

Др Борислав Радић,*

Доцент на Правном факултету – Паневропски
универзитет „Апеирон“ Бања Лука

ЈУ „Агенција за мирно рјешавање радних спорова“, Бања Лука

Јована Борјан Лазута, МА**

ЈУ „Агенција за мирно рјешавање радних спорова“, Бања Лука

UDK: 331.105.44(497.6)

ЗАШТИТА РАДНИЧКИХ ПРЕДСТАВНИКА ОД ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ У ЗАКОНОДАВСТВУ РЕПУБЛИКЕ СРПСКЕ

***Апстракт:** Аутори у раду обрађују питање заштите радничких представника од отказа уговора о раду у законодавству Републике Српске, обзиром да је прописана обавеза провођења посебног поступка прије доношења коначне одлуке о отказу уговора о раду изабраном представнику радника у савјету радника или у органима синдиката за вријеме обављања њихове функције и шест мјесеци након њеног престанка. Прије појашњења саме процедуре отказивања уговора о раду, аутори су указали на значај организовања радника, првенствено синдикалног организовања, обзиром да је то примарни облик организовања радника у Републици Српској, те на потребу пружања посебне заштите тј. имунитета радничким представницима како за вријеме трајања њиховог мандата, тако и одређени временски период по истеку мандата. Такође, у раду су анализирани и најзначајнији стандарди Међународне организације рада, који су претеча и извор обавезе и идеје за пружање посебне и додатне заштите радничким представницима.*

***Кључне речи:** раднички представници, имунитет, тзв. „одобрени отказ“, сагласност, Арбитражна комисија.*

* e-mail: bradic@radnispор.net

** e-mail: office@radnispор.net

Рад примљен: 22.07.2018.

Рад прихваћен: 09.08.2018.

1. Увод

У савременим демократским друштвима, националним прописима највише правне снаге, уважавајући акте међународног карактера (акте организације Уједињених нација, Међународне организације рада и Савјета Европе), радницима је као једно од основних права загарантовано право на синдикално организовање, али и право да остану ван било које (па и синдикалне) организације.

Под појмом синдиката сматра се “самостална, демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса.¹ Сарадња, преговарање, притисак, критике, организовање скупова и штрајкова, су основни методи дјеловања и борбе синдиката. Синдикати се организују на принципу добровољности (о чему говори Конвенција Међународне организације рада-а број 87) и на различитим нивоима, од нивоа послодавца па до синдиката организованих на ниову континента (нпр. Европска конфедерација), па и цијелог свијета (Међународна конфедерација слободних синдиката). На челу сваке синдикалне организације, као борац за интересе свог чланства налази се синдикални вођа (предсједник), који нерјетко, због својства синдикалног представника и/или предузетих синдикалних активности, бива дискриминисан од стране послодавца.

Синдикално организовање радника је основни вид организовања радника и у Републици Српској, почевши од нивоа организовања код једног послодавца, до нивоа гране или дјелатности, те стварања синдикалних организација на нивоу ентитета. Право радника да се синдикално организују и дјелују у Републици Српској представља уставну категорију, али и право прописано Законом о раду, у којем стоји да радници имају право да по свом слободном избору организују синдикат и да се у њега учлањују, у складу са статутом и правилима синдиката, без икакве претходне сагласности било ког органа власти². Као што закон предвиђа слободу организовања и учлањивања у синдикат, тако у духу стандарда међународног права предвиђа и слободу иступања, тј. предвиђа позитиван и негативан вид слободе синдикалног удруживања, уз уважавање принципа добровољности и аутономности.

Према Закону о раду Републике Српске, синдикалне организације уписују се у регистар синдикалних организација, који прописује и води

¹ Р. Косановић, *Синдикални лексикон*, Fredrich Ebert Stiftung, Београд, 2010, стр. 139.

² Закон о раду, „Службени гласник Р. Српске“, број 1/16 и 66/18, члан 209.

министарство надлежно за послове рада, а овим прописом дефинисани су и услови и порцедуре за стицање својства репрезентативности синдикалних организација на свим нивоима.

