



UNIJA POSLODAVACA
CRNE GORE
MONTENEGRIN EMPLOYERS FEDERATION

PROMOCIJA JEDNAKOSTI I PREVENCIJA DISKRIMINACIJE NA RADU U CRNOJ GORI

PRAVNI OKVIR

PROMOCIJA JEDNAKOSTI
I PREVENCIJA DISKRIMINACIJE
NA RADU U CRNOJ GORI
- Pravni okvir -

Podgorica, decembar 2014.

Naslov:

Promocija jednakosti i prevencija diskriminacije na radu u Crnoj Gori: Pravni okvir

Autori:

Branislav Begović, dipl.pravnik

Vesna Čalović, dipl.pravnik

Krsto Pejović, dipl.pravnik

Rumica Kostić, dipl.pravnik

Izdavač:

Unija poslodavaca Crne Gore (UPCG)

IX crnogorske brigade 11

81 000 Podgorica, Crna Gora

T: +382 20 209 250

F: +382 20 209 251

E: office@poslodavci.org

W: www.poslodavci.org

Za izdavača:

Suzana Radulović

Štampa:

M.A.S. Code, Podgorica.

Tiraž:

1.000 primjeraka

Mjesto i datum publikovanja:

Podgorica, decembar 2014.



International
Labour
Organization

U ovoj publikaciji upotrijebljeni su izrazi koji ne prave razliku između ženskog i muškog roda, već podrazumijevaju oba roda.

Ova publikacija je objavljena uz (financijsku) podršku (Biroa za poslodavačke aktivnosti) Međunarodne organizacije rada.

Odgovornost za mišljenja izražena u ovom izvještaju je isključivo na autoru. Međunarodna organizacija rada (ILO) ne preuzima odgovornost za ispravnost, tačnost ili pouzdanosti bilo koje informacije ili mišljenja izraženih u ovom izvještaju.

*“Možda je čovjekov najveći podvig ako umije
da se u životu ograniči na ulogu drugog lica“*

(Dostojevski)

SADRŽAJ

I INSTITUCIONALIZACIJA	9
1. Ustav Crne Gore („Službeni list CG“, br. 1/07)	9
2. Međunarodno pravni dokumenti	11
a) Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima	11
b) Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima	11
c) Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima	12
d) Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije	12
e) Konvencija Ujedinjenih nacija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena	13
f) Konvencija Ujedinjenih nacija o pravima osoba s invaliditetom (2006. godina)	14
g) Konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda	15
h) Konvencija MOR-a 111 koja se odnosi na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja	15
i) Konvencija MOR-a 100 o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti	16
j) Globalni sporazum Ujedinjenih nacija	17
3. Evropska međunarodno-pravna dokumenta	18
a) Zakon o ratifikaciji Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju... („Službeni list CG“, BR.7/2007) koji je stupio na snagu 1.05.2010. godine	18
b) Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda (1950)	19
c) Evropska socijalna povelja (Revidirana, iz 1965. godine)	19
4. Direktive Evropske unije	22
a) Direktiva Vijeća 76/207/EEZ od 9. 02. 1976. o primjeni načela ravnopravnosti prema muškarcima i ženama s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja, profesionalnog napredovanja i radnih uslova	23
b) Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29.06.2000. godine o primjeni načela ravnopravnosti lica bez obzira na njihovu rasno ili etničko poreklo	23
c) Direktiva Vijeća 2000/78/EC od 27.10.2000 godine uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja	24
II NACIONALNO ZAKONODAVSTVO	27
a) Zakoni	27
1. Zakon o zabrani diskriminacije	27
2. Zakon o radu	29
3. Zakon o zaštiti na radu	33
4. Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom	34
5. Zakon o zabrani zlostavljanja na radu	35
6. Zakon o rodnoj ravnopravnosti	36
7. Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti	36
8. Zakon o zdravstvenoj zaštiti	37
9. Zakon o zdravstvenom osiguranju	37
10. Zakon o pravima pacijenata	37
11. Zakon o odbrani	37
12. Zakon o vojsci	38
13. Zakon o državnim službenicima i namještenicima	38
14. Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju	39
15. Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju	39
16. Zakon o stručnom obrazovanju	39
17. Zakon o visokom obrazovanju	40

18. Zakon o Zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore	40
19. Zakon o unutrašnjim poslovima	40
20. Zakon o zaštiti podataka o ličnosti	41
21. Zakon o sportu	41
22. Zakon o medijima	41
23. Zakon o javnim radio-difuznim servisima Crne Gore	41
24. Zakon o elektronskim medijima	42
25. Zakon o opštem upravnom postupku	42
26. Krivični Zakonik Crne Gore	42
27. Zakon o kretanju lica sa invaliditetom uz pomoć psa pomagača	43
28. Zakon o izboru odbornika i poslanika	43
29. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom	44
30. Zakon o manjinskim pravima i slobodama	44
 b) Podzakonska akta	44
1. Odluku o obrazovanju Savjeta za zaštitu od diskriminacije	45
2. Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenog o prevenciji i zaštiti od zlostavljanja na radu	45
c) Etički kodeksi	46
1. Etički kodeks sudija	46
2. Etički kodeks državnih službenika i namještenika	47
3. Etički kodek poslodavaca (Unija poslodavaca Crne Gore), od 16.12.2005. godine	47
4. Kodeks novinara Crne Gore (iz 2003. godine)	47
5. Kodeks poslovne etike – Privredna komora Crne Gore	47
 III POJMOVNA I DRUGA RAZGRANIČENJA	49
 IV PRAVNA ODGOVORNOST ZA DISKRIMINACIJU	53
a) Krivičnopravna	53
b) Prekršajnopravna odgovornost	54
 V PRAKSA INSTITUCIJA	57
a) Praksa Ustavnog suda Crne Gore	57
b) Praksa Vrhovnog suda Crne Gore	59
c) Sudska praksa iz okruženja (sentence)	62
d) Praksa Evropskog suda za ljudska prava u Strazburu	63
1. Slučaj Balać i drugi protiv Crne Gore	63
2. Slučaj Novović protiv Crne Gore	64
3. Slučaj Garžićić protiv Crne Gore	65
4. Slučaj Nezavisnog sindikata Aslef protiv Ujedinjenog Kraljevstva	66
5. Slučaj Satilnis i drugi protiv Turske	67
6. Slučaj Demir i Bajkara protiv Turske	67
7. Slučaj Tillack protiv Belgije	68
8. Slučaj Krivošej protiv Srbije	68
e) Praksa Inspekcije rada	69
f) Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda	69
g) Agencija za zaštitu ličnih podataka i slobodan pristup informacijama	70
 VI MOGUĆI SAVJETI ZA PROMOCIJU JEDNAKOSTI I PREVENCIJU DISKRIMINACIJE	73
1. Zakon o radu	73
2. Zakon o zaštiti na radu	77
3. Zakon o zabrani zlostavljanja na radnom mjestu	78
4. Zakon o zaštiti podataka o ličnosti	78
 VII ZAKLJUČNE NAPOMENE	81

Poštovani članovi UPCG,

Publikacija koja je pred Vama je pokušaj boljem razumjevanju problema prevencije diskriminacije na radu u Crnoj Gori – nejednake primjene ljudskih i ostalih prava koja vode pravnoj nejednakosti i nesigurnosti ljudi, kao bitnog kvaliteta njihovog urođenog, ljudskog dostojanstva.

Kada kažemo ljudska prava, po tom sintagmom, podrazumjevamo ona prava koje ima svako ljudsko biće, koja se stiču rođenjem, a koja su svakom zagarntovana i neotuđiva su.

Ideje o ljudskim pravima su se od antičke Grčke do današnjeg dana postepeno prenosile u politiku i pravo, a od kraja XIX vijeka dolazi do „institucionalizacije“ ljudskih prava donošenjem mnogih dokumenata koji ova prava međunarodno utemeljuju.

Ljudska prava obuhvataju prava iz različitih oblasti ljudskog života i moguće ih je prema različitim kriterijumima klasifikovati. Najčešće se grupišu kao:

- lična prava i slobode
- politička prava i slobode
- socijalna, ekonomska i kulturna prava
- dužnosti građana
- posebna prava manjina
- posebna prava stranaca.

Ljudska prava su detaljno pobrojana kako u nacionalnim ustavima, tako i u brojnim međunarodnim dokumentima – deklaracijama i sl. To je, međutim, samo prvi korak. Prava o kojima je riječ moraju biti zaštićena, što znači da je potrebno obezbjediti mehanizme kojima se djelotvorno štite, kako unutar svog pravnog poretka, tako i kroz sistem međunarodne zaštite ljudskih prava.

Svaki pravni poredak, polazeći od opšte prihvaćenih međunarodnih dokumenata, izgrađuje sistem ljudskih prava. Nediskriminatorna primjena prava je elementarna pretpostavka, ne samo normalnog funkcionisanja, već i samog postojanja svakog pravnog poretka.

Nejednaka primjena ljudskih i drugih prava rezultira pravnom nejednakošću i nesigurnošću. Posledica ovoga je negiranje prirodne jednakosti ljudi. Upravo je jednaka zaštita prava jedan od osnovnih razloga osnivanja i funkcionisanja države.

Kršenje, odnosno diskriminacija u pogledu osnovnih prava i sloboda nije „obična povreda“ pravnog poretka, već suštinsko osporavanje samih temelja državno – pravnih sistema, kao takvih.

Zabrana diskriminacije predstavlja polazno i temeljno načelo, kako u međunarodnom tako i unutrašnjem pravu.

Jednakost ljudi pruža svakodnevno mnoštvo sitnih zadovoljstava svakom pojedincu. Jednakost predhodi slobodi.

Naš pokušaj nije mogao da izbjegne:

- potrebe početnih definicija i pojmovnih razgraničenja
- mrežnu naznaku unutrašnjih i međunarodnih propisa koji markiraju ljudska prava, a čije kršenje stvara probleme diskriminacije
- koncentrisanost na probleme ljudskih prava na radu, odnosno njihove povrede raznim modelima diskriminacije na radu
- dovođenja markiranih slučajeva diskriminacije na radu u kontekst pravnih mehanizama (prevashodno preventivnih, a izvjesno i represivnih) u svrhu djelotvorne zaštite
- pojavnih oblika sudske i vansudske zaštite od diskriminacije
- kratkog osvrta na sudsku praksu u predmetnoj stvari.

Autori brošure očekuju da ista može biti od koristi, prevashodno proširivanjem sfere interesovanja za oblast ljudskih prava kao ugaonog kamena svakog pravnog poretka. Nediskriminatorski postupci na radu i povodom rada, izvjesno šire pojam rada, odnosno stvaranja roba i pružanja usluga, kako od interesa za zaposlene, tako i od interesa za poslodavce.

U tom pravcu moguće je i njeno djestvo kao praktičnog bedekera koji može poslužiti poslodvacima za izbjegavanje hridina na uzburkanom moru ljudskih prava.

Na poljima ljudskih prava uvijek ima mjesta za sve njihove poštovaoce.

Autori:

Branislav Begović, dipl.pravnik

Vesna Čalović, dipl.pravnik

Krsto Pejović, dipl.pravnik

Rumica Kostić, dipl.pravnik

I INSTITUCIONALIZACIJA

1. Ustav Crne Gore („Službeni list CG“, br. 1/07)

Odrednicama Ustava Crne Gore je data zaštita od pojava oblika diskriminacije, i to:

Zabrana izazivanja mržnje

- Zabranjeno je izazivanje ili podsticanje mržnje ili netrpeljivosti po bilo kom osnovu.

Zabrana diskriminacije

- Zabranjena je svaka neposredna ili posredna diskriminacija, po bilo kom osnovu.

S druge strane, neće se smatrati diskriminacijom propisi i uvođenje posebnih mjera koji su usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju. Posebne mjere se mogu primjenjivati samo dok se ne ostvare ciljevi zbog kojih su preduzete.

Osnov i jednakost

- Ustanovljeno je da se prava i slobode ostvaruju se na osnovu Ustava i potvrđenih međunarodnih sporazuma.
- Uspostavljeno je da su svi su pred zakonom jednaki, bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo.

Rodna ravnopravnost

- Po pitanju rodne ravnopravnosti, država Crna Gora jemči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti.

Ograničenje ljudskih prava i sloboda

- utvrđeno je da se zajemčena ljudska prava i slobode mogu ograničiti samo zakonom, u obimu koji dopušta Ustav u mjeri koja je neophodna da bi se u otvorenom i slobodnom demokratskom društvu zadovoljila svrha zbog koje je ograničenje dozvoljeno. A da se ograničenja se ne smiju uvoditi u druge svrhe osim onih radi kojih su propisana.

Privremeno ograničenje prava i sloboda

- Za vrijeme proglašenog ratnog ili vanrednog stanja može se ograničiti ostvarivanje pojedinih ljudskih prava i sloboda, u obimu u kojem je to neophodno, ali se ne smije činiti po osnovu pola, nacionalnosti, rase, vjere, jezika, etničkog ili društvenog porijekla, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja ili bilo kakvog drugog ličnog svojstva.

Takođe, ne mogu se ograničiti prava na: život; pravni lijek i pravnu pomoć; dostojanstvo i poštovanje ličnosti; pravično i javno suđenje i načelo zakonitosti; pretpostavku nevinosti; odbranu; naknadu štete za nezakonito ili neo-

snovano lišenje slobode i neosnovanu osudu; slobodu misli, savjesti i vjeroispovijesti; zaključenje braka. Ne mogu se ukidati zabrane: izazivanja ili podsticanja mržnje ili netrpeljivosti; diskriminacije; ponovnog suđenja i osude za isto krivično djelo; nasilne asimilacije. Mjere ograničenja mogu važiti najduže dok traje ratno ili vanredno stanje.

Poštovanje ličnosti

- jemči se poštovanje ljudske ličnosti i dostojanstva u krivičnom ili drugom postupku, u slučaju lišenja ili ograničenja slobode i za vrijeme izvršavanja kazne.

Zabranjeno je i kažnjivo svako nasilje, nečovječno ili ponižavajuće postupanje nad licem koje je lišeno slobode ili mu je sloboda ograničena, kao i iznuđivanje priznanja i izjava.

Pravično i javno suđenje

- da svako ima pravo na pravično i javno suđenje u razumnom roku pred nezavisnim, nepristrasnim i zakonom ustanovljenim sudom.

Podaci o ličnosti

- jemči se zaštita podataka o ličnosti. Zabranjena je upotreba podataka o ličnosti van namjene za koju su prikupljeni. Svako ima pravo da bude upoznat sa podacima koji su prikupljeni o njegovoj ličnosti i pravo na sudsku zaštitu u slučaju zloupotrebe.

Sloboda misli, savjesti i vjeroispovijesti

- Svakome se jemči pravo na slobodu misli, savjesti i vjeroispovijesti, kao i pravo da promijenivjeru ili uvjerenje i slobodu da, sam ili u zajednici sa drugima, javno ili privatno, ispoljava vjeru ili uvjerenje molitvom, propovijedima, običajima ili obredom.

Niko nije obavezan da se izjašnjava o svojim vjerskim i drugim uvjerenjima. Sloboda ispoljavanja vjerskih uvjerenja može se ograničiti samo ako je to neophodno radi zaštite života i zdravlja ljudi, javnog reda i mira, kao i ostalih prava zajamčenih Ustavom.

Zaštita lica sa invaliditetom

- Jemči se posebna zaštita lica sa invaliditetom.

Zaštita identiteta

Pripadnicima manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica jemče se prava i slobode koja mogu koristiti pojedinačno i u zajednici sa drugima:

1. na izražavanje, čuvanje, razvijanje i javno ispoljavanje nacionalne, etničke, kulturne i vjerske posebnosti;
2. na izbor, upotrebu i javno isticanje nacionalnih simbola i obilježavanje nacionalnih praznika;
3. na upotrebu svog jezika i pisma u privatnoj, javnoj i službenoj upotrebi;
4. na školovanje na svom jeziku i pismu u državnim ustanovama i da nastavni programi obuhvataju i istoriju i kulturu pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica;
5. da u sredinama sa značajnim učešćem u stanovništvu organi lokalne samouprave, državni i sudski organi vode postupak i na jeziku manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica;
6. da osnivaju prosvjetna, kulturna i vjerska udruženja uz materijalnu pomoć države;
7. da sopstveno ime i prezime upisuju i koriste na svom jeziku i pismu u službenim ispravama;
8. da u sredinama sa značajnim učešćem u stanovništvu tradicionalni lokalni nazivi, imena ulica i naselja, kao i topografske oznake budu ispisani i na jeziku manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica;
9. na autentičnu zastupljenost u Skupštini Crne Gore i skupštinama jedinica lokalne samouprave u kojima čine značajan dio stanovništva, shodno principu afirmativne akcije;

10. na srazmjernu zastupljenost u javnim službama, organima državne vlasti i lokalne samouprave;
11. na informisanje na svom jeziku;
12. da uspostavljaju i održavaju kontakte sa građanima i udruženjima van Crne Gore sa kojima imaju zajedničko nacionalno i etničko porijeklo, kulturno-istorijsko nasljeđe, kao i vjerska ubjeđenja;
13. na osnivanje savjeta za zaštitu i unapređenje posebnih prava.

Zabrana asimilacije

Zabranjena je nasilna asimilacija pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica. Država je dužna da zaštiti pripadnike manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica od svih oblika nasilne asimilacije.

Djelokrug Ustavnog suda

- Ustavni sud odlučuje i o:
 - 3) o ustavnoj žalbi zbog povrede ljudskih prava i sloboda zajamčenih Ustavom, nakon iscrpljivanja svih djelotvornih pravnih sredstava;

2. Međunarodno pravni dokumenti

Poznavanje dometa međunarodno pravnih instrumenata neophodno je ne samo sa stanovišta prihvata međunarodnih dometa kada su u pitanju ljudska prava, već ne manje i dostignutog stepena njihove primjene u domaći pravni poredak.

Pojedina međunarodno pravna dokumenta su ovdje djelimično markirana, kako ona univerzalnog dometa, tako i ona iz osnova nasleđa evropskih pravnih i kulturnih dostignuća.

Nepostojanje pravne obaveze za državu Crnu Goru da da izvore sekundarnog prava EU već smatra svojom pravnom tekovinom nije isključilo obvezu da se korpus tzv. izvora sekundarnog prava EU u otpočetom procesu pridruživanja EU sistematično „pravno“ ugrađuje u pravni poredak Crne Gore.

Pažnju, ovom prilikom, želimo zadržati na sledeće međunarodno pravne instrumente.

a) Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima

Članom 23 ustanovljeno je pravo svakog na rad, na slobodan izbor zaposlenja, na pravične i zadovoljavajuće uslove rada i na zaštitu od nezaposlenosti. Takođe, da svako, bez ikakve razlike, ima pravo na jednaku platu za jednaki rad, kao i da svako ko radi ima pravo na pravednu i zadovoljavajuću naknadu koja njemu i njegovoj porodici obezbeđuje egzistenciju koja odgovara ljudskom dostojanstvu i koja će, akobude potrebno, biti upotpunjena drugim sredstvima socijalne zaštite. Nadalje, da svako ima pravo da osniva sindikat i učlanjuje se u njega radi zaštite svojih interesa...Članom 24 je ustanovljeno pravo na odmor i razonodu, uključujući razumno ograničenje radnog vremena i povremeno plaćeni odmor.“

b) Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima

Članom 6 obavezuju se države članice ovog pakta da priznaju pravo na rad, koje obuhvaća pravo koje ima svako lice na mogućnost zarađivanja kroz slobodno izabran ili prihvaćen rad, i preduzimaju odgovarajuće mjere za očuvanje ovog prava.

Među mjerama koje svaka država članica ovog pakta treba da preduzme u cilju punog ostvarenja ovog

prava spadaju programi tehničke i stručne orijentacije i obuke, politika i metodi za postizanje stalnog ekonomskog, socijalnog i kulturnog razvoja i pune proizvodne zaposlenosti u uslovima koji čovjeku garantuju uživanje osnovnih političkih i ekonomskih sloboda.

Članom 7 propisano je da će države članice ovog pakta da priznaju pravo koje ima svako lice da se koristi pravičnim i povoljnim uslovima za rad koji naročito osiguravaju:

(a) nagradu koja se minimalno osigurava svim radnicima:

(i) pravičnu zaradu i jednaku nagradu za rad i iste vrijednosti bez ikakve razlike, a posebno žene moraju da imaju garanciju da uslovi njihovog rada nisu gori od uslova koje koriste muškarci i primaju istu nagradu kao oni za isti rad;

(ii) pristojan život za njih i njihovu porodicu shodno odredbama ovog pakta;

(b) higijensko - tehničku zaštitu na radu;

(c) istu mogućnost za sve da napreduju u svom radu u višu odgovarajuću kategoriju, vodeći računa jedino o navršenim godinama službe i o sposobnostima;

(d) odmor, razonodu, razumno ograničenje radnog vremena i povremena plaćena odsustva, kao i naknadu za praznične dane.

Članom 9 propisano je da države članice ovog pakta priznaju pravo svakom licu na socijalno obezbjeđenje, uključujući tu i socijalno osiguranje.

Članom 10 propisana je obaveza pružanja posebne zaštite majkama za razumno vrijeme prije i poslije rođenja djece. Zaposlene majke treba da uživaju, za vrijeme ovog perioda, plaćeno odsustvo ili odsustvo uz odgovarajuća davanja iz socijalnog osiguranja. Nadalje, treba poduzeti posebne mjere zaštite i pomoći u korist djece i mladih, bez ikakve diskriminacije iz rodbinskih ili drugih razloga. Djeca i omladina moraju da budu zaštićeni od ekonomske i socijalne eksploatacije. Zakonom treba da se zabrani zapošljavanje na poslovima koji su takve prirode da mogu da izlože opasnosti njihov moral ili njihovo zdravlje, da dovedu u opasnost njihov život ili da naškode njihovom normalnom razvoju. S druge strane, države treba isto tako da utvrde granice starosti ispod koji je plaćeni rad dječije radne snage zakonom zabranjen i kažnjiv.

c) Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima

Članom 8 propisano je:

- da se niko se ne može držati u ropstvu, a da su ropstvo i trgovima robljem su zabranjeni u svakom obliku.
- da se niko se ne može držati u potčinjenosti.
- da se niko se ne može primorati na prisilan ili obavezan rad. Ovo se ne može tumačiti ne može se tumačiti kao da zabranjuje, u zemljama gdje neki zločini mogu biti kažnjeni zatvorom sa prisilnim radom, izdržavanje kazne prisilnog rada koju je izrekao nadležni sud;

Takođe, ne smatra se kao "prisilni i obavezan rad":

- i. svaki rad ili služba, koje ne predviđa alineja 3, a koji se normalno traže od lica zatvorenog na osnovu redovne sudske odluke ili uslovno puštenog na slobodu, pošto je bio predmet takve odluke;
- ii. svaka služba vojnog karaktera i, u zemljama gdje se priznaje odbijanje služenje vojske, svaka nacionalna služba koja se na osnovu zakona zahtijeva od onih koji odbijaju da služe vojsku;
- iii. svaka služba koja se zahtijeva u slučaju više sile ili katastrofe koja ugrožava život ili blagostanje zajednice;
- iv. svaki rad ili služba koji čini dio normalnih građanskih obaveza.

d) Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije

Članom 5 propisano je da se države članice obavezuju da zabrane i da ukinu rasnu diskriminaciju u svim njenim oblicima i da jemče pravo svakome na jednakost pred zakonom bez razlike na rasu, boju ili nacio-

nalno ili etničko porijeklo, naročito u pogledu uživanja sljedećih prava:

- a. prava na jednak postupanje pred sudovima i svakim drugim sudskim organom;
- b. prava na sigurnost osoba i zaštitu države od nasilja i zlostavljanja bilo od strane vladinih službenika, bilo od svake osobe, grupe ili ustanove;
- c. političkih prava, naročito prava učešća na izborima, prava glasa i kandidature - prema sistemu opšteg i jednakog prava glasa, prava učestvovanja u vladi kao i u upravljanju javnim poslovima, na svim nivoima, i prava pristupa, pod jednakim uvjetima, javnim funkcijama;
- d. ostalih građanskih prava, naročito:
 - i. prava da se slobodno kreću, izaberu boravišta u jednoj državi;
 - ii. prava da napuste svaku zemlju, podrazumijevajući i svoju i pravo povratka u svoju zemlju;
 - iii. prava na narodnost;
 - iv. prava na sklapanje braka i izbora supružnika;
 - v. prava svake osobe na vlasništvo, kao pojedinca ili u zajednici;
 - vi. prava na nasljeđivanje;
 - vii. prava na slobodu misli, savjesti i vjere;
 - viii. prava na slobodu mišljenja i izražavanja;
 - ix. prava na slobodu miroljubivog zbora i udruživanja;
- e. ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava, naročito:
 - i. prava na rad, na slobodan izbor rada, na pravične i zadovoljavajuće uvjete rada, na zaštitu u slučaju nezaposlenosti, na jednaku zaradu za jednak rad, na pravičnu i zadovoljavajuću nagradu;
 - ii. prava na osnivanje sindikata i učlanjivanje u iste;
 - iii. prava na stan;
 - iv. prava na zdravlje, liječničku pomoć, socijalno osiguranje i korištenje socijalnih službi;
 - v. prava na obrazovanje i stručno osposobljavanje;
 - vi. prava učešća, pod jednakim uvjetima, u kulturnim aktivnostima;
- (f) prava pristupa na sva mjesta i službe namijenjene javnoj upotrebi, kao što su prijevoz, hoteli, restorani, kafane, priredbe i parkovi.

e) Konvencija Ujedinjenih nacija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena

Članom 11 propisana je obaveza država članica da preduzimaju sve odgovarajuće mjere radi eliminiranja diskriminacije žena u oblasti zapošljavanja kako bi se na osnovu ravnopravnosti muškaraca i žena osigurala jednaka prava, a posebno:

- a. pravo na rad kao neotuđivo pravo svih ljudi;
- b. pravo na jednake mogućnosti zapošljavanja, uključujući i primjenu jednakih kriterijuma pri izboru kandidata za radno mjesto;
- c. pravo na slobodan izbor profesije i zaposlenja, pravo na unaprjeđenje, sigurnost zaposlenja i sva prava i uvjeti koji proističu iz rada, kao i pravo na stručno osposobljavanje i prekvalifikaciju, uključujući i učenje u privredi, više stručno osposobljavanje i povremeno dodatno osposobljavanje;
- d. pravo na jednaku nagradu uključujući beneficije, kao i na jednak tretman za jednak rad i jednak tretman pri ocjenjivanju kvaliteta rada;
- e. pravo na socijalnu zaštitu, posebno u slučaju odlaska u penziju, nezaposlenosti, bolesti, invalidnosti, starosti i druge nesposobnosti za rad, kao i pravo na plaćeno odsustvo;
- f. pravo na zdravstvenu zaštitu i zaštitu na radu, uključujući i zaštitu bioloških i reproduktivnih funkcija žena.

Radi sprječavanja diskriminacije žena zbog stupanja u brak ili materinstva i osiguravanja njihovog stvarnog prava na rad, države članice se obavezuju da preduzimaju odgovarajuće mjere radi:

- a. zabrane, pod prijetnjom poduzimanja sankcija, davanja otkaza zbog trudnoće ili porodijskog odsustva i diskriminacije prilikom otpuštanja s posla zbog bračnog stanja;
- b. uvođenje plaćenog porodijskog odsustva ili sličnih socijalnih beneficija, bez gubljenja prava na ranije radno mjesto, primanja po osnovi staža i socijalna primanja;
- c. podsticanja osiguranja potrebnih pomoćnih društvenih službi kako bi se roditeljima omogućilo da usklade porodične obaveze s obavezama na radnom mjestu i učešćem u društvenom životu, posebno podsticanjem osnivanja i razvoja mreže ustanova za brigu o djeci;
- d. osiguranje posebne zaštite žene za vrijeme trudnoće na onim radnim mjestima za koja je dokazano da su štetna za trudnice.

Mjere zakonske zaštite koje se odnose na pitanja, obuhvaćena istim članom, preispituju se periodično, u svjetlu naučnih i tehnoloških saznanja, i prema potrebi revidiraju, ukidaju ili produžuju.

f) Konvencija Ujedinjenih nacija o pravima osoba s invaliditetom (2006. godina)

Članom 5 propisana je obaveza utvrđivanja prava na jednakost i zabranu diskriminacije, a države strane ugovornice konstatuju da su svi pojedinci jednaki pred zakonom i po zakonu, kao i da imaju pravo da bez ikakve diskriminacije uživaju jednaku zaštitu i jednake pogodnosti u skladu sa zakonom. Takođe, države strane ugovornice će zabraniti svaku diskriminaciju po osnovu invalidnosti i garantovaće licima sa invaliditetom jednaku i efikasnu pravnu zaštitu od diskriminacije po bilo kom osnovu. Da bi unapredile jednakost i otklonile diskriminaciju, države strane ugovornice će preduzeti sve odgovarajuće korake za obezbeđenje razumnog prilagođavanja. Posebne mere koje su neophodne za ubrzavanje ili dostizanje de facto jednakosti osoba sa invaliditetom neće se smatrati diskriminacijom u smislu odredaba ove konvencije.

