

Senka Drašković

Prava zaposlenih iz radnog i socijalnog zakonodavstva

Izbor iz zakonskih propisa Crne Gore

„Svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja , na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu.

Zaposleni ima pravo na ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor.

Zaposleni ima pravo na zaštitu na radu.

Omladina , žene i invalidi uživaju posebno zaštitu.

Svako osiguranje zaposlenih je obavezno.

Svako ima pravo na zdravstvenu zaštitu.

Socijalni položaj zaposlenih uskladjuje se u Socijalnom savjetu“

Izvod iz Ustava Crne Gore

Podgorica, decembar 2008. godine

Izdavač:
Savez sindikata Crne Gore
Centar za informisanje i edukaciju

Za izdavača:
Veselin Vujanović

Pripremila
Senka Drašković

Tiraž
500 primjeraka

Uvodne napomene

Ova brošura sadrži siže fundamentalnih prava zaposlenih iz radnog i socijalnog zakonodavstva na nacionalnom nivou uz komentar pojedinih odredbi odnosno rešenja definisanih zakonima koji uređuju prava zaposlenih iz oblasti radno-pravnih i socijalnih odnosa.

Medju tretiranim zakonima koji svakako predstavljaju okosnicu u regulisanju garantovanih prava , uvršteni su i Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova i Zakon o socijalnom savjetu koji predstavljaju zakonodavno-pravni novitet čime se zaokružuje set zakona kojim se na direktan odnosno posredan način reguliše korpus radno-pravnih i socijalnih prava.

Brošura je koncipirana kao informativno edukativni materijal te kao takva omogućiće predstavniku zaposlenih da na jednostavan i praktičan način stekne skromno saznanje i primijeni u praksi kroz neposrednu komunikaciju sa zaposlenima odnosno upozna ih sa elementarnim pravima o kojima su zaposleni vrlo malo ili nimalo obaviješteni.

Prirodno je da su svi zaposleni od zasnivanja radnog odnosa do sticanja prava na penziju zainteresovani za svoja prava koja stiču iz rada i po osnovu rada.

Sadržina ovog materijala,, sve na jednom mjestu,, može koristiti ne samo sindikalnim aktivistima i zaposlenima već i poslodavcima, menadžmentu, odnosno pravnim službama i svima koji su na bilo koji način uključeni u ostvarivanju prava koja su rezultat rada i radnog odnosa.

Ideja je da ovo bude jedna od niza tema koja zaslužuje da bude obradjena i prezentovana široj sindikalnoj populaciji.

Senka Drašković,
dipl. pravnik

PRAVA ZAPOSLENIH IZ RADNOG I SOCIJALNOG ZAKONODAVSTVA

Radno zakonodavstvo koje obuhvata individualni i kolektivni radni odnos ili „ prava iz rada,, i socijalno zakonodavstvo kojim se uređuje način sticanja i ostvarivanja „ prava po osnovu rada „ predstavlja jedan od osnovnih ciljeva u aktivnostima Saveza sindikata i sindikalnih organizacija. Poznavanje ove materije je sredstvo rada sindikalnog aktiviste , te se u ovoj brošuri daju, ukratko, prava zaposlenih iz rada i po osnovu rada.

ZAKONSKO REGULISANJE PRAVA, OBAVEZA I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIH

Zakon o radu (Sl.list CG, br. 49/08)

I Individualni radni odnos

Individualna prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih utvrđuju se zakonom , kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu

Ia Prava zaposlenih

Radni odnos, shodno Zakonu o radu zasniva se zaključivanjem Ugovora o radu zaposlenog i poslodavca, a zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad. Prava i obaveze zaposlenog po osnovu rada su:

- pravo na odgovarajuću zaradu, bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu, stručno osposobljavanje i druga prava u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom;
- pravo zaposlene žene na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja;
- pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta u skladu sa zakonom o radu;
- pravo na posebnu zaštitu zaposlenog mladjeg od 18 godina života;

-pravo na udruživanje (neposredno ili preko svojih predstavnika) , učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rešavanje kolektivnih i individualnih sporova , konsultovanje , informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada;

-pravo da ugovorom o radu koji zaključuje sa poslodavcem u pisanom obliku, prije stupanja na rad ugovori dan stupanja na rad i vrstu i opis poslova koji zaposleni treba da obavlja, iznos osnovne zarade, visina koeficijenata i elemente za utvrđivanje radnog učinka , naknade zarade, uvećanje zarade i druga primanja zaposlenog , rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koje zaposleni ima pravo i druga pitanja , obaveze i odgovornosti na radu i u vezi sa radom;

-pravo da ga poslodavac prijavi na obavezno socijalno osiguranje(zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) te da kopiju prijave zaposlenom uruči najkasnije u roku od 10 dana od dana stupanja na rad;

-pravo na ponudu izmijenjenih uslova rada (aneks ugovora);

-pravo na 40-časovnu radnu nedelju;

-pravo na skraćeno radno vrijeme zbog otežanih uslova rada , srazmjerno štetnom uticaju na zdravlje, odnosno radnoj sposobnosti,ali na kraće od 36 časova u radnoj nedjelji;

