**NACRT**

**ZAKON**

**O ZAŠTITI UPUĆENIH ZAPOSLENIH GRAĐANA CRNE GORE NA RADU U INOSTRANSTVU**

**I. OSNOVNE ODREDBE**

**Član 1**

Ovim zakonom uređuju se prava zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo (u daljem tekstu: upućeni zaposleni), uslovi, postupak i obaveze poslodavca u vezi sa upućenim zaposlenim, saradnja organa koji obavljaju poslove državne uprave u vezi sa zaštitom prava upućenih zaposlenih i nadzor nad primjenom ovog zakona.

**Član 2**

Ovaj zakon primjenjuje se na poslodavce sa sjedištem u Crnoj Gori koji u okviru pružanja usluga upućuju zaposlene:

1. za svoj račun i pod svojim nadzorom u inostranstvo kod primaoca usluge, na osnovu ugovora zaključenog između poslodavca koji vrši upućivanje i primaoca usluge koji posluje u inostranstvu, pod uslovom da postoji radni odnos između poslodavca koji vrši upućivanje i upućenog zaposlenog za vrijeme upućivanja;
2. u poslovne jedinice ili privredna društva koje poslodavac osniva u inostranstvu, radi rada ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja upućenih zaposlenih, pod uslovom da postoji radni odnos između poslodavca koji vrši upućivanje i upućenog zaposlenog za vrijeme upućivanja;
3. kod poslodavca u inostranstvu, radi stručnog osposobljavanja i usavršavanja upućenih zaposlenih, na osnovu ugovora između poslodavca koji vrši upućivanje i stranog poslodavca koji posluje u inostranstvu, pod uslovom da postoji radni odnos između poslodavca koji vrši upućivanje i upućenog zaposlenog za vrijeme upućivanja;
4. kao poslodavac koji ustupa zaposlene, poslodavcu u inostranstvu (korisniku), pod uslovom da postoji radni odnos između poslodavca koji vrši privremeno ustupanje zaposlenih i upućenih zaposlenih za vrijeme upućivanja.

**Član 3**

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

Odredbe ovog zakona ne primenjuju se na poslodavce koji upućuju zaposlene na privremeni rad u zemlje članice Evropske unije od dana pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji.

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

**Član 4**

Izrazi upotrebljeni u ovom zakonu imaju sljedeća značenja:

1) poslodavac je domaće ili strano, odnosno dio stranog pravnog lica ili fizičko lice koje se bavi privrednom djelatnošću, kod kojeg zaposleni ima zasnovan radni odnos;

2) zaposleni je fizičko lice koje ima zasnovan radni odnos kod poslodavca;

3) upućeni zaposleni je zaposleni koji je u radnom odnosu kod poslodavca koji ga upućuje na rad u inostranstvo u ograničenom vremenskom periodu nakon čega se vraća na rad kod poslodavca;

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

5) upućivanje na privremeni 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;

6) ugovor o poslovnoj saradnji je svaki ugovor zaključen između poslodavca i primaoca usluge, odnosno stranog poslodavca, radi rada ili stručnog usavršavanja i osposobljavanja upućenih zaposlenih koji se upućuju na rad u inostranstvo.

**Član 5**

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

**II. POSTUPAK UPUĆIVANJA ZAPOSLENIH**

**Član 6**

Poslodavac na privremeni rad u inostranstvo može da uputi zaposlene koji imaju zaključen ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme.

Upućivanje u inostranstvo za zaposlene koji imaju zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme ne može da traje duže od vremena za koje je zaključen ugovor o radu.

**Član 7**

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

Izuzetno od stava 1 ovog člana poslodavac može zaposlenog da uputi na privremeni rad u inostranstvo bez njegove prethodne saglasnosti ako je ugovorom o radu predviđena mogućnost upućivanja na privremeni rad u inostranstvo.

