

ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА

Закон о раду посвећује значајну пажњу организацијама запослених и послодаваца. У вези с тим, закон уређује савет запослених, синдикат и удружења послодаваца. Та питања уређена су одредбама чл. 205. до 239. закона.

САВЕТ ЗАПОСЛЕНИХ

Према одредби члана 205. став 1. закона о раду, запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати савет запослених, у складу са законом. Како се из наведене законске одредбе види, савет запослених није орган послодавца, већ орган запослених код послодавца. Постојање овог органа зависи од броја и воље запослених. Наиме, запослени код послодавца са више од 50 запослених имају право да образују савет запослених, што значи да они могу а не морају да образују овај орган. Ако послодавац има мање од 50 запослених, савет запослених се не може организовати.

Делокруг савета запослених је веома специфичан у односу на остале органе послодавца, будући да је особен и карактер овог органа. У вези с тим, ставом 2. члана 205. Закона о раду прописано је да савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених, на начин и под условима утврђеним законом и општим актом. Према томе, делокруг савета запослених је веома специфичан у односу на остале органе послодавца, будући да је особен и карактер овог органа. С обзиром на то, у делокругу овог органа налазе се питања која су, првенствено у вези са положајем запослених, а у његовом домену не могу бити надлежности које се односе на управљање и вођење послова послодавца (јер су она у надлежности других органа или самог послодавца).

Број, мандат, начин избора и рада чланова савета запослених, као и друга питања у вези са овим органом утврђују се колективним уговором код послодавца, односно актом о његовом образовању. Ова питања (или само нека од њих) могу бити предмет уређивања и општег, односно посебног колективног уговора.

При образовњу савета запослених треба водити рачуна о томе да се јасно и потпуно разграниче делокруг и активности савета запослених и синдиката, јер је деловање обеју ових организација запослених усмерено на остваривање и заштиту економских и социјалних права запослених.

Члан савета запослених има право, по самом закону, на одређену заштиту свог радноправног положаја. У вези с тим, а сагласно иновираној одредби члана 188. став 1. тачка 1. Закона о раду, послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених. За оваквог запосленог веома је битно решење из става 2. наведеног члана, по коме терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај оваквог запосленог није последица његовог поменутог статуса или активности лежи на послодавцу.

СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Синдикат је самостална, демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса. Ова дефиниција синдиката утврђена је чланом 6. Закона о раду (која се налази у оквиру његових основних одредаба), док су ближе одредбе о деловању синдиката садржане у чл. 206. до 239. закона. Детаљно утврђивање синдиката врши се статутом и другим актима ове организације.

Одредбом члана 206. Закона о раду запосленима је зајемчена слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз обавезу уписа у одговарајући регистар (који води министарство надлежно за послове рада). Запослени код послодавца слободно приступају синдикату и слободно иступају из њега. Приступање синдикату врши се потписивањем приступнице. Приступница представља појединачну изјаву запослених о приступању одређеном синдикату и она садржи релевантне податке о запосленом и синдикату којем он приступа. Приступница мора да буде потписана од стране запосленог који се учланио у одређени синдикат. Послодавац има законску обавезу да запосленом који је члан синдиката на име чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдикат. Ово се односи на све синдикате који постоје и делују код послодавца, а који су регистровани и о томе поднели одговарајући доказ. Чланарином се финансирају активности које сам синдикат предвиди својим актом.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката (на основу чега ова организација запослених остварује своја законска права и обавезе) и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката (како би послодавац знао са којим лицима испред синдикат може ступати у контакт по питањима од заједничког интереса). Ове податке синдикат мора доставити послодавцу у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Синдикат стиче својство правног лица даном уписа у регистар, у складу са законом и другим прописима.

Чланом 209. Закона о раду предвиђено је да синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката. Ово због тога што је циљ синдикалног организовања запослених заступање, унапређење и заштита професионалних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса чланова синдиката, што се може остварити само обезбеђивањем одговарајућих информација од стране послодавца. Послодавац је такође дужан да синдикату који окупља запослене код послодавца обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности (члан 210. став 1. Закона о раду). Поменути техничко-просторно услови за обављање активност синдиката утврђују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката.

Како су овлашћени представници синдиката уједно и запослени код послодавца, они не могу своје послове у синдикату обављати успешно без одговарајућег временског

одсуствовања са радних места на којима раде. Стога је одредбом члана 211. став 1. Закона о раду прописано да се колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката код послодавца може утврдити право на плаћено одсуство представнику синдиката, ради обављања синдикалне функције, сразмерно броју чланова синдиката. Међутим, ако колективни уговор или поменути споразум није закључен, онда лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката код послодавца за обављање синдикалне функције има право: 1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова; 2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова. Уколико колективни уговор или споразум није закључен, председник синдикалне подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова за лица овлашћена за заступање и представљање репрезентативног синдиката.

