

**JEDANAESTI NACIONALNI IZVJEŠTAJ O PRIMJENI IZMIJENJENE EVROPSKE SOCIJALNE POVELJE ZA  
2021. GODINU**

**Zaključci 2018**

**CRNA GORA**

Maj, 2022. godine

## **IESP Dio I-2. Svi imaju pravo na pravične uslove rada**

### **Izmijenjena evropska socijalna povelja**

#### **Član 2 – Pravo na pravične uslove rada**

U cilju osiguravanja efikasnog korišćenja prava na pravične uslove rada, zemlje potpisnice preuzimaju obavezu da:

predvide razumno dnevno i sedmično radno vrijeme, radnu sedmicu koja se progresivno smanjuje u mjeri koju dopušta povećanje produktivnosti i drugi relevantni faktori;

**a) Dostavite informacije o zakonodavnom okviru kojim se osigurava razumno radno vrijeme (nedjeljni, dnevni periodi odmora) i izuzeci (uključujući pravni osnov i obrazloženje). Dostavite detaljne informacije o sprovođenju mjera i nadzora, pogotovo aktivnosti inspekcije rada (statistika inspekcije i rasprostranjenost po sektorima aktivnosti, sankcije i sl.)**

#### **Odgovor:**

*U skladu sa Zakonom o radu („Sl. list CG”, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21) zaposleni ima pravo na: odmor u toku rada, odmor u toku dana, sedmični i godišnji odmor. Odmor u toku rada (pauza) se ostvaruje u okviru dnevnog radnog vremena. Dužina dnevnog odmora zavisi od radnog vremena zaposlenog. Zaposleni koji rade puno radno vrijeme imaju pravo na pauzu u trajanju od 30 minuta. Zaposleni koji rade duže od četiri a kraće od šest sati imaju pravo na pauzu u trajanju od 15 minuta. U ovom slučaju izuzetak su maloljetnici koji imaju pravo na pauzu od 30 minuta. U skladu sa principom srazmjernosti, zaposleni koji rade duže od punog radnog vremena, odnosno najmanje 10 sati dnevno, imaju pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta. Pravo na odmor u toku rada uračunava se u puno radno vrijeme (član 73).*

*Odmor u toku radnog dana organizuje se na način kojim se obezbjeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama. Odluku o rasporedu i načinu korišćenja odmora u toku radnog dana donosi nadležni organ poslodavca (član 74).*

*Odmor u toku dana, odnosno dnevni odmor koristi se između dva uzastopna radna dana i iznosi najmanje 12 časova neprekidno.*

*Zakonom o radu propisano je da zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa, kojima se dodaje dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 časova, i koristi se neprekidno. Novina ovog zakona koji je stupio na snagu početkom 2020. godine jeste što je precizirano u stavu 1 člana 76, da se na sedmični odmor dodaje odmor između dva radna dana, u trajanju od 12 časova, tako da ukupno vrijeme odmora koje je poslodavac dužan da obezbijedi zaposlenom na ime sedmičnog odmora, u kontinuitetu, iznosi 36 časova.*

*Sedmični odmor koristi se nedjeljom i u danu koji prethodi ili slijedi nedjelji.*

*Ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva, poslodavac je dužan da odredi druge dane za korišćenje sedmičnog odmora te je u tom slučaju dužan da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i da o tome obavijesti zaposlenog. (član 76)*

Međutim, članom 78 propisuju se određena odstupanja od pravila koja se odnose na dnevni i sedmični odmor u sljedećim slučajevima:

- 1) u djelatnostima koje se odnose na zaštitu imovine i lica, ako obavljanje poslova zahtijeva stalnu prisutnost;
- 2) u djelatnostima u kojima je neophodno obezbijediti neprekidnu proizvodnju ili pružanje usluga, i to:
  - proizvodnja, prenos, distribucija i snadbijevanje električnom energijom;
  - zaposlenima u lukama i vazdušnim lukama;
  - poštanski i telekomunikacioni saobraćaj;
  - javne elektronske komunikacije, u skladu sa zakonom;
  - informativni programi javnog radiodifuznog servisa;
  - javne komunalne usluge/djelatnosti (proizvodnja i snadbijevanje vodom, odnošenje smeća, proizvodnja, distribucija i snadbijevanje toplotom, pogrebne usluge i sl.);
  - proizvodnja, distribucija i snadbijevanje naftom, ugljem i gasom;
  - zaštita od požara;
  - zdravstvena zaštita;
  - socijalna i dječija zaštita;
  - industrijske djelatnosti u kojima se rad ne može prekidati iz tehničkih razloga;
  - ustanovama za izvršenje krivičnih sankcija.
- 3) za zaposlene u željezničkom saobraćaju:
  - ukoliko rad obavljaju sa prekidima;
  - koji radno vrijeme provode u vozu;
  - čije je radno vrijeme vezano za vozni red i koji brinu da se saobraćaj odvija neprekidno i redovno.
- 4) kada zaposleni koji radi u smjenama mijenja smjene i ne može da iskoristi dnevni i/ili sedmični odmor između kraja jedne i početka druge smjene.

U slučaju kada se drugačije uređuje ostvarivanje prava na dnevni i sedmični odmor, dnevni odmor zaposlenog u neprekidnom trajanju ne može biti kraći od deset časova dnevno, a sedmični odmor u neprekidnom trajanju ne može biti kraći od 20 časova.

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući ostvarivanje zamjenskog dnevnog i sedmičnog odmora, po isteku perioda rada u kojem je koristio kraći dnevni, odnosno sedmični odmor.

Dodatno, Zakon o radu sadrži i odredbu koja se odnosi na odgovarajući odmor mobilnih zaposlenih. Naime, u skladu sa odredbom člana 2 zakona mobilni zaposleni je zaposleni koji je član osoblja, koje u okviru rada putuje ili leti, zaposlen u okviru privrednog društva koje pruža usluge prevoza putnika ili robe, drumskim ili željezničkim ili vazdušnim saobraćajem ili unutrašnjim plovnim putevima, u skladu sa zakonom. Nadalje, Zakon o radu daje upućujuću normu u pogledu regulisanja prava na odmor mobilnih zaposlenih uz navođenje smjernica za regulisanje. Mobilni zaposleni, imaju pravo na redovne periode odmora, čije se trajanje izražava u jedinici vremena i koji su dovoljno dugi i neprekidni kako zaposleni zbog umora i nepravilnog radnog rasporeda ne bi povrijedili sebe, svoje saradnike i druga lica i kako ne bi kratkoročno i dugoročno naškodili svom zdravlju, u skladu sa posebnim propisom. Posebni propisi u ovom smislu su: Zakon o radnom vremenu i pauzama tokom radnog vremena mobilnih radnika i uređajima za evidentiranje u drumskom saobraćaju („Sl.list

CG“br. 75/2010, 40/2011 i 17/2019), Zakon o sigurnosti pomorske plovidbe („Sl.list CG“ br. 62/2013, 6/2014, 47/2015, 71/2017 i 34/19), Zakon o bezbjednosti, organizaciji i efikasnosti željezničkog saobraćaja („Sl.list CG“br. 1/201 i 6/2014) i Zakon o vazdušnom saobraćaju („Sl.list CG“br. 30/2012 i 30/2017).

Nadalje, Zakonom o unutrašnjoj trgovini („Sl. list CG“, br. 49/08, 40/11 i 38/19), članom 35, proisano je da radno vrijeme i raspored dnevnog i nedjeljnog radnog vremena i radnog vremena u dane državnih praznika prodavnica i drugih prodajnih mjesta, kao i radno vrijeme za pijace, sajmove, izložbe i druge povremene načine obavljanja trgovine propisuje nadležni organ lokalne samouprave. Odredbom člana 35a propisano je da trgovina na veliko i trgovina na malo ne može da se obavlja nedjeljom i u dane državnih i drugih praznika određenim zakonom kojim se uređuju državni i drugi praznici.

Izuzetno, nedjeljom i u dane državnih i drugih praznika trgovina na veliko i trgovina na malo može se obavljati u:

- 1) apotekama;
- 2) specijalizovanim prodavnicama ili kioscima za prodaju hleba, pekarskih proizvoda i kolača, cvijeća, suvenira, štampe, sredstava za zaštitu bilja ili pogrebne opreme;
- 3) benzinskim stanicama i prodavnicama za trgovinu na malo u okviru benzinskih stanica;
- 4) pijacama;
- 5) štandovima - tezgama, vitrinama i automatima izvan pijaca i pokretnim prodavnicama;
- 6) prodavnicama, kioscima i automatima smještenim unutar zatvorenih područja autobuskih i željezničkih stanica, aerodroma i luka;
- 7) štandovima i kioscima u kojima se prodaju robe za vrijeme održavanja priredbi, festivala i manifestacija, sajмова i za vrijeme javnog prikazivanja kinematografskih djela;
- 8) skladištima za trgovinu na veliko.

Dodatno, Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave („Sl. list CG“, br. 118/20, 121/20, 1/21, 2/21, 39/21, 34/21 i 41/21), članom 54, propisano je da su radni dani u organima državne uprave su: ponedjeljak, utorak, srijeda, četvrtak i petak.

U okviru svojih redovnih aktivnosti, ali i po prijavama-inicijativama zaposlenih, građana i drugih organizacija i institucija, Inspekcija rada kontroliše obezbjeđivanje sedmičnog odmora zaposlenim, u skladu sa odredbama čl. 76, 77 i 78 Zakona o radu.

Uvidom u informacioni sistem Inspekcija rada daje podatke:

- 2019. godine izvršena su 532 inspekcijska nadzora, donijeto 212 ukazivanja za otklanjanje nepravilnosti i izdato 505 prekršajnih naloga za naplatu novčanih kazni u ukupnom iznosu od 114.700€
- 2020. godine izvršena su 163 inspekcijska nadzora, donijeto 16 ukazivanja za otklanjanje nepravilnosti i izdato 6 prekršajnih naloga za naplatu novčanih kazni u ukupnom iznosu od 3.300€

Ne raspolažemo podacima o broju nadzora po djelatnostima vezano za sedmični odmor.

*Treba napomenuti da je fokus nadzora bio da se zaposlenima omogući korišćenje sedmičnog odmora (po pravilu nedjeljom, ali i nekog drugog dana u sljedećoj sedmici) kroz donošenje adekvatne odluke poslodavca o rasporedu korišćenja sedmičnog odmora, što često nije bilo ispoštovano, pa su inspektori rada donosili ukazivanja za otklanjanje nepravilnosti i izricali sankcije. Poštovanju ovog prava zaposlenih doprinijele su i inicijative zaposlenih (najčešće anonimne) da im je uskraćeno pravo na sedmični odmor, pa su inspektori rada ciljano išli u kontrole kod određenih subjekata nadzora. U 2019. godini Inspekciji rada su podnijete 1.573 inicijative (1.520 iz oblasti radnih odnosa i 53 iz oblasti zaštite i zdravlja na radu), od kojih se oko 20% odnosilo na sedmični odmor, a u 2020. godini podnijeto je 1.569 inicijativa (1.496 iz oblasti radnih odnosa i 73 iz oblasti zaštite i zdravlja na radu), od kojih se oko 10% odnosilo na sedmični odmor, što je jedan od pokazatelja poboljšanja stanja u vezi sa korišćenjem ovog prava zaposlenih, kao i broj izrečenih novčanih kazni u odnosnim godinama. Napominjemo da su često inicijative kompleksne, jer se istom inicijativom ukazuje na više nepravilnosti kod istog subjekta, pa ih je teško razvrstati i statistički pratiti po radno-pravnim institutima, odnosno pravima zaposlenih iz rada i po osnovu rada.*

*Uz navedeno, svakako, je vrlo značajno pomenuti da je posebnim zakonom, odnosno članom 35a Zakona o unutrašnjoj trgovini propisano da se nedjeljom i u dane državnih i drugih praznika ne obavlja trgovina na veliko i malo (uz određene izuzetke), što je u velikoj mjeri doprinijelo da se zaposlenima u ovoj djelatnosti zaista omogući korišćenje sedmičnog odmora i to istovremeno za sve zaposlene. Stoga nema dileme da li ovo pravo zaposleni koriste, što je olakšalo Inspekciji rada, jer su isključeni od kontrola po ovom osnovu brojni subjekti i ogroman broj zaposlenih u trgovinskoj djelatnosti.*

**b) Komitet traži specifične informacije o proaktivnim mjerama preduzetim od strane nadležnih tijela (nacionalnih, regionalnih, lokalnih, sektorskih, uključujući nacionalnu instituciju za zaštitu ljudskih prava, kao i aktivnost inspekcije rada i ishodi slučajeva vođenih pred sudom) da se osigura poštovanje razumnog radnog vremena; dostavite informacije o nalazima (npr. rezultati inspekcije rada ili odluke po žalbama pred sudovima ili tribunalima) i korektivna sredstva preduzeta u sektorima kao što su zdravstveni, ugostiteljski, poljoprivredni, rad u domaćinstvu ili u oblasti pružanja njege.**

**Odgovor:**

*Privredna društva i preduzetnici bili su dužni da se pridržavaju odnosno postupaju po Naredbi Vlade Crne Gore i Odlukama tada nadležnog Nacionalnog koordinacionog tijela za suzbijanje novog virusa COVID 19. Takođe Institut za javno zdravlje i nadležna Ministarstva su bez izuzetaka preduzimali odgovarajuće mjere prije svega u vidu davanja savjeta kao i uputstava o postupanju stanovništva, zaposlenih lica odnosno lica koja su obavljala poslove iz oblasti zdravstva, javnog reda i mira, odbrane, odnosno javnih ustanova kao i za vršenjem poslova od javnog interesa u održavanju uslova higijene. Privrednim društvima iz više sektora je Naredbom za preduzimanje privremenih mjera za spečavanje unošenje u zemlju, suzbijanje i sprečavanja prenošenja novog korona virusa zabranjen rad i nisu bili u mogućnosti da organizuju i obavljaju svoju djelatnost. Poslodavci su donijeli odluke o uvođenju mjere zabrane obavljanja djelatnosti po naredbi državnog organa. Navedenom naredbom, kada je moguće zbog prirode posla, poslodavci su bili pozvani da zaposlenima omoguće obavljanje*

*rada od kuće ukoliko je takvo obavljanje rada bilo izvodljivo u odnosu na način obavljanja djelatnosti poslodavca. Pozitivnom zakonskom regulativom prava zaposlenog su bila zaštićena obavezom uplaćivanja naknade zarade po opštem kolektivnom ugovoru u iznosu od 70% od zarade. Za vrijeme trajanja pandemije zaposlenima je bilo zagarantovano pravo koje se odnosi na poštovanje radnog vremena odnosno ukupnog sedmičnog fonda časova rada od 40 časova. Ostali slučajevi u kojima se fond časova rada uvećavao jesu slučajevi koji su kao takvi i propisani od strane države kroz primjenu Zakona o radu –rad duži od punog radnog vremena.*

*Pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova, u periodu od 01.01.2017. godine do 31.12.2020.godine, podnijeto je 941 Predloga za pokretanje postupka mirnog rješavanja radnih sporova koji se odnose na član 2 Pravo na pravične uslove rada – poštovanje razumnog radnog vremena, sa predmetom spora – prekovremeni rad.*