U članu 6 države, kao strane ugovornice, konstatuju da su svjesne toga da su žene i devojke sa invaliditetom izložene višestrukoj diskriminaciji i u tom pogledu će preduzeti mere kako bi im obezbedile potpuno i ravnopravno ostvarivanje svih ljudskih prava i osnovnih sloboda. Preduzeće se sve odgovarajuće mere kako bi obezbedile potpun razvoj, napredak i osposobljavanje žena da bi im se garantovalo vršenje i uživanje ljudskih prava i osnovnih sloboda sadržanih u ovoj konvenciji.

Države strane ugovornice priznaju licima sa invaliditetom pravo na rad, ravnopravno sa drugima; to uključuje pravo na mogućnost sticanja sredstava za život radom koji je slobodno izabran ili prihvaćen na tržištu rada i u radnoj sredini koja je otvorena, uključiva i pristupačna za lica sa invaliditetom. Države strane ugovornice će garantovati i unapređivati ostvarivanje prava na rad, uključujući i ona lica koja postanu lica sa invaliditetom tokom rada, tako što će preduzeti odgovarajuće korake, uključujući putem zakonodavstva, između ostalog, u cilju:

- a. zabrane diskriminacije na osnovu invalidnosti u vezi sa svim pitanjima koja se tiču svih oblika zapošljavanja, uključujući uslove za stupanje u radni odnos, angažovanje i zapošljavanje, stalnost zapošljavanja, napredovanje na radnom mestu i bezbedne i zdrave radne uslove;
- b. zaštite prava lica sa invaliditetom da, ravnopravno sa drugima, uživaju pravedne i povoljne uslove za rad, uključujući jednake mogućnosti i nadoknadu za rad jednake vrednosti, bezbedne i zdrave radne uslove, uključujući zaštitu od uznemiravanja i ispravljanje nepravdi;
- c. stvaranja uslova da lica sa invaliditetom imaju mogućnost da ostvaruju svoje pravo na rad i sindikalno udruživanje, ravnopravno sa drugima;
- d. omogućavanja lica sa invaliditetom da imaju efikasan pristup opštim tehničkim programima i programima za stručno usmeravanje, kao i uslugama nalaženja posla i stručne i kontinuirane obuke;

- e. podsticanja mogućnosti zapošljavanja i napredovanja u karijeri za lica sa invaliditetom na tržištu rada, kao i pružanje pomoći u pronalaženju, sticanju, očuvanju posla i vraćanja na posao;
- f. unapređivanja mogućnosti za samozapošljavanje, preduzetništvo, razvoj zadruga i otpočinjanje vlastitog posla;
- g. zapošljavanja lica sa invaliditetom u javnom sektoru;
- h. podsticanja zapošljavanja lica sa invaliditetom u privatnom sektoru putem odgovarajućih politika i mera, koje mogu obuhvatati i afirmativne akcione programe, podsticaje i druge mere;
- i. obezbeđenja razumnog smeštaja lica sa invaliditetom na radnom mestu;
- j. podsticanja osoba sa invaliditetom da stiču radno iskustvo na otvorenom tržištu rada;
- k. podsticanja programa stručne i profesionalne rehabilitacije lica sa invaliditetom, programa za zadržavanje posla i vraćanje na posao lica sa invaliditetom.

Države strane ugovornice će obezbediti da lica sa invaliditetom ne budu držane u ropstvu ili stanju sličnom ropstvu, kao i da budu zaštićene, ravnopravno sa drugima, od prisilnog rada ili radne obaveze.

g) Konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda

Članom 4.1 zabranjuje se ropstvo i prisilni rad:

- 1. Niko se ne smije držati u ropstvu ili ropstvu sličnom odnosu.
- 2. Niko se ne smije siliti na prisilan ili obvezatan rad.
- 3. U svrhu tumačenja pojma "prisilni ili prinudni rad", isti ne obuhvata:
 - a. svaki rad koji se zahtjeva od nekog lica na redovnom izdržavanju kazne ili za vrijeme uslovnog otpusta na slobodu;
 - b. svaku vojnu službu ili, u zemljama gdje se dopušta odbijanje služenja vojne službe zbog prigovora savjesti, drugu službu određenu umjesto obavezne vojne službe.

h) Konvencija MOR-a 111 koja se odnosi na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja

Pod terminom „diskriminacija“ podrazumjeva:

- a. svako pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva zasnovanog na rasi, boji, polu, veri, političkom mišljenju, nacionalnom ili socijalnom poreklu, koji idu za tim da unište ili naruše jednakost mogućnosti ili postupanja u pogledu zapošljavanja ili zanimanja;
- b. svako drugo pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva, koje ide za tim da uništi ili naruši jednakost mogućnosti ili postupanja u pogledu upošljavanja ili zanimanja, koje će moći poimenice naznačiti zainteresovana država članica nakon konsultovanja predstavničkih organizacija poslodavaca i radnika, ako one postoje, i drugih odgovarajućih organa.

Pravljenje razlika, isključenje ili davanje prvenstva koji se zasnivaju na traženim kvalifikacijama za neko određeno zaposlenje nisu smatrani kao diskriminacija.

U smislu ove Konvencije riječi zapošljavanje i zanimanje podrazumjevaju pristup stručnom osposobljavanju, pristup zapošljavanju i raznim zanimanjima, kao i uslove zaposlenja.

Članom 3 propisano je da svaka država članica, za koju je ova Konvencija na snazi, treba, na način prilagođen nacionalnim prilikama i običajima:

- a. da nastoji da uspostavi saradnju sa organizacijama poslodavaca i radnika i ostalim odgovarajućim organizacijama u cilju prihvatanja i sprovođenja ove politike;

- b. da donosi zakone i podstiče donošenje programa za osposobljavanje kojima bi se obezbjedilo prihvatanje i sprovođenje ove politike;
- c. da ukine svaku zakonsku odredbu i da izmeni svaku administrativnu odredbu ili praksu koja se ne slaže sa pomenutom politikom;
- d. da sprovodi ovu politiku u pogledu zapošljavanja pod direktnom kontrolom neke nacionalne vlasti;
- e. da obezbjedi sprovođenje ove politike u djelatnostima službi za profesionalnu orijentaciju (za stručno osposobljavanje) i za zapošljavanje pod kontrolom neke nacionalne vlasti;
- f. da naznači u svojim godišnjim izveštajima o primjeni Konvencije, mjere koje su preduzete saglasno ovoj politici kao i postignute rezultate.

Članom 4 propisano je da se ne smatraju kao diskriminacija sve mjere namenjene nekom licu koje je individualno predmet neke opravdane sumnje da sprovodi djelatnost štetnu za bezbjednost države ili za koje je ustanovljeno da se namjerno odaje ovoj aktivnosti, ukoliko pomenuto lice ima pravo da se obrati nekom nadležnom organu ustanovljenom prema nacionalnoj praksi.

Članom 5 propisano je da se posebne mere zaštite ili pomoći, predviđene u drugim konvencijama ili preporukama, koje je usvojila Međunarodna organizacija rada, ne smatraju se diskriminacijom. Takođe, svaka država članica može, poslije konsultovanja predstavničkih organizacija poslodavaca i zaposlenih, ako one postoje, definisati kao nediskriminatorske sve ostale posebne mjere koje su namenjene da se vodi računa o posebnim potrebama lica za koje je zaštita ili neka posebna pomoć uopšte priznata kao potrebna iz razloga kao što su pol, godine, invalidnost, porodične obaveze ili socijalni ili kulturni nivo.

i) Konvencija MOR-a 100 o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti

U smislu ove Konvencije:

- a. izraz nagrađivanje podrazumeva nakandu ili platu, osnovnu ili minimalnu, i sve druge koristi koje se isplaćuju neposredno ili posredno, u novcu ili u naturi, od strane poslodavca zaposlenom na osnovu zaposlenja.
- b. izraz jednakost nagrađivanja između muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti odnosi se na visinu nagrađivanja određene bez diskriminacije u pogledu pola.

Članom 2 propisano je da će svaka članica morati, na način prilagođen metodama za određivanje visine nagrađivanja koje su na snazi, podsticati i u mjeri u kojoj je to u skladu sa navedenim metodama, osigurati primjenu načela jednakosti nagrađivanja između muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti za sve zaposlene.

Ovo načelo biće primjenjeno:

- a. putem domaćeg zakonodavstva,
- b. putem svakog drugog sistema određivanja nagrada ustanovljenim ili priznatim od strane zakonodavstva,
- c. putem kolektivnih ugovora zaključenih između poslodavaca i radnika,
- d. ili putem kombinacije ovih raznih načina.

Shodno odredbi člana 3, kada te mjere budu takve prirode da olakšavaju primenu ove Konvencije, preduzeće se mjere za podsticanje objektivne procjene zaposlenja na osnovu poslova koje obuhvataju.

Metode koje bi trebalo primeniti kod ove procjene mogu biti predmet odluka vlasti nadležnih za određivanje visine nagrađivanja, ili, ako su visine nagrađivanja određene na osnovu kolektivnih ugovora, odnosno od strane potpisnika tih kolektivnih ugovora

Razlike između visine nagrađivanja koje odgovaraju, bez obzira na pol, razlikama koje proizlaze iz jedne takve objektivne procjene poslova koje treba vršiti ne bi trebalo da budu smatrane protivne načelu jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti.

j) Globalni sporazum Ujedinjenih nacija

Odnosnim međunarodnim dokumentom, koji je akceptiran Crnoj Gori 2010. godine potvrđeno je da isti predstavlja izraz dobrovoljne korporativne društvene odgovornosti u svijetu. Njime su ustanovljene korporativne obaveze, tako da se od kompanija-privrednih društava očekuje da:

- principe Globalnog sporazuma učine sastavnim dijelom poslovne strategije svakodnevnog poslovanja ili organizacione strukture
- inkorporira principe Globalnog sporazuma u procese donošenja odluka upravljačkih tijela, kao što su upravni odbori, odbori direktora i sl.
- unaprijedi postupke odgovorne poslovne prakse

Sve one kompanije koje su zvanično pristupile Globalnom sporazumu obavezuju se na primjenjivanje deset principa u svim strategijama i poslovanjem. Iako nema jedinstvenog „ispravnog“ metoda ili modela važno je da se primjena 10 principa Globalnog sporazuma razumije kao dugoročno proces kontinuiranog unapređenja rada.

Od samih kompanija-privrednih društava se traži da prihvate, podrže i sprovedu 10 principa u okviru svoje „sfere“ uticaja.

Pažnju, ovom prilikom, fokusiramo na princip 6 Globalnog sporazuma koji se odnosi na podržavanje eliminacije diskriminacije kod zapošljavanja i zanimanja.

Globalni sporazum potvrđuje da diskriminacija može imati više oblika. Može biti direktna, kada na primjer zakoni ili pravila eksplicitno ograničavaju osobama pristup zaposlenju. Ipak, u većini oblika diskriminacija je indirektna i nastaje neformalno kroz stavove i ponašanja. Neki oblici diskriminacije mogu biti ukorijenjeni u kulturi.

Nediskriminisanje naprosto znači da su zaposleni odabrani na osnovu njihove pogodnosti da obavljaju posao i da nema izdvajanja, isključivanja ili naklonosti po nekim drugim osnovama. Zaposlenima koji iskuse diskriminaciju na radnom mjestu, uskraćena je šansa i prekržena su osnovna ljudska prava. Ovo utiče na individualne brige i negativno utiče na veći doprinos koji oni mogu imati u društvu.

Po Globalnom sporazumu, radno mjesto je strateška tačka oslobađanja društva od diskriminacije. Borba protiv diskriminacije na radnom mjestu može pomoći smanjenju nedostataka kao što su one na osnovu obrazovanja a rezultat su nejednakosti koje su ljudi mogli osjetiti u ranijem stadijumu života. Kada radno mjesto okupi ljude različite rase, pola i starosnog doba i tretira ih jednako to pomaže izgradnji osjećaja za zajedničke ciljeve. Radeći tako, umanjuju se stereotipi i predrasude koje su u srži diskriminacije.

Potrebni su efikasni načini razumnih izazova diskriminacije kada se ona pojavi. Principi MOR-a određuju minimalan prag. Nacionalni zakoni i prakse mogu biti širi i uključiti detaljnije pristupe za eliminisanje diskriminacije na radnom mjestu.

Globalni sporazum u povodu principa 6 dodatno potencira:

Prvenstveno, kompanije treba da poštuju sve zakone, te odluke jedinica lokalne samouprave. Svaka kompanija koja uvodi mjere promocije jednakosti treba da bude svjesna različitosti jezika, kultura i porodičnih okolnosti koje mogu postojati na radnom mjestu. Menadžeri i nadzorni organi naročito treba da teže razvoju razumijevanja različitih vrsta diskriminacije i razumijevanja uticajanjenog uticaja na radnom mjestu.

3. Evropska međunarodno-pravna dokumenta

Ukupno civilizacijsko nasleđe Evrope, naročito kulturno i pravno ne može se prenebregnuti u sledećim integracionim procesima Crne Gore ka Evropskoj uniji.

Za ovu priliku od mnogih pravnih dokumenata markiramo:

a) Zakon o ratifikaciji Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju... („Službeni list CG“, BR.7/2007) koji je stupio na snagu 1.05.2010.godine.

A koji, kao opšte principe, između ostalog, ustanovljava:

Poštovanje demokratskih principa i ljudskih prava, proglašених Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima i definisanih Evropskom konvencijom o ljudskim pravima, definisanih Helsinškim završnim aktom i Pariskom poveljom za novu Evropu, poštovanje principa međunarodnoga prava, uključujući punu saradnju sa Međunarodnim krivičnim sudom za bivšu Jugoslaviju, i vladavine prava, kao i principa tržišne ekonomije, u skladu s Dokumentom Bonske konferencije o ekonomskoj saradnji OEBS-a, čine osnovu unutrašnje i spoljne politike ugovornih strana i predstavljaju ključne elemente ovog Sporazuma. U glavi V - „Kretanje radnika, osnivanje privrednih društava, pružanje usluga, kapital“ - poglavlje I (posvećeno Kretanju radnika), u članu 49, propisano je da shodno uslovima i modalitetima koji se primjenjuju u pojedinim Državama članicama:

- u postupanju prema zaposlenima koji su državljani Crne Gore i koji su legalno zaposleni na teritoriji neke države članice ne smije biti nikakve diskriminacije na osnovu državljanstva u pogledu uslova rada, naknade za rad ili otpuštanja u odnosu na državljane te države članice;
- supružnik i djeca zaposlenog koji je legalno zaposlen na teritoriji neke Države članice, izuzev sezonskih radnika i radnika koji dolaze na osnovu bilateralnih Sporazuma u smislu člana 50, osim ukoliko takvim Sporazumima nije drugačije predviđeno, imaju pristup tržištu rada te države članice tokom perioda zaposlenja koje je odobreno tom radniku.

Takođe, shodno uslovima i modalitetima koji se primjenjuju na njenoj teritoriji, Crna Gora će prema radnicima koji su državljani neke Države članice i koji su legalno zaposleni na njenoj teritoriji, kao i prema njihovim supružnicima i djeci koji u toj zemlji legalno borave, postupati u skladu sa gore navedenim.

U glavi VI-„Usklađivanje zakonodavstva, sprovođenje zakona i pravila o konkurenciji“, u pitanjima javnih nabavki, strane ugovornice konstatuju:

1. Zajednica i Crna Gora smatraju da je poželjan cilj da se počne sa dodjeljivanjem javnih ugovora na temelju nediskriminacije i reciprociteta, posebno u skladu s pravilima Svjetske trgovinske organizacije.
2. Od stupanja na snagu Sporazuma, crnogorskim preduzećima, bez obzira da li su osnovana u Zajednici ili nisu, će biti omogućen pristup procedurama dodjele ugovora u Zajednici prema pravilima o nabavkama Zajednice, pod uslovima ne manje povoljnim od uslova koji se primjenjuju na preduzeća Zajednice. Navedene odredbe će se, takođe, primjenjivati na ugovore iz oblasti komunalnih usluga, nakon što Vlada Crne Gore usvoji zakonodavstvo kojim se u tu oblast uvode pravila Zajednice. Zajednica će periodično provjeravati da li je Crna Gora stvarno donijela takvo zakonodavstvo.
3. Od stupanja na snagu ovog Sporazuma privrednim društvima Zajednice, koja su osnovana u Crnoj Gori prema odredbama Poglavlja II, Glava V, omogućiće se pristup procedurama dodjeljivanja ugovora u Crnoj Gori pod uslovima ne manje povoljnim od uslova koji se primjenjuju na crnogorska privredna društva.

4. Od stupanja na snagu ovog Sporazuma privrednim društvima Zajednice, koja nijesu osnovana u Crnoj Gori, omogućiće se pristup procedurama dodjeljivanja ugovora u Crnoj Gori pod uslovima ne manje povoljnim od uslova koji se primjenjuju na crnogorska privredna društva.
5. Savjet za stabilizaciju i pridruživanje će periodično ispitivati mogućnost da Crna Gora za sva privredna društva Zajednice uvede pristup procedurama dodjeljivanja ugovora. Crna Gora će godišnje izvještavati Savjet za stabilizaciju i pridruživanje o mjerama koje je preduzela kako bi se povećala transparentnost i obezbijedila efikasna sudska revizija odluka donesenih u oblasti javnih nabavki.
6. Kada je riječ o osnivanju privrednih društava, poslovanju, pružanju usluga između Zajednice i Crne Gore, kao i o zapošljavanju i kretanju radne snage, povezanim s izvršavanjem javnih ugovora, primjenjuju se odredbe članova 49-64 Sporazuma.

b) Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda (1950)

Članom 4 zabranjeno je ropstvo i prinudni rad, na način da se:

- Niko se ne smije držati u ropstvu ili ropском položaju.
- Ni od koga se ne može zahtijevati da obavlja prinudni ili obavezni rad.

Za svrhe ovog člana izraz “prinudni ili obavezni rad” ne obuhvata:

- a. rad uobičajen u sklopu lišenja slobode određenog u skladu sa odredbom člana 5. ove Konvencije ili tokom uslovnog otpusta;
- b. službu vojne prirode ili, u zemljama u kojima se priznaje prigovor savesti, službu koja se zahtjeva umesto odsluženja vojne obaveze;
- c. rad koji se iziskuje u slučaju kakve krize ili nesreće koja prijeti opstanku ili dobrobiti zajednice;
- d. rad ili službu koji čine sastavni deo uobičajenih građanskih dužnosti.

Članom 14 zabranjuje se diskriminacija:

Uživanje prava i sloboda predviđenih u Konvenciji obezbeđuje se bez diskriminacije po bilo kom osnovu, kao što su pol, rasa, boja kože, jezik, veroispovest, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, veza s nekom nacionalnom manjinom, imovno stanje, rođenje ili drugi status.

Član 17 propisuje se zabrana zloupotrebe prava tako da se ništa u Konvenciji ne može se tumačiti tako da podrazumeva pravo bilo koje države, grupe ili lica da se upuste u neku djelatnost ili izvrše neki čin koji je usmeren na poništavanje bilo kog od navedenih prava i sloboda ili na njihovo ograničavanje u većoj mjeri od one koja je predviđena Konvencijom.

Takođe, članom 18 propisano je da se ograničenja navedenih prava i sloboda koja su dozvoljena ovom Konvencijom neće primenjivati ni u koje druge svrhe sem onih zbog kojih su propisana.

c) Evropska socijalna povelja (Revidirana, iz 1965. godine)

Strane ugovornice prihvataju kao cilj svoje politike, kojem teže svim odgovarajućim sredstvima, kako nacionalnim, tako i međunarodnim, postizanje uslova u kojima sledeća prava i principi mogu biti djelotvorno ostvareni:

1. Svako mora imati priliku da zaradi za život obavljanjem posla koji je slobodno izabran.
2. Svi radnici imaju pravo na pravedne uslove rada.
3. Svi radnici imaju pravo na bezbjedne i zdravne radne uslove.
4. Svi radnici imaju pravo na pravičnu naknadu koja je dovoljna za pristojan životni standard njih i njihovih porodica.

5. Svi radnici i poslodavci imaju pravo na slobodu udruživanja u nacionalne ili međunarodne organizacije radi zaštite svojih ekonomskih i socijalnih interesa.
6. Svi radnici i poslodavci imaju pravo na kolektivno pregovaranje.
7. Djeca i omladina imaju pravo na posebnu zaštitu od fizičkih i moralnih rizika kojima su izloženi.
8. Zaposlene žene, u slučaju materinstva, imaju pravo na posebnu zaštitu.
9. Svako ima pravo na odgovarajuću pomoć prilikom profesionalne orijentacije sa ciljem da mu se pomogne u izboru zanimanja koje je u skladu sa njegovim ličnim sposobnostima i interesovanjem
10. Svako ima pravo na odgovarajuće pogodnosti prilikom profesionalne obuke.
11. Svako ima pravo da koristi pogodnosti svih mjera koje mu omogućavaju da uživa najviši mogući dostupni standard zdravlja.
12. Svi radnici i oni koje oni izdržavaju imaju pravo na socijalnu sigurnost.
13. Svako bez odgovarajućih sredstava ima pravo na socijalnu i medicinsku pomoć
14. Svako ima pravo da koristi usluge službi socijalne zaštite.
15. Lica sa invaliditetom imaju pravo na nezavisnost, socijalnu integraciju i na učešće u životu zajednice.
16. Porodica kao osnovna jedinica društva ima pravo na odgovarajuću društvenu, pravnu i ekonomsku zaštitu radi obezbjeđivanja svog punog
17. Djeca i omladina imaju pravo na odgovarajuću socijalnu, pravnu i ekonomsku zaštitu.
18. Državljeni svake od strana ugovornica imaju pravo da se bave bilo ojim unosnim poslom na teritoriji bilo oje druge strane ugovornice na osnovi jednakosti sa njenim državljanima, uz ograničenja koja su zasnovana na ubjedljivim ekonomskim ili društvenim razlozima.
19. Radnici migranti koji su državljani jedne od strane ugovornica ili njihove porodice imaju pravo na zaštitu i pomoć na teritoriji bilo koje od strana ugovornica.
20. Svi radnici imaju pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pogledu zapošljavanja i nameštenja bez diskriminacije po osnovu pola.
21. Radnici imaju pravo da budu informisani i konsultovani u okviru svog preduzeća.
22. Radnici imaju pravo da učestvuju u odlučivanju i unapređivanju uslova rada i radne sredine u svom preduzeću.
23. Svako staro lice ima pravo na socijalnu zaštitu.
24. Svi radnici imaju pravo na zaštitu u slučaju prestanka radnog odnosa.
25. Svi radnici imaju pravo na zaštitu svojih potraživanja u slučaju insolventnosti svojih poslodavaca.
26. Svi radnici imaju pravo na dostojanstvo na radu.
27. Sva lica koja imaju porodične obaveze, a koja su zaposlena ili žele da se zaposle imaju pravo na to bez diskriminacije i, koliko god je to moguće, bez Sukoba između zaposlenja i porodičnih obaveza.
28. Radnički predstavnici u preduzeću imaju pravo na zaštitu od radnji štetnih po njih kao i da im se obezbjede odgovarajuće pogodnosti kako bi obavljali svoju funkciju.
29. Svi radnici imaju pravo da budu informisani o postupku u slučaju kolektivnog otpuštanja.
30. Svako ima pravo na zaštitu od siromaštva i socijalne isključenosti.
31. Svako ima pravo na stanovanje.

U namjeri da obezbjede efektivno ostvarivanje prava na rad, strane ugovornice obavezuju se:

1. da prihvate kao jedan od svojih primarnih ciljeva i dužnosti da obezbjede i očuvaju što je moguće viši i stabilniji nivo zapošljavanja u cilju postizanja pune zaposlenosti;
2. da efektivno štite pravo radnika da zarađuje za život na poslu koji je slobodno odabrao;
3. da uspostave ili očuvaju besplatne usluge zapošljavanja za sve radnike;
4. da obezbjede ili unapređuju odgovarajuću profesionalnu orijentaciju, obuku i rehabilitaciju. (Član 1-Pravo na rad)

U namjeri da obezbjede efektivno ostvarivanje prava na pravične uslove rada, strane ugovornice se obavezuju:

1. da obezbijede razuman broj dnevnih i nedeljnih radnih sati, da se radna nedelja postepeno smanjuje do nivoa koji dozvoljavaju porast produktivnosti i drugi relevantni faktori;
2. da obezbijede plaćene praznične dane;
3. da obezbijede najmanje četiri nedelje plaćenog godišnjeg odmora;
4. da uklone rizike prilikom obavljanja izuzetno opasnih ili nezdravih zanimanja, a tamo gde to nije moguće, da obezbede ili smanjivanje broja radnih sati ili dodatan broj plaćenih dana odmora za radnike koji su angažovani na takvim poslovima;
5. da obezbijede period nedeljnog odmora koji će, u meri u kojoj je to moguće, da se poklopi sa danom koji je tradicionalno ili po običaju dan odmora u toj zemlji ili tom regionu;
6. da osiguraju da radnici budu obavješteni u pisanoj formi, u što je moguće kraćem roku, a u svakom slučaju ne kasnije od isteka dva meseca od datuma zasnivanja radnog odnosa, o suštinskim aspektima ugovornog ili radnog odnosa;
7. da obezbijede da radnici koji obavljaju rad tokom noći imaju korist od onih mjera koje uvažavaju posebnu prirodu takvog rada. (Član 2- Pravo na pravične uslove rada)

U namjeri da obezbijede efektivno ostvarivanje prava na bezbedne i zdrave radne uslove, države ugovornice se obavezuju, u konsultaciji sa organizacijama poslodavaca i radnika:

1. da formulišu, primjene i periodično nadgledaju jedinstvenu nacionalnu politiku o bezbednosti na radu, zdravlju na radu i u radnoj sredini. Prvenstveni cilj ove politike jeste poboljšavanje bezbjednosti i zdravlja na radu i spriječavanje nezgoda i povreda do kojih može doći, a vezane su za radno mjesto ili se dešavaju za vrijeme rada, posebno tako što bi se smanjivali uzroci i rizici do kojih neminovno dolazi u radnoj sredini;
2. da donesu propise u vezi sa bezbjednošću i zdravljem;
3. da obezbijede primenu takvih propisa merama odgovarajućeg nadzora;
4. da unaprede postepeni razvoj službe medicine rada za sve radnike, koja bi imala prevashodno preventivne i savetodavne funkcije. (Član 3 Pravo na bezbjedne i zdrave radne uslove)

U namjeri da obezbijede efektivno ostvarivanje prava na pravičnu naknadu, strane ugovornice obavezuju se:

1. da priznaju pravo radnika na naknadu koja će njima i njihovim porodicama obezbediti pristojan životni standard;
2. da priznaju pravo radnika na povećanu stopu naknade za prekovremeni rad, uz mogućnost izuzetaka u određenim slučajevima;
3. da priznaju pravo muškarcima i ženama na jednaku platu za rad jednake vrednosti;
4. da priznaju pravo svih radnika na razuman period otkaznog roka u slučaju prekida radnog odnosa;
5. da dozvole smanjenje plate samo pod uslovima i do iznosa propisanog nacionalnim zakonodavstvom ili propisima ili utvrđenog kolektivnim ugovorima ili arbitražnim odlukama.

Ostvarivanje ovih prava omogućuje se slobodno dogovorenim kolektivnim ugovorima, statutarnim mehanizmima utvrđivanja visine nadnica, ili drugim sredstvima u skladu sa nacionalnim uslovima.

