Dražen Cerović Dijana Vujačić Milena Ivanović

RADNO PRAVO

Udžbenik za drugi razred srednje stručne škole
Obrazovni program: Pravno-administrativni tehničar

Zavod za udžbenike i nastavna sredstva
PODGORICA, 2022.

Dr Dražen Cerović Dijana Vujačić Milena Ivanović

RADNO PRAVO

Udžbenik za drugi razred srednje stručne škole

Izdavač: ZAVOD ZA UDŽBENIKE I NASTAVNA SREDSTVA – Podgorica

Za izdavača: MR ALEKSANDRA HAJDUKOVIĆ, v. d. direktorice

Glavni urednik: RADULE NOVOVIĆ

Odgovorni urednik: LAZO LEKOVIĆ

Urednik izdanja: DRAGOLJUB VLAHOVIĆ

Recenzenti: MR BOJAN BOŽOVIĆ
MR BORIS BASTIJANČIĆ
LIDIJA VUJOVIĆ
NEĐELJKO ĐUROVIĆ
DR TATJANA NOVOVIĆ

Lektura: JASMINA RADUNOVIĆ

Korektura: GORAN POPOVIĆ

Grafička obrada: BRANKO GAZDIĆ

Tehnička urednica: DAJANA VUKČEVIĆ

CIP – Каталогизација у публикацији
Национална библиотека Црне Горе, Цетиње

ISBN 978-86-303-2439-0
COBISS.CG-ID 23169540

Nacionalni savjet za obrazovanje, Rješenjem br. 19-05-119/22-6418/10 od 29. 7. 2022. godine, odobrio je ovaj udžbenik za upotrebu u srednjim stručnim školama.

Copyright © Zavod za udžbenike i nastavna sredstva – Podgorica, 2022.

RIJEČ AUTORA

Poštovani učenici,

Udžbenik „Radno pravo“ ima sedam poglavlja i namijenjen je učenicima u drugom razredu na obrazovnom profilu pravno-administrativni tehničar. Ovaj udžbenik može poslužiti svima koji žele da nauče osnovne pojmove radnog prava, rada i radnih odnosa, kao i da razumiju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u okviru sticanja opšteg i specijalističkog pravnog znanja.

Udžbenik je rezultat iskustva i truda autora i cilj im je da što lakše savladate date sadržaje.

Uz pomoć nastavnika udžbenik vam može olakšati usvajanje novih znanja i usmjeriti vas u pravcu traženja primjera iz prakse. Takođe, olakšaće vam pripremu stručnog rada iz ovog, kao i srodnih pravnih predmeta. Udžbenik je tako koncipiran da podstiče individualni i timski rad.

Iz dostupnih sadržaja steći ćete znanje koje će omogućiti lakše proučavanje ovoga modula u trećem razredu, ali i da bolje razumijete suštinu radnopravnih odnosa koji predstavljaju neizostavan dio društvenih odnosa.

Autori

SADRŽAJ

1. POJAM RADNOG PRAVA 8

POJAM RADNOG PRAVA 9

1.1. Radno pravo kao dio pravnog sistema 9
1.2. Predmet i sadržaj radnog prava 11
1.3. Nastanak radnog prava 12
1.4. Razvoj radnog prava 13
1.5. Mjesto radnog prava u pravnom sistemu 15
1.6. Značaj radnog prava 16

IZVORI RADNOG PRAVA 17

2.1. Pojam izvora i podjela 17
2.2. Ustav kao izvor radnog prava 17
2.3. Zakon kao izvor radnog prava 19
2.3.1. Zakon o radu (*Sl. list Crne Gore*, br. 74/19, 8/21) 20
2.4. Podzakonski propisi kao izvori radnog prava 23
2.5. Kolektivni ugovor o radu kao izvor radnog prava 23
2.5.1. Sadržaj kolektivnih ugovora 24
2.6. Međunarodni izvori radnog prava 26
2.6.1. Ujedinjene nacije 26
2.6.2. Međunarodna organizacije rada (MOR) 27
2.7. Akti regionalnih organizacija 29
2.8. Bilateralni ugovori 30

RADNI ODNOSI 31

3.1. Pojam i elementi radnog odnosa 31
3.2. Nastanak i razvoj radnih odnosa 33
3.3. Uređivanje radnih odnosa 35
3.4. Radni odnosi kao predmet radnog prava 35

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA 38

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA 39

2.1. Uslovi zasnivanja radnog odnosa 39
2.2. Način zasnivanja radnog odnosa 42
2.2.1. Provjera radnih sposobnosti 42
2.2.2. Probni rad 44
2.2.3. Pripravnički staž 44
2.3. Ugovor o radu i njegove vrste 45
2.3.1. Ugovor o radu direktora (čl. 39 Zakona o radu) 47
2.3.2. Ugovor o radu za obavljanje poslova po posebnim uslovima (čl. 40 Zakona o radu) 47
2.3.3. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom (čl. 41 Zakona o radu) 47
2.3.4. Ugovor o radu za obavljanje poslova u domaćinstvu (čl. 45 Zakona o radu) 47
2.3.5. Ugovor o radu sa strancem (čl. 44 Zakona o radu) 48
2.4. Zasnivanje radnog odnosa državnog službenika i namještenika 48
2.5. Vrijeme na koje se zasniva radni odnos 50

3. RASPOREĐIVANJE ZAPOSLENIH 52

RASPOREĐIVANJE ZAPOSLENIH 53

3.1. Pojam i principi raspoređivanja zaposlenih 53

3.1.1. Raspoređivanje u drugo mjesto rada 53

3.1.2. Privremeni rad – Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih 54

3.2. Ugovor o radu za obavljanje poslova preko agencije 55

3.2.1. Obaveze Agencije prema zaposlenom 55

3.2.2. Obaveze korisnika 55

3.2.3. Naknada štete 55

3.3. Raspoređivanje državnih službenika i namještenika 56

3.3.1. Trajno i privremeno raspoređivanje unutar istog državnog organa 56

3.3.2. Privremeno raspoređivanje u drugi državni organ 57

3.4. Ocjenjivanje rada državnih službenika i namještenika 57

3.4.1. Ocjene 58

4. INDIVIDUALNA PRAVA ZAPOSLENIH 60

RADNO VRIJEME 61

4.1. Vrste radnog vremena 61

4.1.1. Puno radno vrijeme 61

4.1.2. Nepuno radno vrijeme 62

4.1.3. Skraćeno radno vrijeme zbog otežanih uslova rada 63

4.1.4. Poštovanje radnog vremena od strane državnog službenika/namještenika 64

4.2. Rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) 65

4.2.1 Obaveza uvođenja prekovremenog rada 65

4.3. Raspored i preraspodjela radnog vremena 66

4.4. Noćni rad i smjenski rad 66

ODMORI 68

4.5. Vrste odmora 68

4.5.1 Dnevni odmor 68

4.5.2 Sedmični odmor 69

4.6. Godišnji odmor 69

4.6.1. Sticanje prava na godišnji odmor 70

4.6.2. Dužina godišnjeg odmora 70

4.6.3. Raspored korišćenja godišnjeg odmora 71

4.6.4. Godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa 71

4.7. Odsustvo sa rada 74

4.7.1. Plaćeno odsustvo 74

4.7.2. Neplaćeno odsustvo 75

4.7.3. Mirovanje prava i obaveza 75

4.7.4. Odmor, odsustvo i mirovanje prava iz radnog odnosa državnih službenika i namještenika 76

PRAVO NA ZARADU 80

4.8. Struktura zarade i njeno regulisanje 80

4.8.1. Zarada za obavljeni rad 81

4.8.2. Vrijeme provedeno na radu 81

4.8.3. Obračun zarade i naknade i njihov sadržaj . . . 81
4.8.4. Primjer obračuna zarade . . . 84
4.8.5. Minimalna zarada . . . 84
4.9. Uvećana zarada . . . 86
4.9.1. Naknada zarade . . . 87
4.9.2. Druga primanja . . . 88
4.10. Porezi i doprinosi . . . 89
4.10.1. Doprinosi . . . 91
4.10.2. Porezi i doprinosi na teret poslodavca . . . 92

5. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH . . . 94

PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH . . . 95
5.1. Prestanak potrebe za radom zaposlenih . . . 95
5.2. Pravni režim prestanka potrebe za radom zaposlenih . . . 95
5.3. Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba . . . 96
5.3.1. Učešće predstavnika zaposlenih . . . 97
5.3.2. Učešće javne vlasti . . . 97
5.4. Prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba . . . 98
5.4.1. Raspoređivanje i preuzimanje zaposlenih . . . 98
5.4.2. Raspoređivanje na rad kod drugog poslodavca . . . 98
5.4.3. Stručno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija . . . 99
5.4.4. Posebno stručno osposobljavanje i usavršavanje . . . 99
5.4.6. Prekvalifikacija . . . 99
5.5. Otpremnine . . . 100
5.5.1. Prestanak radnog odnosa nakon isplate otpremnine . . . 101

6. ZAŠTITA NA RADU . . . 102

ZAŠTITA NA RADU . . . 103
6.1. Mjere zaštite na radu . . . 103
4.1.1. Pravni režimi zaštite zaposlenih . . . 104
6.2. Prava i obaveze zaposlenih i poslodavaca u vezi sa zaštitom na radu . . . 106
6.2.1. Obaveze i prava poslodavaca (čl. 14 Zakona o zaštiti i zdravlju na radu) . . . 106
6.2.2. Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih (čl. 32 Zakona o zaštiti i zdravlju na radu) . . . 107
6.3 Posebna zaštita žena, omladine i invalida . . . 109
6.3.1. Posebna zaštita žena . . . 109
6.3.2. Roditeljsko odsustvo (čl. 127 Zakona o radu) . . . 109
6.3.3. Porodiljsko odsustvo . . . 110
6.3.4. Odsustvo sa rada bez naknade zarade, zbog njege djeteta do tri godine života . . . 110
6.3.5. Prava lica koje se stara o djetetu sa smetnjama u razvoju . . . 110
6.4. Posebna zaštita omladine . . . 113
6.4.1. Posebna zaštita osoba sa invaliditetom . . . 113

7. KOLEKTIVNA RADNA PRAVA . . . 116

KOLEKTIVNA RADNA PRAVA . . . 117
7.1. Sloboda sindikalnog organizovanja . . . 117
7.1.1. Uslovi za rad sindikata . . . 118

7.2. Reprezentativnost sindikata 120
7.3. Kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog 122
7.3.1. Subjekti kolektivnih ugovora 122
7.4. Pravo na štrajk 123
7.4.1. Vrste štrajka 123
7.4.2. Organizovanje štrajka 124
7.4.3. Isključenje iz procesa rada (lockout) 124
Mjesto održavanja i način sprovođenja štrajka 124
7.4.4. Ograničenje prava na štrajk (organizovanje štrajka pod posebnim uslovima) 124
7.4.5. Zaštita prava zaposlenih 126
7.4.6. Obaveze poslodavca 126
7.4.7. Prestanak radnog odnosa 126
7.4.8. Prestanak štrajka 127

Rječnik stručno-teorijskih pojmova 129
Literatura 132

1. POJAM RADNOG PRAVA

UVOD U POGLAVLJE 1

Istina i rad su osnov, vječiti izvor života.

(Vladimir Jermilov)

Analizirajući misao, izvedi zaključak o radu i njegovom značaju.

U OVOM POGLAVLJU NAUČIĆEŠ:

– pojam radnog prava
– šta je predmet, a šta sadržina radnog prava
– razvoj radnog prava
– u čemu se ogleda značaj ovog predmeta kao naučne discipline
– vrste izvora radnog prava
– radne odnose kao predmet radnog prava.

Vjerujemo da ćeš na kraju poglavlja shvatiti koliko je značajan sadržaj naučenog, ne samo u teorijskoj već i u praktičnoj nadogradnji.

POJAM RADNOG PRAVA

1.1. RADNO PRAVO KAO DIO PRAVNOG SISTEMA

Iako se može posmatrati kao cjelina za sebe, radno pravo je dio šire cjeline. U tom smislu, radno pravo predstavlja poseban pravni podsistem, posebnu granu prava, koja zajedno sa ostalim granama prava (npr., sa ustavnim pravom, upravnim pravom, porodičnim pravom, građanskim pravom), kao posebnim pravnim podsistemima, čini pravni sistem jedne zemlje. Prema svojim općim karakteristikama, pravni sistem spada u red kompleksnih društvenih sistema. Pravni sistem ima više značenja, ali se najčešće definiše kao skup svih pravnih normi koji je sređen po mjerilima, odnosno kriterijumima pravne struke tako da predstavlja jedinstvenu i neprotivrječnu cjelinu. Sistematika prava omogućava da se jednostavno i lako sazna kako su regulisani društveni odnosi. Pravne norme koje uređuju konkretne društvene odnose u pravnom sistemu objedinjene su na jednom mjestu. Pravna struka sređuje sve norme u pravni sistem vodeći računa o njihovoj sadržini. U tom smislu, radno pravo kao posebna pravna grana je sistematizovana cjelina pravnih normi koja je sa svoje strane, takođe, sastavljena od nižih sistematskih cjelina (radni odnosi, radno vrijeme, odmori i odsustva...).

Navedene opšte karakteristike pravnog sistema, njegova složenost i međusobna povezanost (pravne norme – pravne ustanove, pravne grane – pravne oblasti) važe i za radno pravo kao granu pravnog sistema. U tom smislu, formiranje pojedinih pravnih grana ima i relativan značaj, jer se pravni sistem kao takav nikada ne može definitivno razgraditi na pojedine pravne grane kao potpuno odvojene cjeline (npr., radno pravo u odnosu na građansko pravo). Zbog toga, između pravnih grana nema apsolutnih i čvrstih granica, tako da se njihova materija prepliće i preliva iz jedne u drugu, pa se tako i norme radnog prava prepliću s pravnim normama iz drugih pravnih grana kao što su pravo socijalnog i zdravstvenog osiguranja (npr., lica koja su u radnom odnosu automatski stiču status osiguranika), ugovorno pravo, upravno pravo (npr., za zaštitu prava zaposlenih inspekcijski nadzor veoma je značajan, a propisi o inspekcijskom nadzoru spadaju najvećim dijelom u upravno pravo) i drugo.

Pravni sistem – logički uređena i neprotivrječna cjelina međusobno povezanih opštih pravnih normi

S tim u vezi, značajna su dva momenta. Prije svega, budući da je radno pravo dio opšteg pravnog sistema jedne zemlje, vertikalno posmatrano, opšti pravni i drugi principi, institucije i pojmovi koji važe za pravni sistem kao cjelinu, važe i za radno pravo kao dio tog sistema (npr., načelo zakonitosti, načelo javnosti rada, načelo da je sve dozvoljeno, izuzev onog što je izričito zabranjeno itd.). S druge strane, osim radnog prava u okviru pravnog sistema postoje i druge grane prava. Tako, horizontalno posmatrano, radno pravo uspostavlja odgovarajuće relacije u odnosu na druge grane tog sistema.

Imajući to u vidu, polaznu osnovu u određivanju odnosa radnog prava i drugih grana prava predstavlja razgraničenje u pogledu predmeta i načina regulisanja. Međutim, kako radno pravo ima veoma razvijene sadržaje i načine regulisanja, osim razgraničenja radnog prava od drugih grana prava po osnovu predmeta i načina regulisanja, nužno je primjenjivanje i drugih, dopunskih kriterijuma kod ocjenjivanja i rješavanja u koju pravnu granu spadaju određene pravne norme. Zbog toga i odnosi radnog prava prema drugim granama prava mogu biti različiti.

O radnom pravu kao posebnoj grani pravnog sistema jedne zemlje može se govoriti kada nastanu odgovarajući društveni odnosi u oblasti rada, čiji sadržaj čini rad koji pojedinac obavlja lično i dobrovoljno kod drugog lica za određenu naknadu, i kada se ti društveni odnosi regulišu odgovarajućim zakonima i drugim pravnim propisima. Zbog toga, radno pravo nije moglo nastati u društvenim okolnostima antičkog svijeta i u doba feudalizma, već u uslovima industrijske revolucije i savremenog svijeta. Imajući to u vidu, radno pravo je danas složena i samostalna grana pravnog sistema svake savremene države.

Polazeći od toga, možemo reći da radno pravo kao posebna grana pravnog sistema obuhvata sistematizovani skup pravnih normi kojima se reguliše nastanak i prestanak radnog odnosa, kao pravnog odnosa povodom rada, zatim sama sadržina tog radnog odnosa, kao i prava, obaveze i odgovornosti svih onih subjakata koji u radnom odnosu na odgovarajući način učestvuju (zaposleni, poslodavac, sindikat, država, Zavod za zapošljavanje, Inspekcija rada, Fond za zdravstveno osiguranje i dr.).

Radno pravo je samostalna, ali isto tako i složena grana pravnog sistema. Ovo zbog toga što radno pravo, s jedne strane obuhvata pravne norme koje regulišu individualni radni odnos jednog lica, ali isto tako, radno pravo obuhvata pravne norme koje regulišu kolektivni radni odnos više lica. Kao posljedica toga, radno pravo se dijeli na individualno radno pravo (ostvaruje se individualno za zaposlenog – npr., na osnovu zahtjeva pravo na plaćeno odsustvo s rada radi stupanja u brak ili rođenja djeteta), odnosno na kolektivno radno pravo (npr., pravo na sindikalno organizovanje ili pravo na štrajk ostvaruje se kolektivno za zaposlene dok se pravo na udruživanje poslodavaca ostvaruje kroz njihovo zajedničko djelovanje).

Posebno treba imati u vidu da se naziv radno pravo upotrebljava u dva značenja. U značenju kako smo do sada govorili, radno pravo je naziv za granu pravnog podsistema (kao sistematizovanog skupa pravnih normi). Međutim, radno pravo se koristi, takođe, i kao naziv za naučnu disciplinu koja teorijski i analitički proučava norme radnog prava. U tom smislu, teorijskim proučavanjem radnog prava kao naučnom disciplinom bave se naučne i obrazovne ustanove (fakulteti, škole, instituti), dok se radnim pravom kao sistematizovanim skupom pravnih normi bave oni koji propise i norme u oblasti radnih odnosa primjenjuju u praksi (sudovi, agencije, inspekcije).

ZADATAK

Na osnovu znanja stečenih o društvenim odnosima (običajnim, moralnim i pravnim) uporedi ih i razlikuj u odnosu na radne odnose, u skladu s podjelom društvenih normi prema vrsti sankcija. Objasni uticaj moralnih normi i dobrih poslovnih običaja na radne odnose.

PITANJA I ZADACI

1. Okarakteriši radno pravo kao samostalnu granu prava.
2. Istraži koji se odnosi regulišu radnim pravom.
3. Zaključi koji je kriterijum podjele radnog prava na individualno i kolektivno.
4. Objasni dvostruko značenje naziva radno pravo.
5. Analiziraj društvene odnose koji su pravno regulisani.

1.2. PREDMET I SADRŽAJ RADNOG PRAVA

Da bi se odredio pojam bilo koje grane prava, pa samim tim i radnog prava, polazni osnovi su predmet i sadržaj. Kao posebna grana prava, radno pravo ima i određeni predmet koji se tim normama i propisima reguliše. Radni odnosi su posebna vrsta društvenih odnosa (koji nastaju povodom rada), ali kada se radni odnosi regulišu pravnim normama i propisima, oni postaju radnopravni odnosi. Zato se kaže da su radnopravni odnosi predmet radnog prava.

Radnopravni odnosi uspostavljaju se povodom rada u kome zaposleni svojom slobodnom voljom, lično, na određeni način, obavlja rad za poslodavca, a za svoju nadoknadu.

Slobodna volja podrazumijeva dobrovoljnost u pogledu zasnivanja kao i prestanka radnog odnosa (zaposleni sam odlučuje da li će, kada i sa kime stupiti u radni odnos, takođe, i u slučaju otkaza ugovora o radu). Naravno, slobodna volja, kao dio radnih odnosa, jeste obilježje svih mjera i aktivnosti koje sprovodi i poslodavac (npr., sloboda u odluci o pokretanju postupka za popunu radnih mjesta, ili u odluci o izboru kandidata).

Lično izvršavanje rada je obaveza zaposlenog. Ovu obavezu ne može prenijeti na treće lice, niti se može prenijeti na nasljednike.

Radni odnos se odvija na određeni način, po pravilima koje najvećim dijelom diktira poslodavac (mjesto vršenja rada, vrijeme vršenja rada, kao i raspored radnog vremena, korišćenje pauze, nedjeljnog odmora).

Iako je navedeno da je predmet radnog prava, zavisan rad – rad za drugog, to mora biti rad koji je izraz načela slobode rada.

Sadržaj radnopravnog odnosa u užem smislu čine odnosi koji se u pojedinačnom slučaju odnose na sam proces konkretnog rada jednog zaposlenog u odnosu na poslodavca. Međutim, budući da je radno pravo složena pravna oblast, osim radnopravnog odnosa u užem smislu, radno pravo reguliše i druge situacije koje nastaju u vezi s radnopravnim odnosima. Tako, sadržinu radnopravnog odnosa u širem smislu čine:

– postupak zasnivanja i prestanak radnog odnosa,
– zaštita prava iz radnog odnosa,
– ostvarivanje prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih, poslodavca i drugih subjekata,
– postupak disciplinske i materijalne odgovornosti (npr., ukoliko zaposleni povrijedi radnu obavezu, ne poštuje radno vrijeme, ili, ukoliko se nanese šteta nad sredstvima rada, ako se zaposleni povrijedi na radu i dr.).

Osim toga, u oblast radnog prava, takođe, spadaju i neki srodni odnosi koji se uspostavljaju povodom rada, ali nijesu propisima definisani kao radni odnosi, kao što je recimo slučaj s privremenim i povremenim poslovima, volontiranje i slično.

Osim individualnih radnih odnosa koji se uspostavljaju između pojedinog radnika i poslodavca radi ostvarivanja individualnih prava i obaveza (npr., pravo na godišnji odmor, zaradu, zaštitu na radu), u radno pravo spadaju i takozvani kolektivni radni odnosi koji se povodom rada ne uspostavljaju na individualnom, već na koletiktivnom nivou. Kolektivni radni odnosi uspostavljaju se u širim okvirima, kao što su složeno preduzeće, privredna grana ili na nivou nacionalne ekonomije jedne države. Ovi radni odnosi uspostavljaju se između predstavnika radnika (npr., sindikata), predstavnika poslodavaca (npr., komora) i društvene zajednice (države) radi ostvarivanja kolektivnih radnih prava. Sa aspekta nastanka radnog prava (o čemu će biti riječi u toku naredne nastavne jedinice),

kolektivni radni odnosi su izuzetno značajni, o čemu dovoljno govori nekadašnji naziv za ovu granu prava – sindikalno pravo.

PREPORUKE I SAVJETI

Ukoliko želiš da proširiš znanja o slobodi rada, pročitaj *Dekret Alar* (Decret Allard), donijet poslije francuske Deklaracije o pravima čovjeka i građanina.

ZADATAK

Na osnovu znanja iz istorije uporedi slobodu rada nekada i sada.

PITANJA I ZADACI

1. Imenuj odnose koje reguliše radno pravo.
2. Opiši sadržinu radnopravnih odnosa.
3. Kako se dijele radnopravni odnosi u zavisnosti od broja subjekata na koje se odnose?
4. Diskutuj s drugovima/drugaricama o radnopravnim odnosima u širem smislu.

1.3. NASTANAK RADNOG PRAVA

U odnosu na neke druge grane prava, radno pravo je relativno mlada pravna disciplina koja se razvila u jednom dugom procesu iz građanskog prava. O radnim odnosima u savremenom smislu predmeta radnog prava, nije moglo biti riječi u robovlasničkim i feudalnim društvenim sistemima. Tako, odnos između robovlasnika i roba nije bio regulisan pravnim propisima pošto je rob imao položaj stvari koja govori. Robovlasnik je s robom raspolagao kao što raspolaže stvarima. I u kasnijim periodima istorije nije bilo radnog odnosa, iako su bili poznati određeni ugovori o najmu radne snage za određenu naknadu.

U feudalnom sistemu nije bilo radnih odnosa ni radnog prava. Kmetovi su činili radnu snagu, nijesu bili slobodni, već su bili vezani za zemlju koju su obrađivali. U gradovima se razvijalo zanatstvo i trgovina i u okviru njih određeni odnosi rada. S jedne strane, odnosi između šegrta i kalfe, i majstora, s druge strane. To je bio odnos rada koji je bio u funkciji učenja zanata, zasnovan na pravilima esnafskog statuta.

Pretvaranjem zanatske radionice u prostor u kome radi veći broj radnika, stvaraju se uslovi za pojavu prvih oblika kapitalističke proizvodnje. Iz kooperacije razvija se manufaktura kao viši oblik koji ubrzava raspad proste robne proizvodnje. Radni odnos nastao je pojavom kapitalističkog načina proizvodnje. Onog trenutka kada je vlasnik na istom mjestu i u isto vrijeme zapošljavao veći broj radnika, radi proizvodnje određenog proizvoda ili pružanja usluga, pod njegovom vlašću, stvoreni su uslovi za nastanak radnih odnosa. Znači u kapitalističkom sistemu stvoreni su uslovi da dva subjekta slobodno uspostave odnose povodom rada i u vezi s radom. Prema tome, na jednoj strani to

su bili kapitalisti, poslodavci – vlasnici sredstava, a na drugoj radnici (najamnici). Klasa najamnih radnika bila je pravno slobodna, ali ekonomski prinuđena, lišena sredstava za rad. Da bi obezbijedili sredstva za život, pripadnici ove klase bili su ekonomski prinuđeni da posredstvom tržišta rada unajmljuju svoj rad vlasnicima preduzeća. Razvoj mašinske proizvodnje povećao je potražnju za radnom snagom. Ovo je period kada su radni odnosi regulisani ugovorom o najmu radne snage čije je uslove određivao poslodavac. Težak položaj radnika, koji su svakodnevno gledali sopstvenu bijedu i siromaštvo, uslovio je da se kod njih razvije svijest o potrebi organizovanja radi poboljšavanja svog položaja. Radnici počinju da stvaraju udruženja radi poboljšavanja položaja i organizovanog suprotstavljanja poslodavcima. Kolektivno djelovanje radnika država je zabranila zakonom i kvalifikovala kao krivično djelo. Na primjer, u Engleskoj je 1799. i 1800. godine Zakonom o udruživanju bilo zabranjeno organizovanje i udruživanje radnika, dok su štrajkačke akcije smatrane krivičnim djelima. Zakonom Šapalijea iz 1791. godine u Francuskoj je zabranjeno svako udruživanje radnika. Radnička klasa je imala protiv sebe i poslodavce i državu. Žene ali i djeca starosti od osam do deset godina, radili su u fabrici od 12 do 16 sati dnevno. Poslodavci su zapošljavali žene i djecu kao jeftinu radnu snagu. Izuzetno nepovoljni uslovi rada razorno su djelovali na zdravlje, fizički i moralni razvoj radnika. Neprimjenjivanje tehničkih i higijenskih mjera na radu, težak rad i neuhranjenost uticali su na iznemoglost i iscrpljenost radnika. Naravno, to se odražavalo i na produktivnost, kao i na skraćenje radnog i životnog vijeka radnika. Međutim, ovakvo stanje u oblasti radnih odnosa nije moglo dugo da traje zbog sve veće organizovanosti radnika koji kao organizovana snaga postaju sve prisutniji u društvu. Organizovanjem štrajkova, demonstracija i drugih oblika agresivnog suprotstavljanja poslodavcima, radnička klasa ugrožava mir i nanosi značajnu materijalnu štetu kako poslodavcima, tako i državi. Sve ozbiljnije kolektivne akcije organizovanih radnika prinudile su državu da izađe iz stanja pasivnosti i da određenim intervencijama radne odnose upodobi interesima društva. Tako je u Engleskoj 1824. godine ukinuta zabrana organizovanja i vođenja štrajkova, a 1871. i 1875. godine krivična odgovornost za učešće u štrajku. U Francuskoj je 1884. godine dozvoljeno osnivanje radničkih sindikata.

Produktivnost – mjera ekonomske efikasnosti.

ZANIMLJIVOST

Početak intervencije države u vidu zaštitnog zakonodavstva je u propisima o ograničavanju radnog vremena žena i djece u Engleskoj. Prvi takav zakonski akt donijet je 1804. godine, ali je još 1784. godine u Mančesteru, na osnovu izvještaja ljekara o potrebi skraćivanja radnog vremena, radno vrijeme parohijske djece smanjeno na deset sati.

1.4. RAZVOJ RADNOG PRAVA

U svom razvoju, radno pravo je prošlo kroz četiri etape.

Prvi period počinje nastankom klase najamnih radnika i traje do kraja XIX vijeka. Radni odnosi sve do početka XIX vijeka bili su regulisani ugovorom o najmu radne snage. Početkom XIX vijeka dolazi do intervencije države u sferi radnih odnosa donošenjem propisa koji regulišu zaštitu djece, žena i omladine na radu i druge odnose.

Drugi period počinje od kraja XIX vijeka i traje do završetka Prvog svjetskog rata. U ovom periodu nastavlja se proces intervencije države u sferi radnih odnosa. Prvi propisi iz oblasti radnog prava u Francuskoj pojavili su se donošenjem Zakona o radu 1910. godine.

Treći period razvoja radnog prava traje između dva svjetska rata. U ovom periodu posebne zakone o radu donose Holandija, Belgija, Austrija i Sjedinjene Američke Države. U Sovjetskom Savezu nastalo je socijalističko radno pravo.

Tokom Drugog svjetskog rata razvoj radnog prava je prekinut.

Četvrti period obuhvata vrijeme poslije završetka Drugog svjetskog rata do danas. Nakon rata mnoge zemlje su usvojile svoje prve zakone, a neke su donijele nove zakone. Zemlje Afrike, Azije i Južne Amerike započinju proces izgradnje nacionalnog radnog prava. Nove socijalističke zemlje u jugoistočnoj Evropi, Aziji, kao i Kuba pristupaju izgradnji novog sistema radnih odnosa.

Krajem devete i početkom desete decenije prošlog vijeka došlo je do krupnih promjena u socijalističkim zemljama. Dolazi do napuštanja procesa izgradnje socijalističkog modela društva. Započeti su procesi ekonomskih, političkih i pravnih promjena sistema ovih zemalja. Promjene u ekonomskom i političkom sistemu izazivaju promjene u pravnom sistemu. Napuštanjem socijalističkog razvoja društva radno pravo spada u one grane prava koje će pretrpjeti najveće izmjene.

ZADATAK

Na osnovu stečenih znanja iz predmeta Istorija, izvedi zaključak o radnim odnosima u socijalističkom društvu.

Slika 1. Rad u fabrici

1.5. MJESTO RADNOG PRAVA U PRAVNOM SISTEMU

Radno pravo je posebna grana pravnog sistema. Nastalo je kada su se izdiferencirali radni odnosi u posebnu grupu društvenih odnosa i kada se javila potreba da se ti odnosi regulišu normama koje do tada nijesu postojale, osim nekih normi koje su regulisale režim ugovora o radu. U tom smislu, radno pravo je nastalo kada se javila potreba da se postojeći (faktički) odnosi u oblasti rada regulišu novim propisima i pravnim normama. Iako je radno pravo, kao što je već navedeno, samostalna grana prava, s drugim granama prava ima dodirnih tačaka. Sem navedenih (ugovorno pravo, upravno pravo) tijesno je povezano sa ustavnim pravom, obligacionim pravom, krivičnim pravom, privrednim pravom…

Tako, na primjer, veza između radnog prava i upravnog prava ogleda se u vođenju disciplinskog postupka, na koji se, kada je u pitanju državni službenik i namještenik, primjenjuje zakon kojim se uređuje upravni postupak, ako imenovano lice, na primjer, odbije izvršavanje naloga ili radnog zadatka.

Privatno pravo – oblast prava unutar pravnog sistema jedne države koja sadrži one norme kojima se regulišu privatnopravni odnosi između građana.

Međutim, u okviru teorije radnog prava vodi se rasprava na temu da li radno pravo spada u grupu pravnih disciplina koje pripadaju privatnom pravu ili u grupu pravnih disciplina koje pripadaju javnom pravu. S jedne strane, ima osnova u tvrdnji da radnopravni odnosi pripadaju privatnom pravu jer se radi o ličnom, individualnom pravu svakog pojedinca da zaključi ugovor o radu, a s druge ima osnova u tvrdnji da radnopravni odnosi pripadaju javnom pravu jer u oblasti radnog prava postoji značajan uticaj države, posebno u oblasti radnog zakonodavstva kojim se štite radnička prava. Međutim, iako ranije nije bilo sporno da radno pravo pripada privatnom pravu, jer su odnosi između poslodavca i radnika bili regulisani ličnim ugovorom o radu, nakon intervencije države u radne odnose putem takozvanog radničkog zakonodavstva, preovladava shvatanje prema kome radno pravo spada u discipline javnog prava.

ZADATAK

Na osnovu znanja stečenog iz predmeta Osnovi prava, uporedi pravne grane javnog i grane privatnog prava

Vremenom se između ovih suprotstavljenih gledišta pojavilo i jedno kompromisno shvatanje. Prema njemu radno pravo sadrži norme kako privatno-pravnog, tako i javno-pravnog karaktera. U tom smislu, kad je u pitanju odnos između radnika i poslodavca (npr., ugovor o radu), primjenjuju se norme koje spadaju u privatno pravo jer je riječ o odnosu koji nastaje na osnovu slobodne volje radnika i poslodavca. Kada je riječ o zaštiti radnika na radu i drugim kolektivnim radnim odnosima, onda se radi o normama javno-pravnog karaktera. Zbog toga, radno pravo ne pripada u potpunosti ni javnom ni privatnom pravu, već imajući u vidu sadržinu odnosa koje reguliše, radno pravo jednim dijelom pripada privatnom pravu, a drugim dijelom – javnom pravu. Svakako da se prilikom razmatranja ovog pitanja mora imati u vidu da se kod radno-pravnih odnosa prepliću privatni interesi radnika i poslodavca, ali isto tako i javni društveni interesi zaštite njihovih kolektivnih prava. Ovakva struktura propisa i normi radnog prava posljedica je potrebe da se istovremeno vodi računa o privatnim, ali i o javnim interesima u oblasti rada i radnih odnosa.

1.6. ZNAČAJ RADNOG PRAVA

Radno pravo predstavlja jednu od najznačajnijih grana prava jer reguliše radne odnose miliona zaposlenih i indirektno utiče na ekonomsko-socijalni status članova njihovih porodica.

Radno pravo je izuzetno značajno za razvoj svih odnosa u društvu (ekonomskih, porodičnih, socijalnih, kulturnih...), a naravno svi ovi odnosi utiču na razvoj radnih odnosa. Radni odnos je oblik ostvarivanja prava na rad svih onih građana koji ne posjeduju sredstva za rad. U pitanju je ogroman broj građana koji materijalna sredstva za svoju, i za egsistenciju članova porodice obezbjeđuju radom kod drugog lica. Radno pravo svojim normama osigurava ostvarivanje materijalne i socijalne zaštite zaposlenima i članovima njihovih porodica tako što svojim normama garantuje pravo na rad, iz rada i po osnovu rada. Ovim licima obezbjeđuje se i zdravstvena zaštita.

Radno pravo reguliše radne odnose koji su dio ekonomskih odnosa i ima izuzetno značajnu funkciju u proizvodnji dobara i pružanja usluga. U proizvodnim odnosima, radno pravo reguliše upotrebu radnih sposobnosti i tako doprinosi odvijanju procesa rada i ostvarivanju nivoa produktivnosti. Takođe, reguliše kvalifikacionu strukturu radnika i proces njihovog uključivanja u organizovani rad, nagrađivanje za rad, radnu disciplinu, zaštitu na radu i ostale odnose koji su u funkciji proizvodnje.

Od kupovne moći građana zavisi i obim potrošnje. Naravno da kupovna moć velikog broja građana zavisi od njihovih primanja ostvarenih radnim odnosom. Izuzetno je značajna funkcija radnog prava u oblasti obrazovanja i osposobljavanja za rad. U uslovima stalnih tehničkih i tehnoloških promjena, ova funkcija naročito dolazi do izražaja. Radno pravo ne doprinosi samo produženom obrazovanju već zaposlenih lica, nego i omladine koja se priprema za uključivanje u proces rada. Doprinos radnog prava i u ovoj oblasti je značajan. Radno pravo na osnovu potreba društva za određenim kadrovima, utvrđuje vrste struktura i zanimanja. Takođe, nagrađivanje na osnovu rezultata rada obezbjeđuje materijalnu podlogu za obrazovanje i usavršavanje. Treba ukazati na pedagoški značaj radnog prava jer izučavanjem ove grane prava omugućuje se građanima, a naročito omladini, da steknu određena znanja o radu i radnim odnosima, radnim ekonomskim i socijalnim pravima, što predstavlja neophodan dio znanja opšteobrazovnog i kulturnog nivoa svakog pojedinca. Izučavanjem radnog prava stiču se znanja o osnovnim principima rada među kojima je primarni princip prema kome su znanja, sposobnosti i radne navike pojedinca osnovna i nužna pretpostavka za postizanje određenog kulturnog i materijalnog nivoa razvoja.

ZADATAK

Uporedi značaj radnog prava sa značajem ustavnog prava. Koristi znanja koja si stekao/stekla iz predmeta Osnovi prava i Ustavno uređenje Crne Gore.

PITANJA I ZADACI

1. Opiši kako su radni odnosi postali posebni društveni odnosi.
2. Obrazloži uticaj društvenih odnosa na radnopravne odnose.
3. Preispitaj da li radno pravo pripada javnom ili privatnom pravu.
4. Procijeni odnos radnog prava u odnosu na upravno pravo.

IZVORI RADNOG PRAVA

2.1. POJAM IZVORA I PODJELA

Kada se kaže izvori radnog prava, misli se na pravne izvore radnog prava. Izvori prava uopšte su ustavi, zakoni i drugi propisi i opšti pravni akti kojima se regulišu određeni društveni odnosi (npr., svojina, brak, radni odnosi i sl.). U tom smislu, izvori radnog prava su: ustav, zakoni, podzakonski propisi i drugi pravni akti kojima se regulišu radni odnosi, kao i drugi propisi koji se odnose na rad (npr., Zakon o radu, propisi o zaštiti na radu, kolektivni ugovori, međunarodne konvencije).

Kao izvori prava uopšte, tako i izvori radnog prava mogu biti pravni izvori koji se nalaze u okviru domaćeg pravnog poretka (domaći izvori radnog prava), ali i pravni izvori koji se nalaze u okviru međunarodnog pravnog poretka (međunarodni izvori radnog prava). Domaći izvori radnog prava dijele se na pravne propise koje donose državni organi (npr., zakoni), s jedne, i na takozvane autonomne akte i propise koje donose ili zaključuju nedržavni organi (npr., sindikati ili komore poslodavaca), s druge strane. Međutim, za razliku od drugih grana prava, za radno pravo karakteristično je da u stvaranju pravnih izvora radnog prava mogu učestvovati i nedržavni subjekti i državni organi (npr., kolektivni ugovori). Međunarodni izvori radnog prava dijele se na međunarodne izvore radnog prava koje propisuju međunarodne organizacije (npr., Međunarodna organizacija rada), i međunarodne izvore radnog prava koje propisuju dvije ili više država međusobno (npr., bilateralni, odnosno multilateralni međudržavni ugovor o oblasti socijalnog osiguranja radnika).

2.2. USTAV KAO IZVOR RADNOG PRAVA

Najznačajniji domaći izvor radnog prava je ustav. Kao akt najviše pravne snage, ustav se nalazi na vrhu pravnog poretka jedne zemlje. Ustav je najviši pravni akt u odnosu na svaku pravnu granu u okviru domaćeg pravnog sistema. U tom smislu, Ustav Crne Gore usvojen 2007. godine, najviši je pravni izvor radnog prava.

Iz činjenice da ustav jedne zemlje reguliše osnove ekonomskih, političkih i društvenih odnosa, kao i da postavlja okvir kojim se garantuju slobode i prava čovjeka i građanina, proizlazi i okolnost da ustav sadrži i norme koje se odnose na rad i radne odnose. Znači, ustav osim za druge grane prava, predstavlja i izvor radnog prava. S jedne strane, ustav kao izvor radnog prava značajan je po tome što utvrđuje osnovne principe ekonomskog i političkog sistema jednog društva, što predstavlja polaznu osnovu za sistem radnog zakonodavstva koje određuje prirodu i sadržaj radnog odnosa. S druge strane, ustav kao izvor radnog prava značajan je po tome što utvrđuje osnovna prava, slobode i dužnosti po osnovu rada. Osim toga, ustavom se, što je posebno značajno za zaštitu prava radnika, određuje nadležnost pojedinih organa u oblasti regulisanja rada i radnih odnosa.

Ustav kao izvor radnog prava može se javiti i kao neposredan izvor, ali isto tako i kao posredan izvor radnog prava. Kao neposredni izvor radnog prava, ustav se javlja u situaciji kada se ustavne norme neposredno primjenjuju na radne odnose u smislu da se određena radna prava ostvaruju neposredno na osnovu samog ustava. Na primjer, kada ustav propisuje da radnik ima pravo na odgovarajuću zaradu, na ograničeno radno vrijeme, na plaćeni odmor i slično. S druge strane, kao posredan izvor radnog prava, ustav se javlja u situaciji donošenja zakona i drugih propisa kojima se regulišu radni odnosi. To je, recimo, slučaj kada skupština usvaja Zakon o radu, ili Zakon o zaštiti

na radu, jer se prilikom usvajanja ovih zakona moraju poštovati opšti ustavni principi kao što su zakonitost, ravnopravnost pred zakonom, zabrana diskriminacije po osnovu nacionalne pripadnosti, rase, vjere, političkog uvjerenja, obrazovanja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, javnost rada, pravo na pravnu zaštitu pred sudom itd.

Ustav Crne Gore (*Sl. list Crne Gore*, br. 1/07, 38/13), između ostalog, sadrži sljedeće odredbe koje se odnose na rad i radne odnose: **Pravo na rad** (čl. 62): Svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti.

Prava zaposlenih (čl. 64): Zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu. Zaposleni imaju pravo na ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor. Zaposleni imaju pravo na zaštitu na radu. Omladina, žene i invalidi uživaju posebnu zaštitu na radu. **Štrajk** (čl. 66): Zaposleni imaju pravo na štrajk. Pravo na štrajk može se ograničiti zaposlenim u vojsci, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju zaštite javnog interesa, u skladu sa zakonom. **Socijalno osiguranje** (čl. 67): Socijalno osiguranje zaposlenih je obavezno. Država obezbjeđuje materijalnu sigurnost licu koje je nesposobno za rad i nema sredstva za život. **Zaštita lica s invaliditetom** (čl. 68): Jemči se posebna zaštita lica s invaliditetom. **Zdravstvena zaštita** (čl. 69): Svako ima pravo na zdravstvenu zaštitu. Dijete, trudnica, staro lice i lice s invaliditetom imaju pravo na zdravstvenu zaštitu iz javnih prihoda ako to pravo ne ostvaruju po nekom drugom osnovu.

DODATNI SADRŽAJI

Još neki principi, koji su utvrđeni Ustavom Crne Gore, značajni su za radno pravo. Članom 6 predviđeno je da su prava i slobode nepovredivi, i da je svako obavezan da poštuje prava i slobode drugih.

Za ostvarivanje prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih izuzetno je značajan čl. 9 Ustava Crne Gore. Ovim članom je utvrđeno da ratifikovani međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava imaju primat nad domaćim zakonodavstvom.

Član 28 odnosi se na dostojanstvo i nepovredivost ličnosti. Prema ovom članu garantuje se dostojanstvo čovjeka, kao i nepovredivost fizičkog i psihičkog integriteta, njegove privatnosti i ličnih prava.