Одредбама чл. 212. и 213. Закона о раду предвиђена су још два случаја када послодавац има обавезу да синдикалном представнику омогући плаћено одсуство са рада. У првом случају синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања. Поменуто право има само представник репрезентативног синдиката који учествује у преговорима и закључује колективни уговор код послодавца. Исто тако, ово право имају и сви чланови одбора за колективно преговарање са послодавцем (овај одбор образује се ако код послодавца има више регистрованих синдиката од којих ниједан не испуњава услове репрезентативности у смислу закона, а они закључе споразум о удруживању ради испуњења тих услова и учествовања у закључивању колективног уговора). Други случај односи се на синдикалног представника који је одреен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, који такође има право на плаћено одсуство за време заступања.

У свим случајевима одсуствовања са рада о којима је напред било речи, а према одредби члана 214. став 1. Закона о раду, синдикални представник има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду. Накнаду ове зараде плаћа послодавац из својих средстава.

Као и чланови савета запослених, и синдикални представници уживају одређену заштиту, која је предвиђена чланом 188. Закона о раду. Према овој законској норми, послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима. Терет доказивања да отказ уговора раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса запосленог или његових активности у синдикату је на послодавцу. Како се из свега овога види, наведени синдикални представници уживају одређени већи обим радноправне заштите од осталих запослених код послодавца.

ОСНИВАЊЕ СИНДИКАТА И УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА

Основни услови за оснивање синдиката и удружења послодавца прописани су одредбама чл. 215. и 216. Закона о раду.

Синдикат код послодавца може да се оснује у складу са општим актом синдиката. Поменути актом утврђује се и који најмање број запослених може основати синдикалну организацију код послодавца, а исто тако и сва друга питања која су значајна за рад и деловање синдиката (унутрашња организација, избор органа и др.). оснивање синдиката врши се и на нивоу гране, групе, подгрупе, делатности или Републике, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, у складу са одговарајућим општим актом.

Удружењем послодаваца, према одредби члана 7. Закона о раду, сматра се самостална, демократска и независна организација у коју послодавци добровољно ступају ради представљања, унапређења и заштите својих пословних интереса, у складу са законом. Удружење послодаваца оснива се на нивоу гране, групе, подгрупе или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице. За сваки од поменутих нивоа (за који се оснива удружења послодаваца) неопходно је да се удруже послодавци који запошљавају најмањи проценат лица предвиђен законом у односу на укупан број запослених на том нивоу удруживања. Као и синдикат, и удружење послодаваца стиче својство правног лица даном свог уписа у регистар, у складу са законом и другим прописима.

По извршеном оснивању синдикат и удружење послодаваца уписују се у одговарајући регистар, у складу са законом и другим прописима. Са уписом у овај регистар синдикат и удружења послодаваца стичу право да врше активности на које су овлашћени.

УТВРЂИВАЊЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ СИНДИКАТА И УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА

Иако свака синдикална организација и свако удружења послодаваца, без обзира на њихов број и ниво на којем су основани, морају бити уписани у одговарајући регистар, само неки од тих синдиката и удружења послодаваца могу постати репрезентативни, на основу чега стичу право да буду учесници у преговарању и закључивању колективног уговора, као и поједина друга права предвиђена законом.

Критеријуми за утврђивање репрезентативности синдиката предвиђени су одредбама чл. 218. до 220. Закона о раду. Ти услови исти су за све синдикате, независно од нивоа на којем су основани. У вези с тим, синдикат се сматра репрезентативним: 1) ако је основан и делује на начелима синдикалног организовања и деловања; 2) ако је независан од државних органа и послодаваца; 3) ако се финансира претежно из чланарина и других сопствених извора; 4) ако има потребан број чланова на основу приступница у складу са законом; 5) ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописом. Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, приоритет има последња потписана приступница синдикату. За репрезентативност синдиката за поједине нивое закључивања колективних уговора захтева се чланство следећег броја запослених: 1) код послодавца репрезентативним се сматра: а) синдикат у који је учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца (ради се о синдикату који је основан и делује код послодавца) и б) синдикат у грани, групи, подгрупи или делатности у који је непосредно учлањено најмање 15% запослених код тог послодавца (овде је у питању синдикат који није основан код послодавца, већ на неком од наведених нивоа којима припада

послодавац, а запослени код њега су се учлањивали у тај синдикат); 2) за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно за грану, групу, подгрупу или делатност, репрезентативним се сматра синдикат у који је учлањено најмање 10% запослених од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице, уз услов да испуњава и остале прописане услове (члан 218. Закона о раду).

