PRIJEDLOG

ZAKON O RADU

I. OSNOVNE ODREDBE

Predmet
Član 1

Prava i obaveze zaposlenih iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja uređuju se ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Primjena zakona
Član 2

(1) Ovaj zakon primjenjuje se na zaposlene koji rade na teritoriji Crne Gore kod domaćeg ili stranog pravnog ili fizičkog lica, kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca sa sjedištem u Crnoj Gori, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

(2) Ovaj zakon primjenjuje se i na zaposlene u državnim organima, organima državne uprave, jedinicama lokalne samouprave i javnim službama, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

(3) Ovaj zakon primjenjuje se i na zaposlene strance koji rade kod poslodavca na teritoriji Crne Gore, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

(4) Ovaj zakon primjenjuje se i na fizička lica koja se bave privrednom djelatnošću radi sticanja dobiti, a tu djelatnost ne obavljaju za račun drugoga.

(5) Odredbe ovog zakona koje se odnose na zabranu diskriminacije primjenjuju se na zaposlene iz st. 1 do 4 ovog člana i posebnim zakonom ne mogu biti drugačije određene.

Upotreba rodno osjetljivog jezika
Član 3

Izrazi koji se u ovom zakonu koriste za fizička lica u muškom rodu obuhvataju iste izraze u ženskom rodu.

Definicija radnog odnosa
Član 4

Radni odnos je odnos između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Značenje izraza
Član 5

(1) Izrazi upotrijebljeni u ovom zakonu imaju sljedeća značenja:

1) zaposleni je fizičko lice koje ima zasnovan radni odnos kod poslodavca;
2) mobilni zaposleni je zaposleni koji je kao član osoblja, koje u okviru rada putuje ili leti, zaposlen u okviru privrednog društva koje pruža usluge prevoza putnika ili robe, drumskim ili vazdušnim saobraćajem ili unutrašnjim plovnim putevima, u skladu sa zakonom;

3) poslodavac je domaće ili strano, odnosno dio stranog pravnog lica ili fizičko lice kod kojeg zaposleni ima zasnovan radni odnos, odnosno kod kojeg je neko fizičko lice radno angažovano po nekom od osnova koji su predviđeni ovim zakonom;
4) ovlašćeni sindikalni predstavnik je zaposleni koji je upisan u registar sindikalnih organizacija kao ovlašćeno lice za zastupanje i predstavljanje;
5) kolektivni ugovor podrazumijeva: opšti kolektivni ugovor, granski kolektivni ugovor i kolektivni ugovor kod poslodavca;
6) radnim mjestom se smatra skup poslova i zadataka predviđenih aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji;
7) rad na objektu na moru je rad koji se uglavnom obavlja ili na samim objektima na moru ili s njih (uključujući naftne platforme), direktno ili indirektno povezan sa traženjem, vađenjem i iskorišćavanjem rudnih bogatstava, uključujući ugljovodonike i ronjenje povezano s takvim djelatnostima, bilo da se obavlja s objekta na moru ili iz plovnog objekta, u skladu sa zakonom;
8) radno iskustvo podrazumijeva vrijeme provedeno u radnom odnosu i stručnom osposobljavanju u skladu sa zakonom, u kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno u stručnoj kvalifikaciji;
9) akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta je akt kojim se kod poslodavca utvrđuje unutrašnja organizacija; radna mjesta; opis poslova radnog mjesta; broj izvršilaca; posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa (kompetencije, znanje, vještine i radno iskustvo, kvalifikacija nivoa obrazovanja, odnosno stručna kvalifikacija u rasponu od najviše dva nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije);
10) trudna zaposlena je zaposlena koja o svojoj trudnoći obavještava poslodavca u pisanoj formi;
11) zaposlena koja je nedavno rodila je zaposlena majka djeteta, dok dijete ne napuni godinu dana života, o čemu obavještava poslodavca u pisanoj formi;
12) zaposlena koja doji je zaposlena majka djeteta, dok dijete ne napuni godinu dana života, o čemu obavještava poslodavca u pisanoj formi.

Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu
Član 6

(1) Kolektivni ugovor i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni ovim zakonom.
(2) Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu može se utvrditi veći obim prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom.
(3) Ako pojedine odredbe kolektivnog ugovora utvrđuju manji obim prava, odnosno nepovoljnije uslove rada od prava ili uslova utvrđenih zakonom, primjenjuju se odredbe zakona.
(4) Ako pojedine odredbe ugovora o radu utvrđuju manji obim prava ili nepovoljnije uslove rada od prava, odnosno uslova utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, ništave su.
(5) Ako kolektivni ugovor kod poslodavca nije zaključen, neposredno se primjenjuje granski kolektivni ugovor za odgovarajuću djelatnost, a ako nema granskog kolektivnog ugovora primjenjuje se opšti kolektivni ugovor.

Zabrana diskriminacije
Član 7

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na rasu, boju kože, nacionalnu pripadnost, društveno ili etničko porijeklo, vezu sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jezik, vjeru ili uvjerenje, političko ili drugo mišljenje, pol, promjenu pola, rodni identitet, seksualnu orijentaciju, zdravstveno stanje, invaliditet, starosnu dob, imovno stanje, bračno ili porodično stanje, trudnoću, pripadnost grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji, sindikalnoj ili drugoj organizaciji, ili neko drugo lično svojstvo.

Neposredna i posredna diskriminacija
Član 8

(1) Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje uzrokovano aktom, radnjom ili nečinjenjem, kojim se dovodi, kojim je bilo dovedeno odnosno može biti dovedeno u nepovoljniji položaj lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, u odnosu na drugo lice koji traži zaposlenje ili zaposleni po nekom od osnova iz člana 7 ovog zakona.

(2) Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada je prividno neutralna odredba, kriterijum ili praksa dovela, dovodi ili bi mogla dovesti lice koje traži zaposlenje ili zaposlenog u nepovoljniji položaj u odnosu na drugo lice koje traži zaposlenje ili zaposlenog, po nekom od osnova iz člana 7 ovog zakona, 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.

Diskriminacija po više osnova
Član 9

(1) Diskriminacija iz čl. 7 i 8 ovog zakona zabranjena je u odnosu na:
1) uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
2) uslove rada i prava iz radnog odnosa;
3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
4) napredovanje na poslu;
5) otkaz ugovora o radu.

(2) Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od osnova iz čl. 7 i 8 ovog zakona su ništave.

Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje
Član 10

(1) Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radu i u vezi sa radom, kao i u odnosu na osposobljavanje, obrazovanje i usavršavanje, napredovanje na poslu, uslove zapošljavanja, prestanak radnog odnosa ili druga pitanja koja proizilaze iz radnog odnosa.

(2) Uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz čl. 7 i 8 ovog zakona, kao i uznemiravanje putem audio i video nadzora, mobilnih uređaja, društvenih mreža i interneta, koje ima za cilj ili čija je posljedica povreda ličnog dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva odnosno ima

namjeru da izazove strah, osjećaj poniženosti ili uvrijeđenosti, ili stvara odnosno ima namjeru da stvori neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Seksualno uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica a naročito kada takvo ponašanje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, zastrašujuće, degradirajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Zaposleni ne može trpjeti štetne posljedice u slučaju prijavljivanja, odnosno svjedočenja zbog uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radu i u vezi sa radom u smislu st. 2 i 3 ovog člana.

Zabrana diskriminacije u odnosu na profesionalne sisteme socijalnog osiguranja
Član 11

Zabranjuje se diskriminacija po osnovu pola u odnosu na profesionalne sisteme socijalnog osiguranja čija je svrha da se obezbijede davanja zaposlenima određenog privrednog društva ili grupe privrednih društava, grane djelatnosti, zanimanja ili grupe zanimanja, bilo da se radi o zaposlenima ili zaposleni koji samostalno obavljaju djelatnost, kojima se dopunjavaju ili zamjenjuju davanja na osnovu obaveznih sistema socijalnog osiguranja, bez obzira da li je članstvo u tim sistemima obavezno ili dobrovoljno.

Zabrana diskriminacije u odnosu na stručno osposobljavanje i usavršavanje
Član 12

Zabranjuje se diskriminacija u smislu čl. 7 i 8 ovog zakona u odnosu na pristup svim vrstama i nivoima profesionalne orijentacije, stručnog osposobljavanja i stručnog usavršavanja i prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo.

Zabrana diskriminacije u odnosu na članstvo u organizacijama zaposlenih i poslodavaca
Član 13

Zabranjuje se diskriminacija u smislu čl. 7 i 8 ovog zakona u odnosu na članstvo i učestvovanje u organizacijama zaposlenih ili poslodavaca odnosno bilo kakvoj organizaciji koja okuplja pripadnike određene struke, uključujući povlastice koje pružaju te organizacije.

Zlostavljanje na radnom mjestu (mobing)
Član 14

(1) 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.

(2) Zabrana zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), 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 bliže se uređuje posebnim zakonom.

Posebne mjere
Član 15

(1) 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 osnova iz čl. 7 i 8 ovog zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla i da je svrha koja se time želi postići opravdana.

(2) Odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti prava lica sa invaliditetom, žena za vrijeme trudnoće i porodiljskog, roditeljskog 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.

Zaštita pred nadležnim organima
Član 16

(1) U slučajevima zabranjenih ponašanja, u smislu čl. od 7 do 15 ovog zakona, zaposleni je dužan da pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom.

(2) Lice koje traži zaposlenje ima pravo da u slučaju zabranjenih ponašanja u smislu čl. 7 do 15 ovog zakona, pokrene postupak pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom.

(3) Zaposlenom kojem je prestao radni odnos, ima pravo da pokrene postupak iz stava 1 ovog člana.

Prava zaposlenih
Član 17

(1) Zaposleni ima pravo na ograničeno radno vrijeme, odmore, odsustva, mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zaštitu i zdravlje na radu, stručno osposobljavanje i odgovarajuću zaradu, naknadu zarade i druga primanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Zaposleni ima pravo na sindikalno organizovanje, kolektivno pregovaranje i učešće u rješavanju radnih sporova, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(3) Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja u skladu sa zakonom.

(4) Zaposleni ima pravo da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima iz zaštite i zdravlja na radu.

(5) Zaposleni za vrijeme korišćenja porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva ima pravo na posebnu zaštitu.

(6) Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta u skladu sa ovim zakonom.

(7) Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa zakonom.

Obaveze zaposlenih
Član 18

Zaposleni je dužan da:

1) savjesno i odgovorno obavlja poslove radnog mjesta;
2) poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa;

3) vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca;
4) obavijesti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima zaposleni ne može da se suoči na odgovarajući način, ili o svakoj situaciji za koju zaposleni ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje;
5) u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavijesti poslodavca;
6) poštuje propise o zaštiti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica, u skladu sa posebnim zakonom;
7) postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca i ugovorom o radu.

Obaveze poslodavca
Član 19

Poslodavac je dužan da:
1) ima akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih;
2) zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesta, u skladu sa ugovorom o radu i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta;
3) u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju, kao i prijavu na obavezno socijalno osiguranje;
4) zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu;
5) obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu;
6) zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima, obavezama i odgovornostima koje proizilaze iz propisa o zaštiti i zdravlju na radu;
7) vodi evidenciju o zaposlenim koji su kod njega u radnom odnosu, koja sadrži podatke o zaposlenima, prisutnosti na radu, svim vidovima organizacije radnog vremena i godišnjim odmorima zaposlenih u skladu sa posebnim zakonom;
8) vodi evidenciju o zaposlenima koji su angažovani preko agencije za privremeno ustupanje zaposlenih;
9) u slučajevima utvrđenim zakonom traži mišljenje sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih;
10) poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka;
11) postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Opšti i posebni uslovi
Član 20

(1) Ugovor o radu može da zaključi lice koje ispunjava opšte uslove predviđene ovim zakonom i posebne uslove predviđene zakonom, drugim propisima i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

(2) Opšti uslovi, u smislu stava 1 ovog člana, su: da je lice navršilo najmanje 15 godina života i da ima opštu zdravstvenu sposobnost.

(3) Izuzetno od stava 2 ovog člana lice koje ima 15 godina života, a koje se nalazi na obaveznom osnovnom školovanju, u skladu sa posebnim zakonom, ne može da se zaposli.

(4) Lice sa invaliditetom, može da zaključi ugovor o radu pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Smetnje za zasnivanje radnog odnosa
Član 21

(1) Ugovor o radu se ne može zaključiti sa licem koje ima zaključen ugovor o radu sa punim, odnosno skraćenim radnim vremenom.

(2) Sa licem kojem je pravnosnažnom sudskom odlukom zabranjen rad na određenim poslovima ne može da se zaključiugovor o radu na radnom mjestu koje podrazumijeva obavljanje tih poslova.

(3) Ugovor o radu za obavljanje poslova koji podrazumijevaju rad sa djecom ne može da se zaključi sa licem koje je osuđivano za djela seksualnog iskorišćavanja i seksualne zloupotrebe djece.

(4) Ugovor o radu za obavljanje poslova u domaćinstvu ne može da se zaključi sa članovima uže porodice.

(5) Članom uže porodice u smislu stava 4 ovog člana smatraju se: supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, usvojioci, staratelji i hranitelji.

(6) Zaposleni kome je isplaćena otpremnina po osnovu sporazumnog prestanka radnog odnosa u privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave ili država, odnosno jedinica lokalne samouprave ima učešće u kapitalu, ne može da zasnuje radni odnos u javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, državnom organu i organu državne uprave i organu i službi jedinice lokalne samouprave, u periodu od pet godina od dana isplate otpremnine.

(7) Zaposleni kome je isplaćena otpremnina po osnovu prestanka potrebe za njegovim radom u privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave ili država, odnosno jedinica lokalne samouprave ima učešće u kapitalu, osim zaposlenog koji je lice sa invaliditetom, ne može da zasnuje radni odnos u javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, državnom organu i organu državne uprave i organu i službi jedinice lokalne samouprave u periodu od godine dana od dana isplate otpremnine.

(8) Poslodavac iz st. 6 i 7 ovog člana dužan je da Zavodu za zapošljavanje Crne Gore (u daljem tekstu: Zavod za zapošljavanje) i organu uprave nadležnom za upravljanje kadrovima dostavi podatke o zaposlenima kojima je isplaćena otpremnina.

(9) Ograničenje iz st. 6 i 7 ovog člana ne odnosi se na zaposlenog koji vrati cjelokupni iznos isplaćene otpremnine.

Uslovi za lice mlađe od 18 godina života
Član 22

(1) Ugovor o radu može da se zaključi sa licem mlađim od 18 godina života, uz neophodnu pisanu saglasnost roditelja, usvojioca, hranitelja ili staratelja, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, razvoj, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom.

(2) Lice mlađe od 18 godina života može da zaključi ugovor o radu samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje njegova sposobnost za obavljanje poslova za koje zaključuje ugovor o radu i da takvi poslovi nijesu štetni za njegovo zdravlje.

Interno obavještavanje
Član 23

(1) Poslodavac koji je zaposlio lice na određeno vrijeme, a ima slobodno radno mjesto na neodređeno vrijeme, blagovremeno obavještava o tome zaposlene na oglasnom mjestu u sjedištu poslodavca, odnosno u njegovoj organizacionoj jedinici, ako se za to ukaže mogućnost.
(2) Poslodavac koji je zaposlio lice sa nepunim radnim vremenom, a ima slobodno radno mjesto sa punim radnim vremenom, blagovremeno obavještava o tome zaposlene na oglasnom mjestu u sjedištu poslodavca, odnosno u njegovoj organizacionoj jedinici, ako se za to ukaže mogućnost.
(3) Poslodavac će razmotriti svaki zahtjev zaposlenog, koji je podnijet u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, ako se za to ukaže mogućnost.

Prijavljivanje i javno oglašavanje
Član 24

(1) Poslodavac je dužan da slobodno radno mjesto prijavi Zavodu za zapošljavanje, na način i po postupku utvrđenim posebnim zakonom.
(2) Zavod za zapošljavanje je dužan, na zahtjev poslodavca, da slobodno radno mjesto javno oglasi, u skladu sa posebnim zakonom.
(3) Izuzetno od stava 2 ovog člana, Zavod za zapošljavanje je dužan da javno oglasi slobodno radno mjesto u privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je osnivač ili većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave, u skladu sa posebnim zakonom.
(4) Pod slobodnim radnim mjestom, u smislu stava 1 ovog člana i člana 23 ovog zakona, ne smatraju se slučajevi:
1) kada postoji potreba da se poslije isteka prethodnog ugovora o radu zaključi novi ugovor o radu sa istim zaposlenim;
2) kada postoji potreba da se zaposleni rasporedi na drugo radno mjesto kod istog poslodavca;
3) preuzimanja zaposlenog na osnovu sporazuma poslodavaca, uz njegovu saglasnost;
4) preuzimanja zaposlenih u slučaju promjene poslodavca iz člana 108 ovog zakona.
(5) Obaveza iz stava 3 ovog člana ne odnosi se na fizička lica u sportu, u skladu sa posebnim zakonom.
(6) U slučaju iz st. 2 i 3 ovog člana javni oglas ne može da traje kraće od tri dana.

Obaveza dostavljanja dokaza
Član 25

(1) 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 unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.
(2) Poslodavac ne može od lica da zahtijevapodatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, kao ni dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nijesu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos, odnosno zaključuje ugovor o radu, niti davanje izjave o otkazu ugovora o radu od strane tog lica.

Obavještavanje
Član 26

Poslodavac u roku do 45 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave obavještava učesnike oglasa o izboru kandidata.

Poništenje oglasa
Član 27

Poslodavac može da donese odluku o poništenju oglasa za slobodno radno mjesto u periodu od 45 dana od dana njegovog objavljivanja, zbog izmjene propisa, akta o unutrašnjoj organizacijii sistematizaciji ili drugih opravdanih okolnosti nastalih nakon objavljivanja oglasa.

Prethodno provjeravanje radnih sposobnosti
Član 28

Prethodna provjera radnih sposobnosti, kao poseban uslov za rad, može da se sprovede ako je predviđena oglasom o slobodnom radnom mjestu.

2. Zaključivanje ugovora o radu

Zasnivanje radnog odnosa
Član 29

(1) Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu i stupanjem na rad.
(2) Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac.
(3) Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i poslodavac ili lice koje on ovlasti.
(4) Poslodavac je dužan na dan stupanja na rad da zaposlenom uruči jedan primjerak ugovora o radu.

Zaključivanje ugovora o radu prije stupanja na rad
Član 30

(1) Ugovor o radu zaključuje se prije stupanja na rad, u pisanomo bliku.
(2) Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1 ovog člana, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme danom stupanja na rad.
(3) U slučaju iz stava 2 ovog člana poslodavac je dužan da, u roku od pet dana od dana stupanja na rad, zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(4) U slučaju da zaposleni iz stava 2 ovog člana ne ispunjava uslove za rad na radnom mjestu, predviđene aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, poslodavac je dužan da mu obezbijedi jedno od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 i člana 169 ovog zakona.

(5) U slučaju da postoje smetnje za zasnivanje radnog odnosa iz člana 21 ovog zakona, poslodavac nije dužan da isplati otpremninu iz člana 169 ovog zakona.

Sadržina ugovora o radu
Član 31

(1) Ugovor o radu sadrži:

1) naziv i sjedište poslodavca;

2) ime i prezime zaposlenog, mjesto prebivališta, odnosno boravištva zaposlenog;

3) jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj u slučaju da je zaposleni stranac;

4) kvalifikaciju nivoa obrazovanja, odnosno stručnu kvalifikaciju potrebnu za to radno mjesto;

5) naziv radnog mjesta i opis poslova koji zaposleni treba da obavlja;

6) mjesto rada;

7) vrijeme na koje se zaključuje ugovor o radu (na neodređeno ili određeno vrijeme);

8) trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme i osnov za zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme;

9) dan stupanja na rad;

10) radno vrijeme (puno, nepuno ili skraćeno);

11) dužina plaćenog odsustva i godišnjeg odmora na koji zaposleni ima pravo ili, ako se to ne može navesti, način utvrđivanja plaćenog odsustva i godišnjeg odmora;

12) dužina otkaznog roka u slučaju otkaza ugovora o radu;

13) nazive kolektivnih ugovora koji se primjenjuju kod poslodavca;

14) visinu koeficijenta, iznos osnovne zarade, osnove za uvećanje zarade, vrijeme isplate zarade i druga primanja zaposlenog;

15) prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i poslodavca koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu.

(2) Ugovorom o radu mogu da se ugovore i druga prava i obaveze, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Stupanje na rad
Član 32

(1) Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

(2) Ako lice ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga u skladu sa ovim zakonom ili ako se poslodavac i zaposleni drugačije dogovore.

(3) Poslodavac će omogućiti stupanje na rad licu sa kojim je zaključio ugovor o radu, a koje nije stupilo na rad na dan predviđen ugovorom o radu zbog:

- smrti člana uže porodice;
- bolničkog liječenja;
- odaziva na poziv državnog organa;
- prekida saobraćaja izazvanog elementarnom nepogodom (zemljotres, poplava i sl.).

(4) Članom uže porodice u smislu stava 3 alineja 1 ovog člana smatraju se: supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojioci, staratelji i hranitelji.

(5) Lice će stupiti na rad kad prestanu razlozi iz stava 3 ovog člana, a u slučaju smrti člana uže porodice u roku od sedam radnih dana.

(6) Lice iz stava 3 ovog člana dužno je da u roku od 24 časa od dana koji je bio predviđen ugovorom o radu da obavijesti poslodavca o razlozima nestupanja na rad na dan predviđen ugovorom o radu.

Prijavljivanje na socijalno osiguranje
Član 33

(1) Poslodavac je dužan da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad, i da prijavu preda nadležnom organu u roku od osam dana od dana stupanja na rad.

(2) Kopiju prijave iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom uruči najkasnije u roku od pet dana od dana izdavanja od strane nadležnog organa.

(3) Poslodavac je dužan da odjavi zaposlenog sa socijalnog osiguranja u skladu sa posebnim propisom.

3. Vrste ugovora o radu

Probni rad
Član 34

(1) Ugovorom o radu može da se predvidi probni rad za obavljanje poslova radnog mjesta.

(2) Probni rad ne može biti duži od šest mjeseci, osim za člana posade trgovačke mornarice duge plovidbe, koji može trajati i duže, odnosno do povratka broda u matičnu luku.

(3) Dužina trajanja probnog rada i način sprovođenja probnog rada utvrđuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu.

Prava zaposlenog za vrijeme probnog rada
Član 35

(1) Zaposleni za vrijeme probnog rada ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja.

(2) Poslodavac vrši ocjenu radnih i stručnih sposobnosti zaposlenog na probnom radu.

(3) Smatra se da je zaposleni zadovoljio na probnom radu ako poslodavac istekom vremena predviđenog za probni rad nije donio pojedinačni akt kojim se konstatuje da zaposleni nije zadovoljio na probnom radu.

(4) Zaposlenom, koji za vrijeme probnog rada ne zadovolji na poslovima radnog mjesta, prestaje radni odnos danom isteka roka probnog rada.

(5) Izuzetno od stava 4 ovog člana, za vrijeme trajanja probnog rada svaka ugovorna strana može da otkaže ugovor o radu i prije isteka roka probnog rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(6) U slučaju iz stava 5 ovog člana, otkazni rok je najmanje pet dana.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme
Član 36

(1) Ugovor o radu zaključuje se na neodređeno vrijeme.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obavezuje ugovorne strane dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane da važi na drugi način određen ovim zakonom.
(3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je zaključen, smatra se da je zaključen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme
Član 37

(1) Ugovor o radu izuzetno može da se zaključi na određeno vrijeme čiji je prestanak unaprijed određen rokom, izvršavanjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
(2) Poslodavac sa istim zaposlenim ne može da zaključi jedan ili više ugovora o radu ako je njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima, duže od 36 mjeseci.

(3) Prekid kraći od 70 dana ne smatra se prekidom u smislu stava 2 ovog člana.

(4) Periodom iz stava 2 ovog člana smatra se i vrijeme koje je zaposleni bio privremeno ustupljen kod poslodavca preko agencije za ustupanje zaposlenih.

(5) Period iz stava 2 ovog člana ne obuhvata pripravnički staž, vrijeme za koje je produžen ugovor o radu zbog porodiljskog, roditeljskog, odnosno usvojiteljskog ili hraniteljskog odsustva.

(6) Izuzetno od stava 2 ovog člana, ugovor o radu može da se zaključi na određeno vrijeme i duže od 36 mjeseci ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog određenog zaposlenog, obavljanja sezonskih poslova i rada na određenom projektu do okončanja tog projekta.

(7) Ograničenja iz stava 2 ovog člana ne odnose se na ugovor o radu direktora kao i na ugovore koje zaključuje agencija za privremeno ustupanje zaposlenih u svrhu ustupanja zaposlenih i ugovore o radu sa sportistima.

(8) Zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada kao i zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
(9) Sezonski poslovi su poslovi koji se obavljaju u djelatnostima sezonskog karaktera, kao što su poljoprivreda, turizam, šumarstvo i druge djelatnosti, u kojima je obavljanje poslova vezano za jedan period u toku godine, u trajanju ne dužem od osam mjeseci u toku godine.

Transformacija ugovora o radu sa određenog u ugovor o radu na neodređeno vrijeme
Član 38

(1) Ako su ugovor o radu na određeno vrijeme ili sporazum o ustupanju zaposlenog zaključeni suprotno članu 37 st. 2 i 9 i članu 54 stav 4 tač. 3 i 4 ovog zakona ili ako zaposleni nastavi da radi kod poslodavca nakon isteka roka na koji je zaključio ugovor o radu ili sporazum o ustupanju zaposlenog, smatra se da je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme.

(2) U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da u roku od pet dana od dana,kada je utvrđena nepravilnost, odnosno istekao prethodni ugovor o radu sa zaposlenim zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu direktora
Član 39

(1) Direktor zaključuje ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

(2) Radni odnos na određeno vrijeme traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrešenja.

(3) Ugovor iz stava 1 ovog člana sa direktorom zaključuje, u ime poslodavca, nadležni organ utvrđen zakonom ili opštim aktom poslodavca.

Ugovor o radu za obavljanje poslova pod posebnim uslovima
Član 40

(1) Ugovor o radu može da se zaključi za poslove sa posebnim uslovima rada samo ako zaposleni ispunjava uslove za rad na tim poslovima.

(2) Zaposleni može da radi na poslovima iz stava 1 ovog člana samo na osnovu prethodno utvrđenog zdravstvenog stanja i psihičke sposobnosti za rad na tim poslovima od strane nadležnog organa, u skladu sa zakonom.

Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom
Član 41

(1) Ugovor o radu može da se zaključi sa nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vrijeme.

(2) Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima sva prava iz rada i po osnovu rada, kao i zaposleni sa punim radnim vremenom, koji obavlja isti rad ili rad iste vrijednosti i koji ima istu vrstu ugovora o radu ili radnog odnosa, u skladu sa kvalifikacijom nivoa obrazovanja odnosno stručnom kvalifikacijom i dužinom radnog staža u skladu sa vremenom provedenim na radu kod poslodavca, osim ako za pojedina prava nije predviđen veći obim prava, u skladu sa zakonom ili kolektivnim ugovorom koji se primjenjuju, ili gdje je to objektivno opravdano.

(3)Zabranjena je diskriminacija lica koja imaju zaključen ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom.

(4) Poslodavac je dužan da razmotri, ako je to moguće, ponudu aneksa zaposlenog koji je zaključio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, za zaključenje ugovora o radu na puno radno vrijeme, kao i ponudu aneksa zaposlenog koji ima zaključen ugovor o radu na puno radno vrijeme, za zaključenje ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, ako se za takvu vrstu posla pojavi mogućnost.

5) Ako kod poslodavca nema zaposlenog sa punim radnim vremenom, koji obavlja isti rad ili rad iste vrijednosti, prava iz rada i po osnovu rada zaposlenog utvrđuju se u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom koji se primjenjuju, ili, ako ne postoji takav kolektivni ugovor, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili praksom.

6) Poslodavac koji zapošljava zaposlene sa nepunim radnim vremenom dužan je da obezbijedi mjere koje olakšavaju pristup radu sa nepunim radnim vremenom na svim nivoima privrednog društva, uključujući kvalifikovani rad i rukovodeća mjesta, i ako je to moguće, koje olakšavaju pristup zaposlenima sa nepunim radnim vremenom stručnom osposobljavanju radi povećavanja mogućnosti za razvoj karijere i profesionalne mobilnosti.

Ugovor o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca
Član 42

(1) Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, kada to dopušta priroda posla.

(2) Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće.

(3) Ugovor o radu zaključen u smislu stava 1 ovog člana, pored podataka iz člana 31 stav 1 ovog zakona, sadrži i podatke o:
1) vrsti poslova i načinu organizovanja rada;
2) uslovima rada i načinu vršenja nadzora nad radom;
3) upotrebi sopstvenih sredstava za rad i naknadi troškova za njihovu upotrebu;
4) naknadi drugih troškova vezanih za obavljanje poslova i način njihovog utvrđivanja;
5) drugim pravima i obavezama.

Evidencija ugovora o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca
Član 43

(1) Poslodavac je dužan da vodi evidenciju ugovora o radu iz člana 42 ovog zakona i da o tome obavještava organ uprave nadležan za poslove inspekcijskog nadzora (u daljem tekstu: inspekcija rada).
(2) Inspekcija rada može da zabrani poslodavcu obavljanje rada van prostorija poslodavcakada postoji neposredna opasnost za život i zdravlje zaposlenih i ako taj rad ugrožava životnu sredinu.

Ugovor o radu sa strancem
Član 44

Stranac može da zaključi ugovor o radu ako ispunjava uslove određene ovim zakonom, posebnim zakonom i međunarodnim ugovorima.

Ugovor o radu za obavljanje poslova u domaćinstvu
Član 45

(1) Ugovor o radu može da se zaključi za obavljanje poslova u domaćinstvu.
(2) Ugovorom o radu iz stava 1 ovog člana može da se ugovori isplata dijela zarade i u naturi, koja je pravična i razumna, koju ugovora zaposleni za sebe i u svoju korist, u cilju ostvarivanja socijalne sigurnosti.
(3) Ako zaposleni živi u smještajnoj jedinici domaćinstva u kojoj ima zaključen ugovor o radu nije dozvoljeno umanjenje zarade po osnovu smještaja, osim ako zaposleni nije drugačije dogovorio.
(4) Ugovorom o radu vrijednost dijela davanja zarade u naturi treba da se izrazi u novcu.
(5) Najmanji procenat novčane zarade utvrđuje se ugovorom o radu i ne može biti niži od 50% zarade zaposlenog.
(6) Ako je zarada ugovorena dijelom u novcu, a dijelom u naturi, za vrijeme odsustvovanja sa rada poslodavac je dužan da zaposlenom isplaćuje naknadu zarade u novcu.

Radni odnos u svojstvu pripravnika
Član 46

(1) Sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, poslodavac može da zaključi ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika, radi osposobljavanja za samostalno obavljanje poslova i radnih zadataka u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
(2) Licu koje prvi put zasniva radni odnos, ako zakonom nije drugačije propisano, pripravnički staž traje:
1) devet mjeseci,za VI i VII nivo kvalifikacije obrazovanja,
2) šest mjeseci, za ostale nivoe kvalifikacije.

(3) Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva.

4. Izmjena ugovorenih uslova rada

Aneks ugovora o radu
Član 47

(1) Poslodavac i zaposleni mogu da ponude izmjenu ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora), iz sljedećih razloga:

1) raspoređivanje na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa ili organizacije rada;
2) raspoređivanje u drugo mjesto rada na odgovarajući posao kod istog poslodavca, ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela, u smislu člana 50 ovog zakona;
3) izmjena koje se odnose na zaradu;
4) transformaciju ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme;
5) produženje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu do 36 mjeseci;
6) izmjenu ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme, odnosno sa punog na nepuno radno vrijeme;
7) raspoređivanje zaposlenog na radno mjesto sa višim nivoom kvalifikacije obrazovanja u odnosu na postojeću kvalifikaciju, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
8) utvrđivanje zabrane konkurencije;
9) produženje ugovora o radu sa zaposlenim koji koristi pravo na porodiljsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, u skladu sa zakonom;
10) produženje ugovora o radu poslije navršenih 67 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staža osiguranja do ispunjenja tog uslova;
11) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, odnosno u drugim slučajevima kada postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca.

(2) Odgovarajućim poslom, u smislu ovog zakona, smatra se posao za čije se obavljanje zahtijeva isti nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja.

Ponuda izmjene ugovora o radu
Član 48

(1) Ponuda iz člana 47 stav 1 ovog zakona dostavlja se u pisanom obliku i sadrži: razloge za ponudu, rok u kojem druga strana treba da se izjasni o ponudi i pravne posljedice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude, ako su predviđene ovim zakonom.

(2) Uz ponudu iz stava 1 ovog članaposlodavac, odnosno zaposleni je dužan da ponuđenoj strani dostavi i predlog teksta aneksa ugovora.

(3) Ponuđena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora i dostavi potpisan predlog aneksa ugovora u roku koji ne može biti kraći od osam radnih dana, od dana dostavljene ponude.

(4) Smatra se da je ponuđena strana odbila ponudu, ako se ne izjasni u roku iz stava 3 ovog člana.

(5) Ako ponuđena strana prihvati ponudu zaključuje se aneks ugovora, koji postaje sastavni dio ugovora o radu.

(6) Ugovor o radu sa pratećim aneksima ugovora može da se zamijeni novim, prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i zaposleni.
(7) Zaposleni ima pravo da osporava aneks ugovora kod inspekcije rada, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda, u roku od 15 dana od dana zaključivanja aneksa ugovora.

Raspoređivanje u hitnim slučajevima
Član 49

(1) Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može da bude privremeno raspoređen na druge odgovarajuće poslove na osnovu pisanog naloga poslodavca, bez ponude aneksa ugovora, najduže 30 dana u periodu od 12 mjeseci.
(2) U slučaju iz stava 1 ovog člana, zaposleni zadržava zaradu utvrđenu za radno mjesto sa kojeg se raspoređuje, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Raspoređivanje u drugo mjesto rada
Član 50

(1) Zaposleni može da bude raspoređen u drugo mjesto rada, pod uslovom da je:
1) djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela;
2) udaljenost od mjesta u kojem zaposleni radi do mjesta u koje se premješta na rad, manja od 60 km;
3) organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada;
4) obezbijeđena naknada troškova prevoza u visini cijene prevozne karte od strane poslodavca.
(2) Zaposleni može da bude raspoređen u drugo mjesto rada i u drugim slučajevima samo uz njegovu pisanu saglasnost.
(3) Trudna zaposlena, zaposlena žena koja ima dijete do pet godina života i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života, zaposleni roditelj, usvojitelj ili hranitelj, odnosno staratelj koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice sa invaliditetom, ne mogu biti raspoređeni na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta, bez njihove pisane saglasnosti.

Preuzimanje zaposlenih
Član 51

(1) Zaposleni može, uz njegovu saglasnost, na osnovu sporazuma poslodavaca, biti preuzet na rad kod drugog poslodavca.
(2) Zaposleni iz stava 1 ovog člana zaključuje ugovor o radu sa drugim poslodavcem prije stupanja na rad kod tog poslodavca.

5. Privremeni rad

Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih
Član 52

(1) Ustupanje zaposlenih za privremeno obavljanje poslova kod drugog poslodavca (u daljem tekstu: korisnik) može da vrši agencija za privremeno ustupanje zaposlenih (u daljem tekstu: Agencija).

(2) Agencija je poslodavac koji zaključuje ugovor o radu sa zaposlenim, da bi ga ustupila korisniku za rad na određeno vrijeme.

(3) Ustupljeni zaposleni, u smislu ovog zakona, je zaposleni koji je potpisao ugovor o radu sa Agencijom radi ustupanja korisniku.

(4) Akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Agencije ne sadrži radna mjesta za ustupljene zaposlene.

(5) Pri obavljanju poslova iz stava 1 ovog člana, Agencija zaposlenom ne može da naplati naknadu za njegovo ustupanje korisniku, niti naknadu u slučaju zaključenja ugovora o radu između ustupljenog zaposlenog i korisnika.

(6) Agencija je dužna da dostavi organu državne uprave nadležnom za poslove rada (u daljem tekstu: Ministarstvo) statističke podatke o obavljanju poslova iz stava 1 ovog člana, do 30. aprila tekuće godine za prethodnu godinu.

(7) Bliži sadržaj, način i rok dostavljanja podataka iz stava 6 ovog člana, propisuje Ministarstvo.

Uslovi za rad Agencije
Član 53

(1) Agencija se upisuje u registar koji vodi Ministarstvo.

(2) Agencija može da obavlja poslove ustupanja zaposlenih korisniku samo pod uslovom da te poslove obavlja kao jedinu djelatnost i da ima dozvolu za rad koju na predlog Komisije za izdavanje i oduzimanje dozvola za rad, izdaje Ministarstvo.

(3) Komisija iz stava 2 ovog člana ima tri člana i sekretara, koji su službenici Ministarstva.

(4) Članovi Komisije i sekretar iz stava 3 ovog člana imaju pravo na naknadu za rad, u skladu sa zakonom.

(5) Ministarstvo, odlučuje o zahtjevu za izdavanje dozvole za rad u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

(6) Bliže uslove, način i postupak izdavanja i oduzimanja dozvole za rad i vođenja evidencije izdatih i oduzetih dozvola, kao i način rada Komisije propisuje Ministarstvo.

Sporazum o ustupanju zaposlenih
Član 54

(1) Za obavljanje poslova ustupanja zaposlenih zaključuje se sporazum između Agencije i korisnika.

(2) Sporazum iz stava 1 ovog člana sadrži, naročito:

1) broj zaposlenih koji se ustupaju korisniku;
2) vremenski period na koji se zaposleni ustupa;
3) mjesto rada;
4) poslove koje će zaposleni obavljati;
5) primijenjenost mjera zaštite i zdravlja na radu na radnom mjestu na kojem će zaposleni da obavlja poslove;
6) način i vrijeme u kojem je korisnik dužan da dostavi Agenciji obračun za isplatu zarada, kao i propise koji se kod korisnika primjenjuju na utvrđivanje zarada.

(3) Sporazumom iz stava 1 ovog člana mogu se urediti prava i obaveze Agencije i korisnika za pojedina pitanja iz radnog odnosa sa ustupljenim zaposlenim.

(4) Sporazum iz stava 1 ovog člana ne može da se zaključi u slučaju:

1) zamjene zaposlenih koji su u štrajku kod korisnika, u skladu sa posebnim zakonom;
2) ustupanja zaposlenog za obavljanje poslova za koje je korisnik u prethodnom periodu od šest mjeseci otkazao ugovore o radu zbog tehnološkog viška;

3) ustupanja zaposlenog koji je kod korisnika već bio angažovan na osnovu sporazuma o ustupanju u periodu od 24 mjeseca;
4) ustupanja zaposlenog koji je kod korisnika bio u radnom odnosu u periodu od 24 mjeseca;
5) obavljanja poslova koji su, prema propisima o zaštiti i zdravlju na radu, poslovi s posebnim uslovima rada, a ustupljeni zaposleni ne ispunjava te posebne uslove;
6) obavljanja poslova iz djelatnosti Agencije;
7) ako je poslodavac korisnik osnivač ili ima udio u vlasništu Agencije;
8) i u drugim slučajevima koji nijesu u skladu sa opštim interesom, a utvrđeni su kolektivnim ugovorom koji obavezuje korisnika.

(5) Ograničenje iz stava 4 tač. 3 i 4 ovog člana, ne odnosi se na slučajeve obavljanja sezonskih poslova.

Ugovor o radu za obavljanje poslova preko Agencije
Član 55

(1) Ugovor o radu sa zaposlenim Agencija može da zaključi na određeno ili neodređeno vrijeme, u skladu sa ovim zakonom.
(2) Prava iz rada i po osnovu rada zaposleni ostvaruje kod Agencije.
(3) Ugovor o radu iz stava 1 ovog člana, pored podataka iz člana 31 stav 1 ovog zakona, mora da sadrži i sljedeće podatke:
1) da se ugovor zaključuje radi ustupanja zaposlenog za privremeno obavljanje određenih poslova kod korisnika;
2) obaveze Agencije prema zaposlenom za vrijeme za koje je ustupljen korisniku.
(4) Zarada zaposlenog koji je ustupljen korisniku ne može da bude manja od zarade zaposlenog kod korisnika koji su zaposleni na istim ili sličnim poslovima sa istim nivoom kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja.
(5) Za vrijeme za koje nije ustupljen korisniku bez svoje krivice, zaposleni ima pravo na naknadu zarade kao da je na radu.
(6) Ostala prava i obaveze zaposlenog koji je ustupljen korisniku, ne mogu da budu nepovoljnija u odnosu na prava i obaveze zaposlenih kod korisnika.

Zaštita zaposlenog koji je ustupljen korisniku
Član 56

(1) Prestanak potrebe za radom zaposlenog kod korisnika, prije isteka vremena na koje je ustupljen, ne može da bude razlog za otkaz ugovora o radu.
(2) Zaposleni koji smatra da mu je za vrijeme rada kod korisnika povrijeđeno neko pravo iz rada i po osnovu rada zaštitu tog prava ostvaruje u skladu sa čl. 139, 140, 141 i 142 ovog zakona.

Obaveze Agencije prema zaposlenom
Član 57

(1) Agencija je dužna da zaposlenog upozna sa sadržinom sporazuma u dijelu koji se odnosi na prava i obaveze zaposlenog.

(2) Prije upućivanja zaposlenog korisniku, Agencija je dužna da upozna zaposlenog sa svim rizicima obavljanja posla kod korisnika, koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu i u tu svrhu da ga osposobi za rad na tim poslovima, u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu, osim ako sporazumom o ustupanju zaposlenog nije utvrđeno da će te obaveze izvršiti korisnik.

(3) Agencija je dužna da upozna zaposlenog sa novim tehnologijama rada za obavljanje poslova koje će zaposleni obavljati, osim ako sporazumom o ustupanju tu obavezu nije preuzeo korisnik.

(4) Agencija je dužna da zaposlenom isplati ugovorenu zaradu za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi Agenciji obračun ugovorene zarade, odnosno ne izmiri obaveze prema Agenciji.

(5) U slučaju iz stava 4 ovog člana, Agencija ima pravo da od korisnika zahtijeva naplatu isplaćenih sredstava zaposlenom.

(6) Zaposleni kod Agencije ostvaruju pravo na sindikalno organizovanje, u skladu sa zakonom.

Obaveze korisnika
Član 58

(1) Korisnik se u odnosu na zaposlenog smatra poslodavcem u smislu obaveze primjene propisa kojima se uređuje zaštita i zdravlje na radu i posebna zaštita određenih kategorija zaposlenih.

(2) Korisnik je dužan da, najmanje jednom u šest mjeseci, obavijesti sindikat, odnosno predstavnika zaposlenih o broju i razlozima angažovanja ustupljenih zaposlenih.

(3) Korisnik na oglasnoj tabli obavještava ustupljene zaposlene o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uslove.

(4) Zaposleni koji su kod korisnika angažovani preko Agencije ravnopravno učestvuju prilikom utvrđivanja uslova za sticanje reprezentativnosti sindikata, pod istim uslovima kao da su zaposleni kod korisnika, u skladu sa zakonom.

Naknada štete
Član 59

(1) Ako zaposleni pretrpi štetu na radu i u vezi sa radom kod korisnika, naknadu štete ostvaruje kod Agencije, ako sporazumom iz člana 54 ovog zakona nije drugačije uređeno.

(2) Štetu koju zaposleni na radu i u vezi sa radom kod korisnika uzrokuje trećem licu dužan je da nadoknadi korisnik.

(3) Za štetu koju zaposleni na radu i u vezi sa radom uzrokuje korisniku, odgovara Agencija, u skladu sa zakonom.

III. PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH

1. Radno vrijeme

Pojam radnog vremena
Član 60

(1) Radno vrijeme je vremenski period u kojem zaposleni obavlja poslove i zadatke radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos, kao i vrijeme u kojem se zaposleni nalazi na raspolaganju poslodavcu, bilo da se nalazi na svom radnom mjestu ili drugom mjestu koje odredi poslodavac (dežurstvo).

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je zaposleni pripravan da se odazove pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se ukaže takva potreba, pri čemu se ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju, niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac (pripravnost).
(3) Trajanje pripravnosti i visina uvećanja zarade po tom osnovu utvrđuje se kolektivnim ugovorom.
(4) Vrijeme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom u smislu stave 1 ovog člana, uključujući i vrijeme koje mu je potrebno za put od mjesta stanovanja do mjesta rada**.**

Puno radno vrijeme
Član 61

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj sedmici, ako ovim zakonom nije drugačije određeno.
(2) Kolektivnim ugovorom može se utvrditi puno radno vrijeme kraće od 40 časova u radnoj sedmici.

Nepuno radno vrijeme
Član 62

(1) Nepuno radno vrijeme zaposlenog je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
(2) Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom ne može da se zaključi u trajanju kraćem od 1/4 (10 časova) punog radnog vremena.
(3) Ograničenje iz stava 2 ovog člana ne odnosi se na ugovore o radu direktora.
(4) Radna mjesta na kojima se zaključuje ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom utvrđuju se aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, u zavisnosti od prirode posla i organizacije rada.
(5) Zaposleni može u okviru 40-časovne radne sedmice da zaključi više ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom kod više poslodavaca i na taj način ostvari puno radno vrijeme.
(6) Način ostvarivanja prava i obaveza i raspored radnog vremena zaposlenih koji su zaključili ugovor o radu, u smislu st. 2 i 5 ovog člana, može da se uredi sporazumom poslodavaca.

Skraćeno radno vrijeme
Član 63

(1) Zaposlenom koji radi na radnom mjestu sa posebnim uslovima rada, odnosno sa povećanim rizikom može da se skrati radno vrijeme do 36 časova u radnoj sedmici.
(2) Radno mjesto sa posebnim uslovima rada je radno mjesto utvrđeno aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u skladu sa posebnim propisom.
(3) Radno mjesto sa povećanim rizikom je radno mjesto utvrđeno aktom o procjeni rizika u skladu sa posebnim propisom.
(4) Zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme iz stava 1 ovog člana ima ista prava iz rada kao i zaposleni koji radi puno radno vrijeme.
(5) Zaposleni koji radi na poslovima odnosno radnom mjestu iz stava 1 ovog člana ne može na tim poslovima da radi prekovremeno, niti može na takvim poslovima da zaključi ugovor o radu kod drugog poslodavca.

Prekovremeni rad
Član 64

(1) Radno vrijeme zaposlenog može da traje i duže od ugovorenog radnog vremena (u daljem tekstu: prekovremeni rad), u slučaju iznenadnog povećanja obima posla, kao i u slučaju više sile, i u drugim izuzetnim slučajevima.
(2) Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom poslodavaca prije početka tog rada.
(3) Ako zbog hitnosti obavljanja posla nije moguće da se odredi prekovremeni rad pisanom odlukom, poslodavac će o tome da obavijesti zaposlene usmenim putem s tim što je dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije tri radna dana nakon prestanka okolnosti zbog kojih je uveden prekovremeni rad.
(4) Odluka, odnosno obavještenje iz st. 2 i 3 ovog člana sadrži: razlog za uvođenje prekovremenog rada, spisak zaposlenih koji se angažuju za prekovremeni rad i vrijeme početka prekovremenog rada.
(5) Poslodavac je dužan da obavijesti inspektora rada o uvođenju prekovremenog rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvođenju prekovremenog rada.
(6) Prekovremeni rad može da traje samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, s tim da radno vrijeme ne može biti u prosjeku duže od 48 časova sedmično, u okviru perioda od četiri mjeseca.
(7) U slučaju iz stava 6 ovog člana, maksimalno trajanje sedmičnog radnog vremena ne može da bude duže od 50 časova.
(8) Izuzetno od stava 7 ovog člana, kolektivnim ugovorom se može predvidjeti maksimalno trajanje od 250 časova na godišnjem nivou.
(9) U slučaju iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi ostvarivanje prava na odmor, u skladu sa čl. 75 i 76 ovog zakona.
(10) Nakon prestanka okolnosti iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi ostvarivanje neiskorišćenih odmora, u skladu sa ovim zakonom.

Drugačije uređenje radnog vremena
Član 65

Posebnim zakonom može se urediti drugačije trajanje i raspored radnog vremena za zaposlene u zdravstvenim ustanovama i organima za izvršenje krivičnih sankcija, u skladu sa članom 60 ovog zakona.

Zabrana obavljanja prekovremenog rada
Član 66

Inspektor rada će da zabrani prekovremeni rad, ako utvrdi da je uveden suprotno odredbama čl. 64 i 65 ovog zakona.

Raspored radnog vremena
Član 67

(1) Odluku o rasporedu radnog vremena, početku i završetku rada, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju prekovremenog rada donosi poslodavac.
(2) Poslodavac odluku iz stava 1 ovog člana donosi vodeći računa o potrebama zaposlenog, zavisno od vrste posla koje obavlja, i da obezbjeđuje uslove na radu koji ne dovode do povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom koji stvaraju pretpostavke za punu fizičku i psihičku zaštitu zaposlenih.

(3) Poslodavac je dužan da donese pisanu odluku o rasporedu radnog vremena zaposlenih i njihov raspored po smjenama, ako je kod tog poslodavca rad organizovan po smjenama.
(4) Poslodavac je dužan da o odluci iz stava 3 ovog člana obavijesti zaposlene na odgovarajući način (putem oglasne table ili elektronskim putem) najmanje sedam dana unaprijed, osim u slučajevima hitne i neodložne potrebe za radom.
(5) Odlukom nadležnog državnog organa, odnosno organa jedinice lokalne samouprave utvrđuje se raspored, početak i završetak radnog vremena u određenim djelatnostima i na određenim poslovima.

Preraspodjela radnog vremena
Član 68

(1) Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti kad to zahtijeva priroda djelatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.
(2) U slučajevima iz stava 1 ovog člana, preraspodjela radnog vremena vrši se na način da radno vrijeme u jednom periodu bude duže, a u drugom kraće od ugovorenog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme tokom preraspodjele ne može da bude duže od radnog vremena zaposlenog koje je predviđeno ugovorom o radu.
(3) Preraspodjela iz stava 2 ovog člana ne može biti kraća od mjesec dana, niti duža od šest mjeseci u toku kalendarske godine.
(4) Izuzetno od stava 3 ovog člana, preraspodjela radnog vremena može da traje godinu dana, ako je tako predviđeno kolektivnim ugovorom i uz obezbjeđivanje mjera zaštite i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.
(5) U slučaju preraspodjele radnog vremena, radno vrijeme tokom perioda u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 časova sedmično.
(6) Izuzetno od stava 5 ovog člana, radno vrijeme tokom perioda u kojem traje duže od punog radnog vremena može da traje najduže do 54 časa sedmično, odnosno do 60 časova sedmično na sezonskim poslovima, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom i ako postoji pisana saglasnost zaposlenog.
(7) Zaposleni koji odbije da dostavi pisanu saglasnost iz stava 6 ovog člana, ne može zbog toga da trpi štetne posljedice.
(8) Poslodavac je dužan da inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostavi spisak zaposlenih koji su dali pisanu saglasnost iz stava 6 ovoga člana.
(9) Preraspoređeno radno vrijeme iz stava 6 ovog člana u periodu u kojem traje duže od ugovorenog radnog vremena može da traje najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno, u kom slučaju ne može da traje duže od šest mjeseci.
(10) Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, poslodavac je dužan da utvrdi plan preraspoređenog radnog vremena, sa naznakom poslova i zaposlenih uključenih u preraspoređeno radno vrijeme i period u kojem rad traje duže, odnosno kraće, u skladu sa stavom 2 ovog člana i da takav plan prethodno dostavi inspektoru rada.
(11) Preraspoređeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
(12) U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi pravo na odmore, u skladu sa ovim zakonom.
(13) Vrijeme godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u period iz st. 3, 4 i 9 ovog člana.

Preračunavanje časova rada
Član 69

(1) Za poslove koji se obavljaju u preraspoređenom radnom vremenu, u slučaju da se ugovor o radu zaključuje na određeno vrijeme, prosječno radno vrijeme zaposlenog mora da odgovara ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
(2) Zaposlenom kome je rad prestao prije isteka vremena za koje se vrši preraspodjela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od punog radnog vremena preračunaju u puno radno vrijeme u ukupni godišnji fond časova i priznaju se za ostvarivanje prava na penziju, a ostatak časova rada se računaju kao časovi prekovremenog rada.

Noćni rad
Član 70

(1) Rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do šest časova narednog dana smatra se noćnim radom.
(2) Noćni rad predstavlja poseban uslov rada.
(3) Zaposleni koji radi noću najmanje tri časa svog dnevnog radnog vremena, ima pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa propisima iz oblasti zaštite i zdravlja na radu.
(4) Zaposleni iz stava 3 ovog člana koji radi noću tokom perioda od četiri mjeseca ne smije raditi noću duže od prosječnih osam časova u toku svakih 24 časa.
(5) Zaposleni iz stava 3 ovog člana koji radi noću koji je tokom rada izložen posebnoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu ne može raditi duže od osam časova u okviru perioda od 24 časa u kojem radi noću.
(6) Poslodavac koji organizuje noćni rad, dužan je da o tome obavijesti inspekciju rada.

Smjenski i dvokratni rad
Član 71

(1) Rad u smjenama je rad koji podrazumijeva organizaciju rada u kojoj se zaposleni smjenjuju na istom radnom mjestu prema određenom rasporedu, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući rotacioni raspored, tako da moraju raditi u različito vrijeme tokom određenog dnevnog ili nedeljnog perioda.
(2) Dvokratni rad je rad koji podrazumijeva radno angažovanje zaposlenog sa prekidom, na istim poslovima i istom radnom mjestu, u skladu sa rasporedom radnog vremena.
(3) Poslodavac kod kojeg je rad organizovan u smjenama koje uključuju i noćni rad, dužan je da obezbijedi zamjenu smjena tako da zaposleni u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu radnu sedmicu.
(4) Zaposleni koji radi u smjenama je zaposleni kod poslodavca kod kojeg je organizovan rad u smjenama tokom jedne sedmice ili jednog mjeseca, u skladu sa rasporedom radnog vremena, i koji taj rad obavlja u različitim smjenama.

Obaveze poslodavca prema zaposlenima koji rade noću i u smjenama
Član 72

(1) Poslodavac kod kojeg je organizovan noćni rad ili rad u smjenama, dužan je da posebno vodi računa o organizaciji rada prilagođenoj zaposlenom, kao i o uslovima za zaštitu i zdravlje na radu, u skladu sa prirodom posla.
(2) Poslodavac je dužan da zaposlenima iz člana 70 stav 3 i člana 71 stav 4 ovog zakona obezbijedi zaštitu i zdravlje na radu, u skladu sa prirodom posla koji se obavlja, kao i sredstva

zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale zaposlene i koja su dostupna u svakom trenutku.
(3) Zaposlenom iz člana 70 stav 3 ovog zakona, poslodavac je dužan da prije početka tog rada, kao i redovno tokom trajanja noćnog rada, obezbijedi zdravstvene preglede u skladu sa propisima o zdravstvenoj osiguranju i zdravstvenoj zaštiti.
(4) Izuzetno od stava 3 ovog člana, zaposleni iz člana 70 stav 3 ovog zakona koji radi noću na poslovima sa posebnim uslovima rada, u skladu s propisima o zaštiti i zdravlju na radu, zdravstveni pregled obavlja se u skladu sa tim propisima.
(5) Troškove zdravstvenog pregleda iz st. 3 i 4 ovog člana, snosi poslodavac.
(6) Ako se zdravstvenim pregledom iz st. 3 i 4 ovoga člana utvrdi da zaposleni iz člana 70 st. 3 i 4 ovog zakona zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, poslodavac je dužan da ga rasporedi na obavljanje istih poslova van noćnog rada.
(7) Ako poslodavac zaposlenom ne može da obezbjedi obavljanje poslova u skladu sa stavom 6 ovog člana, dužan je da mu ponudi obavljanje poslova van noćnog rada, koji odgovaraju njegovom stepenu obrazovanja, odnosno nivou kvalifikacija i radnoj sposobnosti, ako takva mogućnost kod poslodavca postoji.

2. Odmori

Odmor u toku radnog dana
Član 73

(1) Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta (pauza).
(2) Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku radnog rada u trajanju od najmanje 15 minuta.
(3) Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta.
(4) Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 45 minuta.
(5) Odmor u toku radnog dana ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena.
(6) Zaposleni ima pravo da traži od poslodavca da se, shodno vjerskim i tradicionalnim uvjerenjima, jednom sedmično vrijeme odmora u toku radnog dana prilagodi terminu podobnom za praktikovanje datih prava i uvjerenja, ako mu priroda posla dozvoljava prekid rada.
(7) Vrijeme odmora u toku radnog dana uračunava se u radno vrijeme.

Raspored korišćenja pauze
Član 74

(1) Odmor u toku radnog dana organizuje se na način kojim se obezbjeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama.
(2) Odluku o rasporedu i načinu korišćenja odmora u toku radnog dana donosi nadležni organ poslodavca.

Dnevni odmor
Član 75

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno.

Sedmični odmor
Član 76

(1) Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa, kojima se dodaje odmor iz člana 75 ovog zakona i koristi se neprekidno.
(2) Odmor iz stava 1 ovog člana koristi se nedjeljom i u danu koji prethodi ili slijedi nedjelji.
(3) Ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva, poslodavac je dužan da odredi druge dane za korišćenje odmora iz stava 1 ovog člana.
(4) U slučaju iz stava 3 ovog člana poslodavac je dužan da utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i da o tome obavijesti zaposlenog.

Odgovarajući odmor mobilnih zaposlenih
Član 77

Mobilni zaposleni, imaju pravo na redovne periode odmora, čije se trajanje izražava u jedinici vremena i koji su dovoljno dugi i neprekidni kako zaposleni zbog umora i nepravilnog radnog rasporeda ne bi povrijedili sebe, svoje saradnike i druga lica i kako ne bi kratkoročno i dugoročno naškodili svom zdravlju, u skladu sa posebnim propisom.

Odstupanja od pravila koja se odnose na dnevni i sedmični odmor
Član 78

(1) Izuzetno od čl. 75 i 76 ovog zakona, poslodavac može drugačije urediti ostvarivanje prava na dnevni i sedmični odmor u sljedećim slučajevima:
1) u djelatnostima koje se odnose na zaštitu imovine i lica, ako obavljanje poslova zahtijeva stalnu prisutnost;
2) u djelatnostima u kojima je neophodno obezbijediti neprekidnu proizvodnju ili pružanje usluga, i to:
- proizvodnja, prenos, distribucija i snadbijevanje električnom energijom;
- zaposleni u lukama i vazdušnim lukama;
- poštanski i telekomunikacioni saobraćaj;
- javne elektronske komunikacije, u skladu sa zakonom;
- informativni programi javnog radiodifuznog servisa;
- javne komunalne usluge/djelatnosti (proizvodnja i snadbijevanje vodom, odnošenje smeća, proizvodnja, distribucuja i snadbijevanje toplotom, pogrebne usluge i sl.);
- proizvodnja, distribucija i snadbijevanje naftom, ugljem i gasom;
- zaštita od požara;
- zdravstvena zaštita;
- socijalna i dječija zaštita;
- industrijske djelatnosti u kojima se rad ne može prekidati iz tehničkih razloga;
- ustanovama za izvršenje krivičnih sankcija

3) za zaposlene u željezničkom saobraćaju:
- ukoliko rad obavljaju sa prekidima;
- koji radno vrijeme provode u vozu;
- čije je radno vrijeme vezano za vozni red i koji brinu da se saobraćaj odvija neprekidno i redovno.

4) kada zaposleni koji radi u smjenama mijenja smjene i ne može da iskoristi dnevni i/ili sedmični odmor između kraja jedne i početka druge smjene.

(2) U slučaju iz stava 1 ovog člana, dnevni odmor zaposlenog u neprekidnom trajanju ne može biti kraći od deset čaosva dnevno, a sedmični odmor u neprekidnom trajanju ne može biti kraći od 20 čaosova.

(3) Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući ostvarivanje zamjenskog dnevnog i sedmičnog odmora, po isteku perioda rada u kojem je koristio kraći dnevni, odnosno sedmični odmor.

Sticanje prava na godišnji odmor
Član 79

(1) Zaposleni ima pravo na plaćeni godišnji odmor.
(2) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se srazmjerno vremenu provedenom u radnom odnosu.
(3) Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki započeti mjesec dana rada kod poslodavca ako u toj kalendarskoj godini zasniva radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod poslodavca.
(4) Pri utvrđivanju godišnjeg odmora na način iz stava 3 ovog člana, najmanje polovina dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a više od polovine mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
(5) Privremena spriječenost za rad zbog bolesti, održavanje trudnoće, plaćeno odsustvo, porodiljsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, odmor u dane državnih i vjerskih praznika i odsustvovanje zbog odazivanja na poziv državnih organa smatraju se vremenom provedenim na radu za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora.
(6) Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti to pravo može da mu se uskrati.
(7) Pravo na godišnji odmor ne može da se zamijeni novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

Dani koji se ne računaju u godišnji odmor
Član 80

(1) Godišnji odmor zaposlenom se utvrđuje brojem radnih dana zavisno od sedmičnog rasporeda radnog vremena zaposlenog.
(2) Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna sedmica računa se kao pet radnih dana.
(3) Izuzetno od stava 2 ovog člana pri utvrđivanju godišnjeg odmora, radna sedmica može da traje šest radnih dana.
(4) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se praznici koji su neradni dani, u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

Dužina godišnjeg odmora
Član 81

(1) U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor utvrđen kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu najmanje 20 radnih dana.
(2) Zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme u smislu člana 63 ovog zakona, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.
(3) Zaposleni koji radi šest radnih dana u smislu člana 80 stav 3 ovog zakona ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 radna dana.
(4) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se broj radnih dana iz st. 1, 2 i 3 ovog člana uvećava na osnovu kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Godišnji odmor u obrazovanju
Član 82

(1) Godišnji odmor nastavnog i vaspitnog osoblja u vaspitno-obrazovnim ustanovama koristi se za vrijeme školskog raspusta i može da traje najduže koliko i taj raspust, ali ne kraće od odmora iz člana 81 st. 1 i 4 ovog zakona.
(2) Kada se nastavno i vaspitno osoblje za vrijeme školskog raspusta poziva na kurseve za stručno usavršavanje ili radi obavljanja drugih poslova u vezi sa pripremama za početak školske godine, kao i radi vršenja nastavno-vaspitnih aktivnosti koje organizuje vaspitno-obrazovna ustanova, dužina godišnjeg odmora utvrđuje se u skladu sa ovim zakonom i kolektivnim ugovorom.

Raspored korišćenja godišnjeg odmora
Član 83

(1) U zavisnosti od potreba procesa rada poslodavac, na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora kojeg je dužan da donese najkasnije do 30-tog aprila tekuće godine, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.
(2) Poslodavac je dužan da na osnovu plana iz stava 1 ovog člana donese rješenje o korišćenju godišnjeg odmora i da ga dostavi zaposlenom najkasnije 30 dana prije dana određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.
(3) Izuzetno od stava 2 ovog člana, rješenje o korišćenju godišnjeg odmora može da se dostavi i u kraćem roku, ako se saglase poslodavac i zaposleni.
(4) Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, najkasnije pet radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, uz saglasnost zaposlenog.
(5) Izuzetno od stava 4 ovog člana, u slučaju više sile saglasnost zaposlenog nije potrebna.

Korišćenje godišjeg odmora kod više poslodavaca
Član 84

(1) Vrijeme korišćenja godišnjeg odmora za zaposlenog koji radi sa nepunim radnim vremenom kod dva ili kod više poslodavaca, utvrđuje se sporazumom poslodavaca.
(2) Ukoliko poslodavci ne postignu sporazum iz stava 1 ovog člana, dužni su da zaposlenom omoguće korišćenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu, pri čemu se uzimaju u obzir potrebe procesa rada kod poslodavaca.

Korišćenje godišnjeg odmora u djelovima
Član 85

(1) Godišnji odmor može da se koristi u jednom ili dva dijela.
(2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, na zahtjev zaposlenog godišnji odmor može da se koristi u više djelova, ukoliko to dozvoljava proces rada kod poslodavca.
(3) Ako zaposleni koristi godišnji odmor u djelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje deset radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostale djelove najkasnije do 30. juna naredne godine.
(4) Ako zaposleni nije koristio ili je prekinuo korišćenje godišnjeg odmora zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju, odsustva sa rada zbog njege

djeteta i posebne njege djeteta, ima pravo da po povratku na rad iskoristi, odnosno nastavi korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa postignutim dogovorom sa poslodavcem, u zavisnosti od potreba procesa rada, a najkasnije do isteka 15 mjeseci po okončanju godine u kojoj je stekao pravo na godišnji odmor.

(5) Ako zaposleni nije koristio ili je prekinuo korišćenje godišnjeg odmora zbog korišćenja prava na porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, poslodavac je dužan da mu omogući ostvarivanje tog prava najkasnije u roku od 15 mjeseci od dana povratka na rad.

(6) Ukoliko poslodavac nije omogućio zaposlenom ostvarivanje prava na godišnji odmor u skladu sa st. 3, 4 i 5 ovog člana, dužan je da mu, po nalogu inspektora rada, obezbijedi ostvarivanje tog prava u roku od 30 dana od dana kada je donijeto rješenje inspektora rada.

Godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa
Član 86

(1) Zaposlenom kome prestane radni odnos, odnosno ugovor o radu radi preuzimanja na rad kod drugog poslodavca, za tu kalendarsku godinu koristi godišnji odmor kod poslodavca kod kojeg je stekao pravo, ako se sporazumom između zaposlenog i poslodavaca, odnosno sporazumom poslodavaca drugačije ne uredi.

(2) Zaposlenom kojem će prestati radni odnos, odnosno ugovor o radu poslodavac je dužan da obezbijedi korišćenje neiskorišćenog godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa.

(3) Ako poslodavac ne obezbijedi zaposlenom ostvarivanje prava na godišnji odmor u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, zaposleni ima pravo na naknadu štete.

(4) Visina naknade štete iz stava 3 ovog člana određuje se, zavisno od dužine neiskorišćenog godišnjeg odmora, prema prosječnoj zaradi koju je zaposleni ostvario kod tog poslodavca za godinu ili dio godine u kojoj je stekao pravo na korišćenje tog godišnjeg odmora.

3. Odsustva sa rada i mirovanje prava i obaveza

Plaćeno odsustvo zbog ličnih potreba
Član 87

(1) Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), u slučaju zaključivanja braka, rođenja djeteta, teže bolesti člana uže porodice, polaganja stručnog ispita koji je u vezi sa obavljanjem poslova kod poslodavca i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Vrijeme trajanja plaćenog odsustva iz stava 1 ovog člana utvrđuje se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(3) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sedam radnih dana zbog smrti člana uže porodice.

(4) Članom uže porodice u smislu st. 1 i 3 ovog člana smatraju se: supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojioci, staratelji i hranitelji.

(5) Pod težom bolešću u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se bolest za koju je zdravstvena zaštita obezbijeđena u punom iznosu iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja, u skladu sa posebnim zakonom.

Neplaćeno odsustvo
Član 88

(1) Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada za vrijeme i u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
(2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravstveno osiguranje, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.
(3) Doprinos za zdravstveno osiguranje iz stava 2 ovog člana uplaćuje poslodavac.