Ostvarivanje ovih prava biće omogućeno slobodno dogovorenim kolektivnim ugovorima, statutarnim mehanizmima utvrđivanja nadnica, ili drugim sredstvima u skladu sa nacionalnim uslovima. (Član 4- Pravo na pravičnu naknadu)

U namerji da obezbijede efikasno ostvarivanje prava zaposlenih žena na zaštitu, strane ugovornice obavezuju se:

1. da obezbijede ženama, bilo putem plaćenog odsustva, bilo putem adekvatnih davanja iz socijalnog osiguranja ili putem davanja iz javnih fondova, da uzmu odsustvo pre i posle rođenja deteta u ukupnom

trajanju od najmanje 12 nedelja;

2. da smatraju nezakonitim ako poslodavac ženi da otkaz za vreme njenog materinskog odsustva ili joj da otkaz u trenutku da joj otkazni rok istekne u vreme takvog odsustva;
3. da obezbede da majke koje neguju svoju decu imaju pravo na dovoljno slobodnog vremena za te svrhe (Član 8 - Pravo zaposlenih žena na zaštitu)

U namjeri da obezbede efektivno ostvarivanje prava na jednake mogućnosti i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i rada bez diskriminacije po osnovu pola, strane ugovornice se obavezuju da priznaju to pravo i preduzmu odgovarajuće mere da obezbede ili unaprede njegovu primjenu u sledećim oblastima:

- a. pristup zapošljavanju, zaštita od otpuštanja i vraćanje na rad;
- b. profesionalno usmeravanje, obuka, prekvalifikacija i rehabilitacija;
- c. uslovi zapošljavanja ili radni uslovi, uključujući i nadoknadu;
- d. razvoj karijere koji podrazumeva i unapređenje. (Član 20- Pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i rada bez diskriminacije po osnovu pola)

U namjeri da obezbede efektivno ostvarivanje prava na jednakost u mogućnostima i tretmanu zaposlenih muškaraca i žena sa porodičnim obavezama i između takvih i drugih radnika, strane ugovornice se obavezuju:

1. da preduzmu odgovarajuće mere:

- a. da omoguće radnicima sa porodičnim obavezama da zasnuju radni odnos i ostanu u njemu, kao i da ponovo zasnuju radni odnos posle odsustva zbog porodičnih obaveza, uključujući i mere u oblasti profesionalnog usmerenja i obuke;
- b. da uzmu u obzir njihove potrebe u smislu uslova zapošljavanja i socijalne sigurnosti;
- c. da razviju ili da unaprede usluge, javne ili privatne, posebno u domenu čuvanja dece ili drugih oblika dečje zaštite;

2. da obezbede za bilo kog roditelja da dobije u periodu posle porodičnog odsustva, roditeljsko odsustvo tokom kojeg bi se starao o detetu, čija dužina i uslovi treba da se određuju u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima ili praksom;

3. da obezbedi da porodične obaveze ne mogu, kao takve, predstavljati valjan razlog prestanka radnog odnosa. (Član 27- Pravo radnika sa porodičnim obavezama na jednake mogućnosti i jednak tretman)

4. Direktive Evropske unije

Po svojoj pravnoj prirodi direktive spadaju u tzv. sekundarne izvore prava EU. Kao pravni dokument, direktiva je obavezujući akt, kako u pogledu cilja i vremenskog perioda koji se treba podstići, tako i u povodu načina ostvarivanja tog cilja. Ovo na način da se državama članicama ostavlja da svojim zakonodavstvom implementira konkretnu direktivu. Ukoliko to nije država obezbedila ili je rezultat drugačiji od cijelevne direktive, svako lice se može pozvati na direktan efekat protiv državne članice ako su odredbe direktive bezuslovne i dovoljno precizne.

a) Direktiva Vijeća 76/207/EEZ od 9. 02. 1976. o primjeni načela ravnopravnosti prema muškarcima i ženama s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja, profesionalnog napredovanja i radnih uslova

Članom 1 utvrđena je svrha Direktive, u smislu njene primjene u državama članicama, odnosno načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, uključujući profesionalno napredovanje i stručno osposobljavanje te s obzirom na radne uslove i, pod uslovima iz st 2. socijalna sigurnost.

Članom 2 propisano je:

„U svrhe odredaba koje slijede, načelo ravnopravnosti označava nepostojanje bilo kakve vrste diskriminacije na osnovu pola, neposredne ili psoebne, a posebno pozivanjem na nečije bračno stanje ili porodičnu situaciju.“

Ova Direktiva ne dovodi u pitanje mjere za promovisanje jednakosti mogućnosti za muškarce i žene, naročito uklanjanjem postojećih nejednakosti koje umanjuju mogućnosti žena u područjima iz člana 1. st.1 iste.

Članom 3 propisano je da primjena načela ravnopravnosti označava nepostojanje bilo kakve vrste diskriminacije na osnovu pola pri utvrđivanju uslova, uključujući i kriterijume za izbor i prijem na sve vrste poslova ili položaja, bez obzira na sektor ili granu djelatnosti te na sve profesionalne hijerarhijske nivoe.

b) Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29.06.2000. godine o primjeni načela ravnopravnosti lica bez obzira na njihovu rasno ili etničko porijeklo

Član 2 je definiše načela ravnopravnosti tako što ista označavaju nepostojanje neposredne ili posredne diskriminacije na osnovu rasnog ili etničkoga porijekla.

U skladu sa Direktivom, neposredna diskriminacija postoji ako se prema nekom licu zbog negovog rasnog ili etničkoga porijekla postupa, ili se postupalo ili bi se postupalo nepovoljnije nego prema nekom drugom u sličnoj situaciji;

Posredna diskriminacija postoji ako bi naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa doveli lica određenog rasnog ili etničkog porijekla u posebno nepovoljan položaj u poređenju s drugim licima, osim ako se takva odredba, kriterijum ili praksa objektivno mogu opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njegovo postizanje su adekvatna i nužna.

Uznemiravanjem se smatra diskriminacija u slučaju neželjenog ponašanja povezanog s rasnim ili etničkim porijeklom čiji je cilj ili dejtvo narušavanje.

dostojanstva lica i stvaranje okoline u kojoj postoji zastrašivanje, neprijateljstvo, degradiranje, ponižavanje ili napad. U tom kontekstu, pojam uznemiravanja može biti utvrđen saglasno odredbama nacionalnog prava i prakse država članica.

Mjere kojim se podstiče diskriminisanje lica na osnovu rasnog ili etničkog porijekla smatraju se diskriminacijom.

U cilju osiguranja pune jednakosti u praksi, načelo ravnopravnosti ne sprječava državu članicu da zadrži ili usvoji posebne mjere čiji je cilj sprječavanje ili naknada zbog nepovoljnog položaja povezanog s rasnim ili etničkim porijeklom. (tzv. pozitivna diskriminacija)

Saglasno članu 8 koji tretrira pitanje „teret dokazivanja“, države članice usvojiće sve nužne mjere, u skladu sa svojim nacionalnim pravosudnim sistemima, kako bi osigurale da, u slučajevima lica koja smatraju da im

je nanesena šteta zbog neprimjenjivanja načela ravnopravnosti, te pred sudom ili nekim drugim nadležnim organom iznesu činjenice koje omogućavaju sumnju u postojanje neposredne ili posredne diskriminacije, teret dokazivanja da nije bilo kršenja načela ravnopravnosti leži na tuženoj strani. Ovo ne sprječava države članice da usvoje pravila o dokazivanju koja su povoljnija za tužioce. Takođe, ove odredbe ne primjenjuju se u krivičnim postupcima.

Saglasno članu 9 propisano je da će države članice uvesti nacionalnim zakonodavstvom sve nužne mjere za zaštitu pojedinaca od bilo kakvog nepovoljnog postupanja ili bilo kakvih nepovoljnih posljedica kao reakcije na podnošenje tužbe ili pokretanje postupka čiji je cilj prinuda na poštovanje načela ravnopravnosti.

c) Direktiva Vijeća 2000/78/EC od 27.10.2000 godine o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja

Saglasno članu 2, načelom jednakog tretmana smatra se nepostojanje bilo kakve neposredne ili posredne diskriminacije zbog bilo kojeg razloga koji tretira Direktiva, tako:

- a. smatraće se da je došlo do neposredne diskriminacije u slučaju da se neko lice tretira lošije nego neko drugo lice, ili je bilo ili bi bilo tretirano u slično situaciji, zbog bilo kojeg razloga koji tretira Direktiva.;
- b. smatraće se da je došlo do posredne diskriminacije u slučaju gdje neka neutralna odredba, mjerilo ili postupanje dovodi u određeni neravno pravan položaj lica određene vjere ili uvjerenja, određenog invaliditeta, određene starosti ili određenog seksualnog orijentacije, u usporedbi s ostalim licima, osim u sljedećim slučajevima:
 - ako su ta odredba, mjerilo ili postupanje objektivno opravdani zakonitom ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su odgovarajuća i nužna, ili što se tiče lica s određenim invaliditetom, poslodavac ili bilo koje lice ili organizacija na koju se Direktiva primjenjuje, dužna je, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, preduzeti odgovarajuće mjere usklađene s načelima iz Direktive, kako bi se uklonile nepovoljnosti koje sobom nosi takva odredba, mjerilo ili postupanje.

Šikaniranjem se smatra oblik diskriminacije, pri kojem se događa neželjeno ponašanje povezano s bilo kojim od razloga koji tretira Direktiva, a sa ciljem ili dejstvom povrede digniteta lica i stvaranja zastrašujuće, neprijateljske, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljive sredine. U tom kontekstu, pojam šikaniranja može se definisati u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, te praksom država članica.

Navođenje na diskriminatorski postupak protiv ljudi zbog bilo kojeg od razloga koji tretira Direktiva, smatraće se diskriminacijom.

Direktiva nije u suprotnosti s mjerama što ih predviđa nacionalno zakonodavstvo, a koje su, u demokratskom društvu, nužne za javnu bezbjednost, održavanje javnog reda i prevenciju krivičnih djela, za zaštitu zdravlja, te zaštitu prava i sloboda drugih ljudi.

Članom 4 je propisano:

- države članice mogu propisati da se razlika u tretmanu koja se temelji na nekoj značajnoj povezanosti sa bilo kojim od razloga koji tretira Direktiva, neće smatrati diskriminacijom, kada, zbog prirode pojedinih profesionalnih aktivnosti ili zbog okolnosti u kojima se obavljaju, takve karakteristike predstavljaju suštinski i odlučujući uslov za obavljanje nekog posla/zanimanja, pod uslovom da je njihov cilj zakonit, a zahtjev uravnotežen.

Države članice mogu, nacionalnim zakonima ili budućim zakonima, uključiv i nacionalnu praksu, urediti pitanja profesionalnih aktivnosti u crkvama i drugim javnim ili privatnim organizacijama, koje sistem vrednosti zasnivaju na vjeri ili uvjerenju, tako da se razlike u tretmanu zbog vjere ili uvjerenja nekih lica neće smatrati diskriminacijom. Sve ovo kada, zbog prirode tih aktivnosti ili okolnosti u kojima se obavljaju, vjera ili uvjerenje nekog lica predstavljaju istinski, zakonit i opravdan uslov za obavljanje tog posla, uzimajući u obzir sistem vrijednosti te organizacije.

Poziv na profesionalne aktivnosti u crkvama i drugim javnim ili privatnim organizacijama koje sistem vrednosti zasnivaju upravo na vjeri ili uvjerenju ne mogu služiti kao opravdanje za vršenje diskriminacije po osnovu nekih drugih razloga iz Direktive.

Poštovanje odredaba Direktive ne dovodi u pitanje pravo crkava i drugih javnih ili privatnih organizacija, čiji se sistem vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju i koje djeluju u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, da od lica koje zaposle traže pošten pristup radu i odanost duhu te organizacije.

Kako bi se ostvarilo poštovanje načela jednakog tretmana u pogledu lica s invaliditetom, utvrdiće se prihvatljivi načini za zadovoljavanje njihovih posebnih potreba. To znači da su poslodavci dužni preduzeti odgovarajuće mjere, gdje su iste potrebne, kako bi se licima s invaliditetom omogućio pristup zapošljavanju, učestvovanje ili napredovanje u poslu, ili unađređenje obrazovanja, ako takve mjere ne bi za poslodavca predstavljale prekomjeren teret.

Teret neće smatrati prekomjernim ako su u skladu sa postojećim mjerama politike zaštite lica sa invaliditetom države članice.

Države članice mogu propisati da se razlike u tretmanu na osnovu starosti neće smatrati diskriminacijom, ako su nacionalnim zakonodavstvom, razlike objektivno i razumno opravdane njihovom zakonitom cilju, koji obuhvaća politiku zapošljavanja, tržište radne snage i ciljeve stručnog usavršavanja, te ako su sredstva za ostvarivanje tog cilja zakonita i nužna.

Razlike u tretmanu, između ostalog, mogu uključivati:

- posebne uslove za pristup zapošljavanju i stručnom usavršavanju, za zapošljavanje i izbor zanimanja, uključiv otkaze i uslove dobijanja naknade za rad, a odnose se na mlade ljude, starije radnike i lica koja se o nekom brinu, s namjerom podsticanja njihove stručne integracija ili osiguranja njihove zaštite;
- određivanje minimalnih uslova u pogledu starosti, profesionalnog iskustva ili godina službe radi zapošljavanja ili obezbjeđenja prednosti u vezi za zaposlenje;
- određivanje maksimalne godine starosti za zapošljavanje na osnovu osposobljavanja koje se traži za neko određeno radno mjesto ili potrebe za razumnim vremenom zaposlenosti prije odlaska u penziju.

II Nacionalno zakonodavstvo

Nacionalni pravni dokumenti (zakonska i podzakonska akta) rezultat su ne samo stepena uređenosti države zasnovane na vladavini prava, već i njegovanja tradicionalnih običaja, duboko uvreženih u svijesti građanina Crne Gore.

Za potrebe ove publikacije paleta zakonskih i podzakonskih akata je morala biti redukovana na mjeru obima i svrhe iste.

a) Zakoni

Kao zakone koji direktno i/ili indirektno potenciraju jednakost i prevenciju diskriminacije na radu, ovom prilikom markiramo pojedine od njih:

1. Zakon o zabrani diskriminacije ("Sl. list Crne Gore", br. 46/10 od 06.08.2010, 40/11 od 08.08.2011, 18/14 od 11.04.2014)

Shodno članu 2, zabranjen je svaki oblik diskriminacije, po bilo kom osnovu.

Diskriminacija je svako neopravdano, pravno ili faktičko, neposredno ili posredno pravljenje razlike ili ne-jednako 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 rasi, 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, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, 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.

Neposredna diskriminacija postoji ako se aktom, radnjom ili nečinjenjem lica 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 gore navedenih osnova

Posredna diskriminacija postoji ako prividno neutralna odredba propisa ili opšteg akta, kriterijum ili praksa dovodi ili bi mogla dovesti lica ili grupu lica u nejednak položaj u odnosu na druga lica ili grupu lica, po nekom od gore navedenih osnova, 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 srazmjernom odnosu sa ciljem koji se želi postići.

Diskriminacijom se smatra i podsticanje, pomaganje, davanje instrukcija, kao i najavljena namjera da se određeno lice ili grupa lica diskriminišu po nekom od gore navedenih osnova.

Članom 3 je ustanovljeno pravo + na zaštitu od diskriminacije koje pripada svim fizičkim i pravnim licima na koja se primjenjuju propisi Crne Gore, ako su diskriminisana po nekom od gore navedenih osnova. Zakon se podjednako primjenjuje kako na javni tako i na privatni sektor.

Članom 4 je propisano da niko ne može da trpi štetne posljedice usled prijavljivanja slučaja diskriminacije, davanja iskaza pred nadležnim organom ili nuđenja dokaza u postupku u kojem se ispituje slučaj diskriminacije.

Lica su zaštićena od bilo kojeg štetnog postupanja ili posljedice kao reakcije na prijavu ili postupak koji se vodi zbog kršenja načela nediskriminacije.

Članom 7 je propisano da će se smatrati diskriminacijom uznemiravanje nekog lica ili grupe lica po jednom ili više gore navedenih osnova, kada neželjeno ponašanje ima za cilj ili čija posljedica je povreda ličnog dostojanstva, izazivanje straha, osjećaja poniženosti ili uvrijeđenosti ili stvaranje neprijateljskog ili ponižavajućeg okruženja.

Takođe, diskriminacijom će se smatrati i svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo nekog lica ili grupe lica, odnosno kojim se postiže takav učinak, i kojim se posebno izaziva strah, stvara neprijateljsko ili ponižavajuće okruženje, i izaziva osjećaj poniženosti ili uvrijeđenosti.

Članom 12 je propisano da se smatra diskriminacijom kada se onemogućava, ograničava ili otežava zapošljavanje, rad, školovanje ili čini neko neopravdano pravljenje razlike ili se nejednako postupa prema licu ili grupi lica, polazeći od zdravstvenog stanja.

Članom 13 je propisano da se smatra diskriminacijom onemogućavanje ili ograničavanje ostvarivanja prava ili bilo koje drugo neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje prema licu ili grupi lica, po osnovu godina starosti.

Članom 15 se takođe smatra diskriminacijom u oblasti vaspitanja, obrazovanja i stručnog osposobljavanja otežavanje, onemogućavanje upisa u vaspitno-obrazovne ustanove i ustanove visokog obrazovanja, izbor obrazovnog programa na svim nivoima vaspitanja i obrazovanja, isključivanje iz ovih ustanova, otežavanje ili uskraćivanje mogućnosti praćenja nastave i učešća u drugim vaspitnim, odnosno obrazovnim aktivnostima, razvrstavanje djece, učenika/ca, polaznika/ca obrazovanja i studenata/kinja, zlostavljanje ili na drugi način neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje prema njima, po nekom od gore navedenih osnova

Ovaj Zakon, pored slučajeva utvrđenih Zakonom o radu, diskriminacijom u radu smatra i isplata nejednake zarade, odnosno naknade za rad jednake vrijednosti licu ili grupi lica, po nekom od gore navedenih osnova. Ovo, stim što žrtve takvog ponašanja mogu biti i lica koja obavljaju privremene i povremene poslove ili poslove po posebnom ugovoru, studenti/kinje i učenici/ce na praksi, kao i druga lica koja po bilo kom osnovu učestvuju u radu kod poslodavca.

Međutim, ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanja prvenstva zbog osobenosti određenog posla kod kojeg lično svojstvo lica predstavlja stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana i ako je uslov srazmjeran, kao i preduzimanje mjera zaštite prema pojedinim kriterijumima lica koja obavljaju privremene i povremene poslove ili poslove po posebnom ugovoru, studenti/kinje i učenici/ce na praksi, kao i druga lica koja po bilo kom osnovu učestvuju u radu kod poslodavca.

Saglasno članu 17, rasnom diskriminacijom se smatra svako pravljenje razlike, nejednako postupanje ili dovođenje u nejednak položaj lica sa uvjerenjem da rasa, boja kože, jezik, nacionalnost ili nacionalno ili

etničko porijeklo, opravdavaju omalovažavanje lica ili grupe lica, odnosno opravdavaju ideju o nadmoći nekog lica ili grupe lica prema onima koji nijesu članovi te grupe.

Takođe, diskriminacijom po osnovu vjere ili uvjerenja smatra se svako postupanje koje je suprotno načelu slobode vjeroispovijesti, odnosno svako nejednako postupanje, pravljenje razlike, ili dovođenje u nejednak položaj lica po osnovu vjere ili ličnog uvjerenja, kao i pripadanja ili nepripadanja nekoj vjerskoj zajednici. Saglasno članu 18, diskriminacijom lica sa invaliditetom smatra se nedostupnost prilaza objektima i površinama u javnoj upotrebi licima smanjene pokretljivosti i licima sa invaliditetom, odnosno onemogućavanje, ograničavanje ili otežavanje korišćenja navedenih objekata, na način koji nije nesrazmjeran teret za pravno ili fizičko lice koje je dužno da to omogući.

Ista postoji i u slučaju kad nijesu preduzete posebne mjere za otklanjanje ograničenja, odnosno nejednakog položaja u kojem se ta lica nalaze.

Saglasno članu 19, svako pravljenje razlike, nejednako postupanje ili dovođenje u nejednak položaj lica po osnovu rodnog identiteta ili seksualne orijentacije smatra se diskriminacijom po osnovu rodnog identiteta i seksualne orijentacije.

Svako ima pravo da izrazi svoj rodni identitet i seksualnu orijentaciju.

Niko ne može biti pozvan da se javno izjasni o svom rodnom identitetu i seksualnoj orijentaciji.

Pod rodnim identitetom podrazumijeva se sopstveni rodni doživljaj koji ne mora zavisiti od pola koji je utvrđen i upisan prilikom rođenja. Rodni identitet tiče se svakog lica i ne podrazumijeva samo binarni koncept muškog ili ženskog.

Pod seksualnom orijentacijom podrazumijeva se emocionalna i/ili fizička privlačnost ili naklonost koja može biti prema licima istog i/ili različitog pola.

2. Zakon o radu ("Sl. list Crne Gore", br. 49/08 od 15.08.2008, 26/09 od 10.04.2009, 88/09 od 31.12.2009, 26/10 od 07.05.2010, 59/11 od 14.12.2011, 66/12 od 31.12.2012)

Saglasno članu 5, zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo.

Članom 6 Zakon daje definiciju neposredne i posredne diskriminacije tako:

- neposredna diskriminacija je svako postupanje uzrokovano nekim od gore navedenih osnova iz člana 5 Zakona, kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.
- posredna diskriminacija je kada određena odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, lice koje traži zaposlenje kao i zaposleno lice, zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja.

Članom 7 propisuje zabranu diskriminacije po više osnova, kao što su:

1. uslovi zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
2. uslovi rada i sva prava iz radnog odnosa;
3. obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
4. napredovanje na poslu;
5. otkaz ugovora o radu.

Ugovor o radu koji sadrži odredbe koje predstavljaju diskriminaciju po osnovu čl. 5 i 6 su ništave.

Članom 8 propisana je zabrana uznemiravanja i seksualno uznemiravanja na radu i u vezi sa radom, tako što:

- Uznemiravanje predstavlja svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz čl. 5 i 6 ovog zakona, kao i uznemiravanje putem audio i video nadzora, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- Seksualno uznemiravanje predstavlja svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, neugodno, agresivno ili uvredljivo okruženje;

Uz klauzulu da zaposleni ne može trpjeti štetne posljedice u slučaju prijavljivanja, odnosno svjedočenja zbog uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radu i u vezi sa radom.

Članom 8a zabranjen je svaki oblik zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), odnosno svako ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, položaja zaposlenog 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 ugovor o radu.

Posebnim zakonom se bliže uređuju zabrana zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), odnosno mjere za sprječavanje zlostavljanja, postupak zaštite lica izloženih zlostavljanju, kao i druga pitanja od značaja za sprječavanje i zaštitu od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom.

Članom 9 propisana je tzv. pozitivna diskriminacija tako što se ne smatra diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz čl. 5 i 6 ovog zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla i da je svrha koja se time želi postići opravdana.

Takođe se odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti lica sa invaliditetom, žena za vrijeme trudnoće i porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta, odnosno posebne njege djeteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja, ne smatraju diskriminacijom.

Članom 10 je za slučajeve diskriminacije utvrđen zakonom je propisana sudska zaštita.

Shodno članu 18, lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu dužno je da poslodavcu dostavi dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos utvrđenih aktom o sistematizaciji.

Poslodavac ne može od lica zahtijevati podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porođice, 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, niti davanje izjave o otkazu ugovora o radu od strane tog lica. Takođe, isti ne može da uslovljava 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.

Članom 42 propisana je posebna zaštita od rasporeda na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta zaposlene žene za vrijeme trudnoće, koja ima dijete do pet godina života, te samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života, zaposleni roditelj koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice s invaliditetom.

Zaposlena žena i zaposleni mlađi od 18 godina života ne mogu da rade na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, niti na poslovima koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje i život.

Članom 105 posebno se štiti žena zaposlena u industriji i građevinarstvu od rasporeda na rad noću. Zabrana se ne odnosi na zaposlenu ženu koja radi na rukovodećem radnom mjestu ili koja obavlja poslove zdravstvene, socijalne i druge zaštite.

Izuzetno, zaposlena žena može biti raspoređena na rad noću, kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usljed elementarnih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.

Članom 106 propisano je da se zaposleni koji je mlađi od 18 godina života ne može se odrediti da radi duže od punog radnog vremena, niti noću. Istovremeno, da se kolektivnim ugovorom kod poslodavca za takvo lice može utvrditi radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Izuzetno, zaposleni koji je mlađi od 18 godine života može biti raspoređen na rad noću, kad je neophodno da se nastavi rad prekinut usljed elementarnih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.

Članom 107 propisana je zaštita lica sa invaliditetom tako:

- poslodavac je dužan da rasporediti na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti u stepenu stručne spreme, u skladu sa aktom sistematizaciji.
- Ako se takvo lice ne može rasporediti poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje lica sa invaliditetom i kolektivnim ugovorom.
- Tek, ako poslodavac nije obezbedio prethodno navedene mogućnosti raspoređivanja, može ga proglasiti lice za čijim je radom prestala potreba. Ovo uz pravo na otpremninu (najmanje u visini od 24 prosječne zarade, ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću, odnosno 36 prosječnih zarada, ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću).

Član 108 propisana je zaštita zbog trudnoće i njege djeteta, tako da:

- Poslodavac ne može odbiti da zaključi ugovor o radu sa trudnom ženom, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili ako koristi porodijsko odsustvo.
- Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa roditeljem koji radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa teškim invaliditetom, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava.
- Za vrijeme odsustva sa rada zbog njege djeteta i korišćenja roditeljskog odsustva poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.
- Zaposlenoj ženi kojoj ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u periodu korišćenja prava na porodijsko

sko odsustvo, rok za koji je ugovorom o radu zasnovala radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo.

- Zaposleni koji radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohrani roditelj koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa teškim invaliditetom, kao i lice koje koristi neko od navedenih prava ne mogu se proglasiti licima za čijim je radom prestala potreba.

Saglasno članu 109, propisan je privremeni raspored za vrijeme trudnoće i dok doji dijete. Ista se, s toga, može privremeno rasporediti na druge poslove, ako je to po osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine u interesu očuvanja njenog ili zadržavlja njenog deteta. Za slučaj da to nije u mogućnosti takva zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada, uz naknadu zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom, koja ne može biti manja od naknade koju bi zaposlena ostvarila da je na svom radnom mjestu. Za vrijeme privremenog rasporeda na druge poslove (sa navedenih razloga) ima pravo na zaradu radnog mjesta na koje je radila prije raspoređivanja.

Članom 110 propisano je zaštita od rada dužeg od radnog vremena i noću zaposlenoj ženi za vrijeme trudnoće, te ako ima dijete mlađe od tri godine života ne može raditi duže od punog radnog vremena, niti noću. Izuzev za rad noću, ako ista ima dijete starije od dvije godine života može raditi noću uz pisanu izjavu-pristanak na takav rad. Takođe, jedan od roditelja koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, te samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života može raditi duže od punog radnog vremena, odnosno noću, samo na osnovu pisanog izjave-pristanka.

Član 111 ustanovljena su prava zaposlenih po osnovu roditeljskog odsustva tako:

- da to pravo ima jedan od roditelja radi zbog njege i staranja o djetetu.
- da se može koristiti u trajanju do 365 dana od dana rođenja djeteta.
- da roditelj može da otpočne da radi i prije isteka 365 dana, ali ne prije nego što protekne 45 dana od dana rođenja djeteta.
- Ako roditelj otpočne da radi nema pravo da nastavi korišćenje roditeljskog odsustva.
- Ako jedan od roditelja prekine korišćenje roditeljskog odsustva (prije proteka 45 dana od dana rođenja deteta) tada drugi roditelj može ostvariti neiskorišćeni dio roditeljskog odsustva

Majka djeteta ne može prekinuti korišćenje porodiljskog odsustva prije nego što protekne 45 dana od dana rođenja djeteta.

Član 111a propisano je porodiljsko odsustvo tako da zaposlena žena može da otpočne porodiljsko odsustvo 45 dana, a obavezno 28 dana prije porođaja.

Ukoliko zaposlena žena otpočne da radi prije isteka 365 dana od dana rođenja djeteta, ima pravo da pored dnevnog odmora, u dogovoru sa poslodavcem, koristi još 90 minuta odsustva sa rada zbog dojenja djeteta.

Članom 112 propisana je zaštita za slučaj rođenja mrtvog djeteta. Ako zaposlena žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odsustva ima pravo da produži porodiljsko odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlašćenog ljekara specijaliste, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porodiljskog odsustva.

Članom 113 propisan je rad roditelja sa polovinom punog radnog vremena po isteku 365 dana od dana rođenja djeteta. Tako, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena za vrijeme dok dijete navrší tri godine života, ukoliko je djetetu potrebna pojačana njega.

Pravo na rad sa polovinom radnog vremena do navršetka tri godine života djeteta kome je potrebna pojačana njega i njegov usvojilac ili lice određeno od strane organa starateljstva da se o tom djetetu stara.

Član 114 propisano je pravo na polovinu punog radnog vremena roditelja, usvojioca ili staraoca kada je u pitanju njega djeteta sa smetnjama u razvoju. Radno vrijeme takvog zaposlenog smatra se punim radnim vremenom za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Članom 143 a propisani su slučajevi koji se ne mogu smatrati opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu. To su:

- privremena spriječenost za rad zbog bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
- korišćenje porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta;
- članstvo u političkoj organizaciji; sindikatu; različitost prema ličnom svojstvu zaposlenog (pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno porijeklo, vjeroispovijest, političko ili drugo uvjerenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog);
- djelovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom;
- obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i ugovorom o radu;
- obraćanje zaposlenog nadležnim državnim organima zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji;
- obraćanje ili ukazivanje zaposlenog poslodavcu ili nadležnim državnim organima na ugrožavanje životne sredine u vezi sa poslovanjem poslodavca.

Članom 159 propisana je sloboda ostvarivanja sindikalnih prava tako:

- Poslodavac je dužan da zaposlenim obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava.
- Poslodavac je dužan da sindikalnoj organizaciji obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih, u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade radi obavljanja aktivnosti koje organizuje sindikat u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- Poslodavac nije dužan da isplaćuje naknadu zarade predstavniku sindikata čije odsustvo sa rada nije u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- Poslodavac mora biti obaviješten u pisanoj formi o odsustvu člana sindikalne organizacijenajmanje tri dana prije njegovog odsustva.