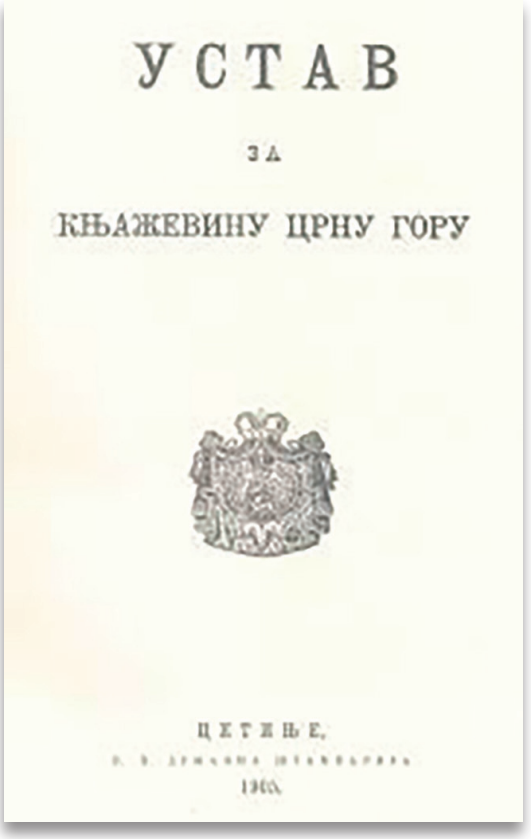
Posebno značajan za kolektivne radne odnose, jeste član 53 koji predviđa slobodu udruživanja, političkog, sindikalnog i drugog udruživanja i djelovanja, bez odobrenja. Niko se ne može prisiliti da bude član nekog udruženja.

Princip ekonomskog uređenja koji je utemeljen u članu 139 takođe je značajan za vršenje rada. On predviđa da se ekonomsko uređenje zasniva na slobodnom i otvorenom tržistu, slobodi preduzetništva i konkurencije, samostalnosti privrednih subjekata, zaštiti i ravnopravnosti svih oblika svojine.

ZANIMLJIVOST

Crna Gora je 19. decembra 1905. godine dobila svoj prvi ustav – Ustav za Knjaževinu Crnu Goru.

Prvi pisani ustav u svijetu donijet je u američkoj državi Virdžiniji 1776. godine. Francuska je prva država u Evropi koja je donijela svoj ustav (1791).


УСТАВ

ЗА

КЊАЖЕВИНУ ЦРНУ ГОРУ

ЦЕТИЊЕ,

1905.

Slika 2. Ustav za Knjaževinu Crnu Goru

PITANJA I ZADACI

1. Nabroj pravne izvore.
2. Objasni zašto je ustav najznačajniji izvor radnog prava.
3. Procijeni direktnu vezu između ustava i radnopravnih odnosa.
4. Zaključi kad je ustav posredan, a kad neposredan izvor prava.
5. Provjeri kolika je zastupljenost radnopravnih odnosa u ustavu.

2.3. ZAKON KAO IZVOR RADNOG PRAVA

Kao što je rečeno, ustav je osnovni i najznačajniji izvor radnog prava. Poslije ustava kao najvažnijeg izvora radnog prava, javlja se zakon. Zapravo, kada se govori o zakonu kao izvoru radnog prava, misli se na više zakona koji na odgovarajući način regulišu rad i radne odnose. Najznačajni zakon koji je neposredan izvor radnog prava jeste Zakon o radu (*Sl. list Crne Gore*, br. 74/19, 8/21); Zakon o zaštiti i zdravlju na radu (*Sl. list Crne Gore*, br. 34/4, 44/18); Zakon o volonterskom radu (*Sl. list Crne Gore*, br. 26/10, 31/10, 14/12, 48/15).

Postoje i zakoni koji sadrže norme kojima se regulišu neki drugi odnosi, a nijesu iz oblasti rada, ali sadrže i norme koje regulišu neka pitanja radnih odnosa u tim oblastima. U ovu grupu zakona mogu se svrstati zakoni kojima se reguliše, na primjer: korišćenje šuma, zemljišta i voda; obavljanje građevinske djelatnosti; rad državnih organa i organizacija; obavljanje poslova javne službe (nauka, obrazovanje, kultura, zdravstvo). U odnosu na zakone koji isključivo regulišu

radne odnose, ovi zakoni predstavljaju posebne, specijalne zakone jer se primjenjuju u određenim djelatnostima, odnosno u određenoj organizaciji ili organu. Ovi zakoni sadrže norme kojima se izražavaju određene specifičnosti radnih odnosa u određenoj oblasti (npr., Zakon o šumama, Zakon o uređenju prostora i izgradnji objekata, Zakon o državnim službenicima i namještencima, Zakon o opštem obrazovanju i vaspitanju i dr.). Znači, ovi posebni zakoni ne regulišu sva pitanja radnih odnosa, već samo određena pitanja (npr., posebni uslovi zasnivanja i prestanka radnog odnosa), u zavisnosti od prirode te posebne djelatnosti. Ukoliko se postavi pitanje koji zakon treba primijeniti, da li opšti zakon o radu ili neki poseban zakon, onda se uzima u obzir opšte pravno pravilo da se prvo ima primijeniti poseban zakon, a ukoliko to nije dovoljno, primijeniće se opšti zakon o radu. To znači da postojanje posebnog zakona isključuje primjenu opšteg (lex specialis derogat legi generali). Ako je Zakonom o radu predviđena starosna granica za zasnivanje radnog odnosa sa navršenih 15 godina života, a Zakonom o državnim službenicima i namještenicima ta granica je 18 godina, onda se na lica koja zasnivaju radni odnos u džavnim organima (ministarstvo, organ uprave…) primjenjuje odredba Zakona o državnim službenicima i namještenicima.

Postoje i zakoni koji ne sadrže norme kojima se regulišu radni odnosi, nego isključivo sadrže norme kojima se reguliše neka druga vrsta odnosa (građanski, krivični, upravni…). Znači, određeni uticaj na funkcionisanje radnih odnosa imaju Zakon o obligacionim odnosima i Krivični zakonik.

DODATNI SADRŽAJI

Zakon o obligacionim odnosima – radno pravo ima svoje korijene u građanskom pravu, i ma koliko da se samostalno razvijalo, zadržalo je posebnu vezu s građanskim-obligacionim pravom zbog ugovornih elemenata u radnom pravu. Ugovor o radu i kolektivni ugovor o radu su instituti radnog prava na čije se zaključivanje, važenje, raskid primjenjuju pravila obligacionog prava.

Primjer: Krivični zakonik – krivična odgovornost i krivične sankcije pojavljuju se u radnim odnosima da bi se zaštitila prava iz radnih odnosa i socijalnog osiguranja (krivična djela protiv prava iz rada). Ko svjesnim kršenjem propisa skrati ili ograniči pravo građana na slobodno zapošljavanje na teritoriji Crne Gore kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do jedne godine. Krivične sankcije predviđene su i za povredu prava iz rada kao i za zloupotrebu prava na štrajk i socijalno osiguranje.

2.3.1. Zakon o radu

U članu 2 Zakona o radu (*Sl. list Crne Gore*, br. 79/19, 8/21) uređuje se u kojim se situacijama ovaj Zakon primjenjuje. Tako: „Ovaj zakon primjenjuje se na zaposlene kod poslodavca koji radi na teritoriji Crne Gore, kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca sa sjedištem u Crnoj Gori, ako zakonom nije drukčije određeno. Ovaj zakon primjenjuje se i na zaposlene u državnim organima, organima državne uprave, organima lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drukčije određeno. Ovaj zakon primjenjuje se i na zaposlene strane državljane i lica bez državljanstva koji rade kod poslodavca na teritoriji Crne Gore, ako zakonom nije drukčije određeno“. U članu 4 Zakona o radu daje se zakonska definicija radnog odnosa: „Radni odnos je odnos po osnovu rada između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom“. Zakon o radu propisuje opštu zabranu diskriminacije (čl. 7): „Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na

pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo". Zakon dalje određuje što se podrazumijeva pod pojedinim konkretnim oblicima diskriminacije („neposredna diskriminacija", „posredna diskriminacija", „uznemiravanje", „seksualno uznemiravanje", „diskriminacija po više osnova"). Na osnovu dopuna ovog Zakona, zabranjen je i poseban oblik nezakonitog postupanja na radu koji se naziva „mobing". Tako (čl. 14): „Zabranjen je svaki oblik zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), odnosno svako ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, položaja zaposlenog koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaže ugovor o radu".

Kada je riječ o diskriminaciji, Zakon o radu (*Sl. list Crne Gore*, br. 79/19, 8/21) propisuje da lice koje je diskriminisano može ostvariti zaštitu pred nadležnim sudom (čl. 16). Zakon o radu utvrđuje prava i obaveze zaposlenih (čl. 17–19), kao i obaveze poslodavca (čl. 19). Tako, zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu, stručno osposobljavanje i druga prava u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja. Zaposleni za vrijeme korišćenja roditeljskog odsustva ima pravo na posebnu zaštitu. Takođe, ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta u skladu s ovim zakonom. Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice s invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu u skladu s ovim zakonom. Zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika ima pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada, u skladu sa zakonom. Zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih zbog aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada ako postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. S druge strane, u pogledu obaveza zaposlenih, Zakon (čl. 18) propisuje da je zaposleni dužan da: savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi; poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, 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; u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja obavijesti poslodavca; obavijesti poslodavca o situacijama koje utiču ili bi mogle uticati na obavljanje poslova; 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; postupa u skladu s drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

U pogledu obaveze poslodavca, Zakon (čl. 19) propisuje da je poslodavac dužan da: zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesta utvrđenim 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 proizlaze iz propisa o bezbjednosti i zaštiti života i zdravlja na radu; u slučajevima utvrđenim zakonom

traži mišljenje sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca kod kojega nije obrazovan sindikat; postupa u skladu s drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu; poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka.

Zakon o radu (čl. 5) određuje značenje pojedinih pojmova koji se koriste, s tim što se izrazi zaposleni i poslodavac koriste u muškom gramatičkom obliku, ali kao neutralni izrazi, kako za muškarce, tako i za žene. Ovo je veoma važno, jer se time izbjegava proizvoljno i neosnovano tumačenje pojedinih izraza koji se koriste u Zakonu, što bitno utiče na pravnu sigurnost radnika, ali i drugih lica koja su po raznim osnovama uključena u radni proces. Tako, poslodavac je domaće ili strano, odnosno dio stranog pravnog lica ili fizičko lice, koje sa zaposlenim zaključuje ugovor o radu; zaposleni je fizičko lice koje radi kod poslodavca i ima prava i obaveze iz radnog odnosa na osnovu ugovora o radu; kolektivni ugovor podrazumijeva: opšti, granski kolektivni ugovor i kolektivni ugovor kod poslodavca; radnim mjestom se smatra skup poslova predviđenih aktom o sistematizaciji; radno iskustvo podrazumijeva vrijeme provedeno u radnom odnosu u određenom stepenu stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja; akt o sistematizaciji je akt kojim se utvrđuju radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, vještine i radno iskustvo, vrsta i stepen stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja.

Slika 3. Zakon o radu

PITANJA I ZADACI

1. Nabroj zakone koji sadrže norme koje regulišu radne odnose.
2. Objasni obaveznost primjene posebnog zakona u odnosu na opšti zakon.
3. Prikaži u kratkim crtama obaveze zaposlenih.
4. Analiziraj osnovne pojmove predviđene Zakonom o radu.
5. Preporuči dodatne obaveze koje bi se odnosile na poslodavca.

2.4. PODZAKONSKI PROPISI KAO IZVORI RADNOG PRAVA

Podzakonski propisi kao izvori radnog prava su pravni akti koji su niže pravne snage od zakona (npr., uredba, pravilnik, uputstvo, odluka i sl.). Dok zakone usvaja parlament, podzakonske opšte akte donose, po pravilu, organi izvršne, odnosno upravne vlasti. Tako, na primjer, vlada donosi uredbe, dok ministarstva, odnosno ministri donose pravilnike. Kada su podzakonskim aktima regulisana pojedina pitanja koja se odnose na rad ili su u vezi s radnim odnosima, onda takvi akti predstavljaju i pravne izvore radnog prava.

2.5. KOLEKTIVNI UGOVOR O RADU KAO IZVOR RADNOG PRAVA

Kada se u radnom pravu koristi izraz ugovor o radu, treba voditi računa da taj izraz može imati dva značenja. S jedne strane, ugovor o radu može označavati tzv. kolektivni ugovor o radu, a s druge strane, ugovor o radu može označavati individualni ugovor o radu. U čemu je razlika između individualnog ugovora o radu i kolektivnog ugovora o radu? Individualni ugovor o radu proizvodi dejstva samo u odnosu na lica koja su učestvovala u njegovom zaključivanju.

Suština kolektivnog ugovora o radu je u tome što sadrži pravila kojima se na opšti način regulišu odnosi poslodavca i zaposlenih, i kojima se utvrđuju uslovi pod kojima će se zaključivati individualni ugovori o radu. Za razliku od individualnog ugovora o radu, kolektivni ugovor o radu obavezuje lica koja nijesu učestvovala u njegovom zaključivanju. Kolektivni ugovor o radu zaključuje se između predstavnika organizacije radnika (npr., sindikata), s jedne, i predstavnika organizacije poslodavaca (npr., udruženje poslodavaca ili komore), s druge strane. Karakteristično za kolektivne ugovore o radu jeste to što za njihovo zaključivanje nije neophodno da se svaki član radničkog sindikata ili udruženja poslodavaca s ugovorom saglasi. Ukoliko se neki radnik kao član sindikata i protivio zaključenju kolektivnog ugovora, ipak mora da ga se pridržava. Takođe, ukoliko postoje zaposleni koji nijesu članovi sindikata koji je zaključio kolektivni ugovor, taj se kolektivni ugovor primjenjuje i na njih.

Kolektivni ugovor o radu može se odnositi na teritoriju za koju se zaključuje (tzv. teritorijalni princip), a može se odnositi na privrednu granu, grupaciju privrednih grana ili na određenu vrstu djelatnosti (tzv. funkcionalni princip). Kolektivni ugovor o radu, dalje može biti: a) opšti kolektivni ugovor, b) granski i c) kolektivni ugovor kod poslodavca. Tako se opšti kolektivni ugovor može zaključiti za teritoriju cijele države, dok se posebni kolektivni ugovor može zaključiti za određenu privrednu granu (npr., energetika) ili za teritoriju jedinice lokalne samouprave, zatim za javna

Pregovori – skup brojnih i raznovrsnih radnji koje prethode postizanju saglasja volja.

preduzeća i javne službe, za lica koja samostalno obavljaju djelatnost u oblasti umjetnosti ili kulture (za samostalne umjetnike), za sportiste, trenere i stručnjake u sportu itd. Kolektivni ugovor kod poslodavca primjenjuje se na zaposlene kod tog poslodavca.

Predmet i primjena kolektivnog ugovora određeni su članom 181 Zakona o radu, kojim je određeno da kolektivni ugovor uređuje:

1) prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada;
2) postupak izmjene i dopuna kolektivnog ugovora;
3) međusobne odnose učesnika kolektivnog ugovora;
4) druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

Ovlašćenje da zaključuju kolektivne ugovore (čl. 184) imaju:

1. nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata, 2. nadležni organ reprezentativnog udruženje poslodavaca, 3. Vlada Crne Gore.

Svojstva subjekata u zaključivanju kolektivnih ugovora odredio je Zakon o radu (čl. 184).

2.5.1. Sadržaj kolektivnih ugovora

Opštim kolektivnim ugovorom utvrđuju se prava i obaveze iz rada, kao i elementi za utvrđivanje zarade, naknade zarade, ostala primanja zaposlenih.

Granskim kolektivnim ugovorom utvrđuje se minimalna zarada u grani djelatnosti (npr., u prosvjeti), elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknade zarade, kao i prava i obaveze iz rada zaposlenih u skladu sa zakonom.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuje se minimalna zarada, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknade zarade i uređuju veća prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada.

Da bi se kolektivni ugovori zaključili, neophodno je da se prethodno sprovede postupak pregovaranja. Na strani zaposlenih pregovara jedna ili više sindikalnih organizacija (npr., Savez sindikata Crne Gore ili Unija slobodnih sindikata Crne Gore), kao predstavnici rada, a s druge strane predstavnici kapitala, poslodavac ili udruženje poslodavaca. Pregovaranje podrazumijeva podnošenje predloga novog teksta ili izmjenu kolektivnog ugovora drugoj strani u pisanoj formi. U roku od 15 dana, strana kojoj je ponuđen predlog izjasniće se pisanim putem. U postupku zaključivanja kolektivnih ugovora mogu da nastanu sporovi. Ako strane ne nastave pregovaranje ili ne postignu dogovor u roku od 3 mjeseca od početka pregovaranja, onda se spor rješava mirnim putem (čl. 140). Sporna pitanja u postupku pregovaranja i zaključivanja rješava Agencija za mirno rješavanje radnih sporova ili Centar za alternativno rješavanje sporova, kao institucionalna služba za vansudsko rješavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova. Kolektivni ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici svih učesnika. Važenje kolektivnog ugovora zavisi od vremena na koje je zaključen. Može da se zaključi na određeno i na neodređeno vrijeme. Da bi kolektivni ugovor stupio

na snagu, neophodna je njegova registracija. Opšti i granski kolektivni ugovori registruju se kod Ministarstva finansija i socijalnog staranja u skladu s pravilnikom o načinu i postupku registrovanja. Posljednja faza uvođenja kolektivnog ugovora (opšti i granski) u pravni sistem je objavljivanje kolektivnog ugovora u „Službenom listu Crne Gore".

Kada je u pitanju odnos kolektivnih ugovora i drugih pravnih propisa, treba imati u vidu da prava i obaveze zaposlenih i poslodavaca koja su utvrđena kolektivnim ugovorom moraju biti u skladu sa Zakonom o radu (čl. 181). Kolektivni ugovor ne može da sadrži odredbe kojima se zaposlenima daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom. Ako kolektivni ugovor sadrži ovakve odredbe, umjesto njih se primjenjuju odredbe zakona. Međutim, ako su kolektivnim ugovorom utvrđeni povoljniji uslovi od uslova koji su utvrđeni zakonom, onda se primjenjuju odredbe kolektivnog ugovora. Prema tome, kolektivnim ugovorom može da se utvrđuje viši nivo zaštite (prava i uslova), ali ne može niži nivo od onog utvrđenog zakonom.

Članom 81 Zakona o radu predviđeno je da zaposleni u kalendarskoj godini ima pravo na godišnji odmor od najmanje 20 radnih dana. Međutim, članom 9 Opšteg kolektivnog ugovora, godišnji odmor se uvećava po osnovu dužine radnog staža, zdravstvenog stanja, uslova rada. Taj princip važi i za odnos između pojedinih vrsta kolektivnih ugovora pa se tako posebnim kolektivnim ugovorom ne može utvrditi manji obim prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni opštim kolektivnim ugovorom.

Značaj kolektivnih ugovora ogleda se u činjenici da su oni instrumenti za uspostavljanje ravnoteže interesa između rada i kapitala. Oni su rezultat slobodne volje socijalnih partnera kroz socijalni dijalog. U poređenju sa ostalim aktima omogućavaju fleksibilnije regulisanje radnih odnosa. Kod kolektivnih ugovora, postupak usvajanja je jednostavniji i mnogo manje formalan. Ekonomski značaj kolektivnog ugovora ogleda se u činjenici da se njime, između ostalog, reguliše i zarada, čime se utiče na stabilnost ekonomskih odnosa. Socijalni značaj ogleda se u nastojanju postizanja socijalnog mira, a postiže se izjednačavanjem uslova rada za zaposlene.

ZADATAK

Zakon o radu služi kao osnov za donošenje kolektivnog ugovora. Analiziraj i saopšti zaključke do kojih si došao/došla.

Analiziraj Opšti kolektivni ugovor (*Službeni list CG*, od 30.12.2019).

Web adresa je www.sluzbenilist.me

PITANJA I ZADACI

1. Koje vrste kolektivnih ugovora postoje?
2. U čemu se ogleda značaj kolektivnih ugovora?
3. Koja prava i obaveze su predmet regulisanja kolektivnog ugovora?

2.6. MEĐUNARODNI IZVORI RADNOG PRAVA

Kao što je već rečeno, međunarodni izvori radnog prava su opšti pravni akti kojima se utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti subjekata radnog odnosa. Oni se, s obzirom na subjekt i metod donošenja, mogu podijeliti na izvore koje donose međunarodne organizacije (UN i MOR) i na one izvore koje donose dvije ili više država međusobno.

2.6.1. Ujedinjene nacije

Ujedinjene nacije se deklarišu kao „globalno udruženje vlada koje sarađuju na polju međunarodnog prava, globalne bezbjednosti, ekonomskog razvoja i socijalne jednakosti". Osnovane su kao nasljednica Društva naroda, 24. aprila 1945. godine. Sve međunarodno priznate države su članice UN. Organizacija je podijeljena na administrativna tijela kao što su Generalna skupština UN, Savjet bezbjednosti, Ekonomsko-socijalni savjet, Međunarodni sud pravde, kao i tijela koja se bave upravljanjem ostalim agencijama, kao što su SZO i UNICEF.

Organizacija ujedinjenih nacija usvojila je nekoliko dokumenata koja su od velikog značaja za radno pravo. Prije svega, to je Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima Ujedinjenih nacija iz 1948. godine. Između ostalog, ova Deklaracija sadrži i prava čovjeka na rad i po osnovu rada (čl. 22–25), u okviru koje spadaju prava na: rad; slobodan izbor zaposlenja; pravične i zadovoljavajuće uslove rada; zaštitu od nezaposlenosti; pravednu i zadovoljavajuću naknadu koja zaposlenom i njegovoj porodici obezbjeđuje egzistenciju koja odgovara ljudskom dostojanstvu; obrazovanje i stupanje u sindikat; odmor i razonodu; ograničeno radno vrijeme; plaćeni godišnji odmor; životni standard; socijalno osiguranje; osiguranje u slučaju nezaposlenosti i druga prava.

Mnoge zemlje u svijetu unijele su odredbe Deklaracije u svoje ustave (iako pravno nije bila obavezna), Ujedinjene nacije su ugradile odredbe iz ove Deklaracije u svoja kasnija dokumenta, kao što su Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (19. 12. 1966. godine) i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (19. 12. 1966. godine). Za radno pravo posebno je značajan Pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima. U njega su unijeta socijalna i eko-

DODATNI SADRŽAJ

UNIVERZALNA DEKLARACIJA O LJUDSKIM PRAVIMA

Uvod

Priznavanje urođenog dostojanstva i jednakih i neotuđivih prava svih članova ljudske porodice temelj je slobode, pravde i mira u svijetu.

Nepoštovanje i preziranje ljudskih prava vodilo je varvarskim postupcima, koji su vrijeđali svijest čovječanstva, i pošto je stvaranje svijeta u kojem će ljudska bića uživati slobodu govora i biti slobodna od straha proglašeno kao najviša težnja svakog čovjeka.

Diskutuj o ljudskim pravima koristeći sadržaj Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima kao polaznu osnovu...

nomska prava iz Deklaracije i njima su dodata neka nova prava, kao što su prava na: rad; pravične i povoljne uslove rada; nagradu; higijensko-tehničku zaštitu; odmor; razonodu; ograničeno radno vrijeme; plaćeno odsustvo; naknadu za praznike; osnivanje i učlanjenje u sindikat; štrajk i socijalno obezbjeđenje i druga prava. Ratifikacijom ovog Pakta Crna Gora je preuzela obavezu da primjenjuje njegove odredbe koje su time postale sastavni deo nacionalnog pravnog sistema i, kao takve, predstavljaju izvor radnog prava.

2.6.2. Međunarodna organizacije rada (MOR)

MOR je jedna od najstarijih međunarodnih organizacija (uz Crveni krst i Poštansku uniju). Osnovana je 1919. godine Versajskim mirovnim ugovorom na konferenciji koja je održana nakon Prvog svjetskog rata. Bila je osnovana kao dio Društva naroda, a onda je 1946. godine pretvorena u specijalizovanu agenciju Ujedinjenih nacija.

MOR donosi/stvara norme radnog zakonodavstva na međunarodnom planu. Dokumenti koje donosi MOR su „konvencije“ i „preporuke“ iz oblasti radnog zakonodavstva. Osnovni ciljevi MOR-a u početku bili su da se utiče na zaštitu radnika od eksploatacije i od vrlo teških uslova rada. Međutim, uporedo s opštim ekonomskim, socijalnim i kulturnim razvojem ovi ciljevi su se proširivali u pravcu stvaranja međunarodnih standarda koji se odnose na rad. Međunarodni standardi su smjernice kojima se uređuju uslovi rada radnika, socijalna i ekonomska prava, socijalna sigurnost. Bitno obilježje međunarodnih standarda jeste univerzalni pristup koji bi trebalo da ublaži velike razlike u pogledu uslova rada i socijalne sigurnosti radnika u različitim djelovima svijeta. To se postiže kroz fleksibilnost međunarodnih radnih standarda. Ona treba da omogući njihovo usvajanje u uslovima koji se značajno razlikuju u različitim vremenima i u različitim državama. Konvencija br. 102 o socijalnoj sigurnosti od 1952. godine omogućava državama izbor dijela konvencije za ratifikaciju. Međutim, u konvencijama koje se bave osnovnim ljudskim pravima nema mjesta fleksibilnosti. Takve su Konvencija o ukidanju prinudnog rada (br. 29 i 105) ili Konvencija o zabrani dječijeg rada i najgorim oblicima dječijeg rada (br. 138 i 182). Predmet konvencija i preporuka jesu različiti odnosi iz oblasti socijalnog i radnog zakonodavstva, kao što su: radno vrijeme i odmori; sindikalne slobode i zaštite sindikalnih prava; nagrađivanje i plate; rad žena i djece; zaštita na radu; zaštita materinstva; inspekcija rada; socijalno osiguranje; zapošljavanje; služba zapošljavanja; migracija radnika i drugo. Između konvencija i preporuka postoje razlike (u pravnom karkteru). Konvencijama (ratifikovanim/prihvaćenim) stvaraju se pravne obaveze za države članice, dok su preporuke, pravno neobavezujući standardi, socijalno-političke norme koje treba da prokrče put konvencijama. Preporuke se ne ratifikuju već samo prihvataju (akceptiraju).

Konvencije i preporuke usvaja najviši organa MOR-a, Opšta konferencija, u čiji sastav ulaze predstavnici vlade, poslodavaca i radnika (tripartizam). Međunarodne konvencije iz oblasti rada razlikuju se od klasičnih međunarodnih ugovora. Za razliku od međunarodnih ugovora, konvencije se ne primjenjuju neposredno, već se njima preporučuje, predlaže i daju uputstva državama

Konvencija – sporazum između pojedinih država kojim se regulišu njihovi međusobni pravni, politički i ekonomski odnosi

članicama kako da regulišu određeni odnos u okviru svojih nacionalnih zakonodavstava. Međutim, usvojena konvencija stvara obaveze državama članicama da u određenom roku (od 12 ili 18 mjeseci od njenog usvajanja) dostave konvenciju nadležnoj vlasti svoje zemlje radi ratifikacije i preuzimanja u nacionalno zakonodavstvo. Država članica je dužna da obavijesti nadležni organ MOR-a o preduzetim mjerama i odlukama koje su u vezi s tim donijeli nadležni organi zemlje članice. Obaveza podnošenja konvencija i preporuka nadležnoj vlasti zemlje članice ne znači istovremeno i obavezu domaćih organa da ih prihvati. Suvereno je pravo svake države da odluči da li će ratifikovati konvenciju, odnosno prihvatiti preporuku. Ratifikovana konvencija objavljuje se u službenom listu države članice i na taj način uvodi u pravni sistem zemlje i proizvodi dejstva kao izvor radnog prava. Znači, država koja ratifikuje konvenciju preuzima obavezu da je primjenjuje. Kontrolu primjene konvencije vrše vlade svih država članica MOR-a i socijalni partneri, nacionalne i međunarodne organizacije poslodavaca i radnika. Države članice su dužne da šalju godišnje izvještaje o stanju zakonodavstva i prakse u pogledu primjene konvencije. Postupak ispitivanja izvještaja odvija se pred Komisijom nezavisnih eksperata i Komitetom Konferencije za praćenje primjene konvencija i preporuka. Prigovor, tj. reklamacija jeste sredstvo koje koriste socijalni partneri protiv vlade države članice koja ne primjenjuje konvenciju.

ZANIMLJIVOST

U članu 3 Konvencije MOR-a broj 182 o najgorim oblicima dječijeg rada navodi se:

„Za svrhe ove konvencije izraz najgori oblici dječijeg rada obuhvata:

a) sve oblike ropstva ili običaja sličnih ropstvu, kao što su prodaja i krijumčarenje djece, dužničko ropstvo i kmetstvo i prinudni ili obavezni rad, uključujući prinudno ili obavezno regrutovanje djece za učešće u oružanim sukobima;

b) korišćenje, nabavljanje ili nuđenje djeteta radi prostitucije;

c) korišćenje, nabavljanje ili nuđenje djeteta za nedozvoljene aktivnosti, naročito za proizvodnju i krijumčarenje droge i

d) rad koji je, po svojoj prirodi ili okolnostima u kojima se obavlja, vjerovatno štetan po zdravlje, bezbjednost ili moral djece“.

PITANJA I ZADACI

1. Odredi značaj međunarodnih izvora prava za radnopravne odnose.
2. Opiši razliku između konvencije i preporuke.
3. Prikaži u kratkim crtama postupak usvajanja međunarodne konvencije.
4. Procijeni na osnovu naučenog kolika je usklađenost domaćih i međunarodnih propisa.
5. Predloži uslove koji bi najbolje zaštitili prava djece koja se nađu u proizvodnom procesu.

2.7. AKTI REGIONALNIH ORGANIZACIJA

U svijetu i u Evropi osnovane su mnoge regionalne organizacije (Organizacija američkih država, Arapska liga, Evropski savjet, Evropska unija i dr.) radi ostvarivanja zajedničkih ciljeva članova organizacije (ekonomskih, razvojnih, političkih i dr.). Osnovane su međunarodnim ugovorima koji sadrže odredbe u kojima se regulišu određeni odnosi iz političkog, ekonomskog i socijalnog života od interesa za države članice organizacije. To su takozvani osnivački ugovori. Međutim, te organizacije imaju organe koji donose određene propise samostalno ili uz saglasnost država članica (direktive, uputstva, preporuke i dr.) i oni su obavezni za države članice bilo da ih neposredno primjenjuju, bilo poslije ratifikacije. Ti propisi su izvori prava u tim zemljama. Crna Gora je postala članica Savjeta Evrope 11. maja 2007. godine. Savjet Evrope je regionalna međunarodna organizacija evropskih zemalja, čije se sjedište nalazi u Strazburu. Osnovan je u Londonu 1949. godine. Cilj Savjeta Evrope je ostvarivanje osnovnih ličnih i demokratskih prava i sloboda u Evropi. Savjet Evrope ne pripada institucijama Evropske unije pa članstvo u Savjetu Evrope nije uslovljeno članstvom u Evropskoj uniji. Istovremeno, povezuje ih ista ideja – ideja o ujedinjenoj Evropi. Institucije Savjeta Evrope su: Parlamentarna skupština, Komesarijat za ljudska prava, Generalni sekretarijat, Evropski sud za ljudska prava. Najvažniji akt je Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (4. novembar 1950. god., Rim). Crna Gora ju je ratifikovala 2003. godine.

ZANIMLJIVOST

Sloboda kretanja radnika (pored slobode kretanja kapitala, prometa roba i slobode pružanja usluga) svrstava se među temeljne principe Evropske unije. Sloboda kretanja radnika obuhvata: slobodu kretanja i boravka za vrijeme zaposlenja u drugoj državi članici, kao i sve oblike socijalnog osiguranja. Radnik koji se seli u drugu državu članicu ima određena prava: pravo na rad bez radne dozvole, jednakost u zapošljavanju s državljanima članice i pravo članova porodice da mu se pridruže. EU postavlja određena ograničenja u slobodnom kretanju radnika iz novih država članica, takozvani prelazni period. Tako, na primjer, ograničenje za hrvatske radnike predviđeno je bilo po formuli „2 + 3 + 2“, što znači da se početno ograničenje za pristup tržistu rada od dvije godine može produžiti za još 3 god, a uz opravdan razlog i još dvije godine.

ZADATAK

Na osnovu stečenih znanja iz predmeta Geografija, napravi prezentaciju o Evropskoj uniji. Putem interneta možeš pronaći informacije o zadatoj temi, The World Facebook, web adresa je www.cia.gov

2.8. BILATERALNI UGOVORI

Bilateralni ugovori zaključuju se između dvije države radi regulisanja prava i obaveza zaposlenih na radu i u vezi s radom i prava iz socijalnog osiguranja. Ovi ugovori obavezuju države potpisnice, pošto ih ratifikuju (npr., Sporazum Crne Gore sa Saveznom Republikom Njemačkom o slanju stručnog osoblja, 2015). Dvostrani međudržavni ugovori imaju ukorijenjenu tradiciju u regulisanju odnosa između država. Najćešće, ovi ugovori obuhvataju radno-pravna i socijalno-pravna pitanja u pogledu statusa radnika – migranata, počev od njihovog odlaska u državu zapošljenja pa sve do njihovog povratka u matičnu državu. Zaključivanjem ovakvih ugovora prilagođavaju se različita nacionalna zakonodavstava u oblasti radnog i socijalnog statusa radnika – migranata. Bilateralni ugovori predstavljaju izuzetno pogodno sredstvo za uređenje pitanja migracije radne snage koja treba da se odvija u skladu s međunarodnim načelima i postupcima. Njihova svrha je višestruka jer se postižu ekonomski, politički, razvojni i drugi ciljevi.

Slika 4. Vrste izvora radnog prava

ZADATAK

Uporedi prednosti i nedostatke akata regionalnih organizacija i bilateralnih ugovora.

PITANJA I ZADACI

1. Nabroj regionalne organizacije.
2. Obrazloži način funkcionisanja Savjeta Evrope.
3. Obrazloži grafički prikaz izvora prava.
4. Procijeni značaj bilateralnih ugovora.
5. Dokaži opravdanost primjene bilateralnih ugovora.

RADNI ODNOSI

3.1. POJAM I ELEMENTI RADNOG ODNOSA

Radni odnos je dobrovoljni pravni odnos po osnovu rada koji se uspostavlja između zaposlenog i poslodavca radi obavljanja određenih poslova. Radni odnos predstavlja specifični pravni odnos između dvije ravnopravne strane u oblasti rada od kojih svaka strana u tom odnosu ostvaruje svoja prava, obaveze, ciljeve i interese, ali istovremeno s uvažavanjem prava, obaveza, ciljeva i interesa druge strane.

Radni odnos obuhvata pravne odnose između zaposlenog i poslodavca koji su uređeni pravnim propisima domaćeg i međunarodnog prava kao što su: ustav, međunarodni ugovori, zakoni i podzakonski propisi, kolektivni i drugi ugovori itd. Pošto je radni odnos pravni odnos, podrazumijeva ostvarivanje određenih prava, odnosno izvršavanje određenih obaveza, kako zaposlenog, tako i poslodavca.

Prava i obaveze iz radnog odnosa proizlaze iz: a) prava i obaveza iz rada i b) prava i obaveza po osnovu rada. Prava i obaveze iz rada odnose se na zasnivanje radnog odnosa, raspoređivanje na rad, radno vrijeme, odmore i odsustva, zaštitu na radu, zarade, naknade zarada i druga primanja, disciplinsku i materijalnu odgovornost, prestanak radnog odnosa i na zaštitu prava. Prava i obaveze po osnovu rada odnose se na zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje, kao i na druge oblike socijalnog osiguranja (npr., naknade u slučaju nezaposlenosti).

Kao elementi radnog odnosa, mogu se navesti: dobrovoljnost kod zasnivanja, ravnopravnost ugovornih strana, odgovornost za obavljanje poslova, odgovornost za ispunjenje uslova rada, kao i pravo na pravnu zaštitu u slučaju neizvršenja obaveza neke od ugovornih strana.

Načelo – princip, početak, polazna tačka, kriterijum prosuđivanja i vrednovanja

Zakon o radu (čl. 7) sadrži posebno odredbe o zabrani diskriminacije. Riječ diskriminacija je latinskog porijekla (discriminare – znači razlikovati, odvajati). Diskriminacija predstavlja narušavanje načela jednakih šansi u svim vidovima radnih odnosa, od zasnivanja pa do prestanka radnog odnosa, u pogledu individualnih i kolektivnih prava zaposlenih. Diskriminacija je povreda ustavnog načela o dostupnosti svih radnih mjesta pod jednakim uslovima. Ona pogađa dostojanstvo zaposlenog. Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica (čl. 8) koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo. Neposredna diskriminacija je svako postupanje uzrokovano nekim od osnova kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji. Posredna diskriminacija postoji kada određena odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, lice koje traži zaposlenje kao i zaposleno lice, zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja.

Zakon o radu (čl. 10) sadrži i posebne odredbe o zabrani uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radu i u vezi s radom. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano uznemiravanjem putem audio i video nadzora koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica

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

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu, stručno osposobljavanje i druga prava u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, kao i da zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika ima pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada, u skladu sa zakonom. Zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih zbog svojih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada, ako postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

S druge strane, Zakon o radu (čl. 18) predviđa da je zaposleni dužan da: savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi; poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, 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; u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavijesti poslodavca; obavijesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle uticati na obavljanje poslova; 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; postupa u skladu s drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zakon o radu (čl. 19) predviđa da je poslodavac dužan da: zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova koji se tiču radnog mjesta utvrđenim 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 proizlaze iz propisa o bezbjednosti i zaštiti života i zdravlja na radu; u slučajevima utvrđenim zakonom traži mišljenje sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca kod kojega nije obrazovan sindikat; postupa u skladu s drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu; poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka.

Elementi radnog odnosa su, takođe, lična radno-pravna funkcionalna veza, uključivanje u organizaciju rada i zarada.

Lična radno-pravna funkcionalna veza jeste elemenat koji se utvrđuje kroz činjenicu da zaposleni lično obavlja rad za koji je uspostavio radni odnos.

Bitan elemenat radnog odnosa jeste zarada, jer u savremenim uslovima rada svaki rad se plaća. Zarada je novčani ekvivalent koji se dobija za rad u radnom odnosu. Plaćanje za rad u radnom odnosu ostvaruje se po posebnim pravilima koja se najčešće nalaze u kolektivnom ugovoru.

U radnom odnosu ima i drugih elemenata, kao što su trajanje radnog odnosa, radno vrijeme i subordinacija. Trajanje radnog odnosa je jedan od elemenata koji se utvrđuje pri zasnivanju radnog odnosa: radni odnos na neodređeno vrijeme i radni odnos na određeno vrijeme.

Radni odnos se zasniva obavezom zaposlenog da radi određeno radno vrijeme u toku dana, odnosno sedmice. Subordinacija je elemenat koji se javlja u radnim odnosima i karakteriše zavisnost zaposlenog od poslodavca.

ZANIMLJIVOST

Radno pravo ne reguliše sve odnose koji se uspostavljaju povodom rada i koji za svoj predmet imaju izvršavanje rada. Na primjer, jedno lice se obaveže da će drugom licu sašiti odijelo, izvršiti neki posao/radnju u njegovu korist (prevoz robe), ili izvršiti određeni pravni posao (advokat koji zastupa klijenta). U ovim odnosima se između fizičkih i pravnih lica uspostavlja odnos koji za svoj predmet ima izvršavanje određenog rada. Međutim, svi ovi odnosi nemaju karakter radnih odnosa. U pitanju je druga vrsta odnosa koji za svoj predmet, takođe, imaju izvršenje određenog rada, a koji nijesu predmet regulisanja radnog prava, već nekih drugih grana prava (npr., građanskog prava).

PITANJA I ZADACI

1. Definiši pojam radnog odnosa.
2. Označi osnove, prava i obaveze iz radnog odnosa.
3. Klasifikuj elemente radnog odnosa.
4. Grupiši prava i obaveze zaposlenih u odnosu na prava i obaveze poslodavca.

3.2. NASTANAK I RAZVOJ RADNIH ODNOSA

Društveno-radni odnosi u robovlasničkom društvu odgovarali su tipu društveno-proizvodnih odnosa navedenog društva i nijesu bili diferencirani od svojinskih odnosa. Između roba i robovlasnika nema pravnog odnosa. Osnovu robovlasničkog društva predstavljli su i drugi oblici rada. Naime, pored robova koji su predstavljali najmasovniju radnu snagu, izvori ukazuju da je u rimskom društvu postojao i rad na osnovu ugovora. Vlasnici malih i srednjih posjeda, koji obrađivanjem sopstvenih posjeda nijesu mogli sebi da obezbijede izdržavanje, bili su prinuđeni da rade na latifundijama kao najamni radnici. Rad za drugog bio je zastupljen i u oblasti zanatstva: kuvari, nosači, čuvari, pisari...

I u feudalizmu su postojali društveno-radni odnosi. Oni su se uspostavljali i ostvarivali na selu, u oblasti zemljoradnje, u gradu, u službi gradske uprave, kod vlastele i kraljeva, a kasnije i u zanatstvu i trgovini. Na selu su se uspostavljali između feudalca i kmeta, a zasnivali su se na ličnoj zavisnosti kmeta od feudalca. U gradu, u službi gradske uprave, na dvorovima kod vlastele i kraljeva radili su dvorjanici, činovnici, sluge, podrumari, konjušari, sobari i zanatlije, kožari, stočari i kovači. Ovaj odnos, takođe, karakteriše lična podređenost.

Najznačajnija vrsta odnosa, sa aspekta radnog prava, bili su odnosi koji su se uspostavljali u oblasti zanatstva i trgovine. Odnos između šegrta i kalfe s jedne strane i majstora s druge strane, zasnivao se na esnafskom statutu, u funkciji izučavanja zanata. Odnos je bio privremen i trajao je sve dok šegrt ne završi zanat i osposobi se za majstora, a kalfa ne otvori radionicu. Postepeno, iz zanatske i trgovačke radnje razviće se fabrike, a iz odnosa majstor – šegrt – kalfa, radni odnos.

Pretpostavka pojave radnih odnosa desiće se odvajanjem pravnoslobodnih radnika od sredstava rada, s jedne strane, i nastanka klase kapitalista, kao vlasnika sredstava za rad, s druge strane.

Kapitalizam je dakle, ukinuo pravnu prinudu, a zauzvrat razvio ekonomsku prinudu. Radni odnos funkcioniše još od prve polovine XIX vijeka, mada kao pojam nastaje tek u XX vijeku. Pored ugovora o radu, izdvaja se pojam radnog odnosa. Ugovor o radu se shvata kao pravni osnov nastanka radnog odnosa. Kapitalistički radni odnos dugo je bio jedini oblik radnog odnosa. U XX vijeku pojavljuju se tzv. socijalistički radni odnosi. Socijalistički radni odnosi su nastali kao posljedica socijalističke revolucije u carskoj Rusiji. Oktobarska socijalistička revolucija stvorila je uslove za nastanak prve socijalističke zemlje – SSSR-a. Nakon završetka Drugog svjetskog rata, države jugoistočne Evrope, Poljska, Čehoslovačka, Istočna Njemačka, Mađarska, Rumunija, Bugarska i Jugoslavija; zemlje Azije: Vijetnam, Sjeverna Koreja, Mongolija, Kina, kao i Kuba krenule su putem socijalističkog razvoja. Uspostavljanjem vlasti koja se zasnivala na savezu radnika i seljaka, otpočeo je proces socijalističkog preobražaja.

