

Др Слободанка Ковачевић Перић,*
Ванредни професор Правног факултета,
Универзитет у Приштини са привременим
седиштем у Косовској Митровици

ПРЕГЛЕДНИ НАУЧНИ РАД
10.5937/zrpfno-23020

UDK: 349.2:331.109
331.105.44

Раđ примљен: 03.09.2019.
Раđ прихваћен: 20.11.2019.

УЛОГА СИНДИКАТА У ПОСТУПКУ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ

Апстракт: Синдикат је 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. Аутор у раду анализира улогу синдиката у поступку отказа уговора о раду на иницијативу послодавца, односно поступак, домашј, правне последице достављања мишљења синдиката на упозорење запосленом да су се стекли услови за отказ, указујући на минимизирање улоге синдиката у заштити права запослених у поступку отказа на иницијативу послодавца. Запослени може да затражи и приложи мишљење синдиката, односно представника запослених само на упозорење о постојању разлога за отказ, али не и на решење послодавца о отказу уговора о раду.

Кључне речи: отказ од стране послодавца, упозорење, синдикат, мишљење синдиката.

1. Увод

Једно од битних обележја радног права је што не посматра запосленог само као појединца, већ и као члана групе (заједнице) запослених. То укључује и увођење запосленог у мрежу колективне заштите, уз стварање могућности да запослени, у односу са послодавцем, буде равноправан, будући да њихова једнакост на индивидуалном плану (на нивоу индивидуалног радног односа) никада не може бити у потпуности досегнута (Supiot, 2011: 124-125). Такав сплет, узајамна интеракција индивидуалних и колективних права и слобода на раду је у фундаменту радног односа, тиме и радноправне регулативе. Њихов заједнички именитељ су синдикалне

* slobodanka.peric@pr.ac.rs

слободе. Синдикалне слободе и права (слободе и права коалиције) су једна од најзначајнијих тековина борбе радничке класе за побољшање њеног положаја. Под притиском тог покрета и револуционарне 1848. године¹, тек са признањем синдикалних слобода и права, радници су колективним иступањем удруженим снагама, преко својих синдиката, могли успешније да преговарају са послодавцима и да им се успешније супротставе у њиховој класној и интересној борби (Јовановић, 1998: 124). Данас су ове слободе прокламоване у међународним радним стандардима, стандардима Међународне организације рада (у даљем тексту: МОР) у областима слободе удруживања радника и послодаваца, у два најважнија конвенцијама донетим 1948. године (Конвенција бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права)² и 1949. године (Конвенција бр. 98 о праву организовања и колективног преговарања).³ Темељна је одредба члана 2 Конвенције бр. 87, која прокламује право радника и послодаваца да, без разлика било које врсте и без претходног одобрења, образују организације по своме избору, као и да приступају овим организацијама, под искључивим условом да се придржавају статута ових организација. Слобода удруживања у циљу формирања синдиката је само један вид слободе удруживања уопште. У најширем смислу, слобода удруживања може се сврстати у ред грађанских слобода. Најважнији елемент слободе удруживања су слобода окупљања и слобода мишљења и изражавања (Петровић, 2009: 96). Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966. године⁴ обавезује државе уговорнице овог Пакта да обезбеде: а) право сваког лица да са другима образује синдикате и да ступа у синдикат по свом избору, зависно једино од правила која је утврдила организација у питању, а ради заштите и унапређења својих економских и социјалних интереса. Вршење овог права може бити предмет једино законом предвиђених ограничења, која су неопходна у једном демократском друштву у интересу националне безбедности или јавног поретка, или ради заштите и слободе других лица. Синдикатом, у смислу одредаба Закона о раду⁵, сматра се самостална,

1 Револуционарна 1848. година, најпре у Француској, а затим у читавој Европи, доноси радницима три значајна инструмента у даљој борби: (1) право гласа; (2) право на професионално организовање (стварање синдиката); (3) право на политичко организовање (стварање политичких организација).

2 Конвенција бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права из 1948, *Сл. лист ФНРЈ – Међународни уговори*, бр. 8/58

3 Конвенција бр. 98 о праву организовања и колективног преговарања из 1949, *Сл. лист ФНРЈ – Међународни уговори*, 11/58.

4 Чл. 8. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966, *Сл. лист ФНРЈ – Међународни уговори*, 7/1971.