-pravo na odmor u toku dnevnog rada (pauza) ne kraće od 30 minuta, na dnevni odmor, između dva uzastopna dana najmanje 12 časova neprekidno i na nedeljni odmor od najmanje 24 časa neprekidno;

-pravo na godišnji odmor od najmanje 18 radnih dana;

-pravo na plaćeno odsustvo zbog ličnih potreba i pravo na neplaćeno odsustvo;

-pravo na odsustvo sa rada zbog državnih i vjerskih praznika;

-pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu;

-pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za vrijeme: državnih i vjerskih praznika u kojima se ne radi; godišnjeg odmora, plaćenog odsustva; odazivanja na poziv državnih organa; stručnog usavršavanja po nalogu poslodavca; privremene nesposobnosti za vrijeme spriječenosti na rad po propisima o zdravstvenom osiguranju; prekid rada koji je nastao bez krivice zaposlenog; odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu; odsustovanja sa rada po osnovu unaprijed dogovorenog učešća u radu organa kod poslodavca i organa sindikata ; za vrijeme prekvalifikacije i dokvalifikacije i osposobljavanja za rad na drugim poslovima dok oni traju i u drugim

slučajevima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu;

-pravo na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu-regres za godišnji odmor, otpremninu prilikom odlaska u penziju, za ishranu u toku rada, troškove prevoza, dnevnice za službena putovanja kao i druge pomoći u skladu sa kolektivnim ugovorom;

-pravo da u slučaju statusne promjene, odnosno promjene poslodavca, pisano se obavijesti o prenošenju ugovora o radu od strane poslodavca prethodnika;

-pravo na isplatu otpremnine u slučaju proglašenja tehnološkim viškom, ako mu se ne obezbijedi ni jedno od prava utvrđenih Zakonom;

-pravo na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je pokrenut stečajni postupak;

-pravo na zaštitu na radu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom;

-pravo na posebnu zaštitu žena i mlađjih od 18 godina kao i lica sa invaliditetom;

-pravo na porodiljsko odsustvo zaposlenih žena u trajanju od 365 dana, od dana rođenja djeteta;

-pravo podnošenja zahtjeva poslodavcu u slučajevima povrede njegovih prava iz rada , kao i pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke;

-pravo na alternativnu zaštitu (pred arbitrom) u skladu sa posebnim zakonom kao i obraćanje inspekciji rada;

-pravo da u disciplinskom postupku uzme branioca , pravo da bude saslušan pred dicipniskim organom i da ga u disciplinskom postupku zastupa sindikat;

-pravo na penziju , u skladu sa zakonom ;

-pravo na zdravstvenu zaštitu u skladu sa zakonom;

-pravo na sporazumni prestanak radnog uz isplatu otpremnine.

Ib Obaveze i odgovornosti

Obaveze zaposlenih

Zaposleni je dužan da:

-savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi;

-poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavaca , kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa;

- vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca;
- obavijesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalnih opasnosti za život i zdravlje zaposlenih i nastanak materijalne štete;
- poštuje propise o bezbjednosti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica;
- obaveza postupanja po odlukama koje donosi poslodavac;
- obaveza poštovanja radne discipline ;
- obaveza čuvanja poslovne tajne;
- obaveza naknade štete koju zaposleni prouzrokuje poslodavcu na radu ili u vezi sa radom;
- obaveza primjene mjera zaštite na radu;
- odgovornost za učinjenu povredu radne obaveze.

Ic Obaveze poslodavaca

Poslodavac je dužan da:

- zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesta utvrdjenih ugovorom o radu;
- zaposlenom obezbijedi u skladu sa zakonom i drugim propisima , uslove rada i organizuje rad radi bezbjednosti i zaštite života i zdravlja na radu;
- zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu u skladu sa zakonom , kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu;
- zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima i obavezama koje proizilaze iz propisa o bezbjednosti i zaštiti života i zdravlja na radu;
- u slučajevima utvrdjenim zakonom traži mišljenje sindikata , odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca kod kojeg nije organizovan sindikat;
- postupa u skladu sa drugim obavezama utvrdjenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu;
- poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbedjuje zaštitu njegovih ličnih podataka.

II Kolektivni radni odnos

Kolektivna prava i obaveze zaposlenih, sindikata i poslodavca obuhvataju:

- pravo na kolektivno pregovaranje;
- pravo na štrajk;
- pravo na sindikalno organizovanje i učešće u radu organa poslodavca.

IIa Pravo na kolektivno pregovaranje

Zakonom o radu je propisano da su učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora dužni da pregovaraju.

Kolektivno pregovaranje kao kolektivno pravo je obaveza sindikata i poslodavca da kroz pregovaranje zaključe kolektivni ugovor.

Kolektivnim pregovaranjem i kolektivnim ugovorom, kao rezultatom pregovora, rešavaju se pitanja od obostranog interesa, ostvaruje se socijalni dijalog i saradnja sindikata i poslodavca.

Osnovni principi djelovanja za sindikat su kolektivno pregovaranje i kolektivni ugovori, koji omogućavaju da se kolektivnom akcijom sindikata zaštiti radno pravnih status zaposlenih. Zaposleni udruženi u sindikat legalnim metodama pregovara, uređuje odnose između kolektivnih interesa zaposlenih i poslodavaca.

