

НАЦРТ ПРЕДЛОГА ЗАКОНА О ШТРАЈКУ - КОМЕНТАР-

1. ШТРАЈК И НАНОШЕЊЕ ШТЕТЕ ИМОВИНИ

У члану 5 Нацрта предлога налази се начело заштите имовине, где се каже да се штрајк организује на начин којим се не наноси штета имовини.

Појам имовине је веома широк и он, поред новца и материјалних ствари подразумева и нематеријалну имовину, тј. различита имовинска права. Заправо, имовина обухвата све што једно физичко или правно лице поседује и од чега има неку корист која се може изразити у новцу.

Материјална (имовинска) штета се састоји у уништењу неке ствари, или у мањој или већој повреди, онемогућавању или отежању употребе ствари, или у некој сметњи због чијег уклањања је потребно направити трошкове који иначе не би били направљени. У питању је повреда неког имовинског интереса. Штетник је дужан да оштећеном накнади онај интерес који би овај имао да се није десио штетни догађај.

Постоје два облика материјалне штете: обична (стварна) штета и изгубљена добит. **Обична штета** је неко умањење имовине (смањење активе или повећање пасиве): смањење активе је губитак, смањење или ограничење неког права, а повећање пасиве је кад се повећава износ дуговања.

Изгубљена добит је добит која се основано могла очекивати према редовном току ствари или посебним околностима, а које је спречено штетниковом радњом.

Штрајк је потпун или делимичан, краћи или дужи прекид рада и он по својој природи производи штету на неком делу имовине послодавца, јер је то вид притиска на послодавца да прихвати захтеве запослених.

Уколико би се прихватио наведени предлог, под штетом која се наноси имовини би се могло подразумевати много тога, а то би значило да су запослени који желе да штрајкују увек у ризику да се тај штрајк прогласи незаконитим, због чега могу трпети озбиљне последице, па и отказ уговора о раду.

Наш предлог је да се уместо појма "имовина" користе јасне и одређене категорије као што су средства за рад, опрема и репроматеријал, као и да се незаконитост штрајка услови постојањем *намере штетника* да нанесе штету.

2. ШТРАЈК И ЗАШТИТА БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА СТАНОВНИШТВА

У члану 6 Нацрта предлога налази се начело заштите здравља и безбедности становништва у којем се предвиђа да се штрајк организује на начин којим се не угрожава безбедност и здравље становништва.

Овако утврђено начело није у довољној мери одређено (прецизирано).

Наш предлог је да се ова одредба прецизира тако што ће се ограничити на делатности од општег интереса и у вези са тим, утврђивање минимума процеса рада.

Постоје други прописи који уређују и обезбеђују заштиту безбедности и здравља становништва и није оправдано да се та правила додатно поштравају у односу на запослене који желе да штрајкују.

3. ОДЛУКА О СТУПАЊУ У ШТРАЈК

У члану 8 Нацрта предлога предвиђа се да одлуку о ступању у штрајк код послодавца доноси наследни орган синдиката, у складу са општим актом синдиката или већина запослених код послодавца, односно организационог дела послодавца.

Сматрамо да је део којим се прецизира да се одлука доноси у складу са општим актом синдиката непотребан, односно да задире у право синдиката на аутономно организовање и деловање. Довољно је да се каже да одлуку доноси надлежни орган синдиката.

4. МЕСТО И НАЧИН СПРОВОЂЕЊА ШТРАЈКА

Предлажемо да се место и начин спровођења штрајка уреде на демократски начин, који неће незадовољне раднике држати затворене у кругу пословног простора послодавца, већ ће им омогућити да своје незадовољство изразе и ван тог простора и на начин за који они сматрају да је у конкретном случају одговарајући.

5. ШТРАЈКАЧКЕ СТРАЖЕ

Из Нацрта предлога су избачене штрајкачке страже.

Наш предлог је да категорија штрајкачких стража остане у Закону.

6. ДЕЛАТНОСТИ ОД ОПШТЕГ ИНТЕРЕСА И МИНИМУМ ПРОЦЕСА РАДА

а) Нацрт предлога садржи једну веома широку дефиницију делатности од општег интереса из које се не може јасно видети које све делатности могу бити подведене под овај појам.

Истовремено, ова дефиниција предвиђа могућност да се другим законима, а не само Законом о штрајку, утврђује које су то делатности.

То значи да би сваки закон који уређује неку делатност (пољопривреда, грађевина, образовање, металска индустриј и др.) могао да пропише да је то делатност од општег интереса, те би се, следствено томе, примењивале одредбе о обавези утврђивања минимума процеса рада.

