**ISPITNA PITANjA IZ RADNOG PRAVA – PRVI KOLOKVIJUM**

1. **Pojam radnog prava (radno pravo u užem i u širem smislu);**

Radno pravo je grana pravnog sistema, teorijsko-naučna i nastavna disciplina koja obuhvata i izučava medjunarodne,državne i autonomne norme o radnim odnosima i drugim formama rada, same radne odnose, kao i posebne oblike (institute) socijalnog osiguranja zaposlenih i drugih osiguranika i osiguranih lica.

**Predmet** radnog prava **u sirem smislu** su radni i drugi odnosi zaposlenja i rada, odnosno prava po osnovi zaposljavanja, nacela i instituti vezani za njih i prava iz socijalnog osiguranja . **U uzem smislu** predmet radnog prava su prava i obaveze iz radnog odnosa.

Kod nas radno pravo pored radnih odnosa obuhvata i zaposljavanje u najsirem smislu ali takodje obuhvata i zastitu nezaposlenih.

1. **Predmet radnog prava i značaj radnog prava**

**Predmet Radnog prava:**   
odnosi rada koji su regulisani pravom .

**Predmet** radnog prava **u sirem smislu** su radni i drugi odnosi zaposlenja i rada, odnosno prava po osnovi zaposljavanja, nacela i instituti vezani za njih i prava iz socijalnog osiguranja . **U uzem smislu** predmet radnog prava su prava i obaveze iz radnog odnosa.

Kod nas radno pravo pored radnih odnosa obuhvata i zaposljavanje u najsirem smislu ali takodje obuhvata i zastitu nezaposlenih.

**Značaj radnog prava**

Za radno parvo se moze reci da predstavlja jednu od najznacajnijih grana prava jer regulise radne odnose miliona radnika i na taj nacin je neodvojivo od drustvenog polozaja radnika. Prema tome, radno pravo je, iako samo izraz osnovnih drustveno-ekonomskih odnosa, veoma znacajno za razvoj ukupnih drustvenih odnosa, a ovi opet povratno ostvaruju znacajan uticaj na razvoj odnosa rada.

* Pravni
* Socijalni
* Privredno-ekonomski
* Politički

**Nazivi za radno pravo**: fabričko ili industrijsko zakonodavstvo jer su se pravne norme koje regulisu rad odnosile na fabricke, odnosno industrijske radnike , radničko zakonodavstvo jer se prije svega ili iskljucivo odnosilo na radnike , socijalno pravo, samoupravno pravo i td.

1. **Odnos radnog prava drugim granama prava**

* Radno Pravo i ustavno pravo (ustavna načela)

Ustavno pravo /ustav u materijalnom smislu/ uređuje osnove pravnog sistema, osnove državne organizacije, ekonomsko-socijalnog i političkog sistema, kao što proklamuje i štiti fundamentalna ljudska prava. Otuda, koncept radnog prava determinisan je ustavnim konceptom ekonomsko-socijalnog i politickog sistema, a raspodela nadleznosti u slozenim drzavama zavisi od oblika drzavnog uredjenja

Ustav određuje i oblik državne vlasti - sistem jedinstva ili podele vlasti (predsednički sistem) ili ravnoteže vlasti (parlamentarni sistem), a za radno pravo je od posebnog značaja organizacija sudske vlasti, posebno ako se ustavom predvidi formiranje radnih sudova ili radnih tribunala, kao specijalizovanog sudstva za radne sporove.

Ustav /u materijalnom smislu/ uređuje i osnove ekonomsko - socijalnog sistema, što je za koncept radnog prava od direktnog značaja. Ako ekonomsko-socijalni sistem počiva na tržišnoj ekonomiji, konkurenciji, privatnoj svojini i preduzetništvu, to vodi klaisičnom konceptu radnog prava, čije su klasične institucije i nastale u regulisanju odnosa na tržištu radne snage, inspirisane ciljevima i principima radnog prava. Nasuprot tome, ako se ustavom proklamuje administrativno privređivanje, državna svojina kao dominantan svojinski oblik, bez konkurencije imanentne integralnom tržištu, to vodi konceptu radnog prava koji ne poznaje mnoge klasične institute radnog prava, ili ih nominalno zadržava, ali lišene svoje suštine (npr. kolektivni ugovori o radu u administrativnom socijalizmu, kao oblik dirigovanog autonomnog prava).

Ustav uređuje i osnove političkog sistema, što je od neposrednog značaja za koncept radnog prava. Tako, ustavi u periodu administrativnog socijalizma su proklamovali politički monizam, što je imalo za posledicu i sindikalni (i poslodavački) organizacioni monizam, kao i gubitak autonomije sindikata u odnosu na državu, bez koje nema socijalnog pratnerstva, niti ostvarenja filozofije kolektivnog pregovaranja.. Nasuprot tome, ustavi koji proklamuju politički pluralizam (ideji političke konkurencije odgovara ideja ekononomske konkurencije na tržištu), nužno su proklamovali i sindikalni pluralizam (odnosno slobodu profesionalnog udruživanja), kao i pluralizam organizovanja poslodavaca u svoja autonomna udruženja u odnosu na državu, što je omogućilo razvoj socijalnog partnerstva i filozofije kolektivnog pregovaranja. Pitanje osnova političkog sistema je u najtežnjoj vezi sa proklamovanjem i garantovanjem ljudskih prava, kao integralnog dela modernog ustava /u meterijalnom smislu/.

Moderno ustavno pravo proklamuje i garantuje fundamentalna ljudska prava - lična, politička, ekonomska, socijalna, kulturna. Proklamovanje osnovnih socijalnih prava - individualnih (sloboda rada i pravo na rad; prava na pristojnu zaradu; prava na ograničeno radno vreme; prava na godišnji odmor, itd.), kao i kolektivnih prava (prava na sindikalno organizovanje, prava na kolektivno pregovaranje, prava na štrajk, još uvek retko i prava na participaciju), imalo je za posledicu podizanje radnopravnog statusa zaposlenih. Posebno je značajno pitanje koncepta ostvarivanja ustavom proklamovanih i garantovanih socijalnih prava. Moderni ustavi proklamuju princip da se ustavom priznata prava čoveka ostvaruju neposredno na osnovu ustava, a da samo kad to ustav predvidi, zakonom /ne i podzakonskim opštim aktom/ se mogu propisati uslovi za ostvarivanje socijalnih prava.

Najzad, ustavom se propisuju uslovi dopustenosti ogranicavanja ustavom proklamovanih prava, ukljucujuci mogucnost privremenog ogranicavanja /suspenzije/ socijalnih prava za vreme ratnog ili vanrednog stanja.

* **RP i gradjansko pravo/obligaciono pravo** (ugovor o radu; institut materijalne odgovornosti)

Radno pravo ima svoje korene u građanskom pravu. Prvi instrument uređivanja odnosa između poslodavca i radnika bio je **ugovor o najmu rada**

Od ugovora o najmu rada, u svom daljem razvoju ovaj ugovor građanskog prava postaje ugovor o radu radnog prava, što je uslovilo da se u modernim kodifikacijama građanskog prava ne nalaze više odredbe o ugovoru o radu, jer se ugovor o radu detaljno reguliše zakonikom o radu, odnosno zakonom o radnim odnosima. U svom izdvajanju iz građanskog - obligacionog prava, radno pravo je, ma koliko da se samostalno razvijalo, zadržalo posebno tesnu vezu sa obligacionim pravom, prvenstveno usled značaja ugovornih elemanata u radnom pravu - **ugovor o radu i kolektivni ugovor o radu predstavljaju klasične institute radnog prava, na čije zaključivanje, važenje, raskid, ugovornu odgovornost i sl. se primenjuju opšta pravila obligacionog prava**, ma koliko modifikovana usled posebnih ciljeva i principa radnog prava.

Načela obligacionog prava: \*sloboda ugovaranja - u radnom pravu sloboda rada se realizuje zaključivanjem ugovora o radu; \*ograničavanje slobode ugovaranja ustanovom javnog poretka - u radnom pravu ustanovom socijalnog javnog poretka; \*načelo savesnosti i poštenja /i o *culpa in contrahendo*/ - u radnom pravu obaveza pregovaranja u dobroj veri i sankcije za povredu ove obaveze;\* načelo ugovorne i deliktne odgovornosti - u radnom pravu disciplinska odgovornost; \*principi odgovornosti za štetu - princip integralne naknade imovinske štete, kao i slučajevi odstupanja od načela integralne naknade u radnom pravu; princip satisfakcije kod naknakde neimovinske štete u radnom pravu usled diskriminacije ili povrede profesionalne casti; princip kaznene naknade kao privatne kazne u radnom pravu pravila o raskidu ugovora - specifična pravila jednostranog raskida, tj. otkaza ugovora o radu; \*kolektivno otpustanje viska zaposlenih kao svojevrsni oblik raskida ugovora o radu usled promenjenih okolnosti - *rebus sic stantibus*, itd.

Za Radno pravo je posebno značajan odnos sa Građanskim procesnim pravom kad se radi o radnim sporovima, koji se rešavaju primenom /posebnih/ pravila parničnog postupka

Visestruka je povezanost Radnog i Porodicnog prava: zabrana diskriminacije radnika sa porodicnim obavezama: posebna zastiti materinstva, pravo na porodiljsko odsustvo, kao i odsustvo radi nege i posebne nege deteta; pravu zaposlenog usvojioca ili staratelja na placeno odsustvo sa rada; placeno odsustvo za zakljucenje braka, u slucaju rodjenja deteta; zabrana decjeg rada i posebna zastita maloletnih zaposlenih; zabrana diskriminacije lica s obzirom na pol, polnu orijentaciju, starost; fleksibilni oblaici zaposlajavanja su u funkciji i pomirenja porodicnih i profesionalnih obaveza – npr. ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, ugovor o radu sa kucnom poslugom, rad kod kuce /pomocu ekrana/; u oblasti prava socijalne sigurnosti - pravo na porodicnu penziju, itd.

* **RP i upravno pravo** (r.o. državnih službenika; upravni postupak i upravni spor; inspekcijski nadzor)

Radno pravo i Upravno pravo imaju niz zajedničkih ili dodirnih institucija. Premda je predmet Radnog prava /radni odnos/ bitno različit od predmeta Upravnog prava /upravnopravni odnos/, i u tom pogledu se ove dve grane prava približavaju, kad je reč o radnom odnosu profesionalnih javnih - državnih službenika , naročito u onim zemljama koje još uvek smatraju službenički odnos kao predmet upravnog prava a ne radnog prava. Nezavisno od toga da li se "službenički odnos" smatra predmetom Radnog ili Upravnog prava po pravilu se nadležnost za rešavanje radnih sporova između javnih službenika i države poverava upravnim /a ne radnim ili sudovima opšte nadležnosti - što je slučaj sa radnim sporovima u opštem pravnom režimu radnih odnosa/.

Radno pravo i Upravno pravo se dodiruju i kad se radi o pravnom položaju javnih službenika koji se ne smatraju licima u radnom /službeničkom/ odnosu, jer pravni položaj državnih funkcionera - izabranih lica (šefa države ili ministara) karakteriše priznavanje određenih upravljačkih prava - javnih ovlašćenja (što je predmet Ustavnog i sadržina Upravnog prava), ali i određenih socijalnih prava (prava na platu, godišnji odmor, socijalno osiguranje - što je sadržina Radnog prava).

Uredbe vlade *secundum et intra legem* u oblasti radnog prava se donose relativno često, tako da predstavljaju značajne izvore radnog prava /posebno u vezi sa garantovanom zaradom; zaštitom zdravlja i bezbednosti na radu/, uredbe sa zakonskom snagom javljaju se kao privremeni izvor radnog prava u uslovima vanrednog ili ratnog stanja.

Poseban značaj za radno pravo imaju ministarstvo rada, kao i inspekcija rada /u okviru ministarstva rada/. Ministarstvo rada, kao resorno ministarstvo vlade priprema nacrt zakona za oblast radnog i prava socijalnog osiguranja - neposredno ili učešćem u radu tripartitnih institucija (npr. Ekonomsko-socijalnog saveta).

Za Radno pravo je od posebnog značaja upravna zaštita individualnih i kolektivnih prava zaposlenih. Ona se ostvaruje pre svega od strane inspekcije rada, koja vrši inspekcijski nadzor nad primenom radnopravnih propisa, kolektivnih ugovora o radu i drugih opštih akata autonomnog prava. Inspektor rada moze odloziti izvrsenje konacne odluke poslodavca, ako je ocigledno nezakonita, a zaposleni je poveo radni spor. Kad se radi o posebnoj zaštiti predstavnika zaposlenih, bez odobrenja inspekcije rada poslodavaca ne može punovažno otkazati radni odnos /ugovor o radu/, tako da poslodavac može zahteva sudski raskid ugovora o radu sa predstvnikom zaposlenih ukoliko inspektor rada uskrati svoje odobrenje.

Prožimanje Radnog i Upravnog prava se ogleda i u pogledu kolektivnih radnih odnosa. Najpre, upravna vlast nema pravo da daje odobrenje za osnivanje sindikata, niti može ograničavati rad sindikata, ili, pak, zabraniti rad sindikata (što je isključivo nadležnost /ustavnog/ suda, u zakonom restriktivno propisanim slučajvima).

* **RP i krivično pravo** (krivična djela protiv r.o.; krivična odgovornost; uticaj krivične sankcije na sudbinu r.o.)

Iz radnih odnosa iskljucena je svaka represija u odnosima izmedju radnika i poslodavca ili izmedju radnika medjusobno.Medjutim, kada dodje do teskih povreda zakona otvara se pitanje krivicne odgovornosti koja je u vezi sa radnim odnosom ili moze imati uticaja na radni odnos.

Krivicna odgovornost i sankcije se pojavljuju u radnim odnosima prije svega da bi zastitili prava iz radnog odnosa i socijalnog osiguranja.

Postoje krivicna djela protiv radnih odnosa. Za njih je karakteristicno da se odredbe krivicnih zakona u pogledu krivicnih djela protiv radnih odnosa oslanjaju na pojmove i propise iz oblasti radnog prava.Postoje i druga krivicna djela koja se nazivom jasno ne vezuju za radne odnosno sluzbenicke odnose ali ih cine lica koja se nalaze u sluzbenickom radnom odnosu ili su lica koja imaju ovlascenja , ili posao koji mogu zloupotrijebiti.Tako se na primjer krivicna odgovornost utvrdjuje u slucajevima osnovane sumnje da je izvrseno krivicno djelo zloupotrebe sluzbene duznosti.

