

ZAKON O ŠTRAJKU

I OSNOVNE ODREDBE

Predmet Član 1

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

Definicija Član 2

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

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

Dobrovoljnost Član 3

Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku.

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

Mirno rješavanje spora Član 4

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

Zaštita imovine
Član 5

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

Zaštita zdravlja i bezbjednosti
Član 6

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

Nezakoniti štrajk
Član 7

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

Rodna senzitivnost jezika
Član 8

Svi izrazi koji se u ovom zakonu koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumevaju iste izraze u ženskom rodu.

Štrajk prema nivou organizovanja
Član 9

Prema nivou na kojem se organizuje, štrajk može biti:

- 1) štrajk kod poslodavca;
- 2) granski štrajk, koji se organizuje u određenoj grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti;
- 3) generalni štrajk, koji se organizuje za teritoriju Crne Gore.

Štrajk prema načinu organizovanja
Član 10

Štrajk se može organizovati kao:

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

II ORGANIZOVANJE ŠTRAJKA

Štrajkački odbor

Član 11

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

Najava štrajka

Član 12

Za štrajk koji se organizuje kod poslodavca štrajkački odbor je dužan da poslodavcu u pisanoj formi najavi štrajk, dostavljanjem odluke o stupanju u štrajk, najkasnije pet dana prije dana određenog za početak štrajka, odnosno, 24 časa prije početka štrajka upozorenja, ako ovim zakonom nije utvrđen drugi rok.

Odluka o stupanju u granski ili generalni štrajk dostavlja se nadležnom reprezentativnom udruženju poslodavaca, osnivaču i organu državne uprave u oblasti u kojoj se organizuje štrajk, najkasnije deset dana prije dana određenog za početak štrajka.

Odluka o stupanju u štrajk u djelatnostima iz čl. 18, 19 i 20 ovog zakona dostavlja se poslodavcu, osnivaču, nadležnom organu državne uprave, odnosno nadležnom organu lokalne uprave, najkasnije 10 dana prije dana određenog za početak štrajka.

Odluka o stupanju u štrajk

Član 13

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

Štrajkački odbor je dužan da u roku od 24 časa dostavi eventualne izmjene spiska zaposlenih koji su u štrajku.

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

Odluku o stupanju u granski, odnosno generalni štrajk donosi nadležni organ reprezentativnog sindikata koji je organizovan na granskom nivou, odnosno na nivou Crne Gore.

Isključenje sa rada (lock out)

Član 14

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

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

Isključenje sa rada traje najduže do prestanka štrajka.

Zaposleni isključeni iz procesa rada nemaju pravo na zaradu, a poslodavac je dužan da uplati doprinose iz socijalnog osiguranja kao da su na radu, u skladu sa propisima o socijalnom osiguranju.

Isključenje sa rada ne može da se organizuje u djelatnostima iz čl. 18, 19 i 20 ovog zakona.

Mjesto i način sprovođenja štrajka

Član 15

Štrajk se ispoljava mirnim okupljanjem zaposlenih u radnom prostoru poslodavca ili u krugu poslovnog prostora poslodavca.

Štrajk se može ispoljavati i nedolaskom zaposlenih na rad.

Štrajkačke straže

Član 16

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

Odluka o obrazovanju štrajkačke straže dostavlja se poslodavcu, u roku u kojem se dostavlja odluka o stupanju u štrajk, kao njen sastavni dio ili kao poseban akt u toku štrajka.

Odluka iz stava 2 ovog člana mora biti obrazložena i sadržati broj i imena zaposlenih - 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.

Obaveze štrajkačkog odbora i učesnika u štrajku

Član 17

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

Štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku ne smiju sprječavati ili ometati poslodavca da koristi sredstva i raspolaže sredstvima kojima obavlja djelatnost.

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

III OGRANIČENJE PRAVA NA ŠTRAJK

Organizovanje štrajka pod posebnim uslovima

Član 18

Zaposleni u Vojski Crne Gore, policiji i državnim organima i djelatnostima od javnog interesa mogu organizovati štrajk na način koji neće ugroziti, nacionalnu bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, opšti interes građana, kao i funkcionisanje organa vlasti, u skladu sa zakonom.

Procjenu o tome da li se organizovanjem štrajka u Vojski Crne Gore, policiji i državnim organima ugrožava nacionalna bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, opšti interes građana, kao i funkcionisanje organa vlasti daje državni organ nadležan za poslove nacionalne bezbjednosti, u roku od 24 časa od dana najave štrajka.

Ukoliko je državni organ nadležan za poslove nacionalne bezbjednosti procijenio da se u slučaju štrajka ugrožava nacionalna bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, opšti interes građana, kao i funkcionisanje organa vlasti, u djelatnostima iz stava 2 ovog člana, štrajk se ne smije organizovati.

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

Štrajk u djelatnostima od javnog interesa

Član 19

Djelatnosti od javnog interesa su djelatnosti utvrđene zakonom i djelatnosti čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili opšti interes građana, i to:

- 1) proizvodnja i distribucija osnovnih prehrambenih proizvoda, (brašno, mlijeko, ulje, šećer i hrane za djecu);
- 2) proizvodnja, prenos, distribucija i snadbijevanje električnom energijom;
- 3) prevoz putnika u saobraćaju (drumski, željeznički i vazdušni saobraćaj);
- 4) poštanski saobraćaj (univerzalne poštanske usluge);
- 5) javne elektronske komunikacije, u skladu sa zakonom;
- 6) informativni programi javnog radiodifuznog servisa;

- 7) javne komunalne usluge/djelatnosti (proizvodnja i snadbijevanje vodom, odnošenje smeća, proizvodnja, distribucija i snadbijevanje toplotom, pogrebne usluge i sl.);
- 8) proizvodnja, distribucija i snadbijevanje naftom, ugljem i gasom;
- 9) zaštita od požara;
- 10) zdravstvena i veterinarska zaštita;
- 11) predškolsko i osnovno obrazovanje;
- 12) socijalna i dječija zaštita;
- 13) izvršavanje obaveza iz potvrđenih međunarodnih ugovora.