Поред права радника да оснивају синдикалне организације, Закон о раду Републике Српске, прописује и могућност да код послодавца који запошљава најмање 15 радника, радници могу успоставити савјет радника, у складу са законом, а чија је надлежност да даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима и интересима радника на начин и под условима утврђеним законом и општим актом.³

Савјет запослених је најраширенији институционални облик партиципације у упоредном колективном радном праву.⁴ Дакле, ради се о одлучивању на нивоу предузећа које се остварује формализованим учешћем запослених кроз посебно тијело, без обзира на модел избора запослених у тај орган.⁵ За разлику од предсједника синдиката који заступа интересе свог чланства, представник савјета запослених заступа и представља све запослене код једног послодавца. Дјелокруг савјета запослених у правилу, за разлику од синдиката, не укључује право на колективно преговарање, нити право на организовање штрајка, пошто се савјет запослених сматра институцијом сарадње запослених и послодавца, односно рада и капитала, али и поред те чињенице представник савјета запослених, такође може бити изложен настојањима послодавца да га санкционише због његовог својства и/или предузетих активности.

Посматрајући сутацију у пракси, радници у Републици Српској, занемарујући изузетно значајну улогу савјета запослених и право дато им Законом о раду, да оснивају савјете запослених, то право ријетко користе, о чему свједочи чињеница да на нивоу цијелог ентитета постоји свега неколико формираних савјета радника (два или три), те да исти и поред чињенице постојања, не врше своју функцију. Слиједом тога, јасно је да су одредбе Закона о раду које се тичу савјета радника, као и Закон о саветима радника, који постоји у правном систему Републике Српске “мртво слово на папиру”, а о чему говори и податак да је Закон о саветима радника, донесен 2001. године, дакле прије 17 година, да су

3 Закон о раду, “Службени гласник Р. Српске”, број 1/16 и 66/18, члан 208.

4 Б. Лубарда, “Савет запослених - домаће, упоредно и европско право”, *Радно и социјално право*, број 1/2012, Београд, стр. 41.

5 Б. Урдаревић, “Формирање савета запослених у Републици Србији као облик унапређења колективних права запослених”, *Радно и социјално право*, број 2/2015, Београд, стр. 65.

од тада одредбе Закона о раду на који поменути Закон упућује, мјењане и више пута, а 2016. године донесен је и нови Закон о раду, а са којим законом, Закон о савјетима радника још није усклађен.

Обзиром да као што је написано, савјети радника „не живе“ у правном систему Републике Српске, те да је основни облик организовања радника синдикално организовање, напомињемо да је најзначајнији облик организовања радника за овај рад, прва инстанца синдикалног организовања радника, тј. организовање синдиката код послодавца (односно на нивоу предузећа као основног субјекта привређивања), а из разлога што су представници тих организација, како је то дефинисано Правилником о упису синдикалних организација и удружења послодаваца у регистар⁶, у радном односу код послодавца код којег је и организована синдикална организација. Слиједом тога, чињенице постојања субординираног односа послодавац-радник и задатка синдикалних представника, у пракси ова лица бивају изложена дискриминацији од стране послодавца, па чак и настојању да им се откаже уговор о раду.

2. Значај и положај радничких представника

Успјешност дјеловања синдиката, остваривање постављених циљева и задатака, те остваривање интереса, као „камена темељца“ за оснивање синдиката и основе за његов опстанак и будућност, зависи од вође синдикалне организације. „Вођа је” радна снага” која одржава синдикат у погону (акцији)⁷ и изузетно успјешан вођа је у стању да помогне и управи да схвати корист од синдикализма, а не да буде доживљен као супростављена страна. Посао (доброг) синдикалног вође је тежак, праћен многобројним изазовима и он због своје улоге, као што је већ и речено, често бива изложен дискриминацији, коју проф. Лубарда дефинише специјалним обликом дискриминације, а као најчешће облике наводи незадржавање посла/радног мјеста по истеку мандата синдикалном/радничком представнику, распоређивање синдикалног представника на ниже радно мјесто од оног на коме је радио прије избора за синдикалног представника и отпуштање синдикалног представника по истеку мандата.⁸ Због могуће дискриминације представника синдикалних

6 Правилник о упису синдикалних организација и удружења послодаваца у регистар, „Службени гласник Р. Српске“, број 31/16, члан 6 став 1.

7 Ч. Волаш, *Социологија синдиката*, “Завод дистрофичара” Бања Лука, Бања Лука, 2003, стр. 177.

8 Б. Лубарда, *Радно право - Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање,

организација од стране послодавца, истима је нужно обезбиједити имунитет за вријеме трајања мандата, али и одређени период након истека мандата, тј. недозволити послодавцу да синдикалног представника због његовог својства и синдикалног дјеловања у складу са националним прописима, стави у неповољнији положај у односу на остале раднике, односно да га због његовог законитог поступања санкционише на било који начин, а нарочито да му откаже уговор о раду.

