

Александар Антић,  
доцент

УДК: 331.105.44(497.11)  
DOI: 10.46793/UPSSIX.175A

## ПОЛОЖАЈ РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА И СИНДИКАЛНИХ ПРЕДСТАВНИКА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ\*

### Резиме

У раду аутор анализира положај репрезентативних синдиката и синдикалних представника у Републици Србији. Своја колективна права највећи проценат запослених у Републици Србији, остварује посредством синдиката. Постоји разлика између репрезентативних синдиката и оних који то нису. Положај синдикалних представника у Републици Србији је поред одредби Закона о раду, додатно уређен и посебним колективним уговорима. Они уживају појачани степен заштите, због тога што приликом обављања синдикалне функције долазе у сукоб са послодавцем. У раду аутор указује и на одређена отворена питања везана за уређење положаја синдиката и синдикалних представника и износи предлоге за њихово решавање.

**Кључне речи:** синдикат, репрезентативни синдикат, синдикални представник, савет запослених, утврђивање репрезентативности синдиката.

### 1. Уводна разматрања

Чланом 6. Закона о раду<sup>1</sup> прописано је да се синдикатом, сматра самостална, демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса.

Код послодавца могу деловати и репрезентативни и синдикати који немају репрезентативност. Разлика међу њима огледа се у томе што репрезентативни

---

\* Рад је резултат истраживања на пројекту Правног факултета Универзитета у Крагујевцу: „Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније”, који се финансира из средстава Факултета.

<sup>1</sup> Закон о раду, Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење – у даљем тексту Закон.

синдиката и њихови руководиоци имају одређена права, која немају синдикати, који не поседују репрезентативност.

Положај синдикални представника изворно је такође уређен Законом о раду али и одредбама посебних колективних уговора, колективних уговора код послодавца, на нивоу јединице локалне самоуправе, правилником о раду, споразумима између синдиката и послодавца, као и другим прописима.

Поједина права уживају само представници репрезентативних синдиката, (најчешће на увећање зараде) док су друга гарантована свим представницима синдиката, без обзира на то да ли су представници репрезентативних синдиката.

Остваривање неких права синдикалних представника, попут плаћеног одсуства, зависи од броја чланова које синдикат има.

Суштина циљног функционисања колективних права запослених, па и права на синдикално организовање и деловање, је у демократској комуникацији између социјалних партнера, а ради обезбеђивања социјалне стабилности, мира и правде<sup>2</sup>. Нове друштвено-економске околности у последњих двадесетак година дестабилизовале су синдикате, који се у њима нису најбоље снашли<sup>3</sup>.

Иако су им интереси супротстављени, циљ је послодавца и синдиката и њихових представника, посебно у јавном сектору, да сарађују у питањима од обостраног интереса како би се рад код послодавца одвијао несметано, а квалитет услуга које се пружају грађанима био на завидном нивоу.

Поред могућности да своја колективна и индивидуална права остварују и бране путем синдиката и синдикалних представника, запосленима ради остваривања истог циља на располагању стоји и савет запослених. Савет запослених представља најраширенији институционални облик партиципације у упоредном колективном радном праву<sup>4</sup>.

Основу за нормативно уређивање савета запослених у Србији представља чл. 82. Устава Републике Србије из 2006. године,<sup>5</sup> којим је прописано да се утицај тржишне привреде на социјални и економски положај запослених усклађује кроз социјални дијалог између синдиката и послодавца. Међутим, изостале су одредбе који би оставиле могућност да запослени имају одређеног удела при одлучивању у предузећу. Уз евентуално уношење тих одредби у Устав радничка партиципација би постала саставни део највишег правног акта,

---

<sup>2</sup> О стању и отвореним питањима код колективних права видети више у: Јовановић, П., *Наслеђено и садашње стање колективних права запослених у светлу актуелних промена у радном законодавству*, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, бр. 1/2014, стр. 1-29.

<sup>3</sup> О деловању синдиката у новим условима видети више у: Јашаревић, С., *Улога синдиката у остваривању здравих и правичних услова рада*, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, бр. 1/2014, стр. 29-47.

