



Finansira
Evropska unija

Sufinansira Švedska agencija za
međunarodni razvoj i saradnju



Sweden
Sverige



Brošura o pravima žena s invaliditetom na rad i zapošljavanje

Implementirano od:



WOMEN'S RIGHTS CENTER
CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA



UMHCG
Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore



Rad i zapošljavanje

Pravo na rad i zapošljavanje je osnovno ljudsko pravo svakog čovjeka. Ovo, kao i ostala osnovna prava, garantuje se ljudima na osnovu jednakosti s drugima, što uključuje iste startne pozicije u traženju i nalaženju posla, u skladu sa stečenim obrazovanjem i kvalifikacijama. Pravo na rad uključuje i jednaku zaradu za isti rad, ili rad iste vrijednosti, kao između ostalog i mogućnost napredovanja u poslu.

Kada su u pitanju osobe s invaliditetom ovo znači i izbor i/ili prihvatanje posla najbliže mjestu stanovaњa, u pristupačnom okruženju, i prilagođenom i opremljenom radnom prostoru i odgovarajućem radnom mjestu i uslovima rada koji će olakšati, odnosno učiniti inkluzivnim radni proces, spriječiti povrede na radu, i minimizovati progresiju oštećenja, ili spriječiti pojavljivanje novih oštećenja, odnosno profesionalnih oboljenja, ili bolesti u vezi s radom. Pravo na rad predstavlja i zadržavanje posla nakon sticanja invalidnosti, ukoliko je to moguće i ukoliko je to u interesu OSI, u zavisnosti od veze i zavisnosti između (stečenog) oštećenja i obavljanja datog posla, odnosno zahtjeva konkretnog radnog mesta (opisa posla).

Procjena stepena invaliditeta, mjere profesionalne rehabilitacije i subvencije za poslodavce

Kao preduslov adekvatnih uslova rada, prilagođenog i pristupačnog radnog mjesa, i mjera zaštite i zdravlja na radu za osobe s invaliditetom, uključujući svakako i žene s invaliditetom mogu biti važne mjere profesionalne rehabilitacije. Zbog navedenog, osoba s invaliditetom mora imati utvrđen stepen invaliditeta, ili ući u proces profesionalne rehabilitacije kako bi stekla status osobe s invaliditetom. Ostvarivanje određenih prava iz Zakona upravo zavisi od procenta utvrđenog invaliditeta, odnosno prije svega tzv. preostale radne sposobnosti (što niješu sinonimi) koji utvrđuje **Komisija za profesionalnu rehabilitaciju** u skladu s Pravilnikom o načinu i uslovima ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju, Pravilnikom o kriterijumima i uslovima za utvrđivanje procenta invaliditeta, preostale radne



sposobnosti i mogućnosti zaposlenja i Pravilnikom o standardima za sprovodenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije. Preostala radna sposobnost se utvrđuje na osnovu prijedloga izvođača profesionalne rehabilitacije kod kojeg je OSI upućena u mjeru. Izvođač profesionalne rehabilitacije dostavlja prvostepenoj komisiji za profesionalnu rehabilitaciju, nalaz i ocjenu o preostaloj radnoj sposobnosti OSI, s predlogom uključivanja OSI u odgovarajuće mjerne i aktivnosti profesionalne rehabilitacije. Na osnovu nalaza, prvostepena komisija daje mišljenje o preostaloj radnoj sposobnosti OSI i potrebi uključivanja u odgovarajuće mjerne i aktivnosti profesionalne rehabilitacije. Rješenje o utvrđenoj preostaloj radnoj sposobnosti OSI donosi Zavod. Protiv ovog rješenja OSI može izjaviti žalbu Ministarstvu, u roku od 15 dana dostavljanja prvostepenog rješenja. Drugostepena komisija, na osnovu dokumentacije iz prvostepenog postupka, daje mišljenje o preostaloj radnoj sposobnosti OSI.

Mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije realizuju se s ciljem da se osoba s invaliditetom na odgovarajući način **osposobi za rad, zadrži zaposlenje, u njemu napreduje ili promijeni svoju profesionalnu karijeru.**

Pravo na profesionalnu rehabilitaciju može ostvariti osoba s invaliditetom koja nema zaposlenje, koja se zbog „umanjene radne sposobnosti ne može uspješno uključiti u tržište rada, odnosno zaposleno lice sa invaliditetom, koje zbog umanjene radne sposobnosti ne može zadržati postojeće zaposlenje, odnosno napredovati u njemu“.