Овај вид заштите обезбјеђује се прописима националног карактера, који у суштини представљају одраз аката донесених у оквиру Међународне организације рада.

3. Међународно регулисање заштите радничких представника

Најзначајнији међународни стандарди који регулишу питање заштите радничких представника су акти које је Међународна организација рада, препознавши значај питања посебне заштите радничких представника уопште, а нарочито од отказа уговора о раду, усвојила 1971. године - Конвенција број 135 и Препорука број 143, о радничким представницима. Овима актима дат је начелан одговор на питање „Која се то лица сматрају радничким представницима и потребно им је пружити посебну заштиту?“, на начин да је речено да се под појмом радничког представника поред синдикалних представника које је именовано или изабрао синдикат или чланови тог синдиката, сматрају се и изабрани представници, тј. представници које су слободно изабрали радници предузећа у складу са одредбама националних закона или прописа и колективних споразума и чије функције не обухватају активности које су признате као искључиви прерогатив синдиката у односној земљи.⁹

Тачно, прецизно и конкретно одређивање лица која уживају посебну заштиту у одређеној земљи, овом Конвенцијом стављено је у надлежност законодавства земље чланице која је ратификовала конвенцију, да она кроз своје националне законе или прописе, арбитражне одлуке или судске пресуде одреди тип или типове радничких представника, који ће имати право на заштиту и олакшице предвиђене у овој Конвенцији.¹⁰

Београд, 2013, стр. 137.

9 Конвенција МОП-а број 135, “Службени лист Републике Босне и Херцеговине”, број 2/92 и 13/94, члан 3.

10 Конвенција МОП-а број 135, “Службени лист Републике Босне и Херцеговине”, број 2/92 и 13/94, члан 4.

Према одредбама ове Конвенције раднички представници у предузећу треба да уживају ефикасну заштиту од сваког поступка који је штетан по њих, укључујући и отпуштање са посла, а који се заснива на њиховом статусу или активностима у својству радничког представника или на чланству у синдикату или учешћу у синдикалним активностима, уколико поступају у складу са важећим законима или колективним споразумима или другим заједничким договореним аранжманима.¹¹ Из ове одредбе произилази да раднички представници не би смјели да трпе било какве “санкције” од стране послодавца, због свог статуса радничког представника или због својих активности, уколико поштују законске и подзаконске прописе. Поред заштите од “санкција”, а што подразумјева и заштиту од отказа, ова конвенција прописује да раднички представници треба да имају и одређене олакшице како би им се омогућило да извршавају своје задатке брзо и ефикасно, али свакако не на уштрб ефикасности пословања дотичног предузећа.¹²

Истовремено са усвајањем ове Конвенције, обзиром да се ради о врло комплексној материји, Међународна организација рада је са циљем олакшане примјене Конвенције државама чланицама, усвојила и Препоруку број 143 о радничким представницима, која регулише потпуно иста питања и у суштини представља допуну Конвенцији.

Према наведеној Препоруци, у ситуацији када не постоји довољно релевантних заштитних мјера које се примјењују на раднике уопште, треба предузети специјалне мјере да се обезбиди ефикасна заштита радничких представника.¹³ Из наведеног закључујемо да раднички представници уживају сву заштиту коју уживају и остали радници и да им на располагању стоје све мјере заштите као и другим радницима, али уколико то није довољно за њихову адекватну заштиту, ова Препорука разрађује и специјалне мјере. Као приједлог специјалних мјера¹⁴ у Препоруци се наводи детаљна и прецизна дефиниција разлога који оправдавају престанак радног односа радничких представника, захтјевање консултовања, тражење савјетодавног мишљења или сагласности једног самосталног органа, јавног или приватног или неког

11 Конвенције број 135, “Службени лист Републике Босне и Херцеговине”, број 2/92 и 13/94, члан 1.

12 Конвенције број 135, “Службени лист Републике Босне и Херцеговине”, број 2/92 и 13/94, члан 2.

13 Препорука број 143, “Службени лист Републике Босне и Херцеговине”, број 2/92 и 13/94, члан 6 став 1.

14 Препорука број 143, “Службени лист Републике Босне и Херцеговине”, број 2/92 и 13/94, члан 6 став 2.

