

ЗАКОН О ШТРАЈКУ

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет

Члан 1.

Овим законом уређују се право запослених на штрајк, услови и начин организовања штрајка, права и обавезе запослених и послодаваца у току најаве и за време штрајка.

2. Основни појмови

Члан 2.

Штрајк, у смислу овог закона, јесте прекид рада који организује синдикат или већина запослених код послодавца, или у организационом делу послодавца ради остваривања и заштите њихових економских, социјалних и професионалних интереса и права из радног односа.

3. Основна начела

3.1. Начело добровољности

Члан 3.

Запослени слободно одлучује о учешћу у штрајку.
Запослени не сме бити спречен да учествује у штрајку.
Запослени не сме бити изложен претњи, нити принуди да учествује или не учествује у штрајку.

3.2. Начело мирног решавања спора и сарадње у обезбеђивању минимума процеса рада

Члан 4.

Стране у спору су дужне да од дана најаве штрајка и за време штрајка преговарају у циљу решавања насталог спора.

Стране у спору могу настали спор да решавају у складу са законом којим се регулише област мирног решавања радних спорова, ако законом није друкчије уређено.

У делатностима од општег интереса стране у спору су дужне да сарађују у обезбеђивању минимума процеса рада.

3.3. Начело заштите безбедности, здравља и имовине

Члан 5.

Штрајк се организује на начин којим се не угрожава безбедност и здравље лица.

Штрајк се организује на начин којим се не наноси непосредна материјална штета и омогућава наставак рада по окончању штрајка.

II. ВРСТЕ ШТРАЈКА

Члан 6.

Врсте штрајка, у смислу овог закона, су:

- 1) штрајк код послодавца или организационог дела послодавца;
- 2) штрајк који се организује у одређеној грани, групи или делатности (у даљем тексту: грански штрајк);
- 3) штрајк за територију аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе;
- 4) генерални штрајк који се организује за територију Републике Србије.

Штрајк упозорења може се организовати на свим нивоима предвиђеним ставом 1. овог члана у трајању од најдуже један сат, у току једног радног дана.

Штрајк солидарности је штрајк који се организује ради подршке запосленима или синдикатима који су већ у штрајку код истог послодавца, у истој грани, групи или делатности на нивоу територије Републике Србије, територијалне аутономије или јединице локалне самоуправе, у трајању од најдуже један дан.

III. ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

1. Одлука о ступању у штрајк

Члан 7.

Одлуку о ступању у штрајк доноси надлежни орган синдиката, у складу са општим актом синдиката или већина запослених код послодавца, односно у организационом делу послодавца.

Члан 8.

Одлука о ступању у штрајк садржи: назив надлежног органа синдиката који организују штрајк, односно име овлашћеног представника запослених који заступа већину запослених код послодавца, односно организационог дела послодавца,

врсту штрајка односно навођење подршке другом штрајку, штрајкачке захтеве, време почетка штрајка, место и начин спровођења штрајка и састав штрајкачког одбора.

Саставни део одлуке из става 1. овог члана је и списак са потписима запослених у случају када га организује већина запосленик код послодавца, односно организационог дела код послодавца.

2. Најава штрајка

Члан 9.

Штрајк се најављује достављањем одлуке о ступању у штрајк.

Одлуку о ступању у штрајк код послодавца, штрајкачки одбор доставља послодавцу, најкасније три радна дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

Одлука о ступању у грански штрајк, штрајк за аутономну покрајину и јединицу локалне самоуправе доставља се надлежном репрезентативном удружењу послодаваца за ниво на ком се штрајк организује (у даљем тексту: удружењу послодаваца), оснивачу, односно органу надлежном за обављање послова државне управе у области у којој се организује штрајк, као и органу аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе најкасније пет радних дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

Одлука о ступању у генерални штрајк доставља се удружењу послодаваца, односно Влади најкасније десет радних дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

Одлуку о ступању у штрајк упозорења штрајкачки одбор доставља послодавцу, односно удружењу послодаваца или оснивачу односно органу државне управе у области у којој се организује штрајк, односно органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе најкасније 24 часа пре дана одређеног за почетак штрајка. За сваки штрајк упозорења потребно је донети одлуку о ступању у штрајк.