Odsustvo sa rada zbog državnih i vjerskih praznika
Član 89

(1) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu sa zakonom.
(2) Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1 ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
(3) Poslodavac koji organizuje rad u dane državnih i vjerskih praznika, u skladu sa zakonom, dužan je da o tome donese pisanu odluku i obavijesti zaposlene, sindikat kod poslodavca i inspekciju rada, u roku od tri dana prije početka rada.
(4) U slučaju da su zaposleni angažovani preko Agencije obaveza obavještavanja iz stava 3 ovog člana je na korisniku.
(5) Obaveza obavještavanja inspekcije iz stava 3 ovog člana ne odnosi se na poslodavce koji obavljaju sljedeće djelatnosti:
1) proizvodnja, prenos, distribucija i snadbijevanje električnom energijom;
2) poštanski saobraćaj (univerzalne poštanske usluge);
3) javne elektronske komunikacije, u skladu sa zakonom;
4) informativni programi javnog radiodifuznog servisa;
5) javne komunalne usluge/djelatnosti (proizvodnja i snadbijevanje vodom, odnošenje smeća, proizvodnja, distribucija i snadbijevanje toplotom, pogrebne usluge i sl.);
6) proizvodnja, distribucija i snadbijevanje naftom, ugljem i gasom;
7) zaštita od požara;
8) zdravstvena i veterinarska zaštita;
9) socijalna i dječija zaštita;
10) izvršavanje obaveza iz potvrđenih međunarodnih ugovora.
(6) Izuzetno od stava 5 ovog člana obaveza obavještavanja inspekcije odnosi se na ustanove zdravstvene i veterinarske zaštite čiji je osnivač domaće i strano pravno i fizičko lice.

Odsustvo sa rada iz zdravstvenih razloga
Član 90

(1) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada u slučajevima privremene spriječenosti za rad, zbog bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.
(2) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada zbog dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(3) Zaposleni je dužan da najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, dostavi potvrdu doktora medicine.
(4) Zaposleni je dužan da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostavi u roku od pet dana od dana izdavanja izvještaja.
(5) Doktor medicine je dužan da izda potvrdu iz stava 3 ovog člana na dan otvaranja privremene spriječenosti za rad.
(6) Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada, može da podnese zahtjev nadležnom organu radi preispitivanja privremene spriječenosti za rad, u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.
(7) Način izdavanja i sadržaj potvrde o nastupanju privremene spriječenosti za rad propisuje organ državne uprave nadležan za poslove zdravlja.

Mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa
Član 91

(1) Zaposlenom miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, ako odsustvuje sa rada zbog:
1) upućivanja na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili kulturno-prosvjetne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, kao i na stručno usavršavanje ili obrazovanje, uz saglasnost poslodavca;
2) izbora, odnosno imenovanja na državnu funkciju čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada kod poslodavca, do isteka jednog mandata;
3) izdržavanja kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju do šest mjeseci.
4) izbora na profesionalnu funkciju ovlašćenog sindikalnog predstavnika na nivou reprezentativnog granskog sindikata, odnosno reprezentativnog sindikata na nivou države, do isteka jednog mandata.

(2) Zaposlenom mogu mirovati prava i obaveze iz radnog odnosa i u drugim slučajevima kada postoji saglasnost poslodavca i zaposlenog.
(3) Pravo na mirovanje radnog odnosa ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u smislu stava 1 tačka 1 ovog člana.
(4) Zaposleni i bračni drug zaposlenog imaju pravo da se, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada, vrate na rad kod poslodavca na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njihovom nivou kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja.
(5) Pod državnom funkcijom u smislu stava 1 tačka 2 ovog člana podrazumijevaju se funkcije: Predsjednik Crne Gore; predsjednik Skupštine Crne Gore; predsjednik i članovi Vlade Crne Gore; poslanik; gradonačelnik Glavnog grada,odnosno Prijestonice i Predsjednik opštine.

4. Osposobljavanje i usavršavanje

Osposobljavanje za bezbjedan rad
Član 92

(1) Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbjedan rad u skladu sa zakonom.
(2) Osposobljavanje iz stava 1 ovog člana se, po pravilu, obavlja u toku radnog vremena, ako je to u skladu sa potrebama procesa rada i vrstom stručnog osposobljavanja.

Stručno osposobljavanje i usavršavanje
Član 93

(1) Zaposleni je dužan da se, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama procesa rada, stručno osposobljava i usavršava za rad.

(2) Troškovi stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbjeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(3)Stručno osposobljavanje iz stava 1 ovog člana obavlja se, po pravilu, u toku radnog vremena, ukoliko se poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore.

5. Zarada, naknada zarade i druga primanja

Zarada
Član 94

(1) Zaposleni ima pravo na zaradu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
(2) Zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, naknada zarade i druga primanja utvrđena kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu čini bruto zaradu u smislu ovog zakona.
(3) Bruto zarada zaposlenog za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od: osnovne zarade, posebnog dijela zarade, uvećanja zarade i dijela zarade po osnovu radnog učinka ukoliko je ostvaren.

Osnovna zarada
Član 95

(1) Osnovna zarada je zarada koju zaposleni ostvari za puno radno vrijeme, odnosno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom i standardni radni učinak, u propisanim uslovima rada.
(2) Osnovna zarada se dobija množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova, ako posebnim zakonom nije drugačije predviđeno.
(3) Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječno radon vrijeme 174 časa u bruto iznosu utvrđuje se posebnim sporazumom između potpisnika kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.
(4) Izuzetno od stava 3 ovog člana, obračunska vrijednost koeficijenta utvrđuje se opštim aktom poslodavca, u slučaju da ne postoji reprezentativni sindikat na nivou poslodavca.
(5) Koeficijent složenosti poslova utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno opštim aktom poslodavca u slučaju da ne postoji reprezentativni sindikat na nivou poslodavca, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano.

Posebni dio zarade
Član 96

(1) Posebni dio zarade je dio zarade koji zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora i čini sastavni dio minimalne zarade.
(2) Posebni dio zarade, utvrđuje se kolektivnim ugovorom i ne može biti manji od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene na nivou Crne Gore.

Radni učinak
Član 97

(1) Radni učinak zaposlenog određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i zalaganja i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.
(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno opštim aktom poslodavca u slučaju da ne postoji reprezentativni sindikat na nivou poslodavca, utvrđuju se mjerila i normativi za vrednovanje ostvarenih radnih učinaka na poslovima čija priroda to omogućava i stimulansi za ostvarivanje većih rezultata rada, ako posebnim zakonom nije drugačije uređeno.
(3) Ako nijesu utvrđeni normativi i kriterijumi za vrednovanje ostvarenih rezultata rada, smatra se da je zaposleni za vrijeme provedeno na radu ostvario standardni radni učinak.

Uvećanje osnovne zarade
Član 98

(1) Osnovna zarada zaposlenog uvećava se, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, po osnovu:
1) godina radnog staža (minuli rad),
2) rada noću,
3) rada na dan državnog ili vjerskog praznika, i
4) prekovremenog rada.

(2) Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu mogu se utvrditi uvećanja zarade i po drugim osnovima.

Jednakost zarada
Član 99

(1) Zaposlenom se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti.
(2) Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, odgovornost, vještine, uslovi rada i rezultati rada.
(3) U slučaju povrede prava iz st. 1 i 2 ovog člana, zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini neisplaćenog dijela zarade.
(4) Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nije u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, ništavi su.

Ugovorena zarada
Član 100

(1) Ugovorena zarada je zarada koja može da se utvrdi ugovorom o radu, sa direktorom, menadžerom ili sa drugim zaposlenim koji obavlja poslove od posebnog značaja za poslodavca, kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.
(2) Zarada iz stava 1 ovog člana može da obuhvata pojedina ili neka uvećanja zarade po osnovima iz člana 98 ovog zakona, ako je to predviđeno ugovorom o radu.

Minimalna zarada
Član 101

(1) Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni radni učinak i puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Minimalna zarada iz stava 1 ovog člana ne može biti niža od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, prema zvaničnom podatku koji utvrđuje organ uprave nadležan za poslove statistike.
(3) Iznos minimalne zarade iz stava 2 ovog člana utvrđuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) na predlog Socijalnog savjeta Crne Gore, na godišnjem nivou, na osnovu mjerila za utvrđivanje nivoa minimalnih zarada i to:

- opšti nivo zarada u zemlji;
- troškovi života i promjene u njima;
- ekonomski faktori, uključujući i zahtjeve privrednog razvoja, nivo produktivnosti i potreba da se dostigne i odredi visok nivo zaposlenosti.

Naknada zarade
Član 102

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog: državnih i vjerskih praznika u kojima se ne radi; godišnjeg odmora; plaćenog odsustva; odazivanja na poziv državnih organa; stručnog usavršavanja po nalogu poslodavca, privremene nesposobnosti za vrijeme spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme korišćenja porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva i odsustva radi njege djeteta, u skladu sa ovim zakonom; prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog; odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite i zdravlja na radu; odsustvovanja sa rada po osnovu unaprijed dogovorenog učešća u radu organa kod poslodavca i organa sindikata; za vrijeme prekvalifikacije, dokvalifikacije i osposobljavanja za rad na drugim poslovima dok oni traju i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
(2) Poslodavac ima pravo na refundaciju sredstava po osnovu isplate naknade zarade zaposlenog iz stava 1 ovog člana po osnovu privremene nesposobnosti za vrijeme spriječenosti za rad po propisima o zdrastvenom osiguranju, za vrijeme korišćenja porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva po propisima iz oblasti socijalne i dječje zaštite.
(3) Poslodavac ima pravo na refundaciju sredstava po osnovu isplate naknade zarade iz stava 1 ovog člana u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drugačije određeno.
(4) Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposleni nema pravo na naknadu zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada na poziv državnog organa, ukoliko je za takav angažman predviđena naknada od državnog organa na čiji poziv je odsustvovao.

Prekid rada bez krivice zaposlenog
Član 103

(1) Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog u visini od 60% osnova za naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu i ne može biti niža od minimalne zarade u Crnoj Gori.
(2) Pod prekidom rada iz stava 1 ovog člana podrazumijeva se: prekid zbog problema u poslovanju poslodavca, prekid zbog zabrane obavljanja djelatnosti od strane nadležnog državnog organa, prekid uzrokovan prirodnim nepogodama i prekid u drugim slučajevima koji su predviđeni kolektivnim ugovorom.
(3) U slučaju iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom uruči pisani akt koji sadrži: razlog za prekid rada, trajanje prekida rada i visinu naknade zarade.

(4) Naknada iz stava 1 ovog člana može da se isplati najduže četiri mjeseci u toku kalendarske godine.
(5) Kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu, može da se utvrdi naknada zarade u iznosu većem od iznosa iz stava 1 ovog člana.

Druga primanja
Član 104

(1) Zaposleni ima pravo na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu.
(2) Druga primanja iz stava 1 ovog člana ne uračunavaju se prilikom obračunavanja iznosa otpremnina.

Obračun i isplata zarade i naknade zarade
Član 105

(1) Zarada i naknada zarade isplaćuju se u novcu, na tekući račun zaposlenog, u rokovima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a najmanje jednom mjesečno.
(2) Prilikom isplate zarade i naknade zarade poslodavac je dužan da zaposlenom uruči obračun zarade.
(3) Poslodavac koji na dan dospjelosti nije mogao da isplati zaradu i naknadu zarade ili ih ne isplati u cjelini dužan je da, do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata zarade, zaposlenom uruči obračun zarade koju je bio dužan da isplati, koji ima snagu izvršne isprave.

Obustava zarade i naknade zarade
Član 106

(1) Poslodavac može da naplati potraživanje prema zaposlenom uskraćivanjem zarade ili njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade zarade ili njenog dijela samo po sprovedenom postupku u slučajevima utvrđenim zakonom, na osnovu pravnosnažne odluke suda ili uz pristanak zaposlenog.
(2) Zaposlenom može da se prinudno obustavi zarada ili naknada zarade najviše do jedne polovine radi obaveznog izdržavanja, na osnovu pravnosnažne odluke suda, a za ostale obaveze najviše do jedne trećine zarade ili naknade zarade.

Evidencija zarade i naknade zarade
Član 107

Poslodavac je dužan da vodi mjesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade, u skladu sa zakonom.

6. Prava zaposlenih kod promjene poslodavca

Promjena poslodavca
Član 108

(1) Ako zbog statusne promjene ili pravnog posla dođe do promjene poslodavca ili dijela poslodavca, u skladu sa zakonom, poslodavac sljedbenik preuzima od poslodavca prethodnika zaposlene i dužan je da poštuje sva prava i obaveze zaposlenih iz radnog odnosa koja važe na dan preuzimanja, kao i da omogući sindikalno djelovanje u skladu sa zakonom.

(2) Ako se prenos poslodavca ili dijela poslodavca iz stava 1 ovog člana obavlja u stečajnom postupku ili postupku sanacije, prava koja se prenose na poslodavca sljedbenika mogu se umanjiti u skladu sa posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom koji je zaključen između sindikata i poslodavca.
(3) Ako kod poslodavca ili u dijelu poslodavca koji je nakon promjene iz stava 1 ovog člana zadržao svoju samostalnost postoji osnovan sindikat, on nastavlja sa radom pod istim uslovima kao i prije promjene iz stava 1 ovog člana, ako ispunjava uslove koji su predviđeni zakonom.
(4) Ako kod poslodavca ili u dijelu poslodavca koji je nakon promjene iz stava 1 ovog člana nije zadržao svoju samostalnost i nastavak rada sindikata nije moguć, zaposleni čiji se ugovori o radu prenose imaju pravo na zastupanje dok se ne stvore uslovi za osnivanje novog sindikata, odnosno do isteka mandata njihovog dosadašnjeg predstavnika.
(5) Poslodavac prethodnik dužan je da o preuzimanju iz stava 1 ovog člana pisano obavijesti zaposlenog, najkasnije 15 dana prije preuzimanja.
(6) Zaposleni koji se protivi preuzimanju svog ugovora o radu, ima pravo na isplatu otpremnine, u skladu sa zakonom.
(7) Poslodavac prethodnik dužan je da poslodavca sljedbenika, pisano obavijesti o pravima zaposlenih iz radnog odnosa čiji se ugovori o radu prenose.
(8) Propust poslodavca prethodnika da poslodavca sljedbenika pisano obavijesti o pravima zaposlenih iz radnog odnosa čiji se ugovori prenose, ne utiče na ostvarivanje prava zaposlenih.
(9) Poslodavac sljedbenik solidarno sa poslodavcem prethodnikom, odgovara za obaveze iz radnog odnosa prema zaposlenima, nastale do dana prenošenja ugovora o radu.
(10) Poslodavac sljedbenik je dužan da sa zaposlenim iz stava 1 ovog člana zaključi ugovor o radu u roku od pet dana od dana preuzimanja, pri čemu ugovor o radu važi od dana nastupanja pravnih posljedica promjene poslodavca iz stava 1 ovog člana.
(11) Ugovor o radu iz stava 10 ovog člana ne može da sadrži manji obim prava od ugovora koji je zaposleni zaključio sa poslodavcem prethodnikom.
(12) Ako je ugovor o radu otkazan zbog značajne promjene uslova rada na štetu zaposlenog, smatra se da je poslodavac odgovoran za prestanak radnog odnosa.
(13) Promjena poslodavca iz stava 1 ovog člana ne može biti razlog za prestanak radnog odnosa.
(14) Zaposlenom koji odbije da zaključi ugovor o radu u roku iz stava 10 ovog člana sa poslodavcem sljedbenikom, poslodavac prethodnik otkazuje ugovor o radu.
(15) Zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih koji je oštećen neispunjavanjem obaveza poslodavca prethodnika, odnosno poslodavca sljedbenika ima pravo da pokrene postupak pred sudom.

Primjena kolektivnog ugovora poslodavca prethodnika
Član 109

(1) Poslodavac sljedbenik dužan je da primjenjuje kolektivni ugovor poslodavaca prethodnika najmanje godinu dana od dana promjene poslodavca, pod istim uslovima koji su se primjenjivali kod poslodavca prethodnika, osim ako prije isteka tog roka:
1) istekne vrijeme na koje je zaključen kolektivni ugovor kod poslodavca prethodnika;
2) kod poslodavca sljedbenika bude zaključen novi kolektivni ugovor.

Obaveza obavještavanja sindikata
Član 110

(1) Poslodavac prethodnik i poslodavac sljedbenik dužni su da najkasnije 30 dana prije promjene iz člana 108 ovog zakona, obavijeste sindikat kod poslodavca, odnosno predstavnika zaposlenih o:
1) datumu promjene poslodavca;
2) razlozima za promjenu poslodavca;

3) pravnim, ekonomskim i socijalnim posljedicama promjene poslodavca za zaposlene;

4) svim predviđenim mjerama u pogledu zaposlenih čiji se ugovori o radu prenose.

(2) Ako poslodavac prethodnik ili poslodavac sljedbenik predvide mjere u vezi sa svojim zaposlenim, dužni su da se o tim mjerama blagovremeno konsultuju sa sindikatom, odnosno predstavnicima zaposlenih radi postizanja sporazuma, u cilju ublažavanja socijalno-ekonomskih posljedica na položaj zaposlenih.

(3) Ako kod poslodavca prethodnika, odnosno kod poslodavca sljedbenika ne postoji sindikat, poslodavac je dužan da zaposlene, odnosno predstavnike zaposlenih, obavijesti o okolnostima iz stava 1 ovog člana.

(4) Obaveza obavještavanja iz st. 1 i 3 ovog člana postoji bez obzira da li je odluku o prenosu donio sam poslodavac ili drugi poslodavac koji ga kontroliše.

IV. ZAŠTITA ZAPOSLENIH U SLUČAJU STEČAJNOG POSTUPKA

Neisplaćena potraživanja
Član 111

(1) Pravo na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je pokrenut stečajni postupak (u daljem tekstu: potraživanje), u skladu sa ovim zakonom ima zaposleni koji je bio u radnom odnosu kod poslodavca na dan otvaranja stečajnog postupka, kao i zaposleni kojem je prestao radni odnos u periodu od šest mjeseci prije otvaranja stečajnog postupka i kome su potraživanja utvrđena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak.

(2) Prava iz stava 1 ovog člana ostvaruju se u skladu sa ovim zakonom, ako nijesu isplaćena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak.

(3) Ako su prava iz stava 1 ovog člana djelimično isplaćena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak, zaposlenom pripada pravo na razliku do nivoa prava utvrđenih po ovom zakonu.

Pravo na isplatu
Član 112

(1) Zaposleni ima pravo na isplatu:

1) zarade i naknade zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju koju je bio dužan da isplati poslodavac u skladu sa ovim zakonom za svaki mjesec koji nije isplaćen, za period od šest mjeseci prije otvaranja stečaja;

2) naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor usljed krivice poslodavca, za kalendarsku godinu u kojoj je pokrenut stečajni postupak, ako je to pravo imao prije pokretanja stečajnog postupka;

3) otpremnine zbog odlaska u penziju;

4) naknade štete na osnovu odluke suda zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti.

(2) Zaposleni ima pravo na uplatu doprinosa za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje za isplate potraživanja iz stava 1 tačka 1 ovog člana, u skladu sa propisima o obaveznom penzijskom i invalidskom osiguranju, nezavisno od okončanja stečajnog postupka.

(3) Prava iz st. 1 i 2 ovog člana ne mogu ostvariti direktor i članovi organa upravljanja kod poslodavca, bez obzira na vrijeme kada su te poslove obavljali.

Visina isplate
Član 113

(1) Zarada i naknada zarade iz člana 112 stav 1 tač. 1 i 2 ovog zakona isplaćuje se u visini minimalne zarade, odnosno naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor.

(2) Otpremnina zbog odlaska u penziju iz člana 112 stav 1 tačka 3 ovog zakona isplaćuje se u visini dvije minimalne zarade u Crnoj Gori.

(3) Naknada štete iz člana 112 stav 1 tačka 4 ovog zakona isplaćuje se u visini naknade utvrđene odlukom nadležnog suda.

Pravo na uplatu doprinosa
Član 114

(1) Zaposlenom kod poslodavca nad kojim je pokrenut stečajni postupak i kome su potraživanja utvrđena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak, doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje za godine radnog staža koje mu nedostaju za sticanje uslova na penziju za koji period mu poslodavac nije vršio uplatu tog doprinosa, uplaćuje Fond rada, nezavisno od okončanja stečajnog postupka.
(2) Pravo iz stava 1 ovog člana može ostvariti lice koje je do podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava pred Fondom rada steklo jedan od zakonskih uslova za ostvarivanje prava na penziju.
(3) Izuzetno od člana 111 stav 2 ovog zakona, licu koje je do podnošenja zahtjeva steklo jedan od zakonskih uslova za ostvarivanje prava iz stava 1 ovog člana, Fond rada je dužan da uplati doprinose, nezavisno od okončanja stečajnog postupka.
(4) Prava iz stava 1 ovog člana ne mogu da ostvare direktor i članovi organa upravljanja kod poslodavca, bez obzira na vrijeme kada su te poslove obavljali.
(5) Organ koji odlučuje o postupku ostvarivanja prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja dužan je da, licu iz stava 1 ovog člana, na njegov zahtjev, izda podatke za ostvarivanje prava u smislu stava 1 ovog člana.
(6) Osnovicu za uplatu doprinosa iz stava 1 ovog člana, čini minimalna zarada u Crnoj Gori, utvrđena prije podnošenja zahtjeva Fondu rada.

Pravo na uplatu doprinosa za dopunsko penzijsko i invalidsko osiguranje i doprinose za porodičnu penziju
Član 115

Fond rada je dužan da uplati doprinose za dopunsko penzijsko i invalidsko osiguranje, uključujući i doprinose za porodičnu penziju, zaposlenom kod poslodavca nad kojim je pokrenut stečajni postupak i kome su potraživanja utvrđena u skladu sa zakonom kojim se uređuje stečajni postupak, kao i zaposlenom koji je bio u radnom odnosu kod tog poslodavca.

Nadležnost
Član 116

(1) Za ostvarivanje prava iz člana 112 ovog zakona nadležan je Fond rada u skladu sa zakonom.

(2) Isplatom potraživanja iz čl. 112 i 115 ovog zakona, Fond rada se pojavljuje kao povjerilac, u postupku naplate izmirenih potraživanja u stečajnom postupku prema poslodavcu.

V. ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Opšta zaštita
Član 117

Zaposleni ima pravo na zaštitu na radu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

1. Zaštita lica sa invaliditetom, omladine i žena

Posebna zaštita
Član 118

Zaposlena lica sa invaliditetom, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposlena žena imaju pravo na posebnu zaštitu prava, u skladu sa zakonom.

Zaštita prava lica sa invaliditetom
Član 119

(1) Zaposleno lice sa invaliditetom poslodavac je dužan da, u skladu sa aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti u kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, u skladu sa ocjenom organa nadležnog tijela za utvđivanje invaliditeta.
(2) Ako zaposleno lice sa invaliditetom ne može da se rasporedi, u smislu stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje lica sa invaliditetom i kolektivnim ugovorom.
(3) Ako zaposleno lice sa invaliditetom ne može da se rasporedi, niti mogu da mu se obezbijede druga prava u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, poslodavac može da ga proglasi licem za čijim je radom prestala potreba.
(4) Lice sa invaliditetom za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa stavom 3 ovog člana, ima pravo na otpremninu iz člana 169 stav 2 ovog zakona.
(5) Zaposleno lice sa invaliditetom ne može biti raspoređeno na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta, bez njegove saglasnosti.
(6) Zaposleno lice sa invaliditetom ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana.

Zaštita zaposlenog mlađeg od 18 godina života
Član 120

(1) 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 sa povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje.
(2) Zaposleni mlađi od 18 godina života ne može biti raspoređen na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta.
(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, zaposlenom mlađem od 18 godina života može da se utvrdi radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, u kom slučaju osvaruje sva prava iz radnog odnosa u punom obimu.
(4) Zaposlenom mlađem od 18 godina života ne može da se odredi da radi prekovremeno, odnosno duže od osam časova dnevno, niti noću.
(5) Zaposleni mlađi od 18 godina života koji radi najmanje četiri časa dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor u toku rada od najmanje 30 minuta neprekidno.
(6) Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje dva uzastopna dana, od kojih je jedan nedjelja.
(7) Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Zaštita zbog trudnoće i njege djeteta
Član 121

(1) Poslodavac ne može da odbije da zaključi ugovor o radu sa ženom zbog trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta može ponuditi izmjenu ugovora o radu pod nepovoljnijim uslovima.
(2) Poslodavac 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.
(3) Poslodavac ne može da traži bilo kakve podatke o trudnoći niti može da uputi drugo lice da ih traži, osim ako zaposlena lično zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom.

Slobodan radni dan za prenatalni pregled
Član 122

(1) Trudna zaposlena ima pravo na jedan dan odsustva sa rada u toku mjeseca radi obavljanja prenatalnih pregleda, ako posebnim propisom nije drugačije određeno.
(2) U slučaju iz stava 1 ovog člana, trudna zaposlena je dužna da obavijesti poslodavca u pisanoj formi o korišćenju odsustva, tri dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled i na njegov zahtjev da mu dostavi dokaz o izvršenom pregledu.
(3) Za vrijeme odsustva iz stava 1 ovog člana trudna zaposlena ima pravo na naknadu zarade, kao da je na radu.

Zaštita od prestanka radnog odnosa
Član 123

(1) Poslodavac ne može da otkaže ugovor o radu trudnoj zaposlenoj i zaposlenom za vrijeme korišćenja prava na porodiljsko i roditeljsko odsustvo.
(2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposlenoj ženi može prestati radni odnos zbog teže povrede radne obaveze ili postojanja razloga iz člana 164 stav 1 tač. 1, 2, 3, 4, 5, 6 i 8 ovog zakona,koji se ne mogu dovesti u vezu sa trudnoćom i korišćenjem prava na porodiljsko i roditeljsko odsustvo, u kom slučaju je poslodavac dužan da u pisanoj formi detaljno obrazloži razloge za prestanak radnog odnosa.
(3) Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa roditeljem, usvojiteljem i hraniteljem zbog korišćenja prava na roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo; prava na rad sa polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju; samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa smetnjama u razvoju, ako ispunjava obaveze u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
(4) Za vrijeme odsustva sa rada zbog njege djeteta, privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, korišćenja porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog, hraniteljskog odsustva poslodavac ne može zaposlenog proglasiti licem za čijim radom je prestala potreba.
(5) Zaposlenom kome ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u toku trudnoće, korišćenja privremene spriječenosti po osnovu održavanja trudnoće**,** porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, rok za koji je ugovorom o radu zasnovao radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na to odsustvo.
(6) Zaposleni je dužan da poslodavcu dostavi dokaz o nastanku okolnosti iz stava 5 ovog člana u roku od tri dana od dana saznanja odnosno utvrđivanja nastalih okolnosti.

Privremeni raspored
Član 124

(1) Na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, trudnoj zaposlenoj i dok doji dijete, a koja radi na poslovima koji mogu da ugroze njen život i zdravlje, odnosno koji mogu da ugroze život i zdravlje djeteta i nerođenog djeteta, poslodavac je dužan da ponudi privremeno raspoređivanje na druge odgovarajuće poslove.
(2) Zaposlena žena iz stava 1 ovog člana za vrijeme privremenog rasporeda na druge poslove ima sva prava iz radnog odnosa koja je imala prije privremenog raspoređivanja.
(3)Ako poslodavac nije u mogućnosti da zaposlenoj ženi iz stava 1 ovog člana obezbijedi raspored na drugi odgovarajući posao, u smislu stava 1 ovog člana, a po nalazu doktora obavljanje poslova njenog radnog mjesta može da ugrozi njeno ili zdravlje djeteta ili nerođenog djeteta, zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada, uz naknadu zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom, koja ne može da bude manja od naknade koju bi zaposlena ostvarila da je na svom radnom mjestu.

Zaštita od prekovremenog i noćnog rada
Član 125

(1) Zabranjen je noćni rad trudnoj zaposlenoj, zaposlenoj koja je nedavno rodila i zaposlenoj koja doji.
(2) Trudna zaposlena i žena koja ima dijete mlađe od tri godine života ne može da radi prekovremeno, niti noću.
(3) Zaposlena žena koja ima dijete starije od dvije godine života može da radi noću, samo ako pisanom izjavom pristane na takav rad.
(4) Poslodavac je dužan da ženu iz stava 1 ovog člana, koja je zaključila ugovor o radu za obavljanje poslova koji podrazumijevaju noćni rad, rasporedi na obavljanje poslova van noćnog rada koji odgovaraju njenom stepenu obrazovanja, odnosno nivou kvalifikacija i radnoj sposobnosti.
(5) U slučaju da poslodavac nije u mogućnosti da obezbijedi raspoređivanje zaposlenoj ženi iz stava 4 ovog člana, poslodavac je dužan da joj obezbjedi plaćeno odsustvo uz naknadu zarade iz člana 130 stav 2 ovog zakona.

(6) Jedan od roditelja, usvojitelja, staratelja, odnosno hranitelja koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo na osnovu pisanog pristanka.

2. Zaštita prava zaposlenih koji se staraju o djeci

Porodiljsko odsustvo
Član 126

(1) Zaposlena žena koristi obavezno porodiljsko odustvo od 98 dana, od kojih je 28 dana prije dana očekivanog porođaja, a 70 dana od rođenja djeteta.
(2) Dan očekivanog porođaja utvrđuje nadležni doktor specijalista.
(3) Izuzetno od stava 1 ovog člana, otac djeteta ima pravo da koristi odsustvo od dana rođenja djeteta, u slučaju da je majka umrla na porođaju, teško bolesna, napustila dijete, ako je lišena roditeljskog prava ili se nalazi na izdržavanju kazne zatvora.
(4) Ako je dijete rođeno prije dana očekivanog porođaja, obavezno porodiljsko odsustvo iz stava 1 ovog člana produžava se onoliko dana za koliko je dijete ranije rođeno.
(5) Pod ranije rođenim djetetom, u smislu stava 4 ovog člana podrazumijeva se dijete koje je rođeno prije navršenih 37 nedjelja trudnoće, prema nalazu nadležnog doktora specijaliste.

Roditeljsko odsustvo
Član 127

(1) Roditeljsko odsustvo je pravo svakog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu.
(2) Roditeljsko odsustvo se može koristiti nakon isteka perioda iz člana 126 stav 1 ovog zakona, u trajanju do 365 dana od dana rođenja djeteta.
(3) Pravo na roditeljsko odsustvo iz stava 1 ovog člana imaju oba roditelja u jednakim djelovima.
(4) Izuzetno od stava 3 ovog člana, roditeljsko odsustvo koje je započeo da koristi jedan roditelj može da prenese na drugog roditelja nakon isteka perioda od 30 dana od početka korišćenja.
(5) U slučaju iz stava 4 ovog člana roditelj koji je prenio pravo na drugog roditelja nema pravo da nastavi korišćenje roditeljskog odsustva.
(6) Ako je jedan od roditelja nezaposlen, a drugi zaposlen, zaposleni roditelj ima pravo na korišćenje roditeljskog odsustva iz stava 1 ovog člana.

Prenos prava na jednog od roditelja
Član 128

(1) Ako jedan od roditelja umre ili je iz drugog opravdanog razloga spriječen da koristi pravo na roditeljsko odustvo iz člana 127 stav 3 ovog zakona, pravo na njegov dio roditeljskog odsustva prenosi se na drugog roditelja.
(2) Pod opravdanim razlogom iz stava 1 ovog člana podrazumijeva se:
1) ako je jedan od roditelja: lišen roditeljskog prava; lišen poslovne sposobnosti; proglašen nestalim, nepoznatim, nepoznatog prebivališta ili boravišta; ili je prema nalazu nadležnog centra za socijalni rad grubo zanemario staranje o djetetu;
2) kada su jednom od roditelja djeteta, radi zaštite djeteta, na osnovu odluke suda, zabranjeni ili ograničeni kontakti sa djetetom;
3) kada je jedan od roditelja djeteta teško bolestan ili je zavistan od pomoći drugog lica, radi čega je na duže vrijeme spriječen ili u znatnoj mjeri ograničen u obavljanju svog roditeljskog staranja, prema nalazu nadležnog doktora specijaliste;
4) ako je jedan od roditelja angažovan kao vojno lice u vojnoj misiji izvan Crne Gore, pod uslovom da se pisanom izjavom odrekao prava na korišćenje roditeljskog odsustva u korist drugog roditelja;
5) kada je jedan od roditelja na izdržavanju kazne zatvora.
(3) Odredbe st. 1 i 2 ovog člana primijeniće se i na prenos usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva, pod uslovom da korisnik na kojeg se prenosi to pravo, ispunjava uslove u skladu sa ovim zakonom.

Pauza radi dojenja djeteta
Član 129

(1) Ako zaposlena žena otpočne da radi, u smislu člana 127 stav 3 ovog zakona, ima pravo na pauzu za dojenje djeteta u trajanju od dva časa dnevno, do navršene godine dana života djeteta, nezavisno od toga koristi li otac djeteta u isto vrijeme i za isto dijete jedno od prava predviđenih ovim zakonom.
(2) Pravo iz stava 1 ovog člana može da se koristi jednokratno ili dva puta u toku dana, u trajanju od po jednog časa.
(3) Vrijeme iz stava 1 ovog člana računa se u puno radno vrijeme.

Prava zaposlenog i povratak na isto radno mjesto
Član 130

(1) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 127, 135 i 136 ovog zakona zaposleni ima sva prava iz radnog odnosa kao što ih je imao do početka korišćenja tog odsustva kao i sva prava na poboljšanje radnih uslova na koja bi imao pravo za vrijeme svog odsustva.
(2) Za vrijeme korišćenja odsustva iz čl. 126, 127, 135 i 136 ovog zakona, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u iznosu koji ne može biti manji od naknade zarade u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće, u skladu sa zakonom.
(3) Poslodavac je dužan da zaposlenom iz čl. 126, 127, 135 i 136 ovog zakona po isteku odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom.
(4) Poslodavac može, uzimajući u obzir potrebe zaposlenog koje je naveo u svom pisanom zahtjevu, po isteku odsustva iz čl. 126, 127, 135 i 136 ovog zakona da omogući promjenu radnog vremena ili rasporeda radnog vremena tom zaposlenom, ako proces rada kod tog poslodavca to dozvoljava.

Zaštita za slučaj rođenja mrtvog djeteta
Član 131

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

Rad sa polovinom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta
Član 132

(1) Nakon isteka odsustva iz člana 127 stav 2 ovog zakona, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene treće godine života djeteta, ukoliko je djetetu potrebna pojačana njega.
(2) Pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena, u trajanju iz stava 1 ovog člana, ima jedan od zaposlenih usvojilaca, staralaca ili hranitelja.

Rad sa polovinom punog radnog vremena radi njege djeteta sa smetnjama u razvoju
Član 133

(1) Pravo da radi polovinu punog radnog vremena ima roditelj, usvojilac, hranitelj ili staratelj djeteta sa smetnjama u razvoju, odnosno lice koje se stara o licu sa teškim invaliditetom u skladu sa posebnim propisima.
(2) Radno vrijeme iz stava 1 ovog člana i člana 132 ovog zakona smatra se punim radnim vremenom za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Ostvarivanje prava iz rada za vrijeme njege djeteta
Član 134

(1) Zaposleni koji namjerava da koristi pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena iz čl. 132 i 133 ovog zakona dužan je da u pisanoj formi podnese zahtjev poslodavcu.

(2) Način i postupak ostvarivanja prava iz čl. 132 i 133 ovog zakona propisuje organ državne uprave nadležan za poslove socijalnog staranja.
(3) Za vrijeme odsustva sa rada iz čl. 132 i 133 ovog zakona zaposleni ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa članom 130 stav 2 ovog zakona.
(4) Pravo iz čl. 132 i 133 ovog zakona ne može da se koristi za vrijeme za koje je dijete sa smetnjama u razvoju odnosno lice sa teškim invaliditetom smješteno u ustanovu socijalne i dječje zaštite.

Odsustvo radi usvojenja djeteta
Član 135

Jedan od usvojilaca djeteta mlađeg od osam godina života ima pravo da radi njege djeteta odsustvuje sa rada godinu dana neprekidno od dana usvojenja djeteta uz naknadu zarade iz člana 130 ovog zakona.

Odsustvo hranitelja
Član 136

Jedan od hranitelja djeteta koje je mlađe od osam godina života ima pravo da radi njege djeteta, odsustvuje sa rada godinu dana neprekidno od dana potpisivanja ugovora o hraniteljstvu uz naknadu zarade iz člana 130 ovog zakona.

Obavještenje o namjeri korišćenja odsustva
Član 137

(1) Zaposleni koji namjerava da koristi pravo na porodiljsko, roditeljsko, usvojiteljsko ili hraniteljsko odsustvo dužan je da o svojoj namjeri u pisanoj formi obavijesti poslodavca, mjesec dana prije početka korišćenja tog prava.
(2) Zaposleni koji je koristio pravo iz stava 1 ovog člana ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do tehnoloških, ekonomskih ili drugih promjena u načinu rada kod poslodavca.

Odsustvo sa rada bez naknade zarade, zbog njege djeteta do tri godine života
Član 138

(1) Jedan od roditelja ima pravo da odsustvuje sa rada dok dijete navrši tri godine života, a ukoliko započeto korišćenje ovog prava prekine prije isteka navedenog roka nema pravo da ga dalje koristi.
(2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravsteno i penzijsko - invalidsko osiguranje, a ostala prava i obaveze miruju.
(3) Sredstva za zdravstvenu zaštitu i penzijsko-invalidsko osiguranje iz stava 2 ovog člana isplaćuju se iz fondova zdravstvenog i penzijsko-invalidskog osiguranja.

VI. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Zaštita kod poslodavca
Član 139

(1) O pravima zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava.
(3) Podnošenje zahtjeva iz stava 2 ovog člana ne odlaže izvršenje odluke ili radnje protiv koje je zaposleni podnio zahtjev za zaštitu prava.
(4) Poslodavac je dužan da zaposlenom po njegovom zahtjevu dostavi pisano obavještenje ili donese odluku u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.
(5) Odluka iz stava 4 ovog člana je konačna, ako zakonom nije drugačije određeno.
(6) Odluka iz stava 4 ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku u roku od osam dana od dana donošenja odluke.
(7) Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je zaposleni pokrenuo kod poslodavca zaposleni se može obratiti Inspekciji rada radi zaštite prava.

Zaštita pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova i Centrom za alternativno rješavanje sporova
Član 140

(1) Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno pravo iz rada i po osnovu rada, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom, dužan je da podnese predlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova.
(2) U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da prihvati postupak mirnog rješavanja radnog spora.
(3) Za vrijeme trajanja postupka pred organima iz stava 1 ovog člana, rokovi za pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne teku.
(4) Na postupak mirnog rješavanja radnog spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova primjenjuju se propisi kojima se uređuje mirno rješavanje radnih sporova.
(5) Na postupak alternativnog rješavanja spora pred Centrom za altenativno rješavanje sporova primjenjuju se propisi kojima se uređuje alternativno rješavanje sporova.
(6) Ako se radni spor ne riješi pred organima iz stava 1 ovog člana zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom.
(7) Zaposleni kome je prestao radni odnos može da pokrene postupak u smislu stava 1 ovog člana.

Zaštita kod nadležnog suda
Član 141

(1) Postupak pred sudom može da se pokrene u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke kojom je obustavljen postupak mirnog rješavanja spora.
(2) Poslodavac je dužan da pravnosnažnu odluku suda izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako odlukom suda nije određen drugi rok.

Teret dokazivanja
Član 142

(1) U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na licu koje smatra da mu je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koje pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije uređeno.
(2) Ako stranka koja se smatra oštećenom zbog nejednakog postupanja u smislu ovog zakona, pred sudom ili drugim nadležnim organom iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do neposredne ili posredne diskriminacije, teret dokazivanja nepostojanja povrede

načela jednakog postupanja prelazi na tuženog, odnosno pravno ili fizičko lice protiv kojeg je postupak pred nadležnim organom pokrenut.
(3) U slučaju spora oko dovođenja zaposlenih u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenih radi obraćanja zaposlenih zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim licima ili nadležnim organima, a što je dovelo do povrede nekog od prava zaposlenih iz radnog odnosa, ako zaposleni iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je doveden u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da zbog takvog obraćanja ili prijavljivanja zaposleni nije doveden u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenih, odnosno da mu zbog toga nije povrijedio neko pravo iz radnog odnosa.
(4) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu iz člana 172 ovog zakona je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac.
(5) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju u skladu sa članom 19 stav 1 tačka 7 ovoga zakona, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu.

Rokovi zastarjelosti potraživanja iz radnog odnosa
Član 143

(1) Novčana potraživanja iz rada zastarijevaju u roku od četiri godine od dana nastanka obaveze.
(2) Potraživanja koja se odnose na obavezu uplate doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje ne zastarijevaju.

VII. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

1. Odgovornost za povrede radnih obaveza

Odgovornost zaposlenih
Član 144

(1) Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
(2) Zaposleni koji umišljajem ili iz nehata povrijedi radnu obavezu ili se ne pridržava odluke koju je donio poslodavac, odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
(3) Krivična odgovornost ne isključuje odgovornost zaposlenog za izvršavanje radnih obaveza ako ta radnja predstavlja povredu radne obaveze.
(4) Zaposleni odgovara za povredu radne obaveze koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Povrede radnih obaveza
Član 145

(1) Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže.
(2) Povreda radne obaveze može da nastane činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.
(3) Povrede radnih obaveza utvrđuju se zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Mjere za povrede radnih obaveza
Član 146

(1) Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:
1) opomena,
2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

(2) Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:
1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
2) uslovni prestanak radnog odnosa, i
3) prestanak radnog odnosa.

(3) Uslovni prestanak radnog odnosa podrazumijeva mogućnost prestanka radnog odnosa ako zaposleni u periodu od šest mjeseci od dana izrečene mjere učini težu povredu radne obaveze.

Postupak utvrđivanja odgovornosti
Član 147

(1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze može da pokrene direktor saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative koju može da podnese svaki zaposleni.

(2) Direktor je dužan da u roku od 15 dana od dana saznanja da je učinjena povreda radne obaveze, odnosno prihvatanja inicijative iz stava 1 ovog člana, dostavi zaposlenom pisano upozorenje o postojanju razloga za izricanje disciplinske mjere.

(3) Ako direktor odbije inicijativu iz stava 1 ovog člana dužan je da u roku od 15 dana od dana njenog podnošenja o tome obavijesti podnosioca inicijative, uz navođenje razloga za odbijanje inicijative.

(4) Upozorenje iz stava 2 ovog člana sadrži: lične podatke zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze, kao i naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o navodima i činjenicama koje ukazuju na povredu radne obaveze.

(5) Zaposleni ima pravo da se o upozorenju iz stava 2 ovog člana izjasni u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.

(6) Ako se zaposleni ne izjasni o upozorenju u roku iz stava 5 ovog člana smatra se da je saglasan sa navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju.

(7) Zaposleni ima pravo u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja da zahtijeva od direktora da se usmeno izjasni.

(8) U slučaju iz stava 7 ovog člana direktor je dužan da zaposlenom obezbijedi mogućnost da se izjasni o navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju iz stava 2 ovog člana u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.

(9) U slučaju iz stava 8 ovog člana, usmenom izjašnjenju na zahtjev zaposlenog može da prisustvuje ovlašćeni predstavnik sindikata čiji je on član, kao i branilac zaposlenog.

(10) Direktor može da ovlasti drugo lice za vođenje postupka iz stava 9 ovog člana.

(11) O održanoj raspravi u slučaju iz stava 8 ovog člana, vodi se zapisnik u koji se unose podaci o direktoru, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi disciplinski postupak, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju ovlašćenog predstavnika sindikata, branioca zaposlenog, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.

(12) Zapisnik potpisuje direktor, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno njegov branilac i zapisničar.

Donošenje odluke
Član 148

(1) Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi direktor.
(2) Odlukom iz stava 1 ovog člana može da se obustavi postupak, zaposleni oslobodi od odgovornosti ili oglasi odgovornim uz izricanje disciplinske mjere.
(3) Direktor je dužan da donese odluku u roku od 15 dana od dana isteka roka iz člana 147 stav 5 ovog zakona, odnosno u roku od 15 dana od dana održane rasprave, u skladu sa članom 147 stav 11 ovog zakona.
(4) Izuzetno, odluka iz stava 3 ovog člana može da se donese i u roku od 30 dana od dana isteka roka iz člana 147 stav 5 ovog zakona ako je neophodno sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.
(5) Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.
(6) Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.
(7) Direktor je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima i ovlašćenom predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja.

Obustavljanje postupka
Član 149

Postupak prema zaposlenom obustavlja se ako:
1) nastupi zastarjelost vođenja postupka;
2) zaposlenom prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;
3) se utvrdi da ponašanje zaposlenog ne predstavlja povredu radne obaveze;
4) ne postoje dokazi da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret;
5) je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

Izricanje mjere
Član 150

Pri izricanju disciplinske mjere zbog povrede radne obaveze, uzimaju se u obzir: težina povrede i njene posljedice, odgovornost zaposlenog, raniji rad i ponašanje zaposlenog, činjenica da li je ranije vršio povrede radnih obaveza, kao i druge okolnosti koje mogu da utiču na vrstu i visinu disciplinske mjere.

Osporavanje odluke
Član 151

(1) Protiv konačne odluke o izrečenoj mjeri iz člana 148 ovog zakona zaposleni može da pokrene postupak u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, u skladu sa članom 140 ovog zakona.
(2) Izuzetno, protiv konačne odluke kojom je izrečena mjera prestanak radnog odnosa, odnosno uslovni prestanak radnog odnosa zaposleni može pokrenuti postupak pred organima iz člana 140 st. 1 i 6 ovog zakona.
(3) Pokretanje postupka iz st. 1 i 2 ovog člana ne odlaže izvršenje odluke iz stava 1 ovog člana.

Rokovi zastarjelosti za pokretanje i vođenje postupka
Član 152

(1) Pokretanje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za tu povredu i učinioca.
(2) Vođenje postupka za utvrđivanje povrede radnih obaveza zastarijeva protekom tri mjeseca od dana pokretanja postupka za utvrđivanje radne obaveze.
(3) Ako povreda radne obaveze sadrži obilježje bića krivičnog djela, pokretanje postupka zastarijeva protekom šest mjeseci od dana saznanja za povredu radne obaveze i učinioca, odnosno protekom roka zastarjelosti za to krivično djelo.

Rok za izvršenje izrečene mjere i brisanje iz evidencije
Član 153

(1) Izrečena mjera iz člana 146 ovog zakona ne može da se izvrši ako je proteklo 30 dana od dana konačnosti odluke kojom je ona izrečena.
(2) O izrečenim mjerama za povredu radnih obaveza vodi se evidencija kod poslodavca.
(3) Ako zaposleni u roku od dvije godine od dana pravnosnažnosti odluke kojom je izrečena novčana kazna, opomena i uslovni prestanak radnog odnosa ne učini povredu radne obaveze, izrečena mjera se briše iz evidencije.

2. Privremeno udaljenje zaposlenog (suspenzija)

Fakultativno udaljenje
Član 154

(1) Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada u slučaju:
1) ako postoje okolnosti koje ukazuju da je učinio težu povredu radne obaveze;
2) ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela učinjenog u radu ili u vezi sa radom.
(2) Udaljenje iz stava 1 ovog člana može da traje najduže do okončanja postupka za utvrđivanje odgovornosti.

Obavezno udaljenje
Član 155

Zaposleni će biti privremeno udaljen sa rada od dana izricanja mjere pritvora, dok pritvor traje.

Rješenje o udaljenju
Član 156

(1) Zaposleni se privremeno udaljava sa rada obrazloženim rješenjem o privremenom udaljenju.
(2) Zaposleni može da se privremeno udalji sa rada i pisanim nalogom direktora, odnosno drugog ovlašćenog lica na radu kod poslodavca, s tim da je direktor dužan da donese rješenje iz stava 1 ovog člana.
(3) Rješenje o privremenom udaljenju iz stava 1 ovog člana, direktor donosi u roku od tri dana od dana saznanja razloga za udaljenje, odnosno dostavljanja rješenja o određivanju pritvora.
(4) Ako se u slučaju iz stava 2 ovog člana, rješenje ne donese u roku od tri dana od dana udaljenja sa rada, smatra se da nalog za udaljenje nije dat.

Naknada zarade i refundacija naknade zarade za vrijeme privremenog udaljenja
Član 157

(1) Za vrijeme privremenog udaljenja sa rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini jedne trećine, a ako izdržava porodicu u visini jedne polovine mjesečne zarade koju je ostvario u mjesecu prije privremenog udaljenja.

(2) Naknada zarade za vrijeme pritvora isplaćuje se na teret organa koji je naredio pritvor.

(3) Organ koji je donio rješenje o pritvoru dužan je da o tome, u roku od tri dana, obavijesti poslodavca.

(4) Zahtjev za refundaciju, na ime visine naknade zarade, za vrijeme za koje se zaposleni nalazi u pritvoru i doprinosa i poreza uračunatih u tu zaradu podnosi poslodavac organu koji je donio rješenje o pritvoru.

(5) Zaposlenom za vrijeme privremenog udaljenja sa rada pripada razlika između iznosa naknade primljene na osnovu stava 1 ovog člana i punog iznosa zarade ostvarene za mjesec prije privremenog udaljenja uvećanog za prosječni porast zarada zaposlenih kod poslodavca za vrijeme u kome mu je pripadala naknada i to:

1) ako je krivični postupak obustavljen pravnosnažnom odlukom ili ako je pravnosnažnom odlukom oslobođen optužbe ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti;
2) ako se oslobodi od odgovornosti ili se postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza obustavi.

3. Materijalna odgovornost

Naknada štete poslodavcu
Član 158

(1) Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao poslodavcu.

(2) Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za dio štete koju je prouzrokovao.

(3) Ako za svakog zaposlenog iz stava 2 ovog člana ne može da se utvrdi dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim djelovima.

(4) Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

(5) Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se ona naknađuje utvrđuje posebna komisija koju obrazuje poslodavac, čiji je jedan od članova predstavnik reprezentativnog sindikata kod tog poslodavca.

Naknada štete zaposlenom
Član 159

(1) Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu.

(2) Postojanje štete iz stava 1 ovog člana i člana 160 ovog zakona, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i način nadoknađivanja utvrđuje posebna

komisija koju obrazuje poslodavac, čiji je jedan od članova predstavnik reprezentativnog sindikata kod tog poslodavca.

(3) Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa stavom 2 ovog člana, o šteti odlučuje nadležni sud.

Naknada štete trećem licu
Član 160

Zaposleni koji je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

4. Zabrana konkurencije

Zabrana konkurencije zaposlenog
Član 161

(1) Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi koje zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu (u daljem tekstu: zabrana konkurencije).

(2) Zabrana konkurencije može da se utvrdi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja ili druga specifična znanja ili vještine, širok krug poslovnih partnera ili da dođe u posjed i saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

(3) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu utvrđuje se i teritorijalno važenje zabrane konkurencije u zavisnosti od vrste posla na koji se zabrana odnosi.

(4) Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, utvrđenu ugovorom o radu, poslodavac ima pravo da otkaže ugovor o radu i od zaposlenog zahtijeva naknadu štete.

Uslovi zabrane konkurencije
Član 162

(1)Ugovorom o radu ili sporazumom o prestanku radnog odnosa poslodavac i zaposleni mogu da ugovore i uslove zabrane konkurencije u smislu člana 161 ovog zakona po prestanku radnog odnosa, u periodu koji ne može da bude duži od dvije godine po prestanku radnog odnosa, odnosno ugovora o radu.

(2) Zabrana konkurencije iz stava 1 ovog člana može da se ugovori ako se poslodavac ugovorom o radu obaveže da će zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini.

VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Načini prestanka radnog odnosa
Član 163

Radni odnos prestaje:

1) po sili zakona;

2) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;

3) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog.

Prestanak radnog odnosa po sili zakona
Član 164

(1) Radni odnos prestaje po sili zakona:

1) kad zaposleni navrši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom;

2) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravnosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;

3) ako mu je po zakonu, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da se rasporedi na druge poslove - danom dostavljanja pravnosnažne odluke;

4) ako je zbog izdržavanja kazne zatvora odsutan sa rada duže od šest mjeseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;

5) ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primjenjivanja te mjere;

6) usljed stečaja ili likvidacije,kao i u slučajevima koji imaju za cilj likvidaciju imovine prenosioca, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom;

7) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;

8) smrću zaposlenog.

(2) Zaposlenom kojem prestaje radni odnos zbog dobrovoljne likvidacije društva, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u iznosu od dvije njegove mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu, odnosno dvije prosječne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zaposlenog.

(3) U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac donosi odluku u formi rješenja koje sadrži: osnov, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

(4) Ograničenje iz stava 1 tačka 1 ovog člana ne odnosi se na preduzetnika, odnosno na zaposlenog koji je osnivač ili vlasnik većinskog udjela u tom privrednom društvu i druga lica utvrđena posebnim zakonom.

Sporazumni prestanak radnog odnosa
Član 165

(1) Radni odnos može da prestane sporazumom poslodavca i zaposlenog.

(2) Sporazum iz stava 1 ovog člana zaključuje se u pisanoj formi.

(3) Sporazumom iz stava 2 ovog člana određuje se i dan prestanka radnog odnosa.

(4) U slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa poslodavac može zaposlenom da isplati otpremninu.

(5) Sporazum iz stava 2 ovog člana proizvodi pravno dejstvo od dana ovjere kod notara, suda ili organa lokalne uprave.

Otkaz od strane zaposlenog
Član 166

(1) Radni odnos, odnosno ugovor o radu može da prestane otkazom od strane zaposlenog.

(2) Otkaz ugovora o radu može da podnese roditelj ili staratelj zaposlenog mlađeg od 18 godina života.

(3) Otkaz ugovora o radu, prethodno ovjeren od organa iz člana 165 stav 5 ovog zakona, zaposleni je dužan da dostavi poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 30 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa, osim ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore.

(4) U slučaju da zaposleni ne ispoštuje otkazni rok, poslodavac ima pravo na naknadu štete, koja se određuje srazmjerno dužini neispoštovanog roka prema zaradi koju je zaposleni ostvario u mjesecu koji prethodi otkazu iz stava 1 ovog člana.

(5) U slučaju iz st. 1 i 2 ovog člana poslodavac donosi odluku u formi rješenja koje sadrži osnov, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

1. Otkaz od strane poslodavca

Obavještenje o kolektivnom otpuštanju
Član 167

(1) Ako poslodavac ima namjeru da u periodu od 90 dana sprovede kolektivno otpuštanje za najmanje 20 zaposlenih dužan je da otpočne konsultacije, zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata, odnosno zaposlenih ili predstavnika zaposlenih u slučaju da kod poslodavca nije organizovan sindikat, prije donošenja odluke o prestanku potrebe za radom zaposlenih u cilju postizanja sporazuma, radi otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada zaposlenih.

(2) Poslodavac je dužan, radi sprovođenja konsultacija iz stava 1 ovog člana sindikatu, odnosno zaposlenima ili predstavnicima zaposlenih, u pisanoj formi dostavi sljedeće informacije:

1) razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;
2) broj ukupno zaposlenih;
3) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom bi mogla prestati potreba;
4) broju zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba, kao i podatke o njihovom radnom mjestu i poslovima koje obavljaju;
5) kriterijume za izračunavanje visine otpremnine;
6) mjerama koje je preuzeo radi zbrinjavanja zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba: raspored na druge poslove kod istog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog; raspored kod drugog poslodavca u kvalifikaciji nivoa obrazovanja odnosnoj stručnoj kvalifikaciji obrazovanja zaposlenog, uz njegovu saglasnost; stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca i druge mjere u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

(3)U toku postupka konsultovanja sa sindikatom, odnosno zaposlenima ili predstavnicima zaposlenih, poslodavac je dužan razmotriti sve predloge koji imaju za cilj da se spriječi prestanak potrebe za radom zaposlenih ili da se ublaže njegove posljedice, kao i da na svaki dostavljeni predlog da pisano obrazloženje.

(4) Konsultovanje iz stava1 ovog člana ne može trajati kraće od 30 dana.

(5) Kriterijumi iz stava 2 tačka 5 ovog člana ne mogu da budu u suprotnosti sa odredbama ovog zakona koje se odnose na zabranu diskriminacije zaposlenih.

(6) O sprovedenom konsultovanju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da u pisanoj formi obavijesti Zavod za zapošljavanje, kao i da mu dostavi sljedeće informacije:

(1) informacije iz stava 1ovog člana;
(2) podatke o trajanju konsultacija sa sindikatom;
(3) podatke o rezultatima sprovedenog konsultovanja;
(4) pisanu izjavu sindikata, ako mu jedostavljena.

(7)Kopiju obavještenja iz stava 6 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi sindikatu.

(8) Sindikat, odnosno zaposleni ili predstavnici zaposlenih mogu Zavodu za zapošljavanje i poslodavcu dostaviti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljene informacije iz stava 2 i 6 ovog člana.

Postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom
Član 168

(1) Zaposlenima za čijim je radom prestala potreba, radni odnos ne može da prestane tokom perioda od 30 dana od dana dostavljanja obavještenja iz člana 167 stav 6 ovog člana u kojem roku će Zavod za zapošljavanje pokušati da obezbijedi neku od mjera koja je predviđena u članu 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona.
(2) Zavod za zapošljavanje može najkasnije posljednjeg dana roka iz stava 1 ovog člana, poslodavcu pisano naložiti odlaganje postupka otkazivanja ugovora o radu svima ili pojedinim zaposlenima za čijim radom je prestala potreba, za još najduže 30 dana, ako im u tom periodu može obezbijediti nastavak radnog odnosa zaposlenih.
(3) Ako poslodavac utvrdi da će prestati potreba za radom zaposlenih u broju manjem od broja utvrđenog u članu 167 stav 1 ovog zakona dužan je da o tome pisano obavijesti tog zaposlenog i sindikat kod poslodavca, najkasnije pet dana prije donošenja odluke o prestanku radnog odnosa.
(4) Obavještenje iz stava 3 ovog člana sadrži:
1) razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;
2) broj i strukturu zaposlenih za čijim je radom prestala potreba na tom radnom mjestu,i
3) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.
(5) Poslodavac ne može u roku od šest mjeseci da zasnuje radni odnos sa drugim zaposlenim na poslovima na kojima je, u smislu stava 1 ovog člana, prestala potreba za radom zaposlenih.

Otpremnina
Član 169

(1) Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini od najmanje 1/3 njegove mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod tog poslodavaca, odnosno 1/3 mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zaposlenog.

(2) Lice za čijim radom je prestala potreba ima pravo na isplatu otpremnine pod uslovom da je kod tog poslodavca proveo u radnom odnosu najmanje 18 mjeseci.

(3) Ograničenje iz stava 2 ovog člana ne odnosi se na slučaj iz člana 30 stav 4 ovog zakona.

(4) U vrijeme provedeno na radu kod poslodavca, iz stava 2 ovog člana računa se i vrijeme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promjene ili promjene poslodavca.

(5) Otpremnina iz stava 1 ovog člana ne može biti niža od tri prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa kod poslodavca u prethodnom polugodištu, odnosno prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, ako je to povoljnije za zaposlenog.

(6) Zaposlenom licu sa najmanje 50% invaliditeta za čijim radom je prestala potreba, a kod kojeg je invaliditet nastao u periodu rada kod tog poslodavca, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu:

1) najmanje u visini 12 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom van rada ili bolešću;

2) najmanje u visini 36 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

(7) Visina otpremnine iz stava 6 ovog člana, za zaposleno lice sa invaliditetom utvrđuje se na osnovu prosječne zarade poslodavca, ako je to za njega povoljnije.

(8) Pod licem sa invaliditetom, u smislu stava 6 ovog člana, je lice čiji je status utvrđen u skladu sa posebnim zakonom.

Privremeno angažovanje zaposlenog
Član 170

Poslodavac može zaposlenog za čijim je radom prestala potreba da privremeno angažuje radi obavljanja poslova koji odgovaraju njegovoj kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno stručnoj kvalifikaciji, dok mu ne obezbijedi jedno od prava utvrđenih ovim zakonom.

Prestanak radnog odnosa nakon isplate otpremnine
Član 171

(1) Zaposlenom koji je ostvario pravo na otpremninu, u smislu člana 169 ovog zakona, prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se ugovor o radu, danom kada je isplata izvršena.

(2) Zaposleni kome prestane radni odnos, odnosno otkaže ugovor o radu, u smislu stava 1 ovog člana, ostvaruje prava u skladu sa zakonom kojim se uređuju prava lica za vrijeme privremene nezaposlenosti.

Individualni otkaz
Član 172

(1) Poslodavac može da otkaže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja disciplinskog postupka, ako za to postoji opravdani razlog, i to:
1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:
   - povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;
   - dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
   - neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
   - zloupotrebe službenog položaja na osnovu pravnosnažne sudske presude ili prekoračenje ovlašćenja;
   - odavanja poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
   - nasilničkog, nedoličnog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
   - učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
   - upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 1 ovog zakona;
5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tač. 2 i 3 ovog zakona;
6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne

dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od petdana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;
7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijeđeno neko od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona;
9) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Poslodavac može da otkaže ugovor o radu u smislu stava 1 tačka 1 ovog člana ukoliko je zaposlenom prethodno dao instrukcije za rad.

(3) Zaposleni iz stava 1 tač. 4 i 5 ovog člana ako aneks ugovora iz člana 47 stav 1 tač. 1,2 i 3 ovog zakona podrazumijeva umanjenje zarade ima pravo na isplatu otpremnine koja ne može biti niža od tri prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori.

(4) Zaposleni iz stava 1 tač. 5 i 8 ovog člana, ima pravo na isplatu otpremnine iz člana 169 ovog zakona.

Što se ne smatra opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu
Član 173

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 172 ovog zakona, ne smatra se:
1) odbijanje zaposlenog da prihvati ponudu aneksa ugovora iz člana 47 stav 1 tačka 6 ovog zakona;
2) privremena spriječenost za rad zbog bolesti, povrede na radu ili profesionalne bolesti;
3) korišćenje odsustva zbog održavanja trudnoće, porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta;
4) 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);
5) djelovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom;
6) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i ugovorom o radu;
7) obraćanje zaposlenog nadležnim državnim organima zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji;
8) obraćanje ili ukazivanje zaposlenog poslodavcu ili nadležnim državnim organima na ugrožavanje životne sredine u vezi sa poslovanjem poslodavca.

Postupak otkazivanja ugovora o radu
Član 174

(1) Odluku o otkazu ugovora o radu u slučajevima iz člana 172 stav 1 tačka 2. al. 1,3 i 8 i tač. 3 i 6 ovog zakona poslodavac može da donese nakon što prethodno upozori zaposlenog o postojanju razloga za otkaz.

(2) Upozorenje iz stava 1 ovog člana daje se u pisanoj formi i sadrži razloge za otkaz, dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

(3) Rok iz stava 2 ovog člana ne može da bude kraći od pet radnih dana.

Odluka o otkazu
Član 175

(1) Odluku o otkazu ugovora o radu donosi direktor, u formi rješenja i dostavlja ga zaposlenom.

(2) Rješenje iz stava 1 ovog člana sadrži: osnov za davanje otkaza, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

(3) Rješenje iz stava 1 ovog člana je konačno.

Dostavljanje
Član 176

(1) Upozorenja, obavještenja, pozive za usmenu raspravu i rješenja se dostavljaju zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.
(2) Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi akta, u skladu sa stavom 1 ovog člana, dužan je da o tome sačini pisanu zabilješku.
(3) U slučaju iz stava 2 ovog člana, navedena akta se objavljuju na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatraju se dostavljenim.

Otkazni rok
Član 177

(1) Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok).
(2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac može da otkaže ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u slučajevima iz člana 172 stav 1 tačka 2 al. 3, 6, 7 i 8 i tač. 6 i 7 ovog zakona i u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa usljed teže povrede radne obaveze u skladu sa kolektivnim ugovorom.
(3) Zaposleni može, ako se sporazumije sa poslodavcem, da prestane sa radom i prije isteka vremena za koje je dužan da ostane na radu, s tim što mu se za to vrijeme obezbjeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
(4) Ako zaposleni, na zahtjev poslodavca prestane da radi prije isteka otkaznog roka, ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada, kao da je radio do isteka otkaznog roka.
(5) Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada najmanje četiri časa nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

Otkaz ugovora o radu direktoru
Član 178

Direktoru, koji istekom vremena na koje je izabran ne bude ponovo biran, odnosno koji bude razriješen prije isteka mandata, prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se ugovor o radu, ako posebnim zakonom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Obaveza isplate zarade i naknade zarade
Član 179

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, odnosno otkaza ugovora o radu, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, kao i uplati doprinose za socijalno osiguranje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
(2) Isplatu potraživanja iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da izvrši prije prestanka radnog odnosa, a najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

(3) Zahtjev za zaštitu prava, za isplatu potraživanja iz stava 1 ovog člana zaposleni može da podnese inspekciji rada u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Zaštita prava zaposlenog u slučaju otkaza
Član 180

(1) Protiv odluke iz člana 175 ovog zakona, zaposleni može pokrenuti postupak u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, pred organima iz člana 140 st. 1 i 6 ovog zakona.

(2) U slučaju spora povodom prestanka radnog odnosa, teret dokazivanja opravdanosti i zakonitosti razloga za otkaz je na poslodavcu.

(3) U toku trajanja sudskog spora o otkazu ugovora o radu nadležni sud može, na zahtjev zaposlenog ako ocijeni da se očigledno radi o nezakonitom otkazu ugovora o radu, da odluči da se zaposleni privremeno vrati na rad do okončanja spora.

(4) U slučaju izricanja privremene mjere iz stava 3 ovog člana, ako se u postupku utvrdi da je otkaz bio zakonit, poslodavac ima pravo na naknadu troškova proisteklih po osnovu privremene mjere od organa koji je izrekao tu mjeru.

(5) Ako se u postupku iz stava 1 ovog člana utvrdi da nijesu postojali zakoniti ili opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu, bilo da ih je poslodavac sam propisao svojim aktom ili ih je predvidio ugovorom o radu, zaposleni ima pravo da se vrati na rad, kao i pravo na naknadu materijalne i nematerijalne štete, u zakonom predviđenom postupku.

(6) Ako se u postupku iz stava 1 ovog člana utvrdi da je zaposlenom nezakonito ili neopravdano otkazan ugovor o radu, ima pravo na naknadu materijalne štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je bio u radnom odnosu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu i uplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje.

(7) Naknada štete iz stava 6 ovog člana umanjuje se za iznos primanja koja je zaposleni ostvario po osnovu ugovora o radu po prestanku radnog odnosa kod tog poslodavca.

(8) Ako se u postupku iz stava 1 ovog člana utvrdi da je otkaz imao za posljedicu povredu prava ličnosti, časti, ugleda i dostojanstva, zaposleni ima pravo na naknadu nematerijalne štete, u zakonom predviđenom postupku.

IX. KOLEKTIVNI UGOVORI

Predmet i primjena kolektivnog ugovora
Član 181

(1) Kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom, utvrđuju se prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada, postupak izmjena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

(2) Kolektivni ugovor zaključuje se u pisanom obliku.

(3) Kolektivni ugovor primjenjuju se neposredno.

Vrste kolektivnih ugovora
Član 182

(1) Kolektivni ugovor može da se zaključi kao: opšti, granski i kolektivni ugovor kod poslodavca.