<sup>4</sup> Видети више у: Лубарда, Б., *Савет запослених - домаће, упоредно и европско право*, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, бр. 1/2012, стр. 35-59.

<sup>5</sup> Устав РС (Сл. гласник РС, бр. 98/2006, од 10. новембра 2006).

али не би значила поновно увођење самоуправљања, већ би акценат био на могућности, односно факултативности оваквог учествовања.<sup>6</sup>

## **2. Позитивноправно одређење репрезентативног синдиката и поступак за утврђивање репрезентативности**

Чланом 218. -220. Закона о раду уређени су услови које синдикат мора да испуни како би могао да стекне репрезентативност.

Чланом 218. Закона одређено је да се синдикат сматра репрезентативним:

- 1) ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања;
- 2) ако је независан од државних органа и послодавца;
- 3) ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;
- 4) ако има потребан број чланова на основу приступница у складу са чл. 219. и 220. овог закона;
- 5) ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописом<sup>7</sup>.

Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, приоритет има последња потписана приступница синдикату.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава услове из члана 218. Закона и у који је учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца. Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се и синдикат у грани, групи, подгрупи или делатности у који је непосредно учлањено најмање 15% запослених код тог послодавца.

Репрезентативним синдикатом за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно за грану, групу, подгрупу или делатност, сматра се синдикат који испуњава услове из члана 218. овог закона и у који је учлањено најмање 10% запослених од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

Чланом синдиката се може сматрати и запослени који не плаћа чланарину синдикату, уколико је општим актом синдиката предвиђено да плаћање чланарине није услов за чланство у синдикату. Ово питање се појављује као значајно управо при утврђивању репрезентативности синдиката.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Брковић, Р., Урдаревић, Б., Антић, А., *Практикум за радно и социјално право*, Београд, 2016, стр. 262.

<sup>7</sup> Списак синдиката уписаних у регистар Министарства за рад запошљавање, борачка и социјална питања, налази се на сајту овог министарства на линку: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/registri/sektor-za-rad-i-zaposljavanje>

<sup>8</sup> Поводом овог питања Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, издало је своје Мишљење број 011-00-515/2017-02 од 18. 8. 2017.

Поступак за утврђивање репрезентативности синдиката, регулисан је члановима 223 – 232. Закона о раду.

Репрезентативност синдиката код послодавца утврђује послодавац у присуству представника заинтересованих синдиката, у складу са Законом.

Синдикат може да поднесе захтев за утврђивање репрезентативности Одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца:

1) ако му није утврђена репрезентативност од стране послодавца у року од 15 дана од дана подношења захтева;

2) ако сматра да репрезентативност синдиката није утврђена у складу Законом.

Репрезентативност синдиката за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно у грани, групи, подгрупи или делатности, и репрезентативност удружења послодаваца - утврђује министар, на предлог Одбора, у складу Законом. Одбор чине по три представника Владе, синдиката и удружења послодаваца, који се именују на четири године.

Представнике Владе именује Влада на предлог министра, а представнике синдиката и удружења послодаваца именују синдикати и удружења послодаваца - чланови Социјално-економског савета. Административно-стручне послове за Одбор обавља Министарство за рад запошљавање, борачка и социјална питања.

Захтев за утврђивање репрезентативности код послодавца синдикат подноси послодавцу. Уз захтев се подноси доказ о испуњењу услова репрезентативности.

Захтев за утврђивање репрезентативности, када она није утврђена код послодавца и када се репрезентативност синдиката утврђује за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно у грани, групи, подгрупи или делатности синдикат, подноси Одбору. Уз захтев се подноси доказ о испуњењу услова репрезентативности, а синдикат коме послодавац није утврдио репрезентативност односно коме послодавац није утврдио репрезентативност у складу са Законом, подноси доказ и о томе.