заједничког органа, прије него што отпуштање радничког представника постане коначно, специјални поступак жалбе који стоји на располагању радничким представницима који сматрају да је њихов радни однос неоправдано прекинут, да су им услови запошљавања измјењени на њихову штету или да су били изложени неоправданом третману. Као специјалну мјеру у случају неоправданог престанка радног односа радничког представника земље чланице могу предвидјети враћање тих представника на њихов посао, уз исплату неисплаћених плата и уз очување стечених права, уколико то није у супротности са националним прописима, а терет доказивања оправданости отказа уговора изабраном представнику радника треба да буде на послодавцу. Такође, као једну од могућих специјалних мјера Препорука предвиђа и давање приоритета радничким представницима у смислу да они остану у радном односу у случају смањења радне снаге.

Поред тога што је радничким представницима нужно пружити заштиту за вријеме обављања функције, према Препоруци број 143, заштиту је неопходно обезбиједити и по истеку мандата, у смислу да им се омогући да задрже или поврате сва своја права, укључујући и она која се односе на карактер њиховог посла, плату и старјешинство, с тим да се утврђивање обима гарантовања ових права радничким представницима који су ту функцију вршили ван дотичног предузећа, ставља у надлежност националним прописима, колективним споразумима, арбитражним одлукама или судским пресудама.¹⁵

4. Право радничких представника на посебну заштиту од отказа уговора о раду

Уговор о раду је правни основ заснивања и регулисања радног односа, а представља сагласност воља уговорних страна, радника и послодавца. То је дакле акт, којим уговорне стране уређују свој радно-правни однос, међусобна права и обавезе, у складу са законским и подзаконским актима. Из наведеног се закључује да је за заснивање радног односа, тј. за закључење уговора о раду, потребна воља уговорних страна, док то није ситуација и са престанком радног односа. Престанак радног односа подразумјева гашење овлашћења његових субјеката да један од другог захтјевају одређено чињење или нечињење на раду или у вези са радом, као и гашење њихових обавеза из радног односа.¹⁶ Радни

¹⁵ Препорука број 143, "Службени лист Републике Босне и Херцеговине", број 2/92 и 13/94, члан 8 став 1.

¹⁶ Б. Шундерић, *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду/ЈП Службени

однос може престати на начин на који је и заснован - сагласношћу воља (споразумни престанак радног односа), али законски прописи предвиђају и могућност престанка радног односа по вољи једне, а мимо воље друге уговорне стране. У том случају радни однос престаје отказом уговора о раду.

Уговор о раду може отказати како радник, тако и послодавац, али се за запосленог прописују блажу услови, који се тичу благовремене најаве отказа и забране давања отказа у невријеме, док се ограничења на страни послодавца односе, прије свега, на отказне разлоге, а затим и на отказни поступак.¹⁷ Отказ уговора о раду је једнострана изјава воље, дата у складу са законом, чије правно дејство почиње даном њеног достављања и не зависи од воље друге стране у радном односу.

Питање отказа уговора о раду од стране послодавца је од изузетног значаја, јер радник по основу уговора о раду остварује право на плату, што је у правилу основни, а нерјетко и једини извор прихода. Отказивањем уговора о раду наведено право раднику бива ускраћено, што има директан утицај на његову и егзистенцију његове породице. Питањем отказа уговора о раду, бави се и Међународна организација рада, кроз Конвенцију о престанку радног односа, број 158 из 1982. године, којом је прописано да радни однос радника неће престати ако за такав престанак не постоји "ваљан разлог" везан за способност или понашање радника или за оперативне потребе предузећа, установе или службе.¹⁸ Према одредбама ове Конвенције ваљаним разлогом за отказ уговора о раду нарочито се неће сматрати чланство у синдикату или учешће у активностима синдиката ван радног времена, или, уз сагласност послодавца, за вријеме радног времена и тражење функције радничког представника, односно садашње или раније иступање у том својству.¹⁹

Из наведеног закључујемо да ваљаност отказа уговора о раду од стране послодавца, зависи од ваљаности разлога тј. основа за отказ. Основ престанка радног односа су правне чињенице за које закон везује разлоге за престанак радног односа (околности због којих радни однос

гласник, Београд, 2009, стр. 166.

17 Б. Шундерић, Љубинка Ковачевић, *Радно право – Приручник за полагање правосудног испита*, Књига 11, ЈП Службени Гласник, Београд, 2017, стр. 364.

18 Конвенција број 158, "Службени лист Републике Босне и Херцеговине", број 2/92 и 13/94, члан 4.