Одлуку о ступању у штрајк солидарности штрајкачки одбор доставља послодавцу, удружењу послодаваца или оснивачу односно органу државне управе у области у којој се организује штрајк, односно органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе најкасније два радна дана пре дана одређеног за почетак штрајка солидарности. У штрајк солидарности може да се ступи најраније по истеку рока од два радна дана од ступања у штрајк за који се даје подршка.

Одлуку о ступању у штрајк у делатностима у којима је право на штрајк ограничено обавезом обезбеђивања минимума процеса рада, штрајкачки одбор доставља послодавцу, односно удружењу послодаваца или оснивачу, најкасније 10 радних дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

Одлуку о ступању у штрајк, штрајкачки одбор доставља истовремено и Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова (у даљем тексту: Агенција) у роковима прописаним ст. 2-7. овог члана.

3. Место и начин спровођења штрајка

Члан 10.

Штрајк се организује, окупљањем запослених у просторијама послодавца, у кругу пословног простора послодавца, као и на другом месту на начин прописан законом којим се уређује окупљање грађана.

4. Мирно решавање спора

Члан 11.

Штрајкачки одбор и послодавац дужни су да, од дана најаве штрајка и за време штрајка, преговарају у циљу споразумног решавања насталог спора или да покрену поступак за мирно решавање спора у складу са законом, осим у случају најаве штрајка солидарности.

Послодавац, односно удружење послодавца или оснивач, дужни су да у року од два радна дана од најаве штрајка позову штрајкачки одбор писаним путем ради покушаја споразумног решавања спора у доброј вери и покретања поступка мирног решавања спора, осим у случају најаве штрајка солидарности.

IV. ОГРАНИЧЕЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

1. Забрана штрајка

Члан 12.

Штрајк није дозвољен професионалним припадницима Војске Србије, припадницима Безбедносно-информативне агенције, у здравственим службама које пружају хитну медицинску помоћ, у контроли летења, припадницима специјалне и посебних јединица полиције и у случајевима прописаним законом о полицији.

2. Штрајк у делатностима од општег интереса

Члан 13.

У делатности од општег интереса, штрајк може да се организује ако се обезбеди минимум процеса рада којим се обезбеђује заштита живота, личне безбедности и здравља становништва или дела становништва.

Делатност од општег интереса, у смислу овог закона, је делатност у којој прекид рада или обим трајања прекида рада може да угрози живот, личну безбедност и здравље становништва или дела становништва.

Делатности од општег интереса су делатности у области: електропривреде, водопривреде, саобраћаја, информисања (радио и телевизија), ПТТ услуга,

комуналних делатности, производње основних прехранбених производа, здравствене и ветеринарске заштите, просвете, друштвене бригае о деци и социјалне заштите.

3. Начин утврђивања минимума процеса рада

Члан 14.

Минимум процеса рада, односно врста и обим обављања послова у делатностима из члана 13. овог закона, утврђује се колективним уговором при чему се полази од природе и врсте делатности, степена угрожености живота, личне безбедности и здравља становништва и других околности значајних за остваривање потреба становништва, ако законом није другачије прописано.

Ако минимум процеса рада није утврђен на начин из става 1. овог члана послодавац и синдикат, односно већина запослених, споразумно утврђују минимум процеса рада у року од 15 дана од подношења предлога једне стране.

Уколико синдикат, односно већина запослених и послодавац не постигну споразум на начин и у року из става 2. овог члана, дужни су да одмах покрену поступак мирног решавања спора пред Агенцијом, ради постизања споразума о утврђивању минимума процеса рада.

Члан 15.

Ако се минимум процеса рада не утврди на начин из члана 14. овог закона, утврђује се одлуком арбитражног већа у складу са овим законом.

Арбитражно веће из става 1. овог члана образује Агенција.

Члан 16.

Арбитражно веће се састоји од пет арбитра од којих су два из реда стручњака, а три из Именика миритеља и арбитра (у даљем тексту: Именика).

За арбитра из реда стручњака може бити изабрано лице које има стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и најмање десет година радног искуства из предметне области.

