak i završetak dnevnog radnog vremena i td.).

- Potrebno je kolektivnim ugovorom predvideti da dužnost poslodavca da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni raspoređa radnog vremena nastupa pre vremena koje određuje Zakon (pet dana/48 časova unapred).
- Potrebno je detaljno urediti način obaveštavanja zaposlenih o svakoj promeni radnog vremena (npr. pisano obaveštenje na oglasnoj tabli, dostavljanje obaveštenja svakom zaposlenom lično i sl.), kao i precizirati šta se podrazumeva pod pojmom „nepredviđene okolnosti“, koje su postavljene kao uslov za skraćivanje zakonskog roka obaveštavanja.
- Potrebno je kolektivnim ugovorom utvrditi uslove pod kojima poslodavac može uvesti "mini preraspodelu radnog vremena", tj. precizirati šta se kod poslodavca podrazumeva pod "zahtevima organizacije rada".
- Kolektivnim ugovorom može se predvideti i urediti tzv. klizno radno vreme (voditi računa da uvođenje tzv. kliznog radnog vremena ne produži radno vreme zaposlenog).

7. Pripravnost

- Potrebno je kolektivnim ugovorom odrediti poslove na kojima se može uvesti pripravnost, uslove pod kojima se može primeniti, maksimalno dnevno, nedeljno i/ili mesečno trajanje pripravnosti, pravičnu naknadu za zaposlenog koji je pripravan, kao i kategorije zaposlenih koje su zaštićene od pripravnosti (npr. trudnice, roditelji male dece, osobe sa invaliditetom, osobe koje stanuju na većoj udaljenosti od mesta rada i sl.).

8. Skraćeno radno vreme

- Kolektivnim ugovorom se, na osnovu akta o proceni rizika, utvrđuju poslovi sa povećanim rizikom.

9. Prekovremeni rad

- Potrebno je kolektivnim ugovorom urediti način i rokove obaveštavanja zaposlenog o potrebi njegovog prekovremenog angažovanja, pre ili neposredno posle obavljenog rada (pisana odluka poslodavca za svakog zaposlenog, dostavljanje odluke zaposlenom i dr.).

10. Preraspodela radnog vremena

- Kolektivnim ugovorom može se utvrditi da preraspodela radnog vremena traje duže od zakonskih 6 meseci, ali ne duže od 9 meseci i može se predvideti da se ne vezuje za kalendarsku godinu.
- Potrebno je kolektivnim ugovorom utvrditi uslove pod kojima se može produžiti preraspodela radnog vremena i konkretne poslove na kojima se to može učiniti.
- Potrebno je kolektivnim ugovorom utvrditi obavezu poslodavca da napravi dugoročni plan preraspodele radnog vremena.

11. Rad u smenama

- Kolektivnim ugovorom može se rad u smenama predvideti kao osnov za uvećanje zarade.

12. Odmori

- Kolektivnim ugovorom mogu se produžiti odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor i nedeljni odmor u odnosu na zakonski minimum.

13. Godišnji odmor

- Kolektivnim ugovorom utvrđuje se dužina godišnjeg odmora, tako što se zakonski minimum uvećava po svakom kriterijumu koji se navodi u zakonu, a mogu se dodati i drugi kriterijumi.
- Potrebno je kolektivnim ugovorom urediti proceduru usaglašavanja (dogovaranja) poslodavca i zaposlenog o rasporedu i vremenu korišćenja godišnjeg odmora (anketiranje zaposlenih, vreme sačinjavanje plana, izuzeci i sl.).
- Potrebno je kolektivnim ugovorom urediti uslove pod kojima se godišnji odmor može koristiti u više delova (zbog potreba zaposlenog/zbog potreba poslodavca), kao i način dogovaranja poslodavca i zaposlenog u tom slučaju.
- Potrebno je kolektivnim ugovorom odrediti kad se smatra da se godišnji odmor koristi „na zahtev zaposlenog”, kao i šta znači da se rešenje dostavlja „neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora”.
- Potrebno je kolektivnim ugovorom obavezati poslodavca da i u slučaju proglašavanja „kolektivnog godišnjeg odmora” dostavi pojedinačno rešenje o korišćenju godišnjeg odmora svakom zaposlenom.

14. Plaćeno odsustvo

- Kolektivnim ugovorom utvrđuje se koliko dana traje plaćeno odsustvo za svaki pojedinačni slučaj naveden u zakonu.
- Kolektivnim ugovorom mogu se utvrditi i drugi slučajevi plaćenog odsustva (osim zakonskih), produžiti ukupno trajanje plaćenog odsustva i proširiti krug lica zbog čije bolesti ili smrti zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo.

- Potrebno je kolektivnim ugovorom urediti proceduru podnošenja zahteva i davanja odobrenja za korišćenje plaćenog odsustva (podnošenje dokaza, rokovi i dr.).

15. Neplaćeno odsustvo

- Potrebno je kolektivnim ugovorom utvrditi slučajeve kad će poslodavac odobriti zaposlenom neplaćeno odsustvo i urediti proceduru ostvarivanja tog prava (podnošenje zahteva, dokaza i dr.).
- Kolektivnim ugovorom može se predvideti da zaposlenom za vreme neplaćenog odsustva pojedina prava i obaveze ne miruju.

16. Zarada

- Kolektivnim ugovorom utvrđuju se elementi za obračun i isplatu osnovne zarade (koeficijenti/vrednost radnog časa za sve poslove kod poslodavca) i zarade po osnovu radnog učinka (što preciznije urediti kriterijume i proceduru za utvrđivanje radnog učinka zaposlenog).
- Kolektivnim ugovorom utvrđuju se rokovi za isplatu zarade, u granicama koje određuje zakon, kao i rokovi za isplatu drugih primanja zaposlenog.
- Kolektivnim ugovorom mogu se predvideti dodatni osnovi i veći procenti uvećanja zarade u odnosu na zakonske.
- Kolektivnim ugovorom može se utvrditi veća zarada za pripravnika u odnosu na zakonski minimum.

17. Minimalna zarada

- Kolektivnim ugovorom utvrđuju se razlozi za donošenje odluke o uvođenju minimalne zarade.

Razloge je potrebno predvideti na način koji će obezbediti što lakšu ocenu opravdanosti uvođenja i trajanja minimalne zarade (npr. pad prodaje u procentu većem od 40% u trajanju dužem od 6 meseci i sl.).

- Potrebno je kolektivnim ugovorom urediti način na koji poslodavac obaveštava reprezentativni sindikat o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade (pisana forma, rokovi i dr.) i precizno utvrditi sadržinu obaveštenja, odnosno navesti informacije (podatke) koje poslodavac mora dostaviti reprezentativnom sindikatu (npr. podaci o rezultatima poslovanja u određenom periodu, o troškovima poslovanja i dr.).

18. Naknada zarade

- Kolektivnim ugovorom može se utvrditi veći iznos naknade zarade u odnosu na zakonski za vreme bolovanja do 30 dana, kao i tokom prekida odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog.
- Kolektivnim ugovorom utvrđuje se visina naknade zarade zaposlenog za vreme prekida rada do kojeg je došlo zbog toga što nisu obezbeđene mere bezbednosti i zdravlja na radu.

19. Naknada troškova

- Kolektivnim ugovorom utvrđuju se visina i uslovi pod kojima se ostvaruje pravo na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada (putni troškovi).

Potrebno je predvideti koje objektivne kriterijume mora zadovoljavati prevoz organizovan od strane poslodavca, kako bi se mogao smatrati prihvatljivim (odgovarajuće prevozno sredstvo, mesto polaska i povratka, broj/učestalost polazaka, gubitak vremena za zaposlene i dr.).

- Potrebno je kolektivnim ugovorom utvrditi obavezu poslodavca da zaposlenom, koji nakon zasnivanja radnog odnosa promeni mesto stanovanja i time poveća troškove dolaska i odlaska sa rada, isplaćuje naknadu troškova prevoza u celini.

Ako se sa poslodavcem ne može postići takav dogovor, onda bi trebalo pokušati sa utvrđivanjem skale za isplatu ra-

zlike u troškovima (npr. uvećanje troškova do 20% u celini ide na teret poslodavca, uvećanje od 20 do 50% deli se između zaposlenog i poslodavca, uvećanje preko 50%... i td.).

- Kolektivnim ugovorom utvrđuju se visina i uslovi pod kojima se ostvaruje pravo na naknadu za vreme provedeno na službenom putu u zemlji i inostranstvu.
- Kolektivnim ugovorom utvrđuju se visina i uslovi pod kojima se ostvaruje pravo na naknadu za ishranu u toku rada (topli obrok).

Ako se poslodavac opredelio da ovo pravo obezbedi zaposlenima na drugi način a ne isplatom u novcu (ishrana u restoranu, vaučeri za kupovinu i sl.), potrebno je precizno urediti način izvršenja ove poslodavčeve obaveze.

- Kolektivnim ugovorom utvrđuju se visina i uslovi pod kojima se ostvaruje pravo na naknadu za smeštaj i ishranu za rad i boravak na terenu.
- Kolektivnim ugovorom utvrđuju se visina i uslovi pod kojima se ostvaruje pravo na naknadu za regres za korišćenje godišnjeg odmora.

20. Druga primanja zaposlenih

- Kolektivnim ugovorom može se utvrditi veći iznos otpremnine za odlazak u penziju od zakonskog.
- Kolektivnim ugovorom utvrđuju se visina i uslovi pod kojima se ostvaruje pravo na naknadu troškova pogrebnih usluga.
- Kolektivnim ugovorom utvrđuju se uslovi pod kojima se ostvaruje pravo zaposlenog na naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.
- Kolektivnim ugovorom može se utvrditi pravo na poklon deci zaposlenog za Božić i Novu godinu, premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje i dr.
- Kolektivnim ugovorom može se utvrditi pravo zaposlenih na jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć.

21. Učešće zaposlenih u dobiti

- Kolektivnim ugovorom može se utvrditi pravo zaposlenih na učešće u dobiti poslodavca, kao i uslovi za ostvarivanje tog prava.

22. Višak zaposlenih

- Potrebno je kolektivnim ugovorom predvideti kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih, kako bi se obezbedila veća objektivnost u odlučivanju.
- Potrebno je kolektivnim ugovorom urediti ulogu sindikata u proceduri utvrđivanja viška zaposlenih i određivanju mera za rešavanje viška zaposlenih.
- Kolektivnim ugovorom može se predvideti veći iznos otpremnine za zaposlene koji su višak u odnosu na zakonski minimum.

23. Zabrana konkurencije

- Ako je ugovorom o radu ugovorena klauzula o zabrani konkurencije, kolektivnim ugovorom se utvrđuje teritorijalno važenje zabrane konkurencije, u zavisnosti od vrste posla na koji se zabrana odnosi.

24. Naknada štete

- Kolektivnim ugovorom uređuje se način na koji se utvrđuje postojanje štete, njene visine, okolnosti pod kojima je nastala i ko je štetu prouzrokovao, a utvrđuje se i kako se šteta nadoknađuje.

25. Udaljenje zaposlenog sa rada

- Potrebno je kolektivnim ugovorom utvrditi šta znači "imovina veće vrednosti".