**Štrajk u djelatnosti
srednjeg i visokog obrazovanja
Član 20**

Djelatnost od javnog interesa, u smislu člana 19 ovog zakona je i pružanje usluga u oblasti srednjeg i visokog obrazovanja, ukoliko bi štrajk zbog dužine trajanja i obima mogao da poprimi takve razmjere da dovodi u pitanje realizaciju obrazovnog programa za tekuću školsku godinu.

Odluku o tome da je usljed trajanja i obima štrajka u djelatnostima iz stava 1 ovog člana ugrožena realizacija obrazovnog programa za tekuću školsku godinu, na zahtjev organa državne uprave nadležnog za poslove prosvjete donosi Arbitražno vijeće iz člana 23 ovog zakona, koje obrazuje direktor Agencije za mirno rješavanje radnih sporova (u daljem tekstu: Agencija), u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva.

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

Arbitražno vijeće donosi odluku iz stava 2 ovog člana u roku od 10 dana od dana obrazovanja.

Zaposleni u djelatnostima iz stava 1 ovog člana, dužni su da se pridržavaju minimuma procesa rada nakon donošenja odluke Arbitražnog vijeća.

Posebni tehnološki proces

Član 21

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

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

Minimum procesa rada

Član 22

Zaposleni koji obavljaju djelatnost iz čl. 18, 19, 20 i 21 ovog zakona mogu početi štrajk, ako se prethodno utvrdi minimum procesa rada, koji obezbjeđuje sigurnost ljudi i imovine ili je nezamjenljiv uslov života i rada građana, odnosno, kojim se štiti nacionalna bezbjednost kao i funkcionisanje organa vlasti.

Ukoliko se štrajk u djelatnosti iz čl. 18, 19, 20 i 21 ovog zakona organizuje u dijelu poslodavca, obaveza obezbjeđivanja minimuma procesa rada primjenjuje se samo na taj dio.

Akt o minimumu procesa rada

Član 23

U djelatnostima iz čl. 18, 19, 20 i 21 ovog zakona akt o minimumu procesa rada utvrđuju sporazumno nadležni organ državne uprave, reprezentativnog udruženja poslodavaca i reprezentativnog sindikata, najkasnije u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Ukoliko se minimum procesa rada ne utvrdi u roku iz stava 1 ovog člana, nadležni organ državne uprave dužan je da o tome, bez odlaganja obavijesti Agenciju.

Direktor Agencije je dužan da u roku od 15 dana od dobijenog obavještenja iz stava 2 ovog člana obrazuje Arbitražno vijeće za utvrđivanje minimuma procesa rada (u daljem tekstu: Arbitražno vijeće).

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

Strane u sporu određuju svoje predstavnike kao članove Arbitražnog vijeća, a člana iz reda stručnjaka- eksperata predlaže nadležni organ državne uprave iz oblasti za koju se utvrđuje minimum procesa rada.

Odluku o obrazovanju Arbitražnog vijeća donosi direktor Agencije, na predlog upravnog odbora Agencije.

Način rada i odlučivanja Arbitražnog vijeća uređuje se aktom Agencije.

Arbitražno vijeće donosi odluku o minimumu procesa rada, u roku od 30 dana od dana obrazovanja.

Rad zaposlenih za vrijeme obezbjeđivanja minimuma procesa rada Član 24

Zaposlene koji su dužni da rade za vrijeme štrajka radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada određuje organ rukovođenja kod poslodavca, na predlog štrajkačkog odbora.

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

U slučaju da štrajkački odbor ne dostavi predlog iz st. 1 i 2 ovog člana najkasnije 24 časa prije početka štrajka, organ rukovođenja kod poslodavca ima pravo da sam odredi zaposlene koji su dužni da rade u obezbjeđivanju minimuma procesa rada.

Saradnja za vrijeme obezbjeđivanja minimuma procesa rada Član 25

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

Spor u djelatnostima od javnog interesa

Član 26

U djelatnostima iz čl. 18, 19 i 20 ovog zakona, strane u sporu su dužne da u roku od 24 časa od najave štrajka podnesu zajednički predlog za mirno rješavanje radnog spora pred Agencijom.

Ukoliko strane u sporu ne postupe u smislu stava 1 ovog člana, nadležni organ državne uprave kome je dostavljena odluka o stupanju u štrajk dužan je da o tome obavijesti Agenciju, u roku od 48 časova od dostavljanja odluke o stupanju u štrajk.

U slučaju iz stava 2 ovog člana direktor Agencije, po službenoj dužnosti, pokreće postupak i određuje miritelja iz Imenika miritelja i arbitara.

Postupak mirenja sprovodi se u skladu sa zakonom kojim se uređuje mirno rješavanje radnih sporova.

Zaštita prava zaposlenih

Član 27

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

Zaposleni koji učestvuje u štrajku nema pravo na zaradu, osim ako se strane u sporu drugačije sporazumiju.

