

ZAKON O RADU

- prilog razumijevanju i primjeni -

Podgorica, oktobar 2009. godine

Poštovanim članovima UPCG,

Ova publikacija je pokušaj da se ponude odgovori i, po mogućnosti, bude od koristi svim onim poslenicima – akterima privrednog života u Crnoj Gori, a prije svega članovima UPCG, koji su iskazali potrebu da im Zakon o radu bude pristupačniji i pogodniji u procesu primjene.

Pokušaj o kome je riječ polazi od pretpostavki da je:

- u pitanju jedan od krucijalnih zakona koji uređuje odnose svijeta rada i svijeta kapitala;
- evidentna potreba da se poslodavcima olakša primjena i daju mogući savjeti za razjašnjenja dilema, nedoumica i nejasnoća koje registruju u primjeni ovog važnog zakona;
- prikaz i sadržaj komentara potrebno strukturirati prema oblastima interesovanja potenciranim kroz pitanja i očekujuće odgovore, ali tako da nema potrebe posebno ih metodološki ustrojavati;
- autorima svojstveno, obzirom na relevantno stručno iskustvo u privredi, za oblast radnog zakonodavstva, da na pojednostavljen i pristupačan način markiraju ono što je bitno i što može biti od koristi;
- autorima potreban mandat za nepristrasno postavljanje u istu ravan poslodavca i zaposlenog kada tretiraju probleme i daju odgovore;
- ponuda odgovora takva da nije mogla izbjeći minimalne komentare koji upućuju i na neke druge zakone, odnosno propise, kao što su Zakon o zaštiti na radu, Zakon o privrednim društvima, Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, Zakon o porezu na dohodak fizičkih lica, Zakon o socijalnoj i dječijoj zaštiti, Zakon o zapošljavanju, Opšti kolektivni ugovor i sl.;
- domašaj publikacije takav da podrazumjeva čuvanje digniteta, odnosno anonimnosti svih privrednih poslenika koji su tražili pojašnjenja, iskazali nedoumice, nejasnoće ili probleme u primjeni Zakona;
- autorima sasvim jasno da se publikacija, kroz odgovore, ne može baviti i mogućim zloupotrebama u primjeni Zakona, nezavisno od toga od koje strane bi one dolazile;
- publikacija bez pretenzija i usmjerenosti (bar se tako nadamo) za komentarisanje pojedinih rješenja koja su iskaz zakonodavne politike. Pri tom, autori su uvjereni da će vrijeme potvrditi ili demantovati vrijednost pojedinih rješenja sadržanih u Zakonu;
- osnovano očekivanje autora da će publikacija proširiti sferu interesovanja privrednih

poslenika, što bi moglo da rezultira i nekom narednom publikacijom na istu ili sličnu temu;

- kod autora prisutna svijest o relativnosti domašaja datih odgovora, odnosno komentara i mišljenja sadržanih u ovoj publikaciji;
- od autora osnovano očekivati izraz zahvalnost svima onima koji su pomogli da ova publikacija ugleda svjetlost dana.

AUTORI:

Branislav Begović, dipl.pr.

Rumica Kostić, dipl.pr.

Suzana Radulović, dipl. pr.

KRATAK VODIČ KROZ ZAKON O RADU

A. OPŠTE NAPOMENE

- a) Novi Zakon o radu je iskaz dalje reforme radnog zakonodavstva uz istovremeno revidiranje pojedinih radno-pravnih instituta, te uređenje nekih novih instituta u skladu sa propisima Evropske unije (zabrana diskriminacija, ravnopravan tretman u zapošljavanju muškarca i žene, zaštita zaposlenih od promjena poslodavca, promjena ugovorenih uslova rada i utvrđivanja viška zaposlenih, obezbjeđenje potraživanja zaposlenih u slučaju stečaja, odgovornost za povredu radnih dužnosti i sl.).
- b) U odnosu na raniji, novi Zakon ima nešto drugačiju sistematiku.
- c) Prikaz koji slijedi prati novine i najznačajnije odrednice Zakona o radu.

B. SADRŽINA ZAKONA

I Osnovne odredbe (čl. 1-15)

- Primjenjuje se:
 - a) na zaposlene kod poslodavaca koji rade na teritoriji u CG, te na zaposlene upućene na rad u inostranstvo od poslodavaca sa sjedištem u CG;
 - b) na zaposlene u državnim organima, organima državne uprave, lokalne samouprave i javnim službama - ako zakonom nije drugačije uređeno;
 - c) na zaposlene strane državljanke i lica bez državljanstva koji rade kod poslodavca u CG.
- Kao radni odnos smatra se odnos po osnovu rada između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu, saglasno zakonu i kolektivnom ugovoru.
- Ako pojedine odredbe ugovora o radu utvrđuju nepovoljnije uslove rada od onih utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom, iste su ništave.
- Utvrđena je zabrana diskriminacije (neposredne i posredne, diskriminacije po više osnova, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, te pozitivne diskriminacije).
- Bliže su precizirana:
 - a) prava zaposlenih
 - na odgovarajuću zaradu, bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu, stručno osposobljavanje i druga prava u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom;
 - žena na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja;
 - na posebnu zaštitu radi njege djeteta u skladu sa ovim zakonom;
 - mlađih od 18 godina života i zaposlenih lica sa invaliditetom na posebnu zaštitu u skladu sa ovim zakonom.
 - b) obaveze zaposlenih da:
 - savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi;
 - poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, kao i uslove i pravila

- poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
 - vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca;
 - obavijesti poslodavca o bitnim okolnostima koje tu, ili bi mogle uticati na obavljanje poslova;
 - obavijesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalnih opasnosti za život i zdravlje zaposlenih i nastanak materijalne štete;
 - poštuje propise o bezbjednosti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje, kao i život i zdravlje drugih lica;
 - postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- c) obaveze poslodavca da:
- zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesta utvrđenim ugovorom o radu;
 - zaposlenom obezbijedi, u skladu sa zakonom i drugim propisima, uslove rada i organizuje rad radi bezbjednosti i zaštite života i zdravlja na radu;
 - zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu;
 - zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima i obavezama koje proizilaze iz propisa o bezbjednosti i zaštiti života i zdravlja na radu;
 - u slučajevima utvrđenim zakonom, traži mišljenje sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca kod kojeg nije obrazovan sindikat;
 - postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu;
 - poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka.

II Ugovor o radu (čl. 16-43)

- Može ga zaključiti lice koje ispunjava opšte uslove predviđene zakonom (15 godina života i opšta zdravstvena sposobnost) i posebne uslove predviđene zakonom, drugim propisom i aktom o sistematizaciji.
- Za zaključenje ugovora o radu sa licem mlađim od 18 godina potrebna je pisana saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca.
- Probni rad je poseban uslov rada koji se može utvrditi aktom o sistematizaciji (ako posebnim zakonom nije drugačije uređeno) i isti ne može trajati duže od 6 mjeseci. Precizirano je da su prava zaposlenog za vrijeme probnog rada ista kao i prava i obaveze iz radnog odnosa.
- Radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu između zaposlenog i poslodavca, s tim što se isti smatra zaključenim kada ga potpišu ugovorne strane.
- Utvrđena je pretpostavka zasnivanja radnog odnosa na neodređeno vrijeme ako

- poslodavac ne zaključi sa zaposlenim ugovor o radu prije stupanja na rad.
- Sadržaj ugovora o radu je donekle izmijenjen uvođenjem, pored ostalog, i: JMB zaposlenog, odnosno identifikacionog znaka za stranog državljanina, radnog vremena, iznosa osnovne zarade, visine koeficijenta i elemenata za utvrđivanje radnog učinka, rokova za isplatu zarada i drugih primanja, načina korišćenja odmora u toku dnevnog i nedjeljnog rada, kao i godišnjeg odmora, uz mogućnost ugovaranja i drugih prava i obaveza saglasno Zakonu i kolektivnim ugovorom. Uz to, precizirano je da se na prava i obaveze koje nijesu utvrđene ugovorom o radu primjenjuju odgovarajuće odredbe Zakona i kolektivnog ugovora.
 - Ukinuta je dužnost poslodavca da slobodno radno mjesto i uslove za isto prijavljuje Zavodu za zapošljavanje CG.
 - U istu ravan su postavljeni ugovor o radu na neodređeno i ugovor o radu na određeno vrijeme, sa istim pravima i obavezama i odgovornostima, s tim što više nijesu taksativno nabrojani slučajevi zaključenja ugovora o radu na određeno vrijeme.
 - Precizirana je dužnost poslodavca da zaposlenog prijavi na obavezno socijalno osiguranje, uz uručenje prijave takvog osiguranja najkasnije 10 dana po stupanju na rad.
 - Posebno su naglašene obaveze za zaključenje ugovora o radu sa povećanim rizikom, te ugovora o radu sa strancem.
 - Utvrđena je dužnost (a ne kao ranije mogućnost) poslodavca da omogući zaposlenom usavršavanje kada to zahtijeva potreba procesa rada.
 - Lice koje prvi put zasniva radni odnos zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom
 - Vrlo bitna novina je izmjena ugovornih uslova rada, odnosno zaključenje tzv. aneksa ugovora o radu. To mogu pokrenuti poslodavac i zaposleni radi:
 - a) Raspoređivanja na drugi odgovarajući posao - usljed potreba procesa i organizacije rada;
 - b) Raspoređivanja na drugo mjesto kod istog poslodavca - ako se rad obavlja i u mjestima van sjedišta poslodavca, ali pod određenim uslovima;
 - c) Utvrđivanja osnovne zarade, radnog učinka, naknadne zarade, uvećanja zarade, trajanja dnevnog, nedjeljnog odmora, vremena korišćenja odmora u toku rada i dr;
 - d) U drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu.

Ponuda izmjene ugovora o radu čini se u pisanom obliku, a sadrži razloge ponuđene izmjene, rok u kojem druga strana o njoj treba da se izjasni, te pravne posljedice koje mogu nastati usljed odbijanja ponude. Rok za izjašnjavanje je 8 radnih dana od dana učinjene ponude. Prihvat ponude je uslov za zaključenje aneksa, koji tada postaje sastavni dio ugovora o radu.

- Raspoređivanja u drugo mjesto rada mogu se činiti ako takva udaljenost, pored ostalih uslova, iznosi manje od 60 km od mjesta boravišta, odnosno prebivališta

zaposlenog.

- Upućivanje na rad kod drugog poslodavca može trajati najduže godinu dana, ali i duže od godinu dana - dok traju razlozi za takvo upućivanje (privremeni prestanak potrebe za radom, zakup poslovnog prostora i sl.).

III Prava i obaveze zaposlenih (čl. 44-91)

1. Radno vrijeme

- Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj nedjelji, s tim što se kolektivnim ugovorom može utvrditi i radno vrijeme kraće od 40 časova u radnoj nedjelji.
- Nepuno radno vrijeme zaposleni može da ostvari u okviru 40-časovne radne nedjelje kada zaključi ugovor o radu kod više poslodavaca kako bi ostvario puno radno vrijeme.
- Skraćeno radno vrijeme utvrđuje se za naročito teške i naporene i po zdravlje štetne poslove, srazmjerno štetnom uticaju po zdravlje, s tim što ono ne može biti kraće od 36 časova u radnoj nedjelji.
- Skraćeno radno vrijeme zbog unapređenja tehnologije i uvođenja višesmjenskog rada traje kraće od 40 časova u radnoj nedjelji.
- Prekovremeni rad ne može trajati duže od 10 časova nedjeljno, a uvodi se pisanom odlukom poslodavca prije početka takvog rada ili usmeno, s tim da se pisana odluka mora donijeti najduže u roku od pet dana po uvođenju i uručiti zaposlenom.
Zaposleni je dužan prekovremeno raditi u slučajevima:
 - a) prevencije neposrednog nastupanja opasnosti po bezbjednost i zdravlje ljudi, ili veće materijalne štete (događaji koji neposredno predstoje);
 - b) elementarne nepogode (zemljotres, poplave i dr.);
 - c) požara, eksplozije, jonizujućih zračenja i većih iznenadnih kvarova na objektima, uređajima i postrojenjima;
 - d) epidemije ili zaraze koje dovode u opasnost život ili zdravlje ljudi, ugrožavaju stočni ili biljni fond i druga materijalna dobra;
 - e) zagađivanja vode, namirnica i drugih predmeta za ljudsku i stočnu ishranu u većem obimu;
 - f) saobraćajnog ili drugog udesa kojim su ugroženi životi ili zdravlje ljudi ili materijalna dobra većeg obima;
 - g) potrebe da se bez odlaganja pruži hitna medicinska pomoć ili druga neodložna medicinska usluga;
 - h) potrebe da se izvrši neodložna veterinarska intervencija;
 - i) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.
- Raspored i preraspodjelu radnog vremena utvrđuje nadležni organ poslodavca.
- Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do 6 časova narednog dana i predstavlja poseban uslov rada.
- Smjenski rad je rad koji se obavlja u smjenama, uz obavezu poslodavca da obezbijedi zamjenu smjene tako da zaposleni ne može raditi noću (noćna smjena) neprekidno

duže od 1 radne nedjelje.

- Dopunski rad kod drugog poslodavca nije više vezan za neuspjeli oglas kod poslodavca koji ga je zatražio. Ostaje samo obaveza prethodne saglasnosti poslodavca za takav rad.

2. Odmori

- Odmor u toku dnevnog rada traje najmanje 30 minuta, za zaposlene koji rade najmanje 10 časova dnevno 45 minuta, a za zaposlene koji rade kraće od 6 časova dnevno najmanje 15 minuta.
- Dnevni odmor je odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno.
- Nedjeljni odmor traje najmanje 24 časa neprekidno, s tim da se, po pravilu, koristi nedjeljom. Za korišćenje nedjeljnog odmora može se odrediti i neki drugi dan.
- Godišnji odmor
 - a) Zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos, godišnji odmor može koristiti poslije šest mjeseci neprekidnog rada .
 - b) Zaposleni koji nema šest mjeseci neprekidnog rada ima pravo na tzv. srazmjerni dio godišnjeg odmora.
 - c) Zakonski minimum je najmanje 18 radnih dana, za mlađe od 18 godina najmanje 24 radna dana, a za zaposlene koji rade skraćeno radno vrijeme najmanje 30 radnih dana.
 - d) Dužina godišnjeg odmora se uvećava na osnovu kriterijuma utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
 - e) Pri utvrđivanju dužine godišnjih odmora radna nedjelja se računa kao 5 radnih dana.
 - f) U dane godišnjeg odmora ne računavaju se praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade, kao i privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.
 - g) Ako je zaposleni za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora privremeno spriječen za rad, u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme porodijskog odsustva, ima pravo da po isteku te spriječenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.
 - h) Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora uz prethodnu konsultaciju zaposlenog, s tim da poslodavac isti može izmijeniti u smislu početka korišćenja, i to najkasnije pet dana prije samog početka.
 - i) Godišnji odmor se može koristiti u neprekidnom trajanju ili u dva dijela (tada se prvi dio mora koristiti u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno).
 - j) Ako krivicom poslodavca nije iskoristio godišnji odmor (u cjelini ili dijelu), zaposleni ima pravo na naknadu štete.

3. Odsustva sa rada

- Plaćeno odsustvo - za slučajeve utvrđene zakonom, te za slučajeve utvrđene kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- Neplaćeno odsustvo - za vrijeme i u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu
- Odsustvo sa rada zbog državnih i vjerskih praznika - ostvaruje se u skladu sa posebnim zakonima.
- Odsustvo sa rada iz zdravstvenih razloga:
 - a) 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.
 - b) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada zbog dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, posebno usljed bolesti i povreda na radu, davanja krvi, tkiva i organa, saglasno zakonu i kolektivnom ugovoru.
- Mirovanje prava iz radnog odnosa uslijed:
 - a) 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;
 - b) izbora, odnosno imenovanja na državnu funkciju (u skladu sa zakonom) čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada kod poslodavca, do isteka jednog mandata;
 - c) izdržavanja kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere, u trajanju do šest mjeseci.

4. Zarada, naknada zarade i druga primanja

- Odgovarajuća zarada je pravo zaposlenog, a utvrđuje se u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu
- Bruto zaradu, u smislu ovog zakona, čini zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, uvećana zarada, naknada zarade i druga primanja utvrđena kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- Uvećanje zarade se ostvaruje u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za: rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad i dežurstvo), noćni rad, rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani, minuli rad, kao i druge slučajeve utvrđene kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- 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.
- Ugovorena zarada je zarada koja je određena ugovorom o radu i ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene zakonom.
- Minimalna zarada je zarada za standardni učinak i puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom u skladu sa zakonom,

kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Minimalna zarada u CG utvrđuje se Opštim kolektivnim ugovorom, pri čemu se polazi od: troškova života, kretanja prosječne zarade u Crnoj Gori, egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice, stope nezaposlenosti, kretanja zaposlenosti na tržištu rada, produktivnosti rada, profitne stope u privredi i opšteg nivoa ekonomske razvijenosti Crne Gore.

Minimalna zarada utvrđuje se po radnom času i ne može biti niža od minimalne zarade za period koji prethodi periodu za koji se utvrđuje minimalna zarada.

- Naknada zarade se ostvaruje 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, prekida 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, kao i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- Druga primanja čine prava u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu.
- Obračun isplata zarade - Isplaćuje se u rokovima i na način utvrđen kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a najmanje jedanput mjesečno. Poslodavac je dužan zaposlenom uručiti obračun zarade, a ako nije mogao da isplati zaradu (u cjelini ili mjesečno) uručuje obračun zarade koji je bio dužan isplatiti, s tim što taj obračun ima snagu vjerodostojne isprave.
- Obustava zarade i naknada zarade - 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. 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.

5. Prava zaposlenih kod promjene poslodavca

Poslodavac sljedbenik preuzima od poslodavca prethodnika kolektivni ugovor i sve ugovore o radu. Ako zaposleni odbije prenos ugovora o radu, poslodavac prethodnik može zaposlenom otkazati ugovor o radu.

Poslodavac sljedbenik dužan je najmanje godinu dana primjenjivati kolektivni ugovor prethodnika, osim ako isti nije istekao zbog vremena ili ako bude zaključen novi kolektivni ugovor.

IV Prestanak potrebe za radom zaposlenih (čl.92-96)

1. Obavještenje

Utvrđena je dužnost obavještanja sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih i Zavoda za zapošljavanje CG ako poslodavac utvrdi da će u periodu od 30 dana doći do prestanka potrebe rada zaposlenih na neodređeno vrijeme, i to najmanje:

- Deset zaposlenih - ako poslodavac ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vrijeme.
- Deset posto zaposlenih - ako poslodavac ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme.
- Trideset zaposlenih - ako poslodavac ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme.
- Dvadeset zaposlenih - ako kod poslodavca u periodu do 90 dana prestaje potreba za njihovim radom, nezavisno od ukupnog broja zaposlenih.

Pri svemu ovom, moraju se navesti razlozi, broj i kategorija zaposlenih na neodređeno vrijeme, kao i kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba. Sindikat, odnosno predstavnici zaposlenih i Zavod za zapošljavanje CG dostavljaju poslodavcu svoje mišljenje u vezi obavještanja u roku od osam dana po dobijanju istog.