Krivicna odgovornost u radnim odnosima je uspostavljena prije svega radi zastite prava iz radnog odnosa ali obuhvata i druge protivpravne radnje veceg stepena drustvene opasnosti kada se ticu djela za koje se izricu krivicne sankcije. U tim slucajevima krivicne odgovornsoti koje su vezane za radni odnos, krivicna odgovornost moze imati posledice u pogledu radnog odnosa pa i za sudbinu radnog odnosa. Posledice po radni odnos mogu da nastupe i kada zaposleno lice odgovara za ucinjeno krivicno djelo kao gradjanin, odnosno za djelo koje nema nikakve veze sa zaposlenjem. Na primjer, radni odnos prestaje ako zbog izdrzavanja kazne duze od 6 mjeseci zaposleni mora biti odsutan sa rada.

* **RP i sudsko pravo** (parnice iz r.o.; disciplinski postupak)

Pod sudskim pravom se ovdje podrazumijevaju parnicni, vanparnicni , izvrsni I krivicni postupak.

Parnicni postupak- **pravilima parnicnog postupka regulisano je postupanje redovnih sudova, pored ostalog, u sporovima iz radnih odnosa**.Na osnovu Ustava iz 1974. godine radne sporove su resavali sudovi udruzenog rada.Sa novim zakonodavstvom sudovi udruzenog rada su prestali da postoje I radni sporovi su predati u nadleznost redovnim sudovima.

Krivicni postupak regulise postupanje u krivicnim predmetima , pravni polozaj okrivljenih, a krivicno procesno pravo regulise radnje krivicno procesnih subjekata u cilju donosenja odluke suda o krivicnom djelu, uciniocu I sankciji.Ne postoji direktna I bliska veza izmedju KPP-a I Radnog prava . Posredno, ta veza se uspostavlja kroz zastitu prava okrivljenog I preko nacela koja se kao opsta pravila krivicnog I gradjanskog postupka mogu primijeniti u disciplinskim postupcima vezanim za radne odnose .

U organima drzavne uprave, posebno u vojsci I policiji , disciplinski organi rade na principu disciplinskih sudova ili se tako nazivaju. U tim slucajevima nacela opstih pravila o postupku oslanjaju se na nacela krivicnog postupka ili se izricito odredjuje njihova primjena.Sadasnje zakonodavstvo ne predvidja direktnu primjenu normi krivicnog postupka u disciplinskom postupku ali dio nacela I pravila tog postupka se primjenjuje, bilo na osnovu odredbi autonomnih akata bilo shodno njihovom primjenom.

* **RP i kompanijsko/trgovačko pravo** (spoljašnji i unutrašnji odnosi povodom rada)

Posebno tesna veza između Radnog i Trgovačkog prava postoji još od nastanjanja Radnog prava kao samostalne grane prava. Naime, klasični instituti radnog prava nastajali su i dobijali svoju klasičnu formu u pravu uređivanjem odnosa između radnika i privatnog preduzeća /preduzetnika/ kao poslodavca. Otuda se još i danas zadržava podela radnog prava na **privatno radno pravo** - koje uređuje radne odnose između zaposlenih i fizičkih (preduzetnici) ili pravnih lica privatnog prava kao poslodavaca (privatnih preduzeća pre svega); i **javno radno pravo**, koje uređuje radne odnose između zaposlenih i pravnih lica javnog prava kao poslodavaca /posebno kad su drzavni sluzbenici u pitanju/.

Bliska je povezanost Radnog prava naročito sa pravom prirednih društava, kompanijskim pravom. Naime, moderno Radno pravo karakterišu različiti institucionalni oblici participacije zaposlenih u upravljanju ili odlučivanju u privrednom društvu .Osim toga, zaposleni imaju svoje predstavnike u upravnom odboru ili nadzornom odboru, bilo kao punopravne članove ili sa konsultativnim ovlašćenjima, što je naročito izraženo u javnim preduzećima. U vezi sa organizacijom uprave privrednog društva jeste i pitanje pravnog osnova angažovanja direktora, jer za razliku od našeg prava, u uporednom pravu ugovor o radu nije pravni osnov angažovanja direktora, koji se nalazi u jednom *sui generis* pravnom statusu. S tim u vezi je i pravna ustanova zabrane konkurencije, čiji personalni domen ne uključuje samo članove uprave i nadzornog odbora, već i određene kategorije zaposlenih , čime se ograničava ne samo sloboda preduzetništva već i sloboda rada za određeno vreme.

* **Radno Pravo i međunarodno/evropsko pravo**

Tesna povezanost Radnog i Međunarodnog radnog prava posledica je istovetnosti predmeta regulisanja - radnih odnosa, pri čemu se univerzalnost međunarodnih radnih standarda javlja kao putokaz za nacionalno radno pravo, tako da su ratifikovane konvencije MOR-a, ali i drugi međunarodni instrumenti UN, od neprocenjivog značaja za razvoj nacionalnog radnog prava u svetskim okvirima. Crna Gora je ratifikovala 70-ak konvencija MOR-a. Ratifikacijom konvencije MOR-a, shodno Ustavu CG, koji prihvata **monistički model** odnosa međunarodnog i unutrašnjeg prava, međunarodno radno pravo je postajalo sastavni deo unutrašnjeg Radnog prava.

Međunarodno radno pravo predstavlja skup metrijalnopravnih i formalnopravnih normi u oblasti rada donetih na međunarodnom nivou, kojima se utvrđuju međunarodni radni standardi, postupak njihovog donošenja i implementacije, kao i postupak međunarodne kontrole primene usvojenih međunarodnih radnih standarda. Međunarodno radno pravo se može definisati i kao deo radnog prava koji ima izvore međunarodnog porekla, kojima se utvrđuju međunarodni radni standardi od značaja za individualne i kolektivne radne odnose, kao i za socijalno osiguranje i socijalnu politiku uopšte. Može biti univerzalno, regionalno i bilateralno. **Univerzalno** međunarodno radno pravo stvara se pre svega u okviru MOR-a donošenjem konvencija i preporuka, ali i neposredno instrumentima Ujedinjenih nacija - Univerzalna deklaracija o pravima čoveka iz 1948., Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (odredbe o prinudnom radu, zabrani diskriminacije, o slobodi sindikalnog idriživanja) iz 1966. i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (pravo na rad, pravo na sindikalno organizovanje, pravo na štrajk, pravo na socijalnu sigurnost i dr.) iz 1966. god. Ciljevi univerzalnog međunarodnog radnog prava jesu ostvarivanje socijalne pravde koja nalaže poboljšanje uslova rada i standarda življenja, socijalne sigurnosti i blagostanja (čovečanstva uopšte); stabilizacija mira - međunarodnog i socijalnog; doprinos uravnoteženju ekonomskog i socijalnog razvoja; razvoj i stabilizacija nacionalnog radnog zakonodavstva, koje u međunarodnim radnim standardima treba da ima svoje univerzalno radnopravno jezgro.

**Regionalno** međunarodno radno pravo se javlja u okviru odgovarajućih regionalnih međunarodnih organizacija - u okviru Organizacije američkih država; Lige arapskih država; u Organizaciji Africkog Jedinstva ., ali je najviše razvijeno Evropsko radno pravo, odnosno radno pravo na nivou Evropske unije. Po pravilu su regionalni međunarodni radni standardi donošeni uz tehničku (stručnu) pomoć MOR-a, i po pravilu služe ili kao dopuna univerzalnim radnim standardima ili se donose radi uređivanja pitanja radnog prava koja su od posebnog značaja za ostvarivanje ciljeva regionalnih organizacija.

Predmet (univerzalnog) međunarodnog radnog prava uključuje kao najvažnija sledeća pitanja: osnovna socijalna prava (sloboda udruživanja, kolektivnog pregovaranja, zabrana prinudnog rada i diskriminacije u zapošljavanju); politiku zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa, profesionalno usavršavanje; industrijske odnose; opšte uslove rada (sigurnost zaposlenja, zarade, radno vreme, odmore i odsustva); posebnu zaštitu dece, mladih, i žena; zaštitu na radu; socijalno osiguranje i sigurnost (zdravstveno, penzijsko, invalidsko i osiguranje za slučaj nezaposlenosti); socijalna politika uopšte; položaj radnika migranata, pomoraca itd.

* ***Odnos Radnog prava i Evropskog /komunitarnog/ radnog prava***

Odnos Radnog prava /Crne Gore/ i Evropskog radnog prava nema taj neposredni i direktni značaj kakav ima odnos sa univerzalnim Međunarodnim radnim pravom. Evropsko radno pravo moze biti nekomunitarno, koje se stvara u okviru Savetu Evrope /Revidirana evropska socijalna povelja/, i komunitarno, koje se stvara u Evropskoj uniji

Evropsko radno pravoje sistem pravnih normi kojima se regulišu individualni i kolektivni radni odnosi na nivou Evropske unije, sadržani u osnivačkim ugovorima i aktima koje donose komunitarni organi, uz odgovarajuće učešće tripartitnih institucija (Ekonomski i socijalni komitet), kao i socijalnih partnera organizovanih na evropskom nivou, i koje važe na teritoriji 15 država članica Evropske unije.

Pojam Evropsko radno pravo nije sasvim precizno odrediv zbog toga što uključuje i norme koje se tiču podsticanja razvoja saradnje između država članica u socijalnoj oblasti, a posebno zbog toga što još uvek nadležnost za rešavanje radnih sporova nije poverena Evropskom sudu pravde, već je poverena nacionalnim sudovima.

Evropsko radno pravo reguliše pitanja individualnih i kolektivnih radnih odnosa koja nisu ostala u isključivoj nadležnosti država članica.

U odnosu na univerzalno Međunarodno radno pravo, Evropsko radno pravo ima za cilj da prilagodi međunarodne radne standarde većem stepenu razvijenosti koji postoji u Evropskoj uniji, kao i da zadovolji potrebu da se prevaziđu okviri nacionalnog radnog zakonodavstva kako bi se osigurali standardi u pogledu slobodnog kretanja radnika i drugi ciljevi zajedničke - komunitarne socijalne politike. Evropsko radno pravo je od značaja i za države Istočne i Centralne Evrope koje teže pristupanju Evropskoj uniji, jer je uslov tog pristupanja odgovarajuća harmonizacija i radnog i socijalnog prava ovih zemalja (tzv. tranzicije) sa Evropskim radnim pravom.

1. **Razvoj radnog prava do I-og svjetskog rata**

**I faza: stvaranje i razvoj RP do I-vog svjetskog rata:**

* pojava radnih odnosa i njihovo ugovorno regulisanje
* pojava radničkih pokreta i radničke klase (pobuna lionskih tkača 1831. godine; čartististički pokret 1837-1848; revolucija 1848.)
* pojava radničkog zakonodavstva (I i II Internacionala)

1. **Razvoj radnog prava između dva svjetska rata**

**II faza: RP između dva svjetska rata:**

* značajne promjene u društveno-ekonomskoj i političkoj strukturi
* rad je dužnost svih građana
* Osnovni zadatak: uništenje svake eksploatacije čovjeka od strane čovjeka

1. **Razvoj radnog prava poslije II-og svjetskog rata**

**III faza: RP poslije drugog svjetskog rata:**

* nagli razvoj RP u svim zemljama, bez obzira na njihovo društveno-ekonomsko i političko uređenje

1. **MOR (nastanak, razvoj, organi MOR-a)**

U nastanku i razvitku radnog prava medjunarodno regulisanje radnih odnosa ima znacajno mjesto. Kada se govori o medjunarodnom regulisanju radnih odnosa obicno se misli na Medjunarodnu organizaciju rada (MOR) . Onovana je 1919.godine u Parizu Versajskim mirovnim ugovorom i bila je sastavni dio Drustva Naroda . Nastavila je da egzistira i poslije prestanka rada Drustva Naroda a 1946.godine postaje specijalizovana organizacija OUN-a .

MOR regulise radne odnose putem svoje tzv. zakonodavne aktivnosti tj. putem konvencija i preporuka.Konvencije imaju obavezujuci karakter dok preporuke to nemaju i uglavnom predstavljaju dopunu ili preciziranje odredaba konvencija.Konvencije se ratifikuju dok se preporuke akceptiraju.

Za MOR je karakteristican tripartitni sastav, po kome se delegacija svake zemlje clanice sastoji od dva predstavnika Vlade, jednog predstavnika radnika i jednog predstavnika poslodavaca. Tako su sastavljeni i Opsta konferencija i Administrativni savjet kao i komisije koje se osnivaju u MOR-u.

Organi- Opsta konferencija , Administrativni savjet i Medjunarodni Biro rada

-**Opstu konferenciju** sacinjavaju delegacije zemalja clanica sastavljene od dva predstavnika Vlade, jednog predstavnika radnika i jednog predstavnika poslodavaca. Opsta konferencija sastaje se minimum jedanput godisnje. Odluke se donose prostom vecinom a znacajne odluke 2/3 vecinom. Svaki clan delegacije glasa nezavisno

-**Administrativni savjet** je izvrsni organ MOR-a. On rukovodi sjednicama medjunarodnog biroa rada, imenuje generalnog direktora medjunarodnog biroa rada, utvrdjuje dnevni red Opste konferencije, priprema predloge konvencija i preporuka itd.Broj clanova savjeta je 112.

**-Medjunarodni biro rada** je administrativno-tehnicki organ MOR-a koji radi pod kontrolom Adinistrativnog savjeta a kojim rukovodi Generalni direktor. Medjunarodni biro rada prikuplja i salje informacije koje se ticu rada, proucava pitanja koja ce biti raspravljana na Opstoj konferenciji, pruza pomoc drzavama clanicama, obradjuje i cuva dokumentaciju , cuva originale usvojenih konvencija i preporuka itd.