Kapitalizam – ekonomsko i društveno uređenje u kom su kapital, zemlja i sredstva za proizvodnju privatno vlasništvo

Jugoslavija je po završetku Drugog svjetskog rata započela izgradnju socijalističkih odnosa. Nakon 1971. godine, a posebno donošenjem Zakona o udruženom radu 1976. godine, uspostavlja se koncept radnog odnosa kao oblika ostvarivanja prava rada društvenim sredstvima. Radni odnos nije bio dvostrani odnos između radnika s jedne strane i vlasnika sredstava za rad, odnosno poslodavaca s druge strane. Po odredbama Ustava iz 1974. godine niko nije mogao biti vlasnik sredstava za proizvodnju, pa se ovaj odnos ostvarivao kao međusobni odnos između radnika. Nepostojanje poslodavaca imalo je za posljedicu da su radnici međusobno uspostavljali radne odnose. Oni su upravljali i raspolagali sredstvima za proizvodnju. Osnov toga bio je radni odnos, tj. njihov rad u radnom odnosu. Tri funkcije bile su sjedinjene u ličnosti radnika: funkcija vlasnika, funkcija poslodavca i funkcija zaposlenog lica. Nedomaćinski odnos prema sredstvima za proizvodnju, pojava nerada, nediscipline i neodgovornosti bile su posljedice ovakvog radnog odnosa. Monopol na radno mjesto, koji se zasnivao na zasnovanom radnom odnosu, a ne na radu i rezultatima rada, uslovio je krizu u oblasti ekonomije, svojinskih, socijalnih i političkih radnih odnosa. U društvu sazrijeva svijest da treba reformisati svojinske odnose i način upravljanja preduzećima. To je podrazumijevalo i reformu radnih odnosa. Usvajanjem amandmana iz 1988. godine na Ustav iz 1974. godine napušten je model radnog odnosa kao međusobnog odnosa između samih radnika i započet je rad na izgradnji tržišnog modela radnog odnosa.

PITANJA I ZADACI

1. Kratko opiši nastanak i razvoj radnih odnosa.
2. Diskutuj o radnim odnosima u robovlasničkom sistemu.
3. Utvrdi društvenoradne odnose feudalizma.
4. Uporedi društvenoradne odnose kapitalizma i socijalizma.

3.3. UREĐIVANJE RADNIH ODNOSA

Ustav Crne Gore garantuje osnovno pravo zaposlenih iz rada, po osnovu rada i u vezi s radom i utvrđuje osnovne principe od značaja za sticanje i ostvarivanje prava na rad i prava na osnovu rada. Znači, Ustav utvrđuje polazne osnove za regulisanje radnih odnosa.

Radni odnosi zaposlenih uređeni su Zakonom o radu. Radni odnosi državnih službenika i namještenika uređeni su posebnim Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Lica između kojih se zasniva radni odnos nazivaju se subjekti radnog odnosa. Subjekti radnog odnosa su zaposleni i poslodavac. Zaposleni je lice koje je u zakonom utvrđenom postupku primljeno u radni odnos radi obavljanja poslova određenog radnog mjesta. Poslodavac je privredno društvo, drugo pravno ili fizičko lice, odnosno državni organ ili organ lokalne samouprave. Radni odnos se zasniva ugovorom o radu između poslodavca i zaposlenog radi obavljanja određenih poslova. Osnovna razlika između opštih radnih odnosa zaposlenih, s jedne strane i posebnih radnih odnosa državnih službenika i namještenika, s druge strane, jeste u tome što se radni odnos državnih službenika i namještenika uspostavlja na osnovu odluke (akta) nadležnog organa, dok se radni odnosi zaposlenih zasnivaju ugovorom o radu. Osim toga, razlika u radnim odnosima između zaposlenih i državnih službenika i namještenika postoji i u pogledu nekih drugih pitanja kao što su radne obaveze i odgovornosti, napredovanja u službi i slično.

DODATNI SADRŽAJ

Subjekt individualnog radnog odnosa je zaposleni. Pojam zaposlenog u teoriji se definiše kao lice koje je obavezno da radi za drugo lice na osnovu ugovora o radu ili lice koje je angažovano od drugog lica da izvršava rad. Klasifikacija zaposlenih je moguća prema mjestu izvršenja rada – interni i eksterni zaposleni. Pod internim zaposlenima podrazumijevaju se zaposleni koji izvršavaju rad u poslovnim prostorijama poslodavca, dok su eksterni zaposleni lica koja obavljaju rad kod kuće, ili na daljinu (npr., lica koja zbog mogućnosti povezanosti internetom s poslodavcem, svoj rad mogu obavljati na različitim mjestima).

3.4. RADNI ODNOSI KAO PREDMET RADNOG PRAVA

O radnom pravu kao samostalnoj grani prava, već je rečeno da se ne može govoriti ako ona nema svoj samostalni predmet izučavanja. Kao samostalna grana prava, radno pravo formiralo se na onom stepenu ekonomskog i političkog razvoja kada su se radni odnosi izdvojili u samostalnu grupu društvenih odnosa, i kada se pojavila potreba da se ti novi odnosi, koji su postali masovna pojava, urede propisima. Radni odnosi, sa aspekta predmeta radnog prava, nazivaju se društvenoradni odnosi. Ti odnosi nastaju u procesu neposredne primjene živog rada u vezi s radom i povodom rada. Društvenoradni odnosi obuhvataju tekući i minuli rad i manifestuju se kao individualni ili kolektivni. Za društvenoradni odnos je bitno da predstavlja ličnu djelatnost pojedinca.

Kolektivni radni odnos, posmatran sa aspekta zaposlenih, nastao je kao posljedica njihovog nastojanja da na organizovan i udružen način djeluju radi poboljšanja uslova života i rada. Posmatran s aspekta poslodavca, kolektivni radni odnos nastao je kao posljedica nužnih potreba za poboljša-

vanjem produktivnosti rada i obezbjeđenjem socijalnog mira. Radni odnos je jedinstven odnos sa istim subjektima i istim predmetom, koji se u praksi ostvaruje (manifestuje) ili kao individualni, ili kao kolektivni radni odnos. Dok u individualnom radnom odnosu djeluje zaposleni pojedinac prema pojedincu, poslodavcu, u kolektivnom radnom odnosu zaposleni djeluje kao organizovan, udružen, prema organizaciji poslodavca.

Kolektivni radni odnosi nijesu ništa drugo nego manifestacija ostvarivanja društvenog, radnog i političkog položaja radničke klase čiju osnovu za uspostavljanje predstavlja konkretan rad pojedinca, odnosno individualni radni odnos. Sve ono što zaposleni ne može da ostvari individualnom akcijom prema poslodavcu, a tiče se njegovih prava, ostvaruje kolektivnim organizovanim djelovanjem. Zaposleni u ovim kolektivnim odnosima može da učestvuje neposredno, preko predstavnika ili preko sindikata. Kada su u pitanju odnosi između samih zaposlenih, kao učesnika procesa rada, koje jedan poslodavac zapošljava i okuplja na jednom mjestu, treba istaći da to nijesu radni odnosi. U pitanju su odnosi koji nastaju po osnovu primjene određene tehnike i tehnologije i funkcionisanja određene organizacije rada. Odnosi između zaposlenih i materijalnih elemenata procesa rada jesu tehničko-tehnološki odnosi. Prema tome, međusobni odnos zaposlenih kod poslodavaca nije radni odnos, ali nastaje u radnom odnosu i utiče na radni odnos.

ZANIMLJIVOST

U eri tehnološkog progresa uloga tehnike i tehnologije je od presudnog značaja. Sva moderna sredstva rada, a prije svega industrijske i druge mašine, nazivaju se tehnikom. Tehnika je, nema sumnje, nezamjenljiva u procesu rada, ali su znanje i rad takođe veoma značajni za proces rada, njegovu uspješnost i rezultate. Tehnika smanjuje neophodnu količinu fizičkog rada, oslobađa vrijeme i stvara uslove za kreativan i spontan rad čovjeka. Kao povećanje čovjekove vlasti nad prirodom, tehnika je oduvijek bila nužan uslov za slobodu čovjeka. Otuda i stalna težnja ljudi da usavršavaju tehniku. Odnos čovjeka prema prirodi, u tom smislu, možemo nazvati tehnološkim. Na primjer, napredak tehnike značio je i napredak rada, i oslobađanje čovjeka od teških i opasnih poslova.

ZADATAK

U okviru jednog privrednog subjekta izdvoj individualne, kolektivne i tehničko-tehnološke odnose. Izvedi zaključak kako međuljudski odnosi utiču na produktivnost rezultata rada privrednog subjekta.

PITANJA I ZADACI

1. Definiši radne odnose sa aspekta predmeta radnog prava.
2. Razjasni društvenoradne odnose.
3. Utvrdi značaj kolektivnih radnih odnosa.
4. Uporedi značaj individualnih i kolektivnih radnih odnosa.

PROJEKTNI ZADATAK

Cilj zadatka: Istražiti predmet i sadržaj radnog prava koristeći pravne izvore.

Učenike podijeliti u tri grupe.

Prva grupa učenika detaljno istražuje predmet radno pravo/radnopravne odnose pomoću izvora radnog prava: Zakon o radu i Ustav Crne Gore. Samostalno biraju oblast koja reguliše konkretne radnopravne odnose.

Predstavnik grupe prezentuje prikupljeni materijal, analizirajući članove zakona i ustava.

Druga grupa učenika proučava kolektivni ugovor kao pravni izvor s posebnim osvrtom na usklađenost konkretnog kolektivnog ugovora i Zakona o radu.

Treća grupa učenika analizom sistematizuje saznanja o praktičnom značaju radnog prava i objašnjava vezu između pravnih izvora, koja se temelji na rasprostranjenosti radnopravnih odnosa.

DISKUSIJA

Cilj diskusije: Razmjenom stavova na teme od društvenog značaja učenici podstiču i razvijaju kreativno mišljenje, iznose i zastupaju lične stavove, razvijaju kulturu slušanja.

Tema – Ljudska i dječija prava, pravna zaštita istih, pravne praznine.

Učenike podijeliti u grupe shodno interesovanjima za oblast diskusije.

Ostaviti im 10–15 min. za prikupljanje informacija/materijala putem interneta (kabinet praktične nastave), potrebnih za formiranje stavova. Naizmjenično otpočeti izlaganje uz bilježenje činjenica koje su najznačajnije za predstavljeni stav. Sublimirati izloženo i stavove zapisati na tabli.

REZIME

- Radno pravo je samostalna i složena grana pravnog sistema.
- Radno pravo reguliše individualne i kolektivne radne odnose. Predmet radnog prava su radnopravni odnosi.
- Radnopravni odnosi se uspostavljaju povodom rada, u kome zaposleni svojom slobodnom voljom, lično, na određen način, obavlja rad za poslodavca, a za svoju naknadu.
- Promjene u ekonomskom i političkom sistemu izazivaju promjene i u pravnom sistemu.
- Razvoj radnopravnih odnosa uzrokuje izdvajanje radnog prava kao samostalne grane prava.
- Značaj radnog prava ogleda se u činjenici da reguliše radne odnose svih zaposlenih.
- Izvori radnog prava su ustav, zakoni i drugi opšti pravni akti kojima se regulišu radni odnosi, kao i drugi propisi koji se odnose na rad.
- Najznačajniji domaći izvor radnog prava je Ustav.
- Ustav može biti neposredan i posredan izvor radnog prava.
- Najznačajniji zakon koji je izvor radnog prava je Zakon o radu.
- Postoje i posebni zakoni koji ne regulišu neposredno radnopravne odnose, a koji mogu biti izvor radnog prava.
- Opštim kolektivnim ugovorom, kao izvorom prava, utvrđuju se prava i obaveze iz rada, kao i elementi za utvrđivanje zarade, naknade zarade i ostalih primanja zaposlenih.
- Međunarodna organizacija rada stvara norme radnog zakonodavstva na međunarodnom planu.
- Radni odnos obuhvata pravne odnose između zaposlenog i poslodavca koji su uređeni pravnim propisima.
- Elementi radnog odnosa su: lična radnopravna funkcionalna veza, uključivanje u organizaciju rada i zarada.
- Lica između kojih se zasniva radni odnos nazivaju se subjekti radnog odnosa.
- Radni odnos se zasniva Ugovorom o radu.
- Radni odnosi sa aspekta predmeta radnog prava predstavljaju društveno-radne odnose.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

UVOD U POGLAVLJE 2

Jedini način da u nečemu uživate u svome životu jeste da to prije svega sami steknete.

Džindžer Rodžers (Ginger Rogers)

Diskutuj s drugovima/drugaricama o motivima za rad, analizirajući razliku između stečenog i poklonjenog.

U OVOM POGLAVLJU NAUČIĆEŠ:

– značaj zasnivanja radnog odnosa
– razliku između opštih i posebnih uslova za zasnivanje radnih odnosa
– bitne elemente ugovora o radu
– vrijeme na koje se zasniva radni odnos
– postupak zasnivanja radnog odnosa u državnim organima.

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

2.1. USLOVI ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Da bi se moglo govoriti o zasnivanju radnog odnosa, potrebno je da postoje objektivni, ekonomski uslovi, na osnovu kojih će poslodavac donijeti odluku o pokretanju postupka za zasnivanje radnog odnosa.

Radni odnos zasniva lice koje ispunjava opšte i posebne uslove za rad na određenom radnom mjestu. Opšti uslovi za rad utvrđeni su zakonom, dok su posebni uslovi za rad utvrđeni kako zakonom, tako i opštim aktom poslodavca. Opšti uslovi za zasnivanje radnog odnosa su zakonom utvrđeni uslovi koje mora da ispunjava svako lice da bi steklo opštu radnu sposobnost.

Razmisli, zašto se radna sposobnost stiče prije poslovne sposobnosti?

Opšti uslovi za zasnivanje radnog odnosa su navršenih 15 godina života i opšta zdravstvena sposobnost. Starosna dob, kao opšti uslov zasnivanja radnog odnosa, po pravilu se podudara sa završetkom obaveznog osnovnog obrazovanja. Zbog potrebe da se pruži posebna zaštita djece od rizika rada, do zasnivanja radnog odnosa može doći samo uz pisanu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje. Opšta radna sposobnost se pretpostavlja i kada su u pitanju lica s invaliditetom, kod kojih postoji otežano zapošljavanje usljed umanjenja fizičkih, mentalnih ili senzorskih sposobnosti. To se nastoji prevazići zdravstvenim osposobljavanjem za rad na odgovarajućim poslovima. Posebni uslovi propisani su zakonom i opštim aktom poslodavca i odnose se na stepen stručne spreme, radno iskustvo, posebna znanja i sposobnosti, stručni ispit, posebne godine života, zdravstvenu sposobnost i drugi uslovi koji su neophodni za obavljanje poslova na konkretnom radnom mjestu, koji sadrže zahtjeve u pogledu određenih znanja i osobina ličnosti, odnosa prema državi i drugi zahtjevi. Ovi uslovi se zahtijevaju za rad na određenom radnom mjestu ili u određenoj djelatnosti. U uslove koji sadrže zahtjeve u pogledu znanja, svrstavaju se stručna sprema, stručni ispit, radno iskustvo, objavljeni naučni i stručni radovi i drugi zahtjevi u pogledu određenih znanja i umijeća. Znanja predstavljaju određene sadržaje koji se stiču učenjem ili iskustvom a odnose se na poznavanje činjenica koje su neophodne za izvršavanje pojedinih poslova. Stručna sprema podrazumijeva odgovarajuću školsku spremu i druge oblike stručnog obrazovanja i sticanja stručnih znanja. Školska sprema predstavlja skup znanja određenog obima i vrste koja se stiču u ustanovama koje se bave obrazovanjem i vaspitanjem u skladu s unaprijed utvrđenim planom i programom u zemlji i inostranstvu (ako je priznata, odnosno nostrifikovana). Struka predstavlja skup poslova koji se grupišu s obzirom na srodnost sadržaja rada – pravnička, ekonomska, medicinska, agronomska, veterinarska i druga. Pod zanimanjem se podrazumijevaju određeni poslovi koje zaposleni obavlja radi sticanja zarade. Na primjer, u okviru pravne struke postoje zanimanja – sudija, advokat, tužilac, inspektor itd. Uspješno obavljanje određenog zanimanja određuju znanja i vještine za koje je neophodna umješnost, spretnost, vičnost ili organizacione, menadžerske, psihološke i druge sposobnosti.

Ispunjenost ovog uslova se ne dokazuje svjedočanstvima, diplomama i drugim javnim ispravama, već se utvrđuje provjerom radnih sposobnosti, prije ili u toku zasnivanja radnog odnosa. Položen stručni, državni, specijalistički, pravosudni ili drugi odgovarajući ispit jeste poseban uslov zasnivanja radnog odnosa. Za obavljanje određenog posla može biti predviđeno da kandidat ima položen, na primjer, pravosudni ispit za poslove sudije ili advokata. Ispunjenost ovog uslova predstavlja dokaz da je jedno lice učenjem i praktičnim radom steklo znanja koja su uslov za samostalno izvršavanje određenih poslova. Radno iskustvo je vremenski period proveden na efektivnom radu u radnom odnosu ili van radnog odnosa u obavljanju odgovarajućih poslova istih ili sličnih. Radno iskustvo kao uslov zasnivanja radnog odnosa podrazumijeva određenu stručnost, umješnost i radne navike i znanja koja se stiču radom na odgovarajućim poslovima. Postupak zasnivanja radnog odnosa propisan je zakonom. Ako zaposleni ne stupi na rad na zakonit način, on ne uspostavlja formalan i zakonit radni odnos, već faktički radni odnos. Faktički radni odnos je u osnovi nezakonit ili nepravilan, jer, iako se obavljaju određeni poslovi, radni odnos kao pravni odnos ne postoji, već samo postoji rad (rad na crno). Lice u faktičkom radnom odnosu nema zakonsku zaštitu koju mu omogućava zakonit radni odnos, jer faktički rad može prestati u svakom trenutku.

Postupak zasnivanja radnog odnosa odvija se u nekoliko faza koje obuhvataju: oglašavanje slobodnog radnog mjesta; odlučivanje o prijavama i izbor; odluku o zasnivanju radnog odnosa.

Po zakonskim propisima radni odnos može se zasnovati kao:

a) radni odnos na neodređeno vrijeme i,

b) radni odnos na određeno vrijeme.

Po pravilu, radni odnos se zasniva na neodređeno vrijeme, odnosno na vrijeme čije trajanje nije unaprijed određeno. Osnovna odlika radnog odnosa na neodređeno vrijeme je u njegovom vremenskom kontinuitetu.

S druge strane, radni odnos na određeno vrijeme zasniva se na vrijeme čije je trajanje unaprijed određeno (npr., radi zamjene odsutnog radnika, radi izrade određenog projekta, zbog povećanog obim posla, radi obavljanja sezonskih poslova, radi obavljanja poslova u pozorištu, zbog snimanja filmova, radi izvođenja nastave u školi i sl.). Zaposlenom koji je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme radni odnos prestaje danom završetka posla, povratkom odsutnog radnika ili istekom određenog roka. Zaposleni na određeno vrijeme ima ista prava, obaveze i odgovornosti kao i zaposleni koji je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme, samo u okviru ograničenog vremenskog trajanja. Zaposleni koji je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme može zasnovati radni odnos na neodređeno vrijeme ako ispunjava uslove utvrđene zakonom i opštim aktom (npr., kada privremeno povećan obim posla postane trajan, odnosno danom prestanka radnog odnosa zaposlenog kojeg zamjenjuje, ako se privremeno odsutni rasporedi na druge poslove i sl.).

DODATNI SADRŽAJ

Uslovi koji sadrže zahtjeve u pogledu osobina i svojstava ličnosti:

– polna pripadnost se izuzetno javlja kao dopušten poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa kada se radi o poslovima na radnim mjestima s povećanim rizikom

– starosna dob (godine života) javlja se kao poseban uslov zasnivanja radnog odnosa kada se ograničava donja granica za rad na određenim poslovima, na primjer, radi zaštite maloljetnih lica ili kada se ograničava gornja granica životne dobi za radna mjesta kao što su, piloti, vatrogasaci i slično

– posebna zdravstvena sposobnost, iako dio prava na privatnost, kada to priroda posla zahtijeva može biti uslov za zasnivanje radnog odnosa (npr., na poslovima brodarca može raditi lice, koje pored opšte zdravstvene sposobnosti, ispunjava uslove u pogledu oštrine vida i sluha).

ZADATAK

U sistemu podjele rada postoje takvi poslovi koji zahtijevaju fizičku snagu, kondiciju, visinu, obim grudi i grudnog koša, pažnju, koncetraciju, hladnokrvnost, intuiciju, brzinu zapažanja. Istraži koji su to poslovi.

Nivoi i podnivoi kvalifikacija

Član 10

Opšta teorijska i praktična znanja, vještine i kompetencije određuju se kroz opšti opis nivoa, odnosno podnivoa kvalifikacija.

Kvalifikacije se svrstavaju na osnovu složenosti postignutih ishoda učenja, opisanih kroz znanje, vještine i kompetencije u osam nivoa Okvira kvalifikacija, i to:

Prvi nivo (I)
U podnivo jedan (I1):
- kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja);
- stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.
U podnivo dva (I2):
- kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja;
- stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.
Drugi nivo (II)
U nivo dva (II):
- kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a);
- stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.
Treći nivo (III)
U nivo tri (III):
- kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (180 kredita CSPK-a);
- stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.
Četvrti nivo (IV)
U podnivo jedan (IV1):
- kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (240 kredita CSPK-a);
- stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.
U podnivo dva (IV2):
- kvalifikacija majstor (60 kredita CSPK-a).
Peti nivo (V)
U nivo pet (V):
- kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a);
- stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.
Šesti nivo (VI)
U nivo šest (VI):
- kvalifikacija visokog obrazovanja (180 kredita CSPK-a);
- stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.
Sedmi nivo (VII)
U podnivo jedan (VII1):
- kvalifikacija visokog obrazovanja (240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a); i
- stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.
U podnivo dva (VII2):
- kvalifikacija visokog obrazovanja (180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a);
- stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.
Osmi nivo (VIII)
U nivo osam (VIII):
- kvalifikacija visokog obrazovanja (300+180 kredita CSPK-a);
- stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.

Opisi nivoa i podnivoa kvalifikacija određuju se propisom organa državne uprave nadležnog za poslove prosvjete (u daljem tekstu: Ministarstvo) po prethodno pribavljenom mišljenju savjeta nadležnog za određeni nivo kvalifikacija.

Slika 5. Izvod iz Zakona o nacionalnom okviru kvalifikacija

PITANJA I ZADACI

1. Definiši način zasnivanja radnog odnosa.
2. Opiši opšte i posebne uslove za zasnivanje radnog odnosa.
3. Klasifikuj posebne uslove za zasnivanje radnog odnosa.

2.2. NAČIN ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Kao pravilo, radni odnos se zasniva na osnovu javnog oglasa. Međutim, u određenim slučajevima, propisanim zakonom, radni odnos se može zasnovati i bez javnog oglašavanja.

Prijavljivanje slobodnih radnih mjesta poslodavac vrši na način i po postupku utvrđenim posebnim zakonom. Zakon o radu (čl. 23) predviđa i interno oglašavanje. Ukoliko poslodavac koji je zaposlio lice na određeno vrijeme, odnosno s nepunim radnim vremenom, ima slobodna radna mjesta s punim radnim vremenom na neodređeno vrijeme, može o tome obavijestiti zaposlene na oglasnom mjestu u sjedištu poslodavca ili u organizacionoj jedinici.

Oglašavanje slobodnog radnog mjesta odvija se po posebnom, zakonom propisanom postupku. Kada postoji potreba da neko radno mjesto bude popunjeno, poslodavac to prijavljuje organizaciji nadležnoj za zapošljavanje (Zavod za zapošljavanje) koja je dužna da to radno mjesto javno oglasi u medijima i na svojoj oglasnoj tabli. Poslodavac u prijavi, osim posebnih uslova za popunu radnog mjesta, mora da odredi rok za podnošenje prijava, koji ne može biti kraći od 8 dana za oglas, odnosno 15 dana za konkurs, kao i rok za odlučivanje po prijavama (koji ne može biti duži od 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijava).

Izuzetno, radni odnos može se zasnovati bez javnog oglašavanja u posebnim slučajevima koji su određeni zakonom, između ostalog: ako je poslodavac stipendirao ili kreditirao lice koje želi da zaposli; na osnovu sporazuma poslodavca o preuzimanju, uz saglasnost zaposlenog; s licem koje je stručno osposobljeno, prekvalifikovano ili dokvalifikovano za rad na određenom radnom mjestu na osnovu sporazuma između poslodavca i Zavoda za zapošljavanje; radi obavljanja stručnih poslova po osnovu ugovora poslovno-tehničke saradnje sa stranim partnerom, proizvodne kooperacije, prenosa tehnologije i stranih ulaganja, kao i u nekim drugim slučajevima.

2.2.1. Provjera radnih sposobnosti

Jedan od posebnih uslova za zasnivanje radnog odnosa na određenim radnim mjestima je prethodna provjera radnih sposobnost. Prethodna provjera radnih sposobnost mora biti propisana aktom o sistematizaciji i naznačena u oglasu. Nju vrši posebna komisija sastavljena od zaposlenih koji imaju najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao lice čija se sposobnost provjerava. Prethodna provjera sposobnosti vrši se putem audicije, kroz pismeni rad, test i druge oblike prethodne provjere radnih sposobnosti. Kandidat koji nije pokazao zadovoljavajuće rezultate kod prethodne provjere radnih sposobnosti ne ispunjava uslove za rad na datim poslovima i zadacima. Izbor se može vršiti samo između onih kandidata koji su pokazali zadovoljavajuće rezultate.

VLADA CRNE GORE
SEKRETARIJAT ZA RAZVOJNE PROJEKTE
objavljuje
JAVNI OGLAS

VLADA CRNE GORE
UPRAVA ZA KADROVE

Na osnovu člana 117 stav 1 alineja 3 Zakona o državnim službenicima i namještenicima («Sl. list RCG« broj 50/08) Uprava za kadrove utvrdila je

O B R A Z A C
ZA OBJAVU SLOBODNOG RADNOG MJESTA

za _____
(naziv državnog organa koji objavljuje slobodno radno mjesto)

Adresa državnog organa	
Broj zaposlenih u državnom organu	
Ime i prezime kontakt osobe	
Kontakt telefon	E-mail

(oznakom X u kvadratiću označiti vrstu oglašavanja)
☐ Interni oglas u okviru svih organa državne uprave ☐ Javni oglas ☐ Javni konkurs

Broj akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji i datum njegovog donošenja	br. akta: _____ datum: _____
Naziv radnog mjesta	
Stranica i red.br. pod kojim je radno mjesto utvrđeno Aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji	str._____ redni broj _____
Sektor / Odjeljenje / Služba	
Broj traženih izvršilaca	
Stepen i vrsta školske spreme	
Potrebno radno iskustvo	DA godina _____ mjeseci____ NE

POSEBNI USLOVI ZA ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA ZA RADNO MJESTO
- u skladu sa aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta -

Poznavanje rada na računaru *(označiti)*	DA	NE	
☐ WORD	☐ EXCEL	☐ INTERNET	☐ POWER POINT
neki drugi program:			
Položen stručni ispit za rad u državnim organima	DA	NE	
Drugi stručni ispit *(navesti)*:			
Znanje stranog jezika *(označiti)*:	DA	NE	

Jezik: _____ *traženi nivo:*				
☐ početni nivo	☐ srednji nivo	☐ viši ili konverzacijski nivo		
Probni rad *(označiti)*	DA	u trajanju od _____ mjeseci	NE	
Drugo				

RADNI ODNOS SE ZASNIVA NA *(označiti)*:
☐ Neodr. vrijeme ☐ Određeno vrijeme: godina _____ mjeseci____

ODREDJENA DODATNA ZNANJA I VJEŠTINE *(zaokružiti)*

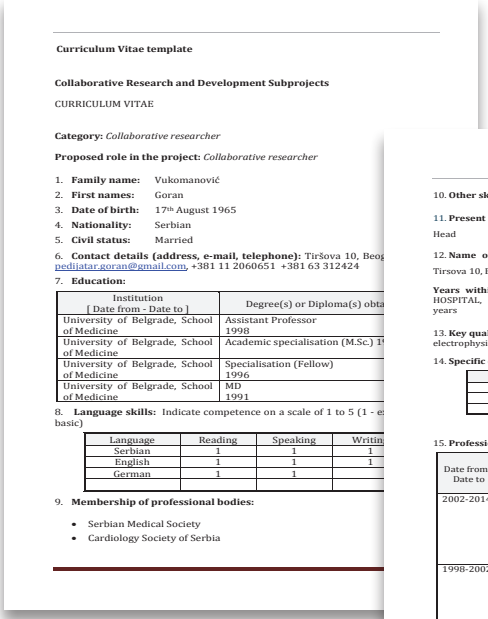
Vještina odnosno sposobnost komunikacije (sa javnošću i sl.)	DA	NE
Rukovodeće sposobnosti	DA	NE
Organizacione vještine (usmjerav. rada podređenih lica,organizovanje rada org. jedinice i sl)	DA	NE
Vještina odnosa tj. rada sa stankama	DA	NE
Druge *(navesti)*:		

Mjesto obavljanja posla *(navesti)*:	

NAPOMENE ORGANA KOJI TRAŽI OBJAVLJIVANJE OGLASA

Napomena:
- Planirati potrebu oglašavanja 30 dana unaprijed
- Uz ovaj obrazac obavezno dostaviti ispunjen obrazac E1

U _____
dana _____ (M.P.) _____ (ime i prezime starješine organa)


Curriculum Vitae template

Collaborative Research and Development Subprojects

CURRICULUM VITAE

Category: *Collaborative researcher*

Proposed role in the project: *Collaborative researcher*

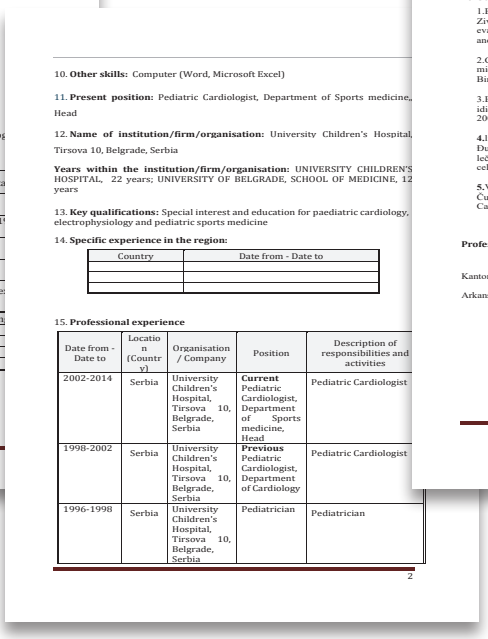
1. **Family name:** Vukomanović
2. **First names:** Goran
3. **Date of birth:** 17th August 1965
4. **Nationality:** Serbian
5. **Civil status:** Married
6. **Contact details (address, e-mail, telephone):** Tiršova 10, Beog
pedijatar.goran@gmail.com, +381 11 2060651 +381 63 312424
7. **Education:**

Institution [Date from - Date to]	Degree(s) or Diploma(s) obta
University of Belgrade, School of Medicine	Assistant Professor 1998
University of Belgrade, School of Medicine	Academic specialisation (M.Sc.) 1
University of Belgrade, School of Medicine	Specialisation (Fellow) 1996
University of Belgrade, School of Medicine	MD 1991

8. **Language skills:** Indicate competence on a scale of 1 to 5 (1 - e
basic)

Language	Reading	Speaking	Writin
Serbian	1	1	1
English	1	1	1
German	1	1	

9. **Membership of professional bodies:**
- Serbian Medical Society
- Cardiology Society of Serbia


10. **Other skills:** Computer (Word, Microsoft Excel)

11. **Present position:** Pediatric Cardiologist, Department of Sports medicine, Head

12. **Name of institution/firm/organisation:** University Children's Hospital, Tirsova 10, Belgrade, Serbia

Years within the institution/firm/organisation: UNIVERSITY CHILDREN'S HOSPITAL, 22 years; UNIVERSITY OF BELGRADE, SCHOOL OF MEDICINE, 12 years

13. **Key qualifications:** Special interest and education for paediatric cardiology, electrophysiology and pediatric sports medicine

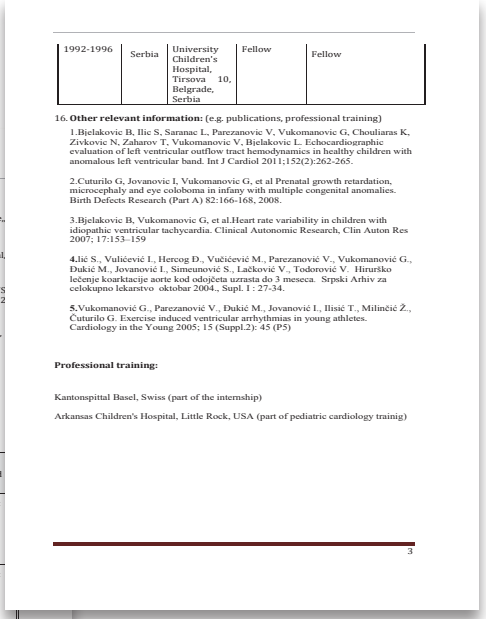
14. **Specific experience in the region:**

Country	Date from - Date to

15. **Professional experience**

Date from - Date to	Location (Country)	Organisation / Company	Position	Description of responsibilities and activities
2002-2014	Serbia	University Children's Hospital, Tirsova 10, Belgrade, Serbia	**Current** Pediatric Cardiologist, Department of Sports medicine, Head	Pediatric Cardiologist
1998-2002	Serbia	University Children's Hospital, Tirsova 10, Belgrade, Serbia	**Previous** Pediatric Cardiologist, Department of Cardiology	Pediatric Cardiologist
1996-1998	Serbia	University Children's Hospital, Tirsova 10, Belgrade, Serbia	Pediatrician	Pediatrician

2


1992-1996	Serbia	University Children's Hospital, Tirsova 10, Belgrade, Serbia	Fellow	Fellow

16. **Other relevant information:** (e.g. publications, professional training)

1.Bjelakovic B, Ilic S, Saranac L, Parezanovic V, Vukomanovic G, Chouliaras K, Zivkovic N, Zaharov T, Vukomanovic V, Bjelakovic L. Echocardiographic evaluation of left ventricular outflow tract hemodynamics in healthy children with anomalous left ventricular band. Int J Cardiol 2011;152(2):262-265.

2.Cuturilo G, Jovanovic I, Vukomanovic G, et al Prenatal growth retardation, microcephaly and eye colobona in infany with multiple congenital anomalies. Birth Defects Research (Part A) 82:166-168, 2008.

3.Bjelakovic B, Vukomanovic G, et al.Heart rate variability in children with idiopathic ventricular tachycardia. Clinical Autonomic Research, Clin Auton Res 2007; 17:153–159

4.Lić S., Vulićević I., Hercog Đ., Vučićević M., Parezanović V., Vukomanović G., Đukić M., Jovanović I., Simeunović S., Lačković V., Todorović V. Hirurško lečenje koarktacije aorte kod odojčeta uzrasta do 3 meseca. Srpski Arhiv za celokupno lekarstvo oktobar 2004., Supl. 1 : 27-34.

5.Vukomanović G., Parezanović V., Đukić M., Jovanović I., Ilisić T., Milinčić Ž., Čuturilo G. Exercise induced ventricular arrhythmias in young athletes. Cardiology in the Young 2005; 15 (Suppl.2): 45 (P5)

Professional training:

Kantonspittal Basel, Swiss (part of the internship)

Arkansas Children's Hospital, Little Rock, USA (part of pediatric cardiology trainig)

3

Slika 6. Javni oglas, Prijava o slobodnom radnom mjestu, CV (Curriculum vitae)

2.2.2. Probni rad

Sistematizacija – razvrstavanje, klasifikovanje i grupisanje predmeta i pojava

Kao poseban uslov za rad na određenom radnom mjestu, može biti utvrđen probni rad. Probni rad ne može trajati duže od šest mjeseci (čl. 34 Zakona o radu). Dužina probnog rada određuje se ugovorom o radu, a u zavisnosti od karaktera i složenosti poslova i uslova rada. Probni rad treba da pokaže da li zaposleni može samostalno i uspješno obavljati određene poslove. Poslodavac određuje način praćenja i ocjene probnog rada tokom kojeg se provjeravaju praktična znanja i sposobnosti kandidata. Probni rad se obavlja poslije zasnivanja radnog odnosa. Zaposleni koji zadovolji na probnom radu ostaje u radnom odnosu. Zaposleni za vrijeme probnog rada ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa u skladu s poslovima koje obavlja. Međutim, ukoliko se probni rad pokaže neuspješim, radni odnos prestaje.

2.2.3. Pripravnički staž

U skladu sa čl. 46 Zakona o radu, pripravnici su lica koja prvi put zasnivaju radni odnos i imaju odgovarajući stepen školske spreme. U toku pripravničkog staža, pripravnici se osposobljavaju za samostalan rad u struci i za polaganje stručnog ispita po posebnom programu za svako radno mjesto. Pripravnički staž traje devet mjeseci za VI i VII nivo kvalifikacije obrazovanja, a šest mjeseci za ostale nivoe kvalifikacije. Pripravnički staž traje najmanje šest mjeseci, a najviše devet mjeseci, a računa se kao 12 mjeseci, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno (npr., sudskim pripravnicima pripravnički staž traje tri godine). Pripravnički staž se produžava za vrijeme privremene spriječenosti za rad (npr., usljed bolesti, porodiljskog odsustva i sl.). Za vrijeme pripravničkog staža pripravnici imaju prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada kao i ostali zaposleni.

ZANIMLJIVOST

Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem realizuje se u Crnoj Gori od 2013. godine. Pravo prijave za ovaj program imaju osobe sa stečenim visokim obrazovanjem koje se nalaze na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, i koje nemaju radnog iskustva. Program im omogućava osposobljavanje kod izabranog poslodavca u periodu od devet mjeseci. Realizacijom navedenog programa lica sa stečenim visokim obrazovanjem, već osam godina zaredom, imaju mogućnost sticanja praktičnih znanja i radnog iskustva kod izabranog poslodavca. Na taj način postaju konkurentniji na tržištu rada. Korisnik stručnog osposobljavanja zaključuje ugovor o stručnom osposobljavanju s poslodavcem. Za vrijeme stručnog osposobljavanja korisnik ima pravo na mjesečnu novčanu naknadu u neto iznosu od 50% prosječne neto zarade u Crnoj Gori.

ZADATAK

Uz instrukcije nastavnika/nastavnice planiraj i organizuj postupak zasnivanja radnog odnosa. Prikaži kako izgleda provjera radnih sposobnosti.

2.3. UGOVOR O RADU I NJEGOVE VRSTE

Pravni osnov za radni odnos je ugovor o radu. Ugovor o radu zaključuje se prije početka rada, i to u pisanom obliku, a proizvodi pravno dejstvo kada ga potpišu poslodavac i zaposleni. Ugovor o radu može biti zaključen na neodređeno ili na određeno vrijeme.

Ugovor o radu (čl. 31) sadrži: podatke o poslodavcu (naziv i sjedište); podatke o zaposlenom (ime, prezime, stručna sprema, prebivalište i dr.); jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj u slučaju da je zaposleni stranac; datum stupanja na rad; radno mjesto i mjesto rada; dužinu i raspored radnog vremena; podatke o zaradi, novčanim nadoknadama i drugim primanjima po osnovu rada; dužinu godišnjeg odmora; trajanje ugovora koji je zaključen na određeno vrijeme; rokove za otkaz ugovora; poslove s posebnim uslovima rada na radnom mjestu ako postoje; obaveze i odgovornosti zaposlenog na radu i u vezi s radom, kao i druge podatke od značaja za obavljanje rada na određenom radnom mjestu.

Ugovor – saglasna izjava volja između dvije ili više strana, kojom se proizvode pravna dejstva.

Ugovorom o radu određuje se dan stupanja na rad zaposlenog. Lice koje ne stupi na rad na dan koji je određen ugovorom smatra se da nije zasnovalo radni odnos, osim ukoliko ne postoje opravdani razlozi o kojima je dužan, na pogodan način, obavijestiti poslodavca u roku od 24 sata. Ukoliko postoje opravdani razlozi (npr., smrt srodnika, bolničko liječenje, prekid saobraćaja izazvanog višom silom: zemljotres, poplava i sl.), poslodavac će omogućiti zaposlenom da stupi na rad po prestanku razloga zbog kojih nije mogao stupiti na rad.

Prema Zakonu o radu, ugovor o radu može zaključiti lice koje ispunjava opšte uslove predviđene ovim zakonom i posebne uslove predviđene zakonom, drugim propisima i aktom o sistematizaciji. Opšti uslovi su: da je lice navršilo najmanje 15 godina života i da ima opštu zdravstvenu sposobnost. Lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu dužno je da poslodavcu dostavi dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos, utvrđenih aktom o sistematizaciji. Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu. Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme danom stupanja na rad, ako zaposleni prihvati zaposlenje.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad. Ako zaposleni ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu s kolektivnim ugovorom ili ako se poslodavac i zaposleni drugačije dogovore. Poslodavac je dužan da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, danom stupanja na rad.

Prema Zakonu o radu postoji više vrsta ugovora o radu. Karakteristike ugovora o radu: onerozan (teretan), dvostrano obavezan (sinalogmatičan), ugovor koji se zaključuje s obzirom na lična svojstva (intuitu personae), ugovor koji se tiče prava ličnosti zaposlenog, ugovor s trajnim vršenjem prestacije (ispunjavanje obaveza), ugovor po pristupu (adhezioni), formalan i druge važne karakteristike.

Ugovor o radu spada u grupu teretnih ugovora zbog toga što on pretpostavlja isplatu naknade za izvršeni rad, tj. izvršeni rad za isplatu zarade. Nema ugovora o radu ako se rad vrši besplatno. Plaćanje rada pada na teret poslodavca, odnosno onoga u čiju korist se rad vrši.

Sinalogmatičnost ugovora o radu proizlazi iz toga što od momenta zaključenja stvara obaveze za obje ugovorne strane. Ovaj ugovor je dvostrano obavezan. Zaposleni je obavezan da izvršava određeni rad na mjesto i u vrijeme predviđeno ugovorom, a poslodavac je obavezan da mu isplaćuje utvrđenu zaradu i da izvršava druge obaveze.

Ugovor o radu je vrsta ugovora koji se zaključuje s obzirom na lična svojstva zaposlenog. Zaposleni je obavezan da lično izvršava radnu obavezu. Svoju obavezu ne može prenijeti na treće lice ni na nasljednike.