*Na osnovu podataka prikupljenih od sudova, može se zaključiti da je pred nekim osnovnim sudovima, u periodu od 2017-2020 godine bilo predmeta koji se odnose na primjenu čl. 2 Povelje-pravo na pravične uslove rada (razumno radno vrijeme), i to uglavnom za obračun prekovremenih sati rada, najčešće se radi o tužbama službenika Vlade Crne Gore i Ministarstva unutrašnjih poslova.*

**c) Dostavite informacije o zakonodavstvu i praksi u pogledu dežurstva (uključujući zero-hours ugovor) i kako se neaktivni period rada u dežurstvu smatra u pogledu radnog vremena kao i u pogledu naknade.**

**Odgovor:**

*Pojam radnog vremena precizno je definisan članom 60 Zakona o radu. U smislu stava 1 ovog člana pod radnim vremenom smatra se vremenski period u kojem zaposleni obavlja poslove i zadatke radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos, kao i vrijeme u kojem se zaposleni nalazi na raspolaganju poslodavcu, bilo da se nalazi na svom radnom mjestu ili drugom mjestu koje odredi poslodavac (dežurstvo). Navedeno znači da se u tom vremenskom periodu zaposleni nalazi na raspolaganju poslodavcu, odnosno da je dužan poštovati njegova uputstva i izvršavati radne zadatke pri čemu se nalazi na svom radnom mjestu ili na drugom mjestu koje odredi poslodavac. Takođe, propisano je da se radnim vremenom ne smatra vrijeme u kojem je zaposleni pripravan da se odazove pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se ukaže takva potreba, pri čemu se ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju, niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac (pripravnost). Vrijeme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, uključujući vrijeme koje mu je potrebno za put od mjesta stanovanja do mjesta rada.*

*Trajanje pripravnosti i visina uvećanja zarade po tom osnovu utvrđuje se kolektivnim ugovorom. Tako je Granskim kolektivnim ugovorom za oblast zdravstva („Sl. list CG”, br. 30/16, 09/20, 142/21) u članu 19 propisana obaveza poslodavca da zaposlenom uveća zaradu za 10% za svaki čas pripravnosti kod kuće.*

*Uz posebno vođenje računa o primjeni Zakona o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti, vršen je pojačan inspeksijski nadzor od strane nadležnih državnih organa, s maksimalnim ciljem i u svrhu*

*suzbijanja bilo kakvog nepostupanja odnosno ugrožavanja javnog interesa u toku trajanja pandemije. Shodno važećim naredbama i odlukama (u jednom periodu) bio je zabranjen rad svih privrednih društava osim onih koji se bave trgovinskom djelatnošću (maloprodaja), rad maloprodajnih objekata i apoteka, bio je pod posebnim režimom rada: određeni broj lica koja mogu biti istovremeno u objektu, obezbijedena sredstva za dezinfekciju ruku, nemogućnost ulaska bez zaštitnih maski i dr. Obrazovne institucije nijesu obavljale djelatnost, odnosno organizovano je vršenje nastavnih djelatnosti na daljinu za osnovne i srednje škole, tako što je putem televizijskog kanala vršeno predavanje – izlaganje nastavnog plana i programa. Rad duži od punog radnog vremena imala su lica koja su radila u oblasti zdravstva, odnosno djelatnosti od javnog interesa u skladu sa odredbama Zakona o radu. Dužina trajanja takvog rada i pravična naknada za takav rad organizovani su u skladu sa važećim propisima.*

**d) Dostavite informacije o uticaju COVID 19 na pravo na pravične uslove rada i opšte mjere za ublažavanje negativnog uticaja. Uzimajući u obzir radno vrijeme u toku pandemije, dostavite informacije o pravu na razumno radno vrijeme u sektorima: zdravstvo i socijalni rad, nadzor nad primjenom zakona, odbrana i djelatnosti od javnog interesa, obrazovanje, transport.**

**Odgovor:**

*U toku trajanja pandemije novog virusa COVID 19 bilo je omogućeno korišćenje određenih vrsta rada kao na primjer rad od kuće ili rad sa skraćenim radnim vremenom. Ovakav način organizacije rada za posledicu nije mogao imati da zaposleni u takvom režimu rada ima umanjenu zaradu srazmjerno neprovedenom vremenu na radu, već je isti primao zaradu kao da je radio puni fond časova rada, a dio te zarade je bio refundiran od strane države. Plaćeno odsustvo jednog od roditelja koji imaju djecu mlađu od 11 godina, je bilo puna podrška porodici sa djecom tog uzrasta jer u navedenom periodu nijesu radile predškolske i školske ustanove, i na taj način je jedan od roditelja mogao da koristi to pravo a da pri tome za njega nijesu važile obaveze Zakona o radu, osim u slučaju kad je takvo lice bilo u radnom odnosu u sistemu zdravstvene i socijalne zaštite, javne upave ili u pravnom licu koje obavlja poslove odnosno usluge od javnog interesa. Propisani paket podrške finansijskog tipa kojim se refundira dio zarade zaposlenih kod privrednih odnosno drugih subjekata predstavljao je značajan dio pomoći zbog neobavljanja odnosno djelimičnog obavljanja djelatnosti u uslovima pandemije.*

*U cilju obezbjeđenja kvalitetne socijalne zaštite građana Crne Gore organizovano je 13 centara za socijalni rad, koji sa područnim jedinicama obavljaju djelatnost u svim opštinama u Crnoj Gori. Organizacija radnog vremena za vrijeme pandemije COVID 19 u 2021. godini u centrima za socijalni rad realizovana je u okviru redovnog radnog vremena od 07h do 15h, i u slučaju potrebe i poslije redovnog radnog vremena. Veliki broj zaposlenih je bio pozitivan na COVID 19 i prema njima su sprovedene mjere samoizolacije, što je predstavljalo izazov u smislu organizacije radnog procesa i dodatnog opterećenja ostalih radnika koji su preuzeli obaveze odsutnih radnika. Uloženi su dodatni naponi i dobrom organizacijom rada nisu se osjetile posljedice u obavljanju radnih obaveza. Korisnici su putem elektronskih sredstava informisanja, lokalnih radio i tv stanica i oglasnih tabli informisani o potrebi smanjenja fizičkih kontakata u cilju sprječavanja infekcije, što je u početku*

rezultiralo manjim posjetama centrima, da bi se to kasnije vraćalo u normalu putem maski, distance i mjerama dezinfekcije.

Smanjen je obim terenskog rada, posebno u odnosu na korisnike starije dobi i lica sa invaliditetom, kako bi se prevenirala mogućnost infekcije. Povećala se komunikacije sa korisnicima putem telefona, maila i kontakta sa srodnicima.

Takođe, u Crnoj Gori je organizovano 9 ustanova za smještaj korisnika i to: JU Dom starih „Grabovac“ u Risnu, JU Dom starih „Bijelo Polje“, JU Dom starih „Pljevlja“, JU Dom starih „Podgorica“ (u osnivanju), JU Dom starih „Nikšić“ (u osnivanju) JU Zavod „Komanski most“ u Podgorici (za lica sa mentalnom ometenošću), JU Dječji dom „Mladost“ u Bijeloj (smještaj djece bez roditeljskog staranja i djece čiji je razvoj ometen porodičnim prilikama), JU „Lovćen – Bečići“ u Cetinju (odmor i rekreacija djece) i JU Centar „Ljubović“ Podgorica (djeca sa poremećajima u ponašanju).

Rad u navedenim ustanovama organizovan je 24h. U toku 2021. godine COVID 19 je u značajnoj mjeri uticao na organizaciju rada, zbog velikog broja zaposlenih koji su imali infekciju i zbog toga odsustvovali sa posla iz kojih razloga su vršene izmjene u organizaciji rada. Jedan broj zaposlenih je svoje poslove obavljao od kuće (kojima je to posao dozvoljavao). Iz navedenih razloga kada su u pitanju domovi za smještaj starih lica pojedini su dobijali pomoć u zaposlenima iz dva doma (Nikšić i Podgorica) koji su u osnivanju. Nedostatak zaposlenih u tehničkoj službi nadomješten je angažovanjem putem agencija. Organizovana su dežurstva i prekovremeni rad.

Jedan broj starijih lica smještenih u domovima za stara lica bio je inficiran. Ustanove su maksimalno poštovala uputstva Instituta za javno zdravlje o primjeni svih epidemioloških mjera u pogledu posjeta korisnicima, zaštite zaposlenih i korisnika.

Zdravstvene ustanove organizuju svoj rad i utvrđuju raspored radnog vremena u skladu sa aktom Ministarstva zdravlja. Zdravstvena ustanova pruža zdravstvenu zaštitu najmanje 40 časova nedjeljno. Zdravstvena ustanova je dužna da, u okviru propisanog radnog vremena, neprekidno pruža zdravstvenu zaštitu, radom u jednoj, dvije ili više smjena, dvokratnim radnim vremenom, dežurstvom ili pripravnošću.

Dežurstvo je poseban oblik rada kada zaposleni mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi, a uvodi se i organizuje u skladu sa propisima o radu.

Pripravnost je poseban oblik rada kada zaposleni ne mora da bude prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan da, po pozivu, ukaže neodložnu medicinsku pomoć.

Maksimalno trajanje sedmičnog radnog vremena, uključujući prekovremeni rad, ne može biti duži od prosječnih 48 sati, u okviru perioda od četiri uzastopna mjeseca.

Izuzetno, ako potrebe procesa rada to zahtijevaju, ukupno trajanje radnog vremena u toku sedmice može iznositi i više od prosječnih 48 časova, a ne duže od 50 časova, odnosno ne duže od 55 časova u Kliničkom centru Crne Gore, Zavodu za hitnu medicinsku pomoć i specijalnim bolnicima, ako postoji saglasnost zaposlenog, koja mora biti data u pisanoj formi.

Zaposleni koji odbije da dostavi pisanu saglasnost ne može zbog toga da trpi štetne posljedice.

Zdravstvena ustanova je dužna da vodi evidencije o zaposlenima koji su dali pisanu i da iste dostavi inspektoratu rada.

Nadalje, članom 83 Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Sl. list CG, br. [3/16](#), [39/16](#), [2/17](#), [44/18](#), [24/19](#), [24/19](#) [82/20](#) i [8/21](#)) propisano je da u slučajevima vanrednih okolnosti, elementarnih nepogoda i epidemija većih razmjera, Ministarstvo može da preduzme mjere i aktivnosti u vezi sa rasporedom i



*organizacijom rada i radnog vremena, kao i promjenom mjesta i uslova rada zaposlenih u pojedinim zdravstvenim ustanovama, kao i drugim subjektima koji obavljaju zdravstvenu djelatnost.*

*U periodu epidemije COVID 19 zdravstveni sektor je radno angažovao zaposlene u sistemu u skladu sa navedenim propisom.*

*Za vrijeme epidemije COVID 19, radno vrijeme zaposlenih u prosvjeti nije prelazilo zakonom definisani okvir od 40 sati sedmično. Nastava se organizuje tako što časovi traju 30 minuta a ostale obaveze nastavnika uklapaju se u 40-časocnu radnu nedjelju.*

*Ukoliko je u nekom odjeljenju bio zabilježen veći broj oboljelih učenika, prelazilo se na onlajn model nastave.*

*Nije bilo kombinovanog modela koji podrazumijeva i realizaciju časova u školi i on-line nastavu, tako da zaposleni nisu bili preopterećeni o čemu je Ministarstvo prosvjete, nauke, kulture i sporta vodilo računa. Direktori vaspitno-obrazovnih ustavova bili su u obavezi da prijave svaki slučaj obolijevanja djece od COVID 19. Shodno broju oboljelih, pristupalo se ili jednom, ili drugom modelu nastave.*

**e) Komitet bi pozdravio dodatne opšte informacije o mjerama poduzetim kao odgovor na pandemiju COVID 19 s ciljem olakšavanja uživanja prava na razumno radno vrijeme (npr. fleksibilno radno vrijeme, rad na daljinu, druge mjere za zaposlene roditelje kada su škole i vrtići zatvoreni itd.). Molimo uključite podatke o pravnim instrumentima koji se koriste za njihovo utvrđivanje i o trajanju takvih mjera.**

**Odgovor:**

*Prvi slučaj COVID 19 u Crnoj Gori registrovan je 17. marta 2020. godine, nakon čega je uspostavljeno Nacionalno koordinaciono tijelo za zarazne bolesti (NKT), kojim je rukovodio potpredsjednik Vlade zajedno s predstavnicima Instituta za javno zdravlje i Kliničkog centra Crne Gore. Kao odgovor na epidemiju COVID-19, Crna Gora je preduzela odlučne korake kako bi se suzbilo i spriječilo prenošenje virusa u zajednici i proizvelo „ublažavanje krive“. Uvedene su neophodne mjere fizičkog distanciranja, samoizolacije i karantina, koje su dovele do smanjenja ekonomskih aktivnosti u zemlji, jer su zatvorena preduzeća u ugostiteljstvu i drugim sektorima. Obrazovni proces je prekinut na nedjelju dana, nakon čega je Ministarstvo prosvjete pokrenulo model učenja na daljinu koji je omogućio završetak školske godine.*

*Vlada je od početka epidemije (tokom 2020 .godine) preduzela niz fiskalnih i makrofinansijskih mjera kako bi ublažila efekte krize na stanovništvo i ekonomiju, uključujući: ukidanje akcize na medicinski alkohol koji se prodaje u apotekama; odlaganje plaćanja poreza i doprinosa na zaradu; uvođenje novih kreditnih linija kod Investiciono-razvojnog fonda (IRF) radi poboljšanja likvidnosti preduzetnika; odlaganje plaćanja zakupa za nepokretnosti u državnom vlasništvu; avansno plaćanje izvođačima kapitalnih projekata; subvencije za pogođene privredne subjekte; suspenzija određenih prinudnih naplata i druge mjere. Vlada je takođe isplatila jednokratnu novčanu pomoć penzionerima koji ostvaruju pravo na minimalnu penziju i porodicama korisnika osnovnih materijalnih davanja iz socijalne zaštite u iznosu od 50 eura po pojedincu (oko 8.500 porodica i 11.900 penzionera).*

*Centralna banka je objavila moratorijum na otplatu kredita na period do 90 dana.*

*NKT je preporučilo državnim organima, organima državne uprave, organima lokalne samouprave i lokalne uprave, privrednim društvima, javnim ustanovama i drugim pravnim licima, preduzetnicima i*

fizičkim licima koja obavljaju određenu djelatnost, omogućí obavljanje poslova od kuće, zatim omogućiti i klizno radno vrijeme ili da na druge načine smanji komunikacija zaposlenih. Ova mjera se odnosi na radna mjesta kojima proces rada to dozvoljava.

Tokom prekida obrazovno-vaspitnog rada u javnim i privatnim obrazovno-vaspitnim ustanovama ovog rada jednom od roditelja/ staratelja/ hranitelja/ usvojitelja ili samohranom roditelju djeteta koje nije starije od 11 godina života obezbjeđuje se pravo na plaćeno odsustvo sa rada, osim zaposlenim u zdravstvu, Ministarstvu odbrane, Agenciji za nacionalnu bezbjednost, Ministarstvu unutrašnjih poslova, Upravi policije, Upravi carina, Upravi za inspekcijske poslove, Upravi za bezbjednost hrane, veterinu i fitosanitarne poslove, ustanove za smještaj lica iz oblasti za socijalnu i dječju zaštitu, Upravi za izvršenje krivičnih sankcija, službama zaštite i spašavanja kao i u drugim organima i službama za koje Nacionalno koordinaciono tijelo za zarazne bolesti ocijeni da je njihova djelatnost neophodna za vrijeme trajanja navedenih mjera.

