

*Томислав Бановић,
педседник Већа Савеза синдикалних Србије*

Заштита представника синдиката

- Саопштење на Деветом конгресу правника у привреди Југославије -

Заштита представника синдиката и како обезбедити њихову ефикаснију заштиту је “дежурна тема” у свакодневној активности органа Синдиката и Савеза синдиката Србије.

Учестале појаве шиканирања представника синдиката, намећу потребу доградње постојећег система заштите представника синдиката кроз законе и колективне уговоре.

Савезни Закон о основама радних односа (“Сл.лист СРЈ” бр. 29/96) у одредби члана 6 предвиђа:

“Послодавац је дужан да омогући представнику синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених који проистичу из закона и колективних уговора.

Представник синдиката (синдикални повереник) не може бити позван на одговорност нити доведен у неповољнији положај због синдикалних активности ако поступа у складу са законом и колективним уговором.”

У казним одредбама овог Закона чланом 79, тачком 2 предвиђено је:

“Новчаном казном од 15.000 до 150.000 нових динара казниће се за прекршај предузеће или друго правно лице:

2) ако не омогући синдикату да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених или ако позове на одговорност представника синдиката, односно ако га доведе у неповољнији положај због синдикалне активности (члан 6);

За радње из става 1 овог члана казниће се за прекршај и одговорно лице у предузећу, другом правном лицу, држаном органу или органу јединице локалне самоуправе, новчаном казном од 1.000 до 9.000 нових динара.

Послодавац, физичко лице, које обавља привредну или другу делатност, или услугу, казниће се за прекршај из става 1 овог члана, новчаном казном од 900,00 до 9.000 нових динара.”

Републички Закон о радним односима (“Сл.гласник РС” бр. 55/96), такође у одредби става 1 и 2, члана 5 предвиђа:

“Послодавац је дужан да омогући представнику синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених који проистичу из закона и колективног уговора.

Представник синдиката не може бити позван на одговорност нити доведен у неповољнији положај због синдикалних активности, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.”

Актуелност питања заштите представника синдиката била је присутна и 1997.године, приликом доношења Општег колективног уговора (“Сл.гласник РС” бр. 22/97 и 21/98).

Тада је постигнута сагласност три социјална пратнера (Владе Републике Србије, Привредне коморе Србије и Већа Савеза синдиката Србије), који су потписници Општег колективног уговора, да је потребно још прецизније, потпуније и шире регулисати заштиту представника синдиката.

О заштити представника синдиката говори одредба члана 51 Општег колективног уговора, која гласи:

“Председник, члан организације синдиката, председник подружнице (представници организације синдиката), за време обављања и у року од две године по престанку функције, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може да се распореди на друго радно место, ако је то за њега неповољније, и да се утврди престанак потребе за његовим радом или да се на други начин стави у неповољан положај.

Одредба става 1 овог члана не односи се на представнике организације синдиката који не показују потребна знања и способности на радним местима на која су распоређени или не остварују одговарајуће резултате рада.”

Одредбом члана 51 Општег колективног уговора:

1. Прецизније је дефинисан појам “представника синдиката”, односно, прецизирано је да је то председник, члан органа и председник подружнице (представници синдикалне организације).

2. Конкретизована је и проширена заштита представника синдиката и то да се “не може распоредити на друго радно место ако је то за њега неповољније” и “да се не може утврдити престанак потребе за његовим радом или да се на други начин стави у неповољан положај.”

3. Ова заштита је, поред периода обављања функције, проширена и на период од две године по престанку функције.

Приликом закључивања Општег колективног уговора и прихватања члана 51, учесници Општег колективног уговора имали су у виду:

1. Да Закон о радним односима ("Сл.гласник РС" бр. 55/96) не забрањује да се колективним уговором утврђују већа права, односно повољнији услови рада од права и услова утврђених законом.

Наиме, одредба члана 119. Закона о радним односима гласи:

"Колективним уговором, у складу са Законом, уређују се права и обавезе запосленог и послодавца из области рада и радних односа и међусобни односи учесника колективног уговора.

Колективни уговор не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом. Ако колективни уговор такве одредбе садржи, оне су ништаве, а уместо њих примењују се одговарајуће одредбе закона."

Слична су решења и у одредбама члана 71. и 72. Закона о основама радних односа ("Сл. лист СРЈ" бр. 29/96).

2. Конвенција бр. 135 Међународне организације рада "О заштити и олакшицама које се пружају представницима радника у предузећу" из 1971.године, коју је наша земља ратификовала ("Сл.лист СФРЈ" бр. 14/82), у одредби члана 1, каже:

"Раднички представници у предузећу, треба да уживају ефикасну заштиту од сваког поступка који је штетан по њих, укључујући и отпуштање, а који се заснива на њиховом статусу или активностима у својству радничког представника или на чланство у синдикату или учешћу у синдикалним активностима, уколико поступају у складу са важећим законима или колективним споразумима и другим заједнички договореним аранжманима."

