

ЗАКОН О ШТРАЈКУ

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет

Члан 1.

Овим законом уређује се право запослених на штрајк, услови и начин организовања штрајка и права и обавезе запослених и послодаваца за време штрајка.

2. Основни појмови

Члан 2.

Штрајк, у смислу овог закона, јесте прекид рада који организују синдикат или запослени ради остваривања и заштите њихових економских и социјалних интереса и права из радног односа и по основу рада.

3. Основна начела

3.1. Начело добровољности

Члан 3.

Запослени слободно одлучују о учешћу у штрајку.
Запослени не сме бити изложен претњи или принуди у циљу спречавања учествовања у штрајку или приморавања да 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 покушају међусобно споразумно да реше настали спор, као и да сарађују ради обезбеђивања минимума процеса рада, у складу са законом.

3.3. Начело заштите имовине

Члан 5.

Штрајк не може бити организован у циљу намерног наношења штете имовини.

Имовином из става 1. овог члана не сматра се изгубљена добит.

3.4. Начело заштите безбедности и здравља грађана

Члан 6.

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

II. ВРСТЕ ШТРАЈКА

Члан 7.

Врсте штрајка, у смислу овог закона, су:

- 1) генерални штрајк који се организује за територију Републике Србије;
- 2) штрајк за територију јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе;
- 3) грански штрајк који се организује у одређеној грани, групи или делатности на одређеној територији;
- 4) штрајк код послодавца или организационог дела послодавца.

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

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 за штрајк коме се даје подршка.

III. ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

1. Одлука о ступању у штрајк

Члан 8.

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

Члан 9.

Одлука о ступању у штрајк садржи: врсту штрајка, захтеве учесника у штрајку, односно навођење подршке другом штрајку, време почетка штрајка, место и начин спровођења штрајка и састав штрајкачког одбора.

2. Најава штрајка

Члан 10.

Одлуку о ступању у штрајк код послодавца, односно у грански штрајк, штрајк за територију јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе и штрајк солидарности, штрајкачки одбор доставља послодавцу, односно удружењу послодаваца или оснивачу, најкасније пет дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

Одлуку о ступању у штрајк упозорења, штрајкачки одбор доставља послодавцу, односно удружењу послодаваца или оснивачу, најкасније 24 часа пре дана одређеног за почетак штрајка.

Одлука о ступању у генерални штрајк доставља се удружењу послодаваца, односно Влади најкасније 15 дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

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 дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

У штрајк солидарности може да се ступи најраније по истеку рока од два дана почетка штрајка за који се даје подршка.

3. Место и начин спровођења штрајка

Члан 11.

Штрајк се организује на радном месту, мирним 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 12.

Штрајкачки одбор и послодавац дужни су да, од дана најаве штрајка и за време штрајка, покушају да споразумно реше настали спор или да покрену поступак за мирно решавање спора, у складу са законом.

Послодавац, односно удружење послодаваца или оснивач, дужни су да у року од 48 часова од најаве штрајка позову штрајкачки одбор писаним путем ради покушаја споразумног решавања спора у доброј вери и покретања поступка мирног решавања спора.

Штрајкачки одбор и послодавац, односно удружење послодаваца или оснивач могу, у циљу ефикаснијег решавања спора, именовати преговарачко тело.

IV. ОГРАНИЧЕЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

1. Забрана штрајка

Члан 13.

Штрајк није дозвољен професионалним припадницима Војске Србије, припадницима Безбедносно-информативне агенције, државним службеницима на положају, у здравственим службама које пружају хитну медицинску помоћ, у контроли летења и када је то утврђено законом.

2. Минимум процеса рада

Члан 14.

У делатностима од општег интереса, односно у другим делатностима у којима прекид рада или обим и трајање прекида рада може да угрози живот, личну безбедност и здравље становништва или дела становништва, право на штрајк може бити ограничено законом.

У делатностима из става 1. овог члана, штрајк може да се организује ако се обезбеди минимум процеса рада којим се обезбеђује заштита живота, личне безбедности или здравља становништва или дела становништва.