U tom kontekstu, mjerne profesionalne rehabilitacije za cilj imaju poboljšanje uslova za adekvatnije radno okruženje i olakšan proces rada svake osobe s invaliditetom, bez obzira na vrstu i stepen invalidnosti i procjenu prepreka u zapošljavanju ili prilikom obavljanja posla. **Zahtjev za ostvarivanje prava na profesionalnu rehabilitaciju**, može za nezaposleno osobu s invaliditetom podnijeti službenik Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, koji u birou rada obavlja poslove profesionalne rehabilitacije, uz njegovu saglasnost, a za zaposlenu osobu s invaliditetom, poslodavac podnosi zahtjev uz saglasnost zaposlene OSI. Pomenuti zahtjev podnosi se **birou rada, prema mjestu prijavljivanja**.



na evidenciju, odnosno mjestu rada zaposlene osobe s invaliditetom. Uz zahtjev, podnosi se dokaz o ostvarenom statusu lica s invaliditetom, kao raspoloživa medicinska i druga dokumentacija.

Nezaposlena osoba s invaliditetom, za vrijeme trajanja profesionalne rehabilitacije i uključivanja u mjeru aktivne politike zapošljavanja, obrazovanje i ospozobljavanje odraslih, ima pravo na novčanu pomoć na ime troškova za prevoz i ishranu, u visini od 15% od prosječne mjesecne zarade u Crnoj Gori koja se finansira iz sredstava Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom. Pravo na novčanu pomoć za troškove prevoza pripada i pratiocu osobe s invaliditetom, u visini od 50% od ovog iznosa.

Najosnovniji podsticaji za zapošljavanje osoba s invaliditetom, definisani Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, su podsticaji koji se odnose na **subvencije**. **Subvencije su, u stvari, novčani stimulansi poslodavcima kako bi zapošljavali osobe s invaliditetom, ili samim osobama s invaliditetom ukoliko se samozaposle, odnosno pojave u ulozi poslodavca.**

Tako poslodavac, kada zaposli osobu s invaliditetom, ima pravo na:

- bespovratna sredstva za prilagođavanje radnog mesta i uslova rada za zapošljavanje osoba s invaliditetom;
- kreditna sredstva pod povoljnim uslovima za kupovinu mašina, opreme i alata potrebnog za zapošljavanje osoba s invaliditetom;
- učešće u finansiranju ličnih troškova asistenta (pomagača u radu) osoba s invaliditetom (za koju izvođač profesionalne rehabilitacije predloži asistenta),
- subvencije zarade osoba s invaliditetom.

Poslodavac za svaku pojedinačnu osobu s invaliditetom koju zaposli ostvaruje subvencije. Ista prava na subvencije ima i OSI koja se samozaposli, koja obavlja samostalnu djelatnost ili osnuje privredno društvo, koja se zaposli u porodičnom domaćinstvu i obavlja poljoprivrednu djelatnost kao jedino, glavno ili dopunsko zanimanje.

Zahtjev za ostvarivanje prava na subvenciju zarade osoba s invaliditetom podnosi se **Fondu za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom**, u roku do **45 dana od dana zaposlenja osobe s invaliditetom**. U tom slučaju, pravo na subvenciju teče od prvog dana zaposlenja osobe s invaliditetom. Ako je zahtjev podnesen nakon ovog roka, pravo na subvenciju teče od dana podnošenja zahtjeva.

Pojam diskriminacije

Po **Zakonu o zabrani diskriminacije** diskriminacija predstavlja „svako pravno ili faktičko pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja prema jednom licu, odnosno grupi lica u odnosu na druga lica, kao i isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva nekom licu u odnosu na druga lica, koje se zasniva na rasu, boji kože, nacionalnoj pripadnosti, društvenom ili etničkom porijeklu, vezi sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jeziku, vjeri ili uvjerenju, političkom ili drugom mišljenju, polu, promjeni pola, rodnom identitetu, seksualnoj orientaciji i/ili interseksualnim karakteristikama, zdravstvenom stanju, invaliditetu, starosnoj dobi, imovnom stanju, bračnom ili porodičnom stanju, pripadnosti grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji, kao i drugim ličnim svojstvima“.

