

***Данило Рончевић***

*Влада Републике Србије – Служба за управљање кадровима,  
Факултет за менаџмент*

***Дејан Костић***

*Влада Републике Србије – Служба за управљање кадровима,  
Висока школа за предузетништво*

## **ПРАВНЕ ПОСЛЕДИЦЕ ШТРАЈКА**

### **Сажетак**

Аутори у раду, користећи пре свега упоредно-правни метод, анализирају правне последице штрајку у радноправном, грађанскоправном, кривичноправном, прекршајноправном и управноправном домену, како на на штрајкаче, тако и на запослене које се нису придружили штрајку. Под лупом аутора, нашао се не само уобичајено незаконити штрајк, већ и онај организован у законитом облику. Такође, аутори истичу у раду сву комплексност овог радноправног института кроз чињеницу непостојања јединствене, општеприхваћене дефиниције штрајка, али и поново актуелизују питање будућности штрајка и његове правне природе у садашњем тренутку, упознајући нас са два доминантна мишљења о штрајку као реликту прошлости и о штрајку као и даље незаменљивом средству радне борбе.

Кључне речи: штрајк, синдикат, запослени, послодавац, последице штрајка

## 1. УВОДНА РАЗМАТРАЊА

Штрајк представља један од најкомплекснијих радноправних феномена, те због тога и један од најтежих за разумевање и рационално тумачење. Ретко када се, као код питања штрајка, рационални аргументи у тој мери мешају са другима, идеолошке или психолошке природе.<sup>1)</sup> Посебан проблем у одређивању универзалне садржине и дефиниције штрајка лежи у чињеници да штрајк има своју временску и територијалну димензију. С тога, у правној теорији и пракси не постоји јединствени појам штрајка, те није лако дати његову прецизну дефиницију. Разлог за то лежи у чињеници да ни сама правна наука није децидирано дала одговор на питање шта је то штрајк, као што ни појам штрајка није расветљен са свих одговарајућих гледишта.<sup>2)</sup> Зато када говоримо о штрајку, говоримо о различитим дефиницијама појма штрајка као резултат различитих идеолошких, политичких и научних опредељења аутора, као и различитих друштвених околностима у којима су настајале поједине дефиниције, те стога оне зависе од аспекта са кога се проучава штрајкачка борба, али такође оне говоре и о теоријском, политичком или моралном погледу аутора на штрајк, о искуствима штрајкачке борбе и реалној позицији актера индустријских односа у појединим земљама.<sup>3)</sup>

Различито дефинисање штрајка је последица и различитих концепата права на штрајк, различитог гледања на циљ и предмет штрајка,<sup>4)</sup> као и разлика у адресирању „мете“ штрајка, односно самог послодавца, (уже значење штрајка) или јавне власти (локалне самоуправе, скупштине, владе... – штрајк у ширем значењу). Тако нпр. Балтић и Деспотовић под штрајком подразумевају привремени колективни прекид рада запослених у циљу вршења притисака на послодавца да прихвати захтеве запослених-синдиката о пита-

1) Jean - Michel Servais, *ILO Law and the Right to Strike*, The Canadian Labour and Employment Law Journal, vol. 15 no. 2, 2010, стр. 147.

2) Милорад Ђупурдија, Вилим Херман, *Основе радног права*, Правни факултет Осиек, 2011, стр. 149.

3) Дарко Маринковић, *Свет рада – стари изазови у новом добу*, Висока струковна школа за предузетништво, Београд 2012, стр. 111.

4) Штрајк може бити схваћен у ужем смислу као интересни колективни радни спор или у ширем као интересни и правни колективни радни спор. О интересним и правним колективним радним споровима вид. више: Боривоје Шундерић, „О радном спору“, *Анали Правног факултета у Београду*, вол. 39 бр. 1-3/91, Београд 1991, стр. 352-360, као и Мирослав Миљковић, „Интересни и правни колективни радни спорови“, *Право и привреда* вол. 43 бр. 8-12/06, Београд 2006, стр. 9-21.