Zaposleni iz stava 2 ovog člana ima pravo da odbije upućivanje na privremeni rad u inostranstvo u opravdanim slučajevima, i to:

1. zbog trudnoće;
2. za vrijeme rada sa polovinom radnog vremena zbog posebne njege djeteta u skladu sa zakonom kojim se uređuju radni odnosi;
3. do isteka tri godine života djeteta;
4. ako je zaposleni samohrani roditelj do 15 godina života djeteta;
5. ako ima manje od 18 godina života;
6. ako nije proteklo tri mjeseca od povratka sa rada u inostranstvu koje je trajalo najmanje 11 mjeseci neprekidno;
7. u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

**Član 8**

 Poslodavac je dužan da, prije upućivanja na privremeni rad u inostranstvo, sa upućenim 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 isti mijenjaju, a koji ne mogu da budu izvan pretežne djelatnosti poslodavca, izuzev poslodavca iz člana 2 stav 1 tačka 4 ovog zakona;

3) iznos osnovne zarade, odnosno 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, odmore i godišnji odmor.

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

 Poslovi iz stava 1 tačka 1 ovog člana koje će zaposleni da obavlja u inostranstvu, smatraće se odgovarajućim, ako se za njihovo obavljanje zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja kao za poslove koje zaposleni obavlja kod poslodavaca kod kojeg ima zasnovan radni odnos.

**Član 9**

 Poslodavac je dužan da, za upućenog zaposlenog, izvrši promjenu osnova osiguranja u jedinstvenom Registru obveznika po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje kod Poreske uprave, u skladu sa propisima kojima se uređuje podnošenje jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje.

**Član 10**

 Poslodavac, koji upućuje zaposlenog u inostranstvo, dužan je da mu obezbjedi ostvarivanje prava iz rada u obimu koji ne može da bude manji od istih prava za zaposlene 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) osnovnu zaradu, odnosno zaradu, uključujući uvećanje zarade za prekovremeni rad;

(4) uslove ustupanja zaposlenih, naročito od strane agencija za privremeno ustupanje;

(5) zaštitu i zdravlje na radu;

(6) smještaj i ishranu po standardima važećim u državi u koju se zaposleni upućuje na privremeni rad, odnosno u skladu sa uslovima smještaja i ishrane utvrđenih kolektivnim ugovorom kod poslodavca kod kojeg ima zasnovan radni odnos;

(7) zaštitne mjere u odnosu na uslove zapošljavanja trudnica ili žena koje su se nedavno porodile, djece i mladih;

(8) jednako postupanje prema muškarcima i ženama i zabranu diskriminacije po svim osnovima.

 Upućeni zaposleni koji nije ostvario prava iz stava 2 ovog člana, ima pravo na sudsku zaštitu u državi koja ga upućuje na privremeni rad u inostranstvo.

 Upućeni zaposleni koji nije ostvario prava iz stava 2 ovog člana, ima pravo na sudsku zaštitu u državi u koju je upućen na rad.

**Član 11**

 Kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu mogu da se utvrde slučajevi i uslovi pod kojim zaposleni ima pravo na povratak u Crnu Goru prije isteka roka na koji je upućen, o trošku poslodavca.

**Član 12**

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

1) informiše upućenog zaposlenog o uslovima života u državi i mjestu u koje se zaposleni upućuje;

2) obezbijedi potrebne zdravstvene preglede i preventivne zdravstvene mjere;

3) obezbijedi prevoz do mjesta rada u inostranstvu i povratak u Crnu Goru;

4) pruža stručnu i finansijsku pomoć u obezbjeđivanju dozvole za boravak i rad u inostranstvu.

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

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

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

3) kontakt osobi u mjestu rada u inostranstvu.

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

 **Član 13**

 Poslodavac koji upućuje zaposlene na privremeni rad u inostranstvo iz člana 2 stav 1 ovog zakona, 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 njihovo upućivanje na privremeni rad u inostranstvo.

 Uz obavještenje iz stava 1 ovog člana, domaći poslodavac prilaže: ovjereni izvod iz Centralnog registra privrednih subjekata za obavljanje odgovarajuće djelatnosti u inostranstvu, ugovor o poslovnoj saradnji i spisak zaposlenih koje upućuje.

 Ministarstvo može da traži od poslodavca iz stava 1 ovog člana, dopunu dokaza o ispunjavanju uslova iz čl. 8 i 10 ovog zakona, ako iz ugovora o poslovnoj saradnji i ugovora o radu ne može da se utvrdi da su ispunjeni svi uslovi.