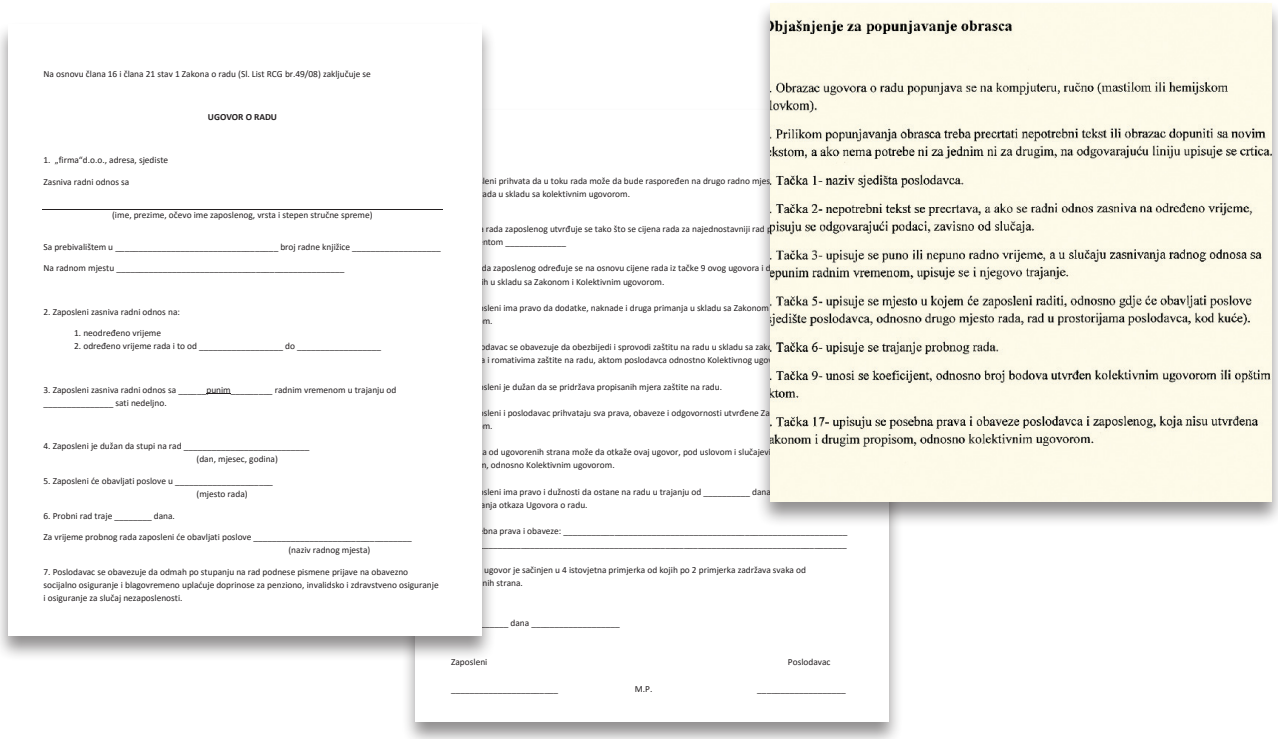
Ugovor o radu je ugovor koji se tiče prava ličnosti zaposlenog. Ovaj ugovor podrazumijeva angažovanje cjelokupne ličnosti zaposlenog jer samo tako on može izvršavati proces rada. Radna sposobnost je lično svojstvo svakog pojedinca i zato se ona ne može odvojiti od njegovih drugih ličnih osobina i egzistirati samostalno u procesu rada, za razliku od vlasnika kapitala, jer kada je u pitanju kapital on može samostalno da učestvuje u procesu rada. Zato je i osnovni razlog da ugovor o radu bude potčinjen javnom poretku, upravo i razlog učešća cjelokupne ličnosti zaposlenog u procesu rada.

Ugovor o radu je adhezioni ugovor iz razloga što je uslove zaključivanja, odredbe ugovora o radu unaprijed odredio poslodavac s malim šansama zaposlenog da ih mijenja. U postupku pregovaranja uslovi za zaključivanje ugovora o radu i za vršenje rada koji su javno objavljeni zbog prirode djelatnosti i zaštite zaposlenih, ne mogu se mijenjati. U ovom ugovoru uslove rada nameće poslodavac kao ekonomski jača strana, a to je jedan od razloga zakonodavne intervencije, čiji je cilj zaštita ekonomski slabije strane. Imajući u vidu da u tom procesu učestvuje država i profesionalna organizacija poslodavaca i zaposlenih, ovaj ugovor se može svrstati u tzv. formularne ugovore.

S obzirom na uslove nastanka, ugovor o radu može se svrstati u formalne ugovore. Znači u grupu ugovora za čije je zaključivanje neophodno ispuniti zakonom predviđenu formu. U pitanju je pisana forma.

ZANIMLJIVOST

Preteču ugovora o radu stvorila je rimska pravna nauka (locatio conductio operarum – ugovor o najmu radne snage). U sistemu vrijednosti rimskog društva, zbog ropstva, na rad u službi drugog lica gledalo se s prezirom. To ipak nije smetalo rimskoj pravnoj misli da stvori pravnotehničku cjelovitu trijadu najma – ugovor o najmu rada. U doba Rimljana ugovor o najmu rada mogao se zaključiti samo radi obavljanja poslova niže vrste. Zaključivao se s učiteljima igranja, kuvarima, poslužiteljima, pisarima, dok se za izvršavanje radova više vrste zaključivao nalog. Rad ljekara – liječenje; nastavnika – duhovno uzdizanje; advokata – odbrana pravde bio je besplatan rad i obavljao se iz najuzvišenijih pobuda.



Na osnovu člana 16 i člana 21 stav 1 Zakona o radu (Sl. List RCG br.49/08) zaključuje se

UGOVOR O RADU

1. „firma"d.o.o., adresa, sjediste

Zasniva radni odnos sa

_____
(ime, prezime, očevo ime zaposlenog, vrsta i stepen stručne spreme)

Sa prebivalištem u _____ broj radne knjižice _____

Na radnom mjestu _____

2. Zaposleni zasniva radni odnos na:

1. neodređeno vrijeme
2. određeno vrijeme rada i to od _____ do _____

3. Zaposleni zasniva radni odnos sa _____punim_____ radnim vremenom u trajanju od _____ sati nedeljno.

4. Zaposleni je dužan da stupi na rad _____
(dan, mjesec, godina)

5. Zaposleni će obavljati poslove u _____
(mjesto rada)

6. Probni rad traje _____ dana.

Za vrijeme probnog rada zaposleni će obavljati poslove _____
(naziv radnog mjesta)

7. Poslodavac se obavezuje da odmah po stupanju na rad podnese pismene prijave na obavezno socijalno osiguranje i blagovremeno uplaćuje doprinose za penziono, invalidsko i zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti.

Zaposleni Poslodavac

_____ M.P. _____

Objašnjenje za popunjavanje obrasca

. Obrazac ugovora o radu popunjava se na kompjuteru, ručno (mastilom ili hemijskom lovkom).

. Prilikom popunjavanja obrasca treba precrtati nepotrebni tekst ili obrazac dopuniti sa novim kstom, a ako nema potrebe ni za jednim ni za drugim, na odgovarajuću liniju upisuje se crtica.

. Tačka 1- naziv sjedišta poslodavca.

. Tačka 2- nepotrebni tekst se precrtava, a ako se radni odnos zasniva na određeno vrijeme, pisuju se odgovarajući podaci, zavisno od slučaja.

. Tačka 3- upisuje se puno ili nepuno radno vrijeme, a u slučaju zasnivanja radnog odnosa sa epunim radnim vremenom, upisuje se i njegovo trajanje.

. Tačka 5- upisuje se mjesto u kojem će zaposleni raditi, odnosno gdje će obavljati poslove jedište poslodavca, odnosno drugo mjesto rada, rad u prostorijama poslodavca, kod kuće).

. Tačka 6- upisuje se trajanje probnog rada.

. Tačka 9- unosi se koeficijent, odnosno broj bodova utvrđen kolektivnim ugovorom ili opštim ktom.

. Tačka 17- upisuju se posebna prava i obaveze poslodavca i zaposlenog, koja nisu utvrđena akonom i drugim propisom, odnosno kolektivnim ugovorom.

Slika 7. Obrazac ugovora o radu sa objašnjenjem

2.3.1. Ugovor o radu direktora (čl. 39 Zakona o radu)

Direktor može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme. Radni odnos direktora zasniva se ugovorom o radu. Radni odnos direktora na određeno vrijeme može da traje do isteka roka na koji je izabran, odnosno do njegovog razrješenja. Ugovor s direktorom zaključuje nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac.

2.3.2. Ugovor o radu za obavljanje poslova po posebnim uslovima (čl. 40 Zakona o radu)

Ugovor o radu može se zaključiti za poslove za koje su propisani posebni uslovi rada samo ako zaposleni ispunjava uslove za rad na tim poslovima. Zaposleni može da radi na ovim poslovima samo na osnovu prethodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima od strane nadležnog organa, u skladu sa zakonom.

2.3.3. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom (čl. 41 Zakona o radu)

Ugovor o radu može se zasnovati za rad s nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vrijeme. Zaposleni koji radi nepuno radno vrijeme ima sva prava iz rada i po osnovu rada srazmjerno vremenu provedenom na radu.

2.3.4. Ugovor o radu za obavljanje poslova u domaćinstvu (čl. 45 Zakona o radu)

Poslodavac može organizovati rad kod kuće kada to dopušta priroda posla. Kod kuće se mogu obavljati oni poslovi koji spadaju u djelatnost poslodavca ili su neposredno povezani s tom djelatnošću. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju se uslovi i način obavljanja rada u domaćin-

stvu. Zaposleni koji obavlja rad u domaćinstvu ima ista prava i obaveze kao zaposleni koji obavlja rad u poslovnim prostorijama poslodavca. Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o radu kod kuće i o tome obavještava nadležni organ inspekcije rada. Nadležni organ inspekcije rada može zabraniti poslodavcu obavljanje rada kod kuće kada postoji neposredna opasnost za život i zdravlje zaposlenih i ako taj rad ugrožava životnu okolinu.

2.3.5. Ugovor o radu sa strancem (čl. 44 Zakona o radu)

Stranac ili lice bez državljanstva može zaključiti ugovor o radu ako ispunjava uslove određene ovim zakonom, posebnim zakonom i međunarodnim konvencijama.

ZANIMLJIVOST

Kvota dozvola reguliše uvoz radne snage.

U skladu sa izmjenama i dopunama Zakona o strancima, od 1. januara 2016. godine, prvi put u Crnoj Gori primjenjuje se kvota po djelatnostima i zanimanjima. Time se eliminišu ograničenja za izdavanje dozvola za privremeni boravak i rad radi zapošljavanja i sezonskog zapošljavanja stranaca. To znači da poslodavci ubuduće ne treba po potvrdu da dolaze u Zavod za zapošljavanje. Predviđena kvota dozvola za ovu godinu je 11.792, plus 3.000 dozvola u rezervi, koje će Ministarstvo rada i socijalnog staranja dodatno raspoređivati za pojedine namjene u skladu sa potrebama tržišta rada.

Na primjer, kada je u pitanju djelatnost poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo, predviđeno je da se zaposli 55 stranaca. Što se sezonskog zapošljavanja tiče, predviđeno je 700, a za pružanje ugovorenih usluga, 25 stranaca. Znači, ukupno 780 stranaca.

ZADATAK

Istraži procentualnu zastupljenost rada stranaca na tržištu rada Crne Gore. Predloži mjere za smanjenje njihovog učešća na crnogorskom tržištu.

2.4. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA DRŽAVNOG SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Državnim službenikom se smatra lice koje je zasnovalo radni odnos u državnom organu, za one državne poslove kojima se ostvaruje nadležnost tog organa.

Namještenik je lice koje obavlja pomoćne poslove u državnom organu.

Uslovi koji se odnose na postupak zasnivanja radnog odnosa u državnim organima podrazumijevaju da je lice koje zasniva radni odnos:

- crnogorski državljanin;
- da je lice navršilo 18 godina života;
- da je zdravstveno sposobno;
- ima propisani nivo kvalifikacija obrazovanja;
- ima položen ispit za rad u državnim organima;
- nije osuđivano za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za rad u državnom organu.

Izuzetak od uslova koji se odnosi na položen ispit za rad u državnim organima se odnosi na lica koja imaju položen pravosudni ispit.

Radna mjesta u državnom organu se popunjavaju putem raspoređivanja, internog oglasa, javnog oglasa ili javnog konkursa.

Rok za podnošenje prijave na interni i na javni oglas je 15 dana od dana objavljivanja oglasa. Odluku o izboru državnog službenika i namještenika donosi rukovodilac organizacione jedinice kada je u pitanju popunjavanje radnog mjesta iz kategorije visokorukovodnog kadra. Kada je riječ o odluci o izboru državnog službenika i namještenika u drugom državnom organu, odluku donosi starješina državnog organa.

U skladu sa čl. 51 Zakona o državnim službenicima i namještenicima (*Sl. list Crne Gore*, br. 2/2018, 34/2019 i 8/2021) starješina državnog organa donosi rješenje o zasnivanju radnog odnosa. Državni službenici i namještenici po pravilu zasnivaju radni odnos na neodređeno vrijeme, a u slučajevima predviđenim zakonom mogu zasnovati i radni odnos na određeno vrijeme.

Državni službenik i namještenik ima pravo na godišnji odmor, koji se određuje prema dužini radnog staža i uslovima koji su propisani zakonom.

Državni službenik i namještenik ima pravo na odsustvo sa rada u skladu sa opštim propisima o radu. Državnom službeniku i namješteniku miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, ukoliko odsustvuje sa rada zbog upućivanja na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili kulturno-prosvjetne saradnje; u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, kao i na stručno usavršavanje ili obrazovanje. Pravo na mirovanje prava i obaveza iz rada i po osnovu rada ima i bračni drug lica, u skladu sa opštim propisima o radu.

Državnom službeniku i namješteniku koji je na izdržavanju kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju do šest mjeseci, miruju prava i obaveza iz rada i po osnovu rada.

2.5. VRIJEME NA KOJE SE ZASNIVA RADNI ODNOS

Radni odnos može da se zasnuje na vrijeme čije trajanje nije unaprijed određeno (neodređeno vrijeme) ili, na vrijeme čije je trajanje unaprijed određeno.

Ugovor o radu zaključuje se po pravilu na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obavezuje ugovorne strane dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na drugi način određen zakonom. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je zaključen, smatra se da je zaključen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme radi obavljanja poslova čije je trajanje iz objektivnih razloga unaprijed određeno ili je uslovljeno nastupanjem okolnosti ili događaja koji se nijesu mogli predvidjeti. Poslodavac, sa istim zaposlenim, ne može zaključiti jedan ili više ugovora o radu ukoliko je njihovo trajanje, neprekidno ili s prekidima, duže od 36 mjeseci. Izuzetno, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati i duže od 36 mjeseci, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog zaposlenog, obavljanja sezonskih poslova ili rada na određenom projektu do okončanja tog projekta, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada dok ugovor traje, kao i zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

ZANIMLJIVOST

U vrijeme socijalizma radni odnos na neodređeno vrijeme bio je pravilo, potvrda stabilnosti zaposlenja kao jedne od najznačajnijih odlika socijalizma. Samo izuzetno, bilo je dopušteno zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme.

PITANJA I ZADACI

1. Navedi postupak zasnivanja radnog odnosa državnih službenika i namještenika.
2. Objasni probni rad.
3. Kompletiraj opšte i posebne uslove za zasnivanje radnog odnosa.
4. Uobliči rješenje o zasnivanju radnog odnosa.

ZADATAK

Porazgovaraj s državnim službenikom ili namještenikom (o čemu?) i izvedi zaključak o specifičnosti uslova za zasnivanje radnih odnosa državnih službenika i namještenika.

PROJEKTNI ZADATAK

Cilj zadatka: Primjena stečenih znanja o postupku zasnivanja radnog odnosa u praksi.

Podijeliti učenike/učenice u tri grupe.

Prva grupa ima ulogu poslodavca, druga ulogu lica koje želi da zasnuje radni odnos i treća ulogu zaposlenog lica koje pomaže poslodavcu u odabiru kandidata.

Učenici/učenice koji predstavljaju poslodavce detaljno istražuju sve neophodne činjenice u postupku zasnivanja radnog odnosa.

Učenici/učenice koji predstavljaju zainteresovane kandidate učestvuju u prikupljanju informacija koje su im neophodne u postupku zasnivanja radnog odnosa – javne isprave, dokumenta, izvodi...

Učenici/učenice koji predstavljaju zaposlene koji pomažu poslodavcu u odabiru kandidata prikupljaju podatke kako bi dali ocjenu njihovih podnijetih CV-ja, potvrda, propratnih pisama i drugog.

REZIME

- Postupak zasnivanja radnog odnosa obuhvata: oglašavanje slobodnog radnog mjesta, odlučivanje o prijavama i izbor i odluku o zasnivanju radnog odnosa.
- Radni odnos se može zasnovati na određeno i neodređeno vrijeme. Radni odnos se zasniva na osnovu javnog oglasa.
- Pravni osnov za radni odnos je ugovor o radu.
- Ugovor o radu može zaključiti lice koje je navršilo najmanje 15 godina života i ima opštu zdravstvenu sposobnost.
- Državni službenik i namještenik radni odnos zasniva na osnovu internog ili javnog oglašavanja.

3. RASPOREĐIVANJE ZAPOSLENIH

UVOD U POGLAVLJE 3

Preko noći postaje slavan samo onaj ko je danima naporno radio.

(Henri Ford)

Diskutuj s drugovima/drugaricama o tome koliko je značajno napraviti prave izbore, koliko odlučivanje utiče na treća lica. Analiziraj pojam kolektivnog djelovanja.

U OVOM POGLAVLJU NAUČIĆEŠ:

– pojam i principe raspoređivanja zaposlenih
– vrste raspoređivanja zaposlenih
– razloge raspoređivanja zaposlenih
– da upoređuješ privremeno raspoređivanje sa ostalim vrstama raspoređivanja
– način ocjenjivanja državnih službenika i namještenika

RASPOREĐIVANJE ZAPOSLENIH

3.1. POJAM I PRINCIPI RASPOREĐIVANJA ZAPOSLENIH

Raspoređivanje zaposlenih predstavlja kretanje zaposlenih za vrijeme trajanja radnog odnosa, a ostvaruje se u formi premještaja na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca. Oblici premještaja su: raspoređivanje, preuzimanje i upućivanje.

3.1.1. Raspoređivanje u drugo mjesto rada

U skladu sa čl. 50 Zakona o radu, zaposleni može biti raspoređen u drugo mjesto rada pod uslovom da je:

1) djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela;

2) udaljenost od mjesta u kome zaposleni radi, odnosno njegovog mjesta prebivališta, odnosno boravišta, do mjesta u koje se premješta na rad manja od 60 km;

3) organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremen dolazak na rad i povratak s rada;

4) obezbijeđena naknada troškova prevoza u visini cijene prevozne karte od strane poslodavca.

Zaposleni može da bude raspoređen u drugo mjesto rada i u drugim slučajevima samo uz svoju pisanu saglasnost...

Da bi se ovo raspoređivanje obavilo, neophodna je izmjena ugovornih uslova rada, aneks ugovora o radu. Ponuda izmjene ugovora o radu dostavlja se u pisanom obliku i sadrži: razloge za ponudu, rok u kojem druga strana treba da se izjasni o ponudi i pravne posljedice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude. Ponuđena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora o radu u roku koji ne može biti kraći od 8 radnih dana od dana učinjene ponude. Ako se ponuđena strana ne izjasni u navedenom roku, smatra se da je ponudu odbila. Ako ponuđena strana prihvati ponudu, zaključuje se aneks ugovora koji postaje sastavni dio ugovora o radu. Zaposleni ima pravo da osporava aneks ugovora o radu kod Inspekcije rada, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili nadležnog suda.

DODATNI SADRŽAJ

Pravo zaposlenog koji zasniva radni odnos jeste da bude raspoređen na radno mjesto za koje je izabran, odnosno za koje je zaključio ugovor o radu. Međutim, u određenim slučajevima i pod određenim uslovima, u postupku koji je unaprijed utvrđen, zaposleni može biti raspoređen na druge poslove i zadatke. I poslodavac može rasporediti zaposlenog na druge poslove i zadatke zbog stvarnog i ozbiljnog razloga, bez obzira na volju zaposlenog. Zaposlenom se ne može garantovati da će u procesu rada trajno obavljati određene poslove i zadatke, odnosno da ne može biti raspoređen i na druge poslove i zadatke.

Raspoređivanje zaposlenih potrebno je radi obezbjeđenja optimalnog odvijanja procesa rada. Zato je neophodno da u zakonskim propisima uvijek bude propisano da, kada proces rada i organizacija rada posla zahtijevaju, zaposleni može biti raspoređen na drugo radno mjesto. Određena ograničenja su potrebna da se zaštite prava zaposlenih, ali zaštita ne smije ići toliko daleko da onemogući raspoređivanje zaposlenih, koje je neophodno.

3.1.2. Privremeni rad – Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih

Ustupanje zaposlenih za obavljanje poslova kod drugog poslodavca – korisnika može da vrši Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih. Agencija stiče svojstvo pravnog lica upisom u registar koji vodi Ministarstvo finansija i socijalnog staranja. Poslove ustupanja zaposlenih korisniku, Agencija može obavljati samo pod uslovom da te poslove obavlja:

– kao jedinu djelatnost

– ima dozvolu za rad izdatu od Ministarstva finansija i socijalnog staranja, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Za obavljanje poslova ustupanja zaposlenih zaključuje se sporazum između Agencije i korisnika. Sporazum sadrži: broj zaposlenih koji se ustupaju korisniku; vremenski period na koji se zaposleni ustupa; mjesto rada; poslove koje će zaposleni obavljati; primijenjenost mjera zaštite na radu, na radnom mjestu; način i vrijeme u kojem je korisnik dužan da dostavi Agenciji obračun za isplatu zarade i odgovornost Agencije ukoliko zaposleni, koji je upućen na rad, ne ispunjava obaveze. Sporazum između Agencije i korisnika ne može se zaključiti radi: zamjene zaposlenog koji je u štrajku kod korisnika kod kojeg se sprovodi štrajk; ustupanja zaposlenog za obavljanje poslova za koje je korisnik u prethodnom periodu od 6 mjeseci otkazao ugovor o radu zbog tehnološkog viška; obavljanja poslova iz djelatnosti Agencije i obavljanja poslova u drugim slučajevima, utvrđenim kolektivnim ugovorom, koji obavezuju korisnika.

PITANJA I ZADACI

1. Kratko opiši pojam i principe raspoređivanja zaposlenih.
2. Diskutuj s drugovima/drugaricama o raspoređivanju u drugo mjesto rada.
3. U kojim slučajevima se preuzimaju zaposleni?
4. Razlikuj privremeno raspoređivanje zaposlenih u odnosu na ostale vrste raspoređivnja zaposlenih.

3.2. UGOVOR O RADU ZA OBAVLJANJE POSLOVA PREKO AGENCIJE

Prava iz rada i po osnovu rada zaposleni ostvaruje kod Agencije. Ugovor o radu sa zaposlenim Agencija može zaključiti na određeno ili na neodređeno vrijeme. Pored obavezne sadržine ugovora o radu, ovaj ugovor mora da sadrži sljedeće podatke:

– da se ugovor zaključuje radi ustupanja zaposlenog za privremeno obavljanje određenih poslova kod korisnika;

– obaveze Agencije prema zaposlenom za vrijeme za koje je ustupljen korisniku;

– da za vrijeme ustupanja, zarada zaposlenog, koji je ustupljen korisniku, ne može biti manja od zarade zaposlenog kod korisnika koji radi na istim ili sličnim poslovima sa istom stručnom spremom, odnosno nivoom obrazovanja i zanimanja.

Za vrijeme za koje nije ustupljen korisniku zaposleni ima pravo na naknadu zarade u skladu sa Zakonom o radu i ugovorom o radu. Prestanak potrebe za radom zaposlenog kod korisnika, prije isteka vremena na koje je ustupljen, ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu. Takođe, zaštita zaposlenog koji je ustupljen korisniku ogleda se u činjenici da, ukoliko smatra da mu je za vrijeme rada kod korisnika povrijeđeno neko pravo iz rada i po osnovu rada, zaštitu tog prava ostvaruje kod Agencije.

3.2.1. Obaveze Agencije prema zaposlenom

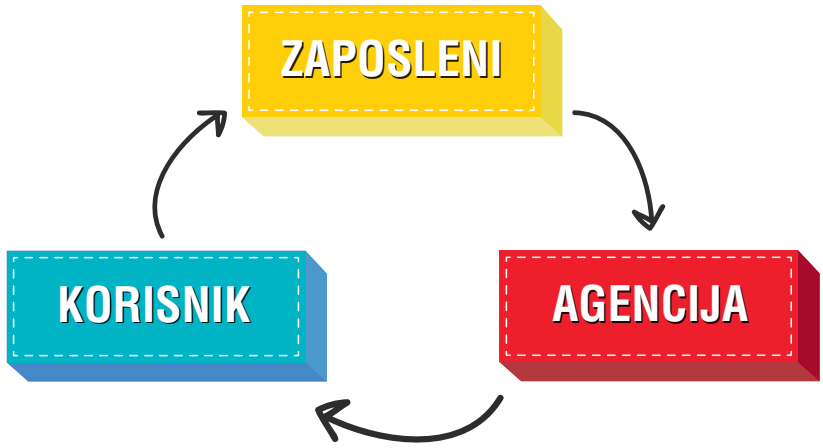
Agencija je obavezna da zaposlenog upozna sa sadržinom sporazuma i da mu na njegov zahtjev uruči sporazum, najkasnije na dan stupanja na rad kod korisnika. Prije nego uputi zaposlenog korisniku, Agencija je obavezna da upozna zaposlenog sa svim rizicima obavljanja posla kod korisnika, koji se odnose na zdravlje i zaštitu na radu. U skladu s propisima o zaštiti na radu, osim ako sporazumom o ustupanju zaposlenog nije utvrđeno da će te obaveze izvršiti korisnik, Agencija je obavezna da zaposlenog osposobi za rad na tim poslovima. Agencija je, takođe, obavezna da upozna zaposlenog s novim tehnologijama rada za obavljanje navedenih poslova. Njena obaveza sastoji se i u dužnosti da zaposlenom isplati ugovorenu zaradu za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi Agenciji obračun ugovorene zarade, tj. ne izmiri obaveze prema Agenciji.

3.2.2. Obaveze korisnika

U odnosu na zaposlenog, korisnik se smatra poslodavcem u pogledu obaveze primjene propisa kojima se uređuje zaštita zdravlja, zaštita na radu i posebna zaštita žena, omladine i invalida. Korisnik je dužan da najmanje jednom u šest mjeseci obavijesti svoj sindikat o broju i razlozima radnog angažovanja zaposlenih.

3.2.3. Naknada štete

Ukoliko zaposleni pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom kod korisnika, naknadu štete ostvaruje kod Agencije. Štetu koju zaposleni na radu ili u vezi s radom kod korisnika uzrokuje trećem licu dužan je da nadoknadi korisnik. Za štetu koju zaposleni na radu i u vezi s radom uzrokuje, korisniku odgovara Agencija.



Slika 8. Pravni odnos zaposlenog, korisnika i agencije

PITANJA I ZADACI

1. Ukaži na značaj Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih.
2. Navedi primjer privremenog ustupanja zaposlenih.
3. Sačini sporazum o ustupanju zaposlenih.
4. Uobliči ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova.

ZADATAK

Istraži broj, organizaciju i funkcionisanje ovih agencija na tržištu rada Crne Gore, predstavi prikupljene podatke.

3.3. RASPOREĐIVANJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Državni službenik i namještenik mogu se, zbog potreba rada, trajno ili privremeno rasporediti na drugo odgovarajuće radno mjesto u istom državnom organu.

Takođe, državni službenik i namještenik mogu se zbog potreba rada privremeno rasporediti u drugi državni organ.

3.3.1. Trajno i privremeno raspoređivanje unutar istog državnog organa

Državni službenik i namještenik mogu se trajno rasporediti na drugo odgovarajuće radno mjesto u istom državnom organu ako to nalažu organizacija ili racionalizacija poslova ili drugi opravdani razlozi.

Državni službenik i namještenik mogu se privremeno rasporediti na drugo odgovarajuće radno mjesto u istom državnom organu zbog zamjene odsutnog državnog službenika i namještenika ili povećanog obima posla, pri čemu zadržavaju sva prava koja im pripadaju na radnom mjestu s kojeg su raspoređeni.

3.3.2. Privremeno raspoređivanje u drugi državni organ

Državni službenik i namještenik mogu se privremeno rasporediti na odgovarajuće radno mjesto u drugom državnom organu radi vršenja poslova za koja se traže posebna znanja, vještine i sposobnosti ili zbog povećanog obima posla, a sva prava iz radnog odnosa ostvaruju u državnom organu iz koga su raspoređeni.

Privremeno raspoređivanje u drugi državni organ traje najduže šest mjeseci.

O privremenom raspoređivanju državnog službenika i namještenika iz jednog u drugi državni organ starješine tih organa zaključuju pisani sporazum.

Vještina – naučen ili stečen dio ponašanja, razlikuje se od pojma sposobnosti, koji se smatra preduslovom za ostvarivanje vještina.

Državni službenik i namještenik ne mogu se rasporediti za vrijeme privremene spriječenosti za rad, za vrijeme trudnoće ili porodiljskog odsustva.

PITANJA I ZADACI

1. Navedi razloge raspoređivanja državnih službenika, odnosno namještenika.
2. Razjasni raspoređivanje unutar istog državnog organa.
3. Otkrij razloge privremenog raspoređivanja u druge državne organe.
4. Grupiši raspoređivanje državnih službenika, odnosno namještenika zbog potrebe rada.

3.4. OCJENJIVANJE RADA DRŽAVNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA

Ocjenjivanje državnog službenika i namještenika vrši se u cilju praćenja njegovog rada i pravilnog odlučivanja o njegovom kretanju u službi.

Kriterijumi za ocjenjivanje rada državnih službenika i namještenika su, u skladu sa čl. 81 Zakona o državnim službenicima i namještenicima:

1) ispunjavnje radnih zadataka;

2) rezultati rada u pogledu kvaliteta i kvantiteta;

3) obim i blagovremenost u vršenju poslova radnog mjesta;

4) druge sposobnosti koje pokazuje u vršenju poslova.

Ocjenjivanje se vrši jednom godišnje, a najkasnije do 31. januara tekuće za prethodnu godinu. Državni službenik i namještenik koji je u kalendarskoj godini radio manje od šest mjeseci, bez obzira na razloge, ne ocjenjuje se (čl. 82).

Kriterijum – mjerilo, znak raspoznavanja

Ocjenu rada državnog službenika i namještenika rješenjem daje starješina državnog organa na predlog neposrednog rukovodioca. Prije utvrđivanja predloga ocjene rada, neposredni rukovodilac dužan je da s predlogom ocjene upozna državnog službenika i namještenika i s njim obavi razgovor.

Mjerila i način ocjenjivanja državnih službenika i namještenika utvrđuje vlada, na predlog ministarstva.

3.4.1. Ocjene

Državni službenik i namještenik dobija ocjenu rada, u skladu sa čl. 82 Zakona o državnim službenicima i namještenicima.

Državni službenik i namještenik dobija ocjenu:

1) ističe se ako je sa natprosječnim rezultatima ispunio radne obaveze i ostvario rezultate bolje od predviđenih za radno mjesto;

2) dobar – ako je sa prosječnim rezultatima ispunio radne zadatke i ostvario rezultate koji obezbjeđuju prihvatljive rezultate rada;

3) ne zadovoljava – ako nije sa prosječnim rezultatima ispunio zadatke, a neposredni rukovodilac je imao primjedbe na njegov rad i upozoravao ga na propuste i nepravilnosti u radu.

ZADATAK

Uz instrukcije nastavnika/nastavnice sprovedi postupak ocjenjivanja rada državnog službenika ili namještenika.

PITANJA I ZADACI

1. Navedi razloge ocjenjivanja i napredovanja državnih službenika i namještenika.
2. Što je cilj ocjenjivanja rada državnih službenika i namještenika?
3. Objasni način ocjenjivanja državnih službenika i namještenika.
4. Izvedi zaključak o raspoređivanju državnih službenika koji su na raspolaganju.

REZIME

- Raspoređivanje zaposlenih predstavlja njihovo kretanje za vrijeme trajanja radnog odnosa.
- Odluku o privremenom raspoređivanju donosi poslodavac.
- Državni službenici i namještenici mogu se privremeno rasporediti na rad u drugom državnom organu ali sva prava iz radnog odnosa ostvaruju u državnom organu iz koga su raspoređeni.
- Ocjenu rada državnog službenika i namještenika rješenjem daje starješina državnog organa na predlog neposrednog rukovodioca.

4. INDIVIDUALNA PRAVA ZAPOSLENIH

UVOD U POGLAVLJE 4

Na mlinu koji radi nema paučine.

Njemačka poslovica

U OVOM POGLAVLJU ĆEŠ NAUČITI:

– radno vrijeme
– odmori i odsustva
– zarada
– porezi i doprinosi

RADNO VRIJEME

Radno vrijeme je dio ukupnog vremena kojim zaposleni raspolaže u toku dana, nedjelje i godine, čija je dužina unaprijed utvrđena zakonom i u toku čijeg trajanja je zaposleni dužan da bude uključen u rad kod poslodavca. Radno vrijeme je obavezno vrijeme rada i ono predstavlja pretpostavku izvršavanja dužnosti rada u radnom odnosu. Dužina radnog vremena ima dvostruku funkciju u svakom društvu. Prvo, sastoji se u zaštiti zaposlenih od pretjeranog fizičkog i psihičkog iscrpljivanja. Dužinom radnog vremena se, dakle, čuva i radna sposobnost radno aktivnog stanovništva. Drugo, njena funkcija se izražava u tome što obezbjeđuje društvu potrebnu količinu rada za proizvodnju kvantuma roba i usluga.

Pravno regulisanje radnog vremena ima za cilj da uspostavi relativnu ravnotežu različitih, često protivrječnih interesa – interesa zaposlenih, poslodavaca i javnog interesa države, odnosno lokalne samouprave.

4.1. VRSTE RADNOG VREMENA

Radno vrijeme se može dijeliti prema različitim kriterijumima: prema dužini trajanja; prema načinu raspoređivanja; prema dobu dana i prema tome da li se radi u isto vrijeme svakog dana.

S obzirom na dužinu, imamo sljedeće vrste radnog vremena:

- puno radno vrijeme;
- nepuno radno vrijeme;
- skraćeno radno vrijeme;
- rad duži od punog radnog vremena ili prekovremeni rad.

Ova podjela je značajna ne samo pri utvrđivanju visine zarade i drugih primanja koja su uslovljena trajanjem radnog vremena, već i za sticanje i ostvarivanje niza drugih individualnih prava zaposlenih, na primjer: prava na godišnji odmor.

Radno vrijeme, takođe se može podijeliti na:

- jednokratno radno vrijeme i dvokratno radno vrijeme;
- dnevno radno vrijeme i noćno radno vrijeme;
- vrijeme rada u jednoj smjeni ili vrijeme rada u različitim smjenama.

4.1.1. Puno radno vrijeme

Pravo na puno radno vrijeme spada u korpus neotuđivih prava. Određivanje punog radnog vremena je u funkciji zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu, tako da se od zaposlenog ne može zahtijevati rad duži od punog radnog vremena – prekovremeni rad, osim izuzetno iz razloga hitnosti, nesreća na radu, više sile. Sa druge strane, pravo na rad zaposlenog ne znači pravo da se bude

u radnom odnosu kod više poslodavaca iznad zakonom propisanog maksimuma radnog vremena, ili da se po osnovu ugovora o dopunskom radu prekorači maksimalno trajanje radnog vremena. Puno radno vrijeme iznosi 40 časova nedjeljno. Pravo na ograničeno trajanje radnog vremena danas se često garantuje ustavom. Na primjer: Ustav Crne Gore članom 64 određuje da zaposleni imaju pravo na ograničeno radno vrijeme. Zakonodavac određuje da se ustavom priznato pravo na rad ostvaruje u punom obimu zasnivanjem radnog odnosa sa punim radnim vremenom. Kao što je rečeno, Zakon o radu (čl. 61) predviđa da puno radno vrijeme iznosi 40 časova nedjeljno, s tim da se kolektivnim ugovorom može utvrditi radno vrijeme kraće od 40 časova u radnoj nedjelji. Radno vrijeme može se organizovati tako da se radi jednokratno ili dvokratno u jednoj ili više smjena ili na drugi način zavisno od potreba procesa rada. Noćni rad postoji kada je radno vrijeme između 22 časa i 06 časova narednog dana. Noćni rad predstavlja poseban uslov rada. Zaposleni koji radi noću najmanje tri časa svog dnevnog radnog vremena, odnosno zaposleni koji radi noću najmanje trećinu svog punog godišnjeg radnog vremena, ima pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu. Ukoliko bi se zaposlenom koji radi noću po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa zbog takvog rada moglo pogoršati zdravstveno stanje, poslodavac će ga rasporediti na odgovarajući dnevni posao. Poslodavac kod kojeg se rad obavlja u smjenama dužan je da obezbijedi zamjenu smjene tako da zaposleni ne može raditi noću neprekidno duže od jedne radne nedjelje. Poslodavac koji radi u specifičnim uslovima uređuje smjenski rad i dežurstvo zaposlenih, u skladu sa kolektivnim ugovorom. Sa druge strane, zaposleni može ostvariti puno radno vrijeme kod više poslodavaca, koji sporazumom određuju način ostvarivanja prava i obaveza. Na primjer: nastavnik koji nema normu časova utvrđenu zakonom (18, 19 ili 20 časova), može zasnovati radni odnos u drugoj ustanovi do pune norme časova, na osnovu sporazuma direktora ustanova. Pravni režim radnog vremena karakterišu načelo dobrovoljnosti, dakle, promjena trajanja radnog vremena moguća je samo uz saglasnost obje strane, načelo srazmjernosti (pro rata temporis) – prava na zaradu iz radnog odnosa ostvaruju se srazmjerno vremenu provedenom na radu (uz ograničenja u pogledu skraćenog radnog vremena).

4.1.2. Nepuno radno vrijeme

Nepuno radno vrijeme (Zakon o radu, čl. 41) je vrsta radnog vremena koje je kraće od punog radnog vremena. Shodno potrebama procesa rada kod poslodavca, može se predvidjeti da se zaposleni angažuje sa nepunim radnim vremenom – kraćim od punog radnog vremena. Ugovor o radu može se zaključiti sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraće od 1/4 (10 časova) punog radnog vremena. Radna mjesta na kojima se zaključuje ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom utvrđuju se aktom o sistematizaciji, u zavisnosti od prirode posla i organizacije rada. Zaposleni koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, ostvaruje pravo na zaradu shodno načelu srazmjernosti. Takođe, načelo dobrovoljnosti predviđa da bez saglasnosti zaposlenog ne može se rad sa nepunim radnim vremenom preobraziti u rad sa punim radnim vremenom. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom zbog usklađivanja profesionalnih i porodičnih obaveza, češće zasnivaju zaposlene žene. Shodno tome, posebno je značajno suzbijanje diskriminacije, naročito u pogledu pristupa profesionalnom osposobljavanju i stručnom usavršavanju.

Primjeri rada sa nepunim radnim vremenom

Rad roditelja sa polovinom punog radnog vremena – Nakon isteka roditeljskog odsustva, ukoliko je potrebna pojačana njega, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo na rad sa polovinom radnog vremena najduže do navršenih tri godine života djeteta (član 132 Zakona o radu). Ovo pravo može ostvariti i zaposleni usvojitelj djeteta ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na staranje i njegu. Način i postupak ostvarivanja prava roditelja na rad sa polovinom punog radnog vremena, propisuje Ministarstvo finansija i socijalnog staranja Crne Gore.

Rad sa polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta sa smetnjama u razvoju – Pravo da radi polovinu punog radnog vremena ima roditelj, usvojilac, hranitelj ili staratelj djeteta sa smetnjama u razvoju, odnosno lice koje se stara o licu sa teškim invaliditetom (član 133 Zakon o radu). Radno vrijeme u ovom slučaju, smatra se punim radnim vremenom za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada. Način i postupak ostvarivanja prava na rad sa polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta sa smetnjama u razvoju, propisuje Ministarstvo finansija i socijalog staranja Crne Gore.

4.1.3. Skraćeno radno vrijeme zbog otežanih uslova rada

Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim, po zdravlje štetnim poslovima, u skladu sa čl. 63 Zakona o radu, skraćuje se radno vrijeme srazmjerno štetnom uticaju na zdravlje zaposlenog, odnosno radnoj sposobnosti zaposlenog. Radna mjesta sa skraćenim radnim vremenom utvrđuju se aktom o sistematizaciji u skladu sa kolektivnom ugovorom. Radi se o poslovima koji se obavljaju u naročito otežanim uslovima rada (na primjer: kada se radi u uslovima povišenog ili smanjenog vazdušnog pritiska na radnom mjestu pod dejstvom jonizujućih zračenja; pod zemljom ili pod vodom; rad letačkog osoblja; rad uz povećanu buku i vibracije; rad na niskoj temperaturi; rad pod uslovima nedovoljne ili prejake svjetlosti i slično). Radno vrijeme na tim poslovima ne može biti kraće od 36 časova sedmično. Skraćeno radno vrijeme, za razliku od nepunog radnog vremena, pravno se izjednačava sa stanovištva prava zaposlenog na zaradu i drugih prava zaposlenih sa punim radnim vremenom. Dakle, zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme ima ista prava iz rada kao i zaposleni koji radi puno radno vrijeme. Skraćeno radno vrijeme nije jedina kompenzacija za izloženost štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost, već se predviđa i produženje godišnjeg odmora i staž osiguranja sa uvećanim trajanjem. Zaposleni koji rade na radnim mjestima sa posebnim uslovima rada (rudarstvo, sektor nuklearne energije, rukovanje eksplozivima, toksičnim hemikalijama) ne može raditi prekovremeno, niti se može na takvim poslovima zaključiti ugovor o radu.

Dopunski rad

Prema Zakonu o radu (čl. 202), zaposleni koji radi puno radno vrijeme može zaključiti ugovor o dopunskom radu sa istim ili drugim poslodavcem u trajanju do jedne polovine punog radnog vremena, koji prestaje da važi nakon isteka ugovorenog roka ili otkazom ugovora jedne od ugovornih strana.

DODATNI SADRŽAJ

Dopunski rad zdravstvenih radnika

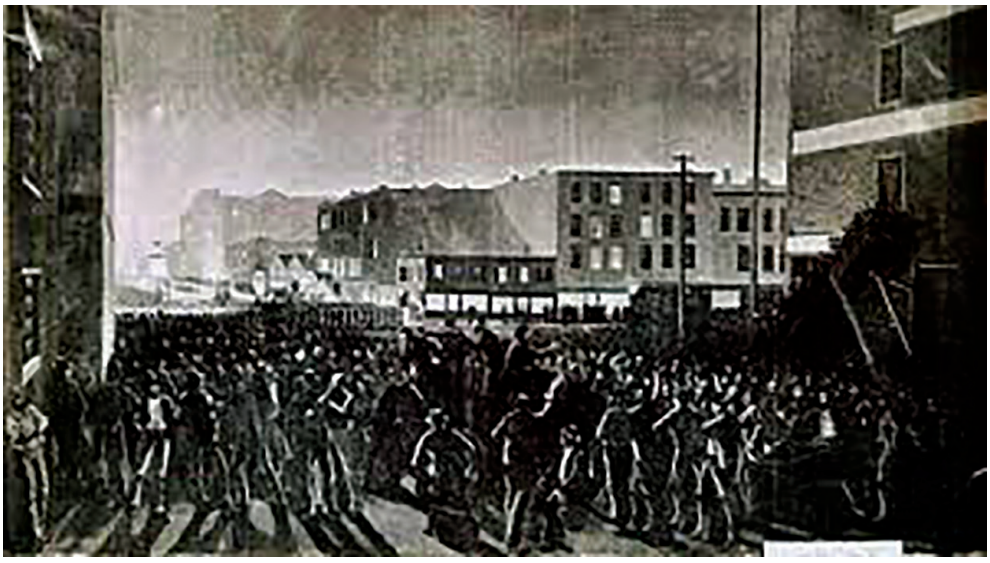
Zdravstveni radnik i zdravstveni saradnik koji su zaposleni sa punim radnim vremenom u zdravstvenoj ustanovi čiji je osnivač država može, uz mišljenje direktora i saglasnost ministra, da zaključi ugovor za obavljanje dopunskog rada u toj zdravstvenoj ustanovi ili sa drugom zdravstvenom ustanovom čiji je osnivač država ili drugo pravno lice, srednjom školom medicinskog usmjerenja ili drugim subjektom (na primjer: organ državne uprave nadležan za poslove odbrane ili unutrašnje poslove).