Posredna diskriminacija

Posredna (indirektna) diskriminacija je po pravilu skrivena i teže dokaziva, pa se pojedinac ili grupa lica stavljuju u nepovoljniji položaj **aktom ili radnjom (činjenjem ili nečinjenjem)** koji su prividno neutralni, odnosno zasnovani na načelu jednakosti. O posrednoj diskriminaciji govorimo kada je opšta politika ili mjera na prvi pogled neutralna, ali u praksi dovodi do nesrazmjerne štetnog uticaja u odnosu na određenu grupu.

Prema zakonu, posredna diskriminacija postoji ukoliko „prividno neutralna odredba zakona, drugog propisa ili drugog akta, kriterijum ili praksa dovodi ili bi mogla dovesti lice ili grupu lica u nejednak položaj u odnosu na druga lica ili grupu lica, po nekom od osnova iz člana 2, stava 2 Zakona o zabrani diskriminacije, (lično svojstvo) osim ako je ta odredba, kriterijum ili praksa objektivno i razumno opravdana zakonitim ciljem, uz upotrebu sredstava koja su primjerena i neophodna za postizanje cilja, odnosno u prihvatljivo srazmernom odnosu sa ciljem koji se želi postići“

Primjer ove vrste diskriminatorskog ponašanja bi bio sledeći:

Direktorica preduzeća uvela je ocjenjivanje zaposlenih na kraju godine kao uslov za napredovanje na poslu, s tim što je donijela odluku da će se ocjenjivati samo zaposleni koji su u prethodnoj godini radili duže od šest mjeseci neprekidno. Na ovaj način mogu biti diskrimisane zaposlene žene s invaliditetom koje su bile na trudničkom ili porodiljskom odsustvu, ili koje su zbog drugih razloga bile privremeno spriječene za rad (bolovanje) tokom prethodne godine.

Neposredna diskriminacija

Neposredna (direktna) diskriminacija predstavlja neposredno, otvoreno pravljenje razlike, isključivanje ili uskraćivanje prava zbog toga što nekoga karakteriše određeno lično svojstvo. Neposredna diskriminacija je tipičan i učestaliji oblik diskriminacije. Ona je neposredno ili direktno vidljiva jer oni koji diskriminatorski postupaju ne kriju svoj postupak, iako ga nekada nijesu svjesni i pokušavaju najčešće diskriminaciju „opravdati“ svojom dobrom namjerom.

Neposredna diskriminacija postoji „ukoliko se aktom, radnjom ili nečinjenjem lice ili grupa lica, u istoj ili sličnoj situaciji, dovode ili su dovedeni, odnosno mogu biti dovedeni u nejednak položaj u odnosu na drugo lice ili grupu lica po nekom od osnova definisanih članom 2 stav 2 Zakona o zabrani diskriminacije.“

Primjer ove vrste diskriminatorskog ponašanja bi bio slijedeći:

Poslodavac odbije da zaposli kandidatkinju s cerebralnom paralizom, birajući kandidatkinju bez invaliditeta, a pravdajući to njenim prethodnim iskustvom u istoj oblasti, iako kandidatkinja s invaliditetom posjeduje ukupno mnogo veće iskustvo i ima bolje rezultate sprovedenog testiranja. Pritom, poslodavac prethodno nije ispoštovao zakonsku obavezu koja se odnosi na kvotni sistem zapošljavanja osoba s invaliditetom i među zaposlenima nema (dovoljan broj) osoba s invaliditetom.

Višestruka diskriminacija

Višestruka diskriminacija predstavlja diskriminaciju učinjenu prema istom licu ili grupi lica po više osnova iz člana 2 stav 2 Zakona o zabrani diskriminaci-



je. Višestruka diskriminacija se zasniva na kumulativnim ličnim svojstvima lica ili grupe lica prema kojima se ispoljava. Ipak, lična svojstva ne moraju biti međusobno zavisna kao što je to slučaj sa *interseksijskom diskriminacijom* u kojoj se višestruki identiteti pojedinca međusobno preplijeću tako da se ne mogu posmatrati odvojeno jedni od drugih.