2. Program ostvarivanja prava

Utvrđena je dužnost donošenja programa mjera za rješavanje viška zaposlenih od strane poslodavca, a koji posebno sadrži:

- razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih;
- kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;
- ukupan broj zaposlenih za čijim radom prestaje potreba;
- broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih za čijim radom prestaje potreba, kao i poslove koje obavljaju;
- mjere za zapošljavanje: raspored na druge poslove kod istog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog, sa punim ili nepunim radnim vremenom; raspored kod drugog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog, sa punim ili nepunim radnim vremenom; stručnog osposobljavanja, prekvalifikacije ili dokvalifikacije za rad na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca; druge mjere u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

3. Otpremnina

- Zaposlenom koji je proglašen viškom, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih ovim zakonom, poslodavac je dužan da isplati otpremninu najmanje u visini šest prosječnih zarada u Crnoj Gori.
- Zaposlenom licu sa invaliditetom koji je proglašen tehnološkim viškom, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih programom ovog zakona, poslodavac je

dužan da isplati otpremninu:

- a) najmanje u visini 24 prosječne zarade, ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću;
- b) najmanje u visini 36 prosječnih zarada, ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

V Zaštita zaposlenih u slučaju stečajnog postupka (čl.97-101)

- Zaposleni koji je bio u radnom odnosu kod poslodavca na dan početka stečaja, ima pravo na isplatu neisplaćenih zarada ako iste nijesu isplaćene u skladu sa posebnim zakonom, odnosno pravo na razliku do nivoa utvrđenog ovim Zakonom.
- Prava zaposlenog su: zarada i naknada zarade (isplaćuju se u visini minimalne zarade, odnosno naknade štete za neiskorišćeni godišnji odmor).
- Otpremnina zbog odlaska u penziju isplaćuje se u visini tri prosječne zarade u privredi CG.
- Naknada štete isplaćuje se u visini naknade utvrđene odlukom nadležnog suda.
- Ostvarivanje prava zaposlenih na isplate vrše se kod Fonda rada, u skladu sa zakonom.

VI Zaštita zaposlenih (čl.102-118)

1. Zaštita na radu

Zaposleni ima pravo na zaštitu na radu saglasno zakonu i kolektivnom ugovoru.

2. Zaštita žena i omladine

Zaposlena žena i zaposleni mlađi od 18 godina života imaju pravo na posebnu zaštitu u skladu sa ovim zakonom.

3. Zaštita lica sa invaliditetom

- Zaposleno lice sa invaliditetom poslodavac je dužan da rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti u stepenu stručne spreme, u skladu sa aktom o sistematizaciji.
- Ako se zaposleno lice sa invaliditetom ne može rasporediti, poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje lica sa invaliditetom i kolektivnim ugovorom.
- Ukoliko se zaposleno lice sa invaliditetom ne može rasporediti, niti mu se mogu obezbijediti druga prava, poslodavac ga može proglasiti kao lice za čijim je radom prestala potreba.
- Lice sa invaliditetom za čijim je radom prestala potreba ima pravo na otpremninu u skladu sa ovim zakonom.

4. Zaštita zbog trudnoće i njege djeteta

- Poslodavac ne može odbiti da zaključi ugovor o radu sa trudnom ženom, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili ako koristi porođiljsko odsustvo.

5. Zaštita materinstva i prava zaposlenih koji se staraju o djeci

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, zaposlena žena ima pravo na porođiljsko odsustvo u trajanju od 365 dana od dana rođenja djeteta.

VII Zaštita prava zaposlenih (čl.119-123)

1. Zaštita kod poslodavca

- O pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- 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.
- Poslodavac je dužan da odluči po zahtjevu zaposlenog u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.
- Odluka je konačna, ako zakonom nije drukčije određeno.

2. Zaštita kod nadležnog suda

- Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom poslodavca, ili mu odluka nije dostavljena u predviđenom roku, ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.
- Poslodavac je dužan da pravosnažnu odluku suda izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako odlukom suda nije određen drugi rok.

3. Alternativna zaštita (arbitraža, mirenje)

- Zaposleni i poslodavac (strane u sporu) mogu rješavanje spora koji nastaje iz rada i po osnovu rada (individualni radni spor) povjeriti arbitru.
- Rješavanje sporova koji nastanu u postupku zaključivanja, primjene, izmjena i dopuna kolektivnih ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i štrajk (kolektivni radni spor) može se povjeriti miritelju.

4. Zaštita kod nadležne inspekcije

Ako inspektor rada utvrdi da je rješenjem poslodavca o otkazu ugovora o radu očigledno povrijeđeno pravo zaposlenog a zaposleni je poveo radni spor, inspektor će, na inicijativu zaposlenog, svojim rješenjem odložiti izvršenje rješenja poslodavca - do donošenja pravosnažne odluke suda.

Zaposleni može podnijeti inicijativu u roku od 15 dana od dana pokretanja radnog spora.

Inspektor rada je dužan da donese rješenje o odlaganju izvršenja rješenja poslodavca o

otkazu ugovora o radu u roku od 15 dana od dana podnošenja inicijative zaposlenog. Protiv rješenja koje je donio inspektor rada ne može se pokrenuti upravni spor.

5. Rokovi zastarjelosti potraživanja iz radnog odnosa

Novčana potraživanja iz rada i po osnovu rada ne zastarijevaju (bitna novina).

VIII Odgovornost zaposlenih (124-137)

1. Odgovornost za povrede radnih obaveza

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze, ili se ne pridržava odluke koje je donio poslodavac, odgovara za učinjenu povredu radne obaveze u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposleni odgovara za povredu radne obaveze koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline bliže se uređuju kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

2. Mjere za povrede radnih obaveza:

Novčana kazna (za lakše povrede).

Prestanak radnog odnosa (za teže povrede).

3. Organ za izricanje mjera

Nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac.

Odluka je konačna.

4. Zaštita pred nadležnim sudom

Protiv konačne odluke za izricanje mjere zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke.

5. Rokovi zastarjelosti za pokretanje vođenje spora

- za pokretanje spora - tri mjeseca od dana saznanja za povredu i učinioca,
- za vođenje postupka - tri mjeseca od dana pokretanja postupka.

6. Rok za izvršenje izrečene mjere

Izrečena mjera se ne može izvršiti po proteku trideset dana od pravosnažnosti odluke kojom je izrečena.

7. Suspenzija

Zaposleni će biti privremeno udaljen sa rada:

- ako je zatečen u vršenju povrede radne obaveze za koju je predviđeno izricanje mjere prestanka radnog odnosa, odnosno raskida ugovora o radu;
- ako je zaposlenom određen pritvor, od prvog dana pritvora, dok pritvor traje;
- ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela učinjenog u radu ili u vezi sa radom.

Privremeno udaljenje realizuje se pisanim nalogom poslodavca ili drugog ovlašćenog lica na radu kod poslodavca.

Za vrijeme suspenzije zaposleni prima naknadu zarade od 1/3, a ako izdržava porodicu od 1/2 mjesečne zarade ostvarene u mjesecu prije suspenzije.

8. Materijalna odgovornost

- Naknada štete poslodavcu
Ako zaposleni namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje štetu poslodavcu odgovoran je za istu.
- Naknada štete zaposlenom
Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu, ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu istu naknadi (visinu štete utvrđuje posebna komisija poslodavca, a u krajnjem sud).
- Naknada štete trećem licu
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.

9. Zabrana konkurencije

Ugovorom o radu mogu se utvrditi poslovi koje zaposleni ne može raditi 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.

Zabrana konkurencije može se utvrditi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe u posjed i saznanja o važnim poslovnim informacijama i tajnama.

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

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

IX Prestanak radnog odnosa (138-146)

1. Načini prestanka

- po sili zakona,
- sporazumom zaposlenog i poslodavca,
- otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog

2. Otkaz ugovora o radu od strane poslodavca može se dati uslijed 16 slučajeva, i to:

- Ako zaposleni odbije da radi na radnom mjestu na koje je raspoređen ili odbije da izvrši radne obaveze iz ugovora o radu;
- Ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu predviđenu aktom poslodavca i ugovorom;
- Istekom roka na koji je zasnovan radni odnos na određeno vrijeme;
- Ako zaposleni dolazi na posao pod dejstvom alkohola ili opojnih droga, ili se opija, odnosno koristi opojne droge tokom rada;
- Ako postoji neopravdani izostanak sa posla 5 radnih dana uzastopno, odnosno 7 radnih dana sa prekidima u roku od 3 mjeseca;
- Ako se zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu za zaključenje aneksa ugovora o radu;
- Ako zaposleni ne pokaže rezultate rada na probnom radu;
- Ako se zaposlenom obezbijedi jedno od prava po osnovu viška zaposlenih;
- Ako zaposleni odbije jedno od prava koje mu poslodavac ponudi po osnovu viška zaposlenih;
- Ako se zaposlenom isplati otpremnina po osnovu viška zaposlenih;
- Ako se zaposleni u roku od 30 dana ne vrati na rad saglasno zakonu;
- Ako je prilikom stupanja na rad i u toku trajanja rada zaposleni dao neistinite podatke za vršenje posla;
- Ako je zaposlenom izrečena novčana kazna uzastopno dva ili više puta u periodu od godinu dana;
- Ako zaposleni radi kod drugog poslodavca bez saglasnosti poslodavca kod kojeg je na radu sa punim radnim vremenom;
- Ako zaposleni za svoj ili tuđi račun, bez saglasnosti poslodavca, ugovara poslove koje obavlja poslodavac (nelojalna konkurencija);
- U drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

3. Upozorenje

Poslodavac je dužan da prije otkaza ugovora o radu pisanim putem upozori zaposlenog na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu, kao i da mu na izjašnjavanje na navode iz upozorenja ostavi rok od najmanje pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja. Odluku o otkazu ugovora o radu, u formi rješenja, donosi nadležni organ poslodavca,

odnosno poslodavac, i dostavlja ga zaposlenom u skladu sa zakonom.

Rješenje mora sadržati osnov za davanje otkaza, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku. Rješenje je konačno.

4. Otkazni rok

- Iznosi najmanje 15 dana u kom roku zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu. Ukoliko se zaposleni i poslodavac dogovore, to može biti i kraći rok.

5. Otkaz ugovora o radu direktoru

- Ako posebnim zakonom nije drugačije određeno, otkaz slijedi ako ne bude ponovo biran, odnosno bude razriješen prije isteka vremena, kada mu i prestaje radni odnos.

X Kolektivni ugovori (147-153)

1. Vrste

- Kolektivni ugovor može se zaključiti kao opšti, granski i kolektivni ugovor kod poslodavca.
- Opštim kolektivnim ugovorom utvrđuje se minimalna zarada u privredi, odnosno vanprivredi, a isti se primjenjuje na sve zaposlene i poslodavce.
- Granski kolektivni ugovori zaključuju se za grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti, a primjenjuju se na zaposlene i poslodavce u istim.
- Kolektivni ugovor kod poslodavca se primjenjuje na zaposlene kod tog poslodavca.

2. Sadržaj

- Opštim kolektivnim ugovorom utvrđuje se minimalna zarada u privredi, odnosno vanprivredi, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknada zarade, ostala primanja zaposlenih, kao i obim prava i obaveze iz rada u skladu sa zakonom.
- Granskim kolektivnim ugovorom utvrđuje se minimalna zarada u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknade zarada i druga primanja zaposlenih, kao i obim prava i obaveze iz rada zaposlenih u skladu sa zakonom.
- Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuje se minimalna zarada, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknada zarade i drugih primanja zaposlenih, kao i uređuju veća prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenog u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

3. Učesnici u zaključivanju

Određeni su zakonom.

4. Pregovaranje i zaključivanje

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju.

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

5. Vrijeme na koje se zaključuju

Kolektivni ugovori zaključuju se na neodređeno ili određeno vrijeme.

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

Kolektivnim ugovorom koji je zaključen na neodređeno vrijeme utvrđuje se način na koji jedna ugovorna strana može otkazati taj ugovor.

Kolektivni ugovor zaključen na određeno vrijeme prestaje da važi istekom vremena za koji je zaključen.

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

6. Produžena primjena KU kod poslodavca

U slučaju restrukturiranja poslodavca, na zaposlene će se do zaključivanja novog kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana, primjenjivati kolektivni ugovor koji se primjenjivao prije restrukturiranja.

XI Organizacije zaposlenih i poslodavaca (čl. 154-162)

- Potencira ih sloboda izbora (bez prethodnog odobrenja) osnivanja organizacija zaposlenih, odnosno poslodavaca, saglasno njihovim statutima i pravilima.
- Utvrđen je način određivanja reprezentativnosti sindikata (ona sindikalna organizacija koja ima najveći broj članova i koja je kao takva registrovana kod ministarstva).
- Utvrđena je obaveza informisanja sindikalne organizacije od strane poslodavca (ranije je to bila samo obaveza konsultacije), najmanje jednom godišnje, o:
 - a) Rezultatima poslovanja;
 - b) Razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih, politici zarada i sl.;
 - c) Mjerama poboljšanja uslova rada, bezbjednosti i zaštite na radu i drugih pitanja važnih za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- Utvrđena je obaveza obavještanja sindikalne organizacije od strane poslodavca o:
 - a) Mjerama bezbjednosti i zaštite na radu;
 - b) Uvođenju nove tehnologije i organizacionih promjena;
 - c) Raspodjeli radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu;
 - d) Donošenju programa i uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena koje uzrokuju prestanak potreba za radom radnika;
 - e) Vremenu i načinu isplate zarada.

XII Posebne vrste ugovora o radu (čl.163-168)

1. Privremeni i povremeni poslovi

Poslodavac može da 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 određenim licem koje se nalazi na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, odnosno agencije za posredovanje, zaključi poseban ugovor o radu.

2. Obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Poslodavac može, radi izrade određenih predmeta i pružanja usluga iz svoje djelatnosti van prostorija poslodavca (izrada predmeta domaće radinosti, skupljanje sekundarnih sirovina, prodaja knjiga, brošura, novina, pružanja usluga na računaru i sl.), da zaključi poseban ugovor o radu.

3. Ugovor o djelu

Poslodavac može sa određenim licem da zaključi ugovor o djelu radi obavljanja poslova koji su van djelatnosti poslodavca, a koji imaju za predmet samostalnu izradu i opravku određene stvari, samostalno izvršenje određenog fizičkog ili intelektualnog posla.

Ugovor o djelu može se zaključiti sa licem koje obavlja umjetničku ili drugu djelatnost u oblasti kulture, u skladu sa zakonom.

Ugovor mora biti u saglasnosti sa granskim kolektivnim ugovorom za lica koja samostalno obavljaju djelatnost u oblasti umjetnosti i kulture, ako je takav kolektivni ugovor zaključen.

4. Volonterski rad

Poslodavac može sa nezaposlenim licem zaključiti ugovor o volonterskom radu, u skladu sa posebnim zakonom.

XIII Radna knjižica (169-170)

Zaposleni ima radnu knjižicu.

Radna knjižica je javna isprava.

Zaposleni predaje radnu knjižicu poslodavcu na dan početka rada.

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

Poslodavac je dužan da zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu.

XIV Nadzor (čl. 171)

- Vršiti ga Ministarstvo nadležno za poslove rada, preko Inspekcije rada.

XV Kaznene odredbe (čl.172-173)

- Za ukupno 36 inkriminacija utvrđene su novčane kazne za prekršaje poslodavaca. Novčanom kaznom u iznosu od desetostrukog do tristostrukog iznosa minimalne zarade u Crnoj Gori kazniče se za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica, ako:
 - 1) zaključi ugovor o radu suprotno čl.16 ovog zakona;
 - 2) zaključi ugovor o radu sa licem mlađim od 18 godina života suprotno ovom zakonu (čl.17);
 - 3) prilikom zaključivanja ugovora o radu traži od kandidata podatke suprotne čl.18, st.2 i 3 ovog zakona;
 - 4) ugovori probni rad duže od šest mjeseci (čl.19, st.2);
 - 5) sa licem koje je stupilo na rad nije zaključio ugovor o radu, odnosno poseban ugovor o radu (čl.21, 163, 164 i 165);
 - 6) sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme (čl.22, st.3);
 - 7) ne izvrši transformaciju ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme (čl.26);
 - 8) zaposlenom nije dostavljena fotokopija prijave na obavezno socijalno osiguranje (čl.28 st.2);
 - 9) ne vodi evidenciju o radu i o tome ne obavještava inspektora rada (čl.33, st.1);
 - 10) ugovorenu zaradu za obavljanje poslova u domaćinstvu ne isplaćuje na način i u iznosu utvrđenu čl.35 ovog zakona;
 - 11) ne omogućiti zaposlenom obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahtijeva potreba procesa rada (čl.38, st.1);
 - 12) zaposlenom koji radi skraćeno radno vrijeme, u smislu čl.47 ovog zakona, ne omogućiti korišćenje prava iz rada koja ima zaposleni sa punim radnim vremenom ili ga na tim poslovima angažuje da radi prekovremeno (čl.47, st.3 i 4);
 - 13) uvede rad duži od punog radnog vremena koji traje duže od vremena koje je potrebno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden (čl.49, st.2);
 - 14) uvede rad duži od punog radnog vremena mimo slučajeva utvrđenih ovim zakonom i kolektivnim ugovorom (čl.50);
 - 15) je izvršio preraspodjelu radnog vremena suprotno čl.54 i 55 ovog zakona;
 - 16) ako zaposlenom koji radi noću ne obezbijedi posebnu zaštitu u skladu sa čl.56 ovog zakona;
 - 17) zaposlenom koji radi u smjenama ne obezbijedi zamjenu smjena (čl.57, st.1);
 - 18) ne obezbijedi vrijeme za odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedjeljni, kao i korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa čl.59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68,

- 69 i 70 ovog zakona;
- 19) zaposlenom koji je ostvario pravo na mirovanje radnog odnosa uskrati pravo da se vrati na rad (čl.76, st.3);
 - 20) ne isplati zaposlenom zaradu najmanje jednom mjesečno i ne uruči mu obračun zarade (čl.84);
 - 21) ne vodi mjesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade (čl.86);
 - 22) ne obavijesti poslodavca sljedbenika i zaposlenog o prenosu kolektivnog ugovora i ugovora o radu (čl.87, st.2 i 88, čl.1);
 - 23) kao poslodavac sljedbenik ne primjenjuje kolektivni ugovor poslodavca prethodnika u skladu sa čl.89 ovog zakona;
 - 24) ne donese program mjera za rješavanja viška zaposlenih (čl.93);
 - 25) ne isplati otpremninu u skladu sa čl.94 ovog zakona;
 - 26) ne obezbijedi zaštitu zaposlenih, u skladu sa čl.102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109 i 110 ovog zakona;
 - 27) ne obezbijedi korišćenje prava zaposlenoj ženi za vrijeme trudnoće i porođaja, ocu djeteta, samohranom roditelju, usvojiocu i staratelju u skladu sa čl.111, 112, 113, 114, 115, 116, 117 i 118 ovog zakona;
 - 28) ne donese odluku o zaštiti prava zaposlenog u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva (čl.119, st.3);
 - 29) omogućiti zaposlenom koji navršši 65 godina života da nastavi sa radom, a o tome ne donese pisanu odluku (čl.140, st.1);
 - 30) ne dostavi zaposlenom otkaz ugovora o radu u formi rješenja (čl.143, st.3);
 - 31) ne isplati zaposlenom zaostale neisplaćene zarade, naknade zarada i druga primanja do dana prestanka radnog odnosa u slučaju otkaza ugovora o radu u skladu sa čl.146 ovog zakona;
 - 32) ne informiše sindikat jednom godišnje o pitanjima propisanim ovim zakonom, odnosno blagovremeno ga ne obavijesti radi prisustvovanja sastancima na kojima se razmatraju inicijative i predlozi poslodavca (čl.158);
 - 33) ne obezbijedi zaposlenima slobodno ostvarivanje sindikalnih prava ili sindikalnoj organizaciji ne obezbijedi uslove za obavljanje sindikalnih prava (čl.159);
 - 34) ne vodi evidenciju o ugovorima iz čl.163, 164 i 165 ovog zakona;
 - 35) zaposlenom ne vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu (čl.170, st.3);
 - 36) se u poslovnim prostorijama, odnosno u mjestu izvođenja radova ne nalazi odobrenje za vršenje djelatnosti izdatog od nadležnog organa ili za svakog zaposlenog zaključen ugovor o radu ili ugovor iz čl.163, 164 i 165 ovog zakona i prijava na obavezno socijalno osiguranje u skladu sa čl.171, st.2 ovog zakona.
- Za prekršaje odgovornog lica kod poslodavca slijedi i kažnjavanje novčanom kaznom od jedne polovine do dvadesetostrukog iznosa minimalne zarade u Crnoj Gori.
 - Za prekršaje poslodavca-preduzetnika koji se bavi privrednom djelatnošću slijedi kažnjavanje novčanom kaznom od desetostrukog do dvjestostrukog iznosa minimalne zarade u Crnoj Gori.