Saglasno članu 160, predstavnik sindikalne organizacije i predstavnik zaposlenih, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupi u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Takođe, poslodavac ne može stavljati u povoljniji ili nepovoljniji položaj predstavnika sindikalne organizacije ili predstavnika zaposlenih zbog članstva u sindikatu ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

3. Zakon o zaštiti na radu ("Sl. list RCG", br. 79/04 od 23.12.2004 i "Sl. list Crne Gore", br. 26/10 od 07.05.2010, 40/11 od 08.08.2011)

U pogledu primjene, Zakon propisuje da se njegove odredbe odnose na sve zaposlene koji rade na teritoriji Crne Gore kod domaćih i stranih pravnih i fizičkih lica, državnim organima, organima državne uprave, odnosno jedinicama lokalne samouprave, zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo, ako su propisima

zemlje prijema predviđene nepovoljnije mjere zaštite na radu od onih koje su predviđene ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno. Odredbe ovog zakona primjenjuju se i na:

- učenike i studente kada se nalaze na obaveznom proizvodnom radu, profesionalnoj praksi ili praktičnoj nastavi (radionice, ekonomije, kabineti, laboratorije i dr.);
- lica koja se nalaze na stručnom osposobljavanju, prekvalifikaciji ili dokvalifikaciji;
- lica na profesionalnoj rehabilitaciji;
- lica koja su za vrijeme izdržavanja kazne zatvora obavezna da obavljaju određene poslove;
- lica na dobrovoljnim i javnim radovima organizovanim u opštem interesu, radnim akcijama i takmičenjima;
- lica koja su na volonterskom radu.

Odredbe ovog zakona ne primjenjuju se na lica za koje je, saglasno zakonu, poslodavac organizovao rad kod kuće, odnosno sa kojima je zaključen ugovor o radu za obavljanje poslova u domaćinstvu.

Mjere koje se odnose na zaštitu na radu ne mogu proizvesti nikakve troškove za zaposlene ni za lica koja su izjednačena po ovom zakonu sa zaposlenim

Članom 20 propisana su radna mjesta sa posebnim uslovima rada. To su radna mjesta na koja mogu biti raspoređeni i obavljati poslove tih radnih mjesta samo zaposleni koji, i pored opštih uslova za zasnivanje radnog odnosa, ispunjavaju i posebne uslove u pogledu pola, godina života, školske spreme, stručne osposobljenosti, zdravstvenog stanja i psihičkih sposobnosti.

Poslodavac ne smije rasporediti zaposlenog da radi na radnim mjestima sa posebnim uslovima rada, ukoliko prethodno nije utvrdio da zaposleni ispunjava propisane uslove.

Zaposleni koji radi na radnom mjestu sa posebnim uslovima rada je dužan da odmah obavijesti poslodavca, ako ocijeni da nije sposoban da radi takve poslove, kao i da obavi ljekarski pregled na koji ga je uputio poslodavac.

4. Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom ("Sl. list Crne Gore", br. 39/11 od 04.08.2011)

Članom 2 propisana je zabrana svakog oblika diskriminacije lica sa invaliditetom.

Eventualni pristanak na diskriminaciju ne oslobađa odgovornosti izvršioca diskriminacije.

Članom 5 propisani su oblici diskriminacije, tako:

- Neposredna diskriminacija postoji ako se lice ili grupa lica, u istoj ili sličnoj situaciji, aktom, radnjom ili nečinjenjem dovode ili su dovedeni, odnosno mogu biti dovedeni u nejednak položaj, u odnosu na druga lica ili grupu lica, po osnovu invaliditeta, osim ako su taj akt, radnja ili nečinjenje objektivno i razumno opravdani zakonitim ciljem, uz upotrebu sredstava koja su primjerena i neophodna za postizanje cilja, odnosno u prihvatljivo srazmjernom odnosu sa ciljem koji se želi postići.
- Posredna diskriminacija postoji ako se lice ili grupa lica, po osnovu invaliditeta, dovode ili su dovedeni, odnosno mogu biti dovedeni u nejednak položaj u odnosu na druga lica ili grupu lica, donošenjem propisa ili opšteg akta ili preduzimanjem radnje koja je prividno zasnovana na načelu jednakosti i ne-diskriminacije, osim ako je taj akt ili radnja objektivno i razumno opravdana zakonitim ciljem, uz upotrebu sredstava koja su primjerena i neophodna za postizanje cilja odnosno u prihvatljivo srazmjernom odnosu sa ciljem koji se želi postići.

Pod diskriminacijom lica sa invaliditetom se smatra i:

- ako se prema licu ili grupi lica, po osnovu invaliditeta, neopravdano postupa, u odnosu kako bi se postupalo prema drugome, zbog toga što su tražili, odnosno namjeravali da traže pravnu zaštitu od diskriminacije;
- podsticanje ili davanje instrukcija da se prema određenom licu ili grupi lica vrši diskriminacija po osnovu invaliditeta.

Članom 6 propisano je šta čini povredu jednakih prava i obaveza. Ista postoji:

- ako se licu ili grupi lica, po osnovu invaliditeta, uskraćuju prava i obaveze, odnosno nameću obaveze koje se u istoj ili sličnoj situaciji ne uskraćuju ili ne nameću drugom licu ili grupi lica;
- ako su cilj ili posljedica preduzetih mjera prema licu sa invaliditetom neopravdani i ako ne postoji srazmjera između preduzetih mjera i cilja koji se ovim mjerama ostvaruje.

Međutim, neće se smatrati diskriminacijom i povredom jednakih prava i obaveza propisi i uvođenje posebnih mjera, donijetih u cilju zaštite lica sa invaliditetom, članova njihovih porodica i organizacija koje se bave zaštitom lica sa invaliditetom, a kojima se pruža posebna podrška, neophodna za ostvarivanje i korišćenje prava, pod istim uslovima pod kojima ih ostvaruju i koriste druga lica.

Članom 12 propisana je zabrana diskriminacije u oblasti zapošljavanja koja ima u osnovi invaliditet. Ista se odnosi na:

- licu sa invaliditetom koje traži zaposlenje;
- staraocu lica sa invaliditetom koji traži zaposlenje.

Diskriminacijom lica sa invaliditetom, po osnovu invaliditeta, u oblasti zapošljavanja se smatra i prethodna provjera psihofizičkih sposobnosti za radno mjesto za koje provjera nije propisana.

Međutim, ne smatra se diskriminacijom lica sa invaliditetom:

- izbor kandidata/kinje koji je pokazao/la najbolji rezultat na prethodnoj provjeri psihofizičkih sposobnosti, u odnosu na uslove predviđene za radno mjesto;
- preduzimanje podsticajnih mjera za brže zapošljavanje lica sa invaliditetom u skladu sa zakonom.

Članom 13 propisana je zabrana diskriminacije u oblasti rada, koja je usmjerena prema:

- zaposlenom licu sa invaliditetom;
- zaposlenom staraocu lica sa invaliditetom.

Diskriminacijom lica sa invaliditetom, po osnovu invaliditeta, i staraoca lica sa invaliditetom u ostvarivanju prava iz radnog odnosa se smatra:

- određivanje manje zarade, odnosno naknade za rad jednake vrijednosti;
- propisivanje posebnih uslova rada, ako ti uslovi nijesu predviđeni za to radno mjesto;
- propisivanje posebnih uslova za ostvarivanje drugih prava iz radnog odnosa.

Diskriminacijom lica sa invaliditetom, po osnovu invaliditeta, i staraoca lica sa invaliditetom se smatra i uznemiravanje, vrijeđanje i omalovažavanje od strane zaposlenih kod poslodavca.

5. Zakon o zabrani zlostavljanja na radu ("Sl. list Crne Gore", br. 30/12 od 08.06.2012)

Članom 2 je data definicija mobinga. To 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 ugovor o radu ili drugi ugovor. Takođe, mobing je i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanja koja čine sadržaj mobinga.

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.

Članom 4 ustanovljena je zabrana mobinga i ista se odnosi na svaki vid mobinga, kao i na zloupotreba prava na zaštitu od mobinga.

6. Zakon o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. list RCG", br. 46/07 od 31.07.2007 i "Sl. list Crne Gore", br. 73/10 od 10.12.2010, 40/11 od 08.08.2011)

Članom 2 data je definicija rodne ravnopravnosti. Pod istom se podrazumijeva ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim oblastima javnog i privatnog sektora, jednak položaj i jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava i sloboda i korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za razvoj društva, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada.

Članom 4 data je definicija diskriminacije po osnovu pola, a istu čini svako pravno ili faktičko, neposredno ili posredno razlikovanje, privilegovanje, isključivanje ili ograničavanje zasnovano na polu zbog kojeg se nekom licu otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkom, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, sportskom, građanskom i drugim područjima javnog života.

Takođe, Diskriminacijom po osnovu pola smatra se i seksualno uznemiravanje, podsticanje drugog lica na diskriminaciju, kao i korišćenje riječi u muškom rodu kao generički neutralne forme za muški i ženski rod. Međutim, ne smatra se diskriminacijom pravo žena na zaštitu materinstva, kao i propisanu posebnu zaštitu na radu zbog bioloških karakteristika.

Članom 5 je propisano da se ne smatraju siskriminacijom opšte i posebne mjere, donijete ili preduzete radi otklanjanja i sprječavanja nejednakog tretmana žena i muškaraca, otklanjanja posljedica nejednakog tretmana žena i muškaraca i promovisanja rodne ravnopravnosti.

Član 6 propisuje da niko ne može trpjeti štetne posljedice zbog toga što je kao svjedok/inja ili žrtvadiskriminacije po osnovu pola dao/la iskaz pred nadležnim organom ili upozorio/la javnost na slučaj diskriminacije po osnovu pola.

7. Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti ("Sl. list Crne Gore", br. 14/10 od 17.03.2010, 39/11 od 04.08.2011, 40/11 od 08.08.2011, 45/12 od 17.08.2012, 61/13 od 30.12.2013)

Članom 5 su propisana načela zakona, a čine ih:

- sloboda u izboru zanimanja i radnog mjesta;
- zabrana diskriminacije;
- rodna ravnopravnosti;
- afirmativne akcije usmjerene prema teže zapošljivim licima;
- nepristrasnost nosioca poslova zapošljavanja;
- besplatnost obavljanja poslova zapošljavanja.

8. Zakon o zdravstvenoj zaštiti ("Sl. list RCG", br. 39/04 od 09.04.2004 i "Sl. list Crne Gore", br. 14/10 od 17.03.2010, 40/11 od 08.08.2011)

Članom 4 propisana je jednakost u ostvarivanju prava na zdravstvenu zaštitu, bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, pol, starost, jezik, vjeru, obrazovanje, socijalno porijeklo, imovno stanje i drugo lično svojstvo.

9. Zakon o zdravstvenom osiguranju ("Sl. list RCG", br. 39/04 od 09.04.2004, 23/05 od 12.04.2005, 29/05 od 09.05.2005 i "Sl. list Crne Gore", br. 12/07 od 14.12.2007, 13/07 od 18.12.2007, 73/10 od 10.12.2010, 39/11 od 04.08.2011, 40/11 od 08.08.2011, 14/12 od 07.03.2012, 36/13 od 26.07.2013)

Članom 28 je propisana zaštita u smislu obezbjeđenja nakande zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad i to najmanje u visini od 70% od osnova za naknadu.

Naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad prouzrokovane povredom na radu i profesionalnom bolešću, izolovanja zbog kliconoštva, zbog davanja krvi, tkiva i organa, za vrijeme održavanja trudnoće, kao i za lica sa malignim oboljenjima, lica sa invaliditetom i lica sa mentalnim oboljenjima, obezbjeđuje se u visini od 100% od osnova za naknadu.

Naknada zarade po osnovu privremene spriječenosti za rad za vrijeme održavanja trudnoće obezbjeđuje se od prvog dana privremene spriječenosti za rad iz sredstava Fonda namijenjenih za obavezno zdravstveno osiguranje.

10. Zakon o pravima pacijenata ("Sl. list Crne Gore", br. 40/10 od 22.07.2010, 40/11 od 08.08.2011)

Članom 1 propisano je da svako lice, bolesno ili zdravo, koje u zdravstvenoj ustanovi zatraži ili kome se pruža zdravstvena usluga u cilju očuvanja i unaprjeđenja zdravlja, sprječavanja bolesti, liječenja i zdravstvene njege i rehabilitacije (pacijent) ima prava utvrđena Zakonom.

U ostvarivanju prava utvrđenih Zakonom obezbjeđuje se poštovanje ljudskog dostojanstva, fizičkog i psihičkog integriteta i zaštita tih prava.

Članom 2 propisano je jednako pravo na kvalitetnu i kontinuiranu zdravstvenu zaštitu garantuje se svakom pacijentu u skladu sa njegovim zdravstvenim stanjem, opšteprihvaćenim stručnim standardima i etičkim načelima, uz pravo na ublažavanje patnje i bola u svakoj fazi bolesti i stanja, na svim nivoima zdravstvene zaštite.

11. Zakon o odbrani ("Sl. list RCG", br. 47/07 od 07.08.2007, "Sl. list Crne Gore", br. 86/09 od 25.12.2009, 88/09 od 31.12.2009, 25/10 od 05.05.2010, 40/11 od 08.08.2011, 14/12 od 07.03.2012)

Članom 8 propisana je radna obaveza kao pravo i dužnost građana da učestvuju u izvršavanju određenih poslova i zadataka od značaja za odbranu zemlje za vrijeme ratnog ili vanrednog stanja.

Za vrijeme izvršavanja radne obaveze ne smije se organizovati štrajk.

Radnu obavezu imaju svi za rad sposobni građani, i to: muškarci od 18 do navršених 65 godina života, a žene od 18 do navršених 60 godina života, koji nijesu raspoređeni na službu u Vojsci.

Članom 9 propisano je kojim građanima se bez njihove saglasnosti ne može utvrditi izvršavanje radne obaveze. To su:

- roditelj djeteta koje je mlađe od 15 godina života, čiji je bračni drug na izvršavanju vojne obaveze;
- samohrani roditelj, koji ima dijete mlađe od sedam godina života, dvoje ili više djece mlađe od 15 godina života ili dijete koje je invalid, odnosno dijete sa posebnim potrebama i kojem je prema opštem zdravstvenom stanju potrebna njega i pomoć od strane drugog lica;
- žena za vrijeme trudnoće, odnosno materinstva - ako je dijete mlađe od 15 godina života;
- lice čiji je bračni drug invalid odnosno dijete sa posebnim potrebama i kojem je prema opštem zdravstvenom stanju potrebna njega i pomoć od strane drugog lica;
- licu koje je nesposobno za rad.

12. Zakon o vojsci ("Sl. list Crne Gore", br. 88/09 od 31.12.2009, 75/10 od 21.12.2010, 40/11 od 08.08.2011)

Članom 52 propisana su jednaka prava licima koja se prijavljuju za prijem u službu u Vojsci tako što im se garantuje primjena načela transparentnosti, pravičnosti i jednakih prava, bez diskriminacije po bilo kom osnovu (pol, rasa, jezik, vjeroispovijest, političko ili drugo mišljenje, etničko ili socijalno porijeklo, imovno stanje, odnosno drugi status).

13. Zakon o državnim službenicima i namještenicima ("Sl. list Crne Gore", br. 39/11 od 04.08.2011, 50/11 od 21.10.2011, 66/12 od 31.12.2012)

Članom 7 propisana je zabrana diskriminacije, tako što državni službenik, odnosno namještenik ne smije u obavljanju poslova vršiti diskriminaciju građana po osnovu: rase, boje kože, nacionalne pripadnosti, društvenog ili etničkog porijekla, veze sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jezika, vjere ili uvjerenja, političkog ili drugog mišljenja, pola, rodnog identiteta, seksualne orijentacije, zdravstvenog stanja, invaliditeta, starosne dobi, imovnog stanja, bračnog ili porodičnog stanja, pripadnosti grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji, kao i po osnovu drugih ličnih svojstava.

Članom 10 propisana je jednaka dostupnost radnih mjesta tako što državni službenik, odnosno namještenik zasniva radni odnos na osnovu javnog oglašavanja.

Radna mjesta državnih službenika, odnosno namještenika su, pod jednakim uslovima, dostupna svim kandidatima.

Prilikom izbora kandidata uzimaju se u obzir stručna osposobljenost, znanje, vještine, prethodno radno iskustvo, rezultati ostvareni u radu i rezultati ostvareni u postupku obavezne provjere sposobnosti.

Članom 11 propisano je pravo napredovanja i stručnog usavršavanja, tako što državni službenik, odnosno namještenik ima to pravo, s tim što isto zavisi od stručnih i radnih sposobnosti, kompetencija, kvaliteta rada i ostvarenih rezultata rada.

Članom 13 propisana je zabrana povlašćivanja ili uskraćivanja, tako što je zabranjeno dovođenje u povlašćeni, odnosno neravnopravan položaj državnog službenika, odnosno namještenika u ostvarivanju njegovih prava i obaveza ili mu uskraćivati, odnosno ograničavati prava, a naročito zbog političke, nacionalne, rasne ili vjerske pripadnosti ili po osnovu drugog ličnog svojstva suprotno Ustavu i zakonu.

Članom 16 propisana je upotreba rodno osjetljivog jezika, tako što svi izrazi koji se u ovom zakonu koriste za fizička lica u muškom rodu obuhvataju iste izraze u ženskom rodu. To podrazumijeva da se odnosno načelo

ostvaruje prevashodno u aktu o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji i pojedinačnim aktima o zasnivanju radnog odnosa, postavljenju, imenovanju i raspoređivanju državnih službenika i namještenika, kao i u drugim aktima kojima se odlučuje o njihovim pravima i obavezama, zvanja izražavaju u rodu kojem pripada lice na koje se ti akti odnose.

14. Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju (“Sl. list RCG”, br. 64/02 od 28.11.2002, 31/05 od 18.05.2005, 49/07 od 10.08.2007 i “Sl. list Crne Gore”, br. 04/08 od 17.01.2008, 21/09 od 20.03.2009, 45/10 od 04.08.2010, 40/11 od 08.08.2011, 45/11 od 09.09.2011, 36/13 od 26.07.2013, 39/13 od 07.08.2013, 44/13 od 20.09.2013)

Član 9 propisuje jednakost, tako:

- Crnogorski državljani su jednaki u ostvarivanju prava na obrazovanje, bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, pol, jezik, vjeru, socijalno porijeklo ili drugo lično svojstvo.
- Strani državljani koji imaju privremeni boravak ili stalno nastanjenje u Crnoj Gori, jednaki su u ostvarivanju prava na obrazovanje sa građanima Crne Gore, u skladu sa posebnim zakonom.

Članom 9a propisana je zabrana diskriminacije u ustanovama obrazovanja i vaspitanja tako što nije dozvoljeno: fizičko, psihičko i socijalno nasilje; zlostavljanje i zanemarivanje djece i učenika; fizičko kažnjavanje i vrijeđanje ličnosti, odnosno seksualna zloupotreba djece i učenika ili zaposlenih i svaki drugi oblik diskriminacije u smislu zakona.

15. Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju (“Sl. list RCG”, br. 64/02 od 28.11.2002, 49/07 od 10.08.2007 i “Sl. list Crne Gore”, br. 45/10 od 04.08.2010, 40/11 od 08.08.2011, 39/13 od 07.08.2013)

Članom 2 su propisani ciljevi osnovnog obrazovanja i vaspitanja koje čine:

- obezbjeđivanje osnovnog obrazovanja svim građanima;
- razvoj kreativnih ličnosti;
- postizanje međunarodno uporedivih standarda znanja i sticanja znanja za nastavak školovanja;
- razvijanje kritičkog mišljenja, samostalnosti i zainteresovanosti za nova znanja;
- osposobljavanje za samostalno rasuđivanje i učešće u društvenom životu;
- sticanje opštih znanja koja omogućavaju samostalnu, efikasnu i kreativnu primjenu u praksi;
- omogućavanje razvoja ličnosti učenika, u skladu sa njegovim sposobnostima i zakonitostima razvoja;
- vaspitavanje za poštovanje nacionalnih vrijednosti istorije i kulture, kao i za uvažavanje kulturnih i ostalih osobenosti drugih naroda;
- vaspitavanje za međusobnu toleranciju, poštovanje različitosti, saradnju sa drugima, poštovanje prava čovjeka i osnovnih sloboda, a time i razvijanje sposobnosti za život u demokratskom društvu;
- usvajanje znanja o osnovnim zakonitostima razvoja prirode i društva i očuvanja zdravlja;
- razvijanje demokratskih stavova, tolerancije i kooperacije (u školi i izvan nje) i poštovanja prava drugih;
- formiranje i podsticanje zdravog načina života i odgovornog odnosa prema životnoj sredini;
- razvijanje radnih sposobnosti učenika: marljivost, strpljenje, red, rad i disciplina;
- razvijanje profesionalne orijentacije kod učenika.

16. Zakon o stručnom obrazovanju (“Sl. list RCG”, br. 64/02 od 28.11.2002, 49/07 od 10.08.2007 i Sl. list Crne Gore”, br. 45/10 od 04.08.2010, 39/13 od 07.08.2013)

Članom 2 su propisani ciljevi obrazovanja koje čine:

- omogućavanje sticanja znanja i razvoj vještina i ključnih kompetencija koje odgovaraju zahtjevima savremenog, demokratski i ekonomski razvijenog društva i tržišne privrede;

- obezbjeđivanje sticanja kvalifikacija učenicima i odraslima, koje im omogućavaju ravnopravno učešće na tržištu rada;
- obezbjeđivanje znanja i sposobnosti neophodnih za život i rad, lična interesovanja, profesionalni razvoj ličnosti i za dalje obrazovanje;
- omogućavanje karijerne orijentacije;
- obezbjeđivanje uslova za proširivanje znanja u okviru zanimanja;
- kompatibilnost sistema stručnog obrazovanja u Crnoj Gori sa obrazovanjem u razvijenim demokrat-skim zemljama;
- razvijanje svijesti učenika o potrebi cjeloživotnog učenja.

Članom 16 propisano je da se strani državljani sa privremenim boravkom ili stalnim nastanjenjem u Crnoj Gori može upisati u školu pod uslovima kao i crnogorski državljani. Škola je dužna da učeniku stranom državljaninu i učeniku crnogorskom državljaninu koji ne poznaje ili nedovoljno poznaje jezik na kojem se izvodi nastava pruži pomoć u savladavanju jezika.

17. Zakon o visokom obrazovanju ("Sl. list RCG", br. 60/03 od 28.10.2003 i "Sl. list Crne Gore", br. 04/08 od 17.01.2008, 45/10 od 04.08.2010, 73/10 od 10.12.2010, 40/11 od 08.08.2011, 47/11 od 23.09.2011, 48/13 od 14.10.2013)

Članom 7 je propisana jednakost tako što u ostvarivanju prava na visoko obrazovanje nije dozvoljena diskriminacija po osnovu: pola, rase, bračnog stanja, boje, jezika, vjere, političkog ili drugog ubjeđenja, nacionalnog, etničkog ili drugog porijekla, pripadnosti nacionalnoj zajednici, imovinskom statusu, onesposobljenosti (invalidnosti) ili drugom sličnom osnovu, položaju ili okolnosti.

18. Zakon o Zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore ("Sl. list Crne Gore", br. 42/11 od 15.08.2011)

Članom 2 propisana su načela pravde i pravičnosti koja podrazumjevaju postupanje, odnosno preduzimanje mjera Zaštitnika/ce za zaštitu ljudskih prava i sloboda, kad su povrijeđena aktom, radnjom ili nepostupanjem državnih organa, organa državne uprave, organa lokalne samouprave i lokalne uprave, javnih službi i drugih nosilaca javnih ovlaštenja, kao i mjera za sprječavanje mučenja i drugih oblika nečovječnog ili ponižavajućeg postupanja i kažnjavanja i mjere za zaštitu od diskriminacije.

Članom 8 propisani su uslovi za imenovanje Zaštitnika/cu, a to su: crnogorsko državljani, visoka školska sprema i najmanje 15 godina radnog iskustva, sa visokim ličnim i profesionalnim autoritetom.

Zaštitnik/ca unutrašnjim rasporedom poslova obezbjeđuje specijalizovanost, a naročito za zaštitu prava lica lišenih slobode u cilju sprječavanja mučenja i drugih oblika načovječnog ili ponižavajućeg postupanja i kažnjavanja, zaštitu od diskriminacije, zaštitu manjinskih prava, zaštitu prava iz oblasti rada i zapošljavanja, zaštitu prava djeteta, zaštitu prava lica sa invaliditetom i rodnu ravnopravnost.

Za zamjenika/cu može se imenovati lice koje je crnogorski/a državljani/ka, ima visoku školsku spremu i najmanje 10 godina radnog iskustva, sa visokim ličnim i profesionalnim autoritetom.

Članom 9 propisano je da se jedan od zamjenika/ca bavi zaštitom od diskriminacije.

19. Zakon o unutrašnjim poslovima ("Sl. list Crne Gore", br. 44/12 od 09.08.2012, 36/13 od 26.07.2013)

Članom 14 propisano je da:

- Policijski službenici postupaju u skladu sa Ustavom, potvrđenim međunarodnim ugovorima, zakonom i drugim propisima.

- Policijski službenici se pridržavaju standarda policijskog postupanja, a naročito onih koji proizilaze iz obaveza utvrđenih međunarodnim aktima, a odnose na dužnost služenja ljudima, poštovanje zakonitosti i suzbijanje nezakonitosti, ostvarivanje ljudskih prava, nediskriminaciju pri izvršavanju policijskih zadataka, ograničenost i uzdržanost u upotrebi sredstava prinude, zabranu mučenja i primjene nečovječnih i ponižavajućih postupaka, pružanje pomoći nastradalim licima, obavezu zaštite tajnih i ličnih podataka, obavezu odbijanja nezakonitih naređenja i suprostavljanje svakom obliku korupcije.

20. Zakon o zaštiti podataka o ličnosti („Sl.list CG“, br. 8/08,70/09.44/12)

Članom 4 propisano je da se zaštita ličnih podataka obezbjeđuje svakom licu bez obzira na državljanstvo, prebivalište, rasu, boju kože, pol, jezik, vjeru, političko i drugo uvjerenje, nacionalnost, socijalno porijeklo, imovno stanje, obrazovanje, društveni položaj ili drugo lično svojstvo.

21. Zakon o sportu („Sl. list Crne Gore“, br. 36/11 od 27.07.2011, 36/13 od 26.07.2013)

Članom 4 propisana je dostupnost sprotu svima, bez obzira na uzrast, fizičku sposobnost, invalidnost, pol, rasu, jezik, vjeru, nacionalnu pripadnost, društveno porijeklo, političko opredjeljenje, imovno stanje i drugo lično svojstvo.

22. Zakon o medijima („Sl. list RCG“, br. 51/02 od 23.09.2002, 62/02 od 15.11.2002, i „Sl. list Crne Gore“, br. 46/10 od 06.08.2010, 73/10 od 10.12.2010, 40/11 od 08.08.2011)

Članom 3 je propisana obaveza Crne Gore da bez diskriminacije, po osnovu programskih sadržaja značajnog za: - razvoj nauke i obrazovanja; kulture; te informisanja osoba oštećenog sluha i vida, obezbjeđuje dio finansijskih sredstava, kao i dio finansijskih sredstava za programske sadržaje na albanskom i jezicima drugih nacionalnih i etničkih grupa.

Član 23 propisana je zabrana za objavljivanje informacija i mišljenja kojima se podstiče diskriminacija, mržnja ili nasilje protiv osoba ili grupe osoba zbog njihovog pripadanja ili nepripadanja nekoj rasi, vjeri, naciji, etničkoj grupi, polu ili seksualnoj opredijeljenosti.

Međutim, osnivač medija i autor nemaju odgovornost za objavljene informacije i mišljenja koji su dio naučnog ili autorskog rada:

- bez namjere da se podstiče na diskriminaciju, mržnju ili nasilje i dio su objektivnog novinarskog izvještaja;
- s namjerom da se kritički ukaže na diskriminaciju, mržnju, nasilje ili na pojave koje predstavljaju ili mogu da predstavljaju podsticanje na takvo ponašanje.

23. Zakon o javnim radio-difuznim servisima Crne Gore („Sl. list Crne Gore“, br. 79/08 od 23.12.2008, 45/12 od 17.08.2012)

Članom 2 propisano je da djelatnost javnih radio-difuznih servisa je proizvodnja i emitovanje programa, kojim se: zadovoljavaju demokratske, društvene, obrazovne, kulturne i druge potrebe od javnog interesa svih segmenata crnogorskog društva; obezbjeđuje ostvarivanje prava i interesa građana i drugih subjekata u oblasti informisanja, bez obzira na njihovu političku, vjersku, kulturnu, rasnu ili polnu pripadnost, i blagovremeno i kvalitetno pružaju raznovrsne informativne usluge.

24. Zakon o elektronskim medijima ("Sl. list Crne Gore", br. 46/10 od 06.08.2010, 40/11 od 08.08.2011, 53/11 od 11.11.2011, 06/13 od 31.01.2013)

Članom 3 propisana su načela na kojima se zasnivanje uređivanje odnosa u oblasti audiovizuelnih medija, pored ostalog, i načelo objektivnosti, zabrane diskriminacije i transparentnosti.

Članom 136 propisano je korišćenje podsticajnih sredstava proizvodnje programskih sadržaja komercijalnih emitera koji su od javnog interesa, a posebno značajni, pored ostalog, za:

- pripadnike manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica u Crnoj Gori;
- promociju prevencije i sprječavanja svih vidova diskriminacije;
- podsticanje i promociju društvene integracije osoba sa invaliditetom;
- podsticanje pružaoca AVM usluga da svoje usluge postepeno učine dostupnim osobama sa oštećenjem sluha ili vida;
- podsticanje i promociju ostvarivanja i zaštite ljudskih prava;
- podsticanje razvoja svijesti o rodnoj ravnopravnosti.