4.1.4. Poštovanje radnog vremena od strane državnog službenika/namještenika

Po zakonu o državnim službenicima i namještenicima (čl. 72), državni službenik i namještenik dužan je da poštuje radno vrijeme. U slučaju spriječenosti dolaska na rad, državni službenik i namještenik dužan je da obavijesti neposrednog rukovodioca o razlozima spriječenosti, najkasnije u roku od 24 časa od nastanka okolnosti koje su razlog spriječenosti, osim ako iz objektivnih razloga to nije moguće.

ZANIMLJIVOST

Međunarodni praznik rada obilježava se kao uspomena na velike radničke demonstracije održane u Čikagu 1. maja 1886. godine. Tada je u sukobima sa policijom ubijeno više radnika, vođe štrajka izvedene su pred sud, a petoro je osuđeno na smrt. Demonstracije su održane radi zahtjeva radnika za osmosatnim radnim vremenom i dostojnijim uslovima rada i života. Oko 40.000 radnika svoje zahtjeve izrazilo je u tri osmice: 8 sati rada, 8 sati odmora i 8 sati kulturnog obrazovanja.



Slika 9. Čikago, 1. maj 1886. godine

PITANJA I ZADACI

1. Definiši pojam i značaj radnog vremena.
2. Nabroj vrste radnog vremena, s obzirom na dužinu trajanja.
3. Uporedi puno i nepuno radno vrijeme.
4. Objasni uzroke utvrđivanja skraćenog radnog vremena na pojedinim poslovima.
5. Istraži posljedice nepoštovanja radnog vremena od strane državnih službenika i namještenika.

4.2. RAD DUŽI OD PUNOG RADNOG VREMENA (PREKOVREMENI RAD)

Prekovremeni rad je rad koji prevazilazi raspored zakonskog ili kolektivnim ugovorom definisanog radnog vremena. U skladu sa čl. 64 Zakona o radu prekovremeni rad se uvodi pisanom odlukom poslodavca prije početka rada. Poslodavac je takođe dužan da obavijesti inspektora rada o uvođenju prekovremenog rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke.

Radno vrijeme kada se donese odluka o prekovremenom radu ne može da traje duže od 48 časova sedmično, u okviru perioda od 4 mjeseca.

Izmjenama Zakona o radu ustanovljeno je ovo rješenje u cilju zaštite prava zaposlenih. Rad duži od punog radnog vremena može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je prekovremeni rad uveden.

4.2.1 Obaveza uvođenja prekovremenog rada

Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena (opšte je pravilo da se prekovremeni rad uvodi u slučaju više sile):

1) radi prevencije neposrednog nastupanja opasnosti po bezbjednost i zdravlje ljudi;
2) zbog elementarne nepogode (zemljotres, poplave i dr.);
3) zbog požara, eksplozije, jonizujućih zračenja;
4) zbog epidemije ili zaraze koje dovode u opasnost život ili zdravlje ljudi, ugrožavaju stočni ili biljni fond;
5) zbog zagađivanja vode, namirnica i drugih predmeta za ljudsku i stočnu ishranu;
6) zbog saobraćajnog ili drugog udesa kojim su ugroženi životi ili zdravlje ljudi;
7) radi potrebe da se bez odlaganja pruži hitna medicinska pomoć;
8) radi potrebe da se izvrši neodložna medicinska usluga.

Zdravstvena ustanova može da uvede prekovremeni rad (dežurstvo) ako novim zaposlenjem, uvođenjem rada u smjenama ili preraspodjelom radnog vremena, ne može obezbijediti neprekidnu bolničku i vanbolničku zaštitu. Poslodavac je dužan da obavijesti inspektora rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvođenju tog rada. Inspektor rada će zabraniti prekovremeni rad ukoliko utvrdi da je uveden suprotno propisima.

4.3. RASPORED I PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Poslodavac, odnosno nadležni organ poslodavca donosi odluku o rasporedu radnog vremena, odnosno o preraspodjeli radnog vremena, o skraćenom radnom vremenu, kao i o prekovremenom radu. Raspored, početak i završetak radnog vremena u određenim djelatnostima utvrđuju se odlukom nadležnog državnog organa, odnosno organa lokalne samouprave.

Odluku o rasporedu radnog vremena, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi nadležni organ poslodavca. Poslodavac je dužan da donese pisanu odluku o rasporedu radnog vremena zaposlenih i njihov raspored po smjenama, ako je kod tog poslodavca rad organizovan po smjenama. Odlukom nadležnog državnog organa, odnosno organa lokalne samouprave, utvrđuje se raspored, početak i završetak radnog vremena u određenim djelatnostima i na određenim poslovima.

Preraspodjela radnog vremena (čl. 68) može se izvršiti kad to zahtijeva: a) priroda djelatnosti, u kojima postoji period pojačane aktivnosti i period smanjene aktivnosti (turizam, poljoprivreda, građevinarstvo); b) organizacija rada – povećani obim posla ili period; c) bolje korišćenje sredstava rada – na primjer: pri uvođenju nove opreme; d) racionalnije korišćenje radnog vremena – na primjer: za vrijeme poremećaja u snabdijevanju sirovinama ili energije uvodi kraće, a potom tokom normalizovanja uvodi duže radno vrijeme; e) izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima – na primjer: po osnovu ugovora o povećanoj isporuci robe ili u cilju otklanjanja opasnosti od kvarenja sirovina. Preraspodjela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vrijeme zaposlenog u prosjeku ne bude duže od punog radnog vremena zaposlenog koje je predviđeno ugovorom o radu.

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

4.4. NOĆNI RAD I SMJENSKI RAD

Rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do 06 časova narednog dana smatra se radom noću (čl. 70). Rad noću predstavlja poseban uslov rada. Zaposleni koji radi noću najmanje tri časa svog dnevnog radnog vremena, odnosno koji radi noću najmanje trećinu svog punog godišnjeg radnog vremena, ima pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu. Ako bi se zaposlenom koji radi noću po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa zbog takvog rada moglo pogoršati zdravstveno stanje, poslodavac će ga rasporediti na odgovarajući dnevni posao. Poslodavac kod kojeg se rad obavlja u smjenama dužan je da obezbijedi zamjenu smjene tako da zaposleni ne može raditi noću (noćna smjena) neprekidno duže od jedne radne nedjelje. Poslodavac koji radi u specifičnim uslovima uređuje smjenski rad i dežurstvo zaposlenih, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

ZADATAK

Na osnovu stečenih znanja iz ovog modula, predmeta Radno pravo, uporedi prekovremeni rad nekada i sada.

DODATNI SADRŽAJ

Fiksni (simultani – istovremeni) ili kolektivni raspored radnog vremena podrazumijeva utvrđivanje identičnog rasporeda za sve zaposlene – isti čas početka i prestanka radnog vremena (ujednačeno radno vrijeme). Moguć je i klizni početak radnog vremena, kada postoji više sukcesivnih početaka rada, na primjer: za više grupa zaposlenih gdje jednoj grupi radno vrijeme počinje u 7 časova, drugoj grupi u 8 časova, trećoj grupi u 9 časova. Dugo je kolektivni raspored radnog vremena bio dio apsolutnog socijalnog javnog poretka, tako da poslodavac i zaposleni nijesu mogli da ugovaraju fleksibilni, individualni raspored radnog vremena. Usklađivanje profesionalnih i privatnih obaveza zaposlenih, kada to priroda posla kod poslodavca dopušta, uticala je da dođe do promjena u radnom zakonodavstvu. Načelo fleksibilnosti rasporeda radnog vremena biće jedno od najznačajnijih načela i Međunarodne organizacije rada.

PITANJA I ZADACI

1. Objasni prekovremeni rad.
2. Analiziraj situacije u kojima je zaposleni dužan da radi duže od punog radnog vremena.
3. Zaključi ko odlučuje o preraspodjeli radnog vremena.
4. Procijeni situacije u kojima se predviđa preraspodjela radnog vremena.

PROJEKTNI ZADATAK

CILJ ZADATKA: Proširiti znanje o ograničenom radnom vremenu, razgovorom sa zaposlenima istražiti koliko vremena na radu je dovoljno za optimalne rezultate.

Podijeliti učenike u dvije grupe od po 15 učenika i učenica.
Obje grupe sastavljaju upitnik za zaposlene.
Pitanja u upitniku se odnose na radno vrijeme.
Cilj upitnika – istražiti da li bi zaposleni i smanjenjem radnog vremena ostvarili isti radni učinak?
Predstavnici grupa izlažu podatke do kojih su došli i o njima diskutuju.

ODMORI

Odmor je vrijeme kad zaposleni ne radi, odnosno kada ne izvršava radnu obavezu kod poslodavca. To je onaj dio slobodnog radnog vremena koji je zaposlenim licima garantovan kao njihovo pravo.

Pravo na odmor spada u grupu neotuđivih prava i ima za cilj zaštitu (zdravlja i bezbjednosti) od umora na radu, obnavljanje radnih potencijala, dostojanstvene uslove rada i života, zadovoljenje ličnih i porodičnih potreba. Pravni režim odmora može biti opšti – za sve djelatnosti i sve zaposlene, kao i poseban (na primjer: za drumski saobraćaj). Pravo na odmor regulisano je i aktima međunarodnog radnog prava, univerzalnog karaktera i aktima unutrašnjeg prava (Ustav Crne Gore, član 64). S obzirom na to da je u pitanju neotuđivo pravo, ništavna je klauzula ugovora o radu koja predviđa uvećanu zaradu umjesto odmora. Raspored odmora u procesu rada uređuje se u skladu sa pravilima rasporeda, odnosno preraspodjele radnog vremena, pri čemu se vodi računa da se ne prekida rad ako to priroda posla ne dozvoljava (na primjer, snabdijevanje strujom ili vodom, zdravstvene ustanove, i slično).

Propisi predviđaju sljedeće vrste odmora:

1) odmor u toku dnevnog rada – pauza;
2) dnevni odmor;
3) sedmični odmor;
4) godišnji odmor.

4.5. VRSTE ODMORA

Zaposleno lice koje radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta. Ovaj odmor, međutim, ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena. Vrijeme odmora u toku dnevnog rada uračunava se u dnevno radno vrijeme. Poslodavac je dužan da organizuje odmor u toku dnevnog rada tako da se obezbijedi da se rad ne prekida ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada (na primjer: rad u fabrici), kao i ako se radi sa strankama. Pravo na odmor u toku rada u trajanju od 30 minuta priznato je i zaposlenima koji rade skraćeno radno vrijeme. Zaposleni koji rade duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno, imaju pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta. Zaposleni koji rade duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, imaju pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.

4.5.1 Dnevni odmor

Zaposleni ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno (čl. 75 Zakona o radu). Izuzetno, za vrijeme rada na sezonskim poslovima ovaj odmor traje najmanje 10 časova, s tim što zaposleni mlađi od 18 godina i tada ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno.

4.5.2 Sedmični odmor

Zaposleni, takođe, ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa i koristi se neprekidno. Sedmični odmor se koristi nedjeljom i u danu koji prethodi ili slijedi nedjelji.

DODATNI SADRŽAJI

Razvoj prava na sedmični odmor kretao se u nastojanju da se pomire dva zahtjeva: jedan je tradicionalni – potreba da se obezbijedi jedan slobodan dan za porodični život, druženje i prijateljstvo; drugi je uslovljen potrošačkim stilom života i razonodom, što je zahtijevalo da što veći broj poslodavaca radi i nedjeljom. Sedmični odmor se obezbjeđuje u skladu sa tradicijom ili običajima određene zemlje. Dan sedmičnog odmora ima svoje konfesionalne motive, duboke vjerske korijene. Nastao iz vjerskih pobuda, tradicionalno se koristi nedjeljom. Najprije, u francuskom pravu priznat za djecu (1841), a zatim za žene (1892), da bi za sve zaposlene pravo na sedmični odmor zakon priznao početkom XX vijeka (1906).

ZADATAK

Saopšti svoje zaključke o uticaju radnog vremena na dužinu trajanja odmora u toku rada.

PITANJA I ZADACI

1. Objasni pojam odmora.
2. Koje vrste odmora predviđaju propisi.
3. Izvedi zaključak o neohodnosti odmora.
4. Istraži pravo na sedmični odmor lica mlađih od 18 godina.

4.6. GODIŠNJI ODMOR

Godišnji odmor je pravo zaposlenog da bude oslobođen od obaveze rada u određenom periodu kalendarske godine. Godišnji odmor je opšti uslov rada i individualno pravo zaposlenog kako bi se zaštitilo njegovo zdravlje, smanjila izloženost rizicima posla, omogućilo psihičko opuštanje, relaksacija, zabava i smanjila akumulirana radna zamorenost. Pravo na godišnji odmor ima zaštitni karakter i spada u rang osnovnih socijalnih prava. Zaposlenom se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor, niti se zaposleni može odreći prava na odmor. S obzirom na to da je cilj godišnjeg odmora da se zaposleni odmori od radnih napora tokom godine, zaposlenom se zabranjuje rad u toku njegovog trajanja. Pravo na godišnji odmor je univerzalno proklamovano i priznato pravo u međunarodnom radnom i unutrašnjem pravu. Shodno načelu očuvanja iznosa primanja tokom godišnjeg odmora, visina primanja, odnosno naknade zarade, po pravilu se utvrđuje u visini prosječnih primanja iz prethodne godine. Isplata naknade zarade za godišnji odmor pada na teret poslodavca.

4.6.1. Sticanje prava na godišnji odmor

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se srazmjerno vremenu provedenom u radnom odnosu. Znači pravo na godišnji odmor uslovljeno je ispunjenjem odgovarajućeg kvalifikacionog perioda, perioda provedenog na radu po pravilu kod istog poslodavca. Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada kod poslodavca, ako u toj kalendarskoj godini zasniva ili mu prestaje radni odnos kod poslodavca. Privremena spriječenost za rad zbog bolesti, plaćeno odsustvo, odmor za vrijeme državnih i vjerskih praznika i odsustvovanje zbog odazivanja na poziv državnih organa, smatraju se vremenom provedenim na radu za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora.

4.6.2. Dužina godišnjeg odmora

Zakonom se po pravilu propisuje minimalno trajanje godišnjeg odmora za sve zaposlene. Zakon o radu predviđa da zaposleni, u svakoj kalendarskoj godini, ima pravo na godišnji odmor utvrđen kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu, a **najmanje 20 radnih dana** (čl. 81). Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na godišnji odmor od najmanje 24 radna dana. Zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme ima pravo na godišnji odmor od najmanje 30 radnih dana. Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se broj radnih dana uvećava na osnovu kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Pored zakonom utvrđenog minimuma od 20 radnih dana, godišnji odmor se uvećava po osnovu :

a) **složenosti poslova** na primjer: zaposleni – VII i VIII nivoa obrazovanja ima pravo na uvećanje godišnjeg odmora od tri radna dana;

b) **dužine radnog staža:**

- od 5 do 15 godina – jedan radni dan;
- od 15 do 25 godina – dva radna dana;
- od 25 do 35 godina – tri radna dana;
- preko 35 godina – pet radnih dana.

c) **zdravstvenog stanja zaposlenog:**

- licu sa invaliditetom – tri radna dana;
- roditelju djeteta koje ima smetnje u razvoju – tri radna dana;
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina života – dva radna dana.

Godišnji odmor može se uvećati i po osnovu uslova rada, doprinosa na radu i drugih kriterijuma utvrđenih granskim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedjelja računa se kao pet radnih dana. U godišnji odmor ne uračunavaju se praznici (neradni dani), odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju. Ako je zaposleni za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora privremeno spriječen za rad, u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme porodiljskog odnosno roditeljskog prava, ima pravo da po isteku te spriječenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora. Godišnji odmor nastavnika, stručnih saradnika i vaspitača u školama i drugim vaspitno-obrazovnim ustanovama koristi se za vrijeme ljetnjeg školskog raspusta i može trajati najduže koliko i ljetnji raspust. Ukoliko se za vrijeme ljetnjeg školskog raspusta nastavno i vaspitno osoblje poziva na kurseve za stručno usavršavnje ili radi pripema za početak školske godine, koje vaspitno-obrazovna ustanova organizuje, dužina godišnjeg odmora utvrđuje se u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

4.6.3. Raspored korišćenja godišnjeg odmora

U zavisnosti od potreba procesa rada, poslodavac, na osnovu plana korišćenja godišnjeg odmora, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim. Poslodavac je dužan da rješenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavi zaposlenom najkasnije 30 dana prije dana određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora. Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, uz saglasnost zaposlenog, najkasnije pet radnih dana prije početka korišćenja godišnjeg odmora. Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela, s tim što se prvi dio koristi u trajanju od najmanje deset radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine. Ako zaposleni nije iskoristio godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora zbog opravdanih razloga (čl. 85 Zakon o radu), ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

4.6.4. Godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa

Zaposleni kojem prestane radni odnos, odnosno ugovor o radu radi prelaska na rad kod drugog poslodavca, za tu kalendarsku godinu koristi godišnji odmor kod poslodavca kod kojeg je stekao pravo, ako se sporazumom između zaposlenog i poslodavca drugačije ne uredi. Poslodavac kod kojeg je zaposleni prethodno bio u radnom odnosu dužan je da izda potvrdu o korišćenju godišnjeg odmora. Zaposlenom koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme i kojem prestane radni odnos zbog odlaska u starosnu penziju, poslodavac je dužan da obezbijedi korišćenje godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa, srazmjerno vremenu provedenom na radu u toj kalendarskoj godini. Zaposleni koji krivicom poslodavca nije iskoristio godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora, ima pravo na naknadu zarade. Visina naknade određuje se u zavisnosti od dužine neiskorišćenog godišnjeg odmora, prema zaradi koju zaposleni ostvaruje u mjesecu kada se šteta nadoknađuje.

ZANIMLJIVOST

Pravo na plaćeni godišnji odmor u Jugoslaviji prvo je bilo priznato državnim službenicima i trgovačkom i višem osoblju. Zakonom o zaštiti radnika od 1922. i Zakonom o radnjama od 1931. nije priznato pravo na plaćeni godišnji odmor svim radnicima. Od 1965. godine priznaje se pravo svim radnicima na plaćeni godišnji odmor od najmanje 18 a najviše 30 radnih dana, a za radnike koji rade pod posebnim uslovima rada ne duže od 60 radnih dana.

ZADATAK

Uz instrukcije nastavnika/ce, uz konkretne podatke u vezi sa složenošću poslova, dužinom radnog staža i uslovima rada, utvrdi dužinu trajanja godišnjeg odmora.

SLUŽBA GRADONAČELNIKA

PREDLOG TERMINA ZA KORIŠĆENJE GODIŠNJEG ODMORA ZA 2016. GODINU

SLUŽBENICI SLUŽBE GRADONAČELNIKA

Red. Br.	*IME I PREZIME*	*Godi. staža*	*Br. radnih dana*	*Predlog termina za korišćenje*	*Predlog radnih dana za korišćenje*	*NAPOMENA*
1.	Šef Odjeljenja	*31 god 10 mje*	**28+3=31** radni dan	**Septembar-oktobar**		
2.	Samostalni savjetnik I	*33 god 6 mje*	**28+3=31** radni dan	**Od 08. avgusta**	**15 radnih dana**	
3.	Samostalni savjetnik I	*13 god 4 mje*	**23+1=24** radna dana	**Zavisi od zamjenika**		
4.	Samostalni savjetnik I	*32 god 20 dana*	**28+3=31** radni dan	**Od 08. avgusta**	**20 radnih dana**	
5.	Savjetnik II-poslovni sekretar	*15 god 10 mje*	**24 +2=26** radnih dana	**Zavisi od zamjenika**		
6.	Samostalni referent-tehnički sekretar	*16 god 29 dana*	**24 +2=26** radnih dana	**Od 18. jula**	**Cijeli godišnji odmor**	
29.	Samostalni savjetnik II	*5 god 9 mje*	**21+1=22** radna dana	**Sredina januara 2017.**	**10 radnih dana**	
30.	Viši savjetnik III	*1 god 2 mje*	**20+0=20** radnih dana			
31.	Šef Biroa za odnose s javnošću	*6 god 9 mje*	**21+1=22** radnih dana	**Od 18. jula**	**15 radnih dana**	
32.	Samostalni referent	*15 god 10 mje*	**24+2=26** radnih dana	**Od 15. avgusta**	**15 radnih dana**	
33.	Samostalni referent	*11 god 7 mje*	**23+1=24** radnih dana	**Od 01. avgusta**	**15 radnih dana**	
	SLUŽBENIK NA ODREĐENO VRIJEME					
		3 god 1mje	**21+0=21** radni dan	**Od 25. jula**	**15 radnih dana**	

NAPOMENA:

ZAPOSLENIMA ĆE SE ODBITI PO DVA RADNA DANA U DANE: **04. I 05. JANUAR 2016. GODINE** - NOVOGODIŠNJI PRAZNICI, OSIM ZAPOSLENIMA U BIROU ZA KOMUNILACIJU SA GRAĐANIMA (RADILI SU).

Slika 10. Plan korišćenja godišnjeg odmora

Crna Gora
GLAVNI GRAD-PODGORICA
Služba gradonačelnika
Broj: 01-142/16-
Podgorica, 16. jun 2016. godine

Na osnovu člana 134, a shodno članu 61 Zakona o državnim službenicima i namještenicima („Službeni list CG", broj 39/11, 66/12, 34/14, 53/14 i 16/16) i članu 7 Granskog kolektivnog ugovora za oblast uprave i pravosuđa („Službeni list CG", broj 18/15), u vezi sa članom 66 Zakona o radu („Službeni list CG", broj 49/08, 59/11, 66/12, 31/14 i 53/14), rukovodilac Službe _____ Glavnog grada-Podgorice d o n i o je-

R J E Š E NJ E
O KORIŠĆENJU GODIŠNJEG ODMORA ZA 2016. GODINU

_____, raspoređenoj na radno mjesto: savjetnik za opšte i administrativne poslove, u Odjeljenju za vršenje stručnih poslova za ostvarivanje izvršne funkcije gradonačelnika, u Službi gradonačelnika Glavnog grada-Podgorice, utvrđuje se godišnji odmor za 2016. godinu u trajanju od 26 radnih dana.

Imenovana će godišnji odmor, po ovom rješenju, koristiti počev od **01. jula 2016.** godine do **05. avgusta 2016.** godine, s tim što se ima javiti na posao **08. avgusta 2016**. godine.

O b r a z l o ž e nj e

Odredbama člana 61 Zakona o državnim službenicima i namještenicima propisano je da se godišnji odmor određuje prema dužini radnog staža, a odredbama člana 66 Zakona o radu propisano je da se pri utvrđivanju godišnjeg odmora radna nedjelja računa kao 5 radnih dana.

Na osnovu kadrovske evidencije, utvrđeno je da imenovana na dan 07. jun 2016. godine ima 15 godina, 0 m

o državnim službenicima i

trajanju od 24 radna dana (

Naznačeni broj dana

7 stav 2 tačka 1 alineja 2 G

je propisano da se, pored u

(za radni staž od 15 do 25

Naime, odredbama

istim uređuju prava i obav

obaveze poslodavca prema

ostalih, i zaposleni u služba

imanovanoj je utvrđen godišnji odmor za 2016. godinu u

brava korišćenje istog u periodu određenom dispozitivom

učeno je kao u dispozitivu Rješenja.

dstvu: Protiv ovog rješenja može se izjaviti žalba Komisiji

roku od 8 dana od dana prijema istog.

RUKOVODILAC SLUŽBE,

Crna Gora
GLAVNI GRAD-PODGORICA
Služba gradonačelnika
Broj: 01-142/16-
Podgorica, 07. jun 2016. godine

Na osnovu člana 134, a shodno članu 61 Zakona o državnim službenicima i namještenicima („Službeni list CG", broj 39/11, 66/12, 34/14, 53/14 i 16/16) i članu 7 Granskog kolektivnog ugovora za oblast uprave i pravosuđa („Službeni list CG", broj 18/15), u vezi sa članom 66 i 69 Zakona o radu („Službeni list CG", broj 49/08, 59/11, 66/12, 31/14, i 53/14), rukovodilac Službe _____- Glavnog grada-Podgorice donio je-

R J E Š E NJ E
DRUGOG DIJELA GODIŠNJEG ODMORA ZA 2015. GODINU

____, raspoređenoj na radno mjesto: samostalni savjetnik I za predstavke, predloge i pritužbe, u Kabinetu gradonačelnika, u Službi gradonačelnika Glavnog grada-Podgorice, odobrava se korišćenje drugog, preostalog, dijela godišnjeg odmora za 2015. godinu, u trajanju od 13 radnih dana, počev od **13. juna 2016.** godine do **29. jun 2016.** godine, s tim što se ima javiti na posao **30. juna 2016**. godine.

O b r a z l o ž e nj e

Rješenjem o korišćenju godišnjeg odmora za 2015. godinu, broj: 01-142/15-435, od 08. jula 2015. godine, imenovanoj je utvrđen godišnji odmor za 2015. godinu, u trajanju od 31 radni dan i odobreno korišćenje prvog dijela godišnjeg odmora u trajanju od 18 radnih dana, na način što je: 8 radnih dana koristila u periodu od 15. jula 2015. godine do 24. jula 2015. godine i 10 radnih dana u periodu od 10. avgusta 2015. godine do 21. avgusta 2015. godine.

Odredbama člana 69 Zakona o radu propisano je da se godišnji odmor može koristiti u dva dijela, s tim što se prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Uvidom u evidenciju o korišćenju godišnjeg odmora, utvrđeno je da je imenovana iskoristila 18 radnih dana godišnjeg odmora za 2015. godinu, u navedenom terminu i da joj je ostalo neiskorišćeno 13 radnih dana.

Obzirom da je imenovana iskoristila prvi dio godišnjeg odmora u naznačenom terminu i da se obratila zahtjevom (broj: 01-142/16-429) za korišćenje drugog dijela godišnjeg odmora, to joj se ovim rješenjem odobrava korišćenje drugog, preostalog, dijela godišnjeg odmora za 2015. godinu, u trajanju od 13 radnih dana, u periodu određenom dispozitivom Rješenja.

Uputstvo o pravnom sredstvu: Protiv ovog rješenja može se izjaviti žalba Komisiji za žalbe Glavnog grada, u roku od 8 dana od dana prijema istog.

RUKOVODILAC SLUŽBE,

Dostavljeno:
- imenovanoj,
- Sekretarijatu za finansije,
- Sekretarijatu za lokalnu samoupravu

Slika 11. Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora

PITANJA I ZADACI

1. Prepoznaj značaj godišnjeg odmora.
2. Odredi dužinu trajanja godišnjeg odmora.
3. Nabroj osnove po kojima se uvećava trajanje godišnjeg odmora.
4. Analiziraj specifičnosti godišnjeg odmora u obrazovnim ustanovama.
5. Prouči pravo na godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa.

4.7. ODSUSTVO SA RADA

Za razliku od prava na odmor, koje se stiče i ostvaruje na osnovu samog statusa zaposlenih u radnom odnosu, pravo na odsustvo sa rada pretpostavlja postojanje spoljašnjeg faktora koji izaziva potrebu da zaposleni određeno vrijeme bude oslobođen radnih obaveza. Odsustvo sa rada potvrda je socijalne pravde, humanosti i dostajanstva, kako bi se mogle pomiriti profesionalne i porodične obaveze zaposlenog. Posebna zaštita porodice se obezbjeđuje odredbama o odsustvu za određene porodične situacije u kojima se zaposleni nađu.

Odsustvo sa rada može biti:

- plaćeno odsustvo uz naknadu zarade;
- neplaćeno odsustvo bez naknade zarade.

4.7.1. Plaćeno odsustvo

Plaćeno odsustvo zbog ličnih potreba

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u slučaju srećnih i nesrećnih događaja u svom životu (u slučaju sklapanja braka, rođenja djeteta, teže bolesti člana uže porodice, polaganja stručnog ispita i u drugim slučajevima predviđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu). Vrijeme trajanja plaćenog odsustva utvrđuje se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Pravo na plaćeno odsustvo ima zaposleni do sedam radnih dana u toku godine u slučajevima kao što su sklapanje braka, porođaj, selidba, polaganja ispita, teške bolesti člana porodice, otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama, kao i u drugim slučajevima koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom. Opšti kolektivni ugovor članom 10 predviđa da zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima:

- sklapanja braka – na pet radnih dana;
- rođenja djeteta – tri radna dana;
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju – tri radna dana;
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva – jedan radni dan;
- teške bolesti člana uže porodice – sedam radnih dana;
- otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama – tri radna dana;

- učestvovanja u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja – dva radna dana;
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora – pet radnih dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta – jedan radni dan, a iz jednog u drugo mjesto – tri radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi – jedan radni dan;
- polaganja stručnog ispita – pet radnih dana;
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa – prema ljekarskoj dokumentaciji.

Takođe, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od sedam dana u slučaju smrti člana uže porodice. Članovima uže porodice smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojitelj i staratelj.

Odsustvo sa rada iz zdravstvenih razloga

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada u slučajevima privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, povrede na radu, dobrovoljnog davanja krvi (jedan radni dan), tkiva i organa (prema ljekarskoj dokumentaciji). Zaposleni je dužan da u roku od tri dana o tome obavijesti poslodavca i da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostavi poslodavcu u roku od pet dana od dana izdavanja izvještaja.

4.7.2. Neplaćeno odsustvo

Neplaćeno odsustvo je odsustvo sa rada bez naknade zarade. Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju od 30 dana u jednoj kalendarskoj godini u slučajevima kao što su njega člana porodice zbog bolesti, liječenja o sopstvenom trošku, radi učestvovanja na kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama, kada postoji saglasnost poslodavca i zaposlenog, kao i u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom (npr.: u slučaju izrade magistarskog rada, izrade doktorske disertacije). U opravdanim slučajevima, zaposlenom se može odrediti i odsustvo duže od 30 dana (na primjer: u slučaju njege ili liječenja člana uže porodice, na osnovu podnesene ljekarske dokumentacije). Za vrijeme odsustvovanja sa rada, zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, a druga prava i obaveze miruju. Doprinos za zdravstvenu zaštitu uplaćuje poslodavac.

4.7.3. Mirovanje prava i obaveza

Mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa postoji kada zaposleni ne obavlja poslove iz radnog odnosa, iako radni odnos nije prestao. Mirovanje radnog odnosa (čl. 91 Zakona o radu) može da se odnosi na mirovanje prava i obaveza iz rada, kao i mirovanje prava i obaveza po osnovu rada (na primjer: po osnovu zdravstvenog, penzijskog i invalidskog osiguranja).

Zaposlenom miruju prava i obaveze iz rada, odnosno po osnovu rada kada je:

1) upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke saradnje ili kulturno–prosvjetne saradnje, na rad u diplomatska, konzularna ili druga predstavništva, na stručno usavršavanje ili obrazovanje, uz saglasnost poslodavca;

2) izbora, odnosno imenovanja na državnu funkciju, čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada kod poslodavca, do isteka jednog mandata;

3) upućen na izdržavanje kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere, u trajanju do šest mjeseci (radni odnos prestaje po sili zakona ako zaposleni zbog izdržavanja kazne zatvora mora biti odsutan sa rada duže od šest mjeseci).

4) izbora na profesionalnu funkciju ovlašćenog sindikalnog predstavnika na nivou reprezentativnog sindikata na nivou države do jednog mandata.

Pravo na mirovanje radnog odnosa ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo. Zaposleni i bračni drug zaposlenog imaju pravo da se u roku od 15 dana od dana kada prestanu razlozi zbog kojih mu je mirovao radni odnos, vrati na rad kod poslodavca na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja.

DODATNI SADRŽAJI

Mirovanje radnog odnosa je institut radnog prava koji zaposlenom omogućuje mirovanje prava i obaveza koja se stiču na radu i po osnovu rada ako odsustvuje sa rada zbog određenih pravnih činjenica koje ga sprečavaju da radi. Do mirovanja prava i obaveza dolazi ako je zaposleni izabran ili imenovan na funkciju u državnom organu ili drugu javnu funkciju za čije vršenje se zahtijeva da privremeno prestane da radi kod poslodavca. U domaćem pravu bio je širok krug funkcionera kojima se priznaje pravo na mirovanje radnog odnosa, dok je u uporednom pravu to znatno uže određeno, kako se mirovanje radnog odnosa ne bi pretvorilo u privilegiju. Izdržavanje kazne zatvora, mjere bezbjednosti (zabrana vršenja poziva; obavezno liječenje narkomana; zabrana upravljanja motornim vozilom), vaspitne mjere (ukoliko je maloljetnom licu koje je u radnom odnosu izrečena, na primjer, mjera upućivanja u vaspitnu ustanovu) i zaštitne mjere (udaljenje stranaca sa teritorije države) su osnov za mirovanje radnog odnosa u trajanju od šest mjeseci, nakon čijeg isteka u roku od 30 dana lice ima pravo da se vrati na rad. Osnov za mirovanje radnog odnosa može biti i privremeno upućivanje na rad kod drugog poslodavca ako je poslodavac dao u zakup poslovni prostor ili je zaključio ugovor o poslovnoj saradnji, dok traju ovi razlozi, a najduže godinu.

4.7.4. Odmor, odsustvo i mirovanje prava iz radnog odnosa državnih službenika i namještenika

Državni službenik i namještenik ima pravo na godišnji odmor koji se određuje prema dužini radnog staža i uslovima koji su propisani zakonom.

Državni službenik i namještenik ima pravo na odsustvo sa rada u skladu sa opštim propisima o radu. Državnom službeniku i namješteniku miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada ukoliko odsustvuje sa rada zbog upućivanja na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili kulturno-prosvjetne saradnje; u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, kao i na stručno usavršavanje ili obrazovanje. Pravo na mirovanje prava i obaveza iz rada i po osnovu rada ima i bračni drug lica, u skladu sa opštim propisima o radu.

Državnom službeniku i namješteniku koji je na izdržavanju kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju do šest mjeseci, miruju prava i obaveza iz rada i po osnovu rada.

ZADATAK

Izvedi zaključak o sličnostima i razlikama prava na odmore i prava na odsustva sa rada.

C r n a G o r a
GLAVNI GRAD-PODGORICA
Broj: 01-143/15-
Podgorica, 23. septembar 2015. godine

Na osnovu člana 134, a shodno članu 61 stav 1 Zakona o državnim službenicima i namještenicima (»Službeni list CG«, broj 39/11, 66/12 i 34/14), a u vezi sa članom 72 tačka 3 Zakona o radu (»Službeni list CG«, broj 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12 i 31/14) i članom 8 Granskog kolektivnog ugovora za oblast uprave i pravosuđa (»Službeni list CG«, broj 18/15), rješavajući po zahtjevu službenika _____, rukovodilac Službe _____ Glavnog grada-Podgorice donio je:

R J E Š E NJ E
O PLAĆENOM ODSUSTVU SA RADA

_____**(ime i prezime)**, raspoređenoj na radno mjesto: viši savjetnik za protokolarne poslove, u Kabinetu gradonačelnika, u Službi gradonačelnika Glavnog grada-Podgorice, odobrava se odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), zbog sklapanja braka, u trajanju od pet radnih dana.

Odsustvo iz stava 1 ovog rješenja, imenovana će koristiti počev od 12. oktobra 2015. godine do 16. oktobra 2015. godine.

O b r a z l o ž e nj e

_____(ime i prezime), službenik Službe gradonačelnika Glavnog grada-Podgorice, obratila se zahtjevom broj: 01-031/15-sl., od 23. septembra 2015. godine, pored ostalog, i za korišćenje plaćenog osustva u skladu sa zakonom i Granskim kolektivnim ugovorom za oblast uprave i pravosuđa, zbog sklapanja braka 10. oktobra 2015. godine.

Odredbama člana 61 stav 3 Zakona o državnim službenicima i namještenicima, propisano je da državni službenik, odnosno namještenik ima pravo na odsustvo sa rada u skladu sa opštim propisima o radu. Odredbama člana 72 tačka 1 Zakona o radu propisano je da zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), pored ostalog, u slučaju sklapanja braka, a odredbama člana 8 Granskog kolektivnog ugovora za oblast uprave i pravosuđa (»Službeni list CG«, broj 18/15) da zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), u toku kalendarske godine u slučaju sklapanja braka- pet radnih dana. Nakon korišćenja plaćenog odsustva u naznačenom terminu, imenovana će nastaviti da koristi preostali dio godišnjeg odmora za 2015. godinu.

Uputstvo o pravnom sredstvu: Protiv ovog rješenja može se izjaviti žalba Komisiji za žalbe Glavnog grada u roku od osam dana od dana prijema Rješenja.

Dostavljeno:
- imenovanoj
- Sekretarijatu za finansije
- Sekretarijata za lokalnu samoupravu
- a/a

RUKOVODILAC SLUŽBE,

Slika 12. Rješenje o odsustvu sa rada uz naknadu zarade

Crna Gora
GLAVNI GRAD-PODGORICA
Služba gradonačelnika
Broj: 01-143/15
Podgorica, 23. septembar 2015. godine

Na osnovu člana 134, a shodno članu 61 stav 1 Zakona o državnim službenicima i namještenicima (»Službeni list CG«, broj 39/11, 66/12 i 34/14), a u vezi sa članom 73 Zakona o radu (»Službeni list CG«, broj 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12 i 31/14) i članom 9 Granskog kolektivnog ugovora za oblast uprave i pravosuđa (»Službeni list CG«, broj 18/15 i 39/16), rješavajući po zahtjevu službenika _____, rukovodilac Službe gradonačelnika Glavnog grada-Podgorice donio je:

RJEŠENJE
O NEPLAĆENOM ODSUSTVU SA RADA

_____**ime i prezime**, raspoređenom na radno mjesto: viši savjetnik za protokolarne poslove, u Kabinetu gradonačelnika, u Službi gradonačelnika Glavnog grada-Podgorice, odobrava se neplaćenio odsustvo sa rada, zbog izrade magistarskog rada, u trajanju od pet radnih dana (Napomena: broj dana određuje starješina)

Odsustvo iz stava 1 ovog rješenja, imenovani će koristiti počev od 12. oktobra 2015. godine do 16. oktobra 2015. godine.

Obrazloženje

_____ime i prezime, službenik Službe gradonačelnika Glavnog grada-Podgorice, obratio se zahtjevom broj: 01-031/15-sl., od 23. septembra 2015. godine, pored ostalog, i za korišćenje neplaćenog osustva u skladu sa zakonom i Granskim kolektivnim ugovorom za oblast uprave i pravosuđa, zbog izrade magistarskog rada.

Odredbama člana 61 stav 3 Zakona o državnim službenicima i namještenicima, propisano je da državni službenik, odnosno namještenik ima pravo na odsustvo sa rada u skladu sa opštim propisima o radu. Odredbama člana 73 tačka 1 Zakona o radu propisano je da zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada za vrijeme i u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a odredbama člana 9 Granskog kolektivnog ugovora za oblast uprave i pravosuđa (»Službeni list CG«, broj 18/15 i 39/16) da zaposleni ima pravo na neplaćeno sa rada, u trajanju **do** 30 radnih dana u toku kalendarske godine u slučaju izrade magistarskog rada, u periodu određenom dispozitivom Rješenja.

Uputstvo o pravnom sredstvu: Protiv ovog rješenja može se izjaviti žalba Komisiji za žalbe Glavnog grada u roku od osam dana od dana prijema Rješenja.

Dostavljeno:
- imenovanoj
- Sekretarijatu za finansije
- Sekretarijata za lokalnu samoupravu
- a/a

RUKOVODILAC SLUŽBE,
_____

Slika 13. Rješenje o odsustvu sa rada bez naknade zarade

PITANJA I ZADACI

1. Navedi vrste odsustva sa rada.
2. Definiši pravo na plaćeno odsustvo zbog ličnih potreba.
3. Navedi specifičnosti neplaćenog odsustva.
4. Kratko opiši mirovanje prava i obaveza.
5. Istraži prava radnika nakon prestanka razloga za mirovanje prava i obaveza.

PRAVO NA ZARADU

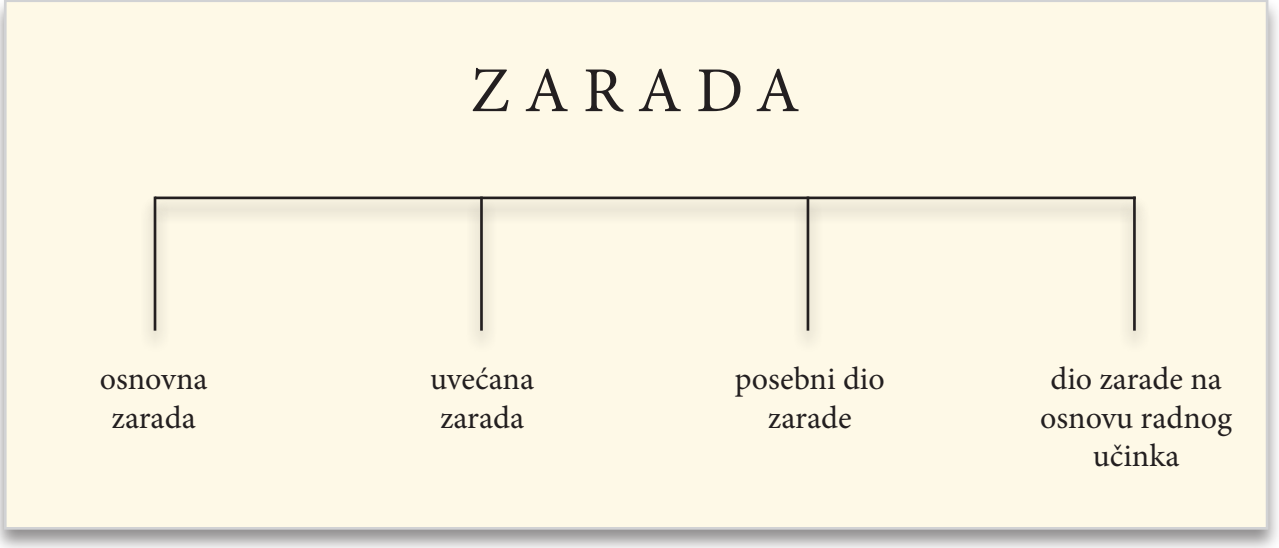
Sticanje zarade je jedna od osnovnih pretpostavki i motiva aktivnosti ljudi i privrednog razvoja u cjelini. Osnov sticanja zarade zaposlenog jeste rad i rezultati rada. U pitanju je sticanje zarade na osnovu rada, odnosno iskorišćavanja ili primjene radne snage zaposlenog od strane poslodavca. Takođe, izvor zarade može biti i kapital – na primjer: akcijski kapital.

Zarada je u novcu izražena vrijednost koju poslodavac isplaćuje zaposlenom kao ekvivalent za iskorišćavanje njegove radne snage. Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu. Riječ je o osnovnom i neotuđivom pravu (Ustav Crne Gore čl. 64). Zarada zaposlenog utvrđuje se u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Zarada se, po pravilu, isplaćuje jednom mjesečno za protekli mjesec. Zaposlenom muškarcu, odnosno ženi, garantuje se jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruje kod poslodavca. Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad koji zahtijeva isti nivo obrazovanja ili stručne kvalifikacije, odgovornost, vještine, uslovi rada i rezultati rada.

