|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | |  |  |
|  | МК  173/2025 |  |  |  |

бр. 011-00-1/2024-02 датум: 21.3.2025.

**УСТАВНИ СУД**

**11000 БЕОГРАД**

**Булевар краља Александра 15**

На основу члана 168. став 1. Устава Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 98/06, 115/21 и 16/22), члана 29. став 1. тачка 1. и члана 50. став 1. Закона о Уставном суду („Службени гласник РС“, бр. 109/07, 99/11, 18/13 - одлука УС, 40/15 – др. закон, 103/15 – др. закон, 10/23 и 92/23), Повереник за заштиту равноправности подноси

**ПРЕДЛОГ ЗА ОЦЕНУ УСТАВНОСТИ И ЗАКОНИТОСТИ**

**члана 27. ст. 2. и 3. и члана 31. ст. 4. и 5. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС“, бр.21/15, 92/20,123/22 и 13/25)**

Министарство просвете је у име Владе Републике Србије дана 30. јануара 2025. године са репрезентативним синдикатима у области просвете на нивоу Републике Србије и то: Синдикат образовања Србије, Грански синдикат просветних радника Србије „Независност“, Унија синдиката просветних радника Србије и Синдикат радника у просвети Србије закључило Посебан колективни уговор о изменама и допунама и продужењу рока важења Посебног колективног уговoра за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика. Колективни уговор је објављен у Службеном гласнику Републике Србије, број 13, дана 14. фебруара 2025. године, а ступио је на снагу осмог дана од дана објављивања.

Наведеним Колективним уговором измењене су одредбе чл. 27. и 31. важећегПосебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика[[1]](#footnote-1) (у даљем тексту: ПКУ) .

Одредбом члана 12. став 1. Посебног колективног уговора о изменама и допунама и продужењу рока важења Посебног колективног уговoра за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика прописано је да се у члану 27. ПКУ[[2]](#footnote-2) после став 1. додају нови ст. 2. и 3.

Након измена и допуна члан 27. ПКУ сада гласи:

*„Послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене плате запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.*

***Право из става 1. овог члана припада члану репрезентативног синдиката потписника овог уговора у складу са општим актом репрезентативног синдиката.***

***Запосленима који не припадају репрезентативним синдикатима потписницима овог уговора припада право из става 1. овог члана у складу са законом.***

*Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа.“*

Такође, у члану 14. став 1. Посебан колективни уговор o изменама и допунама и продужењу рока важења Посебног колективног уговра за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика прописано је да у члану 31. у ставу 4. ПКУ после речи „награде“, додају речи: *„****за чланове репрезентативних синдиката потписника овог уговора, у складу са општим актом репрезентативног синдиката“****,* као и да се после става 4. додаје нови став 5, а да досадашњи став 5. постаје став 6.

Након измена и допуна члан 31. ПКУ сада гласи:

*„Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.*

*Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20, 30, 35 или 40 година рада оствареног у радном односу.*

*Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима ПИО (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.*

*Висина јубиларне награде* ***за чланове репрезентативних синдиката потписника овог уговора, у складу са општим актом репрезентативног синдиката*** *износи:*

*1) пола просечне плате - за 10 година рада оствареног у радном односу,*

*2) једну просечну плату - за 20 година рада оствареног у радном односу,*

*3) једну и по просечну плату - за 30 година рада оствареног у радном односу,*

*4) две просечне плате - за 35 година рада проведених у радном односу,*

*5) две и по просечне плате - за 40 година рада проведених у радном односу.*

***Запослени који нису чланови репрезентативних синдиката потписника овог уговора имају право на јубиларну награду у износу од 50% у односу на износе наведене у ставу 4. тач. 1)-5).***

*Просечна плата из ст. 3. и 4. овог члана је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате јубиларне награде, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.“*

Поводом наведених одредаба Посебног колективног уговора o изменама и допунама и продужењу рока важења Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, Поверенику за заштиту равноправности обраћали су се запослени у школама, као и синдикати и удружења указујући да су наведеним одредбама стављени у неоправдано неповољнији положај у односу на запослене који су чланови репрезентативних синдиката потписника уговора, односно да је на овај начин нарушена једнакост запослених у установама образовања, тиме што се врши дискриминација запослених по основу чланства у синдикату.