Nakon uvođenja ove mjere omogućene su subvencije na zarade zaposlenih koji su koristili pravo na plaćeno odsustvo u iznosu od 70% minimalne bruto zarade. Pored toga omogućene su i subvencije za: zabranjene djelatnosti (100% minimalne bruto zarade), turistički sektor (100% minimalne bruto zarade), ugrožene djelatnosti (50% minimalne bruto zarade), novo zapošljavanje (70% minimalne bruto zarade), zarade zaposlenih u karantinu ili izolaciji (70% minimalne bruto zarade) i dr.

**f) Ako je prethodni zaključak bio o neusklađenosti, objasnite je li i kako je problem otklonjen. Ako je prethodni zaključak odložen ili je donijet zaključak o usklađenosti do dostavljanja dodatnih informacija, odgovorite na postavljena pitanja.**

**Odgovor:**

Do prijema traženih informacija, Komitet je prethodno odložio svoj zaključak. Komitet je tražio informacije o tome da li se neaktivni periodi dežurstva smatraju periodima odmora ili ne, naročito u odnosu na zaposlene u oblastima koje nisu pomenute prethodnim izvještajem.

Pojam radnog vremena precizno je definisan članom 60 Zakona o radu. U smislu stava 1 ovog člana pod radnim vremenom smatra se vremenski period u kojem zaposleni obavlja poslove i zadatke radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos, kao i vrijeme u kojem se zaposleni nalazi na raspolaganju poslodavcu, bilo da se nalazi na svom radnom mjestu ili drugom mjestu koje odredi poslodavac (dežurstvo). Navedeno znači da se u tom vremenskom periodu zaposleni nalazi na raspolaganju poslodavcu, odnosno da je dužan poštovati njegova uputstva i izvršavati radne zadatke pri čemu se nalazi na svom radnom mjestu ili na drugom mjestu koje odredi poslodavac. Ovako definisano radno vrijeme podrazumijeva da se u radno vrijeme računa i vrijeme koje je zaposleni proveo na dežurstvu pri čemu nema značaja činjenica da li je zaposleni u toku trajanja dežurstva bio stalno angažovan ili je imao mogućnost da odmara.

Od vremena provedenog na radu treba razlikovati period u kojem se zaposleni nalazi u pripravnosti. Pripravnost podrazumijeva vremenski period u kojem je zaposleni dužan da se odazove pozivu poslodavca, zbog potrebe procesa rada, pri čemu se u tom periodu ne nalazi na svom radnom mjestu niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac. Ukoliko zaposleni u vremenskom periodu u kojem je bio pripravan bude angažovan po pozivu poslodavca, zbog potreba procesa rada, taj period će se

računati kao radno vrijeme. U ovom slučaju se u radno vrijeme računa i period koji je zaposlenom potreban za put od mjesta stanovanja do mjesta rada.

Trajanje pripravnosti i visina uvećanja zarade po tom osnovu utvrđuje se kolektivnim ugovorom. Kako je i navedeno u prethodnom izvještaju, u djelatnostima gdje je po prirodi organizacije posla postojala potreba za uvođenjem instituta pripravnosti, granskim kolektivnim ugovorima je predviđeno da se osnovna zarada po satu uvećava od 10% do 15%. Međutim, kako u Crnoj Gori postoje određene grane djelatnosti gdje nemamo zaključene kolektivne ugovore, tokom pregovora za zaključenje Opšteg kolektivnog ugovora, pregovara se o uvođenju odredbe o uvećanju zarade po času za pripravnost. Odredbe Opšteg kolektivnog ugovora primjenjuju se na sve zaposlene u državi i isti bi trebalo da bude zaključen do kraja tekuće godine.

omoguće plaćene javne praznike;

osiguraju da su radnici pismeno informisani, što je prije moguće, a u svakom slučaju najkasnije dva mjeseca nakon dana stupanja na posao, o najvažnijim aspektima ugovora ili radnog odnosa.

**a) Ne traže se nikakve informacije o ovim odredbama, osim ako se tiču posebnih aranžmana vezanih za pandemiju ili promjenu radnog rasporeda usljed pandemije: državni praznici (član 2 stav 2), godišnji odmor (član 2 stav 3), skraćeno radno vrijeme u inherentno opasnim ili nezdravim zanimanjima, posebno zdravstvenim procjenama, uključujući uticaj na mentalno zdravlje (član 2 stav 4), nedjeljni odmor (član 2 stav 5), pismene informacije ili dogovore o radnom vremenu (član 2 stav 6), mjere koje se odnose na noćni rad i posebno zdravstvene procjene, uključujući uticaj na mentalno zdravlje (član 2 stav 7).**

**Odgovor:**

*U toku pandemije nije bilo posebnih aranžmana koji se odnose na plaćene državne praznike ili pisano informisanje zaposlenih o najvažnijim aspektima radnog ugovora ili odnosa.*

*Programom rada Vlada za 2022. godinu, za treći kvartal planirano je donošenje izmjena i dopuna Zakona o radu. Jedan od razloga za izmjene ovog zakona jeste i usklađivanje sa Direktivom 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u EU. Svrha ove Direktive jeste poboljšanje radnih uslova unapređivanjem transparentnijih i predvidivijih oblika zaposlenja te osiguravanje prilagodljivosti tržišta rada. Ovom Direktivom utvrđuju se minimalna prava koja se odnose na svakog radnika u Uniji koji ima ugovor o radu ili je u radnom odnosu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda.*

**b) Ako je prethodni zaključak o odredbi člana 2 st. 2 do 6, bio o neusklađenosti, objasnite je li i kako je problem otklonjen. Ako je prethodni zaključak odložen ili je odnijet zaključak o usklađenosti do dostavljanja dodatnih informacija, odgovorite na postavljena pitanja.**

**Odgovor:**

*Komitet je prethodno zaključio da je situacija u Crnoj Gori u skladu sa članom 2, stav 2 Povelje.*

*Do prijema traženih informacija u vezi sa članom 2 stav 6, Komitet je prethodno odložio svoj zaključak.*

*Komitet je tražio informacije o pisanom dokumentu (ugovor ili drugi dokument) u kom se navodi otkazni rok, odnosno otkazni rokovi za raskid ugovora ili prekid radnog odnosa. Komitet smatra da, ako se tražena informacija ne navede u narednom izvještaju, neće postojati ništa na osnovu čega bi se utvrdilo da je situacija u Crnoj Gori u skladu sa članom 2, stav 6 Povelje.*

*Zakonom o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 74/19, 59/21 i 68/21) koji je stupio na snagu početkom 2020. godine propisana je sadržina ugovora o radu. Naime, odredbom stava 1, člana 21 propisano je da ugovor o radu sadrži dužinu otkaznog roka u slučaju otkaza ugovora o radu. Ukoliko ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 31 ovog zakona, pravno lice će se kazniti novčanom kaznom u iznosu od 2.000 do 20.000 eura.*

*Pored navedenog, ugovor o radu, između ostalog sadrži: naziv radnog mjesta i opis poslova koji zaposleni treba da obavlja, mjesto rada, vrijeme na koje se zaključuje ugovor o radu, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme i osnov za zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme, dan stupanja na rad, radno vrijeme, dužina plaćenog odsustva i godišnjeg odmora, nazive kolektivnih ugovora kod poslodavca, visinu koeficijenta i iznos zarade, osnove za uvećanje zarade kao i prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca u vezi sa pitanjima zaštite i zdravlja na radu. Novina u Zakonu jeste uvođenje obaveze da poslodavac zaposlenom uruči jedan primjerak ugovora o radu na dan stupanja na rad (član 29 stav 4).*

**IESP Dio I-4. Svi imaju pravo na pravičan prihod dovoljan za pristojan životni standard njih i njihovih porodica.**

#### **Član 4 –Pravo na pravičnu naknadu**

U cilju osiguranja djelotvornog korišćenja prava na pravičnu naknadu, zemlje potpisnice se obavezuju:

da priznaju pravo radnika na povećanju stopu naknade za prekovremeni rad, uz određene izuzetke u posebnim slučajevima;

**a) Navedite ažurirane informacije o pravilima koja se primjenjuju na dežurstvo, zero-hour ugovore, uključujući i o tome smatraju li se neaktivna razdoblja dežurstva radnim vremenom ili razdobljem odmora i kako se ta razdoblja plaćaju.**

**Odgovor:**

*Radnim vremenom smatra se vremenski period u kojem zaposleni obavlja poslove i zadatke radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos, kao i vrijeme u kojem se zaposleni nalazi na raspolaganju poslodavcu, bilo da se nalazi na svom radnom mjestu ili drugom mjestu koje odredi poslodavac (dežurstvo). Navedeno znači da se u tom vremenskom periodu zaposleni nalazi na raspolaganju poslodavcu, odnosno da je dužan poštovati njegova uputstva i*

*izvršavati radne zadatke pri čemu se nalazi na svom radnom mjestu ili na drugom mjestu koje odredi poslodavac.*

*Neaktivna razdoblja za vrijeme dežurstva smatraju se radnim vremenom i za taj period zaposleni ima pravo na naknadu kao da je radno aktivan jer se nalazi na raspolaganju poslodavcu odnosno nalazi se na svom radnom mjestu ili na drugom mjestu koje odredi poslodavac.*

*Kada je riječ o ugovorima bez određenog radnog vremena (zero-hour ugovori) radno zakonodavstvo Crne Gore ne prepoznaje takav institut. Naime, Zakonom o radu u članu 31 propisana je obavezna sadržina ugovora o radu odnosno da ugovor o radu zaposlenog mora sadržati radno vrijeme koje može biti puno, nepuno ili skraćeno. Puno radno vrijeme iznosi 40 časova nedjeljno dok se kolektivnim ugovorom kod poslodavca može utvrditi i kraće od 40 časova nedjeljno. Nepuno radno vrijeme ne može trajati kraće od  $\frac{1}{4}$  punog radnog vremena odnosno od 10 časova nedjeljno. Ugovor o radu sa skraćenim radnim vremenom može se zaključiti za radno mjestu na kojem, uz primjenu mjera zaštite i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi zaposlenog od štetnih uticaja. Na ovaj način radno vrijeme se može skratiti srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, do 36 časova u radnoj sedmici.*

**b) Objasnite uticaj krize COVID 19 na pravo na pravičnu naknadu u pogledu prekovremenog rada i navedite informacije o mjerama preduzetim za zaštitu i ispunjenje ovog prava. Molimo uključite konkretne podatke o uživanju prava na pravičnu naknadu/naknadu za prekovremeni rad medicinskog osoblja tokom pandemije i objasnite kako je riješeno pitanje prekovremenog i radnog vremena u pogledu rada na daljinu (regulacija, nadzor, naknada, povećana naknada).**

**Odgovor:**

*Zakonom o radu je propisano da radno vrijeme zaposlenog može da traje i duže od ugovorenog radnog vremena (prekovremeni rad), u slučaju iznenadnog povećanja obima posla, kao i u slučaju više sile, i u drugim izuzetnim slučajevima.*

*Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom poslodavaca prije početka tog rada.*

*Ako zbog hitnosti obavljanja posla nije moguće da se odredi prekovremeni rad pisanom odlukom, poslodavac će o tome obavijesti zaposlene usmenim putem s tim što je dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije tri radna dana nakon prestanka okolnosti zbog kojih je uveden prekovremeni rad. Ova odluka, odnosno obavještenje sadrži: razlog za uvođenje prekovremenog rada, spisak zaposlenih koji se angažuju za prekovremeni rad i vrijeme početka prekovremenog rada.*

*Poslodavac je dužan da obavijesti inspektora rada o uvođenju prekovremenog rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvođenju prekovremenog rada.*

*Prekovremeni rad može da traje samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, s tim da radno vrijeme ne može biti u prosjeku duže od 48 časova sedmično, u okviru perioda od četiri mjeseca, dok maksimalno trajanje sedmičnog radnog vremena ne može da*

*bude duže od 50 časova. Izuzetno, kolektivnim ugovorom se može predvidjeti maksimalno trajanje od 250 časova na godišnjem nivou.*

*Tokom pregovora o zaključenju Opšteg kolektivnog ugovora koji još uvijek traju očekuje se postizanje saglasnosti socijalnih partnera o odrebi kojom bi se maksimalno trajanje prekovremenog rada ograničilo na 250 časova na godišnjem nivou.*

*Napominjemo da je institut prekovremeni rad usklađen sa zakonodavstvom evropske unije, odnosno odredbama Direktive o određenim vidovima organizacije radnog vremena 2003/88.*

*Kriza COVID 19 nije imala uticaj na zakonodavni okvir kojim se uređuju prava zaposlenih za vrijeme prekovremenog rada. Navedeno znači da je nadležnost Inspekcije rada u pogledu nadzora nad primjenom Zakona o radu, odnosno organizovanja prekovremenog rada na zakonit način, ostala nepromijenjena tokom trajanja pandemije.*

*Tokom trajanja pandemije pokazalo se da zakonodavni okvir kojim se reguliše rad na daljinu i rad od kuće nije u dovoljnoj mjeri uređen. Iz ovog razloga jedan od osnovnih razloga za izmjene i dopune Zakona o radu jeste precizno definisanje prava i obaveza poslodavaca i zaposlenih za vrijeme organizovanja ovakvog rada. U tom cilju, formirana je radna grupa sa zadatkom izmjena Zakona o radu u ovom smislu.*

*Zakonom o zdravstvenoj zaštiti ("Službeni list Crne Gore, br. br. 3/16, 39/16, 2/17, 44/18, 24/19, 24/19 82/20 i 8/21) članom 82 propisano je da se početak, raspored i završetak radnog vremena u zdravstvenoj ustanovi utvrđuje zavisno od vrste zdravstvene ustanove, odnosno nivoa na kojem ustanova obavlja zdravstvenu zaštitu, kao i vremena čekanja na zdravstvenu uslugu, u skladu sa zakonom kojim se uređuje obavezno zdravstveno osiguranje.*

*Zdravstvena ustanova organizuje svoj rad i utvrđuje raspored radnog vremena iz stava 1 ovog člana, u skladu sa aktom Ministarstva.*

*Zdravstvena ustanova pruža zdravstvenu zaštitu najmanje 40 časova nedjeljno i dužna je da, u okviru propisanog radnog vremena, neprekidno pruža zdravstvenu zaštitu, radom u jednoj, dvije ili više smjena, dvokratnim radnim vremenom, dežurstvom ili pripravnošću.*

*Dežurstvo je poseban oblik rada kada zaposleni mora biti prisutan u zdravstvenoj ustanovi, a uvodi se i organizuje u skladu sa propisima o radu.*

*Pripravnost je poseban oblik rada kada zaposleni ne mora da bude prisutan u zdravstvenoj ustanovi, ali mora biti dostupan da, po pozivu, ukaže neodložnu medicinsku pomoć.*

*Odluku o uvođenju, obimu dežurstva i pripravnosti na nivou zdravstvene ustanove kao i po zaposlenom, donosi direktor zdravstvene ustanove u skladu sa propisima o radu.*

*Maksimalno trajanje sedmičnog radnog vremena, uključujući prekovremeni rad, ne može biti duže od prosječnih 48 sati, u okviru perioda od četiri uzastopna mjeseca.*

