

## **УЛОГА СИНДИКАТА У ЗАШТИТИ ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ЗАКОНУ О РАДУ**

***Апстракт:** Последње измене и допуне Закона о раду из јула месеца 2014. године, нису се тицале појмовног одређивања синдиката: синдикатом се сматра 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. Иако кључни социјални партнер државе и послодаваца када се разговара о правима радника, синдикати су се уместо на економски и социјални интерес запослених, концентрисали на политички рад. Мало је рећи да је кредибилитет синдикалног покрета озбиљно пољуљан, чему су и сами допринели неприлагодљивошћу, отуђивањем од радника и инертношћу.*

*Поред одредбе која дефинише појам синдиката, нису мењане ни друге одредбе начелног карактера које утврђују право запослених на синдикално удруживање и обавезу послодавца да у случајевима утврђеним законом затражи мишљење синдиката. Што се тиче конкретних обавезе послодавца да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, одређена законска решења претрпела су измене, док су нека остала непромењена. Тема овог рада је улога синдиката у заштити појединачних права запослених према јулским изменама и допунама Закона о раду.*

***Кључне речи:** синдикат, мишљење, заштита права запослених, послодавац, запослени.*

---

*vesna\_bilbija@yahoo.com*

*\* Рад примљен: 29.10.2014.*

*Рада прихваћен: 30.11.2014.*

## 1. Увод

Важећи Закон о раду<sup>1</sup> је више пута мењан и допуњаван, а највеће новелирање претрпео је јула месеца 2014. године (промене нису извршене само у три, од укупно 25 поглавља<sup>2</sup>). Колика пажња и значај се придају овој законодавној активности говори и то што се, иако је у питању новелирање закона, током процеса усвајања измена и допуна, говорило *о новом закону*. Поред стратешких, указивано је више пута и на номотехничке разлоге новелирања<sup>3</sup>.

Законом о раду утиче се непосредно на један конкретан део популације који је врло осетљив и флексибилније регулисање односа између послодаваца и запослених, би требало да обезбеди задовољење потреба запослених и послодаваца у регулисању њихових међусобних односа, уз обезбеђивање заштите запослених као „слабије стране“ у уговорном односу. Флексибилизација рада данас представља нужност и не може се избећи. Суштина правилног приступа флексибилизацији рада је да се обезбеди избалансирана и праведна флексибилизација радних односа код које ће се водити рачуна не само о флексибилизацији, већ и о социјалној сигурности запослених и њихових породица.<sup>4</sup> Притом, најснажнији притисци за флексибилизацију и дерегулацију радног права, долазе од међународних организација, које афирмишу преиспитивање и преусмерење циљева радног права у правцу обезбеђивања доброг функционисања тржишта рада у оквиру капиталистичке привреде (Међународни монетарни фонд, Светска банка, Европска централна банка)<sup>5</sup>.

Забрињава чињеница да се синдикати, тај кључни социјални партнер државе и послодаваца када се разговара о правима радника, нису снашли у датој ситуацији. Мало је рећи да је кредибилитет синдикалног покрета озбиљно пољуљан. Разлози за овако низак рејтинг синдиката честа су тема округлих столова и конференција и могу бити предмет свеобухватније анализе, али једно је евидентно: синдикати нису успели

---

1 Закон о раду, “Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14, даље у тексту и у фусностама ЗР.

2 Поглавље IV - Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, поглавље XII – Клаузула забране конкуренције и поглавље XIII - Накнада штете.

3 Видети више: Зоран Ивошевић, Тридесет разлога за новелирање Закона о раду, *Зборник радова Заштита права из области рада*, Глосаријум, Београд, 2011., стр. 5-17.

4 Сенад Јашаревић, Перспективе флексибилизације рада у Србији, *Радно и социјално право*, бр. 2/2012, стр. 40-41.

5 Љубинка Ковачевић, Економска криза и реформе радног законодавства у европским државама, са посебним освртом на правила о отказу уговора о раду - могуће поуке за српско радно право, *Право и привреда*, бр. 7-9/2014, стр. 502

да се успешно супротставе негативним тенденцијама на штету радника<sup>6</sup>. Угрожавање права запослених дестабилизовало је и синдикате, чему су они сами допринели неприлагодљивошћу, отуђивањем од радника и инертношћу. Да би се помакли са критичне тачку у којој се данас налазе, синдикати би морали да изађу из вишегодишње летаргије и изврше корените промене у својој организацији и деловању<sup>7</sup>.

Уместо да буде препознат као незамењив део демократског поретка, *синдикализам* се у Србији данас своди на популизам, а његова се борба уместо на економски и социјални интерес запослених, концентрише на политички рад<sup>8</sup>.