19 Конвенција број 158, "Службени лист Републике Босне и Херцеговине", број 2/92 и 13/94, члан 5 тачке а) и б)

престаје).²⁰ Међутим, поред постојања ваљаног разлога, да би отказ уговора о раду од стране послодавца, у законом одређеним случајевима, био законит, послодавац мора раднику обезбиједити и друга права која му по закону припадају, прије свега право на отказни рок и отпремнину (нпр. код проглашења технолшким вишком), али и да радника поучи о могућим поступцима заштите уколико исти сматра да је његово право повријеђено (жалбени поступак, поступак пред инспекцијским и судским органима и евентуално упутити на поступак мирног рјешавања насталог спора или неки други поступак, уколико национално законодавство такав поступак познаје).

Поред наведеног послодавац је у односу на поједине отказне разлоге (нпр. тежа повреда радне дужности или непоштовање радне дисциплине) али и својства радника (нпр. болесни, труднице, раднички представници), приликом отказивања уговора о раду дужан испоштовати и одређену процедуру. Уколико не поступи на прописани начин, отказ ће се сматрати незаконитим.²¹

5. Посебна заштита радничких представника од отказа уговора о раду у Републици Српској – тзв. „одобрени отказ“

Закон о раду Републике Српске, такође, као један од могућих разлога односно начина престанка радног односа предвиђа отказ уговора о раду.²² Право да откажу уговор имају и радник и послодавац, с тим да Закон не обавезује радника, за разлику од послодавца, да приликом отказивања уговора о раду мора навести разлоге.²³ У погледу отказа уговора о раду раднику од стране послодавца, Закон у духу стандарда Међународне организације рада, таксативно наводи који су то оправдани разлози за отказ уговора о раду, али и поред те чињенице таксативно побројаних ваљаних разлога, Закон о раду, стриктно прописује шта се то не може сматрати оправданим разлогом за отказ уговора о раду, наводећи између осталог „чланство или нечланство у синдикату ... дјеловање у својству представника радника, у складу са овим законом“.

Поред тачно дефинисаних отказних разлога и тога шта се не може сматрати ваљаним разлогом за отказ уговора о раду Закон о раду, у неколико случајева, прописује обавезу послодавца да прије него што

20 П. Јовановић, *Радно право – шесто измјењено и допуњено издање*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2012, стр 139.

21 Закон о раду, “Службени гласник Р. Српске”, број 1/16 и 66/18, члан 180.

22 Закон о раду, “Службени гласник Р. Српске”, број 1/16 и 66/18, члан 175 тачка 4.

23 Закон о раду, “Службени гласник Р. Српске”, број 1/16 и 66/18, члан 178 став 1.

донесе рјешење о отказу уговора о раду, проведе посебан поступак. Посебну процедуру отказивања уговора о раду закон предвиђа у случају да је основ за отказ тежа повреда радне дужности учињена кривицом радника, односно непоштовање радне дисциплине, те у случају намјере послодавца да откаже уговор о раду изабраном представнику радника.

Дакле, посебан поступак отказивања уговора о раду, Закон о раду Републике Српске, поштујући одредбе ратификоване Конвенције Међународне организације рада број 135 и усвојене Препоруке број 143, прописује у односу на радничког представника. Наиме, послодавац може отказати уговор о раду изабраном представнику радника у савјету радника или у органима синдиката за вријеме обављања његове функције, и шест мјесеци након њеног престанка, само уз претходну сагласност синдиката, односно савјета радника.²⁴ Овај вид заштите од отказа уговора о раду у правном систему Републике Српске, уживају предсједник репрезентативног синдиката и предсједник савјета радника.

Сходно одредбама поменутог Закона, послодавац уколико има намјеру да откаже уговор о раду изабраном представнику радника, дужан је својим писаним актом, у којем ће образложити разлоге за отказ уговора о раду, затражити сагласност од стране синдиката односно савјета радника. На овакав захтјев послодавца, синдикат односно савјет радника, има могућност сагласност дати (што је ријеткост) или сагласност ускратити. У ситуацији да се синдикат, односно савјет радника, у року од осам дана не изјасни о давању сагласности, сматра се да је сагласан са одлуком послодавца, тј. да је прећутно дао сагласност и у том случају послодавац може наставити са даљом процедуром отказивања уговора о раду изабраном представнику радника. У случају да синдикат или савјет радника, одлучи ускрати сагласност на отказ уговора о раду изабраном представнику радника, разлоге своје одлуке мора писмено образложити. Након што размотри писмено изјашњење синдиката односно савјета радника, којим му је сагласност дата, послодавац може отказати уговор о раду раднику, али то није обавезан. У случају ускраћивања сагласности, послодавац може одлучити да поступак обустави и тиме оконча поступак отказивања уговора о раду.