- Za određene slučajeve prekršaja, odgovornom licu poslodavca i preduzetniku može se, od strane inspektora rada, izreći novčana kazna na licu mjesta (čl.172, st.1, tč.8, 9, 21, 28, 33, 34, 35 i 36).

XVI Prelazne i završne odredbe (čl. 174-180)

- Utvrđena je dužnost poslodavaca da sa zaposlenima koji su zasnovali radni odnos, a na dan 23.08.2008. godine nijesu imali zaključene ugovore o radu, iste zaključe.
- Započeti postupci u vezi ostvarivanje zaštite prava zaposlenih imaju se okončati po ranijim važećim propisima.
- Kolektivni ugovori koji su na snazi imaju se uskladiti sa ovim zakonom do 23.08. 2009. godine ukoliko su u suprotnosti sa odredbama ovog zakona.

PITANJA I ODGOVORI SA KOMENTARIMA

Poštovani članovi UPCG,

sadržaj ovog dijela publikacije strukturiran je tako što je zabilježeno 26 karakterističnih pitanja koje su poslodavci u proteklom periodu dostavili UPCG.

Poštujući autentičnost i postavljenih pitanja i odgovora koje je pravna služba UPCG tom prilikom ponudila, u nastavku slijedi integralni pregled istih.

Autori

1. Obraćam Vam se sa dilemom oko primjene čl. 40, 41 i 42 Zakona o radu koji utvrđuje način na koji se vrši raspoređivanje zaposlenih (drugo radno mjesto, drugo mjesto rada i dr.) putem aneksa ugovora o radu (a ne više preko Rješenja o raspoređivanju).

Dilema nastaje u sledećim situacijama, za koji tražimo Vaše mišljenje, na osnovu sledećih bitnih činjenica:

- *djelatnost poslodavca je takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela;*
- *poslodavac ima čestu i konstantnu potrebu raspoređivanja zaposlenih u drugo mjesto, koja se ne može uvijek planirati unaprijed (recimo u periodu kraćem od 8 dana)*
- *zaposleni često imaju prvi ugovor na određeno vrijeme, i prilikom zasnivanja radnog odnosa na neodređeno vrijeme - rješenje o zasnivanju radnog odnosa na neodređeno vrijeme.*

Dilema je kako poštovati načelo raspoređivanja putem aneksa ugovora o radu, kada je radni odnos zasnovan preko prvog ugovora o radu, gdje su ranije ugovoreni uslovi mijenjani rješenjem (u djelu trajanja ugovora, mjesta rada i sl.) kojima su se suštinski menjali ugovorni uslovi, tj. kako ispoštovati da se aneks ugovora o radu poziva na članove prvog Ugovora o radu kada postoje rješenja kojima se ugovor o radu mijenjao?

Povezano sa prethodnim, aneks ugovora o radu je ponuda o kojoj se obje strane izjašnjavaju u roku kraćem od 8 dana, dok je rješenje o raspoređivanju ranije bila odluka izvršnog direktora koja je na snagu stupila odmah nakon donošenja. U praksi to stvara proceduralne i organizacione probleme.

Molimo Vas za Vaše mišljenje i sugestije oko primjene članova Zakona koji regulišu raspoređivanje radnika u drugo mjesto rada, po osnovu iznijete dileme.

Jedan od bitnih elemenata ugovora o radu je i mjesto rada (čl.23, st.1, tč.6 Zakona o radu „Sl.list CG“, br. 49/08). Dakle, ugovorom o radu se mora naznačiti gdje je mjesto rada zaposlenog (u sjedištu poslodavca ili njegovom organizacionom dijelu - van sjedišta poslodavca). Pri ovom, nebitno je da li je u pitanju ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme.

Raspoređivanje zaposlenih više nije jednostran akt poslodavca, već dvostrani akt (u startu - ugovor o radu, a kasnije – aneks tog ugovora).

Budući da se radni odnos zasniva zaključivanjem ugovora o radu (čl.21, st.1 Zakona o radu, a ne pojedinačnim aktom, to se i potreba za raznim raspoređivanjima uređuje ugovorom o radu, odnosno aneksom takvog ugovora.

Aneks ugovora o radu može ponuditi bilo poslodavac, bilo zaposleni, što znači da se problem raspoređivanja može uočiti ne samo od strane poslodavca, već i od strane zaposlenog. U čl.40, st.1, tč.1 i 2, te čl.42 normirani su najčešći slučajevi raspoređivanja. Bitno je podsjetiti da raspoređivanje mora biti na odgovarajući posao (posao za čije se obavljanje zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno nivo obrazovanja i zanimanja). Sve izvan toga spada u režim neposredne i posredne diskriminacije, radi koje zaposleni može tražiti zaštitu pred nadležnim sudom.

Iz izloženog proizilazi :

- a) Prava i obaveze na radu i po osnovu rada utvrđuju se ugovorom o radu, te se mogu mijenjati samo aneksom tog ugovora, a ne i rješenjem, kao pojedinačnim aktom.
- b) Za izmjenu, odnosno aneks ugovora o radu, bitno je da se vrši za vrijeme važenja ugovora (irelevantno da li je u pitanju ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme).
- c) Ako je u pitanju ugovor o radu na određeno vrijeme, njegovo dejstvo, odnosno trajanje se ne može produžavati rješenjem, odnosno jednostranom voljom poslodavca (tako produžavanje dejstva ugovora o radu na određeno vrijeme, rješenjem poslodavca nosi sobom rizik postupanja inspektora rada, odnosno prekršajne odgovornosti, te sudskog postupka). Zakon o radu poznaje samo slučaj, preciziran čl.26, kada dolazi do transformacije ugovora o radu sa određenog u ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- d) Kada odlučuje o pravima i obavezama zaposlenih na radu i po osnovu rada, poslodavac to mora činiti saglasno zakonu, kolektivnom ugovoru i ugovoru o radu. Kada je u pitanju raspoređivanje, slučajevi, odnosno modaliteti moraju biti uređeni ugovorom o radu.
- e) Sva rješenja, kao pojedinačne akte koji se odnose na raspoređivanje zaposlenih, treba staviti van snage, odnosno problem raspoređivanja „vratiti“ u okvire ugovora o radu (u startu prvim ugovorom o radu, a kasnije aneksom ugovora o radu).

2. Interesuje nas kakva je procedura za smanjenje zarada za određeni procenat, ukoliko to služi kao sankcija poslodavca prema zaposlenom, ukoliko je ugovorom o radu zaposlenom garantovan određeni iznos?

Smanjenje zarade za određeni procenat kao rezultat mjere za povredu radnih obaveza – novčane kazne (tada mora postojati element krivice na strani zaposlenog) utvrđuje se u disciplinskom postupku. Taj postupak, do isteka roka za usklađivanje odredaba kolektivnih ugovora koje su suprotne novom Zakonu o radu („Sl.list CG“, br. 49/08) tj. do 23.08.2009. godine, sprovodi se primjenom odredaba čl.30 - 55 Opšteg kolektivnog ugovora („Sl.list RCG“, br. 1/04). Novčana kazna, kao sankcija, može iznositi koliko je utvrđeno kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, što je bitno radi utvrđivanja procenta novčane kazne u odnosu na akontaciju mjesečne zarade kako zaposlenog, tako i perioda za koji se ista može primjeniti.

Smanjenje zarade za određeni procenat, kao posljedica obračuna koji je pokazao da zaposleni nije ostvario radni učinak propisan kod poslodavca, svojevrsna je sankcija u odnosu na propisani učinak. Tada se sprovodi postupak, uvrđen aktom poslodavca, naročito uvažavajući elemente čl.79, st.3 Zakona o radu.

Smanjenje zarade za određeni procenat, kao mogućnost, postoji, odnosno može se prepoznati kroz više modaliteta kao izraz mjere poslodavca da u uslovima evidentne privredno finansijske krize izbjegne procedure prestanka potrebe za radom zaposlenih, odnosno procedure stečaja i likvidacije. Bilo kakav modalitet takvog procentualnog smanjivanja zarade zaposlenih podrazumjeva procedure informisanja i obavještanja zaposlenih, odnosno „kontakata“ sa sindikalnom organizacijom ili predstavnikom zaposlenih.

Ovi modaliteti smanjivanja zarade za određeni procenat predstavljaju tzv. „kolektivnu sankciju“ na koju objektivno pristaju zaposleni kako bi se izbjegle već pomenute procedure prestanka potrebe za radom radnika ili procedure stečaja ili likvidacije privrednog subjekta, koje bi značile automatsku sankciju - prestanak radnog odnosa zaposlenih, a to znači i njihovih zarada.

Iz izloženog jasno proizilazi da ugovorom o radu ne može biti garantovan određeni iznos zarade bilo kome ako ne postoji činjenica rada i korišćenja propisanog radnog vremena od strane zaposlenog. Ono što zaposleni najmanje treba da primi, pod uslovima utvrđenim zakonom i kolektivnim ugovorom, ima obilježje minimalne zarade za koju su takođe nužni elementi rad i vrijeme provedeno na radu.

3. Mi smo firma koja je registrovana u N.N. i obavlja djelatnost securiti-a u svim gradovima CG.

Uprava preduzeća zbog velikog broja radnika, malog broja automobila u vlasništvu firme i razuđenosti poslovanja, donijela je odluku kojom svim radnicima nadoknađuje upotrebu sopstvenog auta u poslovne svrhe, interesuje me da li ima nekih zakonskih ograničenja i zahtjeva osim ako da taj iznos iznosi 25% od cijene litra benzina/km, da li ukoliko radnik svaki dan putuje iz N.N. za X grad mora svaki dan popunjavati putni nalog i da prilikom svakodnevnog putovanja ima pravo na dnevnicu (30% od minimalne cijene rada). Kao i da li isplata dnevnica ovom radniku uključuje topli obrok i terenski dodatak? Koja je dokumentacija da bi se ovo papirološki pokrilo?

Da li ova ista firma ima pravo da angažuje radnike po ugovoru o djelu, s obzirom da je to osnovna djelatnost i da li postoji ograničenje o broju ljudi koje može da zaposli po ovom osnovu i minimalnom iznosu na koji ugovor treba da glasi. Da li se i dalje na ugovor o djelu plaćaju doprinosi na PIO ili samo prirez i porez?

Saglasno čl.83 Zakona o radu („Sl.list CG“, br. 49/08) zaposleni ima pravo na druga primanja u vezi sa radom koji se utvrđuju kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu.

Opštim kolektivnim ugovorom („Sl.list RCG“, br. 1/04) uređena su i pitanja naknade povećanih troškova zaposlenih, a pored ostalih, i naknade troškova u visini 25% cijene benzina po pređenom kilometru ukoliko zaposleni, uz saglasnost poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe - čl.26, tč.3.

Ako radnik službeni posao obavlja van sjedišta firme, odnosno mjesta svog stanovanja, onda isti dobija nalog za službeno putovanje (putni nalog) kojim se bliže definiše vrsta putovanja, trajanje, polazak, povratak, saobraćajno sredstvo i sl. Taj nalog se obavezno daje prije odlaska na službeno putovanje. Saglasno režimu raspodjele radnog vremena, pragmatsko je pitanje da li putni nalog treba popunjavati svaki radni dan, što zavisi od činjenice da li se službeni posao obavlja van sjedišta firme, odnosno mjesta stanovanja, obavlja u kontinuitetu, sa manjim prekidima ili od slučaja do slučaja. Bitno je da zaposleni ima pokriće u pisanom putnom nalogu za konkretni dan kada se postavi pitanje da li treba da putuje i obavi rad van uobičajenog mjesta rada, odnosno stanovanja.

Za period obavljanja službenog posla van sjedišta firme, odnosno mjesta stanovanja zaposlenom pripada dnevnicu čiji se maksimalni iznos kreće do 30 % važeće najniže cijene rada (najniža cijena rada trenutno iznosi 55 eura).

Budući da se na službenom putu maksimalno može provesti 24 časa po danu, odnosno i manje od toga, to se najčešće primjenjuju pravila po kojim :

- za period do 8 sati zaposlenom ne pripada dnevnicu
- za period od 8 do 12 časova priznaje se ½ dnevnice
- za period duže od 12 časova priznaje se puna dnevnicu.

Obzirom da strukturu dnevnice čine putni troškovi, troškovi noćenja (ako ih je bilo) i troškovi ishrane, jasno je da period koji je pokriven dnevnicom isključuje pripadajući dio toplog obroka koji zaposleni prima.

Ukoliko je konkretna firma registrovana za vršenje djelatnosti zaštite lica i imovine, (saglasno čl.12 Zakona o zaštiti lica i imovine - „Sl.list RCG“, br. 29/05) to poslovi fizičke zaštite u privrednom društvu ne mogu da se vrše od lica angažovanih na osnovu ugovora o djelu. Zato se i ne postavlja pitanje ograničenja broja ljudi, jer profesionalno vršenje usluga zaštite lica i imovine mogu da vrše samo lica iz radnog odnosa kod firme registrovane za pružanje takvih usluga.

Budući da se ne mogu angažovati lica po osnovu ugovora o djelu za pružanje zaštite lica i imovine, to se i ne postavlja pitanje plaćanja doprinosa za PIO.

Stvar je praktičnosti koje „parire“ struktuirati kada su u pitanju naknade za upotrebu sopstvenog automobila u poslovne svrhe, odnosno isplate dnevnice. Obično je to jedan papir - naziva „putni nalog“, u kojem su struktuirane rubrike: naznaka firme, lično ime radnika i njegovog radnog mjesta, izričit nalog da službene poslove obavlja u odgovarajućem mjestu- gradu, naznaka da može koristiti sopstveni automobil u poslovne svrhe, dužina službenog puta, rubrike za novčani iskaz, rubrike za potpis nadlogodavca, obračunskog radnika i zaposlenog i sl.

4. Molimo vas za tumačenje definicije vremenskog angažovanja po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima po novom Zakonu o radu.

Naime, da li je u preduzeću dozvoljeno da angažuje radnu snagu po osnovu sati rada, koji preračunom iz fonda sati u radne dane, ne bi prešao 120 radnih dana, što je za određene poslove (npr. čišćenje radnih prostorija) po poslodavca efikasniji način poslovanja?

Saglasno Zakonu o radu („Sl.list CG“, br.49/08) ugovor o povremenim i privremenim poslovima je posebna vrsta ugovora o radu koji može da traje 120 dana u kalendarskoj godini, saglasno čl.163 (ranije 90 dana u kalendarskoj godini).

Po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima i poslodavac je obveznik doprinosa za obavezno socijalno osiguranje (za PIO, zdravstveno osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti).

Povremeni poslovi mogu da se obavljaju u kontinuitetu (npr: branje usjeva ili plodova, anketiranje, arheološko iskopavanje, rekonstrukcija umjetničkih predmeta i sl.).

Privremeni poslovi mogu da se obavljaju sa prekidima (npr: poslovi na izradi sajamskih štandova, poslovi kosača na javnim površinama, poslovi redara na sportskim priredbama i sl.).

Kako je predmet ugovora - privremeni ili povremeni posao, moraju biti ispunjena dva uslova:

- da za takve poslove nije utvrđeno posebno radno mjesto, a da ipak ima potrebe da se obave
- da ne traju duže od 120 dana u kalendarskoj godini. (Radni dani su dani kada se radi. Zato se ne uzimaju u obzir dani nedeljnog odmora, državnih i vjerskih praznika, bolovanja i sl. Mogu trajati 120 dana, ali i kraće. Donja granica nije određena).

Jedan privremeni ili povremeni posao može da obavlja više lica.

Ugovor o privremenim, odnosno povremenim poslovima je formalan ugovor (obavezna pismena forma), te na strani poslenika može biti samo lice koje se nalazi na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, odnosno Agencije za posredovanje. Poslodavac može da bude svako lice koje obavlja određenu djelatnost i radi toga zapošljava druga lica.

Bitni elementi ugovora o privremenim, odnosno povremenim poslovima su poslovi i naknada, a prava i obaveze imaju obligacionopravni karakter, odnosno da se ugovorom o privremenim i povremenim poslovima ne uspostavlja radni odnos, već samo ima radnopravna dejstva (obzirom da poslenik stiče prava iz Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje).

Budući da su bitni elementi pomenutog ugovora poslovi i naknada, jasno proizilazi da se „ne postavlja pitanje“ preračuna fonda sati u radne dane. Vrijeme obavljanja privremenog, odnosno povremenog posla, u maksimalnom roku od 120 dana nije bitan element pomenutog ugovora, te ne postoji ni preraspodjela radnog vremena, odnosno preračuna fonda sati u radne dane za period punog radnog vremena, kao u slučaju uspostavljenog radnog odnosa.

5. Molim da mi date pojašnjenje o isplati zarada zaposlenoj koja se nalazi na porodiljskom odsustvu, kao i drugih primanja na koje ona ima pravo?

Zakonom o radu (“Sl. list Crne Gore”, br. 49/08) obezbjeđuje se, između ostalog, posebna zaštita žena za vrijeme trudnoće i porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta, odnosno posebne njege djeteta, kao i posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja, a koja se čl.9, st.2 ne smatraju diskriminacijom, odnosno spadaju u tzv. pozitivnu diskriminaciju.

Posebna prava žena za vrijeme trajanja porodiljskog odsustva, kao što su dužina trajanja odsustva i pravo na naknadu, propisana su članom 111 Zakona o radu.

Zakonom o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje ("Sl. list Crne Gore", br. 13/07), u čl.13 propisano je da osnovicu na koju se plaća doprinos za lica koja koriste pravo na naknadu zarade po osnovu porodiljskog odsustva, odnosno za vrijeme rada sa polovinom radnog vremena, čini naknada u skladu sa zakonom o socijalnoj i dječijoj zaštiti.

Zakonom o socijalnoj i dječijoj zaštiti ("Sl.list RCG", br.78/05), u čl.51 propisano je da pravo na naknadu zarade ima zaposleni za vrijeme porodiljskog odsustva, a čl.52 određeno je da pravo na naknadu zarade zaposleni iz čl.51 ovog Zakona ostvaruje kod poslodavca. Poslodavac vrši obračun i isplatu naknade zarade za vrijeme porodiljskog odsustva zaposlenoj istovremeno sa obračunom i isplatom zarade drugim zaposlenim. Poslodavac u skladu sa čl.60 istog Zakona može ostvariti refundaciju sredstava po osnovu isplate naknade zarade za porodiljsko odsustvo.

Visina naknade zarade iz čl.51 ovog Zakona definisana je kao zarada koju bi zaposleni ostvario na poslovima i zadacima na koje je raspoređen.

U pogledu visine naknade zarade za vrijeme trajanja porodiljskog odsustva, utvrđena je samo donja granica, odnosno - visina naknade ne može se utvrditi u iznosu manjem od najniže cijene rada, u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

Imajući u vidu citirane odredbe Zakona o radu, proizilazi da zaposlena koja se nalazi na porodiljskom odsustvu ima pravo i na korišćenje godišnjeg odmora, a samim tim ima pravo i na regres. Obaveza poslodavca da zaposlenom isplati regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini tri najniže cijene rada, propisana je čl.22 Opšteg kolektivnog ugovora ("Sl. list RCG", br. 01/0424/06).

Troškovi za isplatu regresa padaju na teret poslodavca. Budući da se godišnji odmor za određenu kalendarsku godinu, u skladu sa navedenim zakonskim odredbama, može djelimično ili u cijelosti koristiti prije ili poslije porodiljskog odsustva (početkom korišćenja porodiljskog odsustva prekida se godišnji odmor, tj. ti dani ne ulaze u godišnji odmor), sredstva isplaćena po osnovu regresa ne mogu se refundirati jer je pravo na refundaciju precizno definisano Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti samo za naknade zarada za vrijeme porodiljskog odsustva.