U MOR-u se formiraju i komisije. Te komisije se osnivaju kao komisije Opste konferencije, industrijske komisije, komisije za pojedine grane djelatnosti, komisije eksperata i dr. Administrativni savjet ima vise komisija eksperata.Narocito je znacajna komisija eksperata za primjenu konvencija koja ima vaznu ulogu u kontroli primjene konvencija i preporuka

1. **Izvori radnog prava međunarodnog porijekla**

* **konvencije i preporuke MOR-a,**
* **bilateralni i multilateralni ugovori);**
* **akti regionalnih i drugih organizacija**
* **međunarodni akti o tehničkoj saradnji**

1. **Heteronomni izvori radnog prava**

Heterenomni izvori radnog prava

\* **Ustav**: pravo na rad; pravo na ograničeno radno vrijeme; prvo zaštite na radu; posebna zaštita žena, omladine i OSI; sloboda sindikalnog organizovanja i kolektivnog pregovaranja; pravo na štrajk.

Ustavne odredbe sadrze nacela i odredbe na osnovu kojih zakonodavac i donosionci autonomnih akata mogu donositi pravila i propise, tumaciti i primjenjivati propise. Radni odnosi se regulisu u skaldu sa dostignucima zemlje trzisne privrede, konkretnim ekonomsko socijalnim odnosima nase trzisne privrede kao i medjunarodnim standardima.

\* **Zakon**: U savremenim uslovima trzisnih privreda istice se najcesce nacelo da se radni odnosi regulisu prije svega kolektivnim ugovorima. To ne znaci da nema zakonskog regulisanja radnih odnosa. Moglo bi se reci da zakoni u oblasti radnih odnosa sadrze neophodna pravila (osnove) za regulisanje radnih odnosa I sadrze minimalne standarde –osnovna prava.

Zakoni treba da obezbijede uslove za kolektivno pregovaranje I zakljucenje kolektivnih ugovora.

U odredjenim slucajevima govori se o prenoriranosti a ona postoji kada se tezi potpunom zakonskom regulisanju I kada je sadrzina zakona I drugih propisa tsakva da imperativno odredjuje prava I obaveze I ne ostavlja (ili ostavlja malo) mogucnosti za autonomno regulisanje prava I obaveza.

\* Zakoni koji regulišu radne odnose (opšti i posebni zakoni)

\* Zakoni koji ne regulišu radne odnose (ZOO, ZUP)

\* Podzakonski akti: uredbe, pravilnici, upustva, odluke itd.

Svaki od njih se moze pojaviti u oblasti radnih odnosa i socijalnog osiguranja radi regulisanja nekih odnosa koji nisu obuhvaceni zakonima ili kolektivnim ugovorima. Nisu svi podzakonski akti istog znacajam niti mogu regulisati bilo koji neregulisani odnos u oblasti radnih odnosa. Oni moraju biti primjereni vrsti i znacaju odnosa, a mogu biti samo privremeni, ako ulaze u podrucje kolektivnih ugovora i zakona. Pod podzakonskim aktima ne podrazumijevaju se autonomni opsti akti, vec samo drazvni propisi.

\* Sudska praksa: posredan izvor radnog prava (odluke i opšti stavovi vrhovnih sudova; podložnost odluka nižih sudova odlukama viših sudova; institut ocjene ustavnosti zakona).

Izvjestan uticaj sudske prakse na tumacenje i primjenu zakona je prisutan. To se vidi iz odluka odnosno opstih stavova vrhovnih sudova i podloznosti odluka nizih sudova odlukama visih sudova, pri cemu se osluke ili pravna shvatanja visih sudova pojavljuje kako obaveza za nize sudove, sa elementima koji idu prema izvoru prava.

Postojanje institituta ocjene ustavnih zakona, znaci da je nacelno priznata relativnost tacnosti zakona. Sa druge strane, znaci da sudska odluka i sudska praksa , redovnih sudova, mogu biti u situaciji da traze rjesenja za znacenje zakonske norme, koja ne proisticu neposredno iz norme, ili da traze rjesenja za pravne praznine.

kogentni: ustav, zakon, podzakonski akti i sudska praksa

1. **Autonomni izvori radnog prava**

Napustanjem koncepcije udruzenog rada i samoupravnog regulisanja glavni oblik autonomnog regulisanja radnih odnosa postali su kolektivni ugovori.

Na osnovu kolektivnih ugovora zakljucuje se ugovor o radu izmedju poslodavca i zaposlenog.

1. **Kolektivni ugovori:**

* **Opšti (Vlada, UP na nivou države; UR na nivou države)**
* **Posebni ili granski (UP na nivou grane i UR na nivou grane)**
* **Pojedinačni ili k. ugovori kod poslodavca (poslodavac i sindikat)**

**DF: - autonomni izvori RP -- podzakonski akti**

**- pojedinačni kolektivni ugovor – ugovor o radu**

**2) Opšti akti poslodavca:**

* **statut;**
* **akt o sistematizaciji radnih mjesta;**
* **pravilnici o zaštiti na radu;**
* **odluke opšteg karaktera i td.**

1. **Pravo na rad (pojam, elementi, karakteristike)**

Pravo na rad, kao osnovno i složeno socijalno pravo podrazumijeva jednako pravo na slobodno izabrano zanimanje i zaposlenje bez diskriminacije, sa jednakim pravom pod istim uslovima na odgovarajuću zaradu, druga prava, socijalnu i radnu sigurnost, što sve zajedno, čovjeku i njegovoj porodici, obezbjeđuje uslove života, koji odgovaraju vremenu, ekonomskom, kulturnom okruženju i drugim uslovima u datom vremenu, a posebno u pogledu stručnog osposobljavanja i usavršavanja.

**Elementi prava na rad**

* Jednako pravo na zaposlenje (jednako pravo pod jednakim uslovima, a nejednako pravo pod nejednakim uslovima)
* Sloboda rada (pravo radnika da slobodno odlučuje o zasnivanju i prestanku radnog odnosa)

Od samog svog početka sloboda rada je zadržala obeležje negacije prinudnog rada: sloboda rada versus prinudni rad. Sloboda rada podrazumeva i slobodu nerada - sloboda da se radi i sloboda da se ne radi dve su strane istog fundamentalnog principa radnog prava.

*Zabrana prinudnog rada*

Pod prinudnim radom podrazumeva se svaki oblik rada (usluga) privremenog ili u određenim situacijama, koji se nalaže određenom licu protiv ili nezavisno od njegove volje, pod pretwom izricanja sankcija

Prinudni rad je zabranjen i kao sredstvo rasne, nacionalne, socijalne i religijske diskriminacije, a i kao disciplinska mera zbog učešća u (nezakonitom) štrajku

Dopuštenim se smatra i prinudni rad zatvorenika, ali samo na osnovu pravnosnažne sudske odluke.U savremenom pravu afirmisano je rešenje o zabrani prinudnog rada ovih lica mimo njihove volje. Moderni ustavi to redovno proklamuju, što čini i novi Ustav Crne Gore (2007 koji predviđa da se “prinudnim radom ne smatra rad ili služba lica na izdržavanju kazne lišenja slobode, ako je njihov rad zasnovan na principu dobrovoljnosti, uz novčanu nadoknadu”.

U pogledu dopuštenosti obaveznog rada u izuzetnim situacijama - stanju ugroženosti nacije, za vreme vanrednog ili ratnog stanja, koje je zvanično proglašeno, obaveza rada se i tada ograničava u meri i trajanju u kojoj je ona striktno vezana za sprečavanje ugroženosti, odnosno za vreme trajanja vanrednog ili ratnog stanja.

* Pravo na zaposlenje koje odgovara stručnim i radnim sposobnostima radnika
* Obezbjeđenje sredstava za egzistenciju radnika
* Stalnost i stabilnost zaposlenja
* Pravo na školovanje i stručno usavršavanje
* Pravo na očuvanje i zaštitu zdravlja

Prava za vrijeme nezaposlenosti

1. **Zabrana diskriminacije u radnom odnosu**

* Grčko-latinskog porijekla (*grčkog: dis; latinskog: crimen)* i znači (nedozvoljeno) razlikovanje
* Pojam:svako pravljenje razlike po osnovu urođenog ili stečenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja, kojim se postiže ugrožavanje ili onemogućavanje ostvarenja socijalnih prava.
* Neposredna diskriminacija: kada se jedna osoba tretira na nepovoljniji način u odnosu na drugu osobu u uporedivoj situaciji zbog nekog urođenog ili stečenog svojstva, statusa, opredjeljenje ili uvjerenja.
* Indirektna diskriminacija: kada na prvi pogled neutralna odredba, mjerilo, uslov ili praksa, dovode osobu sa određenim urođenim ili stečenim svojstvom, statusom, opredjeljenjem ili uvjerenjem u nepovoljnu situaciju u poređenju sa drugim licima, osim ako takve odredbe, uslovi ili posebna svojstva nijesu objektivno opravdana legitimnim ciljevima, i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna

**Osnovi diskriminacije**

* pol, rodjenje, jezik, rasa,vjera**,** boja kože, starost, trudnoća, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim isindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo.

**Pozitivna diskriminacija**

* + pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na odredjeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova diskriminacije predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla i da je svrha koja se time želi postići opravdana.
  + odredbe zakona, kolektivnog ugovorai ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć odredjenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti lica sa invaliditetom, žena za vrijeme trudnoće i porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta, odnosnoposebne njege djeteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja.

**UZNEMIRAVANje i seksualno uznemiravanje**

* Uznemiravanje:

svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova diskriminacije, kao i uznemiravanje putem audio i video nadzora**,**  koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

* Seksualno uznemiravanje:

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.

1. **Načelo tripartizma**

Tripartizam je princip /regulisanja, uspostavljanja/ odnosa između socijalnih parnera - sindikata, udruženja poslodavaca i države (ili lokalne vlasti), kao subjekata tripartizma.

***Pretpostavke tripartizma***

Za afrimaciju tripartizma, uspostavljanje tripartitnih odnosa i razvoj tripartizma, neophodne su odgovarajuće ekonomsko-socijalne i političko-pravne pretpostavke, ali i određene kulturne pretpostavke.

Ekonomsko-socijalne pretpostvake tiču se uspostavljanja, odnosno funkcionisanja tržišnog načina privređivanja, jer bez tržišne prirode i logike odnosa nema identiteta socijalnih partnera, sa njihovim /različitim, katkad protivrečnim/ interesima, shvatanjima i stremljenjima.

Političko-pravne pretpostavke odnose se na sistem političkog pluralizma, bez koga nema ni sindikalnog pluralizma niti pluralizma asocijacija poslodavaca, a bez političke demokratije nije moguća niti industrijska (socijalna, ekonomska) demokratija. Politička demokratija, kao i industrijska demokratija nužno podrazumevaju pravnu državu, odnosno vladavinu prava

*Pravni režim tripartizma*

Pravni režim tripartizma karakterišu i heteronomni i autonomni elementi. Radnim zakonodavstvom se uređuju pitanja ovlašćenih subjekata, uspostavlja pravni osnov za formiranje tripartitnih institucija i uređuje njihove nadležnosti - npr. ekonomsko-socijalnog saveta (koji se realizuje zaključivanjem tripartitnog sporazuma); odbora za tržište rada; komisija za zaštitnu na radu. Na osnovu autonomnih opštih akata, a pre svega sporazuma koji imaju karakter smernica - neobavezujućih akata, uspostavlja se funkcionisanje tripartitnih institucija, čije formiranje ne predviđa zakonodavac.

*Subjekti tripartizma*

Tripartizam je princip /regulisanja, uspostavljanja/ odnosa između socijalnih parnera - sindikata, udruženja poslodavaca i države (ili lokalne vlasti), kao subjekata tripartizma.

**Sindikat** - profesionalna organizacija zaposlenih sa revandikativnom, zaštitinom i participativnom funkcijom, javlja se kao subjekt tripartizma, ukoliko ispuni odgovarajuće uslove, koji ga kvalifikuju za predstavljanje u tripartitnim telima (odnosima). Po pravilu, ti uslovi su identični uslovima koji se potsvaljaju kad je u pitanju sticanje svojstva reprezenativnosti sindikata, odnosno sojstva sindikata kao isključivog predstavnika /zastupnik/ zaposlenih za odgovarajući nivo kolektivnog pregovaranja (tj. u odgovarajućoj pregovaračkoj jedinici).

**Udruženje poslodavaca** u privatnom i javnom sektoru se javlja kao subjekt tripartizma.

Država (vlada) ili lokalna vlast je subjekt tripatizma, ali ne u svojstvu suverene vlasti (kad se radi o državi), već kao ravnopravan subjekt sa socijalnim partnerima.

*Domen tripartizma*

Pored toga što je osnovni princip radnog prava, princip regulisanja individualnih i kolektivnih radnih odnosa, odnosno princip uređivanja individualnih i kolektivnih prava zaposlenih i poslodavaca; osnovno obeležje univerzalnih međunarodnih radnih standarda, ali i princip od značaja za ratifikaciju i primenu međunarodnih radnih strandarda; princip tripartizma je od značaja za kreiranje i vođenje ekonomsko-socijalne politike - posebno politike cena i dohodaka[[1]](#footnote-1); princip tripartizma je princip institucionalnog organizovanja i odlučivanja (upravljanja): u javnim službama za zapošljavanje /odborima za tržište rada/; u javnim službama za mirenje i posredovanje; upravnim agencijama za toleranciju na radu; nacionalnim odborima za zaštitu na radu; u organizaciji radnih tribunala /profesionalizovanih i neprofesionalizovanih/. Tripartizam je i značajan princip u pravu socijalnog osiguranja (kao samostalnoj grani prava, delu socijalnog prava u širem smislu reči), jer upravljanje u fondovima obaveznog socijalnog osiguranja počiva na tripartizmu.

*Regulisanje individualnih i kolektivnih prava (radnih odnosa)*

*a) Regulisanje individualnih prava*

Princip tripartizma se primenjuje u regulisanju niza individualnih prava zaposlenih: prava na minimalnu garantovanu zaradu;prava na radno vreme i raspored radnog vremena; prava na zaštitu na radu; prava zaposlenih u vezi sa strukturnim promenama poslodavca; posebne zaštite predstavnika zaposlenih.

*b) Regulisanje kolektivnih prava*

Princip tripartizma je od značaja za priznavanje pregovaračkih prava sindikatu; za proširenje dejstva kolektivnog ugovora o radu; za reševanje kolektivnih radnih sporova, posebno u vitalnim delatnostima /službama/; za pravo na participaciju zaposlenih u upravljanju, posebno u javnim preduzećima.

*Tripartizam kao princip institucionalnog organizovanja i odlučivanja*

Tripartizam je princip organizovanja i odlučivanja u nizu institucija koje se osnivaju na tržištu rada, odnosno koje su od značaja za radne odnose. U pitanju su institucije koje se formiraju u nacionalnim okvirima, na različitim nivoima - lokalnom, regionalnom ili nacionalnom, ali i institucije koje se osnivaju na međunarodnom regionalnom ili globalnom planu.

