

ZAKON O ZAŠTITI ZAPOSLENIH GRAĐANA CRNE GORE KOJI SE UPUĆUJU NA RAD U INOSTRANSTVO

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim zakonom uređuju se prava zaposlenih građana Crne Gore (u daljem tekstu: zaposleni) koji se upućuju na rad u inostranstvo, kao i po osnovu međunarodne, naučne, tehničke i prosvjetno - kulturne i druge saradnje, uslovi i obaveze poslodavca u vezi sa upućivanjem zaposlenih i evidencije o zaposlenima koji se upućuju na rad u inostranstvo.

Član 2

Ovaj zakon primjenjuje se na poslodavca sa sjedištem u Crnoj Gori koji upućuje na rad u inostranstvo zaposlene:

- 1) za svoj račun i pod svojim nadzorom, na osnovu ugovora zaključenog sa primaocem usluge koji posluje u inostranstvu;
- 2) u poslovne jedinice ili privredna društva koje osniva u inostranstvu, radi rada ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
- 3) kod poslodavca u inostranstvu, radi stručnog osposobljavanja i usavršavanja, na osnovu ugovora zaključenog sa tim poslodavcem;
- 4) kao poslodavac koji ustupa zaposlene poslodavcu u inostranstvu (korisniku) preko agencije za privremeno ustupanje zaposlenih registrovane u skladu sa propisima o radu (u daljem tekstu: agencija);
- 5) kao poslodavac koji upućuje zaposlene u inostranstvo po osnovu međunarodne, naučne, tehničke i prosvjetno - kulturne saradnje.

Ovaj zakon primjenjuje se i na poslodavce koji upućuju nastavnike u inostranstvo radi dopunskog osnovnog obrazovanja djece građana Crne Gore, koji su na privremenom boravku u inostranstvu, u skladu sa posebnim zakonom.

U slučaju da agencija, u skladu sa stavom 1 tačka 4 ovog člana, poslodavcu u inostranstvu (korisniku) uputi zaposlenog radi rada, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, odnosno saradnje iz stava 1 tač. 1, 2, 3 i 5 ovog člana u državu članicu Evropske unije u kojoj taj poslodavac obavlja djelatnost, a ta država nije država članica Evropske unije u kojoj zaposleni uobičajeno radi na osnovu upućivanja preko agencije, poslodavcem zaposlenog koji je upućen smatra se agencija.

Član 3

Upućivanje zaposlenih na rad u inostranstvo podrazumijeva upućivanje na rad u inostranstvo od strane poslodavca radi obavljanja privrednih i drugih djelatnosti i upućivanje na stručno osposobljavanje i usavršavanje za potrebe poslodavca.

Na rad u inostranstvo poslodavac može da uputi zaposlene koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme.

Upućivanje zaposlenih na rad u inostranstvo, koji imaju sa poslodavcem zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme, ne može da traje duže od vremena na koje je zaključen ugovor o radu.

Član 4

Odredbe ovog zakona ne primjenjuju se na poslodavce koji upućuju zaposlene na rad u inostranstvo u skladu sa posebnim propisima.

Odredbe ovog zakona ne primjenjuju se na posadu brodova trgovačke mornarice.

Ovaj zakon ne primjenjuje se u slučaju upućivanja zaposlenih na rad u inostranstvo radi obavljanja poslova iskopavanja, zemljanih radova, građevinskih radova, sastavljanja i rastavljanja montažnih elemenata, namještanja ili opremanja, izmjena i renoviranja, popravke, rastavljanja, rušenja, održavanja, farbanja i čišćenja, ako period upućivanja nije duži od osam dana.

Član 5

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

Član 6

Izrazi upotrijebljeni u ovom zakonu imaju sljedeća značenja:

1) poslodavac je domaće ili strano pravno lice, odnosno dio stranog pravnog lica i fizičko lice koje se bavi privrednom djelatnošću, kod kojeg zaposleni ima zaključen ugovor o radu i koji upućuje zaposlenog na rad u inostranstvo;

2) zaposleni je fizičko lice koje ima zaključen ugovor o radu kod poslodavca;

3) zaposleni koji se upućuje je zaposleni koji ima zaključen ugovor o radu kod poslodavca koji ga upućuje na rad u inostranstvo na ograničeni vremenski period nakon čega se vraća na rad kod tog poslodavca;

4) primalac usluge je fizičko lice koje se bavi privrednom djelatnošću ili pravno lice u inostranstvu kod kojeg se zaposleni upućuje na rad.