*Izuzetno od stava 8 ovog člana, ako potrebe procesa rada to zahtijevaju, ukupno trajanje radnog vremena u toku sedmice može iznositi i više od prosječnih 48 časova, a ne duže od 50 časova, odnosno ne duže od 55 časova u Kliničkom centru Crne Gore, Zavodu za hitnu medicinsku pomoć i specijalnim bolnicima, ako postoji saglasnost zaposlenog, koja mora biti data u pisanoj formi.*

*Zaposleni koji odbije da dostavi pisanu saglasnost iz stava 9 ovog člana ne može zbog toga da trpi štetne posljedice.*

*Zdravstvena ustanova je dužna da vodi evidencije o zaposlenima koji su dali pisanu saglasnost iz stava 9 ovog člana i da iste dostavi inspektorima rada.*

*Zaposleni ne mogu napustiti radno mjesto dok ne dobiju zamjenu, iako je njihovo radno vrijeme isteklo.*

*Zdravstvena ustanova je dužna da istakne raspored radnog vremena na vidnom mjestu ustanove, kao i na organizacionim djelovima te ustanove, na web sajtu i na Brajevom pismu.*

*Nadalje, članom 83 navedenog zakona propisano je da u slučajevima vanrednih okolnosti, elementarnih nepogoda i epidemija većih razmjera, Ministarstvo može da preduzme mjere i aktivnosti u vezi sa rasporedom i organizacijom rada i radnog vremena, kao i promjenom mjesta i uslova rada zaposlenih u pojedinim zdravstvenim ustanovama, kao i drugim subjektima koji obavljaju zdravstvenu djelatnost.*

*U periodu epidemije COVID 19 zdravstveni sektor je radno angažovao zaposlene u sistemu u skladu sa navedenim propisom.*

**c) Komitet bi pozdravio informacije o svim drugim mjerama koje su uvedene s ciljem da imaju učinak nakon pandemije koje utiču na regulaciju prekovremenog rada i njegovu naknadu/kompenzaciju. Navedite informacije o njihovom predviđenom trajanju i vremenskom okviru za njihovo ukidanje.**

**Odgovor:**

*Za vrijeme trajanja pandemije Covid 19 nisu uvedene mjere koje bi uticale na drugačije normiranje i primjenu Zakonom o radu propisanih prava i obaveza zaposlenih i poslodavaca prilikom uvođenja rada dužeg od punog radnog vremena. Kroz pregovore za zaključivanje novog Opšteg kolektivnog ugovora koji bi trebalo da bude zaključen do kraja godine, očekuje se postizanje saglasnosti socijalnih partnera o odrebi kojom bi se maksimalno trajanje prekovremenog rada ograničilo na 250 časova na godišnjem nivou.*

**d) Ako je prethodni zaključak bio o neusklađenosti, objasnite je li i kako je problem otklonjen. Ako je prethodni zaključak odložen ili je odnijet zaključak o usklađenosti do dostavljanja dodatnih informacija, odgovorite na postavljena pitanja.**

**Odgovor:**

*Komitet je prethodno donio zaključak o usaglašenosti.*

3. da priznaju pravo radnika žena i muškaraca na jednaku zaradu za rad jednake vrijednosti

**a) Molimo navedite informacije o uticaju COVID 19 pandemije na pravo zaposlenih žena i muškaraca na jednaku zaradu za rad jednake vrijednosti, s posebnim osvrtom i podacima koji se odnose na opseg i modalitete primjene programa odsustva na zaposlene žene.**

**Odgovor:**

*Zakonom o radu propisano je da zaposleni ima pravo na zaradu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, naknada zarade i druga primanja utvrđena kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu čini bruto zaradu u smislu ovog zakona. Bruto zarada zaposlenog za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od: osnovne zarade, posebnog dijela zarade, uvećanja zarade i dijela zarade po osnovu radnog učinka ukoliko je ostvaren.*

*Osnovna zarada je zarada koju zaposleni ostvari za puno radno vrijeme, odnosno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom i standardni radni učinak, u propisanim uslovima rada.*

*Osnovna zarada se dobija množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova, ako posebnim zakonom nije drugačije predviđeno.*

*Opštim kolektivnim ugovorom utvrđene su osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje zarade po osnovu složenosti postignutih ishoda učenja i njihov opseg je od 1,03 za kvalifikaciju stečenu završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja) do 4,12 za kvalifikacija visokog obrazovanja - Doktor nauka (obima 300+180 kredita CSPK-a);*

*Takođe, Sporazumom o utvrđivanju obračunske vrijednosti koeficijenta koji su zaključili socijalni partneri i Opštim kolektivnim ugovorom obračunska vrijednost koeficijenta određena je u bruto iznosu od 90 eura.*

*Posebni dio zarade je dio zarade koji zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora i čini sastavni dio minimalne zarade. Posebni dio zarade, utvrđuje se kolektivnim ugovorom i ne može biti manji od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene na nivou Crne Gore.*

*Radni učinak zaposlenog određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i zalaganja i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama. Mjerila i normativi za vrednovanje ostvarenih radnih učinaka na poslovima čija priroda to omogućava i stimulansi za ostvarivanje većih rezultata rada utvrđuju se kolektivnim ugovorom kod poslodavca odnosno opštim aktom poslodavca.*

*Osnovna zarada zaposlenog uvećava se, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, po osnovu: godina radnog staža (minuli rad), rada noću, rada na dan državnog ili vjerskog praznika, prekovremenog rada.*

*Na ovaj način je precizno definisan način obračuna zarada zaposlenih koji ne ostavlja prostor za diskriminaciju u pogledu pola. Primjenom navedenih odredaba Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora osigurava se primjena principa jednakosti zarada za sve zaposlene i muškarce i žene. U praksi, razlika u zaradama između muškaraca i žena može biti uzrokovana obračunom nejednakog broja sati prekovremenog rada, noćnog rada, privremene spriječenosti za rad i dr. Pored navedenog, Zakonom o radu se dodatno garantuje jednakost zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti gdje se pod radom iste vrijednosti podrazumijeva rad za koji se zahtijeva isti nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornost, vještine, uslovi rada i rezultati rada. U odnosu na prethodno zakonsko rješenje, ovom odredbom se pravo na jednaku zaradu za isti rad ili rad jednake vrijednosti, garantuje zaposlenim muškarcima i ženama ali i svim zaposlenim bez obzira na pol ili bilo*



*koje drugo svojstvo. U slučaju da se zaposlenom ne garantuje jednaka zarada za rad jednake vrijednosti, zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini neisplaćenog dijela zarade.*

*Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nije u skladu sa navedenim ništavi su. Navedene odredbe su važile u vrijeme pandemije i kao takve su se primjenjivale.*

*U odnosu na prethodno zakonsko rješenje, ovom odredbom se pravo na jednaku zaradu za isti rad ili rad jednake vrijednosti, garantuje svim zaposlenim bez obzira na pol ili bilo koje drugo svojstvo.*

*U slučaju da se zaposlenom ne garantuje jednaka zarada za rad jednake vrijednosti, zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini neisplaćenog dijela zarade.*

*Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nije u skladu sa navedenim ništavi su.*

*Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni radni učinak i puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.*

*Krajem 2021. godine, kao odgovor na COVID krizu i u cilju podizanja životnog standarda građana i obezbjeđivanja dostojanstvenog rada Zakon o radu je izmijenjen i minimalna zarada je uvećana sa 222 eura na 450 eura.*

*Tokom trajanja pandemije za vrijeme zabrane obavljanja pojedinih djelatnosti poslodavci su po Zakonu o radu uvodili prekid rada bez krivice zaposlenih. Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog u visini od 70% osnova za naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu i ne može biti niža od minimalne zarade u Crnoj Gori. Ovaj institut je mogao biti uveden kod poslodavca pod jednakim uslovima kako za zaposlene žene tako i za zaposlene muškarce kod tog poslodavca jer se isti odnosi na prekid rada i svi zaposleni imaju jednaka prava.*

*Tokom prekida obrazovno-vaspitanog rada u javnim i privatnim obrazovno-vaspitanim ustanovama jednom od roditelja/ staratelja/ hranitelja/ usvojitelja ili samohranom roditelju djeteta koje nije starije od 11 godina života obezbjeđeno je pravo na plaćeno odsustvo sa rada. Ova naredba se podjednako primjenjivala na zaposlenog roditelja oca ili majku i na taj način se nije uticalo na pravo na jednaku zaradu između muškaraca i žena.*

**b) Ako je prethodni zaključak bio o nesuklađenosti, objasnite je li i kako je problem otklonjen. Ako je prethodni zaključak odložen ili je odniet zaključak o usklađenosti do dostavljanja dodatnih informacija, odgovorite na postavljena pitanja.**

**Odgovor:**

*Prethodno je Komitet odložio donošenje zaključka*

*Komitet traži da se u narednom izvještaju daju informacije o napretku postignutom u razvijanju*

novog indeksa o rodnoj ravnopravnosti i da se navede koje mjere se preduzimaju ili predviđaju za smanjenje jaza u zaradama između muškaraca i žena, naročito u sektorima u kojima su žene pretežno zaposlene, kako bi se osiguralo da njihov rad nije potcijenjen.

U djelu dostupnih podataka koje se odnose na razliku u zaradama između muškaraca i žena, Index rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori iz 2020. godine, sadrži ključne indikatore. U domenu novca, indikator koji pokazuje zaradu po osnovu plaćenog rada, kao i penzije, investicije i druge izvore prihoda, koristeći kao izvor Anketu o prihodima i životnim uslovima - EU SILC, koju je isprovela Uprava za statistiku Crne Gore 2017. godine i Eurostatove Ankete o strukturi zarada u Crnoj Gori 2014. godine, ukazuje a razliku u zaradama u Crnoj Gori koja iznosi 13,9%, te da žene zarađuju samo 86,1% prosječne zarade muškaraca u Crnoj Gori.

Indeks rodne ravnopravnosti za Crnu Goru razvijen je na osnovu proračuna Uprave za statistiku-Monstat-a, a u saradnji s Evropskim institutom za rodnu ravnopravnost (EIGE) i Programom UNDP u Crnoj Gori, u okviru Projekta „Podrška antidiskriminacionim i politikama rodne ravnopravnosti” koji finansira EU. Indeks rodne ravnopravnosti sastoji se od šest osnovnih domena i mjeri ravnopravnost u: radu, novcu, znanju, vremenu, moći i zdravlju.

Uprava za statistiku je objavila Indeks rodne ravnopravnosti januara 2020 godine. Više informacija i podatke o istom nalaze se na sljedećem linku:

<https://www.monstat.org/eng/page.php?id=1592&pageid=55>

U Akcionom planu Nacionalne strategije rodne ravnopravnosti 2021-2025, predviđena je aktivnost da se 2022. godine razvije indeks koji bi se promovisao 2023. godine.

Vlada Crne Gore preduzima mjere za ekonomsko osnaživanje žena i smanjenje jaza u zaradama između muškaraca i žena. Tako je u okviru Programa za unapređenje konkurentnosti privrede koji je Ministarstvo ekonomskog razvoja sprovelo u toku 2020. godine, podržano 100 mikro, malih i srednjih preduzeća u vlasništvu žena sa ukupnim iznosom od oko 350.000€.

Krajem 2021. godine Vlada Crne Gore je usvojila Strategiju razvoja ženskog preduzetništva u Crnoj Gori 2021-2024 sa Akcionim planom implementacije. Realizacijom Strategije želi se uticati na: ekonomsko osnaživanje žena, jačanje konkurentnosti ženskog preduzetništva i efektivnu javnu politiku koja promoviše i podržava žensko preduzetništvo.

Realizovane mjere i aktivnosti u implementaciji prethodne Strategije su doprinijele značajnom napretku u razvoju ženskog preduzetništva u Crnoj Gori u posljednjem periodu. Danas je, po podacima Poreske uprave, približno 23% preduzeća u vlasništvu žena. Podatak iz 2011. godine govori da je u Crnoj Gori samo 3.021 preduzeća bilo u većinski ženskom vlasništvu, dok u 2020. godini ta brojka iznosi 7.584 preduzeća, što je rezultat primjene politike ženskog preduzetništva i specifične programske podrške u prethodnom periodu.

Vrhovni sud Crne Gore, kao najviši sud u državi zatražio je podatke od nadležnih sudova u pogledu primjene odredbi Evropske socijalne povelje, članova koji pripadaju tematskoj grupi pod nazivom "Radna prava" odnosno člana 4 st.3. U vezi sa pravom na pravičnu naknadu, bilo je predmeta vezano za isplatu razlike u zaradama zbog neformalnog raspoređivanja na drugo radno mjesto, tj. zahtjeva za isplatu razlike zarade zbog nejednake zarade lica raspoređenih na istim radnim mjestima. Slučajeva platne diskriminacije po osnovu pola nije bilo. Međutim, informišemo vas da sudovi ne

vode evidenciju predmeta shodno primjeni odredbi Evropske socijalne povelje, već samo Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i sloboda.

Takođe, napominjemo da se trenutno preduzimaju intenzivne aktivnosti na unapređenju informacionog sistema sudstva, pa očekujemo da se budući izvještaj o primjeni Evropske socijalne povelje zasnivati na egzaktnim podacima iz informacionog sistema.

5. da omoguće odbijanja od zarade samo pod uslovom i u mjeri koja je propisana domaćim zakonima i propisima, odnosno određena kolektivnim ugovorima ili odlukama arbitraže.

a) Ne traže se nikakve informacije, izuzev ako je prethodni zaključak bio o neuklađenosti ili ako je donošenje zaključaka odloženo. Za zaključak o neusklađenosti objasnite je li i kako je problem otklonjen, u slučaju odlaganja donošenja zaključka, odgovorite na postavljena pitanja.

**Odgovor:**

*Komitet je prethodno odložio svoj zaključak (Zaključci za 2014. godinu), do prijema traženih informacija o potraživanjima (kao što su poreski dugovi, potraživanja iz građanskog prava, sindikalne članarine ili novčane kazne) koja mogu rezultirati umanjnjima zarade u okolnostima koje nisu obuhvaćene Zakonom o radu, o izuzecima od ograničenja umanjenja na jednu trećinu zarade, propisanim članom 85, stav 2 Zakona o radu i nivou zaštićene zarade, kao i okolnostima u kojima radnici mogu da se odreknu ograničenja umanjenja zarade predviđenim zakonom.*

Zakonom o radu koji je stupio na snagu početkom 2020. godine odredbom člana 106 propisano je da poslodavac može da naplati potraživanje prema zaposlenom uskraćivanjem zarade ili njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade zarade ili njenog dijela samo po sprovedenom postupku u slučajevima utvrđenim zakonom, na osnovu pravosnažne odluke suda ili uz pristanak zaposlenog. Navedeno znači da se novčano potraživanje poslodavca prema zaposlenom može naplatiti obustavljenjem od njegove zarade samo u sljedećim slučajevima:

-ako je sproveden postupak u slučajevima koji su utvrđeni zakonom: u konkretnom slučaju se misli na disciplinski postupak, u kojem se kao jedna od disciplinskih sankcija može izreći i novčana kazna (član 146) ili na postupak za utvrđivanje materijalne odgovornosti zaposlenog (član 158);

-na osnovu pravosnažne presude suda;

- uz pristanak zaposlenog: pri čemu pristanak treba da bude dat u pisanoj formi (npr. sindikalna članarina).