 Ministarstvo cijeni ispunjenost uslova iz st. 1 do 3 ovog člana i daje saglasnost za upućivanje na privremeni rad u inostranstvo u roku od osam dana od dana prijema dokumentacije.

**III. EVIDENCIJA UPUĆENIH ZAPOSLENIH**

**Član 14**

 Evidenciju o upućenim zaposlenim na nivou poslodavca, vodi poslodavac.

 Evidencija iz stava 1 ovog člana, sadrži:

 1) prezime ime upućenog zaposlenog;

 2) JMB upućenog zaposlenog;

 3) PIB i matični broj poslodavca koji upućuje;

 4) pol upućenog zaposlenog;

 5) datum i mjesto rođenja (mjesto, opština, država);

 6) zanimanje;

 7) nivo okvira kvalifikacije obrazovanja;

 8) da li ima strano državljanstvo i od kada;

 9) poslednje prebivalište, odnosno boravište u Crnoj Gori (mjesto, ulica, broj i opština);

 10) osnov upućivanja na privremeni rad u inostranstvo (radi obavljanja privrednih i drugih djelatnosti, stručnog osposobljavanja i usavršavanja);

 11) prebivalište, odnosno boravište u inostranstvu (mjesto, ulica i broj, država);

 12) naziv i adresu stranog poslodavca kod koga je zaposlen;

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

 14) radno mjesto na kome je zaposlen;

 15) datum odlaska na rad u inostranstvo;

 16) datum povratka sa rada iz inostranstva;

 17) vrijeme provedeno na radu u inostranstvu.

 Izvještaji, sa podacima iz evidencije o upućenim zaposlenim, poslodavci dostavljaju Ministarstvu.

 **Član 15**

 Evidenciju o upućenim zaposlenim na nivou Crne Gore vodi Ministarstvo.

 Evidencija iz stava 1 ovog člana, sadrži:

1. naziv i sjedište poslodavca;
2. PIB i matični broj poslodavca;
3. ime i prezime zaposlenog koji se upućuje na privremeni rad u inostranstvo;
4. JMB zaposlenog koji se upućuje na privremeni rad u inostranstvo;
5. vrijeme na koje se zaključuje ugovor o radu (na neodređeno ili određeno vrijeme);
6. rok na koji je zasnovan radni odnos na određeno vrijeme;
7. datum promjene osnova osiguranja u jedinstvenoj bazi i trajanje osiguranja po tom osnovu;
8. datum odlaska na rad u inostranstvo;
9. datum povratka sa rada iz inostranstva.

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

**Član 16**

 Organi koji obavljaju poslove državne uprave u vezi sa nadzorom nad ostvarivanjem prava upućenih zaposlenih, utvrđenih ovim zakonom i drugim zakonom, dužni su da međusobno sarađuju i razmjenjuju informacije u cilju zaštite prava upućenih zaposlenih.

 Zaštitu upućenih zaposlenih, za vrijeme boravka u inostranstvu, obavljaju diplomatska, odnosno konzularna predstavništva Crne Gore u okviru djelokruga svog rada.

 **IV. NADZOR**

**Član 17**

 Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona vrši Ministarstvo.

 Nadzor nad primjenom ovog zakona vrši organ uprave nadležan za inspekcijske poslove preko Inspekcije rada.

 U vršenju nadzora inspektor rada ima ovlašćenja utvrđena zakonom.

**V. KAZNENE ODREDBE**

**Član 18**

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

 1) zaključi ugovor o radu suprotno članu 6 ovog zakona;

 2) uputi zaposlenog u inostranstvo bez njegove prethodne pisane saglasnosti ili ako uputi zaposlenog koji je odbio upućivanje, u skladu sa ovim zakonom (član 7);

 3) zaključi aneks ugovora o radu suprotno članu 8 ovog zakona;

 4) ne izvrši promjenu osnova osiguranja u jedinstvenom Registru obveznika po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje kod Poreske uprave, u skladu sa propisima kojima se uređuje podnošenje jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje (član 9);

 5) ne obezbjedi ostvarivanje prava iz rada u obimu koji ne može da bude manji od istih prava za zaposlene u skladu sa propisima države u koju je upućen (član 10);

 6) ne organizuje, o svom trošku, pripremu zaposlenog za upućivanje u skladu sa članom 12 ovog zakona;

 7) ne obavijesti Ministarstvo u roku od deset dana, prije upućivanja zaposlenih na privremeni rad u inostranstvo, da su ispunjeni uslovi za upućivanje na privremeni rad u inostranstvo (član 13);

 8) ne vodi evidenciju o upućenim zaposlenim i ne dostavlja izvještaje sa podacima iz evidencije Ministarstvu (član 14).

