



Crna Gora

Vlada Crne Gore
Ministarstvo rada i socijalnog staranja

IZMIJENJENA EVROPSKA SOCIJALNA POVELJA

TREĆI NACIONALNI IZVJEŠTAJ O PRIMJENI IZMIJENJENE EVROPSKE SOCIJALNE POVELJE

Referentni period 01.05.2010 - 31.12.2012.
(Izvještaj za Grupu III –Radna prava, na čl. 2 st 1,2 i 6, 4
st.2,3 i 5, 5, 6, 26 stav 1, 28 i 29)

Novembar, 2013.godine

Član 2

Pravo na pravedne uslove za rad

U cilju obezbjeđivanja efikasnog ostvarivanja prava na pravedne uslove za rad, Ugovorne strane se obavezuju:

1 da osiguraju razuman broj dnevnih i nedjeljnih radnih sati, da se radna nedjelja postepeno smanjuje do nivoa koji dozvoljavaju porast produktivnosti i druge relevantne faktore;

2 da obezbijede plaćene praznične dane;

3 da obezbijede najmanje četiri nedjelje plaćenog godišnjeg odmora;

4 da uklone rizike prilikom obavljanja izuzetno opasnih ili nezdravih zanimanja, a tamo gdje to još uvijek nije moguće da uklone ili u dovoljnoj mjeri umanje ove rizike, da obezbijede ili smanjivanje broja radnih sati ili dodatan broj plaćenih dana odmora za radnike koji su angažovani na takvim poslovima;

5 da obezbijede period nedjeljnog odmora koji će, u mjeri u kojoj je to moguće, da se poklopi sa danom koji je tradicionalno ili po običaju dan odmora u toj zemlji ili tom regionu;

6 da osiguraju da radnici budu obaviješteni u pisanoj formi, što je prije moguće, a u svakom slučaju nipošto poslije isteka dva mjeseca od datuma početka njihovog zaposlenja, o suštinskim aspektima ugovornog odnosa ili odnosa zaposlenja;

7 da obezbijede da radnici koji obavljaju svoj rad tokom noći imaju koristi od onih mjera koje uzimaju u obzir posebnu prirodu takvog rada.

Primjena člana 2 stav 1

„U cilju obezbjeđivanja efikasnog ostvarivanja prava na pravedne uslove za rad, Ugovorne strane se obavezuju:

1 da osiguraju razuman broj dnevnih i nedjeljnih radnih sati, da se radna nedjelja postepeno smanjuje do nivoa koji dozvoljavaju porast produktivnosti i druge relevantne faktore;“

Ustavom Crne Gore garantuju se ekonomska, socijalna i kulturna prava i slobode pa tako član 64 kojim se štite prava zaposlenih, propisuje u stavu 2 da zaposleni imaju pravo na ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor.

Zakon o radu („Službeni list Crne Gore“, br.49/09, 26/09, 59/2011, 66/2012) u poglavlju prava i obaveza zaposlenih normira radno vrijeme i to: puno radno vrijeme, nepuno radno vrijeme kod više poslodavaca, nepuno radno vrijeme, skraćeno radno vrijeme zbog otežanih uslova rada i rad duži od punog radnog vremena, tkzv.prekovremeni rad.

Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj nedjelji, ako ovim zakonom nije drukčije određeno, a kolektivnim ugovorom se može utvrditi radno vrijeme kraće od 40 časova u radnoj nedjelji.

Zakon o radu u članu 45 propisuje **nepuno radno vrijeme kod više poslodavaca** tako da zaposleni u okviru 40-časovne radne nedjelje može da zaključi ugovor o radu kod više poslodavaca i na taj način ostvari puno radno vrijeme.

Način ostvarivanja prava i obaveza i raspored radnog vremena zaposlenih koji su zaključili ugovor o radu kod više poslodavaca i na taj način ostvarili puno radno vrijeme, uređuje se sporazumom poslodavaca.

Kada je u pitanju **nepuno radno vrijeme** tada se ugovor o radu može zaključiti sa nepunim radnim vremenom ali ne kraće od $\frac{1}{4}$, što iznosi 10 časova, punog radnog vremena. Radna mjesta na kojima se zaključuje ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom utvrđuju se aktom o sistematizaciji u zavisnosti od prirode posla i organizacije rada.

Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima skraćuje se puno radno vrijeme srazmjerno štetnom uticaju na zdravlje, odnosno radnoj sposobnosti zaposlenog, ali ne kraće od 36 časova u radnoj nedjelji.

Radna mjesta na naročito teškim, napornim i za zdravlje teškim poslovima utvrđuju se aktom o sistematizaciji u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Zaposleni koji radi **skraćeno radno vrijeme zbog otežanih uslova rada** ima ista prava iz rada kao i zaposleni koji radi puno radno vrijeme. Takođe, taj zaposleni

koji radi na takvim poslovima ne može na tim poslovima raditi prekovremeno, niti može na takvim poslovima zaključiti ugovor o radu kod drugog poslodavca.

Kada je u pitanju **rad duži od punog radnog vremena**, tkzv. prekovremeni rad, zakon propisuje takvu mogućnost u situacijama kada se odgovarajućom organizacijom rada i rasporedom radnog vremena ne može završiti iznenada povećani obim posla. Rad duži od punog radnog vremena može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, ali ne duže od 10 časova nedjeljno. Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom poslodavca prije početka tog rada. Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Zakonodavac je propisao situacije u kojima je prekovremeni rad obavezan, odnosno zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju:

- (1) prevencije neposrednog nastupanja opasnosti po bezbjednost i zdravlje ljudi ili veće materijalne štete koji neposredno predstoje;
- 2) elementarne nepogode (zemljotres, poplave i dr.);
- 3) požara, eksplozije, jonizujućih zračenja i većih iznenadnih kvarova na objektima, uređajima i postrojenjima;
- 4) epidemije ili zaraze koje dovode u opasnost život ili zdravlje ljudi, ugrožavaju stočni ili biljni fond i druga materijalna dobra;
- 5) zagađivanja vode, namirnica i drugih predmeta za ljudsku i stočnu ishranu u većem obimu;
- 6) saobraćajnog ili drugog udesa kojim su ugroženi životi ili zdravlje ljudi ili materijalna dobra većeg obima;
- 7) potrebe da se bez odlaganja pruži hitna medicinska pomoć ili druga neodložna medicinska usluga;
- 8) potrebe da se izvrši neodložna veterinarska intervencija;
- 9) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Izuzetno od člana 49 stav 2 Zakona o radu, odnosno odredbe da prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden i ne duže od 10 časova nedjeljno, prekovremeni rad u prethodno navedenim slučajevima obaveznog uvođenja može trajati dok se otklone uzroci zbog kojih je uveden.

Kod **uvođenja prekovremenog rada, odnosno dežurstva u oblasti zdravstva**, zdravstvena ustanova može da uvede rad duži od punog radnog vremena ako novim zapošljavanjem, uvođenjem rada u smjenama ili preraspodjelom radnog vremena ne može da obezbijedi neprekidnu bolničku i vanbolničku zdravstvenu zaštitu.

Kod uvođenja prekovremenog rada poslodavac je dužan da obavijesti inspekciju rada o uvođenju prekovremenog rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvođenju tog rada. Inspektor rada će zabraniti prekovremeni rad ako utvrdi da je uveden suprotno odredbama članova zakona koje se odnose na prekovremeni rad.

Raspored radnog vremena

Odluku o rasporedu radnog vremena, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi nadležni organ poslodavca.

Odlukom nadležnog državnog organa, odnosno organa lokalne samouprave utvrđuje se raspored, početak i završetak radnog vremena u određenim djelatnostima i na određenim poslovima.

Poslodavac je dužan da donese pisanu odluku o rasporedu radnog vremena zaposlenih i njihov raspored po smjenama, ako je kod tog poslodavca rad organizovan po smjenama.

Preraspodjela radnog vremena

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti kad to zahtijeva priroda djelatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

U takvim slučajevima preraspodjela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vrijeme zaposlenog u prosjeku ne bude duže od punog radnog vremena u toku godine.

Preračunavanje časova rada

Zaposleni kome je rad prestao prije isteka vremena za koje se vrši preraspodjela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od punog radnog vremena preračunaju u puno radno vrijeme u ukupni godišnji fond časova i priznaju kao radni staž za ostvarivanje prava na penziju, a ostatak časova rada se računaju kao časovi prekovremenog rada.

Zakon propisuje rad noću koji predstavlja rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do šest časova narednog dana i takav rad predstavlja poseban uslov rada. Zaposleni koji radi noću najmanje tri časa svog dnevnog radnog vremena, odnosno najmanje trećinu svog punog godišnjeg radnog vremena, ima pravo na posebnu zaštitu u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu. Ako bi se zaposlenom koji radi noću po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa zbog takvog rada moglo pogoršati zdravstveno stanje, tada je poslodavac dužan da ga rasporedi na odgovarajući dnevni posao.

Takođe, poslodavac kod koga se obavlja rad u smjenama dužan je da obezbijedi zamjenu smjene tako da zaposleni ne može raditi noću (noćna smjena) neprekidno duže od jedne radne nedjelje.

Poslodavac koji radi u specifičnim uslovima uređuje smjenski rad i dežurstvo zaposlenih, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Zakon nadalje propisuje da zaposleni koji radi puno radno vrijeme može zaključiti ugovor o dopunskom radu sa istim ili drugim poslodavcem i takav ugovor o radu prestaje da važi nakon isteka ugovorenog roka ili otkazom ugovora jedne od ugovornih strana.

Primjena člana 2 stav 2

„U cilju obezbjeđivanja efikasnog ostvarivanja prava na pravedne uslove za rad, Ugovorne strane se obavezuju:

2 da obezbijede plaćene praznične dane;“

Odsustva sa rada zbog državnih i vjerskih praznika spadaju u plaćena odsustva. Zakonom o radu je regulisano ovo pitanje na način da zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu sa zakonom. Ako zaposleni radi za vrijeme navedenih praznika zbog neophodne potrebe procesa rada tada ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zakon o svetkovanju vjerskih praznika („Službeni list RCG“, br.56/93, 27/94) propisuje da je svetkovanje vjerskih praznika u Crnoj Gori u skladu sa vjerskim kanonima slobodno. S tim u vezi preduzeća, ustanove, druga pravna lica, državni

organi i preduzetnici **su obavezni** da zaposlenima koji žele da svetkuju svoje vjerske praznike daju plaćeno odsustvo za radne dane koji padaju u dane vjerskih praznika. Zaposleni koji žele da svetkuju vjerske praznike obavezni su da o tome obavijeste odgovorno lice, odnosno preduzetnika najkasnije tri dana prije vjerskog praznika. Pravo na plaćeno odsustvo radi svetkovanja vjerskih praznika pripada:

- pravoslavnima za Badnji dan, Božić (dva dana), Veliki petak, Vaskrs (drugi dan) i krsna slava;
- rimokatolicima za Badnji dan, Božić (dva dana), Veliki petak, Uskrs (drugi dan) i Svi Sveti;
- muslimanima za Ramazanski bajram (tri dana) i Kurbanški bajram (tri dana);
- Jevrejima za Pashu (dva dana) i Jom Kipur (dva dana).

Državni organi, organi lokalne samouprave, javna preduzeća i javne ustanove, čiji je osnivač Republika, odnosno opština, obavezni su da u vrijeme vjerskih praznika obezbijede ostvarivanje svojih funkcija.

Odgovorno lice u preduzeću, ustanovi, drugom pravnom licu, državnom organu i preduzetnik, koji zaposlenom ne obezbijedi plaćeno odsustvo za svetkovanje vjerskog praznika, kazniće se za prekršaj novčanom kaznom u iznosu od jedne polovine do dvadesetostrukog iznosa minimalne zarade u Republici.

Materija praznovanja državnih praznika je predmet Zakona o državnim i drugim praznicima („Službeni list CG“, br.27/2007). Državni praznici Crne Gore su : 21. maj - Dan nezavisnosti i 13. jul - Dan državnosti.

Praznici u Crnoj Gori su i: 1. januar - Nova godina i 1. maj - Praznik rada. Navedeni praznici se praznuju dva dana i to na dan praznika i narednog dana. **Ovi praznici su praznični dani i neradni su.** Ukoliko je praznik nedjelja, neradna su dva naredna dana. Ukoliko je drugi praznični dan nedjelja tada je neradni samo prvi naredni dan. Državni organi, organi lokalne samouprave, javne ustanove, javna preduzeća i drugi subjekti koji obavljaju djelatnosti od javnog interesa dužni su da u praznične dane obezbijede vršenje poslova čijim bi prekidom mogle nastupiti štetne posljedice po građane i državu. Ako priroda djelatnosti ili tehnologija rada kod privrednih društava ili drugih oblika obavljanja djelatnosti zahtijeva neprekidan rad, tada je zakonom dozvoljeno da mogu raditi u praznične

dane. U tim slučajevima, kako je prethodno navedeno, zaposleni ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Opštim kolektivnim ugovorom je bilo utvrđeno da zaposlenom, za dane državnih i vjerskih praznika, pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini 100% njegove zarade, po času, kao da je na radu. Zarada zaposlenog se uvećavala po času najmanje 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika. Opšti kolektivni ugovor čini polaznu osnovu za prava koja su njime regulisana i postavlja njihov minimum koji se mora poštovati, a granskim kolektivnim ugovorima se ta prava mogu podizati na veći nivo.