С тим у вези, Повереник указује на одредбе Устава Републике Србије[[3]](#footnote-3) који у члану 21. прописује да су пред Уставом и законом сви једнаки (став 1.); да свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације (став 2.); да је **забрањена свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу,** а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета (став 3). Чланом 55. став 1. Устава **јемчи се слобода политичког, синдикалног и сваког другог удруживања и право да се остане изван сваког удружења**. Чланом 194. ст. 3. и 4. и чланом 195. став 1. Устава Републике Србије прописано је да сви закони и други општи акти донети у Републици Србији морају бити сагласни са Уставом, односно да не смеју бити у супротности са потврђеним међународним уговорима и општеприхваћеним правилима међународног права, као и да сви подзаконски општи акти Републике Србије, општи акти организација којима су поверена јавна овлашћења, политичких странака, синдиката и удружења грађана и колективни уговори морају бити сагласни закону.

Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода[[4]](#footnote-4), у члану 14. забрањује дискриминацију и прописује да се уживање права и слобода прописаних у овој конвенцији обезбеђује без дискриминације по било ком основу, као што су пол, раса, боја коже, језик, вероисповест, политичко или друго мишљење, национално или социјално порекло, веза са неком националном мањином, имовно стање, рођење или други статус. Чланом 11. Конвенције прописано је да свако има право на слободу мирног окупљања и слободу удруживања с другима, укључујући право да оснива синдикат и учлањује се у њега ради заштите својих интереса (став 1). За вршење ових права неће се постављати никаква ограничења, осим оних која су прописана законом и неопходна у демократском друштву у интересу националне безбедности или јавне безбедности, ради спречавања нереда или криминала, заштите здравља или морала, или ради заштите права и слобода других. Овим се чланом не спречава законито ограничавање вршења ових права припадницима оружаних снага, полиције или државне управе (став 2).

Међународни пакт о грађанским и политичким правима гарантује да ће свако имати право слободног удруживања са другим лицима, укључујући ту и право да образује синдикате и да им слободно приступи ради заштите својих интереса (члан 22. став 1). Пакт истовремено прецизира да уживање тог права може бити предмет ограничења предвиђених законом, која су неопходна у демократском друштву у интересу јавног поретка или права и слобода других (члан 22. став 2).

Законом о забрани дискриминације[[5]](#footnote-5), у члану 2. став 1. тачка 1. прописује да дискриминација и дискриминаторно поступање означавају **свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање,** односно пропуштање (искључивање, ограничавање или **давање првенства**), у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, роду, родном идентитету, сексуалној оријентацији, полним карактеристикама, нивоом прихода, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, **чланству у** политичким, **синдикалним** и другим **организацијама** и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима.

Чланом 4. Закона о забрани дискриминације прописано је да су сви једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства и **да је свако дужан да поштује начело једнакости,** односно забрану дискриминације.

Поред тога, чланом 6. овог закона прописано је да непосредна дискриминација постоји ако се лице или група лица, **због његовог односно њиховог личног својства у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.**

Одредбом члана 8. прописано је да повреда начела једнаких права и обавеза постоји ако се лицу или групи лица, због његовог односно њиховог личног својства, ускраћују права и слободе или намећу обавезе које се у истој или сличној ситуацији не ускраћују или не намећу другом лицу или групи лица, осим ако је то оправдано легитимним циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Одредбом члана 25. прописанаје **забрана дискриминације због** политичке или **синдикалне припадности**, на начин да је забрањена дискриминација због политичких убеђења лица или групе лица, односно припадности или неприпадности политичкој странци, односно синдикалној организацији.

