

# ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

## I. УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у члану 97. тачка 8. Устава Републике Србије, којим је прописано да Република Србија уређује и обезбеђује, између осталог, систем у области радних односа, заштите на раду и друге економске и социјалне односе од општег интереса.

## II. РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Важећи Закон о штрајку је донет 1996. године и још увек је на снази. Због промена у дефинисању права на штрајк до којих је дошло доношењем Устава Републике Србије из 2006. године, реформом радног законодавства и променама других прописа који поред осталог регулишу и материју штрајка, потребно је донети нов Закон о штрајку, ради његовог усклађивања са наведеним прописима.

Проблем у примени важећег Закона произилази из чињенице да је Уставом Републике Србије прописано да запослени имају право на штрајк, у складу са законом и колективним уговором. Право на штрајк може бити ограничено само законом, сходно природи или врсти делатности. Стога је новим Законом о штрајку потребно другачије дефинисати акт којим се ограничава право на штрајк и утврђује минимум процеса рада, с обзиром да се у важећем Закону то право даје послодавцу, односно оснивачу. Наиме, према важећем Закону, штрајк у делатностима од јавног интереса је ограничен обавезом да се обезбеди минимумом процеса рада, а одлуку о томе шта се сматра минимумом процеса рада доноси послодавац, односно оснивач, а акти које они доносе нису закон нити колективни уговор, како то захтева Устав Републике Србије. С тим у вези је донета Одлука Уставног суда Србије („Службени гласник РС“, број 103/2012) којом је утврђено да део одредбе члана 18. Закона о штрајку („Службени лист СРЈ“, број 29/96 и „Службени гласник РС“, број 101/05) није у сагласности са Уставом.

Питање штрајка је регулисано различитим посебним прописима, као што су 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. Овим прописима регулисана су различита питања у вези штрајка, па је појединим штрајк забрањен (нпр. Закон о рударству и геолошким истраживањима предвиђа забрану штрајка у јамским просторијама) или ограничен обавезом увођења минимума процеса рада (нпр. Закон о предшколском васпитању и образовању, Закон о основном образовању и васпитању, Закон о средњем образовању и васпитању, Закон о рударству и геолошким истраживањима, Закон о јавним предузећима и др). Према томе, постоји потреба усклађивања Закона о штрајку са Уставом Републике Србије, као и међусобно усклађивање Закона о штрајку и посебних закона који регулишу питање штрајка.

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. Новим законским одредбама усклађују се поједини институти, нарочито начин ограничавања право на штрајк и начин утврђивања минимума процеса, рада са стандардима Европске уније и принципима Међународне организације рада који произилази из ратификованих конвенција ове организације.

Стога је новим законом потребно обезбедити да право на штрајк буде усклађено са ставовима и принципима Међународне организације рада који произилазе из ратификованих конвенција ове организације и стандардима Европске уније, на начин да право на штрајк буде ограничено само у делатностима у којима би прекид рада могао да угрози живот, здравље и безбедност становништва или дела становништва, да социјални партнери имају могућност да учествују у утврђивању минимума процеса рада у овим делатностима, као и да приоритет у решавању спорова који су проузроковали штрајк имају поступци мирног решавања спорова.

### **III. ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА**

#### **Глава I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ (чл.1-6.)**

У основним одредбама закона су регулисани предмет закона, основни појмови и основна начела. Закон регулише права запослених на штрајк, услове и начин организовања штрајка, права и обавезе запослених и послодаваца за време штрајка. Штрајк се заснива на начелима добровољности, мирног решавања спора и сарадње у обезбеђивању минимума процеса рада, заштите имовине и заштите здравља и безбедности грађана.

#### **Глава II. ВРСТЕ ШТРАЈКА (чл. 7.)**

Штрајк може бити организован као генерални штрајк (за територију Републике Србије); грански штрајк ( грани, групи или делатности на територији Републике Србије); штрајк за територију јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе и штрајк код послодавца. Штрајк упозорења може се организовати на свим овим нивоима, а 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.