Opšti kolektivni ugovor je zaključen 2004. godine, pretrpio je i izmjene i dopune 2010. godine kojim je određeno vrijeme njegove primjene do 31.12.2011. godine. U januaru 2012. godine Socijalni savjet je donio odluku da se formira tripartitna radna grupa, sa zadatkom da pripremi tekst novog opšteg kolektivnog ugovora. Radna grupa je počela sa radom u februaru 2012. godine i prema Pravilima rada, koja su prihvaćena od strane svih članova radne grupe bilo je predviđeno da radna grupa pripremi radni tekst novog Opšteg kolektivnog ugovora do kraja aprila 2012. godine. Međutim, kako socijalni partneri nijesu postigli saglasnost oko rješenja koja će biti sadržana u novom opštem kolektivnom ugovoru, to je neophodno bilo produžiti važenje postojećeg kolektivnog ugovora. Iz tog razloga je potpisan Kolektivni ugovor o produženju važenja Opšteg kolektivnog ugovora, kojim je bilo predviđeno njegovo trajanje do 30-og septembra 2012. godine. Prolongiranje roka u kojem je trebalo da bude potpisan novi Opšti kolektivni ugovor, posljedica je otežanog postizanja kompromisa što karakteriše tripartitni socijalni dijalog (sukob različitih interesa). Kako je za potpisivanje kolektivnog ugovora, shodno Zakonu o radu i Zakonu o reprezentativnosti sindikata, neophodna saglasnost svih socijalnih partnera koji učestvuju u procesu pregovaranja, a koju još uvijek nijesmo dobili, u periodu do potpisivanja novog Opšteg kolektivnog ugovora, prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih ostvarivaće se u skladu odredbama Zakona o radu, granskih kolektivnih ugovora i kolektivni ugovori kod poslodavca. Kako je predviđeno članom 174d Zakona o radu do zaključenja opšteg kolektivnog ugovora primjenjivaće se odredbe kolektivnih ugovora koji nijesu u suprotnosti sa Zakonom o radu.

U situacijama kada je potrebno da se uveća zarada zaposlenima za rad u dane vjerskih ili državnih praznika praksa je da se zarada uvećava u iznosu koji je ranije bio utvrđen kolektivnim ugovorom, tim prije što takve odredbe u velikom broju slučajeva sadrže granski, odnosno kolektivni ugovor kod poslodavca.

Ističemo da se socijalni dijalog za zaključenje novog opšteg kolektivnog ugovora uveliko vodi, pregovori su, može se reći, ušli u završnu fazu i postignuta je saglasnost u vezi svih pitanja osim kada je u pitanju izdvajanje namjenskih sredstava za prevenciju radne invalidnosti gdje dvije reprezentativne sindikalne centrale se još uvijek nijesu usaglasile. Pitanje uvećanja zarade zaposlenog po osnovu rada u dane vjerskih i državnih praznika je usaglašeno.

Dakle, činjenicom da je opšti kolektivni ugovor prestao da važi ne znači da je pravo na uvećanu zaradu zaposlenima za rad u dane državnih i vjerskih praznika suspendovano već naprotiv to pravo ostvaruju primjenom granskih, odnosno kolektivnih ugovora kod poslodavca i ugovorom o radu.

Primjena člana 2 stav 6

„U cilju obezbjeđivanja efikasnog ostvarivanja prava na pravedne uslove za rad, Ugovorne strane se obavezuju:

6 da osiguraju da radnici budu obaviješteni u pisanoj formi, što je prije moguće, a u svakom slučaju nipošto poslije isteka dva mjeseca od datuma početka njihovog zaposlenja, o suštinskim aspektima ugovornog odnosa ili odnosa zaposlenja.“

Radni odnos u Crnoj Gori se zasniva zaključivanjem ugovora o radu. Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac i smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

Ugovor o radu zaključuje se prije stupanja na rad, u pisanom obliku. Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu prije stupanja na rad, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme danom stupanja na rad, ako zaposleni prihvati zaposlenje. U tom slučaju poslodavac je dužan da, u roku od tri dana od dana stupanja na rad, zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Ukoliko poslodavac ne zaključi navedeni ugovor u datom roku kazniće se za prekršaj novčanom kaznom od 500 do 20.000 eura.

Sadržina ugovora o radu

Ugovor o radu sadrži:

- 1) naziv i sjedište poslodavca;
- 2) ime i prezime zaposlenog, mjesto prebivališta, odnosno boravištva zaposlenog;
- 3) jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj u slučaju stranog državljanina;
- 4) vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja;
- 5) vrstu i opis poslova koji zaposleni treba da obavlja;
- 6) mjesto rada;
- 7) vrijeme na koje se zasniva radni odnos (na neodređeno ili određeno vrijeme);
- 8) trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme;
- 9) dan stupanja na rad;
- 10) radno vrijeme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 11) iznos osnovne zarade, visinu koeficijenta i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;
- 12) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- 13) način korišćenja odmora u toku rada, dnevnog i sedmičnog odmora, godišnjeg odmora, praznika i drugih odsustava sa rada, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Zakonom o radu je utvrđeno više vrsta ugovora o radu, i to: ugovor o radu direktora, ugovor o radu za obavljanje poslova sa povećanim rizikom, ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, ugovor o radu za obavljanje poslova kod kuće, ugovor o radu sa strancem, ugovor o radu za obavljanje poslova u domaćinstvu.

Ugovorom o radu mogu se ugovoriti i druga prava i obaveze, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ugovorom o radu primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i kolektivnog ugovora.

Član 4

Pravo na poštenu nadoknadu

U cilju da obezbijede efikasno ostvarivanje prava na poštenu nadoknadu, Ugovorne strane obavezuju se:

1 da priznaju pravo radnika na nadoknadu koja će njima i njihovim porodicama obezbijediti pristojan životni standard;

2 da priznaju pravo radnika na povećanu stopu nadoknade za prekovremeni rad, što podliježe izuzećima u određenim slučajevima;

3 da priznaju pravo muškarcima i ženama na jednaku platu za rad jednake vrijednosti;

4 da priznaju pravo svih radnika na razuman period otkaznog roka u slučaju prestanka radnog odnosa;

5 da dozvole smanjenje plate samo pod uslovima i do iznosa propisanog nacionalnim zakonodavstvom ili propisima ili određenog kolektivnim ugovorima ili arbitražnim odlukama.

Ostvarivanje ovih prava biće omogućeno slobodno zaključenim kolektivnim ugovorima, statutarnim mehanizmima utvrđivanja visine nadnica, ili drugim sredstvima u skladu sa nacionalnim uslovima.

Primjena člana 4 stav 2

„U cilju da obezbijede efikasno ostvarivanje prava na poštenu nadoknadu, Ugovorne strane obavezuju se:

2 da priznaju pravo radnika na povećanu stopu nadoknade za prekovremeni rad, što podliježe izuzećima u određenim slučajevima;”

Prema članu 78 stav 2 u vezi sa članom 49 stav 2 i članom 50 *Zakona o radu* („*Sl.list CG*“, br. 49/08, 59/11 i 66/12),zarada zaposlenog se uvećava u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu pored ostalog i za, rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

U članu 49 stav 2 ovog zakona, rad duži od punog radnog vremena može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, ali ne duže od 10 časova nedjeljno.

Prema članu 50 istog zakona zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju:

- 1) prevencije neposrednog nastupanja opasnosti po bezbjednost i zdravlje ljudi ili veće materijalne štete koji neposredno predstoje;
- 2) elementarne nepogode (zemljotres, poplave i dr.);
- 3) požara, eksplozije, jonizujućih zračenja i većih iznenadnih kvarova na objektima, uređajima i postrojenjima;
- 4) epidemije ili zaraze koje dovode u opasnost život ili zdravlje ljudi, ugrožavaju stočni ili biljni fond i druga materijalna dobra;
- 5) zagađivanja vode, namirnica i drugih predmeta za ljudsku i stočnu ishranu u većem obimu;
- 6) saobraćajnog ili drugog udesa kojim su ugroženi životi ili zdravlje ljudi ili materijalna dobra većeg obima;
- 7) potrebe da se bez odlaganja pruži hitna medicinska pomoć ili druga neodložna medicinska usluga;
- 8) potrebe da se izvrši neodložna veterinarska intervencija;
- 9) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Izuzetno od člana 49 stav 2 ovog zakona, prekovremeni rad može trajati dok se otklone uzroci zbog kojih je uveden.

U situacijama kada je potrebno da se uveća zarada zaposlenima za prekovremeni rad praksa je da se zarada uvećava u iznosu koji je ranije bio utvrđen kolektivnim ugovorom, tim prije što takve odredbe u velikom broju slučajeva sadrže granski, odnosno kolektivni ugovor kod poslodavaca. Opštim kolektivnim ugovorom zarada zaposlenog se uvećavala po času najmanje 40% za prekovremeni rad. U slučajevima kada je zaposleni ispunio uslove za uvećanje zarade po više osnova tada se procenti uvećanja sabiraju.

Skrećemo pažnju na odgovor dat u okviru izvještavanja na primjenu člana 2 stav 2, da Opšti kolektivni ugovor čini polaznu osnovu za prava koja su njime regulisana i postavlja njihov minimum koji se mora poštovati, a granskim kolektivnim ugovorima se ta prava mogu podizati na veći nivo.

Opšti kolektivni ugovor je zaključen 2004.godine, pretrpio je i izmjene i dopune 2010.godine kojim je određeno vrijeme njegove primjene do 31.12.2011.godine.

U januaru 2012. godine Socijalni savjet je donio odluku da se formira tripartitna radna grupa, sa zadatkom da pripremi tekst novog opšteg kolektivnog ugovora. Radna grupa je počela sa radom u februaru 2012. godine i prema Pravilima rada, koja su prihvaćena od strane svih članova radne grupe bilo je predviđeno da radna grupa pripremi radni tekst novog Opšteg kolektivnog ugovora do kraja aprila 2012. godine. Međutim, kako socijalni partneri nijesu postigli saglasnost oko rješenja koja će biti sadržana u novom opštem kolektivnom ugovoru, to je neophodno bilo produžiti važenje postojećeg kolektivnog ugovora. Iz tog razloga je potpisan Kolektivni ugovor o produženju važenja Opšteg kolektivnog ugovora, kojim je bilo predviđeno njegovo trajanje do 30-og septembra 2012. godine. Prolongiranje roka u kojem je trebalo da bude potpisan novi Opšti kolektivni ugovor, posljedica je otežanog postizanja kompromisa što karakteriše tripartitni socijalni dijalog (sukob različitih interesa). Kako je za potpisivanje kolektivnog ugovora, shodno Zakonu o radu i Zakonu o reprezentativnosti sindikata, neophodna saglasnost svih socijalnih partnera koji učestvuju u procesu pregovaranja, a koju još uvijek nijesmo dobili, u periodu do potpisivanja novog Opšteg kolektivnog ugovora, prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih ostvarivaće se u skladu odredbama Zakona o radu, granskih kolektivnih ugovora i kolektivnih ugovora kod poslodavca.

Ističemo da se socijalni dijalog za zaključenje novog opšteg kolektivnog ugovora uveliko vodi, pregovori su, može se reći, ušli u završnu fazu i postignuta je saglasnost u vezi svih pitanja osim kada je u pitanju izdvajanje namjenskih sredstava za prevenciju radne invalidnosti gdje dvije reprezentativne sindikalne centrale se još uvijek nijesu usaglasile. Pitanje uvećanja zarade zaposlenog po osnovu prekovremenog rada je usaglašeno.

Dakle, činjenicom da je opšti kolektivni ugovor prestao da važi ne znači da je pravo na uvećanu zaradu zaposlenima za prekovremeni rad suspendovano već naprotiv to pravo ostvaruju primjenom granskih, odnosno kolektivnih ugovora kod poslodavca i ugovorom o radu.

Prema članu 62 stav 5 Zakona o radu, ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog sedmičnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne sedmice. Dakle, odmor saglasno navedenoj odredbi zakona ima namjenski karakter, pa ako zaposleni mora da radi na taj dan, ne može mu se platiti kao prekovremeni rad, već zavisno od prirode procesa i organizacije rada, mora da mu se obezbijedi korišćenje tog odmora u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne sedmice.

Primjena člana 4 stav 3

„U cilju da obezbijede efikasno ostvarivanje prava na poštenu nadoknadu, Ugovorne strane obavezuju se:

3 da priznaju pravo muškarcima i ženama na jednaku platu za rad jednake vrijednosti;“

Saglasno stavu Evropskog Komiteta za socijalna prava zemlje koje su prihvatile član 20 i član 4 stav 3 ne trebaju podnositi izvještaj o primjeni člana 4 stav 3 jer se situacija u pogledu jednake zarade razmatra isključivo prema članu 20, a Crna Gora je prihvatila, kako član 20 tako i član 4 stav 3.

