

MIŠLJENJA MINISTARSTVA RADA I SOCIJALNE POLITIKE U VEZI SA SINDIKALNIM ORGANIZOVANJEM

POSLODAVAC JE DUŽAN DA DOSTAVI SPISAK ZAPOSLENIH - ČLANOVA SINDIKATA, KOJIMA JE ODBIJENA SINDIKALNA ČLANARINA

*Ministarstvo rada i socijalne politike smatra da je, na osnovu odredaba Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora, **poslodavac dužan da na zahtev sindikata dostavi spisak članova sindikata kojima je odbijen iznos od zarade na ime sindikalne članarine.***

U skladu sa članom 207. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05 i 54/09), zaposleni pristupa sindikatu potpisivanjem pristupnice.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji je član sindikata na ime sindikalne članarine odbije iznos od zarade, na osnovu njegove pismene izjave, i da taj iznos uplati na odgovarajući račun sindikata.

Članom 210. stav 1. Zakona o radu predviđeno je da je poslodavac dužan da sindikatu obezbedi tehničko-prostorne uslove i pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Tehničko-prostorni uslovi za obavljanje aktivnosti sindikata utvrđuju se kolektivnim ugovorom ili sporazumom poslodavca i sindikata.

Opštim kolektivnim ugovorom („Službeni glasnik RS”, br. 50/08, 104/08 i 8/09) u članu 54, pored ostalog, predviđeno je da je **poslodavac dužan da sindikalnoj organizaciji kod poslodavca, bez naknade, posredstvom službi poslodavca odbije iznos sindikalne članarine od zarade zaposlenog i uplati ga na odgovarajući račun sindikata**, u skladu sa statutom, kao i da vrši obradu podataka o uplati čla-

narine i daje na uvid sindikalnom rukovodstvu.

Imajući u vidu navedene odredbe Zakona o radu i OKU, mišljenja smo da je **poslodavac dužan da na zahtev sindikata dostavi spisak članova sindikata kojima je odbijen iznos od zarade na ime sindikalne članarine.**

Mišljenje Ministarstva dato na zahtev Sindikata zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Srbije, od 13.01.2010. godine

OSLOBAĐANJE OD POSLOVA SINDIKALNOG PREDSTAVNIKA

Kako se utvrđuje zarada sindikalnom predstavniku, koji za vreme obavljanja sindikalne funkcije ne obavlja poslove radnog mesta za koje je zaključio ugovor o radu?

Član 211. Zakona o radu daje mogućnost da se kolektivnim ugovorom ili sporazumom između poslodavca i sindikata, može utvrditi da ovlašćeni predstavnik sindikata u potpunosti bude oslobođen obavljanja poslova za koje je zaključio ugovor o radu. U toku pregovora za zaključenje kolektivnog ugovora, *poslodavac i predstavnici sindikata dogovaraju se da li će uneti u kolektivni ugovor odredbu koja utvrđuje pravo ovlašćenom predstavniku sindikata kod poslodavca da za vreme obavljanja sindikalne funkcije ne obavlja poslove radnog mesta za koje je zaključio ugovor o radu.* Ukoliko se takva **mogućnost utvrdi kolektivnim ugovorom, pravo je ovlašćenog sindikalnog predstavnika da zahteva od poslodavca da ga oslobodi obavljanja poslova radnog mesta, dok traju razlozi.**

U tom smislu, u toku pregovaranja vrlo je važno da se precizira ko je ili ko su, ako ih ima više, ovlašćeni predstavnici sindikata koji mogu biti oslobođeni obavljanja poslova radnog mesta (na primer, predsednik sindikata, sekretar i sl.). U slučaju kada je ovo kao mogućnost utvrđeno kolektivnim ugovorom ili sporazumom, Zakon o radu utvrđuje obavezu poslodavca da ovim licima isplaćuje naknadu zarade, najmanje u visini osnovne zarade, a u skladu sa opštim aktom ili ugovorom o radu.

Bavljenje sindikalnom funkcijom ne sme biti razlog da zaposleni koji obavlja funkciju ovlašćenog predstavnika sindikata za to bude kažnjen manjom zaradom. Nema smetnji da se kolektivnim ugovorom visina naknade zarade za ova lica utvrdi i u većem iznosu od osnovne zarade, tako da se izbegne stavljanje zaposlenog koji je predstavnik sindikata u nepovoljniji položaj ili da se izbegne utisak onemogućavanja rada sindikata, jer bi bitno smanjena zarada mogla navesti sindikalnog predstavnika da bira između sindikata i svoje egzistencije.