По једног арбитра из реда стручњака предлажу послодавац и синдикат, односно већина запослених, а остала три предлажу из Именика, у року од три радна дана.

Уколико не постоји сагласност око избора арбитра, арбитра одређује директор Агенције.

Арбитражно веће је дужно да донесе одлуку о минимуму процеса рада у року од 30 дана од дана покретања поступка.

Арбитражно веће одлуке доноси већином.

Одлука арбитражног већа је обавезујућа.

Одређивањем послова из чл. 14-16. овог закона не сме се онемогућити или битно ограничити право на штрајк.

Начин рада арбитражног већа ближе се уређује актом министра надлежног за послове рада.

1. Начин обезбеђивања минимума процеса рада

Члан 17.

Послодавац одређује запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада у складу са чланом 14-16. овог закона, а по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, најкасније пет дана пре почетка штрајка.

Штрајкачки одбор и послодавац су дужни да за време штрајка сарађују у циљу обезбеђења минимума процеса рада.

Послодавац не може да одреди чланове штрајкачког одбора да раде у смислу става 1. овог члана, без сагласности штрајкачког одбора.

Изузетно од става 3. овог члана, послодавац може да одреди члана штрајкачког одбора да ради за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, уколико нема других запослених који у складу са правилником о организацији и систематизацији послова или уговору о раду обављају исте послове.

5. Обавеза мирног решавања спора

Члан 18.

Одлука о ступању у штрајк у делатностима из члана 13. овог закона, осим одлуке о ступању у штрајк солидарности, доставља се Агенцији ради учешћа у поступку мирног решавања радног спора у складу са законом којим се регулише област мирног решавања радних спорова, чиме се сматра да је поступак мирног решавања радног спора покренут.

Ако се у року од 10 дана од дана достављања одлуке не постигне споразум, запослени могу да ступе у штрајк.

Ступањем у штрајк након истека рока из става 2. овог члана не обуставља се поступак мирног решавања спора у складу са ставом 1. овог члана.

V. ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Права запослених

Члан 19.

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку који је у складу са законом, не представља повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, нити може да буде основ за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог и не може имати за последицу изрицање мера за непоштовање радне дисциплине, повреду радних обавеза и престанак радног односа запосленог.

Запослени који учествује у штрајку остварује права из радног односа, осим права на зараду/плату и накнаду трошкова по основу рада, а право на обавезно социјално осигурање остварује у складу са законом.

2. Обавезе штрајкачког одбора и учесника у штрајку

Члан 20.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбедност и здравље лица, онемогућава наношење штете на средствима рада и опреми, а ради наставка рада по окончању штрајка.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку не могу да спречавају послодавца да обавља делатност, нити да спречавају запослене који не учествују у штрајку да раде.

3. Последице организовања и учествовања у штрајку

Члан 21.

Запосленом не може престати радни однос због учешћа у штрајку, осим:

- 1) ако запослени који је одређен да ради због обезбеђивања минимума процеса рада у складу са чланом 17. овог закона, одбије да ради;
- 2) ако организује или учествује у штрајку супротно члану 20. овог закона;
- 3) ако учествује у штрајку чија је незаконитост утврђена одлуком суда;
- 4) ако организује и учествује у штрајку у делатностима из члана 12. овог закона.

Послодавац не може да откаже уговор о раду у случају из става 1. тачка 2) и 3) овог члана пре доношења правноснажне одлуке суда.

VI. ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА

1. Права послодавца

Члан 22.

У случају незаконитог организовања и учешћа у штрајку послодавац има право на накнаду штете, у складу са законом.

2. Обавезе послодавца

Члан 23.

У току штрајка организованог под условима утврђеним овим законом послодавац не може да запосли, радно ангажује или на други начин замени учеснике у штрајку, осим ако запослени који је одређен да ради за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада у складу са овим законом одбије да ради или ако је одлуком суда утврђена незаконитост штрајка.

Послодавац не сме да спречи запослене да организују и учествују у штрајку нити да употребљава мере принуде или претње ради окончања штрајка, као ни да по основу неучествовања у штрајку предвиди повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

VII. ПРЕСТАНАК ШТРАЈКА

Члан 24.

