Doc. dr Vesna Simović-Zvicer

**1. Pravni položaj u pogledu zapošljavanja lica sa invaliditetom u Crnoj Gori**

 Zapošljavanje lica sa invaliditetom u Crnoj Gori je regulisano posebnim zakonom. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom predviđa mogućnost zapošljavanja ovih lica pod opštim i pod posebnim uslovima. Zapošljavanje pod opštim uslovima podrazumijeva zapošljavanje na otvorenom tržištu rada, bez prilagođavanja poslova, odnosno radnog mjesta. U smislu Zakona, zapošljavanje pod posebnim uslovima podrazumijeva zapošljavanje kod poslodavca uz prilagođavanje poslova, odnosno radnog mjesta, kao i zapošljavanje u posebnim organizacijama. Pri tome, u pogledu prilagođavanja poslova, odnosno uslova rada na radnom mjestu kod poslodavca , Zakon polazi od principa ’’razumnog prilagođavanja radnog mjesta’’, koji je prisutan u uporednom zakonodavstvu i praksi, na način što predviđa da će se ovo priilagođavanje vršiti u skladu sa mogućnostima i potrebama osoba sa invaliditetom.

 U slučaju zapošljavanja na otvorenom tržistu rada, pod opštim uslovima, Zakon predviđa mješoviti model zapošljavanja, odnosno kombinovanje obaveze poslodavaca da zapošlje određen broj lica sa invaliditetom u odnosu na ukupan broj zapošljenih (sistem kvota), sa jedne strane, i subvencija koje dobijaju od strane države u slučaju da zapošlje lice sa invaliditetom, sa druge strane.

 Kvote za zapošljavanje lica sa invaliditetom određene su u zavisnosti od ukupnog broja zapošljenih kod poslodavca. Tako, poslodavac koji ima od 20 do 50 zapošljenih, dužan je da zapošlji najmanje jedno lice sa invaliditetom, a poslodavac koji ima više od 50 zapošljenih dužan je da zapošlji najmanje 5% lica sa invaliditetom u odnosu na ukupan broj zapošljenih . Prilikom utvrđivanja obaveznog zapošljavanja lica sa invaliditetom, zakonodavac je uzimao u obzir stepen invaliditeta, tako da je predviđeno da ako poslodavac ima ili zapošlji lice sa teškim invaliditetom, od najmanje 80% invaliditeta smatra se, u pogledu obaveze zapošljavanja, kao da je zapošljio dva lica sa invaliditetom. Ove obaveze zapošljavanja lica sa invaliditetom po osnovu kvota oslobođeni su novoosnovani poslodavci, za prvih 24 mjeseca od dana početka rada, dok su ostali poslodavci dužni da u roku od devet mjeseci od dana stupanja na snagu zakona zapošlje lice sa invaliditetom, kao i da usaglase poslovanja, statut i druge akte sa ovim zakonom.

Iz zakonskih rješenja proizilazi da se sistem zapošljavanja lica sa invaliditetom na osnovu kvota jednako primjenjuje na sve poslodavce, kako u javnom, tako i u privatnom sektoru. Ne postoji prioriteno zapošljavanje na nekim radnim mjestima u državnim organima i javnim institucijama. Zakon predviđa da poslodavac svojim aktom može odrediti radna mjesta na kojima se prioritetno zapošljavaju lica sa invaliditetom. Ukoliko se na oglas o slobodnom radnom mjestu ne javi lica sa invaliditetom, poslodavac može zapošljiti na određeno vrijeme neko drugo lice, ali najduže godinu dana. Iako ova odredba nije imperativnog karaktera, već je na poslodavcu da procijeni da li će određena radna mjesta prioritetno biti predviđena za lica sa invaliditetom ili ne, ona je podložna kritici. Ovo iz razloga što u praksi postoji mogućnost zloupotreba od strane poslodavaca, koji, da bi ispunili obavezne kvote za zapošljavanje lica sa invaliditetom, mogu predvidjeti njihovo zapošljavanje na radnim mjestima za koja lica sa invaliditetom uglavnom nemaju potrebne kvalifikacije.

