



Ministarstvo
finansija

Adresa: Ul. Stanka Dragojevića br. 2
81000 Podgorica Crna Gora
www.mif.gov.me

Br: 05-02-904/25-34342/2

Podgorica, 08.10.2025. godine

Za: MINISTARSTVO RADA, ZAPOSŁJAVANJA I SOCIJALNOG DIJALOGA, Rimski trg 46,
Podgorica

gospođi, Naidi Nišić, ministarki

Predmet: Mišljenje na Predlog zakona o štrajku

Veza: Vaš akt broj: 05-082/25-2952/4 od 02.10.2025. godine

Poštovana gospođo Nišić,

Povodom *Predloga zakona o štrajku*, Ministarstvo finansija daje sledeće:

MIŠLJENJE

Na tekst Predloga zakona i pripremljeni Izveštaj o analizi uticaja propisa, sa aspekta uticaja na poslovni ambijent, nemamo primjedbi.

Dostavljenim Predlogom zakona je navedeno da će se donošenjem Zakona o štrajku na precizniji način urediti štrajk, kao metod rješavanja radnih sporova, čime će se jasnije urediti ostvarivanje ovog Ustavom zagarantovanog prava, materijalni i formalni uslovi za njegovo sprovođenje, prava i obaveze učesnika u štrajku, te osigurati balans između prava zaposlenih na štrajk i potreba društva.

Razlozi za donošenje novog Zakona o štrajku su sledeći: postojeća zakonska rešenja predviđaju prilično restriktivne uslove za ostvarivanje navedenog prava, ne pravi se jasna razlika između djelatnosti od javnog interesa i djelatnosti od vitalnog značaja kao i usklađenost sa međunarodnim standardima i preporukama Međunarodne organizacije rada.

Uvidom u dostavljeni tekst Predloga zakona i Izveštaj o analizi uticaja propisa utvrđeno je da implementacija istog ne zahtijeva izdvajanje finansijskih sredstava iz budžeta države. Takođe, navedeno je da sprovođenjem Zakona ne proizilaze međunarodne finansijske obaveze kao i da nije predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih bi proistekle finansijske obaveze.

Imajući u vidu navedeno, Ministarstvo finansija, sa aspekta budžeta, nema primjedbi na Predlog zakona o štrajku.

S poštovanjem,



ZAKON O ŠTRAJKU

I. OSNOVNE ODREDBE

Predmet

Član 1

Ovim zakonom uređuju se uslovi i način organizovanja štrajka i prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i poslodavaca u vezi sa štrajkom.

Pojam štrajka

Član 2

Štrajk je prekid rada koji zaposleni organizuju radi zaštite svojih profesionalnih, ekonomskih i socijalnih interesa po osnovu rada.

Prekid rada je organizovano i neprekidno odbijanje zaposlenih da izvršavaju svoje radne zadatke.

Štrajk se ne može organizovati povodom odluka koje spadaju u isključiva upravljačka ovlašćenja poslodavca, osim ako takve odluke utiču na prava, obaveze i status zaposlenih kod tog poslodavca.

Štrajk prema nivou organizovanja

Član 3

Prema nivou na kojem se organizuje, štrajk može biti:

- 1) štrajk kod poslodavca, koji može organizovati sindikalna organizacija (u daljem tekstu: sindikat) organizovan na nivou poslodavca ili većina zaposlenih kod tog poslodavca;
- 2) granski štrajk, koji se organizuje u određenoj grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti, koji može organizovati sindikat koji je organizovan na nivou grane, grupe, podgrupe ili djelatnosti;
- 3) generalni štrajk, koji se organizuje za teritoriju države, koji može organizovati sindikat koji je organizovan na nivou države.

Štrajk prema načinu organizovanja

Član 4

Štrajk se može organizovati kao:

- 1) štrajk upozorenja, koji može trajati najduže jedan sat;
- 2) rotirajući štrajk, koji se organizuje na način da samo dio zaposlenih prekida rad u određenom periodu, tako da druga grupa zaposlenih dolazi na njihovo mjesto;
- 3) selektivni štrajk, koji se organizuje u određenim organizacionim cjelinama ili poslovnim jedinicama poslodavca;
- 4) neselektivni štrajk, koji se organizuje u svim organizacionim cjelinama ili poslovnim jedinicama poslodavca;
- 5) štrajk solidarnosti, koji se organizuje radi podrške zaposlenima ili sindikatima koji su već u štrajku kod istog poslodavca, u istoj grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti ili na nivou države, a može trajati najduže jedan dan.

Nezakoniti štrajk

Član 5

Prekid rada koji nije organizovan i sproveden u skladu sa odredbama ovog zakona smatra se nezakonitim štrajkom.

Dobrovoljnost

Član 6

Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku.

Zaposleni ne smije biti spriječen niti izložen prijetnji ili prinudi da učestvuje ili ne učestvuje u štrajku.

Mirno rješavanje radnog spora

Član 7

Štrajkački odbor i poslodavac dužni su da, od dana najave štrajka i za vrijeme štrajka, pokušaju da sporazumno riješe nastali spor ili da pokrenu postupak za mirno rješavanje radnog spora u skladu sa ovim i posebnim zakonom.

Zaštita imovine

Član 8

Štrajk se organizuje na način kojim se ne ugrožava imovina poslodavca.

Zaštita bezbjednosti i zdravlja

Član 9

Štrajk se organizuje na način kojim se ne ugrožava bezbjednost i zdravlje ljudi.

Upotreba rodno osjetljivog jezika

Član 10

Izrazi koji se u ovom zakonu koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

II. ORGANIZOVANJE ŠTRAJKA

Štrajkački odbor

Član 11

Štrajkački odbor čine zaposleni koji organizuju, sprovode i odgovaraju za zakonitost štrajka.

Najava štrajka

Član 12

Za štrajk koji se organizuje kod poslodavca štrajkački odbor je dužan da poslodavcu u pisanom obliku najavi štrajk dostavljanjem odluke o stupanju u štrajk, najkasnije pet radnih dana prije dana određenog za početak štrajka, odnosno 24 časa prije početka štrajka upozorenja.

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 radnih dana prije dana određenog za početak štrajka.

Odluka o stupanju u štrajk u djelatnostima iz čl. 18, 19 i 21 ovog zakona dostavlja se poslodavcu, osnivaču, nadležnom organu državne uprave, odnosno nadležnom organu lokalne uprave, najkasnije deset radnih dana prije dana određenog za početak štrajka.

Odluka o stupanju u štrajk

Član 13

Odluka o stupanju u štrajk sadrži: vrstu štrajka; zahtjeve učesnika u štrajku; vrijeme početka štrajka; mjesto održavanja i način sprovođenja štrajka; sastav štrajkačkog odbora koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk.

Uz odluku iz stava 1 ovog člana, štrajkački odbor dostavlja spisak zaposlenih koji su u štrajku, osim u slučaju granskog i generalnog štrajka.

U slučaju granskog ili generalnog štrajka, uz odluku iz stava 1 ovog člana štrajkački odbor dostavlja podatke o sindikatima koji učestvuju u štrajku, kao i granama, grupama, podgrupama ili djelatnostima na koje se štrajk odnosi.

U slučaju iz stava 3 ovog člana, spisak zaposlenih koji su u štrajku poslodavcu dostavlja sindikat na nivou poslodavca, odnosno predstavnik zaposlenih.

Zaposleni koji u toku štrajka odluči da iz bilo kojih razloga istupi iz štrajka ili se priključi štrajku, dužan je da o tome prethodno, u pisanom obliku, obavijesti štrajkački odbor.

Štrajkački odbor, sindikat na nivou poslodavca, odnosno predstavnik zaposlenih dužan je da u roku od 24 časa dostavi eventualne izmjene spiska zaposlenih koji su u štrajku.

Odluku o stupanju u štrajk kod poslodavca donosi nadležni organ sindikata na nivou poslodavca ili više od polovine zaposlenih kod tog poslodavca, odnosno u njegovom dijelu.

Odluku o stupanju u granski, odnosno generalni štrajk donosi nadležni organ sindikata koji je organizovan na nivou grane, grupe, podgrupe ili djelatnosti, odnosno na nivou države.

Isključenje iz procesa rada (lock out)

Član 14

Poslodavac može isključiti iz procesa rada zaposlene koji ne učestvuju u štrajku (lock out) ako je od početka štrajka proteklo najmanje 30 dana.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana ne mogu biti lica kojima se jemči posebna zaštita, u skladu sa posebnim zakonom.

Broj zaposlenih isključenih iz procesa rada ne može biti veći od jedne trećine zaposlenih koji učestvuju u štrajku.

Isključenje iz procesa rada traje najduže do prestanka štrajka.

Zaposleni isključeni iz procesa rada nemaju pravo na zaradu, a poslodavac je dužan da uplati doprinose iz socijalnog osiguranja kao da su na radu, u skladu sa propisima kojima se uređuje socijalno osiguranje.

Isključenje iz procesa rada ne može da se organizuje u djelatnostima iz čl. 18, 19 i 21 ovog zakona.

Mjesto održavanja i način sprovođenja štrajka

Član 15

Štrajk se ispoljava mirnim okupljanjem zaposlenih u okviru poslovnog prostora poslodavca.

Štrajkački odbor i poslodavac dužni su da sarađuju u cilju obezbjeđivanja uslova za mirno i bezbjedno sprovođenje štrajka.

Štrajk se može ispoljavati i nedolaskom zaposlenih na rad.