Када се ради о условима за утврђивање репрезентативности удружења послодаваца, најпре треба истаћи да се под послодавцем, у смислу Закона о раду, сматра свако домаће, односно страно правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује, једно или више лица. У закључивању колективних уговора могу учествовати само репрезентативна удружења послодаваца. Тек ако на одређеном нивоу закључивања колективног уговора ниједно од удружења послодаваца не испуњава законске услове репрезентативности, удружења послодаваца могу закључити споразум о удруживању, ради испуњења поменутих услова и учествовања у закључивању колективног уговора за тај ниво. Удружење послодаваца (за било који ниво за који се закључује колективни уговор) сматра се репрезентативним: 1) ако је уписано у регистар у складу са законом и 2) ако има потребан број запослених код послодаваца (који су чланови удружења послодаваца) предвиђен законом. У вези с тим, репрезентативним удружењем послодаваца сматра се удружење послодаваца у које је учлањено 10% послодаваца од укупног броја послодаваца у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице, под условом да ти послодавци запошљавају најмање 15% од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

Одредбом члана 223. став 1. Закона о раду прописано је да репрезентативност синдиката код послодавца утврђује послодавац у присуству представника заинтересованих синдиката, на основу прописаних критеријума. Овај закон у ставу 2. поменутог члана установљава Одбор за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца. Овом телу синдикат може да поднесе захтев за утврђивање репрезентативности у следећим случајевима: 1) ако му није утврђена репрезентативност од стране послодавца на начин предвиђен законом у року од 15 дана од дана подношења захтева и 2) ако сматра да репрезентативност синдиката није утврђена у складу са законом. Репрезентативност синдиката за све нивое колективног преговарања (за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно у грани, групи, подгрупи или делатности) осим за ниво послодавца, и репрезентативност удружења послодаваца утврђује министар надлежан за послове рада, на предлог Одбора за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца. Овај Одбор сачињава девет чланова и то: 1) три представника Владе, које именује Влада на предлог министра за послове рада; 2) три представника синдиката, које именују синдикати чланови Социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије и 3) три представника удружења послодаваца које именују удружења послодаваца чланови Социјално-економског савета. Чланови Одбора именују се на четири године. административно-стручне послове за Одбор обавља министарство надлежно за послове рада.

Захтев за утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца синдикат подноси послодавцу, а захтев за утврђивање репрезентативности синдиката, односно удружења

послодаваца на осталим нивоима закључивања колективних уговора синдикат, односно удружење послодаваца подноси Одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца. Уз захтев синдикати и удружења послодаваца подnose одговарајуће доказе о испуњености услова репрезентативности (да су уписани у регистар и да имају предвиђен број чланова). Ако се Одбору са захтевом за утврђивање репрезентативности обратио синдикат код послодавца, мора поднети и доказ да му поменута репрезентативност није утврђена у року од 15 дана од дана подношења захтева, односно да није утврђена у складу са законом. Лице овлашћено за заступање и представље синдиката, односно удружења послодаваца дужно је да уз захтев за утврђивање репрезентативности достави изјаву о броју чланова. Укупан број запослених и послодаваца на територији одређене територијалне јединице, у грани, групи, подгрупи или делатности утврђује се на основу података органа надлежног за статистику, односно другог органа који води одговарајућу евиденцију. Утврђивање укупног броја запослених код послодавца врши се на основу потврде послодавца. Послодавац је дужан да, на захтев синдиката, изда потврду о броју лица која су код њега запослена.