њима која су предмет спора,<sup>5)</sup> Готовац штрајк види као престанак, обуставу рада, ускраћивање рада послодавцима и тако заустављање производних процеса,<sup>6)</sup> Бен-Израел (*Ben-Israel*) штрајк види као средиште правног регулисања индустријских сукоба и основ за расподелу моћи рада и капитала,<sup>7)</sup> Хигс (*Hicks*) у штрајку види, пре свега, резултат неуспешних преговора,<sup>8)</sup> Тили (*Tilly*) и Шортер (*Shorter*) штрајк посматра као инструмент радничке класе за политичку акцију како би импресионирали политичке власти у земљи.<sup>9)</sup>

Данас, да почетку XXI века, једна група аутора у штрајку види једино реликт прошлости – институт који је имао своју историјску улогу у развоју радног права и изградњи социјалног статуса радничке класе, али чије је време прошло те представља неефикасно средство радне борбе у стању свеопште глобализације, али и непотребно на достигнутом нивоу радноправног положаја запослених и стварања ткз. држава благостања. Аргумент више својој тези, они виде у глобалном слабљењу синдиката (што по њима представља доказ непостојања потреба за њиховим колективним деловањем) и међуповезаности радничких удружења и политичких организација. У таквом амбијенту, опстанак штрајка значи више стварања једног новог средства политичке борбе, него инструмент заштите радничких права. Друга група аутора пак заступа став да је штрајк више него икад неопходан за заштиту достигнутог нивоа радничких права, који је додатно угрожен управо процесом глобализације и мање или више скривеним тежњама послодавца и влада ка дерегулацији ових питања.

## 2. ПРАВНЕ ПОСЛЕДИЦЕ ШТРАЈКА

Свеобухватност деловања штрајка најбоље се манифестује широким лепезом последица које са собом носи и за собом оставља на запослене који учествују и запослене који не учествују у акцији, на послодавца, на трећа лица, предузеће, грану, ширу друштвену заједницу... Иако је на помињање штрајка и његових последица, прва асоцијација незаконити штрајк, имунитет од после-

5) Александар Балтић, Милан Деспотовић, *Основи радног права Југославије*, Београд 1978, стр. 323.

6) Виктор Готовац у предговору: Душанка Маринковић Драча, *Штрај – приручник за синдикате и послодавце*, ТИМ прес, Загреб 2005., стр. 12-13.

7) Ruth Ben-Israel, *International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike*, Kluwer, 1988, стр. 1.

8) John Hicks, *The Theory of Wages*, London: Macmillan Press, 1932, стр. 17.

9) Charles Tilly, Edvard Shorter, *Strikes in France 1830-1968*, Cambridge University Press, 1974, стр. 343.

дице штрајка не поседује ни законита акција. Последице штрајка драстичније су у његовом незаконитом облику, мада штрајк има велики утицај и када је законит, нарочито у радноправној области.

Легални штрајкови су они који су својом најавом, припремама, организацијом, као и циљевима којима теже у складу са важећим прописима. Насупрот томе, штрајкови који су у сукобу са званично утврђеним нормама сматрају се нелегалним, односно незаконитим. Штрајк се сматра законитим ако је његово организовање, најављивање, отпочињање, трајање и окончање извршено на начин и по поступку утврђеним законом, колективним уговором или другим актом. У највећем броју правних система, да би штрајк био законит, неопходно је да га организује или да његову организацију преузме синдикат или већина запослених, да су штрајкачки захтеви везани за предмет колективног радног спора (зависно од националне регулативе), да је штрајк усмерен против одређеног послодавца или удружења послодаваца и да су претходно исцрпљене све расположиве могућности за мирно решавање насталих спорних питања.<sup>10)</sup>

Наравно, осим ових општих услова на законитост штрајка утиче и непостојање забране штрајка у конкретном случају (*ratione materiae* или *ratione personae*), испоштовање процедура у вези најаве штрајка (ако је то неопходан законски услов), обезбеђење минимума процеса рада (ако је предвиђено законом или колективним уговором)... За законитост штрајка, неопходно је кумулативно испуњење свих предвиђених услова, те је довољно неиспуњење само једног од предвиђених услова да би се штрајк оквалификовао као незаконит.

Допуштеност, односно законитост штрајка је ствар националне регулативе и правила за законити штрајка се разликују од државе до државе. У Немачкој, Савезни радни суд је поставио правила под којим се штрајк сматра „уопштено прихватљивим“: индустријско деловање може бити спроведено између страна које имају капацитет да закључују колективни уговор, нпр синдикати; сврха индустријског деловања мора бити усмерена у правцу гарантованих или унапређених услова рада кроз преговарање о колективном уговору; индустријско деловање не сме прекршити основна правила закона о раду; индустријско деловање мора задовољити принцип *ultima ratio* и индустријско деловање мора бити у складу са правилима фер-плеја.<sup>11)</sup>

10) Живко Кулић, *Радно право*, Мегатренд универзитет, Београд 2006, стр. 444-445.

11) Wiebke Warneck, *Strike rules in the EU27 and beyond - A comparative overview*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels 2007, стр. 32-33.