Kada je riječ o iznosu zarade, odnosno naknade zarade koji se može prinudno obustaviti, u stavu 2 ovog člana propisana je zaštitna norma, odnosno gornja granica preko koje se zarada ne može obustaviti. Ako je u pitanju presuda suda koja se odnosi na obavezno izdržavanje, onda se može obustava izvršiti do jedne polovine zarade, odnosno naknade zarade, a u svim ostalim slučajevima obustava ne može preći 1/3 zarade, odnosno naknade zarade zaposlenog. Zakon o radu u ovom članu definiše situacije u kojima poslodavac neposredno naplaćuje potraživanje prema zaposlenom uskraćivanjem zarade ili dijela zarade.

IESP Dio I

5. Svi zaposleni i poslodavci imaju pravo na slobodu udruživanja u nacionalne i međunarodne organizacije u cilju zaštite njihovih ekonomskih i socijalnih interesa.
6. Pravo zaposlenih i poslodavaca na kolektivno pregovaranje

#### **Član 5-Pravo na organizovanje**

U cilju osiguranja odnosno promovisanja slobode zaposlenih i poslodavaca da osnivaju lokalne, nacionalne ili međunarodne organizacije za zaštitu njihovih ekonomskih i socijalnih interesa, i da se uključuju u te organizacije, zemlje potpisnice se obavezuju da domaći zakon neće ograničavati, niti će se primjenjivati tako da ograničava ovu slobodu. Mjere u kojoj se garancije predviđene ovim članom odnose na policiju će se odrediti domaćim zakonima i propisima. Princip koji upravlja primjenom ovih garancija na pripadnike oružanih snaga i mjera u kojoj se one odnose na lica iz te kategorije će se jednako tako odrediti domaćim zakonima i propisima.

**a) Navedite podatke o rasprostranjenosti sindikalnog članstva u cijeloj zemlji i sektorima djelatnosti, kao i podatke o aktivnostima javnog ili privatnog sektora u kojima su radnici isključeni iz osnivanja organizacije radi zaštite svojih ekonomskih i društvenih interesa ili iz pristupanja takvim organizacijama. Takođe navedite informacije o nedavnim pravnim zbivanjima u tim aspektima i mjerama preduzetim u cilju podsticanja sindikalizacije i članstva (s posebnim osvrtom na područja aktivnosti s niskim nivoom sindikalizma, kao što su stručni radnici (intelektualci), poljoprivredni i sezonski radnici, radnici u domaćinstvu, ugostiteljstvo i zaposleni radnici posredstvom agencija za ustupanje zaposlenih, uključujući ugovore o prekograničnim uslugama).**

**Odgovor:**

*Sindikalni pluralizam na svim nivoima (nacionalnom, granskom, kod poslodavca) omogućen je donošenjem Zakona o reprezentativnosti sindikata 2010. godine. Od donošenja zakon je mijenjan u više navrata, a 03.03.2018. godine stupio je na snagu novi Zakon o reprezentativnosti sindikata kojim su otklonjeni neki uočeni nedostaci kako bi se postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata učinio efikasnijim.*

*Na nacionalnom nivou djeluju dvije reprezentativne sindikalne centrale (Unija slobodnih sindikata Crne Gore i Savez sindikata Crne Gore) koje su trenutno jedine sindikalne centrale registrovane za sindikalno djelovanje na teritoriji države. Takođe, postoje brojni sindikati registrovani za sindikalno djelovanje na nivou djelatnosti i kod poslodavca.*

*U registru sindikalnih organizacija koji vodi Ministarstvo ekonomskog razvoja upisano je ukupno 1909 sindikalnih organizacija. Tokom 2020 i 2021. godine registrovano je 38 novih sindikalnih organizacija. U Registru reprezentativnih sindikata ukupno je upisano 559 a tokom*

2020 i 2021. godine upisano je novih 24 reprezentativnih sindikata. Ne vodi se statistika o broju sindikata po sektorima djelatnosti.

Kolektivno pregovaranje zastupljeno je na svim nivoima. Na nacionalnom nivou, u tripartitnom socijalnom dijalogu zaključen je Opšti kolektivni ugovor koji se primjenjuje na sve zaposlene. Granski kolektivni ugovori kao rezultat bipartitnog socijalnog dijaloga zaključeni su u većini djelatnosti (uprava i pravosuđe; komunalna djelatnost; šumarstvo i prerada drveta; telekomunikacije; turizam i ugostiteljstvo; zdravstvena djelatnost; građevinarstvo i industrija građevinskih mašina; prosvjeta; socijalna djelatnost; Univerzitet; kultura; energetika; poljoprivreda, prehrambena i duvanska industrija i vodoprivreda; drumski saobraćaj). U pozitivnim propisima nema propisanih mjera za podsticanje poslodavaca i zaposlenih na socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje. Međutim, postoje inicijative od strane sindikata za propisivanje takvih mjera koje su trenutno predmet razmatranja radi moguće implementacije. Novim Zakonom o radu koji je stupio na snagu u januaru 2020. godine, propisano je da se pored Opšteg kolektivnog ugovora i granskih kolektivnih ugovora i kolektivni ugovori kod poslodavca registruju kod Ministarstva nadležnog za poslove rada. Od uvođenja propisivanja obaveze registracije kolektivnih ugovora kod poslodavca u Registru koji vodi Ministarstvo ekonomskog razvoja upisano je 17 novozaključenih kolektivnih ugovora kod poslodavca. Prema podacima iz Registra kolektivnih ugovora broj važećih granskih kolektivnih ugovora je 22.

Podaci o visini stope sindikalnog organizovanja nisu dostupni jer ne postoje vođene evidencije o broju sindikalnih članova u odnosu na broj zaposlenih. Sloboda sindikalnog organizovanja i djelovanja zagarantovana je Ustavom i Zakonom o radu i ne postoji djelatnost ili sektor u kojem je zaposlenima zabranjeno sindikalno organizovanje. Ipak, činjenica je da u pojedinim djelatnostima kao što su trgovina, turizam i ugostiteljstvo i građevinarstvo imamo izraženo nisku stopu sindikalnog organizovanja zaposlenih.

Ministarstvo ekonomskog razvoja nema podatke o slučajevima kolektivnog kršenja prava zaposlenih na sindikalno organizovanje i djelovanje kod poslodavca. Postoji određen broj slučajeva u kojima su pojedini zaposleni - sindikalni aktivisti prijavili poslodavce da ih diskriminišu zbog sindikalnog djelovanja ili pokušaja organizovanja sindikata. Takvi slučajevi predmet su razmatranja i u postupku su rješavanja pred nadležnim institucijama.

**b) Takođe pružite informacije o mjerama koje su preduzete ili koje se razmatraju za proaktivno podsticanje ili osiguranje socijalnog dijaloga, uz učestvovanje sindikata i radničkih organizacija, kako bi se sagledala kriza i pandemija COVID-19 i njihove posljedice, te u cilju očuvanja ili, u zavisnosti od slučaja, vraćanje prava zaštićenih Poveljom nakon završetka krize.**

**Odgovor:**

*Pandemija Covid 19 je najozbiljniji i najteži javnozdravstveni fenomen sa kojim se savremeni svijet suočio u toku 2020.g. Crna Gora, kao ni bilo koja druga država nije pošteđena, ali kao rezultat snažnog i efikasnog upravljanja javnim zdravstvom i opšteg odgovora stanovništva, Crna Gora je bila jedna od rijetkih zemalja koja je zabilježila slabiji prvi talas pandemije u proljeće 2020.g. U drugoj polovini godine Crna Gora se suočila sa drugim talasom, ozbiljnijim po broju zaraženih i trajanju.*

*Vlada Crne Gore je, utoku 2020. kao podršku građanima i privredi, donijela tri paketa ekonomskih mjera donijete u cilju podrške i oporavka crnogorske privrede.*

**Prvi paket ekonomskih mjera**, koji je usvojen u martu 2020, bio je usmjeren na odlaganje otplate kredita građana i privrede (svih vrstakredita) kod svih banaka, mikrokreditnih institucija i IRF u trajanju od 90 dana. Kreirana je i nova kreditna linija IRF namijenjena za poboljšanje likvidnosti preduzetnika, mikro, malih, srednjih i velikih preduzeća koja posluju u oblastima nabavke lijekova, medicinske opreme i vozila, turizma i ugostiteljstva, saobraćaja, usluga, proizvodnje i prerade hrane.

**Drugi paket ekonomskih mjera**, koji je usvojen u aprilu 2020, obuhvatao je mjere namijenjene preduzetnicima, mikro, malim i srednjim preduzećima koja zapošljavaju do 250 zaposlenih, u djelatnostima čiji rad je zabranjen, kao i onima čiji rad nije zabranjen, ali je u značajnoj mjeri smanjen obim aktivnosti kao posljedica naredbi Ministarstva zdravlja u cilju suzbijanja epidemije, mjere za novo zapošljavanje namijenjene privrednim subjektima koji zapošljavaju do 250 zaposlenih, koja evidentiraju nove zaposlene i olakšice u cilju pospješivanja likvidnosti privrede kroz umanjeње roka povraćaja PDV-a i produženje roka limita izloženosti carinske garancije za odloženo plaćanje carinskog duga. Kao najznačajnija mjera ističe se Program subvencionisanja zarada u cilju ublažavanja negativnih efekata novog korona virusa.

**Treći paket ekonomskih mjera**, koji je predstavljen tokom jula 2020, fokusiran je na održiv razvoj i valorizaciju domaćih resursa, kroz definisane kratkoročne i dugoročne mjere, trebao je da doprinese rastu i razvoju postojećih MSP i osnivanju novih, diversifikaciji privrede i povećanju domaće proizvodnje.

**Socijalni partneri nisu bili uključeni** prilikom donošenja Prvog i Trećeg paketa pomoći, dok su prilikom Drugog paketa bili konsultovani sa nivoa bivšeg Ministarstva rada i socijalnog staranja. Bez obzira na nedostatak ozbiljnijeg procesa tripartitnih konsultacija, socijalni partneri su svojim analizama, sugestijama i predlozima nastojali da pomognu Vladi u procesu koncipiranja drugog i trećeg paketa ekonomskih mjera.

**Sugestije i predlozi sindikata** su bili usmjerene na očuvanje radnih mjesta u što većem broju, utvrđivanje stimuilativnih mjera poslodavcima koji se obavežu da za vrijeme trajanja epidemije neće otpuštati zaposlene, zaštita prava zaposlenih koji su zaraženi COVID-19 kroz visini od 100% osnova za naknadu za vrijeme privremene spriječenosti za rad, poseban osvrt na zaposlene u zatvorenim djelatnostima i iznos subvencioniranja njihovih zarada, uvođenje vrste nakanda za lica koja ostanu bez posla, uvećanje zarada za zaposlene u zdravstvu ali i za radno angažovane zaposlene u: prosvjeti, Univerzitetu, inspekcijским organima, Vojsci, policiji, komunalnim, vatrogasnim i drugim službama za vrijeme trajanja epidemije, jednokratne pomoći za korisnike invalidske i srazmjerne porodične penzije, čija je penzija manja od 128,28€.

Jedan od zahtjeva sindikata je bilo donošenje, po hitnom postupku a kroz socijalni dijalog, Zakon o mjerama intervencije u oblasti zarada i doprinosa za vrijeme trajanja epidemije virusa COVID-19.

**Sugestije i predlozi poslodavaca** su obuhvatali mjere namjenjene poslodavcima definisane kroz urgentne i mjere koje treba preduzeti u kratkom roku. Urgentne mjere, po ocjeni poslodavaca su trebale po ocjeni poslodavaca da budu usmjerene na formiranje garantnog fonda u iznosu od 100 miliona eura, kako bi se obezbijedile garancije države od najmanje 70% iznosa kredita privrednim subjektima koji su usljed epidemije i uvođenja privremenih mjera imali pad prihoda veći od 30%, što bi stvorilo uslove da poslovne banke mogu kreirati povoljnije kreditne linije, sa lakšim pristupom kreditima i nižim kamatnim stopama; preduzetnicima i kompanijama kojima je opao prihod u odnosu na 2019. godinu za 30% ili više, obezbijediti subvenciju 100% minimalne zarade zaposlenih u određeno peruidu, obezbjeđenje subvencija za nabavku fiskalnih uređaja i opreme, obezbjeđenje odloženog plaćanja carine i PDV-a pri uvozu na 90 dana, izvršiti hitne izmjene Zakona o porezu na dodatu vrijednost. Mjere koje treba preduzeti u kratkom roku bi obuhvatile smanjenje i korekciju kamatnih stopa za postojeće zajmove IRF-a, odlaganje rokova za plaćanje dospjelih poreskih obaveza po osnovu svih vrsta poreza i za 2021.g, korigovanje lokalnih komunalnih taksu i naknada oslobađanje od plaćanja članskog doprinosa turističkim organizacijama – za 2020. godinu, uz umanjenje i za 2021.g, obustaviti izvršenja prinudne naplate do kraja 2021. godine za lokalne komunalne takse, naknade i izvršene komunalne usluge i preispitati troškove rada i pojedine stavke u vezi troškova zarada (pripadajući doprinosi) smanjiti do kraja 2021. godine.

Poslodavci su posebno insistirali na izmjenama i dopunama Zakon o radu ili donošenju posebnog zakona o uređenju radnih odnosa u okolnostima izazvanim epidemijom COVID-19, kojim bi se posebno tretirala pojedina pitanja koja su se izdvojila kao sporna za vrijeme poslovanja u nastalim okolnostima (konkretni predlozi sa obrazloženjem dati su u nastavku dokumenta).

**Konstantni zajednički zahtjevi socijalnih partnera** bili su da se omogući njihovo, neposredno, uključivanje u kreiranje mjera koje su socio-ekonomske prirode i koje su direktno vezane za zaposlene i poslodavce, na šta obavezuju pravni standardi Međunarodne organizacije rada i nacionalno zakonodavstvo, osigurati da svi nadležni državni organi, uz najveću pažnju i raspoložive kapacitete, usmjere na preduzimanje konkretnih mjera i aktivnosti na suzbijanju sive ekonomije, jer su razmjere ove negativne pojave su na nedopustivo visokom nivou, pri čemu i zvanični podaci nadležnih organa pokazuju da ista ima trend rasta. Tolerisanje neregistrovanog rada od strane nadležnih organa i institucija ima svoje uticaje kako na zaposlene, tako i na poslodavce koji posluju u skladu sa propisima i definitivno na državni budžet.

Tokom četvrtog kvartala 2021. godine Vlada Crne Gore je predložila ekonomski program – "Evropa sad!" čiji su glavni ciljevi: povećanje životnog standarda građana, rast zaposlenosti, smanjenje "sive ekonomije" na tržištu rada, unapređenje poslovnog i investicionog ambijenta. Set predloženih mjera, prvenstveno u dijelu poreske politike, je sljedeći:

- povećanje minimalne zarade;
- smanjenje troškova za poslodavce kroz niže poresko opterećenje na rad;
- uvodjenje progresivnog oporezivanja kao efikasnijeg modela oporezivanja.

Program je prezentovan na Socijalnom savjetu u oktobru 2021. godine gdje je dobio snažnu podršku socijalnih partnera.