---

„... Мишљења смо да је у поступку утврђивања репрезентативности одређеног синдиката потребно ценити све списе предмета и документацију достављену од стране синдиката, послодавца и евентуално других синдиката у случају дуплог чланства. С тим у вези, уколико статут или други општи акт синдиката прописује да се чланом синдиката сматра запослени који плаћа синдикалну чланарину, у поступку утврђивања репрезентативности потребно је бројати само запослене који плаћају синдикалну чланарину. Уколико се синдикална чланарина не прикупља тако да послодавац обуставља део зараде запосленима за синдикалну чланарину, потребно је да синдикат достави доказ на који начин прикупља синдикалну чланарину, у складу са статутом.“

Уз захтев се доставља изјава лица овлашћеног за заступање и представљање синдиката, односно удружења послодаваца, о броју чланова. Укупан број запослених и послодаваца на територији одређене територијалне јединице, у грани, групи, подгрупи или делатности утврђује се на основу података органа надлежног за статистику, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију. Укупан број запослених код послодавца утврђује се на основу потврде послодавца. Послодавац је дужан да изда потврду о броју запослених на захтев синдиката. У поступку утврђивања репрезентативности синдиката код послодавца учествују и представници синдиката основаних код послодавца.

О захтеву за утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца, послодавац одлучује решењем на основу поднетих доказа о испуњењу услова репрезентативности, у року од 15 дана од дана подношења захтева.

Одбор утврђује да ли су захтев и докази поднети у складу са чланом 227. Закона. Подносилац захтева дужан је да на захтев Одбора достави и приступнице синдикату. Подносилац захтева дужан је да у року од 15 дана отклони недостатке, ако уз захтев нису поднети докази из члана 227. Закона. Захтев се сматра уредним и благовременим ако подносилац захтева отклони недостатке у року.

Одбор може радити и усвајати предлог ако је на седници присутно најмање две трећине укупног броја чланова Одбора. Одбор усваја предлог већином гласова од укупног броја чланова Одбора.

Ако Одбор не достави одговарајући предлог у одговарајућем року, а најкасније у року од 30 дана од дана подношења захтева, министар може да одлучи о захтеву и без предлога Одбора. Министар на предлог Одбора доноси закључак о одбацивању захтева:

1) ако је синдикат код послодавца поднео захтев пре подношења захтева за утврђивање репрезентативности послодавцу, односно пре истека рока за утврђивање репрезентативности;

2) ако подносилац захтева не отклони недостатке у року од 15 дана.

Министар доноси решење о утврђивању репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца, на предлог Одбора, ако су испуњени услови утврђени Законом. Решење се доноси се у року од 15 дана од дана подношења захтева, односно од дана отклањања недостатака у захтеву. Министар доноси решење о одбијању захтева, на предлог Одбора, ако синдикат, односно удружење послодаваца, не испуњава услове репрезентативности утврђене Законом.

Против решења министра може се покренути управни спор.

Министар може да захтева од Одбора преиспитивање предлога о утврђивању репрезентативности, у року од осам дана од дана достављања предлога, ако оцени да нису утврђене све чињенице битне за утврђивање репрезентативности. Одбор је дужан да се изјасни о захтеву министра и достави коначан предлог министру у року од три дана од дана достављања

захтева за преиспитивање предлога Одбора. Министар је у том случају дужан да поступи по предлогу Одбора и да на основу предлога донесе решење.

Напоменули бисмо да Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, као ни други државни орган не може поништити решење послодавца, којим је утврђена репрезентативност синдиката код послодавца.

Поступак утврђивања репрезентативности пред Одбором није у потпуности регулисан. Због тога постоји велики простор за манипулацију у раду овог органа. С обзиром на обимност документације коју одбор обрађује, пракса је да се иста доставља у електронском облику, уз обавезу подносиоца да Одбору на његов захтев достави и оригиналну документацију.<sup>9</sup>

### **3. Преиспитивање репрезентативности синдиката и права репрезентативних синдиката**

Синдикат, послодавци и удружење послодаваца могу поднети захтев за преиспитивање утврђене репрезентативности по истеку рока од три године од дана доношења решења којим је утврђена репрезентативност. Преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца, утврђене решењем послодавца, може се покренути на иницијативу послодавца, односно на захтев другог синдиката код тог послодавца.