Сматрамо да је предлог из Нацрта недопустив!

Све делатности од општег интереса морају бити утврђене Законом о штрајку и не сме се дозволити могућност да се другим законима тај круг проширује.

Предлажемо да се бришу сви чланови који регулишу ово питање и да се уместо њих унесу чланови које смо ми предложили, а који прецизно утврђују које делатности су делатности од општег интереса.

б) Предлаже се врло компликован начин утврђивања минимума процеса рада.

Решење из Нацрта прописује да се минимум процеса рада утврђује колективним уговором или споразумом између послодавца и запослених, а ако се не буде могао утврдити на тај начин, предвиђено је ангажовање арбитраже.

Врло добро знамо колико је слабо развијен социјални дијалог у Србији и колико је мали број закључених колективних уговора. Општи колективни уговор не постоји, многе гране немају закључен посебан колективни уговор, код већине послодаваца синдикат није ни организован, а

тамо где јесте, често није закључен колективни уговор. У таквој ситуацији, уколико би се прихватио овакав предлог, најчешћи начин утврђивања минимума процеса рада за делатности од општег интереса био би преко Арбитраже.

Арбитража није добро решење, пре свега због неразвијености арбитражног система одлучивања у Србији и компликоване процедуре за утврђивање минимума процеса рада.

Чланови синдиката су запослени различите врсте и степена образовања. Веома је тешко очекивати од људи који су у великом егзистенцијалном или другом озбиљном пословном проблему (јер што би иначе штрајковали?) да изучавају поступак арбитражног рада и одлучивања, а да притом успеју да испоштују рокове за организовање штрајка.

Такође, није реално да ће арбитража стићи да се организује и донесе одлуку до дана одрђеног за почетак штрајка, а без такве одлуке штрајк не сме бити покренут.

Из овога закључујемо да ће предложен систем утврђивања минимума процеса рада довести до компликација и у крајњој линији до онемогућавања организовања законитог штрајка!

Не смемо заборавити ни чињеницу да није на запосленима да се брину о утврђивању минимума процеса рада, већ је то интерес и обавеза послодавца!

Зато није добро ни прихватљиво решење да се одговорност за ову обавезу дели између послодавца и запослених, где би неуспех довео до штетних последица само за запослене.

Напротив, одговорност за коначан исход треба да се пребаци на послодавца, а Законом о штрајку се мора омогућити запосленима да приступе штрајку онако како су планирали, уз јасно правило да одговорност за штетне последице до којих би евентуално могло да дође због неутврђеног минимума процеса рада не сносе запослени нити организатори штрајка.

У том смислу предлажемо да се минимум процеса рада утврђује колективним уговором или споразумом између послодавца и запослених, а ако се не може одредити на тај начин, утврдиће га послодавац својом одлуком. Међутим, у том случају ми предвиђамо значајна ограничења за послодавца: послодавац је дужан да минимум процеса рада утврди најкасније 2 дана пре почетка штрајка, а минимумом не може бити обухваћено више од 20% запослених. Уколико се минимум процеса рада не утврди до два дана пре почетка штрајка на један од горе описаних начина, штрајк се може организовати у складу са одлуком о штрајку, а одговорност за све последице не сносе учесници у штрајку нити организатор штрајка.

7. ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

У члану 22 Нацрта предлога став 2 се каже да запослени који учествују у штрајку остварују права из радног односа, осим права на зараду и накнаду трошкова по основу рада.

По овом предлогу, права запослених који штрајкују су умањена још више у односу на постојеће законско решење, јер они сада неће имати право ни на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада.

Овакав предлог није прихватљив!

Законом о штрајку је прописано да се штрајк може организовати у просторијама послодавца, а слична формулација је предвиђена и овим Нацртом предлога.

Поставља се питање, којим новцем ће запослени платити путне трошкове доласка и одласка са места рада у време док штрајкује? **Нарочито ако се има у виду општепозната чињеница да се велика већина штрајкова организује због неисплаћених зарада!**

Због ових разлога, послодавац мора имати обавезу да надокнади све трошкове запослених за време штрајка.

С` друге стране, СССВ сматра да уколико запослени штрајкују због неисплаћених зарада неопходно је увести правило да у том случају запослени имају сва права из радног односа, укључујући и право на зараду.

**САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА
ВОЈВОДИНЕ**

ПРАВНА СЛУЖБА