II. USLOVI I POSTUPAK UPUĆIVANJA ZAPOSLENIH

Član 7

Zaposleni može da bude upućen na rad u inostranstvo samo uz njegovu prethodnu pisanu saglasnost.

Član 8

Poslodavac je dužan da, prije upućivanja zaposlenog na rad u inostranstvo, sa zaposlenim zaključi aneks ugovora o radu koji obavezno sadrži:

- 1) državu, mjesto rada i period na koji se zaposleni upućuje;
- 2) naziv i opis poslova koje će zaposleni da obavlja u inostranstvu, ako se ti poslovi mijenjaju;
- 3) iznos zarade i valutu u kojoj će zarada biti isplaćivana;
- 4) elemente za utvrđivanje zarade, druga novčana i nenovčana davanja koja su povezana sa boravkom u inostranstvu;
- 5) radno vrijeme i odmore.

Poslodavac je dužan da aneks ugovora o radu iz stava 1 ovog člana čuva, u skladu sa propisima o radu, u mjestu rada iz kojeg je zaposleni upućen na rad u inostranstvo.

Poslovi iz stava 1 tačka 2 ovog člana koje će zaposleni da obavlja u inostranstvu, smatraju se odgovarajućim, ako se za njihovo obavljanje zahtijeva ista kvalifikacija nivoa obrazovanja, odnosno stručna kvalifikacija, kao za poslove koje zaposleni obavlja kod poslodavca sa kojim ima zaključen ugovor o radu.

Član 9

Poslodavac koji upućuje zaposlenog na rad u inostranstvo, dužan je da mu obezbijedi ostvarivanje prava iz rada u obimu koji ne može da bude manji od prava zaposlenih u skladu sa propisima države u koju je upućen.

Prava iz stava 1 ovog člana odnose se na:

- 1) maksimalno radno vrijeme i minimalno trajanje odmora;
- 2) minimalno plaćeni godišnji odmor;
- 3) zaradu, uključujući uvećanje zarade za prekovremeni rad;
- 4) uslove ustupanja zaposlenih preko agencija;
- 5) zaštitu zdravlja i higijenu na radu;
- 6) prevoz za dolazak i odlazak sa rada ili naknadu troškova za te svrhe;
- 7) smještaj i ishranu po standardima važećim u državi u koju se zaposleni upućuje na rad;
- 8) zaštitne mjere za trudnice, žene koje se nalaze na porodijskom, odnosno roditeljskom odsustvu, djece i mladih;
- 9) jednako postupanje prema muškarcima i ženama i zabranu diskriminacije po svim osnovima.

Zaštitu prava iz stava 2 ovog člana zaposleni ostvaruje kod poslodavca koji ga upućuje na rad u inostranstvo.

Danom pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji zaposleni koji se upućuje na rad u inostranstvo zaštitu prava iz stava 2 ovog člana ostvarivaće u državi u koju je bio ili je upućen na rad.

Član 10

Poslodavac je dužan da o svom trošku organizuje pripremu zaposlenog za upućivanje na rad u inostranstvo, a naročito da:

- 1) ga informiše o uslovima života u državi i mjestu u koje se zaposleni upućuje;
- 2) mu obezbijedi potrebne zdravstvene preglede i preventivne zdravstvene mjere;
- 3) mu obezbijedi prevoz do mjesta rada u inostranstvu i povratak u Crnu Goru;
- 4) mu pruža stručnu pomoć i snosi troškove obezbjeđivanja dozvole za boravak i rad u inostranstvu.