25. Zakon o opštem upravnom postupku ("Sl. list RCG", br. 60/03 od 28.10.2003, 73/10 od 10.12.2010, 32/11 od 01.07.2011)

Članom 15 je propisano da organ vodi postupak na jeziku koji je Ustavom propisan kao službeni jezik u Crnoj Gori, a ravnopravno je ćirilčno i latinično pismo. U opštinama u kojima većinu ili značajan dio čine pripadnici manjinskih naroda i manjinskih nacionalnih zajednica, u službenoj upotrebi su i njihovi jezici i pisma, u skladu sa Ustavom i posebnim zakonom.

Ako se postupak ne vodi na jeziku stranke, odnosno drugih učesnika u postupku koji su državljani Crne Gore, obezbijediće im se preko tumača prevođenje toka postupka na njihov jezik, kao i dostavljanje poziva i drugih pismena na njihovom jeziku i pismu.

Stranke i drugi učesnici u postupku koji nijesu državljani Crne Gore, imaju pravo da tok postupka prate preko tumača i da u tom postupku upotrebljavaju svoj jezik.

26. Krivični Zakonik Crne Gore ("Sl. list RCG", br. 70/03 od 25.12.2003, 13/04 od 26.02.2004, 47/06 od 25.07.2006, "Sl. list Crne Gore", br. 40/08 od 27.06.2008, 25/10 od 05.05.2010, 73/10 od 10.12.2010, 32/11 od 01.07.2011, 64/11 od 29.12.2011, 40/13 od 13.08.2013, 56/13 od 06.12.2013)

Članom 158 propisana je povreda prava upotrebe jezika i pisma, a biće tog krivičnog djela čine radnje: Ko suprotno propisima o upotrebi jezika i pisma naroda ili pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica koji žive u Crnoj Gori uskrati ili organiči građaninu da pri ostvarivanju svojih prava ili pri obraćanju organima ili organizacijama upotrijebi jezik ili pismo kojim se služi.

Članom 159 propisana je povreda ravnopravnosti. Biće tog krivičnog djela čine radnje: Ko zbog nacionalne ili etničke pripadnosti, pripadnosti rasi ili vjeroispovijesti ili zbog odsustva te pripadnosti ili zbog razlika u pogledu političkog ili drugog ubjeđenja, pola, jezika, obrazovanja, društvenog položaja, socijalnog porijekla, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, imovnog stanja ili nekog drugog ličnog svojstva, drugome uskrati ili ograniči ljudska prava i slobode utvrđena Ustavom, zakonima ili drugim propisima ili opštim aktima ili potvrđenim međunarodnim ugovorima ili mu na osnovu ove razlike daje povlastice ili pogodnosti, kazniće se zatvorom do tri godina. Ako je djelo učinjeno zbog mržnje prema pripadniku grupe određene na osnovu rase, boje kože, religije, porijekla, državne ili nacionalne pripadnosti, kazniće se zatvorom od tri mjeseca do pet godina, a ako to djelo učini službeno lice u vršenju službe, kazniće se zatvorom od jedne do osam godina.

Članom 160 propisana je povreda slobode izražavanja nacionalne ili etničke pripadnosti. Biće tog krivičnog djela line radnje: Ko sprječava drugog da izražava svoju nacionalnu ili etničku pripadnost ili kulturu, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do jedne godine. Kazna je propisana i onog ko prinuđava drugog da se izjašnjava o svojoj nacionalnoj ili etničkoj pripadnosti. Ako je djelo učinjeno od strane službenog lica u vršenju službe, isti će se kazniti zatvorom do tri godine.

Članom 161 propisana je povreda slobode ispovijedanja vjere i vršenja vjerskih obreda. Biće tog krivičnog djela čine:

Ko sprječava ili ograničava slobodu vjerovanja ili ispovijedanja vjere, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do dvije godine. Kazna je propisana i za onog ko sprječava ili ometa vršenje vjerskih obreda. Ko prinuđava drugog da se izjašnjava o svom vjerskom uvjerenju, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do jedne godine. Službeno lice koje učini ta djela kazniće se zatvorom do tri godine.

Član 225a propisano je protivzakonito zapošljavanje stranaca. Biće tog krivičnog djela čine:

Ko zaposli stranca koji nije državljanin države članice Evropske unije, niti uživa pravo slobode kretanja u Evropskoj uniji, a koje nezakonito boravi na teritoriji Crne Gore, pod uslovima rada koji su iskorišćavajući ili znajući da je žrtva trgovine ljudima ili mlađeg od osamnaest godina ili na duže vrijeme ili ga ponovno zapošljava ili istovremeno zaposli ta lica u većem broju, kazniće se zatvorom od šest mjeseci do pet godina.

27. Zakon o kretanju lica sa invaliditetom uz pomoć psa pomagača ("Sl. list Crne Gore", br. 76/09 od 18.11.2009, 40/11 od 08.08.2011)

Članom 3 propisano je pravo lica sa invaliditetom sa psom pomagačem da koristi prevozna sredstva u drumskom, željezničkom, pomorskom i vazdušnom saobraćaju, uključujući i zadržavanje na svim prostorima koji su predviđeni za putnike.

Članom 4 propisano je pravo lica sa invaliditetom sa psom pomagačem na slobodan pristup i boravak na javnom mjestu, kao što su: službene prostorije, hoteli, restorani, banke, pošte, pozorišta, sportski objekti, tržnice, prodavnice, škole, fakulteti i sl. Takođe, lice sa invaliditetom sa psom pomagačem ima pravo pristupa i boravka u zdravstvenim ustanovama.

Članom 5 propisano je pravo lica Slobodan pristup i boravak u radnom prostoru Lice sa invaliditetom sa psom pomagačem, koje je zaposleno, ima pravo na slobodan pristup i boravak u radnom prostoru.

Član 8 propisana je obaveza Pravno lice, odgovorno lice u pravnom licu i preduzetnik da omoguće licu sa invaliditetom sa psom pomagačem, licu sa invaliditetom sa psom pomagačem-stranom državljaninu i instruktoru sa psom pomagačem korišćenje prava saglasno tom Zakonu.

28. Zakon o izboru odbornika i poslanika ("Sl. list RCG", br. 4/98 od 18.02.1998, 05/98 od 25.02.1998, 17/98 od 20.05.1998, 14/00 od 17.03.2000, 18/00 od 31.03.2000, 09/01 od 22.02.2001, (SRJ) 09/01 od 02.03.2001, 41/02 od 02.08.2002, 46/02 od 10.09.2002, 45/04 od 02.07.2004, 48/06 od 28.07.2006, 56/06 od 07.09.2006, 46/11 od 16.09.2011, 14/14 od 22.03.2014)

Član 39 propisan je izuzetak na izbornoj listi da izbor poslanika, kada istu podnose grupe birača, ili političke stranke, koje predstavljaju manjinski narod, ili manjinsku nacionalnu zajednicu, može biti najmanje 1/3, a najviše onoliko kandidata koliko se bira.

Član 39a propisano je, U cilju ostvarivanja principa rodne ravnopravnosti, da na izbornoj listi bude najmanje 30% kandidata manje zastupljenog pola.

Na izbornoj listi među svaka četiri kandidata prema redoslijedu na listi (prva četiri mjesta, druga četiri mjesta i tako do kraja liste) mora biti najmanje po jedan kandidat pripadnik manje zastupljenog pola.

29. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom ("Sl. list Crne Gore", br. 49/08 od 15.08.2008, 73/10 od 10.12.2010, 39/11 od 04.08.2011)

Članom 2 propisan je cilj zakona, u smislu stvaranja uslova za povećanje zaposlenosti lica sa invaliditetom i njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada, uz otklanjanje barijera i stvaranje jednakih mogućnosti.

Članom 5 propisana je zabrana diskriminacija prilikom profesionalne rehabilitacije, zapošljavanja, kao i za vrijeme trajanja zaposlenja lica sa invaliditetom.

30. Zakon o manjinskim pravima i slobodama ("Sl. list RCG", br. 31/06 od 12.05.2006, 51/06 od 04.08.2006, 38/07 od 22.06.2007 i "Sl. list Crne Gore", br. 02/11 od 12.01.2011, 08/11 od 04.02.2011)

Članom 1 se obezbjeđuje manjinskim narodima i drugim manjinskim nacionalnim zajednicama, odnosno njihovim pripadnicima zaštita ljudskih prava i sloboda, uključiv i posebna manjinska prava i slobode, u skladu sa Ustavom, potvrđenim i objavljenim međunarodnim ugovorima i opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava.

Članom 4 propisano je da su Pripadnici manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica ravnopravni sa drugim državljanima i uživaju jednaku zakonsku zaštitu, te da je protivzakonita je i kažnjiva svaka povreda prava manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica.

Članom 5 obezbjeđuje se puno uživanje prava Manjinskim narodima i drugim manjinskim nacionalnim zajednicama i njihovim pripadnicima tako da ista ne mogu biti manja od dostignutih, pod jednakim uslovima u cilju obezbjeđivanja njihove stvarne jednakosti sa ostalim državljanima.

Članom 8 propisano je da manjinski narodi i druge manjinske nacionalne zajednice i njihovi pripadnici imaju pravo izražavanja, čuvanja, razvijanja, prenošenja i javnog ispoljavanja nacionalnog, etničkog, kulturnog, vjerskog i jezičkog identiteta, kao dijela njihove tradicije. Crna Gora će razvijati i unapređivati izučavanje istorije, tradicije, jezika i kulture manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica.

Članom 12 obezbjeđuje se manjinskim narodima i drugim manjinskim nacionalnim zajednicama i njihovim pripadnicima sloboda informisanja na nivou standarda koji su sadržani u međunarodnim dokumentima o ljudskim pravima i slobodama.

Takođe, pripadnici manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica imaju pravo na slobodno osnivanje medija i nesmetan rad zasnovan na: slobodi izražavanja mišljenja, istraživanja, prikupljanja, širenja, objavljivanja i primanja informacija, slobodnom pristupu svim izvorima informacija, zaštiti čovjekove ličnosti i dostojanstva i slobodnom protoku informacija.

b) Podzakonska akta

U kontekstu domašaja podzakonskih, kao sprovedbenih akata za primjenu zakona koja donosi izvršna vlast, ovom prilikom pojednostavljeno ukazujemo na samo sledeća podzakonska akta:

1. Odluku o obrazovanju Savjeta za zaštitu od diskriminacije ("Sl. list Crne Gore", br. 50/11 od 21.10.2011, 53/11 od 11.11.2011, 32/13 od 08.07.2013)

Odnosni savjet čini 15 članova i sekretar. Po sastavu se formira od pojedinih ministarstava, nevladinih organizacija čija su područja djelovanja zaštita od diskriminacije lica sa invaliditetom, zaštita i promocija ljudskih prava, zaštita i promocija ženskih ljudskih prava i rodnog identiteta, seksualne orijentacije, te od reprezentativnih sindikata.

Odnosni Savjet imenuje Vlada Crne Gore, sa mandatom od 4 godine i djelokrugom da: prati i koordinira aktivnosti državnih organa, organa državne uprave i drugih nadležnih institucija u primjeni zakonom propisanih mehanizama za zaštitu od svih oblika diskriminacije; analizira važeće propise sa aspekta njihove usklađenosti sa međunarodnim standardima u oblasti zaštite od svih oblika diskriminacije i, po potrebi, inicira njihove izmjene ili dopune; analizira administrativne mjere koje nadležni organi primjenjuju u vezi sa pružanjem zaštite od svih oblika diskriminacije, probleme koji se u praksi javljaju u postupku zaštite od diskriminacije i predlaže mjere za njihovo otklanjanje; predlaže i preduzima odgovarajuće mjere radi promocije zabrane diskriminacije, kao jednog od osnovnih i opštih principa zaštite ljudskih prava; ostvaruje neophodnu saradnju sa domaćim i međunarodnim organima i organizacijama koje se bave zaštitom ljudskih prava i sloboda; predlaže preduzimanje drugih mjera od značaja za zaštitu ljudskih prava i sloboda.

2. Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenog o prevenciji i zaštiti od zlostavljanja na radu ("Sl. list Crne Gore", br. 56/12 od 09.11.2012).

Kao sprovedbenim aktom za primjenu Zakona o zabrani zlostavljanja na radu, istim su ustanovljene dužnosti: a) za poslodavca da:

1. prije stupanja na rad zaposlenog upozna u pisanoj formi o:
 - zabrani mobinga;
 - ponašanjima koja predstavljaju mobing;
 - pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenog na radu;
 - pravima, obavezama i odgovornostima u vezi mobinga;
 - zloupotrebi prava na zaštitu od mobinga;
 - postupku za zaštitu od mobinga kod poslodavca;
 - licu kome se podnosi zahtjev za zaštitu od mobinga, i spisak posrednika koji se vodi kod poslodavca;
 - rokovima zastarjelosti pokretanja postupka;
 - zaštiti učesnika u postupku,
2. obezbijedi radnu okolinu u kojoj će se poslovi obavljati u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbjednosti i jednakosti,
3. razvija svijest kod zaposlenog o potrebi uzajamnog poštovanja, saradnje i timskog rada u izvršavanju radnih zadataka,
4. pruži dobar primjer tako što će se prema svima ponašati ljubazno, sa dostojanstvom i uz dužno poštovanje,
5. omogućiti sindikatima da svojim učešćem daju doprinos u osposobljavanju i radu na prevenciji i sprječavanju mobinga,
6. omogućiti zaposlenom da iznese svoje mišljenje, stavove i predloge u vezi sa obavljanjem posla, kao i da se njegovo mišljenje sasluša i da zbog toga ne trpi štetne posljedice.

b) za zaposlenog da:

1. se prema drugim zaposlenima i poslodavcu ponaša sa dostojanstvom, poštovanjem i uvažavanjem,
 2. 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,
 3. svojim učešćem daje doprinos u radu na prevenciji i sprječavanju mobinga,
 4. 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;
 5. 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.).
3. Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o slučajevima prijavljene diskriminacije ("Sl. list Crne Gore", br. 23/11 od 06.05.2011)

Istim je za predmete u vezi sa diskriminacijom propisano više obaveznih elemenata čije evidencije doprinose da se elektronski vode baze podataka, koja omogućavaju neposredan pristup Zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore. Odnosne evidencije vode se u u obliku registra.

c) Etički kodeks

Etički kodeksi su tzv. unutrašnja akta raznih institucija, bilo vanprivrede bilo privrede (upravne-izvršne, sudske vlasti, privrednih društava, raznih asocijacija i sl.) koja zaposlene, odnosno članove poslovno-moralno, ali i disciplinski obavezuje na određena pravila ponašanja u svojim aktivnostima. Ovom prilikom smatrali smo oportunistički podsjetiti na pojedine vrste ovih dokumenata kako slijedi:

1. Etički kodeks sudija („Službeni list CG“, BR.16/14)

Član 4 je utvrđen princip nepristrasnosti, tako:

- Sudijska nepristrasnost je suštinski pojam i preduslov za obezbjeđenje pravičnog suđenja. Sudija mora biti oslobođen od svake veze, naklonjenosti ili pristrasnosti, koja utiče - ili za koju bi se moglo smatrati da utiče - na njegovu sposobnost da samostalno donese odluku.
- Sudija će sudijsku funkciju vršiti bez favorizovanja, predubjeđenja ili predrasuda po osnovu rase, boje kože, vjere, nacionalne pripadnosti, životne dobi, bračnog statusa, polne opredjeljenosti, socijalno-ekonomskog položaja, političke opredjeljenosti i svake druge različitosti.
- Sudija će svojim ponašanjem u sudu i van suda nastojati da održava i jača povjerenje javnosti u ličnu i institucionalnu nepristrasnost.
- Sudija je dužan da se u vršenju sudijske funkcije, svojim ponašanjem u sudu i van suda, u svojim profesionalnim i ličnim odnosima sa pripadnicima pravne profesije i drugim licima, izbjegava situacije koje bi opravdano mogle da izazovu sumnju u njegovu nepristrasnost.
- Sudija će tražiti da bude izuzet iz postupanja u predmetu u kojima postoje razlozi koji dovode u sumnju njegovu/njenu mogućnost da donese nepristrasnu odluku. Sumnju u nepristrasnost sudije naročito podstiču porodične, prijateljske, poslovne, socijalne i ostale veze sa strankama i njihovim zastupnicima.
- Sudija je dužan da se uzdrži od davanja javnih izjava ili komentara o predmetima koji su u radu, zbog

kojih bi se u javnosti mogao stvoriti utisak pristrasnosti.

- Sudija je dužan da se uzdrži od bilo koje političke aktivnosti ili učešća na političkim skupovima i manifestacijama u organizaciji političkih partija, koja može ugroziti utisak njegove/njene nepristrasnosti. Sudija neće pomagati rad političkih partija davanjem novčanih priloga.
- Sudija neće biti član niti će učestvovati u aktivnostima tajnih udruženja ili udruženja koja ne obezbjeđuju punu transparentnost svog rada.

Članom 6 je utvrđen princip jednakosti, tako da:

- Sudija će vršiti sudijsku funkciju poštujući princip jednakog tretmana strana u postupku brinući se da svakom bude obezbijeđeno pravično suđenje.
- Sudija je dužan da poznaje i poštuje razlike po osnovu rase, boje kože, vjere, nacionalne pripadnost, životne dobi, bračnog statusa, polne opredjeljenosti, socijalno-imovinskog položaja, političke opredjeljenosti i svakog drugog kriterijuma.
- Sudija ima pravo i dužnost da zahtjeva od zaposlenih u sudu i svih drugih koji su pod njegovim službenim uticajem, da se prema učesnicima postupka i građanima koji se obraćaju sudu ponašaju poštujući princip jednakosti, pristojno, obzirno i s poštovanjem.

2. Etički kodeks državnih službenika i namještenika ("Sl. list Crne Gore", br. 20/12 od 12.04.2012)

Članom 7 utvrđen je princip poštovanja jednakosti građana u smislu da je službenik dužan da u svakoj prilici poštuje načelo jednakosti građana pred zakonom, a posebno kad rješava o pravima, obavezama ili pravnim interesima građana. Takođe, u vršenju poslova službenik ne smije dovoditi u povlašćeni, odnosno neravnopravan položaj građanina u ostvarivanju njegovih prava i obaveza, po osnovu rase, boje kože, nacionalne pripadnosti ili po osnovu bilo kog drugog ličnog svojstva.

3. Etički kodeks poslodavaca (Unija poslodavaca Crne Gore), od 16.12.2005. godine

Pored ostalih načela, odnosno Kodeks markira i:

- jednako pravo prilikom zapošljavanja jedno je od temeljnih načela
- seksualno uznemiravanje je zabranjeno.

4. Kodeks novinara Crne Gore (iz 2003. godine)

Načelom br. 5 se markira: Rasu, vjeru, nacionalnost, etničku pripadnost, seksualnu orijentaciju i porodični status čovjeka, novinar će pomenuti samo ako je to neophodno za informaciju.

5. Kodeks poslovne etike – Privredna komora Crne Gore ("Sl. list Crne Gore", br. 45/11 od 09.09.2011)

Članom 10 je utvrđeno da poslovni subjekti samostalno uređuju svoju organizaciju i pravila ponašanja. Pri tome su obavezni poštovati važeće propise, kolektivne i individualne ugovore te štititi ljudska i građanska prava, dostojanstvo i ugled svakog zaposlenog.

III POJMOVNA I DRUGA RAZGRANIČENJA

Nedovoljno poznavanje ili olako držanje lakoće znanja o fenomenu diskriminacije varljiv su optimizam u ovladavanju suštine diskriminacije. Svakodnevno se susrećemo sa refleksom ovakvog pristupa. Nastaju, s toga, relativno česti konflikti ne samo kada za to nema osnova, već i kada isti postoje, ali su uzrokovani bilo neznanjem bilo uvjerenjem da će problem sam po sebi biti otklonjen.

Očito da nam je i dalje potreban „viši prag“ ne samo poznavanja domaćih i međunarodnih propisa u predmetnoj oblasti, već i drugi važan segment: voljno, odnosno dobrovoljno poštovanje i onog što poznajemo. Povelja Ujedinjenih nacija i Međunarodna organizacija rada, kao specijalizovana organizacija UN, proklamovali su princip tolerancije, kao jedan od svojih osnovnih ciljeva. Isti se može definisati na negativan i pozitivan način.

Negativno definisan princip tolerancije je princip zabrane diskriminacije.

Pozitivno definisan princip tolerancije je princip jednakosti šansi i postupanja (za naše razmatranje, naročito u oblasti zapošljavanja i rada).

Pomaci koji se institucionalno čine ulivaju optimizam da polje ljudskih prava i sloboda predstavlja prvu odrednicu ljudske zajednice u kojoj se, korišćenjem masovnih sredstava komunikacije, šire prostori kontakata ljudi povodom rada i ideja.

Pojmovna razgraničenja prezentirana ovom brošurou predstavljaju samo skroman pokušaj razrešavanja fenomena diskriminacije.

Sama reč „diskriminacija“ potiče od latinske riječi „discriminatio“ što znači neopravdano razlikovanje, djeljenje, podjela prema različitim osobinama, razlučivanje. Načelno, postoje četiri značenja diskriminacije:

- prvo: neopravdano razlikovanje (bilo s aspekta rada i zapošljavanja bilo sa niza drugih aspekata)
- drugo: u psihologiji koje služi da se ustanovi razlika dva ili više elemenata, odnosno djelova neke odluke
- treće: u društvenim naukama gde se pravi razlikovanje tako što se negativno vrednuje i prema njemu određuje vrijednost drugih delova
- četvrto: kada se označava obespravljeno, umanjeno ili ograničavano nečijih prava, ponižavanje pojedina ili grupa zbog nacije, vjere, rase, klase, pola ili političkog opredeljenja.

Za potrebe ove brošure smatramo dovoljnim opšte ili posebne definicije diskriminacije date u zakonima:

a) u Zakonu o zabrani diskriminacije i to:

1. Diskriminacija je svako neopravdano, pravno ili faktičko, neposredno ili posredno 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 rasi, 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, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, 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.
2. Neposredna diskriminacija postoji ako 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 iz tačke 1.
 3. Posredna diskriminacija postoji ako prividno neutralna odredba propisa ili opšteg 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 tačke 1, 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 srazmjernom odnosu sa ciljem koji se želi postići.
 4. Diskriminacijom se smatra i podsticanje, pomaganje, davanje instrukcija, kao i najavljena namjera da se određeno lice ili grupa lica diskriminišu po nekom od osnova iz tačke 1.
 5. Uznemiravanje nekog lica ili grupe lica po jednom ili više osnova iz tačke 1, kad neželjeno ponašanje ima za cilj ili čija posljedica je povreda ličnog dostojanstva, izazivanje straha, osjećaja poniženosti ili uvrijeđenosti ili stvaranje neprijateljskog ili ponižavajućeg okruženja, smatraće se diskriminacijom u smislu smislu tačke 1.
 6. Diskriminacijom se smatra i svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo nekog lica ili grupe lica, odnosno kojim se postiže takav učinak, i kojim se posebno izaziva strah, stvara neprijateljsko ili ponižavajuće okruženje, i izaziva osjećaj poniženosti ili uvrijeđenosti.
 7. Pored slučajeva diskriminacije utvrđenih zakonom kojim se uređuje oblast rada i zapošljavanja, diskriminacijom u radu smatra se i isplata nejednake zarade, odnosno naknade za rad jednake vrijednosti licu ili grupi lica, po nekom od osnova iz tačke 1

Pravo na zaštitu od diskriminacije “prostire se” i lica koja obavljaju privremene i povremene poslove ili poslove po posebnom ugovoru, studente/kinje i učenike/ce na praksi, kao i druga lica koja po bilo kom osnovu učestvuju u radu kod poslodavca.

b) u Zakonu o radu, i to:

prema licima koja traže zaposlenje, te zaposlenima zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo.

1. Neposredna diskriminacija jeste svako postupanje uzrokovano nekim od navednih osnova kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.
2. Posredna diskriminacija postoji kada određena odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, lice koje traži zaposlenje kao i zaposleno lice, zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja.
3. Neposredna i posredna diskriminacija zabranjena je u odnosu na:
 - uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
 - uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;

- obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- napredovanje na poslu;
- otkaz ugovora o radu.

Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od navedenih osnova su ništave.

4. Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radu i u vezi sa radom.

Uznemiravanje jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od navedenih osnova, kao i uznemiravanje putem audio i video nadzora, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Seksualno uznemiravanje jeste svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, neugodno, agresivno ili uvredljivo okruženje.

Zaposleni ne može trpjeti štetne posljedice u slučaju prijavljivanja, odnosno svjedočenja zbog uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radu i u vezi sa radom.

5) Zabranjen je svaki oblik zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), odnosno svako ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, položaja zaposlenog 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 otkáže ugovor o radu.

6) Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od navedenih osnova predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla i da je svrha koja se time želi postići opravdana. (tzv. pozitivna diskriminacija/afirmativna akcija)

Odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti lica sa invaliditetom, žena za vrijeme trudnoće i porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta, odnosno posebne njege djeteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja, ne smatraju se diskriminacijom.

c) Posebno, ovom prilikom, vrijedi istaći i sledeće:

- Ustav Crne Gore članom 24 propisuje: “Zajemčena ljudska prava i slobode mogu se ograničiti samo zakonom, u obimu koji dopušta Ustav u mjeri koja je neophodna da bi se u otvorenom i slobodnom demokratskom društvu zadovoljila svrha zbog koje je ograničenje dozvoljeno. Ograničenja se ne smiju uvoditi u druge svrhe osim onih radi kojih su propisana.”

Takođe, Ustav Crne Gore u članu 25 propisuje: “Za vrijeme proglašenog ratnog ili vanrednog stanja može se ograničiti ostvarivanje pojedinih ljudskih prava i sloboda, u obimu u kojem je to neophodno.

Ograničenje se ne smije činiti po osnovu pola, nacionalnosti, rase, vjere, jezika, etničkog ili društvenog porijekla, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja ili bilo kakvog drugog ličnog svojstva.

Ne mogu se ograničiti prava na: život; pravni lijek i pravnu pomoć; dostojanstvo i poštovanje ličnosti; pravično i javno suđenje i načelo zakonitosti; pretpostavku nevinosti; odbranu; naknadu štete za nezakonito ili neosnovano lišenje slobode i neosnovanu osudu; slobodu misli, savjesti i vjeroispovijesti; zaključenje braka.

Ne mogu se ukidati zabrane: izazivanja ili podsticanja mržnje ili netrpeljivosti; diskriminacije; ponovnog suđenja i osude za isto krivično djelo; nasilne asimilacije.

Mjere ograničenja mogu važiti najduže dok traje ratno ili vanredno stanje.”

Navedena određenja samo potvrđuju da svaka pravna institucija znači i određeno kategorijalno ograničenje i restrikciju, što važi i za ljudska prava i slobode, budući da ista ne predstavljaju apsolutne katoegrije.

Budući da nemamo namjeru baviti se sociološkim, političkim, etičkim, psihološkim i sličnim aspektima diskriminacije izvjesno je zaključiti da postoje razlozi koji neka stanja diskriminacije ipak ne smatraju diskriminacijom usled „jačih razloga“. Slučajevi odstupanja od uobičajenog značenja pojma diskriminacije određeni su kako Ustavom CG, tako i pojedinim zakonima i usled toga su isključeni, odnosno ne predstavljaju slučajeve diskriminacije, a sledstveno ovom ne podležu sankcionisanju. To se naročito odnosi, što je u fokusu naše pažnje, na polje radnih odnosa gde se normiraju standardi kada neka od postupanja nemaju obilježja diskriminacije.

Slučajeve isključenja ponašanja koja ne predstavljaju diskriminaciju, usljed već pomenutih „jačih razloga“, poznaju sve pravno uređene države i promovišu ih svojim pravnim poretkom. Određeni razlozi upućuju i na oprez: da li je dovoljan ili nije, koji je stepen nedovoljnosti percepcije o diskriminaciji, odnosno izjednačavanja sa diskriminacijom pojma mobing, te pojma šikane, kao pojava oblika iste.

IV PРАВNA ODGOVORNOST ZA DISKRIMINACIJU

Pravno stanje u kome se nalazi neko lice (fizičko ili pravno) zbog svojih postupaka za koji zakon/i predviđa neku sankciju: kaznu, obavezu nakande štete, gubitak nekog položaj i sl. čini suštinu prave odgovornosti.

Osnovne vrste pravne odgovornosti su:

- krivična
- prekršajna
- građanska
- disciplinska

Podvrste pravne odgovornosti, naročito građanske, su:

- objektivna
- subjektivna
- za drugoga
- ugovorna

Za potrebe ove brošure problem pravne odgovornosti smo sveli samo na ona stanja, postupanja fizičkih ili pravnih lica koja su inkrimisana zakonima usled povreda zakonom propisanih postupanja.

a) Krivičnopravna

Neizostavno je, kada je u pitanju krivičnopravna odgovornost, podsjetiti na odrednice Ustava CG, i to čl. 33 i 35, kojima je propisano da:

- niko ne može biti kažnjen za djelo koje, prije nego što je učinjeno, nije bilo propisano zakonom kao kažnjivo djelo, niti mu se može izreći kazna koja za to djelo nije bila predviđena.
- se svako smatra nevinim dok se njegova krivica ne utvrdi pravosnažnom odlukom suda, kao i da okrivljeni nije obavezan da dokazuje svoju nevinost. Sumnju u pogledu krivice sud je obavezan da tumači u korist okrivljenog.

