

**ZAŠTITA PRAVA PREDSEDNIKA SINDIKATA ZA VREME OBAVLJANJA FUNKCIJE I PO
NJENOM PRESTANKU****Zakon o radu****član 188**

Saglasnost predstavnika zaposlenih

Sentenca:

Predsednik sindikata za vreme trajanja funkcije ne može bez sopstvene saglasnosti biti premešten na druge poslove, niti se može utvrditi prestanak potrebe za njegovim radom po osnovu viška. Takođe, bez njegove saglasnosti mu ne može biti otkazan ugovor o radu, za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, sve to pod uslovom da je sve vreme obavljanja funkcije to lice postupalo u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Iz obrazloženja:

"U konkretnom slučaju, tužilac je bio predsednik sindikata kod pravnog prethodnika tuženog i otkazan mu je ugovor o radu iz napred navedenih razloga, te on tužbom traži poništaj navedenog rešenja, navodeći da nisu ispunjeni zakonski uslovi za otkaz ugovora. Bilo je sporno da li je tužilac mogao biti proglašen za tehnološki višak i da li je mogao da mu se otkáže ugovor o radu, s obzirom da je u tom periodu bio predsednik sindikata tuženog, odnosno sporna je zakonitost Rešenja o otkazu ugovora o radu br. ... od 28.3.2008. godine, čiji poništaj tužilac traži u ovom sporu.

(...)

Odredbom člana 179. stav 1. tačka 9) Zakona o radu (dalje: Zakon) propisano je da poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca, i to ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenih poslova ili dođe do smanjenja obima posla.

Odredbom člana 188. Zakona propisano je da poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako predsednik zaposlenih postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, i to: članu saveta zaposlenih i predstavniku zaposlenih u upravnom i nadzorom odboru; predsedniku sindikata kod poslodavca; imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku; predstavniku koji uživa zaštitu u smislu stava 1. tačka 3) ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sindikata sa poslodavcem, zavisno od broja članova sindikata kod poslodavca.

Prvostepeni sud je pravilno zaključio da u konkretnom slučaju nije bilo sporno da je tuženi doneo Program za rešavanje viška zaposlenih postupajući u svemu prema odredbama Zakona, što proizlazi iz sadržine priloženih pismenih dokaza.

Tužilac je bio u radnom odnosu kod tuženog na poslovima mašinstice crpne stanice, radni odnos mu je prestao dana 31.3.2008. godine na osnovu rešenja o otkazu ugovora o radu br. ... od 28.3.2008. godine, i to zbog prestanka potrebe za njegovim radom usled tehnoloških, ekonomskih i organizacionih promena kod pravnog prethodnika tuženog. Nesporno je da je u vreme donošenja rešenja o otkazu tužilac bio predsednik sindikalne organizacije kod tuženog.

Odredbom člana 188. Zakona propisano je da tužilac kao predsednik sindikalne organizacije kod tuženog uživa posebnu pravnu zaštitu od otkaza ugovora o radu.

(...)

Neosnovani su žalbeni navodi tužioca da je prvostepeni sud pogrešno primenio materijalno pravo kada je odbio tužbeni zahtev, jer nije postojala pismena saglasnost ovde tužioca za prestanak radnog odnosa po navedenom osnovu. Pravilan je zaključak prvostepenog suda da je ovde tužilac proglašen tehnološkim viškom uz svoju saglasnost, pa samim tim nije ni došlo do povređivanja njegovih prava, u smislu navedenih odredbi Zakona. Tužilac je bio saglasan u vezi sa donošenjem rešenja o otkazu, što proizlazi iz činjenice da je podigao otpremninu, što tužilac nije osporio. Tužilac takođe nije sporio niti se izjašnjavao na navode tuženog, da je u dogovoru sa v. d. direktorom pravnog prethodnika tuženog prihvatio da bude tehnološki višak, odnosno da mu se otkáže ugovor o radu. Zakon nije propisao obaveznu pismenu formu davanja saglasnosti, iz čega proizlazi da je tužilac držanjem nakon prijema rešenja dao naknadnu saglasnost, odnosno prijemom otpremnine je odobrio navedeno.

Prvostepeni sud je pravilno zaključio da se sindikalna organizacija čiji je tužilac bio predsednik nije izjasnila na predlog Programa rešavanja viška zaposlenih, koji joj je dostavljen od strane tuženog, što takođe govori u prilog činjenici da je tužilac bio upoznat sa situacijom i da je pristao na posledice koje su nastupile. Tužilac je prihvatio da bude proglašen za tehnološki višak, te da kao takav dobije otkaz ugovora o radu, pa se tužilac ne može u konkretnom slučaju u ovom sporu pozivati na posebnu zaštitu na koju je imao pravo kao predsednik sindikalne organizacije, s obzirom da se odrekao navedenog prava. Sporno je rešenje doneto uz saglasnost tužioca, iz svega, kako je pravilno zaključio prvostepeni sud, isto je zakonito, te je, iz tog razloga, odbijen tužbeni zahtev kao neosnovan."

(Presuda Privrednog apelacionog suda, Pž. 8851/2011 od 18.1.2012. godine)