4.8. STRUKTURA ZARADE I NJENO REGULISANJE

Opšti kolektivni ugovor Crne Gore (član 17), i odredbe Zakona o radu (član 94), utvrđuju strukturu zarade zaposlenog. Zarada zaposlenog se sastoji od:

1) osnovne zarade;
2) posebnog dijela zarade;
3) uvećanja zarade;
4) dijela zarade na osnovu radnog učinka.



Slika 14. Shema zarade

ZARADA = STARTNI DIO ZARADE + KOEFICIJENT ZARADE UVEĆAN ZA MINULI RAD × OBRAČUNSKA VRIJEDNOST KOEFICIJENTA

Elementi za obračun zarade su: obračunska vrijednost koeficijenta, startni dio i koeficijent složenosti.

4.8.1. Zarada za obavljeni rad

Zarada za obavljeni rad – radni učinak, izražava rezultate rada koje zaposleni postiže svojim radom na radnom mjestu na koje je raspoređen. Obračunava se tako što se rezultati rada posmatraju u odnosu na stepen iskorišćenosti radnog vremena, sredstava rada, sirovina i drugih materijala. Navedeni element osnovne zarade nije stalan, jer ne zavisi samo od sposobnosti zaposlenog, nego i od obezbijeđenosti objektivnih pretpostavki za rad (na primjer: uslova rada, ispravnosti mašina, međuljudskih odnosa). Radni učinak se utvrđuje na osnovu normativa i standarda, odnosno kolektivnih i individualnih normi i drugih kriterijuma. Normativ je propisana količina utrošaka ili angažovanja radne snage u procesu rada. Standardi su tehničko-pravni dokumenti koji sadrže precizno definisane norme rada. Normative i standarde rada utvrđuje poslodavac polazeći od tehničko-tehnološke opremljenosti procesa rada i optimalnog korišćenja radnog vremena. Poslodavac je dužan da blagovremeno upozna zaposlenog sa normativima i standardima za utvrđivanje zarade. Takođe, prilikom pregovaranja i potpisivanja granskog kolektivnog ugovora, dužan je da učini dostupnim sindikatu normative i standarde rada, kao i mjerila za utvrđivanje zarade. Za zaposlene u ustanovama (školama), smatraju se normativima i standardima rada planovi i programi rada donijeti od strane nadležnog organa.

4.8.2. Vrijeme provedeno na radu

Vrijeme u kojem se efektivno radi, odnosno produktivan rad, mjerilo je za utvrđivanje zarade. Nekada postoje, u toku radnog dana, razlozi koji mogu biti subjektivne i objektivne prirode a koji uslovljavaju da vrijeme provedeno na radu ne bude u potpunosti pokriveno izvršavanjem radnih obaveza. Na primjer: ukoliko zaposlena žena otpočne da radi i prije isteka roditeljskog odsustva, ima pravo da koristi pored dnevnog odmora još 90 minuta odsustva sa rada radi dojenja djeteta. Vrijeme koje zaposleni provede na radu naziva se tekućim radom i ono se vrednuje pri određivanju zarade. Pored tekućeg rada i minuli rad utiče na utvrđivanje zarade. Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža:

- do 10 godina 0,5 %
- od 10 – 20 godina 0,75%
- preko 20 godina 1%.

4.8.3. Obračun zarade i naknade i njihov sadržaj

Zarada se isplaćuje u rokovima i na način utvrđen kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a najmanje jedanput mjesečno za prethodni mjesec. Poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog obezbijedi obustavu dijela zarade (kredita, sindikalne članarine, alimentacije) preko nadležne službe poslodavca. Poslodavac je dužan da omogući zaposlenom isplatu zarade preko banke koju izabere zaposleni.

Član 18

Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje zarade po osnovu složenosti postignutih ishoda učenja, i to:

Nivoi	Koeficijent složenosti
Prvi nivo	
a) podnivo 1 - kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja); - stručna kvalifikacija;	1,03
b) podnivo 2 (I2): - kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja; - stručna kvalifikacija;	1,29
Drugi nivo - kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija;	1,65
Treći nivo - kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija;	2,00
Četvrti nivo	
a) Podnivo 1 - kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (obima 240 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija;	2,27
b) podnivo 2 (IV2): - kvalifikacija majstor (obima 60 kredita CSPK-a); - diploma petog stepena stručne spreme, majstorski ispit i specijalizacija u okviru stručnog obrazovanja sa IV2 podnivoom kvalifikacija;	2,52
Peti nivo - kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija;	2,88

Šesti nivo 3,09
- kvalifikacija visokog obrazovanja
(obima 180 kredita CSPK-a);
- stručna kvalifikacija;
- diploma o stečenom višem obrazovanju na
univerzitetu (ekvivalentna sa kvalifikacijom
referentnog nivoa Okvira kvalifikacija);

Sedmi nivo
a) podnivo 1 3,40
- kvalifikacija visokog obrazovanja
(obima 240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a);
- stručna kvalifikacija;
- kvalifikacija visokog obrazovanja - Bachelor
(obima 240 CSPK);
- kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme
(kvalifikacija stečena po propisima koji su važili
prije stupanja na snagu Zakona o visokom
obrazovanju iz 2003. godine);
- kvalifikacija visokog obrazovanja - Specijalista
(obima 240 CSPK);
b) podnivo 2 3,71
- kvalifikacija visokog obrazovanja - Magistar
(obima 180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a);
- stručna kvalifikacija;
- kvalifikacija visokog obrazovanja
Magistar nauka (kvalifikacija stečena po
propisima koji su važili prije stupanja na
snagu Zakona o visokom obrazovanju
iz 2003. godine);

Osmi nivo 4,12
- kvalifikacija visokog obrazovanja - Doktor nauka
(obima 300+180 kredita CSPK-a);
- kvalifikacija visokog obrazovanja Doktor nauka
(kvalifikacija stečena po
propisima koji su važili prije stupanja
na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine);
- stručna kvalifikacija.

Slika 15. Član 18 Opšteg kolektivnog ugovora

DODATNI SADRŽAJI

Prilikom isplate zarade poslodavac je dužan da zaposlenom uruči obračun zarade, koji sadrži:

- zaradu zaposlenog, koju čini startna zarada uvećana za proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova;
- uvećanja zarade, po vrstama, koje proizilaze iz kolektivnog ugovora ili ugovora o radu;
- zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada;
- naknadu zarade, po vrstama;
- druga primanja iznad iznosa utvrđenih kolektivnim ugovorom;
- bruto zaradu;
- iznos poreza na zaradu;
- iznose plaćenih doprinosa, po vrstama;
- obustave od zarade bez poreza i doprinosa po vrstama;
- iznos neto zarade bez poreza i doprinosa;
- iznos neto zarade za isplatu.

Poslodavac koji na dan dospjelosti nije mogao da isplati zaradu ili je ne isplati u cjelini dužan je da do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata zarade zaposlenom uruči obračun zarade koju je bio dužan da isplati, a koji ima snagu vjerodostojne izjave. Poslodavac može naplatiti novčano potraživanje prema zaposlenom obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak zaposlenog. Zaposlenom se može prinudno obustaviti zarada ili naknada zarade najviše do jedne polovine radi obaveznog izdržavanja, na osnovu pravosnažne odluke suda, a za ostale obaveze najviše do jedne trećine zarade ili naknade zarade. Poslodavac je dužan da vodi mjesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade, u skladu sa zakonom.

4.8.4. Primjer obračuna zarade

Uzećemo za pretpostavku da se prilikom obračuna zarade uzima minimalni startni dio zarade, minimalni obračunski koeficijent, da zaposleni ima 10 godina radnog staža (minimalni rad 5%) i koeficijent složenosti 2,8.

Startni dio zarade (63)

+ koeficijent složenosti uvećan za minuli rad (2,8 × 1,05 = 2,94)

× obračunska vrijednost koeficijenta (90) = 327,60 eura

4.8.5. Minimalna zarada

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni radni učinak i puno radno vrijeme (prosječno 176 časova u mjesecu), odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Minimalna zarada ne može biti niža od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, prema zvaničnom podatku koji utvrđuje organ uprave nadležan za poslove statistike, s tim što utvrđeni iznos ne može biti niži od nacionalne apsolutne linije siromaštva. Iznos minimalne zarade utvrđuje Vlada Crne Gore na predlog Socijalnog savjeta Crne Gore, na polugodišnjem nivou. Zaposleni ima pravo na garantovanu zaradu u visini najniže cijene rada, koja se utvrđuje u zavisnosti od potreba zaposlenog i njegove porodice, opšteg nivoa zarada u Crnoj Gori, troškova života, ekonomskih faktora i nivoa produktivnosti.

JUS EKONOMSKA SKOLA "M. VESOVIC" PODGORICA L.P. za: 03-2021

Rad.mj. prof.prav.g.p.-20+1c.

Obračun zarada

Bruto cijena rada	90.00
Startni koeficijent	7.663
Razredno starješinstvo	-
Komb. odjeljenje	-
Rad u više ustanova (5%)	-
Stečena naučna zvanja	-
Izv. vaspitno obrazovnog procesa (5%)	-
Rad u inkl.nastavi bez asistenta (5%)	-
Udaljenost škole više od 5km (5%)	-
Izvod. 4 i više predmeta u nastavi (5%)	-
Minuli rad (14 god. 11 mj., 8.75%)	0.671
Časovi preko norme-do 1/4	0.383
UKUPAN KOEFICIJENT	**8.717**
Časovi preko norme-preko 1/4	-
Obustave	-

Zarada - vrste rada/odsustva	(%)	Sati	Iznos-proc.	Iznos-fiks.	Uk.BRUTO
redovan rad	100%	174	784.53	-	784.53
startni dio (t.o.+ 1/12 reg.)		-	-	63.00	63.00

Doprinosi i naknade na teret poslodavca:		
- doprinos za PIO	5.50%	46.62
- doprinos za zdr.osig.	2.30%	19.49
- dopr.za osig.od nez.	0.50%	4.24
- Fond rada	0.20%	1.70
- Prirez na porez	15.00%	11.44
- Privredna komora CG	0.00%	0.00
- Savez samost.sind.CG	0.00%	0.00
Ukupno na teret poslodavca:		83.49

Bruto iznosi:

BRUTO ZARADA	847.53
Bruto lična primanja - UKUPNO	**847.53**

Porezi i doprinosi na teret zaposlenog

POREZ na lična primanja - ukupno				**76.28**
- osnovni	847.53 x	9% =	76.28	
- dodatni	0.00 x	2% =	0.00	
Doprinos za PIO		15.00%		**127.13**
Doprinos za zdravstv.osig.		8.50%		**72.05**
Doprinos za osig.od nezap.		0.50%		**4.24**

NETO iznosi:

Zarada (plata) -neto iznos	567.83
NETO L.P. -UKUPNO:	**567.83**

Obustave/krediti

Naziv obustave/kredita	Rata	Iznos obustave
LOVCEN OSIGURANJE	-	2.00
SINDIKAT	-	5.68
SINDIKAT EKONOMSKE SKOLE-POMOC	3	2.00
Ukupno obustave/krediti:		**9.68**

Za isplatu: 558.15 €

Slika 16. Primjer obračuna zarade

ZADATAK

Analiziraj uticaj trajanja radnog vremena i prava na odmor i odsustvo prava na zaradu.

Minimalna zarada

Vlada je obavezala Ministarstvo finansija i socijalnog staranja da predloži izmjene Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, kojima će se smanjiti doprinos na zarade za zdravstveno osiguranje za dva procentualna poena, od dosadašnjih 4,30% na 2,30%. Minimalna zarada se povećala sa iznosa od 222 eura na 250 eura od 1. jula 2021. godine.

PITANJA I ZADACI

1. Objasni pojam zarade.
2. Analiziraj strukturu zarade.
3. Od čega se sastoji osnovna zarada?
4. Procijeni obavezu utvrđivanja minimalne zarade.
5. Diskutuj o uticaju visine zarade na produktivnost zaposlenog.

4.9. UVEĆANA ZARADA

Sam termin „uvećana zarada“ govori da je riječ o novčanim primanjima koja se dodaju zaradi ili prate zaradu. Navedeni termin daje osnov da se izvede zaključak da su zarada i uvećana zarada dva odvojena primanja. Međutim, iz odredaba Zakona o radu se ne može izvesti takav zaključak. Prema članu 98 ovog zakona uvećana zarada je sastavni dio zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu. To je dio zarade stečen radom ili je u vezi sa radom. Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, prema Zakonu o radu (član 98), u sljedećim slučajevima: 1) godina radnog staža (minuli rad), 2) rada noću, 3) rada na dan državnog ili vjerskog praznika, 4) prekovremenog rada. Tako, prema čl. 21 Opšteg kolektivnog ugovora, zaposleni ima pravo da se njegova zarada uvećava po času najmanje:

- 40% za rad noću;
- 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;
- 40% za rad duži od punog radnog vremena.

U slučaju kada je zaposleni ispunio uslove za uvećanje zarade po više osnova, procenti se sabiraju.

Uvećanje zarade po času za prekovremeni rad obračunava se po sljedećoj formuli:

UVEĆANJE ZARADE = KOEFICIJENT SLOŽENOSTI
× OBRAČUNSKA VRIJEDNOST KOEFICIJENTA
× KOREKTIVNI KOEFICIJENT
× BROJ RADNIH SATI / 176

Korektivni koeficijent za prekovremeni rad, koji se uvećava za 40%, iznosi najmanje 1,4.

Uvećanje zarade po času za rad na dane praznika, kao i druga uvećanja po času, obračunavaju se po sljedećoj formuli:

UVEĆANJE ZARADE = KOEFICIJENT SLOŽENOSTI UVEĆAN ZA MINULI RAD
× OBRAČUNSKA VRIJEDNOST KOEFICIJENTA
× KOREKTIVNI KOEFICIJENT
× BROJ RADNIH SATI / 176

Korektivni koeficijent za rad na dan državnog ili vjerskog praznika uvećava se za 150%, i iznosi najmanje 2,5.

PRIMJER

Granskim kolektivnim ugovorom za oblast prosvjete (ustanove srednjeg obrazovanja), predviđeno je da se koeficijenti za obračun uvećavaju za:

1) stečena zvanja (na primjer: nastavnik-mentor 0,30; nastavnik-istraživač 0,80);
2) stečena naučna zvanja (na primjer: magistar 0,50; doktor nauka 0,90);
3) odjeljensko starješinstvo 10%;
4) za rad u dvije ili više ustanova 5%;
5) čas preko norme (vrednuje se kao redovan čas);
6) izvođenje nastave iz četiri i više predmeta po različitim predmetnim programima 5%.

4.9.1. Naknada zarade

Naknada zarade podrazumijeva pravo zaposlenog na novčano davanje koje ostvaruje umjesto zarade koja je izostala jer nije bilo rada. Znači, ostvaruje se kad zarada izostane u cjelini (na primjer: zaposleni ne radi privremeno) ili djelimično (na primjer: zaposleni radi nepuno radno vrijeme). Prema članu 102 Zakona o radu, zaposleni ima pravo na naknadu zarade: za vrijeme državnih i vjerskih praznika; za vrijeme godišnjeg odmora; plaćenog odsustva; privremene nesposobnosti; za vrijeme spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme korišćenja porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva i odsustva radi njege djeteta; za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog; odsustvovanja sa rada po osnovu unaprijed dogovorenog učešća u radu organa kod poslodavca i organa sindikata; odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu; za vrijeme prekvalifikacije, dokvalifikacije i osposobljavanja za rad na drugim poslovima dok oni traju; odazivanja na poziv državnih organa; stručnog usavršavanja po nalogu poslodavca, i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene naknade zarade u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drugačije određeno. Na osnovu Opšteg kolektivnog ugovora (član 24), zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini od 100% njegove zarade, po času kao da je na radu:

- za dane državnih i vjerskih praznika;
- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;
- za dane plaćenog odsustva;
- za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu poslodavca;
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana ili po njihovom pozivu;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu.

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog u visini 70% osnova za naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu. Naknada zarade, za vrijeme prekida rada nastalog bez krivice zaposlenog, najduže se može isplaćivati šest mjeseci u toku kalendarske godine i ne može biti niža od visine minimalne zarade u Crnoj Gori. Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje), u skladu sa zakonom. Na primjer: visina naknade zarade za vrijeme bolovanja (granski kolektivni ugovor za oblast prosvjete) je 90% od osnova za naknadu utvrđenu zakonom, osim za slučajeve predviđene zakonom u kojima se osnov za naknadu za vrijeme privremene spriječenosti za rad isplaćuje u visini od 100%.

Umanjenje zarade zbog privremene spriječenosti za rad se obračunava po sljedećoj formuli:

UMANJENJE ZARADE = KOEFICIJENT SLOŽENOSTI UVEĆAN ZA MINULI RAD
× OBRAČUNSKA VRIJEDNOST KOEFICIJENTA
× KOREKTIVNI KOEFICIJENT
× BROJ SATI SPRIJEČENOSTI / 176

Korektivni koeficijent za privremenu spriječenost za rad, u zavisnosti od njenog trajanja je u rasponu 0,1 do 0,3.

4.9.2. Druga primanja

Pravo zaposlenog na druga primanja je regulisano čl. 104 Zakona o radu i čl. 27 Opšteg kolektivnog ugovora. Poslodavac isplaćuje otpremninu zaposlenom prilikom odlaska u penziju u visini od tri minimalne zarade (250 eura). Otpremnina je novčano primanje koje se isplaćuje danom odlaska u penziju, a najkasnije u roku 30 dana od dana prestanka radnog odnosa. Poslodavac može da isplati naknade po osnovu jubilarnih nagrada za rad u ustanovama (ako su obezbijeđena finansijska sredstva) za 10, 20 i 30 godina rada. Na primjer: za 10 godina rada dvije obračunske vrijednosti koeficijenta umanjenog za porez i doprinose na teret zaposlenog. Poslodavac zaposlenom, odnosno, članu uže porodice isplatiće pomoć za slučaj smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu od najmanje dvije minimalne neto zarade. Poslodavac zaposlenom nadoknađuje povećane troškove koji su u funkciji izvršenja poslova, ako to na drugi način nije obezbijeđeno:

- dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini 20% obračunske vrijednosti koeficijenta, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja u hotelu sa četiri ili više zvjezdica priznaju po prethodnom odobrenju poslodavca;
- dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na način propisan od nadležnog organa državne uprave;

– naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru, ukoliko zaposleni, uz saglasnost poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe.

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici poslodavac može da isplati jednokratnu pomoć ako su obezbijeđena finansijska sredstva (u slučaju duže ili teže bolesti, radi nabavke ljekova, otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda).

ZANIMLJIVOST

Isplata zarade u naturi, kao i isplata zarade u vaučerima ili kuponima, isplaćivana je u toku XIX i početkom XX vijeka. Koristeći svoju nadmoć, ekonomsku i slobodu ugovaranja, poslodavci su zaposlenima isplatu zarade ostvarivali u naturi ili u bonovima, za kupovinu roba u određenim prodavnicama ili prodavnicama samog poslodavca, koji bi svojim zaposlenima prodavao robu na kredit obustavljajući od zarade odgovarajući iznos. Načelo isplate u novcu, kao opštem ekvivalentu vrijednosti roba i usluga, ima za cilj da se zaposlenom omogući slobodno raspolaganje zaradom. Ugovorom o radu za obavljanje poslova u domaćinstvu može se ugovoriti isplata dijela zarade u naturi. Isplatom dijela zarade u naturi smatra se obezbjeđivanje stanovanja i ishrane. Vrijednost dijela davanja u naturi mora se izraziti u novcu ugovorom o radu. Najmanji procenat novčane zarade utvrđuje se odredbama ugovora o radu i ne može biti niži od 50% bruto zarade zaposlenog.

ZADATAK

Analiziraj uticaj uvećane zarade na rezultate rada i radni doprinos zaposlenog.

PITANJA I ZADACI

1. Uoči razliku između zarade i uvećane zarade.
2. Nabroj situacije u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu.
3. Analiziraj naknadu zarade s aspekta zaposlenog.
4. Objasni pravo zaposlenog na jednokratnu pomoć.

4.10. POREZI I DOPRINOSI

Porez je oblik javnih prihoda koje država naplaćuje od fizičkih i pravnih lica kao nepovratno davanje za pokriće opštih i zajedničkih potreba (obrazovanje, zdravstvo, briga o djeci). Sva lica dužna su da plaćaju odgovarajuće poreze i doprinose. Prihodi od poreza na dohodak pripadaju budžetu Crne Gore i budžetima jedinica lokalne samouprave. Poreski obveznik je rezidentno, odnosno nerezidentno fizičko lice koje ostvari dohodak iz izvora utvrđenih zakonom. Rezidentno fizičko lice je fizičko lice koje na teritoriji Crne Gore ima prebivalište i boravi na njenoj teritoriji više od 183 dana u poreskoj godini. Porez na dohodak ne plaćaju sljedeća lica:

1) članovi stranih diplomatskih misija u Crnoj Gori i članovi njihovih porodica, ako nijesu državljani Crne Gore;

2) funkcioneri i stručnjaci programa za tehničku pomoć Ujedinjenih nacija i njenih specijalnih agencija;
3) članovi konzularnih predstavništva, kao i članovi njihovih porodica;
4) počasni konzuli stranih država;
5) funkcioneri, stručnjaci i administrativno osoblje međunarodnih organizacija ako nijesu državljani Crne Gore ili nemaju prebivalište u Crnoj Gori.

Prema Zakonu o porezu na dohodak fizičkih lica (*Sl. list RCG*, br. 79/2015, 83/2016, 67/2019), porez na dohodak se obračunava nakon isteka kalendarske godine ili drugog perioda utvrđivanja poreza prema poreskoj osnovici ostvarenoj u tom periodu. Osnovicu poreza na dohodak predstavlja oporezivi dohodak poreskog obveznika ostvaren u poreskom periodu, umanjen za iznos prenesenog gubitka.

Stopa poreza na dohodak iznosi 9% od poreske osnovice. Porez na dohodak plaća se na prihode iz svih izvora osim onih koji su izuzeti zakonom o porezu na dohodak fizičkih lica. Izvore prihoda čine prihodi ostvareni po osnovu:

a) ličnih primanja;
b) samostalne djelatnosti;
c) imovine;
d) kapitala;
e) kapitalnih dobitaka.

Dohodak predstavlja zbir navedenih oporezivih prihoda ostvarenih u poreskom periodu.

Ličnim primanjima smatra se prihod koji poreski obveznik ostvari od zaposlenja. Ličnim primanjima smatraju se i prihodi ostvareni po drugom osnovu, koji su upodobljeni sa radnim odnosom. Ličnim primanjima smatraju se naročito:

– zarade, odnosno naknade zarada ostvarene u skladu sa propisima kojima se uređuje radni odnos;
– primanja na osnovu naknada i druga primanja koja poslodavac pored zarade isplaćuje zaposlenom, iznad iznosa utvrđenog ovim zakonom;
– naknade troškova za poslovna putovanja, ishranu i smještaj u vezi sa tim putovanjima, troškovi selidbe i naknada za upotrebu sopstvenog vozila u službene svrhe, iznad iznosa utvrđenog ovim zakonom;
– primanja članova predstavničkih i izvršnih tijela državne, odnosno lokalne uprave;
– primanja članova skupština, upravnih odbora, nadzornih odbora i drugih njima sličnih tijela u pravnim licima, članova povjereništava i odbora koje imaju ta tijela, stečajnih upravnika i sudija porotnika koji nemaju svojstvo službenika suda;
– sva druga primanja po osnovu radnog odnosa i primanja koja su upodobljena sa radnim odnosima (privremeni ili povremeni poslovi i dr.);
– ličnim primanjima smatraju se i primanja ostvarena u obliku bonova, novčanih potvrda, akcija ili robe, činjenjem ili pružanjem pogodnosti, opraštanjem duga, kao i pokrivanjem rashoda poreskog obveznika novčanom naknadom ili neposrednim plaćanjem.

Poreskom obvezniku koji otpočne obavljanje djelatnosti u privredno nerazvijenim opštinama, obračunati porez za prvih osam godina umanjuje se u iznosu od 100%. Ukoliko je poreski obveznik u navedenom periodu bio korisnik državne pomoći ili ostvario pravo na poresko oslobađanje za nezaposlena lica (ukoliko na neodređeno vrijeme ili na period od najmanje pet godina zaposli lice,

oslobađa se obaveze plaćanja obračunatog i obustavljenog poreza iz zarade tog zaposlenog za period od četiri godine), ukupan iznos oslobađanja ne može biti veći od 200.000 eura.

Izvorima prihoda ostvarenih po osnovu samostalne djelatnosti smatraju se prihodi ostvareni od privredne djelatnosti, slobodnih zanimanja (samostalna djelatnost zdravstvenih radnika, veterinara, advokata, notara, revizora, inženjera, naučnika i drugih), profesionalnih i intelektualnih usluga, prihodi od poljoprivrede i šumarstva i prihod od drugih samostalnih djelatnosti koje nijesu osnovna djelatnost poreskog obveznika. Izvori prihoda ostvareni po osnovu imovine i imovinskih prava su:

- prihodi ostvareni od izdavanja u zakup pokretne i nepokretne imovine;
- prihodi od vremenski ograničenog ustupanja autorskih prava, prava industrijske svojine i drugih imovinskih prava.

Prihodi od kapitala su:

- prihodi od kamata;
- udjeli u dobiti koje ostvare članovi uprave i zaposleni u novcu ili akcijama;
- prihodi od korišćenja imovine, kao i dividende i udjeli u dobiti.

Kapitalnim dobitkom, kao izvorom prihoda, smatra se prihod ostvaren prodajom nepokretnosti (zemljište, zgrade, stambene i poslovne jedinice zgrada i drugi građevinski objekti), udjela u pravnom licu i hartija od vrijednosti.

4.10.1. Doprinosi

Doprinosi su jedan od izvora prihoda organizacija za socijalno osiguranje. Riječ je o sredstvima kojima se obezbjeđuje finansiranje djelatnosti organizacija socijalog osiguranja. Sredstva uplaćena u obliku doprinosa koriste se samo za namjene određene zakonom. Doprinose za sve tri grane socijalnog osiguranja plaćaju osiguranici i poslodavci. Zakonom o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje (*Sl. list Crne Gore*, br. 14/12, 62/13, 8/15, 22/17, 42/19), utvrđuju se doprinosi za obavezno socijalno osiguranje, obveznici, osnovice i stope doprinosa, obveznik obračunavanja i plaćanja, rokovi za uplatu i druga pitanja koja se odnose na plaćanje doprinosa za obavezno socijalno osiguranje.

Doprinosi za obavezno socijalno osiguranje su:

a) doprinos za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje;

b) doprinos za obavezno zdravstveno osiguranje;

c) doprinos za osiguranje od nezaposlenosti.

Doprinosi za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje su prihod **Fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje Crne Gore.** Doprinosi za obavezno zdravstveno osiguranje su prihod **Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore**. Doprinosi za osiguranje za slučaj nezaposlenosti su prihod **Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.**

Primjer obačuna neto zarade

Neto zarada, kao što je navedeno, zarada je koja se obračunava tako što se od bruto zarade oduzmu porez na dohodak fizičkih lica (9%) i doprinosi za obavezno zdravstveno osiguranje (zdravstveno osiguranje 8,5%, penzijsko i invalidsko osiguranje 15% i osiguranje za slučaj nezaposlenosti 0,5%)

Ukoliko uzmemo za primjer da je iznos bruto zarade zaposlenom 327,60 eura, onda se iznos bruto zarade umanjuje za:

- **porez na dohodak fizičkih lica (9%), 327,6 × 9% = 29,49 eura**
- **penzijsko i invalidsko osiguranje (15%), 327,60 × 15% = 49,14 eura**
- **zdravstveno osiguranje (8,5%), 327,60 × 8,5% = 27,84 eura**
- **osiguranje za slučaj nezaposlenosti (0,5%), 327,60 × 0,5% = 1,64 eura**

Ukupno (porez i doprinosi na teret zaposlenog) = 108,11 eura

Neto zarada: 327,60 eura (bruto zarada) – 108,11 eura (porez i doprinosi) = 219,44 eura.

4.10.2. Porezi i doprinosi na teret poslodavca

Osim obračuna poreza i doprinosa na teret zaposlenog nakon kojega se utvrđuje neto zarada zaposlenog, poslodavac je obavezan obračunati i platiti prirez na porez i doprinose na svoj teret, odnosno sa svog računa za svakog zaposlenog posebno. Kao osnovica za obračun na teret poslodavca uzima se bruto zarada zaposlenog.

Članom 60 Opšteg kolektivnog ugovora je predviđeno da poslodavac na račun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore, prilikom isplate zarade, treba da uplaćuje iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog koji je član tog sindikata. Razlog za ovo je obaveza poslodavca o povećanim troškovima koji su u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevenciji radne invalidnosti i rekreativnom odmoru zaposlenih. Ovo se ne odnosi na poslodavca u grani djelatnosti u kojoj je granskim kolektivnim ugovorom uređeno da sredsta za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor poslodavac uplaćuje na račun posebnog fonda sindikata potpisnika tog kolektivnog ugovora.

Stopa prireza na porez u Podgorici i na Cetinju iznosi 15%, u Budvi 10%, dok u ostalim opštinama u Crnoj Gori iznosi 13%.

Poslodavac koji ima manje od 20, a više od 10 zaposlenih, a nema zaposlenih lica sa invaliditetom, dužan je da svakog mjeseca prilikom isplate zarada i naknada zarada zaposlenih, uplati poseban doprinos koji iznosi 5% od prosječne mjesečne zarade u Crnoj Gori ostvarene u godini koja prethodi plaćanju doprinosa. Poslodavac koji ima 20 do 50 zaposlenih, dužan je da svakog mjeseca, prilikom isplate zarada i naknada zarada zaposlenih, uplati poseban doprinos koji iznosi 20% od prosječne mjesečne zarade u Crnoj Gori ostvarene u godini koja prethodi plaćanju poreza.

Primjer obračuna doprinosa za invalide

(na primjer: prosječna zarada za 2015. godinu je 723,00 eura)

- **1 – 10 lica: nema**
- **11 – 19 lica: 723,00 × 5% = 36,15 eura**
- **20 – 50 lica: 723,00 × 20% = 144,60 eura**

ZANIMLJIVOST

Ukoliko iznos neto zarade pomnožimo sa koeficijentom 1,492532, dobićemo iznos bruto zarade. Takođe, kada bruto zaradu podijelimo sa istim koeficijentom, dobićemo iznos neto zarade.

ZADATAK

Istraži ko su obveznici doprinosa obaveznog zdravstvenog, penzijskog, invalidskog i osiguranja od nezaposlenosti.

PITANJA I ZADACI

1. Koja lica su poreski obaveznici?
2. Nabroj po kom osnovu se prihodi ne smatraju dohotkom.
3. Definiši izvore prihoda.
4. Analiziraj bruto i neto zaradu.
5. Zaključi u čemu se ogleda značaj doprinosa.

REZIME

- Pravo na odmor spada u grupu neotuđivih prava.
- Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima prava na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta.
- Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se srazmjerno vremenu provedenom u radnom odnosu.
- Odsustvo sa rada može biti plaćeno i neplaćeno.
- Mirovanje prava i obaveza postoji kada zaposleni ne obavlja poslove iz radnog odnosa, iako radni odnos nije prestao.
- Osnov sticanja zarade zaposlenog jeste rad i rezultati rada.
- Zarada za obavljeni rad je rezultat koji zaposleni postiže svojim radom.
- Poslodavac je dužan da vodi mjesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade u skladu sa zakonom.
- Uvećana zarada predstavlja primanja koja se dodaju zaradi ili prate zaradu.
- Sva lica dužna su da plaćaju određene poreze i doprinose.
- Pravno regulisanje radnog vremena ima za cilj da uspostavi ravnotežu protivrječnih interesa zaposlenih i javnog interesa.
- Puno radno vrijeme iznosi 40 časova nedjeljno.
- Prekovremeni rad može trajati sve dok postoje razlozi zbog kojih je nastao.
- Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi nadležni organ poslodavca.

PROJEKTNI ZADATAK

CILJ ZADATKA: Bolje razumjeti sadržaj naučenog o zaradama, porezima i doprinosima

Organizovati posjetu učenika računovodstvenoj službi škole.
Učenicima podijeliti blanko platne liste sa zadatkom da od postojećih elemenata izvedu strukturu i obračun zarade. Nakon utvrđivanja obračuna zarade, koristeći podatke sa sajta Poreske uprave, utvrditi značaj poreza i doprinosa za državu i njen budžet.

5. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

UVOD U POGLAVLJE 5

Ljenivci nijesu samo oni koji ne rade, već i oni koji mogu da rade bolje.

(Sokrat)

Navedi kojim bi metodama sa aspekta poslodavca motivisao/motivisala zaposlene.

U OVOM POGLAVLJU NAUČIĆEŠ:

– pojam prestanka potrebe za radom zaposlenih
– razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih
– prava zaposlenih za čijim radom je prestala potreba
– kriterijume na osnovu kojih se određuju zaposleni za čijim radom je prestala potreba

PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

5.1. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Funkcionisanje tržišta rada ispoljava se zapošljavanjem i otpuštanjem shodno ekonomskim potrebama, odnosno prestankom tih potreba poslodavca. Uvođenje novih tehnologija može da ima dvostruke posljedice po zaposlene – prestanak potrebe za radom određenog broja zaposlenih, odnosno, kolektivno otpuštanje zaposlenih. Potreba za kolektivnim otpuštanjem javlja se i nezavisno od uvođenja novih tehnologija, u slučaju ekonomskih teškoća u poslovanju, čije prevazilaženje nalaže smanjenje troškova – kolektivno otpuštanje zaposlenih. I u jednom i u drugom slučaju, prestanak potrebe za radom zaposlenih jeste uslov za očuvanje konkurentnosti, za održavanje solventnosti poslodavca. Uprkos legitimnosti razloga za iskazivanje viška broja zaposlenih, odnosno prestanka potrebe za radom zaposlenih kao načina za opstanak poslodavca, radno pravo uspostavlja odgovarajuće standarde za zaštitu interesa zaposlenih kojima prijeti rizik od kolektivnog otpuštanja.

Zaštita se ogleda u neophodnosti postojanja stvarnog i ozbiljnog razloga za iskazivanje viškova i zakonitosti postupka prestanka potrebe za radom zaposlenih, uz primjenu koncepta očuvanja stabilnosti zaposlenja. Stabilnost zaposlenja postiže se obaveznim programima edukacije zaposlenih prilikom uvođenja novih tehnologija, kao i programima ostvarivanja prava zaposlenih. Stavlja se naglasak na one mjere koje vode očuvanju zaposlenja kod istog ili drugog poslodavca, uz odgovarajuće posredovanje službi za zapošljavanje, stručno osposobljavanje, prekvalifikacije i dokvalifikacije, raspoređivanje na druge poslove kod istog ili drugog poslodavca.

Solventan – koji je u stanju da plaća, platežan

U cilju postizanja konkurentnosti, odnosno očuvanja solventnosti poslodavca u ovaj postupak se uključuju i predstavnici zaposlenih. Učešće predstavnika zaposlenih ima različit kvalitet u zavisnosti od pitanja koja se razmatraju.

Postupak o prestanku potrebe za radom zaposlenih uključuje odgovarajuću ulogu nacionalne službe za zapošljavanje – Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.

5.2. PRAVNI REŽIM PRESTANKA POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Pod prestankom potrebe za radom zaposlenih podrazumijeva se ekonomska i pravna situacija koja nastaje kao posljedica promjena u tehnološkoj, ekonomskoj, strukturnoj i organizacionoj poziciji kod poslodavca i koja dovodi do potrebe za značajnim smanjenjem broja zaposlenih. Pri tome, razlozi nastanka viška zaposlenih nijesu u vezi sa profesionalnim sposobnostima ili kvalitetom izvršavanja rada zaposlenih. Pravni režim prestanka potrebe za radom zaposlenih je specifičan u odnosu na opšti pravni režim individualnog prestanka radnog odnosa, iako postoje

zajednička načela koja se tiču prestanka radnog odnosa – postojanje opravdanog otkaznog razloga i zabrana diskriminacije.

Da bi se uopšte mogao primijeniti pravni režim prestanka potrebe za radom zaposlenih, moraju da postoje sljedeći uslovi:

1) obavještenje;

2) program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;

3) otpremnina;

4) prestanak radnog odnosa nakon isplate otpremnine.

Zaposlenima za čijim radom je prestala potreba radni odnos ne može da prestane tokom perioda od 30 dana od dana dostavljanja obavještenja.

Ukoliko poslodavac ima namjeru da u periodu od 90 dana sprovede kolektivno otpuštanje za najmanje 20 zaposlenih, mora se otpočeti sa konsultacijama sa predstavnicima sindikata, u skladu sa čl. 167 Zakona o radu.

Poslodavac mora informisati zaposlene o razlozima za prestanak potrebe za radom zaposlenih. Poslodavac mora dostaviti informacije o kriterijumima za utvrđivanje za radom kojih zaposlenih je prestala potreba, o njihovom tačnom broju, podatke o radnim mjestima, kriterijumima za izračunavanje otpremnine. Potrebno je ustanoviti da li je poslodavac preduzeo sve mjere u cilju zbrinjavanja zaposlenih za čijim radom je prestala potreba. Poslodavac je dužan da sprovede sve mjere u cilju ublažavanja posljedica koje će nastupiti.

ZADATAK

Istraži primjere prestanka potrebe za radom u Crnoj Gori.

5.3. PROGRAM OSTVARIVANJA PRAVA ZAPOSLENIH ZA ČIJIM JE RADOM PRESTALA POTREBA

Nakon pribavljenog mišljenja sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih i Zavoda za zapošljavanje, poslodavac je dužan da donese program mjera za rješavanje viška zaposlenih. Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba sadrži, u skladu sa čl. 167 Zakona o radu:

1) razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih;

2) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba;

3) ukupan broj zaposlenih;

4) broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž, osiguranja zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba i poslove koje obavljaju;

5) kriterijume za izračunavanje visine otpremnine;

6) mjere za zapošljavanje.

Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba donosi nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac. Poslodavac nije dužan da donosi program ako je došlo do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme u manjem broju od predviđenog cenzusa.

5.3.1. Učešće predstavnika zaposlenih

Učešće sindikata odnosno predstavnika zaposlenih javlja se u formi obavještenja, konsultovanja, i ide do nivoa pregovaranja o pojedinim pitanjima ublažavanja socijalnih posljedica koje prouzrokuju prestanak potrebe za radom zaposlenih. Smisao učešća leži u potrebi da se iznađu mjere za smanjivanje broja otpuštenih. Shodno tome, Zakon o radu predviđa rok od 15 dana za dostavljanje mišljenja o predlogu programa.

5.3.2. Učešće javne vlasti

Načelo tripartizma pri uređivanju odnosa na tržištu rada podrazumijeva uključivanje nacionalnih službi za zapošljavanje ili drugih institucija javnopravnog karaktera, kada je u pitanju prestanak potrebe za radom zaposlenih. Uloga Zavoda za zapošljavanje ostvaruje se u dostavljanju mišljenja u roku od 15 dana o predlogu programa o ostvarivanju prava. Uloga Zavoda za zapošljavanje ostvaruje se kroz mjere pasivne i aktivne politike zapošljavanja.

ZANIMLJIVOST

Granski kolektivni ugovor u prosvjeti:

Utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši se na osnovu:

1) kvaliteta obavljenog posla,
2) doprinosa u radu zaposlenih.

Kvalitet obavljenog posla zaposlenih utvrđuje se na osnovu rezultata rada i to: za natprosječne rezultate – 35 bodova; za prosječne rezultate 25 bodova; za minimalne rezultate 15 bodova. Rezultate rada utvrđuje komisija po prethodno pribavljenom mišljenju o radu zaposlenog od nadležnih stručnih organa/ustanova, Zavoda za školstvo, odnosno Centra za stručno obrazovanje. Komisiju sačinjavaju dva predstavnika ustanove i dva člana reprezentativnog sindikata.

Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata u radu, uspjeha učenika na takmičenjima, godina radnog iskustva i stepena ostvarenog plana rada za period od najmanje godinu.

DODATNI SADRŽAJ

Koncept kombinovanja rezultata rada i radnog staža je najzastupljeniji koncept u uporednom pravu. Njime se uspostavlja ravnoteža dva osnovna mjerila selekcije: rezultata rada i radnog staža kod istog poslodavca. U pitanju je ravnoteža između interesa poslodavca da zadrži kvalitetne, kvalifikovane zaposlene, s jedne, i interesa zaposlenih da im se valorizuju rezultati rada, s druge strane.

PITANJA I ZADACI

1. Prepoznaj značaj programa za ostvarivanje prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.
2. Opiši ulogu predstavnika zaposlenih u prestanku potrebe za radom zaposlenih.
3. Odredi ulogu Zavoda za zapošljavanje prilikom prestanka potrebe za radom zaposlenih.
4. Grupiši kriterijume na osnovu kojih se određuju zaposleni za čijim radom je prestala potreba.
5. Imenuj razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih.
6. Navedi primjer prestanka potrebe za radom zaposlenih.
7. Demonstriraj ekonomski razlog prestanka potrebe za radom zaposlenih.

5.4. PRAVA ZAPOSLENIH ZA ČIJIM JE RADOM PRESTALA POTREBA

Poslodavac koji u skladu s programom uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena smanjuje broj zaposlenih, dužan je da zaposlenom za čijim je radom prestala potreba obezbijedi jedno od sljedećih prava iz rada:

- raspored na druge poslove kod istog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog, s punim ili nepunim radnim vremenom;
- raspored kod drugog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog, s punim ili nepunim radnim vremenom;
- pravo na stručno osposobljavanje, prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za rad na poslovima radnog mjesta kod istog ili drugog poslodavca;
- druga prava u skladu s kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Kad poslodavac utvrdi da je prestala potreba za radom zaposlenih (osim ukoliko se radi o više od pet zaposlenih), zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena, dužan je da sačini program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim radom prestaje potreba. Poslodavac je dužan da u roku od mjesec od dana donošenja programa obavijesti sindikat i Zavod za zapošljavanje o razlozima za prestanak radnog odnosa, odnosno ugovora o radu, broju i kategorijama zaposlenih. Takođe, obavještava ih o roku u kojem namjerava da raskine radni odnos, odnosno ugovor o radu i dostavi podatke o njihovoj starosnoj strukturi, vrsti i stepenu stručne spreme, s predlogom mjera za ostvarivanje prava.

5.4.1. Raspoređivanje i preuzimanje zaposlenih

Pravo na raspoređivanje javlja se kao jedno od prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba. Zaposleni za čijim je radom prestala potreba ima pravo da bude raspoređen na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi. Pod odgovarajućom stručnom spremom podrazumijeva se školska sprema određene struke utvrđena pravilnikom o sistematizaciji radnog mjesta. Osnovno pravilo jeste da zaposleni nema pravo da odbije ponuđeni posao odnosno da ne postupi po odluci o raspoređivanju.

5.4.2. Raspoređivanje na rad kod drugog poslodavca

Pravna ustanova raspoređivanja na rad kod drugog poslodavca prožeta je načelom tripartizma, jer do ovakvog rasporeda dolazi na osnovu sporazuma koji zaključuju poslodavac kod koga se iska-

zuje višak i poslodavac kod koga se javlja manjak, uz posredovanje Zavoda za zapošljavanje. Da bi do ovakvog rasporeda došlo, neophodna je saglasnost zaposlenog.

5.4.3. Stručno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija

Stručno osposobljavanje i usavršavanje vrši se na osnovu programa. Vrstu, bliži sadržaj, način pripreme i donošenja, kao i metodologiju izrade programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja utvrđuje vlada, na predlog Uprave za kadrove. Sredstva za osposobljavanje i usavršavanje državnog službenika i namještenika obezbjeđuju se u budžetu Crne Gore.