Štrajkačke straže

Član 16

Zaposleni koji stupaju u štrajk kod poslodavca mogu, iz reda zaposlenih, odlukom nadležnog organa sindikata na nivou poslodavca ili odlukom većine zaposlenih, obrazovati štrajkačke straže na mjestima pred ulazom u krug poslovnih prostorija poslodavca, radi obavješćavanja zaposlenih i javnosti o sporu koji je nastao i o opravdanosti zahtjeva štrajkača.

Odluka o obrazovanju štrajkačke straže dostavlja se poslodavcu uz odluku o stupanju u štrajk ili u toku štrajka.

Odluka iz stava 2 ovog člana mora da sadrži imena i prezimena zaposlenih koji su članovi štrajkačke straže.

Štrajkačka straža ne može: primjenjivati fizičku prinudu; postavljati fizičke prepreke ili blokade prilaza poslovnim prostorijama, odnosno radnom mjestu; prijetiti ili vrijeđati zaposlene, niti sprečavati poslodavca u obavljanju svoje djelatnosti.

Obaveze štrajkačkog odbora i učesnika u štrajku

Član 17

Štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku ne smiju sprečavati ili ometati zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade.

Štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku ne smiju sprečavati ili ometati poslodavca da koristi i raspolaze imovinom i sredstvima kojima obavlja djelatnost.

Štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku ne mogu koristiti sredstva za rad poslodavca za vrijeme štrajka.

Pod korišćenjem sredstava za rad poslodavca u smislu stava 3 ovog člana, ne podrazumijeva se korišćenje sredstava za komunikaciju (oglasna tabla, službeni telefon, personalni računar, pristup internetu i elektronskoj pošti).

III. OGRANIČENJE PRAVA NA ŠTRAJK

Organizovanje štrajka pod posebnim uslovima

Član 18

Zaposleni u Vojsci Crne Gore, sudu, tužilaštvu, organu državne uprave nadležnom za poslove pravde, organu uprave nadležnom za izvršenje krivičnih sankcija, organu uprave nadležnom za poslove poreza, organu uprave nadležnom za poslove carina, zaposleni na rukovodećim poslovima u organima državne uprave, kao i policijski službenici mogu organizovati štrajk na način koji neće ugroziti nacionalnu bezbjednost, bezbjednost lica i funkcionisanje organa vlasti, u skladu sa zakonom.

Procjenu da li se organizovanjem štrajka iz stava 1 ovog člana ugrožava nacionalna bezbjednost, bezbjednost lica i funkcionisanje organa vlasti vrši Agencija za nacionalnu bezbjednost Crne Gore, u roku od 24 časa od dana najave štrajka.

Ako je Agencija za nacionalnu bezbjednost Crne Gore procijenila da se u slučaju štrajka ugrožava nacionalna bezbjednost, bezbjednost lica i funkcionisanje organa vlasti, u djelatnostima iz stava 1 ovog člana štrajk se ne smije organizovati.

Na osnovu procjene iz stava 2 ovog člana, organ za čije je potrebe vršena procjena donosi odgovarajući akt.

Štrajk u djelatnostima od vitalnog značaja

Član 19

Djelatnosti od vitalnog značaja u smislu ovog zakona su djelatnosti čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život, ličnu sigurnost ili zdravlje dijela ili cjelokupnog stanovništva, i to:

- 1) zdravstvena zaštita;
- 2) veterinarska zaštita;
- 3) proizvodnja, prenos, distribucija i snabdijevanje električnom energijom;
- 4) proizvodnja i snabdijevanje vodom;
- 5) javne elektronske komunikacije, u skladu sa zakonom;
- 6) zaštita od požara;
- 7) kontrola vazdušnog saobraćaja;
- 8) socijalna i dječja zaštita.

Minimum procesa rada

Član 20

Zaposleni koji obavljaju djelatnost iz čl. 18 i 19 ovog zakona mogu početi štrajk ako je prethodno utvrđen minimum procesa rada u tim djelatnostima koji obezbjeđuje zadovoljenje osnovnih potreba, zdravlje i sigurnost stanovništva, odnosno kojim se štiti nacionalna bezbjednost, kao i funkcionisanje organa vlasti.

Ako se štrajk u djelatnostima iz čl. 18 i 19 ovog zakona organizuje u dijelu poslodavca, obaveza obezbjeđivanja minimuma procesa rada odnosi se samo na taj dio.

Štrajk u posebnim slučajevima

Član 21

Obaveza poštovanja minimuma procesa rada odnosi se i na djelatnosti u kojima bi štrajk zbog dužine trajanja ili obima mogao da poprimi takve razmjere da za posljedicu ima ugrožavanje normalnih životnih uslova dijela ili cjelokupnog stanovništva, kao što su: obrazovanje; komunalne usluge, odnosno djelatnosti (odnošenje smeća, proizvodnja, distribucija i snabdijevanje toplotom i sl); proizvodnja, distribucija i snabdijevanje naftom, ugljem i gasom; poštanski saobraćaj (univerzalne poštanske usluge); uslužne djelatnosti u vodenom

saobraćaju (pomorske luke), odnosno vazdušnom saobraćaju (vazdušne luke); prevoz putnika (drumski, željeznički i vazdušni saobraćaj); izgradnja, rekonstrukcija i održavanje puteva.

Odluku o tome da li su usljed trajanja ili obima štrajka u djelatnostima iz stava 1 ovog člana ugroženi normalni životni uslovi dijela ili cjelokupnog stanovništva, na zahtjev organa državne uprave kojem je dostavljena odluka o stupanju u štrajk donosi arbitražno vijeće za utvrđivanje minimuma procesa rada (u daljem tekstu: arbitražno vijeće), koje obrazuje direktor Agencije za mirno rješavanje radnih sporova (u daljem tekstu: Agencija), u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva.

Arbitražno vijeće obrazuje se na način propisan članom 23 st. 4 i 5 ovog zakona.

Arbitražno vijeće donosi odluku iz stava 2 ovog člana u roku od deset dana od dana obrazovanja.

Ako arbitražno vijeće utvrdi da su ugroženi normalni životni uslovi dijela ili cjelokupnog stanovništva, zaposleni u djelatnostima iz stava 1 ovog člana dužni su da se pridržavaju minimuma procesa rada.

Posebni tehnološki proces

Član 22

Kod poslodavca sa posebnim tehnološkim procesima (hemijska industrija, crna i obojena metalurgija) čiji bi prekid rada po prirodi posla mogao da dovede do oštećenja sredstava za rad, odnosno izazove neposrednu opasnost po život i zdravlje zaposlenih ili stvori nepovoljne uslove za radnu i životnu sredinu, obezbjeđuje se tehnološki minimum procesa rada.

Minimum procesa rada iz stava 1 ovog člana podrazumijeva zadovoljenje minimuma zahtjeva procesa rada u skladu sa propisanim standardima kvaliteta i bezbjednosti.

Poslodavce iz stava 1 ovog člana utvrđuje organ državne uprave nadležan za poslove ekonomije.

Sporazumno utvrđivanje akta o minimumu procesa rada

Član 23

U djelatnostima iz čl. 18, 19, 21 i 22 ovog zakona akt o minimumu procesa rada utvrđuju sporazumno nadležni organ državne uprave, reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat.

Pisanu inicijativu za utvrđivanje akta o minimumu procesa rada može podnijeti nadležni organ državne uprave, reprezentativno udruženje poslodavaca ili reprezentativni sindikat.

Akt o minimumu procesa rada utvrđuje se u roku od 90 dana od dana podnošenja inicijative iz stava 2 ovog člana.

Ako se u roku iz stava 3 ovog člana ne utvrdi akt o minimumu procesa rada, nadležni organ državne uprave dužan je da o tome u roku od pet dana i u pisanom obliku obavijesti Agenciju.

Utvrđivanje minimuma procesa rada od strane arbitražnog vijeća

Član 24

Direktor Agencije dužan je da u roku od 15 dana od dana dostavljanja obavještenja iz člana 23 stav 4 ovog zakona, na predlog Savjeta Agencije, obrazuje arbitražno vijeće koje donosi odluku o minimumu procesa rada.

Arbitražno vijeće čine po jedan predstavnik strana u sporu i jedan član iz reda stručnjaka iz oblasti za koju se utvrđuje minimum procesa rada.

Svaka strana u sporu samostalno određuje svog predstavnika za člana arbitražnog vijeća, a člana iz reda stručnjaka iz oblasti za koju se utvrđuje minimum procesa rada strane u sporu određuju sporazumno.

Ako strane u sporu ne postignu sporazum u smislu stava 3 ovog člana, člana arbitražnog vijeća iz reda stručnjaka iz oblasti za koju se utvrđuje minimum procesa rada određuje direktor Agencije.

Član arbitražnog vijeća iz reda stručnjaka iz oblasti za koju se utvrđuje minimum procesa rada potpisuje izjavu o nepostojanju sukoba interesa za postupanje u konkretnom sporu.

Odluku o minimumu procesa rada arbitražno vijeće donosi u roku od 30 dana od dana obrazovanja.

Bliži način rada i odlučivanja arbitražnog vijeća uređuje se aktom Agencije.

Rad zaposlenih za vrijeme obezbjeđivanja minimuma procesa rada

Član 25

Zaposlene koji su dužni da rade za vrijeme štrajka radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada određuje organ rukovođenja kod poslodavca, uz konsultovanje štrajkačkog odbora, najkasnije 48 časova prije dana određenog za početak štrajka.

Štrajkački odbor ima pravo da predloži rotiranje zaposlenih koji su dužni da rade za vrijeme štrajka, po određenim vremenskim intervalima.

U slučaju da štrajkački odbor ne dostavi predlog iz st. 1 i 2 ovog člana, organ rukovođenja kod poslodavca ima pravo da sam odredi zaposlene koji su dužni da rade radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada.

Odbijanje radnog naloga datog od strane poslodavca u skladu sa ovim članom predstavlja težu povredu radne obaveze.