---

<sup>9</sup> „...Надлежност Одбора за утврђивање репрезентативности прописана је чл. 223. и 224. Закона о раду, састав Одбора чл. 225. Закона о раду, а поступак пред Одбором и доношење одлуке Одбора чл. 226-229. Закона о раду. Закон о раду у овом делу не прописује доношење подзаконских аката, а Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања нема надлежност да даје мишљење о примени прописа и других аката који нису Законом о министарствима прописани као надлежност овог министарства.

Указујемо да, имајући у виду да Закон не прописује начин обраде захтева и достављања документације, Одбор за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца, будући да поступа по захтевима од којих се највећи број односи на више стотина, а често и хиљада чланова синдиката, програмским путем, путем израђеног софтвера, обрађује достављене податке. Да би софтвер могао да обрађује податке, потребно је да документација Одбору буде достављена на одређени начин у електронској форми. Овакав начин обраде података обавља се искључиво у циљу брже и ефикасније обраде захтева, тачног утврђивања чињеничног стања и благовременог поступања у Законом прописаним роковима, по захтевима упућеним Одбору на одлучивање. Уколико се документација не достави на захтевани начин, подаци се не могу обрађивати програмски, већ ручно, што поступак умногоме продужава и отежава.

Законом о раду прописани су рокови за подношење захтева за утврђивање репрезентативности, као и рокови за доношење одлуке о захтеву. Последица пропуштања рока прописаног Законом може да буде губитак одређеног права или одређена санкција у судском поступку.“

Мишљење Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, број 011-00-612/2017-02 од 21. 9. 2017.

У поступку преиспитивања репрезентативности синдиката код послодавца могу да учествују представници свих заинтересованих синдиката код послодавца, независно од тога да ли су репрезентативни или не.<sup>10</sup>

Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца утврђене решењем министра може поднети послодавац код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује или други синдикат код тог послодавца.

Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно за грану, групу, подгрупу или делатност, може да поднесе синдикат основан за територијалну јединицу, односно грану, групу, подгрупу или делатност за коју је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује.

Захтев за преиспитивање репрезентативности подноси се послодавцу код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује. Захтев и иницијатива за преиспитивање репрезентативности код синдиката, садржи назив синдиката, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење доказа који на то указују. Послодавац је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева, односно покретања иницијативе за преиспитивање репрезентативности, о томе обавести синдикат чија се репрезентативност преиспитује и затражи да достави доказе о испуњавању услова репрезентативности у складу са Законом. Синдикат је дужан да у року од осам дана од дана пријема обавештења послодавца, достави послодавцу доказе о испуњавању услова репрезентативности.

Захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца утврђене решењем министра и синдиката основаног за територијалну јединицу, односно грану, групу, подгрупу или делатност подноси се Одбору и садржи назив синдиката, односно удружења послодавца, ниво оснивања, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење доказа који на то указују.

Одбор је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева о томе обавести синдикат, чија се репрезентативност преиспитује и затражи да доставе доказе о испуњавању услова репрезентативности у складу са овим законом. Синдикат је дужан да, у року од 15 дана од дана пријема обавештења, достави Одбору доказе о испуњавању услова репрезентативности.

Решење о репрезентативности и решење о губитку репрезентативности синдиката за одређену грану, групу, подгрупу или делатност, односно за територијалну јединицу, као и решење о утврђивању репрезентативности и решење о губитку репрезентативности удружења послодавца, објављују се у „Службеном гласнику Републике Србије“.

---

<sup>10</sup> Овакав став је заузело и Министарство рада и социјалне политике у свом Мишљењу бр. 011-00-298/2010-02 од 4.5.2010

Значај репрезентативних синдиката у односу на синдикате, којима није утврђена репрезентативност огледа се у правима, које они поседују. Права која су загарантована репрезентативним синдикатима, представљају разлог због кога сваки синдикат настоји да поседује репрезентативност. Иста су предвиђена чланом 239. Закона о раду.