Karakterističan primjer višestruke diskriminacije prema ženama s invaliditetom bi bio u situaciji kada je ona manje plaćena za isti rad ili rad iste vrijednosti u odnosu na kolegu bez invaliditeta.

Interseksijska diskriminacija je poseban oblik višestruke diskriminacije, koja se događa zbog nekoliko različitih osobina, karakteristika ili identiteta, koji su međusobno povezani, preklapaju se i neodvojivi su jedan od drugog. Višestruka i interseksijska diskriminacija često se upotrebljavaju kao sinonimi, što nije sasvim ispravno s obzirom na to da je interseksijska diskriminacija samo vrsta višestruke diskriminacije u kojoj se višestruki identiteti pojedinca (osobine, karakteristike, identitet, etnička pripadnost) međusobno preplijeću i ukrštaju tako da se ne mogu posmatrati odvojeno.

Primjer ove vrste diskriminacionog postupanja bi bio npr. da se ženi s invaliditetom uskraći pravo na posao po više osnova. Poslodavac zaposli muškog kandidata iako ženska kandidatkinja, koja se, takođe, prijavila za to radno mjesto, daleko bolje ispunjava uslove za posao. Kada kandidatkinja zatraži poslodavcu objašnjenje zašto je njena prijava odbijena, poslodavac joj kaže kako je ne može zaposliti jer smatra da će osoba muškog pola biti brža i efikasnija u obavljanju radnih zadataka na terenu, a on u tom slučaju neće biti primoran angažovati još jednu osobu, kao asistenta. Kao dodatno obrazloženje navodi da je njena prijava odbijena i zbog toga što smatra da će ona biti na bolovanju mnogo češće nego muškarac kojeg je zaposlio.

Pojam mobinga

Ne postoji jedinstvena definicija mobinga. Mobing, u smislu **Zakona o zabrani zlostavljanja na radu** je svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaže

Mobing i slične pojave:

- Diskriminacija
- Seksualno uzneniranje
- Bullying

ugovor o radu ili drugi ugovor. Mobing je i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanje u smislu navedenog stava ovog člana.

Izvršiocem mobinga smatra se poslodavac sa svojstvom fizičkog lica, odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica, zaposleni ili grupa zaposlenih kod poslodavca ili treće lice sa kojim zaposleni ili poslodavac dolazi u kontakt prilikom obavljanja poslova na radnom mjestu.

Mjere prevencije mobinga

Poslodavac je dužan da zaposlenom/oj obezbijedi rad na radnom mjestu i radnoj okolini pod uslovima kojima se obezbjeđuje poštovanje njegovog dostojanstva, integriteta i zdravlja, kao i da preduzme potrebne mjere da zaposlenog/u zaštititi od mobinga u skladu sa ovim zakonom.

Da bi se sprječio mobing, poslodavac je dužan da zaposlenog/u, prije stupanja na rad, u pisanoj formi upozna s pravima, obavezama i odgovornostima u vezi s mobingom. Osim toga, poslodavac je dužan da, u cilju prepoznavanja, prevencije i sprječavanja mobinga, sprovodi mjere obaveštavanja i osposobljavanja zaposlenih i njihovih predstavnika o uzrocima, pojavnim oblicima i posljedicama vršenja mobinga.

Zaposleni treba da se prema drugim zaposlenima i poslodavcu ponaša s dostojanstvom, poštovanjem i uvažavanjem, ličnim primjerom doprinese stvaranju radne okoline u kojoj nema mobinga, kao ni ponašanja koje bi moglo da doprinese mobingu, odnosno da poslove obavlja u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbjednosti i jednakosti i svojim učešćem daje doprinos u radu na prevenciji i sprječavanju mobinga. Da prije pokretanja postupka za zaštitu od mobinga, ako je to u konkretnom slučaju izvodljivo i moguće, jasno stavi do znanja licu za koje smatra da vrši mobing da je njegovo ponašanje neprihvatljivo i da će potražiti zakonsku zaštitu ako takvo ponašanje odmah ne prestane.