5 Чл. 6. Закон о раду, *Сл. гласник РС*, 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - УС, 113/2017, 95/2018 - Аутентично тумачење

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. Дакле, синдикат је професионална организација запослених у коју они ступају добровољно (оснива се на начин и по поступку утврђеним општим актом синдиката) и која самостално ради на остваривању и заштити њихових колективних и појединачних права и интереса. Такав приступ у складу је са слободом синдикалног организовања и деловања гарантованом Уставом Републике Србије⁶, а у складу са Општом декларацијом о правима човека из 1948. године (члан 23, ст. 4), Међународним пактом о економским, социјалним и културним правима (члан 8), и ратификованом Конвенцијом МОП-а број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права (члан 2) и другим одговарајућим актима.⁷ Данас је ово право достигло своју пуну афирмацију, у смислу опсега заштите, захваљујући одредбама Конвенције бр. 158 о отказу на иницијативу послодавца,⁸ коју је Међународна организација рада усвојила 1982. године, сходно којој „неће се сматрати ваљаним разлозима за престанак радног односа, између осталог и: (а) чланство у синдикату или учешће у активностима синдиката ван радног времена, или, уз сагласност послодавца, за време радног времена; (б) тражење функције радничког представника, односно садашње или раније иступање у том својству; (ц) подношење жалбе или учешће у поступку против послодавца због наводног кршења закона или прописа или обраћање надлежним административним органима власти....“ (члан 5). У маниру одредаба Конвенције 158, право на синдикално организовање и деловање је и у домаћој радноправној регулативи гарантовано на истоветан начин, манифестује се у забрани непосредне и посредне дискриминације лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.⁹ Такође, поред заштите синдикалног чланства

6 Чл. 55 *Сл. гласник РС*, 98/2006

7 МОП је усвојила и низ препорука од значаја за слободу удруживања и деловања: Препоруку бр. 91 о колективним уговорима о раду из 1951; Препоруку бр. 92 о добровољном посредовању, мирењу и арбитражи из 1951; Препоруку бр. 143 о радничким представницима из 1978; Препоруку бр. 163 о промоцији колективног преговарања из 1981, и др.

8 *Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори*, 4/84 и 7/91

9 Члан 18 Закона о раду РС.

и синдикалног деловања од тзв. коалиционих клаузула, Закон у раду прописује и посебну заштиту од отказа уговора о раду. Према члану 188, 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. Према Закону о раду, послодавац је у обавези да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде запослени (члан 16). Тако, нпр., када доноси програм решавања вишка запослених послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених (члан 153), притом, послодавац је дужан да размотри и узме у обзир [...] мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана (члан 157) итд. Такође, Закон о раду предвиђа учешће синдиката и у поступку отказивања уговора о раду од стране послодавца. Мишљења смо да је ова процесна улога синдиката у много мањем обиму и са мањим домашајем у односу на улогу ове струковне организације прокламовану универзалним актима.

2. Поступак пре отказа уговора о раду

Да би се отказ уговора о раду спровео на *ex lege* прописан начин, он мора да буде не само оправдан већ и законит. Сходно Конвенцији МОП-а бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, чињенице о отказном разлогу морају бити оправдане (Јовановић. 2003: 64), а да би се дошло до таквог квалитета чињеница, послодавац мора да примени одређени поступак (процедуралне радње) за утврђивање њихове истинитости. На међународном плану, генерално посматрано, став је, нарочито судства, да је сврсисходније увести процедуралне захтеве пре или у време отказа, него да процесни пропусти падају на терет одлуке приликом утврђивања ваљаности одлуке послодавца да уручи отказ (Перић-Ковачевић, 2016, 641-650). У том духу је детерминисана и целокупна међународна активност заокружена у актима МОП-а, пре свега у Конвенцији бр. 158 о престанку радног односа на иницијативу послодавца, којом је у члану 7 прописано: "Радни однос радника неће престати због разлога везаних за понашање радника или његов рад пре него што му се омогући да се брани од изнетих навода, осим ако се с разлогом не може очекивати од послодавца да му пружи ту могућност". У смислу наведеног, послодавац је дужан да предузме одређене процесне радње како би утврдио ваљаност чињеница које су основ за давање отказа. Поступак који послодавац мора да спроведе,