Штрајк престаје споразумом страна у спору или одлуком штрајкачког одбора.

За сваки нови захтев или у случају неиспуњења споразума из става 1. овог члана, организатор штрајка доноси нову одлуку о ступању у штрајк.

VIII. НАДЗОР

Члан 25.

Надзор над применом овог закона врши инспекција рада, односно управна инспекција.

Члан 26.

У поступку вршења инспекцијског надзора инспектор је овлашћен да:

- 1) врши увид у опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију ради утврђивања релевантних чињеница и околности;
- 2) узима изјаве од послодавца, одговорног лица, чланова штрајкачког одбора, представника синдиката, запослених и других лица;
- 3) налаже превентивне и друге мере за које је надлежан у складу са законом ради спречавања повреде закона.

Члан 27.

Послодавац, одговорно лице код послодавца, чланови штрајкачког одбора, представник синдиката и запослени дужни су да инспектору омогуће вршење надзора, увид у документацију и несметан рад и да му обезбеде податке и документацију потребну за вршење инспекцијског надзора.

Члан 28.

О извршеном инспекцијском надзору и предузетим радњама, инспектор сачињава записник који садржи утврђено чињенично стање, наложене радње и мере током надзора.

Записник се доставља послодавцу и штрајкачком одбору, на дан вршења инспекцијског надзора или у року од три дана од дана извршеног надзора.

Послодавац и штрајкачки одбор имају право да у писаном облику доставе примедбе на записник у року од три дана од дана пријема.

Члан 29.

Ако инспектор утврди да је актом или радњом послодавца, штрајкачког одбора, односно синдиката или запосленог повређен закон, овлашћен је да:

1) укаже и упозори на незаконитост, односно несагласност општих и појединачних аката са овим законом, као и да предузме друге превентивне мере у складу са законом у циљу спречавања наступања штетних последица;

2) решењем наложи отклањање утврђених неправилности или недостатака и утврди рок за њихово извршење.

Инспектор је дужан да наложи отклањање утврђених неправилности или недостатака усменим решењем, кад оцени да се на тај начин отклања непосредна опасност по живот и здравље људи и имовину веће вредности и кад је то у општем интересу и да то констатује у записнику.

Ако инспектор донесе усмено решење у складу са ставом 2. овог члана, дужан је да донесе писано решење наредног радног дана по издавању усменог решења.

Члан 30.

Ако је решењем послодавца запосленом престао радни однос због организовања или учешћа у штрајку, запослени има право на заштиту у складу са прописима којима се уређује рад.

Члан 31.

Послодавац и штрајкачки одбор дужни су да, по истеку рока одређеног за отклањање утврђене неправилности наложене решењем из члана 29. став 3. овог закона, обавесте инспектора о извршењу решења у року од 48 часова.

Члан 32.

Инспектор подноси захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац, односно члан штрајкачког одбора или запослени учесник у штрајку, повредом закона или других прописа извршио прекршај.

IX. СУДСКА ОДЛУКА О НЕЗАКОНИТОСТИ
ШТРАЈКА

Члан 33.

О законитости организовања и учешћа у штрајку одлучује надлежни суд у складу са законом.

X. ЕВИДЕНЦИЈА О ШТРАЈКУ

Члан 34.

Агенција води евиденцију о штрајку и то: послодавцу, врсти штрајка, броју организованих штрајкова, захтевима учесника у штрајку, времену трајања штрајка, месту одржавања и начину престанка штрајка.

Агенција води евиденцију из става 1. овог члана на основу података прибављених у поступку мирног решавања радног спора у складу са чланом 9. и 18. овог закона.

XI. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 35.

Новчаном казном од 800.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

- 1) ако не поштује одлуку арбитражног већа (члан 16);
- 2) ако одреди члана штрајкачког одбора да ради супротно члану 17. став 3. овог закона;
- 3) ако се не одазове позиву ради мирног решавања спора (члан 18);
- 4) ако у току штрајка организованог под условима утврђеним овим законом запосли, радно ангажује или на други начин замени учеснике у штрајку, осим ако овим законом није друкчије предвиђено (члан 23. став 1);
- 5) ако спречава запослене да учествују у штрајку или употреби мере принуде или претње ради окончања штрајка или ако предвиди повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку (члан 23. став 2)
- 6) ако не омогући инспектору рада да изврши надзор у складу са чланом 26. овог закона;

7) ако не поступи по решењу инспектора из члана 29. овог закона.
Новчаном казном од 400.000 до 500.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник.