Синдикат, коме је утврђена репрезентативност у складу са овим законом, има:

1) право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора на одговарајућем нивоу;

2) право на учешће у решавању колективних радних спорова (поводом закључења колективног уговора, примене колективног уговора, штрајка...);

3) право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тела на одговарајућем нивоу (социјално – економски савет, на нивоу РС, јединице локалне самоуправе...);

4) друга права, у складу са законом.

Међутим, битно је напоменути да је свим запосленима загарантована слобода да буду чланови синдиката којег желе и да се баве синдикалним активностима. Такође, и синдикатима је загарантована слобода рада, без обзира на то да ли имају или не репрезентативност. Претходно наведене слободе поред Закона, гарантоване су и међународним уговорима и конвенцијама.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Овакав став садржан је и у Мишљењу Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, бр. 117-00-3267/2017-02 од 14. 11. 2017.

„Поводом представке у којој се износе сумње о сачињавању спискова запослених од стране послодавца ради вршења притиска на чланове синдиката обавештавамо о следећем:

У чл. 55. Устава Републике Србије (Сл. гласник РС, бр. 98/06) прописано је да се јемчи слобода политичког, синдикалног и сваког другог удруживања и право да се остане изван сваког удружења.

У чл. 1. Закона о раду (Сл. гласник РС, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - УС) прописано је да се права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада, уређују овим законом и посебним законом, у складу са ратификованим међународним конвенцијама..

У чл. 6. Закона о раду прописано је да се синдикатом, у смислу овог закона, сматра самостална, демократска и независна организација запослених, у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса. Чланом 239. Закона о раду прописано је да Синдикат, односно удружење послодавца коме је утврђена репрезентативност у складу са овим законом, има:

1) право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора на одговарајућем нивоу;

2) право на учешће у решавању колективних радних спорова;

3) право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тела на одговарајућем нивоу;

4) друга права у складу са Законом.



#### **4. Положај синдикалних представника према одредбама Закона о раду**

Положај синдикалних представника се регулише посредном или непосредном применом одредби Закона о раду, које нису груписане на једном месту у оквиру закона.

Чланом 188. Закона о раду, прописано је да 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. Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из које су претходно наведене, је на послодавцу.<sup>12</sup>

---

Надзор над применом Закона о раду, других прописа о радним односима, општих аката и уговора о раду, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених, врши Инспекција рада.

Такође указујемо и на то да је у чл. 1. Конвенције бр. 135 о заштити синдикалних представника ("Сл. лист СФРЈ - Међународни уговори" бр. 14/82) прописано да представници запослених код послодавца уживају ефикасну заштиту од сваког поступка који је штетан за њих, укључујући и отпуштање, због њиховог статуса или активности као представника запослених или чланова синдиката или учешћа у синдикалним активностима, ако поступају у складу са важећим законом или колективним споразумима или другим заједничким договорним аранжманима.

Ревидирана европска социјална повеља (Сл. гласник РС - Међународни уговори, бр. 42/09) у чл. 22. прописује да запослени и њихови представници, у складу са националним законодавством, имају право да учествују код послодавца у одлучивању о радним условима, организацији рада и радној средини и њиховом побољшавању, заштити здравља и безбедности код послодавца, организацији друштвених и друштвено-културних служби и погодности код послодавца, као и о надзору над применом прописа о овим питањима.

Чланом 152. Кривичног законика (Сл. гласник РС, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014 и 94/2016) прописано је да ко свесним кршењем закона или на други противправан начин спречи или омета политичко, синдикално или друго удруживање или деловање грађана или деловање њихових политичких, синдикалних или других удружења, казниће се новчаном казном или затвором до две године, те ако ово учини службено лице у вршењу службе, казниће се затвором од три месеца до три године.

Имајући у виду наведено, обавеза послодавца је да се уздржи од сваке радње која је противна слободи синдикалног организовања и деловања, у супротном за заштиту својих права можете да се обратите суду.“

<sup>12</sup> Овакав став је садржан и у Пресуди Врховног касационог суда, Рев2. 857/16 од 4. 5. 2017: „...Полазећи од утврђеног чињеничног стања, другостепени суд је правилно применио чл. 179. тач. 9. Закона о раду (Сл. гласник РС, бр. 24/05, 61/05, 54/09) у вези са чл. 188. истог закона, када је усвојио тужбени захтев и поништио спорно решење од 18. 6. 2010. године којим је тужиоцу отказан уговор о раду.