Ukoliko pokrene postupak za zaštitu od mobinga u zahtjevu navede: podatak o zaposlenom koji se tereti za mobing, kratak opis ponašanja za koje se vjeruje da predstavlja mobing, trajanje i učestalost tog ponašanja koje se smatra mobingom, datum kada je poslednji put učinjeno to ponašanje, kao i dokaze (svjedoci, pisana dokumentacija, ljekarski izvještaji, dozvoljeni audio i video zapisi i dr.).

PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIH

- Da obavijesti posrednika, odnosno poslodavca ako sazna za ponašanje koje može predstavljati vršenje mobinga
- Pravo na zaštitu od mobinga

Zloupotreba prava: ako zaposleni koji je znao ili je morao da zna da ne postoje razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka, s ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.

Teža povreda radne obaveze: ako vrši mobing, ne prijavi ponašanje koje može predstavljati mobing ili zloupotrijebi pravo na zaštitu od mobinga.

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).

UZROCI MOBINGA

- Lični konflikti na radu;
- Neodgovarajuća organizacija rada;
- Netransparentnost u radu;
- Ukazivanja na propuste u radu;
- Procesi približavanja sistemu tržišnog privređivanja.

Zaštita prava žena s invaliditetom u postupku zasnivanja radnog odnosa

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. U tom smislu, zakonom se garantuje zaštita zbog trudnoće i njege djeteta.

Poslodavac ne može da odbije da zaključi ugovor o radu sa ženom zbog trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta može ponuditi izmјenu ugovora o radu pod nepovoljnijim uslovima. Takođe, ne može da uslovjava zasnivanje radnog odnosa, odnosno zaključivanje ugovora o radu dokazom o trudnoći, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa, niti da traži bilo kakve podatke o trudnoći niti može da uputi drugo lice da ih traži, osim ako zaposlena lično zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom.

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 ukoliko ima interes za tim u toku trajanja radnog odnosa (npr. kod ostvarivanja prava na dodjeljivanje stana). Dakle, poslodavac ne može da uslovjava zasnivanje radnog odnosa, odnosno zaključivanje ugovora o radu dokazom o trudnoći, niti može odbiti zaključivanje ugovora o radu s trudnom ženom. Izuzetak od ove zabrane predviđen je samo ukoliko se radi o poslovima kod kojih postoji rizik za zdravlje žene i djeteta, koji je utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa.

Zaštita prava žena s invaliditetom u radnom odnosu

Osnov za zaštitu žena u radnom odnosu nalazi se u navišem pravnom aktu, **Ustavu Crne Gore** (član 64, stav 3), a ona se dalje razrađuje kroz zakonsku regulativu kojim se uređuju prava iz rada i po osnovu rada.

Radni odnos je odnos između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Zaposleni OSI poslodavac je dužan rasporediti na poslove koji odgovaraju njenoj preostaloj radnoj sposobnosti u kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno stručnoj kvalifikaciji, u skladu s ocjenom organa nadležnog tijela za utvrđivanje invaliditeta. Ukoliko zaposlena OSI ne može da se rasporedi, poslodavac je dužan da joj obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje OSI. U slučaju da je prestala potreba za radom OSI (a ista je bila u radnom odnosu najmanje 18 mjeseci), ona ima pravo na isplatu otpremnine.

Zaposlena OSI, u svakoj kalendarskoj godini, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje **26 radnih dana**, u odnosu na zaposlene bez invaliditeta koji imaju pravo na najmanje **20 radnih dana**, odnosno **24 radna dana** za zaposlene koji rade šest radnih dana.

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. Opravданost 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:

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

U nastavku izdvajamo najvažnije odredbe definisane zakonom.

Zaposlena žena **ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja** u skladu sa zakonom. Privremena spriječenost za rad zbog bolesti, održavanje trudnoće, plaćeno odsustvo, porodiliško, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, odmor u dane državnih i vjerskih praznika i odsustvovanje zbog odazivanja na poziv državnih organa smatraju se vre-





menom provedenim na radu za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora.