Primjena člana 4 stav 5

„U cilju da obezbijede efikasno ostvarivanje prava na poštenu nadoknadu, Ugovorne strane obavezuju se:

5 da dozvole smanjenje plate samo pod uslovima i do iznosa propisanog nacionalnim zakonodavstvom ili propisima ili određenog kolektivnim ugovorima ili arbitražnim odlukama.“

Prema članu 79 stav 2 Zakona o radu, ugovorena zarada je zarada koja je određena ugovorom o radu i ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene članom 80 ovog zakona.

Odredbe člana 80 st. 2 i 3 istog zakona propisuju da minimalna zarada ne može biti niža od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, prema zvaničnom podatku koji utvrđuje organ uprave nadležan za poslove statistike. Iznos minimalne zarade utvrđuje Vlada Crne Gore, na predlog Socijalnog savjeta Crne Gore, na polugodišnjem nivou.

Članom 40 stav 1 tačka 3 Zakona o radu, poslodavac i zaposleni mogu ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada aneksom ugovora o radu i u slučaju koji se

odnosi na utvrđivanje zarade, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene, odnosno garantovane članom 80 ovog zakona.

Kada su u pitanju obustave zarade i naknade zarade poslodavac može novčano potraživanje prema zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak zaposlenog.

Zaposlenom se može prinudno obustaviti zarada ili naknada zarade najviše do jedne polovine radi obaveznog izdržavanja, na osnovu pravosnažne odluke suda, a za ostale obaveze najviše do jedne trećine zarade ili naknade zarade.

Poslodavac je dužan da vodi mjesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade u skladu sa zakonom.

Što se tiče obaveza članova porodice koji su dužni da daju izdržavanje, Porodičnim zakonom („Službeni list Crne Gore“, br. 1/2007) je propisano da se ta obaveza utvrđuje srazmjerno njihovim mogućnostima, a u granicama potreba tražioca izdržavanja.

Ukupni iznos sredstava potrebnih za izdržavanje ne može biti manji od iznosa stalne novčane pomoći koja se po propisima o socijalnoj zaštiti daje licu bez ikakvog prihoda u opštini u kojoj izdržavano lice ima prebivalište.

Prilikom ocjenjivanja potreba izdržavanog lica sud uzima u obzir njegovo imovno stanje, stepen sposobnosti za rad, mogućnosti za zaposlenje, zdravstveno stanje i druge okolnosti od kojih zavisi odluka o izdržavanju. Kad se izdržavanje traži za dijete sud uzima u obzir i uzrast djeteta, kao i potrebu za njegovo obrazovanje.

Prilikom ocjenjivanja mogućnosti lica koje je dužno da daje izdržavanje sud će uzeti u obzir sva njegova primanja i stvarne mogućnosti da stiče zaradu, kao i njegove sopstvene potrebe i zakonske obaveze izdržavanja.

Sud će licu koje je dužno da daje izdržavanje naložiti plaćanje budućih iznosa izdržavanja u fiksno određenim mjesečnim novčanim iznosima.

Ako lice koje je dužno da daje izdržavanje ostvaruje redovna mjesečna novčana primanja, sud će, na zahtjev izdržavanog lica, odrediti buduće iznose izdržavanja u procentu od zarade, penzije ili drugog stalnog novčanog primanja.

Ako se visina izdržavanja određuje u procentu od redovnih mjesečnih novčanih primanja dužnika izdržavanja (zarada, naknada zarade, penzija, autorski honorar itd.), visina izdržavanja, po pravilu, ne može biti manja od 15% niti veća od 50% redovnih mjesečnih novčanih primanja dužnika izdržavanja.

Ako je povjerilac izdržavanja djeteta, visina izdržavanja treba da omogući najmanje takav nivo životnog standarda za dijete kakav uživa roditelj dužnika izdržavanja.

Pravo na izdržavanje od bračnog, odnosno vanbračnog druga ostvaruje se prije izdržavanja od srodnika.

Ako istovremeno ima više lica kojima je potrebno izdržavanje, pravo djeteta na izdržavanje ima prvenstvo.

Član 5

Pravo na organizovanje

Kako bi se obezbijedilo unapređivanje slobode radnika i poslodavaca da stvaraju lokalne, nacionalne ili međunarodne organizacije za zaštitu njihovih ekonomskih i socijalnih interesa i da se pridruže tim organizacijama, Ugovorne strane obavezuju se da nacionalni zakon neće ugroziti, niti će biti primjenjivan tako da ugrozi ovu slobodu. Mjera u kojoj će garancije koje su predviđene u ovom članu biti primjenjivane na policiju biće određena nacionalnim zakonima ili propisima. Princip koji reguliše primjenu ovih garancija na pripadnike vojnih snaga i mjera u kojoj će biti primjenjivane na lica u ovoj kategoriji biće isto tako određeni nacionalnim zakonima ili propisima.

Primjena člana 5

Crna Gora je država koja jemči i štiti prava i slobode koji su nepovredivi i svako je obavezan da poštuje prava i slobode drugih. Granice sloboda su postavljene Ustavom Crne Gore na način da je sve slobodno što Ustavom i zakonom nije zabranjeno a svako lice je obavezno da ih se pridržava. Svi su pred zakonom jednaki, bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo. Prava i slobode se ostvaruju na osnovu Ustava i potvrđenih međunarodnih sporazuma.

Ustav Crne Gore u članu 53 jemči slobodu sindikalnog udruživanja i djelovanja bez odobrenja, uz upis kod nadležnog organa. S tim u vezi niko se ne može prisiliti da bude član nekog udruženja. A država pomaže politička i druga udruženja kada za to postoji javni interes.

Takođe i Zakon o radu ("Sl. List. CG", br. 49/2008, 26/2009 i 59/2011). zabranjuje diskriminaciju, kako posrednu tako i neposrednu za lica koja traže zaposlenje s obzirom, između ostalog, i na članstvo u sindikalnim organizacijama. Navedena diskriminacija zabranjena je u odnosu na uslove zapošljavanja, uslove rada i sva prava iz radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje na poslu, otkaz ugovora o radu. Takođe, odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po bilo kom osnovu su ništave. U slučajevima kada je neko lice diskriminisano po osnovu članstva ili djelovanja u sindikalnoj organizaciji tada ima pravo da pokrene postupak pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom. Pravo na pravni lijek protiv odluke kojom se odlučuje o nečijem pravu zajemčeno je Ustavom Crne Gore (član 20).

Zaposleni i poslodavci imaju pravo na organizovanje po slobodnom izboru. Naime, Zakon o radu propisuje da poslodavci i zaposleni po slobodnom izboru i bez prethodnog odobrenja osnivaju svoje organizacije i u njih se učlanjuju pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija. Dakle, zaposlenima se jamči sloboda sindikalnog organizovanja i djelovanja bez prethodnog odobrenja. Sindikat se organizuje kod poslodavca, u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti i na nivou države Crne Gore.

Sindikat stiče svojstvo pravnog lica upisom u registar sindikalnih organizacija, koji vodi organ uprave nadležan za poslove rada (Ministarstvo rada i socijanog staranja). Sindikalna organizacija samostalno odlučuje o načinu njenog zastupanja kod poslodavca. Sindikalna organizacija može imenovati ili izabrati jednog sindikalnog predstavnika koji će je zastupati i o imenovanju sindikalnog predstavnika je dužna da obavijesti poslodavca, a poslodavac je dužan da sindikalnom predstavniku omogući pravovremeno ostvarivanje tog prava i pristup podacima za ostvarivanje tog prava.

Sindikalni predstavnik je dužan da obavlja sindikalne aktivnosti na način koji neće uticati na efikasnost poslovanja poslodavca.

Kada je u pitanju informisanje sindikata od strane poslodavca, Zakon o radu propisuje obavezu poslodavcu da informiše sindikalnu organizaciju najmanje jednom godišnje o:

- 1) rezultatima poslovanja;

- 2) razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih, kretanju i promjenama u politici zarada;
- 3) mjerama poboljšanja uslova rada, bezbjednosti i zaštiti na radu i drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih.

Takođe poslodavac obavještava sindikalnu organizaciju o:

- 1) mjerama bezbjednosti i zaštite na radu;
- 2) uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama;
- 3) rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu;
- 4) donošenju programa o uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;
- 5) vremenu i načinu isplate zarada.

Nadalje, poslodavac je dužan da blagovremeno obavijesti i dostavi akta za sindikalnu organizaciju radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi poslodavca, a predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca.

Sloboda ostvarivanja sindikalnih prava je normirana takođe Zakonom o radu na način da se obavezuje poslodavac da zaposlenim obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava. Poslodavac je dužan da sindikalnoj organizaciji obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade radi obavljanja aktivnosti koje organizuje sindikat u skladu sa kolektivnim ugovorom a o takvom odsustvu člana sindikalne organizacije treba biti obaviješten poslodavac u pisanoj formi i to najmanje tri dana prije njegovog odsustva.

Poslodavac nije dužan da isplaćuje naknadu zarade predstavniku sindikata čije odsustvo sa rada nije u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Kolektivnim ugovorom uređuju se uslovi, način i postupak profesionalizacije rada sindikalnog predstavnika, u interesu zaštite sindikalnih prava.

Zakon takođe propisuje i zaštitu predstavnika sindikata pa tako u članu 160 normira da predstavnik sindikalne organizacije i predstavnik zaposlenih, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba,

niti može biti raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Takođe poslodavac ne može stavljati u povoljniji ili nepovoljniji položaj predstavnika sindikalne organizacije ili predstavnika zaposlenih zbog članstva u sindikatu ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

Zakonodavac je predvidio i novčanu kaznu od 500 do 20 000 eura za prekršaj koji počini poslodavac sa svojstvom pravnog lica ako ne obezbijedi zaposlenima slobodno ostvarivanje sindikalnih prava ili sindikalnoj organizaciji ne obezbijedi uslove za obavljanje sindikalnih prava (Zakon o radu, član 172).

Sindikat kome je utvrđena reprezentativnost u skladu sa Zakonom o reprezentativnosti sindikata ("Sl.list CG",br.26/2010 i 36/2013) ima pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora na odgovarajućem nivou, učešće u rješavanju kolektivnih radnih sporova, učešće u radu Socijalnog savjeta i drugih tripartitnih i multipartitnih tijela na odgovarajućem nivou, učešće u radu organa upravljanja Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore, Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore kao i druga prava koja su posebnim zakonima predviđena za ovlašćenu organizaciju sindikata (član 5)

Ukoliko je u navedenim tijelima predviđen manji broj predstavnika sindikata u odnosu na broj reprezentativnih sindikata na odgovarajućem nivou, tada se primjenjuje princip rotacije u skladu sa posebnim sporazumom tih sindikata.

Zakonom o **državnim službenicima i namještenicima** ("Sl. list CG", br. [50/2008](#), [86/2009](#) i [49/2010](#)) predviđeno je da se na državnog službenika, odnosno namještenika primjenjuju opšti propisi o radu u pogledu prava, obaveza i odgovornosti koja ovim zakonom ili drugim propisom nijesu drukčije uređena.

Odredbom člana 15 navedenog zakona predviđeno je da državni službenik, odnosno namještenik ima pravo na sindikalno organizovanje, u skladu sa opštim propisima o radu.

Osim toga članom 2 Zakona predviđeno je da se državnim službenikom u pogledu ostvarivanja određenih prava, dužnosti i odgovornosti smatra i starješina državnog organa i lice koje je zasnovalo radni odnos imenovanjem, odnosno postavljenjem u državnom organu.Nadalje, Zakonom je predviđeno da je državni organ, u smislu ovog zakona, organ državne uprave, drugi državni organ i službe Predsjednika Crne Gore, Skupštine Crne Gore, Vlade Crne Gore i Ustavnog suda Crne Gore.

Prema tome, kako se saglasno članu 2 Zakona sva ova lica smatraju državnim službenicima, to imaju i sva prava iz sindikalnog organizovanja u skladu sa Zakonom.

Kada su u pitanju **policijski službenici** Zakon o unutrašnjim poslovima („Sl.list CG“, br.44/2012) predviđa u članu 94 da sindikalno, profesionalno i drugo organizovanje i djelovanje ostvaruju na zakonom utvrđen način. Ali takođe navedeni zakon propisuje da policijski službenik ne smije biti član političke stranke, politički djelovati, niti se kandidovati na državnim i lokalnim izborima.

Napominjemo da je Sindikat Uprave policije Crne Gore upisan u Registar sindikalnih organizacija, da je nezavisan od državnih organa, poslodavaca i političkih partija, finansira se pretežno iz članarine i drugih sopstvenih sredstava a reprezentativnost mu je utvrđena na nivou grane djelatnosti, u zakonom propisanoj proceduri, u aprilu 2013.godine.

Zakonom o vojsci Crne Gore ("Sl. list CG", br. 88/2009) propisana je u članu 53, zabrana političkog organizovanja, pa lice u službi u Vojsci ne može biti član političke organizacije, dok za sindikalno organozovanje takva zabrana ne postoji i shodno se primjenjuju odredbe Zakona o državnim službenicima i namještenicima u pogledu prava na sindikalno organizovanje kojim je propisano da državni službenik, odnosno namještenik ima pravo na sindikalno organizovanje. S tim u vezi, Sindikat Vojske Crne Gore upisan je u Registar sindikalnih organizacija, nezavisan je od državnih organa, poslodavaca i političkih partija, finansira se pretežno iz članarine i drugih sopstvenih sredstava a reprezentativnost mu je utvrđena u oktobru 2011.godine.