Члан 15.

У делатностима хемијске индустрије, индустрије челика, црне и обојене металургије и у делатностима у којима се опасне материје производе, користе, складиште или се њима рукује, а у којима прекид рада или обим и трајање прекида рада може да угрози живот, личну безбедност и здравље становништва или дела становништва или да проузрокује ненадокнадиву штету услед које би се угрозило обављање делатности у току или након престанка штрајка, штрајк може да се организује ако се обезбеди минимум процеса у складу са овим законом.

3. Начин утврђивања минимума процеса рада

Члан 16.

Минимум процеса рада, односно врста и обим обављања послова у делатностима из чл. 14. и 15. 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 минимум процеса рада није утврђен на начин из става 1. овог члана, у случају ступања у штрајк послодавац, односно удружење послодаваца или оснивач и штрајкачки одбор су дужни да у року од два дана од дана најаве штрајка покушају да постигну споразум о минимуму процеса рада.

На дејство споразума из става 2. овог члана примењују се одредбе закона о дејству колективног уговора.

Члан 17.

Ако се минимум процеса рада не утврди на начин из члана 16. овог закона, утврђује се одлуком арбитраже у складу са овим законом.

Арбитражу из става 1. овог члана образује Републичка агенција за мирно решавање радних спорова (у даљем тексту: Агенција) на захтев штрајкачког одбора и послодавца, односно удружења послодаваца или оснивача који уз захтев Агенцији достављају имена арбитра и одлуку о ступању у штрајк.

Члан 18.

Арбитража се састоји од три арбитра од којих по једног одређује штрајкачки одбор и послодавац, односно удружења послодаваца или оснивача а трећег одређује Агенција.

Арбитри се одређују из именика који води Агенција или из реда стручњака на предлог одговарајућих стручних удружења и институција.

Ако штрајкачки одбор и/или послодавац, односно удружење послодаваца или оснивач не одреде арбитра у захтеву за образовање арбитраже, директор Агенције по службеној дужности одређује арбитра наредног дана од дана пријема захтева.

Арбитража је дужна да донесе одлуку о минимуму процеса рада у року од пет дана од дана одређивања арбитра у складу са законом.

Одлука арбитраже је обавезујућа.

Начин рада и одлучивања арбитраже, начин избора и услови за упис у именика арбитра, као и накнаде за рад арбитра ближе се уређује актом министра надлежног за послове рада.

4. Начин обезбеђивања минимума процеса рада

Члан 19.

Послодавац одређује запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, најкасније пет дана пре почетка штрајка, односно до дана одређеног за почетак штрајка у случају одређивања минимума процеса рада од стране арбитраже у складу са овим законом.

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

Послодавац не може да одреди члана штрајкачког одбора да ради 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, ако нема других запослених који би обављали те послове.

Ако послодавац не одреди запослене који су дужни да раде за време штрајка, штрајк може да почне а одговорност због неизвршења обавезе послодавца не сноси учесници у штрајку.

Члан 20.

Ако се штрајк организује у делатностима из члана 13. овог закона, односно ако минимум процеса рада није обезбеђен на начин из члана 19. овог закона, надлежни државни орган, односно орган територијалне аутономије или локалне самоуправе за одређену област или делатност предузима одговарајуће мере у складу са законом.

5. Обавеза мирног решавања спора

Члан 21.

Одлука о ступању у штрајк у делатностима из чл. 14. и 15. овог закона доставља се Агенцији ради учешћа у поступку мирног решавања радног спора у складу са законом, 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 22.

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 утврђивање материјалне или друге одговорности.

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

Споразумом о престанку штрајка организованом због неиспуњења основних обавеза послодавца утврђених законом, општим актом, односно уговором о раду,

може се утврдити исплата накнаде зараде и трошкова по основу рада запосленима за време штрајка.

2. Обавезе штрајкачког одбора и учесника у штрајку

Члан 23.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбедност лица и здравље запослених и других лица, онемогућава наношење штете на средствима рада, опреми и имовини и наставак 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 24.