*Institucije tripartizma za vođenje makro ekonomsko-socijalne politike*

*a) na nacionalnom nivou*

*Ekonomsko-socijalni savet* je tripartitno savetodavno telo sastavljeno od predstavnika socijalnih partnera - nacionalnih konfederacija sindikata i nacionalnih konfederacija udruženja poslodavaca i vladinih predstavnika, uz eventeulano učešće eksperata. Reprezentativni nacionalni tripartitni sastav obezbeđuje visok institucionalni i demokratski autoritet stavovima ovog tela, a učešće ekperata u radu osigurava i stručni legitimitet stavovima Ekonomsko-socijalnog saveta. Radnim zakonodavstvom se utvrđuje mogućnost formiranja ekonomsko-socijalnog saveta, koji se osniva posebnim tripartitnim sporazumom vlade, reprezentativnih nacionalnih konfederacija sindikata i reprezenativnih nacionalnih udruženja poslodavca.

Ciljevi ekonomsko-socijalnog saveta su da se doprinosi razvoju industrijskih odnosa i socijalnog partnerstva, stabilizaciji radno-socijalnog (industrijskog) mira, afirmaciji industrijske demokratije, a u zemljama tranzicije i izgradnji institucija tržišne ekonomije u uslovima privatizacije i drugih strukturnih promena. Svoje ciljeve Ekonomsko-socijalni savet ostvaruje kroz konsultovanje i dogovaranje u cilju postizanja konsensusa o bitnim pitanjima ekonomskog i socijalnog razvoja; koncipiranja socijalne, a posebno politike zapošljavanja, ali i koncipiranja radnog i socijalnog zakonodavstva

*Ekonomsko-socijalni savjet Crne Gore* kao tripartitno tijelo osnovan je Zakonom o ekonomsko-socijalnom savjetu 2008 (“Sluzbeni list CG”, br. ?/08) za teritoriju RCG (i za teritoriju lokalne samouprave, s tim da se za dvije ili više opština može osnovati jedan ekonomsko-socijalni savjet). Ekonomsko-socijalni savjet CG cine po 11 predstavnika Vlade, ovlašćenog udruženja poslodavaca Republike i ovlašćene organizacije sindikata Republike. Mandat traje četiri godine, pri čemu Savejt ima predsjednistvo – predsjednik i dva potpredsednika iz reda članova Savjeta, a može da obrazuje i odgovarajuca radna tijela. U djelokrug rada ulazi razmnatranje pitanja i zauzimanje stavova o: a) nacrtima i predlozima zakona i drugih propisa od znacaja za ekonomski i socijalni polozaj zaposlenih i posloldavaca (mišljenje se dostavlja resornom ministarstvu, odnosno Vladi); b) podsticanje /kulture/ socijalnog dijaloga, odnosno prakse kolektivnog pregovaranja; c) razvoj metoda mirnog rešavanja kolektivnih radnih sporova; d) pitanjima ekonomske, socijalne, demografske politike, zdravstvene i socijalne zaštite i socijalne sigurnosti: e) zaštita radne i životne sredine. Crna Gora je ratifikovala niz konvencija MOR-a od značaja za tripartitno konsultovanje: Konvenciju br. 144 o tripartitnim konsultacijama /1976/, Konvenciju br. 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava /1948/, Konvenciju br. 98 o pravima na sindikalno organizaovanje i kolektivno pregovaranje /1949/.

*b) na međunarodnom regionalnom nivou*

Evropski ekonomski i socijalni komitet je tripartitno sastavljena institucija u okviru Evropske unije, čija nadležnost je ograničena na pitanja socijalnih poslova, položaja zaposlenih i socijalnih partnera. Tripartitna struktura omogućuje učešće predstavnika zaposlenih, poslodavaca i predstavnika drugih interesa iz svih država članica, proporcionalno njihovoj veličini (od 6 članova do 24 člana). Komitet, tako, broji 222 člana koje imenuje Savet na četiri godine, pri čemu ne postoji vezani mandat, budući da je obaveza članova Komiteta da vode računa o opšten interesu Zajednice, a ne o interesu socijalnih partnera koje predstavljaju. Pri donošenju određenih akata od strane Saveta i Komisije, predviđena je obaveza konsultovanja Ekonomskog i socijalnog komiteta, s tim da (od 1972. god.) Komitet ima pravo da daje savete o socijalnim pitanjima od komunitarnog značaja Savetu i Komisiji.[[2]](#footnote-2)

1. **Načelo *in favorem laboratoris***

Odnos zakona i kolektivnog ugovora o radu uredjuje se po pravilu shodno nacelu vece povoljnosti za zaposlene.

Dok se odredbama kolektivnih ugovora o radu ne može uopšte ukidati apsolutni socijalni javni poredak - kao javni poredak zaštite, takva mogućnost postoji u pogledu relativnog socijalnog javnog poretka - kao javnog poretka usmeravanja. U pogledu apsolutno socijalnog javnog poretka propisi države se nameću ugovornim stranama na jedan apsolutan način, tako da ne mogu biti izmenjeni kolektivnim ugovorom o radu ne samo ako bi to bilo nepovoljnije - *in peius*, već ni kad bi to bilo povoljnije za radnike *in melius*. Naime, kolektivni ugovori o radu ne mogu prekoračiti domen radnog prava i suprotno javnom poretku urediti pitanja koja su u isključivoj nadleđnosti zakonodavca (zakona).

U pogledu relativnog socijalnog javnog poretka, princip *in favorem laboratoris* ima svoj domen primene. Relativni socijalni poredak sadrži minimum socijalne zaštite - npr. minimalna garantovana zarada; minimalno zakonsko trajanje godišnjeg odmora; minimalna otpremina pri otpuštanju i miniumalno zakonsko trajanje otkaznog roka; itd. Naime, relativni socijalni javni poredak jeste javni poredak utoliko što ugovorne strane ne mogu ugovoriti nepovoljnije uslove rada od zakonom utvrđenih, ali je socijalni javni poredak relativan utoliko što ugovorne strane mogu ugovarati povoljnije uslove rada, odnosno povoljnija prava za zaposlene - derogacija /zakonskih odredbi/ u korist radnika.

Premda je zakon izvor prava više pravne snage od kolektivnog ugovora o radu, odredba kolektivnog ugovora o radu, tako, može da derogira odgovarajuću odredbu zakona (radnog zakonodavstva) pod uslovom da je povoljnija za zaposlene (osim u slučaju odredbi apsolutnog socijalnog javnog poretka), sto sam zakon predvidja i dopusta. Na taj način se omogućava da se kolektivnim ugovorom o radu poboljšavaju uslovi rada zaposlenih iznad zakonskog nivoa, kao zaštitnog minimuma.

*Medjusobni odnos kolektivnih ugovora o radu*

Međusobni odnos kolektivnih ugovora o radu razlicitog nivoa u nasem pravu zakonom je uređen shodno nacelu veće povoljnosti za zaposlene, tako da kolektivni ugovor nižeg nivoa može predvideti povoljnije odredbe u odnosu na kolektivni ugovor višeg nivoa (npr. u pogledu visine zarada, trajanja radnog vremena, godišnjih odmora)

Ukoliko kolektivni ugovor nižeg nivoa sadrži nepovoljniju odredbu, zakonom se predviđa neposredna primena za za zaposlene povoljnije odredbe kolektivnog ugovora o radu viseg nivoa zakljucivanja.

*Odnos individualnog i kolektivnog ugovora o radu*

Odnos (individualnog) ugovora o radu i kolektivnog ugovora o radu, uređuje se shodno načelu veće povoljnosti za radnika. Ovaj princip se takodje sadrži u radnom zakonodavstvu - npr. francuskom[[3]](#footnote-3), zakonodavstvu Crne Gore, i u najtešnjoj vezi je sa institucijom relativnog socijalnog javnog poretka, ali ne primenjuje se u slučaju apsolutnog socijalnog javnog poretka. Drugim rečima, načelo *in favorem laboratoris* omogućava da i ugovor o radu sadrži povoljnije klauzule za zaposlenog u odnosu na kolektivni ugovor (i/li zakon), kao i automatsku ništavost nepovoljnije klauzule ugovora o radu, odnosno neposrednu primenu povoljnije odredbe kolektivnog ugovora i/li zakona.[[4]](#footnote-4) Zakon o radu CG (2008) propisuje da “ako pojedine odredbe ugovora o radu utvrdjuju nepovoljnije uslove rada od uslova utvrdjenih zakonom i kolektivnim ugovorom nistave su”.

1. **Pojam radnog odnosa**

**Radni odnos je lična, radno-pravna funkcionalna veza radnika u organizaciji, odnosno kod poslodavca, na osnovu koje se radnik na određen način i pod određenim uslovima uključuje u organizaciju (kod poslodavca), zauzimajući jedno određeno radno mjesto na kome obavlja određeni posao (rad), odnosno funkciju i razmjenjuje svoj rad za lični dohodak (platu), prema uloženom radu.**

Radni odnos se zasniva stupanjem radnika na rad a ugovor o radu je obavezan akt kod zasnivanja radnog odnosa.

**Bitni elementi pojma radnog odnosa**

* **DOBROVOLjNOST –**je bitan element pojma radnog odnosa jer u nedostatku dobrovoljnosti , iako su ispunjeni svi ostali uslovi, ne dolazi do zasnivanja radnog odnosa. U odredjenim slucajevima se u radni odnos stupa na osnovu ugovora o stipendiranju ili odlaskom u vojnu skolu nakon cega postoji obaveza rada u sluzbi odredjeni period. Tu naizgled nedostaje elemenat dobrovoljnosti.Medjutim takvo glediste nije ispravno jer lice u pomenutim slucajevima zakljucuje ugovor o stipendiranju ili odlazi u vojnu skolu dobrovoljno znajuci da nakon toga ima obavezu da zasnuje radni odnos.
* **LIČNO OBAVLjANjE RADA-** ovaj elemenat se utvrdjuje kroz cinjenicu da radnik licno obavlja rad za koji je uspostavio radni odnos.
* **PLAĆENOST RADA-**Zarada je bitan element radnog odnosa. Ona predstavlja novcani ekvivalent koji se dobija za rad u radnom odnosu.
* **UKLjUČIVANjE U ORGANIZACIJU-** ovo je elemenat koji pokazuje da je zaposleni u organizovanom i uredjenom radu kod poslodavca . To ne znaci da se rad mora obavljai u prostorijama poslodavca vec je moguce da zaposleni radi dislocirano.tzv. rad od kuce . To sve znaci da nije bitno mjesto rada vec da zaposleni obavlja djelatnost za poslodavca odnosno organizaciju u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

**Nebitni elementi pojma radnog odnosa:**

* **Subordinacija** je elemenat koji je karakteristican za sluzbenicke odnose i nije bitan elemenat radnog odnosa.
* **trajanje radnog odnosa** je element koji se utvrdjuje pri zasnivanju radnog odnosa . Radni odnos se zasniva bez odredjivanja vremena trajanja tzv. rad na neodredjeno vrijeme ili kao radni odnos cije je trajanje odredjeno u momentu zasnivanja radnog odnosa – rad na odredjeno vrijeme
* **radno vrijeme** –Postojanje ili nepostojanje radnog odnosa u nasem pravu ne zavisi od duzine radnog vremena na koje se zaposleni obavezao. Radno vrijeme moze biti krace od punog radnog vremena i u tom slucaju smanjuje se prava srazmjerno skracenju radnog vremena

1. **Uslovi i smetnje za zasnivanje radnog odnosa**

* **OPŠTI:**
* **15. godina života**
* **opšta zdrastvena sposobnost**
* **POSEBNI:**
* **stručna sprema**
* **radno iskustvo**
* **poznavanje rada na računaru, znanje stranih jezika i sl.**

**SMETNjE ZA ZASNIVANjE RADNOG ODNOSA**

* **Neposredne: strancima je zabranjen rad u državnim organima**
* **Posredne:**
* **zabrana obavljanja određenih poslova**
* **Zaposleni mlađi od 18. godina za rad na određenim poslovima**
* **Srodstvo kao smetnja za zasnivanje radnog odnosa – relativna smetnja (poslovi kućne pomoćnice i njegovateljice)**

1. **Postupak zasnivanja radnog odnosa**
2. **Akt o sistematizaciji radnih mjesta (sadrži pregled svih radnih mjesta kod poslodavca – na određeno ili na neodređeno vrijeme, sa potrebnim uslovima za rad koje moraju ispunjavati potencijalni zaposleni, opis poslova radnog mjesta)**
3. **Donošenje odluke o potrebi za novim radnicima (odluku donosi poslodavac)**
4. **Prijavljivanje slobodnih radnih mjesta-interno oglašavanje**
5. **Prijavljivanje na oglas (konkurs):**

**-učesnici oglasa (sva lica koja se blagovremeno prijave, bez obzira da li ispunjavaju predviđene uslove)**

**-kandidati (lica koja ispunjavaju sve predviđene uslove)**

**-učesnici oglasa koji mogu doći u status kandidata (lica koja ne ispunjavaju sve, ali ispunjavaju bitne uslove, koliko se na oglas ne prijave kandidati)**

**-kandidati koji mogu doći u status učesnika oglasa (kandidati koji ne zadovolje na prethodnoj provjeri radnih sposobnosti**

**5. Prethodna provjera radnih sposobnosti \*\*\*\*\*\* \*\*\*\*probni rad**

**6. Donošenje odluke o izboru kandidata**

**7. Zaključivanje ogovora o radu**

**8. Stupanje na rad**

**- Prijavljivanje na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzisko-invalidsko, osiguranje za slučaj neuaposlenosti**