сходно члану 180 Закона о раду, пре отказа уговора о раду за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине (у смислу члана 179, ст. 2 и 3), своди се на процедуралну обавезу послодавца да пре отказа уговора о раду запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду, и да му остави рок од осам дана да се изјасни на наводе из упозорења о постојању разлога за отказ. Ово је својеврстан „сумарни дисциплински поступак“ у отказивању уговора о раду због понашања запосленог¹⁰ и повреде радне обавезе. Када су се стекли услови за отказивање уговора о раду, послодавац је дужан да, у одређеним случајевима, пре отказа уговора о раду запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за давање отказа. Таква обавеза постоји ако се отказ уговора о раду даје из разлога утврђених чланом 179, ст. 2 и 3 Закона о раду. Таквих разлога има укупно тринаест. У основи, свде се на повреде радне обавезе и непоштовање радне дисциплине од стране запосленог (Кулић, Перић, 2016: 299, 300). Осим тога, за давање отказа уговора о раду у овим случајевима (повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине од стране запосленог) морају се испунити и други законом прописани услови. Без њиховог испуњења, отказ уговора о раду сматра се ништавим.¹¹

3. Мишљење синдиката на упозорење запосленом о стицању услова за отказ

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у оквиру наведеног рока одређеног за давање одговора на дато упозорење.¹² Законом о раду утврђена је обавеза послодавца да размотри приложено мишљење синдиката у остављеном року од осам

¹⁰ „Понашање запосленог“ је, сходно члану 4. Конвенције бр. 158, ваљани разлог за отказ уговора од стране послодавца. Наш законодавац излази из номотехничке платформе ратификоване Конвенције, јер ваљане разлоге за отказ од стране послодавца терминилошки насловљава оправданим разлозима за отказ уговора о раду (чл. 179) због којих послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, притом их систематизује и класификује на: оправдане разлоге који се односе на радноправну способност и понашање запосленог (чл. 179, ст. 1); затим, оправдане разлоге који су последица скривљене повреде радне обавезе (чл. 179, ст. 2); оправдане разлоге услед непоштовања радне дисциплине (чл. 179, ст. 3) и оправдани разлози за отказ који се односе на оперативне потребе послодавца (чл. 179, ст. 4). Систематици се основано може приговорити (као и околностима које се подводе под појам повреда радне обавезе и/или непоштовање радне дисциплине) због чињенице да термин „понашање радника“, у смислу теорије радног права, подразумева и повреду радне обавезе и нарушавање радне дисциплине.

¹¹ Чл. 179–190 Закона о раду Србије

¹² Чл. 181 Закона о раду Србије

дана рачунајући од дана достављања упозорења. Синдикат је дужан да на захтев запосленог достави мишљење. Уколико код послодавца није образован синдикат, запослени може, сходно закону, да затражи мишљење представника кога одреде запослени.¹³ Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката. Међутим, та правила примењују се само у случају давања отказа запосленом који је члан синдиката, што значи да нису обавезна у случају да запослени није члан синдиката. Како се истиче у теорији радног права, запослени који нису чланови синдиката наведеним правилима стављају се у неравноправан положај у односу на запослене који су учлањени у синдикат. Такав начин нормирања односа није добар и треба га избегавати. Запосленима се не могу ускраћивати права из радног односа зато што нису чланови синдиката. На другој страни, чланство у синдикату није и не може бити основ за стицање већих права из рада и по основу рада (Кулић, Перић, 2016: 300), *u vice versa*.

Према правном схватању Врховног касационог суда, мишљење синдиката не обавезује послодавца, те пропуст туженог да достави упозорење синдикату на мишљење битно не утиче на пуноважност и законитост отказа уговора о раду.¹⁴ Такав став судске праксе произилази из нормативе члана 181, став 2 Закона о раду, којом је прописано: „Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката“, дакле, експлицитно указује само на обавезу да размотри мишљење уколико је достављено, не и да уважи исто. „Било би боље“, како истичу поједини радноправни теоретичари, „кад би послодавац био у обавези да о свом ставу обавести синдикат чије је мишљење размотрио. Ако закон ово не предвиђа, пристojност налаже“ (Ивошевић, Ивошевић. 2015: 421). Насупрот, послодавац чини повреду закона ако не размотри приложено мишљење синдиката (односно представника запослених), последице падају на терет одлуке о отказу, отказ је у том случају незаконит. Запослени може да затражи и приложи мишљење синдиката, односно представника запослених само за упозорење на постојање разлога за отказ, али не и за решење о отказу уговора о раду. Другим речима, коначна одлука о отказу је на послодавцу и на њу није дужан да затражи мишљење синдиката (Обрадовић, Перић-Ковачевић, 2016).¹⁵ Овакве норме указују на маргинализацију синдиката

13 Према чл. 16, ст. 1 т. 5 Закону о раду послодавац је дужан да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде запослени.