Informisanje u smislu stava 1 tačka 1 ovog člana vrši se prije davanja saglasnosti iz člana 7 ovog zakona i potpisivanja aneksa ugovora o radu iz člana 8 ovog zakona, na način koji odredi poslodavac i obavezno obuhvata davanje obavještenja o:

1) uslovima života u mjestu u koje se zaposleni upućuje (klimatski uslovi, valuta, bezbjedonosni uslovi, specifične zdravstvene i druge okolnosti);

2) uslovima smještaja i ishrane koji se zaposlenom obezbjeđuju za vrijeme boravka i rada u inostranstvu, udaljenosti od mjesta boravka do mjesta rada i dr;

3) licu za kontakt u mjestu rada u inostranstvu.

Lice za kontakt iz stava 2 tačka 3 ovog člana, ovlašćeno je za davanje informacija državnim i drugim organima o upućivanju zaposlenih i za pružanje dodatnih informacija i obavještenja zaposlenima koji se nalaze na radu u inostranstvu.

Član 11

Poslodavac koji upućuje zaposlene na rad u inostranstvo, obezbjeđuje zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje, kao i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, isključujući dvostruko osiguranje.

Član 12

Uslovi pod kojima zaposleni ima pravo na povratak u Crnu Goru prije isteka roka na koji je upućen, o trošku poslodavca uređuju se kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Član 13

Poslodavac koji upućuje zaposlenog na rad u inostranstvo, dužan je da, najkasnije deset dana prije upućivanja, obavijesti organ državne uprave nadležan za poslove rada (u daljem tekstu: Ministarstvo) da su ispunjeni uslovi za upućivanje zaposlenog na privremeni rad u inostranstvo.

Uz obavještenje iz stava 1 ovog člana, poslodavac prilaže: ugovor o poslovnoj saradnji, ugovor o radu i aneks ugovora o radu sa zaposlenim i spisak zaposlenih koji se upućuju na rad u inostranstvo.

Ugovor o poslovnoj saradnji je svaki ugovor zaključen između poslodavca i primaoca usluge, odnosno poslodavaca u inostranstvu, radi rada ili stručnog usavršavanja i osposobljavanja zaposlenih koji se upućuju u inostranstvo.

Ministarstvo može da zahtijeva od poslodavca iz stava 1 ovog člana, dopunu dokaza o ispunjavanju uslova iz čl. 8 i 9 ovog zakona, ako iz ugovora o poslovnoj saradnji, ugovora o radu i aneksa ugovora o radu ne može da se utvrdi da su ispunjeni svi uslovi.

III. UPUĆIVANJE NA RAD U INOSTRANSTVO RADI NAUČNE, TEHNIČKE I PROSVJETNO - KULTURNE SARADNJE

Član 14

Radi ostvarivanja naučne, tehničke i prosvjetno - kulturne saradnje Crne Gore sa drugim državama, kao i sa međunarodnim organizacijama, zaposleni mogu da se upućuju na rad u inostranstvo kao pojedinci ili u okviru naučne ili stručne ekipe.

Član 15

Upućivanje zaposlenih na rad u inostranstvo po osnovu člana 14 ovog zakona vrši se ako je obezbijedena zaštita iz člana 9 ovog zakona.

Organ, odnosno organizacija nadležna za sprovođenje međunarodnog ugovora o naučnoj, tehničkoj i prosvjetno - kulturnoj saradnji zaključuje sa zaposlenim ugovor o upućivanju na rad u svojstvu stručnjaka.

Ugovorom iz stava 2 ovog člana utvrđuje se: vrsta posla, period angažovanja, međusobna prava i obaveze, uključujući i prava iz socijalnog osiguranja, način ostvarivanja i zaštita tih prava, u skladu sa zakonom i međunarodnim ugovorom.