(2) Opšti kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Crne Gore i primjenjuje se na sve zaposlene i poslodavce.

(3) Granski kolektivni ugovori zaključuju se za grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti i primjenjuju se na zaposlene i poslodavce u grani, grupi, odnosno podgrupi.

(4) Kolektivni ugovor kod poslodavca primjenjuje se na zaposlene kod tog poslodavca.

(5) Prava i obaveze iz rada i po osnovu rada lica koja samostalno obavljaju umjetničku ili drugu kulturnu djelatnost utvrđuju se granskim kolektivnim ugovorom.

Sadržaj kolektivnih ugovora
Član 183

(1) Opštim kolektivnim ugovorom utvrđuju se elementi za utvrđivanje zarade, naknada zarade, ostala primanja zaposlenih i utvrđuje se obim prava i obaveze iz rada u skladu sa zakonom.

(2) Granskim kolektivnim ugovorom utvrđuju se elementi za utvrđivanje zarade, naknade zarada i druga primanja zaposlenih i uređuje se obim prava i obaveze iz rada zaposlenih u skladu sa zakonom.

(3) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju se elementi za utvrđivanje zarade, naknada zarade i drugih primanja zaposlenih i uređuju se veća prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenog u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Učesnici u zaključivanju kolektivnih ugovora
Član 184

(1) Opšti kolektivni ugovor zaključuju nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata Crne Gore, nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca Crne Gore i Vlada.

(2) Granski kolektivni ugovor u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti zaključuju:

1) u oblasti privrede - nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca i nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata;

2) za privredna društva čiji je osnivač ili većinski vlasnik država - nadležni organ reprezentativnog udruženja poslodavaca i nadležni organ reprezentativne organizacije sindikata i Vlada, a za druga privredna društva reprezentativna organizacija sindikata i osnivač;

3) za javne ustanove i javne službe čiji je osnivač država - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada, a za druge javne ustanove i javne službe reprezentativna organizacija sindikata i osnivač;

4) za organizacije obaveznog socijalnog osiguranja - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada;

5) za državne organe i organizacije i organe lokalne samouprave - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada;

6) za sportske subjekte, na nivou grane – reprezentativna organizacija sindikata i Vlada, odnosno reprezentativna organizacija sindikata, krovna asocijacija sportova i Vlada, na nivou grupe, podgrupe djelatnosti;

7) za lica koja samostalno obavljaju umjetničku ili drugu kulturnu djelatnost - reprezentativni sindikat umjetnika i organ državne uprave nadležan za poslove kulture.

(3) Kolektivni ugovor kod poslodavca zaključuje nadležni organ kod poslodavca i reprezentativna organizacija sindikata.

(4) Kolektivni ugovor kod poslodavca u privrednom društvu, ustanovi ili drugoj javnoj službi, čiji je osnivač država, odnosno lokalna samouprava zaključuju reprezentativne organizacije sindikata, direktor i nadležni organ upravljanja.

Pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora
Član 185

(1) Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju.

(2) Svaka ugovorna strana može da pokrene pregovore na način što će drugoj strani, u pisanoj formi, da ponudi predlog teksta ili izmjenu teksta kolektivnog ugovora.

(3) Strana kojoj je ponuđen predlog iz stava 2 ovog člana izjasniće se u roku od 15 dana pisanim putem o ponuđenom predlogu za pregovore.

(4) Ako strane ne nastave pregovaranje ili ne postignu dogovor u roku od tri mjeseca od početka pregovaranja, odnosno od dana podnošenja predloga iz stava 2 ovog člana, obratiće se Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova.

(5) Kolektivni ugovor je zaključen kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici svih učesnika.

Objavljivanje
Član 186

(1) Opšti, granski i kolektivni ugovori kod poslodavca registruju se kod Ministarstva, a opšti i granski kolektivni ugovori se objavljuju u "Službenom listu Crne Gore".

(2) Kolektivni ugovor ili izmjenu kolektivnog ugovora Ministarstvu iz stava 1 ovog člana dostavlja ugovorna strana koja je prva navedena u tom ugovoru, odnosno ugovorna strana koja otkazuje ugovor.

(3) Način i postupak registrovanja kolektivnog ugovora iz stava 1 ovog člana propisuje Ministarstvo.

Vrijeme na koje se zaključuju kolektivni ugovori
Član 187

(1) Kolektivni ugovori zaključuju se na neodređeno ili određeno vrijeme.

(2) Kolektivni ugovor zaključen na neodređeno vrijeme prestaje sporazumom svih učesnika ili otkazom, na način utvrđen tim ugovorom.

(3) Kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme prestaje da važi istekom vremena za koje je zaključen.

(4) Kolektivni ugovor koji je zaključen na određeno vrijeme može da se produži sporazumom učesnika koji ga zaključuju, najkasnije 30 dana prije isteka važenja tog ugovora.

X. ORGANIZACIJE ZAPOSLENIH I POSLODAVACA

Prava zaposlenih i poslodavaca na organizovanje po slobodnom izboru
Član 188

Zaposleni i poslodavci imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja, osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju, pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija.

Dobrovoljnost članstva u organizaciji
Član 189

(1) Zaposleni, odnosno poslodavac slobodno odlučuje o svom pristupanju sindikatu i organizaciji poslodavaca i istupanju iz tih organizacija.

(2) Niko ne može da bude stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u organizaciji, odnosno djelovanja ili nedjelovanja u djelatnosti organizacije.

(3) Postupanje suprotno st. 1 i 2 ovog člana predstavlja diskriminaciju.

Zabrana privremenog ili trajnog djelovanja odlukom izvršne vlasti
Član 190

Djelovanje sindikata i organizacije poslodavaca ne može da se privremeno zabrani, niti može da se organizacija raspusti odlukom organa uprave.

1. Sindikat zaposlenih

Uslovi za rad sindikata
Član 191

(1) Poslodavac sindikatu obezbjeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti, i to:

- prostor za rad i održavanje sastanaka u okviru poslovnog prostora kod poslodavca;
- tehničku i administrativnu pomoć za rad sindikata u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti (korišćenje telefona, faksa, interneta, oglasne table, računara, fotokopira), ukoliko poslodavac raspolaže tim sredstvima;
- druga sredstva i uslove za rad sindikata, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

(2) Ostvarivanje prava iz stava 1 ovog člana bliže se uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Informisanje sindikata od strane poslodavca
Član 192

(1) Poslodavac informiše sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih najmanje jednom godišnje o:

1) razvojnim planovima, njihovom uticaju na položaj zaposlenih i planiranim promjenama u politici zarada;
2) rezultatima poslovanja;
3) spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu, radnom vremenu za koji je zaključen ugovor o radu i kvalifikacionoj strukturi;
4) ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje i visini prosječne zarade kod poslodavca;
5) ostvarenom prekovremenom radu;
6) evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama za poboljšanje uslova rada;
7) drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih.
8) i drugim relevantnim informacijama.

(2) Poslodavac obavještava sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih o:

1) opštim aktima poslodavca;
2) mjerama zaštite i zdravlja na radu;
3) uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama;
4) rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu;
5) donošenju mjera iz člana 167 stav 2 ovog zakona;
6) vremenu i načinu isplate zarada.

(3) Poslodavac je dužan da u roku od osam dana obavijesti i dostavi akta za sindikat radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi sindikata.

(4) Predstavnik sindikata, odnosno zaposleni ili predstavnik zaposlenih ukoliko ne postoji oragnizovan sindikat kod poslodavca, ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca, kada se razmatraju pitanja iz st. 1 i 2 ovog člana.

Razmatranje mišljenja sindikata
Član 193

(1) Poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, kolektivnog otpuštanja zaposlenih i sistematizacije radnih mjesta.

(2) U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da blagovremeno, a najkasnije pet dana prije održavanja sastanka, obavijesti predstavnika sindikata na odgovarajućem nivou radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju dostavljena mišljenja i prijedlozi i donose odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih.

(3) Sindikat kod poslodavca ima pravo da kod nadležnog suda pokrene postupak radi zaštite prava svojih članova iz rada i po osnovu rada.

Ovlašćeni sindikalni predstavnik
Član 194

(1) Sindikat samostalno odlučuje o načinu njegovog zastupanja kod poslodavca.

(2) Sindikat može da imenuje ili izabere jednog ovlašćenog sindikalnog predstavnika koji će da ga zastupa.

(3) Poslodavac je dužan da ovlašćenom sindikalnom predstavniku omogući pravovremeno ostvarivanje prava, u smislu stava 2 ovog člana.

(4) Ovlašćeni sindikalni predstavnik je dužan da obavlja sindikalne aktivnosti na način koji neće da utiče na efikasnost poslovanja poslodavca.

(5) Sindikat je dužan da obavijesti poslodavca o imenovanju ovlašćenog sindikalnog predstavnika u roku od 15 dana o dana upisa u registar koji vodi Ministarstvo, u skladu sa zakonom.

Odsustvo sa rada ovlašćenog sindikalnog predstavnika
Član 195

(1) Kolektivnim ugovorom mogu da se urede uslovi, način i postupak profesionalizacije rada ovlašćenog sindikalnog predstavnika, u interesu zaštite sindikalnih prava.

(2) Ovlašćeni sindikalni predstavnik koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno) ima pravo da se po prestanku sindikaln efunkcije vrati na radno mjesto koje je obavljao prije dolaska na tu funkciju, a ako to radon mjesto više ne postoji, onda na radno mjesto koje odgovara njegovoj kvalifikaciji nivoa obrazovanja odnosno stručnoj kvalifikaciji obrazovanja.

(3) Poslodavac je obavezan da ovlašćenom sindikalnom predstavniku koji sindikalnu aktivnost ne obavlja u punom random vremenu (profesionalno), omogući izostanak sa rada uz naknadu zarade zbog prisustvovanja sindikalnim sastancima, seminarima, kursevima, kongresima i konferencijama u zemlji i inostranstvu.

(4) Ovlašćenom sindikalnom predstavniku se, osim za obavljanje aktivnosti iz stava 3 ovog člana, po potrebi obezbjeđuje obavljanjea ktivnosti uz naknadu zarade u trajanju od 20 časova mjesečno.

(5) Poslodavac mora da bude obaviješten u pisanoj formi o odsustvu ovlašćenog sindikalnog predstavnika u slučajevima iz st. 3 i 4 ovog člana, najmanje tri dana prije njegovog odsustva.

Zaštita predstavnika sindikata
Član 196

Ovlašćeni sindikalni predstavnik kod poslodavca, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Sloboda ostvarivanja sindikalnih prava
Član 197

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava.

(2) Poslodavac je dužan da sindikatu obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

(3) Ovlašćeni sindikalni predstavnik ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade radi obavljanja aktivnosti koje organizuje sindikat u skladu sa kolektivnim ugovorom.

(4) Poslodavac nije dužan da isplaćuje naknadu zarade ovlašćenom predstavniku sindikata čije odsustvo sa rada nije u skladu sa kolektivnim ugovorom iz stava 3 ovog člana.

(5) Poslodavac mora da bude obaviješten u pisanoj formi o odsustvu zaposlenog u slučajevima iz stava 3 ovog člana, najmanje tri dana prije njegovog odsustva.

2. Udruženje poslodavaca

Reprezentativnost udruženja poslodavaca
Član 198

(1) Udruženje poslodavaca, u smislu ovog zakona, smatra se reprezentativnim ukoliko njegovi članovi zapošljavaju najmanje 25% zaposlenih u privredi Crne Gore i učestvuju u društvenom bruto proizvodu Crne Gore sa najmanje 25%.

(2) Udruženja poslodavaca upisuju se u registar koje vodi Ministarstvo.

(3) Način i postupak upisa udruženja poslodavaca i bliže kriterijume za utvrđivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca propisuje Ministarstvo.

Sudska zaštita
Član 199

U slučaju spora o reprezentativnosti sindikata, odnosno udruženja poslodavaca, u smislu ovog zakona, odlučuje nadležni sud, u skladu sa zakonom.

XI. POSEBNE VRSTE UGOVORA

Privremeni i povremeni poslovi
Član 200

(1) Poslodavac može, za obavljanje određenih poslova koji nijesu predviđeni aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i koji ne zahtijevaju posebno znanje i stručnost, a po svojoj prirodi su takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini (privremeni i povremeni poslovi), sa određenim licem koje se nalazi na evidenciji nezaposlenih lica Zavoda za zapošljavanje, da zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova.
(2) Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova zaključuje se u pisanom obliku i sadrži: naziv i sjedište poslodavca, lične podatke izvršioca poslova (ime, prezime i JMB),vrstu i opis poslova koji su predmet ugovora, period na koji se ugovor zaključuje, mjesto i način izvršenja posla i visinu naknade za obavljeni rad.
(3) Ugovorom iz stava 2 ovog člana mogu da budu predviđeni uslovi i razlozi zbog kojih ugovorne strane mogu da otkažu ugovor prije isteka roka na koji je zaključen.

Radno angažovanje u obrazovnim ustanovama
Član 201

Sa licima koja učestvuju u realizaciji nastavnog procesa u obrazovnoj ustanovi može da se zaključi ugovor o angažovanju u trajanju ne dužem od jedne skolske, odnosno studijske godine, u skladu sa zakonom i aktima te ustanove.

Dopunski rad
Član 202

(1) Zaposleni koji radi puno radno vrijeme može da zaključi ugovor o dopunskom radu sa istim ili drugim poslodavcem, u trajanju do jedne polovine punog radnog vremena.
(2) Ugovor o dopunskom radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži: naziv i sjedište poslodavca; ime i prezime i JMB angažovanog lica; opis poslova; mjesto rada i način obavljanja poslova; period na koji se ugovor zaključuje; podatke o radnom vremenu; visinu novčane naknade za obavljeni rad; rokove za isplatu naknade; prava, obaveze i odgovornosti o pitanjima zaštite i zdravlja na radu; razloge za otkaz ugovora i druga prava i obaveze po osnovu rada.
(3) Ugovor iz stava 2 ovog člana prestaje da važi nakon isteka ugovorenog roka ili otkazom ugovora jedne od ugovornih strana.

Osiguranje lica koja zaključe poseban ugovor
Član 203

(1) Lice sa kojim je zaključen ugovor, u smislu čl. 200, 201 i 202 ovog zakona, ima pravo na zdravstveno i penzijsko osiguranje, u skladu sa zakonom.

(2) Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o ugovorima iz čl. 200, 201 i 202 ovog zakona.

XII. RADNA KNJIŽICA

Radna knjižica kao javna isprava
Član 204

(1) Zaposleni ima radnu knjižicu.

(2) Radna knjižica je javna isprava.

(3) Sadržinu radne knjižice, postupak izdavanja, način upisivanja podataka, postupak zamjene i izdavanje novih radnih knjižica, način vođenja registra izdatih radnih knjižica i obrazac radne knjižice propisuje Ministarstvo.

(4) Radnu knjižicu izdaje nadležni organ lokalne uprave.

Čuvanje radne knjižice
Član 205

(1) Zaposleni predaje radnu knjižicu poslodavcu na dan početka rada uz odgovarajuću potvrdu.

(2) U radnu knjižicu je zabranjeno unošenje negativnih podataka u vezi sa radom zaposlenog.

(3) Poslodavac je dužan da zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu, na dan prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu uz odgovarajuću potvrdu.

XIII. NADZOR

Vršenje nadzora
Član 206

(1) Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona i propisa koji su donijeti na osnovu ovog zakona vrši Ministarstvo.

(2) Inspekcijski nadzor nad primjenom ovog zakona i drugih propisa o radu, kolektivnih ugovora i ugovora o radu, odnosno ugovora iz čl. 200, 201, 202 i 203 ovog zakona kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcije rada.

(3) U vršenju nadzora inspektor rada ima ovlašćenja utvrđena zakonom.

Nadzor nad stručnim radom
Član 207

(1) Nadzor nad stručnim radom agecnija za privremeno ustupanje zaposlenih vrši Ministarstvo.

(2) U nadzoru nad stručnim radom utvrđuje se da li su ispunjeni uslovi u pogledu prostora, kadra, opreme i drugih uslova koje propisuje Ministarstvo, na osnovu uvida u dokumentaciju.

XIV. KAZNENE ODREDBE

Član 208

(1) Novčanom kaznom od 2.000 eura do 20.000 eura kazniće se pravno lice, ako:

1) nema akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ako ima više od deset zaposlenih (član 19 stav 1 tačka 1);

2) u poslovnim prostorijama, odnosno u mjestu izvođenja radova nema odobrenje za vršenje djelatnosti, odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju i prijavu na obavezno socijalno osiguranje (član 19 stav 1 tačka 3);

3) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 20 ovog zakona;

4) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 30 ovog zakona;

5) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 31 ovog zakona;

6) ne prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad, i ne preda prijavu nadležnom organu u roku od osam dana od dana stupanja na rad (član 33 stav 1);

7) ne izvrši transformaciju ugovora o radu sa određenog u ugovor o radu na neodređeno vrijeme (član 38);

8) ne zaključi ugovor o radu u skladu sa članom 39 ovog zakona;

9) ne zaključi sporazum o ustupanju zaposlenih u skladu sa članom 54 ovog zakona;

10) ne zaključi ugovor o radu za obavljanje poslova preko Agencije u skladu sa članom 55 ovog zakona;

11) ne isplati zaposlenom ugovorenu zaradu za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi Agenciji obračun ugovorene zarade, odnosno ne izmiri obaveze prema Agenciji (član 57 stav 4);

12) ne donese pisanu odluku i o tome ne obavijesti zaposlene, sindikat kod poslodavca i inspekciju rada o organizovanju rada u dane državnih i vjerskih praznika u roku od tri dana prije početka rada (član 89 stav 3);

13) ne isplati zaposlenom zaradu najmanje jednom mjesečno i ne uruči mu obračun zarade (član 105);

14) ne izvrši promjenu poslodavca, u skladu sa članom 108 ovog zakona;

15) ne obezbijedi zaštitu zaposlenih, u skladu sa čl. 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125 i 126 ovog zakona;

16) ne obezbijedi zaposlenom roditelju, usvojiocu, staratelju i hranitelju korišćenje prava u skladu sa čl. 127, 128, 129,130, 131, 132, 133, 135, 136 i 138 ovog zakona;

17) ne dostavi zaposlenom otkaz ugovora o radu u formi rješenja (član 175);

18) zaposlenom u slučaju prestanka radnog odnosa, odnosno otkaza ugovora o radu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu ne isplati neisplaćene zarade, naknade zarada i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, kao i ne uplati doprinose za socijalno osiguranje (član 179);

19) zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu uz odgovarajuću potvrdu (član 205 stav 3);

(2) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom od 200 eura do 2.000 eura.

(3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznomod 500 eura do 6.000 eura.

Član 209

(1) Novčanom kaznom od 1.000 eura do 10.000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice ako:

1) ne obezbijedi zaštitu prava zaposlenih u skladu sa čl. 7, 8, 9, 11, 12, 13 i 14 ovog zakona;

2) zaključi ugovor o radu suprotno članu 21 ovog zakona;

3) zaključi ugovor o radu sa licem mlađim od 18 godina života suprotno članu 22 ovog zakona;

4) ne sprovede interno obavještavanje ako se za to ukaže mogućnost u skladu sa članom 23 ovog zakona;

5) prilikom zaključivanja ugovora o radu zahtijeva od kandidata podatke iz člana 25 stav 2 ovog zakona;

6) zaposlenom na dan stupanja na rad ne uruči primjerak ugovora o radu (član 29 stav 4);

7) ne uruči kopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje zaposlenom u roku od pet dana od dana izdavanja od nadležnog organa (član 33 stav 2);

8) ne odjavi zaposlenog sa socijalnog osiguranja u skladu sa posebnim propisom (član 33 stav 3);

9) ugovori probni rad duži od šest mjeseci (član 34 stav 2);

10) ne vodi evidenciju ugovora o radu i o tome ne obavještava inspekciju rada (član 43 stav 1);

11) ugovorenu zaradu za obavljanje poslova u domaćinstvu ne isplaćuje na način iz člana 45 st. 4 i 5 ovog zakona;

12) ne upozna zaposlenog na njegov zahtjev sa sadržinom sporazuma u dijelu koji se odnosi na njegova prava i obaveze (član 57 stav 1);

13) ne upozna zaposlenog sa svim rizicima obavljanja posla kod korisnika, koji se odnose na zaštitu i zdravlje na radu i u tu svrhu ga ne osposobi za rad na tim poslovima, u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu, osim ako sporazumom o ustupanju zaposlenog nije utvrđeno da će te obaveze izvršiti korisnik (član 57 stav 2);

14) ne upozna zaposlenog sa novim tehnologijama rada za obavljanje poslova koje će zaposleni obavljati, osim ako sporazumom o ustupanju tu obavezu nije preuzeo korisnik (član 57 stav 3);

15) ne obavijesti sindikat o broju i razlozima radnog angažovanja ustupljenih zaposlenih najmanje jednom u šest mjeseci (član 58 stav 2);

16) zaposlenom koji radi skraćeno radno vrijeme, u smislu člana 63 ovog zakona, ne omogući korišćenje prava iz rada koja ima zaposleni sa punim radnim vremenom ili ga na tim poslovima angažuje da radi prekovremeno (član 63 st. 4 i 5);

17) uvede prekovremeni rad suprotno članu 64 ovog zakona;

18) ne obavjesti zaposlene o odluci o rasporedu radnog vremena zaposlenih i njihov raspored po smjenama ako je kod tog poslodavca organizovan rad po smjenama na odgovarajući način (član 67 st. 3 i 4);

19) je izvršio preraspodjelu radnog vremena suprotno članu 68 ovog zakona;

20) je izvršio preračunavanje časova rada suprotno članu 69 ovog zakona;

21) organizuje noćni rad suprotno članu 70 ovog zakona;

22) zaposlenom koji radi u smjenama ne obezbijedi zamjenu smjena na način da zaposleni u noćnoj smjeni uzastopno radi najduže jednu radnu sedmicu (član 71 stav 3);

23) ne obezbijedi zaštitu prava zaposlenih koji rade noću i u smjenama u skladu sa članom 72 ovog zakona;

24) ne obezbijedi vrijeme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i sedmični, kao i korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa čl. 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85 i 86 ovog zakona;

25) u slučaju iz člana 76 stav 3 ovog zakona ne utvrdi raspored korišćenja sedmičnog odmora i o tome ne obavijesti zaposlenog (član 76 stav 4);

26) zaposlenom i bračnom drugu zaposlenog ne omogući da se vrate na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njihovom nivou kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada (član 91 stav 4);

27) ne izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbjedan rad u skladu sa zakonom (član 92 stav 1);

28) ne vodi mjesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade (član 107);

29) kao poslodavac sljedbenik ne primjenjuje kolektivni ugovor poslodavca prethodnika u skladu sa članom 109 ovog zakona;

30) ne obavjesti sindikat kod poslodavaca, odnosno predstavnika zaposlenih u skladu sa članom 110 ovog zakona;

31) zaposlenom ne dostavi pisano obavještenje ili ne donese odluku o zaštiti prava zaposlenog u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz člana 139 stav 2 ovog člana (član 139 stav 4);

32) ne dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima, predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze, u roku od osam dana od dana donošenja (član 148 stav 7);

33) ne sprovede obavještavanje i konsultacije uskladu sa članom 167 ovog zakona;

34) ne sprodeve postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom u skladu sa članom 168 ovog zakona;

35) ne isplati otpremninu u skladu sa članom 169 ovog zakona;

36) ne informiše sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih jednom godišnje o pitanjima propisanim ovim zakonom, odnosno u roku od osam dana ga ne obavijesti i dostavi akte radi prisustvovanja sastancima na kojima se razmatraju inicijative i predlozi sindikata (član 192);

37) ne zatraži i ne razmotri mišljenje i prijedloge sindikata u skladu sa članom 193 ovog zakona;

38) ne obezbijedi zaposlenima slobodno ostvarivanje sindikalnih prava (član 197 stav 1)

39) sindikatu ne obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih u skladu sa kolketivnim ugovorom (član 197 stav 2);

40) ne vodi evidenciju o ugovorima iz čl. 200, 201 i 202 ovog zakona (član 203 stav 2).

(2) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu novčanom kaznom od 100 eura do 1.000 eura.

(3) Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom od 500 eura do 5.000 eura.

XV. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Započeti postupci
Član 210

Postupci za ostvarivanje i zaštitu prava zaposlenih započeti prije stupanja na snagu ovog zakona okončaće se po propisima koji su bili na snazi do dana stupanja na snagu ovog zakona.

Izuzetno od stava 1 ovog člana započeti postupci iz člana 114 ovog zakona okončaće se po odredbama ovog zakona.

Novčana potraživanja
Član 211

Novčana potraživanja iz rada nastala od 23. avgusta 2008. godine do stupanja na snagu ovog zakona, zastarijevaju u roku od četiri godine od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Usklađivanje rada agencija
Član 212

Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih, osnovane prije stupanja na snagu ovog zakona dužne su da rad i poslovanje usklade sa ovim zakonom u roku od godinu dana od dana njegovog stupanja.

Usklađivanje ugovora o radu i sporazuma o ustupanju
Član 213

Za ugovore o radu na određeno vrijeme i sporazume o ustupanju zaposlenih koji budu zaključeni nakon stupanja na snagu ovog zakona, vrijeme koje je zaposleni prije stupanja na snagu ovog zakona proveo na radu kod poslodavca po osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme kao i vrijeme za koje je zaposleni bio privremeno ustupljen kod poslodavca preko Agencije, računa se u vrijeme propisano članom 37 stav 2 ovog zakona.

Donošenje propisa
Član 214

(1) Propisi za sprovođenje ovog zakona donijeće se u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.
(2) Do donošenja propisa iz stava 1 ovog člana primjenjivaće se dosadašnji propisi, ukoliko nijesu u suprotnosti sa ovim zakonom.

Zaključivanje Opšteg kolektivnog ugovora
Član 215

(1) Opšti kolektivni ugovor u skladu sa ovim zakonom zaključiće se u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.
(2) Odredbe Opšteg kolektivnog ugovora koje važe na dan stupanja na snagu ovog zakona, primjenjivaće se do isteka roka iz stava 1 ovog člana, osim odredbi čl. 4,5,6,7,12, 13,14,15,16,35, 37 stav 1 tačka 4 i čl.38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,56 i 57 koje prestaju da važe danom stupanja na snagu ovog zakona.
(3) Zaključivanjem kolektivnog ugovora iz stava 1 ovog člana, odnosno istekom roka za njegovo zaključivanje, prestaje da važi Opšti kolektivni ugovor (”Službeni list CG”, br. 14/14 i 39/16).

Usklađivanje kolektivnih ugovora
Član 216

(1) Odredbe granskih i kolektivnih ugovora kod poslodavca uskladiće se sa zakonom u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

(2) Izuzetno od stava 1 ovog člana odredbe kolektivnih ugovora iz stava 1 ovog člana koje uređuju postupak odgovornosti za povrede radnih obaveza prestaju da važe danom stupanja na snagu ovog zakona.
(3) Odredbe kolektivnih ugovora koje se ne usklade sa ovim zakonom u roku iz stava 1 ovog člana, a koje su u suprotnosti sa ovim zakonom, prestaju da važe u roku od godinu dana od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Odložena primjena
Član 217

Odredba člana 200 ovog zakona će se primjenjivati nakon šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.
Odredbe čl. 11 i 115 ovog zakona primjenjivaće se od dana pristupanja Crne Gore Evopskoj uniji.

Prestanak ranijeg zakona
Član 218

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o radu ("Službeni list CG", br. 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14).

Stupanje na snagu
Član 219

Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore".

IZVJEŠTAJ SA JAVNE RASPRAVE ZA NACRT ZAKONA O RADU

U skladu sa Uredbom o postupku i načinu sprovođenja javne rasprave u pripremi zakona („Službeni list CG“, broj 12/12), Ministarstvo rada i socijalnog staranja je objavilo poziv za konsultacije zainteresovane javnosti povodom donošenja Nacrta zakona o radu. Javni poziv za učešće u javnim konsultacijama upućen je organima, organizacijama, udruženjima i pojedincima, objavljivanjem na web stranici ministarstva i na portalu e-uprave, dana 12.05.2017. godine. Javne konsultacije, u trajanju od 20 dana od dana objavljivanja javnog poziva, zaključene su dana 01.06.2017. godine.

Javna rasprava za Nacrt zakona o radu objavljena je 04.08.2017. godine, javni poziv je upućen organima, organizacijama, udruženjima i pojedincima, da se uključe u javnu jaspravu i daju svoj doprinos u razmatranju Nacrta zakona o radu. U javnom pozivu je navedeno da će javna rasprava trajati najmanje 40 dana, i ista je umjesto 15.09.2017. godine na zahtjev zaiteresovane javnosti produžena do 25.09.2017. godine.

Tokom javne rasprave organizovana su 3 okrugla stola, u Budvi, Bijelom Polju i Podgorici, kako bi bila obuhvaćena južna, sjeverna i centralna regija. Na okruglim stolovima iskazana je velika zainteresovanost javnosti za ovaj zakon, što potvrđuje veliki broj pristiglih primjedbi i sugestija, kao i konkretnih predloga. Na okruglim stolovima pored predstavnika Ministarstva rada i socijalnog staranja, prisustvovali su i predstavnici: Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Aztek, Outsourcing partners, Dekra, GI Group Outsourcing, GI Group, Montenegrostaff; Unije poslodavaca Crne Gore; Napredak AD Kotor; Admiral Holding DOO; Saveza sindikata Crne Gore; Adriatic Propertis-Budva; DOO Pogebne usluge Budva; HG Budvanska rivijera AD; Tina Time; Unije slobodnih sindikata Crne Gore; DOO Komunalno Budva; Uprave za inspekcijske poslove; AD Luka Bar; Barske plovidba AD Bar; AD Marina Bar; CEDIS; Tržnice i pijace; Civilnog sektora Status; ADP ZID; JU OŠ Bać; Rudnika uglja Pljevlja; Udruženja mladih sa hendikepom; AD Zetatrans Podgorica; DOO Klikovac; Političke partije DEMOS; Demokratkskog fronta – Radničke partije; Čelebić DOO; OKOV; Crnogorskog telekom; Jugopetrol AD; Radio difuznog centra; SO Uprave carina; Jumedia mont DOO; Luke Bar AD; Societe general banke; DOO Vodovod i kanalizacije; predstavnik radnika; Glavnog grada Podgorica; Udruženja roditelja djece sa teškoćama u razvoju Podgorica; Saveza Naša inicijativa; Željezničkog prevoza CG; Montenegro biznis Alijanse, Elektroprivrede Crne Gore; Pivare Trebjesa DOO; CRBC – China Road and Bidge corporation; Farmont MP DOO; Montenomaks C&L; Agroproma; Alternativa Crna Gora; 13 jul Plantaže; Sindikata prosvjete Crne Gore; Domaće trgovine DOO; ILO-MOR; konsultant za EU; Agencije za mirno rješavanje radnih sporova; Socijalnog savjeta Crne Gore; AD Sava osiguranje; Sindikata doktora medicine; hirurzi; Agencije za sprečavanje korupcije; Vezuv; Javorak MB DOO Nikšić; Ministarstva sporta; AD OŽVS Podgorica; Put Gross DOO; Meso-Prometa DOO; Bolnice Bijelo Polje; Doma starih Bijelo Polje; Osnovnog suda Bijelo Polje; Centra za kulturu Bijelo Polje; Sindikalne organizacije DOO Mikro; Uprave carina; Uprave policije; Opštine Bijelo Polje; Javnog komunalnog Lim Bijelo Polje; Vodovoda Bistrica Bijelo Polje; Višeg suda Bijelo Polje; granskog sindikata turizma Hotela Bjanka Kolašin; Opštinskog sindikalnog povjerenštva Berane; kancelarije za zaštitu prava zaposlenih Saveza sindikata Crne Gore; sindikalnog povjereništva Bijelo Polje; Opštine Berane; Vinko Bijelo Polje; Bjelasica Rada Bijelo Polje; Višeg državnog tužilaštva, kao i velikog broja advokata.

ODGOVORI NA PREDLOGE KOJI SU STIGLI KROZ JAVNU RASPRAVU 04.08. – 25.09.2017. GODINE:

Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović i partneri član 2 - Imajući u vidu zahtjeve modernog društva predlog je regulisati da se poslodavcem smatra i strano pravno lice (bez registrovanog pravnog prisustva u CG kroz dio stranog društva ili na drugi način), te samim tim da se zakon primenjuje i na strane državljane-domaće državljane koji rade na teritoriji Crne Gore za strana pravna lica.

Odgovor: Navedeni predlog koji se odnosi na regulisanje pojma poslodavca odnosno da se istim smatra i strano pravno lice (bez registrovanog pravnog prisustva u CG kroz dio stranog društva ili na drugi način) nije u skladu sa važećim propisima koji se primjenjuju u Crnoj Gori. Nacrt Zakona o radu stav 3 propisuje da se isti primjenjuje i na zaposlene strane državljane i lica bez državljanstva koji rade kod poslodavca na teritoriji Crne Gore, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno, što znači da je drugi dio predloga već propisan.

Predlog advokata Nikole V. Kovačevića – U Zakonu o radu bi trebalo propisati da se pojedine odredbe ovog zakona primjenjuju i na lica koja se bave samostalnom djelatnošću uz precizno navođenje odredaba koje se primjenjuju i na ova lica. Na ovaj način bi se uredila pravna praznina, gdje postoje situacije da za lica koja se bave samostalnom djelatnošću ni jednim zakonom nije uređeno pravo na porodiljsko i roditeljsko odsustvo, a istovremeno je propisan način ostvarivanja i visina naknade zarade ovih lica za vrijeme korišćenja porodiljskog, odnosno roditeljskog odsusutva.

Odgovor: Navedeni predlog je prihvaćen i isti je implementiran u odredbe Nacrta zakona.

Predlog Crnagoraput član 5 stav 1 tačka 3 - Predlažemo definisanje koliko ovlašćenih predstavnika može biti. Takođe, bilo bi potrebno definisati i pojam udruženje poslodavaca.
Predlog Telekoma član 5 značenje pojedinih pojmova - Smatramo da akt o sistematizaciji ne treba da sadrži broj izvršilaca kao obavezan element jer će to u velikoj mjeri usporavati normalno funkcionisanje poslodavca. Naime, u slučaju iznenada povećanog obima posla i potrebe za većim brojem izvršilaca, poslodavac treba pristupiti izmjenama i dopunama akta o sistematizaciji. Kako se radi o opštem aktu, izmjene istog će stupiti na snagu najranije 8-mi dan od dana objavljivanja na oglasnoj tabli poslodavca. Ako se tome doda da se nacrt akta treba dostaviti sindikatu na razmatranje najkasnije 5 dana prije usvajanja, govororimo o tome da za svaku promjenu broja izvršilaca poslodavcu treba najmanje 13 dana. Ne treba naročito objašnjavati koliko ova okolnost može da spriječi poslodavca da odgovori potrebama tržišta u kratkom roku. Smatramo da je obaveznost donošenja akta o sistematizaciji (koji ne poznaje recimo Zakon o radu Hrvatske)

dovoljno velika administrativna barijera te da poslodavce ne treba dodatno opterećivati definisanjem njegove obavezne sadržine.

Predlog Unije poslodvaca Crne Gore član 5 – stav 1 tačka 5 poslije riječi sistematizaciji dodati „odnosno ugovorom o radu“; **tačka 9** smatramo da ne treba ovako da bude definisano, jer se isključuju prateće djelatnosti koje se vezuju za određene regionalne oblasti CG, ali, s druge strane, pozdravljamo definisanje vremenskog ograničenja od 9 meseci.

Predlog Udruženje banaka član 5 - Akt o sistematizaciji ne bi trebao da sadrži broj izvršilaca kao obavezan elemenat. Naime, istim se samo usporava procedura zapošljavanja, posebno u slučajevima iznenadnog povećanja obima posla i hitne potrebe za većim brojem izvršilaca. U tom smislu, treba imati u vidu složeniju proceduru usvajanja izmjena i dopuna ovog akta, te obavezu javnog objavljivanja i potrebe da se sačeka rok za stupanje na snagu. Sve ovog vodi na zaključak da uvođenje broja izvršilaca nije u interesu poslodavaca niti zaposlenih.

Predlog UNHCR član 5 značenje pojedinih pojmova - Poslije tačke 9 dodati novu tačku koja glasi: stranac ili lice bez državljanstva je lice koje ima regulisan boravak u Crnoj Gori u skladu sa zakonima kojima se reguliše boravak stranaca, azil, međunarodna i privremena zaštita, kao i u skladu sa važećim propisima Vlade Crne Gore koje se odnose na raseljena i interno raseljena lica.

Predlog Alter modus član 5 stav 1 tačka 7 - Preciznije definisati pojam Akta o sistematizaciji i ostaviti mogućnost Poslodavcu da može usvojiti dva akta: Akt o unutrašnjoj organizaciji i Akt o sistematizaciji radnih mjesta. Ovu analogiju je neophodno ispratiti kroz cijeli tekst Zakona.

Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović i partneri član 5 - Preporuka je regulisati i pojam "pravilnik o radu" za društva koja nemaju kolektivni ugovor a kojim bi poslodavci regulisali pitanja koja nisu regulisana ugovorom o radu. Zakon samo neposredno u par navrata pominje termin opšti akt.

Predlog Unije slobodnih sindikata Crne Gore član 5 – u stavu 1 tački 9, trajanje sezonskih poslova skratiti sa 9 mjeseci na 6 mjeseci.

Predlog Američke privredne komore član 5 - Smatramo da uvođenje obaveze donošenja akta o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta za svakog poslodavca bez obzira na njegove potrebe, veličinu i strukturu, predstavlja i uvođenje biznis barijere koja usložnjava i komplikuje funkcionisanje poslodavaca, koja nema uporište u uporednoj praksi (ne poznaje ga, recimo, Zakon o radu Hrvatske, koja je članica EU). **(ISTI KOMENTAR NA ČLAN 16)**

Odgovor: Konsenzusom radne grupe trajanje sezonskih poslova smanjeno je sa 9 na 8 mjeseci. U vezi predloga koji se odnosi na brisanje broja izvršilaca u aktu o sistematizaciji i same obaveznosti donošenja ovog akta, isti nije prihvaćen iz razloga što ovakav način uređivanja radnopravnih odnosa poslodavaca i zaposlenih u mnogome će olakšati vršenje inspekcijskog nadzora od strane Inspekcije rada u postupku suzbijanje sive ekonomije, a u mnogome će pomoći u dokazivanju i ostvarivanju prava iz radnog odnosa kod nadležnih sudova, kako zaposlenih tako i poslodavaca. Predlog koji se odnosi na definisanje pojma stranca u Nacrtu zakona navodimo da isto ne predstavlja materiju ovog Zakona već Zakona o strancima. Takođe i sada postoji mogućnost donošenja dva akta odnosno akta o unutrašnjoj organizaciji i akta o sistematizaciji radnih mjesta.

Predlog Crnagoraput član 6 stav 5 - Ukoliko poslodavac nema kolektivni ugovor o radu, nema sindikat ili sa istim ne može da zaključi Kolektivni ugovor (a na snazi nisu ni OKU ni GKU), potrebno je regulisati pravo poslodavca da donese Pravilnik o radu kojim će definsati prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih (umjesto donošenja odluka kojim bi regulisali napred navedeno). Pravilnikom o radu ne mogu da se daju manja prava zaposlenima, jedino i isključivo veća. Nedostatak Pravilnika o radu predstavlja veliku prazninu u Zakonu o radu, jer ne daje mogućnost poslodavcu da reguliše odredbe koje treba da razradi svojim opštim aktima. Napred navedeno pravo je regulisano Zakonima o radu mnogih zemalja članica EU.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 6 - Dodati stav 6: Opšti i granski kolektivni ugovori mogu da sadrže odredbe kojima se drugačije uređuju pitanja prekovremenog rada, preraspodjele radnog vremena, poštovanja radnih obaveza i utvrđivanja zarada.
Predlog Unije slobodnih sindikata Crne Gore član 6 – u stavu 1 prije riječi „kolektivni ugovor" dodati riječi „posebni zakon".

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da isti nijesu prihvaćeni, iz razloga što bi se drugačije uredio pravni sistem, kao i pravna teorija a samim tim hijerhija pravnih akata.

Predlog Savez sindikata Crne Gore član 7 – jasnije definisati.
Predlog Gorice Fatić Klinički centar Crne Gore član 7 – izraz „promjena pola" zamjeniti izrazom „prilagođavanje pola".
Predlog Unije slobodnih sindikata Crne Gore član 7 – dodati riječi „članostvo u sindikalnim i drugim organizacijama".

Odgovor: Predlog da se izraz promjena pola zamjeni izrazom prilagođavanje pola nije prihvaćen, iz razloga što je Nacrt zakona o radu usklađen sa članom 2 Zakona o zabrani diskriminacije. Takođe, u Nacrt zakona implemenitiran je predlog da je zabranjena neposredna i posredna diskriminacija lica zbog trudnoće i članstva u sindikatu.

Predlog Savez sindikata Crne Gore član 11 – jasnije definisati.

Odgovor: Navedeni član Nacrta zakona usklađen sa odredbama Zakona o zabrani diskriminacije.

Predlog Saveza udruženja roditelja djece i omladine sa teškoćama u razvoju „Naša inicijativa", Podgorica član 12 i 47 – proširiti navedene članove da prava mogu da ostvaruju i roditelji ne samo djece sa smetnjama i razvoju (djeca su do 18 godina) nego i roditelji drugih lica sa invaliditetom, starijih od 18 godina po osnovu kojih roditelji imaju produženo roditeljsko staranje, posebno kada se radi o licima sa težim oblicima invaliditeta.

Odgovor: Navedeno će biti uređeno kroz odredbe koje se odnose na posebnu zaštitu roditelja i lica sa invaliditetom.

Predlog Pivare Trebjesa član 14 stav 2 Prava zaposlenih - Član nije u potpunosti jasno formulisan, zaposleni imaju prava na sindikalno udruživanje kao i na kolektivno pregovaranje preko Sindikata, a učešće u rješavanju radnih sporova su procesna prava pred sudom i drugim organima, koja se regulišu drugim propisima, pa nije jasno kakvo pravo na učešće u sporovima se zaposlenima daje ovim članom. Član 12 ranijeg propisa je imao bolje definicije po ovim pitanjima.

Predlog Telekoma član 14 stav 5 - Stav 5 u članu 14 je nedovoljno jasan. Naime, govori se o tome da zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta u skladu sa zakonom. Bilo bi jasnije da norma glasi da zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu dok koristi pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta sa težim smetnjama u razvoju (kada ima pravo na zaštitu po članu 119 a u vezi sa članom 129 i 130) ili se misli na slučaj dok koristi odsustvo sa rada bez naknade zarade zbog njege djeteta do tri godine života (član 135).

Predlog Unije slobodnih sindikata Crne Gore član 14 – dodati novi član predstavnik zaposlenih iz važećeg zakona; poslije stava 1 dodati novi stav da zaposleni ima pravo da odbije da radi ako mu poslodavac 2 mjeseca uzastopno ne isplati zaradu.

Odgovor: Navedeni član se odnosi na slobodu udruživanja i organizovanja koji ne predstavlja procesna prava. Takođe navedena norma je opšteg karaktera i ista je razrađena kroz posebnu zaštitu zaposlenih. Predlog koji se odnosi na mogućnost zaposlenog da odbije da radi ako mu se ne isplati zarada nije prihvatljiv, iz razloga što u predlogu zakona stoji da obračun zarade ima snagu izvršne isprave što predstavlja zaštitnu normu za zaposlene.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih HR Partners član 15 stav 1 - Dodati novu tačku:„Zaposleni je dužan da dostavi prvu porodiljsku doznaku u roku od 3 dana od dana izdavanja, odnosno 15 dana od dana otvaranja porodiljskog odsustva, kako bi poslodavac ispoštovao rokove i ostvario pravo na refundaciju. U suprotnom, ukoliko poslodavac ne ostvari pravo na refundaciju, zaposleni neće ostvariti pravo na zaradu srazmjerno periodu za koji refundacija nije ostvarena.“

Odgovor: Navedeno će biti regulisano kroz poglavlje koje se odnosi na zaštitu žena.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih HR Partners član 16 stav 1 tačka 1 - Da li Agencija za ustupanje zaposlenih u svom aktu sistematizuje radna mjesta ustupljenih radnika? – Ukoliko ne, da li se ta radna mjesta negdje sistematizuju? Zakonom definisati da Agencije za ustupanje zaposlenih nisu dužne da u svom aktu sistematizuju radna mjesta ustupljenih radnika, imajući u vidu da je Agencija poslodavac ustupljenih radnika.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 16 stav 1 tačka 1 – precizirati rok za donošenje akta o unutrašnjoj ogranizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. Napomenuli bismo da je važno precizirati obavezu da agencija za ustupanje zaposlenih ima navedeni akt samo za zaposlene koji čine njenu upravu, iz razloga štio je vrlo jasno u praksi da se ustupanje vrši u velikom broju korisnika sa različitim djelatnostima, te ne bilo moguće donijeti valjan akt.

Predlog Pivare Trebjesa član 16 stav 1 tačka 3 - Odobrenje treba da postoji za pojedine djelatnosti koje se po prirodi same djelatnosti ne mogu obavljati bez odobrenja, dok je za ostale potrebno da postoji izvod iz odgovarajućeg registra (CRPS ili drugi).

Predlog Udruženje banaka član 16 - Smatramo da uvođenje donošenja Akta o sistematizaciji kao obaveze za svakog poslodavca bez obzira na njegove potrebe, veličinu i strukturu predstavlja uvođenje bespotrebne biznis barijere koja usložnjava i komplikuje funkcionisanje poslodavaca, koja nema uporište u uporednoj praksi.

Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović i partneri član 16 - Biznis barijera: Preporuka je precizirati da je ovakav akt potreban samo u slučaju da poslodavac ima više od 10 zaposlenih. U suprotnom manji poslodavci će se nepotrebno administrativno opteretiti.

Predlog Crnagoraput član 16 stav 1 tačka 1 - Predlažemo navođenje koji organ donosi akt o sistematizaciji sa obzirom na različite forme oragnizovanja društava – Predlog formulacije - Pravilnik donosi nadležni organ kod poslodavca**; tačka 3** - Predlaženo brisanje ove odredbe iz razloga preobime administracije - za građevinarstvo to znači da društvo mora da u svakom mjestu izvođenja radova da drži navedenu dokumentaciju.

Predlog China road and bridge corporation član 16 stav 1 tačka 1 - Predlazemo da detaljan opis poslova bude predmet sadrzine svakog pojedinacnog ugovora o radu kao sto je i predvidjeno clanom 28, stav 1, tacka 5, a da Sistematizacija sadrzi samo osnovna zaduzenja. Takodje, da broj izvrsilaca za određeno radno mjesto predvidja i upraznjena radna mjesta.

Predlog Meridian DOO TO TO član 16 – član 16 mijenja se i glasi: donese akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji ukoliko ima više od 10 zaposlenih, više od 3 radna mjesta ili ukoliko je radno vrijeme zaposlenih različito(puno, nepuno, skraćeno). Zašto je potreban akt o unutrašnjoj organizaciji mirko preduzećima koji imaju samo izvršnog direktora koji je ujedno i vlasnik preduzeća.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 16 – stav 1 tačka 3 Predlažemo brisanje „odnosno mjestu izvođenja radova“ iz razloga preobimne administracije - recimo, za građevinarstvo ili poljoprivredu, to znači da društvo mora da u svakom mjestu izvođenja radova posjeduje navedenu dokumentaciju.

Podržavamo komentar CRNAGORAPUT-a. Ujedno, naglašavamo da je postignuta saglasnot na nivou RG da se briše segment „mjesta izvođenja radova“. Još jednom, podsjećamo na obaveznost saradnje izmedju državnih organa i u ovom dijelu, budući da inspektor rada kontaktirajući PU može lako da utvrdi da li je zaposleni prijavljen na obavezno socijalno osiguranje, na čemu je i akcenat kada je u pitanju suzbijanje sive ekonomije. Poslije stava 1 dodati novi stav 2 koji glasi: „Izuzetno od stava 1 tč.1 ovog člana, poslodavac koji zapošljava do 30 zaposlenih nije dužan da donese akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji“.

Predlog Instituta sertifikovanih računovođa član 16 - Obaveze poslodavca, stav 1, mijenja se i glasi:

Poslodavac je dužan da:

1) donese akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, ukoliko ima više od jednog zaposlenog.

Zašto je potreban akt o sistematizaciji radnih mjesta mikro preduzećima koja imaju samo izvršnog direktora koji je ujedno i vlasnik preduzeća? Mišljenja smo da polazna osnova za postavljanje većeg obima administrativnih zahtjeva u pogledu akta o sistematizaciji treba da bude Zakon o računovodstvu (Sl. list Crne Gore broj 052/16), prema kojem je napravljeno razvrstavanje pravnih lica na - mikro, mala, srednja i velika.

Predlog Anđele Tomanović Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih AZTEK Budva član 16 – akt o sistematizaciji samo za Agencije ili i za ustupljene zaposlene.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Kadar plus član 16 - mijenja se stav 1 tačka 1 i glasi: 1)donese akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ukoliko ima više od 10 zaposlenih, više od 3 radna mjesta ili ukoliko je radno vrijeme zaposlenih različito (puno, nepuno ili skraćeno);

Zašto je potreban akt o sistematizaciji radnih mjesta mikro preduzećima koja imaju samo izvršnog direktora koji je ujedno i vlasnik preduzeća? Mišljenja smo da polazna osnova za postavljanje većih administrativnih zahtjeva treba da bude Zakon o računovodstvu (Sl.list Crne Gore broj 052/16), prema kojem je napravljeno razvrstavanje pravnih lica na mikro, mala, srednja i velika.

Predlog Socijalnog savjeta Opštine Bijelo Polje član 16 – da ostane kako je predloženo u nacrtu zakona, bez obzira na pritisak poslodavaca sa manje od 10 zaposlenih i njihovoij zaštitinika da se poslodavci izuzmu iz ove obaveze.

Predlog Saveza udruženja roditelja djece i omladine sa teškoćama u razvoju „Naša inicijativa", Podgorica član 16 – Izuzeti od obaveze donošenja akta o sistematizaciji kao što su naše organiazcije iroditeljska udruženja, NVO koje nemaju stalni i redovan izvor prihoda te ne mogu planirati organizaciju i sistematizaciju radnih mjesta.

Predlog Anke Vukićević DEMOS, član 16 –treba propisati kaznrenu odredbu za poslodavce koji ga ne posjeduju navedeni akt, i da isti bude javan.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je dodat novi stav koji se odnosi na izuzetak Agencija za donošenje akta o sistematizciji za ustupljene zaposlene. Takođe u prelaznim i završnim odredbama propisan rok u kojem će poslodavci biti u obavezi da donesu akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. Izvršeno je tehničko usaglašavanje teksta zakona umjesto odobrenje za rad stoji prijava rada. Brisanje predloga koji se odnosi na donošenje akta o sistematizaciji radnih mjesta otežalo bi vršenje inspekcijskog nadzora.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 17 – stav 2 mislimo da je uslov - opšta zdravstvena sposobnost potpuno suvišan, zalazi se u zonu diskriminacije jer se postavlja pitanje da li lice sa nekim ozbiljnim zdravstvenim problemima ima opštu zdravstvenu sposobnost, a time i pravo na rad.

Predlog Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore član 17 – u stavu 2 riječi „da ima opštu zdravstevenu sposobnost", brišu se. Opšti uslovi za zaključenje ugovora o radu ne smiju da obuhvataju opštu zdravstvenu sposobnost, jer to predstavlja diskriminaciju po osnovu zdravstvenog stanja. **U stavu 3 riječi** „koje je zdravstveno osposobljeno za rad na odgovoarajućim poslovima" brišu se. Ova odredba zasnovana je na medicinskom modelu pristupa invaliditetu koji je u suprotnosti s UN Konvencijom o pravima osoba s invaliditetom. Osoba s invaliditetom treba da bude profesionalno osposobljena. Ako se želi naglasiti da osoba

s invaliditetom treba da ispunjava opšte uslove onda umjesto koje je „zdravstveno osposobljeno“ treba staviti „ukoliko ispunjava opšte uslove“. Sama sintagma je jezički i logički nepravilna jer ne postoji način da se neko zdravstveno osposobi za rad na određenom radnom mjestu.

Odgovor: Predlog koji se odnosi na ukidanje opšte zdravstvene sposobnosti kao opšteg uslova za zasnivanje radnog odnosa nije prihvaćen, iz razloga što bi se na taj način ugrozio opšte prihvaćen koncept zapošljavanja. Takođe predlog koji se odnosi na brisanje riječi „koje je zdravstveno osposobljeno za rad na odgovoarajućim poslovima“, je prihvaćen.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih HR Partners član 18 stav 1 - „Ugovor o radu se ne može zaključiti sa licem koje ima zaključen ugovor o radu sa punim, odnosno skraćenim radnim vremenom“. Preformulisati, jer nas dovodi u zabludu i navodi na pomisao da se ne može zaključiti recimo ugovor o dopunskom radu.
Predlog Telekom član 18 stav 1 - Predlažemo da se preispita član 18 stav 1 jer je kao smetnja za zasnivanje radnog odnosa propisano: “Ugovor o radu se ne može zaključiti sa licem koje ima zaključen ugovor o radu sa punim, odnosno skraćenim radnim vremenom.“ Na ovaj način se praktično zabranjuje da lice koje radi puno radno vrijeme kod jednog poslodavca zasnuje radni odnos kod još jednog poslodavca kako bi recimo ostvarilo dodatne prihode (jer ne može da izdržava porodicu od zarade koja recimo iznosi 300 eur ili želi da porodici obezbijedi dodatne prihode). Ovo bi trebalo biti relativno normalna pojava u svijetu – da radite dodatni posao i da želite da to radite legalno i tako da državi uplatite sve poreze i doprinose. Rezultat bi trebalo da bude povoljan i za jednu i za drugu stranu. Napominjemo da se na ovaj način samo podrstiče siva ekonomija jer čovjek koji osjeća potrebu da radi neće zbog ove norme prestati sa radom već će ga država ovakvim rješenjem samo primorati da funkcioniše u radu na crno. Dodatno, postavlja se pitanje zašto lice koje radi skraćeno radno vrijeme kod jednog poslodavca ne može da zasnuje radni odnos kod još jednog poslodavca na poslovima koji ne podrazumijevaju skraćeno radno vrijeme. U konačnom – zašto smo osuđeni na jedan radni odnos sa punim radnim vremenom i na osnovu kojih kriterijuma je odlučeno da je prihod samo po osnovu jednog radnog odnosa dovoljan i zašto država neće da uzme prihode po osnovu poreza ili doprinosa? Jasno je da postoji mogućnost dopunskog rada ali je sada taj institut izmješten iz radnog odnosa i tretira se kao posebna vrsta ugovora (pri čemu nije navedeno koji se propisi primjenjuju na takvu vrstu ugovornog odnosa jer to više nije vrsta ugovora o radu).
Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Monternegro staff član 18 stav 4 – ne vidimo razlog zbog čega se ne bi mogao zaključiti ugovor o radu sa članom domaćinstva ukliko je poslodavac spreman da plati poreze i doprinose i ispoštuje zakon.
Predlog Udruženje banaka član 18 - Predlažemo da se briše odredba čl.18 st.1 jer nije opravdano da se zabranjuje zapošljavanje lica koje je već u radnom odnosu kod drugog poslodavca. Naime, smatramo da je potpuno opravdano da lica u cilju obezbjeđivanja dodatnih prihoda za sebe i svoju porodicu, zasnuje radni odnos kod još jednog poslodavca. Sve ovog vodi na zaključak da ovo ograničenje nije u interesu poslodavaca niti zaposlenih.
Predlog Saveza sindikata Crne Gore član 18 stav 5 – brisati riječi 5 godina iz razloga jer se radi o sporazumnom prestanku radnog odnosa voljom poslodavca i zaposlenog; stav 6 ustanoviti period od 5 godina.

Predlog Granskog sindikata turizma i ugostiteljstva Crne Gore član 18 stav 5 – brisati stav 5, ako radni odnos može prestati sporazumom poslodavca i zaposlenog, zašto bi se omogućio povratak na radno mjesto nakon 5 godina.
Predlog Alternativa Crna Gora član 18 stav 6 - Predlažemo da osobe koje prodaju svoje radno mjesto budu ograničene na najmanje 5 godina da bi dobile priliku da se vrate na rad u državnim organima. Česte su zoupotrebe ovog Zakona. Država je bila izložena dodatnim troškovima zbog lica koja su često prodavala svoje radno mjesto i vraćala se u redovnu službu. Time su se smanjivale šanse novim kadrovima da pokažu šta znaju, a država je bila oštećena.
Predlog Montenegro Business Alliance član 18 stav 8 - „ograničenje iz st.5 i 6 ovog člana ne odnosi se na zaposlenog koji vrati cjelokupni iznos isplaćene otpremnine"…Kome se vraća otpremnina? Što ako predhodno poslodavac, koji je isplatio otpremninu, više ne postoji, nego je nakon sprovedenog stečaja i rasprodate imovine izbrisan iz privrednog registra.
Predlog Američke privredne komore član 18 - Smatramo da treba preispitati odredbu kojom se licu koje radi puno ili skraćeno radno vrijeme kod jednog poslodavca zabranjuje zasnivanje radnog odnosa kod drugog poslodavca. Nesporno je da je članom 201 ostavljena mogućnost dopunskog rada (u slučaju lica koje radi puno radno vrijeme), međutim nije definisano koji se propisi primjenjuju na posebne vrste ugovora pa ni na ugovor o dopunskom radu – radnopravni ili obligacioni propisi. Samim tim, lice koje je angažovano po osnovu ugovora o dopunskom radu ne zna koju vrstu zaštite uživa, da li ima pravo na zaštitu i zdravlje na radu te koji se propisi primjenjuju na recimo prijevremeni raskid takvog angažmana i koji mu mehanizmi zaštite prava stoje na raspolaganju. Samim tim, predlažemo da se, u cilju pravovremenog otklanjanja nejasnoća precizno uredi priroda ovih angažmana kako bi bilo jasno koja su to prava i obaveze zaposlenih i poslodavaca po osnovu ovih ugovora. **(ISTI KOMENTAR NA ČLAN 201)**
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 18 - Dodati stav 9: " Zaposleni iz stava 5 i 6 ne mogu se ni posle isteka rokova od 5 godina, odnosno godine dana zaposliti kod istog poslodavca koji mu je isplatio otpremninu."

Odgovor: U odnosu na navedene predloge koji se odnose na brisanje i preispitivanje odredbe člana 18 stav 1 navodimo isti nijesu prihvatljivi iz razloga što bi se izašlo iz koncepta punog radnog vremena, takođe ne mogu postojati 2 osiguranja, kao ni dvije radne knjižice. Odredba koja sa odnosi na ograničenje u članu 18 stav 6 uvedena je zbog zloupotreba koja su se dešavale u praksi.

Predlog Pivare Trebjesa član 20 - Član je nejasno formulisan, ne može se zaključiti koji je uslov potreban da bi nastala ovakva obaveza za poslodavca. Predlog je da isti glasi: Poslodavac koji ima slobodna radna mjesta sa punim ili nepunim radnim vremenom na određeno ili neodređeno radno vrijeme može da o tome obavijesti zaposlene na oglasnom mjestu u sjedištu poslodavca, odnosno u njegovoj organizacionoj jedinici.
Predlog Udruženje banaka član 20 - Predlažemo da obaveza internog oglašavanja bude mogućnost, a ne obaveza za poslodavca. Naime, dodatno usložnjava postupak zapošljavanja, i stvara nejasnu pravnu situaciju u slučaju da poslodavac ipak interno ne oglasi slobodno radno mjesto.
Predlog Crnagoraput član 20 - Formulacija je nejasna.
Predlog Željeznička infrastruktura Crne Gore član 20 – nejasno definisano „dužan o tome obavijestiti zaposlene na oglasnom mjestu u sjedištu poslodavca, ukoliko na to radno mjesto ne

može da rasporedi zaposlenog na neodređeno vrijeme“, jer se navedenim članom ograničavaju prava poslodavaca.

Predlog Merdian DOO TO TO član 20 – Brisati navedeni član, isti treba da se odnosi na javno preduzeće, odnosno privredno vdruštvo javnu ustanovu ili drugu javnu službu, čiji je većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave ili država, odnosno jednica lokalne samouprave koja ima učešće u kapitalu, ali i na privatna preduzeća i da to treba da bude definisano posebnim zakonom – lex specialis – zadržavnu upravu.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 20 - 2. Postupak zasnivanja radnog odnosa-(brisati tacku 2 i naslov)

Predlog Domaće trgovine DOO član 20 – Brisati.

Predlog Socijalnog savjeta Opštine Bijelo Polje član 20 – na kraju član dodati „ i o razlozima te nemogućnosti“.

Predlog Crnogorskog elektrodistributivni sistem član 20 – Poslije riječi „slobodna radna mjesta“ treba dodati riječi „ sa istom kvalifikacijom“. Ovo iz razloga šti npr.pravnik ne bi mogao da radi na radnom mjestu ekonomiste, inžinjera isl.

Odgovor: Navedeni član je usklađen sa Direktivom Savjeta 1999/70/EZ od 28 juna 1999. godine o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili EKS, UNICE i CEEP.

Predlog Telekoma član 21 - Prevashodno, predlažemo da se član 21 treba izmjesti iz poglavlja “Postupak zasnivanja radnog odnosa” jer prijavljivanje slobodnih radnih mjesta i javno oglašavanje nijesu konstitutivni elemenat u zasnivanju radnog odnosa u privatnom sektoru i ne smiju to biti a kako je sada postavljeno – stvara se utisak da jesu. Ako je potrebno da Zavod za zapošljavanje bude informisan o slobodnim radnim mjestima i recimo broju novozaposlenih lica to treba biti predmet posebnog propisa u kom će se precizno navesti da je to informisanje za svrhe vođenja evidencije.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegro staff član 21 – nije precizirana obaveza poslodavca koja se odnosi na obavještavanje ZZZCG o realizaciji oglasa; stavom 2 nije jasno precizirano da li postoji obaveza javnog oglašavanja ukoliko to poslodavac ne zahtjeva.

Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović i partneri član 21 stav 4 - Dodati tačku: kao ni u slučaju restrukturalnih promena, i promjena poslodavca iz člana 103.

Predlog Alternativa Crna Gora član 21 - Predlažemo da se poslodavac obaveže da objavu o slobodnom radnom mjestu drži najmanje 8 dana na sajtu Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Česte su zloupotrebe, naročito u državnim organima, oglasa za posao. Često se slobodna radna mjesta u državnim organima oglašavaju samo na jedan dan.

Predlog Američke privredne komore član 21 - Prevashodno, predlažemo brisanje člana 21, budući da ovako ustanovljena obaveza predstavlja dodatno i nepotrebno administrativno opterećenje za poslodavca. Poslodavci u privatnom sektoru bi trebalo sami da odlučuju o tome da li imaju potrebu za prijavljivanjem slobodnih radnih mjesta Zavodu za zapošljavanje, kao i da li Zavod slobodna radna mjesta treba da javno oglašava. Ukidanjem obaveze javnog oglašavanja svakog radnog mjesta u privatnom sektoru naša država bi štedjela i značajna novčana sredstva koja se sada izdvajaju za javno oglašavnje. Alternativno brisanju, član 21 bi mogao da glasi i:

“Poslodavac može da prijavi slobodno radno mjesto Zavodu za zapošljavanje, na način i po postupku utvrđenim posebnim zakonom.”

Predlog Merdian DOO TO TO član 21 – mijenja se stav 1 i dodaje se novi stav 2 koji glase: (1) Poslodavac može slobodno mjesto da prijavi Zavodu za zapošljavanje, na način i popostupku utvrđenim posebnim zakonom. (2) Ukoliko poslodavac zaposli lice za koje nije oglasio slobodno radno mjesto, neće biti u mogućnosti da koristi subvencije u slučaju nezaposlenosti.

Privatna preduzeća ne moraju nužno da oglašavaju slobodna radna mjesta preko Zavoda za zapošljavanje, već da to imaju kao izbor tj imaju pravo na slobodu izbora kandidata što se u praksi dešava često, zaposleni može doći po preporuci iz druge firme, može doći i do napredovanja postojećeg zaposlenog.

Predlog Crnogorskog elektrodistributivni sistem član 21 – Od obaveze oglašavanja osloboditi privredna duštva bez obzira na osnivača tog društva. Razlog za ovakav predlog u konkretnomslučaju CEDIS, nepovoljna strosna struktura i sama djelatnost, održavanja elektorenergetskih sistema, zahtjeva brzu reakciju u smislu zapošljavanja.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da se oglašavanje vrši samo na zahtjev poslodavca. Takođe prihvaćen je predlog da se doda nova tačka da se pod slobodnim radnim mjesto ne smatraju ni radna mjesta do kojih je došlo usljed restrukturalnih promjena i promjena poslodavca iz člana 103. ovog zakona. Rok pod kojim će se oglasiti određeno radno mjesto predstavlja materiju posebnog zakona.

Predlog Telekoma član 22 - Predlažemo da se propiše da poslodavac ne može da zahtijeva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice i druge podatke iz stava 2 člana 22 ni od zaposlenih. Sada je regulisano da se ovi podaci ne mogu tražiti od lica koje je u procesu zasnivanja radnog odnosa.

Predlog Američke privredne komore član 22 - Nakon stava 1 dodati novi stav koji glasi:

“Zaposleni je dužan da obavijesti poslodavaca ukoliko prestane da ispunjava uslove za rad na poslovima za koje je zasnovao radni odnos. ” Na ovaj način bi se utvrdila obaveza zaposlenog da obavijesti poslodavca ukoliko su se promijenile okolnosti pa je zaposleni izgubio neophodnu licencu i sl.

Odgovor: Predlog koji se odnosi na dodavanje stava da je zaposleni dužan da obavijesti poslodavca ukoliko prestane da ispunjava uslove za rad na poslovima za koje je zasnovao radni odnos, već je regulisan u članu 15 stav 1 tačka 4 Nacrta zakona.

Predlog Pivare Trebjesa član 23 - Smatramo da poslodavac treba da zadrži pravo pozivanja na intervju, odnosno da zadrži pravo da o rezultatima konkursa/oglasa ne obavještava sve učesnike, jer praksa pokazuje da se učesnici prijavljuju iako čak ne ispunjavaju ni osnovne uslove oglasa. Ovako formulisan član predstavlja veliku administraciju za poslodavca, posebno u situaciji kada se radi o velikom broju prijavljenih kandidata na oglas za određeno radno mjesto, dok sa druge strane ne postoji nikakav benefit koji bi imala od ovoga lica koja se prijavljuju na oglas.

Predlog Telekoma član 23 - Propisivanje roka u kom poslodavac mora informisati učesnike oglasa o ishodu oglasa predstavlja biznis barijeru imajući u vidu da trenutno Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti ne definiše rok.

Predlog Američke privredne komore član 23 - Propisivanje roka u kom poslodavac mora informisati učesnike oglasa o ishodu oglasa predstavlja biznis barijeru imajući u vidu da važeći Zakon o o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti ne definiše rok.

Predlog Merdian DOO TO TO član 23 – mijenja se i glasi: (1) Poslodavac u roku do 45 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave obvještava učesnike oglasa, ukoliko je radno mjesto u javnom preduzeću, odnos privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je osnovač ili većinski vblasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave.