Tripartizam – osnovni princip radnog prava, nastao kao posljedica složenosti proizvodnih i radnih odnosa, kompromisno uređenje društvenih odnosa putem socijanog partnerstva

Državni službenik i namještenik imaju pravo i obavezu da se stručno osposobljavaju i usavršavaju u cilju unapređenja stručnih sposobnosti i vještina radi kvalitetnijeg vršenja poslova na koje su raspoređeni.

5.4.4. Posebno stručno osposobljavanje i usavršavanje

Prava i obaveze državnog službenika i namještenika koje su stekli, kao i pravo na posebno stručno osposobljavanje i usavršavanje, uređuju se ugovorom između starješine državnog organa i državnog službenika ili namještenika.

Državni službenik i namještenik koji su zaključili ugovor o posebnom stručnom osposobljavanju i usavršavanju dužni su da ostanu na radu u državnom organu najmanje dvostruko onoliko vremena koliko je trajalo stručno osposobljavanje i usavršavanje, a u suprotnom, dužni su da vrate cjelokupan iznos sredstava koji je bio opredijeljen ugovorom o posebnom stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

5.4.5. Dokvalifikacija

Dokvalifikacija je sticanje višeg nivoa kvalifikacije u okviru iste struke, kako bi se zaposleni mogao rasporediti na odgovarajuće slobodne poslove kod istog poslodavca ili kod drugog poslodavca. Ona predstavlja doškolovanje, odnosno inoviranje znanja u okviru istog zanimanja.

5.4.6. Prekvalifikacija

Prekvalifikacija je osposobljavanje za drugo zanimanje, istog ili nižeg nivoa obrazovanja, radi zapošljavanja. Po pravilu, traje duže od dokvalifikacije. Ima dva oblika: sticanje radne sposobnosti i sticanje odgovarajućeg nivoa kvalifikacije.

Ostvarivanje ovih prava omogućava zaposlenima očuvanje zaposlenja kod istog ili drugog poslodavca, uz aktivno učešće Zavoda za zapošljavanje i drugih institucija na tržištu rada. U cilju afirmacije cjeloživotnog učenja ne postavlja se ograničenje u pogledu životne dobi već se zaposleni stimulišu za sticanje novih znanja, vještina i kompetencija u okviru istog nivoa kvalifikacija, ili u različitim nivoima kvalifikacija. Zavod za zapošljavanje pruža obrazovnu, organizacionu i finansijsku pomoć u realizaciji programa stručnog osposobljavanja, prekvalifikacije i dokvalifikacije.

DODATNI SADRŽAJ

Stručno osposobljavanje je sticanje novih znanja i sposobnosti za obavljanje poslova u okviru istog nivoa kvalifikacije. Pravo na osposobljavanje za poslove na koje će biti raspoređen obezbjeđuje poslodavac, a kada se osposobljavanje vrši za poslove kod drugog poslodavca, tada se osposobljavanje realizuje u saradnji sa Zavodom za zapošljavanje Crne Gore. Ova organizacija za zapošljavanje pruža obrazovnu, organizacionu i finansijsku pomoć u realizaciji programa osposobljavanja.

ZANIMLJIVOST

Strategija savremenog obrazovanja temelji se na načelu cjeloživotnog učenja i društva koje uči. Cjeloživotno učenje je ključno za zaposlenje pojedinaca. Kontinuirano obrazovanje dio je cjeloživotnog učenja i obuhvata obrazovanje i stručno osposobljavanje.

ZADATAK

Uz instrukcije nastavnika/nastavnice istraži istorijski nastanak i razvoj instituta prestanak potrebe za radom zaposlenih, s posebnim osvrtom na značaj cjeloživotnog učenja u odnosu na navedeni institut.

PITANJA I ZADACI

1. Prepoznaj prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.
2. Opiši pravo na raspoređivanje zaposlenih.
3. Procijeni značaj prava na stručno osposobljavanje.
4. Ispitaj zastupljenost prava na prekvalifikaciju i dokvalifikaciju na tržištu rada Crne Gore.

5.5. OTPREMNINE

Pravo na otpremninu je jedna vrsta kompenzirajućeg prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba. Otpremnina nema pravnu prirodu zarade, već predstavlja jednokratnu naknadu zbog gubitka zaposlenja bez krivice zaposlenog. Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno nijedno od predviđenih prava (raspored na druge poslove kod istog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog, raspored kod drugog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog, uz njegovu saglasnost, stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca), poslodavac je dužan da isplati otpremninu. Kao osnov za obračunavanje otpremnine, po pravilu se uzima prosječna zarada koju zaposleni ostvari u prethodnom polugodištu. Njena visina je najmanje jedna trećina njegove mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa, kao što je navedeno u prethodnom polugodištu, za svaku godinu rada kod tog poslodavca. Ako je za zaposlenog povoljnije, visina otpremnine je jedna trećina mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori. Visina otpremnine ne može biti niža od tri prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa kod poslodavca u prethodnom polugodištu, odnosno prosječne

mjesečne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu. Zaposlenom licu s invaliditetom koje je proglašeno tehnološkim viškom a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava predviđenih programom, poslodavac je dužan da isplati otpremninu (u skladu sa čl. 169 Zakona o radu):

1) najmanje u visini 12 prosječnih zarada, bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću;

2) najmanje u visini 36 prosječnih zarada, bez poreza i doprinosa zaposlenog ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

Visina otpremnine za zaposleno lice s invaliditetom utvrđuje se na osnovu prosječne zarade poslodavca ako je to za njega povoljnije. Lice za čijim radom je prestala potreba ima pravo na isplatu otpremnine pod uslovom da je proveo najmanje 18 mjeseci u radnom odnosu kod poslodavca.

5.5.1. Prestanak radnog odnosa nakon isplate otpremnine

Zaposlenom koji je ostvario pravo na otpremninu prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se ugovor o radu danom kad je isplata izvršena. Zaposleni kome prestane radni odnos nakon isplate otpremnine ostvaruje pravo na novčanu naknadu i pravo na penzijsko-invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu u skladu s posebnim zakonom. Zaposleni kome je isplaćena otpremnina po osnovu prestanka potrebe za njegovim radom u javnom preduzeću, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave, osim zaposlenog koji je lice s invaliditetom, ne može zasnovati radni odnos u drugom javnom preduzeću, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, državnom organu i organu državne uprave i organu lokalne uprave u periodu od godinu od dana isplate otpremnine.

PITANJA I ZADACI

1. Prepoznaj značaj prava zaposlenih na isplatu otpremnine.
2. Objasni utvrđivanje visine iznosa otpremnine.
3. Konstruiši visinu isplate otpremnine matematičkim izrazom.

ZADATAK

Uz instrukcije nastavnika/nastavnice odaberi privredni subjekat koji zapošljava više od 100 lica i analiziraj pretpostavku da imenovani subjekat rješava problem viška zaposlenih, uzrokovan ekonomskim razlozima.

REZIME

- Prestanak potrebe za radom zaposlenih podrazumijeva ekonomsku i pravnu situaciju koja dovodi do potrebe za značajnim smanjenjem broja zaposlenih.
- Razlozi koji dovode do prestanka potrebe za radom zaposlenih mogu biti: tehnološki, ekonomski i strukturalni.
- Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim radom je prestala potreba donosi nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac.
- Dokvalifikacija je sticanje višeg nivoa kvalifikacije u okviru iste struke.
- Otpremnina predstavlja jednokratnu naknadu zbog gubitka zaposlenja bez krivice zaposlenog.

6. ZAŠTITA NA RADU

UVOD U POGLAVLJE 6

Ne postoji zamjena za naporan rad.
Tomas Edison

Analizirajući misao izvedi zaključak o neophodnosti zaštite na radu.

U OVOM POGLAVLJU NAUČIĆEŠ:

– pojam mjera i normativa zaštite na radu
– prava i dužnosti radnika u ostvarivanju zaštite na radu
– značaj zaštite prava žena, omladine i invalida

ZAŠTITA NA RADU

Zaštita zdravlja i bezbjednosti na radu je zaštita fizičkog, duhovnog i moralnog integriteta na radu, odnosno očuvanje bezbjednih i humanih uslova rada. Zaštititi fizičko, duhovno i moralno zdravlje, osloboditi rad od stresa, osigurati bezbjedne uslove rada, predstavlja jedan od najvažnijih ciljeva radnog prava. Pod zdravljem se podrazumijeva stanje kompletnog fizičkog, duševnog i moralnog blagostanja čovjeka, odnosno zaposlenog, a ne samo odsustvo bolesti ili slabosti prema definiciji Svjetske zdravstvene organizacije. Pod bezbjednošću na radu podrazumijevaju se ne samo standardni oblici bezbjednosti, higijena i zaštita od nesreća na radu i profesionalnih bolesti, već i zaštita od povreda moralnog integriteta, dostojanstva i privatnosti na radu.

Zaštita na radu predstavlja jedno od osnovnih prava zaposlenog. Istovremeno, zaštita na radu predstavlja jednu od osnovnih obaveza poslodavca.

6.1. MJERE ZAŠTITE NA RADU

Uslove za zaštitu na radu dužan je da obezbijedi poslodavac u skladu sa zakonom i propisanim mjerama kojima se osigurava zaštita života i zdravlja zaposlenog. Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući da se upozna sa propisima iz oblasti zaštite na radu i da ga osposobi za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenog. Zaštita na radu je sastavni dio organizacije radnog procesa. Zaposleni je dužan da se pridržava mjera zaštite na radu radi zaštite svog života i zdravlja, kao i zaštite života i zdravlja drugih. Mjere zaštite na radu predstavljaju sredstva i mjere kojima se stvaraju bezbjedni uslovi za rad. Mjere zaštite na radu mogu biti: a) tehničke (na primjer: zaštitna oprema, rukavice, odijela, maske i slično); b) higijenske (na primjer: smještaj, čistoća vazduha i slično); c) zdravstvene (na primjer: određena ishrana) i d) pravna sredstva (na primjer: poseban režim odmora).

Takođe, mjere zaštite mogu se podijeliti na:

a) prethodne mjere zaštite koje se primjenjuju prije početka rada (na primjer: projektovanje i opremanje radnog prostora, raspored sredstava zaštite na radu i slično);

b) opšte mjere zaštite koje se odnose se na sve zaposlene (na primjer: zagrijavanje i provjetravanje prostorija, zaštita od zračenja i gasova, mjere protiv prekomjerne buke i vibracija i slično);

c) posebne mjere zaštite, koje se odnose na zaposlene koji rade na teškim i napornim poslovima ili otežanim uslovima rada (na primjer: pod vodom, pod zemljom, na visinama i slično).

Primjenom ovih mjera se obezbjeđuje da se radna sredina projektuje, izgrađuje i održava tako da se rad obavlja prema prirodi posla; da se radni uslovi prilagode fizičkim i psihičkim osobinama zaposlenih; da mašine, alati, oprema i druga tehnička sredstva budu projektovana, postavljena i upotrebljavana na način koji obezbjeđuje odgovarajuću sigurnost zaposlenih; da se opasne materije koje prouzrokuju profesionalna oboljenja ili povrede na radu, mogu upotrebljavati samo u uslovima koji obezbjeđuju odgovarajuću zaštitu na radu i zaštitu životne sredine; da se sredstva i oprema lične zaštite upotrebljavaju samo kada ne postoji mogućnost primjene drugih odgovarajućih mjera zaštite na radu.

Integritet i sigurnost zaposlenih obezbjeđuje se tako što se u postupku sprovođenja zaštite na radu primjenjuju zakonom predviđene mjere, koje se, dotatno, sastoje u sljedećem:

1) da se zaposleni raspoređuje na radno mjesto na kojem su sprovedene mjere zaštite na radu;

2) da se zaposlenom povjeravaju zadaci koji neće imati štetne posljedice na njegovo zdravstveno stanje;

3) da se oprema lične zaštite i sredstva rada isključe iz upotrebe ako su neispravna i ako zbog nastalih promjena ugrožavaju život ili zdravlje zaposlenih;

4) da se za vrijeme rada ne uživa u alkoholu ili drugim sredstvima zavisnosti;

5) da se ne puši na mjestima gdje to nije dozvoljeno;

6) da se zaposleni pri raspoređivanju na radno mjesto upozna sa opasnostima, štetnostima i mjerama zaštite na radu;

7) da pristup zonama gdje postoji ozbiljna opasnost mogu imati samo zaposleni kojima su data odgovarajuća uputstva;

8) da se na radna mjesta s posebnim uslovima rada raspoređuje zaposleni za koga je na propisan način utvrđeno da ispunjava posebne uslove.

4.1.1 Pravni režimi zaštite zaposlenih

Ustav Crne Gore, u odjeljku o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima i slobodama, pod naslovom „Prava zaposlenih“, posebno predviđa da zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu, na ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor, kao i da zaposleni imaju pravo na zaštitu na radu (član 64). Omladina, žene i invalidi uživaju posebnu zaštitu na radu.

Pravni režim zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu ogleda se u donošenju zakonskih i podzakonskih opštih akata, uredbi i pravilnika o bezbjednosti i zdravlju na radu od strane nadležnih organa. Razlikuju se opšti i posebni pravni režimi zaštite – opšti se odnose na sve poslodavce, a posebni važe za određene oblasti (na primjer: za oblast rudarstva, metalurgije, građevinarstva, šumarstva, poljoprivrede, elektroprivrede, itd.). Opšta zaštita podrazumijeva da zaposleni ima pravo na zaštitu na radu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Zaposleni se ne može rasporediti na radno mjesto niti raditi duže od punog radnog vremena ako bi po nalazu organa nadležnog za ocjenu zdravstvene sposobnosti takav rad mogao da pogorša njegovo zdravlje. Na radnom mjestu na kojem postoji povećana opasnost od nastanka invalidnosti, profesionalnih ili drugih oboljenja može da bude raspoređen zaposleni koji, pored uslova utvrđenih aktom o sistematizaciji, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psihofizičkih sposobnosti i godina života.

Zaposlenom koji u dobroj namjeri prijavi usljed osnovane sumnje da postoji krivično djelo sa obilježjima korupcije, iz tog razloga, ne može prestati radni odnos, biti udaljen sa radnog mjesta (suspendovan), niti mu se može ograničiti ili uskratiti bilo koje pravo iz radnog odnosa (na primjer, pravo na zaradu). Poslodavac je dužan da zaposlenog koji prijavi korupciju zaštiti od otkrivanja identiteta neovlašćenim licima. Pravni režim zaštite na radu u Crnoj Gori uređuje se Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu (*Sl. list Crne Gore*, br. 44/18), koji propisuje režim sprovođenja društvene brige za zdravlje na teritoriji Crne Gore za sva domaća i strana pravna i fizička lica koja su registrovana kod nadležnog organa i obavljaju privredne i druge djelatnosti. Takođe, Zakon o radu sadrži odredbe kojima se uređuje zaštita na radu, gdje je članom 117 određeno da zaposleni ima pravo na zaštitu na radu. U međunarodnom radnom pravu postoji veliki broj konvencija Međunarodne orga-

nizacije rada u pogledu specifičnih rizika (na primjer: Konvencija 55 o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštitit i radnoj sredini ili Konvencija 187 o promotivnom okviru bezbjednosti i zdravlja na radu od 2006). Najveći broj direktiva Evropska unije odnosi se na materiju radnog prava. Kolektivni ugovor i ugovor o radu obavezno uređuju zaštitu zdravlja i bezbjednosti na radu.

ZADATAK

Na osnovu stečenih znanja, uporedi zaštitu na radu nekada i sada.

Slika 17. Oprema lične zaštite

DODATNI SADRŽAJI

Koncept zaštite i bezbjednosti na radu se tokom razvoja radnog prava mijenjao. U početku se svodio na zaštitu fizičkog zdravlja zaposlenih od nesreća, povrede na radu i profesionalnih oboljenja. Zatim je naglasak stavljen na mjerama u cilju smanjenja profesionalnih rizika, da bi se u savremenom pravu sve više potvrdio koncept pristojnih uslova rada, udobnog i prijatnog radnog okruženja i humanog postupanja prema zaposlenima. Zato danas, zaštita na radu podrazumijeva ne samo pravo na fizički integritet ličnosti zaposlenog već i poštovanje moralnog integriteta (na primjer: zaštita od seksualnog uznemiravanja, zaštita privatnosti na radu). Istorijat radnog prava u pogledu zaštite na radu potvrda je koncepta prevencije nesreća na radu. Iako se zapaža tendencija smanjenja njihovog broja, istovremeno se javlja tendencija povećanja broja profesionalnih bolesti, posebno onih koje su prouzrokovane stresom na radu. Krajem XX i početkom XXI vijeka, stres na radu je postao najveća opasnost po zdravlje ljudi. Niz psihomatskih oboljenja uslovljen je stresom na radu usljed straha od gubitka posla; zlostavljanja i uznemiravanja na radu, povrede privatnosti u uslovima postojanja informacionih tehnologija. Dakle, zaštita zdravlja i bezbjednosti na radu, pored skupa mjera i sredstava kojima su cilj bezbjedni uslovi rada, obuhvata i skup mjera i sredstava za stvaranje udobnosti na radnim mjestima, humane radne sredine, očuvanje privatnosti i ljudskog dostojanstva. Zbog toga se pored zaštite zaposlenih „plavih kragni“ – koji su izloženi rizicima od povrede na radu i profesionalnih oboljenja, zaštita zdravlja i bezbjednosti na radu proširuje i na zaposlene „bijele kragne“ – koji su izloženi rizicima od stresova i mentalnih problema.

PITANJA I ZADACI

1. Na kojim principima su utvrđene mjere zaštite na radu?
2. Navedi vrste mjera zaštite na radu.
3. Uoči razliku između opštih i posebnih pravnih režima zaštite na radu.
4. Procijeni kako će biti unaprijeđene mjere zaštite na radu.

6.2. PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH I POSLODAVACA U VEZI SA ZAŠTITOM NA RADU

Zaštita na radu je djelatnost od javnog interesa. U savremenom konceptu prevencije i bezbjednosti zaposlenih, ali i zaštite imovine poslodavca (na pimjer, od požara, havarija) predviđa se obavezna saradnja zaposlenih i poslodavaca, kao i njihovih predstavnika. Obaveza saradnje je bitan elemenat prevencije. Zakon o radu i Zakon o zaštiti i zdravlju na radu predviđaju prava i obaveze zaposlenih i poslodavaca.

6.2.1. Obaveze i prava poslodavaca (čl. 14 Zakona o zaštiti i zdravlju na radu)

Poslodavac je dužan da obezbjeđuje preventivne mjere zaštite na radu, a da pri tome, izbjegava rizike, prilagodi radno mjesto zaposlenom, zamijeni opasne tehnološke procese, sredstva za rad i metode rada bezopasnim ili manje opasnim. Poslodavac koji ima više od 20 zaposlenih, zaštitu na radu uređuje opštim aktom i sa njim upoznaje zaposlene. Ovim aktom regulišu se: mjere zaštite na radu i način njihovog sprovođenja; prava, obaveze i odgovornosti svih zaposlenih; način obavljanja stručnih poslova; način utvrđivanja i provjere zdravstvenog stanja zaposlenih koji rade na poslovima sa posebnim uslovima rada. Poslodavac je dužan da donese akt o procjeni rizika za sva radna mjesta i da utvrdi način i mjere za otklanjanje rizika. Akt o procjeni rizika zasniva se na utvrđivanju mogućih vrsta opasnosti i štetnosti na radnom mjestu i u radnoj okolini, a na osnovu kojih se vrši procjena rizika od nastanka povreda i zdravstvenog oštećenja zaposlenih. Poslodavac je dužan da obezbijedi uslove neophodne za organizovanje rada i radnog procesa(na primjer, higijenu, zdrave i bezbjedne uslove – zagrijanost, osvijetljenost, sanitarne instalacije). Dužan je da opremu, mašine i druga oruđa za rad, održava u ispravnom stanju. Obaveza poslodavca je da prije zaključivanja ugovora o radu pruži potrebna obavještenja o uslovima rada, mogućim opasnostima od nesreća ili ugrožavanja zdravlja kojima mogu biti izloženi u radnoj sredini. Poslodavac je dužan da obezbijedi zdravstveni pregled zaposlenih, a posebno onih koji se raspoređuju na radna mjesta sa posebnim uslovima rada i u slučaju ponovnog angažovanja zaposlenog koji je odsustvovao više od godinu. Poslodavac je dužan da zaposlenog koji obavlja poslove sa posebnim uslovima rada uputi na zdravstveni pregled kada to ocijeni specijalista medicine rada. Prilikom uvođenja nove tehnologije, raspoređivanje na druge poslove, promjene procesa rada, poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenih za bezbjedan rad. Na radna mjesta sa posebnim uslovima rada može rasporediti samo zaposlene koji pored opštih uslova za zasnivanje radnog odnosa, ispunjavaju i posebne uslove u pogledu pola, godina života, stručne osposobljenosti, zdravstvenog stanja. Poslodavac je dužan da zaposlenog ili njegovog predstavnika obavještava i konsultuje u vezi sa rizicima po bezbjednost i zdravlje i zaštitnim i preventivnim mjerama, mjerama prve pomoći u slučaju povrede na radu, zaštiti od požara, zdravstvenim opasnostima na radu. Saradnja sa zaposlenima i sindikatom neophodna je u postupku

utvrđivanja prava, obaveza i odgovornosti. Poslodavac je dužan da odredi mjere za pružanje prve pomoći, gašenje požara i evakuaciju zaposlenih. Poslodavac je dužan da zaposlene obavezno osigura od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljena u vezi sa radom (u iznosu od 0,5% na obračunate neto zarade).

PRIMJER

U ustanovi može da se vrši video-nadzor do pristupa u službeni ili učenički prostor, radi bezbjednosti lica i imovine, kontrole ulaska ili izlaska iz službenog ili učeničkog prostora. Zabranjena je ugradnja video-nadzora u službenim i učeničkim prostorijama u kojima se neposredno izvodi nastava.

ZADATAK

Objasni na navedenom primjeru koje pravo zaposlenog bi bilo prekršeno i zašto. Saopšti svoje stavove.

6.2.2. Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih (čl. 32 Zakona o zaštiti i zdravlju na radu)

Zaposleni ima pravo i obavezu da se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite na radu na poslovima na koje je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje. Zaposleni ima pravo i obavezu da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite na radu. Zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom ima pravo i obavezu da obavi ljekarski pregled na koji ga upućuje poslodavac.

Prava zaposlenih

Zaposleni ima pravo da odbije da radi ako:

- prethodno nije upoznat sa svim opasnostima ili štetnostima, odnosno rizicima na radu, ili ako mu poslodavac nije obezbijedio propisani ljekarski pregled;
- mu prijeti neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu, na radnom mjestu na koje je raspoređen, sve dok te mjere ne budu obezbijeđene;
- na sredstvu za rad nijesu primijenjene propisane mjere zaštite na radu i time je zaposlenom neposredno ugrožena bezbjednost i zdravlje na radu.

Koncept bezuslovnog prava zaposlenog da odbije da radi počiva na ideji stavljanja zaštite života i zdravlja zaposlenog iznad zaštite ekonomskih interesa poslodavca. Kada zaposleni odbije da radi, dužan je da se pisano obrati poslodavcu radi preduzimanja mjera koje po mišljenju zaposlenog nijesu sprovedene. Kada zaposleni odbije da radi, a poslodavac smatra da zahtjev zaposlenog nije opravdan, poslodavac je dužan da o tome odmah obavijesti inspekciju rada. Zaposleni imaju pravo da izaberu jednog ili više predstavnika za zaštitu na radu. Predstavnici zaposlenih mogu da obrazuju odbor zaposlenih za zaštitu na radu u čijem sastavu mora biti najmanje jedan predstavnik poslodavca.

Obaveze zaposlenih

Zaposleni je obavezan:

- da za vrijeme rada primjenjuje propisane mjere zaštite na radu, namjenski koristi sredstva za rad i sredstva i opremu lične zaštite na radu;
- da u skladu sa svojim saznanjima odmah obavijesti poslodavca, pisano ili usmeno, preko svojih predstavnika o nepravilnostima, o nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mjestu mogla da ugrozi njegovu bezbjednost i zdravlje ili bezbjednost i zdravlje drugih zaposlenih.

Zaposleni ne smije da započne i obavlja rad pod uticajem alkohola, opijata i drugih supstanci koje izazivaju zavisnost.

ZANIMLJIVOST

Pravilnikom o mjerama zaštite na radnom mjestu kojim su propisane minimalne mjere zaštite na radnom mjestu, između ostalog, uređeno je i pitanje rada na otvorenom pri visokim i niskim spoljašnjim temperaturama.

„S tim u vezi, propisano je da radovi na otvorenom prostoru kada je temperatura iznad 36 °C ne treba da se obavljaju, osim u slučaju ozbiljne i neizbježne opasnosti, kada su ugroženi životi i materijalna dobra od društvenog značaja. Za poslove koji se moraju obavljati bez obzira na temperaturu, poslodavac je u obavezi da obezbijedi uslove: češće pauze, dovoljne količine tečnosti, adekvatnu garderobu. Poslodavcima se preporučuje da zaposleni ne rade u periodu od 11 do 16 časova, ukoliko to proces rada dozvoljava“.

Odgovornost zaposlenih

U slučaju nepridržavanja propisanih mjera zaštite na radu i neizvršavanja svojih obaveza iz zaštite na radu, zaposleni je odgovoran disciplinski (na primjer, u slučaju nepravilnog raspolaganja povjerenim sredstvima – teža povreda radne obaveze, predviđen je prestanak radnog odnosa) i materijalno (ukoliko nanese štetu poslodavcu, dužan je da štetu nadoknadi).

PITANJA I ZADACI

1. Utvrdi koje su obaveze poslodavca koje se odnose na mjere zaštite na radu.
2. Nabroj prava zaposlenih koja su direktno u vezi sa mjerama zaštite na radu.
3. Protumači kakav značaj imaju mjere zaštite na radu za zaposlenog.
4. Po čemu se razlikuju prava i odgovornosti zaposlenog i poslodavca sa aspekta mjera zaštite na radu.

6.3 POSEBNA ZAŠTITA ŽENA, OMLADINE I INVALIDA

6.3.1. Posebna zaštita žena

Žene u radnom odnosu uživaju posebnu zaštitu, u skladu sa čl. 118 Zakona o radu i s obzirom na svoje psihofizičke osobine i s obzirom na trudnoću i funkciju materinstva. Zaštita žene, s obzirom na psihofizičke osobine, izražava se u zabrani rada na određenim radnim mjestima, prekovremenog rada i noćnog rada.

Posebna zaštita žena podrazumijeva da zaposlena žena ne može da radi na radnom mjestu na kojem se obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili vodom, niti na poslovima koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje. Tako, žena koja radi u industriji ili građevinarstvu ne može biti raspoređena na rad noću ako joj se ne omogući da ostvari odmor od najmanje 12 časova, osim kada je neophodno da se nastavi rad prekinut elementarnim nepogodama ili spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu. Ova zabrana se ne odnosi na ženu koja radi na rukovodećem radnom mjestu ili koja obavlja poslove zdravstvene, socijalne ili druge zaštite.

Zaštita žena, s obzirom na trudnoću i funkciju materinstva podrazumijeva niz mjera kojima se štite ona i njen plod. Poslodavac ne može odbiti da zaključi ugovor o radu sa trudnom ženom, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili ako koristi porodiljsko odsustvo. Osim toga, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu ženi koja radi polovinu radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohranom roditelju djeteta do sedam godina života, ili ako ima dijete koje je težak invalid. Ova lica ne mogu se proglasiti licima za čijim je radom prestala potreba, usljed uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena. Takođe, za vrijeme odsustva sa rada zbog njege djeteta i korišćenja roditeljskog odsustva, poslodavac ne može zaposlenom da otkaže ugovor o radu. Zaposlenoj ženi kojoj ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u periodu korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, rok se produžava do isteka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo.

Zaposlena žena za vrijeme trudnoće ne može da obavlja poslove za koje postoji povećan rizik po njeno zdravlje i razvoj njenog ploda. Na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, žena za vrijeme trudnoće i dok doji dijete može biti privremeno raspoređena na druge poslove i zadatke ako je to u interesu njenog zdravlja ili zdravlja njenog djeteta. Za vrijeme raspoređivanja na druge poslove i zadatke, ona ima pravo na zaradu koju je ostvarila prije raspoređivanja. Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da obezbijedi raspored na drugo radno mjesto, zaposlena ima pravo na odsustvo sa rada, uz naknadu zarade, koja ne može biti manja od naknade koju bi zaposlena ostvarila da je na svom radnom mjestu. Zaposlena žena za vrijeme trudnoće ili sa djetetom do tri godine života ima pravo da ne radi duže od punog radnog vremena. Međutim, na osnovu svog pisanog zahtjeva, žena može da radi duže od punog radnog vremena, ili noću. Ovi uslovi su neophodni i za samohranog roditelja i za roditelja koji ima dijete koje je težak invalid.

6.3.2. Roditeljsko odsustvo (čl. 127 Zakona o radu)

Roditeljsko odsustvo se svrstava u zaštitu prava zaposlenih koji se staraju o svojoj djeci. Roditeljsko odsustvo je pravo jednog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu. Ovo odsustvo se može koristiti u trajanju od 365 dana od rođenja djeteta. Roditelj može da otpočne da radi i prije isteka odsustva, ali ne prije nego što protekne 45 dana od dana rođenja djeteta, s tim što nema pravo da nastavi korišćenje roditeljskog odsustva. Ukoliko jedan od roditelja prekine korišćenje roditeljskog odsustva, drugi roditelj ima pravo da koristi neiskorišćeni dio roditeljskog odsustva.

6.3.3 Porodiljsko odsustvo

Zaposlena žena koristi obavezno porodiljsko odsustvo od 98 dana od kojih je 28 dana prije očekivanog porođaja, a 70 dana od rođenja djeteta (čl. 126 Zakona o radu). Ukoliko zaposlena žena otpočne da radi i prije isteka odsustva, ima pravo da pored dnevnog odmora, u dogovoru sa poslodavcem, koristi još 90 minuta odsustva radi dojenja djeteta. Za vrijeme roditeljskog i porodiljskog odsustva, roditelj ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvarila/o da radi. Poslodavac je dužan da zaposlenom po isteku porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom. Ako zaposlena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odsustva, ima pravo da produži porodiljsko odsustvo za onoliko vremena koliko je prema nalazu ovlašćenog ljekara specijaliste potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana. Za to vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porodiljskog odsustva. Jedan od usvojitelja djeteta mlađeg od osam godina života ima pravo da radi njege djeteta odsustvuje sa rada godinu neprekidno od dana usvojenja djeteta uz naknadu zarade. Zaposleni koji namjerava da koristi pravo na roditeljsko odsustvo, odnosno odsustvo zbog usvojenja djeteta, dužan je da o svojoj namjeri pisanim putem obavijesti poslodavca, mjesec prije korišćenja tog prava.

6.3.4 Odsustvo sa rada bez naknade zarade zbog njege djeteta do tri godine života

Jedan od roditelja ima pravo da odsustvuje sa rada dok dijete navrši tri godine života, a ukoliko započeto korišćenje ovog prava prekine prije isteka navedenog roka, nema pravo da ga dalje koristi, u skladu sa čl. 138 Zakona o radu. Za vrijeme odsustvovanja sa rada zaposleni ima pravo na zdravstveno i penzijsko-invalidsko osiguranje, a ostala prava i obaveze miruju. Sredstva za zdravstvenu zaštitu i penzijsko-invalidsko osiguranje isplaćuju se iz fondova zdravstvenog i penzijskog, odnosno invalidskog osiguranja. Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u navedenom slučaju, zaposleni nema pravo na naknadu zarade.

6.3.5 Prava lica koje se stara o djetetu sa smetnjama u razvoju

Pravo da radi polovinu punog radnog vremena ima roditelj, usvojitelj ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete sa smetnjama u razvoju (cerebralna paraliza, dječija paraliza, mišićna distrofija), na staranje i njegu, u skladu sa čl. 133 Zakona o radu. Radno vrijeme, u navedenom slučaju, smatra se punim radnim vremenom za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada. Za vrijeme odsustva sa rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade, osim u slučaju da je oboljelo lice smješteno u ustanovi socijalne i dječije zaštite.

ZADATAK

Koristeći dosadašnja stečena znanja, donesi zaključke o tome da li u Crnoj Gori i dalje postoji podjela na ženske i muške poslove.

ZANIMLJIVOST

U Crnogorskom telekomu, postoji opredeljenje da se dostigne kvota od 33% žena na svim upravljačkim nivoima i u svim upravljačkim tijelima. Crnogorski telekom ima 42% žena na menadžerskim pozicijama. U Telekomu je pokrenut *Program upravljanja stresom i prevencija sindroma sagorijevanja na poslu,* koji je namijenjen ženama na menadžerskim pozicijama. Program ima terapijsko-edukativnu funkciju i bazira se na edukativno-terapijskim tehnikama u ambijentu koji ima terapijsku funkciju. Zbog sve složenijih poslovnih zahtjeva, ali i životnih navika i kulturnih običaja, žene su izloženije stresnim situacijama. Nivo stresa i rizik od pojave tzv. sindroma profesionalnog sagorijevanja („burnout sindrom“) raste sa napretkom u karijeri. Ovim programom se želi pružiti pomoć ženama u uspostavljanju životno-radnog balansa i povećati njihove šanse za napredak u karijeri.

U okviru Asocijacije za demokratski prosperitet „Zid“ postoji poseban prostor namijenjen čuvanju djece zaposlenih. Djecu čuva vaspitačica koju su roditelji djece sami izabrali.

PITANJA I ZADACI

1. Šta podrazumijeva posebna zaštita žena?
2. Navedi obaveze poslodavaca prema zaposlenoj ženi.
3. Analiziraj specifičnosti koje zakonodavac propisuje u cilju zaštite položaja zaposlene žene.
4. Uoči razliku između roditeljskog i porodiljskog odsustva.
5. Diskutuj o pravima lica koja se staraju o djetetu sa smetnjama u razvoju.

Slika 18. Majka i otac sa bebom

C r n a G o r a
GLAVNI GRAD-PODGORICA
Služba gradonačelnika
Broj: 01-143/16-
Podgorica, 13.07.2016. godine

Na osnovu člana 134 Zakona o državnim službenicima i namještenicima („Službeni list CG, broj broj 39/11, 66/12, 34/14, 53/14 i 16/16) i člana 88 i 111 Zakona o radu („Službeni list CG, broj 49/08, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12 i 31/14)), rukovodilac Službe gradonačelnika Glavnog grada-Podgorice d o n i o je-

R J E Š E NJ E
O PORODILJSKOM ODSUSTVU

I _____**Ime i prezime,** raspoređenoj na radno mjesto: viši savjetnik II**,** u Službi gradonačelnika Glavnog grada-Podgorice, odobrava se porodiljsko odsustva u trajanju od 45 dana prije rođenja djeteta, počev od_____2016. godine

O b r a z l o ž e nj e

_____-, službenica Službe gradonačelnika Glavnog grada-Podgorice, obratila se zahtjevom za odobravanje porodiljskog odsusta (broj: 01-031/16- od_____2016. godine), počev od____ i o istom dostavila odgovarajući dokaz: Izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, od nadležne Javne zdravstvene ustanove Dom zdradlja u Podgorici.

Odredbama člana 111 Zakona o radu propisano je da zaposlena žena može da otpočne porodiljsko odsustvo 45 dana, a obavezno 28 dana prije porođaja.

S obzirom da imenovana treba da se porodi_____, riješeno je kao u dispozitivu.

Uputstvo o pravnom sredstvu: Protiv ovog rješenja može se izjaviti žalba Komisiji za žalbe Glavnog grada-Podgorice, u roku od osam dana od dana prijema Rješenja.

Dostavljeno:
- imenovanoj
- Sekretarijatu za finansije
- u personalni dosije
- a/a

RUKOVODILAC SLUŽBE,
_____

Slika 19. Rješenje o određivanju trajanja porodiljskog odsustva

6.4. POSEBNA ZAŠTITA OMLADINE

Pod omladinom u radno-pravnom smislu podrazumijevaju se zaposleni mlađi od 18 godina. Omladina u radnom odnosu uživa posebnu zaštitu: s obzirom na prirodu poslova i zadataka radnog mjesta, s obzirom na dužinu radnog vremena i s obzirom na noćni rad. Zaposleni mlađi od 18 godina ne mogu da rade na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili vodom, niti na poslovima koji bi štetno i sa povećanim rizikom uticali na njihovo zdravlje i život. Posebna zaštita zaposlenog mlađeg od 18 godina manifestuje se u zabrani da se ovom licu može odrediti da radi duže od punog radnog vremena, kao i da radi noću. Sa druge strane, ovim licima može se utvrditi radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Izuzetno, ako to zahtijeva opšti interes, naročito zbog teških okolnosti, lica mlađa od 18 godina mogu biti raspoređena na rad noću kada je neophodno da se nastavi rad prekinut elementarnim nepogodama ili da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu, u skladu sa čl. 120 Zakona o radu.

Slika 20. Jedan od sezonskih poslova

6.4.1. Posebna zaštita osoba sa invaliditetom

Posebna zaštita osoba sa invaliditetom u radnom odnosu predviđa:

- pravo na raspoređivanje u skladu sa preostalom radnom sposobnošću;
- godišnji odmor u trajanju od 26 radnih dana;
- obezbjeđivanje drugih prava u skladu sa zakonom;
- otpremninu u slučaju prestanka potrebe za radom u visini od 24 ili 36 prosječnih zarada.

Zakon o radu, u skladu sa Ustavom, zabranjuje svaki oblik diskriminacije, a u okviru toga predviđa posebnu zabranu diskriminacije lica sa invaliditetom. Prema Ustavu, zabranjena je svaka neposredna ili posredna diskriminacija po bilo kojem osnovu. Zakon o radu, predviđa tvz. pozitivnu diskriminaciju u odnosu na lica sa invaliditetom, tj. propisuje da se neće smatrati diskriminacijom ukoliko postoje posebni oblici zaštite ovih lica. Tako, prema odredbama ovog zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu, koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti lica sa invaliditetom, ne smatraju se diskriminacijom. Da bi se odredbe Zakona o radu koje se tiču zaštite lica sa invaliditetom uspješno sporovele, potrebno je imati u vidu odredbe o diskriminaciji lica sa invaliditetom koje sadrži Zakon o zabrani diskriminacije (*Sl. list Crne Gore*, br. 046/10, 040/11, 018/14). Prema ovom Zakonu, pod diskriminacijom lica sa inva-

liditetom naročito se podrazumijeva sljedeće: onemogućavanje ili otežavanje pristupa zdravstvenoj zaštiti, odnosno uskraćivanje prava na zdravstvenu zaštitu, redovni medicinski tretman i ljekovi, rehabilitaciona sredstva i mjere; uskraćivanje prava na školovanje, odnosno obrazovanje; uskraćivanje prava na rad i prava iz radnog odnosa, u skladu sa potrebama tog lica; uskraćivanje prava na brak, na stvaranje porodice i drugih prava iz oblasti bračnih i porodičnih odnosa. Nedostupnost prilaza objektima i površinama u javnoj upotrebi licima smanjene pokretljivosti i licima sa invaliditetom, odnosno onemogućavanje, ograničavanje ili otežavanje korišćenja navedenih objekata, na način koji nije nesrazmjeran teret za pravno ili fizičko lice koje je dužno da to omogući, smatra se diskriminacijom. Dakle, diskriminacija lica sa invaliditetom postoji i u slučaju kad nijesu preduzete posebne mjere za otklanjanje ograničenja, odnosno nejednakog položaja u kojem se ta lica nalaze. Zaposleno lice sa invaliditetom poslodavac je dužan da rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti i nivou kvalifikacije obrazovanja, u skladu sa aktom o sistematizaciji. Ako se zaposleno lice ne može rasporediti, poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje osposobljavanje lica sa invaliditetom. Ukoliko se zaposleno lice sa invaliditetom ne može rasporediti, niti mu se mogu obezbijediti druga prava, poslodavac ga može proglasiti licem za čijim je radom prestala potreba i u tom slučaju lice sa invaliditetom ima pravo na otpremninu.

DODATNI SADRŽAJ

Zapošljavanje lica sa invaliditetom na otvorenom tržištu u vezi je sa podržanim zapošljavanjem, čije je osnovno obilježje da se zasniva na državnoj intervenciji. U okviru ovog modela razlikuju se tri sistema:

1) kvotni sistem – država zakonima ili drugim propisima nalaže obavezu poslodavcima da zapošljavaju lica sa invaliditetom; ta obaveza se obično kreće od 2 do 5% od ukupnog broja zaposlenih;

2) dobrovoljni sistem – jeste sistem zapošljavanja lica bez prisile; zasniva se na metodologiji ubjeđivanja poslodavca kroz medijske kampanje, izdavanje raznih edicija i informatora radi podizanja svijesti o mogućnostima zapošljavanja lica sa invaliditetom;

3) mješoviti sistem – predstavlja kombinaciju prethodna dva sistema, odnosno kombinaciju „prinude“ i dobrovoljnosti prilikom zpošljavanja lica sa invaliditetom.

Lica sa invaliditetom u Crnoj Gori se mogu zapošljavati u skladu sa opštim (bez prilagođavanja uslovima rada) i posebnim (uz prilagođavanje uslova rada) uslovima. Kvotni sistem zapošljavanja predviđa da je poslodavac koji ima od 20 do 50 zaposlenih dužan da zaposli jedno lice sa invaliditetom. Poslodavac koji ima više od 50 zaposlenih, dužan je da zaposli 5% lica sa invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenih (npr. ukoliko poslodavac zapošljava 100 zaposlenih, dužan je da zaposli 5 lica sa invaliditetom). Poslodavac koji nije zaposlio lice sa invaliditetom, za svako lice koje nije zaposlio dužan je prilikom mjesečne isplate zarada za zaposlene uplatiti poseban doprinos za profesionalnu rehabilitaciju za zapošljavanje lica sa invaliditetom. Poslodavac koji zaposli lice sa invaliditetom, ima pravo na subvencije (na primjer: bespovratna ili kreditna sredstva za kupovinu mašina, opreme i alata; učešće u finansiranju ličnih troškova asistenata lica invaliditetom).

ZADATAK

Uporedi položaj lica sa invaliditetom u Crnoj Gori nekada i sad.

Slika 21. Osobe sa invaliditetom

PITANJA I ZADACI

1. Koja lica se smatraju omladinom?
2. Opiši specifičnost omladine kao kategorije zaposlenih lica.
3. Analiziraj posebnu zaštitu osoba sa invaliditetom.
4. Istraži oblike diskriminacije lica sa invaliditetom.

REZIME

- Zaštita na radu je sastavni dio organizacionog procesa.
- Mjere zaštite na radu se mogu podijeliti na prethodne, opšte i posebne.
- Kolektivni ugovor i ugovor o radu obavezno regulišu mjere zaštite zdravlja i bezbjednosti na radu.
- Zaposleni ima pravo i obavezu da upozna mjere zaštite na radu.
- Zakon predviđa posebnu zaštitu žena, omladine i osoba sa invaliditetom.

PROJEKTNI ZADATAK

CILJ ZADATKA: Kroz razgovor i primjenu strukturiranog intervjua sa zaposlenima istražiti neposrednim uvidom primjenu zakonskih mjera zaštite na radnim mjestima u različitim privrednim granama.

Podijeliti učenike u tri grupe od po 10 učenika.

Zadatak prve grupe je da posjeti najbliže gradilište i u razgovoru s predstavnikom izvođača radova prikupi podatke o mjerama zaštite na gradilištu.

Zadatak druge grupe je da posjeti zdravstvenu ustanovu i u razgovoru sa zaposlenima istraži mjere zaštite u zdravstvenoj ustanovi.

