prof. dr Vesna Simović-Zvicer[[1]](#footnote-1)

**MIROVANjE PRAVA I OBAVEZA**

Mirovanje prava i obaveza je institut koji podrazumijeva pravo zapošljenog, u slučaju postojanja uslova koji su predviđeni zakonom, da mu miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada. U konkretnom slučaju, zapošljenom miruju kako prava iz radnog odnosa (individualna i kolektivna), tako i prava po osnovu rada, što znači da mu za period mirovanja prava i obaveza poslodavac neće uplaćivati doprinose za obavezno socijalno osiguranje (penzijsko i invalidsko osiguranje; zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezapošljenosti).

U stavu 1 nabrojani su slučajevi u kojima zapošljenom miruju prava i obaveze, a to su:

1) Upućivanje na rad u inostranstvo: u konkretnom slučaju može se raditi o tri situacije, i to:

– Odlazak u inostranstvo povodom međunarodno-tehničke ili prosvjetno-kulturne saradnje: što podrazumijeva postojanje ugovora ili drugog akta o saradnji između njegovog poslodavca i nekog pravnog subjekta u inostranstvu;

– Odlazak u diplomatsko, konzularno i drugo predstavništvo Crne Gore u inostranstvu: za razliku od prethodne situacije, u ovom slučaju zapošljeni je biran-imenovan u diplomatsko i konzularno predstavništvo, tako da mirovanje prava i obaveza u konkretno m slučaju ne zavisi od volje poslodavca;

– Stručno obrazovanje i usavršavanje u inostranstvu: u ovom slučaju zakon ne precizira da li se radi o stručnom obrazovanju i usavršavanju koje je u vezi s obavljanjem poslova kod poslodavca. No, imajući u vidu činjenicu da je u ovom slučaju predviđena saglasnost poslodavca, može se zaključiti da zapošljeni može ostvariti ovo pravo i u slučaju stručnog obrazovanja i usavršavanja koje nije u direktnoj vezi s obaljanjem poslova za koje ima zaključen ugovor o radu.

2) Izbor, odnosno imenovanje na državnu funkciju čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada kod poslodavca. U vezi s ovim osnovom mirovanja prava i obaveza, treba napomenuti da je u Zakonu o radu takstativno nabrojano koje su to državne funkcije: Predśednik Crne Gore; predśednik Skupštine Crne Gore; preśjednik i članovi Vlade Crne Gore; poslanik; državni sekretar; starješina organa državne uprave odnosno lokalne uprave; gradonačelnik Glavnog grada, odnosno Prijestonice i predśednik opštine. Na ovaj način značajno je sužen broj zapošljenih koji imaju pravo na mirovanje prava i obaveza po ovom osnovu, s obzirom na to ranije važeći zakoni o radu nijesu preciznije određivali ovaj pojam, pa su se u praksi pogrešno poistovjećivali pojmovi: „državna funkcija“ i „javna funkcija“. S druge strane, kao i kod ranije važećeg zakona, ZOR-om je predviđeno da zapošljenim ima pravo na mirovanje prava i obaveza ukoliko je izabran na javnu finkciju do isteka jednog mandata. Ovđe se može postaviti pitanje: ima li zapošljeni pravo na mirovanje prava i obaveza u kontinuitetu, ukoliko nakon isteka jednog mandata na jednoj funkciju bude biran na neku drugu funkciju? U vezi s ovim pitanjem najprije treba istaći da zapošljeni nikako ne bi imao pravo da u kontinuitetu nastavi da koristi drugi mandat na istoj funkciji. Međutim, kada je u pitanju izbor na neku drugu funkciju, u tom slučaju nema smetnji da se pravo na mirovanje prava i obaveza koristi u kontinuitetu. Treba napomenuti da i kod ovog slučaja, zapošljenom miruju sva prava iz radnog odnosa – kako prava iz rada, tako i prava po osnovu rada, što znači da poslodavac nema obavezu da obračunava i uplaćuje doprinose za obavezno socijalno osiguranje, već to čini poslodavac kod kojeg zapošljeni obavlja funkciju, odnosno ostvaruje zaradu.