Polazna osnova za pripremu programa predstavljao je rad u okviru Radne grupe za analizu svih fiskaliteta i parafiskaliteta na rad, formirane od strane Ministarstva ekonomskog razvoja, a kojom je koordiniralo Ministarstvo finansija i socijalnog staranja. Radna grupa je razmatrala predloge svih socijalnih partnera i ostalih stejkholdera kako bi se došlo do zajedničkog optimalnog predloga koji će biti osnov za donošenje odluka, a polazeći od trendova na tržištu rada, iznosa minimalne zarade,

*trenutnog nivoa opterećenja na rad i unapređenja životnog standarda građana. Osim predstavnika ministarstava, učešće u radu Radne grupe uzeli su i predstavnici Unije poslodavaca Crne Gore, Unije slobodnih sindikata Crne Gore, Saveza sindikata Crne Gore.*

*Program podrazumijeva sljedeće izmjene poreskog opterećenja rada: - povećanje minimalne zarade na 450€ u neto iznosu; - uvođenje neoporezivog dijela zarade od 700€ na bruto osnovicu (stopa poreza na dohodak od 0% na bruto osnovicu do 700€); - uvođenje uvećane stope poreza na dohodak od 15% na bruto osnovicu iznad 1.000€; - ukidanje obaveze plaćanja doprinosa za obavezno zdravstveno osiguranje (ukidanje stope doprinosa na teret i zaposlenog i poslodavca).*

*Predloženom reformom, poresko opterećenje na rad u Crnoj Gori, smanjuje se sa sadašnjih 39%, za sve nivoje dohotka, na 20,4% za nivo nove minimalne zarade (450€), a zatim se progresivno povećava sa rastom zarada do nivoa od 31,3% za nivo neto zarade od 2.000€ i nadalje u zavisnosti od nivoa zarade. Implementacija Programa Evropa sad otpočinje 1. januara 2022. godine.*

**c) Ako je prethodni zaključak bio o neusklađenosti, objasnite je li i kako je problem otklonjen. Ako je prethodni zaključak odložen ili je donijet zaključak o usklađenosti do dostavljanja dodatnih informacija, odgovorite na postavljena pitanja.**

**Odgovor:**

*Komitet je prethodno donio zaključak o usklađenosti*

#### **Član 6- Pravo na kolektivno pregovaranje**

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

1. da promovišu zajedničke konsultacije između radnika i poslodavaca;

Ne traže se nikakve informacije, izuzev ako je prethodni zaključak bio o nesuklađenosti ili ako je donošenje zaključaka odloženo. Za zaključak o neusklađenosti objasnite je li i kako je problem otklonjen, u slučaju odlaganja donošenja zaključka, odgovorite na postavljena pitanja.

**Odgovor:**

*Komitet je prethodno donio zaključak o usaglašenosti*

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;

**Navedite informacije o konkretnim mjerama preduzetim tokom pandemije kako bi se osiguralo poštovanje prava na kolektivno pregovaranje. Molimo vas da se posebno**



osvrnete na situaciju i aranžmane u sektorima aktivnosti koji su najteže pogođeni krizom, bilo kao rezultat nemogućnosti nastavka njihove aktivnosti ili potrebe za širokim prelaskom na rad na daljinu, ili zbog njihove prirode rada na prvoj liniji odbrane, kao što su zdravstvena zaštita, sprovođenje zakona, transport, prehrambeni sektor, osnovne maloprodaje i druge bitne usluge.

**Odgovor:**

*Tokom 2020 i 2021. godine u Registu kolektivnih ugovora koji vodi Ministarstvo ekonomskog razvoja upisano je 22 novih kolektivnih ugovora koja su zaključena na granskom nivou i kod poslodavca.*

*U skladu sa odredbama novog Zakona o radu koji je stupio na snagu početkom 2020. godine kojim je propisano da će se novi Opšti kolektivni ugovor zaključiti do kraja 2020. godine, u martu 2020. godine počeo je rad radne grupe za izradu novog Opšteg kolektivnog ugovora koju pored predstavnika Ministarstva rada i socijalnog staranja i Ministarstva finansija čine i predstavnici socijalnih partnera (Unije poslodavaca Crne Gore, Unije slobodnih sindikata Crne Gore i Saveza sindikata Crne Gore). Rok za donošenje ovog kolektivnog ugovora u skladu sa Zakonom o radu bio je 7. januar 2021. godine. Međutim, u skupštinskoj proceduri usvojene su izmjene Zakona o radu kojima se produžilo važenje Opšteg kolektivnog ugovora do 31. decembra 2021. godine.*

*U martu 2021. godine zbog formiranja novog Ministarstva (nova Vlada) formirana je nova radna grupa koja je nastavila rad na izradi Opšteg kolektivnog ugovora. Izmjenama Zakona o radu koje su stupile na snagu 1. januara 2022. godine produženo je važenje Opšteg kolektivnog ugovora do kraja 2022. godine. U toku su pregovori u cilju zaključivanja novog Opšteg kolektivnog ugovora.*

*U sektorima aktivnosti koji su najviše pogođeni pandemijom, ističemo da je za oblast zdravstva izmijenjen granski kolektivni ugovor krajem 2021. godine, čiji su potpisnici Vlada Crne Gore i reprezentativni sindikati na granskom nivou. Ganskim kolektivnim ugovorom o izmjeni Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost („Sl. list CG“, br. 142/21), između ostalog, uvećane su zarade medicinskom kadru za 30 do 40% u zavisnosti od složenosti poslova.*

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

**Ne traže se nikakve informacije, izuzev ako je prethodni zaključak bio o neusklađenosti ili ako je donošenje zaključaka odloženo. Za zaključak o neusklađenosti objasnite je li i kako je problem otklonjen, u slučaju odlaganja donošenja zaključka, odgovorite na postavljena pitanja.**

**Odgovor:**

Komitet je prethodno donio zaključak o usaglašenosti

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.

a) **Navedite informacije o konkretnim mjerama preduzetim tokom pandemije kako bi se osiguralo pravo na štrajk (član 6 stav 4). Što se tiče minimalnih ili osnovnih usluga, navedite informacije o svim mjerama uvedenim u vezi s krizom COVID-19 ili tokom pandemije kako bi se ograničilo pravo radnika i poslodavaca na preduzimanje akcija.**

**Odgovor:**

*U pogledu prava na štrajk, tokom pandemije Covid 19 nije bilo izmjena u zakonodavstvu kojim bi se ograničilo ili smanjilo uživanje prava na kolektivnu akciju, odnosno štrajk. Prema podacima Inspekcije rada u periodu pandemije nije bilo štrajkova, Od strane drzave u periodu trajanja mjera uvedenih zbog krize COVID-19 odnosno pandemije nije bilo uvođenja direktnih niti indirektnih mjera u smislu umanjivanja prava zagantovanih Zakonom o radu. Sva prava iz rada i po osnovu rada a posebno pravo na strajk bilo je moguće primijeniti u skladu sa važećim Zakonom. Svi ti protesti bili su mirni I nisu imali za reakciju postupanje nadležnih drzavnih organa. U navedenom periodu nije bilo organizovanih strajkova. Takođe treba posebno imati u vidu da Inspekciji rada nije bilo podnošenja prijava od strane predstavnika zaposlenih odnosno sindikalnih aktivista kojim se situacija sa pandemijom COVID-19 od strane poslodavaca-preduzetnika koristila za suzbijanje ili onemogućavanja korišćenja prava na sindikalno angažovanje odnosno sindikalne aktivnosti.*

b) **Ako je prethodni zaključak bio o neusklađenosti, objasnite je li i kako je problem otklonjen. Ako je prethodni zaključak odložen ili je donijet zaključak o usklađenosti do dostavljanja dodatnih informacija, odgovorite na postavljena pitanja.**

**Odgovor:**

***Komitet je prethodno donio zaključak da situacija u Crnoj Gori nije u skladu sa članom 6, stav 4 Povelje, na osnovu toga što su sektori u kojima se pravo na štrajk može ograničiti pretjerano opsežni, kao i na osnovu toga što nije utvrđeno da ograničenja ne prelaze granice dozvoljene članom G Povelje.***

*Zakonom o štrajku koji je usvojen 2015. godine, definisano je da je štrajk prekid rada koji zaposleni organizuju radi zaštite svojih profesionalnih, ekonomskih i socijalnih interesa po osnovu rada. Dakle, štrajk se može organizovati u cilju zaštite interesa zaposlenih bez obzira na činjenicu da li su u toku procedure za izmjenu ili zaključenje novog kolektivnog ugovora odnosno nezavisno od okvira kolektivnog pregovaranja.*

*U skladu sa članom 13 Zakona o štrajku odluku o stupanju u granski, odnosno generalni štrajk donosi nadležni organ reprezentativnog sindikata koji je organizovan na granskom nivou, odnosno na nivou*

države.

Odluka o stupanju u granski ili generalni štrajk dostavlja se nadležnom reprezentativnom udruženju poslodavaca, osnivaču i organu državne uprave u oblasti u kojoj se organizuje štrajk, najkasnije deset dana prije dana određenog za početak štrajka.

Zaposleni u Vojsci Crne Gore, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju zaštite javnog interesa mogu organizovati štrajk na način koji neće ugroziti nacionalnu bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, opšti interes građana, kao i funkcionisanje organa vlasti, u skladu sa zakonom. S tim u vezi, državni organ nadležan za poslove nacionalne bezbjednosti, u skladu sa članom 18, daje procjenu o tome da li se organizovanjem štrajka ovih zaposlenih ugrožava nacionalna bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, opšti interes građana, kao i funkcionisanje organa vlasti. Zaposleni u Vojsci Crne Gore, policiji, državnim organima i javnoj službi, u djelatnostima od javnog interesa, u djelatnosti srednjeg i visokog obrazovanja i u djelatnostima posebnog tehnološkog procesa mogu organizovati štrajk ako se prethodno utvrdi minimum procesa rada. Akt o minimumu procesa rada utvrđuju sporazumno nadležni organ državne uprave, reprezentativnog udruženja poslodavaca i reprezentativnog sindikata, u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona. Ukoliko se minimum procesa rada ne utvrdi u navedenom roku, nadležni organ državne uprave dužan je da o tome, bez odlaganja obavijesti Agenciju za mirno rješavanje radnih sporova. Direktor Agencije je dužan da u roku od 15 dana od dobijenog obavještenja obrazuje Arbitražno vijeće. Arbitražno vijeće čini po jedan predstavnik strana u sporu i jedan član iz reda stručnjaka - eksperata iz oblasti za koju se utvrđuje minimum procesa rada. Strane u sporu određuju svoje predstavnike kao članove Arbitražnog vijeća, a člana iz reda stručnjaka- eksperata predlaže nadležni organ državne uprave iz oblasti za koju se utvrđuje minimum procesa rada. Odluku o obrazovanju Arbitražnog vijeća donosi direktor Agencije, na predlog upravnog odbora Agencije. Način rada i odlučivanja Arbitražnog vijeća uređuje se aktom Agencije. Arbitražno vijeće donosi odluku o minimumu procesa rada, u roku od 30 dana od dana obrazovanja. Dakle u donošenju akta o minimumu procesa rada uključeni su predstavnici zaposlenih, ili kao predstavnici reprezentativnog sindikata ili kao članovi Arbitražnog vijeća.

Zakonom o štrajku („Sl. list CG“, br. 11/15) u članu 7 propisano je da prekid rada koji nije organizovan u skladu sa odredbama ovog zakona smatra se nezakonitim štrajkom. Takođe, članom 31 propisano je da postupak za utvrđivanje nezakonitosti štrajka, odnosno nezakonitog isključenja sa rada može da pokrene poslodavac, odnosno reprezentativno udruženje poslodavaca, reprezentativni sindikat ili štrajkački odbor. O zahtjevu za utvrđivanje nezakonitosti štrajka, odnosno nezakonitog isključenja sa rada odlučuje nadležni sud, u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva. Ova odredba primjenjuje se na svaki organizovani štrajk bez obzira na vrstu i način organizovanja ili oblast djelatnosti u kojoj se štrajk organizuje.

Dakle, kada je u pitanju pravo na štrajk, odnosno prekid rada koji zaposleni organizuju radi zaštite svojih profesionalnih, ekonomskih i socijalnih interesa po osnovu rada, gdje se prekid rada definiše kao organizovano i neprekidno odbijanje zaposlenih da izvršavaju svoje radne zadatke, postoje izvjesna ograničenja. Pored opštih uslova za organizovanje štrajka u navedenim djelatnostima potrebno je ispuniti i posebne uslove da bi se mogao organizovati zakoniti štrajk. U tom smislu, prema odredbi člana 66 stav 2 Ustava CG, pravo na štrajk se može ograničiti zaposlenima u Vojsci, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju zaštite javnog interesa.

*S tim u vezi, članom 18 Zakona o štrajku propisano je da zaposleni u Vojsci Crne Gore, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju zaštite javnog interesa mogu organizovati štrajk na način koji neće ugroziti nacionalnu bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, opšti interes građana, kao i funkcionisanje organa vlasti, u skladu sa zakonom.*

*U odnosu na istaknuto, zaključuje se da iz odredbi Ustava i Zakona jasno i nedvosmisleno proizilazi da se pravo na štrajk zaposlenima u Vojsci Crne Gore, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju zaštite javnog interesa, ne uskraćuje već ograničava.*

## 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:

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;

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.

**a) Navedite informacije o regulatornom okviru i svim nedavnim promjenama u cilju suzbijanja uznemiravanja i seksualnog zlostavljanja u okviru radnih odnosa. Komitet bi pozdravio informacije o kampanjama za podizanje svijesti i prevenciji, kao i o mjerama za osiguranje da se pravo na dostojanstvo na radu u potpunosti poštuje u praksi.**

**Odgovor:**

*Programom rada Vlade Crne Gore za 2021. godinu planirano je utvrđivanje Prijedloga zakona o potvrđivanju Konvencije Međunarodne organizacije rada o ukidanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada broj 190, za IV kvartal.*

*Tripartitne konsultacije u Crnoj Gori o potvrđivanju Konvencije o ukidanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada broj 190 održane su u okviru Socijalnog savjeta Crne Gore na sjednici održanoj u martu 2021. godine koji je donio Preporuku o razmatranju mogućnosti pokretanja postupka ratifikacije Konvencije 190 koja je upućena Ministarstvu ekonomskog razvoja.*

*Međunarodna organizacija rada je izradila Analizu usklađenosti zakonodavnog i strateškog okvira u Crnoj Gori sa zahtjevima postavljenim u Konvenciji, sa preporukama za izmjenu propisa u ovoj oblasti kako bi se isti u najvećoj mogućoj mjeri uskladili sa ovim međunarodnom standardom.*

*Rezultati Analize predstavljeni su na okruglom stolu o kojem je javnost informisala putem kanala komunikacije Ministarstva ekonomskog razvoja. Na događaju su prisustvovali predstavnici Vlade CG, reprezentativnih sindikata, reprezentativne organizacije poslodavaca i predstavnici privrede.*

*Pred Agencijom za mirno rješavanje nije bilo sporova u odnosu na primjenu člana 26 IESP.*

*Vrhovni sud Crne Gore, kao najviši sud u državi zatražio je podatke od nadležnih sudova u pogledu primjene odredbi Evropske socijalne povelje, članova koji pripadaju tematskoj grupi pod nazivom "Radna prava" odnosno člana 28. Tokom referentnog perioda predmeta u vezi primjene člana 26 IESP pred osnovnim sudovima nije bilo.*