## **2. Појам синдиката према одредбама Закона о раду**

Закон о раду је у основним одредбама одредио значење појединих појмова, појам запосленог и послодавца<sup>9</sup>, те шта се сматра синдикатом<sup>10</sup> и удружењем послодавца<sup>11</sup>. Тако, синдикатом се сматра 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. Последње измене и допуне закона нису се тицале појмовног одређивања синдиката.

Синдикалне слободе имају свој основ у међународним документима. Интенција проширивања синдикалних слобода резултат је стварања и развијања међународног законодавства, учвршћивања и примене

---

6 Сенад Јашаревић, Улога синдиката у остваривању здравих и правичних услова рада, *Радно и социјално право*, бр. 1/2014, стр. 42.

7 Сенад Јашаревић, *op.cit.* Стр. 43.

8 Савез самосталних синдиката Србије и Уједињени грански синдикати Независност упутили су данас Уставном суду Републике Србије Иницијативу за покретање поступка за оцену уставности и законитости Закона о изменама и допунама Закона о раду, доступно, <http://www.sindikats.rs/aktuelno.html#688>., 05.08.2014. године,

На својим ванредним седницама Председништва и Главног одбора, од дана 11.07.2014. године, Савез самосталних синдиката Србије и УГС „НЕЗАВИСНОСТ“ донели су Одлуку о ступању у штрајк запослених у Републици Србији на територији Републике Србије, на дан 17. јул 2014. године, четвртак, доступно на: <http://www.sindikats.rs/aktuelno.html#688>., 15.07.2014. године

Отворено писмо посланицима Народне Скупштине Републике Србије, доступно на: <http://www.sindikats.rs/aktuelno.html#688>., 16.07.2014. године

Отворено писмо Председнику Републике Србије, доступно на: <http://www.sindikats.rs/aktuelno.html#688>., 17.07.2014. године.

9 ЗР, чл. 5.

10 ЗР, чл. 6.

11 ЗР, чл. 7.

међународних стандарда рада и интензивне активности МОП-а. У питању је већи број међународних докумената, међу којима је незаобилазна Универзална декларација о правима човека (усвојена од стране ОУН 1948. године) која утврђује да свако има право да образује и да ступа у синдикате ради заштите својих интереса<sup>12</sup>, као и Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима<sup>13</sup>, који у члану 8, између осталог, предвиђа обавезу за државе чланице пакта да осигурају право сваког лица да са другима оснива синдикат и да се учлани у синдикат по свом избору, уз једини услов да правила буду утврђена од стране заинтересоване организације, у циљу унапређења и заштите економских и социјалних интереса. Остваривање овог права може бити предмет једино ограничења предвиђених законом и која представљају поребне мере у демократском друштву, у интересу националне безбедности или јавног поретка, или заштите права и слобода другог.

Полазну основу за остваривање синдикалних слобода и права у једној држави чини њихово гарантовање правним поретком државе, па тако у оквиру члана који носи назив Слобода удруживања, Устав Републике Србије<sup>14</sup> гарантује слободу синдикалног удруживања и деловања, прокламујући је истовремено са слободом политичког и сваког другог удруживања и деловања (као и правом да се остане изван сваког удружења), не ограничавајући је претходим одобрењем. Упис код надлежног органа једини је услов синдикалног организовања према Уставу Републике Србије. За његово оснивање није потребно никакво претходно одобрење, већ упис у регистар синдиката код надлежног органа. И одредбама чл. 206. ЗР запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар. У вези са усвојеним уставним и законским решењем према коме синдикално организовање и деловање није ограничено претходним одобрењем, већ је једини услов упис код надлежног органа, најзначајнија је Конвенција

---

12 чл. 23. Декларације гласи:

“(1) Свако има право на рад, на слободан избор запослења, на правичне и задовољавајуће услове рада и на заштиту од незапослености.

(2) Свако, без икакве разлике има право на једнаку плату за једнаки рад.

(3) Свако ко ради има право на праведну и задовољавајућу накнаду која њему и његовој породици обезбеђује егзистенцију која одговара људском достојанству и која ће, ако буде потребно, бити употпуњена другим средствима социјалне заштите.

(4) Свако има право да образује и да ступа у синдикате ради заштите својих интереса.”

13 „Службени лист СФРЈ“, бр. 7/71.

14 Устав Републике Србије, „Службени гласник РС“, бр. 83/2006 и 98/2006, чл. 55, ст. 1-2.

МОР-а број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права<sup>15</sup> која у свом члану 2 предвиђа да радници и послодавци, без изузетка, имају право да, без претходног одобрења, образују организације по свом избору, као и да приступају овим организацијама, под искључивим условом да се придржавају статута ових последњих.

Епитет репрезентативности, међутим, стиче само синдикат коме је у складу са законом утврђена репрезентативност.

