

**Konfederacija sindikata Republike Srpske**  
**Ul. Vidovdanska br. 37**  
**78 000 Banja Luka**

n/r gđin **Željko Tepavčević**

**Predmet: Pravno mišljenje u pogledu djelovanja sindikata i zaštite prava radnika u uslovima vanrednog stanja i pandemije. -**

Poštovani,

Tokom mjeseca marta 2020. godine obratili ste nam se sa zahtjevom za davanje pravnog mišljenja u pogledu djelovanja sindikata i zaštite prava radnika u uslovima vanrednog stanja u Republici Srpskoj, širenja pandemije virusa korona (Covid 19), te uticaja istog na utvrđenja radnička prava, a naročito na najave velikih otpuštanja, smanjenja ličnih primanja radnika, te drugim pitanjima koja su od značaja za prava radnika, ali i rad i djelovanje sindikata u ovakvim uslovima.

Naime, u konkretnoj situaciji sindikat ne može preduprijeti, niti spriječiti otpuštanja, smanjenje ličnih primanja radnika, te druge nepogodnosti koje su proistekle iz novonastale situacije, ali ono što je zadatak sindikata u ovim okolnostima je da na najbolji način se zaštite interesi radnika, te da se u dogovoru sa poslodavcima izvuče maksimum prava koja radnicima pripada odnosno iz minimalnih mogućnosti izvući maksimalistička prava u korist radnika. Radnici su stub svakog privrednog i poslovnog subjekta, međutim, zbog stopiranja cjelokupne privredne aktivnosti, neizvjesnosti vraćanja u normalne tokove, nepostojanja zaliha u smislu rezervnih sredstava koja se planiraju za ovakve nepredviđene okolnosti, poslodavci su prinudeni da se rješavaju dijela svojih zaposlenih, te da omoguće funkcionisanje svoje djelatnosti sa minimalnom radnom snagom kojoj će omogućiti ostvarivanje svoga prava na rad, a time i na zaradu.

Slijedom navedenog jasno je da se opšta ekspanzija stavljanja radnika u nezavidan položaj ne može spriječiti, ali sindikat je taj koji ima široka ovlaštenja i mogućnosti uticaja u odnosu na poslodavca da se cjelokupni trend ugrožavanja radničkih prava svede na neke razumne okvire. Odredbom člana 16. Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srpske“ br. 1/16 i 66/18, u daljem tekstu: ZOR) predviđeno da poslodavac ima obavezu da zatraži mišljenje sindikata u slučajevima utvrđenim zakonom, dok je odmah narednom odredbom istog zakona predviđeno da je poslodavac između ostalog dužan da informiše radnike, odnosno njihove predstavnike o platama, uslovima rada, načinu zaštite prava radnika, opštem stanju i perspektivni

poslodavca i djelatnosti, te planovima za budući razvoj, perspektivi radnog odnosa itd. Stav 2. navedenog člana predviđa da je poslodavac dužan radnika obavijestiti o svim aktivnostima u vezi sa utvrđivanjem prestanka potrebe za radom radnika, te ga upoznati sa mogućnostima za rješavanje njegovog radno-pravnog statusa, dok sindikat ima pravo da zahtijeva od poslodavca i druge informacije značajne za ostvarivanje prava radnika, osim informacija koje predstavljaju poslovnu tajnu poslodavca. Teleološkim, jezičkim i ekstezivnim tumačenjem predmetnih odredbi jasno se stvara utisak da sindikat ima i ona prava u odnosu na zaštitu radnika i uticaja na poslodavca koja mu nisu eksplicitno i taksativno normirana pozitivnim zakonskim okvirima, ali koja se podrazumijevaju zahvaljujući zakonskoj formulaciji koja je data. Pored navedenog, odredba člana 213. ZOR-a predviđa da je poslodavac dužan da sindikatu omogući djelovanje u skladu sa njegovom ulogom, zadacima, statutom, programom i međunarodnim konvencijama o radu, a naročito da se mišljenja i prijedlozi sindikata razmotre prije donošenja odluke od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika i da se u odnosu na njih opredijeli. Dakle, sindikat je taj koji treba aktivno da učestvuje i daje svoj doprinos u zbrinjavanju radnika i zaštiti njihovih prava, posebno u uslovima koji trenutno vladaju u Republici Srpskoj, ali i čitavoj Bosni i Hercegovini.