*Vlada Crne Gore na svojoj 34. sjednici održanoj 30. jula 2021. godine usvojila je novu Nacionalnu strategiju za rodnu ravnopravnost 2021-2025 sa Akcionim planom za 2021-2022. i Završni izvještaj o sprovođenju Akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti 2017-2021. Nacionalnom strategijom rodne ravnopravnosti predviđeno je niz aktivnosti kojim se namjerava uspostaviti bolji okvir za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori. Kroz Operativni cilj 3, mjeru 3.3, ovom Strategijom se namjerava spriječiti diskriminacija po osnovu pola i roda, kao i spriječiti seksualno uznemiravanje na radnom mjestu. Jedna od planiranih aktivnosti koja će se realizovati do kraja 2022. godine jeste donošenje Preporuke za privatna preduzeća da usvoje protokole za zaštitu od rodno zasnovane diskriminacije i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu preduzeća.*

*Takođe, Strategija za razvoj ženskog preduzetništva (2021-2024) ima za cilj povećanje učešća žena u preduzetništvu u Crnoj Gori upućivanjem na prepreke koje obuhvataju strukturne i dugoročne barijere, osnaživanje i borbu protiv diskriminacije i uznemiravanja.*

*Novi Zakon o radu uveo je nekoliko novina kada je u pitanju zabrana diskriminacije. Definisana je diskriminacija zasnovana na rodu, promjeni pola, rodnom identitetu i seksualnoj orijentaciji. Takođe, u velikoj mjeri je unaprijeđena odredba koja se odnosi na zabranu uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja gdje je izvršeno usklađivanje sa Direktivom o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanjima 2006/54 i prihvaćeni komentari eksperata Međunarodne organizacije rada kojoj je predlog Zakona dostavljen na davanje mišljenja.*

*Prethodno važeći zakon sadržao je zabranu uznemiravanja i seksualno uznemiravanja na radu i u vezi sa radom. Novi Zakon o radu uveo je i zabranu uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja i u odnosu na osposobljavanje, obrazovanje i usavršavanje, napredovanje na poslu, uslove zapošljavanja, prestanak radnog odnosa ili druga pitanja koja proizilaze iz radnog odnosa.*

*Uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova za diskriminaciju iz ovog zakona, kao i uznemiravanje putem audio i video nadzora, mobilnih uređaja, društvenih mreža i interneta, koje ima za cilj ili čija je posljedica povreda ličnog*

*dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva odnosno ima namjeru da izazove strah, osjećaj poniženosti ili uvrijeđenosti, ili stvara odnosno ima namjeru da stvori neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.*

*Seksualno uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica a naročito kada takvo ponašanje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, zastrašujuće, degradirajuće ili uvredljivo okruženje.*

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

*Dakle u Crnoj Gori postoji set zakonskih propisa kojim se štiti zaposleni odnosno njegova ličnost od bilo kakvog oblika uznemiravanja a posebno od seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja a u okviru radnih odnosa. Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu, Zakonom o zabrani diskriminacije, Zakonom o zabrani diskriminacija lica sa invaliditetom, kao i aktivnostima koje su kroz razne oblike društvenog djelovanja od strane resornih ministarstava kao i od strane nevladinog sektora kroz kampanje, seminare i druge oblike organizovanog upoznavanja sa primjenjivanjem propisa kojim se suzbijaju uznemiravanje i seksualno zlostavljanje u okviru radnih odnosa, uticalo se na podizanje svijesti o ovoj pojavi u okviru radnog donosa. U navedenom periodu trajanja pandemije od strane zaposlenih broj prijavljenih slučajeva zlostavljanja na radu u kojima je Inspekcija rada postupala nije bio veći od evidentiranih slučajeva u periodu prije pandemije.*

*Gledano po godinama broj prijavljenih slučajeva u vezi sa mobingom:*

*2015. godine 8 prijavljenih slučajeva, od toga u 5 slučajeva žene*

*2016. godine 4 prijavljena slučajeva od toga je 1 slučaj žena*

*2017. godine 21 prijavljen slučaj od toga je 6 slučajeva žena*

*2018. godine 14 prijavljenih slučajeva od toga je 5 slučajeva žena*

*2019. godine 13 prijavljenih slučajeva od toga je 6 slučajeva žena*

*2020. godine 8 prijavljenih slučajeva od toga je 4 slučajeva žena*

*2021. godine 17 prijavljenih slučajeva od toga je 14 slučajeva žena*

**b) Navedite informacije o konkretnim mjerama preduzetim tokom pandemije za zaštitu prava na dostojanstvo na radnom mjestu, a posebno u pogledu seksualnog i psihičkog uznemiravanja. Komitet bi pozdravio posebne informacije o kategorijama radnika u situaciji povećanog rizika, kao što su noćni radnici, radnici u kući i domaćinstvu, radnici u trgovinama, medicinsko osoblje i drugi radnici na prvoj liniji odbrane.**

## **Odgovor:**

*Iako je Vlada Crne Gore iskoristila brojne mjere da ublaži dejstvo pandemije COVID 19 na tržište rada, pandemija je jako pogodila žene i muškarce, i naglasila postojeće ranjivosti i nejednakosti u pogledu rada i direktno negativno uticala na ekonomiju, zapošljavanje i uslove rada. Vlada Crne Gore usvojila je tri paketa podrške ekonomiji i zaposlenima u cilju ublažavanja negativnih efekata COVID 19 kroz kroz subvencije za preduzetnike i privredna društva čiji je rad bio zabranjen naredbama Ministarstva zdravlja ili koji su smanjili obim svojih aktivnosti u značajnoj mjeri; i kroz subvencije zarada zaposlenih na plaćenom odsustvu, kao i za zaposlene u karantinu i izolaciji.*

*Takođe, uvedena je mjera kojom se dozvoljava jednom roditelju, staratelju, hranitelju, usvojitelju ili samohranom roditelju djeteta mlađeg od jedanaest (11) godina i djeteta sa posebnim obrazovnim potrebama ili invaliditetom mlađim od jedanaest (11) godina, plaćeno odsustvo sa posla, tokom perioda kada su obrazovne ustanove bile zatvorene. Ovom mjerom se istovremeno omogućila subvencija poslodavcima da isplaćuju zaposlenom zaradu tokom perioda odsustva. Nekoliko grupa zaposlenih nije imalo prava na navedeno plaćeno odsustvo, uključujući zaposlene u zdravstvenom sektoru i određenim vladinim i socijalnim službama čiji su zaposleni bili od vitalnog značaja za pružanje napora za odgovor na krizu. Izuzetak su bili samo slučajevi ukoliko su oba roditelja zaposleni kod isključenih poslodavaca u ovoj oblasti.*

*Od proglašenja epidemije, nadležni organi apelovali su na poslodavce da organizuju, u okviru svojih mogućnosti, rad od kuće tamo gdje je to moguće. Ova preporuka bila je od izuzetnog značaja u cilju zaštite života i zdravlja zaposlenih ali nije ostavila prostora za procjenu uticaja rada od kuće na radnu i društvenu poziciju. Ovo se naročito odnosi na zaposlene žene u smislu usklađivanja svojih profesionalnih i porodičnih obaveza. Konkretno mjere za zaštitu od seksualnog i psihičkog uznemiravanja nisu donijete. I u toku pandemije važile su sve zakonodavne i sudske mjere u ovoj oblasti u cilju zaštite zaposlenih.*

**c) Molimo objasnite primjenjuju li se ikakva ograničenja na odštetu koja bi se mogla dodijeliti žrtvi seksualnog i moralnog (ili psihičkog) uznemiravanja na radnom mjestu za moralnu i materijalnu štetu.**

## **Odgovor:**

*Zakonom o radu zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radu i u vezi sa radom, kao i u odnosu na osposobljavanje, obrazovanje i usavršavanje,*



*napredovanje na poslu, uslove zapošljavanja, prestanak radnog odnosa ili druga pitanja koja proizilaze iz radnog odnosa.*

*Uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz čl. 7 i 8 ovog zakona, kao i uznemiravanje putem audio i video nadzora, mobilnih uređaja, društvenih mreža i interneta, koje ima za cilj ili čija je posljedica povreda ličnog dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva odnosno ima namjeru da izazove strah, osjećaj poniženosti ili uvrijeđenosti, ili stvara odnosno ima namjeru da stvori neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.*

*Seksualno uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica a naročito kada takvo ponašanje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, zastrašujuće, degradirajuće ili uvredljivo okruženje.*

*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 ovakvih zabranjenih ponašanja, zaposleni je dužan da pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom.*

*Lice koje traži zaposlenje ima pravo da u slučaju zabranjenih ponašanja u ovom u smislu pokrene postupak pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom.*

*Zaposleni kojem je pretao radni odnos, takođe ima pravo da pokrene ovaj postupak.*

*Pri vođenju ovih postupaka teret dokazivanja je na poslodavcu a ne na zaposlenom. Članom 140 stav 2 Zakona o radu propisano je da ako stranka koja se smatra oštećenom zbog nejednakog postupanja u smislu ovog zakona, pred sudom ili drugim nadležnim organom iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do neposredne ili posredne diskriminacije, teret dokazivanja nepostojanja povrede načela jednakog postupanja prelazi na tuženog, odnosno pravno ili fizičko lice protiv kojeg je postupak pred nadležnim organom pokrenut.*

*Zakon o zabrani diskriminacije ("Sl. list CG", br. 46/10, 40/11, 18/14, 42/17) propisuje da će se novčanom kaznom u iznosu od 1.000 eura do 20.000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice, ako:*

*1) vrši svako neželjeno ponašanje, uključujući i uznemiravanje putem audio i video nadzora, mobilnih uređaja, društvenih mreža i interneta, koje ima za cilj ili čija je posljedica povreda ličnog dostojanstva, izazivanje straha, osjećaja poniženosti ili uvrijeđenosti ili stvaranje neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja (član 7 stav 1);*

*2) vrši svako neželjeno, verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo nekog lica ili grupe lica, odnosno kojim se postiže takav učinak, a naročito kad takvo ponašanje izaziva strah ili stvara*

*neprijateljsko, ponižavajuće, zastrašujuće, degradirajuće ili uvredljivo okruženje (član 7 stav 2).*

*Zakonom o rodnoj ravnopravnosti propisana je prekršajna kazna u iznosu od 1.000€ do 10.000€ na pravno lice ukoliko dovede u nepovoljan položaj ženu zbog trudnoće ili majčinstva, kao i drugo lice zbog promjene pola u poređenju sa drugim licima, u slučaju zapošljavanja, samo-zapošljavanja, ostvarivanja prava iz socijalne bezbjednosti i drugih prava. Za isti prekršaj, odgovorno lice kod pravnog subjekta, državnog tijela, državne uprave i lokalne samouprave kazniće se kaznom u iznosu od 150€ do 2.000€*

**d) Ako je prethodni zaključak bio o neusklađenosti, objasnite je li i kako je problem otklonjen. Ako je prethodni zaključak odložen ili je donijet zaključak o usklađenosti do dostavljanja dodatnih informacija, odgovorite na postavljena pitanja.**

**Odgovor:**

*Do prijema traženih informacija, Komitet je odložio svoj zaključak.*

*Komitet je tražio da se u narednom izvještaju daju informacije o odgovornosti poslodavca u slučaju kada je izvršilac seksualnog uznemiravanja lice koje nije zaposleno kod njega, kao što su nezavisni izvođači, samozaposleni radnici, posjetioци, klijenti itd.*

*Kako je već navedeno u prethodnom izvještaju Zakon o zabrani zlostavljanja na radu primjenjuje se i na slučajeve uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, u skladu sa propisima kojima se uređuje rad. Izvršiocem mobinga u smislu ovog zakona smatra se poslodavac sa svojstvom fizičkog lica, odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica, zaposleni ili grupa zaposlenih kod poslodavca ili treće lice sa kojim zaposleni ili poslodavac dolazi u kontakt prilikom obavljanja poslova na radnom mjestu. Nadalje, ovaj ovaj zakon primjenjuje se na poslodavce i zaposlene, u skladu sa propisima kojima se uređuje rad, kao i na lica angažovana van radnog odnosa, kao što su: lica na stručnom osposobljavanju i usavršavanju; učenici i studenti koji su na praktičnoj obuci; volonteri; lica koja za vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili vaspitne mjere obavljaju određene poslove; lica na dobrovoljnim i javnim radovima, radovima organizovanim u opštem interesu, radnim akcijama i takmičenjima i svako drugo lice koje po bilo kom osnovu učestvuje u radu kod poslodavca.*

*U skladu sa Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi rad na radnom mjestu i radnoj okolini pod uslovima kojima se obezbjeđuje poštovanje njegovog dostojanstva, integriteta i zdravlja, kao i da preduzme potrebne mjere da zaposlenog zaštiti od mobinga u skladu sa ovim zakonom. Novčanom kaznom od 500 eura do 10.000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice ukoliko ne obazbijedi navedene preventivne mjere za zaposlene. Izmjene Zakona o zabrani zlostavljanja na radu iz 2016. godine imale su za cilj usklađivanje sa Zakonom o upravnom postupku. Nije bilo izmjena koje bi bile relevantne za član 26 stav 1 Povelje.*

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

**a) S ciljem da ovo izvještavanje ostane fokusirano, Komitet ne traži nikakve posebne informacije u vezi s članom 28. Ipak, želio bi informacije o situaciji u praksi u vezi s ovim pravom tokom pandemije i o mjerama preduzetim kako bi se osiguralo da kriza COVID-19 nije iskorištena kao izgovor za zloupotrebu ili zaobilaženje prava predstavnika radnika na zaštitu, posebno zaštitu od otkaza.**

**Odgovor:**

*Tokom 2021. godine, Ministarstvo ekonomskog razvoja, kao drugostepeni organ u postupanju u upravnim stvarima, rješavalo je jedan predmet koji se odnosi na pravo sindikalnog predstavnika na zaštitu od otkaza. Naime, zaposlena u oblasti prosvjete, koja je ovlašćeni sindikalni predstavnik sindikata organizovanog kod poslodavca, je iz razloga izmjena Akta o sistematizaciji ostala bez radnog mjesta. Kako je Zakonom o radu u članu 196 propisano da ovlašćeni sindikalni predstavnik kod poslodavca, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, u konkretnom slučaju, postupajući po prijavi, Inspekcija rada je donijela rješenje kojim se nalaže poslodavcu da otkloni nepravilnosti u smislu ponovnog radno-ravnog statusa sindikalnog predstavnika. Ministarstvo ekonomskog razvoja je u drugostepenom upravnom postupku, postupajući po žalbi poslodavca, potvrdilo rješenje Inspekcije rada kojim se nalaže poslodavcu da otkloni nepravilnosti. U ovom predmetu u toku je sudski spor pred Upravnim sudom Crne Gore. Vrhovni sud Crne Gore, kao najviši sud u državi zatražio je podatke od nadležnih sudova u pogledu primjene odredbi Evropske socijalne povelje, članova koji pripadaju tematskoj grupi pod nazivom "Radna prava" odnosno člana 28. Tokom*

*pandemije Covid 19, predmeta u vezi primjene člana 28 IESP pred osnovnim sudovima nije bilo.*

*Takođe, po podacima dostavljenim od strane Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, nije bilo predmeta koji su se vodili zbog povrede prava propisanih članom 28 IESP.*