1. **Prethodna provjera radnih sposobnosti i probni rad**
2. Probni rad kao poseban uslov za rad, može se utvrditi aktom o sistematizaciji, ako posebnim zakonom nije drugačije uredjeno.
3. Probni rad ne može biti duži od šest mjeseci, osim za člana posade trgovačke mornarice duge plovidbe, koji može trajati i duže, odnosno do povratka broda u matičnu luku.
4. Dužina trajanja probnog rada, način sprovođenja i ocjenjivanje rezultata probnog rada utvrđuje se kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.”
5. Zaposleni za vrijeme probnog rada ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja.
6. Zaposlenom, koji za vrijeme probnog rada ne zadovolji na poslovima radnog mjesta, prestaje radni odnos danom isteka roka odredjenog ugovorom o radu.
7. Izuzetno od stava 2 ovog člana, za vrijeme trajanja probnog rada svaka ugovorna strana može jednostrano raskinuti ugovor o radu i prije isteka roka na koji je ugovor zaključen uz pisano obrazloženje, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
8. **Ugovor o radu (karakteristike, sadržina, vrste)**
9. Ugovor o radu zaključuje se prije stupanja na rad, u pisanom obliku.
10. Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1 ovog člana, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme danom stupanja na rad, ako zaposleni prihvati zaposlenje.
11. U slučaju iz stava 2 ovog člana poslodavac je dužan da u roku od tri dana od dana stupanja na rad zaključi ugovor o radu na neodredjeno vrijeme.
12. Ugovor o radu sadrži:
    1. naziv i sjedište poslodavca;
    2. ime i prezime zaposlenog, mjesto prebivališta, odnosno boravištva zaposlenog;
    3. jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj u slučaju stranog državljanina;
    4. vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja;
    5. vrstu i opis poslova koji zaposleni treba da obavlja;
    6. mjesto rada;
    7. vrijeme na koje se zasniva radni odnos (na neodredjeno ili odredjeno vrijeme);
    8. trajanje ugovora o radu na odredjeno vrijeme;
    9. dan stupanja na rad;
    10. radno vrijeme (puno, nepuno ili skraćeno);
    11. iznos osnovne zarade, visinu koeficijentai elemente za utvrdjivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;
    12. rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
    13. način korišćenja odmora u toku rada, dnevnog i nedjeljnog odmora, godišnjeg odmora, praznika i drugih odsustava sa rada, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
13. Ugovorom o radu mogu se ugovoriti i druga prava i obaveze, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
14. Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ugovorom o radu primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i kolektivnog ugovora.
15. **Vrste ugovora o radu**

***Ugovor o radu direktora***

1. Direktor može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.
2. Radni odnos iz stava 1 ovog člana zasniva se ugovorom o radu.
3. Radni odnos na određeno vrijeme iz stava 1 ovog člana može da traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrješenja.
4. Ugovor iz stava 2. ovog člana sa direktorom zaključuje nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac.

***Ugovor o radu za obavljanje poslova sa povećanim rizikom***

1. 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.
2. Zaposleni može da radi na poslove iz stava 1 ovog člana samo na osnovu prethodno utvrdjene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima od strane nadležnog organa, u skladu sa zakonom.

***Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom***

**Član 31**

1. Ugovor o radu može se zasnovati za rad sa nepunim radnim vremenom, na neodredjeno ili odredjeno vrijeme.
2. Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima sva prava iz rada i po osnovu rada srazmjerno vremenu provedenom na radu.

***Ugovor o radu za obavljanje poslova kod kuće***

1. Poslodavac može organizovati rad kod kuće kada to dopušta priroda posla.
2. Kod kuće se mogu obavljati oni poslovi koji spadaju u djelatnost poslodavca ili su neposredno povezani sa tom djelatnošću.
3. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju se uslovi i način obavljanja rada kod kuće.
4. Zaposleni koji obavlja rad kod kuće ima ista prava i obaveze kao zaposleni koji obavlja rad u poslovnim prostorijama poslodavca.
5. Uslovi za ostvarivanje prava i obaveza iz stava 4 ovog člana, uredjuju se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.
6. Radno vrijeme za obavljanja rada kod kuće može se utvrditi na osnovu unaprijed utvrđenog kvaliteta rada po jedinici vremena.

***Evidencija ugovora o radu kod kuće***

1. Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o radu iz člana 32 ovog zakona i o tome
2. obavještava nadležni organ inspekcije rada.
3. Nadležni organ inspekcije rada može zabraniti poslodavcu obavljanje rada kod kuće kada postoji neposredna opasnost za život i zdravlje zaposelnih i ako taj rad ugrožava životnu okolinu.

***Ugovor o radu sa strancem***

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

***Ugovor o radu za obavljanje poslova u domaćinstvu***

1. Ugovor o radu može se zaključiti za obavljanje poslova u domaćinstvu**.**
2. Ugovorom o radu iz stava 1 ovog člana može se ugovoriti isplata dijela zarade i u naturi.
3. Isplatom dijela zarade u naturi smatra se obezbjeđivanje stanovanja i ishrane, odnosno samo obezbjeđivanje stanovanja ili ishrane.
4. Vrijednost dijela davanja u naturi mora se izrazitu u novcu ugovorom o radu.
5. Najmanji procenat novčanezarade utvrdjuje se ugovorom o radu i ne može biti niži od 50% bruto zarade zaposlenog.
6. Ako je bruto zarada ugovorena dijelom u novcu, a dijelom u naturi, za vrijeme odsustvovanja sa rada poslodavac je dužan da zaposlenom isplaćuje neto novčanu naknadu zarade.

**POSEBNE VRSTE UGOVORA O RADU:**

* **Privremeni i povremeni poslovi**
* **Obavljanje poslova van prostorija poslodavca**

* **VOLONTERSKI RAD (sa nezaposlenim licem, sa licem koje želi da stekne posebna znanja u nekoj oblasti)**
* **UGOVOR O DJELU**
* **Poslovi van djelatnosti poslodavca**
* **Zaključuje se po propisima autorskog prava**
* **Predmet: samostalna izrada ili opravka određene stvari ili samostalno izvršenje određenog fizičkog ili intelektualnog rada**
* **PRIVREMENI I POVREMENI POSLOVI (ne obavljaju se kao stalan i neprekidan proces,ne zahtijevaju posebno znanje i stručnost , do 120 radnih dana)**
* **OBAVLjANJE POSLOVA VAN PROSTORIJA POSLODAVCA:**

**izrada predmeta domaće radinosti, skupljanje sekundarnih sirovina, prodaja knjiga, brošura, novina, pružanja usluga na računaru i sl.**

1. **Aneks ugovora o radu**

*Aneks ugovora o radu*

**Član 40**

1. Poslodavaci zaposleni mogu ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: aneks ugovora):
   1. radi raspoređivanja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;
   2. radi raspoređivanja na drugo mjesto kod istog poslodavca, ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela, u smislu člana 42 ovog zakona;
   3. koji se odnosi na utvrđivanje zarade u drugim slučajevima utvrdjenim kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu.
2. Odgovarajućim poslom u smislu stava 1 tač. 1 i 2 ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja.

*Ponuda izmjene ugovora o radu*

**Član 41**

1. Ponuda iz člana 40 stav 1 ovog zakona dostavlja seu 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.
2. Ponudjena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora u roku koji ne možebiti kraći od osam radnih dana, od dana učinjene ponude.
3. Smatra se da je ponudjena strana odbila ponudu, ako se ne izjasni u roku iz stava 2 ovog člana.
4. Ako ponudjena stranaprihvati ponudu zaključuje se aneks ugovora, koji postaje sastavni dio ugovora o radu.

„(5) Zaposleni iz stava 4 ovog člana ima pravo da osporava aneks ugovora o radu kod inspekcije rada, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda”.

* **radi raspoređivanja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;**
* **radi raspoređivanja na drugo mjesto kod istog poslodavca, ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela;**
* **koji se odnosi na utvrđivanje zarade**
* **u drugim slučajevima utvrdjenim kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu**

1. **Radni odnos na određeno vrijeme**
2. 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.
3. (2) Poslodavac, sa istim zaposlenim, ne može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1 ovog člana ukoliko je njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima, duže od 24 mjeseca.
4. (3) Prekid kraći od 60 dana ne smatra se prekidom u smislu stava 2 ovog člana.
5. (4) Izuzetno od stava 2 ovog člana, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati i duže od 24 mjeseca, 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.
6. (5) 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”.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen suprotno članu 25 ovog zakona, ili ako zaposleni nastavi da radi kod poslodavca nakon isteka roka na koji je zaključio ugovor o radu, smatra se da je ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme ako zaposleni pristane na takvo zaposlenje”.

1. **Raspoređivanje zaposlenih**

* Osnovno pravilo u pogledu raspoređivanja:

1. Da postoji potreba procesa rada
2. Da se raspoređivanje vrši na odgovarajućim poslovima i zadacima (koji odgovaraju stepenu stručne spreme zaposlenog)

Izuzeci od osnovnog pravila:

* Slučajevi kada zaposleni imaju pravo na raspoređivanje (u slučaju umanjenja radne sposobnosti; stručnog usavršavanja)
* Raspoređivanje kao sankcija (ako zaposleni ne obavlja poslove radnog mjesta sa uspjehom ili ne ostvaruje predviđene rezultate rada; u slučaju zabrane obavljanja poslova radnog mjesta na kome je zaposleni raspoređen)

**Raspoređivanje kod drugog poslodavca:**

* Prestanak potrebe za radom zaposlenog;
* Preuzimanje zaposlenih:

USLOVI:

* saglasnost zaposlenog i sporazum poslodavaca

= STATUSNE PROMJENE I PROMJENA POSLODAVCA

* **Raspoređivanje u drugo mjesto rada:**
* Djelatnost poslodavca se obavlja u drugom mjestu
* Udaljenost do 60 km
* Organizovani prevoz
* Naknada troškova prevoza
* **ZABRANA RASPOREĐIVANjA**
* Zaposlena žena za vrijeme trudnoće;
* Zaposlena žena koja ima dijete do 5 godina života;
* Samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od 7 godina života;
* Zaposleni roditelj koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju;
* Zaposleni mlađi od 18 godina života;
* Zaposleno lice sa invaliditetom.

1. **Radno vrijeme (puno, nepuno i skraćeno)**
2. Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj nedjelji, ako ovim zakonom nije drukčije odredjeno.
3. Kolektivnim ugovorom može se utvrditi radno vrijeme kraće od 40 časova u radnoj nedjelji.

*Nepuno radno vrijeme kod više poslodavaca*

**Član 45**

1. Zaposleni može u okviru 40-časovne radne nedjelje da zaključi ugovor o radu kod više poslodavaca i na taj način ostvari puno radno vrijeme.
2. Način ostvarivanja prava i obaveza i raspored radnog vremena zaposlenih koji su zaključili ugovor o radu, u smislu stava 1 ovog člana, uredjuje se sporazumom poslodavaca.

*Nepuno radno vrijeme*

**Član 46**

1. Ugovor o radu može se zaključiti sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraće od ¼ (10 časova) punog radnog vremena.
2. Radna mjesta na kojima se zaključuje ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom utvrdjuju se aktom o sistematizaciji, u zavisnosti od prirode posla i organizacije rada.

*Skraćeno radno vrijeme zbog otežanih uslova rada*

**Član 47**

1. Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima skraćuje se puno radno vrijeme srazmjerno štetnom uticaju na zdravlje, odnosno radnoj sposobnosti zaposlenog, ali ne kraće od 36 časova u radnoj nedjelji.
2. Radna mjesta iz stava 1 ovog člana utvrdjuju se aktom o sistematizaciji u skladu sa kolektivnim ugovorom.
3. Zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme iz stava 1 ovog člana ima ista prava iz rada kao i zaposleni koji radi puno radno vrijeme.
4. Zaposleni koji radi na poslovima iz stava 1 ovog člana ne može na tim poslovima raditi prekovremeno, niti se može na takvim poslovima zaključiti ugovor o radu kod drugog poslodavca.
5. **Prekovremeni rad**
6. Radno vrijeme zaposlenog može trajati i duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) ako se odgovarajućom organizacijom rada i rasporedom radnog vremena ne može završiti iznenada povećani obim posla.
7. Rad duži od punog radnog vremena, može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, ali ne duže od 10 časova nedjeljno.
8. Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom poslodavca prije početka tog rada.
9. Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

*Obaveza uvodjenja prekovremenog rada*

**Član 50**

1. Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju:
   1. prevencije neposrednog nastupanja opasnosti po bezbjednost i zdravlje ljudi ili veće materijalne štete koji neposredno predstoje;
   2. elementarne nepogode (zemljotres, poplave i dr.);
   3. požara, eksplozije, jonizujućih zračenja i većih iznenadnih kvarova na objektima, uredjajima i postrojenjima;
   4. epidemije ili zaraze koje dovode u opasnost život ili zdravlje ljudi, ugrožavaju stočni ili biljni fond i druga materijalna dobra;
   5. zagađivanja vode, namirnica i drugih predmeta za ljudsku i stočnu ishranu u većem obimu;
   6. saobraćajnog ili drugog udesa kojim su ugroženi životi ili zdravlje ljudi ili materijalna dobra većeg obima;
   7. potrebe da se bez odlaganja pruži hitna medicinska pomoć ili druga neodložna medicinska usluga;
   8. potrebe da se izvrši neodložna veterinarska intervencija;
   9. u drugim slučajevima utvrdjenim kolektivnim ugovorom.
2. Izuzetno, od člana 49 stav 2 ovog zakona, prekovremeni rad iz stava 1 ovog člana može trajati dok se otklone uzroci zbog kojih je uveden.

*Prekovremeni rad (dežurstvo u oblasti zdravstva)*

**Član 51**

Zdravstvena ustanova može da uvede rad duži od punog radnog vremena (dežurstvo), ako novim zapošljavanjem, uvodjenjem rada u smjenama ili preraspodjelom radnog vremena ne može da obezbijedi neprekidnu bolničku i vanbolničku zdravstvenu zaštitu.

*Obavještavanje inspekcije rada o uvodjenju prekovremenog rada*

**Član 52**

1. Poslodavac je dužan da obavijesti inspektora rada o uvodjenju prekovremenog rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvodjenju tog rada.
2. Inspektor rada će zabraniti prekovremeni rad, ako utvrdi da je uveden suprotno odredbama čl. 49 do 51 ovog zakona.
3. **Pravo zaposlenih na odmore**

*Odmor u toku dnevnog rada (pauza)*

**Član 59**

1. Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.
2. Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.
3. Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.
4. Odmor u toku dnevnog rada ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.
5. Vrijeme odmora iz st. 1 do 3 ovog člana uračunava se u radno vrijeme.

*Raspored korišćenja pauze*

**Član 60**

1. Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbjedjuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama.
2. Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ poslodavca.