Новчаном казном од 40.000 до 50.000 динара за прекршај из става 1. овог члана казниће се одговорно лице у правном лицу.

Члан 36.

Новчаном казном од 40.000 до 50.000 динара казниће се за прекршај члан штрајкачког одбора или запослени учесник у штрајку или запослени:

- 1) ако не поштује одлуку арбитражног већа (члан 16);
- 2) ако се не одазове позиву ради мирног решавања спора (члан 18);
- 3) ако спречава послодавца да обавља делатност или запослене који не учествују у штрајку да раде (члан 20. став 2);
- 4) ако не омогући инспектору рада да изврши надзор у складу са чланом 26. овог закона;
- 5) ако не поступи по решењу инспектора из члана 29. овог закона.

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 37.

Минимум процеса рада у складу са чланом 14-16. овог закона утврђује се у року од девет месеци од ступања на снагу овог закона.

До утврђивања минимума процеса рада у складу са чланом 14-16. овог закона, примењују се прописи који су били на снази на дан ступања на снагу овог закона.

Учесници у закључивању колективног уговора у делатностима из члана 13. овог закона дужни су да најкасније у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог закона започну преговоре у доброј вери за утврђивање минимума процеса рада, осим у случајевима када је минимум процеса рада прописан законом.

Члан 38.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о штрајку ("Службени лист СРЈ", број 29/96).

Члан 39.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

I УСТАВНИ ОСНОВ

Уставни основ за доношење овог закона садржан је у члану 97. тачка 8. Устава Републике Србије, којим је прописано да Република Србија уређује и обезбеђује, између осталог, систем у области радних односа, заштите на раду и друге економске и социјалне односе од општег интереса.

II РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ЗАКОНА

Важећи Закон о штрајку је донет 1996. године и још увек је на снази. Због промена у дефинисању права на штрајк до којих је дошло доношењем Устава Републике Србије из 2006. године, реформом радног законодавства и променама других прописа који поред осталог регулишу и материју штрајка, потребно је донети нов Закону о штрајку, ради његовог усклађивања са наведеним прописима.

Проблем у примени важећег Закона произилази из чињенице да је Уставом Републике Србије прописано да запослени имају право на штрајк, у складу са законом и колективним уговором. Право на штрајк може бити ограничено само законом, сходно природи или врсти делатности. Стога је новим Законом о штрајку потребно другачије дефинисати акт којим се ограничава право на штрајк и утврђује минимум процеса рада, с обзиром да се у важећем Закону то право даје послодавцу, односно оснивачу. Наиме, према важећем Закону, штрајк у делатностима од јавног интереса је ограничен обавезом да се обезбеди минимум процеса рада, а одлуку о томе шта се сматра минимумом процеса рада доноси послодавац, односно оснивач, а акти које они доносе нису закон нити колективни уговор, како то прописује Устав Републике Србије.

Питање штрајка је регулисано различитим посебним прописима, као што су Закон о рударству и геолошким истраживањима, Закон о Безбедносно-информативној агенцији, Закон о здравственој заштити, Закон о јавним предузећима, Закон о социјалној заштити и др. Овим прописима регулисана су различита питања у вези штрајка, па је појединим штрајк забрањен (нпр. Закон о рударству и геолошким истраживањима предвиђа забрану штрајка у јамским просторијама) или ограничен обавезом увођења минимума процеса рада (нпр. Закон о предшколском образовању и васпитању, Закон о основном образовању и васпитању, Закон о средњем образовању и васпитању) и сл. Према томе, постоји потреба усклађивања Закона о штрајку са Уставом Републике Србије, као и

међусобно усклађивање Закона о штрајку и посебних закона који регулишу питање штрајка.