Такође, одредбом члана 16. Закона о забрани **прописано је да је зaбрaњeнa дискриминaциja у oблaсти рaдa**, oднoснo нaрушaвaњe jeднaких мoгућнoсти зa зaснивaњe рaднoг oднoсa или **уживaњe пoд jeднaким услoвимa свих прaвa у oблaсти рaдa**, кao штo су прaвo нa рaд, нa слoбoдaн избoр зaпoслeњa, нa нaпрeдoвaњe у служби, нa стручнo усaвршaвaњe и прoфeсиoнaлну рeхaбилитaциjу, нa jeднaку нaкнaду зa рaд jeднaкe врeднoсти, нa прaвичнe и зaдoвoљaвajућe услoвe рaдa, нa oдмoр, нa oбрaзoвaњe и ступaњe у синдикaт, кao и нa зaштиту oд нeзaпoслeнoсти, док је ставом 2. истог члана прописано да зaштиту oд дискриминaциje из стaвa 1. oвoг члaнa уживa лицe у рaднoм oднoсу, лицe кoje oбaвљa приврeмeнe и пoврeмeнe пoслoвe или пoслoвe пo угoвoру o дeлу или другoм угoвoру, лицe нa дoпунскoм рaду, лицe кoje oбaвљa jaвну функциjу, припaдник вojскe, лицe кoje трaжи пoсao, студeнт и учeник нa прaкси, лицe нa стручнoм oспoсoбљaвaњу и усaвршaвaњу бeз зaснивaњa рaднoг oднoсa, вoлoнтeр и свaкo другo лицe кoje пo билo кoм oснoву учeствуje у рaду.

**Чланом 1. став 1. Закона о раду[[6]](#footnote-6) прописано је да права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада, уређују се овим законом и посебним законом, у складу са ратификованим међународним конвенцијама**, док је ставом 2. прописано да се права, обавезе и одговорности из радног односа уређују и колективним уговором и уговором о раду, а правилником о раду, односно уговором о раду - само када је то овим законом одређено.

Чланом 4. овог закона је прописано да општи и посебан колективни уговор морају бити у сагласности са законом, као и да колективни уговор код послодавца, правилник о раду и уговор о раду морају бити у сагласности са законом, а код послодавца из чл. 256. и 257. овог закона - и са општим и посебним колективним уговором.

Чланом 8. став 1. је прописано да колективни уговор и правилник о раду и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, **док је ставом 2. прописано да општим актом и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.**

Чланом 13. Закона о раду даље је прописано да **запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживањ**е, **учешће у преговорима за закључивање колективних уговора**, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Чланом 18. овог закона **забрањена је непосредна и посредна дискриминација** лица која траже запослење као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуалну оријентацију, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовно стање, **чланство у политичким организацијама** и синдикатима или неко друго лично својство.

Одредбом члана 20. Закона о раду, **дискриминација је забрањена, између осталог, и у односу на услове рада и сва права из радног односа**.

Чланом 22. Закона о раду је прописано да се не сматра дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 18. овог закона представљају **стварни и одлучујући услов обављања посла**, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Одредбе закона, општег акта и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити особа са инвалидитетом, жена за време породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља - не сматрају се дискриминацијом.

**Чланом 206. Закона о раду јемчи се слобода синдикалног организовања и деловања**, без одобрења, уз упис у регистар.

Одредбом члана 119. став 1. тачка 1. овог закона прописано је да је послодавац дужан да исплати, у складу са општим актом, запосленом отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини две просечне зараде. Одредбом члана 120. став 1. тачка 1) овог закона прописано је да општим актом, односно уговором о раду може да се утврди право на јубиларну награду и солидарну помоћ.

**Одредбом члана 189. став 1. тач.1 и 4. Закона о основама система образовања и васпитања прописано је да се у буџету јединице локалне самоуправе обезбеђују средства за отпремнине и јубиларне награде**.

Поред наведеног, Повереник указује и на обавезе из докумената међународног карактера које је Република Србија ратификовала. Конвенција Међународне организације рада број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права[[7]](#footnote-7), у члану 2. прописује да радници и послодавци, без икаквих изузетака, имају право без претходног одобрења, да образују организације по свом избору, као и да приступају овим организацијама, под искључивим условом да се придржавају статута ових последњих. У члану 11. којим се уређује заштита синдикалних права, прописано је да се сваки члан Међународне организације рада за кога је ова конвенција на снази обавезује да предузме све потребне и погодне мере да би трудбеницима и радницима обезбедио слободно вршење синдикалних права.