3) izdržavanja kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju do šest mjeseci: u konkretnom slučaju podrazumijeva se da prava i obaveza miruju od dana kada je zapošljeni upućen na izdržavanje kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere (dakle, ne od dana kada je neka od navedenih mjera izrečena). Kada su u pitanju mjere bezbjednosti, važno je napomenuti da zapošljenom ne miruju prava i obaveze u slučaju izricanja bilo koje mjere bezbjednosti, već samo one mjere bezbjednosti zbog koje je neophodno njegovo odsustvo s rada, a to su: obavezno psihijatrijsko liječenje i čuvanje u zdravstvenoj ustanovi; obavezno psihijatrijsko liječenje na slobodi; obavezno liječenje narkomana; i obavezno liječenje alkoholičara. Vaspitne mjere su predviđene Zakonom o postupanju prema maloljetnicima u krivičnom postupku („Sl. list CG“, br. 64/2011 i 1/2018), a vaspitne mjere usljed kojih zapošljenom zbog odustva s rada zapošljenom miruju prava i obaveze su: upućivanje u vaspitnu ustanovu nezavodskog tipa, upućivanje u ustanovu zavodskog tipa i upućivanje u specijalizovanu ustanovu, a mjere bezbjednosti su: obavezno psihijatrijsko liječenje i čuvanje u zdravstvenoj ustanovi, obavezno psihijatrijsko liječenja na slobodi, obavezno liječenje narkomana, obavezno liječenje alkoholičara. Pri tome, u svim navedenim slučajevima, zapošljenom miruju prava i obaveze ne od dana izricanja mjere, već danom kada je zapošljeni otpočeo njeno izdržavanje.

4) izbora na profesionalnu funkciju ovlašćenog sindikalnog predstavnika: zakonom je predviđeno pravo na mirovanje prava i obaveza u ovom slučaju, ukoliko su ispunjeni sljedeći uslovi:

– da je zapošljeni izabran za ovlašćenog sindikalnog predstavnika (koji je u smislu člana Zakona o rdau zapošljeni koji je upisan u registar sindikalnih organizacija kao ovlašćeno lice za zastupanje i predstavljanje sindikata).

– da tu funkciju obavlja profesionalno: način i postupak profesionalizacije uloge sindikalnog predstavnika uređuju se kolektivnim ugovorom.

– da se radi o reprezentativnom sindikatu na nivou grane ili na nivou države: uslovi za sticanje svojstva reprezentativnog sindikata (opšti i posebni), kao i postupak za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata utvrđeni su Zakonom o reprezentativnosti sindikata („Sl. list CG“, br. 12/2018). Opšti uslovi su: da je upisan u Registar sindikalnih organizacija, koji vodi MRSS; da je nezavisan od državnih organa, poslodavaca i političkih partija; i da se finansira iz članarine i drugih izvora, dok posebni uslovi zavise od nivoa na kojem se utvrđuje reprezentativnnost. Tako, kao poseban uslov za reprezentativnost na nivou poslodavca predviđeno je da sindikat ima najmanje 20% zapošljenih kod tog poslodavca; na nivou grane 15% zapošljenih u toj grani, grupi ili podgrupi djelatnosti, a na nivou države traži se da budu kumulativno ispunjena dva uslova: da ima najmanje 10% zapošljenih od ukupnog broja zapošljenih u Crnoj Gori i da okuplja najmanje pet reprezentativnih granskih sindikata.

Može se zaključiti da ne postoji mogućnost da se zapošljeni i poslodavac dogovaraju o mirovanju prava i obaveza u drugim slučajevima. Ti drugi slučajevi jedino mogu biti predviđeni posebnim zakonom.

Mirovanje prava i obaveza, u najvećem broju slučajeva ne zavisi od volje poslodavca, pa se ovo pravo ostvaruje na osnovu podnijetog zahtjeva od strane zapošljenog, kojim upoznaje poslodavaca o postojanju osnova za mirovanje prava i obaveza. Ukoliko se radi o nekom od slučajeva u kojima zapošljeni ima pravo na mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa, poslodavac je dužan da omogući zapošljenom ostvarivanje ovog prava, tj. da donese rješenje o mirovanju prava i obaveza, na osnovu podnijetog zahtjeva. Osim toga, ovo pravo se ne može uskratiti ni bračnom drugu zapošljenog koji je upućen u inostranstvo u okviru međunarodno -tehničke ili kulturno -prosvjetne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, kao i na stručno usavršavanje ili obrazovanje, uz saglasnost poslodavca. Ovđe je važno naglasiti da se u stavu 3 ovog člana koristi termin „bračni drug“, što će reći da u navedenom slučaju mirovanje prava i obaveza neće imati vanbračni drug (vanbračni supružnik) zapošljenog.

Zapošljeni ima pravo ali i obavezu da se u roku od 15 dana od isteka osnova za mirovanje vrati na rad kod poslodavca. Zapošljeni ima pravo da bude raspoređen na „svoje“ radno mjesto, tj. radno mjesto na koje je bio raspoređen u vrijeme kada je podnio zahtjev za mirovanje prava i obaveza. Ukoliko ova mogućnost ne postoji (npr. radno mjesto je u međuvremenu ukinuto), zapošljeni će biti raspoređen na radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja. Ukoliko zapošljeni, bez opravdanog razloga ne ispoštuje obavezu da se vrati na rad kod poslodavca u gore navedenom roku, poslodavac mu može otkazati radni odnos.

1. Tekst predstavlja izvod iz Komentara Zakona o radu, Centar za radno i poslovno pravo, Podgorica, 2020.

e-mail: doo.crpp@gmail.com [↑](#footnote-ref-1)