Sam Krivični Zakonik pored ostalog, „poznaje“ i sledeća krivična djela relevantna za ovu brošuru, i to:

1. povreda prava upotrebe jezika i pisma (čl.158)

- propisana novčana kazna ili zatvor do jedne godine

2. povreda ravnopravnosti (čl. 159)

- propisana kazna zatvora do 3 godine (st.1)

Ako je djelo učinjeno prema pripadniku grupe određene na osnovu rase, boje, kože, religije, porekla, državne ili nacionalne pripadnosti, zatvor od 3 mjeseca do 5 godina (st.2) ako to djelo učini službeno lice u vršenju službe kazna zatvora od 1 do 8 godina.

3. povreda slobode izražavanja nacionalne ili etničke pripadnosti (čl.160)

- propisana novčana kazna ili zatvor do jedne godine (st.1)

Ako je djelo izvršilo službeno lice u vršenju službe kazna zatvora do tri godine (st.2).

4. zlostavljanje (čl.166a)

- propisana kazna zatvora do 1 godine (st.1)

Ako djelo izvrši službeno lice u vršenju službe zatvor od 3 mjeseca do tri godine

5. mučenje (čl.167)

- propisana kazna zatvora od 6 mjeseci do 5 godina (st.1)

Ako djelo izvrši službeno lice u vršenju službe kazna zatvora od 1 do 8 godina

6. povreda ugleda naroda, manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica

- propisana novčana kazna od 3 hiljade do 10 hiljada eura.

7.povreda ravnopravnosti u zapošljavanju (čl.225)

- propisana novčana kazna ili zatvor od 1 godine

8. izazivanje nacionalne, rasne i vjerske mržnje (čl. 370)

- propisana kazna zatvora od 6 mjeseci do 5 godina (st.1)

Ako je djelo izvršeno pod prinudom, zlostavljenjem, ugrožavanjem sigurnosti, izlaganjem poruzi nacionalnih, etničkih ili vjerskih simbola...kazna zatvora od 1 do 8 godina (st.3)

Ako je djelo izvršeno zloupotrebom položaja ili usled djela došlo do nereda, ansilja ili drugih težih posljedica kazna zatvora od 1 do 8 godina, a za st.2 i 3 kazna zatvora od 2 do 10 godina (st.4).

b) Prekršajnoppravna odgovornost

Iz široke palete zakona kojima se propisuje prekršajnoppravna odgovornost za potrebe ove publikacije markirali smo:

1. Zakon o zabrani diskriminacije:

Propisano više inkriminacija, s tim što su određene novčane prekršajne kazne, i to:

- za pravno lice u iznosu od 500 do 20.000 eura
- za odgovorno lice u pravnom licu u iznosu od 100 do 2.000 eura
- za preduzetnika u iznosu od 300 do 6.000 eura

2. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom

Za povredu čl.22 propisana je novčana kazna i to:

- za pravno lice u iznosu od 500 do 20.000 eura
- za odgovorno lice u pravnom licu u iznosu od 100 do 2.000 eura
- za preduzetnika u iznosu od 500 do 6.000 eura

3. Zakon o radu

Za prekršaje poslodavca, za ukupno 36 inkriminacija, propisane su novčane kazne i to:

- za pravno lice u iznosu od 500 do 20.000 eura
- za odgovorno lice u pravnom licu u iznosu od 30 do 2.000 eura
- za preduzetnika u iznosu od 150 do 6.000 eura

4. Zakon o državnim službenicima i namještenicima

Za prekršaj odgovornog lica-starješine državnog organa, a za ukupno 10 inkriminacija, propisane su novčane kazne u iznosu od 30 do 2.000 eura.

5. Zakon o zapošljavanju i ostvarivanja prava iz osiguranja od nezaposlenosti

Za više inkriminacija propisane su novčane kazne, i to:

- za povredu čl. 27 st.1 i čl. 62 st.1 u novčanom iznosu od 500 do 20.000 eura
- za odgovorno lice u pravnom licu od 100 do 2.000 eura

Za prekršaje pravnog lica za povredu čl. 24 i 27 st.2 u novčanom iznosu od 500 do 20.000 eura

Za odgovorno lice u pravnom licu u iznosu od 100 do 2.000 eura

Za preduzetnika u iznosu od 150 do 6.000 eura.

Za povredu čl. 20 st.3, čl. 22 st.2 i 3

- za pravno lice u iznosu od 500 do 20.000 eura
- za odgovorno lice u pravnom licu u iznosu od 100 do 2.000 eura.

6. Zakon o zabrani zlostavljanja na radnom mjestu

Za prekršaje poslodavca za ukupno 4 inkriminacije propisane su novčane kazne i to:

- za pravno lice u iznosu od 500 do 10.000 eura
- za odgovorno lice u pravnom licu u iznosu od 100 do 1.500 eura
- za preduzetnika u iznosu od 500 do 3.000 eura

7. Zakon o zaštiti na radu

Za prekršaje poslodavca, za ukupno 18 inkriminacija, propisane su novčane kazne (ostvrt se daje na važeći zakon iako je upravo pred donošenjem novi zakon koji uključuje i koncept zdravlja na radu), i to:

- za pravno lice u iznosu od 500 do 15.000 eura
- za odgovorno lice u pravnom licu u iznosu od 25 do 1.000 eura
- za preduzetnika u iznosu od 500 do 1.000 eura

8. Zakon o rodnoj ravnopravnosti

Za povredu čl.14 prikupljanje, evidentiranje i obrada podataka koji mogu biti iskazani po polnoj pripadnosti, propisane su novčane kazne, i to:

- za pravno lice od 2.500 do 8.000 eura
- za odgovorno lice u pravnom licu u iznosu od 400 do 1.000 eura
- za preduzetnika u iznosu od 500 do 5.000 eura

9. Zakon o zapošljavanju i radu stranaca

Za prekršaje poslodavca, za više inkriminacija, propisane su novčane kazne i to:

a) za prekršaje člana 4 st.2, čl.12, čl.16, čl. 34 st.3 i čl. 28 st.5, čl. 38 st.3:

- za pravno lice u iznosu od 500 do 20.000 eura
- za odgovorno lice u pravnom licu u iznosu od 30 do 2.000 eura
- za preduzetnika u iznosu od 150 do 6.000 eura

b) za prekršaje stranca usled povreda čl.11 st.4 i čl. 18 st.4 novčana kazna od 30 do 2.000 eura

c) mandatna kazna zbog povrede čl.38 st.3 u iznosu od 200 eura za fizičko i odgovorno lice u pravnom licu, a za preduzetnika do 400 eura.

V PRAKSA INSTITUCIJA

Sudska praksa u Crnoj Gori nije izvor prava, ali pomaže da se identifikuje značenje propisa i uspostavi pravni poredak, uprkos manama pravnog sistema.

Sudsku praksu u širem smislu čine odluke, stavovi, mišljenja, shvatanja i drugi proizvodi sudskog rada bez obzira na njihovu validnost i kvalitet.

Sudsku praksu u užem smislu čine odluke, stavovi, mišljenja i drugi proizvodi sudskog rada kojima se obezbeđuje jedinstvena primjena propisa.

Sudska praksa se oblikuje i iskazuje u formi pravosnažnih sudskih odluka, pravnih shvatanja i načelnih pravnih shvatanja.

Autori brošure smatraju budući da Ustav Crne Gore ne sadrži normu o sudskoj praksi kao izvoru prava, da ista ne može biti osnov za donošenje sudskih odluka. Međutim, Ustavni sud Crne Gore u pojedinim obrazloženjima svojih odluka ističe povodom ustavnih žalbi, da sudovi u svojim odlukama „niti su na konkretan predmet primjenili praksu precedentnog prava Evropskog suda za ljudska prava (kao u predmetu UŽ-III br. 87/09 od 19.01.2011. godine).

Autori brošure dodatno primećuju da činjenica postojanja različitih odluka sudova, u istoj ili približnoj istoj činjeničnoj i pravnoj situaciji, dovodi do povreda prava na jednaku zaštitu zajemčenih čl. 19 Ustava CG.

a) Praksa Ustavnog suda Crne Gore

Bitan segment postupanja Ustavnog suda je ocjena saglasnosti zakona sa Ustavom i objavljenim međunarodnim ugovorima. Ograničili smo se, saglasno svrsi ove brošure, na samo neke slučajeve postupanja Ustavnog suda Crne Gore.

1. Odlukom U. br.78/04 i 102/04 od 6.05.2005. godine odnosni Sud je utvrdio da nije u skladu sa Ustavom CG odredba čl. 187 st. 4 Zakona o parničnom postupku, po kojoj, ako tužilac ne plati propisanu taksu za tužbu poslije opomene suda, a ne postoje uslovi za oslobođanje od plaćanja iste, smatra se da je tužba povučena.

Po ocjeni odnosnog Suda za ostvarivanje svojih funkcija država ubira sredstva i preko poreza i dažbina, budući da je svako dužan da plaća poreze i dažbine. Međutim, ne može se način realizacije ove obaveze usloviti tako da neplaćanje takse ima za posledicu prezumpciju povlačenja tužbe. Jer, Ustavom Crne Gore uspostavljena obaveza za građane ne može derogirati druga ustavom utvrđena i garantovana prava, kao što je pravo na jednaku zaštitu sloboda i prava u zakonom utvrđenom postupku. Regulisanje odnosa koji pro-

izilaze iz ustavne obaveze plaćanja poreza i dažbina ne može biti postavljeno iznad ostvarivanja osnovnih ljudskih prava garantovanih i Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda. Zaštita pomenutih prava podrazumjeva prvenstveno omogućavanje pristupa organu pred kojim se postupak vodi, a sa tim ovlašćenje i obavezu zakonodavca da uredi sadržaj i granice tog prava. Dakle, ovlašćenje ne podrazumjeva da zakon može da uvede takva ograničenja kojim se isključuje zajemčeno pravo ili ga pretvara u nešto drugo. Tim prije, što se realizovanje plaćanja sudske takse može obezbjediti instrumentom prinudne naplate. Predmetnim je dovedeno u pitanje jednakost ostvarivanja i zaštite Ustavom garantovanih prava u sudskom postupku.

2. Odlukom U.br.105/03 od 22.03.2003.godine odnosni Sud je utvrdio da da nije u skladu sa Ustavom CG odredba člana 286 st.3 Carinskog zakona po kojoj podnosilac žalbe mora da plati puni iznos carine i drugih propisanih dažbina i da unaprijed položi na depozitni račun Uprave carina iznos od 40% od punog iznosa plaćanja carine. Po ocjeni odnosnog Suda, polazeći od toga da je svako dužan da plaća poreze i druge dažbine, da se svakom jamči pravo na žalbu, a da se odnosnom odredbom zakona propisuje obaveza plaćanja punog iznosa carine i drugih dažbina i unaprijed polaganje depozita. Propisanom odredbom se povređuje zajemčeno pravo na žalbu ili drugi pravni lijek. Takođe, da se pravo na žalbu, kao redovan pravni lijek ne može ograničavati ni uslovljavati ispunjavanjem materijalnih ili drugih obaveza, budući da ovo pravo spada u zajemčena prava i slobode koja se ostvaruju na osnovu Ustava CG. Zakon može propisati samo način ostvarivanja tog prava. Pomenutim zakonom naznačeno propisivanje je ne samo ograničilo zajemčeno pravo, već je isto i uskraćeno u slučaju kada počinitelj prekršaja ne plati puni iznos carine i unapred položi 40% iznosa kazne. Istovremeno se počinitelj prekršaja okrivljuje za isti, prije nego što je to utvrđeno odlukom prvostepenog organa.

3. Odlukom UŽ–III br. 85/11 od 8.07.2013. godine odnosni Sud je usvojio Ustavnu žalbu i ukinuo rješenje Vrhovnog suda Crne Gore u povodu parničnog postupka ništavosti ugovora o kupoprodaji. Odnosni Sud je utvrdio da je rješenjem Vrhovnog suda Crne Gore kojim je revizija odbijena kao nedozvoljena povređeno pravo podnosioca žalbe na pravično suđenje u dijelu koji se odnosi na pristup sudu što je zajemčeno Ustavom Crne Gore i čl.6 st.1 Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda. Pristup sudu nije apsolutno pravo, već podliježe ograničenjima. Međutim, istim se ne može narušavati sama suština prava, pristup pravnom sredstvu. S toga, ograničenje vrijednosti predmetnog spora utiče na mogućnost izjavljivanja revizije. Ustavno načelo vladavine prava ne smije se izjednačiti samo sa zahtjevom za zakonita postupanja, već mora uključiti i zahtjev da zakonske posljedice budu primjerene legitimnim očekivanjem stranaka. U konkretnom slučaju revizije podnosilac je imao legitimno očekivanje da će odlučivanje završiti pred revizorskim sudom. Vrhovni sud CG je dopuštenost revizije zasnovao na pretjeranom formalizmu i tumačenju procesnih pretpostavki za pristup.

Stalna praksa Evropskog suda za ljudska prava, u povodu prava na pravično suđenje, tumači se tako da primjenjivana ograničenja ne smiju spriječiti niti umanjiti pristup pravnom lijeku podnosiocu, čime bi sama suština prava bila umanjena ili oslabljena.

4. Odlukom UŽ–III br. 508/10 od 26.12.2012. godine odnosni sud je usvojio ustavnu žalbu i ukinuo presudu Višeg suda i predmet vratio Višem sudu u... na ponovni postupak. Spor je vođen zbog nezakonito datog otkaza ugovora o radu od strane poslodavca. Odnosni sud je utvrdio da je podnosiocu ustavne žalbe povređeno pravo na pravično suđenje zajemčeno čl. 32 Ustava CG i člana 6 st.1 Konvencije.

Istaknuto je da pravo na pravičan postupak obavezuje sudove da svoje odluke obrazlože pri čemu ta obaveza ne podrazumjeva da sud mora detaljno da odgovori na sve navode stranaka, budući da sudovi imaju određenu diskrecionu ocjenu koje će argumente i dokaze prihvatiti, ali istovremeno imaju obavezu da obrazlože svoju odluku tako što će navesti jasne i razumljive razloge na kojima su tu odluku zasnovali. Obrazložena odluka pokazuje strankama da su saslušane. U konkretnom slučaju Višu sud u.... je preinačio prvostepenu

presudu, ali pitanje od suštinske važnosti za ishod predmeta nije valjano obrazložen, odnosno presuda ne sadrži mjerodavne odredbe materijalnih propisa što je zahtjev iz čl. 32 Ustava CG i čl. 6 st. 1 Konvencije.

5. Odlukom Už-III br. 87/09 od 19.01.2012. godine odnosni Sud je usvojio ustavnu žalbu, ukinuo presudu Vrhovnog suda CG i istom vratio predmet na ponovni postupak. Spor je vođen zbog uskraćivanja prava na jednaku zaštitu garantovanu čl. 19 Ustava CG, te čl. 6 i 10 Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda. Pred Osnovnim, Višim i Vrhovnim sudom CG do odluke Ustavnog suda CG različito su cijenili tužbeni zahtjev i tužioca, pri čemu Ustavni sud Crne Gore smatra da relevantni zakoni (procesni i materijalni) ne pružaju mogućnost da se zahtjev za naknadu štete usled povrede časti i ugleda utvrđuje bez izvođenja dokaza isključivo prema sopstvenoj ocjeni sudije o pretpostavljenoj šteti. Postojanje duševnih bolova kao posledica povrede časti i ugleda nije opšte poznata činjenica nego te povrede moraju sudovi utvrditi sprovođenjem dokaza. Pri stanju stvari u predmetu Viši i Vrhovni sud CG nijesu utvrdili sve relevantne činjenice za donošenje odluke, odnosno dosuđivanje naknade nematerijalne štete, već su arbitrarno zaključili da postoji povreda časti i ugleda, pa samim tim šteta i odgovornost za istu. Posebno je Evropski sud naglasio da Vrhovni sud CG u revizornom postupku nije Zakon o medijima tumačio u skladu sa principima Konvencije niti relevantnom praksom precedentnog prava Evropskog suda. Time je povrijeđeno pravo podnosioca ustavne žalbe na pravičnost suđenja iz čl. 32 Ustava CG i čl. 6 st. 1 Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda. Evropski sud je dodatno naglasio da je sloboda izjašnjavanja „*conditio sine qua non*“ funkcionisanja i opstanka svakog demokratskog društva, te ljudskih prava i sloboda. To ne znači da je ta sloboda apsolutna i ničim ograničena. Nezavisno sudstvo je dužno u svakom konkretnom slučaju utvrditi granicu opravdanih i potrebnih, te neopravdanih i nepotrebnih ograničenja, koja neko načelo potvrđuju kao pravilo ili ga negiraju samo kao deklaraciju. Evropski sud smatra da, polazeći od čl. 10 Konvencije, da između informacije (činjenice) i mišljenja (vrednosne ocjene) postoji jasna distinkcija zato što se postojanje činjenice može dokazati, a istina na osnovu vrijednosne ocjene se ne može dokazati.

6. Odlukom U-II br. 27/11 od 20.07.2012. godine Ustavni sud CG nije prihvatio inicijativu za ocjenu ustavnosti i zakonitosti Pravilnika o utvrđivanju organizacije i sistematizacije društva. Podnosilac je isticao da smatra da odnosni opšti akt diskriminatorски, te neusklađen sa zakonom, opštim kolektivnim ugovorm, granskim kolektivnim ugovorom te kolektivnim ugovorom kod poslodavca. Ustavni sud CG je, osnovom čl. 8 st. 1 Ustava Crne Gore (po kojem je zabranjena svaka neposredna i posredna diskriminacija po bilo kom osnovu) i slijedom pojmovnog određenja akta o sistematizaciji, iz čl. 15 st. 1 tč. 4 i 6 Zakona o radu, utvrdio da je osporeni Pravilnik donijet od ovlašćenog donosioca koji je imao zakonom data ovlašćenja da autonomno uredi radna mjesta, opise poslova za ista, vještine i radno iskustvo, vrstu i stepen stručne, odnosno školske spreme, odnosno nivo obrazovanja i zanimanja. Takođe, da identifikovanjem organizacionih cjelina nije povređeno načelo saglasnosti pravnih propisa sa čl. 145 Ustava CG, kao i načelo jednakosti iz čl. 17 Ustava CG. Naime, propisani uslovi za obavljanje određenih poslova podjednako se odnose na sve zaposlene koji se nalaze u istoj pravnoj situaciji. S toga, i osporeni Pravilnik ne sadrži diskriminatorска utvrđenja po bilo kom ličnom svojstvu zaposlenih.

b) Praksa Vrhovnog suda Crne Gore

1. Presudom REV br. 820/12 od 13.12.2012. godine preinačena je odluka Višeg suda u....te presuda Osnovnog suda u.... tako što je usvojen tužbeni zahtjev i poništeno rješenje, a tuženi obavezan da tužilju vrati na rad i rasporedi na poslove koje je ranije obavljala ili one koje odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i iskustvom stečenim radom. Tužilja je bila u radnom odnosu na neodređeno vrijeme koje je obavljala do kada je pošla na trudničko bolovanje, a potom na porodijsko odsustvo. Tužena je u toku trudničkog bolovanja dobila rješenje kojim je utvrdio da je prestala potreba za njenim radom, odnosno da predstavlja višak zaposlenih. Tužilja nije podnosila prigovor, te je odnosno rješenje postalo konačno i pravosnažno. Svemu ovom je prethodio postupak donošenja Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta kao

i donošenja Programa mjera za rješavanje viška zaposlenih i sl. Tužilji nije obezbeđeno ni jedno od prava predviđenih Programom iz čl. 93 st.2 tč.5 Zakona o radu, te joj je otkazan ugovor o radu uz isplatu otpremine. Prvostepeni i Viši sud su smatrali da je postupanje od strane tuženog bilo zakonito, te su odbili zahtjev tužene kao neosnovan. Vrhovni sud CG je rezonovanje nižestepeni sudova smatrao neprihvatljivim, budući da su zanemarili, odnosno bili dužni zakonitost otkaza cijeniti i s aspekta potvrđenih međunarodnih ugovora, koji saglasno čl. 9 Ustava CG predstavljaju dio unutrašnjeg pravnog poretka CG. Ovo se prije svega odnosi na izmjenjenu Evropsku socijalnu povelju kojom je garantovano pravo zaposlenih žena na zaštitu materinstva jer se smatra nezakonitim otkaz ugovora o radu koji je donijet od poslodavca prije isteka porodijskog odustva. Čak ni izuzeci iz Dodatka izmenjene Evropske socijalne povelje se ne mogu odnositi na davanje otkaza ugovora o radu na neodređeno vrijeme, usled viška po osnovu reorganizacije kod poslodavca. Utoliko, prije što Crnu Goru obavezuje i Konvencija MOR-a br. 83 o zaštiti materinstva.

2. Presudom REV br. 722/13 od 15.10.2013. godine je odbijena revizija zasnovana na stavu da činjenice doživljavanja ponašanja i rada ostalih zaposlenih ne uključuju da je tužilja diskriminisana, odnosno zlostavljana, već da predstavljaju lični doživljaj iste i stav prema radu i kolegama. Ovaj Sud je potencirao da je odredbama čl.5-9 Zakona o radu regulisana zabrana diskriminacije i zlostavljanja po više osnova. Takođe, da je i Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu utvrđen postupak zaštite izloženih zlostavljanju na radu (iako taj zakon nije bio u primjeni u vrijeme nastanka spornog odnosa). Posebno je istaknuto da Ustav CG čl. 28 jamči dostojanstvo i sigurnost, nepovredivost fizičkog i psihičkog integriteta čoveka, njegove privatnosti i ličnih prava. U konkretnom slučaju, tužilja je tvrdila da je bila savjesna u radu, pa su joj smetale radnje ostalih zaposlenih koji se nijesu ponašali na način kao i ona. Kako je u društvu gde je ona radila utvrđen manjak u kasi tužilja je bila povređena što otkaze nijesu dobili svi zaposleni koji su napravili manjak. Usled toga su se zaposleni koju su ostali na radu prema tužilji revanšistički ponašali na način što sa tužiljom nijesu hteli da komuniciraju.

Tužilja je premeštaj u drugi objekat shvatila kao tjeranje iz objekta, te smatrala da je još i šikanirana po nacionalnoj osnovi kod kolega druge nacionalne orijentacije i sl. Međutim, kada se radi o dokazivanju mobinga to onaj koji tako nešto tvrdi treba da učini vjerovatnim: da je izvršeno zlostavljanje, s tim što na poslodavcu tada teret dokazivanja da zlostavljanja nije bilo. Nižestepeni sudovi su zaključili da tužilja nije pružila dokaze o izvršenom zlostavljanju, sledstveno čemu nije bilo ni zlostavljanja ni diskriminacije.

Posebno da prema tužilji nijesu pravljene razlike u odnosu na druge zaposlene, jer medicinska dokumentacija i izvještaji ljekara, psihologa i psihijatra jasno upućuju da se ne može zaključiti da je bilo stresnih reakcija kod tužilje usled zlostavljanja i mobinga bilo poslodavca bilo zaposlenih. Sama tužilja je isticala da je uznemirana zbog mogućeg prestanka rada zbog isteka roka ugovora o radu. Zaključak Vrhovnog suda CG nedvosmisleno dokazuje da tužilja nije učinila verovatnim da je prema njoj vršena diskriminacija i mobing na radnom mjestu.

3. Presudom REV br. 947/13 od 18.12.2013. godine preinačena je pobijena presuda, odbijena žalba tužioca, a potvrđena prvostepena presuda. U konkretnom slučaju prvostepeni sud je odbio tužbeni zahtjev. Tužilac je, naime, odbio da postupi po radnom nalogu tuženog o upućivanju na drugo radno mjesto zbog potreba procesa rada usled čega su se stekli uslovi za otkaz ugovora o radu u smislu čl. 143 st.1 Zakona o radu. Isti Sud je zaključio da je tuženi poštovao sve propisane procedure, te da je zakonito tužiocu otkazao ugovor o radu. Drugostepeni Sud je preinačio prvostepenu odluku i usvojio tužbeni zahtjev nalazeći da su radnje tuženog nezakonite, jer odluka o otkazu ugovor o radu tuženog nije mogla biti donijeta prije isteka roka od 5 dana od dana dostavljanja upozorenja. Vrhovni sud CG nije prihvatio rezonovanje Višeg suda, budući da je prvostepeni sud utvrdio da se tužilac izjasnio na dostavljeno upozorenje tuženog, što drugostepeni sud ne dovodi u pitanje. Tužilac se izjasnio još prije donošenja rješenja o otkazu ugovora o radu, te je, s toga bez značaja izjašnjenje dato prije proteka 5 dana od prijema upozorenja.

Tuženi je tužiocu obezbjedio i omogućio pravo na izjašnjenje prije otkaza ugovora o radu. Ostavljeni rok za izjašnjenje od 5 dana treba tumačiti kao najduži period u kojem se zaposleni može izjasniti. Ako se tužilac

izjasnio ranije, nije mu povređeno bilo koje drugo garantovano lično pravo, jer tuženi nije sačekao protek osnovnog roka od 5 dana od dana upozorenja. Odnosni sud je posebno naglasio da predmetna presuda nema nepravilnosti koje bi ukazivale na kršenje čl.6 st.1 Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda.

4. Presudom REV br. 770/10 od 25.05.2010. godine preinačena je presuda Višeg suda tako što je potvrđena presuda Osnovnog suda u stavovima 1 i 3, a žalba tuženog odbijena kao neosnovana.

Prvostepenom presudom djelimično je usvojen tužbeni zahtjev obzirom da je vještak medicinske struke utvrdio da je tužilac pretpeo štetu kao posledicu stresa izazvanog šikaniranjem od strane tuženog. Viši sud je preinačio presudu prevostepenog Suda odbijanjem tužbenog zahtjeva kao neosnovanog smatrajući da u radnjama tuženog nije bilo nezakonitog postupanja koje bi ukazivalo na šikanu i zloupotrebu prava tužioca. Vrhovni sud CG smatra da je stanovište Višeg suda neprihvatljivo i zasnovano na pogrešnoj primjeni materijalnog prava. Tužilac je kod tuženog pokrивao odgovarajuće radno mjesto do trenutka kada je smijenjen, pri čemu nije dobio nikakvu odluku koja bi sadržala razloge zbog čega je to urađeno. Tek posle 11 mjeseci tužilac je raspoređen na radno mjesto nižeg ranga. Iz nalaza i mišljenja veštaka medicinske struke, te iskazom saslušanih svedoka proizilazi da je tužilac psihofizički zdrava osoba, ali su se posle smjene sa rukovodećeg radnog mjesta kod istog počeli javljati zdravstveni problemi, kao posledica stresa izazvanog ponašanja tuženog. Vještak je procjenio da je kod tužioca usled oštećenja zdravlja opšta životna aktivnost trajno umanjena za 30% kao posledica stresa izazvanog šikaniranjem tužioca.

Vrhovni sud CG smatra da je prvostepeni sud pravilno obavezao tuženog na isplatu određenih iznosa koji su adekvatni i primjereni nastaloj šteti i predstavljaju pravičnu naknadu. To se odnosi na naknadu štete tužiocu i po osnovu duševnih bolova usled povrede časti i ugleda.

5. Presudom REV br. 1509/09 od 16.02.2009. godine djelimično usvojena revizija, te preinačene presude Višeg i Osnovnog suda, s tim što se u pogledu dodjeljene nematerijalne štete za duševne bolove usled povrede časti i ugleda i prava ličnosti, žalbe tuženih odbijaju kao neosnovane i prvostepena presuda potvrđuje, a u preostalom dijelu kojim se tužbeni zahtjev za iznos tražene naknade od još...eura revizija se odbija kao neosnovana.

U postupku prije donošenja pobijane presude je utvrđeno da je tuženi više puta donosio rješenja o promeni radnopravnog statusa tužilje povređujući prava iz radnog odnosa usled čega su odluke tuženog u sudskom postupku poništene. Kako prestanak radnog odnosa protivno zakonu predstavlja najtežu povredu prava zaposlenog prvostepeni sud je zaključio da su pravosnažne sudske odluke kojima su ukinuta rješenja o prestanku radnog odnosa kod tuženih svesno tolerisana, usled čega je tužilac trpio duševne bolove koja nepravda ima sve elemente šikane i koja kao takva daje pravo tužiocu za naknadu nematerijalne štete. Viši sud je zaključio da tužilac nije dokazao da je zbog nepravdi došlo do ozbiljnih poremećaja psihičke ravnoteže koja je produkt šikane, te da nema uslova za odgovornost tuženog za naknadu štete. Vrhovni sud CG smatra da je shvatanje Višeg suda neprihvatljivo. Okolnost da tužilac za vreme trajanja sudskih postupaka nije priložio medicinsku dokumentaciju ne isključuje postojanje odgovornosti tuženog za šikanozno i zlonamjerno postupanje prema tužiocu. Prvostepeni sud je, pak, izveo pravilan zaključak da je tuženi ignorisao sudske odluke i tužioca samo formalno pravno vraćao na posao, da bi ponovo donosio rješenja o prestanku radnog odnosa, nakon čega mu je utvrđen status neraspoređenog radnika sa naknadom plate od 60%....

