

Predmet: Zakon o štrajku

U Sl.Listu CG br.11/15 objavljen je Zakon o štrajku.

Odnosni Zakon je stupio na snagu 20.03.2015.godine.

I. Uvodna napomena

Čl.66 Ustava CG propisano je:

„zaposleni imaju pravo na štrajk.

Pravo na štrajk može se ograničati zaposlenim u vojsci, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju zaštite javnog interesa, u skladu sa Zakonom.“

II. Sadržaj Zakona

A) Osnovne odredbe

1. Štrajk je prekid rada koji zaposleni organizuju radi zaštite svojih profesionalnih, ekonomskih i socijalnih interesa po osnovu rada.
2. Prekid rada je organizovano i neprekidno odbijanje zaposlenih da izvršavaju svoje radne obaveze.
3. Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku.
4. Štrajkački odbor i poslodavac su dužni, od dana najave štrajka i za vrijeme štrajka, pokušaju da sporazumno riješe nastali spor ili da pokrenu postupak za mirno rješavanje spora, u skladu sa posebnim zakonom.
5. Štrajk se organizuje na način kojim se ne ugrožava imovina i sredstva poslodavaca, te ne ugrožava bezbjednost i zdravlje ljudi.
6. Prekid rada koji nije organizovan u skladu sa odredbama ovog Zakona smatra se nezakonitim štrajkom.
7. Nivoi organizovanja štrajka:
 - kod poslodavca
 - granski štrajk koji se organizuje u određenoj grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti
 - generalni štrajk koji se organizuje za teritoriju države.
8. Štrajk se može organizovati kao:
 - štrajk upozerenja, koji je privremeni prekid rada, a može trajati najduže jedan sat
 - rotirajući štrajk, koji se organizuje na način da samo dio zaposlenih prekida rad u određenom periodu, tako da druga grupa zaposlenih dolazi na njihovo mjesto
 - selektivni štrajk, koji se organizuje u određenim organizacionim cijelinama ili poslovnim jedinicama poslodavca
 - štrajk solidarnosti, koji se organizuje radi podrške zaposlenim ili sindikatima koji su već u štrajku kod istog poslodavca, u istoj grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti, ili na nivou države, a može trajati najduže jedan dan.

B) Organizovanje štrajka

1. Štrajkački odbor čine zaposleni koji organizuju, sprovode i odgovaraju za zakonitost štrajka.
2. Za štrajk koji se organizuje kod poslodavca štrajkački odbor je dužan da poslodavcu, u pisanoj formi, najavi štrajk dostavljajući odluke o stupanju na štrajk, najkasnije pet dana prije dana određenog za početak štrajka, odnosno 24 sata prije početka štrajka upozorenja, ako ovim zakonom nije utvrđen drugi rok.
3. Odluku o stupanju u granski ili generalni štrajk donosi nadležni organ reprezentativnog sindikata na granskom ili nacionalnom nivou i dostavlja nadležnom reprezentativnom udruženju poslodavaca, osnivaču i organu državne uprave u oblasti u kojoj se organizuje štrajk najkasnije deset dana prije dana određenog za početak štrajka.
4. Zaposleni u vojsci CG, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju zaštite javnog interesa mogu organizovati štrajk na način koji neće ugroziti nacionalnu bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, opšti interes građana, kao i funkcionisanje organa vlasti, u skladu sa zakonom.

Procjenu da li se organizovanjem štrajka ugrožava istaknuto pod st.1 ove tačke daje državni organ nadležan za poslove nacionalne bezbjednosti u roku od 24sata od najave štrajka.