Zaposleni koji je dužan da radi za vrijeme trajanja štrajka, radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada, u smislu člana 22 ovog zakona, ima pravo na zaradu srazmjerno vremenu provedenom na radu.

Zaposleni iz st. 2 i 3 ovog člana ostvaruje prava iz socijalnog osiguranja kao da su na radu, u skladu sa propisima o socijalnom osiguranju.

Ukoliko štrajk nije organizovan u skladu sa ovim zakonom, članovi štrajkačkog odbora neće uživati zaštitu utvrđenu u stavu 1 ovog člana.

Obaveze poslodavca

Član 28

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

Poslodavac ne može da sprječava zaposlene da organizuju i učestvuju u štrajku, niti da upotrebljava prijetnje i prinude radi okončanja štrajka.

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

Prestanak radnog odnosa

Član 29

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

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

Zaposleni u djelatnostima iz čl. 18, 19, 20 i 21 ovog zakona koji odbije da izvrši nalog poslodavca izdat radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada, čini povredu radne obaveze, za koju se može izreći mjera prestanka radnog odnosa.

Prestanak štrajka

Član 30

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.

Utvrđivanje nezakonitosti štrajka

Član 31

Postupak za uvrđivanje nezakonitosti štrajka, odnosno nezakonitog isključenja sa rada može da pokrene poslodavac, odnosno reprezentativno udruženje poslodavaca, reprezentativni sindikat ili štrajkački odbor.

O zahtjevu za utvrđivanje nezakonitosti štrajka, odnosno nezakonitog isključenja sa rada odlučuje nadležni sud, u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva.

Inspekcijski nadzor

Član 32

Inspekcijski nadzor nad primjenom ovog zakona vrši organ uprave nadležan za poslove inspekcijskog nadzora, preko inspekcije rada, odnosno upravna inspekcija.

U vršenju inspekcijskog nadzora primjenjuju se propisi o inspekcijskom nadzoru, ako odredbama ovog zakona nije drugačije uređeno.

Obaveza obezbjeđivanja podataka

Član 33

Poslodavac, štrajkački odbor, predstavnik reprezentativnog sindikata i zaposleni dužni su da inspektoru rada, odnosno upravnom inspektoru omogućе vršenje nadzora, uvid u dokumentaciju i nesmetan rad i da mu obezbijede podatke i dokumentaciju potrebnu za vršenje inspekcijskog nadzora.

Zapisnik o izvršenom nadzoru

Član 34

O izvršenom inspekcijskom nadzoru i preduzetim radnjama, inspektor sastavlja zapisnik, koji sadrži nalaz i po potrebi naložene mjere.

Zapisnik iz stava 1 ovog člana se dostavlja poslodavcu i štajkačkom odboru.

IV KAZNE ZA PREKRŠAJE

Član 35

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

- 1) zaposlene koji ne učestvuju u štrajku isključi iz procesa rada suprotno članu 14 ovog zakona;
- 2) pokrene postupak za utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti zaposlenog, udalji zaposlenog sa rada ili ako prestane radni odnos zaposlenom zbog organizovanja, odnosno učešća u štrajku pod uslovima utvrđenim ovim zakonom (član 27 stav1);
- 3) u toku štrajka organizovanog pod uslovima utvrđenim ovim zakonom zapošljava nova lica koja bi zamijenila učesnike u štrajku, osim ako ovim zakonom nije drukčije propisano (član 28 stav 1);
- 4) sprječava zaposlene da organizuju i učestvuju u štrajku, ili upotrebljava prijetnje i mjere prinude radi okončanja štrajka (član 28 stav 2);
- 5) za vrijeme trajanja štrajka omogući veću zaradu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku (član 28 stav 3);

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

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

Član 36

Novčanom kaznom od 500 - 10.000€ kazniće se za prekršaj sindikat, ako:

- 1) odluka o stupanju u štrajk ne sadrži zakonom utvrđene elemente: zahtjeve učesnika u štrajku; vrijeme početka štrajka; mjesto održavanja i način na koji se

vodi štrajk, sastav štrajkačkog odbora koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk i spisak zaposlenih koji su u štrajku (član 13 stav 1 ovog zakona);

2) odluku o stupanju u štrajk, ne donese nadležni organ reprezentativnog sindikata kod poslodavca ili više od polovine zaposlenih kod tog poslodavca, odnosno u njegovom dijelu (članu 13 stav 3 ovog zakona).

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

Član 37

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

- 1) ne najavi štrajk i ne dostavi odluku o stupanju u štrajk u roku i na način propisan članom 12 ovog zakona;
- 2) odluka o stupanju u štrajk ne sadrži zakonom utvrđene elemente: zahtjeve učesnika u štrajku; vrijeme početka štrajka; mjesto održavanja i način na koji se vodi štrajk, sastav štrajkačkog odbora koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk i spisak zaposlenih koji su u štrajku (član 13 stav 1);
- 3) ne donese odluku o stupanju u štrajk, nadležni organ reprezentativnog sindikata kod poslodavca ili više od polovine zaposlenih kod tog poslodavca, odnosno u njegovom dijelu (član 13 stav 3 ovog zakona);
- 4) se štrajk ne ispoljava mirnim okupljanjem zaposlenih u radnom prostoru poslodavca ili u krugu poslovnog prostora poslodavca, odnosno ne dolaskom zaposlenih na rad (članu 15);
- 5) primjenjuje fizičku prinudu, postavlja fizičke prepreke ili blokade prilaza poslu zaposlenima koji žele da rade, prijeti ili vrijeđa zaposlene, ili sprječava poslodavca u vršenju svoje djelatnosti (član 16 stav 4);
- 6) sprječava ili ometa zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade (član 17 stav 1);
- 7) sprječava ili ometa poslodavca da koristi sredstva rada i raspolaže sredstvima kojima obavlja djelatnost (član 17 stav 2);
- 8) koriste sredstva za rad poslodavca za vrijeme trajanja štrajka (član 17 stav 3);
- 9) se zaposleni koji obavljaju djelatnost iz člana 20 stav 1 ovog zakona ne pridržavaju minimuma procesa rada, nakon donošenja odluke Arbitražnog vijeća (član 20 stav 5);
- 10) zaposleni koji obavljaju djelatnost iz čl. 18, 19, 20 i 21 ovog zakona počnu štrajk a da prethodno nije utvrđen minimum procesa rada (član 22 stav 1);