### **3. Обавезе послодавца да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом**

У основним одредбама закона, поред појмовног одређивања синдиката и одредбе шта се сматра синдикатом, место су нашле и одредбе о основним правима и обавезама запослених и послодавца. Ради остваривања својих синдикалних права, нарочито се истичу одредбе чл. 13 према којима запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима из области рада. Због наведених активности, запослени, односно представник запослених, не може бити позван на одговорност нити стављен у неповољан положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором<sup>16</sup>. Према одредбама чл. 15 послодавац је, између осталог, дужан да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде запослени.

Наведене одредбе начелног су карактера и нису мењане јулским изменама и допунама. Што се тиче обавезе послодавца да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, одређена законска решења претрпела су измене, док су нека остала непромењена.

Тако, према чл. 62, ст. 3, остала је непромењена обавеза послодавца да пре увођења ноћног рада, затражи и мишљење синдиката о мерама безбедности и заштити живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

---

<sup>15</sup> „Службени лист ФНРЈ“, бр. 8/58.

<sup>16</sup> У регулисањеу изложених права од посебног су значаја следеће конвенције и препоруке МОР-а: Конвенција број 98. о правима радника на организовање и на колективне преговоре, „Службени лист ФНРЈ - Међународни уговори и други споразуми“, бр. 11/58 Конвенција број 135 о заштити и олакшицама које се пружају представницима радника у Предузећу и Препорука бр 143. о радничким представницима „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори и други споразуми“, бр. 14/82.

Затим, сходно одредбама чл. 116. ст. 3 мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности основаног на нивоу Републике, затражиће министар пре него што послодавцу да своју сагласност да у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, упути запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде у складу са законом.

Надаље, сходно чл. 154, послодавац је дужан да пре доношења програма решавања вишка запослених, у сарадњи са ререзентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених. Синдикат је дужан да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма<sup>17</sup>.

Поред укључивања синдиката у питања која се тичу увођења ноћног рада, упућивања запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана због прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог и доношења програма решавања вишка запослених, а које новелирањем закона није измењено, синдикат је сада укључен у питање које се тиче радног односа са непуним радним временом. Наиме, сходно одредбама чл. 39 ЗР, радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време (овако дефинисана могућност заснивања рада са непуним радним временом није трпела измене). Новелирањем закона, одредбе члана 40 ЗР, значајно су измењене<sup>18</sup>. Прецизирано је право запосленог који ради непуно радно време на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведену на раду, затим је прописана дужност послодавца да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима, дужност послодавца да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, као и дужност послодавца да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, односно захтев запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време<sup>19</sup>. На крају, одредбе чл. 40. ст. 5. предвиделе су и следеће: колективним уговором уређује се сарадња и *информисање* синдиката о пословима са непуним радним временом<sup>20</sup>.

---

17 ЗР, чл. 156. ст. 1.

18 Ранији чл. 40 ЗР гласио је: Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведену на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

19 ЗР, чл. 40. ст. 1-4.

20 О праву на консултовање, информисање и заједничко одлућивање као

#### **4. Улога синдиката у поступку отказа уговора о раду од стране послодавца**

У поглављу о престанку радног односа извршено је највише значајних промена, од укупно 17. чланова овог поглавља, промењено је њих 14. Отказ од стране послодавца је најделикатнији начин престанка радног односа, па према томе и најспорнији. Разлози за отказ превиђени су у члану 179 Закона о раду. У овом члану таксативно су наведени разлози за отказ, који су груписани у четири групе. Јулске измене и допуне донеле су и значајну новину у виду додатног члана 179а, који прописује мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза.

Незаобилазна фаза поступка отказа од стране послодавца је - упозорење запосленом на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Наиме, према чл. 180 ЗР, послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. ст. 2. и 3. овог закона<sup>21</sup>, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења. У овом упозорењу послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење. Према одредбама чл. 180а, послодавац може запосленом из члана 179. став 1. тачка 1)<sup>22</sup> закона да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 179а овог закона, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Што се тиче улоге синдиката у поступку отказа од стране послодавца, одредбе чл. 180 ЗР су измењене, те послодавац више нема обавезу да упозорење из чл. 180 достави на мишљење синдикату чији је запослени члан. Наиме, усвојено је решење према коме *запослени уз*

---

видовима радничке партиципације, видети више Тодор Каламатиев, Зоран Ристовски, Партиципација радника у савременим индустријским односима, *Правни живот*, бр. 11/2012, стр. 503-520.

21 Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, те запосленом који не поштује радну дисциплину.

22 Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима



изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у истом у року од од најмање осам дана од дана достављања упозорења<sup>23</sup>.