Zakonom o radu je definisana i **zaštita od prestanka radnog odnosa**. U tom smislu poslodavac ne može da raskine ugovor o radu s roditeljem, usvojiteljem i hraniteljem zbog korišćenja prava na roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo; prava na rad s polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta sa smetnjama u razvoju; samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa smetnjama u razvoju, ako ispunjava obaveze u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Dakle, poslodavac ne može da otkaže ugovor o radu **trudnoj zaposlenoj i zaposlenom za vrijeme korišćenja prava na porodiljsko i roditeljsko odsustvo**. Zaposlenoj kojoj ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u toku trudnoće, korišćenja privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, rok za koji je ugovorom o radu zasnovao radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na to odsustvo.

Kada je riječ o plaćenom odsustvu, zakon među kategorijama plaćenog odsustva prepoznaje odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad (poznatije u naruđu kao bolovanje), i pravo na rad s polovinom punog radnog vremena. Pravo da radi polovinu punog radnog vremena ima roditelj, usvojilac, hranitelj ili staratelj djeteta sa smetnjama u razvoju, odnosno lice koje se stara o licu „**s teškim invaliditetom**“ u skladu s posebnim propisima. Radno vrijeme zaposlenog smatra se punim radnim vremenom za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Zakonom se garantuje i **zaštita od prekovremenog i noćnog rada**. Dakle, zabranjen je noćni rad trudnoj zaposlenoj, zaposlenoj koja je nedavno rodila i zaposlenoj koja doji. Trudna zaposlena i žena koja ima dijete mlađe od tri godine života ne može da radi prekovremeno, niti noću. Zaposlena žena koja ima dijete starije od dvije godine života može da radi noću, samo ako pisanom izjavom pristane na takav rad. Poslodavac je dužan da ženu, koja je zaključila ugovor o radu za obavljanje poslova koji podrazumijevaju noćni rad, rasporedi na obavljanje poslova van noćnog rada koji odgovaraju njenom stepenu obrazovanja, odnosno nivou kvalifikacija i radnoj sposobnosti. U slučaju da poslodavac nije u mogućnosti da obezbijedi raspoređivanje dužan da joj obezbijedi plaćeno odsustvo uz naknadu zarade definisanu zakonom. Isto tako, jedan od roditelja, usvojitelja, staratelja, odnosno hranitelja koji ima dijete sa smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelj koji

ima dijete mlađe od sedam godina života može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo na osnovu pisanih pristanka.

Porodiljsko odsustvo garantovano je članom 126, tako da zaposlena žena koristi obavezno porodiljsko odustvo od **98 dana**, od kojih je 28 dana prije dana očekivanog porođaja, a 70 dana od rođenja djeteta. Izuzetno, porodiljsko odsustvo u trajanju od 70 dana od rođenja djeteta, mogu da koriste oba roditelja istovremeno, ako je rođeno dvoje ili više djece. Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu ne smatra se korišćenje odsustva zbog održavanja trudnoće, porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva i odsustva sa rada radi njegе djeteta i posebne njegе djeteta.

Refundacija naknade zarade i naknada zarade za porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo definisana je **Zakonom o socijalnoj i dječjoj i socijalnoj zaštiti**, kojim je definisana i naknada za novorođeno dijete na način da jedan od roditelja, usvojilac, staralac ili hranitelj može ostvariti pravo na jednokratnu naknadu za novorođeno dijete do navršene jedne godine života djeteta.

Nadležne institucije u slučaju kršenja prava na rad i zapošljavanje

Neregularnosti ili kršenja prava zaposlenih u procesu zapošljavanja i na radnom mjestu mogu se prijaviti na više različitih adresa, ukoliko osoba smatra da joj je ugroženo neko od prava. Dakle, u slučaju diskriminacije stranka može istu prijaviti: **poslodavcu** kod kojeg je zaposlena i kod kojeg se desila diskriminacija (podnošenjem zahtjeva da mu/joj se obezbijedi ostvarivanje i/ili zaštita prava iz rada i po osnovu rada), **inspekciji rada** (nezavisno od postupka pokrenutog kod poslodavca), **Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, i/ili Centru za alternativno rješavanje sporova**, (nadležne prije pokrećanja postupaka pred sudom, a u slučajevima zabranjenih ponašanja: zabrane posredne, neposredne, diskriminacije po više osnova; uz nemiravanja i seksualnog uz nemiravanja; diskriminacije u odnosu na profesionalne sisteme socijalog osiguranja, stručno osposobljavanje i usavršavanje, članstva u organizacijama zaposlenih i poslodavaca, kao i u slučaju zlostavljanja na radnom mjestu, odnosno mobinga), **nadležnom osnovnom суду** (u slučaju da se radni spor ne može riješiti posredstvom Agencije ili Centra, može se