Saradnja za vrijeme obezbjeđivanja minimuma procesa rada

Član 26

Štrajkački odbor dužan je da za vrijeme štrajka sarađuje sa poslodavcem radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada.

Pokretanje postupka mirnog rješavanja radnog spora

Član 27

U djelatnostima iz čl. 18, 19 i 21 ovog zakona, strane u sporu su dužne da u roku od 24 časa od najave štrajka podnesu zajednički predlog za mirno rješavanje radnog spora pred Agencijom.

Ako strane u sporu ne postupe u smislu stava 1 ovog člana, nadležni organ državne uprave kojem je najavljen štrajk dužan je da o tome obavijesti Agenciju, u roku od 48 časova od najave štrajka.

U slučaju iz stava 2 ovog člana, direktor Agencije, po službenoj dužnosti, u roku od 24 časa pokreće postupak za mirno rješavanje radnog spora, u skladu sa posebnim zakonom.

Zaštita prava zaposlenih

Član 28

Organizovanje štrajka, odnosno učešće u štrajku pod uslovima utvrđenim ovim zakonom ne predstavlja povredu radne obaveze, ne može biti osnov za pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti zaposlenog, za udaljenje zaposlenog sa rada i ne može za posljedicu imati prestanak radnog odnosa zaposlenog.

Zaposleni koji učestvuju u štrajku nema pravo na zaradu, odnosno naknadu zarade koja bi mu pripadala u skladu sa zakonom, osim ako se strane u sporu drugačije sporazumiju.

Zaposleni koji je dužan da radi za vrijeme trajanja štrajka, radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada, u smislu člana 25 ovog zakona, ima pravo na zaradu srazmjerno vremenu provedenom na radu.

Zaposleni iz st. 2 i 3 ovog člana ostvaruje prava iz socijalnog osiguranja kao da je na radu, u skladu sa propisima kojima se uređuje socijalno osiguranje.

Povreda koju pretrpi zaposleni koji učestvuje u štrajku ne smatra se povredom na radu, osim ako je povreda nastala u toku obezbjeđivanja minimuma procesa rada.

Ako štrajk nije organizovan u skladu sa ovim zakonom, članovi štrajkačkog odbora neće uživati zaštitu iz stava 1 ovog člana.

Obaveze poslodavca

Član 29

U toku štrajka organizovanog pod uslovima utvrđenim ovim zakonom, poslodavac ne može zapošljavati nova lica koja bi zamijenila učesnike u štrajku, osim ako su ugroženi održavanje minimuma procesa rada i izvršavanje obaveza koje proizilaze iz potvrđenih međunarodnih ugovora.

Poslodavac ne može da sprečava zaposlene da se organizuju i učestvuju u štrajku, niti da upotrebljava prijetnju i mjere prinude radi okončanja štrajka.

Poslodavac ne može, za vrijeme trajanja štrajka, omogućiti veću zaradu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

Prestanak radnog odnosa

Član 30

Članu štrajkačkog odbora koji je organizovao štrajk suprotno ovom zakonu može prestati radni odnos otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, na osnovu pravosnažne odluke nadležnog suda da je štrajk nezakonit.

Član štrajkačkog odbora ili učesnik u štrajku koji u toku štrajka ugrožava bezbjednost lica i imovine ili zdravlje ljudi ili koji sprečava zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade, odnosno onemogućava nastavak rada po okončanju štrajka ili sprečava poslodavca da koristi i raspolaže sredstvima kojima obavlja djelatnost, čini povredu radne obaveze za koju se može izreći mjera prestanka radnog odnosa.

Zaposleni u djelatnostima iz čl. 18, 19, 21 i 22 ovog zakona koji odbije da izvrši nalog poslodavca izdat radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada, čini povredu radne obaveze za koju se može izreći mjera prestanka radnog odnosa.

Utvrđivanje nezakonitosti štrajka, odnosno isključenja sa rada

Član 31

Postupak za utvrđivanje nezakonitosti štrajka, odnosno nezakonitog isključenja sa rada može da pokrene poslodavac, reprezentativno udruženje poslodavaca, 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.

Ako je štrajk pravosnažnom odlukom suda proglašen nezakonitim, poslodavac ima pravo da od organizatora štrajka zahtijeva proporcionalan iznos naknade štete koju je pretrpio zbog organizovanja štrajka.

Prestanak štrajka

Član 32

Štrajk prestaje sporazumom strana u sporu ili odlukom o prestanku štrajka.

Na donošenje odluke o prestanku štrajka shodno se primjenjuju odredbe člana 13 st. 7 i 8 ovog zakona.

IV. NADZOR

Nadzor nad sprovođenjem zakona

Član 33

Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona vrši organ državne uprave nadležan za poslove rada.

Inspekcijski nadzor

Član 34

Inspekcijski nadzor nad primjenom ovog zakona vrši inspekcija rada, odnosno upravna inspekcija, u skladu sa zakonom.

V. KAZNENE ODREDBE

Član 35

Novčanom kaznom od 2.500 do 10.000 eura kazniće se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, ako:

1) zaposlene koji ne učestvuju u štrajku isključi iz procesa rada suprotno članu 14 ovog zakona;

2) pokrene postupak za utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti zaposlenog, udalji zaposlenog sa rada ili ako prestane radni odnos zaposlenom zbog organizovanja, odnosno učešća u štrajku pod uslovima utvrđenim ovim zakonom (član 28 stav 1);

3) u toku štrajka organizovanog pod uslovima utvrđenim ovim zakonom zapošljava nova lica koja bi zamijenila učesnike u štrajku, osim ako ovim zakonom nije drukčije propisano (član 29 stav 1);

4) sprečava zaposlene da organizuju i učestvuju u štrajku, ili upotrebljava prijetnje i mjere prinude radi okončanja štrajka (član 29 stav 2);

5) za vrijeme trajanja štrajka omogući veću zaradu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku (član 29 stav 3).

Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom od 500 do 1.000 eura.

Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i preduzetnik novčanom kaznom od 500 do 6.000 eura.

Član 36

Novčanom kaznom od 500 do 10.000 eura kazniće se za prekršaj sindikat, ako:

1) odluka o stupanju u štrajk ne sadrži zakonom utvrđene elemente: zahtjeve učesnika u štrajku; vrijeme početka štrajka; mjesto održavanja i način sprovođenja štrajka, sastav štrajkačkog odbora koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk (član 13 stav 1 ovog zakona);

2) odluku o stupanju u štrajk, ne donese nadležni organ sindikata na nivou poslodavca ili više od polovine zaposlenih kod tog poslodavca, odnosno u njegovom dijelu (član 13 stav 7 ovog zakona);

Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u sindikatu novčanom kaznom od 500 do 1.000 eura.

Član 37

Novčanom kaznom od 500 do 1.000 eura kazniće se za prekršaj zaposleni, članovi štrajkačkog odbora, član štrajkačke straže, član sindikata i predstavnik sindikata zavisno od učinjene povrede, ako:

1) ne najavi štrajk i ne dostavi odluku o stupanju u štrajk u roku i na način propisan članom 12 ovog zakona;

2) odluka o stupanju u štrajk ne sadrži zakonom utvrđene elemente: zahtjeve učesnika u štrajku; vrijeme početka štrajka; mjesto održavanja i način sprovođenja štrajka, sastav štrajkačkog odbora koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk (član 13 stav 1);

3) ne donese odluku o stupanju u štrajk, nadležni organ sindikata na nivou poslodavca ili više od polovine zaposlenih kod tog poslodavca, odnosno u njegovom dijelu (član 13 stav 7);

4) uz odluku o stupanju u štrajk ne dostavi spisak zaposlenih koji su u štrajku, osim u slučaju granskog i generalnog štrajka (član 13 stav 2);

5) se štrajk ne ispoljava mirnim okupljanjem zaposlenih u okviru poslovnog prostora poslodavca, odnosno nedolaskom zaposlenih na rad (član 15);

6) primjenjuje fizičku prinudu, postavlja fizičke prepreke ili blokade prilaza poslovnim prostorijama, odnosno radnom mjestu; prijeti ili vrijeđa zaposlene ili sprečava poslodavca u obavljanju svoje djelatnosti (član 16 stav 4);

7) sprečava ili ometa zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade (član 17 stav 1);

8) sprečava ili ometa poslodavca da koristi i raspolaže imovinom i sredstvima kojima obavlja djelatnost (član 17 stav 2);

9) koriste sredstva za rad poslodavca za vrijeme štrajka (član 17 stav 3);

10) se zaposleni koji obavljaju djelatnost iz člana 21 stav 1 ovog zakona ne pridržavaju minimuma procesa rada, nakon donošenja odluke arbitražnog vijeća (član 21 stav 5);

11) zaposleni koji obavljaju djelatnost iz čl. 18, 19, 21 i 22 ovog zakona počnu štrajk, a da prethodno nije utvrđen minimum procesa rada (član 20 stav 1);

12) za vrijeme štrajka ne sarađuje sa poslodavcem radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada (član 26).

Član 38

Novčanom kaznom u iznosu od 2.000 eura do 5.000 eura kazniće se za prekršaj odgovorno lice, odnosno starješina organa državne uprave ako ne obavijesti Agenciju u skladu sa članom 23 stav 4 ovog zakona.

VI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Rok za donošenje akata

Član 39

Akti iz člana 22 stav 3 i člana 24 stav 7 ovog zakona donijeće se u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Do donošenja akata iz stava 1 ovog člana primjenjivaće se akti koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Utvrđivanje akata o minimumu procesa rada

Član 40

Akti o minimumu procesa rada u djelatnostima iz čl. 18, 19, 21 i 22 ovog zakona utvrdiće se u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Do utvrđivanja akata iz stava 1 ovog člana primjenjivaće se akti o minimumu procesa rada koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Prestanak važenja

Član 41

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o štrajku („Službeni list CG“, broj 11/15).