Одредбом члана 1. тачка 1. Конвенције Међународне организације рада бр. 111 која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања[[8]](#footnote-8), одређено је да **израз дискриминација, између осталог, подразумева свако прављење разлике, искључење или давање првенства заснованог** на раси, боји, полу, вери, политичком мишљењу, националном или социјалном пореклу, **који иду за тим да униште или наруше једнакост могућности или поступања у погледу запошљавања или занимања**.Ова конвенција прописује да се посебне мере заштите или помоћи не сматрају дискримнацијом, те да свака држава уговорница може дефинисати као недискримнаторне све посебне мере уведене са циљем да се води рачуна о посебним потребама лица за које је заштита или нека посебна помоћ уопште призната из разлога као што су пол, године живота, инвалидитет, породичне обавезе или социјални и културни ниво.

Уредбом о ратификацији конвенције Међународне организације рада број 98[[9]](#footnote-9) о примени принципа организовања и колективног преговарања прописано је да радници треба да користе одговарајућу заштиту против свих дела дискриминације у материји запослења која би могла да буде штетна по синдикалне слободе. **Даље је прописано да се таква заштита може нарочито применити уколико се ради о делима која би имала за циљ да се запослење радника подреди услову да се он не учлањује у синдикат или да престане да припада синдикату**, да се отпусти радник или да му се свим осталим средствима нанесе штета због тога што је члан синдиката или што учествује у синдикалним делатностима изван радних часова или са пристанком послодавца за време радних часова. **Такође, прописано је да организације радника и послодаваца треба да користе одговарајућу заштиту против свих дела уплитања једних на рачун других**, било директно, било преко својих агената или агената или чланова, у њихово формирање, функционисање и администрацију. **У смислу ове одредбе у дела мешања спадају мере које иду за тим да изазову стварање организације радника којима господаре послодавац или организације послодаваца** **или издржавање организација радника финансијским или другим средствима, са намером да се ове организације ставе под контролу послодаваца или организације послодаваца**.

Повереник указује и на **ставове Уставног суда из Одлуке бр. IУо-18/2010** од 17. марта 2011. године („Службени гласникˮ број 30/11), којом је суд утврдио да није у сагласности са Уставом и законом одредба Колективног уговора Градског саобраћајног предузећа, према којој је предвиђено да председници синдикалних подружница који имају број чланова мањи од 7,5% запослених не остварују право на плаћене часове за обављање синдикалне функције. **У образложењу одлуке је наведено да се спорном одредбом нарушава слобода синдикалног удруживања, право на слободно образовање синдикалне организације и слободно приступање организацији.** Указујемо да иако у поменутој одлуци није изричито наведено да се ради о репрезентативним, односно нерепрезентативним синдикалним организацијама, и у овом случају ради се о неједнаком поступању у односу на број чланова организације, а који је један од основних услова за стицање својства репрезентативности.

Повереник указује да се Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика **уређују права, обавезе и одговорности по основу рада запослених у основним школама, средњим школама и домовима ученика** којима се средства за плате обезбеђују у буџету Републике Србије, поступак измене и допуне уговора, као и међусобни односи учесника Уговора (члан 1.).

Из измењених одредаба ПКУ неспорно је да се прави разлика код остваривања права на јубиларну награду и отпремнину **и то тако што се у привилеговани положај стављају чланови репрезентативних синдиката** **потписника ПКУ.**

Наиме, закључењем овог колективног уговора уговорено је повољније право за чланове синдиката, који припадају репрезентативним синдикатима који су потписници ПКУ, тако што ће ова лица остварити отпремнину *при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене плате запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније,* док ће запослени који ***не припадају репрезентативним синдикатима потписницима овог уговора остварити право на отпремнину у складу са законом, односно* у висини две просечне зараде.**

Такође измењене су одредбе ПКУ у делу којим се дефинише да ће ***за чланове репрезентативних синдиката потписника овог уговора, у складу са општим актом репрезентативног синдиката*** *јубиларна награда износити: пола просечне плате - за 10 година рада оствареног у радном односу, једну просечну плату - за 20 година рада оствареног у радном односу, једну и по просечну плату - за 30 година рада оствареног у радном односу, две просечне плате - за 35 година рада проведених у радном односу, две и по просечне плате - за 40 година рада проведених у радном односу.* За разлику од запослених који нису чланови ***репрезентативних синдиката потписника овог уговора који ће ово право остварити у износу од 50% мање у односу износе***  ***јубиларне награде чланова репрезентативних синдиката потписника ПКУ***.