14 Пресуда Врховног касационог суда Рев. 2 1044/2012 од 6. 11. 2013

15 О дисциплинској одговорности и дисциплинском поступку више у: Горан Обрадовић, Слободанка Перић, *Дисциплинска одговорност запослених*, Правни факултет у Нишу, Ниш 2016.

у заштити права запослених, као и савета запослених (некада раднички савет). Наспрам домаће регулативе, а у прилог констатацији да је синдикат маргиналан субјекат у заштити индивидуалних и колективних права запослених, можемо сагледати неке одредбе Закона о раду Немачке у поступку отказа уговора о раду, које прописују: „...пре отказа послодавац мора да саслуша раднички савет и то се односи на сва предузећа у којима раднички савет постоји. Дакле, ако постоји раднички савет, он мора бити обавештен и консултован пре сваког отпуштања. Отказ, било да је редован или ванредан, ништаван је ако овај услов није испуњен. Обавештење упућено радничком савету мора да садржи личне податке о запосленом коме се отказује радни однос, врсту отказа, отказни рок и разлоге за отказ. По правилу, обавештење не може да садржи нејасне, генерализоване фразе о отказним разлозима. Овај поступак се односи и на отпуштања у првих шест месеци од запослења (Halbach, Paland, Schwedes, Wlotzke, 1994: 174–175). Раднички савет треба саслушати као тело, не треба саслушати само његовог председника. Не може се дозволити неком члану радничког савета да издаје саопштења у вези са отказом у име читавог радничког савета. Када председник радничког савета или неки његов члан обавести послодавца, пре истека рока за саопштење намере о отказу, да раднички савет као тело још није стигао да се позабави случајем, што би послодавац требало да зна или морао да претпостави имајући у виду околности, тада отказ не може да ступи на снагу (Halbach et.al 1994: 174-175).

Евидентно минимизирање синдиката у домену заштите права запослених (у домаћој нормативи и судској пракси) последица је деценијске маргинализације његове улоге *de facto*. За то су делом заслужни сами синдикати – руководство, чланство. Може се закључити да синдикат и даље делује, у доброј мери, на „стари начин“. Уместо да свој рад и функционисање прилагођава новонасталим глобалним условима, као активни субјект у индустријским односима, синдикат се као и у ранијем социјалистичком периоду „више везивао за државу и партију, више него што уобичајена партнерска сарадња то подразумева“ (Перић, 1949: 92; Јовановић, 1997: 84). Ако узмемо у обзир чињеницу да се учешће синдиката у заштити права запослених у поступку отказа уговора о раду од стране послодавца, у процесном смислу, своди (једино) на дужност послодавца да пре отказа уговора о раду размотри достављено мишљење синдиката (под условом да је запослени члан синдиката, и да је исто затражио од синдиката чији је члан), таквим положајем и „држањем“ синдиката на маргинама индустријских односа потиरे се његова историјска функција и мисија, негира се нуклеус начела синдикалних слобода и права у фундаменталним међународним стандардима рада (као правном оквиру) о синдикату као