26. Izmena ugovora o radu

- Kolektivnim ugovorom mogu se predvideti i drugi slučajevi, pored zakonskih, u kojima se zaposlenom može ponuditi izmena ugovora o radu.

- Potrebno je kolektivnim ugovorom urediti način na koji zaposleni može podneti inicijativu za izmenu ugovora o radu, kako bi se sprečile zloupotrebe (obavezna pisana forma, obrazloženje zahteva i sl.).

26. Privremeno upućivanje zaposlenog na rad kod drugog poslodavca

- Kolektivnim ugovorom mogu se utvrditi i drugi slučajevi, osim zakonskih, u kojima zaposleni može, uz svoju saglasnost, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca.

27. Otkaz od strane zaposlenog

- Kolektivnim ugovorom može se predvideti duži otkazni rok, u odnosu na zakonski, u slučaju otkaza od strane zaposlenog.

28. Otkaz od strane poslodavca

- Kolektivnim ugovorom mogu biti utvrđene i druge povrede radne obaveze koje predstavljaju otkazni razlog, osim onih koje predviđa zakon.
- Kolektivnim ugovorom mogu biti predviđena i druga ponašanja koja se smatraju povredom radne discipline, osim onih koje propisuje zakon.
- Potrebno je kolektivnim ugovorom utvrditi klasifikaciju povreda radne obaveze i discipline, rangirati ih po težini i za svaku povredu predvideti odgovarajuću sankciju (disciplinske mere, otkaz) .
- Potrebno je kolektivnim ugovorom urediti proceduru, gde bi učestvovali i predstavnici sindikata, u kojoj bi se utvrđivalo postojanje konkretnog otkaznog razloga, odgovornost i stepen odgovornosti zaposlenog, eventualne olakšavajuće okolnosti i dr.
- Kolektivnim ugovorom utvrđuje se, u granicama zakona, dužina otkaznog roka kod otkaznog razloga kad zaposleni ne

ostvaruje potrebne rezultate rada, kao i visina naknade zarade na koju zaposleni ima pravo do isteka otkaznog roka, ukoliko, u dogovoru sa poslodavcem, prestane sa radom pre isteka roka.

- Potrebno je detaljno urediti postupak u kome poslodavac utvrđuje da li zaposleni ostvaruje rezultate rada, odnosno da li ima potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi.

Procedura mora biti jasna, merila objektivna, procenitelji kompetentni, a u postupku utvrđivanja trebalo bi da učestvuje predstavnik sindikata čiji je zaposleni član.

- Kolektivnim ugovorom uređuje se procedura za utvrđivanje zloupotrebe prava zaposlenog na odsustvo zbog bolovanja.
- Kolektivnim ugovorom uređuje se način na koji poslodavac može proveriti da li je zaposleni došao na rad pod dejstvom alkohola ili opojnih sredstava ili je te supstance koristio u toku rada.

29. Uslovi za rad sindikata

- Kolektivnim ugovorom utvrđuje se način obaveštavanja sindikata od strane poslodavca o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata (konkretizacija podataka, pismeno/usmeno, rokovi i dr.).
- Kolektivnim ugovorom uređuje se uloga sindikata u vezi sa sprečavanjem zlostavljanja na radu, kao i u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu.
- Kolektivnim ugovorom detaljno se uređuje način realizovanja obaveze poslodavca da obezbedi tehničko-prostorne uslove za rad sindikata (npr. kancelarija br. XY, 1 fiksni telefon – broj, 1 mobilni telefon - broj, 2 kompjutera, a 1 ima pristup internetu, korišćenje sale za sastanke, korišćenje službenog vozila i td.), kao i da omogući sindikatu pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

- Potrebno je da se kolektivnim ugovorom utvrde i druge obaveze poslodavca kojima se obezbeđuju uslovi za rad sindikata (npr. obaveza plaćanja troškova za vođenje poslovne dokumentacije sindikata).

30. Prava sindikalnih predstavnika i drugih predstavnika zaposlenih

- Kolektivnim ugovorom utvrđuje se trajanje plaćenog odsustva za ovlašćene sindikalne predstavnike i predstavnike zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, uz poštovanje zakonom propisanog minimuma.

Kolektivnim ugovorom može se utvrditi duže trajanje plaćenog odsustva u odnosu na zakonski minimum za ovlašćene sindikalne predstavnike i predstavnike zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu.

- Kolektivnim ugovorom utvrđuje se pravo na plaćeno odsustvo za obavljanje sindikalnih aktivnosti i za druge sindikalne predstavnike, kojima zakon ne garantuje minimum ovog prava.
- Potrebno je kolektivnim ugovorom precizno utvrditi koji sindikalni predstavnici uživaju zaštitu od otkaza i stavljanja u nepovoljan položaj i odrediti period važenja zaštite, tj. kad su predstavnici sindikata najugroženiji (obavezno - tokom trajanja funkcije, a po mogućnosti i određeni period po prestanku funkcije).

31. Bezbednost i zdravlje na radu

- Kolektivnim ugovorom utvrđuju se prava, obaveze i odgovornosti u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, posebna prava, obaveze i mere u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu mladih, žena koje rade na poslovima sa povećanim rizikom koji bi mogli da im ugroze ostvarivanje materinstva, osoba sa invaliditetom i profesionalno obolelih.
- Kolektivnim ugovorom uređuje se postupak izbora i način rada predstavnika zaposlenih i Odbora za bezbednost i zdravlje na

radu, broj predstavnika zaposlenih kod poslodavca, kao i njihov odnos sa sindikatom.

32. Štrajk

- Potrebno je kolektivnim ugovorom utvrditi minimum procesa rada kod poslodavca ili bar kriterijume za njegovo određivanje.
- Kolektivnim ugovorom uređuje se način obezbeđivanja minimuma procesa rada, u smislu Zakona o štrajku.

33. Zaštita pojedinačnih prava

- Kolektivnim ugovorom može se predvideti postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog pred arbitrom.

34. Arbitraža za rešavanje sporova u toku kolektivnog pregovaranja i u vezi sa primenom kolektivnog ugovora

- Kolektivnim ugovorom može se obrazovati arbitraža za rešavanje spornih pitanja u vezi sa zaključivanjem, izmenom i dopunom kolektivnog ugovora, kao i arbitraža za rešavanje sporova u vezi sa primenom kolektivnog ugovora.

35. Trajanje i način objavljivanja kolektivnog ugovora

- Kolektivnim ugovorom utvrđuje se period važenja kolektivnog ugovora (do 3 godine) i način njegovog objavljivanja.

OSTVARIVANJE PRAVA NA ŠTRAJK

1. ŠTA JE ŠTRAJK I KOJE VRSTE ŠTRAJKA POSTOJE?

Štrajk predstavlja privremeni prekid procesa rada od strane zaposlenih, u skladu sa pravilima propisanim zakonom. Štrajk je u Srbiji uređen Zakonom o štrajku¹. Štrajk je istovremeno ustavno pravo svih zaposlenih (član 61. Ustava² garantuje pravo na štrajk) koje je zaštićeno i međunarodnim instrumentima (kao što je Revidirana evropska socijalna povelja³). Štrajk je pravo kojeg se zaposleni ne mogu odreći, niti im se može ograničiti na drugi način osim zakonom.

Štrajk je istovremeno izraz radničkog nezadovoljstva i sredstvo radničke borbe za ostvarivanje ili unapređivanje njihovih prava. Do njega dolazi kada zaposleni žele da upozore poslodavca na postojanje nekog problema koji se vezuje za proces rada, kao i na neko uskraćivanje ili kršenje radnih prava, ili da izvrše pritisak da se njihov položaj i uslovi rada poboljšaju. Zaposleni najčešće štrajkuju zato što nisu zadovoljni određenim postupanjem poslodavca, poslovnom politikom, najavljenim promenama u vlasničkoj strukturi, promenama uslova rada, otpuštanjima radnika, i slično. Štrajk je moguć i kao odgovor na ignorisanje poziva sindikata na kolektivno pregovaranje, ili kao posledica kršenja zaključenog kolektivnog ugovora.

1 Službeni list SRJ, br. 29/96 i Službeni glasnik RS, br. 101/2005 – dr. zakon i 103/2012 – odluka US.

2 Službeni glasnik RS, br. 98/2006.

3 Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori, br. 42/2009.

Štrajkovati mogu samo zaposleni, oni radnici koji imaju zaključen ugovor o radu (bez obzira na to da li je u pitanju ugovor na određeno ili neodređeno vreme, da li je zaključen na puno ili nepuno radno vreme). *Ostala lica – radnici prema ugovorima o privremenim i povremenim poslovima, angažovani putem studentskih zadruga, volonteri, angažovani prema ugovoru o dopunskom radu, lica sa ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, lica sa ugovorom o sezonskim poslovima ili ugovorom o delu, nemaju pravo na štrajk.*

Postoji više vrsta štrajkova. Osnovna podela se vrši prema tome za kod kojih poslodavaca se štrajk organizuje. Tako postoje štrajk kod pojedinačnog poslodavca, štrajk u određenoj grani ili delatnosti, kao i generalni štrajk za celu Republiku. Posebna vrsta štrajka je štrajk upozorenja, koji traje najduže jedan radni sat i koji služi da opomene poslodavca da će doći do štrajka dužeg trajanja, ako ne izađe u susret radničkim ili sindikalnim zahtevima koji su postavljeni, odnosno ako ne promeni neku svoju odluku ili politiku koju sprovodi prema radnicima. Postoji međutim još vrsta štrajkova, koje važeći zakon ne prepoznaje (što ne znači da nisu dozvoljeni). Među njih spadaju štrajk solidarnosti, štrajk na određenoj teritoriji (opštini, gradu), kao i istovremeni štrajk kod više poslodavaca koji je povezan nekim zajedničkim interesom štrajkača (na primer, štrajk povodom neisplaćivanja zarada, ili teških uslova rada, koji istovremeno organizuju sindikati ili zaposleni kod nekoliko poslodavaca koji se nalaze u različitim delatnostima, ili u različitim gradovima). Mogući su i drugi načini štrajkovanja, koji se u praksi retko susreću.