Najbolji dokaz šikanoznog i zlonamjernog ponašanja tuženog prema tužilji je donošenje rješenja kojim joj prestaje radni odnos (služba) sa pravom na penziju iako tužilja u vrijeme donošenja tog rješenja nije imao 40 godina staža osiguranja niti dovoljan broj godina života da bi joj po samom zakonu prestao radni odnos. Ponašanje tuženog koji koristi zakonska sredstva putem zloupotrebe dodatno je produžilo tužiljin osjećaj poniženosti i nemoći što je za posledicu imalo trpljenje duševnih bolova usled povrede ugleda, časti i do-

stojanstva ličnosti, a radi čega postoji i pravo na naknadu nematerijalne štete u smislu člana 200 Zakona o obligacionim odnosima. Međutim, prvostepeni sud je prilikom odmjeravanja visine nematerijalne štete pogrešno primjenio materijalno pravo, dosudjujući iznos od... eura, Vrhovni sud nalazi da, vodeći računa o značaju povređenog dobra i cilju kome naknada služi, ali i tome da se njome ne poguđuje težnjama koje nijesu spojive sa njenom prirodom, treba odrediti visinu štete u manjem iznosu nego što je to utvrdio prvostepeni sud.

c) Sudska praksa iz okruženja (sentence)

Republika Srbija

1. Proceduralne greške i diskriminacija (presuda Vrhovnog Kasacionog suda Srbije REV 2537/12 od 27.06.2012. godine)
„Proceduralne greške u postupku interne zaštite ne predstavljaju akte diskriminacije jer je obezbeđenja sudska i upravna zaštita subjektivnih prava
2. Naknada nematerijalne štete zbog diskriminacije (Presuda Višeg usda u Požarevcu GŽ 755/13 od 7.11.2013. godine)
„Diskriminatorsko ponašanje odnosi se na pravljenje razlika koje se zasnivaju na ličnom svojstvu nekog lica.“
3. Zaštita od diskriminacije na radu (Presuda Apelacionog suda u Novom Sadu GŽ 2261/12 od 30.03.2012. godine)
„Svako ko je povređen diskriminatorskim postupkom ima pravo da podnese tužbu sudu i da traži da se utvrdi da je tuženi diskriminatorski postupao prema njemu ili drugome, kao i naknadu nematerijalne štete.“
4. Zlostavljanje na radu (Rješenje Apelacionog suda u Beogradu GŽ br. 1270/13 od 27.03.2013. godine)
„Zlostavljanje na radu može biti pasivno ponašanje prema zaposlenom ako ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog ili profesionalnog integriteta zaposlenog.“
5. Ništavost ugovora o „kupovini nevjeste“ (Presuda Apelacionog suda u Kragujevcu GŽ 125/13 od 9.09.2013. godine)
„Ugovor o „kupovini nevjeste“ ništav je pravni posao u smislu čl.103 Zakona o obligacionim odnosima, jer iako je zaključen u skladu sa običajima romske populacije kojoj pripadaju parnične stranke, isti je protivan moralnim shvatanjima šire društvene zajednice, imperativnim zakonskim propisima, ratifikovanoj Međunarodnoj konvenciji o pravima djeteta i Evropskoj konvenciji o ljudskim pravima i osnovnim slobodama“

Republika Hrvatska

1. Diskriminacija i uznemiravanje na radnom mjestu (Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske REVR 135/09-2 od 10.03.2009. godine)
„Ne pozivanje na sastanak kolegija, ne odobravanje korišćenja godišnjeg odmora odmah po povratku s bolovanja, te zahtjevanje da se izvan radnog vremena neki puta radi na izradi pravilnika o sistematizaciji radnih mjesta ne predstavlja takvo ponašanje koje se može definirati kao povreda dostojanstva radnika, jer se radi o postupcima koji, kako to pravično, procenjuju sudovi nižeg stupnja, u svojoj suštini predstavljaju odluke o rukovođenju tvrtkom i odluke o organizaciji poslova i izvršavanju radnih zadataka zaposlenika, među kojima je i tužiteljica. Sam naziv radnog mjesta, odnosno položaj ne daje automatski pravo na plaću koji ima drugi radnik istog naziva radnog mesta, već da plaća ovisi o konkretnom radu i odgovornosti svakog radnika. S toga, razlika u plaći između radnika tuženika u takvim okolnostima ne predstavlja diskriminaciju u smislu čl.2 i čl.9 Zakona o radu.“

2. Naknada štete zbog izravne ili neizravne diskriminacije po nacionalnoj pripadnosti prilikom traženja zaposlenja (REVR. br. 350/09-2 od 16.07.2009. godine).

„Nisu izabrani brojni kandidati, a ne samo tužiteljica koji su ispunjavali sve uslove za zaposlene... ništa ne potvrđuje navode tužiteljice da je prilikom izbora kandidata za zasnivanje radnog odnosa stavljena u nepovoljniji položaj zbog svoje nacionalne pripadnosti.... U postupanju tuženika prema tužiteljici nema oblika izravne ili neizravne diskriminacije i da se ne radi o ponašanju prema tužiteljici nekim radnjama suprotnim čl. 2 st.1 Zakona o radu.“

3. Zaštita od diskriminacije (Presuda Vrhovnog suda Hrvatske GŽ 35/09-2 od 22.12.2009. godine)

„U hrvatskom antidiskriminatorskom pravu predviđen je deklaratoran i kondemnatoran vid pravne zaštite pojedinačnim putem protiv udruga, tijela, ustanova i drugih organizacija. Kondemnatoran zahtjev je i dalje ostao neodređen, jer u zahtjevu za zabranu diskriminacije nisu opisane i određeno navedene pojedine radnje tužene kojim se krši ili može kršiti pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija radi njezine posljedice u odnosu na članove skupine čija prava štiti tužitelj. Zbog toga, takav kondemnatorni zahtjev u slučaju prihvatanja ne bi mogao biti podoban za ovrhu obzirom da u njemu nije jasno naznačen predmet, vrsta i opseg ispunjenja obaveze“

4. Krivično djelo i povreda prava na radu (Presuda Vrhovnog suda Hrvatske BR. KZZ 11/11-3 od 6.09.2011. godine)

„Zakon o suzbijanju diskriminacije ne derogira kazneno djelo povrede prava na radu i drugih prava sa rada iz čl. 114 Krivičnog zakonika, već samo uvodi novi katalog prekršajnih djela dodatno štiteći jednakost građana. Prvostupanjski sud je pravilno utvrdio da okrivljenika u ponašanju koje je bilo suprotno doredbi čl.13 Zakona o radu ima sva obilježja kaznenog djela iz čl.114 Krivičnog zakonika i zato nije na štetu okrivljenika povređen Krivični Zakonik u odredbi čl. 368 tč.1 Zakonika o krivičnom postupku koji ga je proglasio krivim zbog počinjenog kaznenog djela iz čl.114 Krivičnog zakonika.“

5. Alternativni zahtjev za naknadu štete zbog diskriminacije (Presuda Vrhovnog suda Hrvatske REVR 54/12-2 od 10.10.2012. godine)

„Polazeći od definicije uznemiravanja prema čl.2 st. 2 Zakona o radu... tužiteljica je trebala navesti neku od osnova iz čl. 2 st.1 Zakona o radu.

S obzirom da se ni na jednu osnovu iz čl. 2 st.1 Zakona o radu nije pozvala, nisu ispunjeni uvjeti za utvrđivanje uznemiravanja, odnosno šikaniranja, odnosno mobinga, osobito polazeći od njenog navoda da su se prema njoj rukovoditelji odnosili korektno.“

d) Praksa Evropskog suda za ljudska prava u Strazburu

1. Slučaj Balać i drugi protiv Crne Gore (Strazbur 13.12.2011. godine-Predstavka br. 47974/06)

13 državljana Crne Gore podnijelo je predstavku zbog povreda čl.6 st.1 Evropske konvencije o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda (dalje: Konvencija za ovaj i ostale, ovdje navedene, slučajeve Evropskog suda) obzirom da građanski postupak u domaćem pravu bio nepravičan pošto je pravosnažna presuda koja je donesena protiv njih bazirana na zakonu koji u relevantno vrijeme nije više bio na snazi. Pred domaćim sudovima podnijet je tužbeni zahtjev protiv svog poslodavca za isplatu zimmnice. Osnovni sud je presudio u njihovu korist, Viši sud poništio prethodnu presudu i odbacio tužbeni zahtjev isključivim pozivom na izmjene i dopune relevantnog zakona, a Vrhovni sud odbacio zahtjev za reviziju.

Ustavni sud Crne Gore je svojom odlukom utvrdio da izmjene i dopune relevantnog zakona nisu saglasne sa

Ustavom, budući da izmjene i dopune relevantnog zakona nijesu u Skupštini usvojene apsolutnom većinom glasova poslanika kako je to propisano Ustavom.

Podnosioci predstavke su se žalili po čl.6 st.1 Konvencije-da domaći građanski postupak nije bio pravičan, pošto je pravosnažna odluka protiv njih bazirana na zakonu koji u to vrijeme nije bio na snazi.

Vlada Crne Gore je smatrala da podnosioci predstavke nijesu iscrpljeli sve djelotvorne domaće pravne lijekove (nijesu tražili da se ispita sporna odluka, odnosno promjeni u skladu sa čl. 70 i 71 Zakona o Ustavnom sudu CG).

Evropski sud smatrao je da je obaveza Vlade CG koja tvrdi da svi pravni lijekovi nijesu iscrpljeni, da i uvjeri taj sud da bi lijek, koji nije iscrpljen, bio djelotvoran i dostupan i u teoriji i praksi u relevantnom vremenskom periodu.

Čl. 70 Zakona o Ustavu CG implicira da se pravni lijek koji se njime predviđa odnosi na one predmete u kojima su određene odredbe proglašene neustavnim nakon što je već donešena sporna odluka, a ne na one kod kojih je relevantna odredba bila proglašena neustavnom prije nego što je usvojena odluka. Isti Sud smatra da pravni lijek na koji upućuje Vlada nije bio na raspolaganju podnosiocima predstavke. Odnosni pravni lijek je bio u praksi zahtjev da se ponovo otvori sporni postupak, koji je već zaključen po osnovu pravosnažne sudske odluke. To se ne može smatrati djelotvornim pravnim lijekom u smislu čl. 35 st.1 Konvencije. Podnosioci predstavke su se, takođe, žalili na proizvoljnost pravosnažne odluke protiv njih, budući da je bazirana na zakonu koji više nije bio na snazi.

Evropski sud je markirao da se ne može smatrati da se održalo pravično suđenje ako razlog dat u relevantnoj odluci u domaćem pravu nije bio predviđen domaćim zakonima i drugim propisima.

Evropski sud je posebno istakao da smatra da se pravosnažna presuda koju je donio Viši sud protiv podnosioca predstavke oslanja samo na zakonu koji je prethodno proglašen neustavnim, koji kao takav nije bio primjenjiv u slučaju podnosioca predstavke. Uslijed toga, jedini pravni osnov za odluku Višeg suda i nije bio važeći u relevantnom vremenskom periodu.

2. Slučaj Novović protiv Crne Gore (Strazbur 23.10.2012.godine- Predstavka br. 13210/05)

Podnosilac predstavke se žali na dužinu postupka na vraćanje na posao. Isti je juna 1991. godine proglašen tehnološkim viškom usled čega je podnio dvije predstavke institucijama tražeći vraćanje na posao i naknadu štete.

Kako nije uspio pred institucijama, poveo je sudski spor u kojem je osnovni sud presudio protiv njega, Viši sud preinačio presudu i presudio u njegovu korist. U međuvremenu je, budući da je tužio dvije institucije, vođen jedinstveni sudski postupak po kojem je osnovni sud presudio protiv bivšeg poslodavca i dosudio podnosiocu predstavke naknadu štete. Takva presuda je postala pravosnažna u januaru 1995, a postupak protiv institucije (pravnog sledbenika poslodavca) je nastavljen.

Vrhovni sud je poništio dvije presude koje su donijete u odnosu na pravnog sledbenika i naložio ponovno suđenje.

Osnovni sud je presudio protiv podnosioca predstavke, Viši sud potvrdio takvu presudu, a Vrhovni sud odbacio zahtjev podnosioca predstavke za reviziju. Podnosilac predstavke žalio se na dužinu postupka, te nekompatibilnost uslova „razumni rok“, saglasno čl. 6 st.1 Konvencije.

Vlada CG je istakla da podnosilac predstavke nije iscrpio sve djelotvorne domaće pravne lijekove (konkretno, da nije uložio kontrolni zahtjev niti podnio tužbu za pravilno zadovoljenje, kako je to predviđeno Zakonom o zaštiti prava na suđenje u razumnom roku)

Evropski sud je markirao da svrha pravila o domaćim pravnim lijekovima iz čl. 35 st.1 Konvencije jeste da se stranama ugovornicama pruži prilika da spriječe ili isprave navodne povrede prije nego što se predaju sudu. Jedini pravni lijekovi za koje Konvencija propisuje da moraju biti ispravljeni su oni koji se odnose na povrede ili oni koji su u isto vrijeme dostupni ili dovoljni. Postojanje takvih lijekova mora biti dovoljno sigurno, ne samo u teoriji već i u praksi. Ukoliko to nije slučaj oni nemaju propisanu dostupnost ili djelotvornost, a zadatak je tužene države da su ovi različiti uslovi ispunjeni.

U ocjeni djelotvornosti pravnog lijeka za pritužbe na dužinu postupka odlučujuće je:

- da je bilo moguće da se podnosiocu predstavke obezbjedi neposredno i brzo pravno sredstvo, a ne indirektna pravna zaštita koja se garantuje po čl. 6 Konvencije. Pri tome, Sud naročito ponavlja da se djelotvornost nekog konkretnog pravnog lijeka obično cijeni u odnosu na koji je podnešena predstavka.

Evropski sud je u ocjenama izrazio stav da bi bilo nerazumno od podnosioca predstavke da pokuša sa kontrolnim zahtjevom na osnovu pomenutog zakona u predmetu gdje jedomaći postupak bio u toku niz godina, prije uvođenja ovog zakonskog instrumenta, da je postupak u pitanju takav da traje više od 16 godina prije nego što je na snagu stupio pomenuti Zakon, od čega i više od tri godine nakon što je Konvencija stupila na snagu u odnosu na Crnu Goru.

Podnosilac predstavke je istu podnio u aprilu 2005. godine, što je više od dvije godine i 8 mjeseci prije nego što je tužba za pravilno zadovoljenje uvedena pomenutim zakonom.

Evropski sud, takođe, ističe da relevantni zakon nije donijet kao odgovor na brojne predstavke po kojem su postupci u toku pred Evropskim sudom, niti da se u njemu nalaze prelazne odredbe bilo koje vrste koje bi se odnosilo na predstavke po kojima je postupak u toku pred Evropskim sudom. Stoga je i trebalo prigovor Vlade odbaciti.

Evropski sud je ponovio da se ustavna žalba ne može smatrati djelotvornim pravnim lijekom za dužinu postupka, te da se prigovor Vlade i u tom dijelu treba odbaciti.

Sud naročito ističe da su postupci vezani za vraćanje na posao od „ključnog značaja“ za tužioce i da, kao takvi, moraju da se rješavaju „ekspeditivno“.

Sa napred izloženog, Evropski sud je utvrdio da je došlo do povrede čl. 6 st.1 Konvencije.

3. Slučaj Garzičić protiv Crne Gore (Strazbur 21.09.2010. godine- Predstavka br. 17931/07)

Podnosilac predstavke-gospođa G. je paraplegičarka. Ista je pred Osnovnim sudom tražila pravo utvrđivanja svojine, ali podnoseći zahtjev nije navela vrijednost spora, te je platila samo iznos od...eura

Ista je pred tim sudom navela vrijednost spora, te je taj sud i presudio u njenu korist. Viši sud je poništio tu presudu i predmet vratio na ponovno suđenje uz nalog da ona precizira novu vrijednost spora, s tim da je kasnije presudio protiv iste.

Vrhovni sud je odbacio žalbu kao neprihvatljivu sa razloga što je sudskim taksama koje je ona platila bila indirektno određena vrednost spora manje od zakonskog praga.

Podnosilac predstavke se žalila Evropskom sudu na povredu čl. 6 st.1 Konvencije koju povredu je učinio Vrhovni sud odbacivši njenu žalbu kao neprihvatljivu.

Evropski sud je zaključio da podnosilac predstavke ne treba da trpi štetu zbog toga što su sudovi propustili da joj nalože da plati razliku između iznosa sudskih taksi već plaćenih i iznosa taksi koji odgovaraju utvrđenih vrednosti spora. Uslijed toga, smatra Evropski sud došlo je do povrede prava podnositeljske predstavke na pristup Vrhovnom sudu. Posebno sa razloga povrede čl. 1 Protokola br. 1 uz Konvenciju.

Proizilazi da pravo pristupa sudu je jedno od „skrivenih“ prava u čl. 6 Konvencije koje nije evidentno iz teksta same odredbe, ali je jasno utemeljeno u jurisprudenciji Evropskog suda.

Konvencija ne obavezuje države da osnivaju apelacione sudove, ali ako se iste odluče da to urade, onda moraju poštovati sva jemstva iz čl.6, uključujući tu i pravo pristupa sudu. Evropski sud je naglasio da podnosilac predstavke nije trebalo da trpi štetu zbog toga što su domaći sudovi propustili da joj nalože da plati razliku između već plaćenih sudskih taksi i onog iznosa koji je trebalo da plati s obzirom na vrijednost spora.

4. Slučaj Nezavisnog sindikata Aslef protiv Ujedinjenog Kraljevstva (Strazbur 27.02.2007. godine-Predstavka br. 11002/05)

Odnosni sindikat sa preko 18.000 članova podnio je predstavku zbog povrede čl. 11 Konvencije (sloboda okupljanja i udruživanja).

Podnosilac predstavke je tvrdio da je spriječen da isključi jednog od članova zbog njegovog članstva u određenoj nacionalnoj partiji radikalno-desničarskoj.

Gospodin L., inače član zakonite nacionalne partije, podnio je svojevrmeno zahtjev za prijem u članstvo u odnosni sindikat koji je usvojen.

Isti gospodin se kandidovao na listi nacionalne partije na lokalnim izborima.

Izvršni Komitet pomenutog sindikata odlučio je da isključi gospodina L iz članstva sa razloga što je njegovo članstvo u nacionalnoj partiji nespojivo sa njegovim članstvom u sindikatu, te da može da dovede sindikat na loš glas i da je protiv ciljeva sindikata.

Gospodin L je okrenuo postupak pred sudom prvog stepena koji odlučuje u radnim sporovima, povodom istjerivanja iz sindikata. Sud je zaključio da sindikat može isključiti člana na osnovu njegovog ponašanja, ali ne zato što je član političke stranke. Isti sud je smatrao da je gospodin L isključen upravo zbog članstva u političkoj partiji sledstveno čemu je isti sindikat bio primoran da ponovo primi gospodina L. protivno sopstvenim pravilima.

Sindikat, kao podnosilac predstavke, je tvrdio da je spriječen da isključi jednog svog članstva uslijed članstva u političkoj partiji koja se zalaže za stavove protivne sindikatu.

Evropski sud je primjetio da, kao što je zaposleni ili radnik slobodan da se učlani ili ne učlani u sindikat bez kazne ili negativnih posledica, tako i sindikat treba da bude jednako slobodan da bira svoje članove. Kada udruženje čine ljudi koji imaju namjeru da teže zajedničkim ciljevima, bilo bi protivno samoj djelotvornosti slobode u pitanju da nemaju kontrolu nad svojim članstvom. Stoga je i prihvaćeno da je došlo do miješanja u slobodu prava na udruživanje podnosioca predstavke (sindikata), da je miješanje bilo zakonito i da je težilo zaštititi prava pojedinaca, kao što je gospodin L, da uživaju svoja prava i slobode, bez neopravdanog ometanja.

Evropski sud je posebno markirao da pravo na osnivanje sindikata uključuje pravo da sastave svoja pravila i vode sopstvene poslove, te da svako miješanje države u unutrašnje stvari sindikata mora biti propisano zakonom i nužno u demokratskom društvu.

5. Slučaj Satilnis i drugi protiv Turske (Strazbur 17.07.2007. godine- Predstavke br. 74611/01, 26876/02 i 27628/02)

Podnosioci predstavke su 42 turska držljana koji su radili kao kasiri na naplatnim rampama na mostu preko Bosforskog kanala u Istanbulu, a članovi su sindikata K... Podnosioci predstavke su, kao državni službenici, zaposleni na određeno vrijeme napustili svoja radna mjesta u sklopu protesta uslijed čega su vozila mogla da prolaze kroz naplatne rampe bez naplate.

Upravne vlasti su pokrenule postupak protiv njih radi naknade štete, a sudovi su presudili u njihovu korist. Podnosioci predstavke su se žalili na povredu člana 11 Konvencije (sloboda okupljanja i udruživanja).

Evropski sud je primjetio da je pravna osnova sporne mjere u zakonu ... koji predviđa da je državnim službenicima zabranjeno da odsustvuju sa posla ili da namjerno rade usporeno. Isti sud je dalje primjetio da je protest sporog rada organizovao sindikat kojem podnosioci pripadaju, te da su nadležne valsti dobile unapred upozorenje. Takođe, da su podnosioci vršili svoju slobodu mirnog okupljanja. Isti sud je primjetio da Vlada nije objasnila da li je sindikat bio u stanju da brani prava državnih službenika drugim mirnim sredstvima, imajući u vidu da domaće odredbe sadrže opštu zabranu kolektivne akcije državnih službenika.

Evropski sud je smatrao da podnosiocima predstavke nije trebalo smatrati građanski odgovornim, budući da stavovi turskih sudova koji su presudili u korist upravne vlasti nijesu bili neophodni u demokratskom društvu.

Odnosni član (čl.11 Konvencije-sloboda okupljanja i udruživanja) ne uključuje izričito pravo na štrajk, ali uključuje pravo sindikata ne samo da postoje, već i da teže zaštiti interesa svojih članova. Turske vlasti su kaznile javne službenike zbog napuštanja radnog mjesta, uprkos datom obavještenju o njihovoj namjeri da to učine. Pri tome, nije bila obezbjeđena alternativa koja bi im omogućila vršenje prava prema čl.11 Konvencije.

Sa naprijed izloženog, Evropski sud je utvrdio da je došlo do povrede čl. 6 st.1 Konvencije.

6. Slučaj Demir i Bajkara protiv Turske (Strazbur 12.11.2008. godine - Predstavka br. 3450/97)

Demir i Bjakara su predsjednik, odnosno član sindikata, koji su osnovali državni službenici iz raznih opština sa ciljem unapređenja demokratskog sindikalizma. Odnosni sindikat koga su osnovali je sklopio kolektivni ugovor sa opštinskim vijećem G...Istim su uređeni aspekti radnih odnosa za zaposlene u tom opštinskom vijeću. Međutim, posle izvjesnog vremena sindikat je smatrajući da opštinsko vijeće nije ispunilo ugovorom preuzete obaveze, posebno finansijske prirode. Isti sindikat je usled toga poveo spor pred građanskim sudom i dobio parnicu. Građanski sud je utvrdio da uprkos nepostojanju izričitih zakonskih odredaba kojima se priznaje pravo sindikata koji su osnovali državni službenici da skalpaju kolektivni ugovor, tu prazninu treba popuniti pozivanjem na međunarodne ugovore, kao što su konvencije MOR-a ratifikovane od države Turske čime su iste postale neposredno primjenjive u unutrašnjem pravu Turske.

Kasacioni sud Turske je presudio da, budući da nema konkretnih zakonskih propisa o tome, ne može biti ostvarena sloboda stupanja u sindikate, te pravo na kolektivno pregovaranje. Posebno, usled toga što je odnosni sindikat osnovan u vrijeme kada važeće tursko zakonodavstvo nije dopuštalo državnim službenicima moguć-

nost da osnuju sindikate. Odnosni sud je sa svega zaključio da sindikat od svog osnivanja nije imao svojstvo zakonskog pravnog lica, te s toga, da nije mogao da pokrene sudski postupak niti da u njemu učestvuje.

Evropski sud je presudom stao na stanovište da je prekršen čl. 11 Konvencije (sloboda okupljanja i udruživanja). Taj sud smatra da ograničenja za pripadnike oružanih snaga policije ili državne uprave moraju biti strogo tumačena, te da se moraju svesti isključivo na vršenje prava o kojima je riječ. Dakle, ograničenja ne mogu dovesti u pitanje samu suštinu prava na organizovanje.

7. Slučaj Tillack protiv Belgije (Strazbur 27.11.2007 godine -Predstavka br. 20477/05)

MT je nemački državljanin, novinar nedeljnika..., a bio je dopisnik iz B, zadužen za izvještavanje o aktivnostima EU i djelatnostima evropskih institucija. Godine.... objavio je dva članka u listu... zasnovanih na podacima iz povjerljivih dokumenata iz knacelarije...U prvom od njih je izvjestio o tvrdnjama evropskog službenika u pogledu nepravilnosti u evropskim institucijama, a u drugom u vezi interne istrage koju je pomenuta kancelarija provela u povodu tvrdnji saopštenih u prvom članku. Kako nije otkriven službenik koji je bio izvor podataka, odnosno kancelarija je podnijela prijavu protiv odnosnog novinara pravosuđu njegove države koje je pokrenulo istragu u povodu nepoznatog ili nepoznatih lica zbog povrede profesionalne poverljivosti. Novinar, kao podnosilac predstavke, žalio se Evropskom sudu da su pretresi u njegovom domu i na radnom mjestu takvi da predstavljaju povredu prava na slobodu izražavanja iz čl. 10 Konvencije.

Evropski sud je bio mišljenja da su pretresi u pitanju predstavljali mješanje u pravo novinara na slobodu izražavanja. Samo mješanje je bilo predviđeno nacionalnim zakonom države u pitanju, kada se teži sprječavanju nereda i zločina, te sprječavanju otkrivanja podataka primljenih u povjerenju i zaštiti ugleda drugih.

Na pitanje da li je mješanje bilo „neophodno“ u demokratskom društvu, Evropski sud je primjetio da u vrijeme kada su pretresi izvršeni njihova svrha bila utvrđivanje izvora informacija koje je podnosilac iznio u svojim člancima. Mjere su se, s toga, odnosile na zaštitu novinarskih izvora i informacija.

Evropski sud je naglasio da pravo novinara- da ne otkrije svoje izvore informacija ne može biti smatrano samo za privilegiju, već da je neodvojivi dio prava na obavještavanje, prema kojem se mora odnositi sa velikom pažnjom.

Isti sud je smatrao da razlozi koje je nacionalni sud države novinara iznio nijesu mogli biti smatrani „dovoljnim“ da opravdaju sporne pretese. S toga je taj sud utvrdio da je došlo do povrede čl. 10 Konvencije.

8. Slučaj Krivošej protiv Srbije (Strazbur 13.04.2010. godine-Predstavka br. 42559/08)

Podnositeljka predstavke je srpska državljanka stranog porekla.

Podnositeljka predstavke se obratila Evropskom sudu zbog neizvršavanja pravosnažnog rješenja o održavanju kontakta sa djetetom, pozivajući se na povredu čl.6, te čl. 8 i 13 Konvencije.

Čl. 6 Konvencije štiti, između ostalog, izvršenje, odnosno sprovođenje pravosnažnih sudskih odluka i rješenja, a koje u državama vladavine prava ne mogu ostati neizvršene na štetu jedne od stranaka. Ovo, bez obzira da li izvršenje treba sprovesti protiv privatnog lica ili protiv nekog državnog aktera. Država je dužna preduzeti sve neophodne korake da bi izvršila pravosnažnu sudsku odluku, odnosno rješenje.

U konkretnom slučaju, pravosnažno rješenje o održavanju kontakata sa djetetom ostalo je neizvršeno. Domaći sudovi su samo jednom novčano kaznili N, ali mu ta kazna nikada nije bila naplaćena, a potom su zaturili spise predmeta, te nijesu preduzeli nijedan suštinski korak u periodu više od dvije godine da ustanove novu adresu N.

Evropski sud je ustanovio da je podnositeljka predstavke, sa svoje strane, činila sve kako bi se pravosnažno rješenje izvršilo, a da su domaće vlasti istovremeno propustile da primjene bilo kakvu prinudnu mjeru prema N. Isti Sud je zaključio da sprške vlasti nijesu postupile sa potrebnom marljivošću niti su preduzele dovoljne korake za izvršenje pravosnažnog rješenja o ostvarivanju kontakata sa djetetom. Evropski sud smatra da je uzajamno ostvarivanje kontakata između roditelja i djece suštinski element „porodičnog života“, u smislu čl.8 Konvencije.

Srpske vlasti nijesu učinile sve što je bilo u njihovoj moći, a što se moglo od njih razumno očekivati da učine. S toga, je i podnositeljka predstavke pretrpjela kršenje prava na poštovanje porodičnog života iz čl. 8 Konvencije.

e) Praksa Inspekcije rada

Izveštaj Uprave za inspeksijske poslove Crne Gore za 2013. godinu sadrži i segment koji se odnosi na Odjel za inspekciju rada, saglasno zakonodavnom okviru i nadležnostima Inspekcije rada.

Odnosni Izveštaj markira da je u 2013. godini izvršeno ukupno 13.717 inspeksijskih pregleda po djelatnostima kroz pojave oblike redovnih, kontrolnih, te postupanja po inicijativama.