 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.

**VI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBA**

**Član 19**

 Građani Crne Gore, 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 20**

 Odredba člana 2 stav 1 tačka 4 i člana 10 stav 1 tačka 4 i stav 4 ovog zakona primjenjivaće se, danom pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji.

 **Član 21**

 Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaju da važe član 2 stav 1 tačka 1, čl. 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 i član 25 stav 1 tač. 3, 4, 5, 6 Zakona o zaštiti građana Crne Gore na radu u inostranstvu („Službeni list RCG, br. 11/04 i „Službeni list CG“, br. 73/10, 40/11 i 35/13) i član 2 stav 1 tačka 6, čl. 29, 30, 31, 32 i član 48 stav 1 tačka 2 alineja 3 i tačka 7 Zakona o evidencijama u oblasti rada i zapošljavanja („Službeni list RCG“, broj 69/03 i „Službeni list CG“, broj 73/10, 40/11 i 45/12).

**Član 22**

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

**OBRAZLOŽENJE**

**I. Ustavni osnov za donošenje zakona**

Ustavni osnov za donošenje ovog zakona sadržan je u odredbi člana 16 stav 1 tačka 5 Ustava Crne Gore, kojim je određeno da se zakonom, u skladu sa Ustavom, uređuju i druga pitanja od interesa za Crnu Goru.

**II. Razlozi za donošenje zakona**

Zakon o zaštiti građana Crne Gore na radu u inostranstvu donijet je 2004. godine, kao zakon kojim se štite prava crnogorskih državljana na radu u inostranstvu, postupak zapošljavanja kod inostranih poslodavaca i njihov povratak u Crnu Goru, zaštitu članova njihovih porodica, međunarodnih ugovora o zapošljavanju, socijalnom osiguranju, migracijama i o naučnoj, tehničkoj i prosvjetno-kulturnoj saradnji i drugih ugovora o zapošljavanju i socijalnom osiguranju.

Na navedeni način organ državne uprave nadležan za poslove rada je, u saradnji sa organom državne uprave nadležnim za poslove prosvjete, donio navedeni zakon i na sveobuhvatan način regulisao ovu materiju.

Donošenje novog Zakona o zaštiti upućenih građana Crne Gore na radu u inostranstvu proizilazi iz potrebe za usklađivanjem sa propisima Evropske unije kao i novim Zakonom o radu.

Takođe, jedan od osnovnih razloga za donošenje zakona, koji će samo propisivati zaštitu građana Crne Gore na radu u inostranstvu jeste i izdvajanje određenog dijela odredbi koje se odnose na posredovanje u zapošljavaju građana Crne Gore kod inostranog poslodavca, u novi Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti. Samim tim će se na sveobuhvatniji način urediti zaštita onih zaposlenih koji su samo upućeni da rade u inostranstvo, ali ne i da tamo zasnuju radni odnos za stalno.

Novim zakonom o zaštiti upućenih zaposlenih građana Crne Gore na radu u inostranstvu će se:

- precizirati primjena zakona, odnosno koji su to poslodavci koji će vršiti upućivanje zaposlenih na rad u inostranstvo, kao i na koga se navedene odredbe zakona neće primjenjivati;

- radi lakše primjene i razumjevanja zakona preciziraju se pojmovi koji se upotrebljavaju u zakonu;

- precizirati odredbe koje se odnose na postupak upućivanja zaposlenih na rad u inostranstvo;

- propisati davanje saglasnosti od strane zaposlenog za upućivanje na rad u inostranstvo;

- propisati slučajevi kada će zaposleni imati pravo na odbijanje upućivanja na privremeni rad u inostranstvo;

- detaljnije propisati obaveze poslodavca prema zaposlenom kojeg upućuje na privremeni rad u inostranstvo;

- preciznije se propisati odredbe koje se odnose na vođenje evidencije o zaposlenima koji su privremeno upućeni na rad u inostranstvo, na način što će ih na nivou poslodavca voditi poslodavac a na nivou Crne Gore Ministarstvo rada i socijalnog staranja.