Устав Републике Србије, Закон о забрани дискриминације као и Закон о раду јасно прописују када се одређено прављење разлике неће сматрати дискриминацијом.

Тако Устав у члану 21. прописује начело забране дискриминације на начин да најпре констатује да су пред Уставом и законом сви једнаки (став 1), затим прописује да је дискриминација било посредна или непосредна забрањена по било ком основу (став 3), а да се не сматрају дискриминацијом посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима.

Ове одредбе Устава даље су разрађене како Законом о раду који је lex specialis у области рада, тако и Закон о забрани дискриминације који је lex specialis у области забране дискриминације. Закон о раду у члану 20. садржи императивну норму која забрањује **дискриминацију у односу на услове рада и сва права из радног односа,** при чему у члану 22. став 1. прописује када се одређено прављење разлике неће сматрати дискриминацијом - не сматра дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 18. овог закона представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана, док у ставу 2. прописује да се одредбе закона, општег акта и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити особа са инвалидитетом, жена за време породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља - не сматрају се дискриминацијом.

Такође Закон о забрани дискримнације прописује да је дискримнација **свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање,** односно пропуштање (искључивање, ограничавање или **давање првенства**), у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива, између осталог и на **чланству у** политичким, **синдикалним** и другим **организацијама**. Дакле забрана дискримнације због синдикалне припадности већ је садржана у општој забрани дискриминације, како непосредне, тако и посредне, као и у начелу једнакости (чл. 1, 4, 6. и 8), али се забрањује и као посебан случај дискриминације у члану 25. који садржински и структурално одговара члану 11. Европске конвенције, која у ставу 1. овог члана одређује правило у вези са слободом удруживања а у ставу 2. се допуштају одступања у крајње рестриктивним случајевима. Као што смо већ навели Закон о забрани дискримнације, имајући у виду важност области рада и запошљавања садржи и посебну норму која се односи на дискримнацију у овој области. Такође, чланом 14. Закона о забрани дискримнације прописано је када је могуће направити изузетак од правила једнаког поступања. Ставом 1. овог члана је прописано да се не сматрају дискриминацијом посебне мере уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају, док је ставом 2. прописано да се ове посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако законом није другачије прописано. Када су у питању посебне мере прописивањем ових изричитих изузетака одступа се од формалне једнакости која захтева једнако поступање према свим појединцима и фаворизује групна права у односу на индивидуална, јер појединац стиче привилегован положај тиме што је припадник групе која је била или је још увек у тешком, односно суштински неједнаком положају.

Повереник указује да је чланом 189. став 1. тачка 1. ЗОСОВ-а прописано да се **у буџету јединице локалне самоуправе, између осталог, обезбеђују средства за отпремнине** (тачка 1) **и средства за јубиларне награде** и помоћ запосленима у основној и средњој школи (став 1. тачка 4). Не треба заборавити чињеницу да у буџету јединице локалне самоуправе сви грађани учествују без обзира на припадност синдикату, тако да се образложење уведених измена не може оправдати евентуалним издвајањем за чланарине у синдикату.

Повереник даље указује да је чланом 105. Закона о раду прописано да се зарада из члана 104. став 1. овог закона састоји од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду (став 1). Док је ставом 3. истог члана прописано да се под зарадом у смислу става 1 овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14, члана 42. став 3. тач. 4) и 5), члана 118. тач. 1-4), члана 119, члана 120. тачка 1) и члана 158. овог закона.