Ни према ранијем решењу мишљење синдиката није обавезивало послодавца, али је послодавац чинио повреду закона ако није испунио наведену обавезу и спроведени поступак отказа био је незаконит. У пракси су положај послодавца отежавале ситуације када запослени није члан синдиката (једног или више) или када код послодавца није постојао организован синдикат. У првом случају, послодавац је могао да упозорење ипак достави на мишљење синдикату (једном), односно свим синдикатима код послодавца (ако их има више). На овај начин послодавац се обезбедио и испоштовао своју законску обавезу и у случају да се запослени у међувремену учлани у синдикат. У случају, ако код послодавца није постојао организован синдикат, имала се применити законска норма према којој се мишљење тражи од представника кога одреди запослени<sup>24</sup>.

Сходно чл. 181. ст 2. ЗР послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката. Према томе, мишљење синдиката ни сада не обавезује послодавца, али може значајно да утиче на послодавца да преиспита своју одлуку. Синдикат би, наиме, морао стати у одбрану интереса запосленог који се огледа у томе да он остане у радном односу, односно да „убеди“ послодавца да су разлози који иду у прилог останку запосленог у радном односу јачи од разлога који иду прилог престанку радног односа и које послодавац истиче у упозорењу. С друге стране, изостанак мишљења може на послодавца да утиче тако што ће учврстити заузети став у погледу положаја конкретног запосленог<sup>25</sup>. Усвојеним законским решењем изричито је прописана дужност послодавца да размотри мишљење синдиката. Иако то раније није било случај, наводи из мишљења нису без значаја за послодавца и врло је вероватно да их је и раније разматрао (односно да га није игнорисао), иако му то није била прописана обавеза.

На овом месту треба приметити и да је рок измењен, тј. синдикат је био дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана када му је упозорење достављено, док је сада, будући да му се поводом достављеног упозорења обраћа сам запослени, тај рок у оквиру рока

---

23 Чл. 181 гласио је Послодавац је дужан да упозорење из чл. 180 закона одтави на мишљење синдикату чији је запослени члан, а синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

24 ЗР, чл. 16. тач. 5.

25 Весна Билбија, Упозорење запосленом на постојање разлога за отказ уговора о раду, основне одлике института и дилеме у примени, *Право и привреда*, бр. 1-3/2013, стр.135-136.



који запослени има да се изјасни на наводе из упозорења - 8 дана од дана достављања.

## **5. Организовање синдиката запослених и права синдикалних представника**

Полазећи од законом одређеног значења појма синдиката, а ради остваривања основних претпоставки за његов рад, Закон о раду у глави XIX-Организације запослених и послодаваца, садржи конкретне одредбе о деловању синдиката.

### *5.1. Организовање синдиката запослених*

Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице, а послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката. Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката<sup>26</sup>. Овакво законско прописивање штити и послодавца и синдикалну организацију од евентуалних пропуста у међусобном комуницирању, јер доставом наведених докумената, конкретна синдикална организације легализује своје деловање код послодавца и делегира конкретна лица за контакт са послодавцем<sup>27</sup>. Синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката<sup>28</sup>. Законом о раду прецизирано је питање обезбеђивања техничко-просторних услова за рад синдиката: Послодавац је дужан да синдикату који окупља запослене код послодавца обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности<sup>29</sup>. Ранија законска одредба гласила је “послодавац је дужан да синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности“, те се у новим одредбама може уочити прецизност, тј. *послодавац је дужан*

---

26 ЗР, чл. 207-208.

27 Остоја Милисављевић-Жељко Албанезе: *Коментар Закона о раду*, Београд, 2005, стр. 286.

28 ЗР, чл. 209.

29 ЗР, чл. 210.ст.1 .

да синдикату који окупља запослене код послодавца, као и “ограда” које послодавцу умањују прописану обавезу – уместо да је дужан да обезбеди приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности, сада истима треба само да омогући приступ и то у складу са просторним и финансијским могућностима.

Одредбе чланова 211.-214. уређују права синдикалних представника, а одредбе чланова 218-220 уређују репрезентативност синдиката. Закон о раду је детаљно регулисао утврђивање репрезентативности синдиката, тачније одредбама чл. 223-225 уређен је орган надлежан за утврђивање репрезентативности, а захтев за утврђивање репрезентативности и поступак по захтеву уређен је одредбама чл. 226-232. Преиспитивање утврђене репрезентативности синдиката прописано је одредбама чл. 233-237, док одредбе чл. 238.-239 уређују правну и пословну способност синдиката и удружења послодаваца

Негативне стране синдикалног плурализма и тзв. бирократизација синдиката и отуђивање руководства од интереса чланства је дужи период на удару стручне<sup>30</sup> и шире јавности<sup>31</sup>. Отуда измене одредби које регулишу права синдикалних представника нису биле изненађење (време ће показати да ли су измене биле делотворне). Тако је чл. 211 ЗР. ст. 1 прецизирано да се колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката код послодавца, може утврдити право на плаћено одсуство представнику синдиката, ради обављања синдикалне функције, сразмерно броју чланова синдиката. Право на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова; односно правно на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова из ст. 2 истог члана није измењено, али је избрисан ст. 3 који је предвиђао да се колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката

---

30 Видети више: Радован Ристановић, Достојанство на раду у Републици Србији, стварност или фикција, *Радно и социјално право*, бр. 2/2012, стр. 184-185, Рајко Косановић-Сања Пауновић, Филозофија достојанственог рада, *Радно и социјално право*, бр. 2/2013, стр.135, Сенад Јашаревић, Улога синдиката у остваривању здравих и правичних услова рада, *Радно и социјално право*, бр. 1/2014, стр. 42.

31 „Вође синдиката зарађују и по 2000 евра, доступно на <http://www.blic.rs/Vesti/Tema-Dana/437671/Vodje-sindikata-zaradjuju-i-po-2000-evra/print>, 27.01.2014. године; “Роди ме, мајко, за синдикалног вођу”, доступно на <http://www.pressonline.rs/plus/kolumne/319785/rodi-me-majko-za-sindikalnog-vodju.html>, 16.07.2014. године, “Синдикална армија не брани раднике”, доступно на <http://www.politika.rs/rubrike/Tema-nedelje/Kriza-sindikata/Sindikalna-armija-ne-brani-radnike.lt.html>, 12.05.2013. године, “Синдикални лидери-браниоци радника или обични rentseeker-i?”, доступно на <http://nikolaparun.wordpress.com/2014/01/31/sindikalni-lideri-branioci-radnika-ili-obicni-rentseeker-i/>, 31.01.2014. године.

код послодавца може утврдити да овлашћени представник синдиката у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду. У вези накнаде зараде, синдикални представник који одсуствује са рада у складу са законом има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду<sup>32</sup>, док је претходно законско решење гласило да има право на накнаду зараде најмање у висини одновне зараде у складу са општим актом и уговором о раду

У регулисању заштите појединачних права запослених, значајне новине тичу се рокова у коме запослени има право да затражи судску заштиту. Тако, уместо 90, запослени може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права<sup>33</sup>, а брисане су одредбе овог члана које су предвиђале да се спор пред надлежним судом правоснажно кончавача у року од шест месеци од дана покретања спора. У вези са улогом синдиката у остваривању и заштити појединачних права запослених, није измењена најважнија одредба<sup>34</sup> којом је утврђено да запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан може да покрене спор пред надлежним судом против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, ако га запослени овласти. Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство са рада за време заступања<sup>35</sup>.

## **5.2. Посебна заштита од отказа уговора о раду**

Да би представници запослених могли несметано и без последица по свој радоправни статус да пружају заштиту својим члановима, Законом о раду је прописана Посебна заштита од отказа уговора о раду. Тако, према чл. 88. ст. 1. послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Одредбе о посебној заштити од отказа уговора о раду значјно су новелиране. Наиме, према ранијем решењу, послодавац није могао може да откаже уговор о раду, нити да на други начин стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у

32 ЗР, чл. 214. ст. 1.

33 ЗР, чл. 195. ст. 2.

34 ЗР, чл. 195. ст. 1.

35 ЗР, чл. 213.

складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то члану савета запослених и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца; председнику синдиката код послодавца и именованом или изабраном синдикалном представнику, сем ако наведени представник запослених не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, када је послодавац могао да му откаже уговор о раду. Број синдикалних представника који су уживали ову заштиту утврђивао се колективним уговором, односно споразумом синдиката са послодавцем, зависно од броја чланова синдиката код послодавца. Такође је било прописано да послодавац може уз сагласност министарства да откаже уговор о раду представнику запослених који је вишак ако му је обезбедио остваривање права у складу са законом (премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере), а он одбије измену уговорених услова рада, тј. анекс уговора.

Видимо да ова заштита више није омогућена у периоду од годину дана по престанку функције, да нису предвиђени изузеци од немогућности отказивања уговора о раду (непоступање у складу са законом, општим актом и уговором о раду и одбијање анекса уговора о раду), те да је иста обезбеђена на начин да послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима, без прецизирања функције коју обавља представник запослених и утврђивања броја представника запослених који уживају посебну заштиту од отказа уговора о раду.

Највећу новину у регулисању посебне заштите од отказа уговора о раду, међутим, предствља прописивање *да терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог* није последица његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима *је на послодавцу*.

Важећим Законом о парничном поступку<sup>36</sup> је прописано да је дужност странке да изнесе чињенице и предложи доказе на којима заснива свој захтев или којим оспорава наводе и доказе противника, у складу са законом. Доказивање обухвата све чињенице које су важне за доношење одлуке, а суд одлучује који ће се докази извести ради утврђивања битних чињеница<sup>37</sup>. Не доказују се чињенице које је странка признала пред судом у току парнице, односно чињенице које није

---

<sup>36</sup> “Службени гласник РС”, бр. 72/2011 и 55/2014, даље у тексту и у фуснотама ЗПП.