Pored obaveznog sadržaja kolektivnog ugovora postoji niz pitanja čije je bliže uređivanje u kolektivnom ugovoru uslov primjene pojedinih instituta. Zakonski okvir predstavlja minimum prava koji obavezuje svakog poslodavca i zaposlenog, bez obzira na djelatnosti, dok se kolektivnim ugovorima mogu predvidjeti ugovaranje uslova rada –zarada i drugih primanja iz rada i po osnovu rada, po djelatnostima, granama, kod poslodavca uz uvažavanje specifičnosti ekonomskog položaja grane ili poslodavca koji se propisuju kolektivnim ugovorom.

Kolektivno pregovaranje zahtijeva autonomnost sindikata i poslodavca i spremnost za postizanje kompromisa.

Kolektivno pregovaranje na svim nivoima kod poslodavaca, u grani na nacionalnom nivou, je dio funkcionisanja socijalnog dijaloga koji treba da uravnoteži interese različitih socijalnih grupa kako bi se u stanju ekonomskog i socijalnog mira odvijali ekonomski procesi i privredni život.

Zakonom je propisano da se rješavanje kolektivnog radnog spora koji nastane u postupku zaključivanja, primjene, izmjena i dopuna kolektivnih

ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i štrajk može povjeriti miritelju, u skladu sa posebnim zakonom.

Osnovne karakteristike kolektivnih ugovora

Zakonom o radu je predviđeno da se kolektivnim ugovorom u skladu sa zakonom, koji se zaključuje u pisanoj formi i primjenjuje neposredno, utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada, postupak izmjena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

Kolektivni ugovor se zaključuje kao opšti, granski i kolektivni ugovor kod poslodavca.

Opšti kolektivni ugovor se zaključuje na nacionalnom nivou i primenjuje se na zaposlene i poslodavce. Njime se utvrđuje minimalna zarada u privredi, odnosno u vanprivredi, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknada zarade, ostala primanja zaposlenih i utvrđuje obim prava i obaveza iz rada i po osnovu rada u skladu sa zakonom.

Opšti kolektivni ugovor zaključuju nadležni organ reprezentativne organizacije Sindikata Crne Gore, nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca Crne Gore i Vlada Crne Gore.

Granski kolektivni ugovor zaključuje se za grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe i primjenjuje se na zaposlene i poslodavce u grani, grupi, odnosno podgrupi.

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

Granski kolektivni ugovor u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti zaključuju: u oblasti privrede-nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca i nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata; za javna preduzeća i druge javne službe čiji je osnivač država-representativna organizacija sindikata i Vlada, a za druga javna preduzeća-representativna organizacija sindikata, osnivač i nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca; za javne ustanove čiji je osnivač država-representativna organizacija sindikata i Vlada, a za druge javne ustanove-representativna organizacija i osnivač; za organizacije obaveznog socijalnog osiguranja-representativna organizacija sindikata,

upravni odbor, odnosno odbor direktora tih organizacija i Vlada; za političke, sindikalne, sportske i nevladine organizacije-reprezentativna organizacija sindikata i nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca; za strana fizička i pravna lica (ambasade, diplomatsko-konzularna predstavništva, predstavništva stranih firmi i dr)-reprezentativna organizacija sindikata i nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavca; za lica koja samostalno obavljaju umjetničku ili drugu kulturnu djelatnost- reprezentativni sindikat umjetnika i organ državne uprave nadležan za poslove kulture

Kolektivni ugovor kod poslodavca, primjenjuje se na zaposlene kod tog poslodavca, a zaključuje ga nadležni organ kod poslodavca i reprezentativna organizacija sindikata.

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

Kolektivni ugovori zaključuju se na neodređeno ili određeno vrijeme, a zaključen je kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici svih učesnika.

U slučaju statusne promjene, odnosno promjene poslodavca, u skladu sa zakonom, poslodavac sljedbenik preuzima od poslodavca prethodnika kolektivni ugovor i sve ugovore o radu zaposlenih koji važe na dan promjene poslodavca.

Poslodavac sljedbenik dužan je da primjenjuje kolektivni ugovor prethodnika najmanje godinu od dana promjene poslodavca, osim ako prije isteka tog roka: 1. istekne vrijeme na koje je zaključen kolektivni ugovor kod poslodavca prethodnika , 2. kod poslodavca sljedbenika bude zaključen novi kolektivni ugovor.

Ib Pravo na štrajk

Zakon o štrajku (Sl. list RCG , br. 43/03, 71/05 i Sl. list CG , br. 49/08).

Štrajk je pravo zaposlenih da kolektivnim prekidom rada vrše pritisak na poslodavca radi zaštite svojih profesionalnih i ekonomskih interesa. Ovakav vid kolektivnog prava je u funkciji rješavanja radnih sporova. Štrajk se može organizovati kod poslodavca , u grani ili djelatnosti ili kao generalni štrajk , u skladu sa zakonom o štrajku.

Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku.

Zakonom o štrajku je propisano da se štrajk može organizovati kod poslodavca , ili u grani i djelatnosti ili kao generalni štrajk.

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

Odluku u stupanju u štrajk i štrajk upozorenja kod poslodavca donosi reprezentativni organ nadležne organizacije sindikata.