6. Kada zaposlenom istekne ugovor o radu na određeno vrijeme, a kada istovremeno postoji potreba za njegovim daljem angažovanjem takođe na određeno vrijeme, da li u tom slučaju poslodavac raskida prethodni ugovor o radu rješenjem u skladu sa članom 143 st.1 tč.3 i zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme.

Takođe, da li je u toj situaciji neophodno odjavljivanje zaposlenog kod Fonda PIO i Fonda zdravstva sa danom isteka prethodenog ugovora i ponovno prijavljuje sa

danom zaključenja novog ugovora, ili je ponovno prijavljivanje nepotrebno budući da zaposleni nastavlja sa radom bez prekida?

Ugovor o radu na određeno vrijeme zaključuje se na vrijeme čije je trajanje unaprijed određeno, s tim što se više ne nabrajaju slučajevi kada se može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme (kakvo rješenje je sadržavao čl.14 ranijeg Zakona o radu). Zaključivanje ugovora na određeno vrijeme u potpunosti je prepušteno zaposlenom i poslodavcu, čime se obezbjeđuje veća pokretljivost radne snage i razbijanje monopola na radno mjesto.

Svaki ugovor o radu mora sadržati najmanje elemente propisane čl.23 st. Zakona o radu („Sl.list CG“, br. 49/08), s tim što se sadržaj može proširiti i ugovaranjem drugih prava i obaveza u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Bitan element ugovora o radu je i vrijeme na koje se zasniva radni odnos (čl.23, st.1, tč.7). Zakonom o radu - čl.26 je propisano da se ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme transformiše na ugovor na neodređeno vrijeme ako zaposleni nastavi da radi po isteku roka na koji je zaključio ugovor o radu i ako pristane na takvo zaposlenje. To teorijski znači da je dovoljan i samo jedan radni dan nastavljanja rada u odnosu na unaprijed predviđeno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme da bi transformacija bila pravno relevantna.

Zakon o radu „ne poznaje“ institut raskida radnog odnosa, već institut prestanka radnog odnosa (kao mjeru uslijed povreda radnih obaveza, po samom zakonu, sporazumom između zaposlenog i poslodavca, te otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, odnosno zaposlenog).

Stoga, budući da je klauzula unaprijed određenog trajanja radnog odnosa na određeno vrijeme već sadržana u ugovoru o radu, nema pravne potrebe rješenjem ili bilo kakvim pojedinačnim aktom već poznatu činjenicu dodatno konstatovati. Međutim, treba učiniti potrebne prijave i odjave zaključenog radnog odnosa, te učiniti uredno popunjavanje radne knjižice sa datumom prestanka ugovora o radu.

Smisao čl.143 Zakona o radu je mogućnost davanja otkaza od strane poslodavca bez postupka za utvrđivanje povreda radnih dužnosti. U tom kontekstu je i odredba st.1 tč.3 istog člana, iako je jezička formulacija istog logički problematična. Jer, pitanje je: koji je smisao davanja otkaza ugovora o radu (u Vašem slučaju ugovora o radu zaključenog na određeno vrijeme) istekom roka na koji je zasnovan radni odnos na određeno vrijeme, budući da se tada više i ne radi o radnom odnosu. Dakle, ne postoji opravdan razlog, već naprotiv ovog nema, budući da je ugovor o radu „iscrpljen“ u cjelosti.

Za svako zasnivanje radnog odnosa moraju se, saglasno čl.28 Zakona o radu, učiniti obavezne prijave na socijalno osiguranje, a to znači i za svaki slučaj zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme. Nezavisno od toga da li je u pitanju imenično isto lice koje

je i ranije kod istog poslodavca bilo zasnovalo radni odnos na određeno vrijeme.

Smisao čl.26 Zakona o radu je da isti predstavlja svojevrsnu kaznu za poslodavca, pored novčane kazne za istog utvrđene čl.172, st.1, tč.7 Zakona o radu, kao i kazne za odgovorno lice kod poslodavca iz st.2 istog člana.

Svako zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme ima „svoj“ ugovor o radu, „svoje“ prijave, odnosno odjave na socijalno osiguranje izvan primjene čl.143, st.1, tč.3 Zakona o radu. Ovim se ne upuštamo u cjelishodnost važećeg zakonskog rješenja.

7. Molimo Vas da nam odgovorite da li se ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme može produžiti (takođe na određeno vrijeme) aneksom ugovora, budući da je članom 26 Zakona o radu precizirano da je poslodavac dužan da ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme transformiše u ugovor o radu na neodređeno vrijeme ako zaposleni nastavi da radi po isteku ugovora?

Obzirom na prirodu ugovora o radu na određeno vrijeme čiji je bitan element unaprijed određeno trajanje, ne postoji mogućnost da se predmetni ugovor produži, odnosno produžava (čl.25, st.1 Zakona o radu - „Sl.list CG“, br. 49/08).

Članom 26 Zakona o radu je predviđena situacija transformacije ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme ako zaposleni nastavi da radi po isteku roka za koji je zaključen ugovor o radu i ako pristane na takvo zaposlenje. To je svojevrsna sankcija za slučaj nepoštovanja odredaba čl.25 Zakona o radu.

Aneks ugovora o radu može se sačiniti samo u slučajevima utvrđenim u čl.40 tog Zakona (slučajevi raspoređivanja na drugi odgovarajući posao, raspoređivanje na drugo mjesto kod istog poslodavca ili u mjesto van sjedišta poslodavca, slučajevi uređivanja osnovne zarade, radnog učinka, naknade i zarade, trajanja dnevnog i nedeljnog radnog vremena i sl, te drugi slučajevi ako su utvrđeni kolektivnim ugovorom, te ugovorom o radu). S toga se aneks ugovora može odnositi na situacije iz ovog člana, ali samo do isteka vremena, odnosno trajanja ugovora o radu. Ne, i izvan toga.

Ako je isteklo trajanje rada po ugovoru o radu na određeno vrijeme, takvom zaposlenom se mora uredno popuniti i predati radna knjižica sa danom prestanka takvog rada (čl.170, st.3 Zakona o radu), a takođe izvršiti potrebne odjave iz osnova obaveznog socijalnog osiguranja.

Ukoliko imate potrebu da istog zaposlenog i dalje angažujete po osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme to pravno valjano možete učiniti jedino ponovnim zaključivanjem

ugovora o radu na određeno vrijeme koji će, kao bitan element, sadržavati unaprijed određen rok trajanja. Takođe, morate uvijek učiniti ponovne (nove) prijave za obavezno socijalno osiguranje, uz predaju kopije takve prijave zaposlenom najkasnije u roku od 10 dana od dana stupanja na rad.

Svako postupanje izvan saopštenog nosi sobom rizik reagovanja kako zaposlenog o kome se radi, tako i Inspekcije rada za slučaj kontrole.

8. U nedelju 20. jula u 19 h u našem maloprodajnom objektu je došla republička Inspekcija rada koja nas je kaznila mandatnom kaznom, na osnovu kršenja čl.148 st.1 tč.11, 12, 15, 21, 24, 29, 35, 36, 47, 48 (zato što dokumentacija zaposlenih nije u objektu).

Molim za Vaše mišljenje da li naša firma kao pravno lice sa upravom u gradu n.n. mora da drži personalnu dokumentaciju ili se ona može nalaziti u upravnoj zgradi - sjedištu naše firme?

Zakon o radu ("Sl. list CG", br.49/08) propisao je niz prava i obaveza, a sledstveno ovom i odgovornosti, kako za zaposlenog tako i za poslodavca.

U kontekstu obaveza poslodavca slijedi i odgovornost za njegove propuste u koje spada i dužnost poslodavca - posjedovanje ugovora o radu za svakog zaposlenog u mjestu rada, odnosno poslovnim prostorija poslodavca gdje se obavlja njegova djelatnost. To znači da kada se obavlja djelatnost poslodavca u raznim mjestima rada (kako u sjedištu firme, tako i mjestima izvan sjedišta firme), u svakom poslovnom objektu gdje se obavlja rad moraju se nalaziti, pored ostalog, i ugovori o radu zaposlenih koji tu rade. Ova obaveza je propisana čl.171, st.2 Zakona o radu.

Saglasno ovlašćenjima za vršenje nadzora u primjeni Zakona o radu, nadležni inspektor rada, a što je upravo Vaš slučaj, pored ostalog utvrdio je inkriminaciju iz čl.172, st.1, tč. 36 Zakona o radu. To znači da je nadležni inspektor utvrdio da se u Vašem maloprodajnom objektu u gradu X ne nalazi za svakog zaposlenog primjerak ugovora o radu, isto se odnosi i na prijave na obavezno socijalno osiguranje.

Iz Vašeg akta konstatujemo da je nadležni inspektor izrekao mandatnu kaznu u iznosu od 825 €, ukupno za 10 prekršajnih inkriminacija iz čl.172, što je povoljnija solucija nego da je vođen prekršajni postupak.

Iz navedenog proizilazi obaveza utvrđena već pomenutim čl.172, st.2 Zakona o radu: držanja - posjedovanja ugovora o radu u svakom pojedinačnom objektu, ukoliko poslodavac obavlja djelatnost i zapošljava radnike van svog sjedišta.

Preporučujemo da, čim prije, predmetno obezbijedite, kako ne bi u nekoj narednoj inspekcijskoj kontroli bili izloženi riziku da nadležni inspektor rada pokreće prekršajni

postupak, ne samo protiv firme - poslodavca, već i odgovornog lica u istoj. Za firmu – poslodavca kazne se kreću od desetostrukog do tristostrukog iznosa najniže cijene rada u Republici; za odgovorno lice firme - poslodavca od ½ do dvadesetostrukog iznosa najniže cijene rada.

9. Zanima nas da li je poslodavac dužan da smanjenje poreza i doprinosa usmjeri na povećanje zarade zaposlenih?

Predmetno nije uređeno odredbama Zakona o radu. Ipak, podsećamo Vas na čl.28 Opšteg kolektivnog ugovora ("Sl. list RCG", br. 01/04) koji ukazuje da je, ukoliko izmjenom zakonskih propisa dođe do smanjenja poreskih stopa na lična primanja zaposlenih, poslodavac dužan da efekte takvog smanjenja usmjeri na zarade, odnosno naknade zaposlenih, nezavisno da li je zarada u ugovoru definisana u bruto ili neto iznosu. Analogno tome, s obzirom da je došlo do smanjenja stope za obračunavanje doprinosa, efekti tog smanjenja idu u prilog zaposlenom, odnosno odražavaju se na povećanje neto zarade zaposlenog. Uostalom, saglasno čl.147 st.3 Zakona o radu kolektivni ugovor se primjenjuje neposredno.

10. Obraćamo Vam se sa zahtjevom da nam pružite pomoć u tumačenju pojedinih odredbi Zakona o radu koji je stupio na snagu 23.08.2008. godine.

Zahtjev upućujemo iz razloga što nijesmo u mogućnosti da decidno i nedvosmisleno protumačimo određene odredbe pomenutog zakona jer isti svojom sadržinom ostavlja prostora za različita tumačenja i nejasnoće koje će za posljedicu imati njegovu pogrešnu primjenu kao i teškoće u primjeni.

Kako se radi o jednom od najvažnijih zakona, u cilju sa jedne strane zaštite prava radnika a sa druge strane omogućavanje nesmetanog obavljanja poslodavcu njegove djelatnosti molimo Vas da nam protumačite sledeće njegove odredbe na način što ćete nam dostaviti odgovore na sledeća:

Pitanja

Član 21

- (1) Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu.**
- (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.**

Pitanje:

Ako se radni odnos u skladu sa članom 21. zasniva isključivo zaključivanjem ugovora o radu, kako se prema odredbama člana 22. može smatrati da ukoliko

poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu prije njegovog stupanja na rad da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vrijeme danom stupanja na rad, ako zaposleni prihvati zaposlenje. Kako se može zasnovati radni odnos bez ugovora o radu?

Znači li to da je član 22. u suprotnosti sa članom 21?

Postoje li mogućnosti da se pokrene postupak za ukidanjem člana 22.

Član 29

- (1) Direktor može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme.**
- (2) Radni odnos iz stava 1 ovog člana zasniva se ugovorom o radu.**
- (3) Radni odnos na određeno vrijeme iz stava 1 ovog člana može da traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrješenja.**
- (4) Ugovor iz stava 2 ovog člana sa direktorom zaključuje nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac.**

Pitanje:

Kojim ugovorom se uređuju njegova prava obaveze i odgovornosti s obzirom da prema članu 46, stav 3. Zakona o privrednim društvima (Sl. List RCG br.06/02 i 17/07) Odbor direktora sa direktorom zaključuje poseban ugovor kojim se utvrđuju njegova prava, obaveze i odgovornosti.

Član 40

- (1) Poslodavac i zaposleni mogu ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: aneks ugovora):**
 - 1) radi raspoređivanja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;**
 - 2) radi raspoređivanja na drugo mjesto 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 42 ovog zakona;**
 - 4) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu.**
- (2) Odgovarajućim poslom u smislu stava 1 tač. 1 i 2 ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja.**

Pitanje vezano za stav 2:

Čiji stepen stručne spreme ?

- da li stručne spreme sa kojom je zaposleni zasnovao radni odnos**
- stručne spreme koju zaposleni trenutno posjeduje**
- stručne spreme radnog mjesta sa kojeg se raspoređuje nezavisno od stručne spreme koju zaposleni posjeduje**

Primjer

Zaposleni je zasnovao radni odnos kao NK radnik. U međuvremenu poslodavac ga je prije stupanja na snagu ovog zakona rasporedio na poslove SSS. Koja su ovlaštenja poslodavca u vezi sa sadržinom ponude zaključenja aneks ugovora o radu kod raspoređivanja na druge poslove? Da li mu može uvijek ponuditi poslove stručne spreme sa kojom je zasnovao radni odnos pa ako ne prihvati da mu otkáže ugovor o radu ili mu nikad više pod prijetnjom otkaza ne smije ponuditi poslove koji imaju niži stepen stručne spreme od SSS iako nema za to stručnu spremu? Da li mu može ponuditi raspored na KV poslove pa ako ne prihvati da mu otkáže ugovor o radu? Da li mu može ponuditi ponovo poslove drugog radnog mjesta koje ima SSS? Ima li pravo da zaposleni odbije te poslove s obzirom da je po zanimanju NK?

(Stav inspekcije rada po tom pitanju je različit. Po jednom stavu zaposleni se uvijek može rasporediti na poslove njegove stručne spreme sa kojom je zasnovao radni odnos. Po drugom stavu zaposleni se ne može rasporediti na radno mjesto niže stručne spreme u odnosu na radno mjesto sa kojeg se raspoređuje nezavisno sa kojom stručnom spremom je zasnovao radni odnos i koju stručnu spremu posjeduje.)

Smatramo da se ova odredba zakona može primjenjivati samo u idealnim okolnostima kad su svi zaposleni raspoređeni u okviru svoje stručne spreme. Međutim to nije u praksi.

Raniji zakon je to preciznije odredio na način što se zaposleni mogao rasporediti na svako radno mjesto u skladu sa ugovorom o radu odnosno sa stručnom spremom sa kojom je i zasnovao radni odnos.

Pitanje br.3.

Kako da se izvrši raspored zaposlenih na druga radna mjesta kad zakon ne predviđa rješenje o rasporedu nego samo aneks ugovora o radu?

Kako da se zaključi aneks ugovora o radu sa zaposlenim koji nije zaključivao ugovor o radu prilikom zasnivanja radnog odnosa? To su većinom zaposleni koji su zasnivali radni odnos u ranijem periodu na osnovu odluka ili rješenja. Da bi se sa istim zaključio aneks ugovora o radu mora postojati osnovni ugovor koji se mijenja i dopunjuje sa aneksom.

Član 41.

- (1) Ponuda iz člana 40 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.*
- (2) Ponuđena strana je dužna da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora u roku koji ne može biti kraći od osam radnih dana, od dana učinjene ponude.*
- (3) Smatra se da je ponuđena strana odbila ponudu, ako se ne izjasni u roku iz*

stava 2 ovog člana.

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

Prvo pitanje u vezi sa stavom 1:

Ako poslodavac zbog potrebe procesa rada i ispunjenja ugovorenih obaveza ima potrebu za hitnim raspoređivanjem zaposlenog na druge poslove, znači li to da on mora da čeka odgovor zaposlenog na dostavljenu ponudu za zaključenje aneks ugovora najmanje 8 dana a za to vrijeme da obustavi obavljanje svoje djelatnosti i da plati penale i štetu kupcima?

S obzirom da zaposleni ima pravo da razmišlja 8 dana o prihvatanju ponude i da tek osmi dan zbog rizika otkaza ugovora o radu prihvati ponudu o raspoređivanju na druge poslove, smatramo da zakonodavac nije uzeo u obzir

- **pravo poslodavca da nesmetano planira organizaciju rada i izvršava poslove iz svoje djelatnosti**
- **da hitno obavlja određene poslove**
- **da blagovremeno zamijeni privremeno odsutnog zaposlenog sa drugim zaposlenim i dr.**

Raniji zakon je čak omogućavao da se zaposleni može rasporedi i na nižu stručnu spremu bez njegove saglasnosti u slučajevima utvrđenim zakonom i kolektivnim ugovorom.

Smatramo da se nove odredbe nemogu primjenjivati u praksi. Postoje li mogućnosti da se pokrene postupak za izmjene ovog člana?

Drugo pitanje u vezi sa stavom 1:

Kakve to pravne posljedice mogu da nastanu za zaposlenog ako ne prihvati uslove ponude koji se odnose na utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja, trajanje dnevnog i nedjeljnog radnog vremena, vrijeme korišćenja odmora u toku rada, korišćenja drugih odmora i dr; ako je zakonom utvrđeno da poslodavac može da otkáže ugovor o radu samo za slučaj ako se zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu za zaključenje aneksa ugovora o radu u smislu člana 40 stav 1 tačka 1.i 2.

Član 48

(1) Poslodavac može da uvede radno vrijeme kraće od 40 časova u radnoj nedjelji kada se zbog unapređenja tehnologije i organizacije rada i uvođenja višesmjenskog rada može uspješno poslovati, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Zaposleni koji radi kraće od punog radnog vremena, u smislu stava 1 ovog člana, ima ista prava kao i zaposleni koji radi puno radno vrijeme ukoliko tako skraćeno radno vrijeme nije kraće od 36 časova u radnoj nedjelji.

(3) U slučaju kada skraćeno radno vrijeme iznosi kraće od 36 časova u radnoj nedjelji, onda zaposleni ostvaruje prava iz rada srazmjerno vremenu

provedenom na radu.

Rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad)

Član 49

- (1) Radno vrijeme zaposlenog može trajati i duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), ako se odgovarajućom organizacijom rada i rasporedom radnog vremena ne može završiti iznenada povećani obim posla.*
- (2) Rad duži od punog radnog vremena može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, ali ne duže od 10 časova nedjeljno.*
- (3) Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom poslodavca prije početka tog rada.*
- (4) Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.*

Raspored radnog vremena

Član 53

- (1) Odluku o rasporedu radnog vremena, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi nadležni organ poslodavca.*
- (2) Odlukom nadležnog državnog organa, odnosno organa lokalne samouprave utvrđuje se raspored, početak i završetak radnog vremena u određenim djelatnostima i na određenim poslovima.*

Pitanje

Da li su ovi članovi u suprotnosti sa članom 40, stav 1, tačka 3 u kojem je naglašeno da poslodavac zaposlenom nudi ponudu za zaključenje aneksa ugovora između ostalog i kad je u pitanju trajanje dnevno i nedeljnog radnog vremena?.

Da li poslodavac smije primijeniti odredbe člana 48. i 49. jednostrano a da ne ponudi zaposlenog da u vezi sa tim zakluče aneks ugovora?.