(Autor je pomoćnik ministra rada, zapošljavanja i socijalne politike)

UTVRĐIVANJE REPREZENTATIVNOSTI SINDIKATA KOD POSLODAVCA PRED ODBOROM

U kojim slučajevima se utvrđuje reprezentativnost sindikata kod poslodavca pred Odborom za utvrđivanje reprezentativnosti?

Reprezentativnost sindikata kod poslodavca se po pravilu utvrđuje kod poslodavca, i to na osnovu podnetog zahteva od strane sindikata koji želi da mu se utvrdi reprezentativnost. Zakon o radu ne utvrđuje poseban postupak za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata, koji su osnovani kod poslodavca i koji su upisani u Registar Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike.

Sindikat koji je podneo zahtev Ministarstvu rada, zapošljavanja i socijalne politike za upis u Registar, ukoliko ispunjava propisane uslove, dobija rešenje o upisu sindikata u Registar. To rešenje, kao i dokaz o tome da je u sindikat učlanjeno najmanje 15 odsto zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca, što se dokazuje pristupnicama, sindikat podnosi poslodavcu, uz zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti. Poslodavac bi trebalo da obrazuje posebnu komisiju ili odbor, u kome bi trebalo da budu predstavnici poslodavca i sindikata koji su zainteresovani za utvrđivanje reprezentativnosti.

Ukoliko su svi ovi uslovi ispunjeni, a poslodavac ipak u roku od 15 dana od dana podnošenja

zahteva ne pristupi utvrđivanju reprezentativnosti, ili ako neki od sindikata smatra da poslodavac reprezentativnost nije utvrdio u skladu sa zakonom, zainteresovani sindikat ima pravo da podnese zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti Odboru za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca.

Odbor će na zahtev sindikata, sprovesti postupak utvrđivanja reprezentativnosti, koji je propisan Zakonom o radu. Odbor čine po tri predstavnika Vlade, sindikata i udruženja poslodavaca. Predstavnici sindikata i udruženja poslodavaca koji čine Odbor su članovi Socijalno-ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike.

Ukoliko sindikat, koji je podneo zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti, dostavi dokaze da su ispunjeni svi zakonom i drugim propisom predviđeni uslovi, na predlog Odbora, ministar nadležan za poslove rada, donosi rešenje o utvrđivanju reprezentativnosti ili ukoliko nisu ispunjeni uslovi, donosi rešenje o odbijanju zahteva.

(Autor je pomoćnik ministra rada, zapošljavanja i socijalne politike)

REPREZENTATIVNOST SINDIKATA KOD POSLODAVCA

Na koji način poslodavac utvrđuje reprezentativnost sindikata?

Članom 223. Zakona o radu („Sl. glasnik RS“, br. 24/05 i 61/05) utvrđeno je da reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje poslodavac. Takođe, sindikat može podneti zahtev za utvrđivanje reprezentativnosti i Odboru za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca, u slučaju da mu poslodavac nije utvrdio reprezentativnost u zakonskom roku ili ako smatra da mu reprezentativnost nije utvrđena u skladu sa zakonom.

Postupak utvrđivanja reprezentativnosti inicira sindikat podnošenjem zahteva. **Zahtev obavezno sadrži naziv sindikata, podatke o upisu u registar sindikata koji se vodi kod ministarstva nadležnog za poslove rada i broj članova sindikata** (sa pristupnicama u prilogu).

Na osnovu podnetog zahteva, poslodavac formira komisiju koja ima zadatak da razmotri navode iz podnetog zahteva, u pogledu ispunjenosti zakonskih uslova za reprezentativnost sindikata i o tome dostavi izveštaj poslodavcu, sa predlogom za donošenje rešenja. Pre razmatranja zahteva komisija utvrđuje da li je sindikat upisan u registar u skladu sa zakonom (uvidom u reše-

nje). Svakako najznačajniji element razmatranja zahteva je utvrđivanje da li sindikat ispunjava uslov reprezentativnosti, u pogledu 15 odsto članova sindikata u odnosu na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca (upoređivanjem podataka iz pristupnica, sa potvrdom o ukupnom broju zaposlenih kod poslodavca). Imajući u vidu da zaposleni može biti član više sindikata, komisija svakako treba da razmotri činjenicu koji sindikati je poslednji kojem je zaposleni pristupio. Komisija treba da bude sastavljena od predstavnika sin-

dikata osnovanih kod poslodavca i predstavnika poslodavca.

Po dostavljenom predlogu komisije, poslodavac donosi rešenje kojim se određenom sindikatu utvrđuje reprezentativnost, čime on stiče uslov za učestvovanje u pregovorima za zaključivanje kolektivnog ugovora kod poslodavca.

(Mišljenje Ministarstva za rad, „Sl. glasnik RS – ZIP dodatak“, br. 34/2005, od 20.12.2005.)