Stupanje na snagu

Član 42

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u „Službenom listu Crne Gore“.

Obrazloženje

I. USTAVNI OSNOV

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona je odredba člana 66 Ustava Crne Gore, u kojem se zaposlenima utvrđuje pravo na štrajk. Osim toga, predviđa se da se pravo na štrajk može ograničiti zaposlenima u Vojsci, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju zaštite javnog interesa, u skladu sa zakonom.

II. RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Štrajk kao metod rješavanja radnih sporova regulisan je Zakonom o štrajku iz 2015. godine ("Službeni list Crne Gore", br. 011/15 od 12.03.2015, 084/24 od 06.09.2024), koji predviđa prilično restriktivne uslove za ostvarivanje ovog prava, na način što ne pravi jasnu razliku između djelatnosti od javnog interesa i djelatnosti od vitalnog značaja - čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život, ličnu sigurnost ili zdravlje dijela ili cjelokupnog stanovništva. Ova restriktivnost se ogleda kako u pogledu isključenja nekih kategorija zaposlenih iz ostvarivanja prava na štrajk, tako i u pogledu uslova za njegovo organizovanje. Na ovaj problem u prethodnom periodu su ukazivali kako predstavnici sindikata, tako i eksperti relevantnih međunarodnih organizacija u oblasti rada – posebno Međunarodne organizacije rada. Zbog toga se pristupilo izradi novog Zakona o štrajku, kojim se ima za cilj prevazilaženje dosadašnjih problema u praksi i usaglašavanje zakonskih rješenja sa stavovima Komiteta eksperata Međunarodne organizacije rada i Savjeta Evrope.

Predloženim rješenjima se regulišu materijalni i procesni uslovi koji su neophodni za zakoniti štrajk. Materijalni uslovi se tiču predmeta štrajka, pa se tako štrajk može organizovati radi zaštite profesionalnih, ekonomskih i socijalnih interesa po osnovu rada. U odnosu na važeći zakon, novinu predstavlja rješenje da štrajk pored većine zaposlenih može organizovati bilo koji sindikat kod poslodavca, a ne samo reprezentativni sindikat.

Procesni uslovi obuhvataju donošenje odluke o stupanju u štrajk, obrazovanje štrajkačkog odbora, najavu štrajka, određivanje mjesta okupljanja učesnika u štrajku, pokušaj sporazumnog rješavanja spora, kao i obezbjeđivanje imovine poslodavca u toku štrajka. Rokovi za dostavljanje odluke o stupanju u štrajk su različito određeni, zavisno od toga da li se radi o tzv. "opštem" ili "posebnom režimu štrajka". Prijedlog zakona ne sadrži značajne novine u pogledu rokova u kojima se dostavlja odluka o stupanju u štrajk, kao ni u pogledu subjekata kojima se ta odluka dostavlja. Naime, samo se precizira da u slučaju da se štrajk organizuje kod poslodavca, štrajkački odbor je dužan da poslodavcu u pisanoj formi najavi štrajk najkasnije pet radnih dana prije dana određenog za početak štrajka, odnosno 24 sata prije početka štrajka upozorenja. Kada je u pitanju granski štrajk ili štrajk na nivou države, odluka se dostavlja nadležnom reprezentativnom udruženju poslodavaca, osnivaču i organu državne uprave u oblasti u kojoj se organizuje štrajk, pri čemu je predviđeni rok najkasnije deset radnih dana prije dana određenog za početak štrajka. U cilju pojednostavljivanja postupka organizovanja štrajka na nivou grane i na nacionalnom nivou, novinu predstavlja rješenje da sindikat ima obavezu da uz odluku o stupanju u štrajk dostavi podatke o sindikalnim organizacijama koje štrajk organizuju i sektorima na koje se štrajk odnosi, bez obaveze dostavljanja spiska učesnika u štrajku. U tom slučaju, spisak učesnika u štrajku poslodavcu će dostavljati sindikat koji je kod njega organizovan. Osim toga, predviđeno je obaveza štrajkačkog odbora da u roku od 24 sata dostavi eventualne izmjene spiska zaposlenih koji su u štrajku. Ovakvo rješenje ima puno opravdanje, ukoliko se uzmu u obzir i ostale odredbe koje su sadržane u zakonu. Naime, jedna od mogućnosti je da se štrajk ispoljava nedolaskom zaposlenih na rad. U tom slučaju, poslodavac, ukoliko nema spiska zaposlenih koji su u štrajku, a neki od njih nijesu na radnom mjestu, može u skladu sa Zakonom o radu i Opštem kolektivnim ugovorom da preduzme odgovarajuće mjere (disciplinska odgovornost, otkaz ugovora o radu) kojima će sankcionisati njihov nedolazak na radno mjesto. U

slučaju da se njihovo ime nalazi na spisku zaposlenih koji su u štrajku, opasnost od nastupanja pomenutih posljedica ne postoji. Osim toga, zaposleni koji su u štrajku (i prema ranije važećim i prema predloženim rješenjima) nemaju pravo na zaradu. Međutim, u toku štrajka se može desiti da jedan broj zaposlenih odustane od daljeg prekida rada. Iz ovog razloga je predviđena obaveza štrajkačkog odbora sa dostavi izmjene na spisku u roku od 24 sata od njihovog nastanka. Ovakvo rješenje je u interesu zaposlenih koji su se opredijelili za nastavak rada, jer dok god je njihovo ime na spisku zaposlenih koji štrajkuju, poslodavac neće imati obavezu da im isplati zaradu.

Kada je u pitanju tzv. "posebni režim štrajka", glavne novine u odnosu na važeći zakon odnose se na razdvajanje djelatnosti od vitalnog značaja i ostalih djelatnosti od javnog interesa. Naime, djelatnosti od vitalnog značaja su djelatnosti čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život, ličnu sigurnost ili zdravlje dijela ili cjelokupnog stanovništva, kao što su: zdravstvena zaštita; veterinarska zaštita; proizvodnja, prenos, distribucija i snadbijevanje električnom energijom; proizvodnja i snabdijevanje vodom; javne elektronske komunikacije, u skladu sa zakonom; zaštita od požara; kontrola vazdušnog saobraćaja; socijalna i dječija zaštita. U ovim djelatnostima postoji obaveza poštovanja minimuma procesa rada od prvog dana organizovanja štrajka. Dakle, ne znači da sve javne službe imaju vitalni, suštinski značaj za zajednicu. To potvrđuju i međunarodni standardi u ovoj oblasti. Naime, Komitet za slobodu udruživanja MOR-a definiše vitalne službe kao one službe čiji bi „prekid rada mogao ugroziti život, zdravlje ili ličnu sigurnost cijelog ili dijela stanovništva“. Ovo razgraničenje vitalnih i javnih službi je neophodno ne samo zbog fleksibilnosti uslova za ostvarivanje osnovnih socijalnih prava, kao što je pravo na štrajk, već i zbog potrebe da se uspostavi ravnoteža između opštih i profesionalnih interesa.

Sa druge strane, predloženim rješenjima se definišu i druge djelatnosti, u kojima bi štrajk zbog dužine trajanja ili obima mogao da poprimi takve razmjere da za posljedicu ima ugrožavanje normalnih životnih uslova dijela ili cjelokupnog stanovništva, kao što su: obrazovanje, komunalne usluge/djelatnosti (odnošenje smeća, proizvodnja, distribucija i snadbijevanje toplotom.); proizvodnja, distribucija i snadbijevanje naftom, ugljem i gasom; poštanski saobraćaj (univerzalne poštanske usluge); uslužne djelatnosti u vodenom saobraćaju (pomorske luke), odnosno vazdušnom saobraćaju (vazdušne luke); prevoz putnika (drumski, željeznički i vazdušni saobraćaj); izgradnja, rekonstrukcija i održavanje puteva. Za razliku od djelatnosti od vitalnog značaja, u ovim djelatnostima obaveza poštovanja minimuma procesa rada postoji samo u slučaju da tripartitno arbitražno vijeće na zahtjev organa državne uprave kojem je dostavljena odluka o stupanju u štrajk donese odluku da su ugroženi normalni životni uslovi dijela ili cjelokupnog stanovništva. 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.

Važnu novinu predstavljaju odredbe koje se odnose na moguću zabranu organizovanja štrajka u Vojsci, policiji i nekim državnim organima. Dok se u važećem zakonu pored zaposlenih u Vojsci i policiji, mogućnost zabrane organizovanja štrajka odnosi na sve zaposlene u državnim organima i javnoj službi, Prijedlog zakona sužava kategorije zaposlenih na koje se ovo ograničenje može odnositi. Tako se mogućnost zabrane organizovanja štrajka prema predloženim rješenjima odnosi na zaposlene u Vojsci Crne Gore, sudu, tužilaštvu, organu državne uprave nadležnom za poslove pravde, organu uprave nadležnom za izvršenje krivičnih sankcija, organu uprave nadležnom za poreze i carine, zaposlene na rukovodećim poslovima u organima državne uprave u skladu sa zakonom kao i na policijske službenike. Dakle, za razliku od važećih rješenja zaposlenima u organima državne uprave koji nijesu nosioci javnih ovlašćenja ne može se zabraniti pravo na štrajk. Novinu predstavlja i rješenje koje se odnosi na razloge zbog kojih se može zabraniti organizovanje štrajka. Dok važeći zakon sadrži spisak razloga koji se mogu široko tumačiti (nacionalna bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, opšti interes građana, kao i funkcionisanje organa vlasti), Prijedlog zakona definiše samo tri razloga, i to: nacionalnu bezbjednost, bezbjednost lica, kao i funkcionisanje organa vlasti.