5. Djelatnosti od javnog interesa su:
 - proizvodnja i distribucija osnovnih prehrambenih proizvoda
 - proizvodnja, prenos, distribucija i snadbjevanje el.energijom
 - prevoz putnika u saobraćaju
 - poštanski saobraćaj (univerzalne poštanske usluge)
 - javne elektronske komunikacije, u skladu sa zakonom
 - informativni program radio-difuznog servisa
 - javne-komunalne usluge (proizvodnjaj i snadbjevanje vodom, odnošenje smeća, proizvodnja, distribucija i snadbjevanje toplotom, pogrebne usluge i sl.)
 - proizvodnja, distribucija i snadbjevanje naftom, ugljem i gasom
 - zaštita od požara
 - zdravstvena i veterinarska zaštita
 - predškolsko i osnovno obrazovanje
 - socijalna i dječija zaštita
 - izvršavanje obaveza iz potvrđenih međunarodnih ugovora
6. Odluka o stupanju u štrajk u ovim djelatnostima dostavlja se poslodavcu, osnivaču, nadležnom organu državne uprave, odnosno nadležnom organu lokalne uprave najkasnije deset dana prije dana određenog za početak štrajka.
7. Sadržaj odluke o stupanju u štrajk
 - vrsta štrajka

- zahtjevi učesnika u štrajka
- vrijeme početka štrajka
- mjesto održavanja i način na koji se vodi štrajk
- sastav štrajkačkog odbora koji zastupa interese zaposlenih i u njihov ime vodi štrajk
- spisak zaposlenih koji su u štrajku.

Ako zaposleni odluči da u toku štrajka istupi iz štrajka, ili se priključi štrajku, dužan je da o tome, prethodno u pisanoj formi, obavjesti štrajkački odbor, a ovaj je dužan da u roku od 24 sata dostavi eventualne izmjene spiska zaposlenih koji su u štrajku, bilo poslodavcu (za štrajk kod poslodavca) bilo nadležnom reprezentativnom udruženju poslodavaca, osnivaču, odnosno organu državne uprave (za granski ili generalni štrajk)

8. Isključenje iz procesa rada (lock out)

Poslodavac može isključiti iz procesa rada zaposlene koji ne učestvuju u štrajku ako je od početka štrajka proteklo najmanje 30 dana. Broj zaposlenih isključenih iz procesa rada ne može biti veći od 1/3 zaposlenih koji učestvuju u štrajku. Isključenje iz procesa rada traje najduže do prestanka rada. Zaposleni isključeni iz procesa rada nemaju pravo na zaradu, a poslodavac je dužan da uplati doprinose iz socijalnog osiguranja kao da su na radu.

Isključenje iz procesa rada ne može da se organizuje u djelatnostima iz tč.II B) pod 4 i 5 ovog akta.

9. Mjesto održavanja i način sprovođenja štrajka.

10. Štrajk se ispoljava mirnim okupljanjem zaposlenih an radnom mjestu ili u okviru poslovnog prostora poslodavca.

11. Štrajk se može ispoljavati i nedolaskom zaposlenih na rad.

12. Štrajkačke straže

- zaposleni koji stupaju u štrajk kod poslodavca, iz reda zaposlenih, mogu obrazovati štrajkačke straže (na osnovu odluke nadležnog organa reprezentativnog sindikata ili većine zaposlenih) na mjestima pred ulazom u krug poslovnih prostorija, radi obavještanja zaposlenih i javnosti o sporu koji je nastao i o opravdanosti zahtjeva štrajkača
- potrebna odluka dostavlja se poslodavcu u roku u kojem se dostavlja odluka o stupanju u štrajk, bilo kao njen sastavni dio, bilo kao poseban akt u toku štrajka. Ista mora biti obrazložena i sadržavati broj i imena članova štrajkačke straže.
- štrajkačka straža ne može primjenjivati fizičku prinudu, postavljati fizičke prepreke ili blokade prilaza poslovnim prostorijama, odnosno radnom mjestu, prijetiti ili vrijeđati zaposlene, niti sprječavati poslodavca u vršenju svoje djelatnosti

13. Obaveze štrajkačkog odbora i učesnika u štrajku

- isti ne smiju sprječavati ili ometati zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade
- isti ne smiju sprečavati ili ometati poslodavca da koristi sredstva i raspoložive sredstvima kojim obavlja djelatnost

- isti ne mogu koristiti sredstva za rad poslodavca za vrijeme štrajka što ne podrazumjeva korišćenje sredstava za komunikaciju (oglasna tabla, službeni telefon, personalni računar, pristup internetu i e-mailu).

