



**ИНФОРМАЦИЈА О
НАЦРТУ ЗАКОНА О ШТРАЈКУ**

Центар за привредна питања

Београд, април 2018.

Основни разлог за доношење новог Закона о штрајку је усклађивање Закона о штрајку са Уставом Републике Србије, као и међусобно усклађивање Закона о штрајку и посебних закона који регулишу питање штрајка (Закон о рударству и геолошким истраживањима, Закон о Безбедносно-информативној агенцији, Закон о здравственој заштити, Закон о јавним предузећима, Закон о социјалној заштити и др).

Такође, доношење новог Закона о штрајку представља једну од обавеза Републике Србије у процесу европских интеграција, с обзиром да се у препорукама Европске комисије које су садржане у Годишњем извештају о напретку Републике Србије у процесу европских интеграција истиче да Закон о штрајку из 1996. године није у складу са стандардима Европске уније и Међународне организације рада, посебно у области ограничења права на штрајк.

Нацртом закона у члану 2. ***штрајк је дефинисан као прекид рада који организује синдикат или већина запослених код послодавца, или у организационом делу послодавца ради остваривања и заштите њихових економских, социјалних и професионалних интереса и права из радног односа.***

Чланом 6. је дефинисано да штрајк може бити организован као:

- 1) штрајк код послодавца или организационог дела послодавца;
- 2) штрајк који се организује у одређеној грани, групи или делатности (у даљем тексту: грански штрајк);
- 3) штрајк за територију аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе;
- 4) генерални штрајк који се организује за територију Републике Србије

Штрајк упозорења може се организовати на свим овим нивоима.

Штрајк солидарности (подршке) је штрајк који се организује ради подршке запосленима или синдикатима који су већ у штрајку код истог послодавца, у истој грани, групи или делатности или на територији исте јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, у трајању од најдуже један дан.

Битно је напоменути да у члану 7. је дефинисано да *одлуку о ступању у штрајк доноси надлежни орган синдиката, у складу са општим актом синдиката или већина запослених код послодавца, односно у организационом делу послодавца.*

С тим у вези, чланом 8. је дефинисано да ***одлука о ступању у штрајк садржи: назив надлежног органа синдиката који организују штрајк, односно име овлашћеног представника запослених који заступа већину запослених код послодавца, односно организационог дела послодавца, врсту штрајка односно навођење подршке другом штрајку, штрајкачке захтеве, време почетка штрајка, место и начин спровођења штрајка и састав штрајкачког одбора. Саставни део одлуке је и списак са потписима запослених у случају када га организује већина запослених код послодавца, односно организационог дела код послодавца.***

Штрајк се најављује достављањем одлуке о ступању у штрајк.

Чланом 9. став 2. је дефинисано да одлуку о ступању у штрајк код послодавца, штрајкачки одбор доставља послодавцу, **најкасније три радна дана пре дана одређеног за почетак штрајка.**

Грански штрајк, штрајк за аутономну покрајину и јединицу локалне самоуправе се најављује репрезентативном удружењу послодавца за ниво на ком се штрајк организује (у даљем тексту: удружењу послодавца), оснивачу, односно органу надлежном за обављање послова државне управе у области у којој се организује штрајк, као и органу аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе **најкасније пет радних дана пре дана одређеног за почетак штрајка.**

У случају **генералног штрајка** одлука о ступању у генерални штрајк се доставља удружењу послодавца, односно Влади **најкасније 10 радних дана пре дана одређеног за почетак штрајка.**

Штрајк упозорења најављује се послодавцу, односно удружењу послодавца или оснивачу односно органу државне управе у области у којој се организује штрајк, односно органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе **најкасније 24 часа пре почетка штрајка дана одређеног за почетак штрајка.** За сваки штрајк упозорења потребно је донети одлуку у ступању у штрајк.