IV. EVIDENCIJA

Član 16

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o zaposlenima koje upućuje na rad u inostranstvo. Evidencija iz stava 1 ovog člana, sadrži:

- 1) prezime i ime zaposlenog;
- 2) JMB zaposlenog;
- 3) PIB i matični broj poslodavca koji upućuje zaposlenog;
- 4) pol zaposlenog;
- 5) datum i mjesto rođenja (mjesto, opština);
- 6) naziv radnog mjesta na koje je zaposleni upućen;
- 7) kvalifikacija nivoa obrazovanja, odnosno stručna kvalifikacija;
- 8) državljanstvo;
- 9) posljednje prebivalište, odnosno boravište u Crnoj Gori (mjesto, ulica, broj i opština);
- 10) osnov upućivanja na rad u inostranstvo;
- 11) prebivalište, odnosno boravište u inostranstvu (mjesto, ulica i broj, država);
- 12) vrijeme na koje je zaključen ugovor o radu sa zaposlenim koji se upućuje, kao i aneks ugovora o radu;
- 13) naziv i adresu poslodavca u inostranstvu kod koga se zaposleni upućuje;
- 14) datum odlaska na rad u inostranstvo;
- 15) datum povratka sa rada iz inostranstva;
- 16) vrijeme provedeno na radu u inostranstvu.

Evidencija o zaposlenima koji se upućuju na rad u inostranstvo počinje da se vodi danom njegovog odlaska u inostranstvo, a prestaje danom prijavljivanja povratka sa rada iz inostranstva.

Izvještaje sa podacima iz stava 2 ovog člana, poslodavci dostavljaju Ministarstvu.

Član 17

Evidenciju o zaposlenima koji se upućuju na rad u inostranstvo, na nivou Crne Gore, koja sadrži podatke iz izvještaja iz člana 16 stav 4 ovog zakona, vodi Ministarstvo.

Poslodavac je dužan da o svakoj promjeni podataka iz člana 16 stav 2 ovog zakona, obavijesti Ministarstvo, u roku od pet dana od dana nastale promjene.

Član 18

Organi državne uprave koji vrše poslove nadzora nad ostvarivanjem prava zaposlenih koji se upućuju na rad u inostranstvo, u skladu sa ovim i posebnim zakonom, dužni su da međusobno sarađuju i razmjenjuju informacije u cilju zaštite njihovih prava.

O zaštiti zaposlenih za vrijeme rada i boravka u inostranstvo staraju se diplomatska, odnosno konzularna predstavništva Crne Gore u okviru djelokruga svoga rada.

V. NADZOR

Član 19

Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona i propisa donijetih na osnovu ovog zakona vrši Ministarstvo.

Inspeksijski nadzor nad sprovođenjem ovog zakona vrši ogran državne uprave nadležan inspeksijske poslove, preko inspektora rada u skladu sa zakonom.

VI. KAZNE NE ODREDBE

Član 20

Novčanom kaznom od 1.000 eura do 10.000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice, ako:

- 1) ne uputi zaposlenog na rad u inostranstvo u skladu sa članom 3 ovog zakona;
- 2) uputi zaposlenog u inostranstvo bez njegove prethodne pisane saglasnosti (član 7);
- 3) ne zaključi aneks ugovora o radu u skladu sa članom 8 ovog zakona;
- 4) ne obezbijedi ostvarivanje prava iz rada u obimu koji nije manji od prava zaposlenih u skladu sa propisima države u koju je upućen (član 9 stav 1);
- 5) ne organizuje, o svom trošku, pripremu zaposlenog za upućivanje na rad u inostranstvo u skladu sa članom 10 ovog zakona;
- 6) zaposlenom koji je upućen na rad u inostranstvo ne obezbijedi zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje, kao i osiguranje za slučaj nezaposlenosti, isključujući dvostruko osiguranje (član 11);
- 7) ne obavijesti Ministarstvo u roku od deset dana, prije upućivanja zaposlenih na rad u inostranstvo, da su ispunjeni uslovi za upućivanje na rad u inostranstvo (član 13 stav 1);
- 8) ne vodi evidenciju o zaposlenima koji se upućuju na rad u inostranstvo (član 16 stav 1);

9) ne dostavlja Ministarstvu izvještaje sa podacima iz evidencije o zaposlenima koji se upućuju na rad u inostranstvo (član 16 stav 4).

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

Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se preduzetnik novčanom kaznom od 300 eura do 6.000 eura.