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

Odlukom o stupanju u štrajk utvrđuju se: zahtjevi zaposlenih ; vrijeme početka štrajka; mjesto održavanja i način na koji se vodi štrajk i štrajkački odbor koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk.

Štrajkački odbor je dužan da štrajk najavi dostavljanjem poslodavcu odluke o stupanju u štrajk , najkasnije pet dana prije dana određenog za početak štrajka , odnosno 24 sata prije početka štrajka upozorenja.

U djelatnostima od javnog interesa ili u djelatnostima čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu velikih razmjera(elektroprivreda, vodoprivreda, saobraćaj , ptt usluge , informisanje-radio i televizija , komunalne djelatnosti-proizvodnja i snadbijevanje vodom , odnošenje smeća , proizvodnja, distribucija i snadbijevanje energenata i zaštita od požara , proizvodnja osnovnih prehrambenih proizvoda, zdravstvena i veterinarska zaštita , prosvjeta , kultura , društvena briga o djeci i socijalna zaštita , pravo na štrajk zaposlenih može se ostvariti ako se obezbijedi minimum procesa rada , koji utvrđuje osnivač odnosno poslodavac , uz obavezno pribavljanje mišljenja nadležnog organa reprezentativne sindikalne organizacije.

U djelatnostima od javnog interesa štrajk se najavljuje poslodavcu , osnivaču , nadležnom državnom organu , odnosno nadležnom organu lokalne samouprave 10 dana prije početka štrajka , dostavljanjem odluke o stupanju u štrajk i izjave o načinu minimuma procesa rada.

Štrajkački odbor je dužan da za vrijeme štrajka saradjuje sa poslodavcem radi obezbedjenja minimuma procesa rada.

IIc Pravo na sindikalno organizovanje i učešće u radu organa poslodavca

Pravo na sindikalno organizovanje , kao kolektivno pravo zaposlenih , je propisano Ustavom Crne Gore. U ostvarivanju ustavnog načela , Zakon o

radu propisuje da se zaposlenima jamči sloboda sindikalnog organizovanja i djelovanja , bez prethodnog odobrenja. Zaposleni imaju pravo da po slobodnom izboru bez prethodnog odobrenja osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju pod uslovom utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija. To je pravo propisano i za poslodavce.

Činjenica da se zaposleni sindikalno organizuju i na taj način zajedno povezani i organizovani predstavljaju jaču stranu u radnom procesu u kojem je zaposleni pojedinac ekonomski slabija strana, udruživanjem u viši nivo sindikalnog organizovanja postiže se krajnji efekat sindikalne akcije sa ciljem konstituisanja jake pregovaračke moći sindikata i kolektivne odbrane socijalno-ekonomskih interesa svog članstva.

Reprezentativna organizacija sindikata u smislu Zakona o radu, je sindikalna organizacija koja ima najveći broj članova i koja je kao takva registrovana kod ministarstva.

Zakonom je propisano da je poslodavac dužan da zaposlenom obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava, te sindikalnoj organizaciji obezbijedi tehničko prostorne uslove za obavljanje svojih aktivnosti u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Predstavnik sindikalne organizacije za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti , proglašen tehnološkim viškom, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj , ukoliko postupuje u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Poslodavac je dužan da sindikatu dostavlja pozive i akta radi prisustvovanja i učešća u radu organa poslodavca kada se razmatraju inicijative i predlozi poslodavca, a koje su od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih.

III Alternativna zaštita (pred arbitrom, odnosno miriteljem)

Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova(Sl. list CG , b.r. 16/07)

Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova uređuje se način i postupak mirnog rješavanja individualnih i kolektivnih radnih sporova.

Kolektivni radni spor je spor koji nastane: u postupku zaključivanja, kao i izmjena i dopuna kolektivnih ugovora; u slučaju kada poslodavac na sve zaposlene ne primjenjuje pojedine odredbe kolektivnog ugovora; povodom ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i u ostvarivanju prava na štrajk.

Strane u kolektivnom sporu su: učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora, kada se spor odnosi na kolektivne ugovore; ovlašćeni predstavnik sindikata i poslodavac, odnosno predstavnici sindikalnih organizacija na odgovarajućem nivou, kada se spor odnosi na sindikalno organizovanje; štrajkački odbor koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk i poslodavac u slušaju spora o ostvarivanju prava na štrajk.

Individualni radni spor je spor koji nastaje u ostvarivanju prava zaposlenog iz rada i po osnovu rada, a strane u ovom sporu su zaposleni i poslodavac.

U postupku mirnog rešavanja radnih kolektivnih i individualnih radnih sporova učestvuje miritelj odnosno arbitar. Miritelj za kolektivni, a arbitar za individualni radni spor.

Postupak mirnog rešavanja radnih sporova pokreće se podnošenjem predloga Agenciji.

Agencija za mirno rešavanje radnih sporova je u postupku osnivanja , a osniva je Vlada Crne Gore.

IV Pravo po osnovu rada-zdrastveno osiguranje

Zakon o zdrastvenom osiguranju(S.l. list RCG, br. 39/04,29/05, i 2/07)

Zakonom o zdrastvenom osiguranju odredjena je kategorija osiguranika , kao i specifični oblici radnog angažovanja u kojima lica angažovana na taj način imaju pravo na obavezno zdrastveno osiguranje.