Штрајк солидарности најављује се послодавцу, удружењу послодавца или оснивачу односно органу државне управе у области у којој се организује штрајк, односно органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе **најкасније два радна дана пре дана одређеног за почетак штрајка солидарности.** У штрајк солидарности може да се ступи најраније по истеку рока од два радна дана од ступања у штрајк за који се даје подршка.

Уколико се било која врста штрајка, како и штрајк упозорења или штрајк солидарности, организује у делатностима у којима је право на штрајк ограничено обавезом обезбеђивања минимума процеса рада, у том случају штрајк се најављује послодавцу, односно удружењу послодавца или оснивачу, најкасније 10 радних дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

Одлука о ступању у штрајк, осим у штрајк солидарности, доставља се истовремено и Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова.

Закон чланом 11. утврђује обавезу учесника у штрајку да покушају да споразумно реше настали спор или да покрену поступак за мирно решавање спора, осим у случају најаве штрајка солидарности. С тим у вези битно је напоменути да у члану 11. став 2. је дефинисано да **послодавац, односно удружење послодавца или оснивач, дужни су да у року од два радна дана од најаве штрајка позову штрајкачки одбор писаним путем ради покушаја споразумног решавања спора у доброј вери и покретања поступка мирног решавања спора, осим у случају најаве штрајка солидарности.**

Законом у члану 12. је одређено да је штрајк забрањен појединим категоријама запослених (професионалним припадницима Војске Србије, припадницима Безбедносно-информативне агенције, у здравственим службама које пружају хитну медицинску помоћ, у контроли летења, припадницима специјалне и посебних јединица полиције и у случајевима прописаним законом о полицији).

Закон у члану 13. прописује ограничење права на штрајк на начин да у делатности од општег интереса штрајк може да се организује ако се обезбеди минимум процеса рада којим се обезбеђује заштита живота, личне безбедности и здравља становништва или дела становништва.

Делатности од општег интереса овим законом су дефинисане као делатности у којој прекид рада или обим трајања прекида рада може да угрози живот, личну безбедност и здравље становништва или дела становништва, а то су делатности у области: **електропривреде, водопривреде, саобраћаја, информисања (радио и телевизија), ПТТ услуга, комуналних делатности, производње основних прехранбених производа, здравствене и ветеринарске заштите, просвете, друштвене бриге о деци и социјалне заштите.**

Чланом 14. је дефинисано да минимум процеса рада, односно врста и обим обављања послова у делатностима од општег интереса утврђује се колективним уговором при чему се полази од природе и врсте делатности, степена угрожености живота, личне безбедности и здравља становништва и других околности значајних за остваривање потреба становништва, ако законом није другачије прописано.

Ако минимум процеса рада није утврђен колективним уговором послодавац и синдикат, односно већина запослених, споразумно утврђују минимум процеса рада у року од 15 дана од подношења предлога једне стране.

Уколико синдикат, односно већина запослених и послодавац не постигну наведени споразум, дужни су да одмах покрену поступак мирног решавања спора пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, ради постизања споразума о утврђивању минимума процеса рада. Минимум процеса рада се утврђује одлуком арбитражног већа. Арбитражно веће је дужно да донесе одлуку о минимуму процеса рада у року од 30 дана од дана покретања поступка. Одлука арбитражног већа је обавезујућа.

Закон је у члану 17. став 1. дефинисао да послодавац одређује запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, а по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, најкасније пет дана пре почетка штрајка.

Послодавац не може да одреди чланове штрајкачког одбора да раде, без сагласности штрајкачког одбора. Изузетно, послодавац може да одреди члана штрајкачког одбора да ради за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, уколико нема других запослених који у складу са правилником о организацији и систематизацији послова или уговору о раду обављају исте послове.