Међутим, у случају ускраћивања сагласности од стране синдиката односно савјета радника, Закон у духу Конвенције и Препоруке Међународне организације рада предвиђа поступак прибављања сагласности од стране Арбитражне комисије, а који поступак послодавац може покренути у року од 15 дана од дана пријема изјашњења синдиката, односно савјета радника.

²⁴ Закон о раду, "Службени гласник Р. Српске", број 1/16 и 66/18, члан 191 став 1.

Напомињемо да је и прије доношења новог Закона о раду, у правном систему Републике Српске, постојао институт тзв. одобреног отказа. Према одредбама тадашњег Закона о раду, послодавац је уговор о раду, изабраном представнику радника у савјету радника или у органима синдиката, за вријеме обављања њихове функције и једну годину након истека функције, могао отказати само уз претходну сагласност министра надлежног за послове рада. Према незваничним подацима Министарства рада и борачко-инвалидске заштите, од 2000. године до ступања на снагу важећег Закона о раду (јануар 2016. године), послодавци су им се девет пута обраћали са захтјевом за давање сагласности за отказ уговора о раду изабраном представнику радника. Ово министарство је само у 4 случаја, дало тражену сагласност.

Уколико упоредимо ова два Закона о раду, видимо да постоје извјесне разлике, а које се огледају у времену уживања имунитета, лицима која имунитет уживају и органу надлежном за давање сагласности. Дакле, раније је сагласност на отказ уговора о раду, тражена од министра рада, а данас уколико синдикат односно савјет радника ускрати сагласност, послодавац може покренути поступак доношења арбитражне одлуке, којом би евентуално ускраћена сагласност могла бити надомјештена.

Поступак доношења арбитражне одлуке проводи се схоно одредбама Закона о мирном рјешавању радних спорова²⁵, а проводи га ЈУ “Агенција за мирно рјешавање радних спорова” (у даљем тексту: Агенција)²⁶.

Поступак пред Арбитражном комисијом, а ради давања сагласности на отказ уговора о раду изабраном представнику радника, проводи се како је већ и речено према одредбама Закона о мирном рјешавању радних спорова²⁷. Трочлана Арбитражна комисија, формира се на начин да по једног арбитра, са листе арбитра и миритеља, коју води Агенција, бирају стране у спору тј. послодавац и радник, док трећег арбитра, који има улогу предсједавајућег бира директор Агенције. Арбитри, изабрани од стране послодавца и радника, у поступку доношења арбитражне одлуке, заступају интересе лица које их је изабрало, дакле представљају на одређени начин њихове адвокате, што је изузетак од правила да

²⁵ “Службени гласник Р. Српске”, број 91/16.

²⁶ Агенција је основна 2009. године, одлуком Владе Републике Српске, а са радом је почела средином 2010. године. Путем (посредством) Агенције стране у спору (радник и послодавац) имају могућност да настали спор ријеше брзо, бесплатно и ефикасно.

²⁷ Закон о мирном рјешавању радних спорова, “Службени гласник Р. Српске”, број 91/16, члан 34 до 36.

арбитар у поступку рјешавања радних спорова мора бити непристрасан. За разлику од арбитра који имају својство члана Арбитражне комисије, председавајући којег како је већ и речено именује директор Агенције, мора бити непристрасан.

Након што стране у спору изаберу свог представника (арбитра) и директор Агенције одреди председавајућег, доноси се одлука којим се формира Арбитражна комисија и утврђује њен задатак. Арбитражна комисија је дужна у року од три дана од дана конституисања донијети правила о начину рада и одлучивања, која би требало да садрже начин рада, састајања, одлучивања, гласања и све друго што Арбитражна комисија сматра нужним да се унапријед регулише. Одлуку би Арбитражна комисија требала донијети консензусом, али обзиром да су арбитри изабрани од стране радника и послодавца, заступници њихових интереса у поступку пред Арбитражном комисијом, ријетко ће се десити да се постигне консензус. У том случају одлука ће се донијети већином гласова. Одлука арбитражне комисије је коначна и мора бити донијета у року од 15 дана од дана конституисања Комисије, а у којем року је Комисија дужна поднијети и извјештај о раду директору Агенције. Након доношења, одлука, било да је њоме дата или ускраћена сагласност на отказ уговора о раду изабраном представнику радника, доставља се послодавцу и он има могућност да по истој поступи, што практично значи да чак и уколико је добио тражну сагласност, не мора отказати уговор о раду радничком представнику, а може. Међутим, уколико је сагласност ускраћена, уговор о раду не може бити отказан. Уколико се деси да послодавац и поред ускраћивања сагласности ипак одлучи уговор отказати, такав отказ неће бити правно ваљан, тј. неће бити законит и не може произвести правно дејство.