Поступак по захтеву за утврђивање репрезентативности спроводи се код послодавца (који утврђује репрезентативност синдиката који је основан и делује код њега), односно пред Одбором за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца на свим другим нивоима, осим нивоа послодавца – са изузетком ситуације из члана 223. став 2. Закона о раду. У поступку утврђивања репрезентативност синдиката код послодавца учествују и представници синдиката основаних код послодавца. О захтеву синдиката за утврђивање репрезентативности послодавац одлучује решењем, на основу поднетих доказа о испуњењу услова репрезентативности. Решење се доноси у року од 15 дана од дана подношења захтева од стране синдиката. С друге стране, када је захтев синдиката или удружења послодаваца за утврђивање репрезентативности поднет поменутом Одбору, овај орган најпре утврђује да ли су захтев и докази поднети у складу са законом. На захтев Одбора подносилац захтева за утврђивање репрезентативности је дужан да достави и приступнице синдикату, односно споразуме и друге доказе о приступању послодаваца удружењу послодаваца. Исто тако, подносилац захтева је дужан да у року од 15 дана отклони недостатке на које је указао Одбор, што се односи на случај када уз захтев нису поднети докази предвиђени законом. Ако у овом року утврђени недостаци буду отклоњени, захтев подносиоца за утврђивање репрезентативности сматраће се уредним и благовременим. Новим одредбама ст. 5, 6. и 7. члана 223. Закона о раду предвиђена су и следећа битна правила у вези са утврђивањем репрезентативности од стране Одбора за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца: 1) Одбор може радити и усвајати свој предлог ако је на седници присутно најмање две трећине укупног броја чланова одбора; 2) усвајање предлога Одбор врши већином гласова од укупног броја својих чланова; 3) ако Одбор не достави одговарајући предлог најкасније у року од 30 дана од дана подношења захтева, министар надлежан за послове рада може да одлучи о захтеву и без предлога Одбора.

Министар надлежан за послове рада на предлог Одбора, доноси закључак о одбацивању захтева за утврђивање репрезентативности у следећим случајевима: 1) ако је синдикат код послодавца поднео захтев Одбору пре подношења захтева за утврђивање репрезентативности послодавцу, односно пре истека рока од 15 дана од дана подношења

захтева послодавцу и 2) ако подносилац захтева не отклони недостатке у свом захтеву у року од 15 дана (ако уз захтев нису поднети докази предвиђени законом).

Решење о утврђивању репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца министар надлежан за послове рада доноси ако су испуњени услови утврђени законом. Ово решење доноси се на предлог Одбора, у року од 15 дана од дана подношења захтева, односно од дана отклањања утврђених недостатака. С друге стране, поменути министар ће донети решење о одбијању захтева (такође на предлог Одбора) ако синдикат, односно удружење послодаваца, не испуњава услове репрезентативности предвиђене законом. Против решења министра о утврђивању репрезентативности, као и против његовог решења о одбијању захтева, може се покренути управни спор. Треба још додати да министар може да захтева од Одбора преиспитивање његовог предлога о утврђивању репрезентативности. Захтев министра за преиспитивање предлога Одбора подноси се у року од осам дана од дана његовог достављања. Одбор је дужан да се о овом захтеву изјасни и достави коначан предлог министру у року од три дана од дана достављања министровог захтева за преиспитивање предлога. Поновљени, тј. коначни предлог Одбора обавезује министра и он је дужан да поступи по њему и у том смислу донесе одговарајуће решење (у смислу како је предложио Одбор).

У вези са репрезентативношћу синдиката, односно удружење послодаваца, треба дати још једну битну напомену. Наиме, према одредби члана 249. Закона о раду, ако ниједан од синдиката, односно ниједно од удружења послодаваца не испуњава услове репрезентативности утврђених законом, синдикати односно удружења послодаваца могу закључити споразум о удруживању, ради испуњења услова репрезентативности утврђених законом и учествовања у закључивању колективног уговора. Поменути споразум о удруживању је, дакле, факултативан и због тога синдикати, односно удружења послодаваца нису обавезни да га закључе. Ако га закључе, репрезентативност стечена на основу оваквог споразума има правно дејство само до закључивања колективног уговора.

ПРЕИСПИТИВАЊЕ УТВРЂЕНЕ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ СИНДИКАТА И УДРУЖЕЊА ПОСЛОДАВАЦА

Закон о раду је предвидео и могућност преиспитивања утврђене репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца. У вези с тим, синдикат, послодавци и удружење послодаваца могу поднети захтев за поменуто преиспитивање по истеку рока од три године од дана доношења решења по овом питању. Када се ради о преиспитивању репрезентативности, закон је утврдио следећа правила: 1) преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца, утврђене решењем послодавца, може се покренути на иницијативу послодавца, односно на захтев другог синдиката код тог послодавца; 2) захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца утврђене решењем министра надлежног за послове рада (у случају када послодавац није утврдио наведену репрезентативност у року од 15 дана од дана подношења захтева за исту или није утврдио у складу са законом) може поднети послодавац код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује или други синдикат код тог послодавца; 3) захтев за преиспитивање репрезентативности синдиката з територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно за грану,

групу, подгрупу или делатност може да поднесе синдикат основан за територијалну јединицу, односно грану, групу, подгрупу или селатност за коју је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује; 4) захтев за преиспитивање репрезентативности удружења послодаваца може да поднесе удружење послодаваца основано за грану, групу, подгрупу или делатност, односно одређену територијалну јединицу за коју је основано удружење послодаваца чија се репрезентативност преиспитује.