(2) Poslodavac čiji je kapital privatno vlasništvo je u obavezi da obavijesti Zavod za zapošljavanje o ishodu oglasa. Zainteresovani učesnici oglasa informaciju o ishodu oglasa dobijaju od Zavoda za zapošljavanje.

Obavještavanje svih prijavljenh kadnidata u manjim privatnim preduzećima je veliki administrativni problem, te iz tog razloga treba poštovati privatno vlasništvo i ne postavljati barijere i obavezu dodatnih troškova za angažovanje lica koje će da prate oglase i obavještava sve prijavljene kandidate.

Predlog Instituta sertifikovanih računovođa član 23 - stav 1 se mijenja i nakon njega dodaje novi stav 2, koji glase:

(1) Poslodavac u roku do 45 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave obavještava učesnike oglasa, ukoliko je radno mjesto u javnom preduzeću, odnosno privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je osnivač ili većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave.

(2) Poslodavac u mikro pravnim licima čiji je kapital u privatnom vlasništvu je u obavezi da obavijesti Zavod za zapošljavanje o ishodu oglasa. Zainteresovni učesnici oglasa informaciju o ishodu oglasa dobijaju od Zavoda za zapošljavanje.

Obavještavanje svih prijavljenih kandidata u mikro pravnim licima je veliki administrativni problem. Stoga smatramo da je dovoljno obavještenje (obrazac E3) o ishodu oglasa dostaviti Zavodu za zapošljavanje.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zapsolenih Kadar plus član 23 - mijenja se i dodaje novi stav:

(1) Poslodavac u roku do 45 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave obavještava učesnike oglasa, ukoliko je radno mjesto u javnom preduzeću, odnosno privrednom društvu, javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, čiji je osnivač ili većinski vlasnik država, odnosno jedinica lokalne samouprave.

(2) Poslodavac čiji je kapital privatno vlasništvo je u obavezi da obavijesti Zavod za zapošljavanje o ishodu oglasa. Zainteresovni učesnici oglasa informaciju o ishodu oglasa dobijaju od Zavoda za zapošljavanje.

Obavještavanje svih prijavljenih kandidata u manjim privatnim preduzećima je veliki administrativni problem, te iz tog razloga treba poštovati privatno vlasništvo i ne postavljati barijere i obavezu dodatnih troškova za angažovanje lica koje će da prati oglase i obavještava sve prijavljene kandidate.

Predlog Asocijacije za demokratski prosperitet – Zid član 23 - Ovo je deklarativna norma samo prividno regulisana na obavezujući način jer nalaže poslodavcu obavezu da obavještava učesnike na konkursu, ali Zakon ne obezbjeđuje mehanizme poštovanja “obavještavanja”. Protiv smo kaznene norme za nepoštovanje ali ovaj član mora da razradi način obavještavanja. Pošto

je ovo pitanje iz domena društveno odgovornog poslovanja, ona može biti upućujuća norma koja treba da podstakne poslodavaca da se zahvali učesnicima na konkursu, da objavi informaciju da je konkurs završen putem svojih kanala komunikacije. Ako ovako ostane, odredba može da dovede do dodatnog nezadovoljstva kod mladih koji traže posao jer su veoma frustrirani sa cinjenicom da poslodavci rijetko informisu ili se zahvale na učešću na konkursu.
Predlog DOO Komunalno Budva član 23 – rokovi u kojima je propisano da poslodavac ima obvavjestiti učesnike oglasa iz člana 23 isuviše dugi i trebalo bi propisati posebnu proceduru i kriterijume oko načina izbora kandidata.

Odgovor: U odnosu na predloge koji se odnose na propisivanje roka za informisanje učesnika oglasa od strane poslodavca o samom ishodu oglasa da predstavlja biznis barijeru, nijesu prihvatljivi iz razloga što se navedena obaveza stvara jedino u slučaju ukoliko poslodavac oglasi radno mjesto. Isto ne predstavlja biznis barijeru. Način na koji će poslodavac obavijestiti učesnike oglasa predstavlja stvar organizacije samog poslodavca, i nije predmet Nacrta zakona o radu.

Predlog Telekoma član 24 - Predlažemo brisanje člana 24 koji propisuje da poslodavac može donijeti odluku o poništenju oglasa za slobodno radno mjesto i to u roku od 45 dana od dana njegovog objavljivanja.
U privatnom sektoru oglašavanje slobodnog radnog mjesta nije i ne smije biti uslov za zasnivanje radnog odnosa. Poslodavac u privatnom sektoru ne donosi odluku o objavljivanju oglasa već isključivo informiše ZZZCG o upražnjenom radnom jestu koje zatim ZZZCG javno oglašava jer je to obaveza propisana drugim zakonom a za koju se nadamo da će biti brisana jer predstavlja recidiv prošlosti I postoje situacije kada poslodavac ne želi da se slobodno radno mjesto javno oglasi (jer je recimo već našao odgovorarajućeg zaposlenog). Samim tim, kako poslodavac ne donosi odluku o oglašavnju nema potrebe da donosi odluku o poništenju oglasa jer ne može poništiti oglas koji nije ni raspisao. Može informisati ZZZCG da je odustao od zapošljavanja na upražnjenom radnom mjestu ali je to slučaj i sada i nema potrebe da se dodatno reguliše zakonom. Ukidanjem obaveze javnog oglašavanja svakog radnog mjesta u privatnom sektoru naša država bi štedjela i značajna novčana sredstva koja se sada daju za javno oglašavnje koje u najvećem broju slučajeva u privatnom sektoru predstvlja formu bez velikog praktičnog značaja.
Predlog udruženje banaka član 24 - Predlažemo brisanje odredbe čl.24, jer budući da poslodavac ne donosi odluku o oglašavanju slobodnog radnog mjesta, već samo obavještava Zavod, ne vidimo potrebu da se donosi odluka o poništenju.
Predlog Američka privredne komore član 24 - Predlažemo brisanje odredbe člana 24. U privatnom sektoru oglašavanje slobodnog radnog mjesta nije i ne smije biti uslov za zasnivanje radnog odnosa. Poslodavac u privatnom sektoru ne donosi odluku o objavljivanju oglasa već isključivo informiše Zavod o upražnjenom radnom mjestu (čime poštuje obavezu iz Zakona o zapošljavanju i ostvarivanju prava od osiguranja od nezaposlenosti) koje zatim Zavod javno oglašava, jer je to obaveza propisana upravo pomenutim zakonom koja bi, takođe, trebala biti brisana budući da postoje situacije kada poslodavac ne želi da se slobodno radno mjesto javno oglasi (jer je recimo već našao odgovarajućeg zaposlenog). Samim tim, kako poslodavac ne donosi odluku o oglašavanju nema potrebe da donosi odluku o poništenju oglasa jer ne može poništiti oglas koji nije ni raspisao. Može samo da informiše Zavod da je odustao od zapošljavanja

na upražnjenom radnom mjestu, ali je takva praksa je i sada na snazi, pa nema potrebe da se dodatno reguliše zakonom.
Preddlog Milene Popović Samardžić Sindikat doktora medicine, član 24 – izuzeti zdravstvo iz ovog člana zbog korupcije.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da isti nijesu prihvatljivi, iz razloga što se navedena odredba odnosi samo na raspisane oglase. Takođe navedena norma je opšte načelo, i primjenjuje se na sve.

Predlog Telekoma član 25 stav 1 – Predlažemo da se član 25 izmijeni tako da glasi: Prethodna provjera radnih sposobnosti, kao poseban uslov za rad, može se sprovesti ukoliko je predviđena aktom o sistematizaciji. Članom 5 stav 7 propisano je da se aktom o sistematizaciji predviđaju pored ostalog I posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa. Upravo provjera radnih sposobnosti predstavlja poseban uslov I treba biti predviđena aktom o sistematizaciji a ne oglasom jer poslodavac u oglas (ako pod oglasom podrazumijevamo obrazac E1 koji dostavlja ZZZCG) unosi uslove koje je predvidio svojim aktom o sistematizaciji. Poslodavcu treba dati slobodu da predvidi prethodnu provjeru radnih sposobnosti svojim aktom a ne uslovljavati prethodnu provjeru raspisivanjem oglasa, jer bi poslodavac u privatnom sektoru trebao biti slobodan zaposliti neko lice i bez prethodnog sprovođenja oglasa. Dakle, član 25 je u koliziji sa članom 21 jer član 21 kao obavezno propisuje prijavljivanje ZZZCG slobodnog radnog mjesta a ne oglašavanje. Suprotno tome, član 25 kao da polazi od pretpostavke da je oglašavnje obavezno.
Predlog Deutsche Gesellschaft fur internationale Zusammenabreit (GIZ) član 25 stav 4 – stav 4 brisati ili dopuniti na način da se precizira njegovo trajanja. Vjerujemo da je nužno preciznije definisanje rada na projektu, odnosno projektnih aktivnosti, a prije sve maksimalna dužina njegovog trajanja, posebno sa aspekta sukcesivnog produžetka angažovanja po osnovu različitih projekata.
Predlog Saveza sindikata Crne Gore član 25 stav 1 – poslije riječi oglasom dodati riječi „aktom o sistematizaciji".
Predlog predsjednika SO CEDIS Bešira Kajevića član 25 stav 1 – Poslije riječi „oglasom" dodaju se riječi „aktom o sistematizaciji".
Predlog Američke privredne komore član 25 - Član 25 mijenja se i glasi: „Poslodavac može da vrši prethodnu provjeru radnih sposobnosti."
Obrazloženje: Treba dati slobodu poslodavcu da predvidi prethodnu provjeru radnih sposobnosti svojim aktom, a ne uslovljavati prethodnu provjeru raspisivanjem oglasa, jer bi poslodavac u privatnom sektoru trebalo da bude slobodan da zaposli lice i bez prethodnog sprovođenja oglasa. Ukazujemo da je član 25 u koliziji sa članom 21, jer član 21 kao obavezno propisuje prijavljivanje Zavodu za zapošljavanje slobodnog radnog mjesta, a ne oglašavanje, dok član 25 kao da polazi od pretpostavke da je oglašavnje obavezno.

Odgovor: Oglašavanje slobodnih radnih mjesta nije obavezno za sve poslodavce. Takođe ukoliko postoji obaveza provjere prethodne sposobnosti ista će biti sadržaj oglasa.

Predlog Telekoma član 26 – U članu 26 stav 4 potrebno je dodati riječ "najmanje" jer nema smetnje da poslodavac zaposlenom uruči više od jednog primjerka ugovora o radu.
Predlog Alternativa Crna Gora član 26 stav 1 - Predlažemo da se poslodavac obaveže da će primjerak Ugovora o radu dostaviti zaposlenom lično i putem elektronske pošte.
Svakog dana Alternativa dobija svjedočenja zaposlenih koji tvrde da im poslodavci ne daju primjerak Ugovora o radu. Kada dodje vrijeme da zaposleni ostvari neko svoje pravo koje mu garantuje Zakon o radu, on nema osnovu za to - jer ne posjeduje Ugovor sa poslodavcem. To mu značajno ograničava prava i gura ga u postupak dokazivanja svojih već utvrdjenih prava. Upotrebom elektronske pošte (mail komunikacija) značajno bi se unaprijedio taj postupak.

Odgovor: Predlog da poslodavac uruči zaposlenom više primjeraka ugovora o radu ne predstavlja zakonsku smetnju. Takođe u Nacrtu zakona propisaće se kazna ukoliko poslodavac ne uruči zaposlenom ugovor o radu.

Predlog Telekoma član 27 - Problematičan je član 27 stav 4 jer je stav 4 smješten u član koji nosi naziv: „zaključivanje ugovora o radu prije stupanja na rad" a u stavu 4 se zapravo govori o situaciji da zaposleni (dakle lice koje je već u radnom odnosu) ne ispunjava uslove za rad na radnom mjestu ili da postoje smetnje za zasnivanje radnog odnosa i propisano je da je poslodavac dužan da ovom licu omogući ostvarivanje nekog od prava iz člana 167 (a to je raspored na drugo radno mjesto ili isplata otpremnine). Zaključak je da stav 4 treba izmjestiti iz člana 27 i izmijeniti tako da glasi:
U slučaju da lice iz stava 2 sa kojim poslodavac nije prije stupanja na rad zaključio ugovor o radu ne ispunjava uslove za rad radnom mjestu ili postoje smetnje za zasnivanje radnog odnosa, predviđene aktom o sistematizaciji poslodavac je dužan da mu obezbijedi jedno od prava iz člana 167 ovog zakona.
Predlog Pivare Trebjesa član 27 – st. 2 i 3 - Predlog je da se stavovi 2 i 3 izbrišu, a da se uvedu visoke novčane kazne za ovaj vid povrede zakona; **stav 4 -** Ovako formulisan član je nejasan, jer ako je zaposleni već radno angažovan na radnom mjestu za koje je trebao dobiti ugovor o radu, za isto je morao ispuniti uslove za rad, odnosno biti izabran od strane poslodavca.
Predlog Udruženje banaka član 27 - Smatramo da odredba čl.27 st.4 nije dovoljno jasna i da joj nije mjesto u ovom članu. Naime, ovaj član reguliše postupak "zaključivanja ugovora o radu prije stupanja na rad", pa je nejasno zbog čega je unijet stav 4 koji ne reguliše isti postupak, niti kako lice može ostvariti pravo na otpremninu ukoliko nije uopšte zasnovao radni odnos jer za to postoje smetnje.
Predlog Crnagoraput član 27 stav 4 - Predlažemo predefinisanje ovog člana. Ako zaposleni ne ispunjava uslove za rad nikako ne može da se isplaćuje otpremnina. Postoje i situacije da je radni odnos zansovan na osnovu podataka koji su neistiniti od strane zaposlenog.
Predlog DOO Čelebić član 27 - Zaključivanje ugovora o radu prije stupanja na rad je u Nacrtu definisan članom 27 i kao i do sad predviđena je obaveza poslodavca da ugovor o radu bude zaključen prije stupanja na rad zaposlenog, u suprotnom smatraće se da je zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Kao novina u ovom članu je definisana obaveza poslodavca da zaposlenom isplati otpremninu (iz člana 167), u slučaju da zaposleni sa kojim nije zaključio ugovor o radu ne ispunjava uslove za rad na radnom mjestu u skladu sa aktom o sistematizaciji. Međutim, otpremnine koje su predviđene članom 167 su za zaposlene koji su više godina u radnom odnosu kod poslodavca i na osnovu godina rada im se obračunava i iznos otpremnine,a otpremnina

svakako ne može biti manja od 3 prosječne zarade kod poslodavca ili u Crnoj Gori, zavisno šta je povoljnije za zaposlenog. Mišljenja smo da u ovom slučaju treba definistati poseban iznos otpremnine za zaposlene, a koji ne može biti veći od 3 minimalne zarade u Crnoj Gori, s obzirom da je u ovom slučaju za poslodavca predviđena i kaznena odredba u iznosu do 20.000 eura.

Predlog Američke privredne komore član 27 - stav 4 treba izmjestiti iz člana 27 i izmijeniti tako da glasi:

,,U slučaju da lice iz stava 2 sa kojim poslodavac nije prije stupanja na rad zaključio ugovor o radu ne ispunjava uslove za rad na radnom mjestu ili postoje smetnje za zasnivanje radnog odnosa, predviđene aktom o sistematizaciji, poslodavac je dužan da mu obezbijedi jedno od prava iz člana 167 ovog zakona."

Ukoliko bi norma glasila na predloženi način ostvarila bi se njena suština, a to je sankcionisanje neodgovornih poslodavaca i zaštita zaposlenog odnosno lica sa kojim poslodavac nije potpisao ugovor o radu prije stupanja na rad.

Predlog Merdian DOO TO TO član 27 – brisati stav 4. Član je nejasan.

Predlog Unije poslodavac Crne Gore član 27 - Izmjeniti stav 4 tako da glasi: „U slučaju da lice iz stava 2, sa kojim poslodavac nije prije stupanja na rad zaključio ugovor o radu, ne ispunjava uslove za rad na radnom mjestu, poslodavac je dužan da mu isplati otpremninu u visini tri neto zarade na nivou CG, u prethodnom polugodištu." Takođe, dodati novi stav: „(5) U slučaju da postoje smetnje iz clana 18 ovog zakona, poslodavac nije dužan da isplati otpremninu."

Odgovor: Navedeni član Nacrta zakona je unaprijeđen dodavanjem novog stava da u slučaju da postoje smetnje iz člana 18 ovog zakona, poslodavac nije dužan da isplati otpremninu.

Predlog Mirko Gajović u poglavlju zasnivanja radnog odnosa dodati: da kandidat ima pravo prigovora na postupak izbora (posebno u javnopravnim organima na koje se ne odnosi Zakon o državnim službenicima i namještenicima), imajući u vidu da je Ustavom Crne Gore u čl. 20 propisano da svako ima pravo na pravni lijek protiv odluke kojom se odlučuje o njegovom pravu ili na zakonu zasnovanom interesu, te da ishod po oglasu podrazumijeva prvostepeno odlučivanje o izboru kandidata; da su poslodavci dužni da donesu odgovarajuću odluku po prigovoru (posebno javnopravni organi na koje se ne odnosi Zakon o službenicima i namještenicima); da učesnik oglasa ima pravo da izvrši uvid u dokumentaciju izabranog kandidata u skladu i uz ograničenja predviđena Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti;

rok u kome učesnik oglasa ima pravo da traži sudsku zaštitu, analogno roku iz člana 120 Zakona o radu; da je poslodavac dužan da u drugostepenoj odluci unese pravnu pouku.

Odgovor: U odnosu na navedeni predlog navodimo da isto ne predstavlja materiju Nacrta zakona o radu već materiju Zakona o državnim službenicima i namještenicima.

Predlog Telekoma član 28 - U članu 28 u stavu 2 se greškom pominje tačka 13 koju ovaj član ne predviđa.

Predlog Pivara Trebjesa član 28 – stav 1 tačka 6 - Porezi i doprinosi za zaposlenog uplaćuju se prema mjestu obavljanja djelatnosti (mjestu rada). Ukoliko bi u ugovoru o radu stajalo da zaposleni obavlja rad na različitim mjestima, ne bi bilo jasno gdje treba uplaćivati poreze i

doprinose za zaposlenog; **stav 1 tačka 11 -** Smatramo da je dovoljno da u ugovoru stoji ugovorena osnovna zarada, jer sve ostale naknade se definišu zakonima i kolektivnim ugovorima, a zavise i od konkretne situacije (zarada nekada ne zavisi od visine koeficijenta, već je veća od onoga što bi zaposlenom pripadalo po osnovu zakonom propisanih kriterijuma za obračun zarade); **stav 2 -** Obaveza je poslodavca da se pridržava propisa i zakona, a ne da upućuje zaposlenog da ih čita, tako da je nejasan smisao ove odredbe.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 28 stav 1 tačka 1 – neophodno je dodati ime i prezime ovlašćenog lica kao obavezan element ugovora o radu (izvršni dirtektor ili drugo lice koje je za to ovlašćeno); u stavu 2 navodi se tačka 13 iz stava 1 člana 28 – ista tačka ne postoji jer je poslednja 12.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih HR partners član 28 stav 1 tačka 8 - Šta se smatra osnovom za zaključenje ugovora o radu na određeno vrijeme? Taksativno pobrojati sve osnove za zaključenje ugovora ili brisati osnov.

Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović i partneri član 28 stav 2 - Stav 1 ovog člana ima samo 12 tačaka, pa bi u tom smislu trebalo ispraviti i ovaj stav 2. Takođe, ovde bi treblo dodati …"uputiti na zakon ili kolektivni ugovor odnosno opšti akt koji uređuje ta pitanja".

Predlog Crnagoraput član 28 stav 1 – tačka 3 Predlaženo brisanja napred navedenog zbog odredaba Zakon o zaštiti podataka. Takođe, napred navedeno je suprotno članu 16. stav 1. tačka 11**; tačka 4** Predlažemo da se umjesto stručne spreme koji zaposleni ima unese vrsta i stepen stručne spreme koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu. Napred navedeno je razloga što se opštim aktom traže najviše dva uzastopna stepena stručne spreme; **tačka 5** Predlažemo brisanje opisa poslova iz ugovor a o radu jer je dovoljno da se pozove na akt o sistematizaciji koji je dostupan svim zaposlenima; **tačka 6** Predlaženo definisanja jednog mjesta rada u ugovoru, a da se posebnom odredbom utvrdi da je zaposleni dužan da obavlja poslove u svim mjestima gdje poslodavac obavlja djelatnosti (može da bude npr i dve uzajamno povezane opštine kada se npr pravi put od jednog do drugog mesta). Napred navedeno je iz razloga što će praviti problem kod utvrđivanja dnevnice i terenskog rada. Suprotno je članu 44. stav 1. tačka 2. **Stav 2** nema tačke 13.

Predlog Montenegro business alliance član 28 stav 1 tačka 11 – Prethodno dodati: Iznos ugovorene zarade u neto ili bruto iznosu, odnosno itd… Napomena: U privatnom sektoru su koeficijenti besmisleni jer se radi o načinu obračuna zarada koji je tipičan za javni sektor.

Predlog Saveza sindikata Crne Gore član 28 – brisati stav 2., iz razloga što svaki zaposleni treba da zna iznos svoje zarade, visinu koeficijenta, uvećanje zarade i druga primanja, kao I način korišćenja godišnjeg odmora, praznika I dr, jer i svaki radnik nije u mogućnosti da se upozna sa normama propisanim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Predlog Meridian DOO TO TO član 28 – stav 1 tačka 6 mijenja se i glasi: 6) mjesto rada.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 28 – tačka 4 dodati poslije riječi kvalifikacija "potrebna za to radno mjesto"; tačka 6: a ako nema stalnog ili glavnog mjesta rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima, kao i u mjestu sjedišta ili, prema potrebi, domicila poslodavca; -brisati. Komentar: JPR prijava zahtijeva i određenje mjesta rada. Između ostalog, i visina prireza na porez nije ista u svim opštinama.

Predlog Instituta sertfkovanih računovođa član 28 - Sadržina ugovora o radu, stav 1, tačka 6, nakon riješi mjesto rada – briše se i glasi: (1) Ugovor o radu sadrži: 6) mjesto rada.

Brisati dio "ako nema stalnog ili glavnog mjesta rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima, kao i u mjestu sjedišta ili, prema potrebi, domicile poslodavca". Alternativa bi bila da se uskladi sa JPR i dodatak B, u kojem mora da se naglasi mjesto rada, jer prema tom podatku se

uplaćuje prirez opštinama, vrši ovjera zdravstvenih knjižica i uvezuje penzijski staž tj. predaja M4 se vrši u opštini u kojoj je mjesto rada.
Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Kadar plus član 28 - (1) Ugovor o radu sadrži: 6) mjesto rada.
OBJAŠNJENJE: Brisati dio "ako nema stalnog ili glavnog mjesta rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima, kao i u mjestu sjedišta ili, prema potrebi, domicila poslodavca", ili uskladiti sa JPR i dodatak B, u kojem mora da se naglasi mjesto rada, jer prema tom podatku se uplaćuje prirez opštinski, vrši ovjera zdravstvenih knjižica i uvezuje penzijski staž tj. predaja M4 se vrši u opštini u kojoj je mjesto rada.

Odgovor: U navedenom članu izvršeno je tehničko korigovanje teksta Nacrta zakona u skladu sa navedenim predlozima. Takođe prihvaćen je predlog da se briše tačka 11 iz stava 1 ovog člana, kao i u tački 6 da se riječi nakon mjesta rada brišu.

Predlog Pivara Trebjesa član 29 – stav 3 tačka 2 - Ne može se ograničiti na bolničko liječenje, jer postoje slučajevi kada iz zdravstvenih razloga (o čemu treba da postoji ljekarsko uvjerenje) stupanje na rad nije moguće, a da se zaposleni nužno ne nalazi na bolničkom liječenju; **stav 3 alineja 4 -** Treba dodati stav: Kao i u nekim drugim slučajevima zbog kojih zaposleni nije mogao stupiti na rad na dan predviđen ugovorom o radu, a tiče se okolnosti na koje sam zaposleni nije mogao da utiče niti da iste predvidi i koje predstavljaju objektivnu nemogućnost za zaposlenog da stupi narad na dan predviđen ugovorom o radu.

Odgovor: Navedeni predlog nije prihvatljiv iz razloga što je preširoko tumačenje privremene spriječenosti za rad, moguće su zloupotrebe.

Predlog OKOV član 30 stav 1 - Ova odredba zakona se u velikom broju slučajeva neće moći ispoštovati od strane poslodavaca, i to ne njihovom krivicom. Naime, u praksi se često dešava da prethodni poslodavac zaposlenog još uvijek nije odjavio sa socijalnog osiguranja iako mu je radni odnos prestao (ili je predao odjavu ali ona još uvijek nije obrađena od strane službenika Poreske uprave) te je samim tim i novi poslodavac onemogućen da zaposlenog prijavi na osiguranje danom stupanja na rad, i pored toga što je ispoštovana kompletna procedura i posjeduje svu dokumentaciju potrebnu za prijavu.
Predlog Altermodusa član 30 stav 2 produžiti rok za dostavljanje kopije prijave zaposlenom. Postupak prijavljivanja zaposlenih na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) zavisi od ažurnosti zaposlenih u Poreskoj upravi. Dešava se da se na prijavu čeka i do 20 dana, posebno u slučajevima kada se radi o zaposlenima koje prethodni Poslodavac nije odjavio na vrijeme. Dakle, neophodno je iskazati razumijevanje za navedene objektivne okolnosti na koje ne možemo uticati.
Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 30 stav 2 – rok za uručivanje kopije prijave iz Poreske uprave zaposlenom neophodno je produžiti, jer iz prakse je utvrđeno da ne zavisiod poslodavaca kada će Poreska Uprava obraditi prijavu, nerijetko se desi da se prijava čeka i do 30 dana (posebno ukoliko se desi greška Poreske uprave ili prethodni poslodavaca ne odjavi zaposlenog i slično).

Predlog Pivara Trebjesa član 30 stav 2 - Ovaj stav nije potreban, poslodavac već ima zakonsku obavezu iz stava 1.
Predlog Alternativa Crna Gora član 30 stav 2 - Predlažemo da poslodavac šalje primjerak prijave za socijalno osiguranje na mail zaposlenog. Kao i kod člana 26. predlažemo da se komunikacija između radnika i zaposlenog obavlja putem elektronske pošte. Trag elektronske pošte je moguće pratiti i Inspekcija rada bi imala mnogo lakši posao u kontroli poslodavaca koji ne poštuju svoje obaveze u skladu sa Zakonom o radu.
Predlog Montenegro business alliance član 30 stav 2 – Brisati 10 dana. U praksi to traje duže. Uskladiti sa praksom Poreske uprave.
Predlog DOO Čelebić član 30 - produžiti rok za dostavu kopije prijave zaposlenom na 15 dana, s obzirom da obrada prijave u Poreskoj upravi ne zavisi od poslodavca i za izvršenje ove obaveze smo uslovljeni efikasnoscu rada Poreske uprave.
Predlog Merdian DOO TO TO član 30 – mijenja se stav 1: „Poslodavac je dužan da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad, i da priajavu preda nadležnom organu u roku od 5 dana od stupanja na rad."
Smatramo da se ovom stavu mora dodati period za koji poslodavac ima vrijeme da preda prijavu nadležnom organu. Proširi stav da bi bio potpuno jasan.

Odgovor: Izvršeno je poboljšanje navedenog člana u smislu rokova koji se odnose na predaju prijave nadležnom organu od strane poslodavaca, kao i rok koji se odnosi na najkasnije uručivanje kopije prijave od dana njenog izdavanja zaposlenom. Takođe propisana je prekršajna odredba za poslodavaca ukoliko ne postupi po navedenom.

Predlog Alternativa Crna Gora član 31 stav 2 - Predlažemo da probni rad ne bude duži od 3 mjeseca. Smatramo da je probni rad od tri mjeseca sasvim dovoljan da bi poslodavac ocijenio da li je neki radnik sposoban za obavljanje povjerenih mu poslova. Rokovi koji su duži od tri mjeseca stavljaju radnika u neravnopravan položaj i daju poslodavcu mogućnost da manipuliše sa Ugovorom o radu.
Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović član 31 stav 3 - Dodati "ili opštim aktom". Ukoliko zakon već predviđa mogućnost da se određena pitanja kod poslodavca koji nema kolektivni ugovor regulišu opštim aktom, u tom slučaju bi u svim sličnim članovima gde se ostavlja mogućnost poslodavcu da određena pitanja reguliše ili ugovorom o radu ili pravilnik o radu trebalo takođe dodati "ili opštim aktom".

Odgovor: Navedeni član predstavlja standard koji je definisan u skladu sa propisima Evropske unije.

Predlog Pivara Trebjesa član 32 – stav 4 umjesto „danom isteka roka određenog ugovorom o radu" potrebno je staviti „danom isteka roka probnog rada…" , u suprotnom nejasno je kada bi na primjer prestao radni odnos kod ugovora na neodređeno vrijeme sa probnim radom; **stav 5 -** Kao i u prethodnom stavu: „isteka roka probnog rada"
Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 32 stav 4 kontradiktoran sa stavom 6, jer se u članu navodi da je u slučajevima iz stave 4 i 5 otkazni rok

najmanje pet dana, u članu 4 navedeno je da zaposlenom, koji je za vrijeme probnog rada ne zadovolji na poslovima radnog mjesta, prestaje radni odnos danom isteka određenog ugovorom o radu. Shodno navedenom nema otkaznog roka ukoliko radni odnos prestaje na dan isteka roka koji je određen ugovor o radu.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih HR partners član 32 stav 4 - precizirati u tekstu: riječi „danom isteka roka određenog ugovorom o radu“ zamjeniti riječima istekom roka o probnom radu iz ugovora.

Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović i partneri član 32 stav 5 - Precizirati da se ovo odnosi samo na prestanak radnog odnosa zbog nezadovoljavajućeg rada, a ne na slučaj prestanka radnog odnosa zbog, na primjer, povreda radne obaveze ili discipline.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 32 – stav 4 poslije riječi “isteka roka” dodati riječi “probnog rada”

Odgovor: Izvršene tehničke korekcije navedenog člana u skladu sa predlozima.

Predlog Telekoma član 33 - Provjeriti formulaciju iz člana 33 stav 2 jer se navodi da ugovor o radu na neodređeno vrijeme ”prestaje” a ne može ugovor prestati već samo prestati da važi. Potrebno je korigovati član 33 stav 1 i dodati riječi ”po pravilu” tako da rečenica bude ista kao u trenitno važećem ZOR-u (Ugovor o radu zaključuje se po pravilu na neodređeno vrijeme). Ovo je potrebno jer su u suprotnom u koliziji član 33 stav 1 i član 34 stav 1 koji predviđa izuzetke.

Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović član 33 - Trebalo bi vratiti terminologiju iz Zakona o radu (SLCG br. 49/08 sa svim izmjenama): "Ugovor o radu zaključuje se po pravilu na neodređeno vrijeme."

Predlog Američke privredne komore član 33 - Član 33 mijenja se i glasi: „Ugovor o radu zaključuje se po pravilu na neodređeno vrijeme.”

Obrazloženje: Treba vratiti rješenje važećeg Zakona o radu, jer su u suprotnom u koliziji član 33 stav 1 i član 34 stav 1 koji predviđa mogućnost zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 33 – stav 2 poslije riječi “prestane” dodaju se riječi “da važi”.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da i dalje zaključivanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme predstavlja pravilo zaključivanja ugovora o radu, a da su na određeno vrijeme i dalje izuzeci. Takođe prihvaćen je predlog da se u stavu 2 navedenog člana poslije riječi prestane dodaju riječi da važi.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Motenegrostaff član 34 stav 1 – neophpdno omogućiti zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijemei bez unaprijed određenog roka, posla ili nastupanja događaja; poslodavaca često ne može za vrijeme probnog rada utvrditi da li tom zaposlenom može dati ugovor na neodređeno vrijeme; često je potrebno više vremena da se zaposleni dokaže i da poslodavaca procijani da vrijedi zaključiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme; **stav 4 –** dovođenje agencija u nepovoljan položaj; agencije su odvojeni poslodavci u odnosu na korisnika.

Predlog Anđele Tomanović Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih Aztek Budva član 34 – ugovor na određeno vrijeme I preko Agencija da traje 36 mjeseci; stav 3 šta se smatra prekidom dužem od 60 dana; stav 6 zašto je Agencija diskriminisana u ovom pogledu;.

Predlog Vladana Radevića Napredak AD Kotor član 34 – zašto je isključeno da se ugovor o radu na neodređeno zaključuje po pravilu.

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 34 st. 2 i 3 –stav 5 brisati, predlog da se pripravnički staž, roditeljsko odsustvo, usvojiteljsko odsustvo I hraniteljsko odsustvo računaju kao vrijeme provedeno na radu, odnosno da se ima primjeniti sa stavom 2 iz ovog člana, u kojem se navodi da poslodavac sa istim zaposlenim ne može zaključiti ugovor o radu u koliko je njegovo trajanje neprekidno ili sa prekidima duže od 36 mjeseci; stav 6 brisati. u stavu 3 istog članaumjesto 60 dana predvidjeti 120 dana.

Predlog predsjednika SO CEDIS Bešir Kajević član 34 stav 2 – umjesto 36 staviti 24.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih HR partners 34 stav 2 i stav 3 - Diskriminacija postoji u odnosu na poslodavce - Klijente (36 mjeseci rada na određeno vrijeme) – Agencija može ustupati najduže 24 mjeseca. Izjednačiti 36 mjeseci rada na određeno vrijeme i kod radnika agencije. Stavovi 2. i 3. su kontradiktorni jer stav 3. kaže da 60 dana nije prekid i ostavlja dilemu šta je 65 dana i da li se nakon tih 65 dana radnik uopšte može ustupiti. Iz stava 2. brisati riječi – „ili sa prekidima"; **stav 6** - Da li se stav odnosi na agencije za ustupanje? Identičan stav da se unese u članu 49.

Predlog udruženje roditelji član 34 - Period iz stava 2 ovog člana će obuhvatiti pripravnički staž i vrijeme koje je zaposleni provede na porodiljskom i roditeljskom odsustvu, odnosno usvojiteljskom ili hraniteljskom odsustvu.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Dekra član 34 stav 6 – obesmislio bi se razlog postojanja agencija sa jedne strane dok sa druge strane zaposleni bi bio na gubitku jer je poslodavcu omogućeno da ga pošalje kući i angažuje neke radnike na određeno vrijeme.

Predlog Telekoma član 34 - Kako je sada članom 114 stav 4 uvedena nova obaveza za poslodavce da produžavaju važenje ugovora o radu na određeno vrijeme i za vrijeme kada zaposlena žena odsustvuje sa rada zbog održavanja trudnoće – predlažemo da se taj period ne uračunava u period od 36 mjeseci koliko najduže može trajati radni odnos na određeno vrijeme. Samim tim, predlažemo da član 34 stav 5 glasi:

„Period iz stava 2 ovog člana neće obuhvatiti pripravnički staž i vrijeme za koje zaposleni koristi pravo na odsustvo sa rada zbog održavanja trudnoće kao i vrijeme koje zaposleni provede na porodiljskom i roditeljskom odsustvu, odnosno usvojiteljskom ili hraniteljskom odsustvu.

Predlog Crnagoraput član 34 stav 6 - Predlažemo sljedeću dopunu - Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka po istom ili drugom pravnom osnovu u skladu sa ovim članom.

Predlog Pivara Trebjesa član 34 – stav 1 nejasno je koji su to kriterijumi za „izuzetno"i šta znači „izvršavanjem određenog posla", jer je u stavu 2 dozvoljen ugovor na određeno vrijeme u trajanju od 3 godine neprekidno što nije u skladu sa smislom ograničenja i izuzetnošću zaključenja ugovora na određeno vrijeme iz stava 1; **stav 4 -** Prema zakonu Ugovor o radu je ugovor između poslodavca i zaposlenog, te prema tome rad kod drugog poslodavca (u ovom slučaju Agencije) ne može se sabirati sa radom kod nekog drugog poslodavca.

Predlog Udruženje banaka član 34 - Predlažemo da se iz odredbe čl.34 st.1 izbriše riječ „izuzetno". Naime, budući da je istoj odredbi u nastavku dovoljno jasno precizirano u kojim se slučajevima može zaključiti ugovor o radu na određeno i to „čiji je prestanak unaprijed određen rokom, izvršavanjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja", nejasno je zbog

čega se dodaje i u praksi može stvoriti zabunu šta se smatraju izuzetnim okolnostima. Predlažemo da se odredba člana 34 stav 5. dopuni na način što i vrijeme koje zaposlena provede na odsustvu sa rada zbog održavanja trudnoće neće ulaziti u period od 36 mjeseci.

Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović član 34 stav 6 - S obzirom da je članom 5 stav 9 ovog zakona sezonski posao definisan kao posao koji se obavlja u jednom dijelu godine i to ne duže od 9 mjeseci tokom godine, ovaj član 34 stav 6 je u suprotnosti sa članom 5 stav 9, te ga treba izmijeniti u pogledu sezonskog rada.

Preporuka je zapravo izbrisati dio koji se odnosi na sezonske poslove obzirom da nikakve logike nema da sezonski poslovi traju 36 mjeseci. Kako bi se izbjegle zloupotrebe, odnosno sporovi u praksi preporuka je definisati šta se smatra projektom. Naime, projekat može biti i priprema određenog izveštaja, a takođe i projekat izgradnje nekog objekta. U svakom slučaju nedostatak preciziranja dovešće do sporova u praksi.

Predlog Aleternativa Crna Gora član 34 stav 2 - Predlažemo da se rok za sklapanje Ugovora na neodređeno vrijeme vrati na 24 mjeseca, kao što je u trenutnom Zakonu o radu (Broj:01-1566/2). Produžavanje roka sa 24 na 36 mjeseci je urađen na štetu zaposlenih, a u korist druge strane. Dvije godine je sasvim dovoljan rok da poslodavac ocijeni da li je neki radnik osposobljen za obavljanje povjerenih mu poslova. Produžavanjem roka neće se dobiti na kvalitetu rada, već će mnogi zaposleni biti uskraćeni za svoja zakonom stečena prava.

Predlog Osnovne škole "OKTOIH" član 34 - U tački 3 ovog člana predlažemo da umjesto" od 60 dana" bude ,,od 90 dana". Krajnji rok za zapošljavanje na određeno vrijeme sada je povećan na 36 mjeseci, umjesto dosadašnjih 24 mjeseca pa shodno tome treba povećati i dužinu pomenutog prekida. Da bi se izbjegle izvjesne nedoumice valjalo bi naglasiti da ovaj prekid od 90 dana može biti u jednokatnom trajanju, a ne da se sabiraju prekidi u toku 36 mjeseci pa da svi zajedno ne smiju preći 90 dana. I do sada je bilo nedoumica u vezi sa tumačenjem norme od 60 dana.

Predlog Granskog Sindikata turizma i ugostiteljstva Crne Gore član 34 – Brisati stav 5 jer je diskriminatorski u odnosu na ostale zaposlene.

Predlog Dejana Lakićevića član 34 – Brisati rad na određeno vrijeme jer je dovoljna solucija probni rad od sest mjeseci nakon cega poslodavac zaposlenom na osnovu takve provjere radnih sposobnosti, zakljucuje ugovor na neodredjeno vrijeme.

Predlog DOO Čelebić član 34 - Ugovor o radu na određeno vrijeme je u Nacrtu definisan članom 34, i isti predviđa da se može zaključiti samo izuzetno za ugovore čiji je prestanak unaprijed određen rokom, izvršavanjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Mišljenja smo da je odredica „izuzetno" potpuno suvišna s obzirom na to da su predviđene situacije u kojima ga je moguće zaključiti. Pitanje je ko može da ocijeni koje su to „izuzetne" situacije i na bilo koji način procijeni da li poslodavac zloupotrebljava ovaj institut i samu odredbu pod zaštitom te riječi. Tako da je potrebno definisati da „poslodavac sa istim zaposlenim može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na određeno vrijeme u trajanju, neprekidno ili sa prekidima, ne dužim od 36 mjeseci", bez dodatnih ograničenja koje smo prethodno naveli. Takođe, produžavanje ugovora o radu bi trebalo ograničiti da se mora sprovoditi samo u vidu aneksa, ne i novog ugovora, jer u slučaju produženja aneksom poslodavac je dužan zaposlenom uručiti ponudu o produženju minimum 8 dana prije isteka ugovora, čime bi i poslodavac i zaposleni bili u povoljnijoj situaciji, s obzirom da ovakvim propisom zaposleni na određeno vrijeme nemaju otkazni rok i obavezu da poslodavca obavijeste da ugovor ne žele da produžavaju, kao što ni poslodavac nema obavezu da obavještava zaposlenog da li će mu ugovor biti produžen.

Predlog Unije slobodnih sindikata Crne Gore član 34 stav 3 – rok od 60 dana produžiti na 90.
Predlog Američka privredna komora član 34 - Predlažemo da se (u prelaznim i završnim odredbama) reguliše od kog momenta će se računati rok na koji može biti zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme (da li se rok računa od stupanja na snagu ovog zakona, ili se na već zaključene ugovore o radu primjenjuje propis koji je važio u trenutku njihovog zaključivanja). Ovo je bitno pitanje zbog značajnih izmjena koje novi Zakon donosi u ovom pogledu. Predlažemo da se iz člana 34 stav 1 briše riječ „izuzetno".
Član 34 stav 5 mijenja se i glasi:
,,Period iz stava 2 ovog člana neće obuhvatiti pripravnički staž i vrijeme za koje zaposleni koristi pravo na odsustvo sa rada zbog održavanja trudnoće, kao i vrijeme koje zaposleni provede na porodiljskom i roditeljskom odsustvu, odnosno usvojiteljskom ili hraniteljskom odsustvu."
Obrazloženje: Kako je sada zakonom uvedena nova obaveza za poslodavce da produžavaju važenje ugovora o radu na određeno vrijeme i za vrijeme kada zaposlena žena odsustvuje sa rada zbog održavanja trudnoće – predlažemo da se taj period ne uračunava u period od 36 mjeseci koliko najduže može trajati radni odnos na određeno vrijeme.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 34 – stav 7 poslije riječi „direktora" dodati „kao i na ugovore o radu koje zaključuje agencija za privremeno ustupanje zaposlenih u svrhu ustupanja zaposlenih."
Predlog Asocijacije za demokratski prosperitet član 34 - U stavu (6) nakon riječi "Izuzetno od stava 2 ovog člana, ugovor o radu se može zaključiti na određeno vrijeme i duže od 36 mjeseci ako…" Dodaju se riječi "je zaposlen u nevladinoj organizaciji po osnovu projekata".
Radni angažman u nevladinim organizacijama je u najvećem broju slučajeva prekarijarnog karaktera i zavisi od tendera. Osobe su zaposlene po osnovu projekata I bez podrške iz javnog budžeta za funkcionisanje, tako da je status zaposlenih vezan za projektno angažovanje.
Predlog Ljubomira Stijepovića AD Luka Bar član 34 – šta je sa ugovorom o radu na neodređeno?
Predlog Saveza udruženja roditelja djece i omladine sa teškoćama u razvoju „Naša inicijativa", Podgorica član 34 – predvidjeti da neprofitne organizacije koje se dominantno finansiraju projektno mogu zaključivati ugovore na određeno vrijeme sa jednim licem i duže od 36 mjeseci. Ovo iz razloga što neprofitne organizacije koje nemaju stalan izvor finansiranja ne mogu zasnivati ugovor o sa zaposlenim sa neodređeno vrijeme.
Predlog Janka Vučinića Radnička partija, član 34 – u stavu 2 umjesto 36 mjeseci treba da stoji 12 mjeseci, iz razloga što je to dovoljan rok da poslodavac utvrdi da li je zaposleni sposoban za obavljanje određenih poslova.
Predlog Anke Vukićević DEMOS, član 34 – odrednicu sa istim zaposlenim, zamjeniti za isto radno mjesto; ugovor o radu na određeno da traje 12 mjeseci.
Predlog DOO Komunalno Budva član 34 – u članu 34 stav 5 treba dodati u period u period iz člana 34 stav 2 se neće računati ni vrijeme koje zaposleni provede na odsustvu zbog održavanja trudnoće ako mu je po tom osnovu produžen ugovor o radu u smislu odredbi član 119 stav Nacrta Zakona o radu.

Odgovor: Navedeni član je regulisan u skladu sa Direktivom savjeta 1999/70/EZ od 28. Juna 1999. Godine o Okvirnom sporazumu na određeno vrijeme koji su sklopili EKS, UNICE i CEEP. Predlozi koji se odnose na propisivanje da se u period od 36 mjeseci ne računa vrijeme kojem zaposlenom produžen ugovor o radu zbog održavanja trudnoće je prihvaćen. Predlozi da se period iz stava 5 računa u period od 36 mjeseci nije prihvatljiv iz

razloga što se isto odnosi na produženje radnog odnosa po sili zakona. Takođe na nivou radne grupe postignut je konsenzus da u Nacrtu zakona ugovori o radu traju 36 mjeseci a ne 24, dok preko agencija isti traju 24 mjeseca. Konsenzusom radne grupe određeno je da se prekid od 90 dana zamijeni prekidom od 70 dana. Takođe prihvaćen je predlog da se ograničenje iz stava 2 ovog člana ne odnosi na ugovore koje zaključuje Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih u svrhu ustupanja zaposlenih i ugovore o radu sa sportistima.

Predlog Ministarstva sporta na član 35 - potrebno je propisati izuzetak kada su u pitanju ugovori za sportiste. Navedeno predlažemo iz razloga što se u sportu potpisuju ugovori na određeno vrijeme, što je i međunarodna i domaća praksa. U konkretnom slučaju, transformacija ugovora na određeno vrijeme u ugovor na neodređeno vrijeme bila bi kontraproduktivna, i ne bi ostvarila namjeru predloženog člana – a to je zaštita zaposlenih. Na ovaj način bi moglo doći do situacije da sportista u određenoj sportskoj organizaciji, u okviru koje se bavi sportom, bude zaposlen na neodređeno vrijeme što za oblast sporta nije prihvatljivo.
Predlog Pivare Trebjesa član 35 naziv - Umjesto tranformacije ugovora sa određenog na neodređeno vrijeme, uvesti kaznene odredbe za poslodavca koji postupa suprotno obavezama iz člana 34.
Predlog Osnovne škole „Oktoih" član 35 - Predlažemo novu tačku 1 u ovom članu koja glasi: ,,Poslodavac može sa zaposlenim iz člana 34 stav 1 tačka 1 ovog zakona, koji ispunjava uslove utvrđene zakonom i aktom o sistematizaciji za vršenje tih poslova, da zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme, kada pripremeno povećani obim posla postane trajan, odnosno danom prestanka radnog odnosa zaposlenog kojeg zamjenjuje ili ako se privremeno odsutni rasporedi na drugo radno mjesto". Postojeće tačke 1 i 2 biće tačke 2 i 3 istog člana. U sada važećem Zakonu o radu, a i u novom na čije pojedine članove imamo primjedbe, ne postoji klauzula da radnik zapošljen na određeno vrijeme može voljom poslodavca uz pomenute uslove biti preveden u radni odnos na neodređeno vrijeme, što je ogroman nedostatak ovakog zakonskog propisa. Ovakva zakonska odredba postojala je u Zakonu o radu ("Sl. list RCG", br. 43/03) u njegovom članu 15. U našoj školi imali smo mnogo problema da našu profesoricu prevedemo u radni odnos na neodređeno vrijeme jer je radila na zamjeni odsutnog profesora koji je iznenada otišao u invalidsku penziju. Ona je imala navršena 24 mjeseca rada na zamjeni tog profesora. I uopšte, u posljednje nekolike godine u velikom broju škola bilo je mnogo problema kako dobrog profesora/icu prevesti u radni odnos na neodređeno vrijeme, kada je radno mjesto potpuno upražnjeno, da se ne čekaju 24 mjeseca, a po novom 36.
Predlog Američka privredne komore član 35 - Predlažemo da se stav 1 člana 35 dopuni na način da glasi: ,,Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen suprotno članu 34 ovog zakona ili ako zaposleni nastavi da radi kod poslodavca nakon isteka roka na koji je zaključio ugovor o radu, smatra se da je ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme, ako zaposleni pristane na takvo zaposlenje.
Obrazloženje: Ovo je formulacija iz postojećeg zakona, koja je u duhu ugovornog odnosa koji se ovdje reguliše, jer ugovorni odnos jeste izraz saglasnosti volja i bez jasno izražene volje ugovorni odnos – pa ni radni odnos, ne može da opstane.
Predlog Unije Slobodnih Sindikata Crne Gore član 35 – stav 1 zamijeniti tako da glasi Ako su ugovor o radu na određeno vrijeme ili sporazum o ustupanju zaposlenog zakljuceni suprotno clanovima 34 stav 2 i 51 stav 3 tacke 3 i 4 ovog zakona, ili ako zaposleni nastavi da radi kod

poslodavca nakon isteka roka na koji je zakljucio ugovor o radu ili sporazuma o ustupanju zaposlenog, smatra se da je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme. ".

Odgovor: Predlog koji se odnosi na ugovore sportista propisan je u članu 34 Nacrta zakona. Takođe prihvaćen je predlog koji se odnosi na stav 1 Nacrta zakona da ako su ugovor o radu na određeno vrijeme ili sporazum o ustupanju zaposlenog zakljuceni suprotno članovima 34 stav 2 i 51 stav 4 tač. 3 i 4 ovog zakona, ili ako zaposleni nastavi da radi kod poslodavca nakon isteka roka na koji je zaključio ugovor o radu ili sporazuma o ustupanju zaposlenog, smatra se da je zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme.

Predlog Telekoma član 36 - U članu 36 sada piše da direktor može zaključiti ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme a ispravnija je bila formulacija iz trenutno važećeg zakona (član 29): da direktor može zasnovati radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme jer je suština u zasnivanju radnog odnosa. To što je zaključen ugovor o radu ne znači da je zasnovan radni odnos – već pored zaključivanja ugovora kumulativno mora biti ispunjen i uslov stupana na rad zaposlenog da bi se zasnovao radni odnos.
Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović član 36 stav 1 - Precizirati da li direktor može ili mora da zaključi ugovor o radu, s tim da onda ima pravo da bira da li će to biti ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme. Imajući u vidu specifičnost angažovanja direktora, i njegovih obaveza koje su više okrenute ka rukovođenju nego ka izvršavanju konkretnih radnih zadataka preporuka je da se predvidi i mogućnost regulisanja odnosa sa direktorom kroz tzv. "menadžerski ugovor" kojim ne nastaje radni odnos; **stav 3 -** Ovaj stav će sasvim sigurno izazvati nove dileme u praksi. Ovakvim definisanjem opet će nastati situacija da lica imenovana za direktora od strane osnivača zaključuju, kao nadležni organ društva, ugovor o radu sama sa sobom. Ova situacija nije sporna u slučajevima kada je isto lice osnivač i direktor. Međutim, u situacijama kada su osnivač i direktor različita lica, odnosno kada direktor nije jedan od osnivača društva, tada ostaje nejasno da li ugovor o radu direktor zaključuje sa samim sobom (kao nadležnim organom društva) ili sa osnivačem. U prilog tome da ovo pitanje treba riješiti ovim zakonom ide i činjenica da postoje postupci pred osnovnim sudom koji se upravo bave ovim pitanjem. Potrebno je regulisati da se ovakav ugovor zaključuje sa članom odnosno skupštinom društva.
Predlog Crnagoraput član 36 - Predlažemo sljedeću dopunu – Međusobna prava, obaveze i odgovornosti direktora koji nije zasnovao radni odnos i poslodavca uređuju se ugovorom. Potrebno je uvesti mogućnost da direktor ima ugovor van radnog odnosa iz razloga što jedno lice može obavljati poslove direktora u više društava.
Predlog Merdian DOO TO TO član 36 – mijenja se i glasi: (1) Direktor, odnosno drugi zakonski zastupnik poslodavca (u daljem tekstu: direktor) može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme. (2) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. (3) Radni odnos na određeno vrijeme može da traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrješenja. (4) Međusobna prava, obaveze i odgovornosti direktora koji nije zasnovao radni odnos i poslodavaca uređuju se ugovorom. (5) Lice koje obavlja poslove direktora iz stava 4 ovog člana ima pravo na naknadu za rad i druga prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa ugovorom. (6) Ugovor iz st. 2. i 4. ovog člana sa direktorom zaključuje u ime poslodavca nadležni organ utvrđe zakonom ili opštim aktom poslodavca.

Smatramo da poslodavac tj. vlasnik bira svog menadžera koji ne mora striktno biti prijavljen u Poresku upravu. Naime direktor je menadžer, organizator posla i jednostavno može biti direktor više firmi ili preduzeća ili stranog lica, tako da je neophodno da se lice koje se imenuje za direktora ima izbor da li će biti prijavljen ili ne. Nigdje u svjetu direktor – menadžer koji je čovjek od povjerenja poslodavca ne mora biti nužno i prijavljen.

Predlog Insituta sertifikovanih računovođa član 36 - nakon stava 3, uvodi se novi stav 4 i glasi: (4) Izvršni direktor može pismenim putem da otkaže ugovor o radu i do izbora novog direktora odgovornost se prenosi na osnivača.

U našoj radnoj praksi veliki broj stranih investitora osniva pravna lica u Crnoj Gori, zaposli za izvršne direktore crnogorske državljane i kod „određenih zakonskih problema" postaju nedostupni, odsele se iz države, pa problem kod odjave zaposlenog ima i sami Izvršni direktor (koji ne može da se zaposli negdje drugo i ne može da se izvrši prijava kod novog poslodavca, pa je prinuđen da radi „na crno"), ali i Poreska uprava i Inspekcija rada.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da ugovor o radu direktora predstavlja vrstu ugovora o radu i samim tim je direktor zasniva radni odnos, te se po tom ugovoru ostavaruju sva prava iz rada i po osnovu rada iz kojih razloga predlozi nijesu prihvaćeni.. Takođe status direktora je već kroz druge odredbe Nacrta zakona izuzetno regulisan, iz kojih razloga predlozi nijesu prihvaćeni.

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 38 – neophodno definisati koji poslodavci mogu zaključiti ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom i potrebno je definisati ugovore na neodređeno vrijeme vezane za nepuno radno vrijeme.

Odgovor: Navedeni predlog nije prihvatljiv, jer se ne može precizirati na osnovu zakonske regulative.

Predlog Pivare Trebjesa član 39 stav 2 - Nejasno je šta je rad na daljinu i kako bi prema tome trebalo tretirati ljude koji rade na terenu.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 39 stav 2 – precizirati šta podrazumjeva rad na daljinu.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da se pod radom na daljinu podrazumijeva rad van prostorija poslodavaca kao i rad od kuće.

Predlog Pivara Trebjesa član 40 - Nejasno koja je svrha ovog člana, poslodavac je dužan da ima kod sebe sve ugovore o radu pa samim tim i ovu vrstu ugovora jer su to ugovori o radu pod posebnim uslovima. Takođe, nije jasno zašto bi postojala kod ovakvih ugovora obaveza obavještavanja inspekcije rada.

Odgovor: Navedeno nije predlog već konstatacija.

Predlog DOO Čelebić član 41 - Novim zakonom treba definistati trajanje ugovora o radu sa strancima, i isto tako predvidjeti da se ograničenja vezana za zaključenje ugovora o radu na određeno (36 mjeseci ugovora na određeno) ne odnose i na strance.Trajanje ugovora o radu sa strancima treba ograničiti na period na koji im je odobren boravak, bilo da je to po osnovu dozvole za boravak i rad bilo da je po osnovu spajanja porodice (iako im je članom 62 Zakona o strancima dat slobodan pristup tržištu). Takođe, treba definisati da se ugovor o radu prekida po sili zakona u slučaju da po bilo kom osnovu dođe do prekida važenja dozvole za boravak stranca. Ograničenje za trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme do 36 mjeseci ne može važiti za strance, ako je dozvola za boravak i trajanje dozvole uslov za zasnivanje radnog odnosa i trajanje ugovora o radu. Izuzetak iz ovoga je svakako stranac sa odobrenim stalnim boravkom koji ima ista prava po osnovu rada kao državljanin Crne Gore.

Odgovor: Navedeni predlog predstavlja materiju Zakona o strancima.

Predlog Telekoma član 43 - Član 43 nije unaprijeđen u odnosu na trenutno rješenje. Naime, u praksi postoje slučajevi zloupotreba na način što zaposleni može biti pripravnik i po više godina time što za vrijeme pripravničkog staža otvara i produžava bolovanje.
Predlog jeste da se ograniči vrijeme na koje se pripravnički angažman produžava zbog bolovanja, tako da se u članu 43 stav 2 i stav 3 izmijene na sljedeći način:
(3) Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodiljskog odsustva, roditeljskog i usvojiteljskog odsustva ili hraniteljskog odsustva.
(3) Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, najduže do 3 mjeseca.
Predlog Pivara Trebjesa član 43 stav 3 - Treba dodati odredbu u smislu da Poslodavac ima pravo da produži trajanje pripravničkog staža maksimalno do 2 godine iz opravdanih razloga određenih ugovorom o pripravničkom radu (postojanje određenih programa poslodavca) ili u slučaju da je nekim drugim propisom/zakonom regulisano da pripravnički staž treba trajati duže zbog polaganja stručnih ispita i sl.
Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 43 – Predlog da se pripravnički staž, vrijeme koje zaposleni provede na porodiljskom I roditeljskom odsustvu, odnosno usvojiteljskom ili hraniteljskom odsustvu, računa u ukupno vrijeme neophodno za sticanje stalnog ugovora o radu (na neodređeno vrijeme).
Predlog Američke privredne komore član 43 - Predlažemo da se u članu 43 stav 3 izmijeni, a stav 4 doda:
,,(3) Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog: porodiljskog odsustva, roditeljskog i usvojiteljskog odsustva ili hraniteljskog odsustva.
(4) Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, najduže do 3 mjeseca.“

Obrazloženje: Član 43 nije unaprijeđen u odnosu na trenutno rješenje. Naime, u praksi postoje slučajevi zloupotreba na način što zaposleni može biti pripravnik i po više godina time što za vrijeme pripravničkog staža otvara i produžava bolovanje.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 43 stav 3 – brisati, nije postignuta potpuna saglasnost radne grupe.

Odgovor: Navedeni predlog nije prihvatljiv, iz razloga što bi predstavljalo probleme u praksi.

Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović član 44 stav 1 tačka 1 - Predvidjeti mogućnost ponude aneksa ugovora o radu, odnosno premještaja na manje zahtjevno mesto u slučaju nezadovoljavajućeg rada.
Predlog Crnagoraput član 44 stav 1 tačka 2 - Suprotno je predlogu da može biti više mjesta rada.
Predlog Pivare Trebjesa član 44 stav 1 tačka 10 - Nije jasno zašto bi se pravio u ovom slučaju aneks ugovora o radu kada raspored radnog vremena ne stoji ni u ugovoru o radu. Raspored radnog vremena se pravi prema potrebama posla i to je varijabilna kategorija koja ne može stajati u ugovoru, ni aneksu istog. Aneks ugovora o radu se može praviti kada se mijenja vrijeme provedeno na radu kod nepunog radnog vremena (na pr. umjesto 20 časova sedmično, zaposleni treba da radi 30 časova), a ne u slučaju kada se vrijeme provedeno na radu kod nepunog radnog vremena ne mijenja već se samo drugačije raspoređuje.
Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 44 stav 1 tačka 3 – da se precizno definiše nivo, koliko može da izmjeni zarada na štetu zaposlenog aneksom i nakon koliko vremena; stav 5 umjesto 36 da stoji 24 mjeseca, tačku 6 istog stava brisati.
Predlog Zaposleni Inditex Montenegro (Zara – Delta sity) član 44 stav 1 tačka 6 - Propisati uslove pod kojima zaposlenom koji je zasnovao radni odnos sa punim radnim vremenom, poslodavac može, anexom ugovora o radu smanjiti broj radnih časova a samim tim i zaradu.Ti uslovi trebaju biti vezani za smanjeni obim posla, prestanak potrebe za punim radnim vremenom,teškoće u poslovanju i sl. Da se zakonom propiše obavezna evidencija dolaska na posao i odlaska sa posla.
Predlog predsjednika SO CEDIS Bešira Kajevića član 44 stav 5 – umjesto 36 staviti 24.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 44 – brisati tačku 10 stava 1, ova stavka ne može biti u ugovoru o radu, pa samim tim ne može se ni mijenjati aneksom ugovora o radu. Raspored se moze u jednom trenutku promijeniti, i to se mora vezivati za odluku poslodavca, kao sto je i do sada, jer se prevashodno polazi od potreba procesa rada. Da ne pominjemo promjene odluke o radnom vremenu na nivou lokalne samouprave ili u nekom tržnom centru, kojoj privredni subjekat prilagođava svoje poslovanje.
Predlog Ascijacije za demokratki prosperitet član 44 – član 44 Aneks ugovora o radu I Član 162 – Mogućnost produženja radnog odnosa
Podržavamo način regulisan u ovim članovima (član 44, stav 7 I član 162, stav 1) I protivimo se bilo kakvom produžavanju ugovora za zaposlene nakon ostvarenja starosne granice za penzionisanje, osim u slučajevima kada ne ostvaruje za to osnovni uslov – broj godina radnog staža. Izuzeci za doktore i profesore nijesu prihvatljivi jer na taj način se ne osigurava mladim

kadrovima razvoj I napredak.Zalažemo se za smanjenje starosne granice od 67 godina za minimalno 2 godine.
Predlog Gorice Fatić Klinički centar Crne Gore član 44 – propisati broj aneksa koji se mogu zaključiti.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da tačka 6 navedenog člana usklađena sa propisima evropske unije i da ista ne predstavlja osnov za otkaz ugovora o radu. Nacrtom zakona je već uređeno da se aneksom može smanjiti broj radnih časova kao i zarada zaposlenom, dok drugi dio predloga je predmet posebnog propisa. Takođe navodimo da nije ograničen broj aneksa s obzirom na različite osnov za davanje istog, a zakon takođe ostavlja mogućnost da se postojeći ugovor o radu sa pratećim aneksima može zamijeniti novim ugovorom.

Predlog Udruženje banaka član 45 - Smatramo da ovako zakonsko rješenje može biti predmet zloupotrebe, tako da ga treba dodatno razraditi. Naime, zaposleni kojem je data ponuda za zaključenje aneksa i on je u roku formalno prihvati, može izbjegavati i odlagati sam čin potpisivanja aneksa, tako da predlažemo da se st. 3 dopuni i da glasi: Ponuđena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora i da dostavi poslodavcu potpisan predlog aneksa koji prihvata u roku koji ne može biti kraći od osam radnih dana, od dana učinjene ponude.
Predlog Američke privredne komore član 45 - Stav 3 člana 45 treba dopuniti da glasi:
,,Ponuđena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora i da dostavi poslodavcu potpisan predlog aneksa koji prihvata u roku koji ne može biti kraći od osam radnih dana, od dana učinjene ponude."
Obrazloženje: Smatramo da ovako zakonsko rješenje može biti predmet zloupotrebe, tako da ga treba dodatno razraditi. Naime, zaposleni kojem je data ponuda za zaključenje aneksa i on je u roku formalno prihvati, može izbjegavati i odlagati sam čin potpisivanja aneksa.
Predlog Crnogorskog elektrodistributivni sistem član 45 – stav 3 treba izmijeniti tako da glasi "Ponuđena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje ugovora u roku od 8 (osam) dana od dana učinjene ponude". Ovo se predlaže iz razloga što rješenje koje je ponuđeno Nacrtom zakona podrazumijeva da zaposleni tek deveti dan od dana dostavljanja ponude u neograničenom roku ima pravo da se izjasni o istoj.

Odgovor: Navedeni predlog prihvaćen i implementiran u Nacrt zakona.

Predlog Janka Vučinića Radnička partija, član 46 – Nejasna odredba.

Odgovor: Nejasna primjedba.

Predlog Udruženja mladih sa hendikepom Crne Gore član 47 – u stavu 3 poslije riječi "prebivališta, odnosno boravišta" stavlja se zarez i dodaju riječi "bez njihove pisane ili na drugi način date saglasnosti.
UN Komitet za prava osoba s invaliditetom je izrazio zabrinutost zbog toga što "Zakonske odredbe zabranjuju osobama s invaliditetom da pređu sa dodjeljenog radnog mjesta na radno mjesto van njihovog mjesta prebivališta". Takođe se preporučuje državi potpisnici da "Osigura slobodan izbor posla i radnog mjesta za sve osobe s inavaliditetom". Da bi se ove preporuke Komiteta primjenile mora se osobama s invaliditetom, ukoliko to ne žele, omogućiti da budu raspoređene na rad I na radno mjesto van njihovog mjesta prebivališta ili boravka.

Odgovor: Navedeni predlog prihvaćen i implementiran u Nacrt zakona.

Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović član 48 - Preporuka je detaljnije regulisati ovo pitanje. U kojim slučajevima, i po kom osnovu takav sporazum se može zaključiti? Šta se dešava nakon isteka tog sporazuma? Da li zaposleni koji se preuzima zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme sa novim poslodavcem? Nedostatak detaljnije odredbe prouzrokuje nesigurnost u praksi.

Odgovor: U odnosu na navedeni predlog navodimo da se period na koji se zaposleni preuzima ne računa u period od 36 mjeseci jer je u pitanju novi poslodavac.

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore čl. 49-56 – brisati predlog da se status agnecija i njihova prava i obaveze definišu posebnim zakonom, a naročito u odnosu na položene garancije Agencije u odnosu na zaposlenog, prekršaj i novčana kazna za postupanje suprotno zakonu, kao i postupak za izdavanje i oduzimanje dozvole za rad Agencije.
Predlog Granskog Sindikata turizma i ugostiteljstva Crne Gore član 49 – brisati članove 49-56 koji se odnose na Agenciju za ustupanje zaposlenih koja se u dosadašnjoj praksi pokazala kao neefikasna, pa samim tim njihovo postojanje šteti zaposlenima.
Predlog Dejana Lakićević – Brisati Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih.
Predlog Sanje Vujović dipl pravnika pravne kancelarije SSCG sindikalno orgnaizovanje kod Angencija - 3.U praksi se postavlja pitanje prava na sindikalno organizovanje zaposlenih koje Agencija privremeno ustupa poslodavcu korisniku, kod kojeg zaposleni opredmećuje svoj rad i kojem poslodavac korisnik vrši obračun zarade po svojim propisima i dostavlja ih Agenciji. Ustavno pravo je svih zaposlenih na sindikalno organizovanje, zato za ovu kategoriju zaposlenih treba jasno propisati mogućnost sindikalnog organizovanja, odnosno učlanjenja u sindikalnu organizaciju poslodavca korisnika gdje bi ostvarivali sindikalna prava. Zaposleni na određeno i oni na neodređeno vrijeme ostvaruju svoja sindikalna prava, slobodno i po svom izboru, te da li se može i na ove privremeno ustupljene zaposlene primijenit odredba člana 154 važećeg Zakona o radu.
Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Kadar plus član 49 –mijenja se:
(5) Agencija je dužna da dostavi organu državne uprave nadležnom za poslove rada (u daljem tekstu: Ministarstvo) statističke podatke o obavljanju poslova iz stava 1 ovog člana, do prvog maja mjeseca godine za prethodnu godinu.