професионалној, струковној организацији, његовој борби за заштиту професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса синдикалног чланства. Са таквим „третманом“ синдикат „не може да испољи своју улогу активног социјалног партнера, а коју би морао да има по својој историјској одређености као независна струковна организација радника, као и по ономе што чини садржину синдикалних слобода и права“ (Јовановић, 1993, 303). Пасивним понашањем, синдикат није и не може бити прави партнер у споровима или преговорима, па зато своју улогу партнера најчешће своди на компромис. Тиме он није много допринео у остваривању и реализацији законских норми о правима запослених у предузећу и њиховој заштити. Притом, у многим приватним предузећима синдикат није организован или не постоје услови за његово организовање (Лубарда, 1997, 184).¹⁶ Степен синдикално организованог радника зависи од бројних чинилаца: социјалне филозофије, развијености индустријских односа, развијености радничког и синдикалног покрета, радног и социјалног законодавства, стопе (не)запослености, технолошког развоја, појаве нових високостручних послова, величине предузећа, културе, итд (Лубарда, 1997, 184). Код нас је све више присутна криза поверења и клима пасивности запослених према колективном организовању и деловању, поспешена пре свега чињеницом да су се синдикати временом све више приближавали послодавцу, а удаљавали од радника. Таква констатација није тековина савремених глобалних социоекономских односа, већ је последица деценијског пасивизирања његове улоге и још један вид некомпатибилности између прокламовања права на раду, с једне стране, и заштите истих, с друге стране. Наиме, у предтранзиционом периоду код нас, синдикати су били и нормативно и практично везани за политичке структуре (партију и државу). Прописима је синдикат био дефинисан као дрштвено-политичка организација, а практично и функционално најтешње повезан са Савезом комуниста Србије (Јовановић, 2012, 97-98). У смислу реченог, неспорно је да су „у нормативној сфери, синдикалне слободе и права дефинисане, углавном, у духу међународних стандарда. Али, њихова функционална димензија, која се испољава у оквиру и преко деловања синдикалних организација, завређује посебну пажњу“ (Јовановић, 2012, 93). „У пракси транзиције великог броја земаља, као и наше, дошло је до маргинализације синдикалног деловања. Много разлога је допринело томе. Неки разлози су везани за објективно окружење (настало услед транзиционих промена), а неки за саме синдикате, њихове међусобне односе, организацију, програмска опредељења итд. Сама транзиција, у испољавању своје

16 Незванично, у Србији делује између 20.000 и 26.000 синдикалних организација, удружења. Не зна се тачан број чланова.

економске и политичке стране, довела је до последица које битно отежавају рад синдиката. Прво, приватизациони процеси су значајно редуцирали чланство у синдикатима (пракса показује да јачање приватног сектора и раст синдикалног чланства стоје у обрнутој пропорцији). Затим, интензивирање производње, јачање продуктивности по основу подизања техничко-технолошког нивоа рада, резултирало је отпуштањем радника и драстичним растом броја незапослених. Даље, јачање политичког и синдикалног плурализма, што јесте транзициона неминовност у сфери јачања политичке и индустријске демократије, „ненавикнуте“ синдикате том плурализму доводи у нова искушења и проблеме“ (Јовановић, 2012, 93-96) [...] синдикални плурализам какав ми имамо, показао је више негативних него позитивних страна. Основна негативна страна нашег синдикалног плурализма јесте умањење укупне синдикалне моћи и према споља – према послодавцима и држави (маргинализовање социјалног дијалога и колективног преговарања), и према унутра – према сопственом чланству (опадање чланства). Ово због тога јер су различити синдикати различито видели транзициону стварност и улогу синдиката у њој. Неки су више а неки мање се везивали за политичке структуре те стварности, а озбиљне сарадње међу њима самима није било (Јовановић, 2012, 96). Уз поменута актуелна питања међусиндикалних односа и односа синдиката према осталим социјалним партнерима, одавно се постављају и питања тзв. бирократизације синдиката и њиховог (као таквих) места у индустријским односима (Јовановић, 2012, 98).

Показатељи неповерљивости запослених у синдикално вођство су бројни. Један од многих су тзв. дивљи штрајкови, као бунт против тесне повезаности синдикалног управљачког врха и послодавца. Тако се аутономија, за коју су се жучно и „крваво“ изборили у односу на државу, постепено топила и готово неприметно губила у односу на послодавца. Неретко се у пракси синдикати јављају као „привезак капитала“. Тиме он поприма својство „жутог синдиката“, нарочито због зближавања синдикалног управљачког врха и послодавца. То се примећује и у држању синдиката при вођењу штрајкова, а још више у отвореном гушењу тзв. дивљих штрајкова или одбијању да преузму вођење штрајкова који су поведени мимо њих (Лубарда, 1990, 64).