Zakonom o zapošljavanju i radu stranaca ("Sl. list CG", br. [22/2008](#) i [32/2011](#)) strancem se smatra lice koje nije crnogorski državljanin, bilo da je državljanin druge države ili lice bez državljanstva. Stranac se može zaposliti, odnosno raditi u Crnoj Gori, pod uslovima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom, potvrđenim i objavljenim međunarodnim ugovorima i opšte prihvaćenim pravilima međunarodnog prava. Zakonodavstvo ne pravi nikakvu razliku tih državljana u odnosu na svoje državljane u pogledu prava na organizovanje sindikata. To znači da nema zabrane da i strani državljani budu članovi organizacija sindikata ili članovi organa sindikata, niti zabrane da mogu osnivati sindikat ili biti slobodno udruženi u organizacije drugih sindikata, ukoliko zakonito borave i zaključili su ugovor o radu u skladu sa zakonom. A Zakonom o zapošljavanju i radu stranaca normirano je da se stranac može zaposliti, odnosno raditi u Crnoj Gori, pod uslovom da ima: radnu dozvolu, odobrenje za stalno

nastanjenje ili odobrenje za privremeni boravak i zaključen ugovor o radu ili ugovor o obavljanju poslova, odnosno usluga.

Kada je u pitanju reprezentativnost sindikata ova materija je regulisana Zakonom o reprezentativnosti sindikata i ista se utvrđuje na osnovu opštih i posebnih uslova propisanih ovim zakonom.

Opšti uslovi za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata su da je sindikat upisan u Registar u skladu sa zakonom, da je nezavisan od državnih organa, poslodavaca i političkih partija i da se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora. Poseban uslov za utvrđivanje **reprezentativnosti sindikata kod poslodavca**, je da sindikat čini najmanje 20% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

Ukupan broj zaposlenih kod poslodavca utvrđuje se na osnovu potvrde koju je na zahtjev zainteresovanog sindikata dužan da izda poslodavac u roku od sedam dana od dana podnošenja zahtjeva. Inače, zainteresovani sindikat je onaj koji je predao zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata a upisan je u Registar.

Sindikat na nivou grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti, je reprezentativan ako, pored opštih uslova propisanih zakonom, ima najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti.

Sindikat na nivou Crne Gore je reprezentativan ako ispunjava opšte uslove za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata, ako je u taj sindikat udruženo najmanje pet sindikata na nivou grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti i ako taj sindikat čini najmanje 10% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u Crnoj Gori.

Ako postoje dva ili više reprezentativnih sindikata na odgovarajućem nivou, za koje je utvrđena reprezentativnost u skladu sa zakonom, svi sindikati imaju prava iz člana 5 Zakona o reprezentativnosti sindikata.

Reprezentativnost sindikata kod poslodavca utvrđuje direktor na predlog komisije za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata. Komisiju čine po dva predstavnika poslodavca, reprezentativnog sindikata ako postoji kod tog poslodavca i zainteresovanog sindikata.

Reprezentativnost sindikata na nivou Crne Gore, odnosno grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti utvrđuje ministar, na predlog Odbora a Odbor

obrazuje ministar i čine ga po dva predstavnika Vlade Crne Gore, reprezentativnih sindikata i reprezentativnih udruženja poslodavaca.

Predstavnike Vlade imenuje Vlada na predlog ministra, predstavnike sindikata određuje reprezentativni sindikat a predstavnike poslodavaca određuje reprezentativno udruženje poslodavaca.

Rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata i rješenje po prigovoru zainteresovanog sindikata kod poslodavca donosi ministar u roku od 15 dana od dana podnošenja predloga Odbora, odnosno u roku od osam dana od dana otklanjanja nedostataka u smislu člana 18b i 23 Zakona o reprezentativnosti sindikata. Rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti je konačno i protiv njega je obezbijedena sudska zaštita, odnosno, može se pokrenuti upravni spor u roku od 15 dana od dana njegovog dostavljanja podnosiocu zahtjeva.

Jednom utvrđena reprezentativnost nije zauvijek data pa je zakonodavac predvidio mogućnost njenog preispitivanja. Preispitivanje utvrđene reprezentativnosti sindikata kod poslodavca može se pokrenuti na zahtjev sindikata kod tog poslodavca, koji je upisan u Registar, ili na inicijativu poslodavca, ali ne prije isteka roka od jedne godine od prethodno utvrđene reprezentativnosti.

Preispitivanje reprezentativnosti sindikata utvrđene na granskom nivou može se pokrenuti na zahtjev, odnosno inicijativu sindikata osnovanog na nivou grane djelatnosti koji je upisan u Registar ali ne prije isteka roka od tri godine od prethodno utvrđene reprezentativnosti.

Preispitivanje reprezentativnosti sindikata na nivou Crne Gore može se pokrenuti na zahtjev, odnosno inicijativu sindikata osnovanog na nivou Crne Gore koji je upisan u registar ali ne prije isteka roka od četiri godine od prethodno utvrđene reprezentativnosti.

Ukoliko se u postupku preispitivanja reprezentativnosti sindikata utvrdi da sindikat nije više reprezentativan, Ministarstvo će taj sindikat brisati iz Registra reprezentativnih sindikata.

Na dan 02.12.2013 godine, u Registar sindikalnih organizacija koji vodi Ministarstvo rada i socijalnog staranja upisano je 1657 sindikalnih organizacija i 471 reprezentativna sindikalna organizacija (kod poslodavca, na granskom i nivou Crne Gore)

Od 471 reprezentativnih sindikalnih organizacija, koje su upisane u Registar reprezentativnih sindikata na nacionalnom nivou su prisutni Savez sindikata Crne Gore i Unija slobodnih sindikata Crne Gore, a na granskom nivou:

- 1.Sindikata stambeno – komunalne privrede Crne Gore;
- 2.Sindikata zaposlenih zdravstva i socijalne zaštite Crne Gore;
- 3.Sindikata zdravstva Crne Gore;
- 4.Crnogorski Sindikat telekomunikacija;
- 5.Sindikata turizma i ugostiteljstva Crne Gore;
- 6.Sindikata banaka Crne Gore;
- 7.Sindikata sporta Crne Gore;
- 8.Sindikata energetike Crne Gore;
- 9.Sindikata tekstila, kože, obuće i hemijske industrije Crne Gore;
- 10.Sindikata Univerziteta Crne Gore;
- 11.Sindikata uprave i pravosuđa Crne Gore;
- 12.Sindikata poljoprivrede, prehrambene i duvanske industrije Crne Gore;
- 13.Sindikata metalaca Crne Gore;
- 14.Sindikata prosvjete Crne Gore;
- 15.Sindikata metalčkih radnika Crne Gore;
- 16.Sindikata građevinarstva i IGM Crne Gore;
- 17.Sindikata saobraćaja Crne Gore;
- 18.Sindikata kulture Crne Gore;
- 19.Sindikata zaposlenih u socijalnoj djelatnosti Crne Gore
- 20.Sindikata informativne, grafičke i izdavačke djelatnosti Crne Gore
- 21.Samostalni sindikat đakkih. studentskih domova Crne Gore
- 22.Sindikata Vojske Crne Gore
- 23.Sindikata finansijskih organizacija Crne Gore .
- 24.Sindikata Uprave policije.

Reprezentativnost udruženja poslodavaca propisana je u Zakonu o radu i razrađena Pravilnikom o načinu i postupku evidencije udruženja poslodavaca i bližim kriterijumima za utvrđivanje reprezentativnosti ovlašćenih udruženja poslodavaca.Reprezentativnim se smatra udruženje poslodavaca ukoliko njegovi članovi zapošljavaju najmanje 25% zaposlenih u privredi Crne Gore i učestvuju u društvenom bruto proizvodu sa najmanje 25%.Bliži uslovi za utvrđivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca, pored navedenih, su da to udruženje ima potpisan sporazum o poslovnoj saradnji sa ovlašćenom organizacijom sindikata, da mu je osnovni cilj i djelatnost vođenje socijalnog dijaloga i kolektivno pregovaranje i da je član međunarodne organizacije poslodavaca koja

se bavi pitanjem socijalnog dijaloga na internacionalnom ili regionalnom nivou (IOE ili UNICE).

Ako nijedno od udruženja poslodavaca ne ispunjava navedene uslove, tada poslodavci mogu zaključiti sporazum o učestvovanju u zaključivanju kolektivnog ugovora. Udruženja poslodavaca su obavezna da se prijave kod ministarstva nadležnog za poslove rada kako bi se upisali u knjigu evidencije udruženja poslodavaca.

Zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti ovlašćenog udruženja poslodavaca podnosi se Ministarstvu koje o zahtjevu odlučuje rješenjem u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva. Na postupak za utvrđivanje reprezentativnosti ovlašćenih udruženja poslodavaca, shodno se primjenjuje Zakon o opštem upravnom postupku.

U Knjigu evidencije udruženja poslodavaca koju vodi Ministarstvo rada i socijalnog staranja, upisana su dva udruženja poslodavaca, Montenegro Biznis Alijansa i Unija poslodavaca Crne Gore, od kojih je do sada zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti podnijelo samo jedno poslodavačko udruženje i to Unija poslodavaca Crne Gore kojoj je i utvrđena reprezentativnost.

Član 6

Pravo na kolektivno ugovaranje

Kako bi se obezbijedilo ostvarivanje prava na kolektivno ugovaranje, Ugovorne strane se obavezuju:

- 1 da promovišu zajedničke konsultacije izmedju radnika i poslodavaca;
 - 2 da promovišu, kada je neophodno i odgovarajuće, mehanizam za dobrovoljne pregovore izmedju poslodavaca ili organizacija poslodavaca i organizacija radnika, sa ciljem da se regulišu uslovi i pogodnosti zapošljavanja putem kolektivnih ugovora;
 - 3 da promovišu uspostavljanje i upotrebu odgovarajućih mehanizama za pomirenje i dobrovoljnu arbitražu za rješavanje radnih sporova;
- i priznaju:
- 4 pravo radnika i poslodavaca na kolektivnu akciju u slučaju sukoba interesa, uključujući pravo na štrajk, u skladu sa obavezama koje mogu da proisteknu iz kolektivnih ugovora kojima su prethodno pristupili.

Primjena člana 6 stav 1

„Kako bi se obezbijedilo ostvarivanje prava na kolektivno ugovaranje, Ugovorne strane se obavezuju:

1 da promovišu zajedničke konsultacije izmedju radnika i poslodavaca; “

Članom 53 Ustava Crne Gore predviđeno je da se građanima jamči sloboda sindikalnog djelovanja a članom 56 pravo obraćanja međunarodnim organizacijama radi zaštite svojih sloboda i prava zajemčenih Ustavom.

Zakonom o radu, članom 12 je propisano da zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika ima pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada, u skladu sa zakonom.

Istim članom se uređuje da zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih zbog ovih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada, ako postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zakonom o radu je definisano da se kolektivnim ugovorom utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada, postupak izmjena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca. Kolektivni ugovori se zaključuju u pisanom obliku i primjenjuju se neposredno.

Kolektivno pregovaranje se vrši na tri nivoa pa u skladu sa tim postoje tri vrste kolektivnih ugovora, i to opšti kolektivni ugovor, granski kolektivni ugovor i kolektivni ugovor kod poslodavca.

Opšti kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Crne Gore i primjenjuje se na sve zaposlene i poslodavce, a granski kolektivni ugovori za grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti i primjenjuje se na zaposlene i poslodavce u grani, grupi, odnosno podgrupi. Kolektivni ugovor kod poslodavca primjenjuje se na zaposlene kod tog poslodavca.

Za lica koja samostalno obavljaju umjetničku ili drugu kulturnu djelatnost prava i obaveze iz rada i po osnovu rada utvrđuju se granskim kolektivnim ugovorom.

Sadržinu opšteg kolektivnog ugovora čine elementi za utvrđivanje zarade, naknada zarade, ostala primanja zaposlenih i obim prava i obaveze iz rada u skladu sa zakonom.

Granskim kolektivnim ugovorom utvrđuje se minimalna zarada u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknade zarada i druga primanja zaposlenih i uređuje se obim prava i obaveze iz rada zaposlenih u skladu sa zakonom.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuje se minimalna zarada, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknada zarade i drugih primanja zaposlenih i uređuju veća prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenog u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorm.

Učesnici u zaključivanju kolektivnih ugovora su sledeći:

(1) **Opšti kolektivni ugovor zaključuju** nadležni organ reprezentativne organizacije Sindikata Crne Gore, nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca Crne Gore i Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada).