 Za poslodavca koji ne zapošlji lice sa invaliditetom, predviđena je alternativna zakonska obaveza, a to je uplata doprinosa u poseban Fond za profesionalnu rehabilitaciju, za svako lice sa invaliditetom, koje je bio dužan da zapošlji, u skladu sa zakonom . Stopa doprinosa iznosi 20% od prosječne zarade u Crnoj Gori ostvarene u godini koja predhodi plaćanju doprinosa. Obaveza ulate doprinosa predviđena je i za poslodavce koji zapošlajavaju manje od 20, a više od 10 zapošljenih, ukoliko među zapošljenima nemaju lica sa invaliditetom. Obzirom da se u ovom slučaju radi o malim preduzećima, odnosno poslodavcima sa mali brojem radnika, zakon je predvidio znatno povoljnije rješenje u pogledu obaveze uplate doprinosa. Tako, za ovu kategoriju poslodavaca stopa doprinosa ne iznosi 20%, već 5% od prosječne mjesečne zarade u Crnoj Gori ostvarene u godini koja prethodi plaćanju doprinosa. Poslodavci koji zapošljavaju manje od 10 zapošljenih ili među zapošljenima imaju lica sa invaliditetom, oslobođeni su obaveze da uplaćuju pomenute doprinose. Ove obaveze oslobođene su i organizacije, odnosno udruženja lica sa invaliditetom, kada se pojavljuju kao poslodavci, kao i novoregistrovani poslodavci, u prvih 24 mjeseva nakon registracije.

 Sredstva Fonda koriste se za razvoj i unapredjivanje profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja lica sa invalititetom; sufinansiranje posebnih organizacija; isplatu subvencija za poslodavce koji zapošlje lica sa invaliditetom; sufinansiranje programa za održavanje zapošljenosti lica sa invaliditetom; kao i za finansiranje i drugih aktivnosti koje se odnose na profesionalnu rehabilitaciju lica sa invaliditetom.

 Zapošljavanje lica sa invaliditetom u posebnim organizacijama predviđeno je kao krajnja mjera - ako se lice sa invaliditetom ne može zapošljiti kod poslodavca pod opštim uslovima, odnosno uz prilagođavanje poslova ili radnog mjesta kod poslodavca. Zakon predviđa mogućnost zapošljavanja u radnim centrima, zaštitnim radionicama i zaštitnim pogonima. Zapošljavanje u radnom centru predviđeno je za lica sa teškim invaliditetom, koja ne postižu radni učinak veći od 50% u odnosu na lica iste životne dobi, stručne spreme i pod istim uslovima rada. U radnom centru se sprovode radno - terapeutske aktivnosti u okviru habilitacije i rehabilitacije lica sa invaliditetom, koja imaju položaj korisnika usluga. Radni centar može osnovati jedinica lokalne samouprave, Zavod za zapošljavanje, centar za socijalni rad i jedno ili više pravnih i fizičkih lica, pod uslovom da ima najmanje 80% zapošljenih lica sa invaliditetom u odnosu na ukupan broj zapošljenih. Zaštitnu radionicu može osnovati jedinica lokalne samouprave, privredno društvo, preduzetnik, Zavod za zapošljavanje, nevladina organizacija lica sa invaliditetom, udruženje poslodavaca, sindikat i drugo pravno i fizičko lice, pod uslovom da zapošljava najmanje 51% lica sa invaliditetom od ukupnog broja zapošljenih. Obaveza formiranja posebnog pogona postoji kod poslodavca kod koga postoje otežani uslovi rada koji povećavaju nastanak invalidnosti, pod uslovom da ima najmanje 50% radnih mjesta za zapošljavanje lica sa invaliditetom.

Radni centar, zaštitna radionica i zaštitni pogon imaju povlašćen status u pogledu finansijskih obaveza prema državi. Naime, posebne ustanove za zapošljavanje lica sa invaliditetom su oslobođene od plaćanja carine na uvoz specijalne opreme, uređaja, rezervnih djelova, instrumenata i potrošnog materijala za lica sa invaliditetom, pod uslovom da se ne proizvode u zemlji. Osim toga, oslobođeni su i od plaćanja poreza na dobit, srazmjerno broju zapošljenih lica sa invaliditetom u ukupnom broju zapošljenih kod poslodavca.

 I poslodavci koji zapošljavaju lica sa invaliditetom na otvorenom tržištu rada i pod opštim uslovima, ukoliko ispune svoje zakonske obaveze, imaju pravo na subvencije u iznosu 100 % od opravdanih troškova, u skladu sa propisima kojima se uređuje državna pomoć, koje se odnose na: bespovratna sredstva za prilagođavanje radnog mjesta i uslova rada za zapošljavanje lica sa invaliditetom; kreditna sredstva pod povoljnim uslovima za kupovinu mašina, opreme i alata potrebnog za zapošljavanje lica sa invaliditetom; učešće u finansiranju ličnih troškova asistenta (pomagača u radu) lica sa invaliditetom. Osim toga, poslodavci imaju pravo na subvencije zarade za svako lice sa invaliditetom koje zapošlje. Visina subvencije zavisi od stepena invaliditeta zapošljenog. Tako, poslodavac koji zapošlji lice sa najmanje 50% invaliditeta ostvaruje pravo na subvenciju 75 % od isplaćene bruto zarade za cijeli period zapošljenosti, dok za poslodavca koji zapošlji lice sa invaliditetom manjim od 50%, subvencija iznosi: u prvoj godini 75%, u drugoj 60 %, u trećoj i svakoj narednoj godini 50% od isplaćene bruto zarade.