*Dnevni odmor*

**Član 61**

Zaposleni ima pravo na odmor izmedju dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

**Sedmični odmor**

**Član 62**

(1) Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

(2) Sedmični odmor se koristi nedjeljom.

(3) Ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva poslodavac je dužan da odredi drugi dan za korišćenje sedmičnog odmora.

(4) U slučaju iz stava 3 ovog člana poslodavac je dužan da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora.

(5) Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog sedmičnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne sedmice.

(6) Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje dva uzastopna dana, od kojih je jedan nedjelja”.

1. **Pravo zaposlenih na odsustva**

Plaćeno odsustvo –u slučaju: stupanja u braka, rođenja djeteta, teže bolesti člana uže porodice, polaganja stručnog ispita i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

7 dana: zbog smrti člana uže porodice - bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojilac i staratelj.

* Odsustvo sa rada zbog državnih i vjerskih praznika
* Odsustvo sa rada iz zdravstvenih razloga (bolest, povreda na radu; davanje krvi, organa i tkiva)

Neplaćeno odsustvo: za vrijeme i u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

**28.Mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa.**

Upućivane 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, uz saglasnost poslodavca.

Izbor, odnosno imenovanje na funkciju u državnom organu ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahtijeva da privremeno prestane da radi kod poslodavca, **do isteka jednog mandata.**

Izdržavanje kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere, u trajanju do 6 mjeseci.

Bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u gore pomenutim slučajevima.

1. **Pripravnici**
2. Sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u odredjenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja, ili stručne kvalifikacije, poslodavac može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
3. Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodiljskog odsustva.
4. Za vreme pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na zaradu i sva druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

**Finansiranje zarade pripravnika**

Finansiranje zarade pripravnika je finansiranje zarade nezaposlenog lica koje prvi put

zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja.

Poslodavac može ostvariti određene subvencije u slučaju zapošljavanja pripravnika koji nakon obavljenog pripravničkog staža zasnuje radni odnos na

neodređeno vrijeme;

**30.Privremeno ustupanje zaposlenih.**

**Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih**

**Uslovi za Agenciju:**

* Svojstvo pravnog lica
* Obavljenje poslova ustupanja kao jedine djelatnosti
* Dozvola za rad
* USTUPANJE:
* 1. Sporazum: Agencija-poslodavac korisnik
* 2. Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova: Agencija-zaposleni

**Sporazum o ustupanju**

**SADRŽINA:**

* 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 na kojem će zaposleni da obavlja poslove;
* način i vrijeme u kojem je korisnik dužan da dostavi Agenciji obračun za isplatu zarada, kao i propise koji se kod korisnika primjenjuju na utvrđivanje zarada;
* odgovornost Agencije ako zaposleni koji je upućen na rad ne ispunjava obaveze

**Ne može se zaključiti radi:**

* **zamjene zaposlenih koji su u štrajku, u skladu sa zakonom, kod korisnika kod kojeg se provodi štrajk;**
* **ustupanja zaposlenog za obavljanje poslova za koje je korisnik u prethodnom periodu od 12 mjeseci otkazao ugovore o radu zbog tehnološkog viška;**
* **obavljanja poslova iz djelatnosti Agencije, i**
* **obavljanja poslova u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom koji obavezuje korisnika.**

**OBAVEZE AGENCIJE**

* Upoznavanje sa sadržinom sporazuma (dostavljanje na zahtjev zaposlenog)
* Upoznavanje sa rizicima na radu , sprovođenje obuke
* Isplaćivanje zarade
* Naknada štete

**OBAVEZE KORISNIKA**

* Mjere zaštite na radu
* Obavještavanje sindikata o razlozima angažovanja ustupljenih zaposlenih

**31.Klauzula zabrane konkurencije**

**32.Pravo na zaradu**

Elementi:

* cijena rada
* radni učinak
* vrijeme provedeno na radu
* **PRINCIP RODNE RAVNOPRAVNOSTI**:

jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti (rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja, ili stručne kvalifikacije, odgovornost, vještine, uslovi rada i rezultati rada)

* BRUTO zarada: zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, naknada zarade i druga primanja utvrđena kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu
* Zarada za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu:sastoji se od osnovne zarade, dijela zarade za radni učinak i uvećane zarade, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu
* Ugovorena zarada: utvrdjuje se ugovorom o radu i ne može biti niža od minimalne zarade
* **Minimalna zarada**
* ne može biti niža od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu prema zvaničnom podatku koji utvrđuje organ uprave nadležan za poslove statistike
* **IZNOS:** utvrđuje Vlada Crne Gore na predlog Socijalnog savjeta Crne Gore, na polugodišnjem nivou.

**Uvećanje zarade**

* rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad i dežurstvo) – 40%
* noćni rad – 40% za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana);
* rad u dane državnih i vjerskih praznika – 150%
* minuli rad :
* do 10 godina - 0,5%
* od 10-20 godina -0,75%
* preko 20 godina - 1,00 %
* dr. slučajevi utvrđeni k. ugovorom i ugovorom o radu.

1. **Naknada zarade i druga primanja zaposlenih**

* državni i vjerski praznici;
* korišcenje godišnjeg odmora;
* placeno odsustvo;
* odazivanje na poziv državnih organa;
* strucno usavršavanje i osposobljavanje po zahtjevu poslodavca
* ucešce u radu organa

poslodavca, sindikata, državnih i dr. organa;

* privremena nesposobnost za rad;
* odbijanje radnih obaveza zbog nepostojanj zaštite na radu i dr.

1. **Pravo zaštite na radu (pojam, mjere zaštite, prava, obaveze i odgovornosti)**

**Pojam:** pravo na adekvatne i obavezne uslove rada koji se obezbjeđuju primjenom pravnih, pravo-tehničkih propisa i njihovog izvršavanja kroz: tehničke, zdrastvene i druge mjere.

**DF**: zaštita prava radnika - zaštita na radu

- Opšta i posebna zaštita na radu

* **VRSTE MJERA ZAŠTITE NA RADU:**
* **Prethodne** (ugrađuju se u zgrade, prostorije, mašine)
* **Opšte** (primjenjuju se u svim djelatnostima i njima se neposredno obezbjeđuje sigurnost radnika na radu)
* **Posebne** (određuju se za posebne vrste tehnološkog procesa; za određenu djelatnost, oruđe za rad, ako se zbog specifičnosti i opasnosti ne mogu obezbijediti opštim mjerama, a naročito za radove: pod vodom, pod zemljom, na otvorenom prostoru, eksploatacije mineralnih sirovina, pri tehnološkim procesima i sl.)
* **Ovlašćenja i odgovornosti poslodavca u pogledu zaštite na radu:**
* Organizovanje poslova zaštite na radu (smanjivanje rizika u procesu rada od mehaničkih povređivanja, opasnih materija i sl.;da prilagođava rad radniku; da zamijeni opasne komponente na radu bezopasnim ili manje opasnim; i td.);
* Osposobljavanje radnika za bezbjedan rad;
* Obezbjeđivanje prve pomoći i spasavanje radnika;
* Vođenje evidencija u vezi zaštite na radu (o radnicima: osposobljenim za rad na bezbjedan način, raspoređenim na radnim mjestima sa posebnim uslovima rada, izvršenim pregledima i ispitivanjima radne sredine, o povredama na radu i profesionalnim boljenjima, invalidima rada),
* Obaveze prema inspekciji rada
* **Obaveze i prava zaposlenih u pogledu zaštite na radu:**
* Upoznavanje sa propisima i mjerama zaštite na radu;
* Rad sa punom pažnjom, radi bezbjednosti svog života i zdravlja, kao i života i zdravlja ostalih radnika;
* Pridržavanje utvrđenih mjera zaštite na radu, pravilno rukovanje oruđima za rad i opasnim materijama;
* Korišćenje sredstava i opreme lične zaštite i njihovo održavanje u ispravnom stanju;
* Obavještavanje odgovornog lica o kvarovima ili drugim nedostacima koji bi mogli ugroziti bezbjednost na radu;
* Obavezni prethodni i periodični ljekarski pregledi za radnike koji rade na posebnim uslovima rada
* **Pravo:** da odbije raspoređivanje na radno mjesto na kome nijesu obezbijeđena propisana sredstva zaštite na radu, zbog čega postoji opasnost po život i zdravlje.

**Ovlašćenja inspekcije rada**

* Vrši nadzor nad primjenom zakona i drugih propisa o mjerama i normativima zaštite na radu.
* Izdaje rješenja za otklanjanje nedostataka i nepravilnosti u sprovođenju zaštite na radu (u određenom roku
* **Zabrana rada poslodavcu:**
* Ako poslodavac ne postupi po rješenju kojim se nalaže otklanjanje nedostataka i nepravilnosti u sprovođenju zaštite na radu:
* **Obavezna zabrana:** ako inspektor rada utvrdi da postoji neposredna opasnost po život i zdravlje na radnom mjestu

1. **Radna mjesta sa posebnim uslovima rada**

* Određuju se da bi se, u smislu zaštite na radu mogli odrediti uslovi koje mora da ispunjava radnik koji se raspoređuje na ova radna mjesta:
* Radna mjesta na kojima postoji povećani rizik od povređivanja, nastanka profesionalnih bolesti i oštećenja (rad pod zemljom, pod vodom, na visokoj i niskoj temperaturi, pod uticajem hemijskih, fizioloških i bioloških štetnosti);
* U specifičnim fiziološkim procesima u kojima ne postoji mogućnost primjene pojedinih propisanih mjera zaštite na radu;
* Specifični zahtjevi radnog mjesta koji, u cilju bezbjednog rada uslovljavaju posebne zdrastvene, fizičke i psihofizičke sposobnosti radnika za rad.

1. **Posebna zaštita žena na radu**

Kada govorimo o zaštiti prava žena u radnom odnosu onda prvenstveno imamo u vidu njihovu zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, kao i zaštitu od psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu.

Rodna ravnopravnost podrazumijeva ravnopravno učešće muškaraca i žena u svim oblastima javnog i privatnog života, jednak položaj i jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava i sloboda i korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za razvoj društva, kao i ostvarivanje jednake koristi za rezultate rada.

Pol kao osnov diskriminacije po pravilu se odnosi na slučajeve diskriminacije žena. Rodna diskriminacija se obično javlja kao indirektna diskriminacija, najčešći slučajevi su prilikom zasnivanja radnog odnosa, raspoređivanja zaposlenih, ostvarivanja prava na zaradu, napredovanje na poslu i sl. Statistički podaci pokazuju da je indirektna diskriminacija po osnovu pola posebno izražena prema ženama koje zaključuju ugovor o radu na određeno vrijeme.

Pored diskriminacije, Zakon o radu zabranjuje i druga neželjena ponašanja na radnom mjestu koja za osnov mogu imati pol. Tako je zabranjeno uznemiravanje, kao i uznemiravanje putem audio i video nadzora**,**  koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Zakonom o radu se posebno zabranjuje uznemiravanje po osnovu pola – seksualno uznemiravanje. U smislu Zakona, 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.

’’Afirmativna akcija’’ predstavlja dozvoljeni vid diskriminacije (zove se još i pozitivna diskriminacija’’) i podrazumijeva pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva koje ima za cilj ublažavanje posledica rodne diskriminacije žena i povećanja stope njihove zaposlenosti. Preduzimanje mjera afirmativne akcije posebno je karakteristično za radna mjesta na kojima su žene manje zastupljene od muškaraca. Međutim, u uporednoj praksi i prema našim propisima, pozitivna diskriminacija žena je dozvoljena samo kao privremena mjera, dok se ne obezbjedi potpuno ostvarivanje načela jednakosti šansi i postupanja u odnosu na muškarce i žene.

Zakon o radu Crne Gore predviđa dvije situacije u kojima je dozvoljeno praviti razliku po osnovu pola u postupku zasnivanja radnog odnosa, i to:

* 1. kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od predviđenih osnova (među kojima je i pol kao osnov) predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla i da je svrha koja se time želi postići opravdana;
  2. odredbe zakona, kolektivnog ugovorai ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć odredjenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti lica sa invaliditetom, žena za vrijeme trudnoće i porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta, odnosnoposebne njege djeteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja, ne smatraju se diskriminacijom.

1. **Posebna zaštita žena u radnom odnosu**

Osnov za posebnu žaštitu žena u radnom odnosu nalazi se u Ustavu Crne Gore (član 64, stav 3), a ona se dalje razrađuje kroz zakonske propise kojima se uređuju prava iz rada i po osnovu rada. **Posebna zaštita žena na radu podrazumijeva zaštitu u pogledu obavljanja poslova koji, bilo zbog njihove težine ili vremenskog intervala u kojima se obavljaju mogu negativno uticati na fizičke osobine žene ili na razvoj trudnoće, ukoliko se radi o zaštitnim odredbama koje obuhvataju zaštitu materinstva.** Opravdanost ovakve zaštite proizilazi iz dva razloga, i to: fizičkih osobina žena i trudnoće, odnosno funkcije materinstva.

Posebna zaštita žena na radu podrazumijeva zakonske odredbe koje se odnose na:

1. prilagođavanje uslova rada fizičkim osobinama žene;
2. pomirenje profesionalnih i porodičnih obaveza;

**Zaštita žena s obirom na fizičke osobine**

Žene, pored omladine (zaposleni starosne dobi od 15 do 18 godina) i osoba sa invaliditetom uživaju posebnu zaštitu na radu. Ta zaštita se odnosi na rad noću, kao i na obavljanje teških i napornih poslova i podzemnih radova. Tako, Zakon o radu u čl. 104. predviđa da zaposlena žena i zaposleni mlađi od 18 godina života ne mogu da rade na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, niti na poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje i život.

Zabrana noćnog rada žena nema apsolutan karakter, već se odnosi samo na noćni rad u industriji i građevinarstvu. Pri tome, zabrana noćnog rada ne odnosi se na žene koje rade na rukovodećim radnim mjestima ili koje kod poslodavca koji obavlja djelatnost industrije i građevinarstva obavljaju poslove zdravstvene, socijalne i druge zaštite.

Zakon predviđa još jedan izuzetak od zabrane noćnog rada žena u industriji i građevinarstvu, a to je situacija u kojoj je neophodno da se nastavi rad prekinut usljed elementarnih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.

Izmjenama Zakona o radu predviđena je još jedna novina koja se odnosi na izjednačavanje položaja muškaraca i žena u pogledu ostvarivanja prava na zaradu, na način što predviđa da se zaposlenom muškarcu, odnosno ženi garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruje kod poslodavca.