C) Ograničenje prava na štrajk

1. Odnosi se na saopšteno pod II. B) tč.4 i 5.
2. Odnosi se i na poslodavce sa posebnim tehnološkim procesima (hemisjka industrija, crne i obojena metalurgija) čiji bi prekid rada po prirodi posla, mogao da dovede do oštećenja sredstava za rad ili da izazove neposrednu opasnost po život i zdravlje zaposlenih ili da stvori nepovoljne uslove za radnu i životnu sredinu usled čega se mora obezbjediti tehnološki minimum procesa rada.

Poslodavce koji rade u posebnim tehnološkim procesima utvrđuje organ državne uprave nadležan za potrebe ekonomije.
3. Zaposleni koji obavljaju djelatnosti nazačene pod II. B) tč.4 i 5 ovog akta mogu početi štrajk ako se predhodno utvrdi minimum procesa rada.
4. Za djelatnosti iz predhodne tačke akt o minimum procesa rada utvrđuju sporazumno nadležan organ državne uprave, reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativnog sindikata u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.
5. Ako se u roku od 90 dana, tj. do 30.06.2015.godine ne utvrdi minimum procesa rada nadležni organ državne uprave o tome bez odlaganja obavještava Agenciju za mirno rješavanje radnih sporova. Direktor odnosno Agencije obrazuje arbitražno vijeće koje čine po jedan predstavnik strana u sporu i jedan ekspert za oblast za koju se utvrđuje minimum procesa rada. Odluku o obrazovanju arbitražnog vijeća donosi direktor Agencija, a arbitražno vijeće donosi odluku o minimumu procesa rada u roku od 30 dana od dana obrazovanja.
6. Rad zaposlenih za vrijeme obezbjeđenja minimuma procesa rada
 - zaposlene koji su dužni da rade za vrijeme štrajka radi obezbjeđenja minimuma procesa rada određuje organ rukovođenja kod poslodavca na predlog štrajkačkog odbora. To se može desiti i metodom rotiranja zaposlenih koji su dužni da rade za vrijeme štrajka
 - za slučaj da štrajkački odbor ne dostavi predlog u smislu prethodne alineje, organ rukovođenja kod poslodavca ima pravo da sam odredi zaposlene koji su dužni da rade radi obezbjeđenja minimuma procesa rada
 - štrajkački odbor je dužan za vrijeme štrajka saradivati sa poslodavcem radi obezbjeđenja minimuma procesa rada
7. Zaštita prava zaposlenih
 - organizovanje i učešće, pod uslovima utvrđenim ovim zakonom, ne predstavlja povredu radne obaveze, ne može biti osnov za pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti zaposlenog, za udaljenje zaposlenog sa rada i ne može za posljedicu imati prestanak radnog odnosa zaposlenog
 - zaposleni koji učestvuju u štrajku nema pravo na zaradu, osim ako se strane u sporu drugačije sporazumiju.

- zaposleni koji je dužan da radi za vrijeme trajanja štrajka u svrhu obezbjeđenja minimuma procesa rada ima prava na zaradu srazmjerno vremenu provedenom na radu
- zaposleni koji učestvuje u štrajku, odnosno zaposleni koji radi za vrijeme štrajka u svrhu obezbjeđenja minimuma procesa rada, ostvaruje prava iz socijalnog osiguranja kao da je na radu, saglasno propisima o socijalnom osiguranju
- ukoliko štrajk nije organizovan u skladu sa ovim zakonom članovi štrajkačkog odbora neće uživati propisanu zaštitu

8. Obaveze poslodavca

- u toku štrajka organizovanom u skladu sa ovim zakonom poslodavac ne može zapošljavati nova lica koja bi zamjenila učesnike u štrajku osim ako su ugroženi: minimum procesa rada, te izvršavanja obaveza koje proizilaze iz potvrđenih međunarodnih ugovora
- poslodavac ne može sprečavati zaposlene da se organizuju i učestvuju u štrajku, niti upotrebljavati prijetnje i mjere prinude radi okončanja štrajka
- poslodavac ne može za vrijeme trajanja štrajka omogućiti veću zaradu ili druge povoljnije uslove rada zaposlenih koji ne učestvuju u štrajku