<sup>37</sup> ЗПП, чл. 228-229.

оспорила. Суд може да одлучи да се доказују и признате чињенице ако сматра да странка њиховим признањем иде за тим да располаже захтевом којим не може располагати. Суд ће, узимајући у обзир све околности, да оцени да ли ће да узме за признату или оспорену чињеницу коју је странка прво признала, а после потпуно или делимично оспорила или ограничила признање додавањем других чињеница. Не доказују се чињенице које су општепознате<sup>38</sup>. Што се тиче терета доказивања, релевантан је члан 231 којим је прописано следеће: ако суд на основу изведених доказа не може са сигурношћу да утврди неку чињеницу, о постојању чињенице примениће правила о терету доказивања. Странка која тврди да има неко право, сноси терет доказивања чињенице која је битна за настанак или остваривање права, ако законом није другачије прописано. Странка која оспорава постојање неког права, сноси терет доказивања чињенице која је спречила настанак или остваривање права или услед које је право престало да постоји, ако законом није другачије прописано. Правило *actori incumbit probatio*, односно правило да је у спору терет доказивања, осим изузетка, на тужиоцу, било је познато још у Римском праву<sup>39</sup>.

У складу са међународним интенцијама, иако то представља изузетак од општег правила, идеју о постављању терета доказивања како ју је определио чл 188. ст. 1 ЗР, да је терет доказивања на послодавцу - туженом, прихватају најпре антидискриминациони закони. Прво, кровни закон- Закон о забрани дискриминације<sup>40</sup>, у свом члану 45 који носи назив „правила о терету доказивања“ прописује: Ако је суд утврдио да је извршена радња непосредне дискриминације или је то међу странкама неспорно, тужени се не може ослободити од одговорности доказивањем да није крив. Уколико тужилац учини вероватним да је тужени извршио акт дискриминације, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза сноси тужени. Такође, посебан члан под називом „Претпоставка кривице и терет доказивања“ садржи и Закон о равноправности полова<sup>41</sup>.

Након што су решење по коме је терет доказивања на туженом, преузели новији национални прописи о забрани дискриминације, у складу са начелом хуманизације радног права и начелом *favor laborem*, овај доказни поступак предвиђен је и одредбама Закона о спречавању

38 ЗПП, чл. 230.

39 Обрад Станојевић, Римско право, Београд, 2010, стр.160.

40 “Службени гласник РС”, бр. 22/09.

41 “Службени гласник РС”, бр.104/09, чл. 49. ст. 2. „Ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршен акт дискриминације по основу пола, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза, сноси тужени“.

злостављања на раду<sup>42</sup>. ЗСЗР је предвидео посебан законски<sup>43</sup> под називом „терет доказивања у судском поступку“ којим је прописао следеће: Ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршено злостављање, терет доказивања да није било понашања које представља злостављања је на послодавцу.

Осим одступања од општег правила о терету доказивања *actori incumbit probatio*, изузетак трпи и правило *affirmanti incumbit probatio, non neganti* које значи да странка не може доказивати негативу чињеницу. Послодавац као тужени мора доказати *да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица његовог статуса или активности* (или из других примера: да није било злостављања, да није било дискриминације...).

Утицај антидискриминационих закона на Закон о раду, евидентан је најпре у одредбама које регулишу забрану дискриминације на раду<sup>44</sup>. Наиме, одредбама члана 23 било је прописано да лице које тражи запослење, као и запослени, може у случајевима дискриминације да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом. Сада је изричито утврђено да наведено лице може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете и то од послодавца, а изричито је утврђено и следеће: ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је дискриминација извршена, терет доказивања да није било понашања које представља дискриминацију је на туженом<sup>45</sup>.

### **5.3. Улога синдиката у заштити појединачних права запослених према одредбама Закона о спречавању злостављања на раду**

Доношењем Закона о спречавању злостављања на раду и по доношењу Правилника о правилима понашања послодавца и запослених, у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду<sup>46</sup> у Републици Србији су се створили услови за операционализацију заштите од мобинга. У стручној јавности постојала је дилема да ли мобинг треба да буде предмет посебног закона или је довољно инкорпорирати га у Закон о раду. Предност посебног закона је подизање свести о системској штетности мобинга и кажњивости, као и о неопходности превентиве

---

42 “Службени гласник РС”, бр. 36/10, даље у тексту и у фуснота ЗСЗР.

43 ЗСЗР, чл. 31

44 ЗР, чл. 18-23.