OBJAŠNJENJE: Statistički podaci zahtijevaju vrijeme, a s obzirom da je rok za predaju finansijskih iskaza 31.03. (za privredna društva), tj. 30.04. (za preduzetnike), smatramo da je period nakon toga najpovoljniji za sumiranje rezultata iz prethodne godine.

Predlog Janka Vučinića Radnička partija, član 49 – 56 – brisati, ili da ograničiti samo za sezonske poslove.

Predlog Aleternativa Crna Gora član 49 stav 2 - Predlažemo da se izraz „ustupanje zaposlenih" zamijeni sa „posredovanje u zapošljavanju". Takodje, predlažemo da rok za posredovanje ne bude duži od 3 mjeseca. Zaposleni nije rob ili stvar, pa samim tim ne može biti ustupljen kao objekat. Zaposleni ima svoju volju, svoje potrebe, svoju sopstvenu moć rasuđivanja. Ovakav izraz nije prikladan jer zaposlene tretira kao sredstvo za rad. Takodje, predlažemo da se posredovanje u zapošljavanju preko Agencija ograniči na tri mjeseca godišnje. To je sasvim dovoljno vremena da poslodavac

(Korisnik) ocijeni da li neki zaposleni zadovoljava kriterijume za potpisivanje Ugovora sa njim.

Predlog Crnagoraput član 49 stav 5 - Formulacija je nejasna.

Predlog Instituta sertifikovanih računovođa član 49 - stav 5, nakon riječi ''iz stava 1 ovog člana'', umjesto riječi '' do prvog marta mjeseca godine za prethodnu godinu" dodaje se " do prvog maja tekuće godine za prethodnu godinu", i glasi: (5) Agencija je dužna da dostavi organu državne uprave nadležnom za poslove rada (u daljem tekstu: Ministarstvo) statističke podatke o obavljanju poslova iz stava 1 ovog člana, do prvog maja tekuće godine za prethodnu godinu.

Statistički podaci zahtijevaju vrijeme, a s obzirom da je rok za predaju finansijskih iskaza 31.03. (za privredna društva), tj. 30.04. (za preduzetnike), smatramo da je period nakon toga najpovoljniji za sumiranje rezultata iz prethodne godine.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da obaveza propisivanja Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih proizilazi iz direktiva evropske unije, iz kojih razloga se iste ne mogu brisati iz Nacrta zakona. U odnosu na sindikalno organizovanje zaposlenih navodimo da se zaposleni mogu sindikalno organizovati samo kod poslodavca kod kojeg su zaposleni. U Nacrtu zakona je produžen rok za podnošenje statističkih podataka Ministarstvu i taj rok je sada do 30. aprila tekuće za prethodnu godinu. Takođe navodimo da su Agencije za posredovanje i Agencije za ustupanje dva različita subjekta koji obavljaju različite poslove.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montegrostaff član 50 stav 2 – smatramo da nije u redu da zakon ograničava pravno lice da ustupanje obavlja kao jedinu djelatnost.

Odgovor: U odnosu na navedeni predlog navodimo da isti nije prihvaćen, iz razloga što bi se navedenim promjenila sama suština instituta agencija koje mogu samo da obavljaju ustupanje zaposlenih, o čemu govori i direktiva evropske unije.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih HR partners član 51 stav 2 tačka 7 - Agencije za ustupanje zaposlenih ima licencu samo za ustupanje radnika što obavlja kao svoju jedinu djelatnost. Ovo znači da Agencije za ustupanje zaposlenih ne vrše odabir radnika koji će biti ustupljeni korisniku, već odabir vrši sam Korisnik. Takođe, odluku o daljem angažovanju perko Agencije za usutpanje zaposlenih donosi Korisnik. Brisati ovu odgovornost agencije.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaf član 51 stav 3 tačka 3 – ne vidimo razlog ograničavanja ustupanja zaposlenog, s obzirom da agencije ustupanje obavljaju kao uslužnu djelatnost.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Dekra član 51 stav 3 tačka 3 – izjednačiti vrijeme trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme preko agencija na 36 mjeseci kaon a sve ostale poslodavce. Omogućiti zaposlenima kojima je isteklo vrijeme angažovanja na određeno vrijeme kod jednog poslodavaca preko agencije za ustupanje, mogu biti angažovani na određeno vrijeme kod drugog poslodavaca.

Predlog Anđele Tomanović Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih AZTEK Budva član 51 stav 2 tačka 7 – zašto da Agencija ima odgovornost ako zaposleni ne ispunjava obaveze.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih HR partners član 51 stav 3 tačka 3 - Da li se sporazum odnosi na istu agenciju ili na sve agencije? Sporazum se ne može zaključiti u slučaju: Ustupanja zaposlenog koji je kod korisnika bio angažovan na osnovu sporazuma o ustupanju sa istom agencijom, u periodu od 24 mjeseca; **stav 3 tačka 3 -** „Sporazum iz stava 1 ovog člana ne može se zaključiti u slučaju: 4)ustupanja zaposlenog koji je kod korisnika bio u radnom odnosu u periodu od 24 mjeseca“.

Predlog: Ustupanje koji je kod ISTOG korisnika bio u radnom odnosu u periodu od 36 mjeseci.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Dekra član 51 stav 3 tačka 3 – treba biti preciznije definisan, nije jasno da li se ovo odnosi na sporazum sa istom ili različitim agencijama, za agencije bi bilo povoljnije da stoji „sa istom agencijom“.

Predlog Pivara Trebjesa član 51 stav 2 - Treba da postoji opšti sporazum, koji podrazumijeva regulisanje prava i obaveza između Agencije i Poslodavca i koji ne sadrži sve navedene elemente, a aneksi na opšti sporazum određuju stavke prema potrebi (što se i u praksi pokazalo kao jedino održivo), jer se dešava da iz mjeseca u mjesec postoji različit broj izvršilaca. U aneksima opšteg sporazuma se definiše broj zaposlenih koji se ustupaju, vremenski period, mjesto rada, konkretni poslovi koje će obavljati i eventualno neke specifičnosti vezane za konkretan slučaj; **stav 3 tačka 3 -** Treba da stoji 36 mjeseci koliko je po predlogu ovog zakona dozvoljen ugovor o radu na određeno vrijeme; **stav 3 tačka 4 -** Isto kao kod prethodnog stava.

Predlog Udruženja banaka član 51 - Potrebno je produžiti rokove iz odredbi čl.51 st.3 tač. 3 i 4 i to sa 24 na 36 mjeseci, jer se članom 49 st.2 utvrđuje da agencija ustupa korisniku zaposlenog na rad na određeno vrijeme pa je nelogično da se prihvati rad na određeno vrijeme do 36 mjeseci, a da privremeno ustupanje najduže traje 24 mjeseca.

Predlog Crnagoraput član 51 stav 3 tačka 3 - Da li se misli na 36 mjeseci?

Predlog Montenegro business alliance član 51 – Treba razlisliti i o tome da angažovanja zaposlenih preko Agencije bude produženo na 36 mjeseci, jer su i Agencije poslodavci.

Predlog Američke privredne komore član 51 - Treba produžiti rokove iz člana 51 stav 3 tač. 3 i 4 sa 24 na 36 mjeseci, jer se članom 49 stav 2 utvrđuje da agencija ustupa korisniku zaposlenog na rad na određeno vrijeme pa je potrebno navedeno ograničenje uskladiti sa predloženim maksimalnim trajanjem ugovora o radu na određeno vrijeme. Navedeno ograničenje u značajnoj mjeri sputava poslodavce, tako da se postavlja pitanje svrhe postojanja agencija za privremeno ustupanje zaposlenih.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 51 - brisati tačku 7. Ujedno, dodati novi stav (3) koji bi sveobuhvatnije regulisao pitanje pod tačkom 7:
„Sporazumom se mogu urediti prava i obaveze agencije i korisnika za pojedina pitanja iz radnog odnosa sa ustupljenim zaposlenim“. Predmetno bi, ukoliko se uvaži, podrazumijevalo i nomotehničko usklađivanje stavova po brojevima; u stavu 3 tačka 3: 24 izmjeniti (36); tačka 4: 24 izmjeniti (36); Dodati novi stav: „(5) Ogranicenje iz stava 4 tč. 3 i 4 ovog člana neće se odnositi na slučajeve zamjene privremeno odsutnog zaposlenog, obavljanja sezonskih poslova ili rada na određenom projektu”.
Predlog Unije slobodnih sindikata Crne Gore član 51 - stav 3 tačka 2 riječ "tri" zamijeniti riječju "dvanaest".
Predlog Instituta sertifikovanih računovođa član 51 - stav 3, tačka 3, mijenja se i glasi: 3) ustupanja zaposlenog koji je kod korisnika već bio angažovan na osnovu sporazuma o ustupanju u periodu od 36 mjeseca; nakon tačke 3) dodaje se nova tačka 4), koja glasi: 4) Prekid kraći od 60 dana ne smatra se prekidom u smislu stava 3 ovog člana.
Poštujemo odluku i napore da se zaštite prava radnika, ali Agencije za preuzimanje zaposlenih su registrovana privredna društva, koja već imaju ograničenje da mogu obavljati samo jednu djelatnost. Stoga treba da se izjednače sa ostalim privrednim društvima i ako nastupaju kao poslodavac da imaju ista prava, a ne da im se uskraćuje sloboda preduzetništva. Takođe Agencija je poslodavac kao i svako drugo pravno lice, te stoga treba i i za Agencije propisati odredbu da se prekid manji od 60 dana ne smatra prekidom.
Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Kadar plus član 51 - stav 3 tačka 3 mijenja se i dodaje se nova tačka:
3) ustupanja zaposlenog koji je kod korisnika već bio angažovan na osnovu sporazuma o ustupanju u periodu od 36 mjeseca;
4) Prekid kraći od 60 dana ne smatra se prekidom u smislu stava 3 ovog člana.
tačka 4) postaje tačka 5); tačka 5) postaje tačka 6); itd.
Poštujemo odluku i napore da se zaštite prava radnika, ali Agencije za preuzimanje zaposlenih su registrovana privredna društva, koja već imaju hendikep da mogu obavljati samo jednu djelatnost. Stoga treba da se izjednače sa ostalim privrednim društvima i ako nastupaju kao poslodavac da imaju ista prava, a ne da im se uskraćuje sloboda preduzetništva. Takođe Agencija je poslodavac kao i svako drugo pravno lice, te stoga treba i i za Agencije propisati odredbu da se prekid manji od 60 dana ne smatra prekidom.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je u odredbe Nacrta zakona prenijet predlog koji se odnosi na to da se sporazumo mogu urediti prava i obaveze agencije i korisnika za pojedina pitanja iz radnog odnosa sa ustupljenim zaposlenim. Takođe postignut je konsenzus na nivou radne grupe da se u stavu 4 tačka 2 tri mjeseca zamijeni sa šest mjeseci, kao i da se ugovori na određeno vrijeme preko agencija za privremeno ustupanje zaključuju na period od 24 mjeseca.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Dekra – dozvoliti ustupanje strana preko agencije. Sa dobijanjem radne I boravišne dozvole, strano lice je izjednačeno sa crnogorskim državljaninom, kada je radni odnos upitanju.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Dekra – dozvoliti angažovanje zaposlenih preko agencija na projektimakoji su od posebnog značaja koliko je predviđeno vrijeme trajanja projekta.

Odgovor: Navedeni predlozi prestavljaju materiju Zakona o strancima.

Predlog Udruženje banaka član 52 - Potrebno je dodatno razjasniti kako ugovor o radu sa Agencijom može biti i na neodređeno vrijeme ukoliko njegovo ustupanje isključivo privremenog karaktera. Navedeni stav 6 treba izbaciti iz člana 52 jer Zakonodavac nije jasno definisao na koja je prava i obaveze mislio kod korisnika, pa isti dodatno stvara konfuziju u primjeni.
Predlog Alternativa Crna Gora član 52 - Predlažemo da prava iz rada i po osnovu rada zaposleni ostvaruje kod Korisnika (poslodavca) pri posredovanju. Zaposleni radi kod Korisnika (poslodavca) pa formalno-pravno ostvaruje pravo da sva prava iz rada i po osovu rada ostvaruje kod onog ko mu je nadređeni. Agencija je samo posrednik u
zapošljavanju i ne može snositi odgovornost za prava koja radnik ostvaruje kod Korisnika (poslodavca) koji je nosilac Ugovora o posredovanju pri zapošljavanju. Drugi razlog su česte zloupotrebe od strane Agencija koje sklapanjem Ugovora sa zaposlenima oslobađaju Korisnika(poslodavca) od odgovornosti prema zaposlenom radniku.
Predlog Crnagoraput član 52 stav 5 - Potrebno je dodatno ovo regulisati! Ko isplaćuje naknadu za vrijeme dok ne obavlja poslove.
Predlog Američke privredne komore član 52 - Predlažemo da se dodatno razradi priroda ugovora o radu na neodređeno vrijeme zaposlenog sa agencijom imajući u vidu da se ugovorni uslovi (uključujući i iznos zarade) mijenjaju sa svakom promjenom korisnika kome se zaposleni ustupa.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 52 – stav 5: Za vrijeme za koje nije ustupljen korisniku zaposleni (izmjeniti) Za vrijeme trajanja ugovora o radu, a za koje nije ustupljen korisniku.
Predlog Instituta sertifikovanih računovođa član 52 - Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, stav 3, tačka 1, mijenja se i glasi:
1)da se ugovor zaključuje radi ustupanja zaposlenog za obavljanje određenih poslova kod korisnika u skladu sa ovim zakonom.
Brisati riječ privremeno iz razloga jer ovo nijesu privremeni poslovi, već radni odnos. Stav 1 i Stav 3, tačka 1 su u koliziji. Kako neko ako je zaključio ugovor o radu na neodređeno može da obavlja privremene poslove?
Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Kadar plus član 52 - mijenja se stav 3, tačka 1
(3)....ostaje isto
1) da se ugovor zaključuje radi ustupanja zaposlenog za obavljanje određenih poslova kod korisnika u skladu sa ovim zakonom.
Brisati riječ privremeno iz razloga jer ovo nijesu privremeni poslovi, već radni odnos. Stav 1 i Stav 3, tačka 1 su u koliziji. Kako neko ako je zaključio ugovor o radu na neodređeno može da obavlja privremene poslove?

Odgovor: Agencije za privremeno ustupanje je poslodavac kao i svaki drugi kod kojeg se mogu zaključiti ugovori o radu na određeno odnosno neodređeno vrijeme. Takođe navodimo da naknadu za vrijeme dok zaposleni ne obavlja poslove isplaćuje poslodavac, odnosno Agencija. Takođe u stavu 3 tačka 1 riječ privremeno se odnosi na vrijeme za koje za zaposleni ustupljen korisniku a ne na privremene poslove.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Dekra član 54 – dostavljanje sporazuma zaposlenom na njegov zahtjev, i ako je to dokument koji može podrazumjevati poslovnu tajnu.
Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 54 stav 1 – nije u redu da zakon obavezuje da zaposlenog upozna sa sadržinom sporazuma o ustupanju zaposlenih jer isti predstavlja poslovnu tajnu; stav 2 neophodno obavezati korisnika da prethodno agenciju upozna sa rizicima I dostavi akt o procjeni rizika; stav 4 na koji obračun zarade se misli kada se kaže da je agencija dužna da isplati ugovorenu zaradu zaposlenom i u slučaju koliko korisnika ne ispostavi agneciji obračun ugovorene zarade.
Predlog Anđele Tomanović Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih AZTEK Budva član 54 – kako da Agencija upozna zaposlenog sa novim tehnologijama.
Predlog Alternativa Crna Gora član 54 stav 1 - Predlažemo da Agencija šalje Ugovore i sadržaj sporazuma zaposlenom na mail adresu.
Razloge za slanje na mail radnika Ugovora smo obrazložili u prethodnim predlozima.
Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih HR partners član 54 stav 4 - Ostaviti mogućnost drugačijeg regulisanja putem sporazuma, kao prethodna dva stava "osim ako Sporazumom nije drugačije utvrđeno."
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 54 - Brisati stav 1, ovo nije dogovoreno niti ga poznaje uporedna praksa; Dodati novi stav 4:"(4) U slučaju iz stava 4 na teret korisnika pada regresna odgovornost".
Predlog Insituta sertifikovanih računovođa član 54 - stav 1, mijenja se i glasi: (1) Agencija je dužna da zaposlenog upozna sa sadržinom sporazuma i da mu na njegov zahtjev uruči sporazum, najkasnije na dan stupanja na rad kod korisnika. U dostavljenom sporazumu Agencija ima pravo da zatamni sve elemente Sporazuma koji se ne tiču direktno zaposlenog, a odnose se na poslovnu tajnu i ostavljaju mogućnost zloupotrebe da se bitni poslovni elementi dostave konkurenciji. Zaposleni je u obavezi da potpiše i ovjeri u Sudu ili kod notara Izjavu o čuvanju tajnosti podataka.
Zaštita konkurencije je osnov fer tržišne utakmice, ukoliko bi Agencije bile u obavezi da svim angažovanim zaposlenima dostave Sporazum u kojem je naveden broj zaposlenih, iznos provizije i ostali biti elementi nekog poslovnog odnosa, onda bi ostavilo prostora za velike zloupotrebe, korupciju i damping cijene (provizije).
Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih član 54 – mijenja se stav 1 i glasi (1) Agencija je dužna da zaposlenog upozna sa sadržinom sporazuma i da mu na njegov zahtjev uruči sporazum, najkasnije na dan stupanja na rad kod korisnika. U dostavljenom sporazumu Agencija ima pravo da zatamni sve elemente Sporazuma koji se ne tiču direktno zaposlenog, a odaju poslovnu tajnu i ostavljaju mogućnost zloupotrebe da se bitni poslovni elementi dostave konkurenciji. Zaposleni je u obavezi da potpiše i ovjeri u Sudu ili kod notara Izjavu o čuvanju tajnosti podataka.

Zaštita konkurencije je osnov fer tržišne utakmice, ukoliko bi Agencije bile u obavezi da svim angažovanim zaposlenima dostave Sporazum u kojem je naveden broj zaposlenih, iznos provizije i ostali biti elementi nekog poslovnog odnosa, onda bi ostavilo prostora za velike zloupotrebe, korupciju i damping cijene (provizije).

Odgovor: Predlozi koji se odnose na to da sporazum o ustupanju predstavlja poslovnu tajnu i da se kao takav ne može uručivati zaposlenom, je prihvaćen i implementiran u zakon na način da je agencija dužna da na zahtjev zaposlenog upozna sa sadržinom sporazuma samo u dijelu koji se odnosi na prava i obaveze tog zaposlenog. U odnosu na predlog koji se odnosi na obavezu dostavljanja akta o procjeni rizika treba da bude predmet sporazuma o ustupanju. Takođe ne može biti predmet sporazuma obaveza Agencija da zaposlenom isplati ugovorenu zaradu za obavljeni rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi Agenciji obračun ugovorene zarade, odnosno ne izmiri obaveze prema Agenciji. Takođe u navedenom članu je unijet predlog da u slučaju iz stava 4 ovog člana na teret korisnika pada regresna odgovornost.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih HR partners - Dodati novi član Zakona o radu:
Prava agencije u odnosu na korisnika:
1)Da od Korisnika po zahtjevu dobije podatke o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, podatke o noćnom radu, radu za vrijeme državnih i vjerskih praznika i prekovremenom radu za zaposlene koji su ustupljeni;
2)Da Agenciji pripada regresno parvo nakon okončanih sudskih sporova sa zaposlenima koji su okončani u korist zaposlenog a u cilju ostvarivanja prava koja zaposleni nije ostvario zbog krivice Korisnika;
3)Ukoliko Agencija izmiri obaveze prema radnicima iako Korisnik nije izmirio obaveze prema njoj, Agencija stiče regresno pravo na naplatu u roku od 15 dana od dana isplate ukoliko drugačije nije Sporazumom regulisano. Agencija je ovlašćena da pokrene postupak prinudne naplate u skladu sa posebnim zakonom.

Odgovor: Članom 51 Nacrta zakona navedeni predlog će biti obuhvaćen, na način što je ostavljena mogućnost da prava i obaveze regulišu sporazumom.

Predlog Pivara Trebjesa član 55 stav 3 - Na ovaj način se daje prioritet ustupljenim zaposlenima u odnosu na zaposlene kod poslodavca. Nejasna je veza ovog člana sa članom u vezi internog ovabještavanja koje je i ne uzimajući ovo u obzir regulisano na nerazumljiv način.
Predlog udruženje banaka član 55 - Predlažemo da obaveza obavještavanja ustupljenih zaposlenih bude mogućnost, a ne obaveza poslodavca, jednako kao i interno oglašavanje.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 55 – stav 2 poslije riječi zaposlenih dodati preko Agencije; stav 3 brisati iz ovog clana, a dopuniti u dijelu internog oglašavanja.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je navedeni član Nacrta zakona usklađen sa direktivom Savjeta 1999/70/EZ od 28. juna 1999. godine Okvirnom sporazumu

o radu na određeno vrijeme koji su sklopili EKS, UNICE i CEEP i Direktivom evropskog parlamenta i savjeta 2008/104/EZ od 19. NOVEMBRA 2008. Godine o radu preko agencije za privremeno zapošljavanje, i da isti predstavlja samo obavještavanje od strane korisnika u kom smislu je isti i korigovan.

Predlog Alternativa Crna Gora član 56 stav 1 - Predlažemo da naknadu štete zaposleni ostvaruje kod Korisnika. Agencija samo posreduje pri zapošljavanju i šteta na radu i u vezi sa radom može nastati samo kod Korisnika (poslodavca). Formalno-pravno samo Korisnik (poslodavac) može nositi odgovornost za naknadu štete. Ovaj stav će voditi zloupotrebi Ugovora o posredovanju pri zapošljavanju jer će Korisnici (poslodavci) biti imuni na odštetne zahtjeve za štetu koju nanesu zaposlenima.

Odgovor: U odnosu na navedeni predlog navodimo da Agencije za ustupanje zaposlenih nijesu isto što i agencije za posredovanje. Agencije za ustupanje predstavljaju poslodavca kao i svakog drugog kod koga zaposleni ostvaruju sva prava iz rada.

Predlog advokata Novica Sekulović član 57 – Definisati pojam radnog vremena u skladu sa članom 2 stav 1 Direktivom 2003/88/EZ Evropskog parlamenta i vijeća od 4 studenoga 2003.o određenim vidovima organizacije radnog vremena.
Predlog Saveza udruženja roditelja djece i omladine sa teškoćama u razvoju „Naša inicijativa", Podgorica član 57 – predvidjeti mogućnost skraćenog radnog vremena za lica sa težim i teškim oblikom invaliditeta, posebno ako je to potrebno zbog njihovog zdravstvenog stanja, kao i da se ovim licima priznaju sva prava iz Zakona o radu kao da rade puno radno vrijeme.
Predlog Unije Slobodnih Sindikata Crne Gore - potrebno je ograniciti vrijeme angazmana zaposlenog po osnovu pripravnosti zbog mogućih zloupotreba.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da se trajanje pripravnosti utvđuje kolektivnim ugovorom, kao i visina uvećanja zarade. Zaštita lica sa invaliditetom je uređena posenim poglavljem koje se odnosi na posebnu zaštitu navedenih lica.

Predlog Telekoma član 59 - U članu 59 stav 2 predlažemo da glasi: Ugovor o radu može se zaključiti sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraće od 1/4 (10 časova) punog radnog vremena osim ugovora o radu izvrsnog direktora cije se radno vrijeme može utvrditi aktom poslodavca.
Predlog Pivara Trebjesa član 59 - Potrebno je da se poslodavac ne ograničava u ovom pogledu, imajući u vidu različite djelatnosti (na pr. industrija) gdje postoji potreba zbog procesa rada da se jedan broj izvršilaca na istim radnim mjestima angažuje sa punim, a jedan broj sa nepunim radnim vremenom, pa shodno tome, treba da postoji mogućnost zaključivanja ugovora sa nepunim radnim vremenom za sva radna mjesta. U suprotnom, poslodavac bi za jedan broj zaposlenih morao plaćati radni angažman kraći od 40 sati sedmično isto kao puni radni angažman iako ti zaposleni faktički rade kraće, što onemogućava poslodavca da u skladu sa Zakonom plaća zaposlene prema stvarno provedenom vremenu na radu.

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 59 stav 2 – u stavu 2 promijeniti riječi ali ne kraće od ½ (20 časova) punog radnog vremena. U stavu tri istog člana poslije riječi "organizacije rada" umjesto tačke dodati zarez I riječi koje glase " s tim što poslodavci koji imaju zaposlenih na određeno vrijeme ne mogu zaključivati sa zaposlenim na neodređeno vrijeme ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom. Aktom o sistematizaciji predvidjeti da nepuno radno vrijeme ne može postojati za zaposlene na neodređeno radno vrijeme.

Predlog Unije slobodnih sindikata Crne Gore član 59 – u stavu 2 riječi ali ne kraće od ¼ zamjeniti ali ne kraće od 1/2.

Predlog Američke privredne komore čla 59 - Predlažemo da se nakon stava 2 u članu 59 doda novi stav koji glasi: "Ograničenje iz stava 2 ovog člana ne odnosi se na ugovor o radu direktora." Obrazloženje: Važno je regulisati da se ograničenje u pogledu najkraćeg trajanja nepunog radnog vremena ne odnosi na direktore budući da strana lica osnivaju veliki broj firmi u Crnoj Gori i žele da budu direktori u svim tim firmama ili da im na mjestu direktora bude isto domaće lice koje im je poznato ili u koje imaju povjerenja, što im treba omogućiti jer nije realno očekivati da se za direktora imenuje lice u koje se nema dovoljno povjerenja. Bez predloženog rješenja, član 59 stav 1 bi predstavljao biznis barijeru i izazvao brojne probleme u praksi u domenu funkcionisanja poslovne zajednice i smatramo da je u konačnom od uticaja na odluku investitora da uloži u Crnu Goru.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 59 – stav 3 brisati aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. Ovo je jednostrano posmatranje stvari, uobičajeno u našoj praksi. U zemljama EU je uobičajeno da se bilo koje radno mjesto, gdje se saglase poslodavac i zaposleni može obavljati npr.na 50%, 60%, 80% radnog vremena sa odgovarajućom zaradom, a poslodavac može na istom radnom mestu, za isti ukupan trošak po osnovu zarade angažovati npr.dva zaposlena (u Švajcarskoj i ljekari tako rade!!). Potrebno je da se poslodavac ne ograničava u ovom pogledu, imajući u vidu različite djelatnosti (na pr. industrija) gdje postoji potreba zbog procesa rada da se jedan broj izvršilaca na istim radnim mjestima angažuje sa punim, a jedan broj sa nepunim radnim vremenom, pa shodno tome, treba da postoji mogućnost zaključivanja ugovora sa nepunim radnim vremenom za sva radna mjesta. U suprotnom, poslodavac bi za jedan broj zaposlenih morao plaćati radni angažman kraći od 40 sati sedmično isto kao puni radni angažman iako ti zaposleni faktički rade kraće, što onemogućava poslodavca da u skladu sa Zakonom plaća zaposlene prema stvarno provedenom vremenu na radu.

Odgovor: U odnosu na predlog koji se odnosi na povećanje odnosno da umjesto ¼ stoji ½ nije prihvatjivo iz razloga što po posebnom propisu navedena lica ostvaruju pravo na djelimičnu penziju. Takođe predlog koji se odnosi radno vrijeme direktora nije prihvaćen iz razloga što je direktor kroz druge odrede zakona poseno regulisan. Predlozi koji se odnose na brisanje akta o sistematizaciji nijesu prihvatljivi iz razloga što su isti propisani radi zaštite zaposlenih i lakšeg vršenja inspekcijskog nadzora.

Predlog Unije Slobodnih Sindikata Crne Gore član 60 – brisati 36 sati skraćeno radno vrijeme.

Odgovor: Navedeni član je preformulisan na način što je usklađen sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu.

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 61 – mora se propisati redovno radno vrijeme u toku jednog dana, to je radna sedmica, i onda doći do računa koliko se može raditi prekovremeno u toku jednog dana, nedjelje odnosno mjeseca.
Predlog Telekoma član 61 - Postoji tehnička greška u članu 61 stav 4 jer piše da je "prekovremeni rad dužan je o tome obavijestiti zaposlene usmeni putem" a treba "poslodavac dužan je o tome .."
Predlog Pivara Trebjesa član 61 stav 1 - Prekovremeni rad može biti samo u slučaju da prelazi fond od 40 sati sedmično. U industriji, u praksi, je veoma teško predvidjeti da li će neko raditi tačno 25 ili 28 ili 32 sata sedmično, i u tom slučaju će ovi zaposleni biti plaćeni tako da se poslodavcu ne isplati da ih angažuje na nepuno radno vrijeme, što je veoma nepovoljno za poslodavca. Poslodavac treba da plati sve sate do 40 sati rada koje je neko ostvario, ali ne kao prekovremene sate. Posebno se destimulišu poslodavci da zaključuju ugovore na neodređeno vrijeme sa nepunim radnim vremenom, što je na kraju i nepovoljno rješenje za zaposlene.
Predlog Udruženje banaka član 61 - Ispraviti odredbu čl.61 st.4 tako da bi trebala da glasi: „poslodavac je dužan o tome obavijestiti zaposlene usmenim putem".
Predlog Željezničke infrastrukture Crne Gore član 61 – zakonski isključiti prekovremeni rad iz dnevnice za službeno putovanje, odnosno da sati koje zaposleni provede na službenom putu (u zemlji I inostranstvu) ne mogu ni na koji način biti tretirani kao prekovremeni rad.
Predlog advokata Novice Sekulovića član 61 stav 1 – Definisati pojam radnog vremena, predlog je da je to svaki rad ili pripravnost na radnom mjestu duža od radnog vremena.
Predlog China road and bridge corporation član 61 - Predlazemo da se posebnim članom regulise prekovremeni rad na porjektima od nacionalnog znacaja i odredi veci broj dozvoljenih prekovremenih sati.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 61 – stav 3 prekovremeni rad izmijeniti sa poslodavac.

Odgovor: Izvršene tehničke korekcije u navedenom članu u skladu sa predlozima. Takođe navedeni član je regulisan u skladu sa Direktivom evropskog parlamenta i savjeta 2003/88/EZ od 4. novembra 2003. godine o određenim vidovima organizacije radnog vremena.

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 63 – ovim članom treba obuhvatiti sve zaposlene odnosno djelatnosti koje imaju dežurstvo, odnosno neprekidan rad u smjenama.
Predlog Sindikata doktora medicine član 63 – Brisati navedeni član. Radi zaštite osnovnih ljudskih prava u zdravstvu predlaže se da se rad preko 32 časa mjesečno obezbjeđuje sklapanjem ugovora o dopunskom radu sa zaposlenim bilo iz ustanove bilo sa tržišta rada, na osnovu slobodne volje, a ne prinude i prisile kao što je trenutno slučaj.
Predlog Unije Slobodnih Sindikata Crne Gore član 633 – brisati riječi "u skladu sa posebnim zakonom".

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je navedeni clan prefomulisan na način da zdravstvena ustanova i ustanova za izvršenje krivičnih sankcija može da uvede

rad duži od punog radnog vremena ako novim zapošljavanjem, uvođenjem rada u smjenama ili preraspodjelom radnog vremena ne može da obezbijedi kontinuirano obavljanje poslova, u skladu sa posebnim zakonom.

Predlog Pivare Trebjesa član 64 - Ako se uvodi prekovremeni rad, on se uvodi zbog potrebe posla, smatramo da je dovoljno imati odluku koja u bilo koje vrijeme može biti predmet inspekcijske kontrole, tako da nema potrebe svaki put obavještavati inspekciju.
Predlog Crnagoraput član 64 - Predlažemo brisanje iz razloga što ovo predstavlja preobimu administraciju za poslodavce. Dovoljno je da postoji Odluka koju inspekcij kontroliše kada dođe u inspekciju kod poslodavca.
Predlog Američke privredne komore član 64 - Predlažemo brisanje člana 64, budući da obaveza poslodavca da obavještava inspekciju rada o uvođenju prekovremenog rada predstavlja nepotrebnu dodatnu administraciju i opterećivanje poslodavca.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 64 – stav 1 Vidjeti primjer Zakona o radu Republike Srpske i BIH koji poznaju da poslodavac obavještava inspekciju rada samo ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine. Hrvatska, recimo, ne poznaje obavezu obavjestavanja inspekcije. Vjerujemo da se zakonodavac u tim državama rukovodio premisom da se sprovođenje inspekcijskog nadzora uvijek moze tražiti od strane zaposlenih ili sindikata. Podržavamo komentar naših članova koji uglavnom glase: Ako se uvodi prekovremeni rad, on se uvodi zbog potrebe posla, smatramo da je dovoljno imati odluku koja u bilo koje vrijeme može biti predmet inspekcijske kontrole, tako da nema potrebe svaki put obavještavati inspekciju.
Predlog Instituta sertifikovanih računovođa član 64 - Obavještavanje o uvođenju prekovremenog rada, mijenja se i glasi:
(1) Poslodavac je dužan da obavijesti inspekciju rada o uvođenju prekovremenog rada, u skladu sa članom 61, st. 3, 4 i 5 ovog zakona, u roku od jednog dana od dana donošenja odluke o uvođenju tog rada. (2) Inspektor rada će zabraniti prekovremeni rad, ako utvrdi da je isti uveden suprotno odredbama čl. 61 do 63 ovog zakona. (3) U slučaju da su zaposleni angažovani preko Agencije za preuzimanje zaposlenih, obaveza o obavještavanju za prekovremni rad je na Korisnika usluge.
Rok od tri dana je prevelik, jer tržište zahtijeva brže reagovanje, pa smatramo da je jedan dan dovoljno za dostavljanje odluke. Takođe je potrebno podijeliti odgovornost između Agencija za preuzimanje zaposlenih i Korisnika usluge, koji je poslodavac i koji organizuje rad, pa samim tim i prekovremeni rad.
Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih član 64 - mijenja se i dodaje se novi stav: (1) Poslodavac je dužan da obavijesti inspekciju rada o uvođenju prekovremenog rada, u skladu sa članom 61, st. 3, 4 i 5 ovog zakona, u roku od jednog dana od dana donošenja odluke o uvođenju tog rada.
(2) Inspektor rada će zabraniti prekovremeni rad, ako utvrdi da je isti uveden suprotno odredbama čl. 61 do 63 ovog zakona.
(3) U slučaju da su zaposleni angažovani preko Agencije za preuzimanje zaposlenih, obaveza o obavještavanju za prekovremni rad je na Korisnika usluge.
Rok od tri dana je prevelik, jer tržište zahtijeva brže reagovanje, pa smatramo da je tri dana dovoljno za dostavljanje odluke. Takođe je potrebno podijeliti odgovornost između Agencija za

preuzimanje zaposlenih i Korisnika usluge, koji je poslodavac i koji organizuje rad, pa samim tim i prekovremeni rad.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je navedeni clan preformulisan na način da će inspektor rada će zabraniti prekovremeni rad, ako utvrdi da je isti uveden suprotno odredbama čl. 61 do 63 ovog zakona.

Predlog Telekoma član 65 - Predlažemo da se izmijeni član 65 stav 3 jer shodno ovom stavu poslodavac o odluci o rasporedu radnog vremena obavještava zaposlene najmanje sedam dana unaprijed. Ovo je rješenje koje u velikoj mjeri može ugroziti normalno poslovanje jer znači da ukoliko iz bilo kog razloga poslodavac mora da izmijeni radno vrijeme (recimo zbog više sile – zemljotresa ili poplave ili recimo zbog toga što je prodavač u butiku tog dana bolestan a treba da ga mijenja kolega koji je trebao shodno rasporedu da radi od sjutra poslovi trebaju biti obustavljeni jer poslodavac o rasporedu rada treba da zaposlene obavijesti 7 dana unaprijed. Samim tim, potrebno je predvidjeti izuzetke od ovog pravila jer postoje situacije koje se ne mogu unaprijed planirati i koje mogu zahtijevati hitnu izmjenu odluke o radnom vremenu (recimo požar).
Predlog Pivare Trebjesa član 65 stav 3 - Zavisno od djelatnosti poslodavca, zbog dinamike organizacije rada, nije moguće obavještavati zaposlene 7 dana ranije. U svakom slučaju, zaposlene treba obavještavati unaprijed, ali u nekom razumnjijem roku, npr.2-3 dana ranije za narednu sedmicu.
Predlog Američke privredne komore član 65 - Predlažemo da se izmijeni član 65 stav 3 na način da se doda riječ ili – tako da norma glasi alternativno: “osim u slučaju hitne ili neodložne potrebe”.
Obrazloženje: Potreba može biti samo hitna ili samo neodložna, a da ne mora biti i hitna i neodložna istovremeno, jer kako je sad postavljeno moraju oba uslova biti ostvarena kumulativno hitna+neodložna potreba.
Predlog Domaće trgovine član 65 DOO - Brisati stav 2 i 3 iz razloga što su neprimjenljivi u praksi, pogotovo kad je trgovina u pitanju.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da isti nijesu prihvaćeni, iz razloga što se u hitnim slučajevima može uvesti prekovremeni rad, što se tiče roka za dostavljanje odluke o rasporedu radnog vremena isti ostaje 7 dana, kako bi zaposleni bio u mogućnosti da organizuje kako poslovni tako i privatni (porodični) život.

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 66 – stav 3 člana 66 promijeniti broj 54 časa sedmično za preraspodjelu punog radnog vremena tako da glasi: 48 časova sedmično, s tim što bi preko 48 sati do 60 časova rada sedmično računalo se vrijeme prilikom korišćenja preraspodjele u uvećanom trajanju za jedan sat rada prekovremenog, jedan i po sat preraspodjele.
Predlog Ivane Mihajlović Unija Slobodnih sindikata Crne Gore član 66 – unaprjediti navedeni član, srazmjera da bude napravljena u pravom smislu da se obezbjedi pravo na odmor.
Predlog Unije slobodnih Sindikata Crne Gore član 66 - u clanu 66 stav 3 rijeci "a na sezonskim poslovima najduze do 60 casova sedmicno" zamijeniti rijecima "ukljucujuCi iprekovremeni rad".

U istom clanu poslije stava 3 do dati dva nova stava koja glase: "Prerasporedeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duze od punog iii nepunog radnog vremena moze trajati najduze cetiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drugacije odredeno, u kojem slucaju ne moze trajati duze od sest mjeseci. Ugovor o radu na odredeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u prerasporedenom radnom vremenu, zakljucuje se u trajanju u kojem prosjecno radno vrijeme zaposlenog mora odgovarati ugovorenom punom iii nepunom radnom vremenu. "

Predlog Dijane Pješćić Adriatic Propertis Budva član 66 – nije jasno određenje preraspodjele radnog vremena, kakav je to odmor ako jedan dan radiš 5, jedan 6 sati.

Predlog Alternativa Crna Gora član 66 - Predlažemo ukidanje Člana 66. Član 66. je u suprotnosti sa ostalim članovima ovog Zakona I daje mogućnost poslodavcima da zaposlene drže bez ikakvog osnova po 10h na poslu 6 od 7 dana nedjeljno. Jedini document koji im je potreban za to je „Odluka o preraspodjeli radnog vremena“ koju niko ne može kontrolisati. Inspekcija rada ne može kontrolisati radno vrijeme svih radnika 365 dana u godini. Ako računamo na to da Crna Gora ima oko 180.000 radnika, koji rade 8h sati dnevno, najmanje 280 dana godišnje dolazimo do toga da Inspekcija rada treba da kontroliše preraspodjelu 403.200.000 radnih sati godišnje! To je nemoguć zadatak u startu i vodiće nezapamćenoj zloupotrebi prava zaposlenih. Ne treba ni napominjati da je lagalizacija rada od 60h nedjeljno protivna svim deklaracijama i poveljama koje propisuju zemlje Evropske unije. Važno je da napomenemo da rad od 10h dnevno, 6 od 7 dana u nedjelji vodi ozbiljnim psihičkim i fizičkim problemima zaposlenih, što će se manifestovati dodatnim troškovima liječenja i bolovanja.

Predlog Dejana Lakićevića član 66 - Preraspodjelu radnog vremena zabraniti zakonom da se primenjuje na radnu snagu koja dolazi iz okruzenja Crne Gore.Takodje vise vremena posvetiti ovom clanu i njegovoj primjeni, kao i da poslodavac na takva radna mjesta prvo obavijesti o postojanju takve potrebe nadleznu inspekciju.

Predlog Anke Vukićević DEMOS, član 66 – Brisati.

Odgovor: Navedeni član je proširen stavom da periodi u kojima se vrši preraspodjela ne može biti duži od četiri mjeseca u kontinuitetu, ukoliko kolektivnim ugovorom nije drukčije uređeno.

Predlog Agencije za civilno vazduhoplovstvo član 68 – dodati novi stav kojim bi se propisalo da je zdravstveni pregled radnika koji rade noću besplatan.

Predlog Merdian DOO TO TO član 68 – stav 1 mijenja se i glasi: (1) Rad koji se obavlja u vremenu od 23 časa do 6 časova narednog dana smatra se radom noću.

Smatramo da granicu za noćni rad treba pomjeriti jedan sat kasnije. Treba imati u vidu da većina privatnih preduzeća radi od 9h ujutru, pa samim tim smatramo da granica radnog vremena po smjenama treba biti pomjerena.

Odgovor: Predlog koji se odnosi na zdravstveni pregled radnika predstavlja materiju Zakona o zaštiti i zdravlju na radu. Predlog koji se odnosi na rad noću je usklađen sa Direktivom evropskog parlamenta i savjeta 2003/88/EZ od 4. novembra 2003. godine o određenim vidovima organizacije radnog vremena i Međunarodne organizacije rada.

Predlog Dejana Lakićevića član 69 – Ukinuti dvokratno radno vrijeme.

Odgovor: U odnosu na navedeni predlog navodimo da dvokratno radno vrijeme kao institut postoji u praksi te je iz tih razloga prepoznat i kroz odredbe Nacrta zakona o radu, i kroz kolektivno pregovaranje će se bliže regulisati.

Predlog Islamske zajednice Bar član 70 - Bez obzira što u stavovima od 1 i 3 člana 70 stoji „Najmanje 30 minuta" u stavu 5 ovog člana se jasno mora definisati da pripadnici islamske vjeroispovjesti petkom, odnsno tokom sedmične molitve „Džuma" mogu koristiti dnevni odmor u trajanju od najmanje 60 minuta.
Predlog Dejana Lakićevića član 70 - Pauza se ne može koristiti na radnom mjestu, osim u slučajevima koje ce utvrditi na zahtjev poslodavca nadlezna inspekcija.
Predlog advokata Novice Sekulovića član 70 – Radnicima koji ne mogu da koriste pauzu slobodno, nadoknaditi novčanom naknadom kao prekovremeni rad.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 70 – stav 3 dodati ne uračunava se u radno vrijeme. U skladu je sa Direktivom 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnoga vremena.

Odgovor: Shodno direktivi evropske unije pauza od 30 minuta ne bi trebala da predstavlja radno vrijeme, a s obzirom da je postignut konsenzus radne grupe da se pauza računa u radno vrijeme, opredjeljeno je povoljnije rješenje u Nacrtu zakona. U odnosu na predlog da se pauza ne može koristiti na radnom mjestu, navodimo da je to samo u izuzetnim situacijama kada priroda posla ne dozvoljava suprotno.

Predlog Telekoma član 71 - Novo rješenje u članu 71 u vidu stava 3 po kom se pauza može koristiti na radnom mjestu ako priroda posla ne dozvoljava da se prekida proces rada može biti diskutabilno jer nije jasno kakva je to pauza od posla koja se koristi na radnom mjestu dok proces rada nije prekinut.
Predlog Unije slobodnih sindikata Crne Gore član 71 stav 2 – da se smatra prekovremenim radom pauza koja se koristi na radnom mjestu.
Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović član 71 stav 2 - Ovim članom je, radi preciznosti, neophodno definisati još:
- način i nadležno tijelo koje određuje da li priroda nekog posla ne dozvoljava prekid procesa rada, odnosno koje su to djelatnosti ili poslovi u okviru kojih prekid rada nije dozvoljen, i
- na koji način zaposleni koristi pauzu na radnom mjestu ako priroda posla uopšte ne dozvoljava prekid rada.

Odgovor: U odnosu na predlog da se pauza ne može koristiti na radnom mjestu, navodimo da je to samo u izuzetnim situacijama kada priroda posla ne dozvoljava suprotno. S obzirom da je Direktivom evropskog parlamenta i savjeta 2003/88/EZ od 4. novembra 2003. godine o određenim vidovima organizacije radnog vremena propisano da se pauza ne računa u radno vrijeme, a da je stav radne grupe bio da se da veći obim prava to nema zakonskog osnova da se ista smatra prekovremenim radom.

Predlog Agencije za civilno vazduhoplovstvo član 73 stav 1 – Izmjeniti stav 1 tako da glasi: "Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, dodatno uz 12 sati dnevnog odmora iz član 72 ovog zakona".
Predlog Alternativa Crna Gora član 73 stav 3 - Predlažemo da se nedjelja uvede kao neradni dan za sva preduzeća koja imaju nekontinuiran proces proizvodnje.
Alternativa Crna Gora svakog dana dobije makar 3 prijave od strane zaposlenih o nepoštovanju prava na slobodan dan. Po istraživanju Alternative gotovo 50 000 radnika radi bez ijednog slobodnog dana u toku nedjelje. U ovoj vrsti zloupotreba prednjače trgovinski lanci koji rade svakog dana u nedjelji, sa radnicima raspoređenim u dvije smjene. U cilju sprečavanja ove vrste zloupotreba skupili smo preko 2 000 potpisa za uvođenje NERADNE NEDJELJE. Mi predlažemo da nedjelja bude neradna za sva preduzeća koja nemaju kontinuiran proces proizvodnje (proces proizvodnje koji bi pretrpio štetu ukoliko bi se zaustavio na 24h). Hitne javne službe bi nastavile sa radom kao i do sada. Napominjemo da bi po postojećem Zakonu neradna nedjelja bila obavezna za sve poslodavce, ali da se ne poštuje upravo iz razloga što je poslodavcima ostavljena mogućnost izbora da biraju koji dan treba da bude neradan. Većina poslodavca u tom slučaju bira da ne bude nijedan.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge ukazujemo da je pitanje sedmičnog odmora već propisano, takođe navodimo da je zakonski već uređeno da se sedmični odmor koristi nedjeljom, kao i da ukoliko priroda posla to ne dozoljava da je poslodavac dužan da obezbjedi neki drugi dan u nedjelji.

Predlog OKOV član 74 -Članom 74 stav 4 propisano je da se najmanje polovina dana godišnjeg odmora zaokružuje na cijeli dan godišnjeg odmora, a više od polovine mjeseca rada zaokružuje na cijeli mjesec. Smatramo da nema potrebe unositi ovu odredbu u zakon, već ostaviti zakonsko rješenje kao i do sada, a to je da zaposleni ima pravo na srazmjerni dio godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada kod poslodavca. Unošenjem ove odredbe u zakon, zaposleni koji ima samo 16 dana rada kod poslodavca, stiče pravo na 2 dana odmora, što je i više nego pretjerano.
Predlog udruženje roditelji član 74 - U stavu 5 dodati održavanja trudnoće.
Predlog Crnagoraput član 74 stav 4 - Predlažemo brisanje jer se godišnji odmor koristi cijeli dan, ne bitno da li je se taj dan po rasporedu radi 5, 8, manje ili više sati.

Odgovor: U navedenom članu zakona u stavu 5 dodat je predlog koji se odnosi na održavanje trudnoće. Radi lakšeg računanja godišnjeg odmora propisana je odredba stava 4 navedenog člana.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 75 stav 3 tehnička greška – navode se radni dani iz stava 1 do 3 člana 75 a dani su navedeni samo u stavu 1 i 2.

Odgovor: Izvršene su tehničke korekcije člana u skladu sa navedenim predlogom.

Predlog OKOV član 76 stav 1 - propisano je da se pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedjelja računa kao pet radnih dana. Smatramo da bi ovu odredbu zakona trebalo još precizirati, odnosno ostaje nejasno kojih pet dana u nedjelji se mogu računati u godišnji odmor, da li su to bilo koji dani od ponedjeljka do nedjelje ili u godišnji odmor ulaze dani od ponedjeljka do petka, a subota i nedjelja ne mogu ulaziti u godišnji odmor; **stav 2 -** U odsustva sa rada uz naknadu zarade spadaju i vjerski praznici, međutim smatramo da bi ove dane trebalo uračunavati u godišnji odmor. Zakonom o svetkovanju vjerskih praznika zaposlenima je omogućeno da slobodno i uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo sa rada) svetkuju svoje vjerske praznike, dok je odluka o svetkovanju vjerskih praznika slobodna volja zaposlenog.
Predlog Crnagoraput član 76 stav 1 - Potrebno je dodatno definisanje jer radna nedelja vrlo često traje i 6 radnih dana.
Predlog Gorice Fatić Klinički centar Crne Gore član 76 – u stavu 4 brisati bez saglasnosti poslodavaca.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da se prilikom računanja godišnjeg odmora radna nedjelja računa kao pet dana, odnosno od ponedjeljka do petka, što je u skladu sa Konvencijom o plaćenom godišnjem odmoru. Takođe navodimo da se godišnji odmor produžava ako u toku istog traju i vjerski praznici.

Predlog Telekoma član 78 - Predlažemo da se rok za dostavu rješenja o korišćenju godišnjeg odmora skrati sa 30 na 15 dana (član 78 stav 2) jer je 30 dana predug rok.
Predlog Pivare Trebjesa član 78 stav 2 - Dovoljno je da se rješenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavi zaposlenom prije početka korišćenja godišnjeg odmora, jer je ovaj rok od 30 dana predugačak i u praksi se teško može ispoštovati, a u stavu 3 nije precizirano kako se daje saglasnost za dostvljanje rješenja u kraćem roku. Sve zajedno predstavlja preveliku administraciju.
Stav 5 - Ako poslodavac donese odluku o izmjeni vremena korišćenja godišnjeg odmora zbog potreba procesa rada, takva odluka poslodavca je uslovljena nekim objektivnim okolnostima zbog kojih se morala donijeti, pa je u ovom slučaju saglasnost zaposlenih na takvu odluku suprotna pravu poslodavca da istu donese i u isto vrijeme predstavlja mogućnost da se ugrozi sam proces rada i nanese šteta poslodavcu.
Predlog Udruženje banaka član 78 - Predlažemo skraćenje roka za dostavljanje rješenja o korišćenju godišnjeg odmora i to sa 30 dana na 15 dana.
Predlog Alternativa Crne Gore član 78 stav 2 - Predlažemo da se rješenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavlja na mail adresu zaposlenog. Prethodno smo obrazložili potrebu dostavljanja dokumenata na mail zaposlenog. Dodali bi to da dobar dio zaposlenih ima manji broj dana odmora od onog koji predviđa Zakon. Izmjenom ovog člana zaposleni bi imali dokumentovano rješenje o odmoru, pa bi Inspekcija rada u redovnoj kontroli lako mogla utvrditi koji radnici imaju pravo na odmor.
Predlog Crnagoraput član 78 - Predlažemo uvođenje koletivnog godišnjeg odmora u kojem slučaju poslodavac donosi jedno rješenje koje objavljuje na oglasnoj table; **stav 2** potrebno je

uvesti mogućnost da se rješenje može dostaviti i elektronskim putem – potrebno je povesti računa i o zaštiti životne sredine.

Predlog Američke privredne komore član 78 - Predlažemo skraćenje roka za dostavljanje rješenja o korišćenju godišnjeg odmora sa 30 na 15 dana. Naime, u praksi je teško primjenjivo da se zaposlenom dostavi rješenje o korišćenju godišnjeg odmora najkasnije 30 dana prije prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora, budući da nije lako predvidjeti obim rada i mogućnost odlaska zaposlenog na odmor u tolikom vremenskom periodu.

Predlog Domaće trgovine DOO član 78 – brisati iz stave 1 navedenog člana "najkasnije do 30 aprila tekuće godine". Navedeno iz razloga što se često dešava u praksi da se napravi plan godišnjih odmora a da zaposleni ne može iskoristiti godišnji odmor u datom periodu. Zaposleni će koristi godišnji odmor, pa samim tim ne treba postojati plan ako je već zakonom normirano da se odmor mora iskoristiti.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge koji se odnosi na smanjenje roka za dostavljanje rješenja o korišćenju godišnjeg odmora u roku od 30 dana da se smanji na 15 dana navodimo da je na nivou radne grupe postignut konsenzus oko ovog pitanja, i da isto predstavlja razuman rok, kako bi zaposleni mogao da isplanira korišćenje godišnjeg odmora, odnosno da uskladi poslovni život sa privatnim.

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 80 – u stavu 2 ovog člana poslije riječi "kalendarske godine" dodati "uz prethodno postignutu saglasnost sa zaposlenim".

Predlog Pivare Trebjesa član 80 stav 2 - Na ovaj način se svi zaposleni obavezuju da prvi dio godišnjeg odmora koriste u trajanju od najmanje 10 dana, iako kod svih ne postoji takva potreba i zapravo žele da iskoriste manji broj dana u prvom dijelu godišnjeg odmora. Rješenje je da stav glasi da prvi dio godišnjeg odmora zaposleni koristi u trajanju od najmanje 10 dana, osim u slučaju da zaposleni ne zahtjeva manji broj dana.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 80 stav 2 – nije u redu obavezati zaposlenog da koristi godišnji odmor u trajanju od najmanje 10 radnih dana kada to nekada faktički nije moguće; stav 3 tehnička greška poziva se na stav 3 u stavu 3.

Predlog OKOV član 80 stav 3 - Zaposleni stiče pravo na godišnji odmor po osnovu rada, dakle kada zaposleni koristi pravo na godišnji odmor on se odmara od rada, dok ne vidimo svrhu korišćenja godišnjeg odmora nakon isteka porodiljskog odsustva ili privremene spriječenosti za rad. Da li se u tom slučaju zaposleni odmara od bolovanja i porodiljskog odsustva? Pored toga što zaposleni ne provodi na radu više od godinu dana zbog porodiljskog odsustva i poslodavac ima manjak radne snage, dužan je omogućiti zaposlenom i godišnji odmor.Takođe, smatramo da je rok za korišćenje godišnjeg odmora do 30.juna naredne kalendarske godine sasvim dovoljan da omogući bilo kom zaposlenom da iskoristi godišnji odmor, i da ga ne bi trebalo produžavati do kraja naredne kalendarske godine, jer se time omogućavaju brojne zloupotrebe, kako od strane poslodavaca, tako i od strane zaposlenih i samo ,,skupljaju˝ dani odmora, dok je skroz realno da zaposleni za godinu ipo dana može iskoristiti svoje pravo na godišnji odmor.

Predlog udruženje roditelji član 80 – u stavu 3 dodati održavanja trudnoće.

Predlog Telekoma član 80 - Predlažemo preispitivanje i brisanje stava 3 i stava 4 iz člana 80 jer smatramo da se ovim stavovima dovodi u pitanje pravo zaposlenog da koristi odmor u skladu sa prirodom ovog prava. Takođe, može biti dovedena u pitanje usklađenost sa Konvencijom broj 132

Međunarodne organizacije rada o plaćenim godišnjim odmorima. Članom 9 Konvencije je propisano:
1. Neprekidni deo plaćenog godišnjeg odmora iz člana 8. tačka 2, daje se i koristi se najkasnije u roku od godine dana, a ostatak plaćenog godišnjeg odmora – najkasnije u roku od 18 meseci, računajući od kraja godine u kojoj je stečeno pravo na odmor.
2. Svaki dio godišnjeg odmora koji prelazi navedeni minimum, može se odložiti za ograničeni period, uz pristanak zainteresovanog zapošljenog lica, preko perioda preciziranog u stavu 1. ovog člana.
3. Minimum i ograničeni period iz tačke 2. ovog člana utvrđuje nadležni organ posle konsultacije sa zainteresovanim organizacijama poslodavca i radnika, ili se određuje kolektivnim ugovorom, ili na neki drugi način, shodno praksi koja odgovara uslovima u zemlji.
Dakle, Konvencija dozvoljava da se mimo rokova iz stava 1 člana 9 konvencije produzava rok korišćenjaodmora samo uz pristanak zaposlenog.
Predlog Crnagoraput član 80 – stav 3 Da li poslije toga odmor može da se briše? Potrebno je razjašnjenje u tom dijelu; **stav 4** Da li preostali djelovi godišnjeg odmora mogu da se koriste na osnovu zaključenog sporazuma između poslodavca i zaposlenog. Prvi dio se koristi na osnovu izdatog rješenja a svi preostali djelovi na osnovu sporazuma.
Predlog Američka privredne komore član 80 - Predlažemo preispitivanje i brisanje st. 3 i 4 člana 80, budući da se na predloženi način uvodi mogućnost da se čitav godišnji odmor koji je trebalo iskoristiti u godini za koju je stečeno pravo na odmor, iskoristi tek do kraja sljedeće naredne godine (a stiče se utisak da se zanemaruje činjenica da će u toj – narednoj godini zaposleni steći pravo na nove dane godišnjeg odmora, pa je rezultat veliki broj neiskorišćenih dana godišnjeg odmora), što obesmišljava prirodu prava na godišnji odmor zaposlenog. Takođe, stavom 4 se daje ovlašćenje inspektoru rada da može u, recimo, 2019. godini naložiti korišćenje godišnjeg odmora iz 2017. godine. Iz navedenih razloga, smatramo da je važeće zakonsko rješenje, prema kome se odmor za tekuću godinu mogao koristiti najkasnije do 30. juna naredne godine, svrsishodnije i da je u skladu sa prirodom prava koje zaposleni treba da ima. Kao način obezbjeđivanja korišćenja godišnjeg odmora do 30. juna naredne godine, trebalo bi uvesti sankcije za one poslodavce koji ne uspiju da organizuju korišćenje istog.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 80 - St.3 i 4 ne korespondiraju u potpunosti sa dogovorom –na nivou RG, te predlažemo sljedeće:
Prevashodno, predlažemo da se vrati stav 3 –vazeće rešenje:
”Ako zaposleni nije iskoristio godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora u kalendarskoj godini zbog: odsustva sa rada po propisima o zdravstvenom osiguranju, korišćenja porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine”.
A umjesto predloženih st.3 i 4 predlažemo nove stavove:
„4) Izuzetno od stava 3 ovog člana, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji zaposleni nije mogao iskoristiti do 30. juna naredne godine zbog: korišćenja prava na porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo, usvojiteljsko ili hraniteljsko odsustvo zaposleni ima pravo da ga iskoristi do kraja te kalendarske godine.
(5) Zaposleni kojem poslodavac nije omogućio ostvarivanje prava na godišnji odmor može se obratiti inspekciji rada u roku od 60 dana od dana isteka roka iz stava 2, 3 i 4 ovog člana.
(6) Ukoliko poslodavac nije omogućio zaposlenom ostvarivanje prava na godišnji odmor u skladu sa st. 2 i 3 ovog člana, dužan je da mu, po nalogu inspektora rada, obezbijedi ostvarivanje tog prava u roku od 30 dana od dana kada je donijeto rjesenje inspektora rada.“

Predlog Domaće trgovine DOO član 80 – izmjeniti stav 2 u dijelu da se kompletan godišnji odmor može koristiti u dijelovima.

Odgovor: Navedeni član je regulisan u skladu sa Direktivom evropskog parlamenta i savjeta 2003/88/EZ od 4. novembra 2003. godine o određenim vidovima organizacije radnog vremena i Konvencijom o plaćenom godišnjem odmoru.

Predlog Dejan Lakićević član 81 - Za neiskorišteni godisnji odmor poslodavac je dužan zaposlenom isplatiti naknadu od dvije prosjecne zarade zaposlenog. (tako ce poslodavac biti prinudjen da zaposlenom omoguci pravo na koristenje godisnjeg odmora).

Odgovor: Navedeni član Nacrta zakona je usaglašen sa Direktivom i evropskog parlamenta i savjeta 2003/88/EZ od 4. novembra 2003. godine o određenim vidovima organizacije radnog vremena i propisima međunarodne organizacije rada kojima je propisano da se naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor se može isplatiti samo u slučaju prestanka radnog odnosa, a da je korišćenje godišenjeg odmora obavezno u toku godine.

Predlog Saveza udruženja roditelja djece i omladine sa teškoćama u razvoju „Naša inicijativa", Podgorica član 82 – iz zaključivanja kolektivnih ugovora izuzeti nevladine organizacije, odnosno da se ono što se ostavlja u Nacrtu zakona za regulisanje kolektivnim ugovorm propiše zakonom, npr. Broj dana za plaćeno odsustvo.ovo iz razloga što nevladine organizacije nijesu potpisnici kolektivnih ugovora.

Odgovor: U odnosu na navedeno ukazujemo da se Opšti kolektivni ugovor primjenjuje i na Nevladine organizacije.

Predlog Telekoma član 83 - Predlog je da se u član 83 unesu odredbe iz OKU-a koje se odnose na najveću dužinu trajanja neplaćenog odsustva (do 30 dana u kalendarskoj godini), kao i razlozi za isto.

Odgovor: Navedeni predlog biće predmet pregovaranja, odnosno sadržina Opšteg kolektivnog ugovora.

Predlog Željezničke infrastrukture Crne Gore član 84 – Zaposleni koji rade u smjenama nemaju pravo na naknadu ukoliko njihova smjena ne pada u dane državnih i vjerskih praznika a ukoliko isti rade (pada im smjena na dane državnih i vjerskih praznika) svakako da im pripada uvećanje zarade po osnovu rada na dane državnih i vjerskih praznika kako je to definisano zakonskim odredbama. Jasnije definisati imajući u vidu specifičnost pojedinih djelatnosti u kojima se rad mora organizovati neprekidno.
Predlog Pivare Trebjesa član 84 stav 3 - Nije jasno koja je svrha obavještavanja inspekcije u ovom slučaju. Prava radnika za rad u vrijeme državnih i vjerskih praznika u svakom slučaju mogu

biti predmet kontrole od strane inspekcije i zaposleni imaju i druge načine zaštite svojih prava koja su propisana Zakonom.

Predlog Udruženje banaka član 84 - Predlažemo da se iz stava 3 izbaci inspekcija rada, jer navedeno bespotrebno nameće i stvara obavezu poslodavcu, posebno imajući u vidu da u slučaju neregularnosti, iste može prijaviti zaposleni ili sindikat.

Predlog Alternativa Crna Gora član 84 stav 3 - Predlažemo brisanje stava 3, Člana 84. predloga Zakona o radu. Poslodavac ne bi smio da organizuje rad u vrijeme državnih praznika osim u slučaju da je proces proizvodnje nemoguće prekinuti bez štete po sami proces proizvodnje. Državni praznici su dani kada svi građani treba da slave. Ukoliko nekim zaposlenima poslodavac određuje da li će slaviti ili ne - onda to nijesu državni praznici. U tom slučaju poslodavci imaju veću moć od Skupštine Crne Gore koja je izglasala ovaj Zakon i Zakon o državnim praznicima. Alternativa predlaže da državni praznik bude obavezujući za sve poslodavce izmjenom ili ukidanjem stava 3, Člana 84. Zakona o radu.

Predlog Crnagoraput član 84 stav 3 - Predlažemo donošenje odluke koja se objavljuje na oglasnoj tabli, bez obavještenja svih navedenih. Odluka se provjerava u postupku inspekcijie kod poslodavca.

Predlog Montenegro Business Alliance član 84 stav 1 – Poslodavac koji organizuje rad u vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu sa zakonom,dužan je da o tome donese pisanu odluku i obavijesti zaposlene,sindikat i inspekciju rada u roku od tri dana prije početka rada“. Pitanje: Da li se obaveza odnosi i na poslodavce koji su registrovani i čija je priroda djelatnosti definisana za svakodnevni rad, recimo štampani mediji, koji izlaze svakodnevno?

Predlog Američke privredne komore član 84 - Predlažemo da se stav 3 izmijeni na način da glasi: ,,Poslodavac koji organizuje rad u dane državnih i vjerskih praznika, u skladu sa zakonom, dužan je da o tome donese pisanu odluku i obavijesti zaposlene u roku od tri od dana prije početka rada.”

Obrazloženje: Kao i kod člana 64, smatramo da obaveza poslodavaca da obavještava inspekciju rada predstavlja dodatni administrativni namet poslodavcu.

Predlog Instituta sertifikovanih računovođa član 84 - mijenja se stav 3 i dodaje novi stav 4, koji glase: (3) Poslodavac koji organizuje rad u dane državnih i vjerskih praznika, u skladu sa zakonom dužan je da o tome donese pisanu odluku i obavijesti zaposlene, sindikat i inspekciju rada u roku od jednog dana prije početka rada. (4) U slučaju da su zaposleni angažovani preko Agencije za preuzimanje zaposlenih, obaveza o obavještavanju za rad u vrijeme državnih i vjerskih praznika je na Korisnika usluge.

OBRAZLOŽENJE: Podržavamo ovo zakonsko rješenje, jer će štiti zaposlene i obezbjeđuje im finansijsku satisfakciju tj. plaćanje rada u skladu sa Zakonom. Smatramo da je jedan dan sasvim dovoljan za dostavljanje obavještenja, samo se postavlja pitanje koji sindikat treba obavijestiti. Razlog za dodavanje novog stava je što je potrebno podijeliti odgovornost između Agencija za preuzimanje zaposlenih i Korsinika usluge, koji je poslodavac i koji organizuje rad, pa samim tim i organzuje rad u vrijeme državih i vjerskih praznika.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Kadar plus član 84 - mijenja se stav 3 i dodaje novi stav: (3) Poslodavac koji organizuje rad u dane državnih i vjerskih praznika, u skladu sa zakonom, dužan je da o tome donese pisanu odluku i obavijesti zaposlene, sindikat i inspekciju rada u roku od jednog dana prije početka rada. (4) U slučaju da su zaposleni angažovani preko Agencije za preuzimanje zaposlenih, obaveza o obavještavanju za rad u vrijeme državnih i vjerskih praznika je na Korisnika usluge.

Podržavamo ovo zakonsko rješenje, jer će štiti zaposlene i obezbjeđuje im finansijsku satisfakciju tj. plaćanje rada u skladu sa Zakonom. Smatramo da je jedan dan sasvim dovoljan za dostavljanje obavještenja, samo se postavlja pitanje koji sindikat treba obavijestiti. Razlog za dodavanje novog stava je što je potrebno podijeliti odgovornost između Agencija za preuzimanje zaposlenih i Korsinika usluge, koji je poslodavac i koji organizuje rad, pa samim tim i organzuje rad u vrijeme državih i vjerskih praznika.

Predlog Asocijacije za demokratki prosperitet član 84 - U stavu (2) nakon riječi: "Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1 ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada" Dodati riječi: "u proizvodnji".

Takođe predlažemo da se doda novi stav (4) kojim bi se uradio podzakonski akt koji bi razradio situacije u kojima bi poslodavaca mogao zatržiti rješenje od Inspekcije rada kojim bi mu se odobrio rad tokom praznika zbog neophodnosti potrebe procesa rada.

Obrazloženje:

Veliki otpor građana I nepoštovanje radnih prava orvara ovako definisana norma kojom svaki poslodavaca može opravdati neophodnost procesa rada I uskratiti prava zaposlenom na korišćenje prava na odsustvo sa rada zbog državnih praznika. Po stavu javnosti, izuzetno su rijetki slučajevi kod poslodavaca koji se ne bave proizvodnjom neophodnost potrebe procesa rada tokom praznika.Rad tokom praznika je izvor zazloupotrebu radnih prava I teško da uvećana dnevnica može da nadomjesti uskraćivanje ovog prava.