u zakonski predviđenom roku, pokrenuti postupak pred sudom, nakon donošenja odluke kojom je obustavljen postupak mirnog rješavanja spora, dakle, isključivo nakon pokrenutog postupka pred Agencijom i Centrom), **instituciji Zaštitnika ljudskih prava i sloboda** (ukoliko zaposleni/a smatra da su aktom, radnjom ili nepostupanjem državnih organa, organa državne uprave, organa lokalne samouprave i lokalne uprave, javnih službi i drugih nosilaca javnih ovlašćenja povrijeđena prava), zatim sindikatima i organizacijama civilnog društva koje pružaju besplatnu pravnu pomoć: **Udruženju mladih sa hendikepom Crne Gore, Centru za ženska prava, Uniji samostalnih sindikata Crne Gore, Sindikatu medija Crne Gore** i sl.

U slučaju da poslodavac ne obezbjedi mјere zaštite i zdravlja na radu, moguće je, u zavisnosti od težine povrede prava, pokrenuti i prekršajni i/ili krivični postupak.

U slučaju povrede prava na rad ili po osnovu rada prvobitno se utvrđuje prekršajna odgovornost poslodavca i/ili zaposlenog, koju utvrđuje inspektor rada za oblast zaštite i zdravlja na radu. Inspektor ima obavezu i ovlašćenje da izvrši uviđaj teških, kolektivnih i smrtnih povreda na radu. O vršenju inspekcijskog pregleda na licu mjesta dužan je sačiniti **zapisnik**.

Ukoliko postoje osnovi sumnje da se radi o krivičnom djelu, Uprava policije je dužna obavijestiti državnog tužioca i samoinicijativno ili po zahtjevu državnog tužioca preduzeti potrebne mјere da se pronađe učinilac krivičnog djela, da se učinilac ili saučesnik ne sakrije ili ne pobegne, da se otkriju i obezbijede tragovi krivičnog djela i predmeti koji mogu poslužiti kao dokaz, kao i da prikupi sva obavještenja koja bi mogla biti od koristi za uspješno vođenje krivičnog postupka. U cilju utvrđivanja činjeničnog stanja, policijski službenik može tražiti dodatna obavještenja od građana o činjenicama i okolnostima koje su utvrđene prilikom preduzimanja pojedinih radnji, a mogu biti od interesa za krivični postupak, kao i o predmetima koji su pronađeni ili oduzeti, pri čemu je dužan **sastaviti zapisnik ili službenu zabilješku**. Krivični postupak pokreće se i vodi po optužbi ovlašćenog tužioca.

Kontakt adrese u slučaju kršenja prava na rad i zapošljavanje

Agencija za mirno rješavanje radnih sporova

+382 (0)20 230 033; +382 (0)20 230 187

www.amrrs.gov.me

Inspekcija rada

+382 (0)20 673 124

www.uip.gov.me

Nadležni sudovi:

Osnovni sudovi, sudovi za prekršaje...

<http://sudovi.me/>

Institucija Zaštitnika ljudskih prava i sloboda

+382 (0)20 225 395

<http://www.ombudsman.co.me/>

Sindikati i organizacije civilnog društva koje pružaju besplatnu pravnu pomoć:

Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore

+382 (0)20 265 650

<http://umhcg.com/>

Centar za ženska prava

+382 (0)20 664 193

<https://www.womensrightscenter.org/>

Unija samostalnih sindikata Crne Gore

+382 (0)20 232-315

<http://usscg.me/>

Sindikat medija Crne Gore

+382 (0)20 878 021

<http://www.sindikatmedija.me/>





Ova Brošura nastala je uz finansijsku podršku Evropske unije koju sufinansira Švedska međunarodna agencija za razvoj (Sida). Sadržaj Brošure isključivo je odgovornost Udruženja mladih sa hendihepom Crne Gore i ne odražava nužno stavove Evropske unije ili Sida-e.