#### **Глава III. ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА (чл.8-12.)**

Чланом 8. дефинисано је да одлуку о ступању у штрајк доноси надлежни орган синдиката, у складу са општим актом синдиката или већина запослених код послодавца, односно организационог дела послодавца. Одлука садржи врсту штрајка, захтеве учесника у штрајку, време почетка штрајка, место и начин спровођења штрајка и састав штрајкачког одбора (члан 9). Штрајк се најављује послодавцу, односно удружењу послодавца, најкасније пет дана пре дана одређеног за почетак штрајка, а у делатностима у којима је право на штрајк ограничено обавезом одржавања минимума процеса рада, најкасније 10

дана пре дана одређеног за почетак штрајка. Штрајк упозорења се најављује најкасније 24 часа пре часа одређеног за почетак штрајка, а штрајк солидарности (подршке), најраније по истеку рока од два дана од ступања у штрајк за који се даје подршка. Генерални штрајк се најављује удружењу послодаваца, односно Влади најкасније 15 дана пре дана одређеног за почетак штрајка (члан 10).

Штрајк може да се организује на радном месту, у просторијама послодавца, у кругу пословног простора послодавца и на другом месту на начин који уређује закон који се регулише окупљање грађана (члан 11).

Закон утврђује обавезу учесника у штрајку да покушају да споразумно реше настали спор или да покрену поступак за мирно решавање спора, тако што ће послодавац у року од 48 часова од најаве штрајка да позове штрајкачки одбор на покушај постизања споразума (члан 12).

#### **Глава IV. ОГРАНИЧЕЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК (чл. 13-22)**

Члан 13. утврђује забрану штрајка појединим категоријама запослених за које је забрана штрајка већ утврђена посебним законима (професионални припадници Војске, припадници Безбедносно-информативне агенције, у здравствени службама које пружају хитну медицинску помоћ) или који нису обухваћени посебним законом али принципи Међународне организације рада дозвољавају овај вид ограничења (државни службеници на положају). Такође, дозвољава се да посебним законом може да се утврди забрана штрајка.

Чл.14. и 15. Закона прописано је да у појединим делатностима штрајк може да се организује ако се обезбеди минимум процеса рада. Наведене делатности морају бити утврђене законом. Тако се у појединим постојећим законима предвиђа обавеза минимума процеса рада у случају штрајка, при чему се најчешће ради о законима у јавним службама (нпр. Закон о предшколском васпитању и образовању, Закон о основном образовању и васпитању, Закон о средњем образовању и васпитању, Закон о рударству и геолошким истраживањима, Закон о јавним предузећима, Закон о здравственој заштити и др).

Поред могућности да се посебним законима утврде делатности у којима се ограничава штрајк, члан 15. утврђује поједине делатности (хемијске индустрије, индустрије челика, црне и обојене металургије, делатности у којима се опасне материје производе, користе, складиште или се њима рукује), као делатности у којима мора да се обезбеди минимум процеса рада. Ово из што за ове делатности нису донети посебни закони који би могли ограничити право на штрајк а општи је интерес да се у њиховом обављању обезбеди безбедност и континуитет процеса рада.

Према томе, само законом (Законом о штрајку и другим посебним законима) могу бити утврђене делатности у којима се право на штрајк ограничава обавезом одређивања минимума процеса рада, а начин утврђивања минимума процеса рада (која врста послова и у ком обиму ће да се обављају) утврђује се колективним уговором (чл. 16-18.). Ако минимум процеса рада није утврђен колективним уговором, у случају ступања у штрајк послодавац и штрајкачки одбор треба да покушају да постигну споразум о минимуму процеса рада. Ако се не постигне наведени споразум, минимум процеса рада утврђује се одлуком арбитраже коју образује Републичка агенција за мирно решавање радних спорова. Арбитража се састоји од три арбитра, дужна је да донесе одлуку у року од пет дана и њена одлука је обавезујућа. Начин рада и одлучивања арбитраже, начин избора и услови за упис

у именика арбитра, као и накнаде за рад арбитра ближе се уређује актом министра надлежног за послове рада.

Члан 19. прописано је да послодавац одређује запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора. 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, ако нема других запослених који би обављали те послове.

У члану 20. прописано је да ако се штрајк организује у делатностима у којима је законом забрањен штрајк, односно ако послодавац не одреди запослене који треба да раде у минимуму процеса рада, надлежни државни орган, односно огран територијалне аутономије или локалне самоуправе за одређену област или делатност предузима одговарајуће мере, ако су наведене мере предвиђене посебним законима.

Члан 21. предвиђа обавезу мирног решавања спора због којег је почео штрајк, пред Агенцијом.

#### **V. ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ (члан 22-24)**

У члану 22. прописано је да запослени који учествују у законитом штрајку не могу да трпе штетне последице (учешће у штрајку није повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, нити запослени може да трпи материјалну или другу одговорност). Запослени у штрајку има сва права из радног односа осим права на зараду и накнаду трошкова по основу рада, а остварује право на обавезно социјално осигурање.