Одредбом чл. 179. тач. 9. Закона о раду, прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањеног обима посла.

Одредбом чл. 188. Закона о раду прописано је да послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника 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; 2) председнику синдиката код послодавца; 3) именованом или изабраном синдикалном представнику (став 1); 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 (ст. 3).

С обзиром на наведене законске одредбе правилно је другостепени суд закључио да је незаконито спорно решење о отказу уговора о раду од 18. 6. 2010. године, јер је тужилац, као представник синдикалне организације код туженог, на основу чл. 188. ст. 1. тачка 3. Закона о раду уживао посебну заштиту од отказа уговора о раду и у ситуацији када су укинута послови на којима је радио, што тужени није поштовао, већ је донео спорно решење којим је тужиоцу отказао уговор о раду због престанка потребе за његовим радом.

Ревизијским наводима се указује да тужилац као председник Надзорног одбора синдикалне организације код туженог, није уживао заштиту од отказа уговора о раду у смислу чл. 105. ст. 1. тач. 3. и ст. 3. Колективног уговора туженог од 27. 11. 2007. године. По оцени Врховног касационог суда ови наводи нису основани. Одредбом чл. 105. ст. 1. тач. 3. Колективног уговора предвиђено је да заштиту од отказа ужива именовани или изабрани члан одбора синдикалне организације, док је ст. 3. истог члана предвиђено да се број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу ст. 1. тач. 3. овог члана, утврђује зависно од броја чланова запослених у синдикалној организацији код послодавца и то на сваких 25 чланова по један синдикални представник. Наиме, актом од 9. 6. 2010. године синдикална организација је обавестила туженог о запосленима који уживају заштиту од отказа, а међу њима је био тужилац. Посебна заштита од отказа уговора о раду установљена је чл. 188. Закона о раду у циљу реализације права на слободно синдикално организовање и деловање, а у делу заштите синдикалних представника тач. 3. ст. 1. у вези са ст. 3. овог члана, заједничко је овлашћење синдиката и послодавца да споразумом или колективним уговором утврде само број заштићених представника према једном критеријуму: број чланова синдиката. У конкретном случају синдикат и тужени су то учинили, тако што је чл. 105. ст. 3. Колективног уговора предвиђено да на сваких 25 чланова синдиката један синдикални представник ужива заштиту од отказа уговора о раду. Имајући у виду наведено, ревизијски суд је нашао да је аутономна ствар синдиката да на основу чл. 105. Колективног уговора поименично одреди ко су заштићени синдикални представници, што је дописом од 9. 6. 2010. године учинио. У ситуацији када је тужилац имао својство синдикалног представника, као основа који је значио заштиту од отказа, тужени му није могао отказати уговор о раду, иако су укинута послови које је обављао. Укидање послова које је запослени обављао представља организациону промену која доводи до престанка потреба за његовим радом, међутим, ако тај запослени ужива посебну заштиту у смислу чл. 188. Закона о раду, отказивање уговора о раду било би противно тој одредби, како је у конкретном случају правилно закључио другостепени суд, када је поништио спорно решење од 18. 6. 2010. године.“

Чланом 211. Закона о раду је прописано да колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката код послодавца, може се утврдити право на плаћено одсуство представнику синдиката, ради обављања синдикалне функције, сразмерно броју чланова синдиката. Ако колективни уговор или споразум између послодавца и синдиката код послодавца није закључен, лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката код послодавца за обављање синдикалне функције има право:

1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Ако колективни уговор или споразум између послодавца и синдиката код послодавца није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова из ст. 2. овог члана.