VII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 21

Zaposleni koji su upućeni na rad u inostranstvo po propisima koji su važili do dana stupanja na snagu ovog zakona, zaštitu prava po osnovu rada u inostranstvu, ostvarivaće po tim propisima, do povratka sa rada iz inostranstva.

Član 22

Odredba člana 2 stav 1 tačka 4 i stav 3 i člana 9 stav 2 tačka 4 ovog zakona primjenjivaće se od dana pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji.

Član 23

Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaje da važi Zakon o zaštiti građana Crne Gore na radu u inostranstvu („Službeni list RCG, broj 11/04 i „Službeni list CG“, br. 73/10 i 35/13).

Član 24

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

IZVJEŠTAJ
SA JAVNE RASPRAVE ZA NACRT ZAKONA O ZAŠTITI UPUĆENIH GRAĐANA CRNE GORE NA RADU U INOSTRANSTVU

Tekst Nacrta zakona o zaštiti upućenih građana Crne Gore na radu u inostranstvu je 27. septembra 2018. godine objavljen je na sajtu Ministarstva rada i socijalnog staranja i portalu e-uprave, sa pozivom da se svi organi, organizacije, udruženja i pojedinci, uključe u javnu raspravu koja traje 40 dana, odnosno u konkretnom slučaju do 5. novembra 2018. godine.

Uz javni poziv za učešće u raspravi objavljen je tekst Nacrta zakona sa obrazloženjem i Programom javne rasprave na internet stranici Ministarstva rada i socijalnog staranja i portalu e-uprave i kontakt podaci za dostavljanje primjedbi i sugestija.

U okviru javne rasprave organizovani su okrugli stolovi u Bijelom Polju, Budvi i Podgorici,

Na okruglim stolovima pored predstavnika Ministarstva rada i socijalnog staranja, prisustvovali su i predstavnici: Unije poslodavaca Crne Gore, Unije slobodnih sindikata Crne Gore i Saveza sindikata Crne Gore.

Tokom rasprave date su sljedeće primjedbe i sugestije:

Predlozi Unije Slobodnih Sindikata Crne Gore – u članu 3 Nacrta zakona poslije stava 3 dodaje se novi stav 4 koji glasi: “Odredbe ovog zakona ne primjenjuju se u slučaju upućivanja zaposlenog na službeni put u inostranstvo u skladu sa zakonom, pod uslovom da period boravka u inostranstvu ne prelazi 30 dana u kontinuitetu”. U smislu navedene izmjene smatraju da bi se ovim izbjegle eventualne dileme oko obaveza koje poslodavci imaju shodno ovom zakonu kada je u pitanju upućivanje i oko prava zaposlenih koji su upućeni na rad u inostranstvo po ovom zakonu ili na službeni put u skladu sa drugim propisima.

U članu 7 Nacrta zakona briše se stav 2. Članom 42 stav 2 Zakona o radu propisano je da zaposlenim može da bude raspoređen u drugo mjesto rada samo uz njegovu saglasnost, osim u situacijama kada su ispunjene sve pretpostavke propisane stavom 1 pomenutog člana. Istim članom stavom 3 nadalje su propisani slučajevi u kojima zaposleni ne mogu biti raspoređeni na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta. Dakle ovo pitanje u potpunosti je uređeno Zakonom o radu. Nadalje, ukoliko bi član 6 ostao u obliku u kojem je predložen, stav 1 isključivo bi bio kontradiktoran stavu 2, iz razloga što se stavom 1 traži saglasnost zaposlenih u svim slučajevima upućivanja na rad u inostranstvo, dok se stavom 2 navode situacije (opravdane) u kojima zaposleni može da odbije rad u inostranstvu što dovodi u pitanje “saglasnost” iz stava 1, ukoliko u svim drugim slučajevima (izvan onih propisanih stavom 2) zaposleni “mora” prihvatiti rad u inostranstvu. Upućivanje na rad u inostranstvo je poseban uslov rada koji zaposleni prihvata (odlazak u nepoznato; promjena mjesta prebivališta na duži vremenski period, odvajanje od porodice, nepoznavanje jezika države u kojoj boravi, itd), koji razlog nameće potrebu da isključivo uz izričiti saglasnost zaposleni može biti upućen na rad u inostranstvo.