Незаконит штрајк је, по правилу, правно незаштићен, али у упоредном праву термини незаконит и незаштићен не представљају увек синоним. Тако, у праву Велике Британије, законит (допуштен) штрајк је у почетку заштићен, док после извесног времена постаје правно незаштићена категорија. Немачки закон не прави разлику између незаштићеног и незаконитог штрајка. Када је штрајк у оквиру постављених правила, то је легална, односно законита акција, а ако не испуњава све ове захтеве штрајк је незаконит - *Tertium non datur*.

## 2.1. Радноправне последице штрајка

Штрајк своје најдубље последице оставља на радноправни статус штрајкача (у мањој мери и нештрајкача), јер се на најдиректнији начин одражава на права и интересе из радног односа запослених. Штрајк, најпре, утиче на сам уговор запосленог, како у законитој, тако и у незаконитој акцији. Такође утиче и на међусобне обавезе запосленог и послодавца у вези плата, обавезе рада, годишњег одмора, могућност привремене или трајне замене штрајкача...

У већини земаља, чињеница престанка рада да би се учествовало у колективној акцији више не значи кршење уговора о раду, шта значи да запослени имају заштиту од добијања отказа. Овде треба прецизирати да радник није заштићен од отказа за време штрајка, већ због учешћа и организовања (законитог) штрајка. И у току штрајка, запослени може добити отказ, али под општим условима уз обавезу послодавца да докаже да отказ није имао везе са учешћем у штрајку. Међутим, чак и у законитом штрајку индивидуални уговор о раду трпи одређене промене. Уствари, уговор и две главне обавезе из њега, да радиш и да будеш плаћен су суспендовани. Доминантну доктрину заузима став да учешће у (законитом) штрајку представља суспензију најважнијих права из радног односа.<sup>12)</sup> Најједноставније речено, запослени је ослобођен своје обавезе да ради, а послодавац своје обавезе да плати запосленог. Међутим, ни овде не постоји јединствени став у упоредном праву. Данска је једна од ретких земаља у којима учешће у легалном штрајку окончава радни однос. Да би заштитили раднике од овог случаја, споразуми између синдиката и послодавца који се потписују да би окончали штрајк, углавном садрже клаузулу која наводи

12) Суспензија уговора о раду није потпуна. Одређене обавезе запосленог остају активне и током штрајка, као обавеза лојалности, несупростављеност интереса. Види: Бранко Лубарда., *Радни право – расправа о достојанственом раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2012, стр. 1028.

да ће штрајкачи наставити са радом.<sup>13)</sup> У законодавству Грчке (Закон 1264 из 1982) предвиђа могућност отказа уговора о раду, односно послодавац има могућност раскида уговора или се уговор раскида по аутоматизму, зависно од степена недопуштености штрајка. Уговор учесника у штрајку који није био позван од стране легално основаног синдиката се аутоматски раскида, без трошкова за послодавца. Ако суд прогласи да је штрајк „прекомерно покушавање да се остваре синдикална права“ и због тога је незаконит, радници који ипак наставе штрајк могу да буду отпуштени.<sup>14)</sup>

Британски *sui generis* концепт штрајка има специфичне последица и на уговор о раду штрајкача. Пошто у овом концепту сваки облик индустријске акције представља кршење уговора, британска доктрина не познаје суспензију уговора, већ свако учешће у штрајку (и другим видовима индустријске акције) представља повреду довољно озбиљну да изазове раскид уговора о раду. До 1999. године запослени је могао само да поднесе захтев за заштиту од „неправедног отпуштања“ у случају селективне примене могућности раскида уговора о раду од стране послодавца, односно ако је он отпуштен, а неки други учесник штрајка није или је неко од отпуштених поново враћен на посао у року од 3 месеца. Послодавац је могао или да отпусти све учеснике у штрајку или да не отпусти никога. Комитет независних експерата (сада Комитет за социјална права) је закључио да дотадашњи британски закон (*Employment Relations Act 1992*) није у складу са чланом 6. Европске социјалне повеље.<sup>15)</sup> Као последица тога је настао *Employment Relations Act 1999* који предвиђа да ће отпуштање запослених који учествују у заштићеној акцији бити аутоматски неправедно ако је разлог за отпуштање то што је запослени учествовао у заштићеној акцији и: ако је запослени отпуштен током заштићеног периода<sup>16)</sup> од почетка допуштене акције или после периода заштите, ако је запослени престао да учествује у штрајку током периода заштите или када је радник отпуштен после истека заштићеног периода, радник није престао са штрајком у том периоду, али послодавац није предузео процедуру која би била оправдана и разумна у циљу решавања спора.

13) Wiebke Warneck, *Strike rules in the EU27 and beyond - A comparative overview*, нав. дело, стр. 25.