Такође, одредбом члана 2, тачке 1, Конвенције 135 прецизирано је:

"Радничким представницима у предузећу треба пружити оне олакшице које могу бити потребне да би им се омогућило да извршавају своје задатке брзо и ефикасно."

3. Такође, имала се у виду и Препорука бр. 143 Међународне организације рада "О радничким представницима" из 1971.године, која додуше није ратификована, односно акцептирана, а која у тачки 5 наводи:

"Раднички представници у предузећу треба да уживају ефикасну заштиту од сваког поступка који је штетан по њих, укључујући отпуштање, базирано на њиховом статусу или активностима у својству радничких представника или на чланство у синдикату или учешћу у синдикалним активностима, уколико поступају у сагласности са важећим законима или колективним споразумима или неким другим заједнички договореним аранжманима."

У тачки 7 ове Препоруке наведено је:

"Заштита која се пружа на основу става 5 ове Препоруке треба да се примењује и на раднике који су кандидати или су предложени за кандидате путем одговарајуће процедуре која може да постоји за избор или за наименовање радничких представника.

Иста заштита се може пружити радницима који су престали да буду раднички представници.

Период у току кога ту заштиту уживају лица из овог става може се одредити методама примене из става 1 ове Препоруке.”

Ова Препорука предвиђа могућност заштите не само изабраним представницима синдиката, већ и онима који су кандидати или били кандидовани, као и онима који су престали да буду представници синдиката.

4. Најзад, пошло се од тога да међународни радни стандарди садрже одредбе о заштити представника синдиката по истеку мандата. У упоредном праву је позната ова заштита и њу имају Француска и Немачка.

5. Такође, приликом утврђивања напред наведених одредби Општег колективног уговора, имала се у виду и чињеница да је одредбом члана 16, става 2 Устава Савезне Републике Југославије предвиђено:

“Међународни уговори који су потврђени и објављени у складу са Уставом и опште прихваћена правила Међународног права саставни су део унутрашњег правног поретка.”

Једанаести Конгрес Савеза синдиката Србије, одржан марта 1998.године, посебно се бавио проблематиком заштите представника синдиката.

Полазећи од става да изградња равноправних односа између социјалних партнера (Синдиката, Владе и послодаваца) није могућа без потпуне заштите представника синдиката и оцене да су све бројнији случајеви њиховог шиканирања, Конгрес је усвојио посебну Резолуцију о заштити представника синдиката у којој се каже:

“Конгрес указује на то да је у предузећима све чешћа појава незаконитог изрицања дисциплинских мера представницима синдиката и њиховог незаконитог суспендовања. Штавише, бројност случајева и њихова учесталост упућују на закључак да се ради о покушају успостављања нове праксе. Конгрес упозорава да је таква пракса неприхватљива и да ће Савез синдиката Србије свим средствима која му стоје на располагању штитити представнике синдиката. Карактеристични су случајеви незаконитог удаљавања представника синдиката из предузећа како би се у том периоду изабрали представници по “мери” послодавца. То несумњиво, води гашењу синдикалних активности, компромитацији синдиката и остављању чланова синдиката без заштите.

Ова појава посебно забрињава у светлу чињенице да се налазимо на почетку процеса својинске трансформације и промена система.

Наступањем промена настаће различити интереси радника и власника капитала, што ће довести до заоштравања односа између синдиката и послодаваца.

У таквој ситуацији, ако се не предузму благовремене и одговарајуће мере, представници синдиката могу доћи под општи и општар удар, који ће угрозити опстанак синдиката као релевантне друштвене снаге, али и изазвати сукобе са непредвидивим последицама.

Конгрес сматра, да такав ток догађаја не може бити ни у чијем интересу, па у складу са тим износи уверење да ће и социјални партнери дати допринос сузбијању и елиминисању појаве шиканирања представника синдиката.

Ради остваривања ових циљева:

1. Конгрес захтева да се изврше измене Закона о радним односима којима би се утврдило да представнику синдиката не може бити изречена дисциплинска мера нити може бити суспендован без сагласности синдиката. Истим променама треба дефинисати да у случају када синдикат не да сагласност, одлуку, у року од 15 дана, доноси арбитражно веће од три члана, од којих по једног именује послодавац и синдикат, а трећи члан се споразумно именује.

2. Конгрес обавезује организације и органе Савеза синдиката Србије и синдиката да представницима синдиката у случајевима шиканирања пруже правну заштиту и материјалну помоћ, као и да обезбеде публицитет у циљу упознавања синдикалне и шире јавности са незаконитим понашањем послодаваца и њихових органа.