Чланом 212-214 Закона о раду нормирано је да синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања. Такође, синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

Синдикални представник који одсуствује са рада због заступања или представљања синдиката, током колективног преговарања или заступања запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

Поставља се питање да ли синдикалном представнику може бити утврђено право на накнаду зараде током у износу који је већи од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду, с обзиром на императивни карактер претходно наведене одредбе. Ово би било противправно према ставу аутора овога рада.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Исти закључак је изнело Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања у свом Мишљењу бр. 011-00-433/2014-02 од 2.9.2014.

„...Чланом 211. Закона, утврђено је да представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката, сразмерно броју чланова синдиката.

Сходно чл. 214. Закона, синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чл. 211-213. овог закона има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

Ово значи да за време одсуства са рада због обављања синдикалне функције, синдикални представник има право на накнаду зараде највише у висини његове просечне зараде у претходних дванаест месеци.

Имајући у виду да је чла. 8. ст. 2. Закона, прописано да се општим актом могу утврдити повољнија права, осим ако законом другачије није одређено, односно како је чл. 214. Закона

Положај синдикалних представника додатно је уређен општим актом послодавца, односно колективним уговором и правилником о раду.

Највећи степен нормирања у погледу статуса синдикалних представника садрже одредбе посебних колективних уговора који су најбројнији у јавном сектору. Један од највећих недостатака у нашем правном систему, је одсуство већег броја колективних уговора у приватном сектору. Њихово одсуство доводи до тога да запослени у приватном сектору имају мањи обим права у односу на запослене у јавном сектору, а између осталих мања права имају и синдикални представници.

Посебним колективним уговором за државне органе<sup>14</sup> у оквиру одредаба чл. 70–75. уређује се положај представника синдиката. Положај синдикалних представника у Посебном колективном уговору за запослене у јединицама локалне самоуправе<sup>15</sup> регулисан је одредбама чл. 69–73.

У оквиру чл. 51–55. Посебног колективног уговора за високо образовање<sup>16</sup> нормиран је положај синдикалних представника. Права синдикалних представника предвиђена су чл. 56–61. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика<sup>17</sup>.

У Посебном колективном уговору за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе<sup>18</sup>, положај представника синдиката уређен је члановима 70–77. Статус синдикалних представника у

---

утврђен максимални износ накнаде зараде на који синдикални представник има право за време одсуства са рада због обављања синдикалне функције, мишљења смо да су одредбе колективних уговора којима се та накнада утврђује у већем износу у супротности са законом, те би од дана 29.07.2014. године требало непосредно применити чл. 214. Закона о раду.

Према томе, уколико је накнада зараде синдикалног представника обрачуната на основу одредбе чл. 80. Колективног уговора "Електропривреда Србије", већа од накнаде зараде синдикалног представника која се утврђује на основу одредби чл. 214. Закона, оваква одредба је у супротности са Законом, односно не може примењивати.

Накнаду зараде из ст. 1. овог члана плаћа послодавац.“

<sup>14</sup> Посебан колективни уговор за државне органе (Сл. гласник РС, бр. 38/19 и 55/20).

<sup>15</sup> Посебан колективни уговор за запослене у јединицама локалне самоуправе (Сл. гласник РС, бр. 38/19 и 55/20).

<sup>16</sup> Посебан колективни уговор за високо образовање (Сл. гласник РС, бр. 86/19, 93/20 и 152/20).

<sup>17</sup> Посебни колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (Сл. гласник РС, бр. 21/15, 16/18, 8/19 и 92/20).

<sup>18</sup> Посебан колективни уговор за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (Сл. гласник РС, бр. 97/20).

Посебном колективном уговору за запослене у установама студентског стандарда чији је оснивач Република Србија<sup>19</sup>, одређен је чл. 54–59.

Члановима 11 –133. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе<sup>20</sup>, уређен је положај синдикалних представника. У Посебном колективном уговору за социјалну заштиту<sup>21</sup>, положај синдикалних представника уређен је чл.а 76 – 83. У Посебном колективном уговору за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе<sup>22</sup>, између осталих, положај синдикалних представника нормиран је одредбама чл. 66, 71. и 73.

Претходно наведени посебни колективни уговори, садрже одредбе које су специфичне за положај синдикалних представника у делатности у оквиру које своје активности обавља послодавац али садрже и многе норме које су готово идентичне у свакоме од поменутих. Њима су синдикалним представницима дата знатно већа права у односу на она која су им предвиђена Законом о раду.