U članu 10 stav 2 tačka 4 potrebno je bliže odrediti “uslove upućivanja”.

Što se posljednjeg stava tiče u ovom članu koji se odnosi na izbor sudija, potrebno je ostaviti slobodu izbora u pogledu nadležnosti suda, jer tome u prilogu idu i odredbe Direktive o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i odredbe Zakona o međunarodnom privatnom pravu (čl. 125 stav 2).

U članu 12 stav 2 riječi: “potpisivanja aneksa ugovora o radu iz člana 8 ovog zakona zamjenjuju se riječima: “davanja saglasnosti iz člana 7 ovog zakona”.

U istom članu poslije stava 3 dodaje se novi stav koji glasi: “Kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava utvrđenih ovim zakonom, kao i druga prava upućenih zaposlenih”. Obzirom da u stavu 1 stoji da je poslodavac “dužan da o svom trošku organizuje pripremu zaposlenog za upućivanje, a naročito:”, to je suviše a i podložno različitom tumačenju, da u alineji koja je predmet ovog komentara stoji da pruža “finansijsku pomoć” jer ne pruža “pomoć”, već je u potpunosti obezbjeđuje, kako je to definisano stavom 1. U stavu 2 je potrebno je precizirati da je poslodavac dužan da informiše zaposlenog o uslovima život i rada u mjestu u kojem se nudi upućivanje prije davanja saglasnosti zaposlenog kako bi svoju (ne)saglasnost dao nakon što bude upoznat sa svim detaljima upućivanja. Osim toga u ovom dijelu, poželjno je definisati upućujuću normu kojom bi se predvidjelo da se uslovi, prava i druga pitanja od značaja za upućivanje zaposlenih na radu u inostranstvu mogu bliže i povoljnije urediti kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

U članu 13 stav 2 poslije riječi: “saradnji”, dodaju se riječi: “kolektivni ugovor, ugovor o radu”. Iz stava 3 predmetnog člana proizilazi da Ministarstvo sve okolnosti utvrđuje iz dokaza nabrojanih u stavu 2, pri čemu se u stavu 3 pominju: kolektivni ugovor i ugovor o radu. Da bi dokazni elementi bili potpuni, u stavu 2 je potrebno dodati i ova dva akta koje je poslodavac dužan da dostavi.

Predlog Saveza Sindikata Crne Gore – U članu 12 stav 1 tačka 4 mijenja se i glasi: “da obezbjedi dozvolu za boravak i rad u inostranstvu”. Jer poslodavac kako propisuje stav 1 o svom trošku organizuje pripremu zaposlenog za upućivanje na rad u inostranstvu.

Takođe u istom članu stav 2 riječi: “potpisivanja aneksa ugovora o radu iz člana 8 ovog zakona”, zamjenjuju se riječima: “davanja saglasnosti iz člana 7 ovog zakona”.

U članu 13 stav 2 poslije riječi “saradnji” dodaju se riječi: “kolektivni ugovor, ugovor o radu”, kako bi korespondirao sa stavom 3.

ODGOVOR: Predlog koji se odnosi na dodavanje novog stava 4 u članu 3 nije prihvaćen iz razloga što ne predstavlja materiju ovog zakona već posebnog zakona.

Predlog koji se odnosi na član 7 prihvaćen i implementiran u Nacrt zakona.

Pravna zaštita upućenih zaposlenih je u potpunosti obezbjeđena, na način što do pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji pravo na sudsku zaštitu ima u državi u kojoj je sjedište poslodavaca koji ga

upućuje na privremeni rad u inostranstvo, a danom pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji, u državi u koju je upućen na rad.

Informisanje upućenog zaposlenog na privremeni rad u inostranstvo vrši se prije potpisivanja aneksa ugovora o radu, što znači da je zaposleni prije upućivanja na privremeni rad u inostranstvo upoznat sa svim uslovima života i rada u inostranstvu.

