



САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ

11000 Београд, трг Николе Пашића 5, Тел.: Кабинет председника 011/333 5-165, Секретар Већа 011/ 323 1-505,
Факс: 011/3241-322; ПИБ: 100063070, Матични број: 07002211, Текући рачун: 325-9500600032011-47
E-mail: sindikatarbija@gmail.com; www.sindikat.rs

01 Број: 241
Београд 08.10.2021

Социјално-економски савет Републике Србије
Палата „Србија“, источно крило, I/112
Нови Београд, Булевар Михајла Пупина 2
Душан Петровић, секретар

ПРЕДМЕТ : И Н И Ц И Ј А Т И В А ЗА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ЧЛАНА 188. ЗАКОНА О РАДУ

Члан 188. Закон о раду (Сл.гласник РС“, бр 24/05,61/05,54/09, 32/13, 75/14, 13/17-одлука УС, 113/17 и 95/18) гласи:

„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“

Предлажемо да се члану 188. Закона о раду измени тако да гласи:

Алтернатива 1.

„Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивањем на друге мање плаћене послове, распоређивањем у другу организациону целину, упићивањем на рад у друго место рада, упућивањем на рад код другог послодавца, проглашавањем технолошког вишка) представника запослених (радника) за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) члану савета запослених и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца;
- 2) председнику синдиката код послодавца;
- 3) именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Алтернатива 2:

„Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог-радника (распоређивањем на друге мање плаћене послове, распоређивањем у другу организациону целину, упићивањем на рад у друго место рада, упућивањем на рад код другог послодавца, проглашавањем технолошког вишка) због његовог статуса или активности у својству чланства у Синдикату или учешћа у синдикалним активностима, ако поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављања у неповољан положај није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

Садашња дефиниција члана 188. Закона о раду не пружа довољну заштиту синдикалним представницима и члановима синдиката при обављању синдикалне делатности, што у пракси доводи до њиховог масовног стављања у неповољан положај или отказивања уговора о раду од стране послодавца.

Као последица ове недовољно јасне одредбе у Закону јављају се честе злоупотребе од стране послодавца које доводе до уништавања синдикалних организација у предузећима.

Имајући у виду чињеницу да послодавци управо за стављање у неповољан положај управо користе наведене разлоге као што су : распоређивање на друге мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упићивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошког вишка) а заправо их дискриминишу једино због синдикалног статуса или активности, што је на суду јако тешко доказиво, чиме остају без било какве заштите.

Управо би овај члан Закона о раду требало да штити синдикалне поверенике, чланове и председнике од дискриминације и злоупотребе послодавца и то у складу са Конвенцијом МОП-а 135 о заштити и олакшицама које се пружају представницима радника у предузећу по препоруци бр. 143 о радничким представницима (одељак III тачка 5. **Раднички представници уживају заштиту од „сваког“ штетног поступка по њих.**

Нажалост, измена члана 188.ЗОР-а из 2014. године довела је до могућности за послодавце да злоупотребљавају ову лоше дефинисану измену која је пре тога пружала несумњиво јасну и бољу заштиту и то :

Закон о раду пре 2014. године у цитираном Члану 188. обезбеђивао је бољу и ширу заштиту и за синдикалне представнике и чланове савета запослених наследећи начин и више у складу са директивом ЕЗ 2002/14 и Конвенцијом МОП-а 135:

„Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положајпредставника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) члану савета запослених и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца;
- 2) председнику синдиката код послодавца;
- 3) именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу става 1. тачка 3) овог члана утврђује се колективним уговором, односно споразумом синдиката са послодавцем, зависно од броја чланова синдиката код послодавца.

Послодавац може уз сагласност министарства да откаже уговор о раду представнику запослених из става 1. овог члана, ако одбије понуђени посао у смислу члана 171. став 1. тачка 4) овог закона.

Садашње одредбе омогућавају шиканирање, дискриминацију и злоупотребу послодавца приликом давања отказа уговора о раду синдикалном поверенику или председнику синдиката, што послодавци стално и обилато користе и на тај начин убијају синдикалну организацију у предузећу и сам тим и синдикални покрет, јер оног тренутка када нема синдикалног председника чланови почињу да се ишчлавају и прелазе обично у послодавчев синдикат.

Докле год се ова питања не реше другачијим законским прописима и не обезбеди права заштита и слобода синдикалног деловања синдикалним представницима и члановима у предузећима, социјални дијалог у Републици Србији остаје у кризи, што може довести до тога да држава на крају остане без социјалних партнера, а што је потпуно супротно настојањима у оквиру ЕУ која иде ка праведној и социјалној интегрисаној Европи за све грађане, обезбеђивањем снажне демократије у предузећима, а којој Република Србија тежи да се прикључи испуњавањем услова за отварање Поглавља 19.

Напомињемо да је социјални дијалог и његова заштита спада у једно од основних права у оквиру корпуса људских права и начела демократије, с тиме у вези је заштита представника синдиката једно од основних права загарантованих Конвенцијама међународне организације рада, Европском социјалном повељом и Пактом о европским социјалним, културним и економским правима .

Стално кршење права синдикалних представника у последњих неколико година може имати несагледиве последице за права свих радника и грађана којима сви заједно као одговорни социјални партнери тежимо.

Због свега напред наведеног молимо Социјално-економски савет Републике Србије да прихвати „ИНИЦИЈАТИВУ ЗА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ЧЛАНА 188. ЗАКОНА О РАДУ и да исту проследи Влади Републике Србије.

**ПРЕДСЕДНИК**

Љубисав Орбовић