Zakon određuje da su zahtevi štrajkača isključivo vezani za njihove profesionalne i ekonomske interese po osnovu rada. Iz toga je proisteklo mišljenje da štrajk ne može biti politički, odnosno da ne može sadržati političke zahteve. O tome se izjasnio i Vrhovni sud Srbije koji je još 1993. godine doneo odluku da je štrajk koji se organizuje i sprovodi radi realizacije političkih zahteva nezakonit i da oni koji u njemu učestvuju krše radnu obavezu. Međutim, u praksi je često nemoguće razgraničiti

zahteve koji se odnose na konkretno postupanje od onih koji se odnose na realizaciju nekih politika. Ako se štrajk organizuje kod više od jednog poslodavca, svakako će biti neizbežno povezati štrajkače zahtevima koji prevazilaze pojedinačne probleme i ukazuju na sistemske nedostatke koji su rezultat realizacije određenih politika. Zbog toga je zabrana političkog štrajka nepotpuna, neprecizna i potencijalni je izvor zloupotreba i manipulacije štrajkačima, odnosno vršenja pritiska na štrajkače ili njihovog pogrešnog prikazivanja u medijima. Da bi se tako nešto izbeglo, potrebno je pažljivo formulisati zahteve i konkretizovati ih što preciznije, kao i adekvatno argumentovati. U tom slučaju čak ni zahtev koji bi bio formulisan kao smena nekog funkcionera, ne bi se mogao smatrati nezakonitim. Na primer, moguće je tražiti „smenu ministra privrede X, zbog nezakonitog vršenja pritiska na zaposlene u slučaju privatizacije preduzeća Y“. Ovaj zahtev jeste po svojoj prirodi politički, ali se konkretizuje kroz navođenje direktnog povoda koji nije političke prirode već se vezuje za nezakonito ponašanje osobe čija se smena traži, njenu nestručnost, loše poslovne poteze, loša zakonska ili podzakonska rešenja za koja se zalaže, ili tome slično. Kao što je već napomenuto, u svim navedenim slučajevima se ovakav zahtev može zlonamerno okarakterisati kao politički od strane poslodavca ili države, pre svega zato što je navodna zakonska zabrana (prema tumačenju suda) veoma široko postavljena i nemoguće ju je sprovesti u praksi a da se pri tome ne utiče na preveliko sužavanje prava na štrajk, koje nije u skladu sa međunarodnim standardima.

2. KAKO ORGANIZOVATI I ZAPOČETI ŠTRAJK

Štrajk kod poslodavca, kao i štrajk upozorenja, počinju na dva načina, u skladu sa Zakonom o štrajku.

Prvi način je da štrajk započne sindikat koji je organizovan kod poslodavca. Zakon ne traži da to mora biti reprezentativni sindikat,

kao ni da mora uključiti većinu zaposlenih. Dakle ako štrajk započinje sindikat, može se organizovati bez obzira na to koliko zaposlenih štrajkuje. Isto tako nije važno da li kod poslodavca postoji jedan ili više sindikata, da li štrajkuje jedan ili više sindikata, kao ni koliko članova u odnosu na ukupan broj zaposlenih imaju sindikati koji štrajkuju. Moguće je, a u praksi se i dešavalo, da članovi sindikata koji ne želi da štrajkuje ipak stupe u štrajk koji je organizovao drugi sindikat.

Drugi način je da štrajk započnu sami zaposleni, bez obzira na to da li kod poslodavca postoji sindikat ili ne. Dakle i u slučaju kada postoji sindikat, ako sindikat nije zainteresovan za štrajk, zaposleni se mogu samoorganizovati. Zakon međutim u tom slučaju traži da u štrajku učestvuje većina zaposlenih – najmanje polovina plus jedan zaposleni moraju stupiti u štrajk, da bi se njegovo pokretanje smatralo zakonitim.

Štrajk u grani ili delatnosti, kao i generalni štrajk, započinju isključivo sindikati.

Ko god da pokreće štrajk, mora ga pokrenuti prema određenim pravilima. Prvo što se radi kada se radnici ili sindikati dogovore oko stupanja u štrajk, jeste *donošenje odluke o štrajku*.

Odluka o štrajku sadrži nedvosmislenu izjavu o stupanju u štrajk. Nju potpisuju organ sindikata ili zaposleni koji stupaju u štrajk. Odluka mora da sadrži i sledeće: zahteve zaposlenih; vreme početka štrajka; mesto okupljanja učesnika u štrajku ako se štrajk ispoljava okupljanjem zaposlenih i štrajkački odbor koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk.

Svi navedeni elementi su potrebni da bi se štrajk otpočeo u skladu sa zakonom.

Zahtevi zaposlenih moraju biti predstavljeni što konkretnije. Na primer, zahtev „da se prestane sa politikom diskriminacije“ suviše je opšti, nejasan i teško će moći da se shvati i racionalno razmatra. Ako se međutim kao zahtev postavi „da se prestane sa diskriminacijom zaposlenih žena i da se odrede pravilnikom objektivni stručni kriterijumi za napredovanje na više pozicije menadžmenta kod poslodavca“, zahtev bi se

lako mogao konkretizovati i potkrepiti primerima u toku pregovora. Štrajkački zahtevi su važni i zbog komunikacije sa zaposlenima koji štrajkuju, ili onima koji se još uvek nisu odlučili da li će se pridružiti štrajkačima. Što su zahtevi racionalniji i konkretniji, biće prihvatljiviji većem broju zaposlenih. Takođe, ukoliko zahtevi obuhvataju interese i probleme većeg dela zaposlenih i odražavaju razumevanje za različite vrste poteškoća koje zaposleni imaju na radu i u vezi sa radom, veća je šansa da će štrajk biti prihvaćen od strane svih, ili velike većine zaposlenih.

Vreme početka štrajka je važno odrediti zbog toga što zakon obavezuje organizatora štrajka da o svojoj nameri da štrajkuje obavesti poslodavca određeni period unapred.

Mesto okupljanja zaposlenih u štrajku važno je, između ostalog, odrediti kako bi se poslodavcu mogli stvoriti preduslovi da štrajkačima obezbedi adekvatne prostorije i bezbedne uslove za štrajk (naročito ako se štrajk odvija u proizvodnim pogonima ili na drugom mestu gde postoje različiti bezbednosni rizici).

Vreme početka štrajka i mesto štrajka su naravno važni i samim zaposlenima, kako bi znali kada i gde da se okupe i kako će štrajkačke aktivnosti biti realizovane.

Konačno, obrazovanje štrajkačkog odbora zakonski je preduslov za sve ostale aktivnosti u toku štrajka. Bez obzira na to ko organizuje štrajk (sindikata ili zaposleni) Zakon o štrajku prepoznaje štrajkački odbor kao predstavnika štrajkača. Koliko će članova štrajkački odbor imati i ko će se u njemu nalaziti, pitanje je koje rešavaju sami štrajkači na početku štrajka. Zakon ne određuje kako se odbor bira; logično je međutim da to bude većinom glasova onih koji štrajkuju. Ako štrajk organizuje sindikat, budući da je zakonom određeno da nadležni organ sindikata donosi odluku o stupanju štrajk, logično je da će taj isti organ izabrati članove štrajkačkog odbora. Oni međutim ne moraju biti birani samo iz redova članova sindikata (naravno, u skladu sa zadatkom koji štrajkački odbor ima, moraju biti birani iz redova zaposlenih koji štrajkuju). U toku štrajka može se menjati broj članova i

sastav štrajkačkog odbora, na isti način kako je odbor i izabran. Zakon o ovome ne govori ali promene ni ne zabranjuje. Sastav štrajkačkog odbora će biti nužno menjati ako se pojedini zaposleni koji su njegovi članovi izaberu među zaposlene koji će održavati minimum procesa rada (videti deo o posebnom režimu štrajka) kao i ukoliko individualno odluče da prestanu da štrajkuju.

Odluke štrajkačkog odbora obavezuju sve štrajkače, jer prema slovu Zakona o štrajku štrajkački odbor „zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk“. Zbog toga bi trebalo izboru članova štrajkačkog odbora uvek pristupati veoma pažljivo, kako se ne bi dogodilo da štrajkački odbor izneveri poverenje koje mu je ukazano.

Naredni korak koji štrajkači moraju preduzeti je obaveštavanje poslodavca o donetoj odluci da se štrajkuje. To čini štrajkački odbor, imajući u vidu rokove koji su propisani zakonom. Tako se štrajk upozorenja najavljuje poslodavcu bar 24 časa ranije, a redovan štrajk bar pet dana ranije. Kada se štrajk organizuje na nivou grane ili delatnosti, najava se šalje nadležnom organu odgovarajućeg udruženja poslodavaca, osnivaču (ako je reč o javnom preduzeću) i nadležnom državnom organu (ako je reč o državnom organu ili instituciji). Najava se sastoji iz odluke o stupanju u štrajk, u kojoj postoje svi napred opisani elementi – između ostalih i vreme otpočinjanja štrajka.

Svrha najavljivanja štrajka je dvostruka. Sa jedne strane, poslodavac se može organizaciono pripremiti za štrajk, što je naročito važno kod posebnog režima štrajka. Štrajkački odbor može proširiti informacije o štrajku i omogućiti što većem broju zaposlenih da mu se priključe (ovo je značajno na primer kod velikih poslodavaca koji imaju razuđenu mrežu poslovnica u više gradova). Sa druge strane, period koji prethodi štrajku jeste period u kojem se mora otpočeti sa pregovaranjem i potencijalnim usaglašavanjem sporazuma između štrajkačkog odbora i poslodavca. Ako se sporazum postigne, do štrajka neće ni doći. Ako se u tom periodu strane koje pregovaraju ne dogovore o spornim pitanjima, nastupa štrajk.

Zakon o štrajku ne prepoznaje takozvani spontani štrajk, odnosno štrajk koji nastane bez posebne organizacije, a najčešće zbog revolta zaposlenih nekom konkretnom odlukom poslodavca. Trebalo bi imati u vidu da je praksa pokazala da poslodavac u situacijama kada svi zaposleni, ili velika većina njih, pokrenu ovakvu vrstu štrajka, najčešće ne koristi zakonska ovlašćenja da te zaposlene disciplinski sankcionira ili im otkáže ugovor o radu. Mora se međutim biti jako oprezan, jer zakon tako nešto dozvoljava poslodavcu i u praksi se primjećuje da poslodavac ove postupke ponekad pokreće nakon okončanja štrajka ili nakon izvesnog vremena ako štrajk oslabi i smanji se broj štrajkača. Oni se po pravilu pokreću ili protiv lica koja su vodila štrajk, ili nasumično protiv nekoliko zaposlenih kako bi se ostali zastrašili i kako ne bi ponovili štrajk. Iako ovo deluje nepravedno i nije u skladu sa prirodom prava na štrajk, u slučaju da zaposleni potraže sudsku zaštitu sud će stati na stranu poslodavca – zato što spontani štrajk nije bio organizovan u skladu sa zakonom.

3. PREGOVARANJE U TOKU ŠTRAJKA

Nakon što poslodavac bude obavešten o najavi štrajka, postoji dužnost obe strane da pregovaraju. Zakon o štrajku je tu nedvosmišlen: „Štrajkački odbor i predstavnici organa kojima je štrajk najavljen dužni su da, od dana najave štrajka i za vreme štrajka, pokušaju da sporazumno reše nastali spor.“ (član 6. stav 1.). Međutim, ova obaveza nije praćena odgovarajućom sankcijom – ako poslodavac odbije da pregovara, ne može se kazniti. Ovo dovodi do situacija da poslodavci namerno izbegavaju pregovore, ili ih bez potrebe odugovlače, kako bi iscrpeli zaposlene koji štrajkuju i na taj način okončali štrajk.

Ipak, u većini slučajeva poslodavac će pristupiti pregovorima sa štrajkačkim odborom. U tom slučaju, trebalo bi imati u vidu nekoliko jednostavnih pravila koja su vezana za pregovaranje:

- U toku pregovora niti jedna od strana se ne može služiti nedozvoljenim pritiscima i pretnjama – kao što su pretnje fizičkim

razračunavanjem, drugom upotrebom sile, oštećenjem sredstava za rad ili radnih prostorija, otpuštanjem štrajkača, napadima na prostorije ili lica koja predstavljaju poslodavca u pregovorima, i slično.