Такође, доношење новог Закона о штрајку представља једну од обавеза Републике Србије у процесу европских интеграција, с обзиром да се у препорукама Европске комисије које су садржане у Годишњем извештају о напретку Републике Србије у процесу европских интеграција истиче да Закон о штрајку из 1996. године није у складу са стандардима Европске уније и Међународне организације рада, посебно у области ограничења права на штрајк.

Стога је новим законом потребно обезбедити да право на штрајк буде усклађено са ставовима и принципима Међународне организације рада и стандардима Европске уније, на начин да буде ограничено само у делатностима у којима би прекид рада могао да угрози живот, здравље и безбедност становништва или дела становништва, да социјални партнери имају могућност да учествују у утврђивању минимума процеса рада у овим делатностима, као и да приоритет у решавању спорова који су проузроковали штрајк имају поступци мирног решавања спорова.

III ОБЈАШЊЕЊЕ ОСНОВНИХ ПРАВНИХ ИНСТИТУТА И ПОЈЕДИНАЧНИХ РЕШЕЊА

Глава I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ (чл. 1-5.)

У основним одредбама закона су регулисани предмет закона, основни појмови и основна начела. Закон регулише права запослених на штрајк, услове и начин организовања штрајка, права и обавезе запослених и послодавца за време штрајка. Штрајк се заснива на начелима добровољности, мирног решавања спора и сарадње у обезбеђивању минимума процеса рада и заштите безбедности, здравља и имовине становништва.

Глава II ВРСТЕ ШТРАЈКА (чл. 6.)

Штрајк може бити организован као штрајк код послодавца или организационог дела послодавца, грански штрајк (у грани, групи или делатности), штрајк за територију јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе и као генерални штрајк (за територију Републике Србије).

Штрајк упозорења може се организовати на свим овим нивоима, а штрајк солидарности (подршке) је штрајк који се организује ради подршке запосленима или синдикатима који су већ у штрајку код истог послодавца, у истој грани, групи или делатности или на територији исте јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, у трајању од најдуже један дан.

Глава III ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА (чл. 7-11.)

Чланом 7. дефинисано је да одлуку о ступању у штрајк доноси надлежни орган синдиката, у складу са општим актом синдиката или већина запослених код послодавца, односно организационог дела послодавца. Одлука садржи назив надлежног органа синдиката који организују штрајк, односно име овлашћеног представника запослених који заступа већину запослених код послодавца, односно организационог дела послодавца, врсту штрајка, односно навођење подршке другом штрајку, захтеве учесника у штрајку, време почетка штрајка, место и начин спровођења штрајка и састав штрајкачког одбора. Уколико штрајк организује већина запослених код послодавца, односно организационог дела код послодавца, саставни део одлуке је и списак са потписима запослених (члан 8). Штрајк код послодавца најављује се послодавцу најкасније три радна дана пре дана одређеног за почетак штрајка; грански штрајк, штрајк за аутономну покрајину и јединицу локалне самоуправе најављује се репрезентативном удружењу послодаваца за ниво на ком се штрајк организује (у даљем тексту: удружењу послодаваца), оснивачу, односно органу надлежном за обављање послова државне управе у области у којој се организује штрајк, као и органу аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе најкасније пет радних дана пре дана одређеног за почетак штрајка; генерални штрајк најављује се удружењу послодаваца, односно Влади најкасније 10 радних дана пре дана одређеног за почетак штрајка; штрајк упозорења најављује се послодавцу, односно удружењу послодаваца или оснивачу односно органу државне управе у области у којој се организује штрајк, односно органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе најкасније 24 часа пре почетка штрајка дана одређеног за почетак штрајка; штрајк солидарности најављује се послодавцу, удружењу послодаваца или оснивачу односно органу државне управе у области у којој се организује штрајк, односно органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе најкасније два радна дана пре дана одређеног за почетак штрајка солидарности. У штрајк солидарности може да се ступи најраније по истеку рока од два радна дана од ступања у штрајк за који се даје подршка. Уколико се било која врста штрајка, како и штрајк упозорења или штрајк солидарности, организује у делатностима у којима је право на штрајк ограничено обавезом обезбеђивања минимума процеса рада, у том случају штрајк се најављује послодавцу, односно удружењу послодаваца или оснивачу, најкасније 10 радних дана пре дана одређеног за почетак штрајка;

Одлука о ступању у штрајк, осим у штрајк солидарности, доставља се истовремено и Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова (у даљем тексту: Агенција), из разлога вођења евиденције о штрајку, прописане овим законом, као и укључивања Агенције у поступак мирног решавања спора у складу са законом (члан 9).