Kada je u pitanju minimum procesa rada, predloženim rješenjima, kao i u važećem zakonu imalo se u vidu da štrajk, iako prinudni metod rješavanja kolektivnih radnih sporova treba

da doprinosi razvoju socijalnog dijaloga, tako da odluka o utvrđivanju minimuma procesa rada treba da bude rezultat kopromisa sa sindikatom. To znači da prilikom donošenja odluke o minimumu procesa rada mora biti ispoštovano jedno od osnovnih načela u radnom pravu, a to je načelo tripartizma. Upravo takvo rješenje sadržano je u predloženom zakonu, koji predviđa dva načina za utvrđivanje minimuma procesa rada. Naime, predviđeno je da akt o minimumu procesa rada utvrđuju sporazumno nadležni organi državne uprave, reprezentativnog udruženja poslodavaca i reprezentativnog sindikata, najkasnije u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu zakona. Ukoliko sporazum ne bude postignut u ovom roku predviđeno je da se postupak za utvrđivanje minimuma procesa rada vodi pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova. Postupak se pokreće na osnovu obavještenja od strane nadležnog organa državne uprave, nakon čega je direktor Agencije dužan da u roku od 15 dana obrazuje arbitražno vijeće za utvrđivanje minimuma procesa rada. Arbitražno vijeće čini po jedan predstavnik strana u sporu i jedan član iz reda stručnjaka iz oblasti za koju se utvrđuje minimum procesa rada. Novinu u odnosu na važeći zakon predstavlja rješenje da strane u sporu određuju svoje predstavnike kao članove arbitražnog vijeća, a člana iz reda stručnjaka umjesto nadležnog organa državne uprave strane u sporu određuju sporazumno, a u slučaju da ne dođe do sporazuma - određuje ga direktor Agencije za mirno rješavanje radnih sporova. Novinu predstavlja i rješenje da treći -neutralni član arbitražnog vijeća potpisuje izjavu o nepostojanju konflikta interesa da postupa u konkretnom sporu. Važno je napomenuti da iako odluku o obrazovanju arbitražnog vijeća donosi direktor Agencije, ta odluka se donosi na osnovu prijedloga Savjeta Agencije (koji čine predstavnici zaposlenih, poslodavaca i Vlade), tako da je i u ovom slučaju ispoštovan princip tripartizma. Arbitražno vijeće donosi odluku o minimumu procesa rada, u roku od 30 dana od dana obrazovanja. Kako je u prethodnom periodu, posebno u oblasti prosvjete postojao problem zbog toga što od usvajanja važećeg zakona nije bio utvrđen minimum procesa rada, zbog činjenice da je u slučaju da nije postignut sporazum o minimumu procesa rada bila predviđena samo obaveza organa državne uprave da o tome obavijesti Agenciju, te da u slučaju nepoštovanja te obaveze nije postojala sankcija u zakonu, predloženim rješenjima se nastoji prevazići navedeni problem. Naime, najprije se osim obaveze informisanja Agencije za mirno rješavanje radnih sporova od strane nadležnog organa državne uprave predviđa i za reprezentativni sindikat. Osim toga, u slučaju nepoštovanja navedene obaveze od strane organa državne uprave predviđena je novčana kazna iznosu od 2.000 eura do 5.000 eura za odgovorno lice, odnosno starješinu organa državne uprave.

Kada je u pitanju određivanje učesnika u štrajku koji će raditi u toku minimuma procesa rada, za razliku od važećeg rješenja koje predviđa da zaposlene koji su dužni da rade za vrijeme štrajka radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada određuje organ rukovođenja kod poslodavca, na prijedlog štrajkačkog odbora, sada se predviđa da se to radi uz konsultovanje štrajkačkog odbora. Navedeno iz razloga što je važeće rješenje dovodilo do problema u praksi, posebno u pogledu tumačenja obaveznosti poslodavca da prihvati prijedlog štrajkačkog odbora. Pri tome, štrajkački odbor ima pravo da predloži rotiranje zaposlenih koji su dužni da rade za vrijeme štrajka, po određenim vremenskim intervalima. Ovo rješenje je posebno važno zbog činjenice da zaposleni koji su angažovani radi obezbjeđenja minimuma procesa rada imaju pravo na zaradu, srazmjerno vremenu provedenom na radu.

Kao jedno od prava zaposlenih u pogledu rješavanja kolektivnih radnih sporova, Prijedlog zakona sadrži i odredbe koje se odnose na formiranje štrajkačkih straža. Ovaj institut je u međunarodnom pravu poznat kao *pickething*. Zakon o štrajku predviđa odredbu koja je slična teorijskom određivanju pojma *picketing*. Tako se predviđa da zaposleni koji stupaju u štrajk mogu iz reda svojih predstavnika, odlukom nadležnog organa sindikata kod poslodavca ili odlukom većine zaposlenih, obrazovati štrajkačke straže na mjestima pred ulazom u krug poslovnih prostorija poslodavca, radi obavješćavanja zaposlenih i javnosti o sporu koji je nastao i o opravdanosti zahtjeva štrajkača. Dakle, u ovom slučaju se između ostalog predviđa mogućnost mirnog odvratanja od rada zaposlenih koji nijesu u štrajku. Pri tome, predloženim rješenjima se zabranjuje primjena fizičke prinude, postavljanje prepreka ili blokada prilazu poslu zaposlenima koji žele da rade, a zabranjuje i prijetnju ili vrijeđanje zaposlenih, kao i sprečavanje poslodavca u vršenju svoje djelatnosti.

Predloženim rješenjima se na identičan način kao i u važećem zakonu uređuje institut *lock-out-a*. Ovo je jedna od metoda kolektivnog rješavanja radnih sporova, koja se u praksi naziva i kontra-štrajk poslodavca i podrazumijeva mogućnost poslodavca da u toku štrajka isključi sa rada i zaposlene koji nijesu u štrajku. Prema predloženim rješenjima, *lock-out-om*, kao metodom za rješavanje kolektivnog radnog spora poslodavci se mogu koristiti, ukoliko su ispunjena sljedeća dva uslova: da je od početka štrajka prošlo najmanje 30 dana; broj zaposlenih koji su isključeni sa rada ne može biti veći od 1/3 ukupnog broja zaposlenih koji su u štrajku.

Prijedlog zakona uređuje i pitanja koja se tiču utvrđivanja nezakonitosti štrajka i njegovih pravnih posljedica. S tim u vezi, obrađena su pitanja koja se tiču odgovornosti u slučaju organizovanja nezakonitog štrajka, kako organizatora štrajka, kao i pitanje odgovornosti učesnika u štrajku ako u toku štrajka preduzimaju radnje koje su suprotne ovom zakonu. Takođe, uređena su pitanja koja se odnose na zabranu zapošljavanja novih lica da bi zamijenila učesnike u štrajku, te predviđaju novčane kazne u slučaju nepoštovanja navedene obaveze. Kao i u važećem zakonu, reguliše se utvrđivanje nezakonitosti štrajka, kao i način okončanja štrajka.

III. USAGLAŠENOST SA PRAVNOM TEKOVINOM EVROPSKE UNIJE

U pripremi ovog zakona imala su se u vidu sljedeća međunarodna akta i dokumenta:

- Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica i Crne Gore, Glava VI, Usklađivanje zakonodavstva, sprovođenje zakona i pravila o konkurenciji, član 79-Radni uslovi i jednake mogućnosti, Glava VIII, Politike saradnje, član 101-Saradnja u oblasti socijalne politike st. 2 i 3 ;
- Ugovor iz Lisabona, Dio treći, Politike i unutrašnje akcije Unije, Glava X, Socijalna politika, član 151, član 152, član 153 stav 1 tačka (e) i (f), član 154, član 155, član 156 stav 1 tačka 2 i 7;
- Evropska socijalna povelja (izmijenjena);
- Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima;
- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima;
- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima;
- Konvencija br. 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava;
- Konvencija br. 98 o pravima na organizovanje i kolektivno pregovaranje iz 1949. godine;
- Konvencija br. 144 o tripartitnim konsultacijama (međunarodni radni standardi iz 1976. godine);
- Preporuka br.152 o tripartitnim konsultacijama (aktivnosti MOR-a iz 1976. godine)

IV. OBJAŠNJENJE OSNOVNIH PRAVNIH INSTITUTA

Odredbom člana 1 Prijedloga Zakona definiše se predmet zakona, a to su: uslovi i način organizovanja štrajka i prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i poslodavaca u vezi štrajka.

Odredbom člana 2 Prijedloga Zakona sadržana je sveobuhvatna definicija štrajka. Tako se štrajk definiše kao prekid rada koji zaposleni organizuju radi zaštite svojih profesionalnih, ekonomskih i socijalnih interesa po osnovu rada. Pri tome, pod prekidom rada se podrazumijeva organizovano i neprekidno odbijanje zaposlenih da izvršavaju svoje radne zadatke. U stavu 3 ovog člana pravi se izuzetak na način što se predviđa da se štrajk ne može organizovati pod ovom odlukom koje su u isključivoj nadležnosti poslodavca, a koje se proizlaze iz njegovih upravljačkih ovlašćenja, osim ako takve odluke utiču na prava, obaveze i status zaposlenih kod tog poslodavca.