U tom smislu pravo na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad imaju osiguranici zaposleni u privrednom društvu, drugom pravnom licu, državnom organu, organu jedinice lokalne samouprave, odnosno lokalne uprave ili kod fizičkog lica(poslodavac); civilna lica na službi u vojsci; vojnim jedinicama i vojnim ustanovama; izabrana ili imenovana lica, ako za obavljanje funkcije ostvaruju zaradu;preduzetnici i lica koja samostalno obavljaju profesionalnu djelatnost kao osnovno zanimanje.

Privremenu spriječenost za rad utvrđuje izabrani tim ili izabrani doktor , odnosno nadležna ljekarska komisija, zavisno od vrste i prirode bolesti, u skladu sa aktom Fonda.

Zakonom je propisano da naknadu zarade za prvih 60 dana privremene spriječenosti za rad obezbedjuje poslodavac iz svojih sredstava , a nakon toga naknadu obezbedjuje Fond.

Osnov za obračun naknade zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad je prosjek zarade koju je zaposleni ostvario u poslednja tri mjeseca koja prethode mjesecu u kome je nastupila privremena spriječenost za rad , s tim što ne može biti veća od zarade koja služi kao osnov za obračun i uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje.

Ukoliko privremena spriječenost za rad traje duže od mjesec dana osnov za naknadu za svaki naredni mjesec neprekidne spriječenosti za rad uskladjuje se sa porastom zarada kod pravnog , odnosno fizičkog lica gdje je zaposleni u radnom odnosu, ostvarenom u poslednjem mjesecu za koji se isplaćuje naknada.

Zakonom je propisano da se naknada za vrijeme privremene spriječenosti za rad određuje u visini od najmanje 70% od osnova za naknadu.

Visina naknade koju obezbedjuje poslodavac iz svojih sredstava utvrđuje se kolektivnim ugovorom, u skladu sa ovim zakonom.

Naknada zarade po osnovu privremene spriječenosti za rad prouzrokovane povredom na radu i profesionalnom bolešću , izolovanja zbog kliconoštva , zbog davanja krvi , tkiva i organa , za vrijeme održavanja trudnoće , kao i za slijepa lica i hendikepirana lica , obezbedjuju se u visini od 100% osnova za naknadu.

Naknada zarade po osnovu privremene spriječenosti za rad za vrijeme održavanja trudnoće obezbedjuje se od prvog dana privremene spriječenosti za rad iz sredstava Fonda namijenjenih za obavezno zdravstveno osiguranje.

U slučaju dužeg trajanja privremene spriječenosti za rad prouzrokovane bolešću ili povredom, a najkasnije po isteku 10 mjeseci neprekidne spriječenosti za rad , odnosno po isteku 12 mjeseci u toku kojih je bilo ukupno 10 mjeseci spriječenosti za rad sa prekidima , Fond je dužan da zaposlenog sa potrebnom medicinskom dokumentacijom uputi nadležnom organu za ocjenu radne sposobnosti , odnosno invalidnosti prema propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

V Pravo na naknadu zarade po osnovu porodijskog odsustva

Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti (Sl.list RCG , br. 78/05)

Zakonom je predvidjeno da zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vrijeme porodijskog odsustva koju ostvaruje kod poslodavca. Poslodavac

vrši obračun i isplatu naknade zarade za vrijeme porodiljskog odsustva istovremeno sa isplatom zarada zaposlenim , a visina naknade zarade je zarada koju bi zaposleni ostvario na poslovima i zadacima na kojima je raspoređen , s tim što se ne može utvrditi u iznosu manjem od najniže cijene rada , u skladu sa zakonom i opštim kolektivnim ugovorom.

Pravo na naknadu zarade za vrijeme odsustva sa rada za rad sa polovinom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta , odnosno radi staranja o oboljelom djetetu , u skladu sa zakonom , zaposleni ostvaruje kod poslodavca.

Poslodavac ostvaruje refundaciju sredstava po osnovu isplate naknade zarade za porodiljsko odsustvo kod Centra za socijalni rad.

Ukoliko je zahtjev za refundaciju podnesen u roku od 30 dana od dana početka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo i prava na rad sa polovinom punog radnog vremena , isplata teče od tog dana , a ako je zahtjev podnešen poslije tog roka , isplata teče od dana podnošenja tog zahtjeva.

Poslodavac ne može ostvariti refundaciju sredstava , ukoliko podnese zahtjev po isteku vremena koje je zaposleni koristio za porodiljsko odsustvo , odnosno za rad sa polovinom punog radnog vremena.

VI Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja

Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju (Sl. list RCG , br. 54/03; 39/04 ; 79/04; 81/04; 47/07)

Ovim zakonom propisano je da su prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja lična prava i ne mogu se prenositi na druga lica.

Zakonom se definišu osiguranici i prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja, i to prava na :1. starosnu penziju, za slučaj starosti; 2. invalidsku penziju za slučaj invalidnosti; 3. pravo na porodičnu penziju za slučaj smrti; 4. pravo na novčanu naknadu za slučaj telesnog oštećenja prouzrokovanog povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

S tim u vezi zakonom se uređuje njihovo sticanje i utvrđivanje što obuhvata: uslove za ostvarivanje prava-godine života i penzijskog staža; način utvrđivanja penzijskog osnova; pravo na invalidsku penziju; pravo po osnovu tjelesnog oštećenja , pravo na novčane naknade.