(2) **Granski kolektivni ugovor** u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti **zaključuju**:

1) **u oblasti privrede** - nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca i nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata;

2) **za javna preduzeća** i druge javne službe čiji je osnivač država - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada, a za druga javna preduzeća - reprezentativna organizacija sindikata i osnivač;

3) **za javne ustanove čiji je osnivač država** - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada, a za druge javne ustanove - reprezentativna organizacija sindikata i osnivač;

4) **za organizacije obaveznog socijalnog osiguranja** - reprezentativna organizacija sindikata, upravni odbor, odnosno odbor direktora tih organizacija i Vlada;

5) **za državne organe i organizacije i organe lokalne samouprave** - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada;

6) **za političke, sindikalne, sportske i nevladine organizacije** - reprezentativna organizacija sindikata i nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca;

7) **za strana fizička i pravna lica** (ambasade, diplomatsko-konzularna predstavništva, predstavništva stranih firmi i dr.) - reprezentativna organizacija sindikata i nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca;

8) **za lica koja samostalno obavljaju umjetničku ili drugu kulturnu djelatnost** - reprezentativni sindikat umjetnika i organ državne uprave nadležan za poslove kulture.

(3) **Kolektivni ugovor kod poslodavca** zaključuje nadležni organ kod poslodavca i reprezentativna organizacija sindikata.

(4) **Kolektivni ugovor kod poslodavca u javnom preduzeću**, ustanovi ili drugoj javnoj službi, čiji je osnivač država, zaključuju reprezentativne organizacije sindikata, direktor i Vlada, a za druga javna preduzeća i javne službe - reprezentativna organizacija sindikata, direktor i osnivač.

Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu se zasniva na principu usaglašenosti akta niže pravne snage sa višim, odnosno kolektivni ugovor i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom.

Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu može se utvrditi veći obim prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom. Ako pojedine odredbe kolektivnog ugovora utvrđuju manji obim prava, odnosno nepovoljnije uslove rada od prava ili uslova utvrđenih zakonom, primjenjuju se odredbe zakona. Ako pojedine odredbe ugovora o radu utvrđuju manji obim prava ili nepovoljnije uslove rada od prava, odnosno uslova utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, ništave su.

Ukoliko kolektivni ugovor kod poslodavca nije zaključen, neposredno se primjenjuje granski kolektivni ugovor za odgovarajuću djelatnost, a ako nema granskog kolektivnog ugovora primjenjuje se opšti kolektivni ugovor.

Opšti kolektivni ugovor je zaključen 2004.godine, pretrpio je i izmjene i dopune 2010.godine kojim je određeno vrijeme njegove primjene do 31.12.2011.godine.

U januaru 2012. godine Socijalni savjet je donio odluku da se formira tripartitna radna grupa, sa zadatkom da pripremi tekst novog opšteg kolektivnog ugovora. Radna grupa je počela sa radom u februaru 2012. godine i prema Pravilima rada, koja su prihvaćena od strane svih članova radne grupe bilo je predviđeno da radna grupa pripremi radni tekst novog Opšteg kolektivnog ugovora do kraja aprila 2012. godine. Međutim, kako socijalni partneri nijesu postigli saglasnost oko

rješenja koja će biti sadržana u novom opštem kolektivnom ugovoru, to je neophodno bilo produžiti važenje postojećeg kolektivnog ugovora. Iz tog razloga je potpisan Kolektivni ugovor o produženju važenja Opšteg kolektivnog ugovora, kojim je bilo predviđeno njegovo trajanje do 30-og septembra 2012. godine. Prolongiranje roka u kojem je trebalo da bude potpisan novi Opšti kolektivni ugovor, posljedica je otežanog postizanja kompromisa što karakteriše tripartitni socijalni dijalog (sukob različitih interesa). Kako je za potpisivanje kolektivnog ugovora, shodno Zakonu o radu i Zakonu o reprezentativnosti sindikata, neophodna saglasnost svih socijalnih partnera koji učestvuju u procesu pregovaranja, a koju još uvijek nijesmo dobili, u periodu do potpisivanja novog Opšteg kolektivnog ugovora, prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih ostvarivaće se u skladu odredbama Zakona o radu, granskih kolektivnih ugovora i kolektivni ugovori kod poslodavca. Kako je predviđeno članom 174d Zakona o radu do zaključenja opšteg kolektivnog ugovora primjenjivaće se odredbe kolektivnih ugovora koji nijesu u suprotnosti sa Zakonom o radu.

Napomena: reprezentativnost sindikata obrađena u okviru izvještaja o primjeni člana 5.

Primjena člana 6 stav 2

„Kako bi se obezbijedilo ostvarivanje prava na kolektivno ugovaranje, Ugovorne strane se obavezuju:

2 da promovišu, kada je neophodno i odgovarajuće, mehanizam za dobrovoljne pregovore između poslodavaca ili organizacija poslodavaca i organizacija radnika, sa ciljem da se regulišu uslovi i pogodnosti zapošljavanja putem kolektivnih ugovora;“

Učesnici u pregovaranju i zaključivanju kolektivnih ugovora dužni su da pregovaraju. Svaka ugovorna strana može pokrenuti pregovore na način što će drugoj strani, u pisanoj formi, ponuditi predlog novog teksta ili izmjenu teksta kolektivnog ugovora. Strana kojoj je ponuđen predlog izjasniće se u roku od 15 dana pisanim putem o ponuđenom predlogu za pregovore. Ako strane ne nastave pregovaranje ili ne postignu dogovor u roku od tri mjeseca od početka pregovaranja, obratiće se Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova.

Kolektivni ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici svih učesnika.

Opšti i granski kolektivni ugovori registruju se kod ministarstva i objavljuju u "Službenom listu Crne Gore".

Način objavljivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca uređuje se tim ugovorom.

Kolektivni ugovori zaključuju se na neodređeno ili određeno vrijeme.

Kolektivni ugovor koji je zaključen na neodređeno vrijeme prestaje sporazumom svih učesnika ili otkazom, na način utvrđen tim ugovorom.

Kolektivnim ugovorom koji je zaključen na neodređeno vrijeme utvrđuje se način na koji jedna ugovorna strana može otkazati taj ugovor.

Kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme prestaje da važi istekom vremena za koje je zaključen i može se produžiti sporazumom učesnika koji ga zaključuju, najkasnije 30 dana prije isteka važenja tog ugovora.

Zakonom o radu je predviđena i situacija kada dolazi do produžene primjene kolektivnog ugovora kod poslodavca i to u slučaju restrukturiranja poslodavca kada se na zaposlene, do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana, primjenjuje kolektivni ugovor koji se primjenjivao prije restrukturiranja.

Prema članu 151 st. 6 i 7 Zakona o radu Opšti i granski kolektivni ugovori registruju se kod Ministarstva rada i socijalnog staranja i objavljuju u »Službenom listu Crne Gore«.

Način objavljivanja tih kolektivnih ugovora kod poslodavca uređuje se tim ugovorom.

Kolektivni ugovori kod poslodavca se ne registruju kod Ministarstva rada i socijalnog staranja, tako da ovo ministarstvo nema podataka o broju tih zaključenih kolektivnih ugovora.

I OPŠTI KOLEKTIVNI UGOVOR

Opšti kolektivni ugovor je zaključen 19.12.2003. godine i objavljen je u "Službenom listu RCG", br. 1/04.

Opšti kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Opšteg kolektivnog ugovora je zaključen dana 16.09.2005. godine koji je objavljen u "Službenom listu RCG", br. 59/05 od 13.10.2005. godine.

Odlukom Ustavnog suda Crne Gore utvrđeno je da odredba člana 68 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list RCG", br. 1/04 i 59/05) i Sporazum o usmjeravanju sredstava za rješavanje stambenih pitanja zaposlenih ("Službeni list RCG", br. 33/04 i 74/05), nijesu u saglasnosti sa Ustavom Republike Crne Gore i zakonom i prestaju da važe danom objavljivanja ove odluke.

Odluka objavljena je u "Službenom listu RCG", br. 24/06 od 18.4.2006. godine.

Opšti kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Opšteg kolektivnog ugovora je zaključen dana 03.11.2010. godine koji je objavljen "Službenom listu CG", br. 65/10 od 15.11.2010. godine.

Opšti kolektivni ugovor o izmjenama Opšteg kolektivnog ugovora je zaključen 21.12.2011. godine sa rokom važenja do 30.06.2012. godine ("Službeni list CG", br. 9/12 od 10.2.2012. godine).

Opšti kolektivni ugovor o izmjenama Opšteg kolektivnog ugovora je zaključen 06.07.2012. godine sa rokom važenja do 30.09.2012. godine ("Službeni list CG", br. 37/12 od 11.7.2012. godine).

II GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVORI

1.Granski kolektivni ugovor za drumski saobraćaj ("Službeni list RCG", br. 33/04 od 20.05.2004. godine);

2.Kolektivni ugovor za djelatnost turizma i ugostiteljstva Crne Gore ("Službeni list CG", br. 29/11 od 17.06.2011. godine);

3.Granski kolektivni ugovor za trgovinu ("Službeni list RCG", br. 33/04 od 20.05.2004. godine) prestao je da važi odlukom Ustavnog suda U-II br. 9/11 od 29.05.2012. godine objavljenoj u "Službenom listu CG", br. 39/12 od 23.07.2012. godine;

4.Granski kolektivni ugovor za banke, druge finansijske organizacije i osiguranje ("Službeni list RCG", br. 35/04 od 01.06.2004. godine);

5.Granski kolektivni ugovor za pomorski saobraćaj i lučko-pretovarne usluge ("Službeni list RCG", br. 40/04 od 11.06.2004. godine).

Odlukom Ustavnog suda Republike Crne Gore U. br. 117/04 od 08.06.2005. godine, koja je objavljena u "Službenom listu RCG", br. 41/2005 od 10.07.2005. godine, utvrđeno je da odredbe čl. 9, 10 i 25 Granskog kolektivnog ugovora za pomorski saobraćaj i lučko-pretovarne usluge ("Službeni list RCG", br. 40/04), nijesu u saglasnosti sa Ustavom i zakonom i prestaju da važe danom objavljivanja;

6.Granski kolektivni ugovor za djelatnost poljoprivrede, prehrambene i duvanske industrije i vodoprivrede ("Službeni list RCG", br. 40/04 od 11.06.2004. godine).

Odlukom Ustavnog suda Republike Crne Gore U. br. 142/04 od 29.11.2005. godine objavljenoj u "Službenom listu RCG", br. 79/05 od 23.12.2005. godine, utvrđeno je da odredbe čl. 8 i 9 Granskog kolektivnog ugovora za djelatnost poljoprivrede, prehrambene i duvanske industrije i vodoprivrede ("Službeni list RCG", br. 40/04), nijesu u saglasnosti sa Ustavom Republike Crne Gore i zakonom i prestaju da važe danom objavljivanja ove odluke;

7.Granski kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala ("Službeni list RCG", br. 45/04 od 2. jula 2004 godine).

Odlukom Ustavnog suda Republike Crne Gore U. br. 76/05 od 29.11.2005. godine ("Službeni list RCG", br. 79/2005) od 23.12.2005. godine utvrđeno je da odredbe čl. 8 i 9 Granskog kolektivnog ugovora za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala ("Službeni list Republike Crne Gore", broj 45/04), nijesu u saglasnosti sa Ustavom Republike Crne Gore i zakonom i prestaju da važe danom objavljivanja ove odluke;

8.Granski kolektivni ugovor za energetiku, proizvodnju, preradu i promet uglja, naftnih derivata i gasa (Službeni list RCG", br. 46/04 od 09.07.2004. godine), koji je prestao da važi danom stupanja na snagu Granskog kolektivnog ugovora za energetiku, proizvodnju, preradu i promet uglja, naftnih derivata i gasa ("Službeni list CG", br. 45/12 od 17.08.2012. godine);

9.Granski kolektivni ugovor za djelatnost tekstila, kože, gume, hemijske i farmaceutske industrije ("Službeni list RCG", br. 46/04 od 09. 07. 2004. godine);

10.Granski kolektivni ugovor za djelatnost metalurgije, metaloprerađivačke industrije i proizvodnje mašina, uređaja i saobraćajnih sredstava ("Službeni list RCG", br. 54/04 od 09.08.2004).

Odlukom Ustavnog suda Republike Crne Gore U. br. 85/04 od 17.02.2005. godine, objavljenoj u "Službenom listu RCG", br. 12/05 od 07.03.2005. godine, utvrđeno je da odredbe člana 9 i člana 22 stav 2 Granskog kolektivnog ugovora za djelatnost metalurgije, metaloprerađivačke industrije i proizvodnje mašina, uređaja i saobraćajnih sredstava ("Službeni list RCG", br. 54/04), nijesu u saglasnosti sa Ustavom Republike Crne Gore i zakonom i prestaju da važe danom objavljivanja ove odluke.