Jedna od zakonom predviđenih mogućnosti koja poslodavcima stoji na raspolaganju jeste da ukoliko ne postoji mogućnost rada u punom obimu i isplate plata u punoj visini jeste da radnike, uz konsultaciju sa sindikatom uputi na plaćeno odsustvo (čekanje) jer je došlo do neplaniranog privremenog smanjenja obima poslova kod poslodavca ili čak zbog ekonomsko-finansijske situacije istog. Suštinski, sindikat je taj koji treba u situacijama kada se ne može očekivati očuvanje procesa rada, da apeluje na poslodavca da ne vrši pritisak na radnike na način da ih otpušta, najčešće putem sporazumnog raskida ugovora o radu (a koji u velikoj mjeri je uvijek na štetu radnika), obećavajući im povratak na posao kada se za isto steknu uslovi, nego da vrši pritisak, u skladu sa odredbom člana 91. ZOR-a da se radnici pošalju na plaćeno odsustvo, u kojim situacijama radnici ostvaruju pravo na naknadu plate u visini od najmanje 50% prosječne plate radnika ostvarene u prethodna tri mjeseca. U ovakvim slučajevima, do slanja radnika na plaćeno odsustvo ne može doći bez konsultacija sa sindikatom, a sindikat je taj koji treba u svakom konkretnom slučaju da procijeni da li je ovo najbolji način za očuvanje radnih mjesta i zaštitu prava radnika, a kako bi se preduprijedili masovni otkazi ugovora o radu i gubljenje radničkih prava, a time i odgovarajuće naknade neophodne za egzistenciju kako samog radnika, tako i njihovih porodica, to jeste izdržanih članova radnika čiji se radno-pravni status dovodi u pitanje. Ovaj model se isključivo treba primjenjivati kada se ne može obavljati proces rada ili proces rada u punom obimu i kada postoji izvjesnost otkaza ugovora o radu. Naravno, ovom modelu ne treba pribjegavati ukoliko postoji mogućnost da poslodavac ostvaruje pun kapacitet rada, te nepostojanja stvarnih uslova za davanje otkaza zaposlenim licima.

Osim navedene zakonske mogućnosti, koja mora biti primat u slučaju nemogućnosti obavljanja procesa rada, suštinski, sindikat zajedno sa Zavodom za zapošljavanje je jedan od glavnih aktera pri zbrinjavanju viška radnika, a u slučaju donošenja programa rješavanja viška radnika zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih razloga u okviru perioda od 90 dana za radnike koji su u radnom

odnosu na neodređeno vrijeme, a sve u skladu sa odredbom člana 160. ZOR-a. Sindikat u ovakvim situacijama mora da spriječi eventualne zloupotrebe zakonskih ovlaštenja datih poslodavcu, te preduprijediti da se time radnici ne uskraćuju za njihova prava usljed omasovljene potrebe za davanjem otkaza nastalih usljed poremećaja u privredi uzrokovanih pandemijom virusa korona. Posebno se mora voditi računa da predmetno zbrinjavanje, odnosno otpuštanje radnika ukoliko je svrishodno bude na način da isti ostvare odgovarajuća prava u skladu sa odredbom člana 36. Zakona o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, to jeste da imenovana lica mogu da ostvaruju u određenom vremenskom periodu novčanu naknadu, zdravstveno osiguranje i penzijsko i invalidsko osiguranje. Napominjemo, da se ova mogućnost radnicima ne pruža ukoliko im radni odnos na osnovu njihovog zahtjeva, saglasnosti – sporazuma ili krivice, a koja je nažalost vrlo često uzrokovana pritiskom poslodavca i kojoj će posebno biti riječi. Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da očuva radna mjesta svojih zaposlenih, sindikat bi trebalo da daje potvrdno mišljenje na program zbrinjavanja radnika usljed ekonomskih i tehnoloških razloga, a sve kako bi isti ostvarili svoja zakonom utvrđena prava u određenom vremenskom periodu koja ima pripadaju, a dok se ne stvore uslovi za eventualnu ponovnu uspostavu radno-pravnog statusa, naročito ukoliko bi time veći broj radnika ostvario navedena prava.