Чланом 119. и 120. Закона о раду прописано је шта све улази у друга примања. Тако је чланом 119. став 1. прописано да је послодавац дужан да исплати, у складу са општим актом: 1) запосленом отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини две просечне зараде; 2) запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог; 3) запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Чланом 120. став 1. тачка 1) овог закона прописано је да општим актом, односно уговором о раду може да се утврди право на: 1) јубиларну награду и солидарну помоћ.

Да би се оценило да ли су спорне одредбе ПКУ дискримнаторне, односно да ли је прописано правило да чланови репрезентативних синдиката потписника ПКУ су стављени у привилеговани положај само због свог личног својства чланства у одрђеном синдикату, тј. у синдикату који је потписник уговора, потребно је размотрити да ли постоји објективно и разумно оправдање да се само овим лицима омогући право на већу отпремнину и већу јубиларну награду. Сагласно члану 8. Закона о забрани дискриминације, потребно је испитати: да ли је циљ који се постиже овом мером допуштен и оправдан, и да ли се циљ (или циљеви) могу постићи прописаном мером, односно, да ли постоји сразмера између предузетих мера и циљева који се том мером остварују.

Да би се одговорило на ово питање неопходно је сагледати суштину и садржину права на отпремнину и јубиларну награду.

Повереник најпре указује да радно право почива на начелима међу којима су посебно важна начела једнакости и забране дискримнације. И једно и друго право представљају примања на које запослени има право у складу са законом. Право на отпремнину представља једно од основних права запослених. Запослени има право на отпремнину у два случаја – приликом одласка запосленог у пензију и код престанка радног односа, ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима рада, то јест у случају проглашења технолошким вишком. Када је реч о обрачуну отпремнине приликом одласка у пензију, Закон о раду прописује да је послодавац дужан да исплати запосленом износ у складу са општим актом, а најмање у висини две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику. Када је реч о јубиларној награди она је везана за године рада оствареног у радном односу. Дакле оба ова права су права из радног односа која се финансирају из буџета јединице локалне самоуправе. По својој садржини и суштини ова права треба да припадају свима код послодавца под једнаким условима и не треба да зависе од тога да ли је запослени члан одређеног синдиката или није члан ниједног синдиката. Чињеница је да репрезентативни синдикати имају преговарачку легитимацију али ова легитимација је управо утврђена како би заступали интересе свих запослених и својим преговарањем им би обезбедили боље услове рада и већа права од оних која су предвиђена законом. Дакле, тачно је да репрезентативни синдикати имају право да у поступку преговарања издејствују најповољније услове рада и права запослених, **међутим њихова преговарачка способност је ограничена императивним прописима и не може се односити на преговарање о основним правима тако што ће се правити разлика између запослених по основу чланства у синдикату.**

Прављење разлике у односу да ли је запослени члан репрезентативног синдиката потписника уговора или није члан синдиката **доводи до тога да само због чињенице да један запослени има чланску књижицу одређеног синдиката, његове године рада код послодавца сада вреде више**. Оспореним одредбама ПКУ се ствара опасан преседан да ће у будућности и друга права из радног односа која ће поступком преговарања бити призната у већем обиму важити само за чланове репрезентативног синдиката. На овај начин се **крши слобода удруживања и начело једнакости, јер стављањем у изглед већих права само по основу чланства у одређеном синдикату практично се утиче на синдикално удруживање и већи утицај послодаваца на синдикате што је ратификованим конвенцијама и домаћим прописима забрањено**. Посебно се не може пронаћи рационално оправдање у чињеници да већа права и привилеговани положај имају запослени који су чланови репрезентативног синдиката који је потписник уговора, при чему та права остају и уколико у међувремену изгубе репрезентативност, имајући у виду да се ПКУ закључује на период од три године, односно да је важење ПКУ изменама и допунама ПКУ продужено до 5. марта 2028. године (члан 18).

Повереник такође указује да спорне одредбе могу довести до тога да неко постане члан репрезентативног синдиката потписника уговора нпр. само пред утврђивање права на јубиларну награду, а да одмах по исплати те јубиларне награде се то лице ишчлани што би значило да се овим економским повољностима директно утиче на мотив и разлог учлањења у одређени синдикат, чиме сви остали синдикати постају мање конкурентни.