4. Закључак

Запослени уз изјашњење на упозорење да су се стекли услови и законске чињенице за отказ уговора о раду *може* да приложи мишљење синдиката чији је члан, у оквиру наведеног рока одређеног за давање одговора на дато

упозорење. Мишљење синдиката не обавезује послодавца. Достављање мишљења синдиката на упозорење запосленом о постојању разлога за отказ, као процесна радња у отказном поступку, имало је друкчије вредновање и квантификацију према одредбама Закона о раду из 2005. године.¹⁷ Новелираним одредбама из 2014. године укинута је раније решење према коме је послодавац био дужан да упозорење о постојању разлога за отказ достави на мишљење синдикату чији је запослени члан. Па је, с тим у вези, достављање упозорења и синдикату представљало процесну претпоставку за правилност и законитост решења о отказу. У позитивном законодавству о раду, са аспекта достављања мишљења синдиката на упозорење запосленог о постојању отказних разлога, акценат је на запосленом – „запослени може да приложи мишљење“, јер запослени уз изјашњење на наводе о постојању оправданих разлога за отказ сам прибавља и доставља мишљење синдиката“. Ако запослени приложи послодавцу мишљење синдиката на упозорење о разлозима за отказ уговора о раду, послодавац је дужан да размотри достављено мишљење и узме га у обзир приликом одлучивања о престанку радног односа. Измена ове одредбе, и ослобађање послодавца да упозорење о постојању разлога за отказ достави синдикату чији је запослени члан, у потпуности је усаглашено са постојећом судском праксом. Наиме, судови ни досад нису поништавали решење о отказу због недостављања овог упозорења синдикату, закључујући да послодавац није везан овим мишљењем“ (Водич за примену Закона о изменама и допунама Закона о раду, 2014: 86).¹⁸ С обзиром на то да мишљење синдиката није у значајнијој мери (у пракси) обавезивало послодавца (то није промењено ни у новелама решења из 2014. године). Наведено правно решење може се правдати чињеницом да послодавац није увек упознат ком синдикату запослени припада, што може да представља проблем у пракси у поступку отказивања уговора о раду. Може се констатовати да је новопонуђено решење у складу са гарантовањем синдикалних слобода и заштитом синдикалних права, као и заштитом приватности и података о личности. Према слову закона, „послодавац није дужан да врши истраживање да ли је запослени члан неког синдиката ако се запослени не позове на чланство у некој од синдикалних организација [...] или ако послодавац није о томе обавештен било од запосленог или од синдикалне организације. Обавеза обавештавања и информисања произилази из начела савесности и поштења (члан 12) које се супсидијарно као начело облигационог

17 Чл. 180. Закон о раду Србије из 2005, *Сл. гласник РС*, 24/2005, 61/2005

18 Водич за примену Закона о изменама и допунама Закона о раду, Параграф, Београд, 2014, 86. Види фн. 17.

права примењује и на уговор о раду¹⁹. Измењеном одредбом остављена је могућност запосленом (употреба речи „може“, а не „мора“) да такво мишљење приложи, а дужност је послодавца да то мишљење размотри. Сходно члану 16 Закона о заштити података о личности, под рубрумом „*Нарочито осетљиви подаци*“, прописано је да подаци који се односе на националну припадност, расу, пол, језик, вероисповест, припадност политичкој странци, синдикално чланство, здравствено стање, примање социјалне помоћи, жртву насиља, осуду за кривично дело и сексуални живот могу се обрађивати на основу слободно датог пристанка лица, осим када законом није дозвољена обрада ни уз пристанак. Стога послодавац нема обавезу да упозорење у случају отказа уговора о раду доставља синдикату, већ се синдикат може изјаснити на наведено упозорење само уколико то захтева запослени. Законодавац је, мишљења смо, могао да пропише и алтернативу за „мишљење синдиката“ и предвиди могућност обраћања и/или савету запослених, тамо где је то законом могуће, у смислу члана 16 Закона о раду, а сходно функцији коју савет запослених има према одредбама Закону о раду. Наиме, према члану 205, савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених, на начин и под условима утврђеним законом и општим актом. Минимизирање улоге синдиката у поступку отказа од стране послодавца последица је деценијске маргинализације његове функције. Како истиче проф. П. Јовановић, такво стање на синдикалној сцени у Србији и проблеми у вези колективног преговарања одраз су, заправо, дебаланса моћи (2012: 102-103).

Литература/References

Водич за примену Закона о изменама и допунама Закона о раду. (2014). Београд: Параграф.