14) Исто, стр. 35.

15) Council of Europe, Committee of Experts, Conclusions XI-1, 1989, стр. 90.

16) Заштићени период је најпре износио 8 недеља, али је Законом о радним односима из 2004. године (*Employment Relations Act 2004*) продужен на 12 недеља.

Ове измене законодавства су сигурно допринеле бољој заштити запослених за учешће у дозвољеној индустријској акцији, али не у потпуности. Најпре, штрајкач је заштићен само у периоду од 12 недеља. Даље, послодавац нема обавезу да неправедно отпуштеног врати на посао, већ може да му исплати компензацију. И на крају, запослени има само заштиту од неправедног отпуштања, али не и од професионалне дерогације на послу због учешћа у дозвољеној акцији.<sup>17)</sup>

МОР, односно Комитет експерата, стоји на становишту да је задржавање радног односа нормална правна последица признавања права на штрајк и да отпуштања или дискриминација не сме да уследи из остваривања овог права. Ово покреће нарочито озбиљно питање у случају отпуштања када радници могу да добију само одштету а не и поновно наименовање. Са становишта Комитета, закон мора да предвиди стварну заштиту у овом погледу, иначе је право на штрајк лишено садржаја.<sup>18)</sup>

Француска судска пракса сматра да се у случају учешћа у незаконитом штрајку радник може отпустити искључиво због теже повреде правила штрајка.<sup>19)</sup> У нашем законодавству чланом 14. Закона о штрајку предвиђено је да организатори штрајка, односно учесници у штрајку који није организован у складу са законом неће уживати заштиту од покретања поступка за утврђивање дисциплинске и материјалне одговорности и престанка радног односа. Такође, чл. 18. истог Закона предвиђа да члан штрајкачког одбора или учесник у штрајку који... спречава послодавца да користи средства и располаже средствима којима послодавац обавља делатност чини повреду радне дужности за коју се може изрећи мера престанка радног односа. Поставља се питање одговорности, односно могућности добијања отказа учесника у штрајку који није знао нити је могао знати да је штрајк незаконит (нпр. организатор штрајка није испоштовао процедуре око најаве штрајка или обавезног покушаја мирног), као и питање организатора штрајка ако је штрајк организован поштујући све прописе, али штрајк у свом спровођењу добије незаконит ток. Наша (већинска) судска пракса стоји на становишту да се у сваком конкретном случају мора утвр-

---

17) Arabella Stewart, Mark Bell, *The Right to Strike: A Comparative Perspective-A study of national law in six EU states*, The Institute of Employment Rights, Liverpool 2009, стр. 103-104.

18) Bernard Gernigon, Alberto Odero, Horacio Guido, *ILO principles concerning the right to strike*, Geneva, ILO, 1998., стр. 38.

19) Бранко Лубарада, *Решавање колективних радних спорова-методи и институције*, Југословенско удружење за радно и социјално осигурање, Београд 1999, стр. 198.



дети лична одговорност узимајући у обзир све околности случаја. Због тога је у више одлука подвучено начело индивидуализације одговорности ставом да је „*неужно разјаснити да ли су тужииоци у току штрајка сваки појединачно својим радњама спречавали туженог да располаже својим средствима тако што су онемогућили улазак и пролазак камиона кроз капију предузећа*“ (Решење Апелационог суда у Београду - Гж1 4567/10 од 28.01.2011. )... Зато организатори неће одговарати у случају када штрајк, у свом трајању, добије незаконит ток под условом да су предузели све разумне мере да до тога не дође. Такође, учесник у штрајку који се понашао по правилима не може сносити одговорност, нити бити изложен санкцији престанка радног односа, због тога што је неки други учесник у штрајку поступао незаконито.<sup>20)</sup> Запослени може добити отказ, не због самог учешћа у незаконитом штрајку, већ и због изостанка са посла, ако се разлог његовог одсуства не може подвести под законити штрајк.<sup>21)</sup>

Што се тиче могућности замене штрајкача ради наставка производног процеса, међународни стандарди рада предвиђају да се у општем режиму штрајка, запошљавање замене за штрајкаче сматра повредом слободе удруживања и организовања.<sup>22)</sup> Упоредна пракса је различита. У Француској, запошљавање штрајкбрехера је предмет кривичних санкција. Осим тога, закон забрањује унајмливање радника, путем краткорочних и привремених уговора, који ће заменити штрајкаче. Ипак, могуће је преместити друге запослене на место штрајкача, са захтевом да раде прековремено или путем подуговора.<sup>23)</sup> У нашем законодавству, у току законитог штрајка, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине, одржавање минимума процеса који обезбеђује сигурност имовине

---

20) Предраг Трифуновић, „Штрајк и престанак радног односа“, *Билтен – Врховни касациони суд* бр. 3/11, Београд 2011, стр. 174.