Odlukom Ustavnog suda Republike Crne Gore U. br. 143/04 i 10/05 od 08.06.2005. godine, koja je objavljena u "Službenom listu RCG", br. 41/05 od 10.07.2005. godine, utvrđeno je da odredba člana 10 Granskog kolektivnog ugovora za djelatnost metalurgije, metaloprerađivačke industrije i proizvodnje mašina, uređaja i saobraćajnih sredstava ("Službeni list RCG", br. 54/04), nije u saglasnosti sa Ustavom i zakonom i prestaje da važi danom objavljivanja;

11.Granski kolektivni ugovor za djelatnost šumarstva, prerade drveta, proizvodnje i prerade papira ("Službeni list RCG", br. 54/04 od 09.08.2004. godine);

12.Granski kolektivni ugovor za informativnu, grafičku i izdavačku djelatnost ("Službeni list RCG", br. 74/04 od 08.12.2004. godine);

13.Granski kolektivni ugovor za stambeno-komunalnu djelatnost ("Službeni list RCG", br. 3/05 od 24.01.2005. godine) koji je prestao da važi danom stupanja na snagu Granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost ("Službeni list CG", br. 2/12" od 11.01.2012. godine);

14.Granski kolektivni ugovor za oblast prosvjete ("Službeni list RCG", br. 82/05 od 30.12.2005. godine);

15. Granski kolektivni ugovor za zdravstvenu i socijalnu djelatnost (Službeni list RCG", br. 16/06 od 16.03.2006. godine).

Ovaj granski kolektivni ugovor je prestao da važi danom stupanja na snagu granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost ("Službeni list CG", br. 11/12 od 22.02.2012. godine);

16. Granski kolektivni ugovor za oblast kulture ("Službeni list RCG", br. 53/06 od 25.08.2006. godine);

17. Granski kolektivni ugovor za ustanove učeničkog i studentskog standarda("Službeni list RCG", br. 23/07 od 27.04.2007. godine);

18. Granski kolektivni ugovor za zdravstvenu djelatnost ("Službeni list CG", br. 11/12 od 22.02.2012. godine);

19. Granski kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala ("Službeni list CG", br. 49/12 od 21.09.2012. godine).

U Registar kolektivnih ugovora su upisane sljedeće izmjene i dopune granskih kolektivnih ugovora:

1. Granski kolektivni ugovor o izmjeni Granskog kolektivnog ugovora za oblast prosvjete (Službeni list RCG", br. 8/07 od 09.02.2007. godine);

2. Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu i socijalnu djelatnost ("Službeni list RCG", br. 56/07 od 26.09.2007. godine);

Ovaj granski kolektivni ugovor je prestao da važi danom stupanja na snagu granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost ("Službeni list CG", br. 11/12 od 22.02.2012. godine);

3. Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za oblast prosvjete ("Službeni list CG", br. 4/07 od 06.11.2007. godine.);

4. Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za oblast kulture ("Službeni list CG", br. 4/07 od 06.11.2007. godine);

5. Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za ustanove učeničkog i studentskog standarda ("Službeni list CG", br. 22/08 od 02.04. 2008. godine);

6. Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu i socijalnu djelatnost ("Službeni list CG", br. 46/08 od 04.08.2008. godine);

Ovaj granski kolektivni ugovor je prestao da važi danom stupanja na snagu granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost ("Službeni list CG", br. 11/12 od 22.02.2012. godine);

7. Izmjene i dopune Granskog kolektivnog ugovora za banke, druge finansijske organizacije i osiguranja ("Službeni list RCG", br. 12/06 od 02.03.2006. godine);

8. Izmjene i dopune Granskog kolektivnog ugovora za banke, druge finansijske organizacije i osiguranje ("Službeni list CG", br. 53/09 od 07.08.2009. godine);

9. Izmjene i dopune Granskog kolektivnog ugovora za stambeno komunalnu djelatnost ("Službeni list CG", br. 32/12 od 22.06.2012. godine).

Naprijed navedeni granski kolektivni ugovori zaključeni su na neodređeno vrijeme.

Radi uspostavljanja i razvoja socijalnog dijaloga o pitanjima od značaja za ostvarivanje ekonomskog i socijalnog položaja zaposlenih i poslodavaca i uslova njihovog života i rada, razvoja kulture dijaloga, podsticanja na mirno rješavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova i drugih pitanja koja proizilaze iz međunarodnih dokumenata, a odnose se na ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca, osnovan je Socijalni savjet.

Socijalni savjet osniva se za teritoriju Crne Gore, a može se osnovati i za područje opština.

Za područje dvije ili više opština može se osnovati zajednički socijalni savjet. Socijalni savjet se osniva na tripartitnoj osnovi, i čine ga predstavnici: Vlade Crne Gore, odnosno nadležnog organa opštine, Glavnog grada i Prijestonice, predstavnici reprezentativne organizacije sindikata i reprezentativnog udruženja poslodavaca. Rad Socijalnog savjeta je javan.

Socijalni savjet razmatra i zauzima stavove o pitanjima: razvoja i unapređivanja kolektivnog pregovaranja, uticaja ekonomske politike i mjera za njeno sprovođenje na socijalni razvoj i stabilnost politike zapošljavanja, zarada i cijena; konkurencije i produktivnosti; privatizacije i drugih pitanja strukturnog prilagođavanja; zaštite radne i životne sredine, obrazovanja i profesionalne obuke; zdravstvene i socijalne zaštite i sigurnosti; demografska kretanja i druga pitanja značajna za ostvarivanje i unapređivanje ekonomske i socijalne politike.

Sredstva za osnivanje i rad socijalnog savjeta obezbjeđuju se u budžetu Crne Gore, odnosno budžetu opštine.

Savjet ima svojstvo pravnog lica koje stiče upisom u Registar socijalnih savjeta koji vodi organ državne uprave nadležan za poslove rada. O upisu i brisanju Savjeta iz Registra, ministarstvo donosi rješenje.

Savjet čine: 11 predstavnika Vlade, 11 predstavnika reprezentativne organizacije sindikata Crne Gore i 11 predstavnika reprezentativnog udruženja poslodavaca. Ako postoji više reprezentativnih organizacija sindikata i poslodavaca broj predstavnika dijeli se brojem reprezentativnih organizacija sindikata i poslodavaca, tako da imaju jednak broj predstavnika.

Ako nije moguće utvrditi isti broj predstavnika sindikata, veći broj pripada reprezentativnoj organizaciji sindikata koja je brojnija.

Ako nije moguće utvrditi isti broj predstavnika poslodavaca, veći broj pripada reprezentativnoj organizaciji poslodavaca koja ima veći procenat zaposlenih u privredi Crne Gore i veći društveni bruto proizvod Crne Gore.

Predstavnike u Savjet, socijalni partneri imenuju, odnosno razrješavaju u skladu sa svojim aktima.

Savjet ima sekretara, koga na period od četiri godine imenuje Vlada, na predlog predsjednika Savjeta. Funkcija sekretara Savjeta obavlja se profesionalno.

Savjet razmatra i daje mišljenja o nacrtima i predlozima zakona i drugih propisa od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca i razmatra godišnji izvještaj o radu inspekcije rada.

Mišljenje sedostavlja nadležnom ministarstvu koje je pripremiło zakon, odnosno drugi propis a ministarstvo je dužno da, u roku od 30 dana od dana dostavljanja mišljenja, obavijesti Savjet o svojim stavovima zauzetim povodom mišljenja Savjeta.

Ukoliko nadležno ministarstvo i Savjet ne postignu saglasnost u vezi mišljenja na pojedini propis, Savjet svoje mišljenje može dostaviti Vladi.

Primjena člana 6 stav 3

„Kako bi se obezbijedilo ostvarivanje prava na kolektivno ugovaranje, Ugovorne strane se obavezuju:

3 da promovišu uspostavljanje i upotrebu odgovarajućih mehanizama za pomirenje i dobrovoljnu arbitražu za rješavanje radnih sporova; „

Ustavom Crne Gore predviđeno je da svako ima pravo na jednaku zaštitu svojih prava i obaveza po osnovu rada(pravio na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada, na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti, na odgovarajuću zaradu, ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor, zaštitu na radu, pravo žena, omladine, i invalida na posebnu zaštitu, pravo na štrajk, pravo na socijalno osiguranje, na zdravstvenu zaštitu).

Osim toga, Ustavom je predviđeno da se svakome jemči pravo na pravni lijek protiv odluke kojom se odlučuje o njegovom pravu ili na zakonom zasnovanom interesu.

Zakonom o radu je predviđeno da zapošljeni imaju prava i obaveze po osnovu rada.Tako, Zakon o radu propisuje da zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu, bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu, stručno osposobljavanje i druga prava u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja.Za vrijeme korišćenja roditeljskog odsustva i radi njege djeteta zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu.Takođe Zakonom je predviđena i posebna zaštita za zaposlene ispod 18 godina života i za lica sa invaliditetom.

O pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.Zaposleni koji

smatra da mu je poslodavac povrijedio neko njegovo pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava. Po takvom zahtjevu zaposlenog poslodavac je dužan da odluči u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva. Ta odluka poslodavca je konačna i dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku i to u roku od osam dana od dana isteka roka za odlučivanje.

Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom ili mu nije dostavljena u predviđenom roku, ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke. Poslodavac je dužan da pravosnažnu odluku suda izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako odlukom suda nije određen drugi rok.

Osim toga Zakonom je predviđeno da zapošljeni i poslodavac imaju mogućnost da povjere rješavanje spora koji nastane iz rada i po osnovu rada Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, u skladu sa posebnim zakonom. Način i postupak mirnog rješavanja radnih sporova uređeno je Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova ("Sl. list CG", br. 16/2007 i 53/2011). Kolektivnim sporom se smatra spor koji je nastao u postupku zaključivanja, kao i izmjena i dopuna kolektivnih ugovora, u slučaju kada poslodavac na sve zaposlene ne primjenjuje pojedine odredbe kolektivnog ugovora, povodom ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje, u ostvarivanju prava na štrajk, povodom drugih sporova između sindikata i poslodavca u vezi sa ostvarivanjem prava iz rada i po osnovu rada. Strane u kolektivnom sporu su učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora zatim ovlašćeni predstavnik sindikata i poslodavac, odnosno predstavnici sindikalnih organizacija na odgovarajućem nivou, kao i štrajkački odbor koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk i poslodavac, odnosno pregovaračko tijelo koje odredi poslodavac.

Individualnim radnim sporom smatra se spor koji nastaje u ostvarivanju prava zaposlenog iz rada i po osnovu rada. Strane u individualnom sporu su zaposleni i poslodavac.

Strane u kolektivnom i individualnom sporu dobrovoljno odlučuju o pristupanju mirnom rješavanju spora i u tom sporu imaju jednaka prava. Svaki podnesak, isprava ili drugi dokument koji je upotrijebljen u postupku mirnog rješavanja spora, na zahtjev strana u sporu se vraća stranama bez zadržavanja kopije.

Učesnici u zaključivanju, izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora, odnosno učesnici u pregovaranju mogu se saglasiti da nastale sporove rješavaju pred Agencijom, podnošenjem predloga za učešće miritelja u kolektivnom pregovaranju. U tim sporovima miritelj prisustvuje pregovorima, pruža stručnu i

drugu pomoć učesnicima u pregovaranju, ukazuje učesnicima u pregovaranju na predloge kolektivnih ugovora koji nijesu u skladu sa zakonom i drugim propisima. U djelatnostima za koje, u skladu sa posebnim zakonom, postoji obaveza obezbjeđivanja minimuma procesa rada, strane u sporu su dužne da podnesu zajednički predlog za mirno rješavanje radnog spora pred Agencijom, u roku od 24 časa od najave štrajka. Ukoliko strane u sporu ne postupe u tom smislu, nadležni organ uprave kome je dostavljena odluka o stupanju u štrajk dužan je da o tome obavijesti Agenciju kada direktor Agencije, po službenoj dužnosti, pokreće postupak i određuje miritelja iz imenika.

Po okončanju postupka mirenja, miritelj zaključuje raspravu i sa stranama u sporu donosi preporuku o načinu rješavanja spora. Preporuka se daje u pisanom obliku, sa obrazloženjem a za preporuku je potrebno da glasaju miritelj I strane u sporu. Ako se ne donese preporuka u roku od pet dana od dana zaključenja rasprave, miritelj može stranama u sporu predložiti preporuku. Preporuka miritelja ne obavezuje strane u sporu.

Strana u sporu koja ne prihvati preporuku miritelja dužna je da, u roku od tri dana od dana dostavljanja preporuke, navede razloge za neprihvatanje preporuke. Na predlog miritelja, Agencija može da objavi preporuku i razloge za neprihvatanje preporuke u medijima.

Ako strane u sporu prihvate preporuku, zaključuju sporazum o rješenju spora.

Ukoliko je predmet spora kolektivni ugovor, sporazum postaje sastavni dio kolektivnog ugovora a ako nije, tada sporazum ima snagu sudskog poravnanja.

Radi boljeg uvida u funkcionisanje i rad Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, dajemo uporedni pregled podnijetih Predloga za mirno rješavanje radnih sporova, po godinama.

- U toku 2010.godine, Agenciji su podnijeta 62 Predloga za mirno rješavanje radnih sporova.
- U toku 2011.godine, Agenciji je podnijeto 356 Predloga za mirno rješavanje radnih sporova, odnosno 483% više u odnosu na prethodnu godinu.
- U toku 2012.godine, zaključno sa 24.12.2012.godine, Agenciji je podnijeto 1.328 Predloga za mirno rješavanje radnih sporova, odnosno 273% više u odnosu na prethodnu godinu.