Obavještenje

Član 92

- (1) Ukoliko poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena u periodu od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme i to za najmanje:*

- 1) 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vrijeme;
 - 2) 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme;
 - 3) 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme, dužan je da o tome odmah, pisano obavijesti sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih i Zavod za zapošljavanje Crne Gore (u daljem tekstu: Zavod).
- (2) Obavještenje iz stava 1 ovog člana dužan je da dostavi i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u periodu od 90 dana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih.
- (3) Obavještenje iz stava 1 ovog člana sadrži:
- 1) razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;
 - 2) broj i kategoriju zaposlenih koji su zaposleni na neodređeno vrijeme;
 - 3) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;
 - 4) broj i kategoriju zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;
 - 5) period u kome će se sprovesti mjere za zapošljavanje iz člana 93 stav 2 tačka 5 ovog zakona;
 - 6) kriterijume za izračunavanje visine otpremnine.
- (4) Sindikat, odnosno predstavnici zaposlenih i Zavod dostavljaju poslodavcu svoje mišljenje u vezi obavještenja iz stava 1 ovog člana u roku od osam dana od dana dobijanja tog obavještenja.

Pitanje br.1:

Znači li to da poslodavac prema stavu 1. tačka 1. koji ima više od 20 zaposlenih a manje od 100 ima pravo za 9 zaposlenih otkáže ugovor o radu zbog tehnološkog viška a da nije dužan obavještavati o tome ni Zavod za zapošljavanje ni sindikat niti donositi bilo kakav program?

Pitanje br.2:

Znači li to da poslodavac prema stavu 2. ima pravo svaka 3 mjeseca u toku godine za 19 zaposlenih otkazati ugovor o radu zbog tehnološkog viška a da nije dužan obavještavati o tome ni Zavod za zapošljavanje ni sindikat niti donositi bilo kakav program?

Privremeno angažovanje zaposlenog

Član 95

- (1) Poslodavac može zaposlenog za čijim je radom prestala potreba da angažuje radi obavljanja poslova koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja, dok mu ne obezbijedi jedno od prava utvrđenih ovim zakonom.

(2) Zaposleni koji nije angažovan, u smislu stava 1 ovog člana, može biti privremeno raspoređen na rad kod drugog poslodavca do ostvarivanja nekog od prava po osnovu prestanka potrebe za radom.

Pitanje :

Kako da ga angažuje? Ako ima potrebe za njegovim radom onda se postavlja pitanje zašto ga proglašava tehnološkim viškom.

Ovaj član je inače suvišan jer se ponavlja u članu 93. stav 5.

Opšta zaštita

Član 102

- (1) Zaposleni ima pravo na zaštitu na radu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.*
- (2) Zaposleni se ne može rasporediti na radno mjesto niti da radi duže od punog radnog vremena, odnosno noću, ako bi po nalazu organa nadležnog za ocjenu zdravstvene sposobnosti takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.*
- (3) Na radnom mjestu na kojem postoji povećana opasnost od nastanka invalidnosti, profesionalnih ili drugih oboljenja može da bude raspoređen zaposleni koji, pored uslova utvrđenih aktom o sistematizaciji, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, prihofizičkih sposobnosti i godina života.*

Pitanje:

Koji je to organ za ocjenu zdravstvene sposobnosti? Je li to bilo koji ljekar, komisija ili IPK.

Rokovi zastarjelosti potraživanja iz radnog odnosa

Član 123

Novčana potraživanja iz rada i po osnovu rada ne zastarijevaju.

Pitanje:

Šta se smatra novčanim potraživanjem iz radnog odnosa koja ne zastarijevaju? Je li to svako potraživanje kao primjera radi :

- za naknadu štete za neiskorišteni godišnji odmor*
- za isplatu regresa*
- za isplatu određenog dijela zarade*
- za isplatu jubilarne nagrade*
- za isplatu nematerijalne štete i dr.*

S obzirom na gore navedeno postoje velike mogućnosti da nijedan zaposleni da

bi iskoristio ovaj član neće imenovati svoje potraživanje kao naknadu štete nego kao potraživanje iz radnog odnosa.

Pitanje br.2:

S obzirom da se zaposleni nalazi u ulozi oštećene strane da li se ta potraživanja mogu podvesti pod naknadom štete? Ako se mogu podvesti pod naknadu štete to ima za posledicu da je ovaj zakon u suprotnosti sa članom 385. Zakona o obligacionim odnosima u dijelu subjektivnog i objektivnog roka zastare.

Pitanje br.2:

U vezi sa gore navedenim znači li to da zaposleni ima pravo da tuži poslodavca ako smatra da mu nije isplatio neka potraživanja od prije 35 godina što je neshatljivo i neosnovano i nema opravdanja za ovakvu odredbu zakona kad svi znamo da i određena krivična djela zastarijevaju. Vezano sa tim to bi jako bilo nepovoljno za poslodavca a i za sudske organe koji bi bili zatrpáni sa predmetima u vezi sa potraživanjem od prije nekoliko decenija

Ove odredbe se ne mogu primjenjivati u praksi. Postoje li mogućnosti da se pokrene postupak za ukidanje ovog člana?.

Mjere za povrede radnih obaveza

Član 125

(1) Za povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

1) novčana kazna;

2) prestanak radnog odnosa.

(2) Novčana kazna može se izreći za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(3) Prestanak radnog odnosa može se izreći za težu povredu radnih obaveza u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Pitanje:

Koliku visinu novčane kazne može izreći poslodavac s obzirom da zakon u odnosu na predhodni nije utvrdio gornju granicu kazne kao i njeno trajanje? Da li je to ostavio na volju poslodavcu?

Prestanak radnog odnosa po sili zakona

Član 139

Radni odnos prestaje po sili zakona:

1) kad zaposleni navrší 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumiju - danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom;

Pitanje:

Zašto je ostalo u zakonu da zaposlenom prestaje radni odnos danom dostavljanja konačne odluke?

To znači da se u odluci ne može konstatovati datum prestanka radnog odnosa i ako mu isti prestaje po sili zakona. Šta ako se radnik nalazi na bolovanju pa mu se mora odluka uručivati putem pošte? Šta ako se vraća pošiljka zbog raznih nemogućnosti uručivanja? Znači da poslodavac treba da danima a možda i mjesecima uručuje otkaz ugovora o radu zbog prestanka radnog odnosa po sili zakona, koji može da dobije i sudski epilog zbog prijema pošiljke od neovlaštene osobe. To znači da zaposlenom ne prestaje radni odnos sa 65 godina nego možda i sa puno više ako to isti želi da zloupotrebi. Ovo je primjer iz prakse.

Zašto nije zakonom utvrđeno da mu prestaje radni odnos danom ispunjenja uslova za prestanak radnog odnosa po sili zakona i time ne dozvoli bilo kakvu zloupotrebu.

Postoje li mogućnosti da se pokrene postupak za ukidanje ovog člana?

Otkaz od strane poslodavca

Član 143

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom, ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca, i to:

- 1) ako zaposleni odbije da radi na radnom mjestu na kojem je raspoređen ili odbije da izvrši radne obaveze iz ugovora o radu;***
- 2) ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu predviđenu aktom poslodavca i ugovorom o radu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod poslodavca;***

Pitanje:

Da li poslodavac može otkazati ugovor o radu ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu u skladu sa stavom 1. tačkom 2 ovog zakona, a da predhodno ne vodi disciplinski postupak? Ako smije, onda je ovaj član suprotan odredbama zakona o odgovornosti zaposlenih. Jedna od tih odredbi se trebaju brisati jer su dvosmislene i upućuju na pogrešnu primjenu zakona.

Pitanje br.2. u vezi sa stavom 2 istog člana:

Zašto je poslodavac obavezan da obavještava zaposlenog koji je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme da će mu otkazati ugovor o radu i da isti poslodavac mora čekati najmanje 5 dana za objašnjenje zaposlenog? Valjda i sam zaposleni kao druga ugovorna strana treba da zna da mu ističe ugovor o radu i da će mu ga poslodavac otkazati zbog isteka roka. Ova odredba nije bila u predlogu zakona.

Zašto mora poslodavac da obavještava zaposlenog da će mu otkazati ugovor o

radu zbog nedolaska na posao uzastopno 5 radnih dana. Šta ako zaposleni ne dolazi i dalje na posao? Znači da poslodavac ima obavezu da se sa njim dopisuje putem pošte? Kako mu može onda ostaviti rok od 5 dana prije otkaza da se izjasni kad poslodavac ne zna kad će zaposleni primiti to obavještenje. To znači da mu mora ostaviti rok od 5 dana od dana prijema obavještenja putem pošte. Koliko dana od dana prijema putem pošte obavještenja poslodavac mora čekati izjašnjenje zaposlenog za slučaj da i zaposleni putem pošte šalje izjašnjenje? (Raniji zakon je to preciznije definisao u članu 111. i nije stvarao poteškoće u njegovoj primjeni u praksi)

Član 144

- 1) Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 15 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok), u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.*
- 2) Zaposleni može, ako se sporazumije sa nadležnim organom poslodavca, 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.*
- 3) 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.*
- 4) Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada najmanje četiri sata nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.*
- 5) Ako je zaposleni postao privremeno nesposoban za rad u toku vremena za koje je dužan da ostane na radu, na njegov zahtjev, tok vremena iz stava 1 ovog člana se zaustavlja i nastavlja da teče po prestanku privremene nesposobnosti za rad.*

Pitanje:

Da li to znači da će prema stavu 5. ovog člana otkazni rok trajati i po nekoliko godina s obzirom na mogućnost da privremena nesposobnost traje često kontinuirano po 9 mjeseci s tim što se prekida po nekoliko dana i ponovo započinje????? To su nažalost naši primjeri iz prakse.

Otkaz ugovora o radu direktoru

Član 145

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

Pitanje:

Koja su prava direktora koji se nalazio u radnom odnosu na neodređeno vrijeme kod istog poslodavca pa je imenovan za direktora? To je ranijim zakonom bilo regulisano.

Vrste kolektivnih ugovora

Član 148

- (1) Kolektivni ugovor može se zaključiti 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, a granski kolektivni ugovori za grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti i primjenjuje se na zaposlene i poslodavce u grani, grupi, odnosno podgrupi.***
- (3) Kolektivni ugovor kod poslodavca primjenjuje se na zaposlene kod tog poslodavca.***
- (4) Prava i obaveze iz rada i po osnovu rada lica koja samostalno obavljaju umjetničku ili drugu kulturnu djelatnost utvrđuju se granskim kolektivnim ugovorom.***

Pitanje:

Ako je stavom 1. ovog člana utvrđeno da se mogu zaključiti opšti, granski i kolektivni ugovor kod poslodavca, to znači da i ne postoji obaveza njihovog zaključivanja.

Mišljenja smo da se ova riječ „može„ treba brisati.

Ugovor o međusobnim pravima

Član 174

- (1) Poslodavac je dužan da sa zaposlenima koji su zasnovali radni odnos do stupanja na snagu ovog zakona, a nemaju zaključen ugovor o radu, zaključi ugovor o uređivanju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti, koji sadrži elemente iz člana 23 (osim iz tač. 7, 8 i 9) ovog zakona.***
- (2) Ugovorom iz stava 1 ovog člana ne zasniva se radni odnos, niti se njime mijenja radno-pravni status sa zaposlenim.***

Pitanje br. 1

Da li pri zaključivanju tog ugovora svi zaposleni zadržavaju svoja postojeća radna mjesta, ili im poslodavac može ponuditi drugo radno mjesto prema potrebi organizacije rada u periodu kad se zaključuje takav ugovor? Šta ako zaposleni odbije da zaključi takav Ugovor? Da li se primjenjuju odredbe koje su regulisale način zaključivanja aneks ugovora o radu?

Pitanje br.2

Kako se aneksira takav zaključeni ugovor?

Da li sa aneksom ugovora o radu ili sa aneksom ugovora o međusobnim pravima i obavezama ?

Započeti postupci

Član 175

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.

Pitanje:

Šta se u skladu sa odredbama ovog člana smatra postupcima za ostvarivanje i zaštitu prava zaposlenih

Da li su to postupci samo u vezi sa:

- otkazom ugovora o radu***
- rasporedom na radno mjesto i dr***

ili

i postupci u vezi sa novčanim potraživanjem? Ovo pitanje nam je bilo sporno kod sudskog postupka koji smo započeli po starim propisima, a okončali u vrijeme važenja novog zakona.

Molimo Vas da nam odgovorite na gore postavljena pitanja, jer na ta pitanja niko ne može da nam da jedinstven odgovor, a s obzirom da zakon zahtijeva njegovu svakodnevnu primjenu usled njegovih nejasnoća blokirani smo u rješavanju određenih pitanja iz oblasti radnih odnosa kao i nesmetanog odvijanja procesa rada poslodavca.

Odgovori i komentari:

I čl.21, 22

Odjeljkom II Zakona o radu (ugovor o radu) pododjeljak 2 normirano je zasnivanje radnog odnosa.

Sama transformacija radnog odnosa u novom Zakonu o radu, pored ostalog, znači da je radni odnos ugovorni odnos između poslodavca i zaposlenog.

Tako se članom 21 Zakona samo i jedino:

- radni odnos definiše kao ugovorni odnos, koji podrazumijeva zaključenje ugovora, a to znači i pisanu formu ugovora - formalni ugovor,***
- identifikuju strane u ugovoru (zaposleni i poslodavac),***
- uslovljava punovažnost ugovora o radu, potpisivanjem istog od strane zaposlenog i poslodavca, odnosno lica koje on ovlasti.***

Tek ispunjenjem navedenog može se pravno valjano stupiti na rad, tj. započeti rad.

Radi zaštite objektivno slabije strane u ugovornom odnosu (a to je zaposleni), zakonodavac čl.22 normira, odnosno „kaznjava“ slučajeve postupanja poslodavaca kada ovi ne zaključe ugovor o radu sa zaposlenim prije njegovog stupanja na rad, odnosno „uvedu“ zaposlenog u obavljanje poslova mimo redovne procedure.

To „uvođenje“ za posljedicu ima zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme. Kako ne bi napustio osnovni princip - svaki radni odnos je ugovorni odnos, zakonodavac ostavlja, uz „kaznu poslodavca“, ovom i naknadni rok od tri dana od dana započinjana rada slabije strane da otkloni propust, što to nije učinio prije započinjanja posla, odnosno stupanja na rad. Time se obezbjeđuje da svaki rad bude pokriven ugovorom o radu u pisanoj formi. Dakle, pored kazne - zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme (obzirom da sa stanovišta trajanja, ugovor o radu može biti zaključen ili na neodređeno ili određeno vrijeme), zakonodavac je propisao i prekršajnu kaznu za poslodavce saglasno čl.172, st.1, tč.6 Zakona o radu.

Nema, stoga, kolizije između čl.21 i 22 Zakona o radu, budući da regulišu različite situacije u istoj stvari, zato i nema potrebe za ukidanjem čl.22.

II čl.29

I direktor, kao organ, posebno u društvima kapitala (a.d. i d.o.o), odnosno u dijelu stranog društva, zasniva radni odnos ugovorom o radu. Inače, Zakonom o radu ustanovljeno je više vrsta ugovora o radu (čl.29-34).

Nominalni naziv ugovora o radu koji zaključuje direktor je nebitan (u praksi se naziva: ugovor o pravima, obavezama i odgovornostima direktora, ugovor o pravima, obavezama i odgovornostima glavnog ili top menadžera i sl). Bitno je da se isti zaključuje između direktora, kao pojedinca - zaposlenog, i onog koji predstavlja privredno društvo (najčešće je to predsjednik odbora direktora ili sam vlasnik društva, te izvršni direktor). Takav ugovor sadrži:

- opšte elemente ugovora o radu iz čl.23 st.1
- druge elemente ugovora o radu iz čl.23 st. 2 koji uključuju razne posebnosti, zavisno od prirode i karaktera privrednog društva, zahtjeva predstavnika istog i dr.

III čl.40

Aneks ugovora o radu je novi zakonski institut, a isti je moguć u slučajevima propisanim tč.1-4 st. 1 odnosnog člana.

Kako st. 2 odnosnog člana daje definiciju „odgovarajući posao“, to se ova sintagma dovodi u kontekst primjene kako ne bi uzrokovala nedoumice u odnosu na sintagmu “isti stepen stručne spreme“, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja, pri čemu valja znati:

- da se aktom o sistematizaciji (čl.15, st.1, tč.6), pored ostalog, utvrđuje i vrsta, te stepen stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja
- da se aktom o sistematizaciji nerijetko utvrđuju alternativno dva ili više stepena

stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i raznih vrsta zanimanja, što je stvar poslodavca koji donosi takav akt, uz pribavljeno mišljenje sindikata, kako je to propisano čl.14, tč.5.

Kako je za „ulazak“ u privredno društvo potrebno ispunjenje opštih i posebnih uslova (čl.16 st.1), to je izvjesno da se pravnovaljani aneks ugovora, u smislu čl.40 st.1 tč.2, može ostvariti jedino ako se „poštuju“ opšti uslovi utvrđeni zakonom, te posebni uslovi, utvrđeni aktom o sistematizaciji (posebni uslovi za koje zaposleni ima dokaze, odnosno „pokriće“ u svom personalnom dosijeu). Dakle, ako je zaposleni“ ušao“ u privredno društvo sa nižim stepenom stručne spreme, odnosno nivoa znanja i zanimanja, pa je u međuvremenu, preko ovlašćenih institucija obrazovanja, stekao viši stepen stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i izanimanja, on onda ispunjava posebne uslove radnog mjesta na koje „ide“ modelom aneksa ugovora ako ima i potrebno radno iskustvo.

Ponuda, kao i svaka druga ponuda, može biti prihvaćena ili odbijena. Nije valjano kao ponudu istaći ono, što zaposleni ne posjeduje, tj. ponuditi mu ono za šta se unaprijed zna da ne posjeduje (npr. raspoređivanje na KV ili VKV, a zna se da u svom personalnom dosijeu ne posjeduje osim dokaz o NS). Ako bi uslijedila takva ponuda, pa zaposleni ne odgovori ili odbije istu, ne može mu se otkazati ugovor o radu, u smislu čl.143 st.1 tč.6.

Kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu, mogu se predvidjeti i drugi slučajevi aneksa ugovora (čl.40, st.1, tč.4).

Inspekcija rada samo kontroliše zakonitost raspoređivanja (u ovom slučaju instituta aneksa ugovora o radu). Stoga, svako raspoređivanje zasnovano na ispunjavanju opštih i posebnih uslova radnog mjesta je zakonito.

Institut „raspoređivanja“ zaposlenih na druga radna mjesta je sada aneks ugovora o radu, kao akt dvostrane volje (ponude i prihvata ponude), a ne rješavanje putem akta - jednostrane volje poslodavca. To odgovara prirodi radnog odnosa kao ugovornog odnosa. Zaposleni koji nemaju zaključen ugovor o radu, po ranijem Zakonu o radu („Sl.list RCG“, br.43/03, 25/06) čl.150 nijesu bili obavezni da zaključe ugovor o radu.

Novi Zakon propisuje obavezu poslodavca (čl.174) da sa zaposlenima koji su zasnovali radni odnos do 23.08.08. godine, a nemaju zaključen ugovor o radu, zaključe ugovor o uređivanju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti, koji sadrži elemente iz čl.23, osim tč.7,8,9 novog Zakona. Zaključenjem takvog ugovora ne zasniva se radni odnos zbog toga što je radno - pravni odnos već uspostavljen nekim drugim aktom (odlukom ili rješenjem). Ovo je bilo potrebno uslijed toga što se u praksi još uvijek pojavljuju problemi neshvatanja pune transformacije radnog odnosa u ugovorni radni odnos. Kada se zaključi ova vrsta ugovora, onda se može ponuditi i aneks ugovora o radu.

IV čl.41

Svaki zakon, pa i Zakon o radu, uvodi pravnu sigurnost (Crna Gora je država zasnovana na vladavini prava - čl.1 Ustava CG).

Kako raspoređivanje po čl.40 „ide“ institutom aneksa ugovora o radu, poslodavac

brizljivo i blagovremeno, kao dobar privrednik, mora da vodi računa o svojim kadrovskim resursima, kako ne bi uzrokovao obustavljanje „obavljanja svoje djelatnosti, plaćanje penala i štete kupcima“. To je stvar njegove poslovne politike. Stoga i pitanje rokova iz čl.41 mora poštovati.