Nadalje, nastavno na prethodno pojašnjenje, trenutni trend kod poslodavaca, naročito u privatnom sektoru jeste „otpuštanje radnika“ na osnovu sporazuma radnika i poslodavca ili potpisivanje aneksa ugovora o radu, a kojim se mijenjaju uslovi prvobitnog ugovora o radu, pa čak i sa promjenom dužine trajanja istog, a sve na osnovu saglasnosti radnika koji u nemogućnosti izbora i u nadi ponovnog zaposlenja kod istog poslodavca kada se za dato steknu uslovi, pristaju na ovakve vidove pritiska i daju svoj pristanak bez uvida u posljedice koje predmetnim radnjama nastaju. Naime, u konkretnim slučajevima, treba se angažovati sindikat, te upozoriti sve radnike i zaposlene, da ovakvim pristancima i zaključivanjima sporazumnih raskida ugovora o radu uskraćuju sebi pravo na zdravstveno, penzijsko, invalidsko osiguranje, te novčanu naknadu za slučaj nezaposlenosti, a koja im pripada ukoliko imaju minimalno 8 mjeseci neprekidnog radnog staža, odnosno 12 sa prekidima. Na ovaj način, radnici ne samo da su uskraćeni za svoja radna mjesta, a time i za platu, odnosno protivvrijednost svoga rada, nego i za novčanu naknadu na koju bi mogli ostvariti pravo za slučaj nezaposlenosti, a koja bi se isplaćivala u iznosu i dužini trajanja u zavisnosti od dužine prethodno ostvarenog radnog staža. Na ovakve vidove zloupotreba od strane poslodavaca treba posebno obratiti pažnju, te apelovati na iste da ne uskraćuju prava svojim zaposlenima, jer stvari uzrok prestanka potrebe za radnom snagom i jesu tehnološki i ekonomski razlozi, nastali usljed obustave rada ili smanjenja obima posla, a ne usljed nekog dobrovoljnog akta radnika koji na taj način izlazi u susret poslodavcu da održi svoju poslovnu djelatnosti. Dakle, apelovati kako na radnike, tako i na poslodavce da u slučaju nemogućnosti zadržavanja svih radnika i očuvanja svih radnih mjesta, da se otkazi daju usljed tehnoloških i ekonomskih razloga, a čime se ne umanjuju prava, niti na bilo koji način povećavaju obaveze poslodavca.

Kako sindikat ima ulogu zaštite socijalnih i ekonomskih prava radnika, to isti treba da povede računa i o zaštiti ugroženih i bolesnih, a naročito uzimajući u obzir odredbe Konvencije broj 155 o sigurnosti i zdravlju na poslu, te odredbe važeće

pozitivno-pravne legislative. Naime, sva lica koja spadaju u lica koja su ugrožena u smislu ovog „opasnog događaja“, opšte epidemije, odnosno pandemije virusa korona, a ukoliko se obavlja proces rada treba apelovati na poslodavce da iste blagovremeno upute na odgovarajući pregled, te i bez upute porodičnog ljekara omogućiti istima rad u izolaciji u odnosu na ostale radnike, rad od kuće ukoliko je to moguće ili odlazak na bolovanje, naravno ukoliko postoje uslovi za isto. Naročito se ove preporuke odnose na lica ugroženog zdravstvenog stanja, lica sa težim hroničnim bolestima, kao maloljetnicima ukoliko su pod zakonom utvrđenim uslovima zasnovala radni odnos, trudnicima i porodiljama koje su se odrekle svog prava na korištenje porodiljskog odustva u skladu sa zakonom. Sindikat je taj koji mora voditi računa o pravima svih radnika, onemogućiti da se ovakva lica otpuštaju, nego u dogovoru sa poslodavcem iznaći način da ova lica daju svoj doprinos u radu, a sve u skladu sa svojim mogućnostima, pri tome vodeći računa da se ne narušava njihovo opšte zdravstveno stanje. Ista preporuka se odnosi i na ostale zaposlene, to jeste strogo voditi računa da isti imaju odgovarajuću zaštitu na radu, koja u vanrednim okolnostima podrazumijeva posebne vidove opreme i zaštite, odgovarajuće fizičko odstojanje, te odgovarajuću kontrolu zdravstvenog stanja svih zaposlenih i pravovremenu izolaciju u slučaju pojave bilo kakvog oblika poremećaja urednog zdravstvenog stanja, a sve kako bi se preduprijedila opšta epidemija i zaraza u jednom poslovnom okruženju i time dovelo u pitanje čitav proces rada i radno-pravni status zaposlenih radnika.