21) Врховни суд Србије, Рев. 7802/95. од 21.09.1995.: „Упркос наредби пословног органа да радници у току радног времена не напуштају посао и не угрожавају уредно функционисање процеса рада, тужилац је учествовао у општем бојкоту рада приданика албанске националне мањине. Опште је познато да је овај бојкот био политички бунт због укупних прилика у земљи, зато се он не може сматрати штрајком како то тужилац неосновано тврди. Стога недолазак на посао представља неизвршавање радних и других обавеза којима се омета процес рада и рад других радника, што представља тежу повреду радне обавезе за коју се изриче мера престанка радног односа“.

22) *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Geneva 2006, стр. 117.

23) Wiebke Warneck, *Strike rules in the EU27 and beyond - A comparative overview*, нав.дело, стр. 31.



и лица, као и извршавање међународних обавеза (чл. 15 Закона о штрајку).

Једно од спорних питање је и плата нештрајкача, односно да ли послодавац сме, коме и колико да плаћа за време штрајка. Питање је, у којој мери су такве плате легалне и нису забрањене као дискриминаторски чин према радницима у штрајку. Пракса немачких судова стоји на становишту да су додатне зараде дозвољене када представљају надокнаду за рад запослених у тежим условима рада током штрајка. Запослени зарађује више новца него иначе, јер ради више него обично, те се то не сматра дискриминацијом. Штавише, према судовима, додатне зараде су дозвољене и као подстицај да одврати раднике од штрајка. Међутим, није дозвољено да се то уради након завршетка штрајка за оне који су радили током штрајка. Сврха таквог плаћања је да казни штрајкаче, јер су учествовали у штрајку. Чак и ако су додатна плаћања минимална, она су забрањена као акт дискриминације.<sup>24)</sup>

## 2.2. Грађанскоправне последице штрајка

Питање грађанскоправних последица штрајка је пре свега питање одговорности од штете настале његовим организовањем. По правилу, штрајк доводи до настанка одређене штете, на страни послодавца као примарне мете штрајка, али и на страни запослених нештрајкача и појединих трећих лица, имовинске, али и неимовинске природе. Постојања одговорности организатора штрајка највећим делом зависи од законитости штрајка.

У случају законитог штрајка, послодавац нема права на накнаду штете настале организовањем штрајка, односно организатори (и учесници) законитог штрајка немају обавезу надокнаде настале штете послодавцу. Основ за ово правило лежи у самом темељу института штрајка. Запослени штите своје економске и социјалне интересе наношењем штете послодавцу. Из истог разлога, организатори и учесници штрајка не одговарају ни за причињену штету нештрајкачима, као и пословним партнерима послодавца. Међутим, одговорност постоји за причињену штету трећим лицима, али по принципу објективне одговорности та обавеза лежи на послодавцу, без могућности надокнаде регресирањем од организатора и учесника законитог штрајка.

Ситуација је супротна у случају незаконитог штрајка. У том случају, организатори (изузетно и учесници) штрајка имају одго-

24) David Westfall, Gregor Thüsing, „Strikes and Lockouts in Germany and UnderFederal Legislation in the United States: A Comparative Analysis“, *Boston College International and Comparative Law Review*, Volume 22 Issue 1 Article 3, 1999, стр. 67.

ворност за претрпљену штету, како послодаваца, тако и запослених нештрајкача и трећих лица. Послодавац има права на имовинску и неимовинску штету, међутим, због недовољне економске снаге синдиката углавном послодавац није у могућности да надокнади штету у пуном износу. Најчешће је ипак реч о имовинској штети насталој као директна последица обуставе рада, окупације предузећа или штете причињене на средствима за рад. Најчешће у упоредном праву, једини начин намирења послодавца је из постојећих средстава синдиката. У највећем броју правних система се пружа извесна заштита синдикатима ограничавањем максималног износа накнаде штете. Ово ограничење се односи на имовину синдиката тако да предмет наплате не може бити његова целокупна имовина, на непокретну имовину синдиката неопходну за његово нормално функционисање, али и ограничавањем висине износа за надокнаду штете на терет синдиката. У праву Велике Британије, максимална висина накнаде штете зависи од бројности синдиката, те она може бити до 10000 фунти за синдикате које имају до 500 чланова, односно до 250000 фунти за синдикате са преко 100000 чланова.<sup>25)</sup> Међутим, у неким системима су и могућности послодавца за намирењем своје штете веће. У Литванији, у случају незаконитог штрајка, губитке послодавца морају компензовати синдикати из сопствених средстава или из њихове имовине. Ако средства синдиката нису довољна да надокнаде губитке, послодавац може сопственом одлуком да за ту сврху користи средства претходно издвојена колективним уговором за бонусе на плате и друге додатке и компензаторна плаћања која нису предвиђена законом.<sup>26)</sup> Запослени нештрајкачи имовинску штету трпе када због штрајка (нпр због организовања штрајкачких стража или штрајка са окупацијом предузећа) нису у могућности да раде, па самим тим и да остваре зараду. У том случају, имају могућност да судским путем остваре надокнаду претрпљене штете од стране организатора незаконитог штрајка. Такође, организатори незаконитог штрајка имају обавезу надокнаде штете и када својом акцијом штету нанесу трећим лицима (пословним партнерима послодавца или корисницима његових услуга).