Ивошевић, З. Ивошевић, З. М. (2015). *Коментар Закона о раду*. Београд: ЈП Службени гласник.

Јовановић, П. (2003). *Одговорност запосленог кроз поступак отказа уговора о раду*. Крагујевац: *Радно право у условима транзиције*.

Јовановић, П. (1998). *Радно право* (друго издање). Нови Сад: Правни факултет Универзитета у Новом Саду.

Јовановић, П. (1997). Синдикалне слободе и права запослених. *Радно и социјално право*. Београд. Бр. 1–3. 84-105.

19 Пресуда Врховног касационог суда Рев 2. 250/2011 од 26. 10. 2011

Јовановић, П. (1993). *Радно право*. Нови Сад: Правни факултет Универзитета у Новом Саду.

Ковачевић, Љ. (2016). *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.

Кулић, Ж. Перић, С. (2016). *Радно право*. Београд: Завод за уџбенике.

Лубарда, Б. А. (1997). *Лексикон индустријских односа*. Београд: Радничка штампа.

Лубарда, Б. А. (1990). *Колективни уговори о раду (упоредно право, теорија, пракса)*. Београд: Радничка штампа - Библиотека Поводи.

Обрадовић, Г. Перић, С. (2016). *Дисциплинска одговорност запослених*. Ниш: Правни факултет Универзитета у Нишу.

Перић, Б. (1949). *Радно право*, Сарајево.

Перић-Ковачевић, С. (2016). Отказ од стране послодавца. *Право и привреда*. Београд. Бр. 4–6. 641-650.

Петровић, А. (2009). *Међународни стандарди рада*. Ниш: Правни факултет Универзитета у Нишу.

Supiot, A. (2011), *Critique du droit du travail*. Paris: Presses Universitaires de France.

Halbach, G. Paland, N. Schwedes, R. Wlotzke, O. (1994). *Labour Law in Germany*. Bonn: Fed. Ministry for Labour and Social Affairs.

Устав Републике Србије. *Службени гласник РС* Бр. 98/06.

Закон о раду Србије. *Службени гласник РС*. Бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - УС, 113/17, 95/18 – Аутентично тумачење.

Конвенција бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права из 1948. *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*. Бр. 8/58.

Конвенција бр. 98 о праву организовања и колективног преговарања. *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*. Бр. 11/58.

Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966. *Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори*. Бр. 7/71.

Пресуда Врховног касационог суда. *Рев. 2 1044/2012* од 6. 11. 2013.

Пресуда Врховног касационог суда. *Рев. 2. 250/2011* од 26. 10. 2011.

Prof. Slobodanka Kovačević Perić, LL.D.

Associate Professor,

Faculty of Law, University of Priština,

Temporary head office in Kosovska Mitrovica

THE ROLE OF TRADE UNIONS IN THE EMPLOYMENT CONTRACT CANCELLATION PROCEDURE

Summary

A trade union is an independent and democratic organization of workers, joined voluntarily to represent, promote, improve and protect employees' professional, work-related, economic, social, cultural and other individual and collective interests. In this paper, the author analyses the role of trade unions in the procedure of cancellation of an employment contract at the initiative of the employer. In particular, the analysis focuses on the procedure, the scope and the legal consequences of delivering an opinion of a trade union on the warning to an employee on the existence of legal grounds for dismissal. In positive labour legislation of the Republic of Serbia, an employee may seek an opinion of a trade union that he/she is a member of, along with a response to a warning issued by the employer on the legal grounds for the cancellation of an employment contract under conditions prescribed by law, within the time period specified for the employee's response to the warning. These regulations apply only in case of dismissing an employee who is a trade union member; therefore, they are not mandatory if an employee is not a trade union member. These regulations provide for an unequal position of the employees who are not members of a trade union in comparison to the employees who are members of a trade union. The employer is obliged to consider the delivered opinion in terms of legal norms. Yet, according to the interpretation of the Supreme Court of Cassation, an opinion of a trade union is not binding for the employer. This further indicates a minor role of trade unions in the protection of employees. An employee may procure and have the opinion of a trade union or the employees' representative delivered only regarding a warning on the existence of legal grounds for dismissal, but not with regard to the decision on termination of an employment contract.

Keywords: *dismissal at the employer's initiative, warning, trade union, opinion of a trade union.*