Штрајк може да се организује у просторијама послодавца, у кругу пословног простора послодавца и на други начин у складу са законом, с обзиром да посебан закон уређује окупљање грађана (члан 10).

Закон утврђује обавезу учесника у штрајку да покушају да споразумно реше настали спор или да покрену поступак за мирно решавање спора, тако што ће послодавац у року од два радна дана од најаве штрајка да позове штрајкачки одбор на постизање споразума (члан 11).

Глава IV ОГРАНИЧЕЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК (чл. 12-18)

Члан 12. прописује забрану штрајка појединим категоријама запослених (професионалним припадницима Војске Србије, припадницима Безбедносно-информативне агенције, у здравственим службама које пружају хитну медицинску помоћ, у контроли летења, припадницима специјалне и посебних јединица полиције и у случајевима прописаним законом о полицији).

Члан 13. Закона прописује ограничење права на штрајк на начин да у делатности од општег интереса штрајк може да се организује ако се обезбеди минимум процеса рада којим се обезбеђује заштита живота, личне безбедности и здравља становништва или дела становништва. Као делатности од општег интереса, прописују се делатности у којој прекид рада или обим трајања прекида рада може да угрози живот, личну безбедност и здравље становништва или дела становништва, а то су делатности у области: електропривреде водопривреде, саобраћаја, информисања (радио и телевизија), ПТТ услуга, комуналних делатности, производње основних прехрамбених производа, здравствене и ветеринарске заштите, просвете, друштвене бриге о деци и социјалне заштите.

Чл. 14-16. утврђено је да се минимум процеса рада, односно врста и обим обављања послова утврђује колективним уговором, ако законом није другачије прописано. Ако минимум процеса рада није утврђен колективним уговором, послодавац и синдикат, односно већина запослених, треба да покушају да постигну споразум о минимуму процеса рада. Ако се не постигне наведени споразум, минимум процеса рада утврђује се одлуком арбитражног већа које образује Агенција. Арбитражно веће се састоји од пет арбитра, дужно је да донесе одлуку у року од 30 дана од дана покретања поступка и његова одлука је обавезујућа. Начин рада арбитражног већа ближе се уређује актом министра надлежног за послове рада.

Чланом 17. прописано је да послодавац одређује запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора. Послодавац не може да одреди чланове штрајкачког одбора да раде, без сагласности штрајкачког одбора. Изузетно, послодавац може да одреди члана штрајкачког одбора да ради за време штрајка, ако нема других запослених који би обављали те послове.

Члан 18. прописује да ако се штрајк организује у делатностима од општег интереса, одлука о ступању у штрајк доставља се Агенцији ради учешћа у поступку мирног решавања радног спора. Уколико се у року од 10 дана од дана достављања одлуке не постигне споразум, запослени могу да ступе у штрајк.

V ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ (чл. 19-21)

У члану 19. прописано је да запослени који учествују у законитом штрајку не могу да трпе штетне последице (учешће у штрајку није повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, нити запослени може да трпи материјалну или другу одговорност). Запослени у штрајку има сва права из радног односа осим права на зараду/плату и накнаду трошкова по основу рада, а остварује право на обавезно социјално осигурање.

У члану 20. прописане су обавезе штрајкачког одбора и штрајкача: да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбедност лица и здравље људи или наношење штете на средствима рада и опреми; да не спречавају послодавца да обавља делатност, нити да спречавају запослене који не учествују у штрајку да раде.