Budući da se, saglasno čl.23, st.2, ugovorom o radu mogu ugovoriti i druga prava i obaveze u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, to nema smetnji da se samim ugovorom o radu reguliše i pitanje privremenog obavljanja poslova niže stručne spreme, ali izvjesno uz pravo zaposlenog na razliku zarade u odnosu na stručnu spremu, saglasno kojoj prima zaradu na „redovnom“ radnom mjestu.

Stoga, nema potrebe za izmjenom člana 41.

Osnovna zarada, radni učinak i drugi elementi kao predmet ponude poslodavca, ne mogu biti „nepravilno“ ponuđeni, tj. izvan repera sadržanih u kolektivnom ugovoru, odnosno drugom aktu koji obavezuje poslodavca. Kako zarada i druga pitanja zaposlenog zavise od više elemenata, to svaka ponuda izmjene „postojećeg režima“ mora biti pravno utemeljena na kolektivnom ugovoru, ili na drugom aktu, koji obavezuje poslodavca.

Neizjašnjavanje ili odbijanje ponude od strane zaposlenog uzrokuje posledice, utvrđene čl.143, st.1, tč.6. Međutim, ako smatra da je postupanje poslodavca bilo nezakonito, zaposleni ima na raspolaganju sudsku zaštitu (čl.120), odnosno zaštitu posredstvom inspekcijske zaštite (čl.122).

V čl. 48, 49, 53

Ovlašćenje za uređenje pitanja iz odnosnih članova data su „ex lege“ poslodavcu. Nema kolizije između ovih i čl.40, st.1, tč.3, budući da se čl.40, st.1, tč.3 odnosna pitanja uređuju „u startu“. Dakle, ugovor o radu „preuzima“ ono što je poslodavac, kao „start“, pravno već utvrdio svojim poslovnim odlukama. On svojim poslovnim odlukama ista pitanja može i mijenjati, uz obavezu obavještanja sindikata, saglasno čl.158, st.2, tč.5.

VI čl.92

Pisano obavještanje Zavoda za zapošljavanje i Sindikata o tehnološkim viškovima je obaveza poslodavca „ex lege“ (čl.92 st.1). Obavještenje ima obavezan sadržaj, utvrđen st. 3 istog člana. Obaveza obavještanja Sindikata utvrđena je čl.158 st. 2 tč. 4 .

Obje institucije, po obavještenju, daju svoje mišljenje.

Čl. 92 nijesu predviđene situacije za slučaj kada poslodavac namjerava da otkaže ugovor za manji broj od propisanih u st.1 istog člana. To međutim, ne oslobađa poslodavca obaveza iz člana 158 st. 2 tč. 4 .

Teško je pretpostaviti, osim teoretski, situaciju iz pitanja br.2 budući da bi nastupanje iste praktično značilo da je poslodavac prestao da obavlja svoju privrednu djelatnost, ili pak da čini druge povrede propisane bilo Zakonom o radu, bilo drugim zakonima.

VII čl.95

Privremenom angažovanju zaposlenog za čijim je radom prestala potreba prethodi

Program mjera za rješavanje viška zaposlenih (čl.93) ili, ako poslodavac nije bio obveznik donošenja odnosnog Programa, osnov za privremeno angažovanje može biti sadržan u ugovoru o radu ili aneksu ugovora o radu (čl.23 st.2, 40 st.1 tč.4). Privremeno angažovanje je, dakle, naknadno angažovanje, budući da se pretpostavlja da se kasnije prilike mogu promijeniti, te da poslodavac, u odnosu na pređašnje prilike, ima potrebe za radnim angažovanjem određenih radnika. Logično je da poslodavac, budući da poznaje radne sposobnosti ranijeg radnika, može ovom ponuditi naknadno privremeno angažovanje. Dakle, privremeno angažovanje može imati osnov u:

- Programu iz čl.93, st.2, tč.5
- ugovoru o radu, odnosno aneksu ugovora o radu (čl.23 st.2, čl.40 st.1 tč.4, čl.8 st.2).

VIII čl.102

Za ocjenu zdravstvene sposobnosti treba imati u vidu Zakon o zdravstvenom osiguranju („Sl.list RCG“, br. 39/04,23/05,29/05), a naročito čl.51, te propise donijete na osnovu ovog Zakona, a naročito Pravilnik o načinu i postupku ostvarivanja prava na privremenu spriječenost za rad i ostvarivanja prava na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad („Sl.list RCG“, br. 69/06).

IX čl.123

Normiranje da novčana potraživanja iz rada i po osnovu rada ne zastarjevaju je novo zakonsko rješenje.

Novčano potraživanje iz rada i po osnovu rada je svako potraživanje koje se iskazuje u novcu, kao opštem ekvivalentu rada, statusa i sl.

Zakon o radu ne upućuje na shodnu primjenu odredaba Zakona o obligacionim odnosima, iako je osnovna postavka Zakona da je radni odnos ugovorni odnos, odnosno obligacioni odnos (u uporednom zakonodavstvu normirana su rješenja koja upućuju na shodnu primjenu odredaba zakona kojima su uređuju obligacioni odnosi).

Ako nije u pitanje ona šteta koju „poznaje“ Zakon o radu (čl.133-135, čl.136 st.4) svaka druga šteta se utvrđuje bilo sporazumom, bilo odgovarajućim sudskim postupkom, shodnom primjenom odredaba Zakona o obligacionim odnosima („Sl.list CG“, br. 47/08).

Pitanje broj 2 nema uporište u odredbama Zakona, budući da je do 23.08.2008. godine postojao institut povremenih potraživanja, utvrđen čl.372 Zakona o obligacionim odnosima („Sl.list SFRJ“, br. 29/78,39/85,57/89 i „Sl.list SRJ“, br. 31/93), a u koja potraživanja su spadala i potraživanja iz radnih odnosa, sa rokom zastarjelosti od tri godine.

Sudska praksa je, u punoj mjeri, primjenjivala do 23.08.08. godine odnosni režim.

Kako je novi Zakon o radu stupio na snagu 23.08.08.god., po kom se postupci za zaštitu prava zaposlenih prije stupanja na snagu ovog Zakona imaju okončati po propisima koji su bili na snazi prije njegovog stupanja na snagu (dakle, primjenjuju se odredbe Zakona o radu - Sl. list RCG, br.43/03,25/06), ne postoji nikakva mogućnost razmatranja, pa

prema tome ni bojazni koje navodite u pitanju br.2

Kako je pitanje čl.123 izraz zakonodavne politike, to treba ostaviti vremenu da potvrdi ili demantuje „vrijednost“ odnosnog člana.

X čl.125

Zakon o radu ne uređuje pitanje visine novčane kazne (raniji Zakon o radu – „Sl.list RCG“, br. 43/03, 25/06 je imao gornji limit, utvrđen čl.94, st.3, tj. do 40% akontacije mjesečne zarade zaposlenog, a u trajanju od 1 do 6 mjeseci).

Očito da je visinu novčane kazne zakonodavac „ostavio“ da se utvrđuje kolektivnim ugovorom, posebno kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu. Ipak, koliko god iznosila visina novčane kazne, istom se ne može ugroziti primjena odredbe čl.85 st.2 Zakona.

XI čl.139

Ispunjenje uslova za prestanak radnog odnosa, primjenom čl.139 tč.1, ima jedino značaj konstatacije da je činjenica ispunjenosti nastala. Irelevantno je bilo šta drugo (dostava putem pošte i sl.), budući da nastupanjem pomenute činjenice radnik iz jednog (radnog) prelazi u drugi status (penzionerski). Činjenica bolovanja tu ništa ne mijenja.

Nije za očekivati da će zaposleni koji ispuni uslove iz čl.139, st.1 izbjegavati da uzme radnu knjižicu, budući da bi takvim postupanjem sam sebi nanio štetu, propuštajući da provede propisane procedure za ostvarivanje prava na odgovarajuću penziju primjenom propisa o penzijskom i invalidskom osiguranju. Inače, čl.170 st. 3 Zakona propisana je obaveza poslodavca da danom prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu, zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu.

Čl.119 Zakona propisano je da o pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, te da njegova odluka ima obilježja konačnosti, ako u Zakonu nije drukčije određeno. To je jedini razlog korišćenja termina konačnosti i u čl.139 tč.1.

XII čl.143

Otkaz ugovora o radu u slučaju iz st.1 tč.2 je slučaj otkaza bez sprovođenja postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza. Međutim, kako bi se zaposlenom omogućila zaštita od otkaza, utvrđena je obaveza poslodavca da zaposlenom dostavi pisano upozorenje o otkazu, čiji je sadržaj propisan st. 2 istog člana. Obaveza upozorenja se ne može izbjeći za slučajeve iz st.1 tč.1- 6 ovog člana (dakle, i za slučaj nedolaska na posao pet radnih dana uzastopno, odnosno sedam radnih dana sa prekidima, u roku od tri mjeseca).

Dolazak na posao, uprkos prethodno utvrđenim činjenicama neopravdanog izostanka s posla, očiti je primjer nužnosti preduzimanja drugih mjera, koje saglasno propisima poslodavac može i treba da aktivira, a posebno mjere iz čl.131 st.1 Zakona.

XIII čl.144

Stav 5 (st.5) odnosnog člana je novina u zaštiti zaposlenog. Primjenom propisa o zdravstvenom osiguranju vrijeme otkaznog roka se zaustavlja i teče po prestanku

privremene nesposobnosti za rad. Bitno je da se na ime otkaznog roka može „potrošiti“ samo onoliko vremena koliko je to precizirano kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu (a najmanje 15 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, kako je to propisano st.1 odnosnog člana).

Za vrijeme privremene odsutnosti sa rada, uslijed bolovanja, prvih 60 dana odsustvovanja u smislu isplate naknade zarade pada na teret poslodavca, a nakon toga na teret Fonda zdravstva CG.

XIV čl.145

Istekom vremena imenovanja, odnosno razrješenjem prije isteka mandata prestaje radni odnos direktoru, ukoliko ovaj, posebnim zakonom, od prestanka radnog odnosa nije „zaštićen“. Rješenje iz ranijeg Zakona o radu (čl.113) više „ne igra“ . Dakle, ako želi da nastavi radni odnos, direktor „ide“ na tržište rada, kao i svaki drugi, koji želi da ostvari pravo rada, odnosno zaključi ugovor o radu.

XV čl.148

Zakon sistematizuje materiju kolektivnih ugovora (kao obavezu iz niza međunarodnih konvencija) koje obavezuju Crnu Goru.

Obaveza njihovog postojanja i zaključivanja potencirane su kroz više članova Zakona o radu.

Termin „može“ samo opredjeljuje nivoe kolektivnih ugovora i sadržajni raspored materije u njima, i ništa više. Posebno treba imati na umu odredbu čl.4, st.5 Zakona o radu po kojoj, ukoliko 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.

XVI čl.174

Postupajući u smislu odnosnog člana, poslodavac ne može odrediti drugo radno mjesto budući da je u pitanju ugovor o uređivanju međusobnih prava, obaveza i odgovornosti kojim se, osim tč.7, 8, 9 čl.23 Zakona, samo potvrđuje stanje stvari. To znači da se u ugovor „ugrađuju“ obaveze iz tč.4 i 5 čl.23 st.1, što su suštinski posebni uslovi radnog mjesta na kojem je radio zaposleni prije obaveze za zaključivanje ovog ugovora.

XVII čl.175

Postupci za ostvarivanje i zaštitu prava zaposlenih, u smislu ovog člana, su svi oni koji su tokom važenja ranijeg Zakona o radu bili pokrenuti.

Prema tome, i oni po osnovu raspoređivanja (čl.31, 32 ranijeg Zakona), odnosno otkaza ugovora o radu zaposlenog (čl.111 ranijeg Zakona).

11. Interesuje me da li zaposleni koji su primljeni na pola radnog vremena, odnosno dvadeset sati nedjeljno imaju pravo na zakonski minimum - 18 radnih dana?

Kada je u pitanju radno vrijeme, Zakon o radu („Sl. list CG“ 49/08) razlikuje više kategorija istog: puno, nepuno, skraćeno radno vrijeme, rad duži od punog radnog vremena.

U Vašem slučaju, u pitanju je odnos činjenica nepunog radnog vremena zaposlenog s jedne strane, i dužine godišnjeg odmora tako zaposlenog s druge strane (ostavljamo po strani nepoznanicu da li su radna mjesta na kojima se zaključuje ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom utvrđena aktom o sistematizaciji, saglasno čl.46, st. 2 Zakona o radu).

Kada radi sa nepunim radnim vremenom, zaposleni ima sva prava iz rada i po osnovu rada srazmjerno vremenu provedenom na radu (čl.31, st. 2 Zakona o radu).

Godišnji odmor je pravo zaposlenog (čl.63, st.1 Zakona o radu), s tim što u svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu, a najmanje 18 radnih dana. Broj od 18 radnih dana uvećava se za broj dana utvrđenih kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu saglasno čl.65, st.1 i 4 Zakona o radu.

Srazmjernost prava zaposlenog sa nepunim radnim vremenom u smislu čl.31, st.2 Zakona o radu „ne dira“ u najmanju „količinu“ godišnjeg odmora, a to je 18 radnih dana, saglasno već pomenutom čl.65, st.1 Zakona o radu. To proizilazi i iz revidirane Konvencije MOR-a o plaćenom godišnjem odmoru broj 132 iz 1970. godine.

Opšti kolektivni ugovor („Sl. list RCG“ br. 1/04) koji je i dalje na snazi, u odredbi čl.6 normira uvećanje godišnjeg odmora prema dužini radnog staža i zdravstvenom stanju, što takođe treba imati u vidu pri određivanju trajanja godišnjeg odmora zaposlenog sa nepunim radnim vremenom (u Vašem slučaju zaposlenom sa „pola“ radnog vremena).

Granski kolektivni ugovor za trgovinu („Sl. list RCG“ br. 33/04) koji je i dalje na snazi, a koji takođe obavezuje Vašu firmu, u čl.6 upućuje na primjenu Opšteg kolektivnog ugovora kada je u pitanju dužina godišnjeg odmora.

Iz izloženog proizilazi da zaposleni sa pola radnog vremena ima u kalendarskoj godini (ako nije u pitanju slučaj iz čl. 64 Zakona o radu - srazmjerni dio godišnjeg odmora) pravo na godišnji odmor u trajanju od 18 radnih dana uvećan za broj dana iz osnova primjene čl.6 Opšteg kolektivnog ugovora.

12. Želimo da damo otkaz jednom našem radniku, zaposlenom u fabrici. Nismo zadovoljni njegovim radom i zalaganjem, zbog čega smo ga prije par mjeseci i prebacili sa radnog mjesta montera na radno mjesto pomoćnog radnika. Međutim, uslijed smanjenja obima posla, koji je nastao kao posljedica globalne krize nismo više u mogućnosti da isplaćujemo zaradu. Želimo da znamo koja je naša zakonska obaveza?

Zakon o radu („Sl.list CG“, br. 49/08) kao osnove prestanka radnog odnosa propisao je:

- zakon
- sporazum između zaposlenog i poslodavca
- otkaz ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog.

Našim aktom br. 548/08 od 5.03.2008. godine detaljno smo Vas upoznali sa problemom otkaza ugovora o radu kada je važio raniji Zakon o radu („Sl.list RCG“, br. 43/03,25/06), pa Vas ponovo upućujemo na odnosni akt.

Zakon o radu koji je stupio na snagu 23.08.2008. godine predviđa mogućnost da poslodavac otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, na njegovo ponašanje i potrebe poslodavaca. Pri tom, u samom je Zakonu (čl.143) taksativno navedeno 15 slučajeva kada to poslodavac može učiniti, s tim što postoji mogućnost da se i kolektivnim ugovorom utvrde drugi slučajevi. Dakle, poslodavac može otkazati ugovor o radu samo iz razloga utvrđenih pomenutim članom Zakona o radu. Za određene slučajeve Zakon o radu je propisao postupak pisanog upozorenja prije otkaza ugovora o radu tako što se zaposlenom ostavlja rok od najmanje 5 radnih dana da se izjasni na navode iz upozorenja (čl.143 tč. 1-6). Sama odluka o otkazu ugovora o radu donosi se u formi rješenja, a sadržajno mora imati osnov za davanje otkaza, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

Pretpostavljamo da u Vašoj firmi ne postoji kolektivni ugovor kod poslodavca, jer bi nam isti dostavili ili, pak, na tu okolnost skrenuli pažnju. Stoga se u toj firmi, a to znači i na izvršioca kome želite dati otkaz ugovora o radu, neposredno primjenjuju odredbe Granskog kolektivnog ugovora za djelatnost metalurgije, metalne industrije i proizvodnje mašina, uređaja i saobraćajnih sredstava („Sl.list RCG“, br. 54/04, 12/05, 41/05). Nažalost, u pomenutom GKU nema normi za rješenje Vašeg problema, budući da odnosni GKU, kada je u pitanju prestanak potrebe za radom zaposlenih, upućuje na kolektivni ugovor kod poslodavca koji kod Vas ne postoji, a isti sadrži i pojedine neustavne, odnosno nezakonite norme.

Očito, Vi namjeravate da jednom zaposlenom date otkaz ugovora o radu uslijed smanjenja obima posla. Međutim, nejasno je u odnosu na koje radno mjesto se tom zaposlenom želi dati otkaz ugovora o radu? Ugovor o radu koji ste nam dostavili odnosi se na izvršioca montera, a vi u aktu ističete da ste nezadovoljni radom i zalaganjem jednog Vašeg

radnika istog „prebacili...na radno mjesto pomoćnog radnika“. Kako ste to učinili ako niste izmijenili dostavljeni ugovor o radu. Na to Vas je bar obavezivala norma iz čl.18 dostavljenog nam ugovora o radu (usljed ovog, za slučaj spora mogli bi imati ozbiljne neprilike). Treba znati da nikakve promjene radno-pravnog statusa zaposlenog nisu valjane ako o istim nema pisanog traga kroz izmjene i dopune ugovora o radu.

Ako se (i kad se) otklone manjkavosti na koje smo Vam ukazali već pomenutim aktom od 5.03.2008. godine, te opaskama u ovom aktu, namjeravano možete preduzeti.

Analizirajući sadržaj Vaših dopisa, cijenimo da morate imati oprez u vezi sledećeg:

- Šta se podrazumjeva pod sintagmom „smanjenje obima posla“? Da li se ista odnosi na konkretno radno mjesto montera, ili je to radno mjesto „pomoćnog radnika“ na koje ste „prebacili“ tog zaposlenog, ili je u pitanju smanjenje obima posla ukupno za Vašu firmu? Postavilo bi se i pitanje zašto je kritično baš radno mjesto montera ili pomoćnog radnika? No, to je ipak procjena koja pripada organizatoru posla, izvršnom direktoru i sl.
- Ako ste učinili problem smanjenja obima posla nespornim, slijedi utvrđivanje razloga za otkaz ugovora o radu od strane poslodavca.
- Zakon o radu nije predvidio slučajeve prestanka potrebe za radom jednog zaposlenog uslijed tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena. Naprotiv, čl.92 Zakon predviđa da ako uslijed tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena u roku od 30 dana dođe do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme, i to najmanje 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vrijeme, takav poslodavac je dužan da provede procedure, uključiv i obavješćavanje sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih, donošenje programa mjera za rješavanje viška zaposlenih i dr. Nepouzdan je, stoga, primjeniti model „smanjenje obima posla“ (iako je on vjerovatno prava slika stanja u firmi). Mi smo bliže uvjerenju da treba, ukoliko su ispunjeni neki od slučajeva čl.143, „ići“ ili modelom otkaza ugovora od strane poslodavca tj. donošenjem odluke u formi rješenja, uz davanje otkaznog roka, ili modelom sporazumnog prestanka radnog odnosa koji dopušta mogućnost isplate otpremnine zaposlenom. U svakom slučaju, ako otkaz ugovora o radu nije rezultat tzv. viška zaposlenih (već usljed drugih razloga taksativno predviđenih čl.143), poslodavac nema obavezu isplate otpremnine.