11) za vrijeme štrajka ne saraduje sa poslodavcem radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada (čl. 25).

V PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Rok za donošenje akata Član 38

Akt iz člana 21 stav 2 ovog zakona donijeće se u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Agencija je dužna da akt iz člana 23 stav 7 ovog zakona donese u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Primjena ranijih propisa Član 39

Do donošenja akata o utvrđivanju minimuma procesa rada u smislu člana 23 ovog zakona primjenjivaće se propisi koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Prestanak važenja ranijeg zakona Član 40

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o štrajku („Službeni list RCG, broj 43/03 i 71/05 i "Službeni list CG", broj 49/08), član 175 Zakon o izmjenama i dopunama zakona kojima su propisane novčane kazne za prekršaje („Službeni list CG, broj 40/11) i odredba člana 31b Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova ("Službeni list CG", broj 16/07 i 53/11).

Stupanje na snagu Član 41

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

Obrazloženje

I USTAVNI OSNOV ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u odredbi člana 16 stav 1 tačka 5 u vezi člana 66 Ustava Crne Gore, kojim je određeno da zaposleni imaju pravo na štrajk, koji se može ograničiti zaposlenima u Vojsci, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju javnog interesa, u skladu sa zakonom.

II RAZLOZI ZA DONOŠENJE ZAKONA

Osnovni razlozi za donošenje novog Zakona o štrajku koji je u primjeni od 2003.godine, sa određenim izmjenama i dopunama iz 2005 i 2008.godine, prouzrokovali su problemi u praksi izazvani brojnim štrajkovima. Predlaganjem ovog zakona utvrđene su brojne novine u odnosu na važeći zakon, kako bi se u implementaciji olakšala njegova primjena u praksi, koje se u principu odnose na: uslove i način organizovanja štrajka; isključenja sa rada zaposlenih koji ne učestvuju u štrajku; prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i poslodavaca u vezi štrajka.

Najvažnije novine u odnosu na važeća rješenja su:

- sužavanje liste djelatnosti za koje je neophodno utvrđivanje minimuma procesa rada ;

- obaveza srtana u sporu da saraduju radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada, u skladu sa ovim zakonom i opštim intreresom;

- da strane u sporu od dana najave štrajka i za vrijeme štrajka u socijalnom dijalogu pokušaju sporazumno riješiti nastali spor ili da pokrenu postupak za mirno rješavanje spora, u skladu sa posebnim zakonom;

- da se minimum procesa rada utvrđuje uz poštovanje tripartitnog socijalnog dijaloga;

- odgovornost za organizovanje nezakonitog štrajka koja je na organizatoriima štrajka, kao i zaštita zaposlenih, u slučaju ne zakonitog štrajka.

Zaposleni koji obavljaju djelatnost od opšteg i javnog interesa po definiciji iz ovog zakona mogu početi štrajk, ako se prethodno utvrdi minimum procesa rada, koji obezbjeđuje sigurnost ljudi i imovine ili je nezamjenjiv uslov života i rada građana, odnosno, kojim se štiti nacionalna bezbjednost kao i funkcionisanje organa vlasti.

Novo je još i to da u djelatnostima u kojima se mora utvrditi minimum procesa rada, akt o tom minimumu utvrđuju sporazumno nadležni organ uprave, reprezentativne organizacije poslodavaca i reprezentativne organizacije sindikata, najkasnije u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona, s tim što je uloga Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, veoma važna ako subjekti u sporu ne postignu saglasnost o donošenju akta o minimumu procesa rada. U tom slučaju nadležni organ uprave dužan je da o tome, bez odlaganja, obavijesti Agenciju, koja će u određenom roku formirati Arbitražno vijeće za utvrđivanje minimuma procesa, te je s toga odluka o minimumu procesa rada tog vijeća obavezujuća za strane u sporu.

Predloženo je takođe uvođenje novog instituta, isključenje iz procesa rada (lock out), kao kontra mjera od strane poslodavca za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku, ako je štrajk već započeo i ako je proteklo najmanje 30 dana od dana njegovog početka, kako bi se spriječile štetne posljedice u procesu proizvodnje zbog dužeg trajanja štrajka.

Broj zaposlenih koji se u takvoj situaciji isključuje iz procesa rada, ne može biti veći od jedne trećine zaposlenih koji učestvuju u štrajku, te isključenje sa rada u navedenom smislu može trajati najduže do prestanka štrajka. U slučaju lock out-a, zaposleni nemaju pravo na zaradu, a poslodavac je dužan da uplati doprinose iz socijalnog osiguranja kao da su na radu, u skladu sa propisima o socijalnom osiguranju.