Синдикални представници уживају посебна права поводом престанка радног односа, дисциплинске одговорности и премештаја на друге мање плаћене послове, уколико су претходно наведене активности последица њиховог синдикалног деловања. Уједно, у појединим се предвиђа право на увећање плате синдикалним представницима, у износ увећања зависи од броја чланова синдиката. Такође, имају право и на плаћено одсуство уколико обављају послове који су повезани са њиховом функцијом у синдиката.

Као негативну појаву бисмо могли означити то што поједина права (попут права на увећање плате) имају само синдикални представници репрезентативних синдиката који су учествовали у закључењу колективног уговора. Ова дискриминаторска одредба, поред тога што ставља у неравноправан положај синдикалне представнике, представља и механизам утицаја послодавца на синдикате и синдикалне представнике и може довести до тога да одређени уговор буде закључен иако је генерално неповољан за запослене.

## 5. Закључак

Чланом 218. -220. Закона о раду уређени су услови које синдикат мора да испуни како би могао да стекне репрезентативност.

---

<sup>19</sup> Посебан колективни уговор за запослене у установама студентског стандарда чији је оснивач Република Србија (Сл. гласник РС, бр. 1/19, 94/19 и 92/20).

<sup>20</sup> Посебан колективни уговор за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (Сл. гласник РС, бр. 96/19 и 58/20).

<sup>21</sup> Посебни колективни уговор за социјалну заштиту (Сл. гласник РС, бр. 26/19 и 60/20).

<sup>22</sup> Посебан колективни уговор за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (Сл. гласник РС, бр. 106/18 и 144/20).

Поступак за утврђивање репрезентативности синдиката, регулисан је чл. 223–232. Закона о раду, а поступак преиспитивање репрезентативности одређен је чл. 233-237. Закона.

Права која су загарантована репрезентативним синдикатима, представљају разлог због кога сваки синдикат настоји да поседује репрезентативност. Иста су предвиђена чл. 239. Закона.

Синдикат, коме је утврђена репрезентативност, има право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора на одговарајућем нивоу, право на учешће у решавању колективних радних спорова (поводом закључења колективног уговора, примене колективног уговора, штрајка...), право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тела на одговарајућем нивоу (социјално – економски савет, на нивоу РС, јединице локалне самоуправе...) и друга права, у складу са законом.

Положај синдикалних представника уређен је одредбама Закона о раду, а додатно разрађен нормама посебних колективних уговора.

У односу на остале запослене ради се о категорији радника, који уживају нешто већа права, која су последица обавеза и одговорности које произилазе из њихове синдикалне функције.

Синдикални представници, због обављања своје функције неминовно долазе пре или касније у сукоб са послодавцем, те им се стога и гарантује у бројним посебним колективним уговорима али и Закону о раду посебна заштита од отказа.

Такође, имају право и на плаћено одсуство када одсуствују са рада због обављања послова који су у вези са њиховом функцијом односно заштитом запослених, као и на бројна друга права чији је циљ поред њихове заштите и заштита запослених код послодавца.

*Aleksandar Antić, Ph.D.,  
Assistant Professor*

## **POSITION OF REPRESENTATIVE TRADE UNIONS AND TRADE UNION REPRESENTATIVES IN THE REPUBLIC OF SERBIA**

### ***Summary***

*Author in the paper analyze the position of representative trade unions and trade union representatives in the Republic of Serbia. The largest percentage of employees in the Republic of Serbia exercises their collective rights through trade unions. There*

*is a difference between representative unions and those that are not. In addition to the provisions of the Labor Law, the position of trade union representatives in the Republic of Serbia is additionally regulated by collective agreements. They enjoy an increased level of protection, because they come into conflict with the employer when performing the union function. In the paper, the author points out certain open issues related to the regulation of the position of trade unions and trade union representatives and makes proposals for their solution.*

**Key words:** *trade union, representative trade union, trade union representative, employee council, determining the representativeness of the union.*