Iz izloženog proizilazi sljedeće:

- a) Ako zaposlenog proglasite tehnološkim viškom, istom slijedi i isplata otpremnine u visini 6 prosječnih zarada u Crnoj Gori;
- b) U 2008. godini neto zarada iznosi 416 eura, te bi zaposleni, na ime otpremnine, trebalo da primi iznos 2.496 eura (6 x 416).

- c) Budući da je poslodavac dužan prijaviti zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje, te da plaća poreze, to bi uredna isplata otpremnine podrazumjevala istovremeno izmirenje i po osnovu doprinosa i poreza.
- d) Čin prestanka radnog odnosa ustanovljava obavezu poslodavca da zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu.
- e) Kao najprimjerenije i pravno najuputnije rješenje predmetnog problema smatramo ponudu sporazumnog prestanka radnog odnosa, uz klauzulu isplate otpremnine zaposlenom.

13. Molimo Vas da nam date tumačenje čl.36 Zakona o radu („Sl.list CG“, br. 49/08) koji se odnosi na prijavljivanje slobodnih radnih mjesta. Napominjemo da je prethodnim Zakonom o radu (čl. 18) poslodavac bio dužan da slobodno radno mjesto prijavi Zavodu za zapošljavanje CG, za čije nepoštovanje je istim Zakonom (čl.148 st.1 tč.11) bila predviđena novčana kazna, a što novi Zakon o radu nije predvidio.

Konkretno, da li je poslodavac u prekršaju ako ne prijavi slobodno radno mjesto, budući da novi Zakon o radu ne predviđa zaključivanje ugovora o radu bez javnog oglašavanja kao što je bilo normirano prethodnim Zakonom (čl.20)?

Institut javnog oglašavanja slobodnih radnih mjesta, kao obavezan za zasnivanje radnog odnosa posredstvom Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, nije predviđen Zakonom o radu („Sl.list CG“, br.49/08) koji je stupio na snagu 23.08.2008.godine.

Javno oglašavanje slobodnog radnog mjesta vrši poslodavac na način i po postupku utvrđenom posebnim zakonom, kako je to bliže naznačeno čl.36 Zakona o radu. Poslodavac dakle, ako ima potrebu za novim zapošljavanjem putem javnog oglasa, to može učiniti samostalno ili posredstvom Zavoda za zapošljavanje CG, odnosno druge institucije koja se bavi posredovanjem u zapošljavanju.

Članom 22 Zakona o zapošljavanju („Sl.list RCG“, br.5/02, 79/04, 29/05 i „Sl.list CG“, br 12/07 i 21/08) utvrđena je obaveza Zavoda za zapošljavanje CG da slobodno radno mjesto javno oglasi u sredstvima javnog informisanja u roku od 5 dana od dana podnošenja prijave poslodavca. Za povredu ove obaveze, Zavodu se može izreći novčana kazna za prekršaj, saglasno čl.88, st.1, tč.2 istog Zakona.

Izvjesno je da će, saglasno čl.36 Zakona o radu, uslijediti uređenje pitanja načina i postupka oglašavanja slobodnih radnih mjesta daljom izmjenom i dopunom Zakona o zapošljavanju, kao i aktima Zavoda za zapošljavanje CG.

Budući da ne postoji norma o obavezi prijavljivanja radnog mjesta Zavodu za zapošljavanje CG, to ne postoji ni sankcija – novčana kazna za eventualni prekršaj. Dakle, kaznenim odredbama Zakona o radu nije predviđena prekršajna novčana kazna za slučaj da poslodavac neposredno oglasi slobodno radno mjesto. Stoji činjenica da je čl.173 Zakona o radu utvrđena novčana kazna koju na licu mjesta izriče inspektor rada odgovornom licu kod poslodavca, te preduzetniku koji se bavi privrednom djelatnošću u visini trostrukog iznosa minimalne zarade CG, pozivom na čl.36 Zakona o radu. Međutim, vjerovatno je u pitanju tehnička greška koja će biti naknadno otklonjena (uz moguće druge tehničke greške) davanjem ispravke na novi Zakon o radu.

Iz izloženog, jasno je da se poslodavac ne izlaže riziku prekršajne odgovornosti ako ne prijavi slobodno radno mjesto Zavodu za zapošljavanje CG.

14. Da li zaposlenoj koja se nalazi na porodiljskom odsustvu pripada pravo na regres za godišnji odmor i da li poslodavac ima pravo na refundaciju ove naknade, kao za ostala primanja zaposlene?

Regres za godišnji odmor zaposlene koja je na porodiljskom odsustvu

Porodiljsko odsustvo je institut Zakona o radu (Sl.list CG br. 49/08), a bliže je normirano odredbama čl.111 tog zakona. Pojedina pitanja porodiljskog odsustva uređena su i drugim propisima.

Jedno od osnovnih prava koja se stiču na radu i povodom rada je i:

- pravo na godišnji odmor (čl.63, st.1 Zakona o radu)
- zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor niti mu se to pravo može uskratiti (čl.63, st.4 Zakona o radu)

Ako je zaposleni ispunio uslov za sticanje prava na godišnji odmor, a nije ga u cjelini ili djelimično iskoristio u kalendarskoj godini zbog odsustva sa rada, po propisima o zdravstvenom osiguranju ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine (čl.69, st.3 Zakona o radu).

Institut regresa za godišnji odmor nije zakonski, već institut kolektivnih ugovora. Tako je:

- čl.22 Opšteg kolektivnog ugovora („Sl. list RCG“, br. 1/04) propisano:
„Poslodavac zaposlenom isplaćuje regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini od 3 najniže cijene rada.“
- čl. 20 Granskog kolektivnog ugovora za trgovinu (Sl. list RCG br. 33/04) propisano:
„Poslodavac zaposlenom isplaćuje regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini 3 najniže cijene rada.“

Izloženo jasno upućuje na zaključak da zaposlenoj koja se nalazi na porodiljskom odsustvu pripada pravo na regres za godišnji odmor.

Refundacija naknade - regresa za godišnji odmor

Budući da nije zakonski, već institut kolektivnih ugovora, to novčani iznos regresa za godišnji odmor nema karaktere zarade, odnosno naknade zarade. Isti pripada kategoriji tzv. „drugih primanja“.

Kategorija tzv. „drugih primanja“ nije predmet refundacije. Poslodavac ne može, kao u slučaju isplate zaposlenog za vrijeme privremene spriječenosti istog za rad (po propisima o zdravstvenom osiguranju), ostvariti refundaciju od Republičkog fonda zdravstva. Dakle, isplata sredstava regresa zaposlenom je isključivo trošak poslodavca.

Saglasno Zakonu o porezu na dohodak fizičkih lica („Sl.list RCG“, br. 65/01...4/07), porez na dohodak se ne plaća za naknade po osnovu ličnih primanja, odnosno naknade za povećane troškove zaposlenih do iznosa utvrđenog opštim kolektivnim ugovorom. Čl.5a tog zakona precizira da se to odnosi i na regres za godišnji odmor do iznosa utvrđenog opštim kolektivnim ugovorom.

15. Molimo Vas da nas obavjestite da li smo obavezni, kao kolektiv, da osiguramo sve radnike kod neke osiguravajuće kuće i, ako jesmo u obavezi, možete li nam reći kada je taj zakon stupio na snagu?

Zakonom o radu („Sl. list CG“, br. 49/08) koji je stupio na snagu 23.08.2008. godine propisano je pravo zaposlenog na zaštitu na radu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom (čl.102, st.1).

Zakonom o zaštiti na radu („Sl. list RCG“, br. 79/04) koji je stupio na snagu 31.12.2004. godine, čl.26 propisano je:

„Poslodavac je dužan da zaposlene obavezno osigurava od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom.

Premije za osiguranja iz st.1 ovog člana padaju na teret poslodavca, a određuju se u zavisnosti od nivoa rizika, od povređivanja i oboljenja u vezi sa radom.

Uslovi i postupci osiguranja od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom zaposlenih uređuju se posebnim zakonom“.

Istim Zakonom propisane su i kaznene odredbe pa je tako u čl.46, st.1, tč.18 i st.2 propisano da će se kazniti za prekršaj poslodavac sa svojstvom pravnog lica i preduzetnik ako ne osigurava zaposlene od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja rada (čl.26).

Propisana kazna za pravno lice i poslodavca kreće se od desetostrukog do tristostrukog iznosa najniže cijene rada u Crnoj Gori, a za odgovorno lice kod poslodavca od ½ do dvadesetostrukog iznosa najniže cijene rada u Crnoj Gori.

Opštim kolektivnim ugovorom („Sl. list RCG“ br. 1/04), koji je stupio na snagu 23.01.2004. godine, čl.59 propisano je:

„Poslodavac kolektivno osigurava zaposlene od posljedica nesrećnog slučaja na poslu i van posla i rizika smrti usljed bolesti u iznosu koji utvrde sindikat i poslodavci“.

16. Potrebna nam je informacija: Na koji ugovor i koji član se odnosi obaveza isplate regresa?

Institut regresa za korišćenje godišnjih odmora zaposlenih nije zakonski, već institut Opšteg kolektivnog ugovora.

Odredbama člana 22 Opšteg kolektivnog ugovora („Sl. list RCG“, br. 1/04) propisano je:

„Poslodavac zaposlenom isplaćuje regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini tri najniže cijene rada“.

Obzirom na registrovanu djelatnost Te firme (trgovina) podsjećamo da pravno dejstvo ima i odredba čl.20 Granskog kolektivnog ugovora za trgovinu („Sl. list RCG“, br. 33/04) koja je istovjetnog sadržaja kao odredbe čl.22 Opšteg kolektivnog ugovora.

Primjena odredaba Opšteg kolektivnog ugovora, odnosno odgovarajućeg granskog kolektivnog ugovora, obavezna je obzirom na odredbe čl.1 Zakona o radu („Sl. list CG“, br. 49/08) čiju zaštitu, pored sudova, pruža i Inspekcija rada saglasno Zakonu o inspekciji rada („Sl. list RCG“, br. 69/03).

Radi Vaše pažnje podsjećamo:

a) da saglasno odluci o najnižoj cijeni rada na nivou Republike Crne Gore (Sl. list RCG br. 2/07) najniža cijena rada trenutno iznosi 55 eura. Ukoliko pomenutim granskim kolektivnim ugovorom za trgovinu nije utvrđen veći iznos iste, obračun bi se vršio po tom većem iznosu najniže cijene rada).

b) da se saglasno čl.4a, st.1, tč.1 Zakona o porezu na dohodak fizičkih lica (Sl. list RCG br. 65/01, 12/02, 37/04, 29/07, 78/06, 4/07) porez na dohodak fizičkih lica ne plaća na naknade po osnovu ličnih primanja, odnosno naknade za povećane troškove zaposlenih do iznosa utvrđenog Opštim kolektivnim ugovorom:

„1. Za regres za korišćenje godišnjih odmora.“

17. Molimo Vas da nam dostavite Vaše mišljenje, tj. preporuku o načinu iskazivanja zarada u ugovoru o radu (tj. da li istu treba prikazivati u bruto ili neto iznosu).

Još od 2002. godine, saglasno Uredbi o načinu preračunavanja postojećih neto zarada u bruto zarade („Sl. list RCG“ br. 34/02), poslodavci, odnosno drugi isplatioci zarada u CG dužni su da za svoje zaposlene izvrše preračun postojećih neto zarada u bruto zarade. Saglasno čl.3 odnose Uredbe, bruto zarada obuhvata: neto zaradu, porez na zarade i doprinose za obavezno socijalno osiguranje koje plaća osiguranik, a prema važećim stopama.

Istim članom data je i formula za obračun bruto zarade.

Zakon o radu („Sl. list CG, br. 49/08) determiniše čl.78, st.1 bruto zaradu, i to: „Zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, uvećana zarada, naknada zarade i druga primanja utvrđena kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, čini bruto zaradu u smislu ovog zakona.“

Istim Zakonom – čl.23 propisan je obavezan sadržaj ugovora o radu, a element tog obaveznog sadržaja su i podaci o zaradi, o iznosu osnovne zarade, visini koeficijenta, elementima za utvrđivanje radnog učinka, naknadi zarade, uvećanju zarade, te drugim primanjima zaposlenog. Takođe, odredbama čl.28 istog zakona propisana je dužnost poslodavca da zaposlenog prijavi na zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, te da mu uruči kopiju prijave najkasnije 10 dana od dana stupanja na rad.

Opšti kolektivni ugovor („Sl. list RCG“, br. 1/04)

U čl.9 determiniše zaradu za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (osnovna zarada), uvećanje zarade, zaradu po osnovu ostvarenih rezultata u radu i naknadu zarade.

U čl.27, st.1 OKU propisuje obavezu poslodavca da prilikom isplate zarade odnosno naknade zarade, svakom zaposlenom da pisani obračun zarade koji sadrži i iskaz bruto zarade, pri čemu ne daje njen sadržaj (neto zarada, uvećana za iznos poreza na zaradu i iznos za obavezno socijalno osiguranje).

Granski kolektivni ugovor za banke, druge finansijske organizacije i osiguranja („Sl. list RCG“ br. 35/04, 12/06 i „Sl.list CG“, br. 53/09)

U čl.9 istog, zarada za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dijela zarade za radni učinak i uvećanja zarade u skladu sa ovim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu.

Zakon o porezu na dohodak fizičkih lica („Sl. list RCG“, br. 65/01... 4/07)

Odnosni Zakon u čl.1 propisuje obavezu plaćanja poreza na dohodak fizičkih lica.

Obaveza plaćanja pomenutog poreza odnosi se na izvore utvrđene pomenutim Zakonom,

a prevashodno na prihode koji se ostvaruju po osnovu zaposlenja (čl. 14). Saglasno čl.46 istog Zakona, porez na lična primanja obračunava, obustavlja i uplaćuje poslodavac, odnosno isplatilac tih sredstava, i to prilikom svake isplate prema propisima koji važe na dan isplate.

Stopa poreza na dohodak fizičkih lica iz ličnih primanja zaposlenog za 2008. godinu iznosi 15% od poreske osnovice.

Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje („Sl. list CG“, br. 13/07)

U čl.2 odnosnog Zakona, kao doprinosi za obavezno socijalno osiguranje propisuju se: za penzijsko-invalidsko osiguranje, za zdravstveno osiguranje, te za osiguranje od nezaposlenosti.

Stope doprinosa na teret zaposlenog za 2009. godinu, saglasno čl.15, 18 i 29 istog Zakona, iznose:

- za penzijsko invalidsko osiguranje - 12% propisane osnovice
- za zdravstveno osiguranje - 5% propisane osnovice
- za osiguranje od nezaposlenosti - 0,5% propisane osnovice.

Uputstvo o načinu obračunavanja i plaćanja poreza i doprinosa iz i na lična primanja po osnovu zaposlenja („Sl. list RCG br. 81/06)

Uputstvo se odnosi na način obračunavanja i plaćanja poreza i doprinosa iz i na lična primanja po osnovu zaposlenja, kao i na način obračunavanja i plaćanja prireza porezu na dohodak fizičkih lica.

U čl.2, st.2 odnosnog Uputstva propisano je da se lična primanja iskazuju u bruto iznosu koji obuhvata neto lična primanja, poreze i doprinose koje plaća osiguranik (zaposlenik).

Kontekst važećih propisa upućuje na ugovaranje bruto zarade zaposlenog.

Tako u ugovoru o radu, kroz poseban član, treba dati formulaciju po kojoj se zarada zaposlenog utvrđuje u bruto iznosu; da poslodavac vrši obustavu iznosa poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na teret zaposlenog, a da neposredno isplaćuje zaposlenom iznos neto zarade (bruto zarada umanjena za iznos poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje) koja se na dan zaključenja ugovora o radu utvrđuje kao osnovna zarada za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, uvećana za radni učinak, te uvećana po drugim osnovama u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

18. Da li postoji tipski ugovor o radu? Koliko može iznositi godišnji odmor? Kada isplatiti regres za godišnji odmor? Kakav je to ugovor o pravima, obavezama i odgovornostima predsjednika odbora direktora?

Tipski ugovor o radu.

Ne postoji tipski ugovor o radu, već svaki poslodavac, saglasno Zakonu, prilagođava obavezne elemente ugovora o radu propisane čl.23 Zakona o radu (Sl. list RCG br. 49/08). Odnosnim propisom utvrđeno je da ugovor o radu sadrži naročito:

- 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 stranog državljanina;
- 4) vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja;
- 5) vrstu i opis poslova koji zaposleni treba da obavlja;
- 6) mjesto rada;
- 7) vrijeme na koje se zasniva radni odnos (na neodređeno ili određeno vrijeme);
- 8) trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme;
- 9) dan stupanja na rad;
- 10) radno vrijeme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 11) iznos osnovne zarade, visinu koeficijenta i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;
- 12) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- 13) način korišćenja odmora u toku rada, dnevnog i nedjeljnog odmora, godišnjeg odmora, praznika i drugih odsustava sa rada, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Prilika je da se obavijestite i o pitanjima zaštite na radu koja treba urediti ugovorom o radu kod poslodavca koji ima manje od 20 zaposlenih. Saglasno Pravilniku o pitanjima iz zaštite na radu (Sl. list RCG br. 67/05) koja treba urediti Zakonom o radu to su:

- mjere zaštite na radu i način njihovog sprovođenja, prava, obaveze i odgovornosti svih zaposlenih (način upoznavanja zaposlenih sa mjerama zaštite na radu, informisanje o pitanjima iz oblasti zaštite na radu, zaštita za vrijeme noćnog rada, prava zaposlenih u slučaju kada nisu obezbijeđene propisane mjere zaštite na radu, prava zaposlenih u slučaju povrede na radu, obaveze zaposlenih da poslodavca obavijeste o nepravilnosti, nedostacima i štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mjestu mogla da ugrozi njegovu bezbjednost i zdravlje, način provjere zaposlenih da li su pod uticajem alkohola ili drugih sredstava zavisnosti, disciplinska i materijalna odgovornost zaposlenih u slučaju nepridržavanja propisanih mjera zaštite na radu).
- način obavljanja stručnih poslova zaštite na radu
- način utvrđivanja i provjere zdravstvenog stanja zaposlenih koji rade na radnim mjestima sa povećanim rizikom (prethodni, vanredni i periodični pregledi)
- način osposobljavanja i provjere osposobljenosti za bezbjedan rad
- korišćenje sredstava i lične opreme zaštite na radu
- druga pitanja od značaja za zaštitu na radu (mjere za pružanje prve pomoći, gašenje požara, evakuaciju zaposlenih i druge mjere od značaja za zaštitu na radu u zavisnosti od vrste radnog mjesta i djelatnosti poslodavca)

Broj dana godišnjeg odmora (minimum-maksimum)

Saglasno čl.65 Zakona o radu zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana, a mlađi od 18 godina u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Ako zaposleni radi skraćeno radno vrijeme (rad na naročito teškim i po zdravlje štetnim poslovima) ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

Sama dužina godišnjeg odmora (preko već naznačenih minimuma) uvećava se, saglasno čl.65, st.4 Zakona o radu, na osnovu kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Odredbama čl.6 Opšteg kolektivnog ugovora (Sl. list RCG 1/04) propisano je da se, pored zakonom utvrđenog minimuma godišnjeg odmora, isti uvećava:

a) prema dužini radnog staža

- od 1 do 15 godina - 1 radni dan
- od 15 do 30 - 2 radna dana
- preko 30 godina - 3 radna dana

b) prema zdravstvenom stanju:

- invalidu rada - 3 radna dana
- roditelju sa djetetom koji ima tjelesna i psihička oštećenja - 3 radna dana

Godišnji odmor može se uvećati i po osnovu uslova rada, doprinosa u radu i drugih kriterijuma utvrđenih granskim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Dakle, „svoja“ praksa daje pravi odgovor na pitanje dužine godišnjeg odmora zaposlenih na osnovu poštovanja odredaba Zakona o radu, Opšteg kolektivnog ugovora, odnosno granskog kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Isplata regresa za godišnji odmor

Regres za godišnji odmor zaposlenog nije zakonski već institut Opšteg kolektivnog ugovora, i ima karakter tzv. „drugih primanja“. Saglasno čl.22 Opšteg kolektivnog ugovora poslodavac zaposlenom isplaćuje regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini tri najniže cijene rada.