Конгрес оцењује да је остваривање задатака утврђених овом Резолуцијом од виталног значаја за Савез синдиката Србије и синдикате, па у складу с тим очекује да њиховој реализацији буде дат приоритет у оквиру укупних синдикалних активности у наредном периоду.”

Приступајући реализацији Резолуције о заштити представника синдиката, Председништво Већа Савеза синдиката Србије, на седници од 28.08.1998.године, приликом разматрања “Актуелних питања примене прописа о радним односима и заштите представника синдиката” утврдило је предлог допуне члана 5 Закона о радним односима (“Сл.гласник РС” број 55/96), са четири нова става који гласе:

“Послодавац може донети одлуку о удаљењу представника синдиката, односно донети одлуку којом се представнику синдиката изриче мера престанка радног односа, само уз сагласност надлежног органа синдиката.

У случају кад надлежни орган синдиката није дао сагласност, одлуке из става 3 овог члана доноси арбитражно веће, у року од 15 дана.

Одлука арбитражног већа је коначна.

Арбитражно веће из става 4 овог члана чине три члана, од којих по једног именују послодавац и синдикат, а трећег именују споразумно. “

Овај предлог за измену Закона о радним односима достављен је Влади Републике Србије и Привредној комори Србије.

С обзиром на чињеницу да су случајеви шиканирања представника синдиката постајали све чешћи, Председништво Већа Савеза синдиката Србије, 10.09.1998.године, обратило се Влади Републике Србије и Привредној комори Србије, као социјалним партнерима и потписницима Општег колективног уговора, са захтевом да у својим активностима реагују на сваки случај шиканирања представника синдиката и тиме допринесу елиминисању ове појаве, као и да се залажу за поштовање одредби прописа о радним односима и Општег колективног уговора о заштити синдикалних представника.

Дана 1.12.1999.године Уставни суд Србије доставља Већу Савеза синдиката Србије своју одлуку IY – 52/99 од 1.07.1999.године, којом је утврђено да члан 51 Општег колективног уговора (“Сл.гласник РС” 22/97 и 21/98) није у сагласности са Уставом и законом.

Ова одлука објављена је у “Сл.гласнику РС” бр. 53/99.

У образложењу ове одлуке наводи се:

- да је оспорени члан Колективног уговора несагласан са Законом о радним односима, имајући у виду да важеће одредбе Закона не пружају могућност да се за послени, који обављају одређене функције у

органима организације синдиката, стављају у повољнији положај са аспекта њихове радно-правне заштите само по основу обављања одређених синдикалних активности које нису у непосредној вези са њиховим редовним радним обавезама;

- да се оспореном регулативом нарушавају уставни принципи једнакости грађана и обавезне сагласности општих аката са законом и осталим републичким прописима.

У образложењу одлуке се наводи да оспорени члан Општег колективног уговора ставља “представнике синдиката у повољнији положај са аспекта њихове радно-правне заштите, те се на тај начин нарушава уставни принцип једнакости грађана”. То по нашем мишљењу није тачно.

Наиме, ова одредба само штити представнике синдиката од шиканирања и реваншизма које према њима могу предузети пословодни органи због обављања синдикалне активности.

У овој одредби је врло јасно наглашено “да се заштита остварује само ако представник синдиката поступа у складу са законом и колективним уговором.”

С друге стране, ова одредба не забрањује распоређивање представника синдиката на друго радно место, али онемогућава да се распоређивњем представник синдиката доведе у неповољнији положај.

Најзад, одредбом става 2, члана 51, изричито је наведено да се заштита не односи на представника синдиката који не показује потребна знања и способности на радном месту или не остварује одговарајуће резултате рада.

Анализирајући последице донете одлуке Уставног суда Србије о утврђивању да члан 51 Општег колективног уговора није у сагласности са Уставом и законом, Председништво Већа Савеза синдиката Србије утврдило је предлог измене и допуне члана 5, става 2 Закона о радним односима (“Сл.гласник РС” бр. 55/96), тако што би се речи: “представника синдиката” замениле речима: “изабрани или именовани представник синдиката за време обављања и у року од две године по престанку функције”.

Уколико би се прихватио предлог измене и допуне члана 5, става 2 Закона о радним односима, онда би нови текст члана 5, става 2 Закона о радним односима гласио:

“Изабрани или именовани представник синдиката за време обављања и у року од две године по престанку функције, не може бити позван на одговорност нити

доведен у неповољнији положај због синдикалних активности, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.”

Напред наведени предлог измене члана 5, става 2 достављен је 7.фебруара 2000.године Влади Републике Србије и Привредној комори Србије.

Прихватањем датог предлога спречиле би се негативне последице Одлуке Уставног суда за представнике синдиката, као и за синдикални покрет у целини. Зато очекујемо да ће овај предлог Савеза синдиката Србије бити прихваћен. У том циљу очекујемо и подршку правника у привреди Југославије и њиховог Деветог конгреса.