Поступак подношења захтева за преиспитивање репрезентативности синдиката код послодавца регулисан је одредбама члана 234. Закона о раду. Захтев за преиспитивање ове репрезентативности подноси се послодавцу код кога је основан синдикат чија се репрезентативност преиспитује. Овај захтев мора садржати: назив синдиката који тражи преиспитивање репрезентативности, број акта о регистрацији синдиката, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење доказа који на то указују. Послодавац има законску обавезу да у року од осам дана од дана пријема захтева о томе обавести синдикат чија се репрезентативност преиспитује и да од њега захтражи достављање доказе о испуњавању услова репрезентативности утврђених законом. Ове доказе репрезентативни синдикат је дужан да достави послодавцу у року од осам дана од дана пријема његовог захтева за достављање тих доказа. Када се ради о поступку подношења захтева за преиспитивање репрезентативности синдиката или удружења послодаваца утврђене од стране министра надлежног за послове рада, ово питање уређено је чланом 235. Закона о раду. Сагласно овој законској норми, захтев за преиспитивање репрезентативности подноси се Одбору за утврђивање репрезентативности синдиката и удружења послодаваца. Наведени захтев треба да садржи: назив синдиката, односно удружења послодаваца, ниво оснивања, број акта о регистрацији, разлоге због којих се захтева преиспитивање репрезентативности и навођење одговарајућих доказа који на то указују. Одбор је дужан да у року од осам дана од дана пријема захтева за преиспитивање репрезентативности о томе обавести синдикат, односно удружење послодаваца (чија се репрезентативност преиспитује) и од њих затражи да доставе доказе о испуњавању прописаних услова репрезентативности. Ти докази треба да буду достављени Одбору у року од 15 дана од дана пријема захтева за њихово достављање.

За вођење поступка преиспитивања репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца важе иста законска правила која се примењују и у поступку утврђивања репрезентативности поменутих субјеката (члан 236. Закона о раду). То значи да у поступку преиспитивања репрезентативности синдиката код послодавца учествују и представници синдиката основаних код послодавца. О захтеву за преиспитивање репрезентативности послодавац одлучује решењем на основу поднетих доказа за преиспитивање, у року од 15 дана од дана подношења захтева од стране заинтересованог синдиката. Када преиспитивање репрезентативности врши Одбор, онда овај орган најпре утврђује да ли су захтев и докази поднети у складу са законом. Ако Одбор затржи допуну захтева, односно отклањање утврђених недостатака, његов подносилац дужан је да то учини у року од 15 дана. На предлог Одбора министар надлежан за послове рад доноси решење о престанку репрезентативности синдиката, односно удружења послодаваца, ако оцени да су за то испуњени услови утврђени законом. Поменуто решење доноси се у року од 15 дана од дана подношења захтева, односно од дана отклањања недостатака у захтеву поднетом од стране синдиката или удружења послодаваца. Међутим, ако ови субјекти пруже доказе о испуњавању услова репрезентативности, министар (на предлог Одбора) доноси решење о

одбијању захтева. Треба напоменути да министар надлежан за послове рада такође може да захтева од Одбора преиспитивање његовог предлога за губитак репрезентативности ако оцени да нису утврђене све чињенице битне за престанак репрезентативности. Одбор је дужан да се о оваквом захтеву министра изјасни у року од три дана од дана достављања захтева за преиспитивање предлога овог органа. Министар је дужан да поступи по поновљеном предлогу Одбора и донесе решење према његовом предлогу. Против решења министра може се покренути управни спор.

Решење о репрезентативности и решење о губитку репрезентативности синдиката за одређену грану, групу, подгрупу или делатност, односно за територијалну јединицу, као и решење о утврђивању репрезентативности и решење о губитку репрезентативности удружења послодаваца, морају бити објављени на начин предвиђен законом. Објављивање се врши у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Синдикат и удружење послодаваца којима је утврђена репрезентативност стичу веома значајна права. Та права предвиђена су одредбом члана 239. Закона о раду. Према овој законској одредби, овакав синдикат, односно удружења послодаваца, има следећа права: 1) право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора на одговарајућем нивоу; 2) право на учешће у решавању колективних радних спорова; 3) право на учешће у раду трипартитних и мултипартитних тела на одговарајућем нивоу и 4) друга права у складу са законом.