Доводећи у везу одредбу Закона о раду, којом је прописано да се дјеловање у својству представника радника у складу са законом не сматра оправданим разлогом за отказ уговора о раду, са релевантним стандардима МОР-а, закључујемо да председник репрезентативне синдикалне организације и председник савјета радника, уживају имунитет, који подразумјева тражење сагласности односно одобрења за отказ уговора о раду од синдиката односно савјета радника, а потом и Арбитражне комисије, само уколико своју функцију обављају у оквиру свог мандата, тј. својих надлежности и циљева организације, а послодавац им због таквог поступања жели отказати уговор о раду.

Нужно је напоменути да Закон о раду, уколико је послодавац испоштовао процедуру прибављања сагласности за отказ уговора о ради

изабраном предсавнику радника, не предвиђа било какве посебности у погледу поступка пред инспекцијским органима, Агенцијом за мирно рјешавање радних спорова, односно судом. Дакле посебан вид заштите се огледа само институту тзв. “одобреног отказа”, тј. у обавези прибављања сагласности прије отказивања уговора о раду изабраном представнику радника. Наведено значи да уколико послодавац добије сагласност синдиката или савјета радника, односно Арбитражне комисије и откаже уговор о раду, а радник и даље сматра да је отказ незаконит, закон му гарантује само права која гарантује и осталим радницима, без икаквих посебности и специјалних поступака.

5.1. Примјери из праксе

Од момента ступања на снагу Закона о раду (20. јануар 2016. године) којим је прописана обавеза провођења претходно описане процедуре, пред Агенцијом су вођена два поступка поводом отказа уговора о раду предсједнику синдикалне организације. У једном од случајева, Арбитражна комисија се након провођења комплетне процедуре, одржавања расправе и саслушања странака, огласила ненадлежном, а из разлога што се радило о отказу уговора о раду предсједнику синдикалне организације која није имала утврђено својство репрезентативности. Наиме, синдикална организација, чији је предсједник био друга страна у спору пред Агенцијом у предметном поступку, и поред чињенице испуњености услова за стицање својства репрезентативности, није имала рјешење о утврђивању тог својства, а који акт је сходно одредбама Закона о раду, неопходан из разлога што су код истог послодавца организоване три синдикалне организације. Због таквог чињеничног стања, Арбитражна комисија се није упуштала у утврђивање каузалне везе између намјере послодавца да предсједнику синдикалне организације откаже уговор о раду и његовог својства синдикалног представника односно предузетих синдикалних активности у складу са законом.

У другом предмету Арбитражна комисија је ускратила сагласност послодавцу на давање отказа уговора о раду предсједнику синдикалне организације, а из разлога што су на одржаној расправи, на којој су саслушани како представник послодавца, тако и радник, дошли до закључка да је намјера послодавца да откаже уговор о раду предсједнику репрезентативне синдикалне организације у узрочно-посљедичној вези са синдикалним активностима које је он предузео у складу са националним прописима, а борећи се за интересе свог чланства и организације на чијем се челу налази.

Анализом списка предмета, утврђено је да је Арбитражна комисија поред одредаба Закона о раду, у свом извјештају достављеном Агенцији, али и у својој одлуци у великој мјери указивала на одредбе раније поменутих стандарда Међународне организације рада, како би појаснила свој став и исправност своје одлуке, те надомјестила недореченост законских прописа.

6. Закључак

Питање заштите радничких представника уопште, а нарочито од отказа уговора о раду је од изузетне важности, из разлога што ће се радници у случају недостатка довољне заштите теже одлучити на корак да стану на чело радничких организације. Узимајући у обзир ову чињеницу, као и то да је синдикално организовање радника данас основни облик организовања, поставља се питање маргинализације улоге синдиката и опасности „изумирања“ овог облика организовања, те ствара бојазан да ће послодавци доћи у позицију да сами, одлучују о правима (интересима) радника.