Međutim, isključenje sa rada prema predloženim rješenjima nije moguće organizovati u djelatnostima od opšteg i javnog interesa, preko kojih se obezbjeđuje sigurnost ljudi i imovine ili nezamjenjiv uslov života i rada građana, odnosno kojim se štiti nacionalna bezbjednost kao i funkcionisanje organa vlasti.

Imajući u vidu da je zakoniti štrajk organizovana kolektivna akcija, koji se ispoljava mirnim okupljanjem zaposlenih na radnom mjestu ili u okviru poslovnog prostora poslodavca, štrajk se može ispoljavati i nedolaskom zaposlenih na rad. S tim u vezi štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku ne smiju sprječavati poslodavca da raspolaže sredstvima kojima obavlja djelatnost, kao i to da štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku ne mogu sprječavati zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade.

III USAGLAŠENOST SA EVROPSKIM ZAKONODAVSTVOM I POTVRĐENIM MEĐUNARODNIM KONVENCIJAMA

Usklađenost nacrt/predloga propisa s odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropske unije i njenih država članica, s jedne strane i Crne Gore, s druge strane (SSP)

a) Odredbe SSPa s kojima se usklađuje propis:

Glava VI, Usklađivanje zakonodavstva, sprovođenje zakona i pravila o konkurenciji, član 72 i član 79, Radni uslovi i jednake mogućnosti
Glava VIII, Politike saradnje, član 101, Saradnja u oblasti društvene politike

Usklađenost nacrtu/predloga propisa s pravnom tekovinom Evropske unije

a) Usklađenost s primarnim izvorima prava Evropske unije

UFEU, Dio treći, Politike i unutrašnje akcije Unije, Glava X, Socijalna politika, član 156 stav 1 tačka 7 / TFEU, Part Three, Union Policies and Internal Actions, Title X, Social Policy, 156 Paragraph 1 Point 7

Potpuno usklađeno / Fully harmonized

Povelja o osnovnim pravima Evropske Unije, Glava II Slobode, član 12 stav 1, Sloboda okupljanja i udruživanja, i Glava IV Solidarnost, član 28, Pravo na pregovaranje i kolektivne akcije

Potpuno usklađeno / Fully harmonized

Usklađenost sa ostalim izvorima prava

Konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (član 11);

Univerzalna Deklaracija o ljudskim pravima, član 20 i 23 stav 4;

Konvencija broj 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava;

Evropska socijalna povelja (revidirana) - prvi dio - stav 1 tačka 5, član 5;

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, treći dio - član 8 sav 1 tačka d;

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, čl. 21 i 22.

IV OBJAŠNJENJE OSNOVNIH ZAKONSKIH RJEŠENJA

I Osnovne odredbe (čl. 1 do 10)

Iz navedenih ustavnih opredjeljenja i člana 11 Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i sloboda, proizilazi da predmet i definicija štrajka podrazumijevaju pravo na organizovani prekid rada (kolektivna akcija), uslove i način organizovanja štrajka, isključenje sa rada zaposlene koji ne učestvuju u štrajku, prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i poslodavaca, kao i to da je cilj organizovanja štrajka ostvarivanje profesionalnih i ekonomskih interesa po osnovu rada. Pravo na štrajk nije neprikosnoveno pravo, pa se zbog toga pravo na štrajk u određenim djelatnostima može ograničiti, odnosno zabraniti ako je u pitanju nacionalna ili javna

bezbjednost, sprječavanje nereda i kriminala, zaštita života i zdravlja ili zaštita prava i sloboda drugih (čl. 1 i 2 Predloga).

Osnovni principi koji su utvrđeni u osnovnim odredbama, u smislu ovog zakona su: dobrovoljnost (zaposleni slobodno odlučuju o učešću u štrajku), mirno rješavanje spora (ako se poslodavac i zaposleni ne sporazumiju mogu pokrenuti postupak za mirno rješavanje nastalog kolektivnog spora), zaštita imovine i sredstava poslodavca, kao i zaštita zdravlja i bezbjednosti stanovništva. Definisana je pojam nezakonitog štrajka i njegove posljedice kao i rodna senzibilnost jezika (čl.3 do 8 Predloga).

Čl. 9 i 10 Predloga, utvrđene su vrste štrajka u odnosu na nivo i način negovog organizovanja. Tako, prema nivou na kojem se organizuje štrajk, može biti kao: štrajk kod poslodavca; granski štrajk, koji se organizuje u određenoj grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti i generalni štrajk koji se organizuje za teritoriju Crne Gore.

Prema načinu na koji se organizuje, štrajk može biti: štrajk upozorenja, i on može trajati najduže jedan sat; rotirajući štrajk koji se organizuje na način da samo dio zaposlenih obustavlja rad u određenom periodu, a druga grupa dolazi na njihovo mjesto; selektivni štrajk koji se organizuje u određenim organizacionim cjelinama ili poslovnim jednicama tog poslodavca i štrajk solidarnosti koji se organizuje radi podrške zaposlenima ili sindikatima koji su već u štrajku kod istog poslodavca, u istoj grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti ili na nivou države, kao i u slučaju izražavanja međunarodne solidarnosti, a može trajati najduže jedan dan.

II Organizovanje štrajka (čl. 11 do 17)

Organizovanje štrajka zantijeva ispunjavanje opštih uslova kao što su: formiranje štrajkačkog odbora koji čine zaposleni i oni organizuju, sprovode i odgovaraju za zakonitost štrajka, najava štrajka, odluka o stupanju u štrajk, isključenje sa rada (lok out), mjesto i način sprovođenja štrajka, (mogućnost obrazovanja štrajkačke srtaže), kao i obaveze štrajkačkog odbora i učesnika u štrajku.