Odredbom čl. 3 i 4 Prijedloga Zakona definišu se vrste štrajka, a zavisno od kriterijuma koji je uzet u obzir. Tako, prema nivou na kojem se organizuje, štrajk može biti organizovan kao: štrajk kod poslodavca; štrajk u određenoj grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti; i kao generalni

štrajk, koji se organizuje za teritoriju Crne Gore. Osim toga, u članu 4 određuju se i subjekti koji mogu organizovati štrajk. U članu 5 se zavisno od načina organizovanja definišu sljedeće vrste štrajka: štrajk upozorenja, rotirajući štrajk, selektivni, odnosno neselektivni štrajk i štrajk solidarnosti.

Odredbama čl. 6, 7, 8, 9 i 10 Prijedloga Zakona definišu se odnorna načela koja se razrađuju u kasnijim odredbama zakona, kao što je načelo mirnog rješavanja radnog spora, kojim se akcenat stavlja na dijalog između strana u sporu. Osim toga, definišu se i načela dobrovoljnosti prilikom stupanja i u vezi sa učestvovanjem u štrajku, zaštite imovine poslodavca i zaštita zdravlja i bezbjednosti na radu. Nadalje, odredbom člana 5 definiše se nezakoniti štrajk, dok se u članu 10 upućuje na upotrebu rodno senzitivnog jezika.

U drugom dijelu Prijedloga Zakona uređuju se procesni uslovi za organizovanje štrajka. Tako se odredbom člana 11 definiše štrajkački odbor, dok se u članu 12 definišu rokovi i adresati kojima se dostavlja odluka o stupanju u štrajk. Sadržina odluke o stupanju u štrajk određena je u članu 13 Prijedloga Zakona, na način da sadrži: vrstu štrajka; zahtjeve učesnika u štrajku; vrijeme početka štrajka; mjesto održavanja i način na koji se vodi štrajk; sastav članova štrajkačkog odbora koji zastupaju interese zaposlenih i u njihovo ime vode štrajk. Osim toga, uređen je način dostavljanja spiska zaposlenih, zavisno od nivoa organizovanja štrajka i obaveze organizatora štrajka u slučaju izmjene spiska učenika u štrajku. Takođe, definisani su nadležni organi za donošenje odluke o stupanju u štrajk.

Odredbom člana 14 Prijedloga Zakona uređen je institut *lock-out* ili isključenje sa rada. U tom smislu definisani su uslovi pod kojima poslodavac može vršiti isključenje sa rada, kao i broj zaposlenih koji mogu biti isključeni. Takođe, uređena su i prava zaposlenih u slučaju isključenja sa rada.

Odredbom člana 15 Prijedloga Zakona uređeni su mjesto i način osprovođenja štrajka. U tom smislu predviđeno je da se štrajk može ispoljavati nedolaskom na rad ili okupljanjem zaposlenih u okviru poslovnog prostora poslodavca.

Odredbom člana 16 Prijedloga Zakona uređuju se štrajkačke straže. Tako se definiše njihova uloga i način djelovanja.

Odredbom člana 17 Prijedloga Zakona definišu se obaveze štrajkačkog odbora i učesnika u štrajku, na način da ne smiju sprečavati ili ometati zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade, niti preduzimati radnje koje kod zaposlenih koji nijesu u štrajku stvara osjećaj ugroženosti. Predviđa se zabrana da u toku štrajka koriste sredstva rada kod poslodavca osim sredstava za komunikaciju) ili da poslodavca ometaju korišćenju ili raspolaganju imovinom.

U trećem dijelu Prijedloga zakona uređena su pitanja koja se odnose na ograničenje prava na štrajk. Predviđeno je da se ta ograničenja odnose na četiri kategorije zaposlenih. Prva kategorija zaposlenih definisana je u članu 18 i obuhvata: zaposlene u Vojsci Crne Gore, sudu, tužilaštvu, organu državne uprave nadležnom za poslove pravde, organu uprave nadležnom za izvršenje krivičnih sankcija, organu uprave nadležnom za poreze i carine, zaposlene na rukovodećim poslovima u organima državne uprave u skladu sa zakonom kao i policijske službenike. Za navedene zaposlene predviđeno je da mogu organizovati štrajk na način koji neće ugroziti nacionalnu bezbjednost, bezbjednost lica, kao i funkcionisanje organa vlasti, a procjenu o tome daje Agencija za nacionalnu bezbjednost Crne Gore, u roku od 24 sata od dana najave štrajka.

Druga kategorija zaposlenih u posebnom režimu štrajka je uređena u članu 19 Prijedloga zakona i to su zaposleni koji rade u djelatnostima od vitalnog značaja, odnosno u djelatnostima čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život, ličnu sigurnost ili zdravlje dijela ili cjelokupnog stanovništva. U ovom članu su takstativno anvedene djelatnosti od vitalnog značaja, a to su: zdravstvena zaštita; veterinarska zaštita; proizvodnja, prenos, distribucija i snadbijevanje električnom energijom; proizvodnja i snabdijevanje vodom; javne elektronske komunikacije, u skladu sa zakonom; zaštita od požara; kontrola vazdušnog saobraćaja; socijalna i dječija zaštita. U navedenim djelatnostima, kao i kod štrajka zaposlenih iz člana 18 Prijedloga zakona obaveza poštovanja minimuma procesa rada postoji od prvog dana štrajka. Minimum procesa rada definisan je odredbom člana 20 Prijedloga zakona, na način da obezbjeđuje zadovoljenje osnovnih potreba, zdravlje i sigurnost stanovništva, odnosno, kojim se štiti nacionalna

bezbjednost kao i funkcionisanje organa vlasti. Takođe, definisano je da se minimum procesa rada odnosi i na treću kategoriju zaposlenih za koju je predviđen poseban režim štrajka, ukoliko bi štrajk zbog dužine trajanja i obima mogao da poprimi takve razmjere da za posljedicu ima ugrožavanje normalnih životnih uslova dijela ili cjelokupnog stanovništva. Odredbom člana 21 prijedloga zakona definiše da su to djelatnosti: obrazovanje, komunalne usluge/djelatnosti (odnošenje smeća, proizvodnja, distribucija i snadbijevanje toplotom.); proizvodnja, distribucija i snadbijevanje naftom, ugljem i gasom; poštanski saobraćaj (univerzalne poštanske usluge); uslužne djelatnosti u vodenom saobraćaju (pomorske luke), odnosno vazdušnom saobraćaju (vazdušne luke); prevoz putnika (drumski, željeznički i vazdušni saobraćaj); izgradnja, rekonstrukcija i održavanje puteva. Osim toga, u ovom članu se uređuje i postupak u kojem se utvrđuje da li su usljed trajanja ili obima štrajka u tim djelatnostima ugroženi normalnih životnih uslova dijela ili cjelokupnog stanovništva. Nadalje, definiše se sastav arbitražnog vijeća pri Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, a precizira se obaveza poštovanja minimuma procesa rada u navedenim djelatnostima od dana donošenja odluke arbitražnog vijeća.

U članu 22 Prijedloga zakona definiše se četvrta kategorija zaposlenih kod kojih postoje restriktivniji uslovi za organizovanje štrajka, a nju čine zaposleni kod poslodavca u djelatnostima sa posebnim tehnološkim procesima, kao što su: hemijska industrija, crna i obojena metalurgija. Razlog za restriktivnije uslove za organizovanje štrajka u ovim djelatnostima su specifični tehnološki procesi čiji bi prekid rada po prirodi posla, mogao da dovede do oštećenja sredstava za rad, odnosno da izazove neposrednu opasnost po život i zdravlje zaposlenih ili stvori nepovoljne uslove za radnu i životnu sredinu. Poslodavce na koje će se odnositi tehnološki minimum procesa rada utvrđuje organ državne uprave nadležan za poslove ekonomije.

Odredbom člana 23 Prijedloga zakona uređen je postupak u kojem se utvrđuje minimum procesa rada. Tako je predviđeno da se akt o minimumu procesa rada donosi na nivou grane djelatnosti, sporazumom nadležnog organa državne uprave, reprezentativnog udruženja poslodavaca i reprezentativnog sindikata. Definisan je rok od 90 dana od dana stupanja na snagu zakona za donošenje akta o minimumu procesa rada na navedeni način. Ukoliko se ne postigne sporazum u tom roku, onda je predviđena obaveza za nadležni organ državne uprave ili reprezentativni sindikat da o tome obavijeste Agenciju za mirno rješavanje radnih sporova, kao i način na koji se formira Arbitražno vijeće i dalji postupak u kojem se donosi akt o minimumu procesa rada.

Odredbom člana 24 Prijedloga zakona uređeno je na koji način se određuju zaposleni koji će raditi u toku minimuma procesa rada, uloga štrajkačkog odbora u tom postupku, a odbijanje radnog naloga datog od strane poslodavca u skladu sa ovim članom, definisano je kao teža povreda radne obaveze, dok je odredbom člana 26 predviđena obaveza štrajkačkog odbora da sarađuje sa poslodavcem radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada.

Odredbom člana 27 Prijedloga zakona predviđena je obaveza pokretanja postupka pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova, u djelatnostima u kojima postoji obaveza poštovanja minimuma procesa rada, kako bi se spor povodom kojeg je najavljen štrajk pokušao riješiti mirnim putem.

Odredbom člana 28 Prijedloga zakona predviđa se zaštita radno-pravnog statusa zaposlenih koji učestvuju u zakonitom štrajku. Takođe, definiše se princip srazmjernosti u pogledu ostvarivanja prava na zaradu, odnosno naknadu zarade, na način da zaposleni koji učestvuju u štrajku neće imati pravo na zaradu, osim u periodu za koji su bili angažovani radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada. Izuzetak je predviđen u pogledu uplate doprinosa za socijalno osiguranje, a dozvoljava se i mogućnost da se poslodavac i učesnici u štrajku drugačije dogovore. Osim toga, precizira se da povreda koju pretrpi zaposleni koji učestvuje u štrajku ne smatra se povredom na radu, osim ukoliko je povreda nastala u toku minimuma procesa rada.