### 2.3. Кривичноправне последице штрајка

Штрајк је у свом квалитативном успону прешао пут од кривичног дела до основне слободе и права. Ове промене су толико

25) Види: Бранко Лубарда, *Радно право- расправа о достојанственом раду и социјалном дијалогу*, нав. дело. стр. 1040.

26) David Westfall, Gregor Thüsing, „Strikes and Lockouts in Germany and Under Federal Legislation in the United States: A Comparative Analysis“, нав. дело, стр. 47.

потиснуле улогу кривичног права у савременом систему радног права да се оправдано претпоставља да кривични закон има малу или чак никакву улогу у дефинисању савременог радног права. Међутим, као што многи чланови синдиката и синдикални активисти знају, стварност се доста разликује од овог становишта. Уместо да је протеран од стране модерних закона о раду из области радних односа, кривични закон наставља да игра одлучујућу улогу у ограничавању права на штрајк.<sup>27)</sup> Ипак, било би погрешно рећи да је све остало исто. Данас, учешће у законитом штрајку не представља кривично дело, односно против учесника таквог штрајка не могу се изрећи кривичноправне санкције. Разлог за то лежи у чињеници да у њиховим радњама и активностима нема елемената противправности, као неопходног предуслова за утврђивање одговорности. Ипак, неке радње и активности учињене током или поводом штрајка могу се квалификовати као кривично дело, наравно, под условом да је таква могућност прописана законом или другим правним актом. Извршиоци кривичног осим организатора и учесника штрајка могу бити и одговорна лица код послодавца, ако је то утврђено у нормама унутрашњег права.<sup>28)</sup>

У законодавству Србије прописана су два кривична дела везана за штрајк: повреда права на штрајк и злоупотреба права на штрајк. Члан 166. Кривичног законика Србије (КЗС)<sup>29)</sup> предвиђа да „ко силом, претњом или на други противправан начин спречи или омета запослене да, у складу са законом, организују штрајк, учествују у њему или на други начин остварују право на штрајк, казниће се новчаном казном или затвором до две године. Предвиђеном казном казниће се послодавац или одговорно лице који отпусти једног или више запослених са посла због учешћа у штрајку који је организован у складу са законом или према њима примени друге мере којима се повређују њихова права из рада“. Уочљиво је да се кривично дело повреде права на штрајк јавља у два облика. У првом облику овог кривичног дела, извршилац може бити било које лице које силом, претњом, преваром, уценом или другим противправним начином спречава или омета остваривање права на штрајк запосленима. Неопходан елемент овог кривичног дела је умишљај, али не и успешна реализација јер дело постоји и у случају да извр-

27) Ahmed A. White, „The Crime of Staging an Effective Strike and the Enduring Role of Criminal Law in Modern Labor Relations“, *WorkingUSA: The Journal of Labor and Society*, vol.11, 2008, стр. 25.

28) Живко Кулић, *Радно право*, нав. дело., стр. 454.

29) Кривични законик Србије - КЗС, *Сл. гласник РС*, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012 и 104/2013.