- Pregovori se zasnivaju na predlozima i kontrapredlozima, slično kolektivnom pregovaranju; Sindikat je u blagoj prednosti na samom početku jer će osnovni dokument o kojem se pregovara biti zahtevi koji su inicijalno upućeni poslodavcu. Zbog toga je važno da oni budu jasni, dobro argumentovani i detaljno obrazloženi.
- Nije realno očekivati da će poslodavac – osim u retkim slučajevima – pristati na sve zahteve štrajkača a da ni ne pokuša da osmisli kontrapredlog. Zbog toga je važno znati da je kod svakog štrajka uspeh i kada se zahtevi ostvare delimično, ako je reč o onim zahtevima koji su kvalitativno najvažniji zaposlenima.
- Imajući u vidu prethodno, zahtevi moraju biti formulisani tako da postoje „tvrđi“ zahtevi od kojih se ne odstupa ni po koju cenu, i oni koji su „mekši“, odnosno zahtevi o kojima se može pregovarati. Takođe, pre samog početka pregovora štrajkački odbor bi morao da usaglasi svoje stavove oko „mekih“ zahteva – od kojih se može u potpunosti odustati a da se trud štrajkača ne obesmisli, a koji se mogu prilagoditi eventualnoj kontraponudi poslodavca.
- Prilikom pregovaranja ne treba biti isključiv i ne treba koristiti vulgaran jezik. Ukoliko postoji dobro razrađena platforma i unapred prikupljena argumentacija za svaki zahtev štrajkača, trebalo bi je koristiti kako prilikom inicijalnog podnošenja zahteva, tako i prilikom obrazloženja odbijanja (ili prihvatanja) ponude poslodavca. Ovo je značajno ne samo zbog ishoda pregovora, nego i zbog komunikacije sa štrajkačima – obrazloženja poteza koje je povukao u toku pregovora štrajkački odbor će im podneti nakon završetka štrajka (a u slučaju dužih pregovora, mogu se podnositi i periodično, prema dogovoru samih štrajkača). Ovo izveštavanje zaposlenih nije zakonom uređeno ali je veoma korisno, kako bi

se održala komunikacija između štrajkača i štrajkačkog odbora i kako bi se održalo poverenje štrajkača u štrajkački odbor. Istovremeno, u slučajevima dužeg pregovaranja legitimitet koji štrajkački odbor crpi od zaposlenih koji štrajkuju se na ovaj način periodično obnavlja ili bi čak mogao da jača pristupanjem novih zaposlenih štrajku, što bi dodatno osnažilo položaj štrajkačkog odbora u pregovorima.

Dužina trajanja pregovora nije unapred određena i zavisi od volje, stručnosti i efikasnosti obe strane koje pregovaraju. Kao što je već napomenuto, poslodavac će ponekad upotrebljavati taktiku iscrpljivanja štrajkača. Ovo se međutim neće dešavati kada proceni da su zahtevi štrajkača racionalni i da se više (finansijski) isplati napraviti dogovor sa zaposlenima, nego prolongirati štrajk. Štrajk je po pravilu poslednje sredstvo radničke borbe kojem se zaposleni okreću, kada su sigurni da su iscrpljeni svi drugi načini da dođu do sporazuma sa poslodavcem. On nije u interesu poslodavca jer ne ostvaruje profit u danima štrajka (naprotiv, vrlo verovatno će ostvarivati gubitke zbog kašnjenja u proizvodnji ili nepružanju usluga u tom periodu; može plaćati i penale zbog kašnjenja u realizaciji poslovnih ugovora). Istovremeno, štrajk nije ni u interesu zaposlenih koji u tom periodu ostvaruju samo veoma ograničena prava iz radnog odnosa – između ostalog, ne primaju zaradu, ni naknadu zarade. Iz ovih razloga, štrajk obično traje dosta kratko, ponekad i samo jedan radni dan a najčešće nekoliko radnih dana. Jedino ukoliko poslodavac proceni da su zahtevi štrajkača takvi da ih ne može ispuniti bez ozbiljnih finansijskih gubitaka, ili da je njegova faktička (pa i pregovaračka) pozicija takva da produženje štrajka znači i neuspeh u ostvarivanju štrajkačkih zahteva (na primer zbog slabog odziva zaposlenih da štrajkuju, neusklađenosti nastupa članova štrajkačkog odbora, protivljenja štrajku jednog dela zaposlenih ili sindikata) – pokušaće da ih produži na neizvestan period, koji često može trajati i nekoliko nedelja.

Smatra se da su pregovori uspeli kada se strane slože oko svih detalja sporazuma i isti potpišu. U ime štrajkačkog odbora potpisuje njegov predsednik; u ime poslodavca odgovorno lice (direktor) ili lice koje poslodavac za tako nešto izričito ovlasti. Pregovori se mogu završiti i na druge načine – o tome videti deo o okončanju štrajka.

4. POSEBAN REŽIM ŠTRAJKA

Zakon o štrajku posebno reguliše štrajk koji se organizuje u delatnosti od javnog interesa ili u delatnosti čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu velikih razmera. U tim slučajevima štrajk se organizuje prema opštim pravilima koja su već navedena, ali se pored njih moraju poštovati i posebna pravila. Ova pravila odnose se na nekoliko konkretnih elemenata štrajka.

Najava štrajka vrši se minimum deset dana unapred. Ovo najpre zbog toga što je potrebno definisati minimum procesa rada (ako to ranije nije bilo urađeno), organizovati rad u slučaju štrajka i odrediti radnike koji će učestvovati u obezbeđivanju njegovog minimuma. Budući da su u posebnom režimu štrajka uglavnom u pitanju delatnosti od opšteg interesa, duži period najave se može iskoristiti i za detaljnije pregovaranje štrajkačkog odbora i poslodavca, odnosno osnivača, kako bi se od štrajka odustalo i kako bi se dogovor postigao i pre njegovog otpočinjanja. Važno je i da se uz odluku o štrajku (koja sadrži sve napred navedene elemente) poslodavcu, odnosno osnivaču, dostavlja i izjavu o načinu obezbeđivanja minimuma procesa rada (član 11. Zakona o štrajku).

Obezbeđivanje minimuma procesa rada najsporniji je deo Zakona o štrajku. Njime su dati odgovori na sledeća pitanja:

- **Koje su to delatnosti u kojima je potrebno obezbediti minimum procesa rada?**

Članom 9. stavovima 2. – 4. nabrojane su ove delatnosti

(terminologija zakona je zastarela zbog toga što je donet 1996. godine ali se odredbe koje se odnose na nekadašnju Saveznu Republiku Jugoslaviju primenjuju u celini na Republiku Srbiju):

„Delatnost od javnog interesa, u smislu ovog zakona, jeste delatnost koju obavlja poslodavac u oblasti: elektroprivrede, vodoprivrede, saobraćaja, informisanja (radio i televizija), PTT usluga, komunalnih delatnosti, proizvodnje osnovnih prehrambenih proizvoda, zdravstvene i veterinarske zaštite, prosvete, društvene brige o deci i socijalne zaštite.

Od javnog interesa, u smislu ovog zakona, jesu i delatnosti od posebnog značaja za odbranu i bezbednost Savezne Republike Jugoslavije koje utvrdi nadležni organ u skladu sa saveznim zakonom, kao i poslovi neophodni za izvršavanje međunarodnih obaveza Savezne Republike Jugoslavije.

Delatnosti čiji bi prekid rada po prirodi posla, u smislu ovog zakona, mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu velikih razmera su: hemijska industrija, industrija čelika i crna i obojena metalurgija.“

Ono što je evidentno jeste da su delatnosti pobrojane *bez izuzetka*. Na ovaj način se stvara dvostruki efekat: sa jedne strane, ne može se naknadno nijedna delatnost posmatrati kao delatnost od javnog interesa ili kao delatnost u kojoj bi prekid rada mogao dovesti do ugrožavanja života ili zdravlja ljudi, odnosno štete velikih razmera; sa druge strane, ove delatnosti su izuzetno široko postavljene i u njih spadaju kako javni poslodavci (država, lokalna samouprava) tako i privatni poslodavci.

Nije od značaja da li je u konkretnom slučaju reč o privatnom ili javnom poslodavcu – odredbe o posebnom režimu štrajka se primenjuju pri svakom štrajku kod poslodavca koji obavlja navedene delatnosti. Izbegavanje održavanja minimuma procesa rada uvek će predstavljati osnov za disciplinsku odgovornost zaposlenih, a u pojedinim slučajevima se može

uspostaviti i prekršajna i krivična odgovornost. Zakon je izričito uređio da su zaposleni koji učestvuju u minimumu procesa rada dužni da izvršavaju naloge poslodavca (član 13. stav 2. Zakona o štrajku).

Navedeno rešenje je loše i može dovesti do nepravdnog ograničavanja prava na štrajk. Ipak, dok god je ono na snazi, zaposleni se moraju pridržavati propisanih ograničenja pri štrajku.

- **Šta je minimum procesa rada i kako se određuje?**

Zakon o štrajku definiše minimum procesa rada u članu 10. kao proces koji obezbeđuje sigurnost ljudi i imovine ili je nezamenljiv uslov života i rada građana ili rada drugog preduzeća, odnosno pravnog ili fizičkog lica koje obavlja privrednu ili drugu delatnost ili uslugu. Ovo je dosta neprecizna definicija, naročito imajući u vidu veoma širok spektar delatnosti na koje se odnosi. U praksi se minimum procesa rada obično svodio na umanjeni intenzitet rada kada je reč o javnim ustanovama i drugim institucijama koje pružaju usluge (na primer, skraćeni časovi predavanja u školama, skraćeno radno vreme komunalnih službi, funkcionisanje gradskog saobraćaja prema nedeljnom redu vožnje i radnim danima, i slično). Kada je reč o hitnim službama, minimum procesa rada se obično svodi na reagovanje u hitnim i nedoložnim situacijama (reagovanje policije na pozive građana, zbrinjavanje hitnih medicinskih slučajeva koji su životno ugroženi ili bi bez adekvatne pomoći to mogli biti, i slično). Kada je reč o proizvodnim delatnostima, minimum procesa rada predstavlja u pojedinim delatnostima onaj proces koji je potreban da se sistem proizvodnje ne bi urušio (vodovod, snabdevanje električnom energijom) dok je u drugim najčešće izražen kroz skraćenje uobičajenog radnog vremena.

Kako će izgledati minimum procesa rada određuje osnivač (u slučaju javnih službi) odnosno poslodavac u svim drugim slučajevima. Zakon ne sadrži kvalitativne odrednice kako se taj

minimum određuje. Postoji odredba da osnivač, odnosno poslodavac, prilikom utvrđivanja minimuma procesa rada mora da uzme u obzir mišljenje, primedbe i predloge sindikata. Ova mišljenja, primedbe i predlozi ne moraju međutim biti usvojeni, tako da se dolazi do zaključka da poslodavac u svakom slučaju može samostalno da odredi šta podrazumeva pod minimumom procesa rada – uključujući i obesmišljavanje štrajka na taj način, tako što pod minimumom proglasi praktično ceo proces rada, odnosno njegov najveći deo.