**III. Usklađenost sa evropskim zakonodavstvom i potvrđenim međunarodnim konvencijama**

**Usklađenost nacrta/predloga propisa s odredbama Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju između Evropske unije i njenih država članica, s jedne strane i Crne Gore, s druge strane (SSP)**

Odredbe SSP-a sa kojima se usklađuje propis:

* Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju između Evropskih zajednica i njihovih država članica i Crne Gore, Glava VI, Usklađivanje zakonodavstva, sprovođenje zakona i pravila o konkurenciji, član 79-Radni uslovi i jednake mogućnosti, Glava VIII, Politike saradnje, član 101-Saradnja u oblasti socijalne politike st. 2 i 3 ;

**Usklađenost nacrta/predloga propisa sa *Acquis Communautairom***

**Usklađenost nacrta/predloga propisa sa primarnim izvorima prava Evropske unije:**

* UFU, Dio treći, Politike i unutrašnje akcije Unije, Glava X, Socijalna politika, čl. 151, 152, 153, 154, 155, 156;

**Usklađenost nacrta/predloga propisa sa sekundarnim izvorima prava Evropske unije:**

31996L0071

**Direktiva Evropskog Parlamenta i Savjeta 96/71/EZ od 16. decembra 1996. godine o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga**

**Potpuno usklađeno / fully harmonized**

**IV. Objašnjenje osnovnih zakonskih rješenja**

U osnovnim odredbama zakona uređuje se prava zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na privremeni rad u inostranstvo uslovi, postupak i obaveze poslodavca u vezi sa upućenim zaposlenim, saradnja organa koji obavljaju poslove državne uprave u vezi sa zaštitom prava upućenih zaposlenih i nadzor nad primjenom ovog zakona.

 Primjena ovog zakona odnosi se na poslodavce sa sjedištem u Crnoj Gori koji u okviru pružanja usluga upućuju zaposlene za svoj račun i pod svojim nadzorom u inostranstvo kod primaoca usluge, na osnovu ugovora zaključenog između poslodavca koji vrši upućivanje i primaoca usluge koji posluje u inostranstvu, pod uslovom da postoji radni odnos između poslodavca koji vrši upućivanje i upućenog zaposlenog za vrijeme upućivanja; u poslovne jedinice ili privredna društva koje poslodavac osniva u inostranstvu, radi rada ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja upućenih zaposlenih, pod uslovom da postoji radni odnos između poslodavca koji vrši upućivanje i upućenog zaposlenog za vrijeme upućivanja; kod poslodavca u inostranstvu, radi stručnog osposobljavanja i usavršavanja upućenih zaposlenih, na osnovu ugovora između poslodavca koji vrši upućivanje i stranog poslodavca koji posluje u inostranstvu, pod uslovom da postoji radni odnos između poslodavca koji vrši upućivanje i upućenog zaposlenog za vrijeme upućivanja; kao poslodavac koji ustupa zaposlene, poslodavcu u inostranstvu (korisniku), pod uslovom da postoji radni odnos između poslodavca koji vrši privremeno ustupanje zaposlenih i upućenih zaposlenih za vrijeme upućivanja.

Odredbe navedenog zakona ne primjenjuju se na poslodavce koji upućuju zaposlene na privremeni rad u inostranstvo u skladu sa posebnim propisima, na poslodavce koji upućuju zaposlene na privremeni rad u zemlje članice Evropske unije od dana sticanja punopravnog članstva Crne Gore u Evropskoj uniji, kao ni na posadu brodova trgovačke mornarice.

U cilju jasnije i lakše primjene ovog zakona definisani su pojmovi koji se koriste u ovom zakonu, odnosno pojam poslodavca, zaposlenog, upućenog zaposlenog, primaoca usluge, upućivanje na privremni rad u inostranstvo i ugovor o poslovnoj saradnji.