Najavu štrajka poslodavcu vrši štrajkački odbor u pisanoj formi, dostavljanjem odluke o stupanju u štrajk najkasnije pet dana prije dana određenog za početak štrajka, odnosno, 24 sata prije početka štrajka upozorenja, ako ovim zakonom nije utvrđen drugi rok.

Odluka o stupanju u štrajk zaposlenih u grani ili djelatnosti ili u generalni štrajk dostavlja se nadležnom organu reprezentativnog udruženja poslodavaca, osnivaču i organu državne uprave u oblasti u kojoj se organizuje štrajk, najkasnije 10 dana prije dana određenog za početak štrajka.

Odluka o stupanju u štrajk u djelatnostima od opšteg i javnog interesa dostavlja se poslodavcu, osnivaču, nadležnom organu državne uprave, odnosno nadležnom organu lokalne uprave, najkasnije 10 dana prije početka štrajka.

Isto tako, odluka o stupanju u štrajk mora da sadrži: vrstu štrajka, zahtjeve učesnika u štrajku, vrijeme početka štrajka, mjesto održavanja i način na koji se vodi štrajk, sastav štrajkačkog odbora koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk i spisak zaposlenih koji su u štrajku, s tim što je dužan da u najkraćem mogućem roku dostavi poslodavcu eventualne na spisku ako je do njih došlo.

Odluku o stupanju u štrajk donosi nadležni organ reprezentativnog sindikata na odgovarajućem nivou, odnosno, najmanje polovina zaposlenih kod tog poslodavca, ili u njegovom dijelu, ako se štrajk organizuje samo u jednom dijelu organizacione jedinice poslodavca (čl. 11, 12 i 13 Predloga).

Polazeći od ustavnog opredjeljenja da se jemči sloboda preduzetništva (član 59 Ustava CG), te da se ta sloboda može ograničiti samo ako je to neophodno radi zaštite zdravlja ljudi, životne sredine, prirodnih bogatstava, kulturne baštine ili bezbjednosti i odbrane Crne Gore, članom 14 ovog zakona predloženo je uvođenje novog instituta, isključenje iz procesa rada (lock out), kao kontra mjera od strane poslodavca za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku, ako je štrajk već započeo i ako je proteklo najmanje 30 dana od dana njegovog početka, da bi se spriječile štetne posljedice u procesu proizvodnje zbog dužeg trajanja štrajka. S toga, broj zaposlenih koji se u konkretnoj situaciji isključuje iz procesa rada, ne može biti veći od jedne trećine zaposlenih koji učestvuju u štrajku, te isključenje sa rada u navedenom smislu može trajati najduže do prestanka štrajka. U slučaju lock out-a, zaposleni nemaju pravo na zaradu, ali je poslodavac dužan da uplati doprinose iz socijalnog osiguranja kao da su na radu, u skladu sa propisima o socijalnom osiguranju.

Treba istaći takođe, da se štrajk ispoljava mirnim okupljanjem zaposlenih u radnom prostoru poslodavca ili krugu poslovnog prostora poslodavca, a može se ispoljavati i nedolaskom zaposlenih na rad (čl.14 i 15 Predloga).

Predložena je mogućnost da se iz reda zaposlenih, odlukom nadležnog organa reprezentativnog sindikata kod poslodavca ili većine zaposlenih, obrazuju štrajkačke straže na mjestima pred ulazom i u krug poslovnih prostorija poslodavca, radi obavještanja zaposlenih i javnosti o sporu koji je nastao i o opravdanosti zahtjeva štrajkača. Odluka o obrazovanju štrajkačke straže dostavlja se subjektima koji učestvuju u štrajku, u roku u kojem se dostavlja odluka o stupanju u štrajk, kao njen sastavni dio ili kao poseban akt u toku štrajka. Ova odluka mora biti obrazložena i sadržati broj i imena zaposlenih - članova štrajkačke straže. S tim u vezi štrajkačka straža ne može: primjenjivati fizičku prinudu; postavljati fizičke

prepreke ili blokade prilaza poslu zaposlenima koji žele da rade; prijetiti ili vrijeđati zaposlene, niti sprječavati poslodavca u vršenju svoje djelatnosti (čl. 16 Predloga).

Prema članu 17 ovog zakona, štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku ne smiju sprječavati poslodavca da koristi sredstva i raspolaže sredstvima kojima obavlja djelatnost, kao i to da ne smiju sprječavati zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade. Isto tako, štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku ne mogu koristiti sredstva za rad poslodavca za vrijeme štrajka.

III Ograničenje prava na štrajk (čl.18 do 34)

Pored opštih uslova za organizovanje štrajka u određenim djelatnostima potrebno je ispuniti i posebne uslove da bi se mogao organizovati zakoniti štrajk. U tom smislu, prema odredbi člana 66 stav 2 Ustava CG, pravo na štrajk se može ograničiti zaposlenima u vojsci, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju zaštite javnog interesa. Saglasno tome zaposleni u vojsci, policiji i državnim organima mogu organizovati štrajk na način koji neće ugroziti opšti interes građana, nacionalnu bezbjednost, bezbjednost lica i imovine, kao i funkcionisanje organa vlasti, u skladu sa posebnim propisima (član 18 Predloga).

Članom 19 Predloga, definisano je koje su djelatnostima od javnog interesa koje su utvrđene zakonom i čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili opšti interes građana, pa se u ovim djelatnostima može organizovati štrajk ako se ispune i posebni uslovi, u skladu sa ovim zakonom.