45 Видети више: Весна Билбија, Утицај антидискриминационих закона на Закон о раду, *Правни информатор*, бр. 11/2014, стр. 38-42.

46 „Службени гласник РС“, бр. 62/2010.



која би предупредила ову појаву и унела ред у област веома поремећених радноправних односа<sup>47</sup>.

Ради заштите појединачних права запослених, најважнија је могућност предвиђена одредбама чл. 13 ЗСЗР која регулише покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца. Наиме, ако се за злостављање не терети одговорно лице у правном лицу, односно послодавац са својством физичког лица право да поднесе образложени захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања непосредно том лицу, поред самог запосленог, који сматра да је изложен злостављању има и *представник синдиката, уз писмену сагласност запосленог који сматра да је изложен злостављању*<sup>48</sup>.

Поред тога, уређујући права, обавезе и одговорности послодавца, одредбама чл. 7. ст. 2 ЗСЗР је прописано да је послодавац дужан да, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања, а обавеза послодавца да омогући синдикатима да својим учешћем дају допринос у оспособљавању и раду на превенцији и спречавању злостављања, прописана је и Правилником о правилима понашања послодавца и запослених, у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду<sup>49</sup>.

## **6. Закључак**

„Зависност“ радника према послодавцу у процесу рада је типична и карактеристична за радноправни однос. Уопште, субординација је признато правно обележје радног односа и значи правну и економску подређеност (зависност) радника послодавцу у радном односу. Економска подређеност запослених у радном односу произилази из чињенице да је запослени економски зависан од радног односа, а правна подређеност је подређеност запослених у извршавању рада, у смислу подређености радника власти послодавца у извршавању налога, инструкција послодавца, подређеност дисциплини рада, контроли извршавања рада и др<sup>50</sup>.

<sup>47</sup> Олга Кићановић, *Коментар Закона о спречавању злостављања на раду*, издавач Социјално-економски савет Републике Србије, Београд, 2011, стр. 16.

<sup>48</sup> Према истом члану, исто право да поднесу захтев, уз писмену сагласност запосленог који сматра да је изложен злостављању имају и лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду или одбор за безбедност и здравље на раду

<sup>49</sup> Правилник о правилима понашања послодавца и запослених, у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, чл. 10. ст. 1. тач. 1.

<sup>50</sup> Видети више, Горан Обрадовић, Слободанка Ковачевић Перић, *Субординација и дисциплинска власт послодавца, Право и привреда*, бр. 7-9/2014, стр. 491.



Слобода удруживања у корист запослених помаже да се исправи неравнотежа снаге на тржишту рада и кључна је за мирну коегзистенцију запослених и послодаваца<sup>51</sup>. Синдикати би требало да имају далеко значајнију улогу, како у процесу доношења прописа, најпре Закона о раду и других прописа из света рада (нпр. Закон о штрајку), тако и касније у њиховој примени. Ова улога синдиката у Републици Србији изостала је у кључном моменту - моменту доношења, односно новелирања Закон о раду током 2014. године. Више од тога да ли су изменама и допунама законских одредби укинута или смањене привилегије синдикалих вођа или су исте добиле епитет „историјске“, да ли су синдикати добили значајнију улогу у заштити појединачних или колективних интереса радника, да ли је послодавац у обавези да информира синдикат о појединим питањима која утичу на права запослених по основу рада или је, пак, дужан да у истој ствари затражи мишљење синдиката, које после има обавезу да усвоји или само размотри, забрињава чињеница да синдикати којих у Србији има више него икад, нису успели да се озбиљно лоцирају у датој ситуацији.

С правом се указује да је основна негативна страна синдикалног плурализма у Републици Србији, умањење укупне синдикалне моћи и према споља - према послодавцима и држави кроз маргинализовање социјалног дијалога и колективног преговарања, и према унутра - према сопственом чланству<sup>52</sup>. Оправдана је, стога, бојазан да наставак ерозије густине синдиката може довести до ситуације у којој могу доћи до руба нестанка, а ако формално не нестану, онда до губитка било каквог значајнијег утицаја. Контрапродуктивно за репутацију синдиката су и њихов политички ангажман и видљиво или мање видљиво савезништво са политичким партијама.

Делује да је за оснаживање синдиката много прилика пропуштено. Међутим, синдикати морају пронаћи нове циљеве, нове методе, нове савезнике... и преокренути негативне трендове, али овај пут у своју корист.

### **Литература**

Билбија, В. (2013), Упозорење запосленом на постојање разлога за отказ уговора о раду, основне одлике института и дилеме у примени, *Право и привреда*, бр. 1-3/2013, стр.

Билбија, В. (2014), Утицај антидискриминационих закона на Закон о раду, *Правни информатор*, бр. 11/2014, стр. 38-42.