Odredbom člana 29 Prijedloga zakona definišu se obaveze poslodavca u toku trajanja štrajka. Posebno se naglašava zabrana zapošljavanj novih lica, koja bi zamijenila učesnike u štrajku, osim ako su ugroženi: održavanje minimuma procesa rada i izvršavanje obaveza koje proizilaze iz potvrđenih međunarodnih ugovora.

Odredbom člana 30 Prijedloga zakona definiše se u kojim slučajevim usljed nepoštovanja obaveza koje su predviđene ovim zakonom može doći do prestanka radnog odnosa. Pri tome se

pravi razlika između članova štrajkačkog odbora i učesnika u štrajku. Naime, članovima štrajkačkog odbora koji su organizovali štrajk suprotno ovom zakonu može prestati radni odnos otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, na osnovu pravosnažne odluke nadležnog suda da je štrajk nezakonit. Sa druge strane učesnici u štrajku će odgovarati disciplinski za težu povredu radne obaveze, ukoliko u toku štrajka ugrožavaju bezbjednost lica i imovine ili zdravlje ljudi ili koji sprečavaju zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade, odnosno onemogućavaju nastavak rada po okončanju štrajka ili sprečavaju poslodavca da koristi sredstva i raspolaže sredstvima kojima poslodavac obavlja djelatnost. Takođe, težu povredu radne obaveze čini i zaposleni koji odbije da izvrši nalog poslodavca izdat radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada.

Odredbom člana 32 Prijedloga zakona definiše se da štrajk može prestati sporazumom strana u sporu ili odlukom nadležnog organa koji je donio odluku o stupanju u štrajk.

Odredbom člana 31 Prijedloga zakona uređuje se postupak za uvrđivanje nezakonitosti štrajka, odnosno nezakonitog isključenja sa rada, na način da postupak pred nadležnim sudom može da pokrene poslodavac, odnosno reprezentativno udruženje poslodavaca, sindikat ili štrajkački odbor. Definiše se i rok od pet dana za odlučivanje o zahtjevu za utvrđivanje nezakonitosti štrajka, odnosno nezakonitog isključenja sa rada. Osim toga, u slučaju da je pravosnažnom odlukom suda štrajk proglašen nezakonitim, utvrđuje se pravo poslodavca da od organizatora štrajka zahtijeva proporcionalan iznos naknade štete koju je pretrpio zbog organizovanja štrajka.

Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona vrši organ državne uprave za poslove rada (**član 33**), **dok inspekcijski nadzor nad primjenom ovog zakona vrši Inspekcije rada, odnosno upravna inspekcija, (član 34).**

U članu 35 Prijedloga zakona predviđene su kazne za poslodavca (u iznosu od 2. 500 eura do 10.000 eura), za odgovorno lice kod poslodavca (u iznosu od 500 eura do 1.000 eura), odnosno starješinu organa državne uprave (u iznosu od 500 eura do 2.000 eura), kao i za preduzetnika (u iznosu od 500 eura do 6.000 eura), u sljedećim slučajevima: ako zaposlene koji ne učestvuju u štrajku isključi iz procesa rada suprotno članu 14 ovog zakona; ako pokrene postupak za utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti zaposlenog, udalji zaposlenog sa rada ili ako prestane radni odnos zaposlenom zbog organizovanja, odnosno učešća u štrajku pod uslovima utvrđenim ovim zakonom; ako u toku štrajka organizovanog pod uslovima utvrđenim ovim zakonom zapošljava nova lica koja bi zamijenila učesnike u štrajku, osim ako ovim zakonom nije drukčije propisano; ako sprečava zaposlene da organizuju i učestvuju u štrajku, ili upotrebljava prijetnje i mjere prinude radi okončanja štrajka; ako za vrijeme trajanja štrajka omogući veću zaradu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku;

U članu 36 Prijedloga zakona predviđene su novčane kazne za sindikat (od 500 do 10.000 eura), kao i za odgovorno lice u sindikatu (od 500 do 1.000 eura), ako: odluka o stupanju u štrajk ne sadrži zakonom utvrđene elemente: zahtjeve učesnika u štrajku; vrijeme početka štrajka; mjesto održavanja i način na koji se vodi štrajk, sastav štrajkačkog odbora koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk i spisak zaposlenih koji su u štrajku; i odluku o stupanju u štrajk, ne donese nadležni organ sindikata kod poslodavca ili više od polovine zaposlenih kod tog poslodavca, odnosno u njegovom dijelu.

Takođe, u članu 37 Prijedloga zakona predviđene su i prekršajne mjere za zaposlene, članove štrajkačkog odbora, člana štrajkačke straže, člana sindikata i predstavnika sindikata, tako da će se novčanom kaznom od 500 do 10.000 eura kazniti za prekršaj sindikat, kao pravno lice, ako: ne najavi štrajk i ne dostavi odluku o stupanju u štrajk u roku i na način propisan članom 12 ovog zakona; odluka o stupanju u štrajk ne sadrži zakonom utvrđene elemente: zahtjeve učesnika u štrajku; vrijeme početka štrajka; mjesto održavanja i način na koji se vodi štrajk, sastav štrajkačkog odbora koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk i spisak zaposlenih koji su u štrajku; ne donese odluku o stupanju u štrajk, nadležni organ sindikata kod poslodavca ili više od polovine zaposlenih kod tog poslodavca, odnosno u njegovom dijelu; se štrajk ne ispoljava mirnim okupljanjem zaposlenih u radnom prostoru poslodavca ili u krugu poslovnog prostora poslodavca, odnosno nedolaskom zaposlenih na rad; primjenjuje fizičku prinudu, postavlja fizičke prepreke ili blokade prilaza poslu zaposlenima koji žele da rade, prijeti

ili vrijeđa zaposlene, ili sprečava poslodavca u vršenju svoje djelatnosti; sprečava ili ometa zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade; sprečava ili ometa poslodavca da koristi sredstva rada i raspolaže sredstvima kojima obavlja djelatnost; koriste sredstva za rad poslodavca za vrijeme trajanja štrajka; se zaposleni koji obavljaju djelatnost iz člana 21 stav 1 ovog zakona ne pridržavaju minimuma procesa rada, nakon donošenja odluke Arbitražnog vijeća; zaposleni koji obavljaju djelatnost iz čl. 18, 19, 21 i 22 ovog zakona počnu štrajk, a da prethodno nije utvrđen minimum procesa rada; za vrijeme štrajka ne sarađuje sa poslodavcem radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada;

U članu 38 Prijedloga zakona predviđena je novčana kazna u iznosu od 2.000 eura do 5.000 eura za odgovorno lice, odnosno starješinu organa državne uprave ako ne obavijesti Agenciju za mirno rješavanje radnih sporova da u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu zakona nije postignut sporazum o minimumu procesa rada za određenu granu djelatnosti.

U prelaznim i završnim odredbama definisani su rokovi za donošenje podzakonskih akata za sprovođenje zakona (član 39), dok je u članu 40 predviđeno da će se do isteka roka za utvrđivanje minimuma procesa iz člana 23 ovog zakona primjenjivati propisi koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o štrajku ("Službeni list Crne Gore", br. 011/15 od 12.03.2015, 084/24 od 06.09.2024). (Član 41).

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore". (Član 42)

V. PROCJENA FINANSIJSKIH SREDSTAVA ZA SPROVOĐENJE ZAKONA

Za sprovođenje ovog zakona u Budžetu Crne Gore, nije potrebno obezbjeđivati posebna sredstva.

IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ ANALIZI PROCJENE UTICAJA PROPISA

PREDLAGAČ PROPISA	Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga
NAZIV PROPISA	Predlog Zakona o štrajku

1. Definisanje problema

- Koje probleme treba da riješi predloženi akt?
- Koji su uzroci problema?
- Koje su posljedice problema?
- Koji su subjekti oštećeni, na koji način i u kojoj mjeri?
- Kako bi problem evoluirao bez promjene propisa ("status quo" opcija)?

- Donošenjem Zakona o štrajku na precizniji način će se urediti štrajk, kao metod rješavanja radnih sporova, čime će se jasnije urediti ostvarivanje ovog Ustavom zagarantovanog prava, materijalni i formalni uslovi za njegovo sprovođenje, prava i obaveze učesnika u štrajku, te osigurati balans između prava zaposlenih na štrajk i potreba društva.

- Uzroci za donošenje novog Zakona o štrajku su sljedeći :

postojeća zakonska rješenja predviđaju prilično restriktivne uslove za ostvarivanje ovog prava; ne pravi se jasna razlika između djelatnosti od javnog interesa i djelatnosti od vitalnog značaja, koja restriktivnost se ogleda kako u pogledu isključenja nekih kategorija zaposlenih iz ostvarivanja prava na štrajk, tako i u pogledu uslova za njegovo organizovanje, na šta su u prethodnom periodu ukazivali predstavnici sindikata i relevantnih međunarodnih organizacija iz oblasti rada. Usklađenost sa međunarodnim standardima i preporukama Međunarodne organizacije rada (MOR).

- Posljedica problema bi bila ograničenje prava na štrajk svim zaposlenim pod jednakim uslovima, izostanak akta o minimumu procesu rada i isključenje odgovornosti u postupku donošenja akta o minimumu procesa rada; prema stavovima Komiteta MOR-a preširoko određene djelatnosti od javnog interesa;

U slučaju zadržavanja postojećeg pravnog okvira zakona, bili bi oštećeni zaposleni koji ne bi mogli ostvarivati pravo na štrajk u punom kapacitetu i obimu. Takođe, bili bi oštećeni i građani u djelatnostima od vitalnog značaja, zdravstvena zaštita; veterinarska zaštita; proizvodnja, prenos, distribucija i snadbijevanje električnom energijom; proizvodnja i snadbijevanje vodom; javne elektronske komunikacije, u skladu sa zakonom; zaštita od požara; kontrola vazdušnog saobraćaja i socijalna i dječija zaštita. -Zakon o štrajku neusklađen sa pravnim sistemom Crne Gore kao i sa međunarodnim standardima .