Obzirom da vrijeme korišćenja godišnjeg odmora određuje poslodavac (čl.56, st.1 Zakona o radu), primjereno je da se iznos regresa isplaćuje istovremeno sa početkom korišćenja godišnjeg odmora. Nije stoga primjereno isplaćivanje regresa za godišnji odmor „na kraju godine“, a godišnji odmor je realizovan prije toga.

Ugovor o pravima, obavezama i odgovornostima predsjednika Odbora direktora

Odbor direktora je organ koji se obavezno bira u svim akcionarskim društvima. (član 34 stav 4 Zakona o privrednim društvima – Sl. list RCG br. 6/02, 17/07, 80/08). Nasuprot ovom, u društvu sa ograničenom odgovornošću jedini obavezni organ je izvršni direktor (čl.73, st.3 istog zakona).

Budući da se odredbe Zakona o privrednim društvima koje se odnose na akcionarska društva shodno primjenjuju i na društva sa ograničenom odgovornošću, podrazumijeva se da društvo (akcionarsko ili društvo sa ograničenom odgovornošću) može članovima

odbora direktora odrediti nadoknadu za njihov rad u odboru (ugovorom sa društvom) saglasno čl.42, st.7 odnosnog zakona. Zakon o privrednim društvima propisuje dalju obavezu – prikaz svih bitnih odredaba tih ugovora u godišnjem finansijskom izvještavanju društva (čl.42, st.8 istog zakona).

Pravilo je da se prava, obaveze i odgovornosti u odnosnom ugovoru urede tako da su primjerena finansijskim prilikama društva, doprinosu svakog člana odbora direktora uključujući i predsjednika odbora direktora, te uspjehu odnosno neuspjehu privrednog društva.

Nije stoga uputno, bez bližeg poznavanja poslovnih i finansijskih prilika, nuditi pojedina i konkretna rješenja kao obavezne elemente odnosnog ugovora.

19. Da li nam možete objasniti kako se utvrđuje visina naknade zarade uslijed prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog, odnosno kako izvršiti obračun zarada radnicima za one dane kada (u toku obračunskog perioda), zbog smanjenog obima posla, nijesu radili?

Odredbama čl.82 Zakona o radu („Sl.list CG“, br. 49/08) propisano je da 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; prekida 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.

Shodno navedenom, slijedi da obračun zarade treba izvršiti u visini utvrđenoj u skladu sa kolektivnim ugovorom. Odredbama Opšteg kolektivnog ugovora nije uređeno ovo pitanje, te treba konsultovati granski kolektivni ugovor koji obavezuje Vašu firmu, te ugovor o radu imajući u vidu odredbu čl.23, st.1, tč.11 Zakona o radu.

20. Potrebno nam je pojašnjenje u pogledu postojanja obaveza poslodavca za isplatu regresa zaposlenoj koja se nalazi na porodiljskom odsustvu, kao i da li poslodavac ima pravo na refundaciju ove naknade, kao za ostala primanja u navedenoj situaciji?

Zakonom o radu ("Sl. list Crne Gore", br. 49/08) promovisana je, između ostalog, posebna zaštita žena za vrijeme trudnoće i porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta, odnosno posebne njege djeteta, kao i posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja, a koja je u čl.9, st.2 definisana kako pozitivna diskriminacija.

Jedno od osnovnih prava radnika propisanih navedenim Zakonom je i pravo na godišnji odmor, a sticanje tog prava, dužina i način korišćenja istog, uređeno je odredbama čl.63-71 Zakona o radu.

Shodno čl.66, st.3 istog Zakona, ako je zaposleni za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora privremeno spriječen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme porodijskog odsustva, ima pravo da po isteku te spriječenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Posebna prava žena za vrijeme trajanja porodijskog odsustva, kao što su dužina trajanja odsustva i pravo na naknadu, propisana su čl.111 Zakona o radu.

Naknada zarade za vrijeme porodijskog odsustva regulisana je i odredbama Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti ("Sl.list RCG", br.78/05). U čl.51 ovog Zakona propisano je da pravo na naknadu zarade ima zaposleni za vrijeme porodijskog odsustva. Čl.52 određeno je da pravo na naknadu zarade zaposleni iz čl.51 ovog zakona ostvaruje kod poslodavca. Poslodavac vrši obračun i isplatu naknade zarade za vrijeme porodijskog odsustva istovremeno sa obračunom i isplatom zarade ostalim zaposlenima. U skladu sa čl.60 istog Zakona poslodavac može ostvariti refundaciju sredstava isplaćene naknade zarade za porodijsko odsustvo.

Obaveza poslodavca da zaposlenom isplati regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini tri najniže cijene rada propisana je čl.22 Opšteg kolektivnog ugovora ("Sl. list RCG", br. 01/04). Imajući u vidu citirane odredbe Zakona o radu, proizilazi da zaposlena koja se nalazi na porodijskom odsustvu ima pravo na korišćenje godišnjeg odmora, a samim tim ima pravo i na regres.

Troškovi za isplatu regresa padaju na teret poslodavca. Budući da se godišnji odmor za određenu kalendarsku godinu može djelimično ili u cijelosti koristiti prije ili poslije porodijskog odsustva (početkom korišćenja porodijskog odsustva prekida se godišnji odmor, tj. ti dani ne ulaze u godišnji odmor), sredstva isplaćena po osnovu regresa ne mogu se refundirati jer je pravo na refundaciju precizno definisano Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti samo za naknade zarada za vrijeme porodijskog odsustva.

21. Kako se obračunava srazmjerni dio godišnjeg odmora koji predviđa čl.64 Zakona o radu?

Pravo na srazmjerni dio godišnjeg odmora pripada zaposlenom koji u kalendarskoj godini nema 6 mjeseci neprekidnog rada, saglasno čl.64 Zakona o radu („Sl.list CG”, br. 49/08).

Zaposlenom koji nema 6 mjeseci neprekidnog rada, a želi da koristi srazmjerni dio tog odmora, najpre se utvrđuje koliko bi iznosila dužina cjelokupnog godišnjeg odmora (tzv. puni godišnji odmor). Zatim se izračunava koliko iznosi njegova dvanaestina i dobijena dvanaestina se pomnoži sa brojem mjeseci neprekidnog rada u kalendarskoj godini.

Obzirom da se vrši zbrajanje dobijenih radnih dana, treba znati da cifru koja prelazi puni broj radnih dana treba zaokružiti kako bi se samo puni radni dani „prepoznali” (primjer: ako je ta cifra 4,5 radnih dana - treba obračunati 4 radna dana, a ako je 4,6 radnih dana - treba obračunati 5 radnih dana).

22. Da li se godišnji odmor u cjelini može koristiti u narednoj godini?

Čl.63, st.1 Zakona o radu propisano je pravo zaposlenog na godišnji odmor, a čl.65, st.1 istog Zakona propisuje da se to pravo utvrđuje za svaku kalendarsku godinu. Normalno je da se zaposleni u svakoj kalendarskoj godini psihofizički relaksira od rada.

Čl.63, st.4 istog Zakona propisano je da se zaposleni ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.

Postoje, međutim, slučajevi kada se pravo na godišnji odmor može nastaviti i u narednoj godini (ako se koristi u dva dijela i sl.).

Čl.69, st.3 Zakona o radu propisani su slučajevi po kojim zaposleni koji je ispunio uslov za sticanje prava na godišnji odmor, ali ga u cjelosti ili djelimično nije iskoristio u kalendarskoj godini (uslijed odsustva sa rada po propisima o zdravstvenom osiguranju, uslijed korišćenja porodiljskog odsustva i dr.), korišćenje godišnjeg odmora može iskoristiti do 30. juna naredne godine, a to znači u cjelini.

23. Zaposleni nije iskoristio prvi dio godišnjeg odmora, može li drugi dio godišnjeg odmora iskoristiti do 30. juna naredne godine?

U pitanju je režim korišćenja godišnjeg odmora u djelovima što je propisano čl.69, st.1 Zakona o radu („Sl.list CG”, br. 49/08) tako što se godišnji odmor može koristiti u dva dijela. Budući da se zaposleni ne može odreći prava na godišnji odmor, odnosno da mu se to pravo ne može uskratiti, jasno proizilazi da se II dio godišnjeg odmora može iskoristiti do 30. juna naredne godine.

Ako je krivicom poslodavca došlo do nekorišćenja I dijela godišnjeg odmora, može se potraživati naknada štete saglasno čl.71 Zakona o radu.

24. Zaposleni je podnio zahtjev za odobrenje neplaćenog odsustva (slučaj predviđen kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu) a prije isteka neplaćenog odsustva podnio je doznaku za bolovanje sa namjerom da prekine korišćenje neplaćenog odsustva. Kakva je situacija nastala i šta da radimo?

Za vrijeme neplaćenog odsustva zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, a druga prava na radu i po osnovu rada za taj period miruju (čl.73 st.2 Zakona o radu - „Sl.list CG”, br. 49/08).

Obzirom da zaposleni ne može da odsustvuje sa rada istovremeno po dva osnova, istom se za vrijeme neplaćenog odsustva ne evidentira bolovanje kao privremena spriječenost za rad, niti isti ostvaruje naknadu po tom osnovu.

Ako privremena spriječenost za rad zbog bolesti po isteku vremena neplaćenog odsustva i dalje postoji, ona se ima evidentirati kod poslodavca tek od prvog radnog dana po isteku neplaćenog odsustva.

25. Da li na rok za izjašnjavanje o ponudi izmjene ugovora o radu utiče privremena spriječenost zaposlenog na rad?

Odredbama čl.41 Zakona o radu („Sl.list CG”, br. 49/08) propisana je obaveza pisane ponude za izmjenu ugovora o radu.

Obveznik – podnosilac iste je bilo poslodavac, bilo zaposleni.

Odnosni član je propisao i okvirnu sadržinu ponude (razlozi, rok za izjašnjenje druge strane i pravne posljedice koji mogu proisteci odbijanjem ponude).

Odbijenom se smatra ona ponuda na koju nije uslijedilo izjašnjenje u ostavljenom roku (minimalni rok je 8 radnih dana od dana učinjene ponude). Prema iznijetom, ako je zaposlenom u pisanom obliku dostavljena ponuda za izmjenu ugovora o radu i ukazano na posljedice odbijanja, zaposleni je bio u obavezi da se u ostavljenom roku po istoj izjasni. Činjenica da je zaposleni u ostavljenom roku dostavio potvrdu, odnosno pismeno se izjasnio o privremenoj spriječenosti za rad, nema značaja na utvrđeni rok niti se ovaj uslijed toga produžava, odnosno prekida.

Proizilazi da zaposleni koji se u ostavljenom roku nije izjasnio o dostavljenoj ponudi za izmjenu ugovora o radu pada u rizik da mu poslodavac može otkazati ugovor o radu nezavisno od toga što je u tom roku zaposleni privremeno spriječen za rad, budući da se smatra da je odbio ponudu za izmjenu ugovora o radu, imajući u vidu odredbe čl.41. st.3 Zakona o radu.

26. U našoj firmi postoje problemi učestale pojave odlaska, odnosno prelaska zaposlenih u konkurentske firme. Molim za bliža pojašnjenja u vezi tzv. zabrane konkurencije?

Problem potenciran pitanjem (učestale pojave odlaska – prelaska zaposlenih u konkurentske kuće) suštinski se svodi na problem tzv. zabrane konkurencije poslodavcu. Ovaj relativno nov pravni institut u pravnom poretku Crne Gore dobija sve više na značaju u ukupnoj politici kadrovskih resursa, te ima i osnova malo bliže ga razmotriti. Ovom prilikom markiraćemo samo neke aspekte zabrane konkurencije poslodavcu:

Čl.136-137 Zakona o radu (Sl. list CG br. 49/08) date su osnovne postavke zabrane konkurencije, koje glase:

Član 136

- (1) Ugovorom o radu mogu se utvrditi poslovi koje zaposleni ne može raditi 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 se utvrditi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe u posjed i saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.
- (3) Kolektivnim ugovorom i 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 otkáže ugovor o radu i od zaposlenog zahtijeva naknadu štete.

Član 137

- (1) Ugovorom o radu poslodavac i zaposleni mogu da ugovore i uslove zabrane konkurencije u smislu čl.136 ovog zakona po prestanku radnog odnosa, u roku koji ne može biti duži od dvije godine po prestanku radnog odnosa, odnosno ugovora o radu.
- (2) Zabrana konkurencije iz st.1 ovog člana može se ugovoriti ako se poslodavac ugovorom o radu obaveže da će zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini.”

Pojedinim drugim odredbama istog Zakona normirani su odnosi od značaja za predmetnu stvar i to:

- čl.23, st.2 po kojem se Ugovorom o radu mogu ugovoriti i druga prava i obaveze u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.
- čl.13, tč.7 kojim se utvrđuje dužnost zaposlenog da postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- čl.14, tč.6 kojim se utvrđuje dužnost poslodavca da postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

- čl.124, st.1 kojim se utvrđuje dužnost zaposlenog da se pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- čl.143, st.1, tč.15 kojim se utvrđuje mogućnost poslodavca da otkáže ugovor o radu zaposlenom, ako ovaj za svoj ili tuđi račun, bez njegove saglasnosti, ugovara poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (nelojalna konkurencija).

Zakon o privrednim društvima („Sl. list RCG“, br. 6/02, Sl.list CG 17/07,80/08)

- Članom 44, st. 3 propisano je:

„Obaveze člana odbora direktora su naročito:

1. da postupaju savjesno i rade u korist društva kao cjeline
 5. koriste ovlašćenja samo u korist društva uključujući da
 - b) ne koriste povjerljive informacije društva radi sticanja lične dobiti
 - d) ne iskorišćavaju mogućnost koje društvo stekne za zaključivanje poslova, a radi zaključivanja vlastitih poslova“.
- Članom 46, st.5 propisano je:

„Izvršni direktor i druga lica odgovorna za posloводство društva dužna su da postupaju s pažnjom dobrog privrednika u smislu čl.44, st.3, tč.1, 2, 3, 4 i 5 ovog Zakona, nakon što im se povjeri rukovođenje društvom od strane odbora direktora“.

Novi Ustav Crne Gore (Sl. list RCG br. 1/07)

Prema radno-pravnim propisima (i ustavnim određenjima) zaposleni imaju pravo da slobodno raspolažu svojim radnim vremenom kako god misle i da pored rada na neodređeno vrijeme kod konkretnog poslodavca, rade odnosno zaključuju ugovor o djelu odnosno druge vrste ugovora, da osnivaju radnje ili privredno društvo. Međutim, ova sloboda je ograničena klauzulom konkurencije. To znači da poslodavac može da utvrdi poslove koje zaposleni ne može da obavlja van rada, što se moraju unijeti u ugovor o radu ili kolektivni ugovor koji obavezuje poslodavca (primjer: kolektivni ugovor kod poslodavca).

Zabrana konkurencije ne pretpostavlja pravo poslodavca da zabrani zaposlenom da se zaposli kod drugog poslodavca već samo zabranu nelojalnog postupanja u smislu prenošenja stečenog znanja kod jednog poslodavca, poslovnih tajni ili preotimanja poslovnih partnera.

Zabrana konkurencije se može utvrditi samo ako postoje uslovi da zaposleni radnik kod poslodavca stekne nova, posebno tehnološka znanja koja poslodavac želi da sačuva kao tajnu, ili ako ih prenosi drugim te želi da ih sačuva isključivo u smislu prava raspolaganja na njima. Takođe, ako se u toku obavljanja posla stiče širok krug poslovnih partnera koje bi, ako započne sopstveni posao ili posao kod drugog partnera, mogao da privuče sebi i time nanese štetu ranijem poslodavcu. Isto se odnosi na poslovnu tajnu.

U praksi poslodavac često uslovljava prestanak ugovora o radu potpisivanjem takve klauzule. Ukoliko zabrana konkurencije nije unijeta u ugovor o radu ili ne postoji kao norma u kolektivnom ugovoru kod poslodavca, tada poslodavac nema pravo da pri prestanku ugovora o radu postavlja takve uslove.

Ali ako je u pitanju sporazumni prestanak radnog odnosa, njime se može regulisati i ovo pitanje. Za sada rok trajanja zabrane, saglasno čl.137, st.1 Zakona o radu, traje dvije godine računajući od prestanka ugovora o radu.

Bitno je da se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom kod poslodavca precizno reguliše:

- šta se u konkretnom privrednom subjektu podrazumijeva pod radnjama koje mogu dovesti do povrede zabrane konkurencije i koje su posljedice. Ovim se, s jedne strane, zaposleni upoznaje sa tim obavezama a, sa druge strane, izvjesno izbjegavaju mogući, često dugotrajni sporovi zbog nepreciznog regulisanja ovog pitanja.

Stoga ne treba „raditi“ ugovore o radu po šablonima (takva sklonost postoji). Ne može se ugovorom o radu, kod klauzule zabrane konkurencije, uopšteno reći da se zaposlenom zabranjuje obavljanje komercijalnih usluga i usluga prodaje u roku od npr. dvije godine, već se mora precizirati o kojim poslovima se radi (npr. pribavljanje klijenata konkurenata pravnog subjekta sa kojim poslodavac posluje i sl.).

Suviše široka odredba može da šteti poslodavcu jer ovaj mora da vodi računa da se ne ugrožava sloboda zapošljavanja i pravo na rad, kao i zabrana diskriminacije, budući da poslodavac može biti odgovoran za štetu koju nanese zaposlenom.

Poslodavac ne može kod raskida radnog odnosa da traži ono što nije precizirano ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom kod poslodavca. Ukoliko je zabrana konkurencije na pravno valjan način uređena (ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom kod poslodavca), pa je zaposleni prekrši, dužan je poslodavcu naknaditi štetu.

Posebno bi trebalo da se utvrdi šta se smatra poslovnom tajnom i povlašćenom informacijom, koja lica i na koji način mogu da dođu do tih informacija, odnosno da ih prenesu trećim licima.

Međutim, kada se radi o povredi Zakona ili korupciji, zaposlenom se ne može zabraniti da se obraća nadležnim organima, niti zbog toga može da trpi posljedice.

Ovom prilikom se nijesmo bavili aspektima sudske zaštite zabrane konkurencije, odnosno povrede klauzule konkurencije.

Koliko ova klauzula može stvarno da pruži zaštitu poslodavcu, ili naknada da pokrije stvarno pričinjenu štetu, praktično je pitanje.

Jedno je izvjesno - da je upravljanje kadrovskim resursima nezaobilazan element ukupnog upravljanja privrednim društvima. Takođe, da bolja zaštita može biti zadržavanje zaposlenog određenom zaradom ili drugim stimulansima, jer do promjene najčešće dolazi zato što konkurentna kuća plaća zaposlenom više.

Izdavač:

UPCG - Unija poslodavaca Crne Gore

IX Crnogorske brigade 11

81 000 Podgorica

Crna Gora

Tel: +382 20 209 250

Fax: +382 20 209 251

Email: upcg@t-com.me

Web: www.poslodavci.org

Za izdavača:

Vladimir Čurović

Autori:

Branislav Begović

Rumica Kostić

Suzana Radulović

Lektura:

Zvezdana Oluić

Tehnička priprema:

Atel d.o.o.

Štampa:

Atel d.o.o.

Mjesto i datum publikovanja:

Podgorica, oktobar 2009.

Brošura „Zakon o radu – prilog razumijevanju i primjeni“ publikovana je uz podršku Međunarodne organizacije rada (ILO) – podregionalna kancelarija u Budimpešti.