9. Prestanak radnog odnosa

- članom štrajkačkog odbora koji je organizovao štrajk suprotno ovom zakonom može prestati radni odnos otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, na osnovu pravosnažne odluke nadležnog suda da je štrajk nezakonit
- član štrajkačkog odbora, ili učesnik u štrajku koji tokom štrajka ugrožava bezbjednost lica i imovine ili zdravlja ljudi, sprječava zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade, onemogućava nastavak rada po okončanju štrajka, sprečava poslodavca da koristi sredstva i raspolaze sredstvima kojima poslodavac obavlja djelatnost čini povredu radne obaveze za koju se može izreći mjera prestanka radnog odnosa
- zaposlenima u djelatnostima iz II. B) tč. 4 i 5 koji odbija da izvrši nalog poslodavca izdat u svrhu obezbjeđenja minimuma procesa rad, čini povredu radne obaveze, za koju se može izreći mjera prestanka radnog odnosa

10. Prestanak štrajka

- štrajk prestaje sporazumom strana u sporu ili odlukom nadležnog organa koji je donio odluku o stupanju u štrajk
- za svaki novi štrajk učesnici u štrajku dužni su da donesu novu odluku o štrajku

11. Utvrđivanje nezakonitosti štrajka, odnosno nezakonito isključenja sa rada

Postupak može pokrenuti:

- poslodavac
- reprezentativno udruženje poslodavaca
- reprezentativni sindikat
- štrajkački odbor

O zahtjevu o utvrđivanju nezakonnosti štrajka, odnosno nezakonnog isključenja sa rada odlučuje nadležni sud, u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva.

12. Inspekijski nadzor

- vrši organ državne uprave nadlažen za poalove inspekijskog nadzora preko inspekcije rada, odnosno upravne inspekcije.

D) Kaznene odredbe

1. Za prekršaje poslodavca sa svojstvom pravnog lice propisane su prekršajne novačne kazne, za šest inkriminacija, a u visini od 2 500 do 10 000€. Za odgovorno lice u tom pravnom licu slijedi novčana kazna od 500 do 1 000€, a za preduzetnika novčana kazna od 500 do 6 000€.
2. Za prekršaje sindikata propisane su prekršajne novčane kazne za dvije inkriminacije u iznosu od 500 do 10 000€, a za odgovorno lice u sindikatu slijedi novačana kazna od 500 do 1 000€.
3. Za prekršaje zaposlenog člana štrajkačkog odbora, člana štrajkačke straže, člana sindikata i predstavnika sindikata, zavisno od učinjene povrede propisane su prekršajne novčane kazne za ukupno 12 inkriminacija, u visini od 500 do 1 000€.

E) Prelazne i završne odredbe

Do donošenja akata o utvrđivanju minimuma procesa rada, u situacijama kada se takav akt kod određenih poslodavaca donosi, primjenjivaće se propisi o minimuma procesa rada koji su bili na snazi na dan stupanja na snagu ovog zakona, tj. na dan 20.03.2015.godine.

III. Zaključne napomene

1. U materiji štrajka pojedinim posebnim zakonima, a ne aktima o utvrđivanju minimuma procesa rada, normirane su obaveze za slučaj štrajka. Primjera radi to se odnosi na:
 - Zakon o putevima (Sl. List RCG br.42/04... Sl. List CG br.21/09...40/11) čijim čl.41 je propisano da je za slučaj štrajka zaposlenih kod izvođača sam izvođač dužan obezbjediti više radnji radi predupređenja negativnih posledica
 - Zakon o javnim radio-difuznim servisima CG (Sl. List CG br.79/08, 45/12) čijim čl.22 je u nadležnost Savjeta RTCG, pored ostalog, propisano da donosi opšti akt o minimumu procesa rada za vrijeme štrajka zaposlenih
 - Krivičnim zakonikom Crne Gore propisana su dva krivična dijela u materiji štrajka i to:
 - a) čl.227 povreda prava na štrajk koja može uzrokovati novačanu kaznu ili kaznu zatvora do jedne godine
 - b) čl.228 zloupotreba prava na štrajk koja može uzrokovati kaznu zatvora do tri godine

2. Mnoge odluke o utvrđivanju minimuma procesa rada, saglasno ranijem Zakonom o štrajku, nijesu publikovane u SL. Listu, na koju okolnost ovom prilikom samo posjećamo.

Obradio
Begović Branislav
pravni savjetnik