Битно је напоменути да закон прописује да ако се штрајк организује у делатностима од општег интереса, осим у случају штрајка солидарности, одлука о ступању у штрајк доставља се Агенцији ради учешћа у поступку мирног решавања радног спора. **Уколико се у року од 10 дана од дана достављања одлуке не постигне споразум, запослени могу да ступе у штрајк.**

Када су у питању права запослених законом је у члану 19. став 1. дефинисано да запослени који учествују у законитом штрајку не могу да трпе штетне последице јер учешће у штрајку не представља повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, нити може да буде

основ за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог и не може имати за последицу изрицање мера за непоштовање радне дисциплине, повреду радних обавеза и престанак радног односа запосленог. Запослени у штрајку има сва права из радног односа осим права на зараду/плату и накнаду трошкова по основу рада, а остварује право на обавезно социјално осигурање.

Када су у питању обавезе штрајкачког одбора и запослених чланом 20. је дефинисано да имају обавезу: да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбедност лица и здравље људи или доношење штете на средствима рада и опреми; да не спречавају послодавца да обавља делатност, нити да спречавају запослене који не учествују у штрајку да раде.

Битно је напоменути да је чланом 21. дефинисано да запосленом који је учествовао у штрајку може престати радни однос:

- 1) ако је одређен да ради због обезбеђивања минимума процеса рада у складу са законом, а одбије да ради;
- 2) ако организује или учествује у штрајку којим се угрожава безбедност лица и здравље људи, наноси штету на средствима рада и опреми;
- 3) ако учествује у штрајку чија је незаконитост утврђена одлуком суда;
- 4) ако организује и учествује у штрајку у делатностима у којима је штрајк забрањен.

С тим у вези, битно је напоменути да послодавац не може да откаже уговор о раду у случају организовања и учешћа у штрајку на начин којим се угрожава безбедност и здравље лица и врши доношење штете на средствима рада и опреми, као и случају незаконитог штрајка пре доношења правноснажне одлуке суда.

Када су у питању права послодавца законом у члану 22. је дефинисано да послодавац има право на накнаду штете у случају незаконитог организовања и учешћа по општим правилима облигационог права.

Обавезе послодавца дефинисане чланом 23. овог закона су следеће:

- не може да запосли, радно ангажује или на други начин замени учеснике у штрајку, осим ако запослени који је одређен да ради за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада у складу са овим законом одбије да ради или ако је одлуком суда утврђена незаконитост штрајка;
- не сме да спречи запослене да организују и учествују у штрајку нити да употребљава мере принуде или претње ради окончања штрајка, као ни да по основу неучествовања у штрајку предвиди повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

Штрајк престаје споразумом страна у спору или одлуком штрајкачког одбора.

Надзор на применом овог закона спроводи инспекција рада, односно управна инспекција. Овлашћења инспектора су следећа: да врши увид у опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију; да узима изјаве од послодавца, одговорног лица, чланова штрајкачког

одбора, представника синдиката, запослених и других лица; налаже предузимање превентивних и других мера за које је овлашћен у складу са законом; да наложе отклањање утврђених неправилности или недостатака; да укаже и упозори на незаконитост, односно несагласност општих и појединачних аката са овим законом; да поднесе захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац, члан штрајкачког одбора или запослени учесник у штрајку, извршио прекршај.

О извршеном инспекцијском надзору и предузетим радњама, инспектор саставља записник.

Послодавац и штрајкачки одбор дужни су да, по истеку рока одређеног за отклањање утврђене неправилности наложене решењем, обавесте инспектора о извршењу решења у року од 48 часова.

На крају, треба напоменути да чланом 37. је дефинисано да минимум процеса рада код послодавца у делатностима од општег интереса се утврђује у року од девет месеци од ступања на снагу овог закона.

До утврђивања минимума процеса рада код послодавца у делатностима од општег интереса, примењују се прописи који су били на снази на дан ступања на снагу овог закона.

Учесници у закључивању колективног уговора у делатностима од општег интереса дужни су да најкасније у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог закона започну преговоре у доброј вери за утврђивање минимума процеса рада, осим у случајевима када је минимум процеса рада прописан законом.