Za razliku od suverenog prava da odredi šta je minimum procesa rada, poslodavac ne mora imati i pravo da samostalno odlučuje kako se minimum procesa rada obezbeđuje – ovo se može učiniti i kolektivnim ugovorom kod poslodavca, što je jedno od pitanja na koja se mora obratiti pažnja prilikom kolektivnog pregovaranja.

- **Ko učestvuje u realizaciji minimuma procesa rada?**

U realizaciji minimuma procesa rada mogu potencijalno učestvovati svi zaposleni, bez obzira na to da li štrajkuju ili ne. Mogu učestvovati čak i članovi štrajkačkog odbora, ako poslodavac (osnivač) tako odredi. Kao što je već napomenuto, poslodavac ima pravo da izdaje radne naloge onim zaposlenima koji izvršavaju minimum procesa rada, bez obzira na njihovo opredeljenje da li žele da štrajkuju ili ne; ti zaposleni dužni su da učestvuju u procesu rada i naloge poslodavca izvršavaju bez izuzetka. Prema Zakonu o štrajku, poslodavac određuje najkasnije pet dana pre početka najavljenog štrajka ko će obezbediti minimum procesa rada. Pri tome nije ničim ograničen – mora pribaviti mišljenje štrajkačkog odbora o rešenju koje je izabrao ali kako je već naglašeno, to mišljenje nije za njega obavezujuće. Na taj način štrajkački odbor uopšte ne može uticati na personalna rešenja, pa se može dogoditi da poslodavac dodeli radnu obavezu i

članovima štrajkačkog odbora, što se svakako može protumačiti kao pritisak na štrajkački odbor ali nije zakonom zabranjeno. I pored toga važno je da sindikat, kada mu poslodavac dostavi program realizacije minimuma procesa rada, argumentovano ukaže na sve nedostatke u tom dokumentu i pokuša da utiče na njegovu izmenu kroz komunikaciju sa poslodavcem.

Ako poslodavac najkasnije pet dana pre početka najavljenog štrajka ne utvrdi šta predstavlja minimum procesa rada i ne izabere zaposlene koji će ga obezbediti, to će umesto njega učiniti nadležni državni organ, odnosno nadležni organ lokalne samouprave.

Zakonom o štrajku nisu regulisana pojedina pitanja koja se vezuju za prava zaposlenih koji učestvuju u minimumu procesa rada iako su prethodno izrazili volju da štrajkuju (na primer, koliko će zaradu ovi zaposleni primati). Takođe, nije regulisano šta se dešava sa zaposlenima koji žele da rade (ne žele da učestvuju u štrajku) ali ne mogu jer njihovi poslovi ne pripadaju onima koji su obuhvaćeni minimumom procesa rada. Na ova i druga pitanja odgovore po pravilu daje poslodavac, što je veoma loše rešenje i vodi nedozvoljenom uplivu poslodavca u autonomiju radnika da vrše pravo na štrajk.

Obavezno pregovaranje u posebnom režimu štrajka regulisano je Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova⁴. Ovaj zakon prepoznaje štrajk kao vrstu kolektivnog spora, koji se može rešiti putem angažovanja miritelja Agencije za mirno rešavanje radnih sporova, i sprovođenjem postupka rešavanja spora vansudskim putem. U članu 18. ovog zakona određeno je da su strane dužne da pristupe mirenju ukoliko spor nastane povodom štrajka u delatnostima u kojima je potrebno obezbediti minimum procesa rada. U opštem režimu štrajka, ovakva obaveza ne postoji ali se strane u sporu mogu obratiti Agenciji za mirno rešavanje radnih sporova.

4 Službeni glasnik RS, br. 125/2004, 104/2009 i 50/2018.

Spor se rešava pred Odborom, koji čine po jedan predstavnik strana u sporu i miritelj. Zakon određuje da miritelj zakazuje raspravu najkasnije tri radna dana po prijemu predloga za pokretanje postupka mirenja koji može podneti jedna strana, a mogu i obe zajednički. Prema zakonu, predlog se mora podneti u roku od tri radna dana od dana nastanka spora – što je trenutak kada je poslodavac obavešten o odluci o pokretanju štrajka. Ako strane ne podnesu predlog (i pored toga što su obavezne prema zakonu) postupak pokreće direktor Agencije za mirno rešavanje radnih sporova po službenoj dužnosti (član 19. zakona). Direktor određuje i miritelja, ako se strane ne dogovore ko bi to mogao biti.

Postupak mirenja se sastoji od aktivnosti na raspravi. Miritelj rukovodi raspravom a strane u sporu – poslodavac i štrajkački odbor – iznose svoje argumente, zapažanja i predloge. Ovaj deo postupka nije bliže normiran, kako bi se strane osećale dovoljno slobodno da razmene sve argumente koje smatraju relevantnim i važnim za konačno odlučivanje.

Cilj rada Odbora je da donese preporuku. Ova preporuka se donosi uz saglasnost svih strana ali ako te saglasnosti nema u roku od tri dana po okončanju rasprave na Odboru miritelj može doneti preporuku i samostalno, na predlog jedne od strana. To zapravo znači da se prema zakonu strane u sporu – štrajkački odbor i poslodavac – prinudno stavljaju u poziciju pregovarača, u cilju iznalaženja rešenja od obostranog interesa, i onda kada one inače ne bi bile voljne da pristupe pregovorima. Ovo rešenje pretpostavlja da će se do kompromisa doći ako se strane približe i u poverljivoj atmosferi rasprave sva pitanja koja smatraju spornim.

Preporuka ne obavezuje strane koje su na nju pristale ali predstavlja osnov za zaključenje sporazuma između strana, koji će biti obavezujući na način koji strane dogovore.

Prema članu 28. zakona, postupak pred Odborom može trajati 30 dana ali može biti produžen i za još 30 dana. Ovako određenje trajanja očigledno nije prilagođeno mirenju u slučaju štrajka, jer je teško zamisliti

da neki štrajk traje toliko dugo a da se strane u pregovorima u tom periodu ne dogovore, ili odustanu od štrajka. Takođe, nije uređeno šta se dešava sa pregovorima između štrajkačkog odbora i poslodavca u vreme trajanja postupka u okviru Odbora – jedino se može zaključiti da ne postoji nikakva prepreka da se ti pregovori odvijaju paralelno jedni sa drugim. U protivnom se može dogoditi da se izgubi dragoceno vreme na mirenje u okviru Odbora koje se završi neuspešno, a da se ni na jednoj drugoj strani nije pokušalo pregovarati prema odredbama Zakona o štrajku, koji nalaže obavezu pregovaranja i ne poznaje izuzetke za vreme trajanja postupka mirenja u okviru Odbora.

Obavezno pregovaranje regulisano je i Zakonom o štrajku, tako da postoji obaveza pregovaranja od dana najave štrajka; i više od toga, Zakon određuje da su štrajkački odbor, poslodavac i predstavnici nadležnog državnog organa, odnosno organa lokalne samouprave, obavezni da u periodu od najave štrajka do dana određenog za početak štrajka ponude predlog za rešavanje spora i da s tim predlogom upoznaju zaposlene koji su najavili štrajk i javnost. Nema međutim nikakve sankcije ako do saglasnosti i predloga ne dođe.

5. PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ŠTRAJKAČA

U toku trajanja štrajka mogu se razlikovati tri vrste zaposlenih: oni koji štrajkuju, oni koji ne štrajkuju i učestvuju u procesu rada i oni koji ne štrajkuju ali ne mogu učestvovati u procesu rada.

Štrajkači imaju nekoliko specifičnih prava ali i obaveza i odgovornosti koje se vezuju za štrajk:

- Okupljanje štrajkača je ograničeno na prostorije, odnosno poslovni prostor poslodavca. Prema Zakonu o štrajku, štrajkači se mogu okupljati da bi izrazili svoje nezadovoljstvo. Oni to mogu činiti i van zgrade u kojoj se odvija proces rada, ali ne mogu štrajkovati na

javnim površinama (ulicama, parkovima, trotoarima) bez obzira na to da li se nalaze neposredno ispred prostorija poslodavca, ili su na neki drugi odabrane za prostor odvijanja štrajka. Reč je o zastarelom i prevaziđenom rešenju ali je ono i dalje zakonski obavezno i mora se poštovati da bi štrajk ostao u granicama zakona. Okupljanje štrajkača nije međutim jedini način štrajka. Poznato je da su mnogi štrajkovi vođeni tako što su štrajkači sedeli (ili stajali) na svojim mestima za rad ali nisu učestvovali u procesu rada.

- Ponašanje štrajkača mora biti takvo da ne ugrožava živote i bezbednost bilo kojeg lica (uključujući i zaposlene koji štrajkuju i ne štrajkuju, poslodavca, treća lica koja se zateknu u prostorijama poslodavca kao ni bilo koje lice na koje može uticati štrajk). Dalje, oni ne smeju ugrožavati imovinu poslodavca ili drugu imovinu; ne sme doći do uništavanja ili oštećenja imovine, ili do toga da se na bilo koji način ponašanjem štrajkača uzrokuje šteta poslodavcu ili trećim licima. Zakon sadrži i veoma nepreciznu odrednicu da se štrajk mora voditi na način koji „omogućava nastavak rada po okončanju štrajka“ (član 7. stav 1. Zakona o štrajku). Nije jasno na šta je zakonodavac mislio u ovom slučaju ali se norma svakako može tumačiti na način da se štrajk mora voditi tako da je nastavak procesa rada omogućen i realan onog trenutka kada se oglasi njegov završetak. Takođe, štrajkači ne smeju ometati poslodavca u korišćenju ili raspolaganju sredstvima za obavljanje delatnosti, niti smeju da sprečavaju druge zaposlene da rade ukoliko oni to žele.
- Štrajkačke straže (koristi se i engleski izraz *picketing*) nisu zabranjene Zakonom o štrajku ali nisu ni dozvoljene. Ovaj oblik pritiska, koji se najčešće izražava kao miran protest zaposlenih na ulazu u prostorije poslodavca, može biti dozvoljen ako se poštuju pravila o zabrani ugrožavanja života, zdravlja, imovine, kao i zabrana vršenja pritiska na druge zaposlene ili poslodavca.