Република Српска је једна од ријетких земаља у региону (поред Републике Хрватске) која у настојању да сачува институт „синдиката“ прописује посебан поступак отказивања уговора о раду изабраном представнику радника, иако је и већина других земаља региона ратификовала Конвенцију Међународне организације рада број 143 и прихватила Препоруку број 135. Наиме, Република Србија и Република Црна Гора, кроз своје позитивно законодавство дају одређену врсту имунитета од отказа уговора о раду радничким представницима, за вријеме трајања мандата и одређени период након истека мандата, наводећи у правилу да дјеловање у својству радничког представника у складу са националним прописима, не може бити оправдан разлог за отказ уговора о раду, али не прописујући било какав посебан поступак отказивања уговора о раду представницима радника.

У односу на законско рјешење у Републици Српској, мишљења смо да би норме требало организовати на другачији начин односно формулисати их у смислу да се направи повезница између члана који говори о томе да се дјеловање у својству представника радника у складу са законом не може сматрати оправданим разлогом за отказ уговора и дијела закона који прописује посебан поступак отказивања уговора о раду изабраном представнику радника. Ово из разлога што се према тренутном законском рјешењу често сусрећемо са мишљењима да

раднички представници уживају „општи“ имунитет од отказа уговора о раду, а не само у случају када постоји каузална веза између намјере послодавца да радничком представнику откаже уговор о раду и његовог својства и/или предузетих активности у складу са националним прописима.

Литература и извори

Волаш Ч., *Социологија синдиката*, “Завод дистрофичара” Бања Лука, Бања Лука, 2003.

Јовановић П., *Радно право - шесто измјењено и допуњено издање*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2012,

Косановић Р., *Синдикални лексикон*, Fredrich Ebert Stiftung, Београд, 2010.

Лубарда Б., *Радно право - Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2013.

Лубарда Б., (2012) „Савет запослених – домаће, упоредно и европско право“, *Радно и социјално право*, број 1/2012, Београд.

Урдаревић Б., (2015) “Формирање савета запослених у Републици Србији као облик унапређења колективних права запослених”, *Радно и социјално право*, број 2/2015, Београд.

Шундерић Б., *Радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду/ЈП Службени гласник, Београд, 2009.

Шундерић Б., Ковачевић Љ., *Радно право – Приручник за полагање правосудног испита*, Књига 11, ЈП Службени Гласник, Београд, 2017,

Закон о раду, „Службени гласник Р. Српске“, број 1/16 и 66/18.

Закон о мирном рјешавању радних спорова, “Службени гласник Р. Српске”, број 91/16.

Правилник о упису синдикалних организација и удружења послодавца у регистар, „Службени гласник Р. Српске“, број 31/16.

Конвенција МОР-а број 135, “Службени лист Републике Босне и Херцеговине”, број 2/92 и 13/94.

Конвенција број 158, “Службени лист Републике Босне и Херцеговине”, број 2/92 и 13/94.

Препорука број 143, “Службени лист Републике Босне и Херцеговине”, број 2/92 и 13/94.

Borislav Radic, PhD

*Faculty of Law - Pan-European University "Apeiron" Banja Luka
PI "Agency for Peaceful Settlement of Labor Disputes" Banja Luka*

Jovana Borjan Lazuta, MA

PI "Agency for Peaceful Settlement of Labor Disputes" Banja Luka

Protection of Workers' representatives from Termination of Employment Contracts in the legislation of The Republic of Srpska

Summary

The authors deal with the issue of the protection of workers' representatives from the termination of employment contracts in the legislation of the Republic of Srpska, since the obligation to conduct a special procedure is prescribed before a final decision on the termination of employment contract is made regarding an elected workers' representative in a workers' council or in bodies of trade unions during their mandate and six months after its termination.

Prior to clarifying the procedure of termination of employment contracts, the authors pointed to the importance of organizing workers, primarily union organizations, since this is the primary form of organization of workers in the Republic of Srpska, and to a need to provide special protection, ie. immunity to workers' representatives both for the duration of their mandate and for a certain period of time after the end of the mandate. Also, the paper analyzes the most important standards of the International Labor Organization, which are a precursor and a source of the obligation and the idea of providing special and additional protection to workers' representatives.

Key words: *workers' representatives, immunity, so-called "approved employment termination", consent, Arbitration commission.*