Djelatnosti od javnog interesa u smislu ovog člana su: proizvodnja i distribucija osnovnih prehrambenih proizvoda, (brašno, mlijeko, ulje, šećer i hrana za djecu); proizvodnja, prenos, distribucija i snabdijevanje električnom energijom; željeznički, drumski i vazdušni saobraćaj (prevoz putnika); poštanski saobraćaj (univerzalne poštanske usluge); javne elektronske komunikacije; informativni program javnog radio difuznog servisa; javne komunalne usluge/djelatnosti (proizvodnja i snadbijevanje vodom, odnošenje smeća, proizvodnja, distribucija i snadbijevanje toplotom, pogrebne usluge i sl.); proizvodnja, distribucija i snadbijevanja naftom, ugljem i gasom; zaštita od požara; zdravstvena i veterinarska zaštita; predškolsko i osnovno obrazovanje; socijalna i dječja zaštita i izvršavanje obaveza iz potvrđenih međunarodnih ugovora.

Prema članu 20 ovog zakona od javnog interesa, u smislu ovog zakona je i pružanje usluga u oblasti srednjeg i visokog obrazovanja, ukoliko bi štrajk zbog dužine trajanja i obima mogao da poprими takve razmjere da dovodi u pitanje realizaciju obrazovnog programa za tekuću školsku godinu.

Ako se zbog dužine trajanja i obima štrajka u navedenoj djelatnosti ugrožava realizaciju obrazovnog programa za tekuću školsku godinu, odluku o tome na zahtjev organa državne uprave nadležnog za poslove prosvjete donosi Arbitražno vijeće,

koje obrazuje direktor Agencije za mirno rješavanje radnih sporova i to u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva. S tim u vezi Arbitražno vijeće će donijeti odluku o minimumu procesa rada, u roku od 10 dana od dana njegovog obrazovanja, a zaposleni su dužni da se pridržavaju minimuma procesa rada nakon donošenja odluke Arbitražnog vijeća. Dakle, ova odluka je obavezujuća za strane u sporu.

Član 21 Predloga, čini novi institucionalni oblik zaštite djelatnosti sa posebnim tehnološkim zahtjevima, kada se mora obezbijediti tehnološki minimum procesa rada, jer bi prekid rada po prirodi posla mogao da dovede do oštećenja sredstava za rad, odnosno da izazove neposrednu opasnost po život i zdravlje zaposlenih ili stvori nepovoljne uslove za radnu i životnu sredinu.

Pod djelatnostima sa posebnim tehnološkim zahtjevima podrazumijevaju se: hemijska industrija, crna i obojena metalurgija, a listu poslodavaca koji obavljaju navedenu djelatnost, utvrđuje organ uprave nadležan za poslove ekonomije.

Zaposleni koji obavljaju djelatnost iz čl. 18, 19, 20 i 21 ovog zakona mogu početi štrajk, ako se prethodno utvrdi minimum procesa rada, koji obezbjeđuje sigurnost ljudi i imovine ili je nezamjenjiv uslov života i rada građana, odnosno, kojim se štiti nacionalna bezbjednost kao i funkcionisanje organa vlasti. Ukoliko se štrajk u ovim djelatnostima organizuje u dijelu poslodavca, obaveza obezbjeđivanja minimuma procesa rada primjenjuje se samo na taj dio.

Akt o minimumu procesa rada u djelatnostima iz čl. 18, 19, 20 i 21 ovog zakona, utvrđuju sporazumno nadležni organ uprave, reprezentativne organizacije poslodavaca i reprezentativne organizacije sindikata, najkasnije u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog zakona. Ukoliko se minimum procesa rada ne utvrdi u propisanom roku nadležni organ uprave dužan je da o tome, bez odlaganja obavijesti Agenciju. Direktor Agencije ima obavezu da u roku od 15 dana od dobijenog obavještenja, odlukom obrazuje Arbitražno vijeće za utvrđivanje minimuma procesa rada na predlog upravnog odbora Agencije.

Arbitražno vijeće, čini po jedan predstavnik strana u sporu i jedan član iz reda stručnjaka - eksperata iz oblasti za koju se utvrđuje minimum procesa rada, te s toga strane u sporu određuju svoje predstavnike kao članove Arbitražnog vijeća, a člana iz reda stručnjaka - eksperata predlaže nadležni organ državne uprave iz oblasti za koju se utvrđuje minimum procesa rada.

Arbitražno vijeće donosi odluku o minimumu procesa rada, u roku od 30 dana od dana njegovog obrazovanja i ona ima obavezujući karakter za strane u sporu, zbog obaveze koja se ovim zakonom utvrđuje za Arbitražno vijeće kao kolegijalnog tijela (čl.22 i 23 Predloga).

Zaposlene koji su dužni da rade za vrijeme štrajka radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada određuje organ rukovođenja kod poslodavca, na predlog štrajkačkog odbora. Štrajkački odbor ima pravo da predloži rotiranje zaposlenih koji rade za vrijeme štrajka, po određenim vremenskim intervalima. Ako se

dogodi da štrajkački odbor ne dostavi navedeni predlog najkasnije 24 časa prije početka štrajka, organ rukovođenja kod poslodavca ima pravo da sam odredi zaposlene koji su dužni da rade u obezbjeđivanju minimuma procesa rada. Štrajkački odbor je dužan takođe, da za vrijeme štrajka sarađuje sa poslodavcem radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada (čl.24 i 25 Predloga).