Odredba koja se odnosi na obezbjeđivanje finansijske pomoći je unaprijeđena i precizirana na način da poslodavac pruža stručnu pomoć i snosi troškove obezbjeđivanja dozvole za rad i boravak u inostranstvu.

Predlog koji se odnosi na član 13 stav 2 je djelimično prihvaćen, na način što je dodat ugovor o radu i aneks ugovora o radu. Dio koji se odnosi na kolektivni ugovor nije prihvaćen iz razloga što će u skladu sa novim Zakonom o radu Ministarstvo rada i socijalnog staranja voditi evidenciji i ovih kolektivnih ugovora i na taj način već imati u posjedu i ove kolektivne ugovore.

Predlozi Unije poslodavaca Crne Gore – komentar na član 8 Nacrta zakona, shvatamo namjeru kreatora ove odredbe, ali ako je malo bolje analiziramo, shvatićemo izvjesnu dozu nelogičnosti. Mislimo da su se pomješali opis poslova i pretežna djelatnost poslodavca. Primerice radi, računovođa može raditi i u firmi kojoj nije pretežna djelatnost finansijski poslovi. Podsjećamo, ne možemo manjkavosti drugih propisa i sistemske propuste (ukoliko smatrate da ih ima) rješavati kroz propise koji regulišu drugu materiju. Ovo polazeći od diskusije koja se vodila na prethodnom sastanku RG, a tiče se drugih djelatnosti kojima se privrednici pored pretežne djelatnosti mogu baviti, a znamo da im je takva mogućnost data saglasno Zakonu o privrednim društvima.

Komentar na član 13 - Protivimo se uvođenju saglasnosti od strane Ministarstva. Razumijemo argumente i potrebu za obavještavanjem, zbog vođenja evidencije, iako mislimo da je u ovom domenu potrebno pojačati saradnju između Poreske uprave i Ministarstva rada i socijalnog staranja i Inspekcije rada, te bi se i to pitanje kvalitetno "pokrilo". Dakle, ne vidimo svrhu za saglasnošću, jer se time ne uvodi dodatna zaštita zaposlenih, između ostalog i što MRSS ne može ulaziti u suštinu odobravanja upućivanja za svakog zaposlenog pojedinačno. S druge strane, s aspekta poslodavaca - ovo vidimo kao nametanje dodatne obaveze privredi u smislu mogućeg usporavanja poslovanja i zalaženja u poslovnu politiku. Što se tiče dokaza, kao što smo naveli, prema Zakonu o upravnom postupku suvisni su: overeni izvod iz Centralnog registra.

ODGOVOR: Predlog koji se odnosi na izmjenu člana 8 u pogledu pretežne djelatnosti je prihvaćen i u skladu sa tim korigovan je član 8.

U vezi predloga koji se odnosi na davanje saglasnosti Ministarstva, navodimo da su u dosadašnjoj primjeni zakona uočeni nedostaci koji se odnose na nemogućnost kontrole kao i evidencije o zaposlenim upućenim na rad u inostranstvo, što je bio i osnovni razlog kojim se u ovom zakonu propisuje obaveza poslodavca da prije upućivanja zaposlenog u inostranstvo obavijesti Ministarstvo rada i socijalnog staranja da su ispunjeni uslovi za upućivanje, nakon čega Ministarstvo cijeni ispunjenost uslova i daje saglasnost za upućivanje na privremeni rad u inostranstvo.

IZVJEŠTAJ
O JAVNIM KONSULTACIJAMA O NACRTU ZAKONA O ZAKONA O ZAŠTITI GRAĐANA
CRNE GORE NA RADU U INOSTRANSTVU

Za Nacrt zakona o zaštiti građana Crne Gore na radu u inostranstvu je 19. februara 2018. godine objavljen javni poziv na sajtu Ministarstva rada i socijalnog staranja i portalu e-uprave, da se svi organi, organizacije, udruženja i pojedinci, uključe u javne konsultacije. Javne konsultacije o Nacrtu zakona završene su 12. marta 2018. godine.

Tokom javnih konsultacija Ministarstvu rada i socijalnog staranja nijesu dostavljeni komentari i sugestije na Nacrt zakona.