Zakonom je predviđeno da osiguranik stiče pravo na starosnu penziju kad navrší 65 (muškarac), odnosno 60 (žena) godina života i najmanje 15 godina penzijskog staža. Pravo na starosnu penziju stiče i osiguranik kad

navrši 40 (muškarac), odnosno 35 (žena) godina staža osiguranja i najmanje 55 godina života.

Osiguranik kome se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem , starosna granica za sticanje prava na starosnu penziju , utvrđenu po prethodno navedenom , snižava se zavisno od stepena uvećanja staža , ali najviše do 55 godina života.

Zakonom je uređeno i pravo na invalidsku penziju. Invalidnost u smislu zakona postoji kod osiguranika zbog promjena u zdravstvenom stanju , koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom , nastane potpuni gubitak radne sposobnosti. Invalidnost postoji i kod osiguranika zaposlenog zbog promjena u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom , nastane djelimični gubitak radne sposobnosti od 75% . Uzrok invalidnosti može biti : povreda na radu , profesionalna bolest , povreda van rada ili bolest.

Osiguranik kod koga nastane potpuni gubitak radne sposobnosti stiče pravo na punu invalidsku penziju , uz ispunjenje drugih zakonskih uslova , a osiguranik kod koga nastane djelimični gubitak radne sposobnosti od 75% stiče pravo na djelimičnu invalidsku penziju.

Osnovni uslov za sticanje prava na invalidsku penziju je da kod osiguranika postoji invalidnost. Ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću osiguranik stiče pravo na invalidsku penziju bez obzira na dužinu penzijskog staža i navršene godine u momentu nastanka invalidnosti.

Pravo na novčanu naknadu za tjelesno oštećenje stiče osiguranik kod koga nastupi tjelesno oštećenje prouzrokovano povredom na radu ili profesionalnom bolešću koje iznosi najmanje 50%. Tjelesno oštećenje postoji kad kod osiguranika nastane gubitak , bitnije oštećenje ili znatnija onesposobljenost pojedinih organa ili dijelova tijela , što otežava normalnu aktivnost organizma i iziskuje veće napore u ostvarivanju životnih potreba , bez obzira na to da li prouzrokuje li ne prouzrokuje invalidnost.

VII Prava nezaposlenih lica-ostvarivanje prava na novčanu naknadu

Zakon o zapošljavanju (Sl. list RCG , br. 05/02, 79/04 I 21/08)

Ovim Zakonom su uređena pitanja zapošljavanja , osiguranja za slučaj nezaposlenosti , prava nezaposlenih lica i uslovi i postupak za njihovo

ostvarivanje , način obezbeđivanja sredstava i druga pitanja od značaja za organizovano i produktivno zapošljavanje.

Zakonom o zapošljavanju je predviđeno osnivanje Fonda rada za zaposlene za čijim je radom prestala potreba zbog tehnoloških , ekonomskih i organizacionih promjena , koji je takodje , predviđen i Zakonom o radu , što još uvijek nije zaživjelo u praksi.

Pravo na novčanu naknadu , shodno ovom zakonu , ostvaruje osiguranik kojem je u smislu Zakona o radu prestao radni odnos bez njegovog zahtjeva , saglasnosti ili krivice , a koji je bio u radnom odnosu kod jednog ili više poslodavaca sa punim radnim vremenom najmanje 9 mjeseci neprekidno ili 12 mjeseci sa prekidima u poslednjih 18 mjeseci, ako se prijavi Zavodu u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Pravo na novčanu naknadu ne može ostvariti osiguranik kome je prestao radni odnos: sporazumom sa poslodavcem; zbog neopravdane odsutnosti sa posla; zbog zasnivanja radnog odnosa suprotno zakonu ; zbog izrečene mjere za povredu radnih obaveza, i u drugim slučajevima utvrdjenim ovim zakonom.

Novčana naknada pripada nezaposlenom licu od prvog dana prestanka radnog odnosa ako se prijavi zavodu i podnese zahtjev za ostvarivanje ovog prava u roku od 30 dana , od dana prestanka radnog odnosa.

Novčana naknada iznosi 60% od najniže cijene rada.

Novčana naknada pripada nezaposlenom licu i to: 1. tri mjeseca za staž osiguranja od 9 mjeseci neprekidno ili 12 mjeseci sa prekidima u poslednjih 18 mjeseci; 2. četiri mjeseca za staž osiguranja od 2 godine neprekidno ili 4 godine sa prekidima u poslednjih 5 godina; 3. šest mjeseci za staž osiguranja od 5 do 10 godina neprekidno; 4. osam mjeseci za staž osiguranja od 10 do 15 godina neprekidno; 5. deset mjeseci za staž osiguranja od 15 do 20 godina neprekidno; 6. dvanaest mjeseci za staž osiguranja od 20 do 25 godina neprekidno.