Zadatak treće grupe je da posjeti hotel i da sazna sve o obaveznim mjerama zaštite u ugostiteljskom objektu.

Sve tri grupe prezentuju prikupljene informacije i o istim diskutuju.

7. KOLEKTIVNA RADNA PRAVA

UVOD U POGLAVLJE 7

Kad čovjek jedanput sam sebi pomogne,
onda mu i drugi priskaču u pomoć.

Jozef Lebel

U OVOM POGLAVLJU ĆEŠ NAUČITI:

– pojam kolektivnih prava zaposlenih
– pravo zaposlenih na sindikalno udruživanje i organizovanje
– socijalni dijalog i pravo zaposlenih na pregovaranje
– prava zaposlenih za vrijeme štrajka

KOLEKTIVNA RADNA PRAVA

Zaposleni kao članovi radnog kolektiva, preduzeća, odnosno drugog poslodavca, uspostavljaju dvije vrste odnosa sa poslodavcem. Jedna grupa odnosa su odnosi koje oni uspostavljaju kao pojedinci s poslodavcem radi ostvarivanja individualnih prava i obaveza (pravo na godišnji odmor, na zaradu, na raspoređivanje). Pored individualnih radnih odnosa, uspostavljaju se i odnosi u kojima zaposleni ne nastupa kao pojedinac, već grupa zaposlenih ili cio kolektiv zaposlenih, njihovo udruženje ili njihovi ovlašćeni predstavnici. Kolektivni radni odnosi predstavljaju oblik ostvarivanja kolektivnih radnih prava. Kolektivna radna prava su ona prava koja pripadaju zaposlenom kao članu kolektiva kod poslodavca, a koja ne može da ostvaruje kao pojedinac, već zajednički sa drugim zaposlenima ili preko svog udruženja, sindikata.

U kolektivna radna prava spadaju:

- pravo na sindikalno organizovanje;
- pravo na učešće u upravljanju;
- pravo na kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog;
- pravo na štrajk.

Zaposleni i poslodavci imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja, osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju, pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija.

7.1. SLOBODA SINDIKALNOG ORGANIZOVANJA

Sindikat je profesionalno udruženje zaposlenih zasnovano na vrlini solidarnosti u cilju unapređenja kolektivnih – socijalnih, ekonomskih, kulturnih, moralnih interesa i dostajanstva na radu, socijalnog blagostanja, razvoja socijalne demokratije i regulisanja uslova rada. Ustavom Crne Gore (čl. 53), jemči se sloboda sindikalnog udruživanja i djelovanja. Zaposlenima se jamči sloboda sindikalnog organizovanja i djelovanja, bez prethodnog odobrenja. Pravo na sindikalno organizovanje podrazumijeva:

1) pravo svakog lica da sa drugim osniva sindikat;

2) pravo da se učlani u sindikat po svom izboru radi zaštite prava i unapređenja svojih ekonomskih i profesionalnih obaveza.

To pravo je poznato i u međunarodnim normama. Međunarodna organizacija rada je 1948. godine donijela Konvenciju o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava. Konvencija utvrđuje osnovne principe na kojima treba zasnivati ostvarivanje sindikalnih prava i sloboda.

U ove principe spadaju:

- pravo zaposlenih i poslodavaca da bez prethodnog odobrenja organizuju organizacije po svom izboru;
- organizacije zaposlenih i poslodavaca imaju pravo na donošenje svojih statuta i pravila;
- pravo zaposlenih na slobodne izbore svojih predstavnika.

Javne vlasti moraju se uzdržavati od svake intervencije takve prirode koje bi imale za cilj ograničenje ovog prava; organizacije zaposlenih i poslodavaca ne mogu biti raspuštene i njihove djelatnosti obustavljene administrativnim putem. Zaposleni, kao što je navedeno, imaju pravo da organizuju

sindikat kao svoju organizaciju koja će da štiti pravo i interese članstva, u skladu sa zakonom i statutom. Članstvo u sindikatu je dobrovoljno i stiče se na osnovu slobodno izražene volje i prihvatanja programa i statuta organizacije. Sindikati mogu biti organizovani shodno vertikalnom (profesionalnom) ili horizontalnom (teritorijalnom) načelu organizovanja. Načelo vertikalnog organizovanja može biti strukovno (profesija), gransko (industrijski) i opšte – otvorenost sindikata nezavisno od profesije i grane. Načelo horizontalnog organizovanja, odnosno teritorijalno organizovanje sindikata igra sekundarnu ulogu u odnosu na vertikalni princip organizovanja sindikata. Ispoljava se u organizovanju lokalnih/opštinskih ili oblasnih/regionalnih sindikata.

7.1.1. Uslovi za rad sindikata

Sindikalna organizacija samostalno odlučuje o načinu njenog zastupanja kod poslodavca. Sindikalna organizacija može imenovati ili izabrati jednog sindikalnog predstavnika koji će je zastupati. Poslodavac je dužan da sindikalnom predstavniku omogući pravovremeno ostvarivanje prava i pristup podacima za ostvarivanje tog prava. Sindikalni predstavnik je dužan da obavlja sindikalne aktivnosti na način koji neće uticati na efikasnost poslovanja poslodavca. Sindikalna organizacija je dužna da obavijesti poslodavca o imenovanju sindikalnog predstavnika. Poslodavac je dužan da informiše sindikalnu organizaciju, najmanje jednom godišnje o pitanjima kao što su: rezultati poslovanja; uvođenje nove tehnologije; razvojni planovi i njihov uticaj na položaj zaposlenih; raspored radnog vremena; mjere poboljšanja uslova rada; mjere bezbjednosti i zaštite na radu; donošenju programa o uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba; vremenu i načinu isplate zarade. Poslodavac je dužan da zaposlenima obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava. Poslodavac je dužan da sindikalnoj organizaciji obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih, u skladu sa kolektivnim ugovorom. Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade radi obavljanja aktivnosti koje organizuje sindikat u skladu sa kolektivnim ugovorom. Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca. Kolektivnim ugovorom uređuju se uslovi, način i postupak profesionalizacije rada sindikalnog predstavnika, u interesu zaštite sindikalnih prava. Predstavnik sindikalne organizacije i predstavnik zaposlenih, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Poslodavac ne može stavljati u povoljniji ili nepovoljniji položaj predstavnika sindikalne organizacije ili predstavnika zaposlenih zbog članstva u sindikatu ili njegovih sindikalnih aktivnosti. Poslodavac je dužan da obezbijedi sindikatu uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih, što podrazumijeva:

- kancelarijski prostor;
- prostor za rad i održavanje sastanaka u okviru poslovnog prostora kod poslodavca;
- tehničku i administrativnu pomoć za rad sindikata u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti (korišćenje telefona, faksa, interneta, oglasne table, računara, aparata za fotokopiranje i sl.);
- druga sredstva i uslove za rad u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Poslodavac je dužan da obezbijedi poštovanje sljedećih prava za rad i djelovanje sindikata:

- pravo na organizovanje;
- pravo na učešće u sindikalnim aktivnostima na lokalnom, državnom i međunarodnom nivou;
- nepovredivost sindikalnih fondova, imovine, sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora;
- pristup medija sindikalnim prostorijama.

Poslodavac je dužan da omogući sindikalnoj organizaciji djelovanje u skladu sa njegovom ulogom i zadacima:

- pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i zauzima stavove;
- prilikom donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih razmotri mišljenje i predlog sindikata;
- da zatraži i razmotri mišljenje i predloge sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, otpuštanja zaposlenih po osnovu prestanka potrebe za radom zaposlenih.

Poslodavac će na račun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore, prilikom isplate zarade, uplaćivati iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog koji je član tog sindikata, u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora zaposlenih.

DODATNI SADRŽAJI

Pozitivni vid slobode udruživanja zaposlenih ogleda se u slobodi osnivanja sindikata ili slobodi pristupanja sindikatu po sopstvenom izboru.

Negativni vid slobode udruživanja ispoljava se u slobodi zaposlenog da ne bude član sindikata, kao i slobodu istupanja iz sindikata. Klauzula ugovora o radu koja obavezuje zaposlenog da se ne učlani u sindikat bila je praktikovana u pojedinim zemljama u toku XIX i početkom XX vijeka. Danas je ova klauzula ništavna jer je utvrđena kao povreda slobode sindikalnog organizovanja. Pojedine klauzule sindikalne sigurnosti, „closed shop“ i „union shop“, niz decenija bile su dio kolektivnih ugovora. U pedesetim i šezdesetim godinama XX vijeka zakonom se ove klauzule proglašavaju nedopuštenim. Klauzula „closed shop“ obavezuje poslodavca da zapošljava samo članove sindikata s kojim je zaključio kolektivni ugovor o radu, kao i da otpusti zaposlene koji se ne učlane u ovaj sindikat. Klauzula „union shop“ omogućava poslodavcu da zapošljava zaposlene sa tržišta rada po sopstvenom izboru, ali uz obavezu da otkaže ugovor o radu zaposlenima koji se ne učlane u sindikat sa kojim je zaključio kolektivni ugovor o radu.

ZADATAK

Na osnovu stečenih znanja, analiziraj nastanak i razvoj sindikalnih organizacija. Procijeni uticaj sindikata na razvoj radnog prava.

PITANJA I ZADACI

1. Nabroj kolektivna radna prava.
2. Definiši sindikat.
3. Šta podrazumijeva pravo na sindikalno organizovanje?
4. Prouči uslove neophodne za funkcionisanje sindikata.

7.2. REPREZENTATIVNOST SINDIKATA

Reprezentativnost predstavnika zaposlenih određena je Zakonom o reprezentativnosti sindikata, koji predviđa opšte i posebne uslove za sticanje ovog svojstva. Opšti uslovi su:

- prethodna registracija kod ministarstva koje je nadležno za poslove rada;
- nezavisnost sindikata, koja podrazumijeva njegovu autonomiju, kako od poslodavca tako i od državnih organa i uticaja političkih partija;
- obezbijeđeni izvor finansiranja iz članarina.

Kao poseban uslov za utvrđivanje reprezentativnosti navodi se brojnost članstva. Procenat zaposlenih koji moraju biti učlanjeni u sindikat, zavisi od nivoa sindikalnog organizovanja. Za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata neophodno je da sindikat okuplja najmanje 20% zaposlenih kod poslodavca. Na nivou grane djelatnosti, grupe ili podgrupe – procenat je 15% od ukupnog broja zaposlenih u toj grani, grupi ili podgrupi. Kada je u pitanju utvrđivanje reprezantativnosti sindikata na nivou države, procenat zaposlenih koji su članovi tog sindikata iznosi 10%, uz uslov da je u taj sindikat učlanjeno najmanje pet sindikata na nivou grane, grupe ili podgrupe djelatnosti. U postupku utvrđivanja reprezentativnosti sindikata, zakonodavac je predvidio načelo tripartizma. Predviđeno je formiranje posebne komisije kod poslodavca, koja je sastavljena od predstavnika poslodavca, reprezentativnog sindikata – ako postoji kod tog poslodavca ili, ako ne postoji – u prisustvu drugog zainteresovanog sindikata. Postupak se pokreće na osnovu zahtjeva zainteresovanog sindikata, a komisija u roku od 8 dana po njegovom prijemu sačinjava predlog za utvrđivnje reprezentativnosti. Konačnu odluku donosi poslodavac. Odluka se donosi u formi rješenja, u roku od 8 dana od dostavljanja predloga komisije. Za utvrđivanje reprezentativnosti na nivou države i u grani djelatnosti, odnosno grupi ili podgrupi djelatnosti, predviđena je nadležnost Odbora za reprezentativnost kojeg čine predstavnici vlade i reprezentativnih udruženja zaposlenih i poslodavca. Rok za razmatranje predloga za utvrđivanje reprezentativnosti je 30 dana od podnošenja zahtjeva. Konačnu odluku po predlogu Odbora donosi ministar nadležan za poslove rada. Protiv rješenja ministra se može pokrenuti postupak pred upravnim sudom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja rješenja podnosiocu zahtjeva.

Reprezentativna organizacija sindikata se upisuje u registar koji vodi ministarstvo nadležno za poslove rada. Ipak, sticanje svojstva reprezentativnosti sindikata nije trajnog karaktera. Zakon predviđa mogućnost pokretanja postupka za preispitivanje reprezentativnosti sindikata, koji može biti pokrenut od strane sindikata koji je registrovan ili od strane poslodavca. Zahtjev, odnosno inicijativa za preispitivanje utvrđene reprezentativnosti sindikata kod poslodavca podnosi se komisiji. Zahtjev za preispitivanje utvrđene reprezentativnosti sindikata na nivou grane djelatnosti, grupe ili podgrupe djelatnosti ili nivou države podnosi se odboru, ali ne prije isteka roka od dvije godine od prethodno utvrđene reprezentativnosti. Ukoliko postoji više reprezentativnih organizacija sindikata na odgovarajućem nivou organizovanja, sve one će ravnopravno učestvovati u postupku kolektivnog pregovaranja i biti potpisnice kolektivnog ugovora.

7.2.1. Udruženje poslodavaca

Udruženje poslodavaca smatra se reprezentativnim ukoliko njegovi članovi zapošljavaju najmanje 25% zaposlenih u privredi Crne Gore i učestvuju u društvenom bruto proizvodu Crne Gore

sa najmanje 25%. Udruženja poslodavaca dužna su da se prijave kod ministarstva radi evidencije. Način i postupak evidencije udruženja poslodavaca i bliže kriterijume za utvrđivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca propisuje ministarstvo. Ako nijedno od udruženja poslodavaca ne ispunjava uslove iz stava 1 člana 198 Zakona o radu Crne Gore, poslodavci mogu zaključiti sporazum o učestvovanju u zaključivanju kolektivnog ugovora. U slučaju spora o reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, odlučuje nadležni sud.

ZANIMLJIVOST

Na osnovu zakona o reprezentativnosti sindikata u Crnoj Gori, utvrđena je reprezentativnost na nivou države za dvije sindikalne organizacije, i to:

– Savez sindikata Crne Gore (SSCG) – koji je član Međunarodne konferencije sindikata, broji oko 42.000 članova koji plaćaju članarine i oko 15.000 članova koji ne plaćaju članarinu.

– Uniju slobodnih sindikata Crne Gore – ova organizacija broji oko 22.000 članova što čini 12,5% od ukupnog broja zaposlenih. Interesantno je napomenuti da 95% članstva u ovoj organizaciji je iz privatnog sektora, a ostali su iz oblasti prosvjete (oko 9.000 članova), Sinikat Univerziteta (oko 1.000), i Sindikat zdravstva (oko 2.200 članova).

Slika 22. Sindikalne organizacije

PITANJA I ZADACI

1. Definiši pojam reprezentativnosti sindikata.
2. Nabroj opšte i posebne uslove reprezentativnosti sindikata.
3. Uoči značaj postojanja Udruženja poslodavaca.
4. Istraži načelo tripartizma u radnom pravu i značaj njegove primjene.

7.3. KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I SOCIJALNI DIJALOG

Kolektivno pregovaranje možemo definisati sa dva aspekta, možemo ga posmatrati kao kolektivno pravo iz radnog odnosa i kao proces koji vodi zaključivanju kolektivnih ugovora ili njihovoj izmjeni i dopuni. Kada kolektivno pregovaranje tretiramo kao kolektivno pravo – tada ono podrazumijeva slobodu socijalnih partnera da pregovaraju o uslovima rada. Ukoliko kolektivno pregovaranje tretiramo kao proces koji ima za cilj zaključivanje, izmjenu i dopunu kolektivnih ugovora, onda je riječ o procesu koji se zasniva na načelu tripartizma, odnosno podrazumijeva ravnopravno učešće sva tri socijalna partnera. Cilj kolektivnog pregovaranja je da se postigne kvalitetan dogovor uz racionalno korišćenje vremena, energije i sredstava, uz međusobnu toleranciju i uvažavanje pregovaračkih strana.

7.3.1. Subjekti kolektivnih ugovora

Subjekti kolektivnih ugovora zavise od toga da li se kolektivni ugovori zaključuju na nivou poslodavca, djelatnosti ili na nivou države. U procesu kolektivnog pregovaranja do izražaja dolazi socijalni dijalog (bipartitni ili tripartitni).

Kolektivni ugovor na nivou države zaključuju: Vlada i reprezentativne organizacije zaposlenih i poslodavaca. U pitanju je slučaj kada se kolektivni ugovori zaključuju kroz proces tripartitnog pregovaranja, kada su u pitanju kolektivni ugovori na nacionalnom nivou, a takođe to može biti slučaj bipartitnih kolektivnih pregovora, kada se država javlja kao osnivač, odnosno kada se država javlja u ulozi poslodavca. Znači, kada je riječ o ulozi države u sistemu kolektivnog pregovaranja, njena uloga je trojaka:

- država se javlja kao zakonodavac;
- država se javlja, najčešće, kao najveći poslodavac;
- država pospješuje kolektivno pregovaranje.

Subjekti **granskih kolektivnih ugovora** određeni su zavisno od grane djelatnosti u kojoj se zaključuju. Zakon o radu, član 184, predviđa da se granski kolektivni ugovor u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti zaključuju:

Zakon o radu čl. 184

Opšti kolektivni ugovor zaključuju nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata Crne Gore, nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca Crne Gore i Vlada. Granski kolektivni ugovor u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti zaključuju:

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

2) za privredna društva čiji je osnivač ili većinski vlasnik država – nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca i nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata i Vlada, a za druga privredna društva reprezentativna organizacija sindikata i osnivač;

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

4) za organizacije obaveznog socijalnog osiguranja – reprezentativna organizacija sindikata i Vlada;

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

6) za sportske subjekte, na nivou grane – reprezentativna organizacija sindikata i Vlada, odnosno reprezentativna organizacija sindikata, krovna asocijacija sportova i Vlada, na nivou grupe, odnosno podgrupe djelatnosti;

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

ZADATAK

Uz instrukcije nastavnika/ce demonstriraj, formirajući više grupa, postupak kolektivnog pregovaranja.

7.4. PRAVO NA ŠTRAJK

Pravo na štrajk se smatra osnovnim socijalnim pravom zaposlenih i njihovih organizacija u cilju unapređenja i odbrane ekonomskih i socijalnih interesa. Ono je na međunarodnom planu izričito ili implicitno priznato u međunarodnim ugovorima univerzalnog i regionalnog karaktera. U unutrašnjem pravu se javlja kao pravo ustavnog ranga, prema Ustavu Crne Gore (čl. 66) „zaposleni imaju pravo na štrajk“. Pravo na štrajk može se ograničiti zaposlenima u Vojsci, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju zaštite javnog interesa, u skladu sa zakonom. Zakonom o štrajku (*Sl. list Crne Gore*, 11/2015. godine) koji je stupio na snagu 20. 3. 2015. godine, uređuju se uslovi i način organizovanja štrajka i prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i poslodavaca u vezi sa štrajkom. 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. 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.

7.4.1. Vrste štrajka

Štrajk može biti organizovan kao:

- štrajk upozorenja, koji je privremeni prekid rada, a može trajati najduže jedan sat;
- 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;
- selektivni štrajk, koji se organizuje u određenim organizacionim cjelinama ili poslovnim jedinicama poslodavca;
- štrajk solidarnosti, koji je organizovan 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.

Nivoi organizovanja štrajka:

- od poslodavca;
- granski štrajk koji se organizuje u određenoj grani, grupi ili djelatnosti;
- generalni štrajk koji se organizuje za teritoriju države.

7.4.2. Organizovanje štrajka

Štrajkački odbor i poslodavac su dužni da od dana najave štrajka i za vrijeme štrajka, pokušaju da sporazumno riješe nastali spor ili da pokrenu postupak za mirno rješavanje spora, u skladu sa posebnim zakonom. Štrajk se organizuje na način kojim se ne ugrožavaju imovina i sredstva poslodavca, niti bezbjednost i zdravlje ljudi. Prekid rada koji nije organizovan u skladu sa odredbama ovog zakona smatra se nezakonitim štrajkom. Štrajkom rukovodi štrajkački odbor. Štrajkački odbor čine zaposleni koji organizuju, sprovode i odgovaraju za zakonitost štrajka. Za štrajk koji se organizuje kod poslodavca, štrajkački odbor je dužan da poslodavcu u pisanoj formi najavi štrajk, dostavljanjem odluke o stupanju u štrajk, najkasnije pet dana prije dana određenog za početak štrajka, odnosno 24 sata prije početka štrajka upozorenja, ako ovim zakonom nije utvrđen drugi rok. Odluka o stupanju u granski ili generalni štrajk dostavlja se nadležnom reprezentativnom udruženju poslodavaca, osnivaču i organu državne uprave u oblasti u kojoj se organizuje štrajk, najkasnije deset dana prije dana određenog za početak štrajka. Odluka o stupanju u štrajk sadrži: vrstu štrajka; 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. 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 pisanoj formi, obavijesti štrajkački odbor. Odluku o stupanju u štrajk kod poslodavca donosi nadležni organ reprezentativnog sindikata kod poslodavca ili više od polovine zaposlenih kod tog poslodavca, odnosno u njegovom dijelu. Odluku o stupanju u granski, odnosno generalni štrajk donosi nadležni organ reprezentativnog sindikata koji je organizovan na granskom nivou, odnosno na nivou države.

7.4.3. Isključenje iz procesa rada (lockout)

Poslodavac može isključiti iz procesa rada zaposlene koji ne učestvuju u štrajku ako je od početka štrajka proteklo najmanje 30 dana. Broj zaposlenih isključenih iz procesa rada ne može biti veći od jedne trećine zaposlenih koji učestvuju u štrajku. Zaposleni isključeni iz procesa rada nemaju pravo na zaradu, a poslodavac je dužan da uplati doprinose iz socijalnog osiguranja. Isključenje iz procesa rada ne može da se organizuje u Vojsci Crne Gore, policiji, državnim organima i javnoj službi; djelatnostima od javnog interesa i djelatnostima srednjeg i visokog obrazovanja.

Mjesto održavanja i način sprovođenja štrajka

Štrajk se ispoljava mirnim putem na radnom mjestu ili u okviru poslovnog prostora poslodavca. Štrajk se može ispoljavati i nedolaskom na posao.

7.4.4. Ograničenje prava na štrajk (organizovanje štrajka pod posebnim uslovima)

Zaposleni u Vojsci Crne Gore, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju zaštite javnog interesa mogu organizovati štrajk na način koji neće ugroziti nacionalnu bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, opšti interes građana, kao i funkcionisanje organa vlasti, u skladu sa zakonom. Procjenu o tome da li se organizovanjem štrajka ugrožava nacionalna bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, opšti interes građana, kao i funkcionisanje organa vlasti daje državni organ nadležan za poslove nacionalne bezbjednosti, u roku od 24 sata od dana najave štrajka. Ukoliko je državni organ nadležan za poslove nacionalne bezbjednosti procijenio da se u slučaju štrajka ugrožava nacionalna bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, opšti interes građana, kao i funkcionisanje

organa vlasti, štrajk se ne smije organizovati. Na osnovu procjene, organ za čije je potrebe vršena procjena donosi odgovarajući akt. Djelatnosti od javnog interesa su djelatnosti utvrđene zakonom i djelatnosti čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili opšti interes građana, i to:

- proizvodnja i distribucija osnovnih prehrambenih proizvoda (brašno, mlijeko, ulje, šećer i hrana za djecu);
- proizvodnja, prenos, distribucija i snabdijevanje električnom energijom;
- prevoz putnika u saobraćaju (drumski, željeznički i vazdušni saobraćaj);
- poštanski saobraćaj (univerzalne poštanske usluge);
- javne elektronske komunikacije, u skladu sa zakonom;
- informativni programi javnog radiodifuznog servisa;
- javne komunalne usluge/djelatnosti (proizvodnja i snabdijevanje vodom, odnošenje smeća, proizvodnja, distribucija i snabdijevanje toplotom, pogrebne usluge i sl.);
- proizvodnja, distribucija i snabdijevanje naftom, ugljem i gasom;
- zaštita od požara;
- zdravstvena i veterinarska zaštita;
- predškolsko i osnovno obrazovanje;
- socijalna i dječija zaštita;
- izvršavanje obaveza iz potvrđenih međunarodnih ugovora.

Djelatnost od javnog interesa je i pružanje usluga u oblasti srednjeg i visokog obrazovanja, ukoliko bi štrajk zbog dužine trajanja i obima mogao da poprimi takve razmjere da dovodi u pitanje realizaciju obrazovnog programa za tekuću školsku godinu. Odluku o tome da je usljed trajanja i obima štrajka u djelatnostima ugrožena realizacija obrazovnog programa za tekuću školsku godinu, na zahtjev organa državne uprave nadležnog za poslove prosvjete donosi Arbitražno vijeće za utvrđivanje minimuma procesa rada, koje obrazuje direktor Agencije za mirno rješavanje radnih sporova u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva.

Zaposleni u ovim djelatnostima dužni su da se pridržavaju minimuma procesa rada nakon donošenja odluke Arbitražnog vijeća.

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.

Poslodavce utvrđuje organ državne uprave nadležan za poslove ekonomije. Zaposleni koji obavljaju navedene djelatnosti mogu početi štrajk, ako se prethodno utvrdi minimum procesa rada, koji obezbjeđuje sigurnost ljudi i imovine ili je nezamjenljiv uslov života i rada građana, odnosno, kojim se štiti nacionalna bezbjednost kao i funkcionisanje organa vlasti. Zaposleni koji obavljaju ovu djelatnost dužni su da se pridržavaju minimuma procesa rada, ukoliko bi štrajk zbog dužine trajanja i obima mogao da poprimi takve razmjere da dovodi u pitanje realizaciju obrazovnog programa za tekuću školsku godinu. U navedenim djelatnostima akt o minimumu procesa rada utvrđuju sporazumno nadležni organ državne uprave, reprezentativnog udruženja poslodavaca i reprezentativnog sindikata. Zaposleni koji su dužni da rade za vrijeme štrajka radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada određuje organ rukovođenja kod poslodavca na predlog štrajkačkog odbora.

7.4.5. Zaštita prava zaposlenih

Organizovanje štrajka, odnosno učešće u štrajku pod uslovima utvrđenim Zakonom o štrajku, 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 učestvuje u štrajku nema pravo na zaradu, ali ostvaruje prava iz socijalnog osiguranja kao da je na radu. Znači za vrijeme štrajka učesnicima štrajka ne pripada zarada, s obzirom na to da štrajk vodi suspenziji obaveze izvršavanja rada na strani zaposlenih, ali i suspenziji obaveze poslodavca da zaposlenom plaća za izvršeni rad. Bez obaveze izvršavanja rada nema obaveze plaćanja zarade. Zaposleni koji je dužan da radi za vrijeme trajanja štrajka, radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada, ima pravo na zaradu srazmjerno vremenu provedenom na radu, kao i prava iz socijalnog osiguranja.

7.4.6. Obaveze poslodavca

U toku štrajka poslodavac ne može zapošljavati nova lica koja bi zamjenila učesnike u štrajku, osim ako su ugroženi:

- održavanje minimuma procesa rada koji obezbjeđuje sigurnost imovine i lica;
- izvršavanje obaveza koje proizilaze iz potvrđenih međunarodnih ugovora.

Poslodavac ne može sprečavati zaposlene da se organizuju i učestvuju u štrajku, niti upotrebljavati prijetnje i mjere prinude radi okončavanja štrajka. Poslodavac ne može za vrijeme štrajka omogućiti veću zaradu ili povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

7.4.7. Prestanak radnog odnosa

Članu štrajkačkog odbora koji je organizovao štrajk suprotno Zakonu o štrajku 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 ili sprečava poslodavca da koristi sredstva i raspolaže sredstvima kojima poslodavac obavlja djelatnost, čini povredu radne obaveze za koju se može izreći mjera prestanka radnog odnosa. Postupak za utvrđivanje nezakonitosti štrajka, odnosno nezakonitog udaljenja sa rada može da pokrene poslodavac, odnosno reprezentativno udruženje poslodavaca, reprezentativni sindikat ili štrajkački odbor. O zahtjevu za utvrđivanje nezakonitosti štrajka, odnosno nezakonitog isključenja sa rada odlučuje nadležni sud u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva.

Krivičnim zakonikom Crne Gore[1] propisana su dva krivična djela u materiji štrajka:

a) čl. 227 povreda prava na štrajk koja može uzrokovati novčanu kaznu ili kaznu zatvora do jedne godine „ko silom, prijetnjom, svjesnim kršenjem propisa ili na drugi protivpravan način spriječi i ometa zaposlene da u skladu sa zakonom organizuju štrajk, učestvuju u njemu ili na drugi način ostvaruju pravo na štrajk".

b) čl. 228 zloupotreba prava na štrajk koja može uzrokovati kaznu zatvora do tri godine, „ko organizuje ili vodi štrajk suprotno zakonu ili drugim propisima i time dovede u opasnost život ili zdravlje

[1] Krivični Zakonik Crne Gore (*Sl. list Republike Crne Gore*, br. 70/2003, 13/2004 – isp. i 47/2006; *Sl. list Crne Gore*, br. 40/2008, 25/2010, 21/2011, 64/2011 – dr. zakon, 40/2013, 56/2013 – isp., 14/2015, 42/2015, 58/2015 – dr. zakon, 44/2017, 25/2018, 3/2020)

ljudi ili imovinu čija vrijednost prelazi iznos od dvadeset hiljada eura ili ako su usljed toga nastupile druge teške posljedice, ukoliko time nisu ostvarena obilježja nekog drugog krivičnog djela".

7.4.8. Prestanak štrajka

Štrajk prestaje sporazumom strana ili odlukom nadležnog organa koji je donio odluku o stupanju u štrajk. Za svaki novi štrajk dužni su da donesu novu odluku o štrajku.

Slika 23. Štrajk

DODATNI SADRŽAJI

Legitimnost isključenja sa rada (lockout), zasniva se na interesnom i etičkom osnovu. Interesni osnov legitimnosti sadržan je u potrebi da se očuva ravnoteža interesa socijalnih partnera, dok je etički osnov u potrebi da se očuvaju pošteni odnosi među strankama kolektivnog radnog spora. Ekonomski pritisak se ogleda u tome što se povećava broj zaposlenih pogođenih ovim oblikom industrijske akcije, pa se povećava broj zaposlenih koji stiču pravo da od svog sindikata, koji je organizovao štrajk, dobiju pomoć. Zaposleni gube zaradu, a fondovi sindikata sve su više opterećeni. Nedostatak sredstava može da utiče da zaposleni i sindikat odustanu od svojih zahtjeva i prihvate uslove rada koje nastoji da nametne poslodavac. Legitimnost „lockouta" biva osporena u nizu razvijenih radnopravnih sistema (Francuska, Španija), u kojima se smatra da „lockouta" ne treba da bude pravno priznato sredstvo radne slobode. Polazi se od uvjerenja da pravo na „lockout" ne može da bude legitimno priznato kao ekvivalentno pravu na štrajk, jer već postoji ekonomska nejednakost između poslodavaca i zaposlenih. Pravo na „lockout", po pravilu, može biti priznato samo privatnim poslodavcima koji mogu naći sopstvene interese u privremenom zatvaranju preduzeća.

ZADATAK

„Lockout", isključenje sa rada je svojevrsna protivteža štrajku. Istraži istorijski nastanak i razvoj štrajka i isključenja sa rada u Crnoj Gori.

PITANJA I ZADACI

1. Koji oblici štrajka postoje?
2. Analiziraj postupak organizovanja štrajka.
3. Zaključi zašto se određenim zaposlenim licima ograničava pravo na štrajk.
4. Procijeni stepen zaštite prava zaposlenog koji organizuje štrajk.
5. Istraži načine prestanka štrajka.

DODATNI SADRŽAJI

Evropski radnički savjeti, odnosno zakonski okvir za njegov nastanak je uspostavljen 1994. godine. Direktiva Evropskog radničkog savjeta iz 1994. godine (Direktiva 94/45) propisuje osnov za ostvarivanje participacije radnika, kao i osnivanje radničkog učešća u kompanijama i grupama kompanija koje posluju u oblasti Evropske unije. Vremenom je rasla i potreba za promjenom određenih predloga postojeće Direktive i otklanjanjem određenih neslaganja. Data je različita uloga sindikatima i spoljašnjim ekspertima. U maju 2009. godine, Evropski parlament i savjet postigli su dogovor o usvajanju prerađene Direktive koja je zamijenila postojeću u proljeće 2011. godine. Evropski radnički savjet zastupa radnike Evrope u kompanijama. Preko njega uprava kompanije ostvaruje jednosmjernu ili dvosmjernu komunikaciju sa zaposlenima o stvarima koje se odnose na razvoj poslovanja i ostalim važnim odlukama koje mogu uticati na status zaposlenih. Ne postoji direktiva koja daje radnicima ili njihovim predstavnicima pravo u koodlučivanju ili donošenju odluka, već samo pravo jednosmjerne ili dvosmjerne razmjene informacija značajne za zaposlene i koje se direktno ili indirektno tiču njih.

PITANJA I ZADACI

1. Objasni pojam participacije zaposlenih.
2. Analiziraj zaštitu prava zaposlenih za vrijeme štrajka.
3. Procijeni oblike učešća zaposlenih u odlučivanju.
4. Nabroj vrste štrajka.

REZIME

- Sindikalna organizacija samostalno odlučuje o načinu svog zastupanja kod poslodavca.
- Kao poseban uslov za reprezentativnost sindikata navodi se brojnost članstva. U slučaju spora o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca odlučuje nadležni sud.
- Kolektivno pregovaranje se definiše kao svjesno i kontrolisano vođenje procesa sa ciljem donošenja odluke ili postizanjem dogovora.

PROJEKTNI ZADATAK

CILJ ZADATKA:
Osposobiti učenike za tumačenje kolektivnog ugovora.
Nastavnik treba da podijeli učenicima tekst kolektivnog ugovora.
Učenici samostalno analiziraju članove kolektivnog ugovora.
Samostalno uočavaju prednosti kolektivnog ugovora sa aspekta i zaposlenog i poslodavca.
Uočavaju članove ugovora kojima je prethodilo pregovaranje.
Dajući samostalne predloge unapređuju ugovor uz prethodnu diskusiju i izvođenje zaključaka.

RJEČNIK STRUČNO - TEORIJSKIH POJMOVA

A

administracija – uprava, upravljanje.
afirmacija – potvrđivanje, potvrda.
agencija – poslovnica nekog većeg preduzeća čiji je djelokrug ograničen.
akt – službeni spis, dokument.
analiza – razlaganje cjeline na djelove.
angažman – obaveza, ugovor, zaduženje.

B

bilateralan – dvostran, obostran, bilateralan ugovor – ugovor koji obavezuje obje ugovaračke strane.

D

definicija – određenje pojma, objašnjenje jednog pojma drugim pojmovima.
diskriminacija – odvajati, praviti razliku; davanje manjih prava jednima nego što se daju drugima.

E

egzistirati – biti, postojati, živjeti, nalaziti se.
eksterni – spoljni, spoljašnji, stran.
ekvivalent – istoga značaja.
eliminacija – izbacivanje, istjerivanje, izbačenost.
esnaf – nekadašnja staleška organizacija zanatlija iste struke.
Etički kodeks – skup standarda i pravila ponašanja.
evidencija – podaci na osnovu kojih se može izvesti zaključak.

F

feudalizam – vlastelinstvo, vlast plemića; oblik uređenja u kome su seljaci vezani za zemlju koja nije njihova, pripada plemstvu.
fleksibilitet – savitljivost, promjenljivost.
formulacija – jasno određena, izražena misao.

I

identitet – skup obilježja po kojima se jedna osoba razlikuje od svih drugih.
institucija – ustanova, organizacija.
institut – zakonsko načelo, prihvaćeni princip.
integritet – nepovrijeđeno, nedirnuto stanje, potpunost, cjelokupnost.
interni – unutrašnji, domaći, koji nije za javnost.
intervencija – miješanje, posredovanje, ulazak trećeg lica u neki spor.
intervju – metod dobijanja podataka o ispitaniku putem razgovora.
invaliditet – djelimična ili potpuna nesposobnost za rad.

K

kadrovi – zaposleni u određenoj organizaciji.
kalfa – trgovački ili zanatski pomoćnik, onaj koji je nakon šegrtskog staža položio ispit za kalfu i stekao pravo na polaganje majstorskog ispita.
kompenzija – naknada, izravnanje, poravnanje.
kompleksan – složen, sastavljen od djelova povezanih među sobom.
koncept – plan, nacrt, skica.
konkurencija – suparništvo, takmičenje, nadmetanje.
konsultant – stručnjak koji daje svoje mišljenje.
kontinuitet – produženost, neprekidnost.
konvencija – sporazum između pojedinih država kojim se regulišu njihovi međusobni pravni, politički i ekonomski odnosi.
korupcija – potkupljivanje, podmićivanje.
kriterijum – mjerilo, skup pravila za procjenjivanje nečega.
kvota – pripadajući dio, udio, norma, broj.

L

latifundija – veliko poljsko imanje, veliki posjed.
legitiman – zakonit, zakonski, pravedan.

M

manifestacija – javno ispoljavanje, javno izražavanje odobravanja ili negodovanja.
manufaktura – način proizvodnje, prelazni oblik između zanatske radnje i fabrike.
materijalizacija – postajanje tjelesnim, pretvaranje nečeg eteričnog u tjelesno.
metod – postupak i način istraživanja.
multilateralan – mnogostran, višestran.
natura – priroda, sve ono što je samo sobom postalo, nezavisno od ljudi.

O

orijentacija – usmjeravanje pažnje prema određenoj djelatnosti.

P

pasivan – koji trpi, koji samo prima utiske, a ne odgovara na njih.
podjela rada – dijeljenje procesa rada na veliki broj radnih zadataka.
pozicija – mjesto na kojem se nešto nalazi.
predmeti rada – dio sredstava preduzeća na koje djeluje ljudski rad.
primarni – prvi, osnovni, početni.
princip – početak, porijeklo, načelo, osnovni uzrok, izvor, praizvor.
proces rada – postupak usmjeren na ostvarenje određenog cilja.
produktivnost – proizvodnost, sposobnost proizvođenja, plodnost, stvaralačka djelatnost.

R

racionalizacija – smišljenost u radu kojoj je cilj da se sa što manjim utroškom vremena i energije radnika postigne najveći proizvodni efekat.
ratifikacija – potvrđivanje, naknadno odobrenje posla, potvrda međunarodnog ugovora koju vrše najviši organi države.

relacija – odnos, veza, poslovna veza, međusobni odnos dviju ili više strana.
relativan – odnosan, srazmjeran, koji se tiče čega, koji je u vezi s nečim.
restrukturirati – ponovno uspostavljati određenu strukturu.
rizik – posao ili ulog koji je skopčan s opasnošću.

S

sezonski – koji se javlja u određeno doba godine.
solventan – koji je u stanju da plaća.
sredstva za rad – dio sredstava preduzeća kojima radna snaga djeluje na predmete rada.
standard – svaka zakonom utvrđena mjera.
status – stanje, pravni položaj jednog lica, sastav, prilike, položaj.
stipendija – novčana pomoć.
strategija – dugoročno planiranje u radu nekog preduzeća.
struktura – način građenja, sklop, sastav, ustrojstvo, raspored.
sublimacija – oplemenjivanje, pretvaranje nečega u viši oblik.
subordinacija – podređenost, potčinjenost, zavisnost, odnos nižeg pojma prema višem.
šegrt – zanatlijski i trgovački učenik.

T

tehnologija – postupak, metod, način.
trijada – trojstvo, skupina triju lica.
tripartitan – koji se sastoji iz tri dijela.
tržište – skup odnosa ponude i tražnje.

V

validan – pravno važan, važeći.
valorizacija – određivanje vrijednosti, procjena.

LITERATURA

1. Roger Blanpain, *European Labour Law*, The Hague/London/New York, 2002.
2. Bob Hepple (ed.), *The making of labour law in Europe: A comparative study of nine countries up to 1945*, Mansell, London/New York, 1986.
3. Zoran Ivošević, *Radno pravo,* 8. izdanje, Beograd, 2015.
4. Predrag Jovanović, *Radno pravo, 7*. izdanje, Novi Sad, 2015.
5. Ljubinka Kovačević, *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice,* Beograd, 2013.
6. Branko Lubarda, *Evropsko radno pravo*, CID, Podgorica, 2004.
7. Branko Lubarda, *Radno pravo: Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2012.
8. Branko Lubarda, *Rešavanje kolektivnih radnih sporova: metodi i institucije*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 1999.
9. Branko Lubarda, *Uvod u Radno pravo, sa elementima socijalnog prava*, 3. izdanje, Beograd, 2015.
10. Slobodanka Perić, *Pristojan rad*, Pravni fakultet Univerziteta u Prištini sa privremenim sjedištem u Kosovskoj Mitrovici, Beograd, 2013.
11. Aleksandar Petrović, *Međunarodni standardi rada*, Pravni fakultet Univerziteta u Nišu, Niš, 2009.
12. Jean-Michel Servais, *International Labour Law*, 4th edition, Kluwer Law International, 2014.
13. Borivoje Šunderić, *Pravo Međunarodne organizacije rada*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2001.
14. Borivoje Šunderić, *Radno pravo. Priručnik za pripremu pravosudnog ispita*, 5. izdanje, Beograd, 2015.
15. Borivoje Šunderić, *Radni odnos: teorija, norma, praksa*, Kultura, Beograd, 1990.
16. Borivoje Šunderić, *Socijalno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2009.
17. Krivični Zakonik Crne Gore (*Sl. list Republike Crne Gore*, br. 70/2003, 13/2004 – ispr. i 47/2006; *Sl. list Crne Gore*, br. 40/2008, 25/2010, 21/2011, 64/2011 – dr. zakon, 40/2013, 56/2013 – ispr., 14/2015, 42/2015, 58/2015 – dr. zakon, 44/2017, 29/2018, 3/2020)
18. Opšti kolektivni ugovor (*Sl. list Crne Gore*, br. 014/14, 040/18, 037/19, 074/19)
19. Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje (*Sl. list Crne Gore*, br. 13/7, 79/8, 86/9, 78/10, 40/11, 14/12, 62/13, 8/15, 22/17, 42/19)
20. Zakon o državnim službenicima i namještenicima (*Sl. list Crne Gore*, br. 2/18, 34/19, 8/21)
21. Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju (*Sl. list Crne Gore*, br. 6/16, 2/17, 22/17, 13/18, 67/19)
22. Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju (*Sl. list Republike Crne Gore*, br. 54/3, 39/4, 61/4, 79/4, 81/4, 29/5, 14/7, 47/7, *Sl. list Crne Gore*, br. 12/07, 13/7, 79/08, 14/10, 78/10, 34/11, 39/11, 40/11, 66/12, 36/13, 38/13, 61/13, 6/14, 60/14, 10/15, 44/15, 42/16, 55/16, 80/20)
23. Zakon o radu (*Sl. list Crne Gore*, br. 74/19, 8/21, 59/2021)
24. Zakon o volonterskom radu (*Sl. list Crne Gore*, br. 26/10, 31/10, 14/12, 48/15)
25. Zakon o zabrani diskriminacije (*Sl. list Crne Gore*, br. 046/10, 040/11, 018/14)
26. Zakon o zaradama zaposlenih u javnom sektoru (*Sl. list Crne Gore*, br. 16/16, 83/16, 21/17, 42/17, 12/18, 39/18, 42/18, 34/19)
27. Zakon o zaštiti i zdravlju na radu (*Sl. list Crne Gore*, br. 34/14, 44/18)
28. Zakon o zdravstvenoj zaštiti (*Sl. list Crne Gore*, br. 3/16, 39/16, 2/17, 44/18, 24/19, 82/20, 8/21)
29. Ustav Crne Gore (*Sl. list Crne Gore*, br. 1/07, 38/13)