Ovakvo rješenje u zakonu, po našim istraživanjima, destimuliše mlade ljude da se zapošljavaju u realnom i privatnom sektoru što je intencija politike zapošljavanja u Crnoj Gori.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je ovaj član proširen sa dva nova stava kojima je predviđeno da se obaveza obavještavanja inspekcije iz stava 3 ovog člana ne odnosi se na poslodavce koji obavljaju djelatnosti od javnog interesa u smislu odredaba Zakona o štrajku, kao i da u slučaju da su zaposleni angažovani preko agencije obaveza obavještavanja iz stava 3 ovog člana je na korisniku.

Predlog Telekoma član 86 - Predlažemo da se u članu 86 stav 1 tačka 2 dodaju riječi „najduže do isteka jednog mandata".

Predlog Saveza sindikata Crne Gore član 86 – stav 1 tačka 4 poslije riječi na nivou dodaju se riječi reprezentativne sindikalne organizacije kod poslodavca.

Predlog Udruženje banaka član 86 - Predlažemo da se u slučajevima imenovanja ili izbora na državnu funkciju vrati trenutno važeće ograničeno vremensko trajanje mirovanja radnog odnosa do isteka jednog mandata. Naime, neopravdano je očekivati od poslodavaca da u nedogled "čuvaju" odgovarajuće radno mjesto na koje bi se zaposleni vratio nakon isteka mandata i da uopšte ne znaju kad mogu da računaju na povratak takvog zaposlenog.

Predlog predsjednika SO CEDIS Bešira Kajevića član 86 stav 1 alineja 4 – Poslije riječi „na nivou" dodaju se riječi „reprezentativne sindikalne organizacije kod poslodavca".

Predlog Američke privredne komore član 86 - Predlažemo da se u članu 86 stav 1 tačka 2 dodaju riječi ,,najduže do isteka jednog mandata"-

Obrazloženje: U slučajevima imenovanja ili izbora na državnu funkciju, potrebno je vratiti trenutno važeće ograničeno vremensko trajanje mirovanja radnog odnosa do isteka jednog mandata. Važeće rješenje je dobro za poslodavce jer poslodavac ima obavezu da zaposlenog nakon

okončanja mirovanja radnog odnosa vrati na rad, a period do isteka jednog mandata pruža određenu predvidiljvost poslodavcu sa aspekta vremena za koje treba ”čuvati” ili planirati da ima radno mjesto na koje će rasporediti tog zaposlenog. U konačnom, zaposleni treba da se opredijeli da li hoće da obavlja državnu funkciju ili hoće da radi za poslodavca budući da je nerealno da za neodređeno vrijeme drži poslodavca u neizvjesnosti.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je u stavu 1 tačka 2 prihvaćen predlog koji se odnosi na dodavanje do isteka jednog mandata, kao da su dodate još dvije državne funkcije odnosno generalni sekretar Vlade i generalni sekretar Skupštine.

Predlog Unije slobodnih sindikata Crne Gore član 89 – u stavu 2 vrijeme koje zaposleni provede na stručnom osposobljavanju da se smatra prekovremenim radom.
Predlog Telekoma član 89 - Iz definicije bruto zarade kakva je data u članu 89 stav 3 stiče se utisak da poslodavac mora isplatiti i dio zarade po osnovu radnog učinka što nije slučaj i ne smije biti slučaj naročito ako se ima u vidu da ako se ima u vidu da je članom 92 stav 3 propisano da ako nijesu utvrđeni normativi i kriterijumi za vrednovanje ostvarenih rezultata rada, smatra se da je zaposleni za vrijeme provedeno na radu ostvario standardni radni učinak.
Predlog Pivare Trebjesa član 89 stav 3 - Nije jasno na šta se odnosi posebni dio zarade, što znači da bi isti trebalo definisati negdje u zakonu. Predlog za ovaj stav je: kupna bruto zarada sastoji se od: osnovne bruto zarade, naknada zarade i uvećanja zarade utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Smatramo da treba dodati još jedan stav: Ukupna bruto zarada za zaposlene sa nepunim radnim vremenom obračunava se u skladu sa vremenom provedenim na radu.
Predlog Gorana Ćulafića rukovodilac kancelarije za zaštitu prava zaposlenih Saveza sindikata Crne Gore član 89 – isključeni doprinosi iz sastava zarade.
Predlog Udruženje banaka član 89 - Predlažemo da se iz odredbe čl.89 st.2 briše dio koji glasi ”druga primanja utvrđena kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu”. Naime, smatramo da sva ostala primanja koja zaposleni eventualno može ostvariti iz rada (kao npr. zimnica, pomoći, jubilarne nagrade i slično) ne bi trebalo da se smatraju dijelom zarade.
Predlog Crnagoraput član 89 – stav 1 Predlažemo definisanje i Pravilnika o radu koji bi u cijelom tekstu prijedloga ZOR bio pomenut iza kolektivnog ugovora; **stav 2 i 3** dva navedena stava su gotovo identična pa je potrebno spojiti u jedan stav.
Predlog Montenegro Bussines alliance član 89 stav 2 - Izmijeniti ovu odredbu koja treba da glasi: Zarada zaposlenog je: 1. Ugovorena zarada; ili 2. Zarada za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu koja se sastoji se od: osnovne zarade, uvećanja zarade i dijela zarade po osnovu radnog učinka. Takođe, potrebno je dodati: Zarade u javnom sektoru regulišu se posebnim zakonom.
Predlog Američke privredne komore član 89 - Predlažemo da se iz stava 2 ovog člana briše dio koji glasi ,,druga primanja utvrđena kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu”. Naime, smatramo da sva ostala primanja koja zaposleni eventualno može ostvariti iz rada (kao zimnica, pomoći, jubilarne nagrade i slično) ne bi trebalo da se smatraju dijelom zarade. Takođe, iz definicije bruto zarade kakva je data u stavu 3 stiče se utisak da poslodavac mora isplatiti i dio zarade po osnovu radnog učinka što nije slučaj i ne smije to biti, naročito ako se ima u vidu da je članom 92 stav 3 propisano da ako nijesu utvrđeni normativi i kriterijumi za vrednovanje

ostvarenih rezultata rada, smatra se da je zaposleni za vrijeme provedeno na radu ostvario standardni radni učinak.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da član 89 stav 3 propisuje šta čini zaradu za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, od čega se ona sastoji, ali ne u kontekstu da je dio zarade po osnovu radnog učinka obavezan dio dodatka svake zarade, a uz to treba imati u vidu da se osnovna zarada odnosi i na standardni radni učinak. Odredbama člana 91 je propisano šta čini posebni dio zarade (naknada za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora). Dakle, prepisana je identična odredba iz Opšteg kolektivnog ugovora, s tim što su se članovi radne grupe opredijelili za prihvatljivi naziv-"posebni", umjesto "startni" dio. Dalje, da se zarada za zaposlene sa nepunim radnim vremenom obračunava se u skladu sa vremenom provedenim na radu je već "pokriveno" članom 89 stav 3, kao i članom 39 stav 2 kojim je propisano da zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima sva prava iz rada i po osnovu rada srazmjerno vremenu provedenom na radu. Takođe izvršena je dopuna navedenog člana novim stavom 4 kojim je naznačeno da bruto zaradu čini zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade. Stavovi 2 i 3 člana 89 nisu identicni, već se stavom 2 propisuje sta čini (ukupnu) zaradu, a stavom 3 su prepoznati sastavni djelovi zarade zaposlenog za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu. Ugovorena zarada je propisana članom 95, a primjena Zakona o zaradama u javnom sektoru, kao lex specialis-a, je prepoznata i čl. 90 i 92 kojima se predviđa da se instituti iz pomenutih članova mogu drugačije urediti posebnim zakonom.
Član 89 stav 3 propisuje šta čini zaradu za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, od čega se ona sastoji, ali ne u kontekstu da je dio zarade po osnovu radnog učinka obavezan dio dodatka zarade svakog zaposlenog, a uz to treba imati u vidu da se osnovna zarada odnosi i na standardni radni učinak.

Predlog Saveza sindikata Crne Gore čl. 89 do 97 – predlog regulisati Opštim kolekivnim ugovorom.
Predlog predsjednika SO CEDIS Bešira Kajevića čl. 89-97 – Regulisati kao i do sada po rješenju iz prethodnog zakona, a konkretno da to pitanje regulišu socijalni partneri Opštim kolektivnim ugovorm ukoliko se ne ukida socijalni dijalog što bi bilo pravno neodrživo.

Odgovor: Predlozi nijesu prihvatljivi, budući na opredjeljenje članova radne grupe da se ove odredbe nađu u zakonskom tekstu.

Predlog Pivare Trebjesa član 90 stav 1 – Smatramo da svuda gdje se pominje osnovna zarada ispred riječi zarada treba da stoji riječ „bruto".
Predlog Crnagoraput član 90 - Predlažemo sljedeću dopunu: Ugovorom o radu može da se utvrdi osnovna zarada u većem iznosu od osnovne zarade utvrđene na osnovu elemenata iz opšteg akta. Predlažemo sljedeću dopunu: Ugovorom o radu poslodavac može ugovoriti veću osnovnu zaradu od osnovne zarade posla koji zaposleni obavlja, zaposlenom ili grupi zaposlenih koji u dužem vremenskom periodu postižu izuzetne rezultate u radu, kao i za

zaposlene koji posjeduju posebna znanja, vještine i sposobnosti. Zaposleni imaju istu osnovnu zaradu (koeficijent * vrijednost koeficijenta) i na to se nadograđuje veća osnovna zarada za one zaposleni koji ostvaruju bolje rezultate rada. Ovo je jedna od osnovnih tekovina EU –ne mogu zaposleni na istim poslovima da imaju istu zaradu ukoliko ne postižu jednake rezultate rada što je u većini slučajeva!

Predlog Unije slobodnih sindikata Crne Gore član 90 – u stavu 2 brisati riječi „ne može biti manja od iznosa“.

Predlog Saveza sindikata Crne Gore član 90 – brisati stav 4 i 5. obzirom da kokeltivnom ugovorom i granskim kolektivnim ugovorom utvrđuju koeficijenti složenosti poslova.

Predlog Merdian DOO TO TO član 90 – stav 3 mijenja se i glasi: Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječno 176 časova u mjesečnom bruto iznosu utvrđuje se posebnim sporazumom između potpisnika kolektivnog ugovora na odgovaralućem nivou, ukoliko posebnim zakonom nije drugačije propisano.

Nejasno je šta podrazumjeva 174 časa u bruto iznosu, jer 174h:8h je 21,75 dana i treba naglasiti da je u pitanju mjesečni bruto iznos jer iz sadašnjeg predloga je nejasno koji je period u pitanju.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore čan 90 – stav 3,4 i 5 nijesu uređeni na pravi i precizan način. Dakle, ukoliko se usvoji ovo rešenje biće niz problema u praksi, na koje smo takođe ukazivali.

Predlog Instituta sertifikovanih računovođa član 90 - stav 3, mijenja se i glasi: (3) Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječno 176 časa u mjesečnom bruto iznosu utvrđuje se posebnim sporazumom između potpisnika kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou, ukoliko posebnim zakonom nije drugačije propisano.

OBRAZLOŽENJE: 174 časa u bruto iznosu je nejasno, jer 174h : 8h = 21,75 dana i treba naglasiti da je u pitanju mjesečni bruto iznos, jer iz sadašnjeg predloga je nejasno koji period je u pitanju. Može se član i preformulisati, samo da se jasno definiše kolika je mjesečna ili sedmična norma radnih sati. Mjesečni fond rada od 176 časova je definisan u "Uputstvo za obracun bruto zarada" (Sl. list br. 05/11) i "Sporazum o utvrdjivanju obračunske vrijednosti koeficijenta i startnog dijela zarade u bruto iznosima" (Sl. list CG br. 80/10).

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Kadar plus član 90 - mijenja se stav 3:

(3) Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječno 176 časa u mjesečnom bruto iznosu utvrđuje se posebnim sporazumom između potpisnika kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou, ukoliko posebnim zakonom nije drugačije propisano.

174 časa u bruto iznosu je nejasno, jer 174h : 8h = 21,75 dana i treba naglasiti da je u pitanju mjesečni bruto iznos, jer iz sadašnjeg predloga je nejasno koji period je u pitanju. Može se član i preformulisati, samo da se jasno definiše kolika je mjesečna ili sedmična norma radnih sati. Mjesečni fond rada od 176 časova je definisan u "Uputstvo za obracun bruto zarada" (Sl. list br. 05/11) i "Sporazum o utvrdjivanju obračunske vrijednosti koeficijenta i startnog dijela zarade u bruto iznosima" (Sl. list CG br. 80/10).

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da pored jasne naznake da se pod zaradom smatra zarada u bruto (a ne neto) iskažu, u članu 90 stav 3 je dodatno precizirano da se obračunska vrednost koeficijenta utvrđuje u bruto iznosu, što se direktno odnosi i na osnovnu zaradu. Budući da je ostvarivanje rezultata rada “pokriveno” dijelom zarade po radnom učinku, saglasno čl. 89 st. 3 i čl. 92. Takođe, ugovorena zarada je predviđena u članu 95 i za zaposlene od posebnog značaja za poslodavca. U odnosu na predlog koji

se odnosi na stav 4 i 5 navodimo da isti nije prihvatljiv, budući da se trebala normirati i situacija kada poslodavac elemente za utvrđivanje osnovne zarade: obračunsku vrijednost koeficijenta I koeficijent složenosti može urediti svojim aktom. Takođe, član 90 stav 3 izmenjen je tako da glasi:" "Obračunska vrijednost koeficijenta na mjesečnom nivou za prosječno 174 časa u bruto iznosu utvrđuje se posebnim sporazumom između potpisnika kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou, ukoliko posebnim zakonom nije drugačije propisano".

Predlog Telekoma član 91 - Imajući u vidu da je izmjenama i dopunama Opšteg Kolektivnog ugovora (Sl. list Crne Gore broj 65/10 od 15.11.2010.godine) uvedena kategorija „Startni dio zarade" kao transformisani dio kategorija toplog obroka i regresa i utvrđen način na koji se utvrdjuje iznos istog, nepotrebno je da je i dalje u upotrebi stav 1. Naime, koliko smo razumjeli, namjera države je bila da se kategorija "regres" i "topli obrok" odstrane iz upotrebe jer se radi o recidivima prošlosti a sada ih ponovo aktuelizujemo što će dalje značiti da će kroz pregovore o kolektivnim ugovorima sindikati postaviti zahtjev da se definišu iznosi regresa i toplog obroka.
Predlog Crnagoraput član 91 - Potrebno je rješiti pitanje isplate ovog djela kada je zaposleni na bolovanju ili službenom putu. U tom slučaju imamo dvojno plaćanje i stratni dio i ishrana na putu.
Predlog Montenegro Business Alliance član 91 – Brisati ovu besmislenu odredbu. Topli obrok I regres su ukinuti I ne mogu biti obavezujući dio zarade. U slučaju da poslodavaca želi da autonomno obezbijedi ovu ili sličnu vrstu kontribucije zaposlenom to spade u oporezivi dio ličnih primanja zaposlenog I treba da bude predmet posebne odluke.
Predlog Američke privredne komore član 91 - Imajući u vidu da je izmjenama i dopunama iz 2010. godine nekada važećeg Opšteg kolektivnog ugovora uvedena kategorija Startni dio zarade kao transformisani dio kategorija toplog obroka i regresa i utvrđen način na koji se utvrđuje iznos istog, nepotreban je stav 1. Naime, namjera države je bila da se kategorija "regres" i "topli obrok" odstrane iz upotrebe jer se radi o recidivima prošlosti, a sada ih ponovo aktualizujemo.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 91 - opštim kolektivnim ugovorom zamijeniti sa na nivou CG.
Predlog Instituta sertifikovanih računovođa član 91 - stav 2, mijenja se i glasi: (2) Posebni dio zarade, utvrđuje se kolektivnim ugovorom i ne može biti manji od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta kod poslodavca utvrđene opštim kolektivnim ugovorom ukoliko posebnim zakonom nije drugačije propisano.
U privredi je vrlo česta prisutna situacija da se poseban dio zarade obračunava po obračusnkoj vrijednosti koeficijenta koja se koristi u državnim organima, I koja je niža od obračusnke vrijednosti koeficijenta po kojoj poslodavaca u privredi obračunava redovnu zaradu. Na taj način je zaposleni oštećen jer u varijanti kada bi u cjelosti dobijao iznos regresa a ne kao 1/12 isti bi se morao na transperantan način vezati za obračunsku vrijednost koeficijenta tog privrednog društva itaj iznos bi bio mnogo veći od iznosa koji mnoga privredna društva praktikuju da isplate. Zbog toga smatramo da treba naglasiti "kod poslodavaca".
Predlog Crnogorskog elektrodistributivni sistem član 91 – dodati stav 3 koji glasi "posebni dio zarade u dijelu naknade za ishranu u toku rada ne obračunava se za vrijeme odsustva zaposlenog sa rada". Obzirom da je suština ove norme da se zaposlenom koji dolazi na rad obezbjeđuje jedan obrok tokom rada, smatramo da se zaposlenom koji je npr. na bolovanju ili drugoj vrsti odsustva isti ne treba obračunavati za neradne dane, kao što mu se ne obračunava iprevoz.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je u članu 89 stav 3 propisano je šta čini posebni dio zarade (naknada za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora). Dakle, prenijeta je identična odredba iz Opšteg kolektivnog ugovora, s tim što su se članovi radne grupe opredijelili za naziv- "posebni". Takođe, precizirano je da posebni dio zarade iznosi najmanje 70% od obračunske vrijednosti na nivou CG, te se za isti ne prepoznaje izdvajanje tzv. toplog obroka od vrijednosti 1/12 regresa. Posebni dio zarade je prepisan iz OKU-a, te je zadržan isti status ovog dijela zarade. Topli obrok i regres nisu ni bili ukinuti, od 2011. godine ova dva primanja su objedinjena u startni, odnosno posebni dio zarade. Takođe navedeni član je dopunjen u stavu 2 gdje je na kraju stava dodato na nivou Crne Gore.

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 92 – stav 2 predlog da se brišu riječi opštim aktom poslodavaca, obzirom na postojanje Opšteg kolektivnog ugovora i Granskog kolektivnog ugovora koji su uredili normative za vrednovanje radnih učinaka i stimulansa.

Predlog Sindikata turizma iugostiteljstva član 92 - stav 2 predlog da se brišu riječi opštim aktom poslodavaca, obzirom na postojanje Opšteg kolektivnog ugovora i Granskog kolektivnog ugovora koji su uredili normative za vrednovanje radnih učinaka i stimulansa.

Predlog Telekoma član 92 - U članu 92 potrebno je poslije stava 3 dodati novi stav 4 koji glasi: "Zavisno od radnog učinka, osnovna zarada zaposlenog se može umanjiti najviše do 20%, odnosno uvećati shodno postignutim rezultatima."

U članu 92 u stavu 1 brisati riječi: "u skladu sa kolektivnim ugovorom" jer mnogi kolektivni ugovori nemaju regulisano određivanje radnog učinka pa se postavlja pitanje kako će takve situacije biti riješene u praksi. U članu 92 u stavu 2 predlažemo da se brišu riječi: "u slučaju da ne postoji reprezentativni sindikat na nivou poslodavca". Kako je sada predložena ova norma, mjerila i normativi za vrednovanje ostvarenih radnih učinaka i stimulansi za ostvarivanje većih rezultata rada mogu biti utvrđeni opštim aktom poslodavca samo pod uslovom da kod tog poslodavca ne postoji reprezentativni sindikat. Ako postoji reprezentativni sindikat ova pitanja moraju biti uređena kolektivnim ugovorom.

Predlog Udruženje banaka član 92 - Smatramo da iz odredbe čl.92 st.2 treba brisati kolektivni ugovor kod poslodavca kao akt kojim se utvrđuju mjerila i normativi za vrednovanje. Naime, ovakve normative i mjerila bi trebao da reguliše poslodavac svojim opštim aktima, jer on ima diskreciono pravo da organizuje proces i organizaciju rada. Takođe, određivanje ovih mjerila može da se mijenja iz godine u godinu, tako da je nerelano očekivati da se kolektivnim ugovorom, kojim obično važi za duž period, utvrde jedinstveni normativi. Pored toga, ovakvim rješenjem se stavljaju u nepovoljan položaj zaposleni koji rade u kolektivu koji nema reprezentativan sindikat.

Predlog Američke privredne komore član 92 - Smatramo da iz odredbe člana 92 stav 2 treba brisati kolektivni ugovor kod poslodavca kao akt kojim se utvrđuju mjerila i normativi za vrednovanje.

Obrazloženje: U članu 92 stav 2 definisano je da se normativi i mjerila za vrednovanje ostvarenih radnih učinaka uređuju kolektivnim ugovorom kod poslodavca ako kod poslodavca postoji reprezentativni sindikat. Ukoliko to nije slučaj: ovo pitanje uređuje se opštim aktom poslodavca.

Kako je sada predložena ova norma, mjerila i normativi za vrednovanje ostvarenih radnih učinaka i stimulansi za ostvarivanje većih rezultata rada mogu biti utvrđeni opštim aktom poslodavca samo pod uslovom da kod tog poslodavca ne postoji reprezentativni sindikat. Ako postoji reprezentativni

sindikat, ova pitanja moraju biti uređena kolektivnim ugovorom. Međutim, činjenica da postoji reprezentativni sindikat ne znači da će obavezno postojati i kolektivni ugovor kod poslodavca. Strane mogu da o kolektivnom ugovoru pregovaraju teorijski više godina. Takođe, strane mogu da potpišu kolektivni ugovor, ali da se ne saglase u vezi mjerila i normativa za vrednovanje ostvarenih rezultata rada. **Predlazemo da se u članu 92 poslije stava 3 doda novi stav 4 koji glasi:**
"Zavisno od radnog učinka, osnovna zarada zaposlenog se može umanjiti najviše do 20%, odnosno uvećati shodno postignutim rezultatima."
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 92 - Kao i kod zarade, smatramo svrsishodnim da se da mogućnost poslodavcu da ova pitanja uredi svojim aktom ukoliko se nije postigla saglasnost oko zaključivanja kolektivnog ugovora. Podržavamo predlog Telekom-a koji se u bitnom svodi na argumentaciju: "Bitno je razumjeti sljedeće: činjenica da postoji reprezentativni sindikat ne mora da znači da će obavezno postojati i kolektivni ugovor kod poslodavca. Pregovaraju teorijski više godina. Takođe, strane mogu da potpišu kolektivni ugovor ali da se ne saglase u vezi mjerila i normativa za vrednovanje ostvarenih rezultata rada. Dodatno, mjerila i normativi su promjenljive kategorije i u najvećem broju slučajeva ih je nemoguće definisati tako da su identični recimo na period od 3 godine – na koliko se recimo može zaključiti kolektivni ugovor. Samim tim, ako ostane ovako postavljena norma, u kompanijama u kojima postoji reprezentativni sindikat biće praktično nemoguće uvesti varijabilni dio zarade odnosno dio zarade po osnovu radnog učinka".

Odgovor: Predlozi koji se odnose na brisanje opšteg akta poslodavaca nijesu prihvatljivi iz razloga što nisu zastupljeni kolektivni ugovori za sve grane djelatnosti, a važenje Opšteg kolektivnog ugovora ističe sa 30.junom 2018.godine. Takođe, navodimo da je riječ o pitanjima zarada za koja treba dati primat socijalnom dijalogu, tj. kolektivnim ugovorima. Kako bi se to obezbijedilo na nivou kompanija, između ostalog, predložena su rešenja da poslodavac pitanja u vezi zarada uređuje svojim aktom ukoliko ne postoji reprezentativni sindikat na nivou poslodavca.

Predlog saveza Sindikata Crne Gore član 93 – uvećanje zarade izmjetstiti iz Zakona o radu.
Predlog Telekoma član 93 - Primijetili smo da se izgleda odustalo od ranije najave da se zarada uvećava po osnovu minulog rada kod poslodavca kod kojeg je zaposleni u radnom odnosu, odnosno da trenutni poslodavac nije dužan da plaća uvećanu zaradu zato što je zaposleni ranije radio kod drugog poslodavca. Predlažemo da se ovo pitanje još jednom razmotri, makar uz primjenu samo u privatnom sektoru budući da trenutno rješenje podrazumijeva da dva zaposlena koja rade identične poslove imaju nejednaku zaradu samo iz razloga što je jedan od ta dva zaposlena ranije radio kod drugog poslodavca (recimo poslove koji ne moraju biti u vezi sa poslovima koje obavlja trenutno).
Predlog Pivare Trebjesa član 93 stav 1 - Smatramo da svuda gdje se pominje osnovna zarada ispred riječi zarada treba da stoji riječ „bruto".
Predlog Udruženje banaka član 93 - Smatramo da uvećanje zarade za minuli rad treba samo ograničiti za godine rada provedene kod trenutnog poslodava. Naime, ovako zakonsko rješenje u potpunosti destimuliše poslodavca da zapošljava zaposlene koji imaju više godina staža (a obično se radi o licima u starijoj dobi čije zapošljavanje inače treba dodatno stimulisati), jer se radi o skupljoj radnoj snazi samo zbog toga što imaju više godina staža.

Predlog Crnagoraput član 93 stav 1 tačka 1 - Predlažemo da se utvrdi procenat i to samo jedan, kao i da se minuli rad za uvećanje zarade računa samo kod poslodavca kod kojeg je zaposleni u radnom odnosu.
Predlog Američke privredne komore član 93 - Smatramo da uvećanje zarade za minuli rad treba samo ograničiti za godine rada provedene kod trenutnog poslodava, makar uz primjenu samo u privatnom sektoru, budući da trenutno rješenje podrazumijeva da dva zaposlena koja rade identične poslove imaju nejednaku zaradu samo iz razloga što je jedan od ta dva zaposlena ranije radio kod drugog poslodavca (recimo poslove koji ne moraju biti u vezi sa poslovima koje obavlja trenutno). Naime, ovako zakonsko rješenje u potpunosti destimuliše poslodavca da zapošljava zaposlene koji imaju više godina staža (a obično se radi o licima u starijoj dobi čije zapošljavanje inače treba dodatno stimulisati), jer se radi o skupljoj radnoj snazi samo zbog godina staža.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 93 – stav 1 na kraju tačke 1 dodati kod tog poslodavca.

Odgovor: Predlog nije prihvatljiv. Dakle, članom 93 stav 1 tačka 1 predviđeno je da se pitanje uvećanja zarada po osnovu minulog rada bliže uređuje kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Predlog Telekoma član 94 - Imajući navedeno u vidu a polazeći od činjenice da je suština člana 94 usklađivanje sa Direktivom 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 5. juna 2006. o sprovođenju načela jednakih mogućnostii jednakog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja – to predlažemo da se član 94 zamijeni članom 77 stav 2 važećeg Zakona o radu.
Predlog Udruženje banaka član 94 - naš predlog bi bio da ova odredba glasi na sledeći način:Jednakost zarada žena i muškaraca.**Član 94**
Zaposlenom, muškarcu i ženi garantuje se jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruje kod poslodavca.
(3) Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad sa istim stepenom stručne spreme, odnosno kvalifikacija nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještina, uslovima rada i rezultatima rada.
(4) U slučaju povrede prava iz stava 1 ovog člana zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini neisplaćenog dijela zarade.
(5) Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nije u skladu sa stavom 1 ovog člana ništavi su.
Predlog Montenegro Business Aliance član 94 – Član 94 garantuje zaposlenom jednakost zarade za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruje kod poslodavca. Član 95 predviđa ugovorenu zaradu. *Pitanje:* Da li su u suprotnosti ova dva člana, isključuje li jedan drugog?
Predlog Američke privredne komore člam 94 - Član 94 mijenja se i glasi: (1) Zaposlenom, muškarcu i ženi garantuje se jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruje kod poslodavca. (2) Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad sa istim stepenom stručne spreme, odnosno kvalifikacija nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještina, uslovima rada i rezultatima rada. (3) U slučaju povrede prava iz stava 1 ovog člana zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini neisplaćenog dijela zarade. (4) Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nije u skladu sa stavom 1 ovog člana ništavi su.“

Na ovaj način ograničava se sloboda ugovaranja, jer zavisno od potreba za radnom snagom u određenom trenutku i u cilju stimulisanja zaposlenih, poslodavac bi trebalo da ima slobodu da odredi zaradu koju može da ponudi zaposlenom, u okvirima zakonskih ograničenja. Takođe, smatramo da treba mijenjati i termin "rad iste vrijednosti", tako da se pod ovim radom ne smatra rad za koji se traži, već rad koji konkretno pruža zaposleni "sa istim stepenom stručne spreme, odnosno kvalifikacija nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, odgovornosti, vještina, uslovima rada i rezultatima rada". Takođe, ovaj član treba sagledati u vezi sa članom 5 stav 1 tačka 7 kojim je predviđeno da za jedno radno mjesto može biti predviđen raspon od dva nivoa obrazovanja, pa se postavlja pitanje kako u praksi odrediti koeficijent za određeno radno mjesto i ispoštovati obavezu jednakosti zarada kako je regulisano ovim nacrtom, kod činjenice da na jednom radnom mjestu mogu raditi zaposleni sa različitim nivoom obrazovanja.

Predlog Crnogorskog elektrodistributivni sistem član 94 – promijeniti na sljedeći način da glasi "Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad na istom radnom mjestu utvrđenim aktom o sistematizaciji sa istim opisom posla, nivoom obrazovanja, vještinama, odgovornosti, uslovima rada i istm rezutatima rada". St. 3 i 4 brisati.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da isti nijesu prihvatljivi iz razloga što dileme koje su se javljale u praksi, da li se jednaka zarada garantuje samo zaposlenom, muškarcu i ženi, bile su dovoljne za opredjeljenje da se prepozna sveobuhvatnija definicija, dok je definicija rada iste vrijednosti zadržana, te se u tom segmentu ni u čemu ne razlikuje od važećeg rješenja. Tražena izmjena stava 2 već je obuhvaćena predloženim rješenjem. Takođe, stavovi 3 i 4 ne mogu se brisati, jer se istima garantuje za obestećenje (pravo na naknadu štete) zaposlenima u slučajevima povrede principa jednake zarade za isti rad ili rad iste vrijednosti, za koji se jasno vezuju i rezultati rada.

Predlog Udruženje banaka član 95 - Predlažemo da se iz odredbe čl.95 st.1 briše dio "koji obavlja poslove od posebnog značaja zaposlodavca" i da se omogući poslodavcu da sa svakim zaposlenim ugovori zaradu, jer je nejasno iz kojeg razloga bi se uvodilo ovo ograničenje. Naime, svaki poslodavac zavisno od tržišta rada i svojih potreba, može slobodno pregovarati sa zaposlenim oko iznosa zarade, tako i da zaposleni imajući u vidu takvu ponudu, može da se odluči za zasnivanje radnog odnosa. Ovakva odredba je bespotrebno ograničavajuća, i nije niti u interesu poslodavaca niti zaposlenih.

Predlog Montenegro Business Aliance član 95 – Brisati ovako definisanu ugovorenu zaradu. Ugovorena zarada je jedino primjerena u privatnom sektoru I treba da se odnosi na sve zaposlene a ne da bude selektivno primjenjiva. Ugovorena zarada je prirodan proizvod tržišnih odnosa I tako je svuda u tržišnim ekonomijama. Odgovarajuće rješenje bi bilo slijedeće normiranje: 1) Ugovorena zarada je zarada koja je određena ugovorom o radu. 2) Ugovorena zarada sadrži uvećanje zarade po osnovu radnog staža I ne može biti niža od zarade koja je predviđena za odgovarajući nivo stručnog obrazovnja u skladu sa odgovarajućim kolektivnim ugovorom.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 95 - Dodati novi stav 3: Pod ugovorenom zaradom iz stava 1 ovog člana podrazumeva se zarada koja je je utvrđena u iznosu većem od iznosa zarade za određeno radno mesto, u skladu sa kolektivnim ugovorom koji obavezuje poslodavca.

Predlog Unije Slobodnih Sindikata Crne Gore član 95 - stav 1 brisati rijeci "iii sa drugim zaposlenim koji obavlja poslove od posebnog znacaja za poslodavca".

Odgovor: Predlog nije prihvatljiv. Radi sprječavanja zloupotreba u praksi, budući da je prema sada važećem rješenju, jedino ograničenje za ugovorene zarade bilo da ne može biti niža od minimalne zarade, ovaj institut je pretpio izmjene. To znači da se koncept ugovorene zarade, koji odstupa od standardnog obračuna utvrđivanja zarada, može predvidjeti ugovorom o radu samo za pojedine kategorije zaposlenih (direktore, menadžere-rukovodioce, kao i za one od posebnog značaja za poslodavca).

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 96 –predlog da minimalna zarada bude 50% prosječne zarade u Crnoj Gori što bi bilo ispod praga siromaštva, a u prilog tim tvrdnjama je I iznos potrošačke korpe koji je objavio Monstat.
Predlog Sindikata turizma i ugostiteljstva član 96 – minimalna zarada da bude 50% prosječne zarade u Crnoj Gori, što bi bilo ispod mpraga siromaštva, a u prilog tim tvrdnjama je I iznos potrošačke korpe koju je objavio Monstat.
Predlog Telekoma član 96 - Nije jasno zašto je u članu 96 stav 1 u odnosu na važeći ZOR dodato da je minimalna zarada zarada koju ima zaposleni "za najjednostavnije poslove radnog mjesta". Dakle, radno mjesto podrazumijeva skup poslova. Ne mogu se izdvajati jednostavni, malo manje jednostavni I najjednostavniji poslovi radnog mjesta već postoji radno mjesto i zarada za to radno mjesto. Smatramo da će ovaj dodatak samo stvoriti nedoumice u praksi.
Predlog Unije slobodnih Sindikata Crne Gore član 96 – Da minimalna zarada bude 50% a ne 30% kako je važeće rješenje.
Predlog Alternativa Crna Gora član 96 stav 2 - Predlažemo da minimalna zarada u Crnoj Gori bude 50% od prosječne zarade koju utvrdjuje organ uprave nadležan za poslove statistike. Minimalna zarada mora biti namanje 50% od prosječne zarade. Posmatrajući statistiku potrošnje prosječne porodice vidimo da dobar dio prosječne zarade ide na hranu i smještaj. Vrlo mali dio te zarade ostaje neraspoređen kao „višak prihoda" ili štednja. Na osnovu toga vidimo da je zarada ispod ove prosječne vrijednosti nedovoljna za normalan život. Zbog toga predlažemo da se minimalna zarada ograniči na 50% od prosječne zarade. Ovako garantovana zarada bi obezbijedila minimumalnu potrošnju i funkcionisanje porodice zaposlenih.
Predlog Granskog Sindikata turizma i ugostiteljstva Crne Gore član 96 – brisati navedeni član I izmjesti u Opšti kolektivni ugovor, obzirom da minimalnu zaradu utvrđuje Vlada Crne Gore na predlog Socijalnog savjeta, koji čine reprezentativni sindikati, udruženje Poslodavaca I Vlada. U stavu 2 istog člana umjesto da minimalna zarada ne može biti niža od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori treba da stoji 50% od prosječne zarade u Crnoj Gori.
Predlog Dejana Lakićevića član 96 - Minimalna zarada kako je vec i odredjeno, ali da se u nju ne racuna osnovica zarade, to jest topli obrok i 1/12 regresa. Znaci 193 evra neto +70 evra bruto.
Predlog predsjednika SO CEDIS Bešira Kajevića član 96 stav 3 - umjesto riječi "na godišnjem nivou" treba da stoji "polugodišnje".
Predlog DOO Čelebić član 96 - Minimalna zarada je u Nacrtu u članu 96 predviđena samo za „najjednostavnije poslove radnog mjesta", pa pretpostavljamo da je Zakonodavac vjerovatno htio da predvidi da minimalna zarada može biti utvrđena za poslove koji ne zahtijevaju stručno obrazovanje ili za radna mjesta koja obuhvataju samo najednostavnije poslove. Mišljenja smo da je odredba nejasno postavljena i da zakonodavac mora precizno definistati o kakvim poslovima je riječ.

Predlog Ljubomir Stijepović AD Luka Bar član 96 – iznos minimalne zarade 30% nizak, koliko članova porodice treba da bude zaposleno za potrošačku korpu od 800 eura.
Predlog Janka Vučinića Radnička partija, član 96 - minimalna zarada da bude 50% prosječne zarade u Crnoj Gori, a ne 30% kako je u važećem zakonu.

Odgovor: Predlozi koji se odnose na utvrđivanje iznosa minimalne zarade predstavljaju predmet pregovaranja između Vlade Crne Gore i socijalnih partnera, odnosno poslodavaca i sindikata na nacionalnom nivou. U odnosu na predloge koji se odnose na utvrđivanje minimalne zarade na godišnjem nivou navodimo da isto nije prihvatljivo budući da se važeće rešenje za utvrđivanje minimalne zarade na polugodišnjem nivou u praksi pokazalo kao neodrživo.

Predlog Telekoma član 97 - U članu 97 je neophodno precizirati što znači: "odazivanja na poziv državnih organa" tj. neophodno je odgovoriti na pitanje što je "državni organ" u smislu ovog člana zakona. Ako se ostavi kako je sada formulisano, postavlja se pitanje da li je politički angažman u opštinskim tijelima u svojstvu recimo odbornika skupštine opštine državni organ. Ako jeste, otvoreno je pitanje koliku naknadu zaradu ostvaruje zaposleni za vrijeme angažaman u takvom organu – jer iznos naknade nije regulisan propisima.
Predlog Američka privreda komora član 97 - U članu 97 stav 1 je neophodno precizirati što znači: "odazivanja na poziv državnih organa", tj. neophodno je definisati izraz "državni organ" u smislu ovog člana zakona kako ne bi došlo do proizvoljnosti u tumačenju. Primjera radi, postavlja se pitanje da li je politički angažman u opštinskim tijelima u svojstvu odbornika skupštine opštine državni organ. Ako jeste, otvoreno je pitanje koliku naknadu zarade ostvaruje zaposleni za vrijeme angažamana u takvom organu – jer iznos naknade nije regulisan propisima.

Odgovor: Predlog je djelimično prihvatljiv. U članu 97 dodat je novi stav koji glasi: "Izuzetno od stava 2 ovog člana, zaposleni neće imati pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada na poziv državnog organa, ukoliko je za takav angažman predviđena naknada od državnog organa na čiji je poziv i odsustvovao."

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 98 – brisati navedeni član, jer je u suprotnosti sa Ustavom Crne Gore tačnije sa članom 51 i 65.
Predlog Granskog Sindikata turizma i ugostiteljstva Crne Gore član 98 – brisati navedeni član jer je u suprotnosti sa Ustavom Crne Gore, o čemu govori Odluka Ustavnog suda objavljena u Službenom listu 64/2007. Suprotnost ustavu odnosi se na član 51 stav 1 Ustava tj. da zakon mora bit saglasan sa Ustavom I da zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu koju ostvaruju za vrijeme provedeno na radu I obavljeni rad. (član 61 stav 1 i 2 Ustava).
Predlog Unije Slobodnih sindikata Crne Gore član 98 – Brisati navedeni član.
Predlog predsjednika SO CEDIS Bešira Kajevića član 98 stav 1 – umjesto "60%" treba da stoji "od najmanje 80%".

Odgovor: Predlog nije prihvatjiv. Prenijeta je odredba iz OKU-a, uz korekciju minimalnog iznosa naknade zarade (umjesto 70 predloženo je 60 procenata), uz mogućnost da se kolektivnim ugovorima ugovori veći procenat.

Predlog Telekoma član 99 – predlažemo da se briše stav 2 iz člana 99. Ako ostane ovo rješenje može se dogoditi da ukoliko na nivou poslodavca jubilarna nagrada (koja jeste drugo primanje) iznosi 3 obračunske vrijednosti koeficijenta (recimo 3x200 eura) da se tumači da osnovica za obračun jubilarne nagrade ne može biti manja od one koju ZOR predviđa (a to je bruto zarada zaposlenog) što može dovesti do neplaniranog povećanja troškova, a što nije u skladu sa prirodom ovog drugog primanja. Ako je zakonodavac želio da definiše osnovicu za obračun drugog primanja ako je to drugo primanje definisano u zavisnosti od zarade, onda bi stav 2 trebao da glasi:"Ukoliko je drugo primanje određeno na osnovu zarade zaposlenog, osnovicu za obračun drugog primanja čini osnovna bruto zarada zaposlenog."

Predlog Pivare Trebjesa član 99 stav 2 - Smatramo da bi za osnovicu trebalo ostaviti osnovnu zaradu zaposlenog kako se ne bi pogrešno tumačila osnovica za bilo koje drugo primanje.

Predlog Udruženje banaka član 99 - Predlažemo da se briše odredba čl.99 st.2 jer je nejasno zbog čega bi se na bilo koji način ograničavalo pravo poslodavca i zaposlenih da kroz kolektivni ugovor ili ugovor o radu regulišu iznose drugih primanja i zbog čega te iznose moraju vezati za bruto zaradu.

Predlog Samira Durakovića član 99 - Stav 1 treba da glasi „Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa posla, u visini cijene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbjedio sopstveni prevoz, u skladu sa kolektivnim ugovorom, opštim aktom i ugovorom o radu". Stav 1 i 2 iz ovog člana postaju stav 2 i 3.

Predlog Američke privredne komore član 99 - Predlažemo da se briše odredba člana 99 stav 2, jer je nejasno zbog čega bi se na bilo koji način ograničavalo pravo poslodavca i zaposlenih da kroz kolektivni ugovor ili ugovor o radu regulišu iznose drugih primanja i zbog čega te iznose moraju vezati za bruto zaradu. Ako je zakonodavac želio da definiše osnovicu za obračun drugog primanja a da je to drugo primanje definisano u zavisnosti od zarade, onda bi stav 2 trebalo da glasi:

"Ukoliko je drugo primanje određeno na osnovu zarade zaposlenog, osnovicu za obračun drugog primanja čini osnovna bruto zarada zaposlenog, pri čemu se zaposlenom isplaćuje neto iznos primanja." Stav 2 kako je predložen je i nepotpun, jer su iz osnovice isključena samo uvećanja koja predviđa Zakon o radu pri čemu kolektivni ugovor može previđati i druge osnove za uvećanje zarade (recimo, za dežurstvo ili smjenski rad). Pri ovakvoj formulaciji, u osnov za obračun drugih primanja će ulaziti uvećanje zarade za dežurstvo ili će ulaziti druga primanja jer ni ove kategorije nisu isključene, a u osnovicu za obracun drugih primanja ne bi trebalo da ulaze ni druga primanja ni bilo koja uvećanja niti isplate po osnovu pomoći zaposlenom.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 99 - Brisati stav 2. Nije uvijek osnovica za obračun drugih primanja bruto zarada, najčešće je to obračunska vrijednost. Vidjeti primjere iz granskih kolektivnih ugovora u CG. Takodje, u ovom odeljku treba dodati da dnevnica za putovanje u zemlji i inostranstvu isključuje uvećanje zarade po osnovu prekovremenog rada, odnosno rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika. Ovo su već potencirali naši članovi, te nema potrebe dodatno obrazlagati.

Odgovor: Predlog je delimično prihvatljiv. Izmenjen je stav 2 člana 90, tako da glasi druga primanja iz stava 1 ovog člana ne uračunavaju se prilikom obračunavanja iznosa otpremnina.
Konkretno, pitanje naknade troškova za dolazak i odlazak sa posla ne pripada zakonskoj regulativi, već se istom, kao i za pojedina druga primanja, daje mogućnost da se prepozna kroz odredbe kolektivnih ugovora ili ugovora o radu.

Predlog Telekoma član 100 - Nedopustivo je da Zakon o radu predviđa da obračun zarade tj.tzv. platna lista (čiju sadržinu čak nije ni regulisao) ima snagu izvršne isprave. Ako platnu listu tretiramo kao izvršnu ispravu to znači da će u praksi na osnovu platne liste zaposleni podnijeti predlog za izvrsenje, na osnovu kog ce izvrsitelj donijeti rjesenje o izvrsenju koje sprovodi bez odlaganja zato sto izjavljeni prigovor ne odlaze izvrsenje rjesenja. Ovo dalje znaci da će novac biti prinudno skinut sa racuna poslodavca a kasnije ce poslodavac (kroz krivicni i parnicni postupak) pokusavati da novac vrati (ako je zarada prethodno bila isplacena ili ako je platna lista krivotvorena).
Predlog Alternativa Crna Gora član 100 stav 2 - Predlažemo da poslodavac obračun zarade svakog mjeseca šalje zaposlenom na mail adresu. Po evidenciji Alternative najčešći način kršena prava zaposlenih je neuručivanje obračuna zarade (platne liste). Inspekcija rada ne može utvrditi ovaj prekršaj ni na jedan način osim usmeno (tako što će pitati zaposlenog da li je dobio obračun zarade). Zbog straha od gubitka posla većina zaposlenih potvrdno odgovori na pitanje da li je dobila obračun zarade, ne želeći da se zamjeraju poslodavcima. Uvođenje elektronskog slanja obračuna zarade Inspekcija bi mogla da utvrdi da li je poslodavac poslao obračunsku listu zaposlenom. Time bi se zaveo redu ovoj oblasti.
Predlog Crnagoraput član 100 stav 2 - Predlažemo uvođenje mogućnosti da se obračun zarade uruči i elektronskim putem – Zaštita životne sredine.
Predlog Ana Bajčete Rudnik uglja Pljevlja član 100 – na koji način će se sprovesti to da obračun zarade ima snagu izvršne isprave.
Predmet Američke privredne komore član 100 - Smatramo da je izuzetno problematično da Zakon o radu predviđa da obračun zarade – koja nije isplaćena blagovremeno (čija sadržina je regulisana Opštim kolektivnim ugovorom koji je ograničenog vremenskog trajanja) ima snagu izvršne isprave. Ako obračun zarade, tj. platnu listu tretiramo kao izvršnu ispravu to znači da će u praksi na osnovu platne liste zaposleni podnijeti predlog za izvršenje, na osnovu kog ce izvršitelj donijeti rješenje o izvršenju koje sprovodi bez odlaganja zato što izjavljeni prigovor ne odlaže izvršenje rješenja. Ovo dalje znači da će novac biti prinudno skinut sa računa poslodavca a kasnije će poslodavac (kroz krivični i parnični postupak) pokušavati da novac vrati (ako je zarada prethodno bila isplaćena ili ako je platna lista krivotvorena). U konačnom, samo iz sadržaja obračunske liste se ne može vjerodostojno utvrditi da li je zarada zaposlenom zaista isplaćena ili nije. Još jednom naglašavamo da se daje snaga izvršnosti ispravi čiji sadržaj zakon nije uredio.
Predlog Merdian DOO TO TO član 100 – stav 2 mijenja se i glasi: Prilikom isplate zarade i naknade zarade poslodavac je dužan da zaposlenom uruči obračun zarade i da drugi potpisan primjerak čuva u evidenciji u sjedištu preduzeća.
Neophodno je bliže definisati gdje uručeni obračun zarade treba da se nalazi, a smatramo da potpisani primjerak obračuna zarade jeste i uručenje i treba da bude u sjedištu preduzeća, kako bi poslodavac na zahtjev inspekcije mogao da dostavi tražena dokumenta.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 100 - stav 3 Vratiti vazece rešenje-da ima snagu vjerodostojne isprave. Saglasni sa komentarom TELEKOM-a koji se uglavnom svodi: "Ako platnu listu tretiramo kao izvršnu ispravu to znači da će u praksi na osnovu platne liste zaposleni podnijeti predlog za izvrsenje, na osnovu kog ce izvršitelj donijeti rjesenje o izvrsenju koje sprovodi bez odlaganja zato sto izjavljeni prigovor ne odlaze izvrsenje rjesenja. Ovo dalje znaci da će novac biti prinudno skinut sa racuna poslodavca a kasnije ce poslodavac (kroz krivicni i parnicni postupak) pokusavati da novac vrati (ako je zarada prethodno bila isplacena ili ako je platna lista krivotvorena)". Takođe, nalazimo spornim da se jednom aktu koji donosi poslodavac daje pravna snaga npr. odluke Vrhovnog suda. Čini se da je potpuno ispravno dati poslodavcu priliku da tu ispravu osporava prije nego nastupe posledice koje kasnije teško da može otkloniti u kratkom vremenskom periodu. Smatramo takođe da predmetni akt ne treba biti „jači" od npr. mjenice ili fakture.
Predlog Domaće trgovine DOO član 100 – brisati stav 3 iz razloga što smatramo da obračunu zarade dati snagu izvršene isprave je apsurdno.
Predlog Saveza udruženja roditelja djece i omladine sa teškoćama u razvoju „Naša inicijativa", Podgorica, član 100 – napraviti izuzetak od stava 3 za NVO sektor iz razloga što njihova finansijska sredstva zavise od priliva donacija koja nijesu redovna.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da nije prihvatljivo da se propiše izuzetak za NVO sektor u smislu člana 100 stav 3, budući da se ne može na nivou ključnih principa na kojima se bazira zaštita prava zaposlenih predviđati odstupanja za pojedine subjekte.

Predlog Unije Slobodnih Sindikata Crne Gore - u poglavlju tacka 6 podnaslov koji glasi: "Restrukturalnih promjena i promjene poslodavca" zamijeniti tako da glasi: "Statusne promjene, prenosa dijela poslodavca, poslovne djelatnosti iii dijela poslovne djelatnosti i promjene poslodavca". U članu 103 stav 1 rijeci: "restrukturalne" zamijeniti rijecju: "statusne". U istom clanu, u stavu 2 rijec "pet" zamijeniti sa brojem "30". U istom clanu u stavu 8 na kraju recenice dodati rijeci: "u kojem slucaju je duzan da mu isplati otpremninu.";
Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović član 103 stav 8 - Ovdje je potrebna dodatna izmjena. Naime, ova odredba nije u skladu sa odredbama Zakona o privrednim društvima. U slučaju spajanja dva društva društvo prethodnik će prestati da postoji te neće moći otkazati ugovore o radu. Potrebno je izmeniti ovaj član tako da odgovara svim vrstama statusnih promena. Potrebno je regulisati šta se smatra datum preuzimanja zaposlenih. Ukoliko je to dan spajanja prema Zakonu o privrednim društvima onda se novi ugovori sa preuzetim zaposlenima zaključuju u roku od pet dana od dana registracije spajanja u CRPS-u. U tom slučaju ako neko u roku od pet dana od dana registracije spajanja u CRPS-u (i brisanja poslodavca prethodnika) odbije, poslodavac prethodnik neće moći otkazati ugovor o radu u skladu sa tačkom 8 ovo člana, jer više neće postojati. Dakle, preporuka je precizirati šta se smatra danom preuzimanja, te prilagoditi član i statusnoj promjeni spajanja.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da su odredbe koje se odnose na restrukturalne promjene usklađene sa Direktivom savjeta 2001/23/EZ od 12. marta 2001. godine o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na zaštitu prava zaposlenih u slučaju prenosa preduzeća, pogona ili djelova preduzeća ili pogona.

Predlog Telekoma član 106 - Poglavlje „Prava zaposlenih kod promjene poslodavca nije u dovoljnoj mjeri usaglašeno sa Direktivom Vijeća 2001/23 EZ od 12. marta 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenih kod prenosa preduzeća, pogona ili djelova preduzeća ili pogona iz sljedećih razloga: Zakon samo reguliše restrukturalne promjene usled kojih dolazi do promjene poslodavca (i promjenu vlasništva nad kapitalom), a Direktiva se ne odnosi samo na restrukturalne promjene poslodavca već takođe reguliše i situaciju kada se pravnim poslom, na novog poslodavaca prenese oblik obavljanja privredne djelatnosti ili njegov dio, poslovna aktivnost ili njen dio. To nije isto što i restrukturalna promjena. Predlažu da se preuzme rješenje iz Zakona o radu Hrvatske.
Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović član 106 - Ovo nije u skladu sa Direktivom 2001/23/EC. Izbirsati da se primenjuje na promjenu vlasništva, ali predvidjeti da se primjenjuje u slučaju prenosa cjelokupnog poslovanja.
Predlog Američke privredne komore član 106 - Potpoglavlje „Prava zaposlenih kod promjene poslodavca" nije u dovoljnoj mjeri usaglašeno sa Direktivom Vijeća 2001/23 EZ od 12. marta 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenih kod prenosa preduzeća, pogona ili djelova preduzeća ili pogona, jer zakon reguliše samo restrukturalne promjene usljed kojih dolazi do promjene poslodavca (i promjenu vlasništva nad kapitalom), a Direktiva se ne odnosi samo na restrukturalne promjene poslodavca već takođe reguliše i situaciju kada se pravnim poslom na novog poslodavaca prenese oblik obavljanja privredne djelatnosti ili njegov dio, poslovna aktivnost ili njen dio. Dakle, Zakon ne reguliše (a trebao bi da reguliše) promjenu poslodavca do koje dolazi kada se pravnim poslom na novog poslodavaca prenese neki oblik obavljanja privredne djelatnosti ili njegov dio, poslovna aktivnost ili njen dio zbog navedenog, predlažemo da poglavlje bude regulisano na sličan način kao što je uređeno u Zakonu o radu Hrvatske.

Odgovor: Navedeni član je konsenzusom radne grupe izbrisan iz Nacrta zakona.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 107 stav 1 – diskriminatorska odredba, smatramo da prava iz radnog odnosa imaju i zaposleni koji su ga stekli I prije otvaranjsa stečajnog postupka pa iako nijesu bili u radnom odnosu, jer se može desiti da su prestali sa radom samo 2 dana prije dana otvaranja stečajnog postupka.

Odgovor: U odnosu na navedeni predlog navodimo da isti nije prihvatljiv jer je zakonsko pravilo da se navedena zaštita odnosi samo na lica kojima je radni odnos prestao usljed stečaja o čemu je i riječ u navedenom poglavlju.

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 109 stav 9 stav 2 – Otpremnina zbog odlaska u penziju iznosi 3 minimalne neto zarade u Crnoj Gori.

Odgovor: Navedenim članom zakona se težilo uspostavljanju ravnoteže sa drugim davanjima iz stečajnog postupka, da to bude minimum za sve.

Predlog Sonja Vujović, dipl. Pravnik Pravna kancelarija SSCG Nikšić član 110 - Po važećem Zakonu o radu, odredbi člana 99a, licima čiji je radni odnos prestao usljed stečaja, doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje za godine radnog staža koje mu nedostaju za sticanje uslova za penziju, za koji period mu poslodavac nije vršio uplatu tog doprinosa, uplaćuje Fond rada, pod uslovom da je do podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava pred Fondom rada steklo jedan od zakonskih uslova za ostvarivanje prava na penziju. Primjenom citiranog člana ostvareno je pravo na penziju, donijeto privremeno rješenje, a ostalo pitanje ko će im i kad uplatiti doprinose na zarda na ostale godine radnog staža za koje nije uplaćen….? Razmotriti mogućnost da se izmjenom i dopunom člana 99a ili novim članom utvrdii mogućnost uplate doprinosa navedenoj kategoriji lica i za sve ostale godine radnog staža za koje nije uplaćen doprinos Fondu PIO.
U poglavlju V ZAŠTITA ZAPOSLENIH U SLUČAJU STEČAJNOG POSTUPKA u podnaslovu Pravo na isplatu sagledati mogućnosti proširenja prava utvrđenih odredbom člana 98 važećeg Zakona za sva utvrđena potraživanja zaposlenih i bivših zaposlenih na isplatu novčanih naknada na osnovu pravosnažnih i izvršnih sudskih odluka. U praksi se dešava da zaposleni ne može ostvariti isplatu dosuđenog potraživanja, niti iz Stečajne mase niti kod Fonda rada, pa se postavlja pitanje izvršenja tih odluka).

Odgovor: Navedeni član Nacrta zakona je proširen novim stavom koji se odnosi na zaposlene koji su stekli pravo po osnovu prestanka radnog odnosa usljed stečaja da je Fond rada dužan uplatiti doprinose nezavisno od toga da li je stečajni postupak završen.

Predlog Udruženja mladih sa hendikepom Crne Gore član 114 – U stavu 1 "preostaloj radnoj sposobnosti" brišu se, a poslije riječi "poslodavaca je dužan da", stavlja se zarez i dodaju riječi "Uz saglasnost tog lica". Procjena preostale radne sposobnosti osobe s invaliditeom je zasnovana na medicinskom modelu pristupa invaliditetu i suprotna UN Konvenciji o pravima osoba s invaliditetom. Preporučuje se državi potpisnici da "Reformiše procedure procjene u kontekstu zapošljavanja u skladu sa modelom pristupas zasnovanog na ljudskim pravima koji je propisan Konvencijom. S druge strane osoba s invaliditetom ne smije biti raspoređena ni na jedno mjesto bez njene saglasnosti što treba biti istaknuto u zakonskom tekstu.

Odgovor: U odnosu na navedeni predlog navodimo da isti nije prihvatljiv iz razloga jer se na ovaj način ograničava sloboda zapošljavanja i pristup radnim mjestima i ravnopravan položaj sa drugim zaposlenima, jer previše zaštitna norma dovodi ih u neravnopravan položaj. Prevelika zaštita mogla bi dovesti do izbjegavanja zapošljvanja.

Predlog Pivare Trebjesa član 116 stav 1 - Na ovaj način se pravi diskriminacija zaposlenih žena, jer ona žena koja želi da radi noću (veća zarada zbog uvećane satnice i sl.), ne može ostvariti to pravo. Ovaj stav bi trebalo promijeniti u smislu da je to slobodna volja zaposlene, tj da može da radi noću uz njenu saglasnost. Predlog je da izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposlena žena može raditi noću, samo ako pisanom izjavom pristane na takav rad.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 116 – na kraju stava 1 dodati -bez njene saglasnosti. Takođe, sfera industrije je širok pojam, te možda razmisliti o preciziranju vrste industrije. Podržavamo stav Pivare: "Na ovaj način se pravi diskriminacija zaposlenih žena, jer

ona žena koja želi da radi noću (veća zarada zbog uvećane satnice i sl.), ne može ostvariti to pravo. Ovaj stav bi trebalo promijeniti u smislu da je to slobodna volja zaposlene, tj da može da radi noću uz njenu saglasnost."
Predlog Crnogorskog elektrodistributivni sistem član 116 – treba precizirati pojam "industrija".

Odgovor: Navedeni član se briše iz Nacrta zakona jer je povučena konvecija 41 o noćnom radu žena (revidirana).

Predlog Saveza udruženja roditelja djece i omladine sa teškoćama u razvoju „Naša inicijativa", Podgorica član 117 – predvidjeti u poglavlju koje se odnosi na zaštitu žena, omladine i lica sa invaliditetom da o skraćenom radnom vremenu roditelja koji brinu o licima sa invaliditetom direktno odlučuju centri za Socijalni rad, a ne da to pravo zavisi od volje direktora pojeinih privatnih preduzeća, kojima pojedini roditelji ne smiju ni da se obrate za korišćenje ovog prava iz straha od gubitka posla.

Odgovor: Navedeni predlog je već regulisan odredbama posebnih propisa iz oblasti socijalne zaštite.

Predlog Alternativa Crna Gora član 118 stav 1 - Predlažemo da žena u toku trudnoće ima pravo na dva dana odsustva radi obavljanja prenatalnih pregleda. Jedan dan za obavljanje prenatalnih pregleda je malo za moderne dijagnostičke postupke. Za obavljanje modernih pregleda i postupaka neophodno je najmanje dva dana u toku mjeseca. Samo za uzimanje nalaza neophodan je jedan dan, dok je za pregled kod specijaliste takodje potreban jedan dan (po izvršenim analizama).

Odgovor: Navedeni član je regulisan u skladu sa Direktivom savjeta 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. godine o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja bezbjednosti i zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu člana 16 stav 1 Direktive 89/391/EEZ) tj. obezbjeđeno je pravo ženi da u toku mjeseca može da odsustvuje zbog prenatalnih pregleda, a na nivou radne grupe postignut je konsenzus da to bude 1 dan u toku mjeseca.

Predlog OKOV član 119 stav 4 – Poslodavci koji imaju veliki broj zaposlenih, a time i veliki broj zaposlenih koji koriste prava na ova odsustva su u velikom gubitku, smatraju da je navedeno rješenje nepovoljno za sve poslodavce.
Predlog Nišić Naide Vezuv DOO član 119 – da li se zaposlenoj na trudničkom odsustvu može produžiti ugovor o radu na određeno vrijeme prilikom korišćenja navedenog odsustva.
Predlog Meridian DOO TO TO član 119 – stav 4 mijenja se i glasi: Zaposlenom kome ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u periodu korišćenja prava na odsustvo sa rada zbog,

porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog ili hraniteljskog odsustva rok za koji je ugovor o radu zasnovao radni odnpos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na to odsustvo.
Smatramo da riječi „održavanje trudnoće“ treba brisati iz razloga što zaposleni koji je na održavanju trudnoće ima pravo na punu zaradu za vrijeme odsustvovanja sa rada i sva prava iz radnog odnosa dok poslodavac nema pravo na refundaciju 100 % bruta od strane Fonda zdravstva, u slučaju da zaposleni započne održavanje trudnoće nakon mjesec, dva, tri do šest mjeseci.

Odgovor: Unošenjem navedene odredbe u Nacrt zakona nastojalo se da se posebno zaštite žene bilo da su trudne, na održavanju trudnoće, porodiljskom odnosno roditeljskom odsustvu. Takođe navodimo da se zaposlenoj koja se nalazi na održavanju trudnoće produžava ugovor o radu na određeno vrijeme prilikom korišćenja navedenog odsustva sa rada.

Predlog Pivare Trebjesa član 120 stav 4 - Ovdje se prvi put pominje inspekcija zaštite na radu dok bilo kakva obaveza informisanja/angažovanja iste od strane poslodavca u prethodnim stavovima ne postoji. Nejasno je koje su tačno obaveze poslodavca sa tim u vezi tj. da li se inspekcija zaštite na radu mora obavještavati uvijek kada se izvrši premještaj na drugo radno mjesto u smislu ovog člana, kako bi utvrdila da li je ono odgovarajuće. Inače ova pitanja se regulišu Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu koji je takođe predmet izmijena, pa postoji eventualna mogućnost da ova dva propisa budu neusaglašena.
Predlog Unije poslodavaca crne Gore član 120 - Stav 4 nije bio dogovoren, vec je stavom 3 trebalo da se pokrije kompletna situacija.
Između ostalog, podržavamo stav Pivare: ”Ovdje se prvi put pominje inspekcija zaštite na radu dok bilo kakva obaveza informisanja/angažovanja iste od strane poslodavca u prethodnim stavovima ne postoji. Nejasno je koje su tačno obaveze poslodavca sa tim u vezi tj. da li se inspekcija zaštite na radu mora obavještavati uvijek kada se izvrši premještaj na drugo radno mjesto u smislu ovog člana, kako bi utvrdila da li je ono odgovarajuće. Inače ova pitanja se regulišu Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu koji je takođe predmet izmijena, pa postoji eventualna mogućnost da ova dva propisa budu neusaglašena”

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je stav 4 navedenog člana izbrisan iz Nacrta zakona.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 121 – neprecizno formulisan član na koja prava se odnosi i koje prethodno trajanje radnog odnosa će se smatrati punim radnom vremenom.

Odgovor: Navedeni član je regulisan uskladu sa Direktivom savjeta 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. godine o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja bezbjednosti i zdravlja

na radu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu člana 16 stav 1 Direktive 89/391/EEZ).

Predlog udruženje roditelji član 124 – Dodati stav: roditeljsko odsustvo iz stava 2 ovog člana kod višeplodne trudnoće se produžava za 6 mjeseci za svako dijete posebno.
Jedan od glavnih nacionalnih ciljeva jeste podsticanje nataliteta. U nedostatku benefita od strane države koji su mogli biti predviđeni Zakonom o dječjoj i socijalnoj zaštiti, izmjena zakona o radu koja bi trudnice I porodilje izjednačavala sa ostalim zaposlenim sa jedne strane bi spriječila diskriminaciju, a sa druge strane bi podstakla žene da rađaju djecu.
Predlog Telekoma član 124 - Potrebno je revidirati stav 1 jer je namjera vjerovatno bila da roditeljsko odustvo bude pravo jednog zaposlenog roditelja (bez obzira da li je drugi roditelj zaposlen) a sada piše da je to pravo jednog od zaposlenih roditelja (kao da oba roditelja trebaju biti zaposleni). Potrebno je brisati stav 3 u članu 124 jer se sada navodi da pravo na roditeljsko odustvo imaju oba roditelja u jednakim djelovima. U praksi će se stvoriti problemi prililkom primjene ove norme jer ona zbunjuje budući da roditeljsko odsustvo po stavu 1 ne mogu koristiti dva roditelja u isto vrijeme – već je to pravo jednog zaposlenog roditelja. Naročito zbunjuje odrednica da to pravo imaju oba roditelja u jednakim djelovima. Trebalo bi da prednost u korišćenju ima žena – majka djeteta a da drugi roditelj odsustvo koristi kada i ako ona odluči da prekine korišćenje. Potrebno je u članu 124 jasno definisati da je uslov za sticanje prava na korišćenje/nastavak korišćenja odsustva da se radi o zaposlenim roditeljima jer je zaposlenost osnovni uslov za korišćenje ovog odsustva. Nadalje, treba vratiti postojeće rješenje iz člana 111 stav 5 čija suština je u tome da ako jedan zaposleni roditelj prekine korišćenje roditeljskog odsustva, drugi zaposleni roditelj ima pravo da koristi neiskorišćeni dio roditeljskog odsustva.
Predlog Američke privredne komore član 124 - Potrebno je revidirati stav 1 člana 124, jer je cilj norme da roditeljsko odustvo bude pravo jednog zaposlenog roditelja (bez obzira da li je drugi roditelj zaposlen), a sada piše da je to pravo jednog od zaposlenih roditelja (kao da oba roditelja trebaju biti zaposleni). Takođe, smatramo da je treba revidirati i brisati stav 3 člana 124 koji navodi da pravo na roditeljsko odustvo imaju oba roditelja u jednakim djelovima. Postoji bojazan od primjene ove norme u praksi, jer ovakva formulacija nije sasvim jasna. Roditeljsko odsustvo prema stavu 1 ovog člana ne mogu koristiti dva roditelja u isto vrijeme, već je to pravo jednog zaposlenog roditelja. Zbunjujuća je odrednica da to pravo imaju oba roditelja u jednakim djelovima. Trebalo bi da prednost u korišćenju ima žena – majka djeteta, a da drugi roditelj odsustvo koristi kada i ako ona odluči da prekine korišćenje (i da koristi preostali dio) Smatramo da je potrebno u članu 124 jasno definisati da zaposlenost osnovni uslov za sticanje prava na korišćenje/nastavak korišćenja odsustva, kao i vratiti postojeće rješenje iz člana 111 stav 5 Zakona o radu, čija suština je u tome da ako jedan zaposleni roditelj prekine korišćenje roditeljskog odsustva, drugi zaposleni roditelj ima pravo da koristi neiskorišćeni dio roditeljskog odsustva, čime se na jasan način uređuje ovo pravo zaposlenog roditelja.

Odgovor: Navedena odredba je propisana u skladu sa Direktivom savjeta 2010/18/EU od 8. marta 2010. godine o sprovođenju revidiranog okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i EKS i prestanku važenja Direktive 96/34/EZ.