Чланом 21. предвиђено када запосленом који је штрајковао може престати радни однос: ако је одређен да ради због обезбеђивања минимума процеса рада у складу са законом, а одбије да ради; ако организује или учествује у штрајку којим се угрожава безбедност лица и здравље људи и др; ако учествује у незаконитом штрајку, чија је незаконитост утврђена одлуком суда; ако организује и учествује у штрајку у делатностима у којима је штрајк забрањен. Незаконитост штрајка, као и организовање и учешће у штрајку на начин којим се угрожава безбедност и здравље лица и врши наношење штете на средствима рада и опреми, као и спречавање послодавца да обавља делатност или спречавање запослених који не учествују у штрајку да раде, потребно је утврдити у судском поступку.

VI ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА (чл. 22-23)

Право послодавца у случају незаконитог организовања и учешћа у штрајку је накнада штете по општим правилима облигационог права. Закон утврђује следеће обавезе послодавца у току штрајка: не може да запосли, радно ангажује или на други начин замени учеснике у штрајку, осим ако је одлуком суда утврђена незаконитост штрајка или у случају да запослени који је одређен да ради у циљу обезбеђења минимума процеса рада, одбије да ради; не сме да спречи запослене да организују штрајк; не може да употребљава мере принуде или претње у циљу окончања штрајка; не може да по основу неучествовања у штрајку предвиди повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене.

VII ПРЕСТАНАК ШТРАЈКА (члан 24)

Штрајк престаје споразумом страна у спору или одлуком штрајкачког одбора. Организатор штрајка је дужан да донесе нову одлуку о ступању у штрајк поводом сваког новог захтева као и у случају неиспуњења споразума о престанку штрајка.

VIII. НАДЗОР (чл. 25-32)

Надзор над применом овог закона врши инспекција рада, односно управна инспекција. Овлашћења инспектор су следећа: да врши увид у опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију; да узима изјаве и налаже предузимање превентивних и других мера за које је овлашћен у складу са законом; да наложе отклањање утврђених неправилности или недостатака; да укаже и упозори на незаконитост, односно несагласност општих и појединачних аката са овим законом; да поднесе захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац, члан штрајкачког одбора или запослени учесник у штрајку, извршио прекршај.

О извршеном инспекцијском надзору и предузетим радњама, инспектор саставља записник.

Послодавац и штрајкачки одбор дужни су да, по истеку рока одређеног за отклањање утврђене неправилности наложене решењем, обавесте инспектора о извршењу решења у року од 48 часова.

IX. СУДСКА ОДЛУКА О НЕЗАКОНИТОСТИ ШТРАЈКА (члан 33)

О законитости организовања и учешћа у штрајку одлучује надлежни суд у складу са законом.

X. ЕВИДЕНЦИЈА О ШТРАЈКУ (члан 34)

Агенција води евиденцију о: послодавцу, врсти штрајка; броју организованих штрајкова, захтевима учесника у штрајку, времену трајања штрајка, месту одржавања и начину престанка штрајка. Евиденција се води на основу података прибављених у поступку мирног решавања радног спора у складу са законом.

XI. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ (чл. 35-36)

Законом су утврђене новчане казне за прекршај за послодавца, одговорно лице код послодавца, предузетника, члана штрајкачког одбора или запосленог учесника у штрајку или запосленог за непоштовање одредаба овог закона, при чему су минимум и максимум новчаних казни усклађени са износима утврђеним Законом о прекршајима.

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕОДРЕДБЕ (чл. 37-39)

Чланом 37. прописано је да минимум процеса рада код послодавца који обављају делатности од општег интереса треба да се утврди колективним уговорима у року од девет месеци од ступања на снагу овог закона, а учесници у закључивању колективног уговора су дужни да најкасније у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог закона започну преговоре.

Док се не закључе колективни уговори о минимуму процеса рада, примењиваће се прописи који су били на снази на дан ступања на снагу овог закона.

Чланом 42. предвиђено је да се подзаконски акт којим се уређује рад арбитраже доноси се у року од 6 месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Овај закон ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а престаје да важи Закон о штрајку („Службени лист СРЈ”, број 29/96).

IV. ПРОЦЕНА ФИНАНСИЈСКИХ СРЕДСТАВА ПОТРЕБНИХ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ЗАКОНА

За спровођење овог закона нису потребна додатна средства у буџету Републике Србије.