Članom 26 je predloženo, da u djelatnostima od javnog interesa za koje postoji obaveza obezbjeđivanja minimuma procesa rada, strane u sporu imaju obavezu da u roku od 24 časa od najave štrajka podnesu zajednički predlog za mirno rješavanje kolektivnog radnog spora pred Agencijom. Međutim ako strane u sporu ne podnesu zajednički predlog u navedenom smislu, nadležni organ državne uprave kome je dostavljena odluka o stupanju u štrajk je dužan da o tome obavijesti Agenciju, u roku od 48 časova od dostavljanja odluke o stupanju u štrajk, jer u takvoj situaciji direktor Agencije, po službenoj dužnosti, pokreće postupak i određuje miritelja iz Imenika miritelja i arbitara. To znači da se postupak mirenja u navedenom smislu, sprovodi se u skladu sa zakonom kojim se uređuje mirno rješavanje radnih sporova.

Članom 27 predložena je zaštita prava zaposlenih za vrijeme štrajka. Naime, organizovanje štrajka, odnosno učešće u štrajku pod uslovima utvrđenim ovim zakonom ne predstavlja povredu radne obaveze, ne može biti osnov za pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti zaposlenog, za udaljenje zaposlenog sa rada i ne može za posljedicu imati prestanak radnog odnosa zaposlenog.

Zaposleni koji učestvuje u štrajku nema pravo na zaradu, osim ako se strane u sporu drugacije sporazumiju, ali ima prava iz socijalnog osiguranja kao da je na radu, u skladu sa propisima o socijalnom osiguranju. Međutim, zaposleni koji je dužan da radi za vrijeme trajanja štrajka radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada, ima pravo na zaradu srazmjerno vremenu provedenom na radu.

Treba istaći takođe, da ako štrajk nije organizovan u skladu sa ovim zakonom, članovi štrajkačkog odbora neće uživati zaštitu utvrđenu u stavu 1 ovog člana.

Isto tako, članom 28 Predloga utvrđene su obaveze kojih se poslodavac mora pridržavati za vrijeme štrajka. To dalje znači da u toku zakonitog štrajka poslodavac ne može zapošljavati nova lica koja bi zamijenila učesnike u štrajku, osim ako su ugroženi: održavanje minimuma procesa rada koji obezbjeđuje sigurnost imovine i lica i izvršavanje obaveza utvrđenih potvrđenim međunarodnim ugovorima, ne može sprječavati zaposlene da organizuju i učestvuju u štrajku, niti da upotrebljava prijetnje i prinude radi okončanja štrajka, kao ni da za vrijeme trajanja štrajka, omogućava veću zaradu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

Prema članu 29 Predloga, članu štrajkačkog odbora koji je organizovao štrajk suprotno ovom zakonu može prestati radni odnos otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, na osnovu pravosnažne odluke nadležnog suda da je štrajk nezakonit.

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

Dakle, princip je da zaposleni u djelatnostima iz člana 18, 19, 20 i 21 ovog zakona koji odbije da izvrši nalog poslodavca izdat radi obezbjeđivanja minimuma procesa rada, čini povredu radne obaveze, za koju se može takođe izreći mjera prestanka radnog odnosa.

Štrajk prestaje sporazumom strana u sporu ili odlukom organa koji je donio odluku o stupanju u štrajk, s tim što su za svaki novi štrajk učesnici u štrajku dužni su da donesu novu odluku o štrajku.

O utvrđivanju nezakonitog štrajka, odnosno, lock out-a odlučuje nadležni sud u roku od pet dana od dana podnošenja zahtjeva, koji može da podnese poslodavac, odnosno udruženje poslodavaca, sindikat ili štrajkački odbor (čl. 30 i 31 Predloga).

Nadalje, inspeksijski nadzor nad primjenom ovog zakona vrši organ uprave nadležan za poslove inspeksijskog nadzora, preko inspekcije rada, odnosno upravne inspekcije, shodno propisima o inspeksijskom nadzoru, ako odredbama ovog zakona nije drugačije uređeno. S tim u vezi, poslodavac, štrajkački odbor, predstavnik sindikata i zaposleni dužni su da inspektor rada, odnosno upravnom inspektorom omoguću vršenje nadzora, uvid u dokumentaciju i nesmetan rad i da mu obezbijede podatke i dokumentaciju potrebnu za vršenje inspeksijskog nadzora.

O izvršenom inspeksijskom nadzoru i preduzetim radnjama, inspektor sastavlja zapisnik, koji sadrži nalaz i po potrebi naložene mjere, i nakon toga ga dostavlja poslodavcu i štrajkačkom odboru (čl.32, 33 i 34 Predloga).

IV Kazne za prekršaje (čl. 35, 36 i 37)

Odredbama čl. 35, 36 i 37 Predloga, za ne poštovanje imperativnih normi ovog zakona utvrđene su novčane kazne za prekršaj: poslodavcu sa svojstvom pravnog lica, odgovornom licu kod poslodavca i preduzetnika, sindikatu, odgovornom licu u sindikatu, zaposlenim, članovima štrajkačkog odbora, članovima štrajkačke straže, članu sindikata i predstavniku sindikata zavisno od učinjene povrede. Izvršeno je takođe, usaglašavanje kaznenih odredbi sa Zakonom o prekršajima.

V Prelazne i završna odredba (čl. 38, 39, 40 i 41)

Odredbama čl.38, 39, 40 i 41 Predloga, utvrđena su prelazna rješenja za odnose koji su uspostavljeni ovim zakonom i definisana završna odredba.

V POTREBNA SREDSTVA

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