шилац није успео да спречи организовање или учешће у штрајку.<sup>30)</sup> У другом облику овог кривичног дела, потенцијални извршилац је увек послодавац, односно одговорно лице код послодавца. Члан 167. КЗС регулише кривично дело злоупотребе права на штрајк на начин да „ко организује или води штрајк супротно закону или другим прописима и тиме доведе у опасност живот или здравље људи или имовину већег обима или ако су услед тога наступиле друге тешке последице, уколико тиме нису остварена обележја неког другог кривичног дела, казниће се затвором до три године“. Дело постоји када је штрајк организован на незаконит начин при чему га прате нарочите опасности које могу угрозити живот или здравље људи или имовину већег обима или неке друге тешке последице уз услов да се извршена радња не може квалификовати као неко друго кривично дело. Код овог дела, извршилац није сам учесник у (незаконитом) штрајку, већ организатор, односно онај ко са умишљајем инспирише организовање незаконитог штрајка. „Извршилац тог кривичног дела може одговорати и за друга дела почињена током организовања и предвођења незаконитог штрајка, као што може бити и ослобођен кривичне одговорности за почињено дело злоупотребе права на штрајк ако током штрајка изврши и друга још тежа кривична дела, којима се по принципу апсопције искључује одговорност за кривична дела мање друштвене опасности.“<sup>31)</sup>

У упоредном праву предвиђена су различита решења кривичне одговорности у вези права на штрајк. Кривични закон Француске предвиђа кривично дело повреде слободе рада, чији се могућ начин извршења може састојати у примени принуде или претње од стране учесника у штрајку у намери да се изазове или одржи колективни прекид рада, чиме се ограничава, односно повређује слобода рада (запослених) који желе да раде. Против извршиоца овог кривичног дела предвиђена је казна затвора или новчана казна. Као кривично дело повреде права на рад квалификује се и понашање којим се нештрајкачима онемогућава да раде. Кривично дело претпоставља прибегавање одређеним недозвољеним средствима - принуди, претњи и сл., као и то да је колективни прекид рада вођен (нпр. претњом учесника пикетинга) тако да има за циљ напад на слободу рада.<sup>32)</sup>

30) Више: Љубиша Лазаревић, *Кривично право Југославије – посебни део*, Савремена администрација, Београд 1995, стр. 426-430.

31) Живко Кулић, *Колективни радни спорови*, Радничка штампа, Београд 2001, стр. 256-257.

32) Бранко Лубарда, *Радно право – расправа о достојанственом раду и социјалном дијалогу*, нав. дело., стр. 1044.

## 2.4. Прекршајноправне и управноправне последице штрајка

Правна регулатива већине држава идентификује поједине противправне радње организатора незаконитог штрајка и учесника таквог штрајка као прекршаје за чије извршење се могу изрећи одређене санкције, било затворске, новчане или неке друге. При одмеравању врсте и висине казне неопходно је водити рачуна о томе да иста буде примерена степену противправности штрајка, као и насталим последицама и околностима под којима су противправне радње учињене.<sup>33)</sup> У пракси оне могу бити доста високе нарочито ако је прекршај настао поводом незаконитог штрајка организованог у виталним делатностима, када се починиоцу прекршаја може изрећи строжија казна.<sup>34)</sup> Међутим, прекршајна одговорност није ексклузивно „право“ само организатора и учесника незаконитог штрајка, већ је она актуелна и за послодавце и одговорно лица код послодавца.

И домаће право предвиђа прекршајну одговорност за непоштовање законских обавеза у погледу испуњења услова за организовање законитог штрајка. Тако, Закон о штрајку у члану 19. предвиђа одговорност послодавца и одговорног лица ако не обезбеди минимум процеса рада утврђен општим актом у складу са колективним уговором или ако тај минимум процеса рада не пропишу, као и одговорност послодавца ако у току штрајка организованог под условима утврђеним законом прими нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако законом није друкчије предвиђено, као и ако спречава запослене да учествују у штрајку или употреби мере принуде ради окончања штрајка или ако предвиди повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку. Такође, члан 20. предвиђа и одговорност члана штрајкачког одбора и запосленог који спречавају запослене који не учествују у штрајку да раде, као и запосленог који за време штрајка одбије да сарађује с послодавцем ради обезбеђивања минимума процеса рада у делатностима предвиђеним законом или одбије да извршава налоге послодавца.

Осим могућности прекршајне одговорности, починиоци противправних радњи у штрајку могу трпети и неке друге управ-

33) Живко Кулић, *Радно право*, нав. дело., стр. 452.

34) У праву Јапана, синдикату који не најави штрајк у делатностима од општег интереса, може се изрећи казна од 100.000 јена. Види: Tadashi Hanami, *Labour Law and Industrial Relations in Japan*, Kluwer Law and Taxation, 1985, стр. 143.

ноправне последице. Синдикат може остати без могућности заступања интереса запослених. Тако, Савезна управа за радне односе (*Federal Labor Relations Authority-FLRA*) у САД, на основу Закона о реформи државне управе (*Civil Service Reform Act of 1978*) може синдикату да одузме статус искључивог представљања државних службеника (не и у приватном сектору).<sup>35)</sup> Такође, у случају угрожавања јавног реда и мира и нормалног функционисања јавног живота, надлежни органи могу забранити организовање штрајка, наложити личну реквизицију запослених или друге неопходне мере.