- Protest štrajkača van prostorija poslodavca je, kako je već razmatrano, formalno nedopušten. Ova zabrana u skladu je sa zabranom političkog štrajka. Međutim, u praksi nije neuobičajeno da se zaposleni koji štrajkuju okupe ispred nekog državnog organa, ili organa lokalne samouprave, za koji smatraju da je relevantan za ispunjenje njihovih zahteva (neposredno, ili posredno – na primer, štrajkači nekog preduzeća zahtevaju prijem kod nadležnog ministra rada ili privrede, ili pravde, kako bi izložili svoje zahteve i ukazali na kršenja prava radnika i druga kršenja zakona od strane poslodavca). Trebalo bi međutim napomenuti da u ovim slučajevima važe pravila o okupljanju građana na javnim mestima i javnim površinama, a ne pravila štrajka (koji je prema zakonu ograničen samo na radnu sredinu); takođe u tim slučajevima se primenjuje potpuno drugi Zakon o javnom okupljanju⁵.
- Osim posebnih prava za vreme štrajka, zaposleni imaju i specifičan režim ostvarivanja redovnih prava iz radnog odnosa. Za vreme štrajka zaposleni zadržavaju svoj radnopravni status, ili kako Zakon o štrajku predviđa „zaposleni koji učestvuje u štrajku ostvaruje osnovna prava iz radnog odnosa“ (član 14. stav 2. Zakona). Nigde se međutim ne navodi koja su to osnovna prava koja zaposleni ostvaruje. Štrajkači ne učestvuju u procesu rada, pa neka od prava ne mogu ostvarivati na isti način kao pre štrajka, a neka po logici stvari i svom trenutnom položaju – ne mogu ostvarivati uopšte. Zakon o štrajku ova prava ne uređuje na jasan način. Regulisano je samo pravo na zaradu, i to tako da zaposleni koji štrajkuju za vreme štrajka nemaju pravo na zaradu i druga primanja, kao ni pravo na naknadu zarade. Ova odredba je imperativnog karaktera, što znači da ne može da se promeni ni kolektivnim ugovorom ni jednostranim aktom poslodavca. Zbog toga su za vreme štrajka važni solidarna podrška i takozvani štrajkački

5 Službeni glasnik RS, br. 6/2016.

fondovi koje sindikati obrazuju upravo kako bi finansijski pomogli zaposlenima za vreme štrajka. U suprotnom se može dogoditi da zaposleni prepušteni sami sebi vrlo brzo odustanu od štrajka, jer ne mogu sebi i svojim porodicama da obezbede sredstva za život. Kada je reč o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, oni se uplaćuju na isti način kao i za vreme redovnog odvijanja procesa rada. Druga klasična prava zaposlenih za vreme štrajka nisu regulisana zakonom ali je sasvim izvesno da neka od njih zaposleni ne može koristiti zbog njihove prirode koja je suprotna svrsi pokretanja štrajka – na primer, pravo na godišnji odmor. Sa druge strane, izvesno je da se zaposlenom ne smeju ni pod kojim uslovima uskratiti prava koja deluju u svim situacijama kao što je pravo na bezbednu radnu sredinu, pravo na dostojanstvo na radu (zaštitu od diskriminacije i zlostavljanja na radu), pravo na privremenu sprečenost za rad (bolovanje), i slično. Kao što je već rečeno, prava iz socijalnog osiguranja zaposleni ostvaruje na isti način kao i u redovnom režimu rada, jer se doprinosi uplaćuju na osnovicu zarade koju bi zaposleni ostvario da ne štrajkuje.

Položaj lica koja ne štrajkuju zavisi od njihove uloge (poslova) koje obavljaju u procesu rada. Ukoliko zaposleni želi da radi i može da obavlja svoje poslove za vreme štrajka, poslodavac će mu to omogućiti. Potencijalno se može dogoditi i situacija da zaposleni želi da radi ali ne može da obavlja posao zbog toga što to nije moguće u situaciji kada ostali zaposleni sa kojima je povezan u procesu rada štrajkuju (na primer, ako ostane samo jedan radnik koji radi na proizvodnoj traci, izvesno je da njegov rad neće biti ni izdaleka efikasan, a ponekad ni moguć, kao da rade svi radnici; slično je i kada postoji više operatora na jednoj mašini, od kojih većina štrajkuje – rad tada ne samo da ne bi bio efikasan, nego ne bi bio ni moguć, a ni bezbedan; drugi primer postoji kada štrajkuju svi radnici jednog proizvodnog odeljenja i na taj način onemogućavaju radnicima koji dalje rade u proizvodnji da učestvuju

u procesu rada, jer proizvod koji bi do njih stigao nije prethodno adekvatno pripremljen i nije prošao sve faze proizvodnje koje bi morao proći). U takvim situacijama se najčešće koristi rešenje iz Zakona o radu⁶ – takozvani neskrivljeni prekid rada – kada se zaposleni koji želi da radi upućuje na plaćeno odsustvo regulisano članom 116.: „Zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.“

Konačno, trebalo bi razmotriti vrste odgovornosti zaposlenih za vreme štrajka. One su iste kao u redovnom režimu rada, uz prepoznavanje nekih specifičnih situacija koje se vezuju za štrajk:

- Materijalna odgovornost (odgovornost za naknadu štete) nastupiće uvek kada zaposleni namerno ili krajnjom nepažnjom počini neku štetu, a da pri tome ne postoje okolnosti koje bi uticale na nepostojanje odgovornosti zaposlenog. Na primer, ukoliko zaposleni u toku štrajka unište neku proizvodnu mašinu, odgovaraće za naknadu štete. Ukoliko međutim zaposleni načini neku štetu da bi spasao imovinu veće vrednosti, ili da zaštiti život druge osobe, neće postojati njegova odgovornost (na primer, razvali vrata da bi spasao kolegu iz zapaljene prostorije). Ova pravila identična su kao i kod redovnog procesa rada.

Postoji mogućnost da poslodavac tuži za naknadu štete zbog izgubljene dobiti (zbog toga što se nije odvijao proces rada) štrajkački odbor, kao i pojedinačne zaposlene, ukoliko smatra da se štrajk nije odvijao prema zakonom utvrđenim pravilima.

Poslodavac je dužan da, kao i kod redovnog procesa rada, prethodno utvrdi

6 Službeni glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje.

postojanje štete i pojedinačnu ili grupnu odgovornost zaposlenih koji su je načinili, kao i visinu nastale štete. Nakon toga štetu može naplatiti od zaposlenih samo ako se sa njima sporazume da im obustavlja jedan deo zarade u narednom periodu, ili ukoliko tuži zaposlene pa sud presudi (donese pravnosnažnu odluku) u njegovu korist. Poslodavac ne može svojevolumno odbijati od zarade zaposlenog jedan deo (ili celu zaradu) na ime naknade štete, bez njegove saglasnosti.

- Disciplinska odgovornost zaposlenog postoji kada se ne pridržava pravila štrajkovanja. U tom slučaju se radi o nezakonitom organizovanju, vođenju ili učestvovanju u štrajku. Poslodavac može pokrenuti otkazni postupak protiv zaposlenog još za vreme trajanja štrajka, ako smatra da je zaposleni prekršio zakon, odnosno norme ponašanja za vreme štrajka. Postupak će se voditi na isti način kao i u redovnom režimu rada (članovi 179a. – 181. Zakona o radu):
 - poslodavac dostavlja zaposlenom pisano upozorenje pred otkaz ugovora o radu i u njemu navodi koje je to ponašanje zaposlenog za koje smatra da predstavlja otkazni razlog;
 - zaposleni odgovara na upozorenje (ako to želi, nije obavezan) u roku koji mu je ostavio poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam dana od dana dostavljanja upozorenja;
 - u istom roku se može o upozorenju izjasniti i sindikat čiji je zaposleni član, koje je poslodavac dužan da razmotri ali ga ono ne obavezuje;
 - nakon sprovedene procedure, poslodavac odlučuje na jedan od tri načina: okončava postupak bez ikakve odluke; okončava postupak otkazivanjem ugovora o radu zaposlenom; okončava postupak izricanjem neke od disciplinskih mera predviđenih Zakonom o radu.

Poslodavac će kao otkazni razlog po pravilu navesti nepridržavanje odredbi zakona o štrajku. U zavisnosti od toga kako je određeno

ponašanje normirano unutrašnjim aktima poslodavca, to može predstavljati povredu radne obaveze ili kršenje radne discipline. Ukoliko je u pitanju neki drugi razlog, koji nije povezan sa štrajkom, zakonitost otkaza zavisice od postojanja tog razloga, ali je poslodavac svakako u mogućnosti da pokrene i/ili dovrši i one postupke povodom postojanja otkaznih razloga koji su postojali pre početka štrajka (i sa njime nemaju nikakve veze).

Poslodavac ne može otpustiti zaposlenog samo zbog učesća u štrajku, ako zaposleni nije prekršio odredbe zakona o načinu ponašanja tokom prekida procesa rada. Poslodavac takođe ne sme pretiti zaposlenima disciplinskim sankcijama ili otkazom ugovora o radu zbog toga što učestvuju u štrajku, niti sme vršiti bilo kakav drugi pritisak na njih povodom štrajka.

Štrajk kod poslodavca, kao i drugi oblici štrajkova, nisu poslovna tajna i to ne mogu biti. Zbog toga nije dozvoljeno ponašanje poslodavca koji sankcioniše zaposlene samo zato što su objavili vest o štrajku na društvenim mrežama, dali izjavu za neki medij, ili na drugi način javno govorili o štrajku.

Poslodavac može izreći sledeće disciplinske mere zaposlenom:

- 1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;
 - 2) novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;
 - 3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.
- Moguće su i prekršajna i krivična odgovornost zaposlenih. Do ovoga će doći kada je ponašanje zaposlenog za vreme štrajka

takvo da predstavlja neku aktivnost koja je zabranjena prekršajem, ili Krivičnim zakonikom⁷. Primeri prekršajnog ponašanja su mnogobrojni: sprečavanje zaposlenih koji ne žele da štrajkuju da rade, odbijanje rada u posebnom režimu štrajka kada je zaposleni odabran da održava minimum procesa rada, koji su regulisani Zakonom o štrajku, kao i niz prekršaja koji su regulisani Zakonom o javnom redu i miru⁸.

Kada je reč o krivičnim delima, po pravilu će se raditi o nanošenju telesnih povreda, ugrožavanju bezbednosti i života, učestvovanju u tuči, oštećenju tuđe stvari, ali i potencijalno drugim nedozvoljenim ponašanjima koja se mogu javiti u toku štrajka. Postoji i posebno krivično delo u članu 167. Krivičnog zakonika, pod nazivom „Zloupotreba prava na štrajk“:

„Ko organizuje ili vodi štrajk suprotno zakonu ili drugim propisima i time dovede u opasnost život ili zdravlje ljudi ili imovinu većeg obima ili ako su usled toga nastupile druge teške posledice, ukoliko time nisu ostvarena obeležja nekog drugog krivičnog dela, kazniće se zatvorom do tri godine.“

Prekršajnu ili krivičnu prijavu može podneti poslodavac ali mogu je podneti i drugi organi (na primer, inspekcija rada, policija) koje poslodavac pozove da izvrše inspeksijski nadzor ili neku drugu radnju na mestu prekršaja ili krivičnog dela, odnosno koji su nadležni za određene radnje povezane sa aktivnostima štrajkača (na primer, policija koja reguliše javni red i mir na javnim mestima i površinama).

6. PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI

7 Službeni glasnik RS, br. 85/2005, 88/2005 - ispr., 107/2005 - ispr., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014 i 94/2016.