Nezaposleno lice koje ima više od 25 godina staža osiguranja ima pravo na novčanu naknadu do ponovnog zaposlenja, odnosno do nastupanja nekog od osnova za prestanak prava na novčanu naknadu prema odredbama ovog zakona. Nezaposleno lice ima pravo na novčanu naknadu u visini najniže penzije predviđene Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju do sticanja uslova za ostvarivanje prava na penziju , odnosno do nastupanja nekog od osnova za prestanak prava na novčanu naknadu prema ovom zakonu , kad navrši:

-60 (muškarac) odnosno 55 godina (žena) godina života i najmanje 10 godina staža osiguranja;

-30 godina staža osiguranja i najmanje 50 godina života.

Novčana naknada lica prethodno navedenih nastavlja se : za vrijeme trudnoće i porodjaja koje se zaposlenoj ženi priznaje kao porodiljsko odsustvo po propisima o radnim odnosima; za vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđene po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju dok ta nesposobnost traje, ali ne duže od roka utvrđenog tim propisima; kada se nezaposleno lice nalazi na stručnom osposobljavanju, prekvalifikaciji ili dokvalifikaciji , do isteka tog vremena.

Nezaposlena lica koja se nalaze na evidenciji Zavoda imaju pravo na zdravstveno osiguranje , pod uslovom da ovo pravo ne mogu ostvariti kao članovi porodice osiguranika , u smislu propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Postupak za ostvarivanje prava utvrđenih ovim zakonom pokreće se na zahtjev nezaposlenog lica.

VIII Zaštita na radu

Zakon o zaštiti na radu (Sl. list RCG , br. 79/04)

Ovim zakonom je predviđeno da se zaštita na radu, primjenom savremenih tehničko tehnoloških, organizacionih , zdravstvenih , socijalnih i drugih mjera i sredstava zaštite na radu , obezbeđuje i sprovodi u skladu sa ovim zakonom i međunarodnim konvencijama.

Bitna rešenja zakona:

-poslodavac koji ima više od 20 zaposlenih ,zaštitu na radu uredjuje opštim aktom i dužan je da sa njim upozna zaposlene. Takodje poslodavac je dužan da donese i akt o procjeni rizika za sva radna mjesta i da utvrdi način i mjere za otklanjanje.

-Poslodavac je dužan da obezbijedi potrebne uslove zaštite na radu , da zaposlene upozna sa svim opasnostima radnog mjesta po život i zdravlje , sa pravima i obavezama u vezi sa zaštitom na radu i uslovima rada i da zaposlenom izda na upotrebu sredstava i opremu lične zaštite na radu.

Zakonom je predviđena i saradnja poslodavca sa sindikatom u postupku utvrđivanja prava , obaveza i odgovornosti koje proizilaze iz zakona.

Poslodavac je dužan da konsultuje zaposlene , odnosno njihove predstavnike i predstavnike sindikata i omogući im da učestvuju u raspravama po svim mogućim pitanjima koja se odnose na bezbjednost i

zaštitu na radu , a naročito u vezi sa : svakom mjerom koja može negativno uticati na bezbjednost i zdravlje; postavljanjem stručnog lica za obavljanje aktivnosti u vezi sa zaštitom i prevencijom od profesionalnih rizika kao i odredjivanjem lica za sprovođenje mjera pružanja prve pomoći , zaštite od požara i evakuacije zaposlenih: procjenom opasnosti za bezbjednost i zdravlje na radu , mjerama zaštite , listama profesionalnih nesreća do kojih može doći kao i o izvještajima o nesrećama na radu i u vezi sa radom; angažovanjem ovlašćenih pravnih i fizičkih lica za obavljanje poslova zaštite na radu; planiranjem i organizovanjem osposobljavanja i provjere osposobljenosti za oblast zaštite na radu. Poslodavac mora da omogući sindikatu , odnosno predstavniku zaposlenih da svoje primjedbe u vezi zaštite na radu dostavi inspektorima rada za vrijeme vršenje nadzora.

Zakonom je predviđeno da je poslodavac dužan da zaposlene obavezno osigurava od povreda na radu , profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom.

Zakon predviđa prava i obaveze zaposlenih u vezi propisanih mjera zaštite na radu.

Poslodavac je dužan da najmanje jednom godišnje sačini izvještaj o zaštiti na radu , razmatra ga na organima upravljanja zajedno sa izvještajem o poslovanju . Na zahtjev inspekcije rada poslodavac je dužan da obezbijedi izvještaj o stanju zaštite na radu zaposlenih , kao i da odmah , a najkasnije u roku od 24 sata , od nastanka , pisano prijavi inspekciji rada svaku smrtnu povredu na radu , kao i opasnu pojavu koja bi mogla da ugrozi bezbjednost i zdravlje zaposlenih.

IX Pravo na odsustvo sa rada zbog državnih i vjerskih praznika

Zakon o državnim i drugim praznicima (Sl. list RCG, br. 27/07)

Zakon o svetkovanju vjerskih praznika (Sl. list RCG , br 56/93)

Zakonom o radu utvrđeno je da zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika , u skladu sa zakonom , a ukoliko radi za vrijeme praznika zbog neophodne potrebe procesa rada , ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Takođe , prilikom utvrđivanja dužine godišnjeg odmora praznici koji su neradni dani ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

Prema Zakonu o državnim i drugim praznicima Crne Gore , praznici koji su neradni dani su: 21 maj-Dan nezavisnosti; 13 jul-Dan državnosti; 1 januar- Nova godina; 1 maj-Praznik rada.