## ЛИТЕРАТУРА

- Балтић Александар, Милан Деспотовић, *Основи радног права Југославије*, Београд, 1978.
- Врховни суд Србије, Рев. 7802/95. од 21.09.1995.
- Готовац Виктор у предговору: Маринковић Драча Душанка, *Штрајк–приручник за синдикате и послодавце*, ТИМ прес, Загреб, 2005, стр. 12-13.
- Кулић Живко, *Колективни радни спорови*, Радничка штампа, Београд, 2001.
- Кулић Живко, *Радно право*, Мегатренд универзитет, Београд, 2006.
- Лазаревић Љубиша, *Кривично право Југославије – посебни део*, Савремена администрација, Београд, 1995.
- Лубарада Бранко, *Решавање колективних радних спорова-методи и институције*, Југословенско удружење за радно и социјално осигурање, Београд, 1999.
- Лубарда Бранко, *Радно право – расправа о достојанственом раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2012.
- Маринковић Дарко, *Свет рада – стари изазови у новом добу*, Висока струковна школа за предузетништво, Београд, 2012-
- Миљковић Мирослав, „Интересни и правни колективни радни спорови“, *Право и привреда* вол. 43 бр. 8-12/06, Београд, 2006, стр. 9-21.
- Трифунковић Предраг, „Штрајк и престанак радног односа“, *Билтен – Врховни касациони суд*, бр. 3/11, Београд, 2011, стр. 170-185.
- Ћупурдија Милорад, Херман Вилим, *Основе радног права*, Правни факултет Осиек, 2011.
- Шундерић Боривоје, „О радном спору“, *Анали Правног факултета у Београду*, вол. 39, бр. 1-3/91, Београд, 1991, стр. 352-360.
- Ben-Israel Ruth, *International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike*, Kluwer, 1988.
- Council of Europe, Committee of Experts, Conclusions XI-1, 1989.

---

35) Више на: <http://www.flra.gov/www.flra.gov/>.

- Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Geneva 2006.
- Gernigon Bernard, Odero Alberto, Guido Horacio, *ILO principles concerning the right to strike*, Geneva, ILO, 1998.
- Hanami Tadashi, *Labour Law and Industrial Relations in Japan*, Kluwer Law and Taxation, 1985.
- Hicks John, *The Theory of Wages*, London: Macmillan Press, 1932.
- Servais Jean - Michel, „ILO Law and the Right to Strike“, *The Canadian Labour and Employment Law Journal*, vol. 15, no. 2, 2010.
- Stewart Arabella, Bell Mark, *The Right to Strike: A Comparative Perspective - A study of national law in six EU states*, The Institute of Employment Rights, Liverpool, 2009.
- Tilly Charles, Shorter Edvard, *Strikes in France 1830-1968*, Cambridge University Press, 1974.
- Warneck Wiebke, *Strike rules in the EU27 and beyond - A comparative overview*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels 2007.
- Westfall David, Thüsing Gregor, „Strikes and Lockouts in Germany and Under Federal Legislation in the United States: A Comparative Analysis“, *Boston College International and Comparative Law Review*, Volume 22, Issue 1, Article 3, 1999, crp. 28-75.
- White Ahmed A., „The Crime of Staging an Effective Strike and the Enduring Role of Criminal Law in Modern Labor Relations“, *Working USA: The Journal of Labor and Society*, vol.11, 2008, 23-44.

## Danilo Roncevic, Dejan Kostic

# LEGAL CONSEQUENCES OF STRIKE

### Resume

The right to strike now belongs to the corpus of fundamental human rights, protected by national constitutions and laws, but also by many international political and legal documents. However, at the international level, despite the large number of sources of the right to strike, there are no unified rules about the necessary conditions for the legality of the strike. Also, the consequences which arise as a result of organizing and / or participating in (un)lawful strike differ from one to another legal system. When the strike is legitimate and when not; what kind of strikes are allowed and which are not; which are necessary conditions for organizing a strike; who may have legitimacy to activate this right and with which requirements; and, finally, which are labor-legal, civil-legal, criminal-legal, misdemeanor-legal and administrative-legal



consequences of (un)lawful strike, represent questions to which, as a rule, the answer can be given only by specific national legislation.

Keywords: strike, labor law consequences, civil law consequences, criminal law consequences, infringement law consequences

---

\* Овај рад је примљен 05. децембра 2016. године а прихваћен за штампу на састанку Редакције 21. фебруара 2017. године.