Ukupan broj podnijetih Predloga u periodu od 20.09.2010.godine, odnosno od dana kada je Agencija počela sa konkretnim rješavanjem podnijetih Predloga do 24.12.2012.godine, je 1.746 Predloga. Svi navedeni Predlozi su u cjelosti procesuirani, od čega je pozitivno riješeno, odnosno postignuta je saglasnost između strana u sporu, u preko 80% predmeta.

Primjena člana 6 stav 4

Ustav Crne Gore u članu 66 garantuje pravo na štrajk za zaposlene s tim da se to pravo može ograničiti zaposlenim u Vojsci, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju zaštite javnog interesa, u skladu sa zakonom.

Odredbom člana 8a Zakona o štrajku („Sl. list RCG“, br. [43/2003](#), [71/2005](#) i Sl. list CG“, br. [49/2008](#)) uspostavljena su ograničenja prava na štrajk na način da zaposleni u Vojsci Crn Gore, policiji i državnim organima, radi zaštite javnog interesa, ne mogu organizovati štrajk ako bi se na taj način ugrozili opšti interesi građana, nacionalna bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, kao i funkcionisanje organa vlasti.

Štrajk se može organizovati u pravnom licu, odnosno njegovom dijelu i kod preduzetnika ili u grani i djelatnosti, ili kao generalni štrajk.

Štrajk se može organizovati i kao štrajk upozorenja i može trajati najduže jedan sat.

Odluku o stupanju u štrajk i štrajk upozorenja kod poslodavca donosi nadležni organ ovlašćene organizacije sindikata ili više od polovine zaposlenih kod poslodavca, odnosno njegovom dijelu.

Odluku o stupanju u štrajk u grani i djelatnosti, odnosno odluku o stupanju u generalni štrajk i štrajk upozorenja donosi nadležni organ ovlašćene organizacije sindikata u Crnoj Gori.

Osim toga Zakonom je i predviđeno da se odlukom o stupanju u štrajk utvrđuju zahtjevi zaposlenih, vrijeme početka štrajka, mjesto održavanja i način na koji se vodi štrajk i štrajkački odbor koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk.

U djelatnosti od javnog interesa ili u djelatnosti čiji bi prekid rada zbog prirode posla, mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu velikih razmjera

pravo na štrajk zaposlenih može se ostvariti ako se ispune i posebni uslovi utvrđeni Zakonom.

Djelatnost od javnog interesa jeste djelatnost koju obavlja poslodavac u oblasti: elektroprivrede, vodoprivrede, saobraćaja, PTT usluga, informisanja (radio i televizija), komunalnih djelatnosti (proizvodnja i snabdijevanje vodom, odnošenje smeća, proizvodnja, distribucija i snabdijevanja energenata dr.), zaštite od požara, proizvodnja osnovnih prehrambenih proizvoda, zdravstvene i veterinarske zaštite, prosvjete, kulture, društvene brige o djeci i socijalne zaštite.

Od javnog interesa su i djelatnosti od posebnog značaja za odbranu i bezbjednost Crne Gore utvrđene u skladu sa zakonom, poslovi neophodni za izvršavanje obaveza utvrđenih međunarodnim ugovorima, kao i djelatnosti čiji bi prekid rada po prirodi posla, u skladu sa posebnim zakonom, mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu velikih razmjera.

Ukoliko se štrajk u djelatnosti od javnog interesa organizuje u dijelu poslodavca, obaveza ispunjavanja i posebnih uslova u pogledu ostvarivanja prava na štrajk zaposlenih primjenjuje se samo na taj organizacioni dio.

Zaposleni koji obavljaju djelatnost od javnog interesa mogu početi štrajk, ako se obezbijedi minimum procesa rada koji obezbjeđuje sigurnost ljudi i imovine ili je nezamjenjiv uslov života i rada građana ili rada drugog poslodavca, odnosno pravnog lica ili preduzetnika koji obavlja privrednu ili drugu djelatnost ili uslugu.

Minimum procesa rada utvrđuje se zavisno od prirode djelatnosti, stepena ugroženosti života i zdravlja ljudi i drugih okolnosti značajnih za ostvarivanje potreba građana, poslodavaca i drugih subjekata (godišnje doba, turistička sezona, školska godina i dr.).

Minimum procesa rada i način njegovog obezbjeđivanja utvrđuje osnivač, odnosno poslodavac. Prilikom utvrđivanja minimuma procesa rada osnivač, odnosno poslodavac dužan je da pribavi mišljenje nadležnog organa ovlaštene organizacije sindikata ili više od polovine zaposlenih kod poslodavca, radi postizanja sporazuma.

Zaposlene koji su dužni da rade za vrijeme štrajka radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada određuje direktor, odnosno izvršni direktor i štrajkački odbor, najkasnije pet dana prije početka štrajka.

Štrajkački odbor dužan je da za vrijeme štrajka sarađuje s poslodavcem radi obezbjeđenja minimuma procesa rada a zaposleni koji obavljaju te poslove dužni su da za vrijeme štrajka izvršavaju naloge poslodavca.

Organizovanje štrajka, odnosno učešće u štrajku pod uslovima utvrđenim Zakonom ne predstavlja povredu radne obaveze, ne može biti osnov za pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti zaposlenog, za

udaljenje zaposlenog sa rada i ne može za posljedicu imati prestanak radnog odnosa zaposlenog. Zaposleni koji učestvuju u štrajku nema pravo na zaradu.

Međutim zaposleni koji je dužan da radi za vrijeme trajanja štrajka, radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada, ima pravo na zaradu srazmjerno vremenu provedenom na radu.

Zaposleni koji učestvuju u štrajku u skladu sa Zakonom ostvaruju prava iz socijalnog osiguranja u skladu sa propisima i socijalnom osiguranju.

Zakon postavlja obaveze za poslodavca da u toku štrajka organizovanog pod uslovima utvrđenim Zakonom ne može zapošljavati nova lica koja bi zamijenila učesnike u štrajku, osim ako su ugroženi: bezbjednost lica i imovine, održavanje minimuma procesa rada koji obezbjeđuje sigurnost imovine i lica, kao i izvršavanje međunarodnih obaveza. Takođe, poslodavac ne može da sprečava zaposlene da organizuju i učestvuju u štrajku, niti da upotrebljava prijetnje i prinude radi okončanja štrajka, kao ni da po osnovu neučestvovanja u štrajku omogući veću zaradu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

Međutim, Zakon je propisao u članu 6 situacije kada prestaje radni odnos zaposlenom i to zaposlenom u Vojsci Crne Gore, policiji i državnom organu kad se utvrdi da je organizovao štrajk ili učestvovao u štrajku suprotno članu 8a Zakona.

Takođe, član štrajkačkog odbora ili učesnik u štrajku, koji štrajk organizuje i vodi na način kojim se ugrožava bezbjednost lica i imovine ili zdravlje ljudi ili koji sprečava zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade, odnosno onemogućava nastavak rada po okončanju štrajka ili sprečava poslodavca da koristi sredstva i raspolaže sredstvima kojima poslodavac obavlja djelatnost čini povredu radne dužnosti za koju se izriče mjera prestanka radnog odnosa.

Zaposleni u djelatnostima od javnog interesa koji odbije da izvrši nalog poslodavca izdat radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada čini težu povredu radne dužnosti za koju se izriče mjera prestanka radnog odnosa.

Vlada Crne Gore je pripremila tekst novog Zakona o štrajku koji se trenutno nalazi u skupštinskoj proceduri. Osnovni razlozi za donošenje novog Zakona o štrajku koji je u primjeni od 2003.godine, sa određenim izmjenama i dopunama iz 2005 i 2008.godine, prouzrokovali su problemi u praksi izazvani brojnim štrajkovima. Predlaganjem ovog zakona utvrđene su brojne novine u odnosu na važeći zakon, kako bi se u implementaciji olakšala njegova primjena u praksi, koje se u principu odnose na: uslove i način organizovanja štrajka; isključenja sa rada zaposlenih koji

ne učestvuju u štrajku; prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i poslodavaca u vezi štrajka.

Najvažnije novine u odnosu na važeća rješenja su:

- sužavanje liste djelatnosti za koje je neophodno utvrđivanje minimuma procesa rada ;

- obaveza strana u sporu da sarađuju radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada, u skladu sa ovim zakonom i opštim interesom;

- da strane u sporu od dana najave štrajka i za vrijeme štrajka u socijalnom dijalogu pokušaju sporazumno riješiti nastali spor ili da pokrenu postupak za mirno rješavanje spora, u skladu sa posebnim zakonom;

- da se minimum procesa rada utvrđuje uz poštovanje tripartitnog socijalnog dijaloga;

- odgovornost za organizovanje nezakonitog štrajka koja je na organizatoriima štrajka, kao i zaštita zaposlenih, u slučaju nezakonitog štrajka.

Zaposleni koji obavljaju djelatnost od opšteg i javnog interesa po definiciji iz ovog zakona mogu početi štrajk, ako se prethodno utvrdi minimum procesa rada, koji obezbjeđuje sigurnost ljudi i imovine ili je nezamjenjiv uslov života i rada građana, odnosno, kojim se štiti nacionalna bezbjednost kao i funkcionisanje organa vlasti.

Novo je još i to da u djelatnostima u kojima se mora utvrditi minimum procesa rada, akt o tom minimumu utvrđuju sporazumno nadležni organ uprave, reprezentativne organizacije poslodavaca i reprezentativne organizacije sindikata, najkasnije u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, s tim što je uloga Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, veoma važna ako subjekti u sporu ne postignu saglasnost o donošenju akta o minimumu procesa rada. U tom slučaju nadležni organ uprave dužan je da o tome, bez odlaganja, obavijesti Agenciju, koja će u određenom roku formirati Arbitražno vijeće za utvrđivanje minimuma procesa, te je s toga odluka o minimumu procesa rada tog vijeća obavezujuća za strane u sporu.

Predloženo je takođe uvođenja novog instituta, isključenje iz procesa rada (lock out), kao kontra mjera od strane poslodavca za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku, ako je štrajk već započet i ako je proteklo najmanje 30 dana od dana njegovog početka, kako bi se spriječile štetne posljedice u procesu proizvodnje zbog dužeg trajanja štrajka.

Broj zaposlenih koji se u takvoj situaciji isključuje iz procesa rada, ne može biti veći od jedne trećine zaposlenih koji učestvuju u štrajku, te isključenje sa rada u navedenom smislu može trajati najduže do prestanka štrajka. U slučaju lock out-a, zaposleni nemaju pravo na zaradu, a poslodavac je dužan da uplati doprinose iz socijalnog osiguranja kao da su na radu, u skladu sa propisima o socijalnom osiguranju.

Međutim, isključenje sa rada prema predloženim rješenjima nije moguće organizovati u djelatnostima od opšteg i javnog interesa, preko kojih se obezbjeđuje sigurnost ljudi i imovine ili nezamjenjiv uslov života i rada građana, odnosno kojim se štiti nacionalna bezbjednost kao i funkcionisanje organa vlasti. Imajući u vidu da je zakoniti štrajk organizovana kolektivna akcija, koji se ispoljava mirnim okupljanjem zaposlenih na radnom mjestu ili u okviru poslovnog prostora poslodavca, štrajk se može ispoljavati i nedolaskom zaposlenih na rad. S tim u vezi štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku ne smiju sprječavati poslodavca da raspolaže sredstvima kojima obavlja djelatnost, kao i to da štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku ne mogu sprječavati zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade.

Član 26

Pravo na dostojanstvo na poslu

Kako bi se osiguralo djelotvorno uživanje prava svih radnika na zaštitu njihovog dostojanstva na poslu, Ugovorne strane preuzimaju obavezu da, u konsultaciji sa organizacijama poslodavaca i radnika:

1 unaprijede svijest, informisanost i sprečavanje seksualnog zlostavljanja na radnom mjestu ili u vezi posla i da preduzmu sve odgovarajuće mjere kako bi zaštitile radnike od takvog ponašanja;

2 unaprijede svijest, informisanost i sprečavanje takvog ponašanja koje je za osudu ili je izrazito negativno i uvredljivo a usmjereno na pojedinačne radnike na radnom mjestu ili u vezi sa poslom kao i da preduzmu sve mjere da zaštite radnike od takvog ponašanja.

Primjena člana 26 stav 1

„Kako bi se osiguralo djelotvorno uživanje prava svih radnika na zaštitu njihovog dostojanstva na poslu, Ugovorne strane preuzimaju obavezu da, u konsultaciji sa organizacijama poslodavaca i radnika:

I unaprijede svijest, informisanost i sprečavanje seksualnog zlostavljanja na radnom mjestu ili u vezi posla i da preduzmu sve odgovarajuće mjere kako bi zaštitile radnike od takvog ponašanja;“

Zakonom o radu zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenja, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo. S tim u vezi neposredna diskriminacija jeste svako postupanje uzrokovano nekim od naprijed navedenih osnova kojim se lice koje traži zaposlenje ili zaposleni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji, a posredna diskriminacija postoji kada određena odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj lice koje traži zaposlenje kao i zaposleno lice, zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenje ili uvjerenja. (članovi 5 i 6 Zakona o radu)

Kada je u pitanju seksualno uznemiravanje Zakon o radu propisuje zabranu uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radu i u vezi sa radom. Uznemiravanjem se smatra svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz navedenih čl. 5 i 6 Zakona o radu, kao i uznemiravanje putem audio i video nadzora, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualno uznemiravanje, s druge strane predstavlja svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, neugodno, agresivno ili uvredljivo okruženje.