Међутим, ако постоји споразум послодавца и штрајкача и ако је штрајк организован због неиспуњења основних обавеза послодавца утврђених законом, општим актом, односно уговором о раду, може се запосленима утврдити исплата накнаде зараде и трошкова по основу рада за време штрајка.

У члану 23. прописане су обавезе штрајкачког одбора и штрајкача: да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбедност лица и здравље људи или наношење штете на средствима рада, опреми и имовини; да не спречавају послодавца да обавља делатност, нити да спречавају запослене који не учествују у штрајку да раде.

Чланом 24. предвиђено када запосленом који је штрајковао може престати радни однос: ако је одређен да ради због обезбеђивања минимума процеса рада у складу са законом, а одбије да ради; ако организује или учествује у штрајку којим се угрожава безбедност лица и здравље људи и др; ако учествује у незаконитом штрајку, чија је незаконитост утврђена одлуком суда; ако организује и учествује у штрајку у делатностима у којима је штрајк забрањен.

#### **VI. ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА (члан 25-26)**

Право послодавца у случају незаконитог организовања и учешћа у штрајку је накнада штете по општим правилима облигационог права. Закон утврђује следеће обавезе послодавца у току штрајка: не може да запосли, радно ангажује или на други начин замени учеснике у штрајку, осим ако је одлуком суда утврђена незаконитост штрајка или у случају да запослени који је одређен да ради у циљу обезбеђења минимума процеса рада, одбије да ради; не сме да спречи запослене да организују штрајк; не може да употребљава

мере принуде или претње у циљу окончања штрајка; не може да по основу неучествовања у штрајку предвиди повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене.

#### **VII. ПРЕСТАНАК ШТРАЈКА (члан 27)**

Штрајк престаје споразумом страна у спору или одлуком штрајкачког одбора. Организатор штрајка је дужан да донесе нову одлуку о ступању у штрајк поводом сваког новог захтева као и у случају неиспуњења споразума о престанку штрајка.

#### **VIII. НАДЗОР (члан 28-36)**

Надзор над применом овог закона врши инспекција рада, односно управна инспекција. Овлашћења инспектор су следећа: да врши увид у опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију; да узима изјаве и 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.

Против решења инспектора може да се поднесе жалба надлежном министру у року од осам дана од дана пријема решења, која не одлаже извршење решења.

#### **IX. СУДСКА ОДЛУКА О НЕЗАКОНИТОСТИ ШТРАЈКА (члан 37)**

О законитости организовања и учешћа у штрајку одлучује надлежни суд у складу са законом. Поступак за утврђивање незаконитости штрајка пред судом је хитан, о чему суд нарочито води рачуна приликом одређивања рокова и рочишта као и приликом одлучивања по жалби.

#### **X. ЕВИДЕНЦИЈА О ШТРАЈКУ (члан 38)**

Агенција води евиденцију о: врсти штрајка; броју организованих штрајкова, захтевима учесника у штрајку, времену трајања штрајка, месту одржавања и начину престанка штрајка. Евиденција се води на основу података прибављених у поступку мирног решавања радног спора у складу са законом и иста се води као јавна база података.

#### **XI. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ (члан 39-40)**

Законом су утврђене новчане казне за прекршај за послодавца, одговорно лице код послодавца, предузетника, члана штрајкачког одбора или запосленог учесника у штрајку за непоштовање одредаба овог закона, при чему су минимум и максимум новчаних казни усклађени са износима утврђеним Законом о прекршајима.

#### **XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕОДРЕДБЕ (члан 41-44)**

Чланом 41. прописано је да минимум процеса рада код послодаваца који обављају делатности од општег интереса треба да се утврди колективним уговорима у року од шест

месеци од ступања на снагу овог закона, а учесници у закључивању колективног уговора су дужни да најкасније у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог закона започну преговоре.

Док се не закључе колективни уговори о минимуму процеса рада, примењиваће се прописи који су били на снази на дан ступања на снагу овог закона.

Чланом 42. предвиђено је да се подзаконски акт којим се уређује рад арбитраже доноси се у року од 6 месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије" а престаје да важи стари Закон о штрајку ("Службени лист СРЈ", број 29/96).

#### **IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА**

За спровођење овог закона нису потребна додатна средства у буџету Републике Србије.