8 Službeni glasnik RS, br. 6/2016 i 24/2018.

POSLODAVCA

Poslodavac se za vreme trajanja štrajka nalazi u specifičnoj situaciji da je proces rada umanjen (ili je potpuno obustavljen) a da uz to štrajkačima mora obezbediti uslove za realizaciju štrajka u skladu sa zakonom. Stoga se može razlikovati nekoliko specifičnih prava i obaveza poslodavaca za vreme štrajka:

- Obezbeđivanje uslova za štrajk zaposlenima koji štrajkuju podrazumeva da poslodavac mora obezbediti adekvatan prostor u kojem će se štrajkači okupljati, ukoliko tako nešto zatraže. Zakon o štrajku ne prepoznaje ovu obavezu poslodavca ali ona proističe iz osnovnih principa odnosa poslodavca i štrajkača – poslodavac ne može ugrožavati bezbednost štrajkača, kao ni zaposlenih koji ne štrajkuju, niti trećih lica (što se može dogoditi ako se štrajk odvija haotično, odnosno ako štrajkači budu proizvoljno raspoređeni u svim prostorijama poslodavca prema svojoj volji). Sa druge strane, štrajkači ne smeju ugrožavati proces rada onih koji ne štrajkuju, sopstvene i tuđe živote i bezbednost, što je takođe moguće ukoliko ne postoje osnovna pravila o okupljanju. Uostalom, kako je već navedeno odlukom o stupanju u štrajk određuje se i mesto okupljanja zaposlenih – poslodavac je dužan da poštuje tu činjenicu ali i da obezbedi uslove da se okupljanje izvrši na predviđenom mestu, odnosno da upozori na potencijalne opasnosti izabranog mesta za okupljanje ako smatra da one postoje.
- Obezbeđivanje uslova za rad zaposlenima koji ne štrajkuju druga je važna obaveza poslodavca za vreme štrajka. Poslodavac mora garantovati bezbednost svima koji se nalaze u prostorijama u kojima se odvija proces rada, kao i u drugim prostorijama koje koristi. Zaposleni koji su ostali u procesu rada nakon početka štrajka, bez obzira na to da li se radi o zaposlenima koji ne žele da štrajkuju ili zaposlenima koji održavaju minimum procesa rada,

moraju imati iste standarde zaštite i garantije bezbednosti na radu, kao za vreme redovnog procesa rada. Ukoliko im ne može garantovati takvu bezbednost, poslodavac je dužan da ih udalji iz procesa rada, odnosno da ispravi nedostatke u sistemu zaštite i bezbednosti na radu ako je reč o minimumu procesa rada.

- Uređivanje i obezbeđivanje minimuma procesa rada u posebnom režimu štrajka je prema Zakonu o štrajku podeljena odgovornost poslodavca i štrajkačkog odbora. Međutim, poslodavac je taj koji po početku štrajka – zapravo, još pre nego što će štrajk otpočeti – mora da proveri da li je plan minimuma procesa rada zadovoljen u skladu sa kriterijumima, kao i da li je na osnovu plana održavanja minimuma procesa rada moguće ostvariti zakonom ili podzakonskim aktom određen minimalan radni učinak.
- Obaveza pregovaranja na strani poslodavca, kao i na strani štrajkačkog odbora, postoji od trenutka najave štrajka. Poslodavac ne može odbiti pregovore, kako u opštem tako ni u posebnom režimu štrajka. Na žalost, odbijanje ili opstrukcija pregovora nije posebno sankcionisana kao prekršaj i neće imati posledice.
- Zabrana opstrukcije štrajka i progona štrajkača podrazumeva zabranu čitavog niza aktivnosti, kao što je zastrašivanje štrajkača ili pokušaj njihovog potkupljivanja nuđenjem pojedinačnih beneficija da bi odustali od štrajka. Nije dozvoljeno ni pretiti disciplinskim sankcijama, još manje sprovoditi iste ili otkazivati ugovore o radu, ako se zaposleni drže slova zakona prilikom štrajka. Član 14. stav 1. Zakona o štrajku je u tom smislu izričito normirao ovu situaciju: „Organizovanje štrajka, odnosno učešće u štrajku pod uslovima utvrđenim ovim zakonom ne predstavlja povredu radne obaveze, ne može biti osnov za pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti zaposlenog i ne može za posledicu imati prestanak radnog odnosa zaposlenog.“

- Zabrana zapošljavanja ili radnog angažovanja novih radnika koji bi zamenili zaposlene koji štrajkuju jedna je od mera koje poslodavac ne sme da preduzima. Međutim, Zakon o štrajku poznaje izuzetke od ove zabrane, i to ako su ugroženi bezbednost lica i imovine (ovo je naročito zanimljiva odredba jer omogućava poslodavcu da zaposli lica koja bi sprečila ugrožavanje bezbednosti lica i imovine od strane štrajkača), za održavanje minimuma procesa rada koji obezbeđuje sigurnost imovine i lica, kao i za ispunjavanje međunarodnih obaveza poslodavca u delatnostima u kojima je predviđen minimum procesa rada.

Trebalo bi napomenuti i da štrajk poslodavca (takozvani lokaut) nije regulisan Zakonom o radu, niti Zakonom o štrajku. Štrajk poslodavca se ponekad javlja kao reakcija na štrajk zaposlenih, a ponekad je reakcija na pritisak sindikata na poslodavca, odnosno najavu štrajka. U većini evropskih zemalja ovaj institut nije regulisan, a uporedni podaci pokazuju da se i pored toga uglavnom smatra nedozvoljenim. U Srbiji za sada nije bilo primera obustave rada od strane poslodavaca koji su bili reakcija na štrajk zaposlenih. Ukoliko se tako nešto dogodi, samo će sud biti merodavan da oceni zakonitost takvog ponašanja poslodavca.

Odgovornost poslodavca i odgovornog lica kod poslodavca može biti prekršajna i krivična. Prekršajna odgovornost normirana je Zakonom o štrajku i ona će postojati ukoliko poslodavac:

- ne obezbedi minimum procesa rada utvrđen opštim aktom u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako taj minimum procesa rada ne propiše;
- u toku štrajka organizovanog pod uslovima utvrđenim zakonom primi nova lica koja bi zamenila učesnike u štrajku, osim ako zakonom nije drukčije predviđeno;
- sprečava zaposlene da učestvuju u štrajku ili upotrebi mere

prinude radi okončanja štrajka ili ako predvidi povoljniju zaradu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

Krivična odgovornost poslodavca uređena je specifičnim krivičnim delom „Povreda prava na štrajk“ iz člana 166. Krivičnog zakonika:

„(1) Ko silom, pretnjom ili na drugi protivpravan način spreči ili ometa zaposlene da, u skladu sa zakonom, organizuju štrajk, učestvuju u njemu ili na drugi način ostvaruju pravo na štrajk, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do dve godine.

(2) Kaznom iz stava 1. ovog člana kazniće se poslodavac ili odgovorno lice koji otpusti jednog ili više zaposlenih sa posla zbog njihovog učesća u štrajku koji je organizovan u skladu sa zakonom ili prema njima primeni druge mere kojima se povređuju njihova prava iz rada.“

Prekršajnu ili krivičnu prijavu može podneti bilo koji zaposleni, sindikat ili štrajkački odbor, ali mogu je podneti i drugi organi (na primer, inspekcija rada, policija) koje zaposleni pozovu da izvrše inspekcijski nadzor ili neku drugu radnju na mestu prekršaja ili krivičnog dela, odnosno koji su nadležni za određene radnje povezane sa aktivnostima poslodavca.

Očigledno je da prekršaj i krivično delo predviđaju inkriminisanje sličnog ponašanja poslodavca. Kada će se raditi o prekršaju a kada o krivičnom delu, u praksi nije dovoljno jasno definisano a zakoni nisu precizni. Javni tužioci retko pokreću krivične postupke protiv poslodavaca povodom njihovog ponašanja za vreme štrajka.

7. OKONČANJE ŠTRAJKA

Štrajk se može okončati na tri načina:

- *Obustava štrajka* je situacija kada zaposleni odustanu od štrajka i svojih zahteva. Do nje dolazi odlukom štrajkačkog odbora, odnosno odlukom sindikalnog organa koji je štrajk organizovao ili većine zaposlenih ako sindikat nije organizator štrajka. Odluka se saopštava poslodavcu (u pisanoj formi) i proces rada se nakon toga normalizuje.
- *Dogovor poslodavca i štrajkačkog odbora* optimalni je ishod štrajka. Po pravilu, rezultat pregovora biće takav da će se strane koje su pregovarale zadovoljiti kompromisnim rešenjima i delimičnim ustupcima. Oni će biti pretočeni u pisani dokument, dogovor koji mora imati pisanu ugovornu formu tako da se jasno zna koja se strana na šta obavezala. Ovaj dogovor potpisuju ovlašćeni predstavnici poslodavca i štrajkačkog odbora i on predstavlja ugovor između dve strane koji one moraju poštovati; ukoliko se postignuti dogovor ne poštuje, moguće je tražiti sudsku zaštitu.
- Rezultat štrajka može biti i *potpisivanje kolektivnog ugovora ili izmena postojećeg kolektivnog ugovora*. Nepridržavanje poslodavca odredaba kolektivnog ugovora ponekad je i uzrok štrajka, pa je ovakav ishod logičan. U tom slučaju se dogovor smatra postignutim, a štrajk uspešno okončan, kada kolektivni ugovor ili aneks kolektivnog ugovora (ako je rezultat pregovora izmena postojećeg kolektivnog ugovora) potpisan od strane svih onih koji su pregovarali, odnosno svih koji su potpisali originalni tekst kolektivnog ugovora (ako se pregovaralo o izmeni postojećeg kolektivnog ugovora). Važno je napomenuti da u ovim slučajevima sve strane koje pregovaraju moraju imati takozvanu pregovaračku legitimaciju, odnosno moraju ispunjavati uslove za učešće u kolektivnom pregovaranju – na primer, ne može učestvovati sindikat koji nije reprezentativan.

8. ZAKON O ŠTRAJKU

(Službeni list SRJ, br. 29/96 i Službeni glasnik RS, br. 101/2005 – drugi zakon i 103/2012 – odluka Ustavnog suda)

Član 1.

Štrajk je prekid rada koji zaposleni organizuju radi zaštite svojih profesionalnih i ekonomskih interesa po osnovu rada.

Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku.

Član 2.

Štrajk se može organizovati u preduzeću ili drugom pravnom licu, odnosno u njihovom delu ili kod fizičkog lica koje obavlja privrednu ili drugu delatnost ili uslugu (u daljem tekstu: poslodavac), ili u grani i delatnosti, ili kao generalni štrajk.

Štrajk se može organizovati i kao štrajk upozorenja.

Štrajk upozorenja može trajati najduže jedan sat.

Član 3.

Odluku o stupanju u štrajk i štrajk upozorenja kod poslodavca donosi organ sindikata određen opštim aktom sindikata ili većina zaposlenih.

Odluku o stupanju u štrajk u grani i delatnosti donosi nadležni organ sindikata u republici članici, odnosno Saveznoj Republici Jugoslaviji.

Odluku o stupanju u generalni štrajk donosi najviši organ sindikata u republici članici, odnosno u Saveznoj Republici Jugoslaviji.

Član 4.

Odlukom o stupanju u štrajk utvrđuju se: zahtevi zaposlenih; vreme početka štrajka; mesto okupljanja učesnika u štrajku ako se štrajk ispoljava okupljanjem zaposlenih i štrajkački odbor koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk.

