Doc.dr Vesna Simović-Zvicer

**ZAŠTITA PRAVA ZAPOŠLjENIH**

Zakon o radu uređuje postupak interne i eksterne zaštite prava zapošljenih. Pri tome, u konkretnom slučaju se misli na postupke u situacijama u kojima zapošljeni smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa. Naime, u „redovnim“ okolnostima, zapošljenim u jednom broju slučajeva ne mora da podnosi zahtjev poslodavcu da bi ostvario neko pravo iz radnog odnosa (kao što su: pravo na zaradu, pravo na odmore), dok u drugim slučajevima prava ostvaruje na osnovu podnijetog zahtjeva (npr. neplaćeno odsustvo, mirovanje prava i obaveza) ili obavještenja o sticanju uslova za ostvarivanje prava (npr. pravo na porodiljsko i roditeljsko odsustvo, odsustvo s rada radi njege đeteta i sl.).

 O pravima zapošljenih odlučuje poslodavac, odnosno u njegovo ime direktor i njegova odluka je konačna. Isto pravilo važi i u slučaju da mu se zapošljeni obratio zahtjevom za zaštitu prava. U ovom slučaju, podnijeti zahtjev zapošljenog neće odložiti od izvršenja odluku poslodavca, ali je poslodavac dužan da zapošljenom po njegovom zahtjevu dostavi pisano obavještenje ili donese odluku u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva. Ukoliko je poslodavac po zahtjevu zapošljenog donio odluku, koja se odnosi na neko njegovo pravo iz radnog odnosa, ta odluka mora biti dostavljena zapošljenom u pisanom obliku, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, u roku od osam dana od dana donošenja odluke.

 Zapošljeni koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, iako je zahtjev za ostvarivanje prava podnio poslodavcu, u isto vrijeme može zatražiti zaštitu prava i kod inspekcije rada (ne čekajući da poslodavac odluči o njegovom pravu). Inspekcija rada ima važnu ulogu u zaštiti prava iz radnog odnosa, jer vrši nadzor nad primjenom propisa iz oblasti rada, posebno onih koji se tiču prava zapošljenih. U slučaju da je utvrđeno kršenje zakona i drugih propisa od strane poslodavca, predviđena je prekršajna odgovornost. U skladu s članom 5 Zakona o inspekciji rada („Sl. list CG“, br. 79/2008), 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 s 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 s kojim je zaključio ugovor o radu ili posebne vrste ugovora o radu na zdravstveno osiguranje ili penzijsko-invalidsko osiguranje ili osiguranje za slučaj nezapošljenosti;
4. nije uplatio doprinose za zdravstveno osiguranje, penzijsko-invalidsko osiguranje ili osiguranje za slučaj nezapošljenosti za lice s kojim je zaključio ugovor o radu ili posebnu vrstu ugovora o radu.

 Osim toga, u članu 6 Zakona o inspekciji rada je predviđeno da će inspektor zaštite na radu privremeno zabraniti rad poslodavcu, u sljedećim slučajevima:

1. ako utvrdi da postoji neposredna opasnost po život ili da je ugroženo zdravlje zapošljenih;
2. ako poslodavac ne postupi po rješenju za otklanjanje nedostataka iz zaštite na radu na mjestu rada;
3. ako poslodavac ne sprovede opšte priznate mjere zaštite na radu kojima se može otkloniti opasnost na radu;
4. ako utvrdi da se koristi sredstvo rada na kome nijesu primijenjene propisane mjere iz zaštite na radu;
5. ako utvrdi da se ne koriste propisana sredstva ili oprema za ličnu zaštitu zapošljenog na radu;
6. ako zapošljeni radi na radnom mjestu s povećanim rizikom, a ne ispunjava propisane uslove za rad na tom radnom mjestu, kao i ako se nije podvrgao ljekarskom pregledu u propisanom roku;
7. ako utvrdi da zapošljeni nije osposobljen za bezbjedan rad na radnom mjestu na kome radi.

Radni sporovi se mogu rješavati na dva načina, i to:

* ukoliko je spor povodom povrede prava iz radnog odnosa, predviđena je obaveza prethodnog pokretanja postupka za mirno rješavanje radnog spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova (AMRSS) ili pred Centrom za posredovanje, ukoliko je predmet spora povreda prava iz radnog odnosa (npr. manje isplaćena zarada, nezakonito raspoređivanje putem aneksa, zlostavljanje i uznemiravanje na radu i povreda drugih individualnih prava). Dakle, u ovom slučaju prethodni postupak mirnog rješavanja spora je procesna pretpostavka za pokretanje postupka pred sudom.
* ukoliko je spor povodom prestanka radnog odnosa, onda prethodni postupak mirenja nije procesna pretpostavka za pokretanje postupka pred sudom, već zapošljeni ima mogućnost da se opredijeli koji će postupak pokrenuti. Isto pravilo važi i u pogledu osporavanja disciplinske odluke kojom je izrečena mjera prestanka radnog odnosa ili uslovni prestanak radnog odnosa.

Važno je napomenuti da za vrijeme dok traje postupak pred AMRSS ili pred Centrom, rokovi za pokretanje postupka pred sudom ne teku.

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. Zakon o radu predviđa rok za pokretanje postupka pred sudom, u slučaju mu je prethodio postupak mirnog rješavanja spora, u skladu s članom 140 ZOR-a, taj rok iznosi 15 dana od dana dostavljanja odluke kojom je obustavljen postupak pred AMRSS ili pred Centrom.

Poslodavac je dužan da pravosnažnu odluku suda izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako odlukom suda nije određen drugi rok. Način izvršenja odluke zavisiće od predmeta spora. Tako, ako je predmet spora bilo novčano potraživanje, poslodavac će biti dužan da u roku od 15 dana od dana dostavljanja pravosnažne sudske odluke izvrši isplatu, u suprotnom, primijeniće se Zakon o izvršenju i obezbjeđenju. Treba napomenuti da rok zastarjelosti za novčana potraživanja iz radnog odnosa iznosi četiri godine od dana nastanka obaveze i nije određen slučajno. Naime, imajući u vidu da u skladu s članom 37 ZOR-a, radni odnos na određeno vrijeme (osim predviđenih izuzetaka) može trajati najduže tri godine, te da u tom periodu zapošljeni ima realan strah da pokrene postupak za naplatu potraživanja, jer mu poslodavac zbog toga izvjesno neće ponuditi novi ugovor o radu. Na ovaj način je ostavljen rok još od godinu dana u kojem zapošljeni može pokrenuti postupak da bi namirio svoja potraživanja. Ovaj rok se odnosi jednako na pokretanje postupka mirnog rješavanja spora ili postupka pred sudom, s tim što u slučaju pokretanja postupka pred AMRSS ili pred Centrom, rok zastarjelosti ne teče. S druge strane, doprinosi za penzijsko i invalidsko osiguranje ne zastarijevaju.

Ako je predmet spora bila odluka o statusnim pitanjima, onda će se izvršenje sudske odluke odnositi na reintegraciju zapošljenog u radni odnos (viđeti tekst koji se odnosi na otkaz ugovora o radu) ili potpisivanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme (ako je bio spor povodom transformacije ugovora o radu s određenog na neodređeno vrijeme).