U tom smislu, pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja, ili stručne kvalifikacije, odgovornost, vještine, uslovi rada i rezultati rada. Zbog toga je odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koja je suprotna navedenom principu ništavna i ne proizvodi nikakva pravna dejstva.

Zakon o radu predviđa posebnu zaštitu žene u postupku zasnivanja radnog odnosa, tako što propisuje da poslodavac ne može od lica koje je kandidat za zaposlenje zahtijevati podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, kao ni dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nijesu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos, odnosno zaključuje ugovor o radu. Ova pitanja spadaju u domen privatnosti kandidata u postupku zapošljavanja, te poslodavac ne može tražiti da se kandidat o njima izjašnjava, kao ni nakon zasnivanja radnog odnosa. Međutim, zaposleni može iznijeti podatke o bračnom i porodičnom statusu ukoliliko ima interes za tim u toku trajanja radnog odnosa (npr. kako bi ostvario neko pravo nakon zasnivanja radnog odnosa, kao što je pravo na dodjeljivanje stana). Osim toga, poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa, odnosno zaključivanje ugovora o radu dokazom o trudnoći (član 18. Zakona o radu), niti može odbiti zaključivanje ugovora o radu sa trudnom ženom. Izuzetak od ove zabrane predviđen je ukoliko se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta, koji je utvrdjen od strane nadležnog zdravstvenog organa.

Zakon o radu u čl. 11. predviđa da zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja. Ova zaštita podrazumijeva poseban korpus prava: u toku trajanja trudnoće, pravo na porodiljsko odsustvo, odsustvo radi njege djeteta, zabranu rada noću i prekovremenog rada, zabranu raspoređivanja u drugo mjesto rada, kao i zabranu otkazivanja radnog odnosa.

Zaposlena žena uživa dodatnu zaštitu na radu u toku trajanja trudnoće, do ostvarivanja prava na porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo. Ova zaštita se odnosi na mogućnost privremenog raspoređivanja na druge poslove ako je to u interesu očuvanja njenog zdravlja ili zdravlja njenog djeteta, uz ostvarivanje prava na zaradu u istom iznosu kao i prije raspoređivanja. Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da joj obezbijedi ovakvo raspoređivanje, žena ima pravo na plaćeno odsustvo, pri čemi naknada zarade ne može biti manja od zarade koju bi zaposlena ostvarila da je na svom radnom mjestu. Dakle, naknada zarade za vrijeme održavanja trudnoće obezbjeđuje se u visini od 100% od osnova za naknadu. Ova naknada se od prvog dana isplaćuje iz sredstava Fonda namijenjenih za obavezno zdravstveno osiguranje. Takođe, ženi za vrijeme trudnoće ne može biti određen prekovremeni rad, kao ni rad noću.

Izmjenama Zakona o radu predviđene su značajne novine u dijelu porodiljskog odsustva. Naime, u Zakonu se govori o zaštiti prava zaposlenih koji se staraju o djeci. Na taj način se, shodno načelu pomirenja profesionalnih i porodičnih obaveza, obezbjeđuje zaštita prava oba roditelja, i pored instituta porodiljsko odsustvo govori se i o roditeljskom odsustvu. Porodiljsko odsustvo, kao i u dosadašnjim rješenjima ostvaruje zaposlena majka - 45 dana prije porođaja, a obavezno 28 dana prije porođaja. Dakle, porodiljsko odsustvo traje do dana porođaja, nakon čega se ostvaruje pravo na roditeljsko odsustvo. Možemo konstatovati da je ovo rješenje prihvatljivije i u jezičkom smislu, a prihvatljivije je i sa aspekta zaštite interesa oba roditelja.

Roditeljsko odsustvo se može koristiti u trajanju od 365 dana od dana rođenja djeteta i ovo pravo ravnopravno mogu koristiti oba roditelja

Žena ostvaruje pravo na odsustvo i u slučaju mrtvorođenog djeteta, ili ako dijete umre prije isteka roditeljskog odsustva. U ovom slučaju ona ostvaruje pravo na produženje porodiljskog (roditeljskog) odsustva 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 koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porodiljskog odsustva. Ipak, Zakon o radu ne predviđa istu mogućnost ukoliko je otac koristio roditeljsko odsustvo, iako to nije u duhu prethodnih normi o izjednačavanju prava oba roditelja. Sa druge strane, predviđeno je pravo oca na odsustvo sa rada u slučaju rođenja djeteta. Ovo rješenje predstavlja napredak u odnosu na dosadašnja rješenja, kojima je ovo pravo bilo predvidjeno samo u slučaju porođaja supruge. Međutim, obzirom da su bračna i vanbračna djeca izjednačena u pravima, to je Zakon o radu izjednačio pravo oca da odsustvuje sa rada u slučaju rođenja djeteta – bilo da je ono rođeno u braku ili van braka.

Zaštita žena s obzirom na funkciju materinstva podrazumijeva i zabranu otkazivanja ugovora o radu za ženu u toku trajanja trudnoće i za vrijeme porodiljskog odsustva. Ista zabrana postoji i u pogledu proglašenja za ’’tehnološki višak’’, odnosno licima za čijim radom je prestala potreba usled ekonomskih, tehnoloških i restrukturalnih promjena. Zakonom o radu je ova vrsta zaštite predviđenaa za oba roditelja, dakle i za oca ukoliko koristi roditeljsko odsustvo

Zaštita prava u slučaju diskriminacije može se obezbijediti podnošenjem predstavke Ministarstvu za ljudska i manjinska prava, u kojoj se ukazuje na postojanje diskriminacije (npr. da neki propis, kriterijum ili radnja ženu dovodi u nepovoljniji položaj u odnosu na muškarca, u istim ili sličnim okolnostima). Nakon toga, Ministarstvo ima obavezu da o prispijeću predstavke, njenoj sadržini i postupanju po predstavci obavijesti državni organ ili organ lokalne samouprave, poslodavca, političku stranku ili drugo pravno ili fizičko lice na koje se upućuje predstavka, kao i da zatraži da se o predstavci izjasne u određenom roku. Ukoliko ne dostave izjašnjenje, Ministarstvo zauzima stav o predstavci na osnovu podataka sa kojima raspolaže, o čemu sastavlja izvještaj ili službenu zabilješku, u kojoj upozorava da postojanje diskriminacije po osnovu pola, preporučuje način za otklanjanje uzroka diskriminacije i određuje rok za podnositeljku predstavke i suprotnu stranu u kojem će obavijestiti Ministarstvo o preduzetim mjerama. Važno je napomenuti da ne postoji mogućnost podnošenja anonimne prijave, ukoliko se radi o neposrednoj diskriminaciji, jer u ovom slučaju predstavku može podnijeti žena koja je diskriminisana ili u njeno ime i uz njenu saglast drugo pravno ili fizičko lice. Postupanje po anonimnoj predstavci je moguće ukoliko se njome ukazuje na posrednu diskriminaciju po osnovu pola, ukoliko ona sadrži dovoljno podataka za utvrđivanje postojanja diskriminacije po osnovu pola.

Takođe, zaštitu svojih prava u slučaju diskriminacije žena može potražiti u postupku pred sudom. Sporovi iz radnih odnosa u prvom stepenu se rješavaju pred osnovnim sudovima. Ne postoje postoje posebna vijeća za radne sporove, već ove sporove rješavaju parnična vijeća. Poslodavac je dužan da pravosnažnu odluku suda izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako odlukom suda nije određen drugi rok.

Važnu ulogu u zaštiti prava iz radnog odnosa ima i inspekcija rada, koja vrši nadzor nad primjenom propisa iz oblasti rada, posebno onih koji se tiču prava zaposlenih. U slučaju da je utvrđeno kršenje zakona i drugih propisa od strane poslodavca, predviđena je prekršajna odgovornost. Inspektor rada je obavezan da, pored upravnih mjera i radnji propisanih zakonom, privremeno zabrani rad subjektu nadzora, ako prilikom vršenja inspekcijskog nadzora utvrdi da:

1. nije zaključio ugovor o radu sa licem koje se zapošljava prije početka rada;
2. nije zaključio ugovor o radu sa strancem (strani državljanin i lice bez državljanstva) pod uslovima utvrđenim posebnim zakonom i međunarodnim konvencijama;
3. nije prijavio lice sa kojim je zaključio ugovor o radu ili posebne vrste ugovora o radu na zdravstveno osiguranje ili penzijsko-invalidsko osiguranje ili osiguranje za slučaj nezaposlenosti;
4. nije uplatio doprinose za zdravstveno osiguranje, penzijsko-invalidsko osiguranje ili osiguranje za slučaj nezaposlenosti za lice sa kojim je zaključio ugovor o radu ili posebnu vrstu ugovora o radu.

Zaštitu svojih prava žena može ostvariti i u alternativnim postupcima za rješavanje radnih sporova. Postupak mirnog rješavanja radnih sporova uređen je Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova. Zakon predviđa da se u slučaju individualnih radnih sporova angažuje arbitar

1. **Posebna zaštita omladine na radu**

Ugovor o radu može se zaključiti sa licem mladjim od 18 godina života, uz pismenu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom.

Lice mladje od 18 godina žitova može da zaključi ugovor o radu samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrdjuje njegova sposobnost za obavljanje poslova za koje zaključuje ugovor o radu i da takvi poslovi nijesu štetni za njegovo zdravlje.

Zakonske odredbe o zastiti omladine na radu formulisane su u vidu zabrane. One su uglavnom imperativnog karaktera . Izuzeci su dozvoljeni samo ako su u zakonu ili na osnovu zakona predvidjeni.

Zaposleni mladji od 18 godina ne mogu da rade na poslovima i radnim zadacima na kojima se pretezno obavljaju narocito teski fizicki poslovi , radovi pod zemljom ili pod vodom , niti na ostalim poslovima koji bi mogli stetno ili sa povecanim rizikom da uticu na njihovo zdravlje i zivot . Takodje,radniku mladjem od 18 godina se ne moze odrediti da radi duze od punog radnog vremena.

Zaposleni mladji od 18 godina ne mogu biti rasporedjeni da rade nocu u industriji, gradjevinarstvu i saobracaju (od 22-06 h ) Izuzetno, to se moze uciniti u slucaju 1) kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usled vise sile koja se nije mogla predvidjeti 2) kada to zahtijeva opsti interes zbog narocito teskih okolnosti 3) kada je potrebno da se sprijeci steta na sirovinama ili drugom materijalu.

* **ZAŠTITA OMLADINE**
* Kod zasnivanja radnog odnosa;
* Kod raspoređivanja zaposlenih (naročito teški, opasni i za zdravlje štetni poslovi);
* Kod radnog vremena (zabrana noćnog i prekovremenog rada)
* Kod godišnjeg odmora (najmanje 24 radna dana)

1. **Mobing**

Mobing je način ponašanja na mestima rada, kojim jedno (ređe) ili više (grupa) lica (po pravilu više od četiri lica) – drugih zaposlenih, nadređenih /ređe podređenih/ sistematski psihički zlostavlja ili zastrašuje drugo lice, u relativno dužem periodu (gotovo svakodnevno ili periodično više meseci), sa namerom osporavanja profesionalnog ugleda i moralnog integriteta zaposlenog – profesionalnog i ljudskog dostojanstva (svojevrsna stigmatizacija, “agresivna manipulacija”), u /relativno/ dužem periodu, sa ciljem stvaranja nedpodnosljivih uslova rada (neprijateljskog i neetičkog okruženja, komunikacije), pri čemu se žrtva mobinga nalazi u gotovo bespomoćnom položaju, kako bi sam zaposleni otkazao radni odnos, čime se izbegava isplata naknade zbog otpuštanja od strane poslodavca /iz ekonomskih razloga/, kao i mogućnost vođenja radnog spora.

zastrašivanje,društvena degradacija,uništavanje ličnog dostojanstva, isključivanje iz socijalne sredine

**DEFINICIJA:**

specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu kojim jedna ili više osoba sistematski psihički zlostavlja ponižava drugu osobu, ugrožava njen ugled, ljudsko dostojanstvo i integritet, sa ciljem eliminacije sa radnog mjesta

**Obilježja mobinga**

* Ispoljava se u vidu psihičkog zlostavljanja i ponižavanja neke osobe na radnom mjestu, od strane jedne ili više osoba
* Vrši se u kontinuitetu i u dužem vremenskom periodu
* Dovodi do povrede dostojanstva zaposlenog i stvaranja neprijateljskog radnog okruženja
* Ima za cilj prestanak radnog odnosa (na inicijativu ili krivicom zaposlenog)

**Manifestovanje mobinga**

* Neprijateljska i neetička komunikacija (komuniciranje povišenim tonom i vikom, ogovaranje, ismijavanje, širenje tračeva, kleveta i uvreda...)
* Ignorisanje (uskraćivanje prava na sopstveno mišljenje, skrivanje važnih informacija...)
* Davanje ponižavajućih poslova i poslova koji su štetni po zdravlje zaposlenog
* Neargumetovana kritika rada (optuživanje za propuste koji se nijesu dogodili ili koji su ’’namješteni’’)
* Neosnovana pojačana kontrola izvršavanja radnih obaveza
* Uskraćivanje indivindualnih prava iz r.o.
* Verbalni seksualni nasrtaji i uvrede
* Fizičke prijetnje

**UZROCI mobinga:**

* Lični konflikti na radu
* Neodgovarajuća organizacija rada
* Netransparentnost u radu
* Ukazivanja na propuste u radu
* Procesi priblizvanja sistemu tržišnog privređivanja

**Mobing i slične pojave**:

* Diskriminacija
* Seksualno uznemiravanje
* *Bullying*

**SUBJEKTI MOBINGA**

* Mober(i)
* Žrtva
* Grupa za podršku

**VRSTE MOBINGA**

Mobing se javlja u dva osnovna oblika, imajući u vidu ko se javlja kao žrtva mobinga, a ko zlostavljač - horizontali i vertikalni mobing, sa mnoštvom varijeteta.