Kada je u pitanju domen diskriminacije, evidentiran je samo jedan slučaj, a kada je u pitanju domen mobinga 11 slučajeva. Odnosni segment izvještaja nema bližih komentara za pomenute domene, osim zbirne naznake: da je broj ukazivanja iz oblasti radnih odnosa i zapošljavanja 5.056, te da je broj izdatih prekršajnih naloga iz oblasti rada i zapošljavanja 3.132.

f) Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda

U izvještaju za 2013. godinu zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda dat je zbirni pregled-naznaka prava na čiju povredu su ukazivale podnosiocu u svojim pružbama, i to:

- prava na jednakost 10
- zabrana diskriminacije 71
- rodne ravnopravnosti 3
- manjinskih prava 4
- prava na penzijsko i invalidsko osiguranje 22
- prava na zdravstvenu zaštitu i zdravstveno osiguranje 41

U povodu prava zaštite od diskriminacije, Zaštitnik/ca ističe: „Povećanje pažnje prevenciji diskriminatorskog postupanja kao nužnosti u otklanjanju prepreka i izgradju demokratske pravne države. Pri tome se posebno naglašava princip afirmativne akcije, odnosno posebnih mjera koje su usmjerene na stvaranju uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite ljudi koji su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju. Izmjenama Krivičnog Zakonika propisano je da će se kao otežavajuća okolnost za odmjerenje kazni za učinjeno krivično djelo cijeniti ako je isto učinjeno iz mržnje zbog pripadnosti rasi, vjeroispovjesti, nacionalnoj ili etičkoj pripadnosti, polu, seksualnoj orijentaciji ili rodnom integritetu drugog lica.

Značajna pažnja u odnosnom Izvještaju posvećena je:

- diskriminaciji po osnovu nacionalne pripadnosti (kratkim podsjećanjem na opšta i evropska međunarodna dokumenta, pravnoj pokrivenosti ovoj vrsti diskriminacije u Crnoj Gori, uključiv i komentare 3 slučaja

- diskriminaciji po osnovu invaliditeta (visok stepen nezapsolenosti, nizak stepen obrazovanja, otežan pristup objektima i uslugama, problemi stanovanja, pristupačnosti javnog pevoza, pojavama višestruke diskriminacije), uključiv i komentare 3 slučaja.
- diskriminaciji po osnovu rodnog identita i seksualne orijentacije (jaka prisutnost stereotipa i tradicije; pojave netolerancije prema LGBG licima), uključiv i primjere slučajeva.
- diskriminaciji po osnovu pola u oblasti rada i zapošljavanja (naročito ženi pripadnici marginalizovanih društvenih grupa kao što su Romkinje, izbjegle i raseljene žene, žene sa invaliditetom, žene iz seoskih sredina, starije žene, samohrane majke...), uključiv i primjere slučajeva.
- mobingu (kao posebnom obliku diskriminacije koji se smatra jako rasprostranjenom pojavom kako na radnom mjestu realnog sektora tako i u javnim ustanovama). Naglašeno je da je u 2013. godini zabilježen porast broja pritužbi koje se odnose na mobing, te da je Zaštitnik/ca imao u radu 15 pritužbi po osnovu mobinga. Isti je imenovao privredna društva u kojima se po tvrdnjama podnosioca pritužbi dešava mobing. Analizom je utvrđeno da je najčešće u pitanju tzv. vertikalni mobing. Međutim, isti Zaštitnik/ca, nakon ispitnih postupaka, nije utvrdio postojanje mobinga po pritužbama podnijetim za ovaj diskriminacioni osnov), pri čemu je dao i primjere slučajeva.

Zaštitnik u predmetnom izvještaju cijeni:

- da je ostvaren napredak u promociji zaštite od diskriminacije, posebno na planu povećanja vidljivosti u stvaranju boljeg okruženja za postupanje osteljivih društvenih grupa.
- mali broj prijavljenih slučajeva diskriminacije je i dalje posljedica nedovoljnog poznavanja ljudskih prava i mehanizama zaštite, kao i prisutnog straha građana koji prijavljuju ovu pojavu
- diskriminacija je vidljiva i prisutna u odnosu na Rome, lica sa invaliditetom, lica različite seksualne orijentacije, te pripadnike manjinskih naroda i manjinskih nacionalnih zajednica
- da se u oblasti rodne ravnopravnosti uprkos dobrim normativnim i institucionalnim postavkama uočava nedovoljno prisustvo-učešće žena, a naročito u političkom životu sledstveno međunarodnim deklaracijama i standardima za tu oblast.

g) Agencija za zaštitu ličnih podataka i slobodan pristup informacijama

U izvještaju pomenute Agencije za 2013. godinu markira se premisa da je zaštita podataka o ličnosti takva da predstavlja dio korpusa prava privatnosti koja se podrazumjeva u svakom društvu, sledstveno čemu su stvarni pravni mehanizmi uspostavljeni, tako da se podrazumjeva da svako lice ima pravo da zna i kontroliše ko koristi informacije o njemu, kada i u koje svrhe, da li za to ima ovlašćenje i slično.

Odnosna Agencija je nezavisni nadzorni organ i kao takva garant zaštite ličnih podataka svih građana Crne Gore, bez obzira na državljanstvo, rasu, boju kože, jezik, vjeru, političko i drugo uvjerenje, socijalno poreklo, imovno stanje, obrazovanje, društveni položaj i sl.

Ustav Crne Gore (u čl. 6,9, 40, 42 i 43) daje pravni okvir za odnosnu zaštitu, a Zakon o zaštiti ličnih podataka razrađuje Ustavom utvrđene garancije. Crna Gora je ratifikovala Konvenciju za zaštitu lica vezano za automatsku obradu ličnih podataka, a član 8 Konvencije o ljudskim pravima štiti privatni život i prepisku pojedinaca.

Odnosna Agencija vodi registre o zbirkama ličnih podataka.

U 2013. godini odnosna Agencija je primila 57 zahtjeva za davanje mišljenja bilo u vezi sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnostima (kojih je bilo 50), bilo u vezi sa Zakonom o slobodnom pristupu informacijama (kojih je bilo 5).

Ovom prilikom pažnju smo markirali na sledeća mišljenja odnosne Agencije.

- Omogućavanje uvida u snimak video nadzora na kojem se nalaze druga lica predstavlja kršenje Zakona o zaštiti podataka o ličnosti jer se predmetni podaci mogu dostaviti samo na zahtev zakonskog korisnika.
- Objedinjavanje ličnih podataka koji se odnose na ime i prezime zaposlenog, odnosno lica angažovanog po drugom osnovu, stručnu spemu e-mail adresu i svoj telefon od strane organa vlasti koji se u posjedu istih nalaze nije u suprotnosti sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti.
- dostavljanje kopija datih područnim jedinicama MUP-a sa spiskovima lica koja nijesu upisana u spisak crnogorskih državljana i kopija dopisa sa spiskom lica koja su upisana u registra državljana Crne Gore ... je u suprotnosti sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti.
- objavljivanje obračunske liste javnog funkcionera u kojoj je iskazan kreditni iznos kod...banke na internet stranici ...je u suprotnosti sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti.
- objavljivanje imena i prezimena zdravstvenih ili prosvetnih radnika i organizacionih jedinica ili odeljenja u kojem rade, kako bi se putem web publikacije ocenjivao njihov rad, je u suprotnosti sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti.
- samoinicijativno instaliranje i funkcionisanje bezbjednosnih kamera od strane privrednog subjekta je u suprotnosti sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti.
- slanje obavještenja o trenutnim akcijama, povoljnostima koje se nude na korišćenje usluga putem sms korisnika usluga kupcima motornih vozila, licima koja vrše usluge opravke ili održavanje motornih vozila je u suprotnosti sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti.
- dostavljanje pristupnica članova Sindikata medija radi utvrđivanja reprezentativnosti Odboru za utvrđivanje reprezentativnosti-Ministarstvu rada i socijalnog staranja, u kojem se traže sledeći lični podaci: svojeručni potpisi i jedinstveni matični broj, je u suprotnosti sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti.

VI MOGUĆI SAVJETI ZA PROMOCIJU JEDNAKOSTI I PREVENCIJU DISKRIMINACIJE

Brošura ove vrste nema elemente obaveznog akceptiranja od strane članova UPGG i drugih zainteresovanih subjekata, već samo i jedino ono što je u uvodnom djelu napomenuto - da bude mogući bedeker za izbjegavanje hridina na uzburkanom moru ljudskih prava. S toga, primećujemo da se sa više pažnje mogu izbeći rizici činjenja ili nečinjenja za razne vidove diskriminacija, odnosno šikane ili mobinga. Time bi svrha brošure, vjerujemo, bila postignuta.

Sa navedenog razloga, pažnju korisnika želimo zadržati na mogućim sugestijama za primjenu sledećih zakona:

1. Zakon o radu

Aktom o sistematizaciji dobro urediti:

- radna mjesta (naziv i sl., vještine i radno iskustvo, vrstu i stepen stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja, da li se rad odvija na naročito teškim napornim i po zdravlje štetnim poslovima, da li je u pitanju uvođenje skraćenog radnog vremena...)

oglasne-konkursne procedure

- unaprijed objaviti mogućnost intervjua, testiranja i sličnih metoda koje će se u konkretnom slučaju provesti.
- posebno afirmisati mogućnost zasnivanja radnog odnosa metodom afirmativne akcije (teže zapošljiva lica)
- izbjeci u oglasima-konkursima, ukoliko poseban zakon izričito ne zahtjeva suprotno, navođenje godina života, dostavljanja fotografije, zahtjeva u drugih ličnih svojstava koja se ne odnose na posao.

vođenje intervjua i provođenje testova

- obavljati putem komisije, a ne pojedinog ispitivača, što smanjuje rizik pristrasnosti
- posebno, izbjegavati pitanja lične prirode (bračni status, planiranje djece, seksualna orijentacija, pitanja o finansijskom statusu, bankovnom računu, vlasništvo na nepokretnostima)

obaveza dostavljanja dokaza u namjeri zaključenja ugovora o radu:

- neopterećivati podacima o porodičnom, odnosno bračnom statusu, planiranju porodice, trudnoce i sl, već samo dokazima od neposrednog značaja za obilježja poslova za koji se i zaključuje ugovor o radu

probni rad

- kao posebni uslov zasnivanja radnog odnosa, odnosno zaključivanje ugovora o radu, ustanoviti kao mogućnost aktom o sistematizaciji za precizno određena radna mjesta obzirom na registrovanu djelatnost, ali ne i izvan opšteg akta utvrđivati probni rad neposredno ugovorom o radu.

sadržaj ugovora o radu:

pripremiti da sadrži sve obavezne elemente propisane zakonom.

zaključenje ugovora o radu na poslovima sa povećanim rizikom

- pripremiti samo za slučajeve koji su zakonom, odnosno aktom o proceni rizika propisani kao poslovi na kojima se rad obavlja sa povećanim rizikom.

obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje:

- obezbjediti svim zaposlenim, uvek kada dodje do usvajanja i primjene novih metoda u organizaciji i tehnologiji rada.
- profilisati pravičnost za razvoj karijere, uz adekvatne mjere afirmativne akcije.
- kriterijumi za napredovanje moraju biti unaprijed poznati svim zaposlenim.
- donošenje odluka o razvoju karijere pojedinih zaposlenih zasnivati na zaslugama, radnom doprinosu kompanije, bez bilo kakvih drugih privilegija.
- voditi ažuriranu dokumentaciju o obuci i unapređivanju koja pruža transparentan uvid u šanse za zaposlene i njihov napredak u okviru organizacije.

ponuda aneksa ugovora o radu radi raspoređivanja

- paziti da se ispuni uslov „odgovarajući posao“ a koji zahtjeva isti stepen stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja

raspoređivanje u drugo mjesto rada:

isključivo pod uslovima:

- da je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela;
- udaljenost od mjesta u kojem zaposleni radi, odnosno njegovog mjesta prebivališta, odnosno boravišta, do mjesta u koje se premješta na rad, manja od 60 km;
- organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada;
- obezbijedena naknada troškova prevoza u visini cijene prevozne karte od strane poslodavca.

Dodatnu pažnju posvetiti da zaposlena žena za vrijeme trudnoće, zaposlena žena koja ima dijete do pet godina života i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života, zaposleni roditelj koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice s invaliditetom, ne mogu biti raspoređeni na rad u drugo mjesto van mjesta njihovog prebivališta, odnosno boravišta.

smjenski rad

- poštovati obavezu da noćna smjena ne može trajati duže od jedne radne nedelje.

godišnji odmor za mlađe od 18 godina

-obezbjediti primjenu zakonskog minimuma da isti iznosi za ova lica najmanje 24 radna dana, a za lica sa invaliditetom od najmanje od 26 radnih dana.

odsustvovanje sa rada zbog dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa

- obezbjediti primjenu ovog prava na način koji je saglasno upućujućoj normi zakonom bliže uređen kolektivnim ugovorom

jednaka zarada

- obezbjediti primjenu jednake zarade za isti rad ili rad iste vrijednosti kako za zaposlenog muškarca, tako i za zaposlenu ženu.
- obezbjediti da kvalifikacija "rad iste vrijednosti" znači poštovanje istog stepena stručne spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještina, uslova rada i rezultata rada.
- razraditi pouzdane modele „mjerenja rezultata rada“ kvantifikovanjem obima, kvaliteta, roka i sl., a tamo gdje se „proizvod“ ne može egzaktно prepoznati određivanjem prihvatljivih standarda u pogledu kvaliteta, roka i sl. Sve ovo objelodaniti kao važeća dokumenta.

obustava zarada i naknada zarade

- obezbjediti primjenu isključivo na osnovu pravosnažne sudske odluke ili uz pisani pristanak zaposlenog.

zaštita prijave korupcije

- obezbjediti da prijava korupcije od strane zaposlenog ne može biti razlog za prestanak radnog odnosa (suspenziju, uskraćivanje ili ograničavanje bilo kojeg prava iz radnog odnosa)

posebna zaštita žena, omladine i lica sa invaliditetom:

- obezbjediti da zaposlena žena i zaposleni mlađi od 18 godina života ne rade na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, niti na poslovima koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje i život.
- obezbjediti da zaposlena žena u industriji i građevinarstvu ne radi noću, osim ako je na rukovodećem radnom mjestu ili obavlja poslove zdravstvene, socijalne i druge zaštite, te kada nastupi slučaj elementarnih nepogoda kako bi se spriječila šteta
- obezbjediti da zaposleni koji je mlađi od 18 godina ne radi duže od punog radnog vremena, niti noću, osim za slučaj elementarne nepogode kako bi se spriječila šteta.
- obezbjediti raspored zaposlenom licu sa invaliditetom na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti u stepenu stručne spreme.

Ukoliko to nije moguće takvom licu obezbjediti druga prava utvrđena zakonom i kolektivnim ugovorom. A ukoliko ni to nije moguće može se proglasiti licem za čijim radom je prestala potreba uz posebno pravo na (povećanu) otpremninu.

zaštita zbog trudnoće i njege deteta

- poštovati zabranu odbijanja zaključenja ugovora o radu sa trudnom ženom, te otkaza takvog ugovora zbog trudnoće, uključiv i korišćenje porodijskog odsustva.
- poštovati zabranu otkaza ugovora o radu zaposlenom- roditelju koji radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohranom roditelju koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa teškim invaliditetom, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava.
- poštovati zabrana otkaza ugovora o radu za vrijeme odsustva sa rada zaposlenog usled njege djeteta i korišćenja roditeljskog odsustva
- obezbjediti produženje ugovora o radu zaposlenoj ženi do isteka porodijskog odsustva i za slučaj kada je radni odnos zasnovan na određeno vrijeme.
- poštovati zabrana proglašenja tehnološkim viškom zaposlenog roditelja koji radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohranom roditelju koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa teškim invaliditetom, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava.

privremeni raspored

privremeni raspored ženi za vrijeme trudnoće i dok doji dijete može uslijediti samo na osnovu nalaza i preporuke doktora medicine radi očivanja njenog zdravlja ili zdravlja njenog deteta. A ako to nije moguće,

tako zaposlenoj ženi slijedi pravo odsustva sa rada uz naknadu zarade najmanje u visini koju bi ostvarila na svom radnom mjestu.

roditeljsko i porodijsko odsustvo

- poštovati trajanje roditeljskog odustva od 365 dana računajući od dana rođenja deteta, te poštovanja porodijskog odustva koji može biti započeto 45 dana, a oabvezno 28 dana prije porođaja. Sve ovo uz dalju obavezu prava na naknadu zarade u visini koju bi se ostvrla da radi.

rad roditelja sa polovinom punog radnog vremena

- obezbjediti da roditelj radi polovinu punog radnog vremena ako je djetetu potrebna pojačana njega; do navršetka navršl tri godine života djeteta, što se odnosi i na njegu djeteta sa smjetnjama u razvoju, saglasno posebnim propisom.
- obezbjediti da se takvim licima radno vrijeme smatra punim radnim vremenom.

odsustvo sa rada bez naknade zarade, zbog njege djeteta do tri godine života

- obezbjediti pravo roditelju na odsustvovanje sa rada dok dijete napuni tri godine života, ali bez mogućnosti nastavka korišćenja ako se isto prekine prije isteka tog roka. U tom slučaju, zaposleni nema pravo na naknadu zarade, već samo pravo na zdravstveno i PIO osiguranje

neopravdani razlozi otkaza ugovora o radu

Pažnja poslodavca mora biti usmjerena da nijesu opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu:

- privremena spriječenost za rad zbog bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
- korišćenje porodijskog, odnosno roditeljskog odsustva, odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta;
- članstvo u političkoj organizaciji; sindikatu; različitost prema ličnom svojstvu zaposlenog (pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno porijeklo, vjeroispovijest, političko ili drugo uvjerenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog);
- djelovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom;
- obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i ugovorom o radu;
- obraćanje zaposlenog nadležnim državnim organima zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji;
- obraćanje ili ukazivanje zaposlenog poslodavcu ili nadležnim državnim organima na ugrožavanje životne sredine u vezi sa poslovanjem poslodavca.

otkaz ugovora o radu

Podrazumjeva da isti mora biti fer i razuman, dokumentovan razlozima usled kojih se čini i sproveden po propisanim procedurama.

smanjivanje broja zaposlenih

Uvjerljivo prezentovati slučajeve tehničkotehnoloških i restrukturalnih promjena (plan unaprjeđenja tehnologija, plan izmjena organizacione strukture...). Dodatnu pažnju posvetiti smanjenju broja zaposlenih kada ista nije neposredno rezulatat prethodno navedenih dokumenata

zaštita sindikalnih prava i prava na zaštitu predstavnika sindikata

- obezbjediti slobodno ostvarivanje sindikalnih prava što podrazumjeva: uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti radi zaštite interesa i prava zaposlenih; pravo na osustvovanje sa rada uz naknadu zarade radi obavljanja aktivnosti koje organizuje sindikat. Sve ovo na osnovu prethodnog obavještenja u pisanoj formi o razlozima odsutnosti.
- obezbjediti da predstavnik sindikalne organizacije, odnosno predstavnik zaposlnih za vrijeme obavlja-

nja sindikalnih aktivnosti i 6 mjeseci po prestanku vršenja istih, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa istim, proglašen tehnološkim viškom, raspoređen na drugo radno mjesto i kod drugog poslodavca, odnosno doveden na drugi način u nepovoljan položaj ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

2. Zakon o zaštiti na radu

obezbjediti primjenu zaštite na radu i na:

- učenike i studente kada se nalaze na obaveznom proizvodnom radu, profesionalnoj praksi ili praktičnoj nastavi (radionice, ekonomije, kabineti, laboratorije i dr.);
- lica koja se nalaze na stručnom osposobljavanju, prekvalifikaciji ili dokvalifikaciji;
- lica na profesionalnoj rehabilitaciji;
- lica koja su za vrijeme izdržavanja kazne zatvora obavezna da obavljaju određene poslove;
- lica na dobrovoljnim i javnim radovima organizovanim u opštem interesu, radnim akcijama i takmičenjima;
- lica koja su na volonterskom radu.
- obezbjediti da mjere koje se odnose na zaštitu na radu prozvede nikakve troškove bilo za zaposlene bilo za sva druga lica koja su „izjednačena“ sa zaposlenima
- obzbjediti da se preventivne mjere preduzimaju ili planiraju na svim nivoima rada kod poslodavca u cilju sprečavanja povredjivanja ili oštećenja zdravlja zaposlenih.
- utvrditi, u skladu saaktom o porcjeni rizika, radna mjesta sa povećanim rizikom
- obezbjediti vršenje prethodnih i periodične pregleda, te ispitivanja objekata, tehnoloških procesa i sredstava rada.
- opštim aktom bliže urediti mjere zaštite na radu i način njihovog spovođenja, a naročito prava, obaveze i odgovornosti svih zaposlenih, način obavljanja stručnih poslova zaštite na radu, način utvrđivanja i provjere zdravstvenog stanja zaposlenih koji rade na poslovima sa posebnim uslovima rada i drugih zaposlenih, način osposobljavanja i provjere osposobljenosti zaposlenih za bezbjedan rad, korišćenje sredstava i opreme lične zaštite i druga pitanja od značaja za zaštitu na radu. (Ovo za slučaj ako privredno društvo zapošljava više od 20 lica, a ako privredno društvo zapošljava manje od 20 lica, tada odnosne elemente urediti ugovorom o radu).

obezbejediti provođenje prava zaposlenog da odbije da radi ako:

- prethodno nije upoznat sa svim opasnostima ili štetnostima, odnosno rizicima na -radu ili ako mu poslodavac nije obezbijedio propisani ljekarski pregled;
- mu prijeti neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu na radnom mjestu na koje je raspoređen, sve dok se te mjere ne obezbijede;na sredstvu za rad nijesu primijenjene propisane mjere zaštite na radu i time mu je neposredno ugrožena bezbjednost i zdravlje na radu.

Obezbjediti provođenje obaveza zaposlenih da: za vrijeme rada primjenjuje propisane mjere zaštite na radu, namjenski koristi sredstva za rad i sredstva i opremu lične zaštite na radu, sarađuje sa poslodavcem i stručnim licem zaduženim za zaštitu na radu kako bi se sprovele propisane mjere za zaštitu na radu na poslovima na kojim radi; u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavijesti poslodavca, pisano ili usmeno, preko svojih predstavnika, o nepravilnostima, nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mjestu mogla da ugrozi njegovu bezbjednost i zdravlje ili bezbjednost i zdravlje drugih zaposlenih.

3. Zakon o zabrani zlostavljanja na radnom mjestu

obavješćavanje zaposlenog

- obezbjediti da se zaposleni, prije stupanja na rad, u pisanoj formi upozna u pisanoj formi o: zabrani mobinga; ponašanjima koja predstavljaju mobing; pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenog na radu; pravima, obavezama i odgovornostima u vezi mobinga; zloupotrebi prava na zaštitu od mobinga; postupku za zaštitu od mobinga kod poslodavca; licu kome se podnosi zahtjev za zaštitu od mobinga, i spisak posrednika koji se vodi kod poslodavca; rokovima zastarjelosti pokretanja postupka; zaštiti učesnika u postupku,

određivanje posrednika

- odrediti, kada zapošljava 30 i više zaposlenih, jednog li više lica sa svojstvom posrednika (sa prethodno pribavljenim mišljenjem reprezentativnog sindikata ili predstavnika zaposlenih), a ako zapošljava manje određenjem jednog posrednika, putem sporazuma sa zaposlenim.

Pravila ponašanja koja se odnose na:

a) poslodavca:

- obezbijedenje radnu okolinu u kojoj će se poslovi obavljati u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbjednosti i jednakosti,
- razvijanje svijesti kod zaposlenih o potrebi uzajamnog poštovanja, saradnje i timskog rada u izvršavanju radnih zadataka,
- pružanje dobrih primjera tako što će se prema svima ponašati ljubazno, sa dostojanstvom i uz dužno poštovanje,
- omogućavanje sindikatima davanje doprinosa u osposobljavanju i radu na prevenciji i sprječavanju mobinga,
- omogućavanjem zaposlenim iznošenja mišljenja, stavova i predloga u vezi sa obavljanjem posla, kao i da se njegovo mišljenje sasluša i da zbog toga ne trpi štetne posljedice.

b) zaposlenih

- da se prema drugim zaposlenima i poslodavcu ponašaju sa 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,
- da svojim učešćem daju 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, jasnog stavljanja do znanja licima za koje se smatra da vrši mobing da je njihovo ponašanje neprihvatljivo i da će pokrenuti zakonska zaštita ako takva ponašanja odmah ne prestanu;
- da povodom pokretanja postupka za zaštitu od mobinga u zahtjevu treba navesti podatke: 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 dokazi (svjedoci, pisana dokumentacija, ljekarski izvještaji, dozvoljeni audio i video zapisi i dr.).

4. Zakon o zaštiti podataka o ličnosti

Obezbjediti primjenu opštih principa obrade podataka o ličnosti koji se, skraćeno, svode tako da:

- prikupljanje podataka o ličnosti bude ograničeno po obimu, te da se odnosi samo na podatke relevantne za postizanje legitimnih i poslovnih ciljeva ili ispunjenje obaveza propisanih zakonom. To se mora činiti

na pošten način sa znanjem i uz pristanak zaposlenog, ukoliko poseban zakon ne propisuje drugačije.

- podaci o ličnosti zaposlenog moraju biti tačni, konkretni i ažurni.
- svrha prikupljanja podataka o ličnosti zaposlenih mora biti navedena prije nego što je prikupljanje podataka otpočelo.
- poslodavac ne smije lične podatke zaposlenih otkrivati, stavljati na raspolaganje ili na drugi način činiti dostupnim, osim ako je zaposleni dao pristanak na to, ili u slučaju kada je takva upotreba predviđena zakonom.
- poslodavac ne smije lične podatke zadržavati ili pothranjivati duže nego što je to potrebno za ostvarivanje svrhe za koju su prikupljeni osim ako drugačije nije propisano zakonom.
- podaci o ličnosti zaposlenih moraju biti na odgovarajući način zaštićeni od neovlašćenog pristupa, korišćenja, otkrivanja ili drugih vidova zloupotrebe.
- nadzor na radnom mjestu nije načelno protivzakonit. Međutim, teško je na radnom mjestu odvojiti sferu poslovnog od sfere privatnog. U privatnost poslodavac može da „zađe“ samo ako je taj „ulaz“ u sferu privatnog u granicama zakona, neophodnosti i isključivo u vezi sa unaprijed poznatim interesom. Informacije dobijene metodom tehničkog nadzora poslodavac može koristiti samo u svrhe za koje je nadzor i primjenjen. Ti podaci se ne mogu koristiti za kontrolu ponašanja ili profilisanje zaposlenih i ne mogu biti kriterijumi za ocjenu njihovog radnog angažovanja.

VII ZAKLJUČNE NAPOMENE

Jezički iskazi saopšteni ovom brošurom, smatraju autori, nijesu mogli biti uprošćeni više nego što je to učinjeno. Posebno, ako se ima u vidu jezik domaćih zakona, međunarodnih dokumenata, a naročito prakse Evropskog suda za ljudska prava.

Fenomen prevencije diskriminacije na radu neodvojiv je, kada je u pitanju realna privreda u Crnoj Gori, od strukture privrednih subjekata koja po zadnjim podacima kazuje da mala privredna društva čine 98,7%, srednja privredna društva 1,1%, a velika privredna društva 0,2% registrovanih privrednih subejkata.

Ovom treba dodati i činjenicu da od ukupnog broja zaposlenih u realnom sektoru po pojedinim sektorima trenutno stanje zaposlenosti registruje:

- trgovina na veliko i malo, te opravka - 47,8 hiljada zaposlenih
- usluge smještaja i ishrane - 17, 4 hiljada zaposlenih
- poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo - 9,5 hiljada zaposlenih
- saobraćaj, skladištenje, veze - 11,4 hiljada zaposlenih
- informisanje i komunikacije - 5,02 hiljada zaposlenih
- građevinarstvo - 11,09 hiljada zaposlenih
- prerađivačka - 14,06 hiljada zaposlenih

Brošura je ograničena na pravno normativni aspekt fenomena diskriminacije u uvjerenju autora da može biti izazov da UPGC u dogledno vrijeme sprovede neposredno istraživanje fenomena diskriminacije kod svojih članova.

Kratak prikaz regulatornih dometa, navedena praksa sudskih i drugih institucija, a nezaobilazno i percepcija prosječnog građanina-zaposlenog, samo potvrđuju slojevitost i složenost fenomena diskriminacije.

Očekivati je da će, tamo gdje se kao akteri pojavljuju oni sa atributima bilo poslodavca bilo zaposlenog, „prvi ešalon“ otklanjanja nejasnoća, nedoumica, nasleđene običajne i druge prakse i sl. biti poslenici koji se profesionalno bave pravnim pitanjima, pitanjima kadrovskih resursa i obrazovanja. Njihova uspješnost u ovlađavanju fenomena diskriminacije trebalo bi da ishoduje pravno odgovorna ponašanja svih onih koji mogu doći u iskušenje da trpe sankcije usled činjenja ili nečinjenja povodom obavljanja profesionalnih aktivnosti. Autori imaju izraze zahvalnosti svima onima koji su pomogli da ova brošura ugleda svjetlost dana.

*„Plus actum quam scriptum valet“
(Više vrijedi urađeno nego napisano)*