Član 5.

Štrajkački odbor je dužan da štrajk najavi dostavljanjem poslodavcu odluke o stupanju u štrajk, najdocnije pet dana pre dana određenog za početak štrajka, odnosno dvadeset četiri časa pre početka štrajka upozorenja, ako ovim zakonom nije utvrđen drugi rok.

Odluka o stupanju u štrajk zaposlenih u grani ili delatnosti ili u generalni štrajk dostavlja se nadležnom organu odgovarajućeg udruženja poslodavaca, osnivaču i nadležnom državnom organu.

Ako se štrajk ispoljava okupljanjem zaposlenih, mesto okupljanja učesnika u štrajku ne može biti van poslovnih - radnih prostorija, odnosno van kruga poslovnog prostora zaposlenih koji stupaju u štrajk.

Član 6.

Štrajkački odbor i predstavnici organa kojima je štrajk najavljen dužni su da, od dana najave štrajka i za vreme štrajka, pokušaju da sporazumno reše nastali spor.

Na poziv strana u sporu, u pregovore o sporazumnom rešenju nastalog spora mogu se uključiti predstavnici sindikata ako sindikat nije organizator štrajka, odgovarajućih udruženja poslodavaca ako štrajk nije njima najavljen i predstavnici nadležnih državnih organa, odnosno organa lokalne samouprave.

Član 7.

Štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku dužni su da štrajk organizuju i vode na način kojim se ne ugrožava bezbednost lica i imovine i zdravlje ljudi, onemogućava nanošenje neposredne materijalne štete i omogućava nastavak rada po okončanju štrajka.

Štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku ne mogu sprečavati poslodavca da koristi sredstva i raspoláže sredstvima kojima obavlja delatnost.

Štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku ne smeju sprečavati zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade.

Član 8.

Štrajk prestaje sporazumom strana u sporu ili odlukom sindikata, odnosno većine zaposlenih o prestanku štrajka.

Za svaki novi štrajk učesnici u štrajku dužni su da donesu novu odluku o štrajku.

Član 9.

U delatnosti od javnog interesa ili u delatnosti čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu velikih razmera, pravo na štrajk zaposlenih može se ostvariti ako se ispune i posebni uslovi utvrđeni ovim zakonom.

Delatnost od javnog interesa, u smislu ovog zakona, jeste delatnost koju obavlja poslodavac u oblasti: elektroprivrede, vodoprivrede, saobraćaja, informisanja (radio i televizija), PTT usluga, komunalnih delatnosti, proizvodnje osnovnih prehrambenih proizvoda, zdravstvene i veterinarske zaštite, prosvete, društvene brige o deci i socijalne zaštite.

Od javnog interesa, u smislu ovog zakona, jesu i delatnosti od posebnog značaja za odbranu i bezbednost Savezne Republike Jugoslavije koje utvrdi nadležni organ u skladu sa saveznim zakonom, kao i poslovi neophodni za izvršavanje međunarodnih obaveza Savezne Republike Jugoslavije.

Delatnosti čiji bi prekid rada po prirodi posla, u smislu ovog zakona, mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu velikih razmera su: hemijska industrija, industrija čelika i crna i obojena metalurgija.

Član 10.

Zaposleni koji obavljaju delatnosti iz člana 9. ovog zakona mogu početi štrajk ako se obezbedi minimum procesa rada koji obezbeđuje sigurnost ljudi i imovine ili je nezamenljiv uslov života i rada građana ili rada drugog preduzeća, odnosno pravnog ili fizičkog lica koje obavlja privrednu ili drugu delatnost ili uslugu.

Minimum procesa rada, u smislu stava 1. ovog člana, za javne službe i javna preduzeća utvrđuje osnivač, a za drugog poslodavca - direktor, pri čemu se polazi od prirode delatnosti, stepena ugroženosti života i zdravlja ljudi i drugih okolnosti značajnih za ostvarivanje potreba građana, preduzeća i drugih subjekata (godišnje doba, turistička sezona, školska godina i dr.).

Pri utvrđivanju minimuma procesa rada u smislu stava 2. ovog člana, osnivač, odnosno direktor obavezan je da uzme u obzir mišljenje, primedbe i predloge sindikata.

Način obezbeđivanja minimuma procesa rada, u smislu st. 1. i 2. ovog člana, utvrđuje se opštim aktom poslodavca, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Zaposlene koji su dužni da rade za vreme štrajka radi obezbeđivanja minimuma procesa rada u smislu st. 1. do 3. ovog člana, po pribavljenom mišljenju štrajkačkog odbora, direktor određuje najdocnije pet dana pre početka štrajka.

Ako se najdocnije pet dana pre početka štrajka ne obezbede uslovi iz st. 1. do 4. ovog člana, nadležni državni organ, odnosno nadležni organ lokalne samouprave, do dana određenog za početak štrajka, utvrdiće mere i način za ispunjenje tih uslova.

Član 11.

U delatnostima iz člana 9. ovog zakona štrajk se najavljuje poslodavcu, osnivaču, nadležnom državnom organu i nadležnom organu lokalne samouprave najdocnije deset dana pre početka štrajka, dostavljanjem odluke o stupanju u štrajk i izjave o načinu obezbeđivanja minimuma procesa rada u skladu sa članom 10. stav 1. ovog zakona.

Član 12.

U delatnostima iz člana 9. ovog zakona, štrajkački odbor, poslodavac i predstavnici nadležnog državnog organa, odnosno organa lokalne samouprave, pored obaveza iz člana 6. ovog zakona, obavezni su

da u periodu od najave štrajka do dana određenog za početak štrajka ponude predlog za rešavanje spora i da s tim predlogom upoznaju zaposlene koji su najavili štrajk i javnost.

Član 13.

Štrajkački odbor dužan je da za vreme štrajka saraduje s poslodavcem radi obezbeđenja minimuma procesa rada iz člana 10. ovog zakona.

Zaposleni koji obavljaju poslove iz člana 9. ovog zakona dužni su da za vreme štrajka izvršavaju naloge poslodavca.

Član 14.

Organizovanje štrajka, odnosno učešće u štrajku pod uslovima utvrđenim ovim zakonom ne predstavlja povredu radne obaveze, ne može biti osnov za pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti zaposlenog i ne može za posledicu imati prestanak radnog odnosa zaposlenog.

Zaposleni koji učestvuje u štrajku ostvaruje osnovna prava iz radnog odnosa, osim prava na zaradu, a prava iz socijalnog osiguranja - u skladu s propisima o socijalnom osiguranju.

Organizatori štrajka, odnosno učesnici u štrajku koji nije organizovan u skladu sa ovim zakonom neće uživati zaštitu utvrđenu u st. 1. i 2. ovog člana.

Član 15.

U toku štrajka organizovanog pod uslovima utvrđenim ovim zakonom poslodavac ne može zapošljavati nova lica koja bi zamenila učesnike u štrajku, osim ako su ugroženi bezbednost lica i imovine u smislu člana 7. stav 1. ovog zakona, održavanje minimuma procesa rada koji obezbeđuje sigurnost imovine i lica, kao i izvršavanje međunarodnih obaveza u smislu čl. 9. i 10. ovog zakona.

Poslodavac ne sme da spreči zaposlenog da učestvuje u štrajku niti

da upotrebljava mere prinude radi okončanja štrajka, kao ni da po osnovu neučestvovanja u štrajku predvidi povoljniju zaradu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

Član 16.

Nadležni državni organ dužan je da preduzme neophodne mere predviđene zakonom ako oceni da bi povredom odredaba člana 7. stav 1. i čl. 9. i 10. ovog zakona mogla da nastupi neposredna opasnost ili izuzetno teške posledice za život i zdravlje ljudi ili njihovu bezbednost i bezbednost imovine ili druge neotklonjive štetne posledice.

Član 17.

Inspeksijski nadzor nad primenom odredaba ovog zakona vrši nadležni savezni organ.

U vršenju inspeksijskog nadzora nad primenom ovog zakona donosi se rešenje kojim se nalaže otklanjanje utvrđenih povreda ovog zakona ako štrajk nije organizovan u skladu sa ovim zakonom.

Član 18.

Profesionalnom pripadniku Vojske Jugoslavije prestaje radni odnos kada se utvrdi da je organizovao štrajk ili učestvovao u štrajku.

Član štrajkačkog odbora ili učesnik u štrajku koji štrajk organizuje i vodi na način kojim se ugrožava bezbednost lica i imovine ili zdravlje ljudi ili koji sprečava zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade, odnosno onemogućava nastavak rada po okončanju štrajka ili sprečava poslodavca da koristi sredstva i raspolaže sredstvima kojima poslodavac obavlja delatnost čini povredu radne dužnosti za koju se može izreći mera prestanka radnog odnosa.

Zaposleni u delatnostima iz člana 9. ovog zakona koji odbije da izvrši nalog poslodavca izdat radi obezbeđivanja minimuma procesa rada čini povredu radne dužnosti za koju se može izreći mera prestanka radnog odnosa.

Član 19.

Novčanom kaznom od 800.000 do 1.000.000 dinara kazniće se za prekršaj preduzeće ili drugo pravno lice:

1) ako ne obezbedi minimum procesa rada utvrđen opštim aktom u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ako taj minimum procesa rada ne propiše (član 10. stav 4);

2) ako u toku štrajka organizovanog pod uslovima utvrđenim ovim zakonom primi nova lica koja bi zamenila učesnike u štrajku, osim ako ovim zakonom nije drukčije predviđeno (član 15. stav 1);

3) ako sprečava zaposlene da učestvuju u štrajku ili upotrebi mere prinude radi okončanja štrajka ili ako predvidi povoljniju zaradu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku (član 15. stav 2).

Za radnje iz stava 1. ovog člana kazniće se za prekršaj i odgovorno lice u preduzeću ili drugom pravnom licu novčanom kaznom od 40.000 do 50.000 dinara.

Fizičko lice koje obavlja privrednu ili drugu delatnost ili uslugu kazniće se za prekršaj iz stava 1. ovog člana novčanom kaznom od 400.000 do 500.000 dinara.

Član 20.

Novčanom kaznom od 40.000 do 50.000 dinara kazniće se za prekršaj:

1) član štrajkačkog odbora i zaposleni koji sprečavaju zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade (član 7. stav 3);

2) zaposleni koji za vreme štrajka odbije da saraduje s poslodavcem radi obezbeđivanja minimuma procesa rada u delatnostima predviđenim ovim zakonom ili odbije da izvršava naloge poslodavca (član 10. stav 1. i član 13. stav 2).

Član 21.

Kolektivni ugovori i opšti akti uskladiće se sa odredbama ovog zakona u roku od šest meseci od dana njegovog stupanja na snagu.

Član 22.

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaju da važe Zakon o štrajku („Službeni list SFRJ“, br. 23/91 i „Službeni list SRJ“, br. 42/92 i 37/93) i član 13. Zakona o izmenama saveznih zakona kojima su određene novčane kazne za privredne prestupe i prekršaje („Službeni list SRJ“, br. 24/94 i 41/94).

Član 23.

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu SRJ“.