Takođe navedenim poglavljem propisana je rodna ravnopravnost jezika iz razloga što se propisi moraju pisati rodno osjetljivim jezikom, bilo korišćenjem rodno neutralne forme i riječi u muškom i ženskom rodu ili uvođenjem klauzule da se sve odredbe propisa podjednako odnose i na muškarce i na žene, na način da izrazi koji se u ovom zakonu koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumjevaju iste izraze u ženskom rodu. (čl. 1 do 5)

Poglavlje dva se odnosi na postupak upućivanja zaposlenih građana na rad u inostranstvo. U smislu navedenog poglavlja potrebno je istaći da je svrha ovog zakona mogućnost da poslodavac na privremeni rad u inostranstvo može samo uputiti one zaposlene koji imaju zaključen ugovor o radu na određeno i neodređeno vrijeme. Kako bi se postigla zaštita upućenih zaposlenih koji imaju zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme upućivanje ne može da traje duže od vremena na koje je zaključen ugovor o radu.

U cilju sprječavanja zloupotreba od strane poslodavca da bez konsultacije sa zaposlenim može da ga uputi na privremeni rad u inostranstvo, ovaj zakon propisuje prethodnu pisanu saglasnost zaposlenog, kao i opravdane slučaje zbog kojih može odbiti upućivanje na rad u inostranstvo. Međutim ako je ugovorom o radu predviđena mogućnost upućivanja na privremeni rad u inostranstvo nije potrebna prethodna pisana saglasnost zaposlenog. Nadalje, zakon takođe dozvoljava da se kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu utvrde slučajevi i uslovi pod kojim zaposleni ima pravo na povratak u Crnu Goru prije isteka roka na koji je upućen o trošku poslodavca.

 U cilju zaštite upućenog zaposlenog poslodavac je obavezan da zaključi aneks ugovora o radu koji sadrži državu, mjesto rada i period na koji se zaposleni upućuje; naziv i opis poslova koje će zaposleni obavljati u inostranstvu, ako se isti mijenjaju, a koji ne mogu biti izvan pretežne djelatnosti poslodavca, izuzev poslodavaca iz člana 2 stav 1 tačka 4 ovog zakona; iznos osnovne zarade, odnosno zarade i valutu u kojoj će zarada biti isplaćivana;elemente za utvrđivanje zarade, druga novčana i nenovčana davanja koja su povezana sa boravkom u inostranstvu; radno vrijeme, odmore i godišnji odmor. Poslodavac je u skladu sa propisima o radu dužan da aneks ovog ugovora drži u mjestu rada iz koga zaposlenog upućuje na privremeni rad u inostranstvo. Svrha ove norme je dodatna zaštita upućenog zaposlenog na način da inspektor rada uvjek može provjeriti da li je zaposleni upućen u skladu sa propisima.

 Takođe, poslodavac je dužan da za upućenog zaposlenog izvrši promjenu osnova osiguranja u jedinstvenom Registru obveznika po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje kod Poreske uprave, u skladu sa propisima kojima se uređuje podnošenje jedinstvene prijave na obavezno socijalno osiguranje.

 Imajući u vidu obavezu usklađivanja crnogorskog pravnog sistema sa evropskim zakonodavstvom, ovim zakonom je implementirana Direktiva Evropskog Parlamenta i Savjeta 96/71/EZ od 16. decembra 1996. godine o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga, to je ovim zakonom predviđeno da je, poslodavac koji upućuje zaposlenog u inostranstvo dužan da mu obezbjedi ostvarivanje prava iz rada u obimu koji ne može biti manji od istih prava za zaposlene u skladu sa propisima države u koju je upućen. Navedena prava odnose se na: maksimalno radno vrijeme i minimalno trajanje odmora;minimalni plaćeni godišnji odmori; osnovnu zaradu i zaradu, uključujući uvećanje zarade za prekovremeni rad; uslove ustupanja radnika, naročito od strane agencija za privremeno ustupanje; zaštitu i zdravlje na radu; smještaj i ishranu po standardima važećim u državi u kojoj se zaposleni upućuje na privremeni rad, odnosno u skladu sa uslovima smještaja i ishrane utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca kod kojeg ima zasnovan radni odnos; zaštitne mjere u odnosu na uslove zapošljavanja trudnica ili žena koje su se nedavno porodile, djece i mladih; jednako postupanje prema muškarcima i ženama i zabranu diskriminacije po svim osnovima. Upućeni zaposleni koji nije ostvario navedena prava, ima pravo na sudsku zaštitu u državi koja ga upućuje na privremeni rad u inostranstvo. Upućeni zaposleni koji nije ostvario navedena, ima pravo na sudsku zaštitu u državi u kojoj je upućen na rad, s tim što se primjena ovog stave odlaže do pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji.