*Prema podacima Inspekcije rada, u periodu trajanja pandemije od strane radničkih odnosno sindikalnih predstavnika nije bilo podnošenja inicijativa koje su kao razlog imali zloupotrebu od strane poslodavaca-preduzetnika kako bi se za vrijeme trajanja takvog stanja umanjila radnička prava odnosno onemogućili sindikalni predstavnici da obavljaju svoje sindikalne aktivnosti. Jedine prijave koje su podnošene inspekciji rada imali su samo individualni karakter i odnosili su se na prava zaposlenog (koji je i sindikalni predstavnik) kojem je radni odnos prestajao na osnovu isteka ugovora o radu na određeno vrijeme. Nadalje, u navedenom periodu nije bilo slučajeva u kojima se putem primjene aneksa ugovora o radu vršio pritisak da neki zaposleni zbog svojih aktivnosti na zaštiti radničkih prava odnosno sindikalne aktivnosti, kroz promjenu radnog mjesta bude kažnjen odnosno bude pokušana zloupotreba od strane poslodavca. U svim slučajevima u kojima je bilo ponude za zaključenje aneksa ugovora u cilju izmještanja zaposlenog sa jednog radnog mjesta na drugo, inspektori su postupajući u takvim slučajevima primjenjujući striktno odredbe zakona o radu uvijek i na ne sumnjiv način utvrdili da je takav postupak sproveden u skladu sa zakonom, bez revanšističkog motiva od strane poslodavca.*

**b) Ako je prethodni zaključak bio o neusklađenosti, objasnite je li i kako je problem otklonjen. Ako je prethodni zaključak odložen ili je donijet zaključak o usklađenosti do dostavljanja dodatnih informacija, odgovorite na postavljena pitanja.**

**Odgovor:**

*Do prijema traženih informacija, Komitet je odlažio svoj zaključak. Komitet je tražio da se u narednom izvještaju navede više detalja o dodatnim oblicima predstavnika zaposlenih i da se objasne pogodnosti koje bi se mogle dati i radničkim predstavnicima koji nisu predstavnici sindikata.*

*Novi Zakon o radu u Crnoj Gori, stupio je na snagu 7. januara 2020. godine. Ovim Zakonom propisano je da zaposleni i poslodavci imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja, osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju, pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija.*

*Članom 194 Zakona o radu propisano je da sindikat samostalno odlučuje o načinu njegovog zastupanja kod poslodavca. Sindikat može da imenuje ili izabere jednog ovlašćenog sindikalnog predstavnika koji će ga zastupa. Poslodavac je dužan da ovlašćenom sindikalnom predstavniku omogućiti pravovremeno ostvarivanje prava*

*zastupanja. Sindikat je dužan da obavijesti poslodavca o imenovanju ovlašćenog sindikalnog predstavnika u roku od 15 dana od dana upisa u registar koji vodi Ministarstvo, u skladu sa zakonom.*

*Ovlašćeni sindikalni predstavnik je dužan da obavlja sindikalne aktivnosti na način koji neće da utiče na efikasnost poslovanja poslodavca.*

*Članom 5 Zakona o radu propisano je da je ovlašćeni sindikalni predstavnik zaposleni koji je upisan u registar sindikalnih organizacija kao ovlašćeno lice za zastupanje i predstavljanje.*

***Dakle, novim zakonom o radu se samo ovlašćenom sindikalnom predstavniku kod poslodavca, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti, garantuje da ne može biti pozvan na odgovornost, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Cilj ovakve odredbe jeste intencija da se podstakne sindikalno organizovanje zaposlenih i utiče na promociju sindikalizma.***

*Kod poslodavaca gdje nije osnovan sindikat, u precizno zakonom određenim slučajevima, određena prava se daju zaposlenima preko predstavnika zaposlenih.*

*Pa je u tom smislu obaveza poslodavca prethodnika i poslodavca sljedbenika da najkasnije 30 dana prije promjene statusa ili pravnog posla, obavijeste sindikat kod poslodavca, odnosno predstavnika zaposlenih o:*

- 1) datumu promjene poslodavca;*
  - 2) razlozima za promjenu poslodavca;*
  - 3) pravnim, ekonomskim i socijalnim posljedicama promjene poslodavca za zaposlene; i*
  - 4) svim predviđenim mjerama u pogledu zaposlenih čiji se ugovori o radu prenose.*
- Ako kod poslodavca prethodnika, odnosno kod poslodavca sljedbenika ne postoji sindikat, poslodavac je dužan da zaposlene, odnosno predstavnike zaposlenih, obavijesti o ovim okolnostima. (član 110)*

*Takođe, ako poslodavac ima namjeru da u periodu od 90 dana sprovede kolektivno otpuštanje za najmanje 20 zaposlenih dužan je da otpočne konsultacije, zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata, odnosno zaposlenih ili predstavnika zaposlenih u slučaju da kod poslodavca nije organizovan sindikat, prije donošenja odluke o prestanku potrebe za radom zaposlenih u cilju postizanja sporazuma, radi otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada zaposlenih. (član 167)*

*Takođe, propisana je obaveza poslodavca da informiše sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih najmanje jednom godišnje o:*

- 1) razvojnim planovima, njihovom uticaju na položaj zaposlenih i planiranim promjenama u politici zarada;*
- 2) rezultatima poslovanja;*

3) spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu, radnom vremenu za koji je zaključen ugovor o radu i kvalifikacionoj strukturi;

4) ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje i visini prosječne zarade kod poslodavca;

5) ostvarenom prekovremenom radu;

6) evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama za poboljšanje uslova rada;

7) drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih; i

8) drugim relevantnim informacijama.

Poslodavac obavještava sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih o:

1) opštim aktima poslodavca;

2) mjerama zaštite i zdravlja na radu;

3) uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama;

4) rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu;

5) donošenju mjera koje je preuzeo radi zbrinjavanja zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba i

6) vremenu i načinu isplate zarada.

Predstavnik sindikata, odnosno zaposleni ili predstavnik zaposlenih ukoliko ne postoji organizovan sindikat kod poslodavca, ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca, kada se razmatraju navedena pitanja (član 192).

Treba naglasiti da se ovi slučajevi odnose na situacije kada nema sindikata organizovanog sindikata kod poslodavca, pri čemu se bez definisane procedure, ad hoc, za ostvarivanje konkretnog cilja, iz reda zaposlenih bez propisanih i predviđenih kriterijuma odredi jedan zaposleni koji će da ih predstavlja. Bitno je takođe istaći da se u skladu sa članom 173 opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, ne smatra djelovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom

Naime, odredbe ranije važećeg Zakona o radu, koje su u ovom smislu izjednačavale predstavnika zaposlenih i ovlašćenog sindikalnog predstavnika izmijenjene su iz razloga nejasnoće i neadekvatne primjene. Status ovlašćenog sindikalnog predstavnika zaposlenih dokazuje se rješenjem o upisu u Registru sindikalnih organizacija kojim je navedeno lice određeno kao ovlašćeno lice za zastupanje i predstavljanje.

Procedure za osnivanje i upis sindikata u Registar sindikalnih organizacija, nakon čega sindikat stiče svojstvo pravnog lica a sindikalni predstavnik stiče status ovlašćenog sindikalnog predstavnika sa svim pravima i obavezama, su jednostavne, ne iziskuju finansijska ulaganja i završavaju se u roku od 30 dana. Konkretno, upis u Registar vrši se na osnovu prijave za upis uz koji sindikalna organizacija podnosi:

1) akt o osnivanju sindikalne organizacije koji donosi nadležni organ sindikalne organizacije;

2) odluku o izboru sindikalnog predstavnika koju donosi nadležni organ sindikalne organizacije;

3) ovlaštenje za sindikalnog predstavnika koje donosi nadležni organ sindikalne organizacije;

4) statut ili pravila o organizaciji i načinu rada sindikalne organizacije.

Organ državne uprave nadležan za poslove rada dužan je da u roku od 30 dana od dana prijema prijave i potrebne dokumentacije izvrši upis sindikalne organizacije u Registar i donese rješenje o upisu. Sastavni dio rješenja o upisu sindikalne organizacije u Registar čine i podaci koji se odnose na ovlaštenog sindikalnog predstavnika koji na osnovu navedenog ostvaruje sva prava i obaveze predviđene Zakonom o radu.

#### **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.

**a) S ciljem da ovo izvještavanje ostane fokusirano, Komitet ne traži nikakve posebne informacije u vezi s članom 29. Uprkos tome, traži informacije o situaciji u praksi u pogledu prava na informacije i konsultacije u postupcima kolektivnog otpuštanja tokom pandemije, i o svim promjenama uvedenim u zakon kojim se mijenja ili smanjuje njegov opseg tokom krize COVID 19.**

**Odgovor:**

*Tokom trajanja pandemije COVID 19 nije bilo izmjena zakona i drugih propisa kojima se smanjuje ili mijenja opseg zaštite prava na informisanje i konsultovanje u postupcima kolektivnog otpuštanja.*

**b) Ako je prethodni zaključak bio o neusklađenosti, objasnite je li i kako je problem otklonjen. Ako je prethodni zaključak odložen ili je donijet zaključak o usklađenosti do dostavljanja dodatnih informacija, odgovorite na postavljena pitanja.**

**Odgovor:**

*Do prijema traženih informacija, Komitet je odlažio svoj zaključak. Komitet je tražio informacije o sankcijama koje su na raspolaganju ako poslodavac ne obavijesti radničke predstavnike o planiranim viškovima i koje preventivne mjere postoje kako bi se osiguralo da viškovi ne stupe na snagu prije nego što su poslodavci ispunili svoju obavezu da informišu i konsultuju radničke predstavnike.*

*U tom smislu ističemo da su odredbe Zakona o radu koji je stupio na snagu početkom 2020. godine, u pogledu pitanja koja se odnose na pravo na informisanje i konsultovanje kod postupaka kolektivnog otpuštanja, usaglašene sa Konvencijom Međunarodne organizacije rada broj 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca i pratećom Preporukom broj 166, kao i sa Direktivom EU 98/59 o usklađivanju zakonodavstva država članica u odnosu na kolektivno otpuštanje.*

*Članom 167 Zakona o radu propisano je da ako poslodavac ima namjeru da u periodu od 90 dana sprovede kolektivno otpuštanje za najmanje 20 zaposlenih dužan je da otpočne konsultacije, zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata, odnosno zaposlenih ili predstavnika zaposlenih u slučaju da kod poslodavca nije organizovan sindikat, prije donošenja odluke o prestanku potrebe za radom zaposlenih u cilju postizanja sporazuma, radi otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada zaposlenih.*

*Poslodavac je dužan da sindikatu, odnosno zaposlenima ili predstavnicima zaposlenih, u pisanoj formi, dostavi sljedeće informacije:*

- 1) razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;*
- 2) broj ukupno zaposlenih;*
- 3) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba;*
- 4) broju zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba, kao i podatke o njihovom radnom mjestu i poslovima koje obavljaju;*
- 5) kriterijume za izračunavanje visine otpremnine;*
- 6) mjerama koje je preuzeo radi zbrinjavanja zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba: raspored na druge poslove kod istog poslodavca u stepenu stručne sprema zaposlenog; raspored kod drugog poslodavca u kvalifikaciji nivoa obrazovanja odnosno stručnoj kvalifikaciji obrazovanja 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.*

*U toku postupka konsultovanja sa sindikatom, odnosno zaposlenima ili predstavnicima zaposlenih, poslodavac je dužan razmotriti sve predloge koji imaju za cilj da se spriječi prestanak potrebe za radom zaposlenih ili da se ublaže njegove posljedice, kao i da na svaki dostavljeni predlog da pisano obrazloženje. Cilj konsultacija jeste postizanje sporazuma između poslodavca i sindikata odnosno zaposlenih i predstavnika zaposlenih.*



*Ovo konsultovanje ne može trajati kraće od 30 dana. O sprovedenom konsultovanju poslodavac je dužan da u pisanoj formi obavijesti Zavod za zapošljavanje, kao i da mu dostavi informacije koje je već dostavio sindikatu, odnosno zaposlenima ili predstavnicima zaposlenih prije otpočinjanja procesa konsultovanja, informacije o trajanju perioda konsultovanja, rezultatima konsultovanja kao i pisanu izjavu sindikata ako je dostavljena.*

*Kopiju ovog obavještenja poslodavac je dužan da dostavi sindikatu.*

*Sindikatu, odnosno zaposleni ili predstavnici zaposlenih mogu Zavodu za zapošljavanje i poslodavcu dostaviti svoje primjedbe i prijedloge u odnosu kako na informacije koje je poslodavac dostavio njima prije otpočinjanja postupka konsultovanja, tako i u odnosu na informacije o rezultatima konsultovanja koje je poslodavac dostavio Zavodu za zapošljavanje.*

*Informisanje Zavoda za zapošljavanje o rezultatima procesa konsultovanja mora da prethodi donošenju odluke o prestanku potrebe za radom zaposlenih. Tako je stavom 1 člana 168 propisano da poslodavac ne može donijeti odluku o prestanku radnog odnosa prije isteka roka od 30 dana, od dana dostavljanja obavještenja Zavodu za zapošljavanje o rezultatima sprovedenog konsultovanja. U navedenom roku Zavod za zapošljavanje će pokušati da obezbijedi neku od mjera za zbrinjavanje zapošljenih za čijim radom je prestala potreba kao što je: raspored na druge poslove kod istog poslodavca, raspored kod drugog poslodavca, stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija uza rad na drugom radnom mjestu kod istog ili drugog poslodavca ili druge mjere u skladu s kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. U stavu 2 istog člana predviđeno je da Zavod za zapošljavanje može poslodavcu pisano naložiti odlaganje postupka otkazivanja ugovora o radu svima ili pojedinim zaposlenima za čijim radom je prestala potreba, za još najduže 30 dana, ako im u tom periodu može obezbijediti nastavak radnog odnosa zaposlenih.*

*U stavu 3 ovog člana predviđa se izuzetak od obaveze sprovođenja postupka konsultovanja u slučaju da je prestala potreba za radom za manje od 20 zaposlenih kod poslodavca. U ovom slučaju poslodavac je dužan da o tome pisano obavijesti te zaposlene i sindikat kod poslodavca, najkasnije pet dana prije donošenja odluke o prestanku radnog odnosa. Ovo se odnosi na svaki sindikat organizovan kod poslodavca, bez obzira da li je zaposleni kojem će prestati radni odnos član toga sindikata i bez obzira na status u pogledu reprezentativnosti. Ovo obavještenje sadrži:*

- 1) razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;*
- 2) broj i strukturu zaposlenih za čijim je radom prestala potreba na tom radnom mjestu; i*
- 3) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.*

*Postojanje kriterijuma za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom je prestala potreba je važno zbog sprječavanja diskriminacije zaposlenih i obezbjeđivanja objektivnosti u odlučivanju poslodavca.*

*Poslodavac ne može u roku od šest mjeseci da zasnuje radni odnos sa drugim zaposlenim na poslovima na kojima je, u smislu stava 1 ovog člana, prestala potreba za radom zaposlenih.*

*Članom 209 Zakona o radu propisano je da će se novčanom kaznom u iznosu od 1.000 eura do 10.000 eura kazniti za prekršaj pravno lice ako ne sprovede obavještanje i konsultacije uskladu sa članom 167 ovog zakona. Takođe ista kazna predviđena je i ako poslodavac ne sprovede postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom u skladu sa članom 168 ovog zakona. Za navedeni prekršaj kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom u iznosu od 100 eura do 1.000 eura i preduzetnik novčanom kaznom u iznosu od 500 eura do 5.000 eura.*