Pored navedenog, sindikat se mora angažovati i oko uvećanja naknade za rad licima koja su posebno angažovana u ovim vanrednim okolnostima, koja su izložena stalnoj opasnosti, a njihov rad se obavlja bez prekida, te bi svaka obustava dovela do apsolutnog kolapsa i normalnog življenja ljudi. Započeti pregovore sa odgovarajućim institucijama da se na osnovu platu zdravstvenim radnicima, policijacima, trgovcima, vatrogascima, oružanim snagama i drugim stalno i nepochodno zaposlenim radnicima pruži izvjesna satisfakcija u vidu materijalnog uvećanja plate za vrijeme trajanja pandemije, te vršiti stalni pritisak na odgovarajuće institucije da se fondovi solidarnosti formiraju po osnovu fluktuirajućeg procenta od plate radnika, na način da će procenat koji se izdvaja zavisiti od platnog razreda i isti će se povećavati u slučaju većeg iznosa plate, odnosno minimizirati u slučaju minimalnog iznosa plate.

Dakle, sindikat u skladu sa zakonskim ovlaštenjima ima mogućnosti da svojim pravovremenim uticajem i radom zaštiti prava radnika na najbolji mogući način. Isti nije u mogućnosti da preduprijedi opšte stanje koje je nastalo usljed pandemije virusa korona, a što je dovelo do obustave ili teškoćama u radu, zamrzavanje privrednih i novčanih tokova, te usljed datog i masovnog uskraćivanja prava radnicima za čijim angažovanjem se gubi potreba. Međutim, isti je dužan da u skladu sa svojim ovlaštenjima ublaži štetne posljedice koje su nastale, preduprijedi sve moguće eventualne štetne posljedice, te svojim mehanizmima rada utiče na poslodavce da se u najvećoj mogućoj mjeri očuvaju radna mjesta, da se samo izuzetno radnici otpuštaju i to pod uslovima u kojima isti će ostvarivati odgovarajuću novčanu naknadu i primanja koja će omogućiti njihovu egzistenciju, ali i egzistenciju izdržanih članova porodice, apelovati na poslodavce da radnicima omogućе bilo kakva primanja, pa čak i plaćeno odsustvo sve dok se ne stvore uslovi za ponovnu rehabilitaciju poslovne aktivnosti i uspostavu rada u punom obimu. Davati odgovarajuća uputstva i stalno biti u kontaktu kako sa predstavnicima poslodavaca, tako i sa radnicima, na način da se pronađe

najbolji i najefikasniji način za prevazilaženje krize i da se spriječi masovno otpuštanje, umanjene prava radnika, smanjenje plata ili rad bez odgovarajuće naknade u protivvrijednosti izvršenog rada.

Ovo pravno mišljenje je izrađeno na osnovu instrukcija koje su date u Vašem dopisu, te za sva podrobnija pojašnjenja ili pitanja u pogledu dodatnog angažovanja i rada sindikata, stojimo Vam na raspolaganju putem telefona 055/230-000. Kontakt osobe u ovoj pravnoj stvari su Miloš Stevanović i Božana Simić.

  
Miloš Stevanović      Božana Simić  
U ime Advokatske kancelarije Stevanović Vesne  
Direktna linija & fax: 00 387 55 23 00 00  
E-mail: office@advokati-stevanovic.com