Horizontalni mobing dolazi od strane zaposlenog/zaposlenih usmeren protiv drugog zaposlenog na istom ili sličnim radnim mestima, pri čemu između mobera i žrtve mobinga nema odnosa subordinacije. Ne retko se javlja kao posledica nefer socijalne /profesionalne/ konkurencije, koju prati zavist, ljubomora i slične ljudske slabosti. Istraživanja su pokazala da su žene češće žrtve mobinga od strane durgih žena zaposlenih, kao i da zaposleni muškarci češće pribegavaju mobingu prema drugim zaposlenim muškarima nego prema zaposlenim ženama.[[5]](#footnote-5) Horizontalni mobing se se ispoljava u blažim vidovima – stalne šale, podsmeh na račun govora, držanja, hoda, odevanja, privatnog života itd., ili težim oblicima – širenje kleveta u pogledu profesionalnog i privatnog života (npr. izmišljanje seksualnih spletki), stalno prekidanje u govoru, isključenje iz društvenog života, odnosno izbegavanje druženja u pauzama rada, nepozivanje na zabave i sl. ispoljavanja “profesionalnog ostrakizma”.

Vertikalni mobing inicira poslodavac, odnosno dolazi od strane /neposredno/ pretpostavljenog (nižeg ili višeg menadžmenta, ređe od samog izvršnog direktora ili glavnog izvršnog direktora – generalnog direktora), pri čemu se u realizaciji mobinga uključuje više zaposlenih kojima se stavlja od strane menadžmenta u izgled određena pogodnost (napredovanje na radu, stručno usavršavanje itd). Vertikalni mobing, otuda, može da se javi kao prikriveni vertikalni mobing, kad se iza, na pri pogled, horizontalnog mobinga, krije vertikalni mobing. Vertikalni mobing se ispoljava na mnostvo načina. Na primer u vidu “praznog stola” – kad se zaposlenom uskraćuje obavljanje poslova radnog mesta, ili se dodeljuju trivijalni poslovi ispod stručnog nivoa zaposlenog kako bi se povredilo njegovo/njeno profesionalno dostojanstvo, ili, pak, u vidu “punog stola” – kad se zaposlenom licu daje previše posla, koje ne može uspešno da završi u toku radnog vremena (tako da ostaje da radi prekovremeno a da se ne plaća prekovremeni rad), što vodi preteranom zamoru na radu. Vertikalni mobing se javlja u vidu pojačane kontrole prisustva zaposlenog na radu, u izvršavanju radnih zadataka, izlaganju stalnoj kritici pretpostavljenih[[6]](#footnote-6) zbog /navodnih/ propusta, uz omalovažavanje profesionalnih sposobnosti, do čestog raspoređivanja na druge poslove /bez opravdanog razloga/, u prekidanju u govoru ili pri pokušaju da se daju objašnjenja ili ospore upućene kritike, do profesionalnog “ostrakizma”, izbegavanja odnosno izolovanja zaposlenog. Mobing se javlja i u vidu provokacija reakcije žrtve mobinga, kako bi sama žrtva mobinga povredila obavezu ponašanja prema drugim zaposlenima ili poslodavcu, odnosno kako bi se protiv zaposlenog pokrenuo disciplinski postupak zbog uvrede, ili pak isprovocirala svađa, eventuali izgredi ili pribegavanje nasilju na radu. Mobing se javlja i u nizu drugih varijeteta, pri čemu su tehnike mobinga po pravilu manje suptilne prema zaposlenima sa nižim kvalifikacijama, a znaju biti suptilnije /teže dokučive – “terror je suptilniji što je posao bolji” / prema zaposlenim sa visokim/ekspertskim kvalifikacijama. Mobing ide toliko daleko u praksi da uključuje i to da sam poslodavac /posredstvom svojih saradnika, potčinjenih/ organizuje da se na radnom stolu /u kancelariji/ zaposlenog žrtve mobinga nađe /podmetne/ kompromitujući materijal koji treba da predstavi zaposlenog kao neprofesionalnu ili nemoralnu ličnost.

-’’ **strateški mobing**’’Strateško zlostavljanje se javlja kad poslodavac (menadžment) saćini listu zapopslenih prema kojim se namerava sprovesti mobing, kako bi sami zaposleni, posle izvesnog vremena, usled nepodnošljivih uslova rada, raskinuli radni odnos, čime poslodvac izbegava obeveze isplate naknade za kolektivno otpuštanje (otpremnina), ili dokup staža za sticanje prava na prevremenu penziju (u pravnim sistemima koji priznaju ovo pravo). Ovaj vid zlostavljanja karakterističan je za zemlje tranzicije, što je I uticalo da se javi pod nazivom tzv. tranzicionog mobinga

2. **’’Obrnuti mobing’’** Osoben oblik mobinga je tzv. obrnuti mobing, koji se znatno ređe javlja u praksi, kad se kao žrtva mobinga javlja sami menadžer, a ne subordinirani zaposleni, što može biti posledica nekompetentnosti menadžera ili nezadovoljstva zaposlenih odlukom pretpostavljenog /npr. rukovodioca, starešine državnog organa/odlukom o oceni rada zaposlenih /npr. državnih službenika/.

**POSLEDICE mobinga**

**Po zaposlenog:**

* Uticaj na zdravlje (produženi stres – ubrzan rad srca, povišen krvni pritisak, glavobolja, depresija, smanjen ili povećan apetit, fizička napetost i sl; bolesti srca i krvotoka; poremećaji metabolizma; maligne bolesti; seksualne disfunkcije i ginekološka oboljenja...)
* Uticaj na psihičko stanje: osjećaj frustriranosti, nesposobnost koncentracije, bespomoćnost, gubitak samopoštovanja...
* Uticaj na materijalni položaj i porodične odnose
* Uticaj na društveni položaj

**Po poslodavca**: poremećeni međuljudski odnosi; *burn-out* sindrom – pad produktivnosti rada

* **Po društvo**: pad sistema vrijednosti
* **Po nacionalnu ekonomiju**: dodatna izdvajanja iz fondova, povećanje stope nezaposlenosti, rast broja korisnika prava po osnovu invalidnosti

**ZAŠTITA od mobinga**

Međunarodni propisi:

* ILO: “uvredljivo ponašanje koje se manifestuje kao osvetoljubivi, surovi, zlonamjerni ili ponižavajući pokušaji da se sabotira jedan ili grupa zaposlenih’’
* Rezolucija Evropskog parlamenta No 2001/2339
* Okvirni kolektivni ugovor EU, o zlostavljanju i nasilju na radu (2006. god.)

Uporedno zakonodavstvo:

* Zaštita u okviru odredbi krivičnog i građanskog prava
* Zaštita u okviru posebnih propisa: Švedska, Belgija, Francuska i Holandija

**Mehanizmi zaštite**

* Normiranje obaveza za poslodavace:
* sprovođenje ’’analize rizika’’ od mobinga na radu
* donošenje plana prevencije mobinga
* sprovođenje internog disciplinskog postupka protiv mobera;
* određivanje povjerenika za zaštitu od mobinga
* Postupak medijacije
* ’’duvači u pištaljke’’
* Zaštita od strane upravne inspekcije
* Zaštita pred sudom - teret dokazivanja na poslodavcu

**PREVENCIJA mobinga**

* Normativno regulisanje u okviru posebnih zakona
* Normativno regulisanje u okviru kolektivnih ugovora (tripartizam)
* Programi za borbu protiv mobinga
* Kodeksi ponašanja kod poslodavca
* Saradnja poslodavaca i predstavnika zaposlenih (informisanje, konsultovanje)
* Edukovanje menadžmenta po pitanju mobinga
* Određivanje kvalifikovanog lica ili tijela za prevenciju mobinga kod poslodavca
* Edukovanje sindikalnog članstva
* Razvijanje mreže podrške
* Uvođenje SOS telefona za prijavljivanje nezakonitosti u radu i korupcije...

**39 . Nezaposlenost**

**NEZAPOSLENOST:** pojava da radno sposobni članovi jednog društva koji žele da se zaposle to ne uspijevaju, bez obzira na to da li su prije toga bili zaposleni ili prvi put traže zaposlenje.

**STOPA NEZAPOSLENOSTI**: odnos između broja nezaposlenih i aktivnih stanovnika u jednoj zemlji.

**ZAPOSLENOST**: stanje angažovanosti materijalnih i ljudskih resursa u jednom društvu.

**ZAPOSLENI**: lica koja obavljaju koristan rad kojim obezbjeđuju sredstva za život, bez obzira da li se taj rad obavlja neprekidno, s tim da se ostvari jedan minimalni godišnji prosjek.

**STOPA ZAPOSLENOSTI**: odnos broja zaposlenih prema ukupnom broju stanovnika jedna zemlje.

**PUNA ZAPOSLENOST**: kada su svi radno sposobni članovi društva zaposleni, uz toleranciju nezaposlenosti od 3-5% ukupnog broja aktivnog stanovništva.

* **Nezaposleno lice** je lice od 15 do 65 godina života koje je crnogorski državljanin i

stranac sa ličnom radnom dozvolom, koje se nalazi na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore sposobno ili djelimično sposobno za rad, koje nije zasnovalo radni odnos i koje aktivno traži zaposlenje.

* Nezaposlenim licem **ne smatra** **se** redovan učenik, student, zaposleni kojem miruju prava iz radnog odnosa, penzioner i poljoprivrednik upisan u registar poljoprivrednika kod nadležnog organa.
* **Osiguranje od nezaposlenosti**

Osiguranje od nezaposlenosti je učešće zaposlenog lica i poslodavca, kroz plaćanje doprinosa, u obezbjeđivanju sredstava za ostvarivanje prava po osnovu nezaposlenosti.

* **Načela**

Ostvarivanje prava po osnovu nezaposlenosti zasniva se na načelima:

1) **slobode u izboru** zanimanja i radnog mjesta;

2) **zabrane diskriminacije**;

* 3) **rodne ravnopravnosti**;
* 4) **afirmativne akcije** usmjerene prema teže zapošljivim licima;
* 5) **nepristrasnosti** nosioca poslova zapošljavanja;
* 6) **besplatnosti** obavljanja poslova zapošljavanja.
* 1) lice koje traži zaposlenje je nezaposleno lice i zaposleno lice koje traži promjenu zaposlenja; 2) zaposleno lice koje traži promjenu zaposlenja je lice koje je u radnom odnosu i vodi se na evidenciji lica koja traže promjenu zaposlenja; 3) stranac sa ličnom radnom dozvolom je stranac kojem je odobreno stalno nastanjenje, izbjeglica, odnosno lice kojem je odobrena dodatna zaštita, u skladu sa posebnim zakonom; 6) teže zapošljivo lice je nezaposleno lice koje, zbog različitih smetnji (zdravstvene smetnje, nedovoljno ili neodgovarajuće obrazovanje, sociodemografske karakteristike i dr.), nije konkurentno na tržištu rada i teže nalazi zaposlenje; 7) odgovarajuće zaposlenje je zaposlenje u vrsti i stepenu stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja; 8) **osiguranik** je lice koje je u radnom odnosu i obavezno je osigurano od nezaposlenosti, u skladu sa posebnim zakonom; 9) **staž** osiguranja je period u kojem je osiguranik bio osiguran i za koji je plaćen doprinos za osiguranje od nezaposlenosti, u skladu sa posebnim zakonom;
* **Nezaposleno lice ima pravo da:**
* 1) se informiše kod Zavoda i agencije o mogućnostima i uslovima za zapošljavanje;
* 2) besplatno koristi usluge Zavoda i agencije;
* 3) sa Zavodom i agencijom utvrdi individualni plan zapošljavanja;
* 4) učestvuje u programima i mjerama aktivne politike zapošljavanja, u skladu sa
* individualnim planom zapošljavanja; 5) ostvari novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti u skladu sa zakonom;
* 6) ostvari novčanu pomoć za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i profesionalne
* rehabilitacije teže zapošljivih lica, u skladu sa opštim aktom Zavoda.
* (2) Teže zapošljivo lice ima prednost u sprovođenju pojedinih mjera aktivne politike
* zapošljavanja.
* (3) Nezaposleno lice koje zasnuje radni odnos na neodređeno vrijeme van mjesta
* prebivališta ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć, za nadoknadu putnih i troškova
* selidbe, u skladu sa opštim aktom Zavoda.
* **Nezaposleno lice ima obavezu da:**
* 1) aktivno traži zaposlenje; 2) izvršava obaveze utvrđene individualnim planom zapošljavanja; 3) učestvuje u mjerama aktivne politike zapošljavanja, u skladu sa zakonom, opštim aktom Zavoda i individualnim planom zapošljavanja; 4) prihvati odgovarajuće zaposlenje, u skladu sa zakonom i individualnim planom zapošljavanja; 5) se lično javlja Zavodu, radi informisanja o mogućnostima i uslovima zaposlenja i posredovanja u zapošljavanju, na svaki poziv Zavoda, a najmanje jednom u tri mjeseca, odnosno korisnik novčane naknade jednom mjesečno; 6) obavijesti Zavod o svakoj promjeni koja utiče na sticanje ili gubljenje prava ili obaveza po ovom zakonu, a najkasnije osam dana od nastanka promjene; 7) ispunjava druge obaveze koje ima po zakonu, opštem aktu Zavoda i individualnom planu zapošljavanja.
* **Poslodavac ima pravo da:**
* 1) učestvuje u programima i mjerama aktivne politike zapošljavanja; 2) besplatno ostvari usluge Zavoda; 3) ostvari druga prava utvrđena ovim zakonom i opštim aktom Zavoda.
* Poslodavac je dužan da Zavodu, radi praćenja ponude i tražnje na tržištu rada, prijavi slobodna radna mjesta.
* (1) Zavod je dužan da slobodno radno mjesto oglasi na oglasnoj tabli, a po zahtjevu poslodavca, kao i u slučajevima kada je to propisano posebnim zakonom i u medijima, u roku od pet dana od dana prijavljivanja.
* (2) Poslodavac je dužan da Zavod obavijesti o zasnivanju radnog odnosa sa nezaposlenim licem u roku od pet dana od dana zasnivanja radnog odnosa, radi vođenja evidencije o nezaposlenim licima.

1. Ukoliko nije formirana institucija ekonomske-socijalnog saveta, po pravilu se zaključuje tripartitni sporazum kao pravno neobavezujući akt, koji sadrži smernice za vođenje politike cena i dohodaka /uključujučći i politiku zarada /; prema L. Wedderburn, op. cit., str. 28. [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)
3. [↑](#footnote-ref-3)
4. [↑](#footnote-ref-4)
5. [↑](#footnote-ref-5)
6. [↑](#footnote-ref-6)