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

- 1) ако организује и учествује у штрајку у делатностима из члана 13. овог закона;
- 2) ако запослени који је одређен да ради због обезбеђивања минимума процеса рада у складу са чланом 19. овог закона, одбије да ради;
- 3) ако организује или учествује у штрајку супротно члану 23. овог закона;
- 4) ако учествује у штрајку чија је незаконитост утврђена одлуком суда.

Послодавац не може да откаже уговор о раду у случају из става 1. тачка 4) овог члана пре доношења правноснажне одлуке суда.

VI. ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА

1. Права послодавца

Члан 25.

У случају незаконитог организовања и учешћа у штрајку послодавац има право на накнаду штете по општим правилима облигационог права.

2. Обавезе послодавца

Члан 26.

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 27.**

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 28.**

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

Члан 29.

У поступку 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, штрајкачког одбора, представника синдиката, запослених и других лица;
- 3) налаже предузимање превентивних и других мера за које је овлашћен у складу са законом ради спречавања повреда закона.

Члан 30.

Послодавац, одговорно лице код послодавца, штрајкачки одбор, 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 31.

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

Записник се доставља послодавцу и штрајкачком одбору, на дан вршења инспекцијског надзора.

Члан 32.

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 општинских и појединачних аката са овим законом;

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.

Решење инспектора се доставља послодавцу, штрајкачком одбору, синдикату и запосленом.

Члан 33.

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 34.

Против решења из члана 32. овог закона може да се поднесе жалба надлежном министру у року од осам дана од дана пријема решења.

Жалба на решење из члана 32. став 2. овог закона не одлаже његово извршење.

Поступак по жалби је хитан.

Члан 35. Послодавац и штрајкачки одбор дужни су да, најкасније у року од 48 часова од дана достављања решења, односно истека утврђеног рока за извршење решења, обавесте инспектора о извршењу решења.

Члан 36.

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 37.

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

Поступак за утврђивање незаконитости штрајка пред судом је хитан.

Суд нарочито води рачуна о хитном одлучивању о законитости штрајка приликом одређивања рокова и рочишта и одлучивања по жалби.

X. ЕВИДЕНЦИЈА О ШТРАЈКУ

Члан 38.

Агенција води евиденцију о: 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 21. овог закона.

Евиденција из става 1. овог члана води се као јавна база података.

XI. КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 39.

Новчаном казном од 200.000 до 1.000.000 динара казниће се за прекршај послодавац са својством правног лица:

- 1) ако не поднесе Агенцији захтев за образовање арбитраже (члан 17.);
- 2) ако одреди члана штрајкачког одбора да ради супротно члану 19. овог закона;
- 3) ако се не одазове позиву ради мирног решавања спора (члан 21.);
- 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 26. 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 26. став 2);

6) ако не омогући инспектору рада да изврши надзор у складу са чланом 30. овог закона;

7) ако не поступи по решењу инспектора из члана 32. овог закона.

Новчаном казном од 100.000 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 40.

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

- 1) ако не поднесе Агенцији захтев за образовање арбитраже (члан 17.);
- 2) ако се не одазове позиву ради мирног решавања спора (члан 21);
- 3) ако спречава послодавца да обавља делатност или запослене који не учествују у штрајку да раде (члан 23);
- 4) ако не омогући инспектору рада да изврши надзор у складу са чланом 30. овог закона;
- 5) ако не поступи по решењу инспектора из члана 32. овог закона.

ХП. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 41.

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

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

Учесници у закључивању колективног уговора у делатностима из чл. 14. и 15. 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.

Члан 42.

Подзаконски акт из члана 18. став 6. овог закона донеће се у року од 6 месеци од дана ступања на снагу овог закона.

Члан 43.

Даном ступања на снагу овог закона престаје да важи Закон о штрајку ("Службени лист СРЈ", број 29/96) и члан 79. Закона о изменама савезних закона којима су одређене новчане казне за привредне преступе и прекршаје ("Службени гласник РС", број 101/05).

Члан 44.

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