 Pravo na zakonom utvrđene subvencije ima i lice sa invaliditetom koje se samozapošlji, koje obavlja samostalnu djelatnost ili osnuje privredno društvo, koje se zapošlji u porodičnom domaćinstvu i obavlja poljoprivrednu djelatnost kao jedino, glavno ili dopunsko zanimanje.

**POSEBNA ZAŠTITA LICA S INVALIDITETOM U RADNOM ODNOSU**

Ustav u članu 68 jemči i posebnu zaštitu lica s invaliditetom. Način i postupak ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju lica s invaliditetom, mjere i podsticaji za njihovo zapošljavanje, način finansiranja i druga pitanja od značaja za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica s invaliditetom uređena su Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica s invaliditetom („Sl. list CG “, br. 49/2008, 73/2010, 39/2011 i 55/2016). Lica s invaliditetom uživaju posebnu žaštitu na radu. Ta zaštita se ogleda kroz povoljnije uslove za ostvarivanje prava iz radnog odnosa, kao i u pogledu postojanja zabrana preduzimanja određenih mjera od strane poslodavaca prema licima s invaliditetom. Posebna zaštita lica s invaliditetom u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa ogleda se u pogledu ostvarivanja sljedećih prava: pravo na raspoređivanje; u pogledu ostvarivanja prava na odmore i odsustva, kao i u pogledu otpremnine u slučaju prestanka potrebe za njihovim radom.

Posebna zaštita lica s invaliditetom najprije podrazumijeva obavezu poslodavca da lice s invaliditetom rasporedi na poslove i zadatke koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti u stepenu stručne spreme (nivou kvalifikacije obrazovanja odnosno stručne kvalifikacije), u skladu s aktom o sistematizaciji.

Ova zaštita se odnosi na lica koja su invaliditet stekla na radu ili u vezi s radom. Međutim, ukoliko se zapošljeni s invaliditetom pod navedenim uslovima ne može rasporediti na drugo radno mjesto, poslodavac ima obavezu da mu obezbijedi druga prava koja se odnose na profesionalno osposobljavanje ovih lica, a ukoliko ni to nije omoguće, zapošljeni s invaliditetom će imati status zapošljenog za čijim je radom prestala potreba. U tom slučaju poslodavac će imati obavezu da licu s invaliditetom isplati otpremninu, ukoliko je kod tog poslodavca proveo u radnom odnosu najmanje 18 mjeseci. Ukoliko je ispunjen ovaj uslov lice s invaliditetom će imati pravo na otpremninu, koja se ostvaruje zavisno od stepena i uzroka invaliditeta. Tako, ako je u pitanju lice s najmanje 50% invaliditeta, ostvarivaće pravo na otpremninu najmanje u visini 12 prośečnih neto zarada (njegovih zarada ili zarada na nivou Crne Gore) - ako je invaliditet prouzrokovan povredom van rada ili bolešću; odnosno najmanje u visini 36 prośečnih neto zarada (njegovih zarada ili zarada na nivou Crne Gore)-ako je invaliditet prouzrokovan povredom na radu ili profesionalnom bolešću. Ukoliko je u pitanju lice s manje od 50% invaliditeta, poslodavac će biti dužan da mu isplati otpremninu u skladu s članom 169, stav 1 ZOR-a, odnosno u visini od najmanje 1/3 njegove mjesečne prośečne neto zarade u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod tog poslodavaca, odnosno 1/3 mjesečne neto prośečne u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zapošljenog.

 U stavu 5 ovog člana se predviđa zabrana raspoređivanja lica s invaliditetom van mjesta njegovog prebivališta, odnosno boravišta. Dakle, u konkretnom slučaju se ne radi o raspoređivanju van mjesta u kojem je registrovana djelatnost poslodavca (koje može biti dozvoljeno, ako npr. lice s invaliditetom ne živi u u mjestu rada, a mjesto đe se treba rasporediti je mjesto njegovog prebivališta ili boravišta, viđeti komentar na član 50 ZOR-a), već se radi o zabrani raspoređivanja van mjesta prebivališta, odnosno boravišta lica s invaliditetom. Izuzetno, ovo raspoređivanje će biti dozvoljeno ukoliko se lice s invaliditetom s time saglasi (saglasnost mora biti data u pisanoj formi).

U stavu 6 ovog člana predviđen je povoljniji tretman lica s invaliditetom u pogledu ostvarivanja prava na godišnji odmor. Tako zapošljeno lice s invaliditetom, u svakoj kalendarskoj godini, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana, dok ostali zapošljeni (osim onih koji su mlađi od 18 godina), koji rade pet dana u toku sedmice, imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, u skladu s članom 81 ZOR-a.