Имајући у виду сврху преговарања у име унапређења положаја свих запослених, као и **суштину и садржину права на отпремнину и јубиларну награду, затим чињеницу да се исплаћују из буџета јединице локалне самоуправе, а не из средстава синдиката**, висина износа које запослени треба да приме по овим основама никако не би требали да буду у било каквој узрочно-последичној вези са било којим личним својством запосленог па ни чланством у политичкој, синдикалној или другој организацији. Забрана дискримнације, односно забрана неједнаког третмана запослених по основу чланства у политичким, синдикалним или другим организацијама стриктно је прописана Уставом и законом и анализом свих прописа може се констатовати да не постоји оправдан ни рационални разлог да се обим остваривања права разликује по основу синдикалне припадности.

Повереник указује да су у истом члану Закона о раду предвиђена и друга примања као што су нпр. накнада трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, као и накнада штете због повреде на раду или професионалног обољења, што значи да би применом истог правила и ова права била подложна различитом третману у зависности од тога да ли је запослени члан репрезентативног синдиката потписника ПКУ. Уколико спорне одредбе остану на снази, као што је наведено створио би се преседан који би учесницима у преговору дао могућност да преговарају и о другим правима запослених, односно да испреговарају привилегован третман запослених који су чланови репрезентативног синдиката потписника ПКУ.

Полазећи од начела једнакости свих пред Уставом и законом и начела забране дискриминације које подразумева једнак третман свих као и да неједнако поступање (дискриминација), у најширем смислу речи, представља другачије третирање лица у истим или сличним ситуацијама без објективног и разумног оправдања, спорним одредбама запослени који нису чланови репрезентативних синдиката стављају се у неједнак положај приликом остваривања права на јубиларну награду и отпремнину у односу на чланове репрезентативних синдикакта потписнике уговора, а да овакво разликовање нема објективно и разумно оправдање, нити се њиме тежи постизању легитимног циља.

Повереник предлаже Уставном суду да хитно реагује и преиспита спорне одредбе, с обзиром да оне нараушавају једнакост запослених пред законом и остваривање права која проистичу и која су последица рада и година радног стажа код послодавца. На основу свега наведеног, користећи своја законска овлашћења да поднесе предлог за оцену уставности и законитости, према члановима 50. став. 1. Закона о Уставом суду, Повереник за заштиту равноправности предлаже да Уставни суд, након спроведеног поступка, донесе следећу

**О Д Л У К У**

Утврђује се да одредбе члана 27. ст. 2. и 3. и члана 31. ст. 4. и 5. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС“, бр.21/15, 92/20,123/22 и 13/25), нису у сагласности са Уставом Републике Србије и Законом о забрани дискриминације.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **ПОВЕРЕНИЦА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ** |
| **Бранкица Јанковић** |

1. „Службени гласник РС“, бр. 21/15, 16/18-др.пропис, 8/19-др.пропис, 92/20, 27/22-др. пропис и 123/22 [↑](#footnote-ref-1)
2. „Службени гласник РС“, бр. 21/15, 16/18-др.пропис, 8/19-др.пропис, 92/20, 27/22-др. пропис и 123/22 [↑](#footnote-ref-2)
3. „Службени гласник РС“, бр. 98/06 и 115/21 [↑](#footnote-ref-3)
4. „Службени лист СЦГ - Међународни уговори“, бр. 9/03, 5/05, 7/05 - испр. и „Службени гласник РС - Међународни уговори“, бр. 12/10 и 10/15 [↑](#footnote-ref-4)
5. „Службени гласник РС“, бр. 22/09 и 52/21 [↑](#footnote-ref-5)
6. „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-УС , 113/17 и 95/18-аутентично тумачење [↑](#footnote-ref-6)
7. „Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори и други споразумиˮ, број 8/58 [↑](#footnote-ref-7)
8. Уредба о ратификацији Конвенцијe Међународне организације рада бр. 111 која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања „Службени лист ФНРЈ - Међународни уговори и други споразум“, број 3/61 [↑](#footnote-ref-8)
9. “Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори и други споразумиˮ, број 11/58 [↑](#footnote-ref-9)