Državni i drugi praznici praznuju se dva dana i to na dan praznika i narednog dana. Ukoliko je praznik nedjelja neradna su dva naredna dana, a ukoliko je drugi praznični dan nedjelja neradni je prvi naredni dan.

Za pripadnike određenih vjeroispovijesti, shodno Zakonu o svetkovanju vjerskih praznika, pravo na plaćeno odsustvo pripada: pravoslavcima za Badnji dan, Božić (dva dana), Veliki petak, Vaskrs (drugi dan) i Krsna slava; rimokatolicima za Badnji dan, Božić (dva dana), Veliki petak, Uskrs (drugi dan), i Svi Sveti; muslimanima za Ramazanski bajram (tri dana) i kurbanski bajram (tri dana); jevrejima za Pashu (dva dana) i Jom Kipur (dva dana).

X Prava zaposlenih-državnih službenika i namještenika

Zakon o državnim službenicima i namještenicima (Sl. list RCG, br. 50/08)

Prema Zakonu o državnim službenicima i namještenicima, državni službenik, odnosno namještenik je lice koje je zasnovalo radni odnos u državnom organu, a državni organ smatra se se organ državne uprave, drugi državni organ i službe Predsjednika Crne Gore, Skupštine Crne Gore, Vlade Crne Gore i Ustavnog suda Crne Gore.

Shodno odredbama Zakona o državnim službenicima i namještenicima, na državnog službenika, odnosno namještenika primjenjuju se opšti propisi o radu u pogledu prava, obaveza i odgovornosti koja ovim zakonom ili drugim propisom nijesu drugačije uređena.

Državni službenik, odnosno namještenik ima pravo na sindikalno organizovanje, u skladu sa opštim propisima o radu.

Popuna slobodnog radnog mjesta vrši se javnim oglašavanjem.

Radni odnos državni službenik, odnosno namještenik zasniva rješenjem, a ne ugovorom o radu kako je to predviđeno Zakonom o radu.

Državnom službeniku, odnosno namješteniku pripada zarada i ima pravo na naknade i druga primanja u skladu sa posebnim zakonom - Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika. Pravo na odsustvo sa rada državni službenik, odnosno namještenik ostvaruje u skladu sa Zakonom o radu, kao opštim propisom o radu.

XI Prava službenika suda

Zakon o sudovima (Sl. list RCG, br. 05/02, 49/04 i Sl. list CG, br. 22/08)

Zasnivanje i prestanak radnog odnosa službenika i namještenika , zarada i ostala prava, obaveze i odgovornosti iz rada , potrebna školska sprema, trajanje i obavljanje pripravničkog staža, uslovi za polaganje stručnog ispita i druga primanja s tim u vezi , uređuju se propisima koji se primjenjuju na državne službenike i namještenike, ako ovim Zakonom nije drugačije propisano.

XII Socijalni dijalog

Zakon o socijalnom savjetu (Sl. List CG, br. 16/07)

Ustavom Crne Gore propisano je da se socijalni položaj zaposlenih uskladjuje u Socijalnom savjetu , kojeg čine predstavnici sindikata, poslodavaca i Vlade.

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

Pored prethodno navedenog , Socijalni savjet razmatra i daje mišljenja o nacrtima i predlozima Zakona i drugih propisa od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavca, koje dostavlja nadležnom ministarstvu koje je pripremiло zakon , odnosno drugi propis.

Inače, Socijalni savjet na nacionalnom nivou , saglasno Zakonu, čine po 11 predstavnika Vlade , reprezentativne organizacije sindikata Crne Gore i reprezentativnog udruženja poslodavaca Crne Gore, koje , socijalni partneri imenuju , odnosno razrešavaju u skladu sa svojim aktima.

Na kraju, kroz socijalni dijalog kao jednog od mehanizama regulisanja fundamentalnih pitanja iz oblasti rada, socijalnih , ekonomskih i drugih pitanja zaposlenih , ostvaruje se položaj zaposlenih utvrdjen zakonima i kolektivnim ugovorima.

SADRŽAJ:

-Uvodne napomene	3
-Zakonsko regulisanje prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih	4
-Individualni radni odnos	4
prava zaposlenih	4
obaveze i odgovornosti	6
obaveze zaposlenih	6
obaveze poslodavca	7
-Kolektivni radni odnos	8
pravo na kolektivno pregovaranje	8
osnovne karakteristike kolektivnih ugovora	9
pravo na štrajk	10
pravo na sindikalno organizovanje i učešće u radu organa poslodavca	11
-Alternativna zaštita (pred arbitrom, odnosno miriteljem)	12
-Prava po osnovu rada-zdrastveno osiguranje	13
-Pravo na naknadu zarade po osnovu porodijskog odsustva	14
-Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja	15
-Prava nezaposlenih lica-ostvarivanje prava na novčanu naknadu	16
-Zaštita na radu	18
-Pravo na odsustvo sa rada zbog državnih i vjerskih praznika	19
-Prava zaposlenih-državnih službenika i namještenika	20
-Prava službenika suda	20
-Socijalni dijalog	21