---

51 Према: J. Stiglitz, Employment, social justice and social well being, цитирано по Сенад Јашаревић, Улога синдиката у остваривању здравих и правичних услова рада, стр. 34.

52 Радован Ристановић, Достојанство на раду у Републици Србији, стварност или фикција *Радно и социјално право*, бр. 2/2012, стр. 185.

Ивошевић, З. (2011), Тридесет разлога за новелирање Закона о раду, *Зборник радова Заштита права из области рада*, Београд, Глосаријум, стр. 5-17.

Каламатиев, Т., Ристовски, З. (2012), Партиципација радника у савременим индустријским односима, *Правни живот*, бр. 11/2012, стр. 503-520.

Кићановић, О. (2011), *Коментар Закона о спречавању злостављања на раду*, Београд, Социјално-економски савет Републике Србије Београд;  
Ковачевић, Љ. (2014), Економска криза и реформе радног законодавства у европским државама, са посебним освртом на правила о отказу уговора о раду - могуће поуке за српско радно право, *Право и привреда*, бр. 7-9/2014, стр. 500-526.

Косановић, Р., Пауновић, С. (2013), Филозофија достојанственог рада, *Радно и социјално право*, бр. 2/2013, стр.119-140.

Јашаревић, С. (2012), Перспективе флексибилизације рада у Србији, *Радно и социјално право*, бр. 2/2012, стр. 25-43.

Јашаревић, С. (2014), Улога синдиката у остваривању здравих и правичних услова рада, *Радно и социјално право*, бр. 1/2014, стр. 29-45.

Милисављевић, О., Албанезе, Ж. (2006), *Коментар Закона о раду*, Београд Пословни биро, доо, Београд.

Обрадовић, Г., Слободанка Ковачевић П. (2014), Субординација и дисциплинска власт послодавца, *Право и привреда*, бр. 7-9/2014, стр. 486-499,

Ристановић, Р. (2012), Достојанство на раду у Републици Србији, *Радно и социјално право*, бр. 2/2012, стр. 179-198.

Станојевић, О., (2010), *Римско право*, Београд, Досије студио Београд.

Универзална декларација о правима човека

Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, „Службени лист СФРЈ“, бр. 7/71.

Конвенција МОР-а број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 8/58

Устав Републике Србије, „Службени гласник РС“, бр. 83/2006 и 98/2006;

Закон о раду, „Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014;

Закон о забрани злостављања на раду, „Службени гласник РС“, бр. 36/10;

Правилник о правилима понашања послодавца и запослених, у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, „Службени гласник РС“, бр. 62/2010.

<http://www.sindikat.rs/aktuelno.html#688>; 15.07.2014.; 16.07.2014.; 17.07.2014. и 15.08.2014. године

*Весна Билбија, Улога синдиката у заштити појединачних права запослених према изменама..., Радно и социјално право, стр. 131-148, XVIII (2/2014)*

---

<http://www.blic.rs/Vesti/Tema-Dana/437671/Vodje-sindikata-zaradjuju-i-po-2000-evra/print>, 27.01.2014. године

<http://www.pressonline.rs/plus/kolumne/319785/rodi-me-majko-za-sindikalnog-vodju.html>, 16.07.2014. године,

<http://www.politika.rs/rubrike/Tema-nedelje/Kriza-sindikata/Sindikalna-armija-ne-brani-radnike.lt.html>, 12.05.2013. године,

<http://nikolaparun.wordpress.com/2014/01/31/sindikalni-lideri-branioci-radnika-ili-obicni-rentseeker-i/>, 31.01.2014. године.

**Vesna Bilbija MA,**  
*Public company "Post offices of Serbia"*

***The role of the union with protection of the individual employees' rights according to the amendments and additions of the Labour law***

***Summary***

*The last amendments and additions of the Labour Law, from July 2014, did not consider conceptual defining of the union: the union is considered to be an independent and democratic organisation of the employees which they join voluntarily in order to be represented, presented and to have their professional, working, economic, social, cultural and other interests improved and protected. Although being the key social partner of the state and the employers when discussing the employees' rights, the unions have concentrated on the political agenda rather than on the economic and social interests of the employees. It is an understatement to say that the credibility of the union movement has been seriously weakened which is something they have caused themselves by their inadaptability, detachment from the employees and by being inert.*

*Besides the stipulation defining the term of the union, other stipulations of principle character, defining the right of the employees on joining in the union and the obligation of the employer to ask for the opinion of the union in cases defined by the Law, have not been changed either. Concerning the specific obligations of the employer to ask for the union's opinion in cases specified by the Law, certain legislative solutions have undergone some changes, whereas some remained unchanged.*

*The topic of this paper is the role of the union with the protection of the individual employees' rights according to the amendments and additions of the Labour Law from July.*

***Keywords:*** union, opinion, protection of the employees' rights, employer, employee.