Predlog Telekoma član 125 - Stiče se utisak da jedan roditelj može na drugog da prenese korišćenje roditeljskog odsustva samo u slučajevima koji su navedeni u članu 125 a u praksi se događa da su se roditelji jednostavno dogovorili da majka koristi odsustvo do nekog momenta a zatim da preostali dio koristi drugi roditelj.
Predlog Američke privredne komore član 125 - Ovako koncipiran član ostavlja prostor za tumačenje da jedan roditelj može na drugog da prenese korišćenje roditeljskog odsustva samo u slučajevima koji su navedeni u članu 125, a u praksi se događa da su se roditelji jednostavno dogovorili da majka koristi odsustvo do nekog momenta, a zatim da preostali dio koristi drugi roditelj.

Odgovor: Navedeni član se odnosi samo na to kada je obavezno prenošenje prava na korišćenje roditeljskog odsustva, što ne znači da u praksi ne mogu roditelji da se dogovore o načinu korišćenja roditeljskog odsustva.

Predlog Telekoma član 127 - U stavu 1 člana 127 napravljena je tehnička greška kod referenciranja na članove 111 i 111a.
Predlog Crnagoraput član 127 stav 1 - Nejasna formulacija zbog pozivanja na članove 111 i 111a.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 127 – stav 1: 111 i 111a zamjeniti sa 123 i 124.

Odgovor: Izvršene su tehničke korekcije u skladu sa navedenim predlozima.

Predlog Udruženja mladih sa hendikepom Crne Gore član 130 – u stavu 1 riječi "dijete sa smetnjama u razvoju" zamijeniti riječima "dijete s invaliditetom". Ovaj termin zasnovan je na medicinskom modelu pristupa invaliditetu koji je u suprotnosti s UN Konvencijom o pravima osoba s invaliditeom.

Odgovor: U odnosu na navedeni predlog ističemo da su u upotrebi različiti termini u više zakona.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 134 stav 2 – poslodavac ima mjesec dana da rasporedi zaposlenog nakon što ga obavijesti o prestanku korišćenja prava iz stava 1, neophodno precizirati koje su obaveze zaposlenog u međuvremenu, da li dolazi na posao i koje poslove obavlja ako dolazi.

Odgovor: U odnosu na navedeni predlog navodimo da je stav 2 izbrisan iz Nacrta zakona.

Predlog Pivara Trebjesa član 135 stav 2 - Nejasno je da li je poslodavac dužan da zaposlenom po isteku odsustva sa rada iz ovog člana obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom ili ga može rasporediti na drugo radno mjesto u skladu sa njegovom stručnom spremom.

Odgovor: U odnosu na navedeni poredlog navodimo da ovom zaposlenom sva prava i obaveze miruju, a nakon povratka na isto ili odgovarajuće radno mjesto ne postoji osnov za pozitivnom diskriminacijom.

Predlog Pivara Trebjesa član 136 stav 3 - Nejasno je da li je zaposleni dužan da izvrši radnju za koju smatra da mu povrijeđuje prava i da li je u slučaju odbijanja iste učinio povredu radne dužnosti.Ukoliko je zaposleni dužan da izvrši radnju koju mu je na primjer poslodavac naložio da izvtrši, a smatra da mu se izvršenjem iste povrijeđuju njegova prava, nije jasno na koji način će ostvariti zaštitu jer podnošenje zahtjeva ne odlaže izvršenje.Treba precizirati da li se radnja odnosi na radnju poslodavca ili radnju zaposlenog.

Odgovor: Nejasan komentar.

Predlog Pivare Trebjesa član 137 stav 1 - Ovaj stav je u suprotnosti sa članom 6 Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova (dobrovoljnost učešća u sporu) gdje stoji: Strane u kolektivnom i individualnom sporu (u daljem tekstu: strane u sporu) dobrovoljno odlučuju o pristupanju mirnom rješavanju spora, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.
Predlog Telekoma član 137 - Potrebno je precizirati ko snosi troškove postupka pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova imajući u vidu da je novina da je postupak pred agencijom obavezan te da se odustalo od ideje dobrovoljnosti u pristupu mirnom rješavanju budući da je poslodavac dužan da prihvati postupak.
Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 137 – dodati novi stav koji glasi: zaposleni iz stave 1 ovog člana ima pravo da angažuje advokata I sudskog vještaka, a rješenje kojim se postiže sporazum pred Agencijom obavezno sadrži odredbu o troškovima postupka. Smatramo da treba definisati ovim Zakonom, da Sindikata treba da ima ovlašćenje da pokreće postupke u ime radnika koji ne smiju od straha od otkaza.
Predlog Američke privredne komore član 137 - Napominjemo da je Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova predviđeno, kao osnovno načelo, dobrovoljnost u učestvovanju u postupku mirnog rješavanja spora, tako da se uvođenjem obaveznog učestvovanja to načelo krši, pa je ova odredba je u suprotnosti sa navedenim zakonom. Takođe, potrebno je precizirati ko snosi troškove postupka pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova imajući u vidu da je novina da je postupak pred agencijom obavezan.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 137 - Komentar za stav 2: Nije bilo dogovoreno i ne može biti obaveza poslodavca. Eventualno, da se ograniči samo na postupke po osnovu novčanih potraživanja.
Predlog Mirsade Mehović Meso-Promet DOO član 137 – ko snosi troškove postupka pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

Predlog Gorice Fatić Klinički centar Crne Gore član 137 – propisati kaznenu odredbu za poslodavca.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je u Nacrtu zakonu unijet pravni osnov da zaposleni i poslodavci mogu sporove iz radnih odnosa rješavati prije svega pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova. Ostali predlozi predstavljaju materiju Zakona o mirnom rješvanju radnih sporova.

Predlog Udruženje banaka član 138 - Prethodnim članovima nije do kraja jasno koji pravni ljekovi stoje na raspolaganje zaposlenom na odluku poslodavca i u kojem roku ih može iskoristiti. Naime, u čl.136 navodi se da u pravnoj pouci treba da stoji rok od 8 dana, pa se narednim članom navodi da se taj rok pauzira za vrijeme trajanja postupka pred Agencijom. U konačnom u čl.138 uvodi se novi rok za zaštitu pred sudom od 15 dana od dana dostavljanja odluke o okončanju postupka pred Agencijom, iako je prethodno navedeni rok od 8 dana pauziran i nastavlja da traje nakon okončanja postupka pred agencijom. Ovo treba razjasniti. Pored toga, zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova predviđeno je, kao osnovno načelo, dobrovoljnost u učestvovanju u postupku mirnog rješavanja spora, tako da se uvođenjem obaveznog učestvovanja to načelo krši i ova odredba je u suprotnosti sa navedenim zakonom.Takođe, u odredbi čl.138 stav 1 treba promjeniti riječ ”okončan” u riječ ”obustavljen”, jer u skladu sa postupak obustavlja ukoliko stranke pred agencijom ne postignu sporazum.
Predlog Američke privredne komore član 138 - U stavu 1 treba promijeniti riječ ”okončan” u riječ ”obustavljen”, jer se, u skladu sa zakonom, postupak obustavlja ukoliko stranke pred agencijom ne postignu sporazum.Takođe, ukazujemo da prethodnim članovima nije do kraja jasno koji pravni ljekovi stoje na raspolaganje zaposlenom na odluku poslodavca i u kojem roku ih može iskoristiti. Naime, u članu 136 navodi se da u pravnoj pouci treba da stoji rok od 8 dana, pa se narednim članom navodi da se taj rok pauzira za vrijeme trajanja postupka pred Agencijom. U konačnom, u članu 138 uvodi se novi rok za zaštitu pred sudom od 15 dana od dana dostavljanja odluke o okončanju postupka pred Agencijom, iako je prethodno navedeni rok od 8 dana pauziran i nastavlja da traje nakon okončanja postupka pred agencijom. Treba preispitati i razjasniti rokove.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da su odluke poslodavaca konačne. Takođe navodimo da je u stavu 1 riječ okončan zamijenjen riječju obustavljen.

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 139 – predlog da potraživanja iz rada zastarijevaju u periodu od 5 godina; samo pravo iz koga proističu povremena potraživanja zastarijeva za 5 godina, shodno članu 373 Zakonu o obligacionim odnosima.
Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 139 – apsulutno neprihvatljiva odredba, izmijenjeno sa neodređenog na određeno koje pri tom traje 4 godine, smatramo da taj rok mora biti duži.
Predlog Telekoma član 139 - Primjećujemo da se član 139 odnosi samo na novčana potraživanja iz rada dok se novčana potraživanja po osnovu rada nijesu regulisana. Ako se sada

to pitanje ne precizira u praksi će se postaviti pitanje preciziranja i utvrđivanja koja su to novčana potraživanja iz rada a koja su novčana potraživanja po osnovu rada.
Predlog Milovana Kotlice član 139 – ograničiti zastaru potraživanja na određena potraživanja ne na sve, jer ako se poslodavci oslobode plaćanja doprinosa mnogi ne bi mogli ostvariti pravo na penziju.
Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović član 139 - Ovom odredbom zaposleni se dovode u nepovoljan položaj, jer je ova odredba u suprotnosti sa pravom svakog zaposlenog da bude plaćen za svoj rad koje je definisano ovim zakonom. Neopravdano je zaposlenom oduzeti pravo na zaradu i zaradu koju je sopstvenim radom stekao, bez obzira na protek vremena, naročito iz razloga što radom zaposlenog poslodavac ostvaruje dobit. Zato je neophodno vratiti odredbu prema kojoj potražiuvanja iz rada ne zastarijevaju.
Predlog Alternativa Crna Gora član 139 - Predlažemo da potraživanja iz rada ne zastarijevaju nikad. Potraživanja iz rada ne mogu da zastarijevaju. Potraživanja iz zarade su obaveze poslodavca prema zaposlenom koje kontroliše Država. Ukoliko neka potraživanja nijesu naplaćena u zakonskom roku, onda je Država dužna da svojim mehanizmima obezbijedi naplatu tih potraživanja. Ako i taj mehanizam zakaže, onda oštećena strana (zaposleni) ne može da snosi posljedice tog (ne)činjenja. Zaposleni nemaju mehanizme kojima bi obezbijedili naplatu svojih potraživanja i oslanjaju se na organe Države - zbog toga plaćaju porez.
Predlog Crnagoraput član 139 - Predlažemo sljedeću dopunu: Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa.
Predlog Gorana Ćulafića rukovodilac kancelarije za zaštitu prava zaposlenih Saveza sindikata Crne Gore član 139 – da novčana potraživanja ne zastarijevaju.
Predlog Dejana Lakićevića član 139 – Novčana potraživanja ne zastarijevaju.
Predlog advokata Novice Sekulovića član 139 – potraživanja da zastarijevaju u roku od 10 godina, koji odgovora opštem roku zastare iz člana 380 Zakona o obligacionim odnosima.
Predlog predsjednika SO CEDIS Bešira Kajevića član 139 stav 1 – umjesto riječi "četiri" treba da stoji " deset", kao opšti rok zastarjelosti propisan Zakonom o obligacionim odnosima Crne Gore.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 139 - Dodati novi stav: "Potraživanja u vezi penzijsko-invalidskog osiguranja se ostvaruju u skladu sa posebnim zakonom."
Predlog Janka Vučinića Radnička partija, član 139 – Brisati navedeni član.
Predlog Anke Vukićević DEMOS, član 139 - Brisati navedeni član.
Predlog Unije Slobodnih Sindikata Crne Gore član 139 - rijec "cetiri" zamijeniti sa rijecju "pet".

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je Crna Gora jedina država u okruženju koja ne poznaje institut zastarijevanja potraživanja po osnovu rada, iz kojih razloga je radna grupa zauzela stav da ovaj institut treba prilagoditi iskustvima zemalja iz okruženja. Neke države članice evropske unije propisuju da ova prava zastarijavaju u roku od 3 do 5 godina, tako da je uvođenje roka od 4 godine prihvaćeno kao srednje rješenje. Takođe u navedenom članu dodat je stav da doprinosi za penzijsko i invalidsko osiguranje ne zastarijevaju.

Predlog Telekoma član 140 - U članu 140 u stavu 4 umjesto trenutnog rješenja po kom povrede radnih obaveza utvrđuju se kolektivim ugovorom i ugovorom o radu predlažemo da piše

”kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu koji mora biti usklađen sa kolektivnim ugovorom”. Neophodno je predvidjeti da povrede radnih obaveza trebaju biti predviđene kolektivnim ugovorom ILI ugovorom o radu iz sljedećih razloga: Ako ostane norma kako je predložena u stavu 4 – postoji bojazan da se u praksi tumači da povreda radnih obaveza mora biti predviđena i u kolektivnom ugovoru i u ugovoru o radu (kumulativno u oba akta). U tom slučaju, poslodavci bi trebali da usklade ugovore o radu sa novim Zakonom što znači da treba da zaposlenima ponude anekse ugovora o radu kako bi povrede radne obaveze bile predviđene aneksima. Unošenje povreda radnih obaveza nije osnov za davanje aneksa zaposlenom (ni po važećem tekstu ZOR-a ni po ovom novom tekstu). Što dalje znači da Zakon mora definisati i proceduru unošenja povreda radnih obaveza u trenutno važeće ugovore o radu koji su zaključeni za vrijeme važenja trenutno važećeg zakona (kada povrede radnih obaveza nijesu morale biti sastavni dio ugovora o radu) i trebaju se regulisati posljedice ako zaposleni odbije da potpiše tako ponuđeni aneks.

Predlog Udruženje banaka član 140 - Smatramo da treba izmjeniti odrebu čl. 140 st.1 na način što treba da glasi: Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.” Ovako kako trenutno stoji, gramatičkim tumačenjem, da bi neka radnja bila označena kao povreda radne obaveze, ona mora da bude predviđena i zakonom i kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, što je praktično neizvodivo. Naime, ukoliko u toku trajanja radnog odnosa dođe do uvođenja u zakon ili u kolektivni ugovor nove radnje kao povrede radne obaveze, ta radnja ne bi bila povreda sve dok kao takva ne bi bila predviđena i ugovorom o radu. S tim u vezi, nejasno je na kojim pravnim mehanizmom bi poslodavac mogao da takvu radnju uvede u ugovor o radu kao povredu.
Predlog Crnagoraput član 140 - Predlažemo dopunu: opštim aktima poslodavca, obzirom na stav Vrhovnog suda da poslodavac može da donese interni akt kojim će bliže definisati način pokretanja i vođenja postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenih; njime se takođe bliže određuju i povrede radnih obaveza u skladu sa djelatnošću kojom se bavi poslodavac.
Predlog DOO Čelebić disciplinka odgovornost - Postupak utvrđivanja odgovornosti (disciplinski postupak) je nacrtom zakona preuzet iz opšteg kolektivnog ugovora, s tim što smo mišljenja da je isti trebalo i uprostiti ne samo prenijeti, jer se ovaj način sprovođenja disciplinskog postupka pokazao kao neefikasan i predugo traje. Postupak odgovornosti zaposlenih za povrede radnih obaveza bi trebalo pojednostaviti, tako što će se poslodavcu ostavit mogućnost da nakon prikupljenih dokaza donese odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze uz detaljno obrazloženje, i pouku zaposlenom o pravnom lijeku. Ukoliko zaposleni bude smatrao da je oštećen, isto može dokazivati pokretanjem postupka pred nadležnim organom.
Predlog Američke privredne komore član 140 - izmijeniti st. 1 i 4 člana 140 na način da glase: ,,(1) Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu; (4) Zaposleni odgovara za povredu radne obaveze koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.“
Obrazloženje: Gramatičkim tumačenjem, da bi neka radnja bila označena kao povreda radne obaveze, ona mora da bude predviđena i zakonom i kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, što je praktično neizvodljivo. Naime, ukoliko u toku trajanja radnog odnosa dođe do uvođenja u zakon ili u kolektivni ugovor nove radnje kao povrede radne obaveze, ta radnja ne bi bila povreda sve dok kao takva ne bi bila predviđena i ugovorom o radu. Dakle, potrebno je da norma po pitanju radne obaveze glasi kao alternativna, a ne kumulativna norma.

Odgovor: Ugovor o radu mora biti usklađen sa kolektivnim ugovorom i zakonom.

Predlog Unije Slobodnih Sindikata Crne Gore član 142 - stav 2 brisati tacku 1.

Odgovor: U odnosu na navedeni predlog navodimo da je konsenzusom radne grupe vremenski period novčane kazne za težu povredu radne obaveze skraćen sa 6 na 4 mjeseca.

Predlog Telekoma član 143 - U članu 143 stav 8 navodi se da usmenom izjašnjenju na zahtjev zaposlenog može prisustvovati sindikat čiji je on član, kao i branilac zaposlenog. Ovdje se vjerovatno radi o tehničkom propustu jer ne može usmenom izjašnjenju prisustvovati sindikat već isključivo ovlašćeni sindikalni predstavnik– pri čemu je potrebno koristiti baš tu formulaciju zbog njene definicije koju ZOR predviđa u članu 5 stav 3. Takođe, ispravka tehničke prorode bila bi i da se briše riječ „disciplinski" iz člana 143 stav.

Predlog Pivare Trebjesa član 143 - Cijeli postupak nije bolje rješenje u odnosu na prethodni zakon, a u suštini je isti disciplinski postupak, manje razrađen i teži za primjenu u praksi. Npr. nije jasno u kom roku se održava rasprava po zahtjevu zaposlenog, da li se treba pozivati i druga strana koja je inicirala postupak, jer po predloženom rješenju proizilazi da nije potrebno. Takođe, nije jasno da li u svom zahtjevu za usmeno izjašnjenje zaposleni treba da navede sve dokaze koje želi da se izvedu na toj raspravi i šta je uopšte obavezna sadržina tog zahtjeva. Takođe, ostaju nerješeni problemi koji postoje u trenutno važećem zakonu, a koji se tiču sledećeg: disciplinski proces sprovodi se kao suđenje u malom, koje ima dosta formalnih elemenata koje je nekada teško ispoštovati. Odluke o disciplinskoj odgovornosti često budu ukinute od strane Suda upravo zbog takvih propusta koji ne predstavljaju suštinu problema, pri čemu zaposleni koji su učinili povredu radne dužnosti bivaju oslobođeni od odgovornosti. Angažovanje advokata iziskuje troškove koji se moraju snositi kako na strani zaposlenih, tako i na strani poslodavca, a pri tom otežavajuća okolnost je činjenica da u praksi niz pitanja proceduralne prirode nije riješen.

Član 143 stav 1 - Tebalo bi da postupak može pokrenuti i lice koje je ovlašćeno od strane izvršnog direktora.

Predlog Udruženje banaka član 143 - Mišljenja smo da u treba ukinuti mogućnost za zaposlenog da zahtjeva vođenje usmene rasprave, što u suštini nije ništa drugo nego dosadašnji disciplinski postupak. Naime, ne sporimo pravo zaposlenog da se pismeno izjasni na dostavljeno upozorenje, ali smatramo da mogućnost zaposlenog da zahtjeva vođenje disciplinskog postupka u velikoj mjeri opterećuje posebno manje poslodavce, koji po ovakoj odredbi moraju biti stručno osposobljeni da vode disciplinski postupak, koji u pojedinim slučajevima može biti komplikovan za vođenje kao bilo koji sudski postupak. Ovako nešto je izuzetno opterećujuće i to nije realno očekivati od svakog poslodavca. Pored toga, u svakom slučaju nezadovoljnom zaposlenom na raspolaganje stoji zaštita pred sudom, u kojem postupku se u svakom slučaju usmeno raspravljaju sve okolnosti konkretne povrede radne obavete i u tom postupku je teret dokazivanja na poslodavcu.

Predlog Crnagoraput član 143 stav 5 - Predlažemo da ovaj rok bude kraći, npr: 8 dana, zbog hitnosti u postupanju.

Predlog Željezničke infrastrukture član 143 – nije precizno definisan sam postupak utvrđivanja odgovornosti zaposlenog. Dilema je da li poslodavaca vodi postupak protiv zaposlenog koji je u roku iz stave 5 ovog člana priznao povredu radne obaveze ili mu na osnovu priznanja I dokaza koje je naveo u upozorenju za izriče disciplinski mjeru. Da li je pisano upozorenje o postojanju

razloga za izricanje disciplinske mjere ustvari odluka o pokretanju postupka, koju poznaje važeći Opšti kolektivno ugovor. U vezi stave 6 i 10 nejasno je da li se održava rasprava na kojo će zaposleni I usmeno izjasniti, ili se prethodno uzme izjava od zaposlenog a nakon toga se eventualno zakazuje rasprava. U vezi sa stavom 12 nejasno je da li u ovom slučaju poslodavaca može bez zakazivanja rasprave da dodnese disciplinsku mjeru.

Predlog Montenegro Business Aliance član 143 – Brisati institute disciplinske odgovornosti kao

suvišan, komplikovan I necjelishodan proces. Umjesto disciplinskog postupka predviđeti samo donošenje odgovarajuće odluke od strane poslodavaca I pravo zaposlenog na sudsku zaštitu.

Predlog Meridian DOO TO TO član 143 – stav 5 i 6 mijenjaju se i glase: (5) Zaposleni ima pravo da se o upozorenju iz stava 2 ovog člana izjasni u roku od 8 dana od dana dostavljanja. (6) Zaposleni ima pravo da u roku od tri dana od dana dostavljanja upozorenja da zahtjeva od nadležnog organa da se usmeno izjasni. Smatramo da su rokovi preveliki jer je disciplinski postupak po svojoj prirodi hitan.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 143 – u stavu 8 poslije riječi prisustvovati dodati predstavnik. U stavu 10 poslije riječi raspravi dodati -u slučaju iz stava 6. U stavu 10 brisati riječ disciplinski.

Predlog Unije Slobodnih Sindikata Crne Gore član 143 - stav 4 poslije rijeci "radne obaveze" dodati rijeci: "kao i naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o razlozima za izricanje disciplinske mjere.".

Odgovor: Odredbe koje se odnose na disciplinki postupak su objedinjene sa odredbama Opšteg kolektivnog ugovora, i pojednostavljena je procedura za njegovo sprovođenje. U navedenom članu izvršene su pravno tehničke korekcije u skladu sa navedenim predlozima, takođe u stavu 4 poslije riječi radne obaveze, dodate su riječi kao i naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o razlozima za izricanje disciplinske mjere.

Predlog Pivare Trebjesa član 144 - Ne postoji rok za donošenje odluke po završenoj raspravi. Ukoliko se po zahtjevu zaposlenog održava usmena rasprava, rok za donošenje odluke treba vezati za vrijeme završetka rasprave, a ne za vrijeme odgovora zaposlenog na upozorenje što uvodi konfuziju u pogledu svih rokova, kako za donošenje odluke, tako i dozvoljene dužine trajanja rasprave, gdje mora biti definisan jasan rok u kome ista mora da se završi.

Predlog Crnagoraput član 144 – stav 6 Nejasna formulacija, danom donošenja ili danom dostavljanja zaposlenom; **stav 7** Predlažemo brisanje, jer je često iz administrativnih razloga koji ne zavise od poslodavca, već od spoljnih faktora, nemoguće ispoštovati navedeni rok.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 144 - Mišljenja smo da nema potrebe dostaviti odluku predstvniku sindikata, jer je isti učestvovao u postupku, a sa odlukom ce ga svakako upoznati sam zaposleni, odnosno njegov branilac.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je propisan rok za donošenje odluke po završenoj raspravi u stavu 3 navedenog člana koji iznosi 15 dana, takođe svi učesnici u postupku treba da dobiju odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze.

Predlog Pivare Trebjesa član 145 stav 1 tačka 1 - Nigdje nije navedeno kada nastupa zastarjelost vođenja postupka.

Odgovor: Navedeni rok zastarjelosti je naknadno propisan u Nacrtu zakona i iznosi 3 mjeseca.

Predlog Pivare Trebjesa član 146 - Ovo je veoma veliki teret za poslodavca u smislu da isti mora u cijelom postupku utvrđivati šta je umišljaj, nehat, a šta stvarna zabluda, te će se kod velikog broja poslodavaca i u skoro svim slučajevima morati angažovati kvalifikovano stručno lice koje će da razgraničava ove krivično pravne kategorije.

Odgovor: Navedeno nije predlog već konstatacija.

Predlog Telekoma član 147 - U članu 147 treba razmotriti da li je ispravno koristiti termin „povrat" imajući u vidu da se radi o izrazu čiju definiciju ZOR ne predviđa a da su u Krivični zakonik propisuje uslovi za postojanje povrata koji se nikako ne mogu dovesti u vezu sa Zakonom o radu.
Predlog Američke privredne komore član 147 - Razmotriti da li je ispravno koristiti termin „povrat" imajući u vidu da se radi o izrazu čiju definiciju Zakon o radu ne predviđa, već je ovo uređeno materijalnim krivičnim pravom koje se ne može dovesti u vezu sa radnim odnosima.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da su isti prihvaćeni, na način što je umjesto riječi povrat unijeto da li je ranije unijeto vršio povredu radnih obaveza.

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 148 – umjesto ne odlaže izvršenje da stoji odlaže izvršenje sudske odluke disciplinskog organa.
Predlog Granskog Sindikata turizma i ugostiteljstva Crne Gore član 148 – brisati stav 2 pokretanje postupka, ne odlaže izvršenje odluke, a treba da glasi: pokretanje postupka kod Suda ili Agencije odlaže izvršenje Odluke.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je odluka poslodavaca konačna, kao i da je to princip koji je usvojen još od početka reforme radnog zakonodavstava.

Predlog Telekoma član 149 - Ako povreda radne obaveze sadrži obilježje bića krivičnog djela, pokretanje postupka zastarijeva protekom šest mjeseci od dana saznanja za povredu radne obaveze i učinioca, odnosno protekom roka zastarjelosti za to krivično djelo, u zavisnosti od toga koji rok kasnije ističe. Ovo je potrebno jer stav 2 propisuje dva načina računanja rokova a radi se o rokovima čija je dužina trajanja različita pa u praksi nije poznato koji se rok ima primijeniti.
Predlog Pivare Trebjesa član 149 - Nedostaje rok za zastarjelost vođenja postupka.

Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović član 149 - Neophodno je vratiti odredbu iz Zakona o (SLCG br. 49/08 sa svim izmjenama) prema kom "vođenje postupka za utvrđivanje povrede radnih obaveza zastarijeva protekom tri mjeseca od dana pokretanja postupka za utvrđivanje radne obaveze". U suprotnom, procesi bi mogli da se "razvuku", što ne ide u korist ni poslodavca, a još manje u korist zaposlenih, s obzirom da je osnovno načelo hitnost postupka i da utvrđivanje postojanja povrede obaveze treba izvršiti što prije, kako bi proces rada dalje nesmetano tekao. Opšte je poznato da što se duže odlaže vođenje postupka teže je utvrditi činjenično stanje (tako je i u svakom drugom postupku ne samo ovom).
Predlog Američke privredne komore član 149 - Predlažemo da se u članu 149 stav 2 na kraju rečenice dodaju riječi ”u zavisnosti od toga koji rok kasnije ističe” tako da stav 2 glasi:
,,Ako povreda radne obaveze sadrži obilježje bića krivičnog djela, pokretanje postupka zastarijeva protekom šest mjeseci od dana saznanja za povredu radne obaveze i učinioca, odnosno protekom roka zastarjelosti za to krivično djelo, u zavisnosti od toga koji rok kasnije ističe.“
Obrazloženje: Stav 2 propisuje dva načina računanja rokova, a budući da se radi o rokovima čija je dužina trajanja različita, potrebno je dodati kako bi u praksi bilo jasno koji se rok primjenjuje.

Odgovor: Ukoliko je rok zastarjelosti za određeno krivično djelo kraći od 6 mjeseci nema elemenata po tom osnovu pokretati postupak, ovaj rok isključuje drugi rok.

Predlog Telekoma član 150 - U članu 150 u stavu 1 navodi se da izrečena mjera iz člana 142 zakona ne može se izvršiti ako je proteklo 30 dana od dana konačnosti odluke kojom je ona izrečena. Treba imati u vidu da ako je izrečena mjera novčana kazna u visini do 30% mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od jednog do šest mjeseci ista se ne može izvršiti u roku od 30 dana od dana konačnost odluke kojom je izrečena što dalje znači da treba dodati u stavu 1 ovog člana na kraju rečenice riječi: ”a izvršenje mjere nije ni započeto” tako da ovaj stav treba da glasi: ”(1) Izrečena mjera iz člana 142 ovog zakona ne može se izvršiti ako je proteklo 30 dana od dana konačnosti odluke kojom je ona izrečena, a izvršenje mjere nije ni započeto.”
Predlog Crnagoraput član 150 - Predlažemo da ovaj rok bude duži, npr: 60 dana.
Predlog Američka privredna komora član 150 - Predlažemo da se stav 1 izmijeni na način da glasi: ”Izrečena mjera iz člana 142 ovog zakona ne može se izvršiti ako je proteklo 30 dana od dana konačnosti odluke kojom je ona izrečena, a izvršenje mjere nije ni započeto.”
U članu 150 u stavu 1 navodi se da izrečena mjera iz člana 142 zakona ne može se izvršiti ako je proteklo 30 dana od dana konačnosti odluke kojom je ona izrečena. Treba imati u vidu da ako je izrečena mjera novčana kazna u visini do 30% mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od jednog do šest mjeseci ista se ne može izvršiti u roku od 30 dana od dana konačnosti odluke kojom je izrečena što dalje znači da treba dodati u stavu 1 ovog člana na kraju rečenice riječi: ”a izvršenje mjere nije ni započeto”.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je na kraju stava 1 ovog člana dodato da a izvršenje mjere nije ni započeto.

Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnovic član 155 stav 5 - Neophodno je difinisati ko može biti član pomenute komisije, kako bi se postigla njena objektivnost, nezavisnost i nepristranost i spriječio mogući uticaj na komisiju.

Odgovor: U odnosu na navedeni predlog ukazujemo da je diskreciono pravo direktora da odluči ko će biti član navedene komisije, s tim što je u stavu 5 dodato da će između ostalih član te komije biti predstavnik reprezentativnog sindikata kod tog poslodavca.

Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović član 156 stav 2 - Neophodno je difinisati ko može biti član pomenute komisije, kako bi se postigla njena objektivnost, nezavisnost i nepristranost i spriječio mogući uticaj na komisiju.

Odgovor: U odnosu na navedeni predlog ukazujemo da je diskreciono pravo direktora da odluči ko će biti član navedene komisije, s tim što je u stavu 2 dodato da će između ostalih član te komije biti predstavnik reprezentativnog sindikata kod tog poslodavca.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 158 – u stavu 2 poslije riječi tehnološka dodati ili druga specifična znanja ili vještine.

Odgovor: Navedeni predlog prihvaćen i implementiran u stavu 2 navedenog člana Nacrta zakona.

Predlog Telekoma član 159 - U članu 159 u stavu 2 predlažemo da se predvidi mogućnost da se zabrani rad za konkurenciju posle prestanka radnog odnosa i novčanu naknadu sporazumom o prestanku radnog odnosa. To rješenje postoji u stavu 1 ali nije sprovedeno do kraja u stavu 2 ovog člana.
Predlog Unije Slobodnih Sindikata Crne Gore član 159 - stav 2 poslije rijeci "visini" dodati rijeci "koja po mjesecu ne može biti manja od zarade koju je zaposleni primao na poslovima koje je obavljao kod poslodavca".

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je navedena odredba jasno i sveobuhvatno definisana, te i da je predviđena situacija kada je zabrana konkurencije defiisana već ugovorom o radu kao i nakon prestanka radnog odnosa.

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 161 stav 1 – umjesto 67 godina predlog da glasi 65 godina.
Predlog Telekoma član 161 - U članu 161 stav 1 tačka 1 regulisano je da radni odnos prestaje po sili zakona kad zaposleni navrši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom. Prvo: nije jasno zašto lice koje je navršilo 67 godina života I 15 godina staža osiguranja ne bi smjelo biti u radnom odnosu u skladu sa zakonom. Ovu kategoriju lica (ako se osjećaju radno sposobnim) ovakvim rješenjem samo uvodimo u crnu ekonomiju što nije dobro rješenje. Drugo, ako je namjera zakonodavca da lice koje je navršilo 67 godina života više ne radi (po sili zakona), onda je trebalo regulisati da radni odnos prestaje danom kada je lice navršilo 67 godina života (I 15 godina staža osiguranja) a ne

danom kada tom licu bude dostavljena konačna odluka. Zato što konačna odluka zaposlenom može biti dostavljena I posle recimo 6 mjeseci od ispunjenjenja ovog uslova. Samim tim, ne može se do momenta uručenja zaposlenom konačne odluke znati kada će zaposlenom prestati radni odnos, što je apsurd kod ustanove prestanka radnog odnosa po sili zakona. U članu 161 stav 1 tačka 4 propisano je da radni odnos prestaje po sili zakona zaposlenom ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora biti odsutan sa rada duže od šest mjeseci - danom stupanja na izdržavanje kazne. Ako su kapaciteti Zavoda za izvršenje krivičnih sankcija (ZIKS) popunjeni (što je često slučaj) u praksi se može dogoditi da primjenom ovog rješenja imamo situaciju u kojoj zaposleni koji je pravosnažno osuđen za krivično djelo počinjeno na radu ili u vezi sa radnim aktivnostima bude u radnom odnosu sve dok se ne oslobode smještajni kapaciteti ZIKS-a, i da mu za svo to vrijeme poslodavac naravno ima obavezu isplaćivati zaradu.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 161 stav 1 tačka 1 – predlog: kad zaposleni navrši 67 godina života i najmanje15 godina staža osiguranja, ako se poslodavaca iz privatnog sektora i zaposleni drugačije ne sporazumiju, danom dostsvljanja konačne odluke zaposlenom; **tačka 7** – nepotrebno donositi rješenje u slučaju isteka ugovora o radu kada se u ugovoru navodi tačno kada prestaje radni odnos.

Predlog Pivare Trebjesa član 161 - Smatramo da zaposlenom treba da prestane radni odnos ispunjenjem prvog uslova za odlazak u penziju pa bi kao dodatni stav/uslov trebalo da stoji: kada zaposleni navrši 40 godina staža osiguranja; **stav 1 tačka 7** - U koliziji sa odredbom koja kaže da ukoliko nastavi da radi zaposlenom status rada na određeno prelazi u neodređeno vrijeme. Za prelazak statusa ugovora sa određenog na neodređeno vrijeme komentar je dat iznad.

Predlog Crnagoraput član 161 stav 2 - Predlažemo brisanje formulacije, jer odluka poslodavca da se likvidira ne može biti osnov za isplatu otpremnine. Napred navedeno dovešće do smanjenja zaključenja ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Predlog predsjednika SO CEDIS Bešira Kajevića član član 161 stav 1 – umjesto “67 godina” treba da stoji “65 godina”.

Predlog DOO Čelebić član 161 - Otpremnina zaposlenima u slučaju dobrovoljne likvidacije društva nacrtom je predviđena članom 161 stav 2 kao obaveza poslodavca, i mišljenja smo da ukoliko je već zakonodavac uvodi potrebno je da je preciznije definiše tako što će to biti tri minimalne zarade u Crnoj Gori, jer se dobrovljna likvidacija društva uglavnom sprovodi zbog toga što poslovanje društva nije profitabilno, pa nije u redu poslodavcu nametati još dodatnih finansijskih obaveza.

Predlog Američka privredna komora član 161 - Predlažemo da član 161 stav 1 tačka 1 glasi: ”Radni odnos prestaje po sili zakona kada zaposleni navrši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumiju”. Obrazloženje: Generalno, nije najjasnije zašto bi licu koje je navršilo 67 godina života i 15 godina staža osiguranja trebalo biti zabranjeno da i dalje bude u radnom odnosu u skladu sa zakonom. Ako je namjera zakonodavca da lice koje je navršilo 67 godina života više ne radi (po sili zakona), onda je trebalo regulisati da radni odnos prestaje danom kada je lice navršilo 67 godina života (i 15 godina staža osiguranja), a ne danom kada tom licu bude dostavljena konačna odluka. Konačna odluka se zaposlenom može dostaviti i nakon, recimo, 6 mjeseci od ispunjenjenja ovog uslova. Samim tim, ne može se do momenta uručenja zaposlenom konačne odluke znati kada će zaposlenom prestati radni odnos, što je apsurd kod ustanove prestanka radnog odnosa po sili zakona.

Takođe, članom 161 stav 1 tačka 4 propisano je da radni odnos prestaje po sili zakona zaposlenom ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora biti odsutan sa rada duže od šest mjeseci

- danom stupanja na izdržavanje kazne. Ako su kapaciteti Zavoda za izvršenje krivičnih sankcija (ZIKS) popunjeni (što je često slučaj) u praksi se može dogoditi da primjenom ovog rješenja imamo situaciju u kojoj zaposleni koji je pravosnažno osuđen za krivično djelo počinjeno na radu ili u vezi sa radnim aktivnostima bude u radnom odnosu sve dok se ne oslobode smještajni kapaciteti ZIKS-a, i da mu za sve to vrijeme poslodavac naravno ima obavezu isplaćivati zaradu, stoga smatramo da predloženo rješenje treba preispitati.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 161 - u stavu 1 poslije tačke 1 dodati novu tačku 2 koja glasi: " 2) kada zaposleni stekne 40 godina efektivnog radnog staža;", posle stava 1 dodati novi stav 2: "Izuzetno od stava 1 tačka 1 i 2 ovog člana, zaposleni može nastaviti sa radom ukoliko postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca"; u stavu 3 poslije broja 1 dodati -i 2.

Predlog Predraga Krivokapića Elektroprivreda Crne Gore član 161 - u stavu 1 dodati tačku po kojoj će biti propisano da radni odnos prestaje nakon što zaposleni stekne 40 godina staža.

Predlog Vukčević Magdalene CEDIS član 161 – u stavu 1 dodati tačku po kojoj će biti propisano da radni odnos prestaje nakon što zaposleni stekne 40 godina staža.

Predlog Janka Vučinića Radnička partija, član 161 – u članu 161 stav 1 tačka 1 umjesto 67 godina života treba da stoji 65 godina života.

Predlog Aleksandra Smolovića Željeznički prevoz Crne Gore, član 161 - u stavu 1 dodati tačku po kojoj će biti propisano da radni odnos prestaje nakon što zaposleni stekne 40 godina staža na poslovima na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem.

Predlog Crnogorskog elektrodistributivni sistem član 161 – u stavu 1 dodati novu alineju koja glasi "kad zaposleni navrši 40 godina staža". Navedeno sa aspekta naše djelatnosti u kojoj je zaposleno preko 700 montera mprosjeka starosti 48 godina koji mora biti savršenog zdravlja I proći obavezan ljekarski pregled svake godine. ova izmjena bi omogućila podmlađivanje kompanije I samim tim i bolju uslugu kompanije koja se bavi poslovima od javnog značaja.

Odgovor: U navedenom članu dodat je nov stav 4 koji glasi da se ograničenje iz stava 1 tačka 1 ovog člana ne odnosi na preduzetnika odnosno na zaposlenog koji je osnivač ili vlasnik većinskog udjela u privrednom društvu. Predlog koji se odnosi na propisivanje uslova od 40 godina radnog staža za odlazak u penziju nijesu prihvaćeni iz razloga što su isti u saglasnosti sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, jer prestanak radnog odnosa po sili zakona prati ostvarivanje uslova za sticanje prava na penziju.

Predlog Montenegro defense industry u članu 162 dodati novu tačku – Predlog: zaposleni koji obavlja visoko specijalizovane poslove kod poslodavaca u privatnom vlasništvu, preduzetnik, kao i odgovorno lice kod poslodavaca, ukoliko je isto ujedno i vlasnik firme, može da nastavi da radi i nakon penzionisanja uz regulisanje radnog odnosa putem ugovora o radu sa poslodavcem na određeno vrijeme saglasno potrebama poslodavca.

Predlog Montenegro Business Aliance član 162 – Nakon stava dva dodati još dva stave 3 i 4: (3) Zaposleni može nastaviti da radi I poslije navršenih 67 godina života kada poslodavaca ocijeni da je to nerophodno za uspješnije poslovanje preduzeća, odnosno dok poslodavaca ne obezbijedi adekvatnu zamjenu. (4) Zaposleni može nastaviti da radi I poslije navršenih 67 godina života, ako je vlasnik ili rukovodeće lice firme, sve dok ne obezbijediti nesmetano funkcionisanje kompanije.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 162 - Dodati novi stav 3 kao alternativa novom stavu 2 iz prethodnog člana: "Zaposleni može nastaviti da radi i po ispunjenu uslova iz stava 1 tačka 1 ovog člana, ukoliko je osnivač ili ima udio u vlasništvu tog privrednog društva."

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je propisano članom 161 stav 4 da se ograničenje iz stava 1 tačka 1 ovog člana ne odnosi na preduzetnika odnosno na zaposlenog koji je osnivač ili vlasnik većinskog udjela u privrednom društvu.

Predlog Telekoma član 163 - Predlažemo da se briše stav 4 u članu 163 kojim je predviđeno da sporazum o prestanku radnog odnosa proizvodi pravno dejstvo od dana ovjere kod nadležnog organa. Ovaj stav treba brisati iz sljedećih razloga: Ovjera kod nadležnog organa znači ovjeru potpisa na sporazumu o prestanku radnog odnosa koja se obavlja kod notara ili kod suda. Dakle, notar svojom ovjerom potvrđuje da su u njegovom prisustvu lica potpisala sporazum ili priznala potpise na sporazumima kao svoje. Samim tim, notar samo potvrđuje da su potpisi na sporazumu autentični. Notar na svojoj ovjeri takođe konstatuje da ne odgovara za sadržaj dokumenta. Obrazloženje predlagača zakona je u tome da se uvođenjem ovjere nastojati spriječiti da zaposleni mimo svoje volje potpiše sporazum. Ovjerom potpisa kod nadležnog organa neće se spriječiti da zaposleni mimo svoje volje potpišu sporazum već će jedini rezultat biti taj da neće biti sporno da je sporazum potpisao baš taj zaposleni ali to ni ranije nije bilo sporno. Kako je propisano da sporazum proizvodi dejstvo od dana ovjere kod nadležnog organa – to znači da subotom i nedjeljom nijednom zaposlenom u Crnoj Gori ne može prestati radni odnos (jer notari i sudovi ne rade vikendom). Takođe, to znači da će ovjeri svaki put morati prisustvovati poslodavac (npr.izvršni direktor) što dalje znači da će se poslodavac i notar srijetati dosta često što nikako ne ide u prilog poboljšanja poslovnog ambijenta. Dodatno pitanje koje je neophodno riješiti je pitanje ko snosi troškove ovjere sporazuma kod nadležnog organa. Dakle, ovim rješenjem se nameću dodatne obaveze, usložnjava postupak i nameću dodatni troškovi.
Predlog Adisa Ramovića PUT – GROSS ČLAN 163 - precizirati ko snosi troškove ovjere ugovora o sporazumnom raskidu radnog odnosa.
Predlog Pivara Trebjesa član 163 stav 4 - Nejasno je koji je razlog ovjere sporazuma kod nadležnog organa i kod kojeg organa se takva ovjera vrši.
Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 163 stav 4 – precizirati ko snosi troškove ovjere ugovora o sporazumnom raskidu radnog odnosa.
Predlog Anđele Tomanović Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih AZTEK Budva član 163 – ko snosi troškove ovjere kod nadležnog organa.
Predlog Danila Ćupića – šta se dešava sa zaposlenim koji potpiše blanko otkaz ugovora o radu.
Predlog Udruženje banaka član 163 - Predlažemo brisanje dijela odredbe čl.163 st.4 kojim je obavezna ovjera sporazuma o prestanku radnog odnosa kod nadležnog organa. Naime, budući da se ni osnovni ugovor o radu ne ovjerava kod nadležnog organa, niti aneksi, niti otkaz od strane zaposlenog, nejasno je zbog čega se insistira na ovjeri sporazuma kod nadležnog organa, jer se bespotrebno komplikuje postupak, posebno kad među stranama već postoji sporazum o prestanku. Pored toga, postoji pravno pravilo da pravni posao koji proističe iz nekog osnovnog posla, treba biti zaključen u istoj formi kao i osnovni posao.
Predlog Crnagoraput član 163 stav 4 – nejasna formulacija.
Predlog Američke privredne komore član 163 - Predlažemo brisanje stava 4 člana 163 kojim je obavezna ovjera sporazuma o prestanku radnog odnosa kod nadležnog organa. Obrazloženje: Budući da se ni osnovni ugovor o radu ne ovjerava kod nadležnog organa, niti aneksi, niti otkaz

od strane zaposlenog, nejasno je zbog čega se insistira na ovjeri sporazuma kod nadležnog organa, jer se bespotrebno komplikuje postupak, posebno kad među stranama već postoji sporazum o prestanku. Pored toga, postoji pravno pravilo da pravni posao koji proističe iz nekog osnovnog posla, treba biti zaključen u istoj formi kao i osnovni posao. Od tog pravila se sada odstupa i stvara se velika administrativna barijera čime se samo opterećuju odgovorni poslodavci. Ovjera kod nadležnog organa znači ovjeru potpisa na sporazumu o prestanku radnog odnosa koja se obavlja kod notara ili kod suda. Dodatno pitanje koje je neophodno riješiti je ko snosi troškove ovjere sporazuma kod nadležnog organa. Dakle, ovim rješenjem se nameću dodatne obaveze, usložnjava postupak i nameću dodatni troškovi.
Predlog Domaće trgovine DOO član 163 – stav 4 brisati.

Odgovor: Navedenim članom nastoji da se zaštite zaposleni od zloupotreba u praksi. Takođe ukazujemo da će se sporazumom riješiti ko snosi troškove ovjere samog sporazuma.

Predlog Telekoma član 164 - Trebalo bi jasnije odrediti da je rok u kom je zaposleni dužan da dostavi otkaz ugovora o radu poslodavcu zapravo jedna vrsta otkaznog roka, te da se član 144 sadašnjeg zakona odnosno član 175 teksta prijedloga odnosi na otkazni rok koji se primjenjuje na otkaz ugovora o radu na inicijativu poslodavca.
Predlog Alternativa Crna Gora član 164 stav 3 - Predlažemo da zaposleni ima obavezu da dostavi otkaz Ugovora o radu najmanje 15 dana prije prestanka radnog odnosa. 15 dana je dovoljno vremena da poslodavac izvrši testiranje i potrebne razgovore za angažovanje novog zaposlenog. Zvanično u Crnoj Gori ima oko 45 000 nezaposlenih, dok je stvarna brojka mnogo veća. U tim uslovima poslodavci imaju dovoljnu bazu za angažovanje novog zaposlenog radnika.
Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 164 stav 4 – precizirati naknadu štete šta podrazumjeva, kako se utvrđuje i nadoknađuje.
Predlog Američke privredne komore član 164 - Trebalo bi precizno definisati da je rok u kom je zaposleni dužan da dostavi otkaz ugovora o radu poslodavcu zapravo jedna vrsta otkaznog roka, te da se član 144 važećeg zakona odnosno član 175 teksta nacrta odnosi na otkazni rok koji se primjenjuje na otkaz ugovora o radu na inicijativu poslodavca.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge ukazujemo da je u stavu 3 dodato da je sporazum obavezan da se ovjeri od strane nadležnog organa, kao i u stavu 4 način na koji se utvrđuje šteta određuje srazmjerno dužini neispoštovanog roka prema zaradi koju je zaposleni ostvario u mjesecu koji prethodi otkazu iz stava 1 ovog člana.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore poglavlje iznad član 165 - promijeniti naziv 1. ”Kolektivni otkazi” zamjeniti sa Prestanak potrebe za radom zaposlenih; u članu 165 stav 4 poslije riječi sindikat dodati riječi kod poslodavaca.
Predlog Pivara Trebjesa član 165 – stav 4 Imajući u vidu da kod nekih poslodavaca ne postoji Sindikat potrebno je preformulisati u tom smislu da se sindikat obavještava ukoliko isti postoji kod Poslodavca; **stav 6 -** Treba jasno definisati da li se ovaj stav odnosi i na slučajeve iz stava 4 ovog člana kada se ne prelazi cenzus iz stava 1 i 2.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 165 stav 4 – prekratak je rok od 5 dana da se zaposleno obavijesti da će mu prestati radni odnos po osnovu tehnoloških, ekonomskih I restrukturalnih promjena; smatramo da je primjeren rok od najmanje 30 dana prije planiranog datuma prestanka radnog odnosa; stav 6 rok je vrlo podložan za manipulacije.
Predlog Unije Slobodnih Sindikata Crne Gore član 165 - stav 1 broj i rijec "30 dana" zamijeniti sa rijecima "sest mjeseci". U istom clanu stav 4 broj "5" zamijeniti sa brojem "30", a poslije stava 4 dodati novi stav koji glasi: "Obavjestenje iz stava 4 ovog člana sadriži razlog za prestanak potrebe za radom zaposlenog, broj i strukturu zaposlenih za čijim je radom prestala potreba na tom radnom mjestu i kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba. "

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je u stavu 1 rok od 30 dana zamijenjen rokom od 90 dana, u stavu 4 dodato da se odnosi na sindikat kod poslodavca, takođe ukazujemo da je navedeni član terminološki usklađen sa propisima evropske unije. Takođe dodat je novi stav 5, u smislu šta sadrži obavještenje iz stava 4 a odnosi se na situaciju kada će doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme u broju manjem od utvrđenog cenzusa. U stavu 6 rok od 15 dana povećan je na 30 dana, u stavu 7 rok od 3 mjeseci je produžen na 6 mjeseci.

Predlog advokata Novice Sekulovića čl. 165-169 – unijeti da otpremnina za radnike na određeno vrijeme bude duplo veća od radnika na neodređeno vrijeme.

Odgovor: Pravo na otpremninu imaju zaposleni koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno vrijeme. S druge strane data je mogućnost članom 27 da ukoliko zaposleni ne ispunjava uslove za rad na radnom mjestu, predviđene aktom o sistematizaciji, poslodavac je dužan da mu obezbijedi jedno od prava iz čl. 166 stav 2, tačka 5, odnosno i 167 ovog zakona.

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 166 stav 4 – Poslije riječi poslodavac dodaju se riječi u saradnji sa reprezentativnom organizacijom sindikata.
Predlog Dejana Lakićević član 166 - Kada se neko proglasi tehnoloskim viskom na njegovo mjesto poslodavac ne smije nikoga zaposliti u naredne dvije godine.
Predlog predsjednika SO CEDIS Bešira Kajevića član 166 stav 4 – Poslije riječi "poslodavac" dodaju se riječi "u saradnji sa reprezentativnom organizacijom Sindikata".

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je navedeni član usklađen sa propisima evropske unije. Takođe ukazujemo da postignut konsenzus radne grupe da poslodavac u roku od 6 mjeseci ne može zasnovati radni odnos sa drugim zaposlenim na poslovima na kojima je, u smislu stava 1 ovog člana, prestala potreba za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme.

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 167 stav 1 – isplatiti otpremninu najmanje 1/2 mjesečne prosječene zarade zaposlenog, odnosno 1/2 mjesečne prosječne zarade u Crnoj Gori ako je to povoljnije za zaposlenog. Otpremnina ne može biti niža od 6 prosječnih mjesečnih zarada.

Predlog Telekoma član 167 - Trenutna definicija iznosa otpremine nije dobra jer se navodi da se otpremina računa na osnovu "zarade" zaposlenog ili "prosječne zarade". Definiciju "Zarade" Zakon sadrži u članu 89 stav 2 I stav 3 (bruto zarada zaposlenog za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od: osnovne zarade, posebnog dijela zarade, uvećanja zarade i dijela zarade po osnovu radnog učinka.). Dakle – zaradu tj. bruto zaradu čini sve što bude isplaćeno zaposlenom tokom mjeseca (osim vjerovatno – naknade troškova prevoza ili dnevnica ili upotrebe privatnog vozila za službene svrhe).

Samim tim, neophodno je precizirati da se otpremnina računa na osnovu osnovne zarade zaposlenog ili na osnovu prosječne osnovne zarade kod poslodavca u kom slučaju se misli na član 90 stav 1.

Predlog Alternativa Crna Gora član 167 stav 2 – Predlažemo izmjenu iznosa otpremnine na 9 prosječnih zarada u Crnoj Gori bez poreza i doprinosa. Kao što smo prethodno naveli u Crnoj Gori zvanično ima oko 45 000 nezaposlenih. U tim uslovima vrlo je teško naći novi posao. Otpremnina zaposlenima služi kao osiguranje dok ne nađu novi posao. Kako je period traženja novog posla veći zbog velikog broja nezaposlenih (čiji broj se povećava), neophodno je povećati sumu koja služi zaposlenimaa kao „padobran" u slučaju gubitka posla. Takođe, poslodavci su motivisani da bolje traže svoje zaposlene zbog većeg troška otpremnina. Time se poboljšava selekcija radnika na tržištu rada.

Predlog Pivara Trebjesa član 167 stav 5 - Precizirati šta znači promjena poslodavca u smislu da je jasno da se radi o pravnom kontinuitetu iste firme/kompanije, a ne eventualno vrijeme provedeno na radu kod potpuno različitih poslodavaca.

Predlog Željeznička infrastruktura Crne Gore član 167 – stav 3 tačka 1 I 2 dopuniti na koju prosječnu zaradu se misli bruto ili neto, takođe treba precizirati da li se misli na prosječnu zaradu kod poslodavaca ili prosječnu zaradu na nivou države. Kako se na ŽICG primjenjuje Zakon o zarada I javnom sektoru postoji dilema na koji način vršiti isplatu otpremnine licima sa invaliditetom budući da navedeno nije regulisano Zakonom o zarada u javnom sektoru. Takođe postoji tehnička greša u stavu 4 umjesto visina otpremnine iz stave 2 ovog člana treba das toji visina otpremnine iz stave 3 ovog člana.

Predlog Granskog Sindikata turizma i ugostiteljstva Crne Gore član 167 – Isplatiti otpremninu najmanje ½ mjesečne zarade zaposlenog odnosno ½ mjesečne prosječne zarade u Crnoj Gori ako je to povoljnije za zaposlenog. Otpremnina ne može biti niža od 6 prosječnih mjesečnih zarada.

Predlog Nenada Kneževića član 167 - U članu 167 stav 3 tačka 1, broj "12" zamijeniti brojem "24". Pošto se u stavu (3) pomenutog člana navodi da zaposlenom licu sa najmanje 50% invaliditeta koji je proglašen tehnološkim viškom, a kod kojeg je invaliditet nastao u period rada kod poslodavca, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih programom iz člana 166 stav 2 tačka 5 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu, smatram da lice sa invaliditetom od 50% i više veoma teško može naći novo zaposlenje i da ne treba umanjivati pravo iz postojećeg ZOR-u.

Predlog predsjednika SO CEDIS Bešira Kajevića član 167 stav 1 – umjesto riječi "rade kod tog poslodavaca" treba da glasi "za svaku godinu ukupnog radnod staža zaposlenog" ili alternative brisati riječ "tog".

Predlog Američka privredna komora član 167 - Neophodno je precizirati da li se otpremnina računa na osnovu osnovne zarade zaposlenog ili na osnovu prosječne osnovne zarade kod poslodavca (u kom slučaju se misli na član 90 stav 1). Obrazloženje: Trenutna definicija iznosa otpremine nije dobra jer se navodi da se otpremina računa na osnovu "zarade" zaposlenog ili "prosječne zarade". Definiciju "zarade" Zakon sadrži u članu 89 st. 2 i 3 (bruto zarada zaposlenog za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od: osnovne zarade, posebnog dijela zarade, uvećanja zarade i dijela zarade po osnovu radnog učinka.). Dakle, zaradu tj. bruto zaradu čini sve što bude isplaćeno zaposlenom tokom mjeseca (osim, vjerovatno, naknade troškova prevoza ili dnevnica ili upotrebe privatnog vozila za službene svrhe). Ovakvo tumačenje može da u praksi znači sljedeće: Ako je zaposleni u prethodnom polugodištu primao pored zarade i uvećanje zarade za, recimo, prekovremeni rad i bonus, zimnicu i jubilarnu nagradu, kao i materijalnu pomoć za recimo rođenje djeteta po kolektivnom ugovoru kod poslodavca, potrebno je da i poslodavci i zaposleni znaju odgovor na pitanje da li u "zaradu zaposlenog" ili prosječnu zaradu prilikom obračuna otremnine ulazi samo osnovna zarada koju je zaposleni primio ili i ostala primanja na koja je ostvario pravo jer su razlike zaista velike.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 167 – u stavu 3 tački 1 i 2 poslije riječi zarada dodati bez poreza i dopirnosa. Dodati novi stav koji glasi: „ Pod prosječnom zaradom zaposlenog ili kod poslodavaca, u smislu ovog člana, smatra se posebni dio zarade i osnovna zarada uvećana za minuli rad".

Predlog Instituta sertifikovanih računovođa član 167 – poslije stava 6 dodaje se novi stav koji glasi: otpremnina kod ugovorene zarade se isplaćuje u cjelosti dogovorenog iznosa bruto zarade, kao i za period koji je naznačen u ugovoru između poslodavca i zaposlenog u slučaju da je prestala potreba za radom zaposlenog.

U menadžerskim ugovorima se unosi ugovoreni iznos bruto zarade koji ne može da ne sadrži ostale elemente bruto zarade, ali koji u određenim slučajevima predstavlja zaštitu za zaposlenog u slučaju dobijanja otkaza u radu, npr ao menadžer ne želi da postupi protivzakonito. U takvim okolnostima zapsoleni treba da ima pravo na otpremninu koja je definisana ugovorom I koja se vezuje za cijeli iznos njegove bruto zarade.

Predlog Asocijacije za demokratski prosperitet ZID član 167 - Predlažemo da se u ovom članu, kao poslednji, doda stav (7) koji bi glasio: (7) Zaposlenom u nevladinoj organizaciji, u radnom odnosu dužem od 3 godine, za čijim je radom prestala potreba, ako ne zasnuje radni odnos 6 mjeseci po prestanku radnog odnosa, Vlada Crne Gore će iz sredstava države obezbijediti sredstva za isplatu otpremnine, na način utvrđen u stavu 2 i 3 ovog člana.

Ovom izmjenom tražimo da se izjednači status zaposlenih u nevladinom sektoru sa zaposlenima u javnom sektoru, zbog prirode rada koji nije u funkciji sticanja profita, već razvoja zajednice i boljih odnosa u njoj. Mišljenja smo da bi značajno veći broj ugovora bio na neodređeno vrijeme kada bi država podržala sigurnost radnog mjesta kroz isplatu otpremnine.

Predlog Udruženja mladih sa hendikepom Crne Gore član 167 – u stavu 3 tački 1 broj 12 zamjenjuje se brojem 24. u zaključnim razmatranjima Komitet je zabrinut zbog nedostatka informacija o efektivnoj zaštiti zaposlenih od otkaza. Smanjenje visine otpremnine za osobe s invaliditetom će dodatno olakšati poslodavcima davanje otkaza i ugroziti već stečena prava osoba s invaliditetom što je u suprotnosti sa Ustavom Crne Gore. Dodatno ministarstvo nije dovoljno obrazložilo ovakvo narušavanje prava osoba s invalidtitetom, pa je nedopustivo da ovakva norma ostane u Zakonu.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge ukazujemo da postojeće zakonsko rješenje podrazumijeva da se zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava iz člana 166 stav 2 tačka 5 ovog zakona, isplaćuje otpremnina u visini od najmanje 1/3 njegove mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod tog poslodavca, odnosno 1/3 mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zaposlenog, pri čemu ista ne može biti niža od od tri prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa kod poslodavca u prethodnom polugodištu, odnosno prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, ako je to povoljnije za zaposlenog. Ovakvo rješenje u dosadašnjoj primjeni pokazalo se kao optimalno u opštim uslovima poslovanja, tako da su se svi članovi Radne grupe saglasili da se zadrži postojeće zakonsko rješenje.
Radna grupa se vodila razlogom neusklađenosti trenutnih zakonskih rješenja i postupaka za utvrđivanje stepena invaliditeta. Trenutno takvu funkciju imaju komisije pri Centrima za socijalni rad, Fondu PIO i Fondu zdravstva. Zbog takve neusklađenosti i razuđenosti postupaka, prema zakonskim rješenjima ista prava imaju lica sa npr.20 % invaliditeta kao ona sa 60% invalideta, što se u praksi pokazalo kao vrlo problematično i nepravedno.
Radna grupa se vodila i time što je postojeće zakonsko rješenje u pogledu isplate otpremnine u iznosu od najmanje u visini 24 prosječne zarade, ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću, bez obzira na dužinu staža tog zaposlenog kod poslodavca, i pored humane dimenzije, nešto što neopravdano opterecuje poslodavca, te više pripada domenu drugih vidova zaštite i podrške tim licima.
Nacrtom zakona je uređeno da zaposlenom licu sa najmanje 50% invaliditeta koji je proglašen tehnološkim viškom, a kod kojeg je invaliditet nastao u periodu rada kod poslodavca, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih programom iz člana 166 stav 2 tačka 5 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu od najmanje 12 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa, ako je invaliditet prouzrokovan povredom van rada ili bolešću.
Ovo znači da to lice, bez obzira na dužinu radnog staža kod poslodavca (a sto može biti npr. par mjeseci ili godinu dana), pripada otpremnina od 12 prosječnih zarada, koju ostali zaposleni mogu ostvaririti samo u slučaju da imaju 36 godina radnog staža kod tog poslodavca, što se moralo uzeti u obzir pri kreiranju rješenja, sa aspekta pravednosti. I konačno, Radna grupa smatra da će ovakva norma podstaći poslodavce da zapošljavaju lica sa inavliditetom.

Predlog Pivare Trebjesa član 169 stav 3 - Nije jasno na koja prava se misli.

Odgovor: Navedeno je propisano Zakonom o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore - poglavlje 2 iznad člana 170 zamijeniti sa otkaz; u članu 170 stav 1 tačka 6 poslije riječi poslodavca dodati - po bilo kom osnovu.
Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 170 stav 1 tačka 4 i 5 – postupak otkazan zbog odbijanja aneksa mora posebno da se propiše.

Predlog Telekoma član 170 - U članu 170 stav 6 treba obratiti pažnju na to da se navodi sljedeće: 6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, ... odnosno ako u roku od tri dana poslodavcu lično ili preko drugog lica, ne dostavi potvrdu ljekara,..."
Dakle, razlog za otkaz je ako u roku od tri dana poslodavcu ne dostavi potvrdu ljekara ali nije navedeno od kad se računa rok od tri dana, tako da taj dio treba regulisati.
Predlog Pivare Trebjesa član 170 stav 1 tačka 5 - Treba dodati ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 44 stav 1 tač. 6 ovog zakona.
Predlog Udruženje banaka član 170 - Predlažemo da se dopuni odredba čl.170 na način što će kao razlog za otkaz biti i odbijanje da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 44 stav 1 tačka 9 ovog zakona, tj radi utvrđivanje zabrane konkurencije. Naime, česta je situacija da poslodavac prilikom stupanja na rad ne može predvidjeti sve poslove koji bi mogli ući u domen zabranu konkurencije, pa se javi potreba da se u toku rada ipak uvede ova zabrana. Kod ovakvog zakonskog rješenja, ukoliko poslodavac ponudi zaključenje aneksa zbog uvođenja klauzule o zabrani konkurencije i zaposleni to odbije, poslodavac nema na raspolaganju bile zakonske instumente.
Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović član 170 stav 2 tačka d - Dodati i zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja na radu.
Predlog Crnagoraput član 170 - Predlažemo sljedeću dopunu: Da se poslodavcu da mogućnost razrade u opštem aktu (kolektivni ugovor ili pravilnik o radu) situacija u kojima se otkazuje ugovor o radu (nepoštovanje radne discipline, povrede radnih obaveza); **stav 3** Predlažemo brisanje tačke 5 jer je isplata otpremnine potpuno neosnovana.
Predlog Američka privredna komora član 170 - stav 1 tačka 1 izmijeni na način da glasi:
,,1) zbog neostvarivanja rezultata rada, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana". Obrazloženje: Imajući u vidu različitost i raznovrsnost radnih mjesta, nemoguće je unaprijed definisati unificirane rezultate rada koji bi se mogli primjenjivati na svako radno mjesto. Čak i dvoje zaposlenih na istom radnom mjestu, mogu imati potpuno različite kriterijume za rezultate rada jer pokrivaju potpuno različite vrste poslova. Predloženo rješenje praktično čini postupak neizvodljivim. Poslodavcu bi trebalo ostaviti da prilikom svakog pojedinačnog postupka, u aktu kojim upozorava zaposlenog da ne ostvaruje rezultate rada, predvidi kriterijume, odnosno rezultate rada koje bi zaposleni trebalo da ostvari kako bi popravio radni učinak.
U članu 170 stav 1 tačku 6 treba izmijeniti da glasi:
,,6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca, odnosno ako u roku od tri dana od dana od dana nastupanja privremene spriječenosti za rad poslodavcu lično ili preko drugog lica, ne dostavi potvrdu ljekara, odnosno ako u roku do pet dana od davanja izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad."
Obrazloženje: Dakle, razlog za otkaz je ako u roku od tri dana poslodavcu ne dostavi potvrdu ljekara, ali nije navedeno od kad se računa rok od tri dana, tako da taj dio treba regulisati.
Ukazujemo da je u tački 8 istog stava poziv na pogrešan član, pa umesto,član 167" treba da piše ,,član 166".
Predlažemo da se razmotri da se kao razlog za otkaz predvidi odbijanje zaposlenog da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 44 stav 1 tačka 9 (zabrana konkurencije) pri čemu bi u tom slučaju poslodavac mogao biti obavezan da zaposlenom isplati otpremninu iz člana 167 Zakona u kom dijelu zatim treba korigovati i član 170 stav 3.
Predlog Gorice Fatić Klinički centar Crne Gore član 170 – šta su neostvareni rezultati rada, precizirati.

Predlog Unije slobodnih sindikata Crne Gore član 170 - stav 1 tacka 1 poslije rijeci "rezultata rada", dodati rijeci: "po osnovu radnog ucinka". U istom clanu stav 1 tacka 5 umjesto rijeci i brojeva "tac. 2 i 3" treba da stoji rijec i brojevi "tac. 1,2 i3".

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je u stavu 1 precizirana tačka 6 na način da ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu ljekara poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad. U odnosu na predlog koji se odnosi na zabranu zlostavljanja na radu navodimo da isto predstavlja materiju posebnog zakona. Takođe izvršena su pravno tehnička usklađivanja teksta u skladu sa navedenim predlozima.

Predlog Telekoma član 172 - U članu 172 u stavu 1 je potrebno posle riječi “tačka 1” dodati riječi “stav 2”.
Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 172 stav 1 – pominje se član 170 stav 1 tačka 1 pa potom podtačke, tačka 1 nema podtačke.
Predlog Američke privredne komore član 172 - Potrebno je razriješiti i ostale slučajeve. U ostalim slučajevima poslodavac nije dužan da prethodno pisano upozori zaposlenog o postojanju razloga za otkaz, pa je potrebno razjasniti da li se na njih primjenjuje postupak utvrđivanja odgovornosti iz člana143 ili mu samo dostavlja odluku o otkazu ugovora uz ili bez upozorenja.
Predlog Merdian DOO TO TO član 172 – Navedeni član je nejasan, jer se postavlja pitanje da li su navedeni stavovi iz tačke u članu povrede radne dužnosti za koje je neophodno raditi disciplinski postupak i donijeti odluku o izricanju mjere ili se samo šalje upozorenje i odluka o otkazu ugovora o radu.