 Kako bi se određeni zaposleni uputio na privremeni rad u inostranstvo poslodavac je dužan da o svom trošku organizuje pripremu za upućivanje, u smislu da ga informiše o uslovima života i državi i mjestu u koje ga upućuje, obezbjedi preventivne zdravstvene preglege i zdravstvene mjere, kao i prevoz do mjesta rada i povratak u Crnu Goru i pruži stručnu i finansijsku pomoć u obezbjeđivanju dozvole za boravak i rad u inostranstvu. Poslodavaca je takođe dužan da informiše upućenog zaposlenog o kontakt osobi koja je ovlašćena davanje informacija državnim i drugim organima o upućivanju zaposlenih i za pružanje dodatnih informacija i obavještenja zaposlenima koji se nalaze na privremenom radu u inostranstvu.

 U dosadašnjoj primjeni zakona uočeni su 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 saglanost za upućivanje na privremeni rad u inostranstvo. (čl. 6 do 13)

 Kao još jedna od novina u ovom zakonu u okvira poglavlja tri propisano je vođenje evidencije upućenih zaposlenih koju na nivou poslodavca vodi poslodavac, a na nivou Crne Gore vodi Ministarstvo rada i socijalnog staranja. Navedene evidencije sadrže sve potrebne podatke neophodne za praćenje svih upućenih zaposlenih na nivou države, kako bi se u svakom momentu imao podatak o broju, mjestu, polu, zanimanju, osnovu upućivanja i ostalim relevantnim podacima o zaposlenom koji se upućuje na privremeni rad u inostranstvo.

 U cilju zaštite prava zaposlenih upućenih na rad u inostranstvo, organi koji obavljaju poslove državne uprave u vezi sa nadzorom nad ostvarivanjem prava zaposlenih upućenih na rad u inostranstvo utvrđenih ovim zakonom i drugim zakonom dužni su da međusobno sarađuju i razmjenjuju informacije. Zaštitu zaposlenih za vrijeme boravka u inostranstvu obavljaju diplomatska, odnosno konzularna predstavništva Crne Gore u okviru djelokruga svog rada. (čl. 14 do 16)

 Nadzor nad sprovođenjem ovog zakona vrši Ministarstvo. Nadzor nad primjenom ovog zakona vrši organ uprave nadležan za inspekcijske poslove preko Inspekcije rada. U vršenju nadzora inspektor rada ima ovlašćenja utvrđena zakonom. (član 17)

 Odredbom člana 18 propisane su kazne za prekršaje poslodavcima koji upućuju zaposlene na privremeni rad u inostranstvo.

 Građani Crne Gore 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 19)

 Odredba člana 2 stav 1 tačka 4 i člana 10 stav 1 tačka 4 i stav 4 ovog zakona primjenjivaće se danom ulaska Crne Gore u Evropsku uniju. (član 20)

 Danom stupanja na snagu ovog zakona prestaju da važe član 2 stav 1 tačka 1, čl. 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 i član 25 stav 1 tač. 3, 4, 5, 6 Zakona o zaštiti građana Crne Gore na radu u inostranstvu („Službeni list RCG, br. 11/04 i „Službeni list CG“, br. 73/10, 40/11 i 35/13) i član 2 stav 1 tačka 6, čl. 29, 30, 31, 32 i član 48 stav 1 tačka 2 alineja 3 i tačka 7 Zakona o evidencijama u oblasti rada i zapošljavanja („Službeni list RCG“, broj 69/03 i „Službeni list CG“, broj 73/10, 40/11 i 45/12).

 (član 21)

 Ovaj zakon stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore". (član 22)

**V. Procjena fiskalnih sredstava za sprovođenje zakona**

Za sprovođenje ovog zakona u Budžetu Crne Gore, obezbjeđena su finansijska sredstva.