2. Ciljevi

- Koji ciljevi se postižu predloženim propisom?
- Navesti usklađenost ovih ciljeva sa postojećim strategijama ili programima Vlade, ako je primjenljivo.

- Osnovni razlog za izradu izmjena i dopuna Zakona o štrajku, kao jednog od zatvarajućih mjerila za Poglavlje 19 Socijalna politika i zapošljavanje, jeste dalje usklađivanje radnog zakonodavstva sa pravnim tekovinama Evropske unije u okviru pregovaračkog poglavlja 19 Socijalna politika i zapošljavanje, konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada koje je Crna Gora ratifikovala i drugim izvorima međunarodnog prava.
- Pun ostvarivanje prava na štrajk svim zaposlenima, pod jednakim uslovima;
- Stvorice se pravni osnov za reviziju i donošenje novih akata o minimumima procesa rada u djelatnostima propisanim zakonom;
- Precizno će se razgraničiti djelatnosti od vitalnog značaja od djelatnosti od javnog interesa,
- Jasnije će se definisati uslovi i sankcije u slučaju obezbjeđenja minimuma procesa rada;
- Rokovi za sprovođenje štrajka su precizirani;
- Unaprijeđenje uloge socijalnih partnera i jačanje tripartizma;
- Jačanje sindikalnog djelovanja, svi sindikati mogu da sprovode štrajk u skladu sa preporukama Savjeta Evrope;
- Jačanje mehanizama nadzora i kontrole.
- Donošenje Zakona o štrajku predviđeno je Programom rada Vlade Crne Gore za 2025. godinu za IV kvartal.

3. Opcije

- Koje su moguće opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema? (uvijek treba razmatrati "status quo" opciju i preporučljivo je uključiti i neregulatornu opciju, osim ako postoji obaveza donošenja predloženog propisa).
- Obrazložiti preferiranu opciju?

Moguće opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema, mogu uključivati sljedeće:

- Donošenjem zakona omogućice se ispunjavanje obaveza kroz Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje u kojem donošenje kao i primjena ovog propisa predstavlja zatvarajuće mjerilo. Isto tako izvršice se usklađivanje sa pravnim sistemom te samim tim i efikasnija primjena propisa. Takođe uspostaviće se balans između ostvarivanja zaposlenih da štite svoje ekonomske, socijalne i profesionalne interese i sigurnost društva da vitalne potrebe građana neće biti ugrožene.
- Status quo opcija:
- zadržavanje postojećih zakonskih rješenja, ne bi se unaprijedile odredbe koje omogućavaju svim zaposlenim ostvarivanje prava na štrajk pod jednakim uslovima,
- ne bi se suzile kategorije zaposlenih kod kojih postoje ograničenja prava na štrajk;
- ne bi se u skladu sa stavovima Komitet MOR-a došlo do razgraničenja između djelatnosti od vitalnog interesa i djelatnosti od javnog značaja,
- ne bi se na adekvatan način riješilo pitanje naknade štete u slučaju nezakonitog štrajka,
- ne bi se uspostavilo hitno postupanje nadležne inspekcije,
- ne bi se utvrdila odgovornost starješine organ usljed nedonošenja akta o minimumu procesa rada u rokovima i na način kako je to propisano Zakona.

Preferirana opcija je ispunjenje obaveza predviđenih Poglavljem 19, te samim tim usklađivanje sa evropskim zakonodavstvom, kao i zakonodavstvom Crne Gore.

4. Analiza uticaja

- Na koga će i kako će najvjerojatnije uticati rješenja u propisu - nabrojati pozitivne i negativne uticaje, direktne i indirektne.
- Koje troškove će primjena propisa izazvati građanima i privredi (naročito malim i srednjim preduzećima).
- Da li pozitivne posljedice donošenja propisa opravdavaju troškove koje će on stvoriti.
- Da li se propisom podržava stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu i tržišna konkurencija.
- Uključiti procjenu administrativnih opterećenja i biznis barijera.

Predlogom zakona direktni pozitivni uticaj će se odraziti na:

- Zatvaranje Poglavlja 19 - Socijalna politika i zapošljavanje, kao jedno od završnih mjerila;
- Usklađivanje sa međunarodnim standardima što doprinosu procesu jačanja evropskih integracija;
- Jačanje zaštite prava zaposlenih i njihova mogućnost sindikalnog organizovanja;
- Jačanje socijalnog dijaloga i pregovaranja na tripartitnom nivou;
- Povećanje pravne sigurnosti za zaposlene i za poslodavce;
- Primjena propisa neće izazvati troškove građanima.
- Predloženim rješenjima se neće izazvati troškovi privredi.
- Propisom se ne podržava stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu rada i tržišna konkurencija.
- Navedenim propisom se ne stvaraju administrativna opterećenja i biznis barijere.

5. Procjena fiskalnog uticaja

- Da li je potrebno obezbjeđenje finansijskih sredstava iz budžeta Crne Gore za implementaciju propisa i u kom iznosu?
- Da li je obezbjeđenje finansijskih sredstava jednokratno, ili tokom određenog vremenskog perioda? Obrazložiti.
- Da li implementacijom propisa proizilaze međunarodne finansijske obaveze? Obrazložiti.
- Da li su neophodna finansijska sredstva obezbijeđena u budžetu za tekuću fiskalnu godinu, odnosno da li su planirana u budžetu za narednu fiskalnu godinu?
- Da li je usvajanjem propisa predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će proisteci finansijske obaveze?
- Da li će se implementacijom propisa ostvariti prihod za budžet Crne Gore?
- Obrazložiti metodologiju koja je korišćena prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda.
- Da li su postojali problemi u preciznom obračunu finansijskih izdataka/prihoda? Obrazložiti.
- Da li su postojale sugestije Ministarstva finansija na nacrt/predlog propisa?
- Da li su dobijene primjedbe uključene u tekst propisa? Obrazložiti.
- Za implementaciju navedenog propisa nijesu potrebna finansijska sredstva iz Budžeta Crne Gore.
- Implementacijom propisa ne proizilaze međunarodne finansijske obaveze.
- Usvajanjem propisa nije predviđeno donošenje podzakonskih akata kojim će proisteci finansijske obaveze.
- Implementacijom propisa se neće ostvariti prihod za budžet Crne Gore.
- Prilikom izračunavanja finansijskih izdataka nije korišćena metodologija za obračun finansijskih izdataka/prihoda.
- Nisu postojale sugestije Ministarstva finansija na predlog propisa.

6. Konsultacije zainteresovanih strana

- Naznačiti da li je korišćena eksterna ekspertska podrška i ako da, kako.

- Naznačiti koje su grupe zainteresovanih strana konsultovane, u kojoj fazi RIA procesa i kako (javne ili ciljane konsultacije).
- Naznačiti glavne rezultate konsultacija, i koji su predlozi i sugestije zainteresovanih strana prihvaćeni odnosno nijesu prihvaćeni. Obrazložiti.

- U izradi ovog propisa učestvovali su predstavnici Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Ministarstva finansija, Inspekcije rada, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, Unije poslodavaca Crne Gore, Unije slobodnih sindikata Crne Gore i Saveza sindikata Crne Gore.
- Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga sprovelo je javnu raspravu o Nacrtu Zakona o štrajku, upućivanjem javnog poziva građanima, naučnoj i stručnoj javnosti, državnim organima, strukovnim udruženjima, političkim subjektima, nevladinim organizacijama, međunarodnim organizacijama, medijima i svim drugim zainteresovanim licima, organizacijama i zajednicama, da se uključe u javnu raspravu i daju svoj doprinos u razmatranju Nacrta Zakona o štrajku, koja je trajala 40 dana. U okviru trajanja javne rasprave organizovan je okrugli sto 8.septembra 2025.godine u Podgorici, i dostavljen je veliki broj primjedbi, predloga i sugestija od strane sljedećih subjekata: Unije slobodnih sindikata Crne Gore; Unije poslodavaca Crne Gore, Željeznička infrastruktura Crne Gore; Crna Gora Put AD i Crnogorski Telekom AD, Podgorica.

Rezime dostavljenih primjedbi, predloga i sugestija, sa navedenim razlozima njihovog prihvatanja, odnosno neprihvatanja navedeni su u Izvještaju.

Učesnici su bili građani, stručne i naučne institucije, državni organi, mediji i druge zainteresovane organizacije i zajednice.

7: Monitoring i evaluacija

- Koje su potencijalne prepreke za implementaciju propisa?
- Koje će mjere biti preduzete tokom primjene propisa da bi se ispunili ciljevi?
- Koji su glavni indikatori prema kojima će se mjeriti ispunjenje ciljeva?
- Ko će biti zadužen za sprovođenje monitoringa i evaluacije primjene propisa?
- Nepoštovanje zakonskih rješenja kako od strane poslodavca tako i od strane zaposlenih.
- Organizovaće se okrugli stolovi kako za zaposlene tako i za poslodavce u cilju upoznavanja sa novim zakonskim rješenjima koji će rezultirati efikasnijom primjenom u praksi.
- Kroz inspekcijske nadzore, kao i kroz broj donijetih akata o minimumu procesa rada u skladu sa Zakonom o štrajku.
- Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, sudovi.

Datum i mjesto

01.10.2025. godine



MINISTARKA