Odgovor: Izvršena su pravno tehnička usklađivanja teksta sa navedenim predlozima. Navedenim članom propisan je postupak samog otkazivanja ugovora o radu, odnosno u kojim slučajevima je poslodavac dužan da donese odluku o otkazu ugovora o radu zaposlenog nakon što dostavi upozorenje o postojanju razloga za otkaz.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 173 – s obzirom da je ovim članom regulisan način donošenja rješenja o prestanku radnog odnosa po različitim osnovama, to nije terminološki ispravno nazvati ovaj član “odluka o otkazu” kada znamo da otkaz i prestanka nemaju isto značenje; stav 2 osnov za davanje otkaza neprilagođeno svim ostalim slučajevima, pri isteku ugovora o radu isti se ne otkazuje već samo radni odnos prestaje istekom ugovora o radu.
Predlog Alternativa Crna Gora član 173 i 174 - Predlažemo da se Odluka o otkazu, kao i sva obavještenja i upozorenja dostavljaju zaposlenom na mail adresu. Razlozi za dostavljanje dokumenata na mail adresu zaposlenog su već navedeni u prethodnim slučajevima. Da bi ova mjera bila primjenjena u realnim uslovima na tržište rada neophodno je uvesti samo manje

izmjene. Pri prijavi zaposlenih na Zavod za zapošljavanje neophodno je da se svakom (ne)zaposlenom otvori mail adresa sa njegovim imenom i prezimenom na koji bi stizala pomenuta dokumentacija. Neophodni resursi za ovu mjeru već postoje. Primjena ove mjere bi u značajnoj mjeri unaprijedila kontrolu dokumentacije važne za proces rada.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da prestanak radnog odnosa između ostalog obuhvata i otkaz od strane poslodavca. Za navedenu situaciju propisan je postupak otkazivanja ugovora o radu kojim je predviđeno da poslodavac nakon sprovedenog postupka donosi odluku o otkazu ugovora o radu u formi rješenja. Takođe navodimo da otvaranje email adrese predstavlja pravo svakog pojednica da odluči da li želi da otvori isti.

Predlog Pivare Trebjesa član 174 - Treba dodati poziv za usmenu raspravu u slučaju povrede radne obaveze.
Predlog Unije poslodavaca Cre Gore član 174 – Dostavljanje - prebaciti u poseban odeljak, negdje na kraju ili početku zakona jer bi se ovako moglo tumačiti da se odnosi samo na otkaz.
Predlog Vukčević Magdalene CEDIS ČLAN 174 - Dostavljanje - prebaciti u poseban odeljak, negdje na kraju ili početku zakona jer bi se ovako moglo tumačiti da se odnosi samo na otkaz.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je u stavu 1 dodato pozive za usmenu raspravu. Takođe navedenim članom zakona je sve obuhvaćeno, obrazloženo kad se vrši dostavljanje i na koji način, isto se odnosi na sve slučajeve dostavljanja u skladu sa Nacrtom zakona.

Predlog Pivare Trebjesa član 175 stav 1 - Član je zbunjujuće formulisan jer izgleda kao da imaju dvije različite odluke koje se donose u vezi prestanka radnog odnosa, a ne jedna koja se treba donijeti u formi rješenja. Trebalo bi da stoji: odluke o prestanku radnog odnosa u formi rješenja.
Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 175 stav 3 – iz kog razloga bi trebalo odrediti obavezu poslodavcu da nadoknadi zaradu zaposlenom koji je otkazao ugovor o radu, kada se poslodavaca saglasio da prestane sa radom prije otkaznog roka.
Predlog advokatske kancelarije Moravčević Vojnović član 175 stav 2 - Ostaviti da se otkazni rok primjenjuje samo na član 170 stav 1 tačka 1, ne i na otkaze u slučaju povrede radne obaveze. Nema smisla davati otkazni rok zaposlenom koji je izvršio povredu radne obaveze. Alternativno predvidjeti makar da poslodavac može otpustiti zaposlenog i bez otkaznog roka u slučajevima povrede radne obaveze i tehnološkog viška uz isplatu zarade za trajanje takvog roka, a bez saglasnosti zaposlenog.
Predlog Merdian DOO TO TO član 175 – Navedeni član je nedefnisan u potpunosti. Ovdje je jako važno definisati da li i nakon izrečene disciplinske mjere za težu povredu radne obaveze poslodavac mora poštovati otkazni rok od 30 dana.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 175 – na kraju stava 1 dodati riječi kao i u drugim slučajevima težih povreda radne obaveze, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je na kraju stava 2 dodato kao i u drugim slučajevima težih povreda radne obaveze, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Predlog Telekoma član 177 - U stavu 2 i stavu 3 navedeni su rokovi koji ističu istovremeno a trebalo bi regulisati da isplatu potraživanja poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od prestanka radnog odnosa (stav 2) a da zahtjev za zastitu prava zaposleni može podnijeti inspekciji u toku od 15 dana od isteka roka iz stava 2. U suprotnom, reagovanje zaposlenog kod inspekcije može biti prerano jer poslodavcu još nije istekao rok iz stava 2.
Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 177 stav 1 – doprinosi se ne mogu uplaćivati parcijalno iz razloga što to ne dozvoljava Poreska Uprava, neophodno ovu obavezu uskladiti sa drugim propisima koji takođe obavezuju poslodavaca.
Predlog predsjednika SO CEDIS Bešira Kajevića član 177 stav 2 – Poslije riječi "radnog odnosa" umjesto zareza stavlja se tačka i brišu se ostale riječi.
Predlog Unije Slobodnih Sindikata Crne Gore član 177 - stav 2 brisati rijeci "a najkasnije u roku 30 dana od dana prestanka radnog odnosa".

Odgovor: Navedeni predlozi nijesu prihvatljivi. Problemi u praksi (navodili su i članovi radne grupe) usljed jedine mogućnosti-istovremene uplate doprinosa za sve zaposlene, koji su se reflektovali u situacijama kada poslodavac, recimo, zbog lošeg poslovanja ima izvjesna kašnjenja u tom dijelu, te uplatu poreza i pripadajućih doprinosa nije mogao sprovesti samo za zaposlenog kojem je prestao radni odnos, su domen poreskih propisa. Dakle, kada je riječ direktno o ovoj odredbi, poklapaju se rokovi za postupanje poslodavca i zaposlenog, upravo iz razloga da bi se zaposlenom, odnosno nadležnoj inspekciji dalo prostora za pravovremeno reagovanje prema poslodavcu u smislu ispunjenja zakonske obaveze. S druge strane, poslodavcu je dat optimalan (kao krajnji) rok -30 dana od dana prestanka radnog odnosa da sprovede zakonsku obavezu, upravo iz gore navedenih razloga, i na taj način izbjegne prekršajnu odgovornost.

Predlog Telekoma član 178 - U članu 178 u stavu 7 je precizirano da se naknada štete umanjuje za iznos primanja koja je zaposleni ostvario po osnovu ugovora o radu po prestanku radnog odnosa. Budući da zaposleni može ostvarivati prihode i po osnovu drugih vrsta ugovora koji su predviđeni ovim zakonom (poglavlje XII – Posebne vrste ugovora), to predlažemo da se ovaj stav izmijeni tako da glasi: "Naknada štete iz stava 6 ovog člana umanjuje se za iznos primanja koja je zaposleni ostvario po osnovu ugovora o radu i po osnovu posebne vrste ugovora u skladu sa ovim zakonom, po prestanku radnog odnosa."
Predlog Pivare Trebjesa član 178 stav 1 - U članu 137 navedeno je da je zaposleni dužan pokrenuti postupak prvo kod Agencije za mirno rješavanje sporova, što nije u skladu sa ovim članom 178 koji inače predstavlja bolje rješenje i u skladu sa drugim važećim zakonima iz ove oblasti; **stav 3 -** Ovo rješenje se može zloupotrebljavati i nailazi na niz nejasnoća i prepreka u praksi. Ako zaposlenog sud vrati na posao na način kako je to predviđeno u stavu 3, moraju mu se isplaćivati zarade, a prema stavu 4 veoma je teško u praksi naplatiti naknadu troškova ukoliko bi se utvrdilo da je otkaz bio zakonit čime se Poslodavac dovodi u veoma nepovoljan položaj. Ovakvo rješenje je i nepotrebno jer ukoliko sud smatra da je otkaz očigledno nezakonit, isti će

brzo donijeti presudu i završiti spor pa će se zaposleni na taj način vratiti na posao. Takođe, poslodavac kada nekom da otkaz ima pravo da zaposli nekog drugog na to radno mjesto koje je ostalo upražnjeno, pa se postavlja pitanje kakav je status novozaposlenog, da li odluka suda o privremenom vraćanju na rad do okončanja spora, poslodavcu predstavlja osnov po kome može novozaposlenom otkazati ugovor o radu jer je dužan da privremeno vrati na rad zaposlenog kome je dat otkaz ili poslodavac ne smije nikog primiti sve dok se spor ne završi što je potpuno neprihvatljivo; **stav 7 -** Treba precizirati da li se misli na primanja koja je ostvario zasnivanjem radnog odnosa kod drugog poslodavca posle dobijenog otkaza.

Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 178 stav 4 – u stavu 1 se ne pominje privremena mjera koja se pominje u stavu 4.

Predlog Američke privredne komore član 178 - Predlažemo brisanje stava 3, odnosno da se ukine mogućnost privremenog vraćanja na rad zaposlenog do okončanja spora.

Obrazloženje: U slučaju privremenog povratka zaposlenog na rad do donošenja pravnosnažne odluke suda, ukoliko sud utvrdi da je rješenje o otkazu donijeto u skladu sa zakonom, poslodavac može pretrpjeti značajnu štetu kako u vidu isplaćenih zarada zaposlenom, tako i u vidu negativne poruke koja se šalje ostalim zaposlenima kada, primjera radi, zaposleni za koga se ispostavilo da je izvršio povredu radne obaveze ili discipline, bude vraćen na rad. Ističemo da, imajući u vidu da radni sporovi koji se vode pred našim sudovima u praksi traju po nekoliko godina, šteta koju poslodavac može pretrpeti jeste nemjerljiva. Sa druge strane, ukoliko se u radnom sporu utvrdi da je rješenje o otkazu neosnovano, zaposleni svakako ostvaruje pravo da bude vraćen na rad, kao i pravo na naknadu štete u vidu neisplaćenih zarada za sve vrijeme trajanja radnog spora, tako da navedeni član zakona prije svega može nanijeti štetu poslodavcu, odnosno potencijalna šteta koju poslodavac može pretrpeti ima neuporedivo veći efekat od eventualne koristi zaposlenog.

Takođe, predlažemo da se nakon stava 5 doda novi stav 5a) koji glasi:

“Ukoliko se u postupku iz stava 1 ovog člana utvrdi da je zaposlenom nezakonito ili neopravdano otkazan ugovor o radu, ali u toku ili nakon postupka uslijed tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena kod poslodavca koje su nastupile u međuvremenu, prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, poslodavac će zaposlenom otkazati ugovor o radu u smislu člana 170 stav 1 tačka 8 ovog zakona, uz isplatu otpremnine u skladu sa članom 167 ovog zakona.”

Obrazloženje: Problem u praksi nastaje u slučaju kada se u postupku utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, pa zaposleni zahtijeva da bude vraćen na rad kod poslodavca, ali kod poslodavca ne postoji odgovarajuće radno mjesto na koje bi zaposleni mogao biti raspoređen ili je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je zaposleni bio raspoređen prije otkaza ili prosto nema potrebe za još jednim izvršiocem na radnom mjestu na koje bi zaposleni mogao biti raspoređen. Onda je poslodavac prinuđen da, suprotno potrebama posla, sistematizuje novo radno mjesto koje bi odgovaralo zaposlenom ili poveća broj izvršilaca na određenom radnom mjestu. Predlažemo da se u slučaju kada ne postoji odgovarajuće radno mjesto, odnosno nema potrebe za još jednim izvršiocem, poslodavcu omogući da umjesto vraćanja na rad zaposlenog, donese rješenje o tehnološkom višku u kom slučaju zaposlenom prestaje radni odnos uz isplatu otpremnine.

Predlažemo da se stav 7 izmijeni na način da glasi:

“Naknada štete iz stava 6 ovog člana umanjuje se za iznos primanja koja je zaposleni ostvario po osnovu ugovora o radu i po osnovu posebne vrste ugovora u skladu sa ovim zakonom, po prestanku radnog odnosa.”

Obrazloženje: Zaposleni može ostvarivati prihode i po osnovu drugih vrsta ugovora koji su predviđeni ovim zakonom (Poglavlje XII – Posebne vrste ugovora).
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 178 - Za stav 3 podržavamo dostavljeni komentar Pivare: „Ovo rješenje se može zloupotrebljavati i nailazi na niz nejasnoća i prepreka u praksi. Ako zaposlenog sud vrati na posao na način kako je to predviđeno u stavu 3, moraju mu se isplaćivati zarade, a prema stavu 4 veoma je teško u praksi naplatiti naknadu troškova ukoliko bi se utvrdilo da je otkaz bio zakonit čime se Poslodavac dovodi u veoma nepovoljan položaj. Ovakvo rješenje je i nepotrebno jer ukoliko sud smatra da je otkaz očigledno nezakonit, isti će brzo donijeti presudu i završiti spor pa će se zaposleni na taj način vratiti na posao. Takođe, poslodavac kada nekom da otkaz ima pravo da zaposli nekog drugog na to radno mjesto koje je ostalo upražnjeno, pa se postavlja pitanje kakav je status novozaposlenog, da li odluka suda o privremenom vraćanju na rad do okončanja spora, poslodavcu predstavlja osnov po kome može novozaposlenom otkazati ugovor o radu jer je dužan da privremeno vrati na rad zaposlenog kome je dat otkaz ili poslodavac ne smije nikog primiti sve dok se spor ne završi što je potpuno neprihvatljivo."
Predlog Unije Slobodnih Sindikata Crne Gore član 178 - u članu 178 brisati stav 4.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge ističemo da je navedena norma zaštitnog karaktera i da je vrlo teško da dodje do zloupotrebe u smislu stave 3 ovog člana jer će sud izreći privremenu mjeru jedino ako za to postoje očigledni i relevantni dokazi.

Predlog Dragana Medenice Sindikalna organizacija granične policije Bijelo Polje poglavlje kolektivni ugovori - kako natjerati poslodavaca da zaključi kolektivni ugovor kod poslodavaca kojim će zaposleni moći da ostvare veća prava.

Odgovor: Sloboda pregovaranja je zagarantovana Konvencijom o tripartitnim konsultacijama (međunarodni radni standardi) 1976. (br.144) i Konvencijom (br. 98) o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, iz 1949.

Predlog Telekoma član 181 - Kako su svi elementi za utvrđivanje zarade regulisani Zakonom o radu, to ne treba ostavljati da se Opštim, granskim ili kolektivnim ugovogom kod poslodavca definišu bilo kakvi elementi zarade, zbog čega treba biti izmijenjena definicija kolektivnih ugovora.

Odgovor: Sloboda pregovaranja je zagarantovana Konvencijom o tripartitnim konsultacijama (međunarodni radni standardi) 1976. (br.144) i Konvencijom (br. 98) o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, iz 1949. Ovo je pitanje koje treba da se uredi kroz kolektivno pregovaranje.

Predlog Ministarstva sporta član 182 stav 2 tačku 6 koja glasi: „za sportske organizacije – reprezentativna organizacija sindikata i Vlada", potrebno je izmjeniti na način što će se propisati „za sportske subjekte - reprezentativna organizacija sindikata i Vlada". Navedenu izmjenu

predažemo iz razloga što u sistemu sporta osim sportskih organizacija koje imaju svojstvo pravnog lica, djeluju i fizička lica u sportu (sportista, trener, stručnjak osposobljen za rad u sportu). Sportski subjekti su i pravna i fizička lica u sportu, pa smatramo da je taj termin prihvatljiviji, jer je širi i obuhvata sve sportske subjekte koji obavljaju sportsku djelatnost, odnosno aktivnost.
Predlog Saveza sindikata Crne Gore član 182 – poslije riječi sindikata stavlja se tačka i briše se riječ Vlada.
Predlog predsjednika SO CEDIS Bešira Kajevića član 182 – u stavu 2 poslije riječi „sindkata" stavlja se tačka i briše riječ „Vlada.

Odgovor: U navedenom članu u stavu 2 tačka 6 riječi za sportske organizacije zamijenjeno je riječima za sportske subjekte.

Predlog Crnagoraput član 183 - Predlažemo da ukoliko Agencija ne rješi spor, onda poslodavac ima pravo da donese Pravilnik o radu.

Odgovor: Navedeni predlog nije prihvatljiv iz razloga mogućih zloupotreba u praksi.

Predlog Telekoma član 184 - Razmotriti da li bi bilo dobro (za pravnu nauku ali i poslodavce i zaposlene) da se u stavu 1 člana 184 definiše da se i kolektivni ugovori kod poslodavca registruju kod Ministarstva i objavljuju u Službenom listu Crne Gore.
Predlog Crnagoraput član 184 stav 1 - Nije potrebno registrovati KU kod poslodavca.
Predlog Pivare Trebjesa član 184 stav 3 - Treba ostaviti stav koji postoji u još važećem Zakonu o radu : Način objavljivanja kolektivnog ugovora kod poslodavca uređuje se tim ugovorom.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 184 - Stav 1 izmjeniti da glasi:
"Opšti i granski kolektivni ugovori i kolektivni ugovori kod poslodava registruju se kod Ministarstva."
Dodati novi stav koji glasi:
"Opšti i granski kolektivni ugovori se objavljuju u "Službenom listu Crne Gore".

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je izvršena korekcija u navedenom članu u stavu 1 u smislu da se kolektivni ugovori kod poslodavca registruju kod Ministarstva rada i socijalnog staranja.

Predlog Telekoma član 191 - U članu 191 u stavu 2 uočili smo grešku tehničke prirode jer ispod opštih akata poslodavca kao nova tačka treba biti navedeno da se sindikalna organizacija obavještava o mjerama zaštite i zdravlja na radu, tako da stav 2 ima ukupno 6 tački.
Predlog Pivare Trebjesa član 191 stav 1 tačka 5 - Nije jasno šta je suština dostavljanja informacija o ovim ciframa, jer Sindikat nema valjanu informaciju za bilo kakvo poređenje ili neku analizu, ako je to svrha ovog stava. Naime, skoro svaki zaposleni ima odbitke od zarade tako da između ovih kategorija, ako nemate detaljne podatke, postoje razlike koje se ne vide kroz ono što se ovdje traži, tako da se dobija iskrivljena slika podataka i dolazi do pogrešnih zaključaka.

Dostavljanje podataka o prosječnoj zaradi je u redu; **stav 1 tačka 8 -** Ova tačka je formulisana na previše opšti način. Ako je poslodavac u obavezi da informiše Sindikat u vezi pitanja iz ovog stava, onda mora postojati kriterijum šta su to važna pitanja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 191 – brisati tačku 8, formulisana je na previše opšti način, te kao takva ne može opstati; stav 2 - Kako se prepisivalo iz OKU-a neka pitanja iz stava 1 i 2 se preklapaju, pa predlažemo da ostane jedan stav uz eventualnu doradu, tj. dopunu.
Predlog Anke Vukićević DEMOS, član 191 – šta da radi sindikat sa informacijom.

Odgovor: U navedenom članu izvršena je tehnička korekcija u smislu navedenog predloga.

Predlog Pivare Trebjesa član 192 stav 2 - Ovaj stav je regulisan na previše opšti način, neka odluka može da se protumači od strane Sindikata kao da je od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, a da Poslodavac smatra da nije i ne izvrši svoje obaveze prema Sindikatu u smislu kako ih predviđa ovaj član, pa stoga isto treba precizirati. Ovi procesi koji su navedeni prilično usporavaju Poslodavca u donošenju odluka. Naime, ako Poslodavac na primjer hoće da premjesti nekog zaposlenog sa jednog na drugo radno mjesto zbog potreba procesa i organizacije rada, što se može tumačiti kao pitanje od bitnog interesa za profesionalne i ekonomske interese zaposlenog, ovakav proces bi oduzeo puno vremena i doveo u pitanje obavljanje radnih procesa, a dodatno imajući u vidu i činjenicu da Sindikat nema nikakav rok za davanje mišljenja; **stav 3 -** Pokretanje postupka je nešto što je pravo zaposlenog, tako da Sindikat ne može pokretati postupke bez saglasnoti zaposlenog, odnosno punomoćja datog od strane svakog zaposlenog pojedinačno nekome da zastupa njihove interese pred sudom. Sve drugo je protivno zakonima koji uređuju postupke pred sudovima. Nije jasno kakva bi tačno ovdje bila uloga sindikata i odnos između njega i zaposlenih koje bi predstavljao na sudu, a koja nije do sada bila moguća i saglasna ostalim zakonima kojima se uređuje odnos između tužioca i lica koje ga zastupa tj. preduzima pred sudom pravne radnje u njegovo ime i u njegovom interesu.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 192 stav 3 - Odredba nije bila dogovorena na nivou Radne grupe. U svakom slucaju, mora se precizirati da je to sindikat kod poslodavca.

Odgovor: U navedenom članu Nacrta zakona u stavu 2 precizirano je da se radi o sindikatu koji je organizovan kod poslodavca.

Predlog Pivare Trebjesa član 193 stav 3 - Nejasno kakvi podaci od Poslodavca su potrebni da bi sindikat izabrao svog predstavnika.
Predlog Unije poslodava Crne Gore član 193 stav 3 - Nejasno kakvi podaci od poslodavca su potrebni da bi sindikat izabrao svog predstavnika.

Odgovor: Izvršena je korekcija navedenog člana na način što je brisan dio koji se odnosi na pristup podacima za ostvarivanje prava iz člana 193 stav 2 ovog zakona.

Predlog Crnagoraput član 194 - Predlažemo definisanje tačnog broja sindikalnih predstavnika.
Predlog Pivare Trebjesa član 194 stav 2 - Nije jasno da li u ovom slučaju miruju prava iz radnog odnosa. Poslodavac ne bi trebalo da isplaćuje zaradu Predstavniku sindikata za vijeme za koje profesionalno obavlja sindikalnu aktivnost; **stav 3 i 4 -** Rad predstavnika sindikata koji ne obavlja ovu funkciju profesionalno i njegova odsustva se trebaju ograničiti na određeni period. Predstavnik Sindikata može zloupotrebljavati izostanke i time ugrožavati organizaciju posla kod Poslodavca, jer nije ograničeno vrijeme odsustvovanja.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge ukazujemo da se u konkretnom članu radi o ovlašćenom sindikalnom predstavniku.

Predlog Telekoma član 195 – Ova norma preuzeta je iz OKU. Međutim, izmijenjena je na način koji odstupa od relevantnih međunarodnih propisa jer OKU propisuje da sindikalni predstavnik ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti a sada su u predlogu zakona brisane riječi "u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti" tako da se samo navodi da ne može biti pozvan na odgovornost.
Bitno je naglasiti da sindikalni predstavnik ne uživa apsolutnu zaštitu već uživa zaštitu od aktivnosti poslodavca a zbog svojih sindikalnih aktivnosti.
U prilog navedenom govori I Preporuka broj 143 u kojoj se navodi: "5. Radnički predstavnici u preduzeću treba da uživaju efikasnu zaštitu od svakog postupka koji je štetan po njih, uključujući otpuštanje, bazirano na njihovom statusu ili aktivnostima u svojstvu radničkog predstavnika ili na članstvu u sindikatu ili učešću u sindikalnim aktivnostima, ukoliko postupaju u saglasnosti sa važećim zakonima ili kolektivnim sporazumima ili nekim drugim zajedničkim dogovorenim aranžmanima."
Predlog Pivare Trebjesa član 195 - Treba imati u vidu da se može desiti da se radno mjesto sindikalnog predstavnika ukine, tj. da se mora premjestiti na neko drugo odgovarajuće radno mjesto, pa tu situaciju treba regulisati.
Predlog Udruženje banaka član 195 - Smatramo da u čl.195 nakon teksta "ne može biti pozvan na odgovornost", treba dodati tekst "u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti", jer se iz ovakvog predloga stiče utisak da takav zaposleni uopšte ne može disciplinski odgovarati niti za teške povrede radnih obaveza koje nemaju nikakve veze sa njegovim sindikalnim aktivnostima**.**
Predlog Američke privredne komore član 195 - Ova norma preuzeta je iz Opšteg kolektivnog ugovora. Međutim, izmijenjena je na način koji odstupa od relevantnih međunarodnih propisa, jer Opšti kolektivni ugovor propisuje da sindikalni predstavnik ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, a sada su u nacrtu zakona brisane riječi "u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti" tako da se samo navodi da ne može biti pozvan na odgovornost. Bitno je naglasiti da sindikalni predstavnik ne uživa apsolutnu zaštitu već uživa zaštitu od aktivnosti poslodavca zbog svojih sindikalnih aktivnosti, pri čemu je osnovni preduslov za zaštitu da postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 195 – na kraju stava dodati riječi: i ugovorom o radu ili - i izvršava radne obaveze.

Odgovor: U navedenom članu na kraju stava dodate su riječi i ugovorom o radu. U navedenom članu već stoji da ovlašćeni sindikalni predstavnik kod poslodavca za vrijeme

obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj ukoliko postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Predlog Udruženja banaka član 196 – U čl.196 st.5 promjeniti riječ "članu" u riječ "predstavniku" jer i prethodni stavovi regulišu pravo na odsustvovanje predstavnika sindikata, a ne svakog člana, budući da član može biti svaki zaposleni.
Predlog Američke privredne komore član 196 - Ukazujemo da su u članu 196 stavovi 3, 4 i 5 međusobno neusklađeni, jer se u st. 3 i 4 govori o ,,predstavniku sindikalne organizacije", a u stavu 5 o "odususstvu člana sindikalne organizacije u slučajevima iz stava 3 ovog člana". Član sindikalne organizacije može biti svaki zaposleni kod poslodavca i član sindikalne organizacije nema pravo na plaćeno odsustvo sa rada već pravo na plaćeno odsustvo sa rada ima isključivo predstavnik sindikata. Kako bi se otklonile eventualne nedoumice u praksi potrebno je precizirati da se radi o ovlašćenom sindikalnom predstavniku. Ako se ova pitanja ne preciziraju sindikat može zloupotrijebiti ovo pravo na način što za jedan dan recimo 70% zaposlenih kod poslodavca koji su članovi sindikata shodno članu 196 stav 5 mogu zatražiti plaćeno odsustvo. Još jedna manjkavost ove norme je u tome što nije precizirano na koliko dana plaćenog odsustva ima pravo predstavnik sindikata na godišnjem nivou – samim tim, govorimo o neograničenom broju dana.
Takođe, stav 6 bi trebalo izmijeniti tako da glasi:
"Kolektivnim ugovorom mogu se urediti uslovi, način i postupak profesionalnizacije rada sindikalnog predstavnika, u interesu zaštite sindikalnih prava."
Obrazloženje: Tumačenjem jezičke formulacije stava 6 nacrta zakona, stiče se utisak da se ovo pitanje mora urediti kolektivnim ugovorom, što ne smije biti slučaj, pa stoga predlažemo da se stav izmjeni na gorenavedeni način.

Odgovor: U odnosu na navedeni predlog navodimo da se cijeli član odnosi na ovlašćenog sindiklanog predstavnika.

Predlog Telekoma član 199 - U članu 199 navodi se da je uslov za zaključivanje ugovora o privremenim i povremenim poslovima taj da ti poslovi nijesu predviđeni aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. Može se dogoditi da poslodavac ima potrebu za određenenom vrstom posla shodno sistematizaciji ali da ti poslovi po prirodi traju kratko (recimo organizovanje muzickog performansa jer se poslodavac bavim tim do 120 dana u godini) zbog cega treba brisati rijeci: "koji nijesu predviđeni aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.
Takodje, u članu 199 navodi se da je uslov za zaključivanje ugovora o privremenim i povremenim poslovima taj da se lice sa kojim se ovaj ugovor zaključuje nalazi na evidenciji nezaposlenih lica Zavoda za zapošljavanje. Ako se zna da nezaposlena lica ne moraju biti na evidenciji Zavoda za zaposljavanje jer ne postoji obaveza da se nezaposleno lice javi Zavodu (osim ukoliko nezaposleno lice to zeli da uradi zbog ostvarivanja odredjenih prava), nije jasno zašto je zaključivanje ovog ugovora praktično zabranjeno drugim licima koja nisu na evidenciji Zavoda. Samim tim, predlažemo da se u članu 199 stav 1 definiše da se ugovor o privremenim I

povremenim poslovima može zaključiti sa nezaposlenim licem (bez obzira da li je to lice na evidenciji Zavoda ili ne).

Predlog Crnagoraput član 199 – stav 1 Predlažemo da se omoguće i poslove koji nisu predviđeni aktom o sistematizaciji, kao i angažovanje lica koja nisu na Zavodu, odnosno mogućnost angažovanja penzionera ili lica koja rade sa pola radnog vremena; **stav 2** predlažemo brisanje zbog poštovanja odredbi Zakona o zaštiti ličnih podataka.

Predlog Američke privredne komore član 199 - Predlažemo da stav 1 glasi:

,,(1) Poslodavac može, za obavljanje određenih poslova koji ne zahtijevaju posebno znanje i stručnost, a po svojoj prirodi su takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini (privremeni i povremeni poslovi), sa licem da zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova."

Obrazloženje: U članu 199 navodi se da je uslov za zaključivanje ugovora o privremenim i povremenim poslovima taj da ti poslovi nijesu predviđeni aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. Može se dogoditi da poslodavac ima potrebu za određenom vrstom posla shodno sistematizaciji, ali da ti poslovi po prirodi traju kratko, zbog čega treba brisati riječi: "koji nijesu predviđeni aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta". Takođe, navodi se da je uslov za zaključivanje ugovora o privremenim i povremenim poslovima taj da se lice sa kojim se ovaj ugovor zaključuje nalazi na evidenciji nezaposlenih lica Zavoda za zapošljavanje. Ako se zna da nezaposlena lica ne moraju biti na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, jer ne postoji obaveza da se nezaposleno lice javi Zavodu (osim ukoliko nezaposleno lice to želi da uradi zbog ostvarivanja određenih prava), nije jasno zašto je zaključivanje ovog ugovora praktično zabranjeno drugim licima koja nisu na evidenciji Zavoda.

Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 199 – U stavu 1 razmisliti da li to lice mora biti sa evidencije ZZZCG, u kontekstu brisanja ovog uslova.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge ukazujemo da ugovor o privremnim i povremenim poslovima predstavlja posebnu vrstu ugovora koja nije radni odnos, i koji se zaključuje sa licima koja se nalaze na evidenciji Zavoda za zapošljvanje, za poslove koji nijesu predviđeni aktom o sistematizaciji.

Predlog Telekoma član 201 - Dakle, predlažemo sljedeće:

Da se precizira što znači naziv ovog poglavlja: Posebne vrste ugovora – na način da bude jasno: da li su to posebne vrste ugovora o radu ili nešto drugo i koji se propisi shodno primjenjuju na ove – posebne vrste ugovora (radnopravni propisi ili Zakon o obligacionim odnosima?). Trenutno rješenje zbunjuje jer je u trenutno važećem zakonu ugovor o dopunskom radu vrsta ugovora o radu i na njega se primjenjuje zakon o radu a sada je brisano da je to vrsta ugovora o radu a u stavu 2 člana 201 pominje se poslodavac i pominju se prava i obaveze po osnovu rada pa se dolazi da zaključka da se i dalje radi o posebnoj vrsti ugovora o radu. Da predlagač zakona odustane od vremenskog ograničavanja angažamana po ugovoru o dopunskom radu.

Predlog Crnagoraput član 201 stav 2 - Predlažemo brisanje zbog poštovanja odredbi Zakona o zaštiti podataka.

Predlog Saveza sindikaTA Crne Gore član 201 – iza riječi „ugovor o dopunskom radu" brisati riječi „sa istim ili", tako da treba da glasi: o dopunskom radu kod drugog poslodavca.

Predlog predsjednika SO CEDIS Bešira Kajevića član 201 – navedeni član brisati.

Predlog Monternegro Business Aliance član 201 – Poslije stava 1. Dodati stav 2. Koji glasi: Direktor ne može zaključiti ugovor o dopunskom radu.
Predlog Gorice Fatić Klinički centar Crne Gore član 201 – precizirati broj poslodavaca kod kojih se može zaključiti ugovor o dopunskom radu.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da su ovo posebne vrste ugovora a ne ugovora o radu, kao i da isti ne predstavljaju radni odnos. Takođe ugovor o dopunskom radu na predstavlja radni odnos iz razloga što lice koje zaključuje navedeni ugovor je već u radnom odnosu kod poslodavca sa punim radnim vremenom, tako da isti ne može imati dva radna odnosa, odnosno dva ugovora o radu.

Predlog Crnagoraput član 202 stav 2 - Predlažemo brisanje zbog poštovanja odredbi Zakona o zaštiti podataka.

Odgovor: U odnosu na navedeni predlog navodimo da se ovi podaci iz stava 2 uzimaju radi zaključivanja ove vrste ugovora, i da se u druge svrhe ne mogu upotrijebiti, i potrebna je saglasnost zaposlenog za uzimanje istih. Takođe u skladu sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti na poseban način vrši se zaštita navedenih podataka.

Predlog Crnagoraput član 203 - Šta je sa doprinosom za nezaposlenost?

Odgovor: Navedeno je predmet posebnog propisa.

Predlog Asocijacije za demokratski prosperit ZID član 204 - Predlažemo da se ovaj član izmijeni i da glasi: **Ugovor o angažmanu za sticanje radnih vještina**
Poslodavac može sa nezaposlenim licem zaključiti ugovor o angažmanu za sticanje radnih vještina bez zasnivanja radnog odnosa, a u skladu sa posebnim zakonom.
Objašnjenje: Predlog člana 204 volonterstvo tretira kao sui generis oblik radno-pravnog odnosa, a ne kao dobrovoljnu aktivnost građana za opšte dobro. Izmjenom ovog člana na predloženi način daje se mogućnost da se suština sadašnjeg Zakona o volonterskom radu reguliše u narednom periodu na način koji odgovara i korisnicima i poslodavcima, ostavljajući mogućnost zakonodavcu da sve oblike ugovora o radnom angažmanu za sticanje radnih vještina kod poslodavca, uključujući odredbe sadašnjeg Zakona o volonterskom radu razradi kroz posebno zakonsko rješenje. Sa druge strane, izuzimanjem volonterskog rada iz Zakona o radu stvara se osnov da se volonterizam reguliše na adekvatan način, kao oblik dobrovoljne participacije građana, pri resoru nadležnom za učešće građana i nevladine organizacije – Ministarstvu za javnu upravu.

Odgovor: Navedeni član predstavlja osnov za donošenje Zakona o volonterskom zakonu kao propisa lex specialis za tu oblast.

Predlog Pivare Trebjesa član 206 - Nejasno je o kakvoj potvrdi se radi i kakva je sadržina te odgovarajuće potvrde.
Predlog Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih Montenegrostaff član 206 stav 1 – na koju se odgovarajuću potvrdu misli.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo je stvar poslodavaca u kojoj formi će biti navedena potrvda izdata.

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 207 – zakonom propisati tj omogućiti kontrolu od strane sindikalnih organa poput ombudsmana za radnike.
Predlog Telekoma član 207 - Molimo da se ima u vidu da se identična obaveza poslodavca (da u poslovim prostorijama odnosno mjestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti, itd) propisana i u članu 16 tačka 3 i u članu 207 stav 3. Dodatno, molimo da se razmotri da li je neophodno da Zakon o radu propisuje obavezu poslodavca da u poslovim prostorijama odnosno mjestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti imajući u vidu da to nije u nadležnosti ovog Zakona. Takođe, neke djelatnosti se obavljaju na osnovu registracije, odobrenja a neke na osnovu prijave rada tako da postoje poslodavci koji rade na osnovu prijave a ne na osnovu odobrenja.
Predlog Crnagoraput član 207 stav 3 - Predlažemo brisanje zbog preobime administracije za gradilišta.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 207 - brisati. Već je propisano u okviru obaveza poslodavca.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je navedena obaveza poslodavca brisana u ovom članu jer je ista propisana članom 16.

Predlog Telekoma član 208 - U kaznene odredbe bi trebalo unijeti sljedeće: "ne omogući zaposlenom ostvarivanje prava na godišnji odmor na način propisan članom 80 stav 2 i stav 3." Dakle, treba insistirati na tome da su poslodavci odgovorni da omoguće zaposlenom da odmor za 2017.godinu koristi po pravilu u 2017.godini i izuzetno do 30.06.2018.godine. Samo ovakav način korišćenja godišnjeg odmora odgovara prirodi ovog prava.
Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 208 – dodati dvije nove tačke koje glase:
-poslodavac koji prekine radni odnos porodilji, nakon njenog povratka na posao, po završetku porodiljskog odsustva treba biti kažnjen;
-obavještenje zaposlenim o njihovom prelasku ustupanje na rad preko agnecije za privremeno ustupanje radnika, ratlozi prestanka, kao prava i obaveze koje stiču prelaskom.
Predlog Crnagoraput član 208 stav 1 tačka 48 - Predlažemo brisanje zbog preobime administracije za gradilišta.
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore član 208 - u uvodnoj rečinici stava 1 raspon se mora predvideti manja najniža kazna i raspon prema težini prekrsaja; u tački 16 brisati riječi

“zaposlenog nije upoznao sa sadržinom sporazuma i na njegov zahtjev mu nije uručio sporazum, najkasnije na dan stupanja na rad kod korisnika”.

Predlog Domaće trgovine DOO član 208 – predlažemo da kazne budu u rasponu 500 eura do 10000 eura.

Predlog Socijalnog savjeta Opštine Bijelo Polje član 208 – u članu predvidjeti kaznenu odredbu za poslodavaca koji nezaključivanjem ugovora o radu na određeno vrijeme blagovremeno prouzrokuje zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme. U nacrtu zakona nije riješen status radnika koji usljed bolesti ne može da nastavi sa radom na radnom mjestu na koje je raspoređen a nema odgovarujućeg radnog mjesta na koje bi se rasporedio npr. vozač.

Predlog Unije Slobodnih Sindikata Crne Gore član 208 - stay 1 ispred tacke 1 dodaje se nova tacka: ne donese akt o unutrasnjoj organizaciji isitematizaciji radnih mjesta (tlan 16 stav 1 tacka 1)";

U istom clanu poslije tacke 16 do dati novu tacku koja glasi "ne obavijesti ustupljene zaposlene 0 slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uslove (Clan 55 stav 3)". U istom stavu poslije tacke 18 dodati novu tacku koja glasi "ne donese pisanu odluku o uvođenju prekovremenog rada (clan 61 st3 i 4). U istom stavu tacka 27 rijeci "odluči o vremenu" zamijeniti rijecima "donese plan". U istom stavu poslije tacke 32 do dati novu tacku koja glasi "poslodavac prethodnik pisano ne obavijesti zaposlene 0 preuzimanju od strane poslodavca sljedbenika (Clan 103 stav2)".

U istom stavu poslije tacke 44 dodati novu tacku koja glasi "predstavniku sindikata ne omogući koriscenje prava iz clana 199". U istom stavu poslije tacke 45 dodati novu tacku koja glasi "zaključi ugovor o privremenim ipovremenim poslovima suprotno clanu 199".

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da će se nakon izrade Predloga zakona i usaglašavanja sa nadležnim institucijama detaljno urediti prekršajne odredbe za poslodavce.

Predlog Unije Slobodnih Sindikata Crne Gore - u Poglavlju XVI "Prelazne i zavrsene odredbe" dodati novi clan koji glasi: "Vrijeme koje je zaposleni prije stupanja na snagu ovog zakona proveo na radu kod poslodavca po osnovu ugovora o radu na odredeno vrijeme, kao i vrijeme u kojem je zaposleni bio privremeno ustupljen kod poslodavca preko agencije za ustupanje zaposlenih, racuna se u vrijeme propisano clanom 34 stav 2 ovog zakona." U Poglavlju XVI "Prelazne i zavrsene odredbe" dodati novi član kojim treba propisati rok za kojem ce poceti primjena zastare novcanih potrazivanja iz clana 139.

Predlog Pivare Trebjesa član 210 - Po stupanju ovog zakona na snagu da li se zaposlenima koji su u radnom odnosu na određeno vrijeme već godinu dana mogu produžiti ugovori na dvije ili samo jednu godinu? Koji zakon važi u ovom slučaju?

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 210 – promijeniti član tako da glasi “Postupci za ostvarivanje i zaštitu prava započetih prije stupanja na snagu ovog Zakona okončaće se po odredbama ovog zakona, ukoliko je to povoljnije za zaposlene”.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je Nacrtom zakona dodatno uređena zastara novčanih potraživanja prije stupanja na snagu ovog zakona, usklađivanje ugovora o radu, donošenje podzakonskih akata, usklađivanje kolektivnih ugovora.

Predlog Udruženje banaka član 211 - Smatramo da ovaj član treba preciznije razraditi, jer je nejasno na koji način će Agencije poslovati u toku godine dana nakon stupanja na snagu ovog zakona i posebno na koji način će se uskladiti aganžman lica koji u trenutku stupanja na snagu ovog zakona rade preko agencije preko 24 mjeseca.
Predlog Američke privredne komore član 211 - Prelaznim odredbama Zakona trebalo bi na precizan način urediti prelazna rješenja povodom sljedećih pitanja:
-ugovor o radu na određeno vrijeme (potrebno je precizirati od kog trenutka se računaju ograničenja predviđena stavom 4 člana 34, da li je u pitanju retroaktivno računanje, od trenutka stupanja na snagu novog zakona ili možda od prvog sljedećeg zaključivanja ugovora nakon stupanja na snagu zakona, kako bi poslodavci imali vremena da se pripreme za predviđene promjene);
-ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova (potrebno je precizirati od kog trenutka se računaju ograničenja predviđena tač. 3 i 4 stavom 3 člana 51: da li je u pitanju retroaktivno računanje ili od trenutka stupanja na snagu novog zakona ili možda od prvog sljedećeg zaključivanja ugovora nakon stupanja na snagu zakona, kako bi zaposleni i poslodavci blagovremeno imali na raspolaganju sve informacije u vezi primjene ovih odredbi);
-rad agencija za privremeno ustupanje zaposlenih (nejasno je na koji način će agencije poslovati u roku u kom su dužne da usklade svoje poslovanje, a što je godinu dana nakon stupanja na snagu ovog zakona).
Predlog Unije poslodavaca Crne Gore prelazne i završne odredbe - U okviru prelaznih i završnih odredaba treba predvideti sudbinu ugovora o radu na određeno vrijeme zaključenih prije stupanja na snagu ovog Zakona, kao i dalji angažman preko agencija. Takođe, razmisliti da li staviti van snage odredbe kolektivnih ugovora koje su u suprotnosti sa odredbama Zakona, tu prije svega mislimo da disciplinski postupak.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je Nacrtom zakona dodatno uređena zastara novčanih potraživanja prije stupanja na snagu ovog zakona, usklađivanje ugovora o radu, donošenje podzakonskih akata, usklađivanje kolektivnih ugovora.

Predlog Crnagoraput član 212 stav 1 - Predlažemo propisivanje kraćeg roka za usklađivanje jer se navedeno često i prolongira.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je Nacrtom zakona dodatno uređena zastara novčanih potraživanja prije stupanja na snagu ovog zakona, usklađivanje ugovora o radu, donošenje podzakonskih akata, usklađivanje kolektivnih ugovora.

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore član 214 - brisati jer je na isti način u poglavlju zaključivanje Opšteg kolektivnog ugovora definisano.
Predlog Sindikata turizma i ugostiteljstva član 214 – rok za usklađivanje dug i treba ga skratiti na 6 mjeseci.
Predlog predsjednika SO CEDIS Bešira Kajevića član 214 – navedeni član brisati.

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je Nacrtom zakona dodatno uređena zastara novčanih potraživanja prije stupanja na snagu ovog zakona, usklađivanje ugovora o radu, donošenje podzakonskih akata, usklađivanje kolektivnih ugovora.

Predlog Asocijacije Asocijacije za demokratski prosperit ZID član 215 - Predlažemo da se nakon jedinog stava u ovom članu doda novi stav koji bi glasio: (2) Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o volonterskom radu (”Službeni list CG”, br 26/10, 31/10, 14/12, 48/15).

Odgovor: U odnosu na navedene predloge navodimo da je Nacrtom zakona dodatno uređena zastara novčanih potraživanja prije stupanja na snagu ovog zakona, usklađivanje ugovora o radu, donošenje podzakonskih akata, usklađivanje kolektivnih ugovora.

PREDLOZI KOJI SU STIGLI NAKON ISTEKA JAVNE RASPRAVE

- Predlozi ADDIKO Banke dostavljeni 27.9.2017. godine;
- Predlozi Privredne komore dostavljeni 28.9.2017. godine;
- Predlozi Elektroprivrede Crne Gore AD Nikšić 2.10.2017. godine.

PREDLOZI KOJI SU STIGLI KROZ JAVNE KONSULTACIJE 12.05. – 01.06.2017. GODINE, ODGOVORI OBJEDINJENI SA PREDLOZIMA KOJI SU STIGLI KROZ JAVNU RASPRAVU:

Predlozi Pivare Trebjesa:

1. Član 19 Ugovor o probnom radu - Brisati stav 1 ovog člana, jer ne vidimo razlog zašto bi se utvrđivao nekim posebnim aktom. Novi stav bi glasio: Probni rad kao poseban uslov za rad može se utvrditi ugovorom o radu na određeno ili neodređeno vrijeme za sva radna mjesta koja su predviđena aktom o sistematizaciji, ako posebnim zakonom nije drugačije utvrđeno.

2. Član 20 Prava zaposlenog za vrijeme probnog rada stav 2 - Rad se ne može nastaviti sve dok traje ugovor, već treba promijeniti stav i umjesto „danom isteka roka određenog ugovorom o radu“ staviti „danom isteka roka probnog rada“. Stav 3 istog člana - Kao i u prethodnom stavu: „isteka roka probnog rada“.

3. Član 22 zaključivanje ugovora o radu prije stupanja na rad st. 2 i 3 - Predlog je da se stavovi 2 i 3 izbrišu, a da se uvedu visoke novčane kazne za ovaj vid povrede prava.

4. Član 23 sadržina ugovora o radu tačka 11 - Izbrisati sve stavke pod tačkom 11 osim ugovorene osnovne zarade, jer sve ostale naknade se definišu zakonima i KU i zavise od situacija.

5. Član 26 Transformacija ugovora o radu sa određenog u ugovor o radu na neodređeno vrijeme - Brisati član. Uvesti kaznene odredbe.

6. Član 28 prijavljivanje na socijalno osiguranje - Treba staviti rok u skladu sa zakonom o Penzijskom.i Invalidskom,osig. koji reguliše ovu materiju – 8 dana; Brisati ovaj stav, nema smisla, jer poslodavac ima zakonsku obavezu iz stava 1.

7. Član 37 interno oglašavanje - Preformulisati: Poslodavac koji ima slobodna radna mjesta sa punim ili nepunim radnim vremenom na određeno ili neodređeno radno vrijeme može da o tome obavijesti zaposlene na oglasnom mjestu u sjedištu poslodavca, odnosno u njegovoj organizacionoj jedinici.

8. Član 39 Radni odnos u svojstvu pripravnika - Pripravnički je definisan OKU. Ali treba dodati…Poslodavac ima pravo da produži trajanje pripravničkog staža maksimalno do 2 godine iz opravdanih razloga određenim ugovorom o pripravničkom radu (postojanje određenih programa poslodavca).

9. Član 40 aneks ugovora o radu - Preformulisati: U drugim slučajevima u kojima se mijenjau uslovi rada i/ili prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, a koji su određeni u ugovoru o radu.

10. Član 43a Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih - Razjasniti za koje vrste poslova, koji su razlozi i na koji period, ovo se mora razlikovati sa ugovorima na određeno vrijeme.

11. Član 43b sporazum o ustupanju zaposlenih - Treba da postoji opšti sporazum, a aneksi određuju ostale stavke prema potrebi.

12. Član 46 nepuno radno vrijeme - Mislimo da ne treba da se utvrđuju posebno aktom, nego da se da takva mogućnost za sva radna mjesta.

13. Član 52 obavještavanje inspekcije rada o uvođenju prekovremenog rada - Brisati član. Nema smisla. Ako se uvodi prekovremeni rad, on se uvodi zbog potrebe posla, a smatramo da je dovoljno imati odluku koja se u bilo koje vrijeme može iskontrolisati, tako da nema potrebe svaki put obavještavati inspekciju.

14. Član 68 raspored korišćenja godišnjih odmora - Rješenje da se dostavi prije početka korišćenja GO, jer je ovaj rok od 30 dana predugačak, a u stavu ispod nije precizirano kako se daje ta saglasnost, a i predstavlja preveliku administraciju. Izbaciti „uz saglasnost zaposlenog" jer ako poslodavac donese takvu odluku onda se ona treba ispoštovati, jer je uslovljena okolnostima.

15. Član 69 korišćenje godišnjeg odmora u dijelovima - Sva tri stava staviti u jedan koji bi glasio: Godišnji odmor može se koristiti u više djelova. Jedan dio GO mora biti u trajanju od najmanje 10 dana osim u slučaju da zaposleni ne zahtjeva manji broj dana. Godišnji odmor tekuće kalendarske godine se mora iskoristiti najkasnije do 30 juna naredne kalendarske godine.

16. Član 77 zarada - Kompletan dio vezan za zarade šaljemo u prilogu ovih komentara.

17. Član 93 program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba - Poslodavac nije dužan da donosi program niti da obezbjeđuje mjere za zapošljavanje iz stava 1 i 2 ovog člana ako je došlo do prestanka potrebe za radom zaposlenih iz člana 92 stav 4 ovog.

18. Član 105 zaštita žena u industriji i građevinarstvu - Dodati: osim u slučaju kada ona za to zahtjeva odobrenje od poslodavca i isti se saglasi.

19. Član 123 rokovi zastarjelosti potraživanja iz radnog odnosa - Uvesti zastaru potraživanja na način da zaposleni ima pravo na potraživanja do 3 godine. Izuzetak su potraživanja koja su regulisana zakonom kao obaveza poslodavca (npr. uplata poreza i doprinosa).

20. Član 125 mjere za povrede radnih obaveza - Kompletan predlog šaljemo u odvojenom dokumentu.

21. Član 139 prestanak radnog odnosa po sili zakona - Dodati stav: Kada zaposleni navrši 40 godina staža osiguranja.

22. Poglavlje o zaradi predloženo da se uredi na sljedeći način (isto dostavljeno i kroz javnu raspravu).

4. Zarada, naknada zarade i druga primanja

Zarada

Član 77

(1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću osnovnu bruto zaradu koja se utvrđuje ugovorom o radu.

(2) Osnovna bruto zarada je zarada zaposlenog koju određuje poslodavac posebno za svako radno mjesto.

(3) Pod osnovnom bruto zaradom podrazumijeva se neto iznos zarade uvećan za pripadajuće poreze i doprinose koji padaju na teret zaposlenog.

(4) Osnovna bruto zarada ne može biti niža od minimalne osnovne bruto zarade utvrđene članom „xx" ovog zakona.

(5) Zaposlenom, muškarcu, odnosno ženi, garantuje se jednaka osnovna bruto zarada, odnosno svi zaposleni koji rade na istim radnim mjestima imaju jednaku osnovnu bruto zaradu.
(6) U slučaju povrede prava iz stava 5 ovog člana zaposleni ima pravo na naknadu štete u visini neisplaćenog dijela zarade.
(7) Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nije u skladu sa stavom 5 ovog člana ništavni su.

Bruto zarada i uvećanje zarade

Član 78

(1) Ukupna bruto zarada sastoji se od: osnovne bruto zarade, naknada zarade, uvećanja zarade i drugih primanja utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
(2) Ukupna bruto zarada za zaposlene sa nepunim radnim vremenom obračunava se u skladu sa vremenom provedenim na radu.
(3) Zarada se uvećava u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za: rad duži od punog radnog vremena, noćni rad, minuli rad, rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani i za druge slučajeve utvrđene kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zarada za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu

Član 79

(1) Zarada za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dijela zarade za radni učinak i uvećane zarade, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
(2) Ugovorena zarada je zarada koja je određena ugovorom o radu i ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene članom 80 ovog zakona.
(3) Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i zalaganja i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, u skladu sa kolektivnim ugovorom. (BRISATI)

Minimalna zarada

Član 80

(1) Zaposleni ima pravo na minimalnu osnovnu bruto zaradu za standardni učinak i puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
(2) Minimalna osnovna bruto zarada iz stava 1 ovog člana ne može biti niža od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, prema zvaničnom podatku koji utvrđuje organ uprave nadležan za poslove statistike.
(3) Iznos minimalne osnovne bruto zarade iz stava 2 ovog člana utvrđuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) na predlog Socijalnog savjeta Crne Gore, na polugodišnjem nivou.

Utvrđivanje minimalne zarade

Član 81

Briše se. (Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, "Sl. list CG", br. 59/11)

Naknada zarade

Član 82

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za vrijeme: državnih i vjerskih praznika u kojima se ne radi; godišnjeg odmora; plaćenog odsustva; odazivanja na poziv državnih organa; stručnog usavršavanja po nalogu poslodavca, privremene nesposobnosti za vrijeme spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme korišćenja porodiljskog, odnosno roditeljskog usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva i odsustva radi njege djeteta, u skladu sa ovim zakonom; prekid rada koji je nastao bez krivice zaposlenog; odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu; odsustvovanja sa rada po osnovu unaprijed dogovorenog učešća u radu organa kod poslodavca

i organa sindikata; za vrijeme prekvalifikacije, dokvalifikacije i osposobljavanja za rad na drugim poslovima dok oni traju i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
(2) Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene naknade zarade iz stava 1 ovog člana u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drukčije određeno.

Druga primanja

Član 83

Zaposleni ima pravo na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu.

Obračun i isplata zarade

Član 84

(1) Zarada se isplaćuje u rokovima i na način utvrđen kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a najmanje jedanput mjesečno.
(2) Prilikom isplate zarade poslodavac je dužan da zaposlenom uruči obračun zarade.
(3) Poslodavac koji na dan dospjelosti nije mogao da isplati zaradu ili je ne isplati u cjelini dužan je da, do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata zarade, zaposlenom uruči obračun zarade koju je bio dužan da isplati, a koji ima snagu vjerodostojne izjave.

Obustava zarade i naknade zarade

Član 85

(1) Poslodavac može novčano potraživanje prema zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak zaposlenog.
(2) Zaposlenom se može prinudno obustaviti zarada ili naknada zarade najviše do jedne polovine radi obaveznog izdržavanja, na osnovu pravosnažne odluke suda, a za ostale obaveze najviše do jedne trećine zarade ili naknade zarade. Usaglasiti sa zakonom o izvršenju i obezbjeđenju, član 103!

Evidencija zarade i naknade zarade

Član 86

Poslodavac je dužan da vodi mjesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade, u skladu sa zakonom.

23. Poglavlje koje se odnosi na disciplinski postupak predloženo da se uredi na sljedeći način:

4. Otkaz od strane poslodavca

1) Razlozi za otkaz

Član 179.

(1) Poslodavac može zaposlenom da otkaže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje i to:
1) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
2) ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
3) ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa iz člana 79. ovog zakona, odnosno neplaćenog odsustva iz člana 100. ovog zakona.
(2) Poslodavac može da otkaže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:
1) ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;

2) ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
3) ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
4) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
5) ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.
(3) Poslodavac može da otkaže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:
1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
2) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u smislu člana 103. ovog zakona;

3) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
5) ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;
6) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
7) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;
8) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.
(4) Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tač. 3) i 4) ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa opštim aktom. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. ovog člana.
(5) Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:
1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;
2) ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 171. stav 1. tač. 1-5) ovog zakona.
2) Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza
Član 179a
Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:
1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;
2) novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;
3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 180. ovog zakona, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.
3) Postupak pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere

Član 180.

(1) Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

(2) U upozorenju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

Član 180a

Poslodavac može zaposlenom iz člana 179. stav 1. tačka 1) ovog zakona da otkaže ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 179a ovog zakona, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.

Član 181.

(1) Zaposleni uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član, u roku iz člana 180. ovog zakona.

(2) Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata.

Član 182.

(1) Ako otkaže ugovor o radu zaposlenom u slučaju iz člana 179. stav 5. tačka 1) ovog zakona, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa, osim u slučaju iz člana 102. stav 2. ovog zakona .

(2) Ako pre isteka roka iz stava 1. ovog člana nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos.

Član 183.

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 179. ovog zakona, ne smatra se:

1) privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;

2) korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;

3) odsluženje ili dosluženje vojnog roka;

4) članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog;

5) delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih, u skladu sa ovim zakonom;

6) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

5. Postupak u slučaju otkaza

1) Rok zastarelosti

Član 184.

(1) Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 1) i st. 2. i 3. ovog zakona poslodavac može dati zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

(2) Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 2) ovog zakona poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivično delo utvrđeno zakonom.

2) Dostavljanje akta o otkazu ugovora o radu

Član 185.

(1) Ugovor o radu otkazuje se rešenjem, u pisanom obliku, i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.
(2) Rešenje mora da se dostavi zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.
(3) Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje u smislu stava 2. ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu belešku.
(4) U slučaju iz stava 3. ovog člana rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.
(5) Zaposlenom prestaje radni odnos danom dostavljanja rešenja osim ako ovim zakonom ili rešenjem nije određen drugi rok.
(6) Zaposleni je dužan da narednog dana od dana prijema rešenja u pisanom obliku obavesti poslodavca ako želi da spor rešava pred arbitrom u smislu člana 194. ovog zakona.

Predlozi Američke privredne komore:

1. Zastarjelost novčanih potraživanja treba da bude vremenski ograničena, i to na period od 3 godine. Ovakav zakonodavni okvir podržao bi finansijsku predvidivost i stabilnost poslodavca. Uporedna praksa takođe podržava ovakav stav.

2. Postupak povrede radne obaveze potrebno je predvidjeti i urediti samo Zakonom o radu, a ne Opštim kolektivnim ugovorom kao što je bio slučaj do sada. Na taj način, izbjegli bismo situaciju u kojoj smo se do skora nalazili, kada OKU nije bio važeći. Takođe, smatramo da je praktično da se poslodavcu ostavi mogućnost da Opštim aktom uredi samu proceduru vođenja postupka za utvrđivanje povrede radne obaveze pri čemu bi ista naravno morala biti usklađena sa Zakonom o radu.

3. Kada je riječ o trajanju ugovora o radu, predlažemo mijenjanje člana 25 Zakona o radu na način da se uklone nelogičnosti prisutne u ovom članu. Članice Komore takođe žele da naglase da trajanje ugovora nije problem ukoliko postoji mogućnost fleksibilnijeg okončanja radnog odnosa na inicijativu poslodavca.

4. Korišćenje godišnjeg odmora u djelovima treba da bude liberalnije regulisano, odnosno potrebno je dati slobodu poslodavcu i zaposlenom da se dogovore oko trajanja i načina korišćenja godišnjeg odmora. Zaštitna norma od 10 dana bi trebalo da ostane na snazi, ali drugi dio odmora treba propisati na način koji bi dao veću fleksibilnost stranama u radnom odnosu. Takođe, rok za obavještavanje zaposlenog o odobrenom odmoru bi trebalo da bude skraćen sa 30 na 15 dana.

5. Pojam zarade treba da bude precizno definisan. Naime, potrebno je diferencirati pojam bruto zarade i bruto zarade sa uvećanjima. Kao osnov za uvećanje zarade treba propisati bruto zaradu zaposlenog koja se sastoji od koeficijenta složenosti uvećanog za minuli rad i obračunske vrijednosti koeficijenta. Treba definisati pojam ugovorene bruto zarade tako da je jedini uslov da ne može biti niža od bruto zarade definisane u stavu ispred. Takođe, član 85 Zakona o radu treba da predvidi mogućnost obustave zarade ili naknade zarade zaposlenom, uz njegovu saglasnost, a u iznosu većem od jedne trećine zarade ili naknade zarade.

6. Otkazni rok, kako u slučaju tehničko-tehnoloških ili restrukturalnih promjena usljed kojeg je prestala potreba za radom zaposlenog tako i u drugim slučajevima predviđenih Zakonom, treba definisati tako da njegova primjena zavisi i bude prilagođena razlozima zbog kojeg prestaje radni

odnos. S obzirom na to da postoje drugi mehanizmi za zaštitu prava zaposlenih u slučaju tehničko-tehnoloških ili restrukturalnih promjena smatramo da je ovaj mehanizam izlišan.

Predlog Porto Montenegro:

1. Razmotriti mogucnost da se u članu 46 ponovo nadje odredba po kojoj ugovor o radu izvrsnog direktora moze da traje kraće od 1/4 punog radnog vremena, na način da odredba glasi: Ugovor o radu može se zaključiti sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraće od 1/4 (10 časova) punog radnog vremena,osim ugovora o radu izvrsnog direktora cije se radno vrijeme utvrdjuje aktom poslodavca.

Predlog Predraga Martinovića:

1. U Nacrt Zakona o radu potrebno je uvrstiti sljedeće:

" Naknada troškova u vezi sa radom

Član _____

Poslodavac zaposlenom nadoknađuje troškove koji su nastali u vezi sa radom i to:

– dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini od 20% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja u hotelu sa četiri ili više zvjezdica priznaju po prethodnom odobrenju poslodavca;
– dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na način propisan od strane nadležnog organa državne uprave;
– naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru, ukoliko zaposleni uz saglanost poslodavca koristi privatni automobil u službene svrhe;
– naknadu za rad na terenu za vrijeme rada van mjesta rada koje u trajanju dužem od 15 dana neprekidno, zaposleni ima pravo na terenski dodatak u iznosu od 10,00€ po danu;
– naknadu troškova prevoza za dolazak i odlazak sa rada u visini cijene prevozne karte u javnom saobraćaju, za zaposlene kojima je prebivalište van mjesta rada (druga opština), ako poslodavac nije obezbijedio sopstveni prevoz."

Konstatacije dr sc Čedomira Bogićevića:

Svijet čine: civilizacija,rad, ljudi i međuljudski odnosi.

Radni odnosi su najvažniji društveni odnosi, koji su u temelju položeni na pravu na rad i slobodi rada, socijalnom blagostanju, ekonomskoj i industrijskoj demokratiji, pravičnom uređenju odnosa rada, socijalnom miru, u čijem je centru radnik kao subjekt rada i njegovo ljudsko dostojanstvo.

Postojeći Zakon o radu tipični je izraz negacije moralnog integriteta nosilaca svijeta rada koji radnika posmatra i statusno stipuliše samo kao sredstvo za proizvodnju profita, a ne ravnopravnog subjekta u odnosima sa svijetom kapitala, redukujući supstancijalna svojstva rada na pravni polož rada bez subjektiviteta, pretvarajući ga u objekt rada, ignoranstki se odnoseći prema cjelokupnoj civilizaciji i istoriji za čovječno uređenje rada, dovodeći ga u položaj najamnog radnika putem locatio conductio operis, čime je nekadašnji gospodar svih tokova cjelokupne društvene reprodukcije došao u krajnje ponižavajući položaj.

Uređenje odnosa rada ne može da zavisi od pravnog režima svojinskih oblika već je civilizacija stvorila objektivno međunarodno radno pravo univerzalnog i regionalnog karaktera, kako preko međunarodnih paktova UN tako i preko međunarodnih konvencija i protokola MOR-a, tako da radno pravni i drugi odnosi rada nijesu u korelaciji sa svojinskim režimom političkih zajednica, jer bi u suprotnom imali robovske i feudalne sisteme, nego je civilizacija rada ustrojila njihovo uređenje na temelju subjektiviteta i ljudskog dostojanstva činilaca rada.

Novi koncept Zakona o radu treba da počiva na principima: 1. Radnik i poslodavac, vlasnik kapitala, treba da budu saradnici u procesu izgradnje radnih, socijalnih, industrijskih i društvenih odnosa, radeći poslovni uspjeh korporacije kao zaedničko dobro na svojini kao socijalnoj funkciji, koja obavezuje. 2. Radnik treba da je građanin privrednog društva sa izraženim subjektivitetom, kako u pravnom položaju uređenja rada, tako u izgradnji proizvodnih i industrijskih odnosa, 3. Mora se dokrajčiti menadžerski despotizam kao izraz nedemokratskog uređenja rada i despotizma industrijskih odnosa, 4. Uređenje rada treba da počiva na principima ravnoteže subjekata rada, kao nosilaca znanja, sposobnosti i kreacije, i nosilaca kapitala, koji je samo vlasnik proizvodnih sredstava, ali nije vlasnik privrednog društva u bilo kojem organizacionom obliku. Kapital je mrtva kategorija bez znanja, uma i kreacije (creatio intelectum). Vlasnici kapitala u Crnoj Gori nijesu to postali svojim radom, nego tranzicijom svojinskih oblika čime su postali vlasnici egzistencije subjekata rada. Trgovački kapital u privrednim društvima je samo jedan strukturni element - materijalni, dok je drugi personalni - radnici, čije jedinstvo i ravnoteža doprinose unaprijeđenju i stabilnosti industrijskih odnosa. Ravnoteža je temeljni princip prirodnih i društvenih zakonitosti.

Uređenje rada mora da se zasniva na oblicima radničke samouprave, kroz različite vidove participacije, kako u procesima odlučivanja, tako i u procesima konsultacija, jer su to zahtjevi ekonomske, pravne, psihološke, socijalne i moralne prirode.

Treba rješiti prethodno pitanje rationae materiae Zakona. Da li će to biti kodifikacija različitih oblasti uređenja rada, na što učpućuje postojeći naziv Zakona, ili će se zadržati samo na unaprijeđenju radnih odnosa. Potpuna kodifikacija je nemoguća i ne postoji nigdje u uporednom pravu, jer bi ona zaustavila proces društvene regulacije rada. Dakle, naziv postojećeg Zakona je neadekvatan, i ne odražava supstancijalno jezgro uređenja rada, i previše je ambiciozan, a sadržina mu je po stipulaciji i nomotehnici čisto administrativna.

Zakon o radu treba da je po svojoj jurističkoj vrijednosti minimum prava kojim se uređuju odnosi između svijeta rada i svijeta kapitala. Odnosi plus ultra supstancionem uređuju se kolektivnim ugovorima, kao oblik istorijske emanacije i slobode rada kojom poslodavci i radnici, na temelju jednakog položaja autonomno uređuju odnose rada. Dakle, odnosi rada ne mogu se uređivati samo zakonom, a pogotovo ne inidividualnim ugovorom o radu. Sloboda uređenja rada počiva na kolektivnom pregovaranju, bilo u oblastima, granama ili jedinstveno.

Potrebno je ukazati na pravne aspekte zaštite prava iz odnosa rada i inicirati prema nadležnom resoru u Vladi Crne Gore, da se obrazuju posebni sudovi rada: 1. Sud rada i 2. Sud socijalnog osiguranja, a u drugom stepenu Sud rada i socijalnog osiguranja. Radno pravo je prije

dva vijeka izašlo iz košulje građanskog prava, pa je veliki nazadak u kulturi radnog prava bilo ukidanje sudova rada, a još veći ukidanje pomorskih sudova.

Individualni ugovor o radu je samo instrument za inkorporaciju radnika u svijet rada, jer je radni odnos objektivni radni odnos uređen međunarodnim ugovorima, ustavom, zakonima i kolektivnim ugovorima. Istaknute ideje o principima uređenja rada temelje se na postulatima socijalne filozofije da demokratizaciji života u političkim odnosima, analogno leži i odgovara demokratizacija socijalnih i industrijskih odnosa uređenja rada.