Takođe, na osnovu člana 8 stav 2 Zakona o zabrani zlostavljanja na radu ("Službeni list CG", broj 30/12), Ministarstvo rada i socijalnog staranja, donijelo je **Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenog o prevenciji i zaštiti od zlostavljanja na radu** kojim je, između ostalog, u članu 5 propisano da radi prevencije i zaštite od mobinga poslodavac i zaposleni treba da izbjegavaju ponašanja koja bi se mogla smatrati seksualnim uznemiravanjem, kao što su:

- ponižavajući i neprimjereni komentari i postupci seksualne prirode,

- pokušaj ili izvršenje nepristojnog i neželjenog fizičkog kontakta,
- navođenje na prihvatanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade, prijetnju ili ucjenu i dr.

Zaposleni ne može trpjeti štetne posljedice u slučaju prijavljivanja, odnosno svjedočenja zbog uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radu i u vezi sa radom.

U slučajevima uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u skladu sa zakonom.

Svako ko smatra da je povrijeđen diskriminatorskim postupanjem organa, drugog pravnog i fizičkog lica ima pravo na zaštitu pred sudom, u skladu sa zakonom.

Postupak se pokreće tužbom i predstavlja hitan postupak.

Tužbom se može se tražiti i:

- 1) utvrđenje da je tuženi/a diskriminatorski postupao/la prema tužiocu/teljki;
- 2) zabrana vršenja radnje od koje prijeti diskriminacija, odnosno zabrana ponavljanja radnje diskriminacije;
- 3) naknada štete, u skladu sa zakonom;
- 4) objavljivanje presude kojom je utvrđena diskriminacija na trošak tuženog/e u medijima, ukoliko je diskriminacija izvršena putem medija.

Na ovaj postupak shodno se primjenjuju odredbe zakona kojim se uređuje parnični postupak. U sporu za zaštitu od diskriminacije revizija je uvijek dozvoljena.

Ukoliko tužilac/teljka učini vjerovatnim da je tuženi/a izvršio/la akt diskriminacije, teret dokazivanja da usljed tog akta nije došlo do povrede jednakosti u pravima i pred zakonom prelazi na tuženog/u.

U postupku za zaštitu od diskriminacije mjesno je nadležan, pored suda opšte mjesne nadležnosti, i sud na čijem području je prebivalište, odnosno sjedište tužioca/teljke.

Nadalje, svako ko smatra da je diskriminisan aktom, radnjom ili nepostupanjem organa i drugih pravnih i fizičkih lica, može se obratiti pritužbom Zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda

Pritužbu Zaštitniku/ci mogu podnijeti i organizacije ili pojedinci koji se bave zaštitom ljudskih prava, uz saglasnost diskriminisanog lica ili grupe lica.

Postupanje po pritužbama sprovodi se u skladu sa propisima kojima je uređen način rada Zaštitnika.

U dosadašnjem radu Institucije Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore primljene su četiri (4) pritužbe po osnovu seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu.

Jednu anonimnu pritužbu podnijele su Zaštitniku elektronskim putem dvije nastavnice jedne srednje škole u Podgorici, a koja se odnosila na seksualno uznemiravanje od 2 pomoćnika direktora te škole. S obzirom da pritužba nije sadržala sve potrebne elemente za postupanje od strane Zaštitnika, a bila je i anonimna, Zaštitnik je elektronskim putem, na adresu sa koje je pritužba pristigla, zatražio od njih dopunu pritužbe. Takođe, Zaštitnik im je ukazao da mogu da dođu na razgovor u instituciju Zaštitnika, gdje će im biti zagarantovana tajnost identiteta. Međutim, Zaštitnik od njih nije dobio nikakav odgovor.

Drugu pritužbu Zaštitniku je podnijela medicinska sestra iz Pljevalja koja se odnosila na seksualno uznemiravanje na radnom mjestu od pojedinih kolega. Zaštitnik je podnositeljku pritužbe uputio na druga pravna sredstva zbog cjelishodnosti i efikasnosti u utvrđivanju povrede prava i preduzimanja adekvatnih zakonskih mjera za eventualnu povredu prava.

Treću pritužbu je Zaštitniku podnijela službenica jedne banke zbog seksualnog uznemiravanja od strane pretpostavljenog. S tim u vezi Zaštitnik je zatražio dopunu pritužbe, ali podnositeljka pritužbe nije istu dostavila Zaštitniku u određenom roku a ni nakon toga.

Četvrta pritužba koja se, izmedju ostalog, odnosila i na seksualno zlostavljanje na radnom mjestu. U ovom predmetu je utvrđena povreda prava od strane šefa podnositeljke pritužbe i ukazano je, shodno odredbi člana 20 Zakona o zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore, preduzeću na koje se pritužba odnosila na važnost pristupa problemu diskriminacije po svim osnovima, kako po osnovu pola tako i po osnovu nacionalne pripadnosti. Takođe, u skladu sa odredbom člana 27 Zakona o zabrani diskriminacije, podnositeljka pritužbe je poučena da ima pravo da podnese tužbu Osnovnom sudu.

Inspeksijski nadzor u odnosu na diskriminaciju u oblasti rada i zapošljavanja vrši Uprava za inspeksijske poslove preko inspekcije rada.

Na osnovu evidencija o podnijetim inicijativama za pokretanje inspekcijskog nadzora Inspekcija rada nije registrovala ni jedan slučaj seksualnog zlostavljanja na radnom mjestu.

Napominjemo da Inspekcija rada konstantno ukazuje poslodavcima na dosljednu primjenu Zakona o zabrani zlostavljanja na radu (mobing), koji je donijet u junu 2012.godine. Ovim zakonom propisana je obaveza poslodavca da zaposlenog u pisanoj formi upozna sa pravima, obavezama i odgovornostima u vezi sa mobingom, u cilju prepoznavanja, prevencije i sprječavanja mobinga, čiji je jedan aspekt i seksualno zlostavljanje na radnom mjestu.

Prema podacima **Agencije za mirno rješavanje radnih sporova**, tom organu je podnijeto 5 predloga za mirno rješavanje radnih sporova zbog zlostavljanja na radnom mjestu, pri čemu ni jedan predlog nije sadržao elemente seksualnog zlostavljanja na radnom mjestu.

Član 28

„Pravo radničkih predstavnika na zaštitu u okviru preduzeća i na pogodnosti koje treba da im se dodijele

Kako bi se obezbijedilo djelotvorno uživanje prava radničkih predstavnika da obavljaju svoje funkcije, Ugovorne strane su se obavezale da obezbijede da u preduzeću:

a oni uživaju efikasnu zaštitu od radnji koje su protiv njih usmjerene, uključujući otpuštanje, na osnovu toga što imaju status radničkih predstavnika u okviru preduzeća;

b dobiju takve odgovarajuće pogodnosti kako bi im se omogućilo da obavljaju svoje funkcije brzo i efikasno, pri čemu bi se vodilo računa o sistemu uređenja odnosa između poslodavaca i radnika te zemlje i potreba, veličine i kapaciteta predmetnog preduzeća.“

Primjena člana 28

Ustavom Crne Gore u članu 53, jemči se sloboda sindikalnog i drugog udruživanja bez odobrenja uz upis kod nadležnog organa. Ovo pravo je garantovano članom 155 Zakona o radu i članom 1 Zakona o reprezentativnosti sindikata („Sl. List CG“, br.36/10 i 36/13).

Članom 12 Zakona o radu, utvrđeno je da zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika ima pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada, u skladu sa zakonom.

Zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih zbog aktivnosti iz navedenog člana i stava zakona, ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada, ako postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Nadalje, članom 159 Zakona o radu uređena je sloboda ostvarivanja sindikalnih prava i normirano da je poslodavac dužan da zaposlenim obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava i da sindikalnoj organizaciji obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade radi obavljanja aktivnosti koje organizuje sindikat u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Poslodavac nije dužan da isplaćuje naknadu zarade predstavniku sindikata čije odsustvo sa rada nije u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Poslodavac mora biti obaviješten u pisanoj formi o odsustvu člana sindikalne organizacije u slučajevima obavljanja aktivnosti koje organizuje sindikat, najmanje tri dana prije njegovog odsustva.

Kolektivnim ugovorom uređuju se uslovi, način i postupak profesionalizacije rada sindikalnog predstavnika, u interesu zaštite sindikalnih prava.

Prema članu 160 Zakona o radu predstavnik sindikalne organizacije i predstavnik zaposlenih, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Takođe je propisano da poslodavac ne može stavljati u povoljniji ili nepovoljniji položaj predstavnika sindikalne organizacije ili predstavnika zaposlenih zbog članstva u sindikatu ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

To dalje znači da je, predstavnik sindikata ili predstavnik zaposlenih zakonom zaštićen samo povodom sindikalnih aktivnosti. Međutim, ako se dogodi da prestane potreba za radom zaposlenog koji se bavi sindikalnim aktivnostima, on će dijeliti sudbinu drugih zaposlenih koji su postali tehnološki višak (i po tom osnovu može ostvariti pravo na otpremninu, u skladu sa članom 94 Zakona o radu) ili zbog neophodne potrebe procesa rada biti raspoređen na druge poslove u stepenu školske spremne, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja kod istog ili drugog poslodavca, kao i drugi zaposleni koji se ne bave sindikalnim aktivnostima. Na ovaj način su ispunjeni zahtjevi postavljeni i u MOR Konvenciji broj 135 o zaštiti i olakšicama koje se pružaju predstavnicima radnika u preduzeću, 1971g.

Član 29

„Pravo na informisanje i konsultacije kod postupaka kolektivnog otpuštanja

Da bi se osiguralo djelotvorno uživanje prava radnika da budu obaviješteni i konsultovani u situacijama kolektivnog otpuštanja, Ugovorne strane su preuzele obavezu da osiguraju da poslodavci obavijeste i konsultuju radničke predstavnike, blagovremeno i prije nego što dođe do kolektivnog otpuštanja, o načinima i sredstvima da se izbjegne kolektivno otpuštanje ili da se ograniči njegova pojava i ublaže njegove posljedice, tako što bi se, na primjer, pribjeglo odgovarajućim socijalnim mjerama koje bi imale za cilj da posebno olakšaju raspoređivanje predmetnih radnika.“

Primjena člana 29

Članom 92 st 1, 2, 3 i 5 Zakona o radu utvrđeno je da, ukoliko poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena u periodu od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme i to za najmanje:

- 1) 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vrijeme;
- 2) 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme;

3) 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme, dužan je da o tome odmah, pisano obavijesti sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih i Zavod za zapošljavanje Crne Gore. To obavještenje dužan je da dostavi i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u periodu od 90 dana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih.

Navedeno obavještenje sadrži:

- 1) razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;
- 2) broj i kategoriju zaposlenih koji su zaposleni na neodređeno vrijeme;
- 3) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;
- 4) broj i kategoriju zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;
- 5) period u kome će se sprovesti mjere za zapošljavanje iz člana 93 stav 2 tačka 5 ovog zakona;
- 6) kriterijume za izračunavanje visine otpremnine.

Sindikat, odnosno predstavnici zaposlenih i Zavod za zapošljavanje Crne Gore dostavljaju poslodavcu svoje mišljenje u vezi obavještenja u roku od 15 dana od dana dobijanja tog obavještenja.

Ističemo da je članom 93 st.1 do 4 Zakona o radu utvrđeno da, nakon pribavljenog mišljenja sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore poslodavac dužan da donese program mjera za rješavanje viška zaposlenih.

Program mjera za rješavanje viška zaposlenih sadrži naročito:

- 1) razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih;
- 2) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;
- 3) ukupan broj zaposlenih za čijim radom prestaje potreba;
- 4) broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih za čijim radom prestaje potreba i poslove koje obavljaju;
- 5) mjere za zapošljavanje: raspored na druge poslove kod istog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog, raspored kod drugog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog, uz njegovu saglasnost, stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca i druge mjere u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba ne mogu biti u suprotnosti sa odredbama Zakona o radu koje se odnose na zabranu diskriminacije zaposlenih.

Kao jedan od oblika olakšavanja preraspoređivanja ili prekvalifikacije zainteresovanih radnika zakon propisuje u članu 95 mogućnost za poslodavca da

može zaposlenog za čijim radom je prestala potreba, da angažuje radi obavljanja poslova koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja, dok mu ne obezbijedi jedno od prava utvrđenih Zakonom o radu.

Program mjera za rješavanje viška zaposlenih donosi nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac.

Navedenim odredbama zakona, obezbijeđeni su standardi iz Konvencije MOR-a broj 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca, 1982g. i Uputstva Savjeta 98/59/EZ, 1998g. koje se odnosi na kolektivna otpuštanja zaposlenih s posla kao viška radne snage.